



Wtp-implementatieplan

Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS)

19 december 2024





Samenvatting

Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. Pensioenfondsen dienen de Wtp uiterlijk per 1 januari 2028 geïmplementeerd te hebben. Dit implementatieplan ziet op de verantwoording door het bestuur van SNPS (het 'fonds' of het 'pensioenfonds') over een voornemen tot een tijdige, evenwichtige, integere en beheerste implementatie per 1 januari 2026 (de transitiedatum) van de voorschriften uit de Wtp zoals die door Shell Nederland en de Centrale Ondernemingsraad (hierna: Shell NL en de COR) in het transitieplan voor de SNPS-pensioenregelingen als opdracht aan SNPS zijn neergelegd en welke opdracht door SNPS is aanvaard.

Tot het moment van goedkeuring door DNB is feitelijk sprake van een voorgenomen implementatieplan (dan wel een implementatieplan onder voorbehoud van goedkeuring door DNB). Voor de leesbaarheid wordt echter uitgegaan van het begrip implementatieplan.

Consequenties Wtp voor SNPS beperkt

Voor de Nederlandse pensioensector als geheel is de transitie naar de Wtp een zeer fundamentele systeemwijziging met grote gevolgen voor de bestaande pensioenregelingen. Voor SNPS is de Wtp-transitie echter minder ingrijpend, omdat het pensioenfonds al sinds de oprichting in 2013 een beschikbare premieregeling uitvoert, in 2017 gevolgd door een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling. Hiermee werkt SNPS reeds volgens de principes en uitgangspunten van de flexibele premieregeling (FPR) uit de Wtp. De door Shell NL en de COR overeengekomen FPR is feitelijk niets anders dan de voortzetting van de huidige pensioenregeling van SNPS met

als belangrijkste aanpassingen, vanaf transitiedatum, een leeftijdsonafhankelijke premie, een flexibele werknemerspremie inleg en wijzigingen in de verzekering van het partner- en arbeidsongeschiktheidspensioen vóór de pensioendatum. Reeds opgebouwde individuele pensioenkapitalen en ingegane (variabele) pensioenuitkeringen veranderen niet. Het karakter van de pensioenregeling van SNPS – een premieregeling – blijft ongewijzigd. De wijzigingen hebben enkel betrekking op toekomstige opbouw danwel dekking.

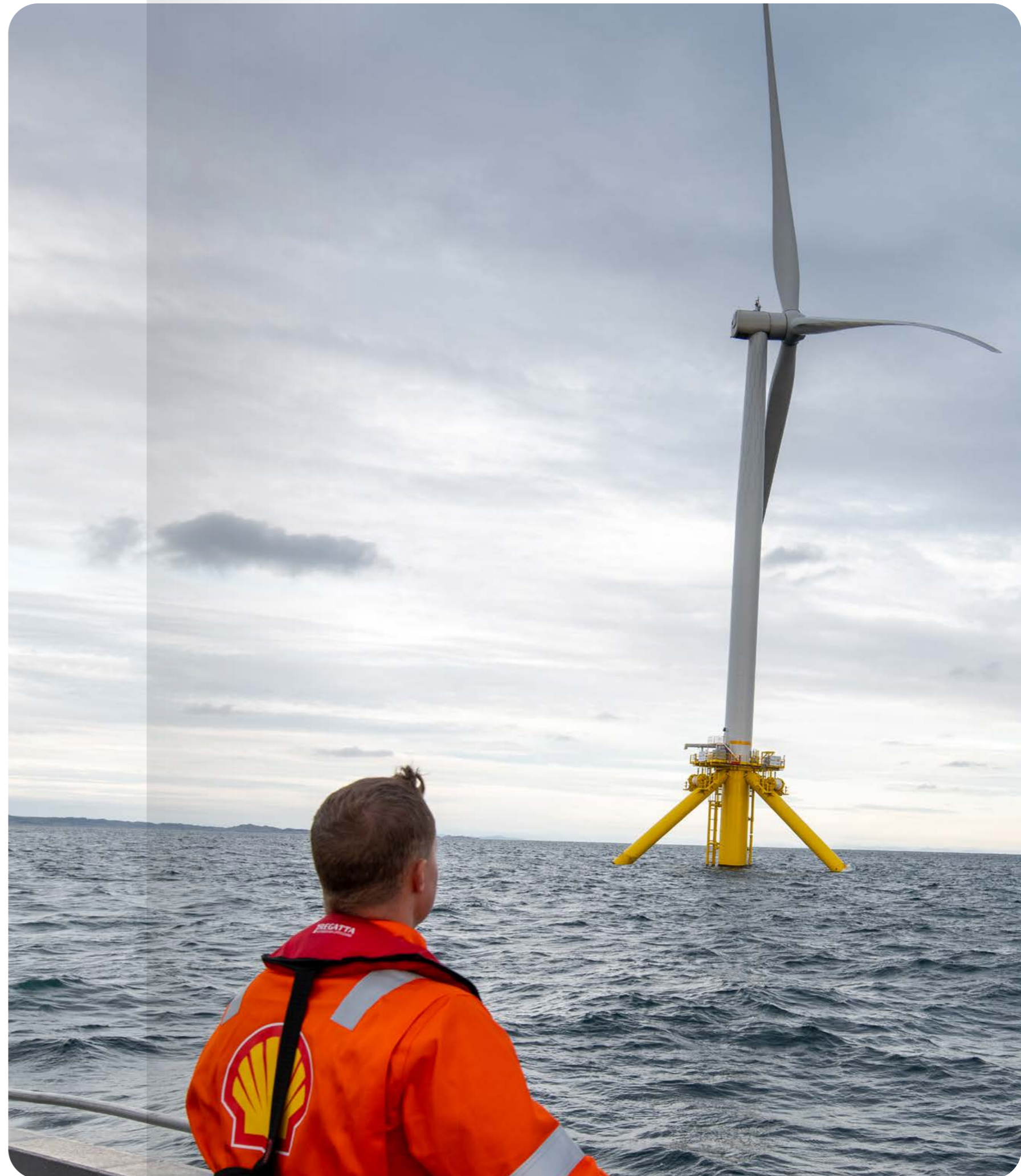
Uitgangspunten Wtp implementatie SNPS

- In dit implementatieplan is sprake van voortzetting van de bestaande door SNPS uitgevoerde premieregelingen (bruto en netto) met een variabele uitkering op grond van de Wet verbeterde premieregeling, waarbij vanaf de implementatiedatum van 1 januari 2026 sprake zal zijn van een leeftijdsonafhankelijke premie.
- Er wordt geen gebruik gemaakt van het wettelijk overgangsrecht om de leeftijdsafhankelijke premiestaffel voor huidige deelnemers in de SNPS-regeling (bruto en netto) te behouden.
- De benodigde compensatie voor bepaalde groepen (oudere) deelnemers in SNPS vanwege de overgang van een leeftijdsafhankelijke naar een 'vlakke' leeftijdsonafhankelijke premie vindt buiten de pensioensfeer plaats (in de loonsfeer van de hiervoor in aanmerking komende deelnemers door de werkgever).
- Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een risicodelingsreserve te creëren.



Gedegen project- en risicomangement is opgezet en uitgevoerd binnen SNPS en Shell Pensioenbureau Nederland (SPN)”

- De bestaande individuele pensioenkapitalen, de collectieve variabele pensioen- (CVP) uitkeringen en de ingegane nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijven onveranderd. Er vindt daarom op de transitiedatum op geen enkele wijze herverdeling van gelden binnen het pensioenfonds plaats.
 - SNPS gaat er na afstemming met DNB vanuit dat, hoewel formeel-juridisch gezien sprake is van invaren, in technische zin geen invaarberekeningen hoeven te worden gemaakt.
 - De dekking van het partnerpensioen verandert vanaf de transitiedatum van een dienstjaren gerelateerde opbouw op risicobasis in een opbouw van maximaal 35% van het salaris (op risicobasis).
 - De dekking van het arbeidsongeschiktheids-pensioen wordt door de werkgever vanaf de transitiedatum rechtstreeks bij een verzekeraar ondergebracht.
 - Het implementatieplan heeft betrekking op zowel de bruto- als de netto-pensioenregeling van SNPS. De bruto- en nettoregeling worden administratief en fiscaal gescheiden uitgevoerd, maar zijn inhoudelijk grotendeels identiek. Mochten er in de uitvoering verschillen bestaan tussen beide regelingen, dan wordt dit expliciet aangegeven.
- Proces van Wtp-implementatie voor SNPS**
- SNPS heeft om een tijdige, evenwichtige, integere en beheerste implementatie van de Wtp te kunnen bereiken:
- De werkgever Shell NL proactief benaderd over de verschillende scenario's en beoogde tijdslijnen.
 - Shell NL en de uitvoeringsorganisaties Achmea Pensioen Services (APS) en Achmea Investment Management (AIM) proactief benaderd over de uitvoerbaarheid van de beoogde nieuwe regeling.
 - Gestuurd op oplossingen die voldoen aan het ESSA-principe ("Eliminate, Standardize, Simplify, Automate") zoals door SNPS voorafgaand aan de transitie als principe geformuleerd.
 - Procesevenwichtigheid toegepast door de niet-uitvoerende bestuursleden, de sleutelfunctiehouders risicobeheer, actuariaat en interne audit alsmede het Verantwoordingsorgaan van SNPS tijdig en periodiek te informeren en te consulteren bij de voorgenomen opdrachtaanvaarding en bij relevante implementatie-aspecten.
 - Gedegen project- en risicomangement opgezet en uitgevoerd binnen SNPS en Shell Pensioenbureau Nederland (SPN).
 - Uitbestedingspartij APS gemonitord op basis van een migratieplan en de transitiewerkzaamheden periodiek met hen besproken.
 - De transitiewerkzaamheden van uitbestedingspartij AIM gemonitord en periodiek met hen besproken.
 - Deelnemers, waaronder ook begrepen gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, tijdig, correct en duidelijk geïnformeerd opdat:
 - Deelnemers weten wat er waarom voor hen verandert, waar zij vragen kunnen stellen, hoe zij in actie kunnen komen.
 - Zij reële verwachtingen hebben en de transitie als evenwichtig en gerechtvaardigd ervaren.





Kenan Yildirim, General Manager bij Shell Pensioenbureau Nederland en uitvoerend bestuurder bij SNPS.

Criteria voor een succesvolle Wtp-transitie SNPS

Het pensioenfonds kan achteraf vaststellen dat de Wtp-transitie geslaagd is als:

- De SNPS-regelingen (bruto en netto) per 1 januari 2026 voldoen aan de wettelijke vereisten van de Wtp zoals die door Shell NL in het transitieplan voor de SNPS-pensioenregelingen als opdracht aan SNPS zijn neergelegd.
- De SNPS-regelingen vanaf de transitiedatum van 1 januari 2026 zo veel als mogelijk gestandaardiseerd kunnen worden uitgevoerd;
- De benodigde wijzigingen in de operationele processen (bij APS en AIM) tijdig zijn uitgevoerd waarbij de in het transitieplan beoogde implementatiedatum van 1 januari 2026 is gerealiseerd.
- Er geen grote uitvoeringsissues hebben plaatsgevonden in de kernprocessen van het fonds gedurende de transitie.
- De vereiste goedkeuringen van externe toezichthouders op het voorgenomen invaarbeesluit, het implementatieplan en het communicatieplan tijdig vóór de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 zijn verkregen.
- Er te allen tijde gedurende de transitie wordt voldaan aan geldende wet- en regelgeving (compliance).
- Deelnemers, waaronder ook begrepen gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, zijn meegenomen in het veranderingsproces en over de veranderingen correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig zijn geïnformeerd.
- De deskundigheid over inhoud en governance van de Wtp en het transitieproces binnen de fondsorganen en sleutelfunctiehouders voldoende is geborgd.

Oordeel 'in control'

Het bestuur is van oordeel dat met het implementatieplan per 1 januari 2026 een tijdige, evenwichtige, integere en beheerste implementatie kan worden gerealiseerd van de voorschriften uit de Wtp zoals die door Shell NL in het transitieplan voor de SNPS-pensioenregelingen (bruto en netto) als opdracht aan SNPS zijn neergelegd.

De risicoanalyse is daarbij adequaat opgezet en de beheersmaatregelen zijn voldoende concreet in opzet, werking en bestaan.

Opinies of adviezen van sleutelfunctiehouders

Bij SNPS zijn geen rapportages aan het bestuur of meldingen aan toezichthouders gedaan door sleutelfunctiehouders als bedoeld in artikel 143a Pensioenwet (Pw), door afwezigheid van passende of corrigerende maatregelen bij het niet voldoen aan belangrijke wettelijke eisen met ernstige gevolgen voor iedereen die recht heeft op een pensioen.

Opinies of adviezen van het Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan van SNPS heeft positief geadviseerd over het voorgenomen invaarbeesluit en het communicatieplan.

Na vaststelling van het implementatieplan - onder voorbehoud van goedkeuring door DNB - is het plan binnen twee weken ingediend bij DNB. Het implementatieplan is tevens gepubliceerd op de website van het pensioenfonds, zodat alle belanghebbenden binnen het pensioenfonds hiervan kennis kunnen nemen.

Het implementatieplan is bij DNB ingediend tezamen met het verzoek om een interne collectieve waardeoverdracht te laten plaatsvinden op grond van artikel 150m Pw.

Inhoud

Samenvatting	2
1. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	10
Bredere projectstructuur	11
Projectstructuur met APS en AIM	18
Gerealiseerde mijlpalen Wtp-transitie	19
Te realiseren mijlpalen Wtp-transitie in 2025.....	20
Besluitvormingsproces implementatieplan.....	24
2. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen	30
Beschrijving bestaand integraal risicoraamwerk.....	31
Identificatie en analyse van Wtp-risico's.....	32
Beheersing van Wtp-risico's	32
Uitbestedingsrisico's Wtp-transitie	34
Operationele risico's	36
IT-risico's	37
Financiële risico's.....	41
Juridische en privacy risico's.....	41
Technische uitvoerbaarheid nieuwe pensioenregeling	44
Wijzigingen kostenstructuur.....	55
Oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en internal audit	56
3. Data en datakwaliteit	58
Beschikbaarheid van data.....	59
Risicoanalyse en -beheersing.....	59
Belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' en beheersingsmaatregelen	62
Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking	62
Overeengekomen specifieke werkzaamheden (AUP) externe accountant.....	63

4. Toepassing 'invaren' bij SNPS en transitie-effecten	64
Werkwijze: een-op-een omzetting	65
Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)	66
Operationele reserve.....	66
Arbeidsongeschiktheids- nabestaandenpensioen en premievrije voortzng.....	67
Transitie-effecten algemeen.....	69
Bruto profijt effect.....	70
Verwachte pensioenresultaten.....	71
Conclusies met betrekking tot transitie-effecten	71
5. Evenwichtige belangenafweging	74
6. Transitie-FTK en overbruggingsplan	78
7. Hoofdpijnen transitieplan	80
Besluitvormingsproces.....	81
Vaststellingswijze van evenwichtigheid transitieplan	82
Uitvoerbaarheid transitieplan.....	83
Conformiteit transitieplan met wettelijke voorschriften	84
Wel of niet afwijken van transitieplan	84
Hoofdpijnen van de nieuwe pensioenregelingen.....	85
BIJLAGE	90
Onderwerpen met reactie van sleutelfunctiehouders	91



Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

In dit hoofdstuk wordt de projectorganisatie beschreven inclusief de gerealiseerde en te realiseren mijlpalenplanning op hoofdlijnen. Bovendien wordt een beschrijving opgenomen van de wijze waarop het implementatieplan is vastgesteld en het oordeel van de diverse fondsorganen over de uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en wettelijke compliance van het transitieplan inclusief de nieuwe pensioenregeling. SNPS en Shell NL en de COR bij Shell NL hebben als doelstelling om per 1 januari 2026 over te gaan op een flexibele premieregeling (hierna FPR).

Bredere projectstructuur

Hieronder staat de project governance weergegeven die zowel in aanloop naar de totstandkoming van het transitieplan (project Shell NL en de COR) als van de totstandkoming van het implementatieplan (project SNPS) is gebruikt. De projectgovernance van SNPS zal tijdens de implementatiefase toegepast blijven, zij het op enkele punten in een gewijzigde vorm.

Tabel 1: Project governance Shell NL en de COR en fonds(organen)

VOORBEREIDINGSFASE				IMPLEMENTATIE-FASE	
↓		Proces Coördinatie Commissie WG/Fonds		↓	
Project Shell NL en de COR		Project pensioenfonds SNPS			
Werkgever	Werknemers	Fonds SNPS	Fondsorganen	Fonds SNPS	
Shell NL Project team Vorbereiding besluitvorming en voorbereiding transitieplan	COR Instemmingsrecht	Bestuur NUB/UB Sturing, besluitvorming/opdrachtaanvaarding Aansturen afstemming met VO	Verantwoordingsorgaan Adviesrecht op invaarverzoek, communicatieplan en aanpassingen in uitvoerings overeenkomst	Bestuur Sturing, en besluitvorming op uitvoering	
	Pensioen Commissie COR Advies aan de COR	Focal Points/ Advies, challenge, begeleiding van het projectteam	Klankbordgroep Advies en challenge op ontwikkeling administratieplatform en aanloop Wtp-transitie	Stuurgroep Besluiten, advies en challenge op uitvoering van implementatieplan	
		Projectteam Wtp ('PAS') Vorbereiding, besluitvorming opdracht aanvaarding en voorbereiding implementatieplan	SFH's	Project team Wtp ('PAS') Vorbereiding implementatie, besluitvorming en uitvoering implementatieplan	

// Het SNPS bestuur neemt het besluit over de procesaانvaarding”

Shell NL en de COR

Shell NL en de COR binnen Shell zijn exclusief verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardelijk proces van de Wtp-transitie bij SNPS. Shell NL en de COR maken keuzes over de contractvorm, de kenmerken van de regeling (waaronder het premieniveau), de pensioendoelstelling, over het wel of niet invaren van de reeds opgebouwde pensioenen, over een eventuele compensatie en hoe deze te financieren.

Via een iteratief proces van afstemmingen met het bestuur zijn Shell NL en de COR tot een definitief transitieplan voor SNPS gekomen. Dit transitieplan is op 1 juli 2024 aan het bestuur van SNPS toegezonden en is vervolgens op de website van het pensioenfonds geplaatst.

Proces Coördinatie Commissie

Om te zorgen voor voortdurende afstemming, kennis en bewustzijn over het proces (de relevante stappen, afhankelijkheden en vereiste afstemming, communicatie of acties), is een Proces Coördinatie Commissie opgezet met vertegenwoordigers van Shell NL en het bestuur van SNPS waarbij op senior niveau is gezorgd voor procesafstemming tussen Shell NL en het bestuur van SNPS.

Vereniging van gewezen deelnemers/pensioengerechtigden

Voeks, de vereniging van oud-Shell medewerkers, heeft de mogelijkheid gehad om het wettelijk hoorrecht uit te oefenen. Voeks heeft hier echter vanaf gezien omdat ze naar eigen zeggen niet voldoet aan de wettelijke representativiteitscriteria voor het hoorrecht bij SNPS. Er hebben zich geen andere representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers bij de werkgever

gemeld. Dat betekent dat geen hoorrecht heeft plaatsgevonden.

Bestuur SNPS

Het SNPS bestuur neemt het besluit over de opdracht aanvaarding. Als het de opdracht heeft aanvaard en een opdrachtbevestiging aan Shell NL en de COR heeft doen toekomen, is het vervolgens eindverantwoordelijk voor een tijdige en evenwichtige Wtp-implementatie bij het pensioenfonds.

Reeds voordat Shell NL en de COR op 1 juli 2024 een definitief transitieplan aan SNPS toezonden, hebben binnen het bestuur diverse kennissessies plaatsgevonden over de nieuwe regeling, compensatie, opdracht aanvaarding en rol van het Verantwoordingsorgaan (VO).

Het bestuur heeft de dagelijkse (operationele) leiding van het project gedelegeerd aan de algemeen directeur van SPN, tevens uitvoerend bestuurslid van SNPS. Als gedelegeerd opdrachtgever (en uitvoerend bestuurslid van SNPS) is hij de primaire contactpersoon binnen het project in de communicatie met het bestuur, sleutelfunctiehouders, VO, Shell NL en de COR en toezichhouders.

Focal Points Wtp SNPS

De niet-uitvoerende bestuursleden in het SNPS-bestuur hebben vanuit hun midden twee Focal Points Wtp aangewezen die het overleg voeren met het projectteam. Het doel van dit overleg is advies aan, challenge en begeleiding van, het projectteam bij de beleidsvoorbereiding en besluitvorming door het bestuur gedurende de voorbereidings- en implementatiefase van de Wtp.



Klankbordgroep/stuurgroep

In 2020 is een klankbordgroep in het leven geroepen die bestaat uit vertegenwoordigers van het bestuur en het VO van SNPS (en Stichting Shell Pensioenfonds, SSPF), alsmede vertegenwoordigers van Shell IT en Contracting & Procurement. Zij hebben het projectteam gedurende de voorbereidingsfase van de Wtp-transitie geadviseerd, onder meer over de migratie naar een nieuw IT-platform bij APS. Er hebben gemiddeld elk kwartaal bijeenkomsten van de klankbordgroep plaatsgevonden.

Tijdens de implementatiefase vanaf januari 2025 vervalt de klankbordgroep en het Focal Point Wtp overleg en wordt een stuurgroep Wtp ingericht, met vertegenwoordigers uit het bestuur, SPN, sleutelfunctiehouders en het VO. Doel van de stuurgroep Wtp is naast voorbereiding op besluitvorming ook sturing, advies en challenge aan het projectteam te geven voor een succesvolle Wtp-implementatie.

Projectteam Wtp

Het projectteam Wtp (met de interne werknaam PAS, Pensioen Akkoord Shellfondsen) bestaat uit

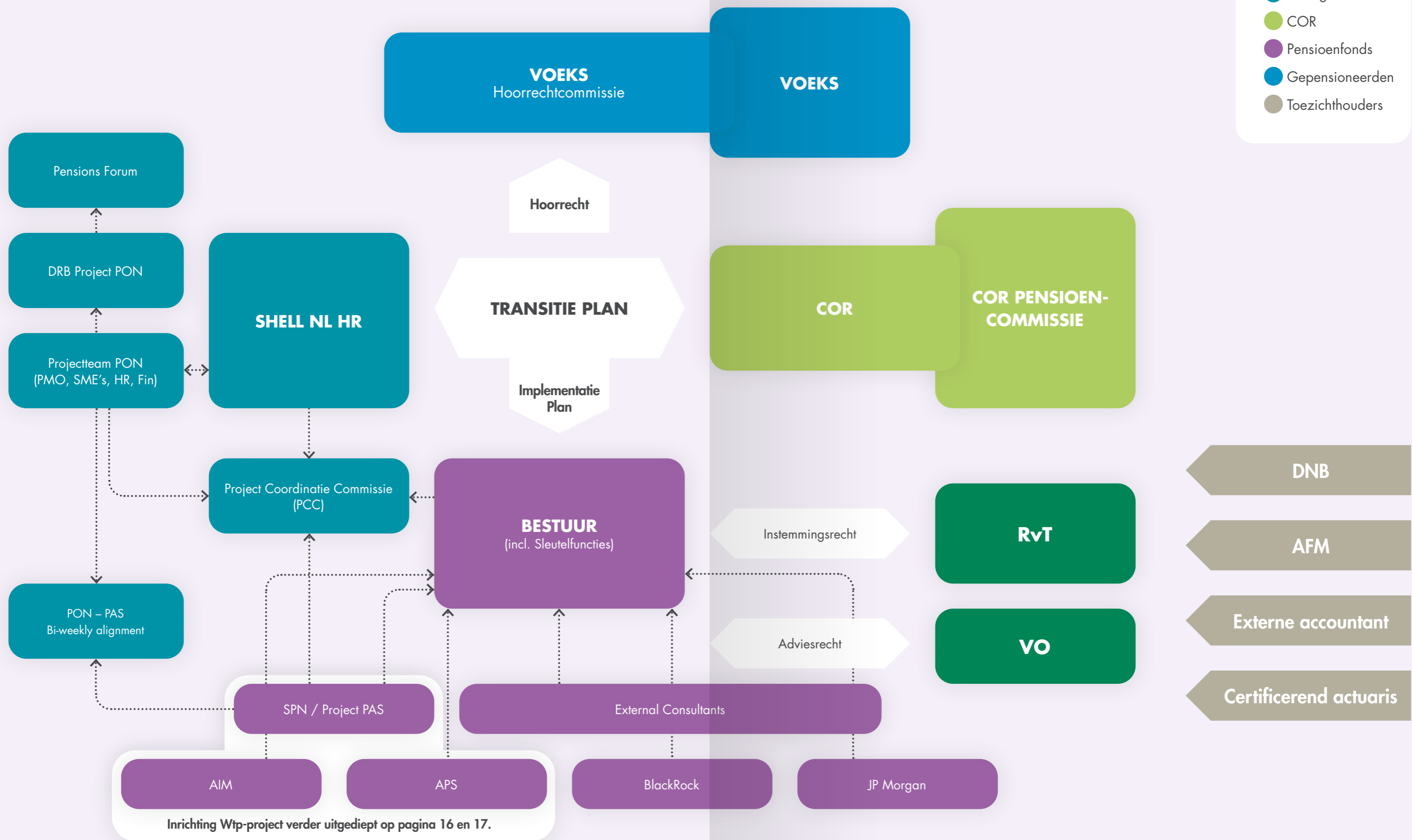
inhoudsexperts vanuit SPN onder leiding van een projectleider. De projectleider en het team zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het Wtp-project op het vlak van planning, voortgang, scope, functionaliteit, kwaliteit en budget.

De projectwerkzaamheden vinden plaats in de volgende zes werkstromen:

1. Project- en Riskmanagement en Assurance
2. Administratie
3. Data en IT
4. Vermogensbeheer
5. Communicatie
6. Governance / Legal

Per werkstroom is een verantwoordelijke lead vastgesteld. Gedetailleerde werkzaamheden en mijlpalen zijn per werkstroom bepaald. Elke kwartaal toetst het projectteam de projectrisico's en actualiseert het stakeholdermanagement plan. Het projectteam vergadert (twee)wekelijks en rapporteert aan de stuurgroep en uiteindelijk aan het bestuur.

Overzicht stakeholder Wtp-transitie



Inrichting Wtp-project

Stuurgroep PAS APS-SPN

Kernteam

Transitiemanagement

SPN

Actuaris/PMO

Actuaris/PMO

Actuaris/PMO

Pension Plan Manager

Communicatie Manager

Risk & Investment Manager

Project/Risk Management



Governance/Legal



DATA/IT



Administratie



Communicatie



Vermogensbeheer



APS

Klant/Legal

Datakwaliteit

Proces & Inrichting

Migratie & Implementatie

Communicatie

AIM

Subject Matter Experts



Het VO heeft in aanvulling op reguliere adviesrechten een aantal specifieke adviesrechten gekregen uit hoofde van de Wtp

Sleutelfunctiehouders

De drie sleutelfunctiehouders (SFH's) van SNPS hebben op diverse momenten in het besluitvormingsproces van het bestuur hun input gegeven via observaties, aanbevelingen en opinies. Het betreft hier de sleutelfunctiehouder risicobeheer (SFH-R), de sleutelfunctiehouder actuariat (SFH-A) en de sleutelfunctiehouder interne audit (SFH-IA). De paragraaf besluitvormingsproces implementatieplan van dit hoofdstuk geeft een nadere toelichting op de rol van de SFH's in de Wtp-transitie van SNPS.

Verantwoordingsorgaan (VO)

Het VO heeft in aanvulling op reguliere adviesrechten een aantal specifieke adviesrechten gekregen uit hoofde van de Wtp. De belangrijkste is het uitgeoefende recht van advies ten aanzien van het voornemen van het fonds tot invaren. Ook is het VO in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over het communicatieplan. Daarnaast oefent het VO tijdens de implementatiefase zijn reguliere verantwoordingsrol ten opzichte van het bestuur uit.

In de paragraaf besluitvormingsproces implementatieplan van dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop het VO in de Wtp-transitie van SNPS is meegenomen.

Governance structuur SNPS en Wtp

Behoudens expliciete formalisering van de opdrachtbevestiging en het wettelijke adviesrecht van het VO op een voorgenomen invaarbesluit zijn geen wijzigingen voorzien in de governance-structuur bij SNPS als gevolg van de implementatie van de FPR. Noch bij het bestuur, noch bij het VO, noch bij de SFH's.

Projectstructuur met APS en AIM

SNPS heeft de pensioenadministratie en deelnemerscommunicatie uitbesteed aan Achmea Pensioenservices (APS) en het fiduciair vermogensbeheer aan Achmea Investment Management (AIM).

SNPS is voor de realisatie van zijn projectdoelstelling in hoge mate afhankelijk van het tijdig operationeel zijn van de systemen en processen bij de uitvoeringsorganisaties APS en AIM. Het op tijd realiseren hiervan valt binnen de indirecte projectsturing van SNPS, aangezien de uitvoeringsorganisaties aanpassingen voor meerdere klanten op generieke wijze uitvoeren. APS richt tevens een nieuw IT-platform in. Dit heeft een impact op systemen, processen, medewerkers en pensioenfondsklanten maar ook op de koppeling met AIM.

APS

De governance-structuur met APS is 'gelaagd', waarbij een kernteam dat bestaat uit vertegenwoordigers van het fonds en vertegenwoordigers van APS, de operationele projecttaken plannen en de voortgang hierover volgen. Dit kernteam komt elke twee weken bij elkaar. Daarnaast worden specifieke onderwerpen in samenwerking met APS nader overlegd en uitgewerkt (bijvoorbeeld ten aanzien van de inrichting van de pensioenadministratie en uitvoering in het IT-systeem van APS). Daarboven is een stuurgroep ingericht met de directievoorzitter van APS en een uitvoerend bestuurder van SNPS. De stuurgroep neemt besluiten en fungeert als eerste escalatie laag. De projectgovernance en -doelstellingen en monitoring / assurance zijn vastgelegd in het SNPS-migratieplan dat tussen APS en SNPS is overeengekomen.

Ten behoeve van de Wtp-transitie van SNPS is door SPN een Wtp-transitiemanager aangesteld

en door APS een voor SNPS dedicated transitiemanager. Deze geïntegreerde resourcing/bemensing stelt SPN in staat de voortgang van de Wtp-implementatie bij APS in parallel met de voortgang van de SNPS-migratie te kunnen monitoren en te bespreken. Daarbij wordt gestuurd op basis van een planning met duidelijk meetbare deliverables en mijlpalen, waarin tijd is ingeruimd voor onder andere gebruikersacceptatietesten. Het kernteam Directie APS & SPN heeft uitleg gegeven aan het bestuur over de IT- en Wtp-change (voor APS). Deze gesprekken hebben in Q3 2023 en maart 2024 plaatsgevonden. Eraneos (onafhankelijke Quality Assurance namens de APS-klanten) rapporteert op maandelijkse basis en heeft in juni 2024 uitleg gegeven aan het bestuur over de status en voortgang van de IT en Wtp-change

binnen APS als onderdeel van de door hen uitgevoerde quality assurance werkzaamheden.

AIM

AIM is door het bestuur aangesteld voor het adviseren over, en het inrichten van, de life cycle-profielen en life cycle-portefeuilles en het voeren van het vermogensbeheer. Doordat de huidige pensioenregeling in grote mate onveranderd blijft onder Wtp wijzigen de bestaande processen bij de vermogensbeheerder slechts zeer beperkt.

Gerealiseerde mijlpalen Wtp-transitie

In onderstaand overzicht zijn de belangrijkste gerealiseerde mijlpalen uit het transitietraject opgenomen.

Tabel 2: Overzicht belangrijkste gerealiseerde mijlpalen

Datum	Mijlpaal
01.07.2024	Verzoek tot opdracht aanvaarding (inclusief transitieplan) door Shell NL en de COR ingediend bij bestuur SNPS
22.10.2024	Positief advies Verantwoordingsorgaan communicatieplan
07.11.2024	Voornemen tot invaarbesluit, voorgenomen besluit implementatieplan
09.12.2024	Communicatieplan vastgesteld
09.12.2024	Concept-opdrachtbevestiging
16.12.2024	Positief advies Verantwoordingsorgaan over voorgenomen invaarbesluit ontvangen
19.12.2024	Definitief besluit implementatieplan en opdrachtbevestiging
30.12.2024	Melding aan DNB over Invaarbesluit inclusief aanlevering van invaardossier en implementatieplan
30.12.2024	Indiening communicatieplan bij AFM
31.12.2024	Definitieve opdrachtbevestiging verstuurd naar Shell NL en de COR



Te realiseren mijlpalen Wtp-transitie in 2025

Na het melden van het voorgenomen invaarbesluit bij DNB (inclusief het indienen van het implementatieplan) komt de focus van de projectorganisatie te liggen op de overige activiteiten in de implementatiefase. De belangrijkste mijlpalen zijn hierna weergegeven.

Overeenkomsten met pensioenuitvoeringsorganisatie en herverzekeraar

Op het moment dat uitvoering wordt gegeven aan de nieuwe premiereregeling zullen de huidige pensioenbeheerovereenkomst met APS en de overeenkomst met herverzekeraar elipsLife aangepast dienen te zijn op de nieuwe regeling. De fiduciary life cycle overeenkomst met AIM behoeft geen aanpassing.

Tabel 3: Mijlpalen afgesloten overeenkomsten

Overeenkomsten afgesloten	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Pensioenbeheerovereenkomst			X				
Herverzekeringsovereenkomst			X				

Vastgestelde fondsdocumenten

Na opdrachtbevestiging aan Shell NL en de COR en voordat uitvoering wordt gegeven aan de nieuwe premiereregeling zijn alle relevante fondsdocumenten aangepast aan de nieuwe pensioenregeling alsmede aan de nieuwe wet- en regelgeving. Voor de meeste fondsdocumenten zijn ten tijde van de opdrachtbevestiging reeds concepten opgesteld (en met interne stakeholders

afgesteld) conform de besluiten zoals die uit de Wtp-transitie voortvloeien. Definitieve vaststelling van deze fondsdocumenten door het bestuur vindt kort voor de transitiedatum plaats (Q3 2025) zodat eventuele laatste wijzigingen dan nog kunnen worden meegenomen. De verwerking van deze laatste wijzigingen in de fondsdocumenten wordt afgestemd met interne stakeholders.

Tabel 4: Mijlpalen vastgestelde fondsdocumenten

Fondsdocumenten vastgesteld	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Pensioenreglement				X			
ABTN				X			
Statuten				X			
Advies VO aanpassingen uitvoeringsovereenkomst				X			
Uitvoeringsovereenkomst SNPS-Shell NL				X			
Beleidsdocumenten					X		

Communicatie vastgesteld en ingeregeld

Een belangrijke mijlpaal is het verzenden van het transitie-overzicht naar deelnemers met een overzicht van het verwachte pensioen voor en

na de transitie. Deze operationele communicatie-activiteiten zijn opgenomen in het communicatieplan.

Tabel 5: Mijlpalen vastgestelde communicatie

Communicatie vastgesteld	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Brievenboek, website, mijnomgeving gereed				X			
Communicatieplan bij AFM ingediend	X						
Feedback AFM op communicatieplan		X					
Transitie-overzicht verstuurd (prognose)					X		
Transitieoverzicht verstuurd (definitief)						X	
Nazorg afgerond							X

Gereedheid administratie uitvoeren FPR en invaren SNPS monitort de voortgang van de ontwikkeling van de FPR op het nieuwe IT-platform van APS en de SNPS-datamigratie naar dat nieuwe platform. Deze monitoring wordt onder andere uitgevoerd aan de hand van APS-rapportages (voortgangrapportages, assurance-rapportages) en onafhankelijke Quality Assurance via maandelijkse rapportages door Eraneos.

SNPS heeft met APS mijlpalen en acceptatiecriteria opgesteld per fase-overgang in het project. Onderdeel hiervan is een interim go/no go besluit over een fallback welke gepland is in Q1-2025. Hiervoor is een fallback analyse uitgevoerd naar

valide alternatieven voor SNPS waarvoor APS commitment (tijd en resources) heeft afgegeven. Uiteindelijk wordt eind 2025 voor elk van de acceptatiecriteria de mate van gereedheid door SNPS vastgesteld. Het bestuur van SNPS neemt op grond hiervan het finale go/no go besluit.

Specifiek met betrekking tot het voorgenomen invaarbesluit is door DNB (na overleg met het bestuur) bepaald dat voor bestaande DC-kapitalen en variabele pensioenuitkeringen geen invaarberekeningen hoeven te worden gemaakt. De verdere uitwerking hiervan is opgenomen in hoofdstuk 4 van dit implementatieplan.

Tabel 6: Mijlpalen administratie

Gereedheid administratie	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Monitoring APS (maandlijks)	X	X	X	X	X	X	X
Quality Assurance maandlijks	X	X	X	X	X	X	X
Go / no go potentiële fallback		X					
Go / no go start proefmigraties				X			
Gereedheid sign off criteria					X		
Besluit bestuur go / no go					X		
Project Close out							X



Beheersing datakwaliteit

SNPS heeft in 2024 de datakwaliteit getoetst conform het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. De benodigde maatregelen om de datakwaliteit te waarborgen en te monitoren lopen ook in 2025 door. De belangrijkste mijlpalen

hebben betrekking op het continueren van bestaande beheersmaatregelen (operationele datakwaliteit) inclusief implementatie van aanvullende analyses en het aantoonbaar inbedden van continue monitoring in het beheersingsraamwerk.

Tabel 7: Mijlpalen datakwaliteit in control

Datakwaliteit in control	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Implementeren van aanvullende beheersmaatregelen	X						
Continue monitoring ingebed in het beheersingsraamwerk		X		X		X	

Vermogensbeheer

De life cycles en onderliggende life cycle-portefeuilles van SNPS hoeven niet aangepast te worden. Daarnaast wordt geen vermogen verdeeld en hoeft geen invaardekkingsgraad beschermd te worden. Hierdoor is de transitie aan de kant

van het vermogensbeheer eenvoudig. Wel zal een nieuwe koppeling gebouwd worden tussen AIM en APS vanwege het nieuwe IT-platform bij APS. In de APS-ketentest wordt de werking van deze koppeling getest.

Tabel 8: Mijlpalen vermogensbeheer aangepast

Vermogensbeheer aangepast	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Ketentest				X			

Belangrijke wijziging uitbesteding gemeld aan DNB

Er is sprake van een belangrijke wijziging in de uitbesteding van de pensioenadministratie aan APS door de vervanging van het huidige admi-

nistratiesysteem MAIA (Keylane) door een nieuw IT-platform AllVida (IG&H). SNPS zal als onderdeel van de eigen risicobeoordeling (ERB) een risicoanalyse op de gewijzigde onderuitbesteding uitvoeren en de wijziging melden bij DNB.

Tabel 9: Mijlpalen wijzigingen uitbesteding gemeld bij DNB

Wijziging uitbesteding gemeld bij DNB	Q4'24	Q1'25	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1 '26	Q2'26
Risico-analyse gewijzigde uitbesteding AllVida gereed				X			
Belangrijke wijziging uitbesteding gemeld aan DNB				X			

Besluitvormingsproces implementatieplan

Besluitvorming implementatieplan SNPS op basis van clusters

De besluitvorming met betrekking tot de implementatie van de Wtp bij SNPS, inclusief het implementatieplan, volgt uit een achttal onderwerpen die logisch en volgordegericht in tijd zijn geclusterd en die volledig aansluiten bij het invaarsjabloon van DNB.

De acht geïdentificeerde clusters betreffen:

- 1) Besluitvorming
- 2) Datakwaliteit
- 3) FPR Contract
- 4) Andere risico's (niet-financieel)
- 5) Beleggingsbeleid (risicohouding en strategische asset allocatie)
- 6) Financiële effecten
- 7) Evenwichtigheid en
- 8) Communicatieplan.

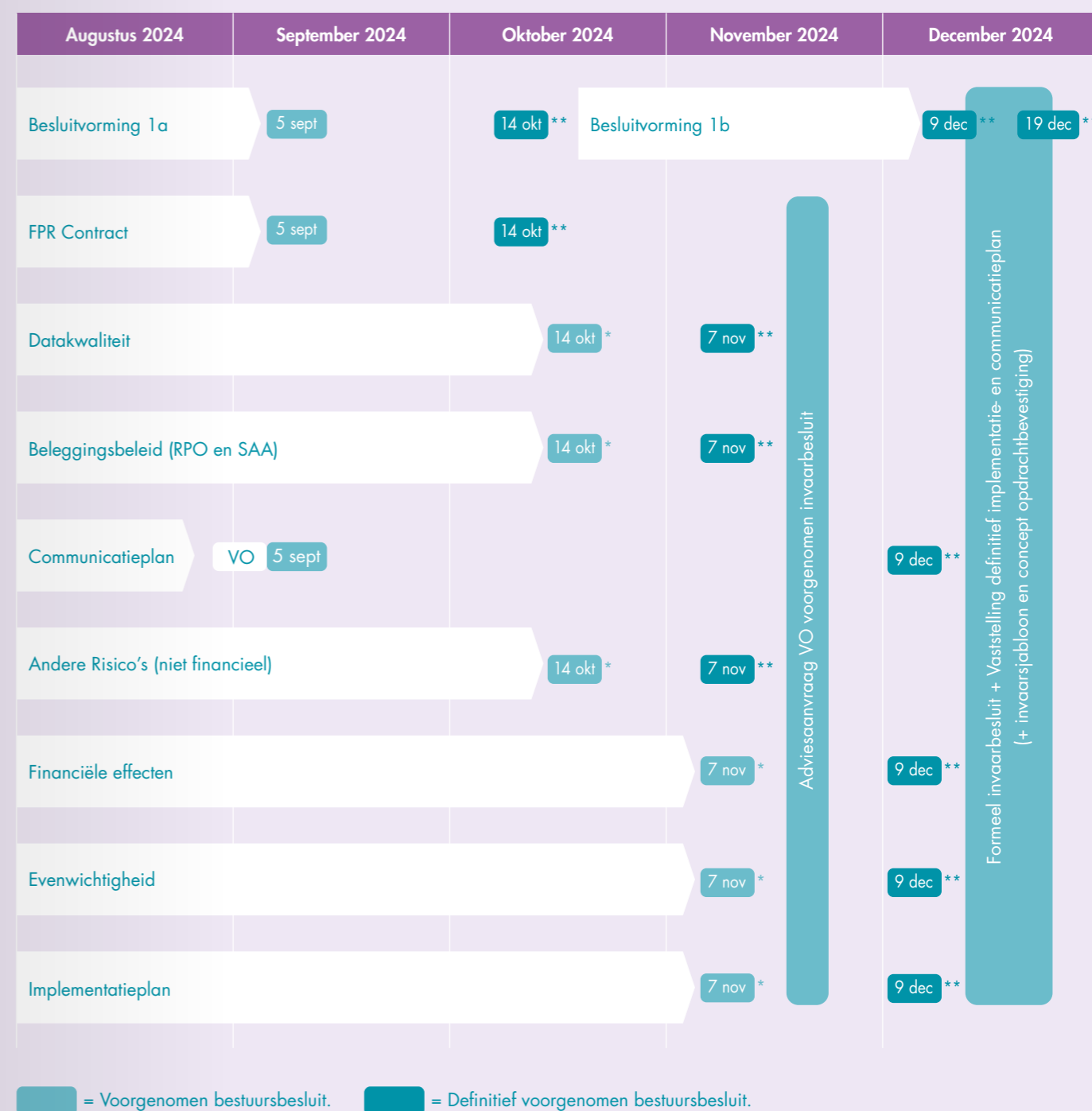
Het communicatieplan is geen onderdeel van het DNB-invaarsjabloon maar is wel een belangrijk onderdeel van de Wtp-transitie.

Het nauwgezet volgen van de stappen uit het invaarsjabloon is van belang, omdat dit voor alle stakeholders van SNPS – waaronder DNB – inzicht geeft dat SNPS de relevante besluiten met betrekking tot de Wtp-transitie nauwgezet en in de juiste volgorde heeft genomen. De inhoud vanuit de clusters is belangrijke input geweest voor het opstellen van dit implementatieplan. Met de clusterwijze benadering wordt tevens het risico geminimaliseerd dat relevante informatie wordt gemist, wat kan leiden tot vertraging van de beoordeling van het implementatieplan (inclusief invaarmelding) door DNB.

Op basis van deze acht clusters is een voorgenomen invaarsbesluit ter advies aan het VO voorgelegd.

Het integrale besluitvormingsraamwerk is met externe ondersteuning van Deloitte Risk Advisory B.V. door het Uitvoerend bestuur (UB) ontwikkeld, en door het bestuur vastgesteld. De planning van de verschillende clusters, en de wijze van besluitvorming is hieronder weergegeven.

Planning per cluster SNPS



De besluitvorming per cluster viel uiteen in twee fasen. In de eerste fase vond beeld- en oordeelsvorming plaats, gevolgd door voorgenomen besluitvorming door het bestuur. Vervolgens kregen de drie SFH's de gelegenheid om input (en waar van toepassing een opinie) te geven op de voorgenomen besluitvorming. Hierbij hebben de SFH's eerst een toelichting ontvangen op het door hen te beoordelen cluster waarna ze input konden geven. Deze input is vervolgens aan het

bestuur voorgelegd en heeft in de tweede fase de definitieve besluitvorming plaatsgevonden. Hierbij is vastgelegd hoe is omgegaan met eventuele opmerkingen of opinies van de SFH's, dan wel in hoeverre met de suggesties in de implementatie rekening gehouden dient te worden.

De clusterwijze benadering geeft aantoonbare betrokkenheid van SFH's en VO in alle fasen op alle onderwerpen en heeft hen geholpen om de

Tabel 10: Uitwerking rollen SFH's Wtp-transitie SNPS

SNPS	SFH-R	SFH-A	SFH-IA
1a Besluitvorming 1a	Aanbeveling (2)	Informereren (3)	Aanbeveling (2)
1b Besluitvorming 1b	Aanbeveling (1)	Aanbeveling (2)	Opinie (3)
2 FPR	Aanbeveling (2)	Aanbeveling (1)	Informereren (3)
3 Datakwaliteit	Opinie (2)	Opinie (1)	Aanbeveling (3)
4 Beleggingsbeleid	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
Risicopreventieonderzoek	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
Vaststellen risicohouding per leeftijdscohort	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
Strategisch beleggingsbeleid	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
Stappenplannen voor aanpassingen voor de beleggingsportefeuille	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
5 Communicatieplan	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Aanbeveling (3)
6 Andere risico's	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Aanbeveling (3)
Haalbaarheidsanalyse gereedheid IT systemen	Opinie (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
7 Financiële effecten	Opinie (2)	Opinie (1)	Informereren (3)
Vaststellen transitie-effecten	Aanbeveling (1)	Aanbeveling (2)	Informereren (3)
Transitie-effecten	Opinie (2)	Opinie (1)	Informereren (3)
8 Evenwichtigheid	Aanbeveling (1)	Informereren (2)	Informereren (3)
9 Implementatieplan	Aanbeveling (1)	Aanbeveling (2)	Aanbeveling (3)



grote hoeveelheid informatie met betrekking tot de Wtp-transitie tijdig tot zich te nemen, en het besluitvormingsproces van het bestuur van nabij te volgen.

Rol van sleutelfunctiehouders SNPS in besluitvorming Wtp-transitie

Voor een goede procesevenwichtigheid in de Wtp-transitie is een duidelijke rolomschrijving van de drie SFH's van SNPS gewenst.

SNPS heeft een kader vastgesteld over de rol van SFH's op die onderdelen waar wet- en regelgeving danwel guidance vanuit toezichthouders geen uitsluitel geeft. Het kader betrokkenheid van SFH's in de Wtp-transitie van SNPS is gebaseerd op 1) wet- en regelgeving, 2) DNB Guidance (inclusief invaarsjabloon en invulinstructies), 3) inschatting risicoprofiel SNPS in Wtp-transitie (omvang en impact transitierisico's) en 4) de good practices bij andere pensioenfondsen. Dit kader is opgenomen in tabel 10.

Rol van het intern toezicht van SNPS in besluitvorming Wtp-transitie

Vanwege het omgekeerd gemengde bestuursmodel wordt het intern toezicht binnen SNPS uitgevoerd door de niet-uitvoerende bestuurders (NUB-ers) in het bestuur. Het toezicht tijdens de Wtp-transitie sluit aan bij het bestaande interne toezicht van NUB-ers op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wtp is door de regering expliciet aangegeven dat het NUB als intern toezicht geen separaat goedkeuringsbesluit hoeft te nemen op een voorgenomen invaarsbesluit zoals de Raad van Toezicht dat bij een paritair pensioenfonds wel moet doen.

Rol van het VO van SNPS in besluitvorming Wtp-transitie

Na afloop van de definitieve besluitvorming per cluster is de informatie waarover definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden integraal ter informatie aan het VO toegezonden. Tevens vond op dat moment een toelichtende sessie voor het

VO plaats. Het VO is daarmee gedurende het gehele besluitvormingsproces van de Wtp-transitie tijdig meegenomen. Op het moment dat sprake was van (verplichte) adviesaanvragen had het VO al de nodige achtergrond die het kon gebruiken in zijn advies. Ook heeft het VO hiermee adequaat invulling kunnen geven aan zijn reguliere verantwoordingsrol.

Totstandkoming implementatieplan

Het UB heeft met ondersteuning van SPN in Q3 van 2024 een concept-implementatieplan opgesteld. Het bestuur heeft op 7 november 2024 een voorgenomen besluit op het concept-implementatieplan genomen. Dit concept implementatieplan is voorgelegd aan de SFH's voor input en tevens als bijlage meegezonden met de adviesaanvraag aan het VO met betrekking tot het voorgenomen invaarsbesluit.

Zowel met de SFH's als met het VO is na het voorgenomen besluit het concept-implementatieplan besproken. De input van de SFH's en de opmerkingen uit het advies van het VO zijn meegenomen in het definitieve implementatieplan dat het bestuur uiteindelijk op 19 december 2024 definitief heeft vastgesteld (onder voorbehoud van goedkeuring door DNB).

Besluitvorming rondom datakwaliteit

SNPS heeft het Kader Datakwaliteit - Wet Toekomst Pensioenen van de Pensioenfederatie toegepast om de datakwaliteit te analyseren en te borgen. Dit kader bevat zes fasen te weten: 1. Opzet datakwaliteit, 2. Risico-inventarisatie en -beoordeling, 3. Data-analyses en deelwaarnemingen, 4. Rapportage en beoordeling, 5. Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant en 6. Besluit over datakwaliteit voor invaren. Een beschrijving van de uitgevoerde activiteiten per fase is opgenomen in hoofdstuk 3 van dit implementatieplan.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het onderwerp datakwaliteit binnen SNPS en heeft de datakwaliteit inhoudelijk beoordeeld. De Werkstroom Data & IT heeft het proces beoordeeld met de

nadruk op de beheersing van de (rest-) risico's. De SFH's hebben opinies afgegeven conform de toelichting mogelijke rol sleutelfunctiehouders datakwaliteit van de Pensioenfederatie.

De accountant van SNPS (EY) heeft de overeengekomen specifieke werkzaamheden (AUP) beoordeeld en het AUP-rapport voor SNPS opgesteld. Het bestuur heeft met inachtneming van de adviezen van voornoemde specialisten van SPN en APS, de opinies van de SFH's en het rapport van bevindingen van EY (externe accountant) de volgende besluiten genomen:

- Vaststelling Datakwaliteitsbeleid (14 juni 2023).
- Vaststelling De correctie- en Herzieningenbeleid update (14 maart 2024).
- Vaststelling Kritische Data Elementen (14 maart 2024).
- Vaststelling Risicoprofiel (14 maart 2024).
- Vaststelling Maximaal Toegestane Afwijkingen (14 oktober 2024).
- Vaststelling Fase 4 Rapport (14 oktober 2024).
- Vaststelling Fase 6 Rapport (inclusief AUP van de externe accountant EY) (7 november 2024).

Het bestuur heeft op 7 november 2024 vastgesteld dat de datakwaliteit voldoet aan de datakwaliteitseisen van het bestuur (get clean) en dat de juiste maatregelen worden geïmplementeerd om de kwaliteit van de data op het gewenste niveau te behouden (stay clean).

Besluitvorming rondom Eigen Risico Beoordeling (ERB)

De ERB geeft inzicht in de effectiviteit van het risicobeheer inclusief beheersmaatregelen en is belangrijk bij het nemen van strategische beslissingen. In 2023 is door SNPS de reguliere driejaarlijkse ERB update uitgevoerd. De ontvangst van het definitieve transitieplan op 1 juli 2024 is door het bestuur gezien als een trigger om een tussentijdse actualisatie van de ERB uit te voeren.

In Q3 en Q4 2024 is de ERB geactualiseerd door het UB met ondersteuning van SPN. Er heeft ook afstemming plaatsgevonden met de SFH-R. Dit

heeft geleid tot diverse voorgestelde wijzigingen. De ERB is ook separaat voorgelegd aan de SFH-A en SFH-IA. Op basis van de uitgevoerde ERB heeft bestuur op 14 oktober 2024 geconcludeerd dat het risicobeheer van SNPS op een doelmatige en effectieve wijze plaatsvindt. De op 14 oktober 2024 door het bestuur vastgestelde ERB wordt als document meegestuurd met de invaarmelding bij DNB.

Totstandkoming communicatieplan

Het communicatieplan is in nauwe samenwerking tussen APS, als communicatieadviseur en -uitvoerder, en SNPS tot stand gekomen. Bij de opzet van het communicatieplan volgt SNPS de Leidraad van de AFM. Bij zowel de opzet en uitvoering is expertise van Metrixlab op het gebied van gedrag betrokken. In de aanloopfase is ook frequent contact geweest met de AFM over interpretaties en zienswijzen. Het communicatieplan SNPS is een dynamisch document. Het wordt aangepast als zich relevante ontwikkelingen voordoen die effect hebben op het communicatieplan.

In de maanden juni en juli 2024 zijn de verschillende hoofdstukken uit het concept communicatieplan door het UB en SPN beoordeeld. Na ontvangst van het definitieve transitieplan op 1 juli 2024 heeft verdere uitwerking plaatsgevonden om te komen tot een integrale versie van het concept communicatieplan. Na het voorgenomen besluit door het bestuur is het concept communicatieplan voor advies voorgelegd aan het VO. Dit advies is op 22 oktober 2024 uitgebracht. Tevens hebben de SFH's gelegenheid gehad om input te geven op het communicatieplan.

Het bestuur heeft het definitieve communicatieplan SNPS vastgesteld op 9 december 2024 waarin de suggesties vanuit het VO en de SFH's zijn meegenomen. Op 30 december 2024 is het communicatieplan SNPS ingediend bij de AFM.



2

Risico-analyses en beheersingsmaatregelen

In dit hoofdstuk worden risico's beschreven en beheersingsmaatregelen benoemd op de volgende terreinen:

- Beschrijving bestaand integraal risico raamwerk.
- Identificatie en analyse van Wtp-risico's.
- Beheersing van Wtp-risico's.
- Uitbestedingsrisico's Wtp-transitie.
- Operationele risico's tijdens Wtp-transitie.
- IT-risico's tijdens Wtp-transitie.
- Financiële risico's tijdens Wtp-transitie.
- Juridische en privacy risico's tijdens Wtp-transitie.
- Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling.
- Wijziging kostenstructuur.

Tot slot volgt een beschrijving van het oordeel van SFH's en bestuur over de risicoanalyses en beheersingsmaatregelen.

Beschrijving bestaand integraal risico raamwerk

SNPS is sterk risico-georiënteerd, met een cultuur die risicobewustzijn bevordert. Binnen het Integraal Risico Management (IRM) Raamwerk worden financiële en niet-financiële risico's alsmede beheersmaatregelen geïdentificeerd, de impact en waarschijnlijkheid van deze risico's vastgesteld en waar mogelijk acties gedefinieerd om met 'redelijke zekerheid' de gestelde doelstellingen te realiseren.



Het IRM-raamwerk is passend bij het profiel van SNPS en voor de risico's die het fonds loopt. Het raamwerk helpt het bestuur om vanuit de strategische doelstellingen van SNPS en met inachtneming van de interne en externe omgeving, risico's structureel in kaart te brengen en daarop een beheersingskader in te richten.

Eén van de fundamenten van het risicomanagement raamwerk is het Risk & Control Self Assessment (RCSA), dat uit de volgende stappen bestaat:

1. Risicoprofiel & risicobereidheid: detectie van risico's en bepalen risico bereidheid.
2. Risk assessment - Design Effectiveness: actualisatie raamwerk en beoordeling op volledigheid 'Design Effectiveness' – (jaarlijks in Q4).
3. Risk assessment - Operating Effectiveness: beoordeling risico-classificatie en effectiviteit mitigerende maatregelen 'Operational Effectiveness' review – (per kwartaal).
4. Business Review: review RCSA vanuit breed perspectief (SPN, SFH-R en SFH-IA). Bestuur heeft een 'standing invitation' - (per kwartaal).
5. Rapportage / Dashboard: rapportage aan en geaccordeerd door het bestuur als vast punt op de bestuursagenda – (per kwartaal).
6. Bijsturen: doorvoeren aanpassingen waar nodig – (per kwartaal).

Op meerdere momenten in het proces wordt aandacht geschonken aan de identificatie en analyse van (nieuwe) risico's:

- In de Business Reviews is ieder kwartaal aandacht voor de trends en ontwikkelingen in pensioenen op macro-economisch, demografisch en geopolitiek niveau, op pensioensector niveau, en op operationeel niveau. Dit is een effectieve methode om tijdig nieuwe ontwikkelingen en risico's te onderkennen en indien nodig te adresseren voor het fonds.
- Er worden deep dives gehouden waarin één of meerdere risico's in meer detail worden geanalyseerd en waar nodig worden de uitkomsten van deze deep dives verwerkt in het continue verbeteren van het risicomanagement proces. Uitkomsten van deze deep dives worden gerapporteerd aan het bestuur.

Verdere detaillering van het bestaande IRM Raamwerk dat door SNPS tevens wordt toegepast voor de Wtp-risico analyse is opgenomen in de ERB dat als separaat document wordt meegestuurd met de invaarmelding bij DNB .

Identificatie en analyse van Wtp-risico's

De Wtp-transitie kent verschillende fases:

- Voorafgaand aan de transitie: SNPS heeft het bestaande risicoprofiel geanalyseerd dat aansluit bij de huidige bruto en netto premieregelingen. De transitierisico's zijn geïdentificeerd en beheersmaatregelen zijn ontworpen.
- Tijdens de transitie: het fonds blijft het bestaande risico raamwerk monitoren voor de huidige twee premieregelingen. Daarnaast beheerst en monitort het actief de Wtp-transitierisico's.
- Na de transitie: het risicoraamwerk wordt aangepast aan de nieuwe FPR, inclusief de identificatie en beoordeling van de aangepaste risico's en beheersmaatregelen. SNPS heeft hiermee ook na de Wtp-transitie het risicomanagementproces zodanig ingericht dat sprake is van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Voor SNPS zijn alle risico's ten aanzien van de Wtp-transitie geïdentificeerd, geanalyseerd en in de Project PAS risicomatrix opgenomen (inclusief

mitigerende beheersmaatregelen). Ieder risico heeft een risico-eigenaar binnen het projectteam (eerste lijn), die verantwoordelijk is voor het beoordelen en beheersen van het risico inclusief de effectieve werking van de beheersmaatregelen.

De Wtp-project risico matrix wordt periodiek in het bestuur besproken. Daarmee is de opzet van deze risico matrix vergelijkbaar met de bestaande IRM risico matrix die het fonds beheert.

Beheersing van Wtp-risico's

Door het projectteam zijn impactanalyses opgesteld over de verwachte directe en indirecte implicaties op basis van de huidige kennis van de wet- en regelgeving en de inzichten in de pensioenmarkt. De impact van de Wtp op de pensioenregelingen van SNPS zijn, naar de mening van het bestuur, beperkt. SNPS voert al vanaf 2017 premieregelingen met variabele uitkering uit op grond van de Wet verbeterde premieregeling. Bestaande aanspraken en ingegane variabele uitkeringen wijzigen door de Wtp-transitie niet, waardoor geen sprake is van herverdeling van gelden van het pensioenfonds. Hierdoor en door de inrichting van de projectstructuur met een bijbehorende project risicomatrix wordt zowel de uitvoerbaarheid van de regeling als de Wtp-transitie door SNPS beheersbaar geacht.

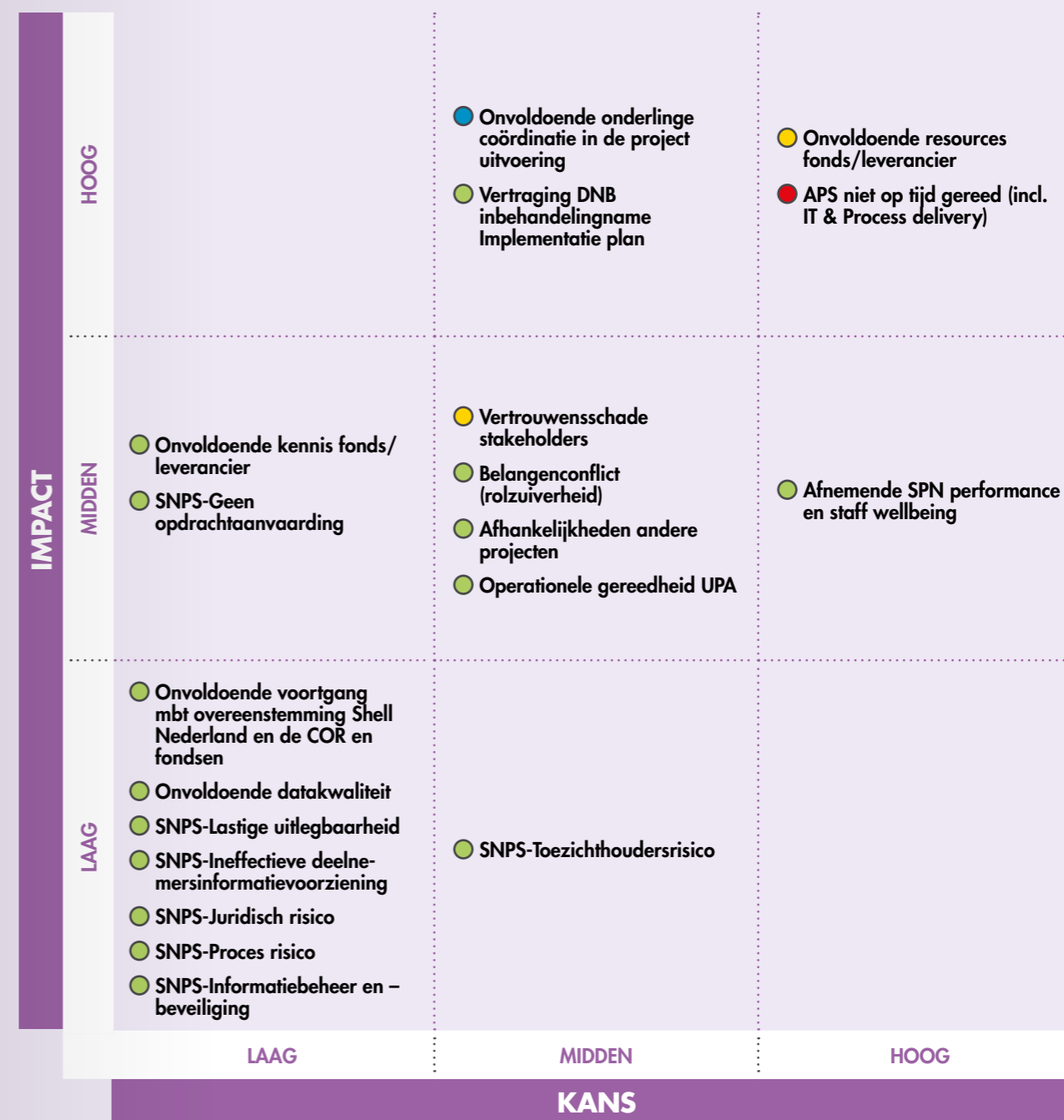
Doordat de huidige uitgevoerde regelingen in opzet sterk vergelijkbaar zijn met de nieuwe FPR onder de Wtp, zijn de verwachte verschillen in het bestaande IRM raamwerk voor SNPS zeer beperkt.

Voor SNPS is een zogenoemd PAS Assurance Plan opgesteld om te borgen dat met betrekking tot de Wtp-transitie voldoende assurance wordt verkregen. In het PAS Assurance Plan is per workstream vastgelegd op welke wijze de geïdentificeerde risico's worden ondervangen. Het PAS Assurance Plan wordt op kwartaalbasis gemonitord op de wijze zoals vastgelegd in het plan ('assurance tracking'). De laatste versie van het Assurance Plan wordt meegestuurd met de invaarmelding aan DNB.



Risico matrix

Wtp-project SNPS



REST RISICO POSITIE

- Binnen risicobereidheid
- Bij risicobereidheid
- Buiten risicobereidheid
- Risico & acties onder herziening



In het vervolg worden de belangrijkste, door SNPS geïdentificeerde Wtp-risico's, nader beschreven.

Uitbestedingsrisico's Wtp-transitie

SNPS beoogt geen wijzigingen aan te brengen in de verantwoordelijkheden van pensioenuitvoeringsorganisatie APS en AIM anders dan de Wtp-afspraken die reeds met hen gemaakt zijn. APS blijft verantwoordelijk voor de pensioenadministratie en de deelnemerscommunicatie. AIM blijft verantwoordelijk voor het fiduciair management. Het bestuur van SNPS blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de uitbestede werkzaamheden. Wat wel wijzigt is het voornemen van APS om over te gaan naar een nieuw IT-platform. Dit heeft

mede invloed op een aantal uitbestede bedrijfsprocessen van SNPS.

In de Wtp-project risicomatrix is het uitbestedingsrisico opgenomen dat de vervanging van het huidige pensioenadministratiesysteem door APS niet tijdig beschikbaar komt of niet voldoet aan de vereisten van SNPS en/of de Wtp (risico 'APS niet op tijd gereed').

Wijzigingen in uitbestede bedrijfsprocessen APS

Door de invoering van een FPR op een nieuw IT-platform vinden aanpassingen plaats in de uitbestede bedrijfsprocessen van SNPS. Hieronder staan de wijzigingen in de belangrijkste uitbestede bedrijfsprocessen.

Tabel 11: Wijzigingen in de belangrijkste uitbestede bedrijfsprocessen.

Categorie	Toelichting
Deelnemersprocessen	De impact van de FPR op de deelnemersprocessen is voornamelijk gericht op aanpassingen die moeten plaatsvinden in de benodigde deelnemerscommunicatie na transitie. Denk aan keuzebegeleiding en de 'self service' -processen in het deelnemersportaal. Daarnaast vinden de variabele pensioenuitkeringen voortaan plaats vanuit een nieuw excasso systeem dat opnieuw ingericht wordt.
Werkgeverprocessen	APS introduceert Straight Through Processing met veranderingen voor de gegevensinwinning door overgang op de Uniforme Pensioen Aangifte -standaard van SIVI . De premieberekening verloopt voortaan vanuit APS. De werkgever zal flexibele werknemerspremie moeten gaan administreren en doorgeven aan SNPS/APS.
Vermogensbeheerprocessen	AIM en APS gaan over op de SIVI-standaard voor gegevensuitwisseling tussen vermogensbeheer en pensioenuitvoering.
Herverzekeringsprocessen	Doordat de werkgever de dekking voor het pensioen bij arbeidsongeschiktheid rechtstreeks gaat verzekeren buiten SNPS om, vervalt de AOP-herverzekering bij elipsLife vanuit SNPS.

Bij de inwaarmelding aan DNB wordt een overzicht van alle kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingsrelaties opgenomen bij APS en AIM, inclusief beschrijving van de dienstverlening.

APS levert zowel een ISAE 3402 (type 2) als ISAE 3000/SOC2 op jaarbasis op. SPN heeft de meest recente ISAE-rapportages voor het SNPS bestuur geëvalueerd en besproken met APS. De uitkomsten zijn tevens besproken met de SFH-IA en gerapporteerd aan het bestuur. Doordat SNPS al een premieregeling uitvoert die in grote mate over-

eenkomt met de voorgenomen FPR-regeling, en het pensioenfonds niet wijzigt van pensioenuitvoeringsorganisatie, geven de ISAE uitkomsten ook een goede inschatting over de uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling (los van de systeem migratie). Ook voor het nieuwe IT-platform wordt in de toekomst een ISAE-rapportage ontvangen vanuit APS.

Vanwege de Wtp wordt op twee kritieke onderuitbestedingen van APS ingezoomd.

Tabel 12: Twee kritieke onderuitbestedingen van APS

Systeem	Subcontractor (software)
Pensioenadministratie	IG&H/ Feniks (Outsystems/Qwik)
Datamigratie & Invaren	Data eXcellence (DX)



De pensioenregeling die SNPS sinds 2017 uitvoert is al gebaseerd op de principes van de Wtp¹

APS heeft na een intensief selectietraject gekozen voor IG&H/Feniks (Outsystems/Qwik) vanwege de betere mogelijkheden voor onderhoud, toekomstvastheid en tijdige Wtp-implementeerbaarheid van DB- en DC-software. SNPS is tijdig op de hoogte gebracht van de aanleiding, opzet en uitkomst van het selectietraject en van de potentiële effecten op de planning.

APS heeft tevens gekozen voor Data eXcellence BV (DX). De ondersteuning is nodig voor het invaren en voor datamigratie vanuit het bestaande systeem MAIA naar het nieuwe IT-platform AllVida. DX-processen zijn ISO27001, SOC I/II gecertificeerd. SNPS is tijdig op de hoogte gebracht van de inzet van DX en heeft zijn toestemming verleend aan DX om de data van SNPS te mogen 'verwerken' voor migratie- en invaardoeleinden.

Wijzigingen in uitbestede bedrijfsprocessen AIM

AIM is belast met de uitvoering van door de FPR gewijzigde bedrijfsprocessen op het gebied van het vermogensbeheer. De aanpassingen zijn technisch van aard en betreffen geen wijzigingen in het operatie model zelf. Voor de FPR geldt een maandcyclus van aan- en verkoop van vermogensonderdelen en voor SNPS is het uitgangspunt dat met de vermogensbeheerder de koppeling wordt gerealiseerd

zoals gebaseerd op de standaard zoals opgesteld door het SIVI/Pensioenfederatie. Voor AIM krijgt deze standaard een specifieke Achmea invulling. AIM levert zowel een ISAE 3402 (type 2) als ISAE 3000/SOC2 op jaarbasis op. SPN heeft de meest recente ISAE-rapportages voor het SNPS bestuur geëvalueerd en besproken met AIM. De uitkomsten zijn besproken met de SFHIA en gerapporteerd aan het bestuur.

Operationele risico's

De pensioenregeling die SNPS sinds 2017 uitvoert is al gebaseerd op de principes van de Wtp. Daardoor heeft het fonds veel kennis en ervaring opgedaan in de onder de Wtp gevraagde manier van werken en communiceren met deelnemers. De Wtp-risico's 'uitvoerbaarheid' en 'uitlegbaarheid'¹ worden daarom als beheersbaar geacht.

Concurrerende en elkaar snel opvolgende deliverables in het kader van Wtp vereisen extra inspanning over een langere periode van tijd (2024-2026) bovenop de reguliere operationele werkzaamheden. Het risico bestaat daardoor op onvoldoende resources en/of afnemende SPN performance & wellbeing (risico dat teamleden kunnen uitvallen of niet meer beschikbaar zijn voor het project). SNPS monitort daartoe perio-

¹Door het fonds is het programma CARE opgezet (care-shellpensioen.nl). Het CARE programma maakt onderdeel uit van het communicatieplan met als doel om (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden duidelijk te maken wat de gevolgen zijn van de transitie voor hun pensioen.



diek de resource-planning over de gehele keten binnen de Wtp-transitie.

Verder is er onder andere aandacht voor de risico's (zoals opgenomen in de PAS risico matrix):

- **Vertrouwenschade:** risico op vertrouwenschade bij stakeholders door onvoldoende communicatie en/of slechte dan wel niet tijdige implementatie met als gevolg reputatieschade.
- **Belangenconflict (rolzuiverheid):** het risico dat er conflict of interest bestaat door onvoldoende rolzuiverheid waardoor besluitvorming beïnvloed wordt vanuit verkeerde of eenzijdige belangenafweging.
- **Afhankelijkheden andere projecten:** door vertraging, veranderingen van ontwerp/uitkomst van andere relevante projecten kan de implementatie van de nieuwe pensioenregelingen worden beïnvloed, met als gevolg vertraging Wtp-implementatie, verlies vertrouwen deelnemers, hogere kosten, beperktere beschikbaarheid kritische resources en verlies controle over het proces.

IT-risico's

De overgang naar Wtp omvat voor SNPS zowel een transitierisico (impact op de pensioenregeling) als een (IT)-migratierisico (impact op de toekomstige uitvoering). Zoals eerder toegelicht, is het transitierisico voor SNPS zeer beperkt doordat er reeds uitvoering wordt gegeven aan een variabele pensioenregeling die inhoudelijk identiek is met de door Shell NL en de COR voorgestelde FPR. Het belangrijkste Wtp-transitierisico voor SNPS is daarmee de verandering van het IT-platform bij APS.

Binnen APS is een IT-programma ingericht dat ervoor moet zorgen dat een nieuw IT-platform (AllVida) wordt opgeleverd ter vervanging van het

Tabel 13: Toelichting belangrijkste operationele risico's onder Wtp-transitie

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
Onvoldoende resources fonds & leveranciers APS/AIM/SPN	Het risico dat APS / AIM / SPN onvoldoende projectresources heeft om het project tijdig, juist en volledig uit te voeren waardoor de implementatiedatum van SNPS mogelijk niet gehaald wordt.	<ol style="list-style-type: none"> 1. SNPS zet tijdig derde partijen (consultants/contractors) in op speciale werkzaamheden. 2. SNPS borgt support van de kritieke uitbestedingspartijen als APS en AIM (onder andere via stakeholdermanagement plan). 3. SNPS start tijdig met impactassessment bij uitvoerders. 4. SNPS vermindert complexiteit door te voorkomen van nieuw maatwerk en reduceren bestaand maatwerk. 5. Toepassen van transitiefasering in tijd tussen SNPS en SSPF. 6. SNPS stuurt op tijdige besluitvorming door Shell NL en de COR. 	Hoog	Hoog
Lastige uitlegbaarheid	Complexiteit van onderliggende modellen, methodologieën, evenwichtigheidscriteria kan leiden tot te complex ingevulde pensioenregelingen, waardoor deze lastig uitlegbaar worden. Dit alles kan de buy-in bemoeilijken bij deelnemers en van invloed zijn op het oordeel van het bestuur over de uitlegbaarheid bij de opdrachtaanvaarding.	<p>Om lastige uitlegbaarheid door complexiteit van gekozen pensioenregelingen te reduceren zijn de volgende beheersmaatregelen getroffen gericht op het minimaliseren van de complexiteit.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SNPS pleit continu bij stakeholders voor eenvoud bij het opzetten van de nieuwe regeling en transitie. 2. SNPS beoordeelt aannames die de basis vormen voor berekeningen en stemt die af. 3. SNPS stelt voldoende middelen beschikbaar om educatie in besluitvormingsfase op niveau te brengen en te zorgen voor het vermogen om complexiteit te begrijpen. 4. Het SNPS communicatieplan bevat maatregelen gericht op het duidelijk uit kunnen leggen van de nieuwe pensioenregelingen (onder andere met behulp van educatiematerialen). 	Laag	Laag
Vertraging DNB inbehandelingsname Implementatie plan	Door inhoudelijk onvolledige documentatie aanlevering in het invaardingsjabloon (door onder andere onvoldoende betrokkenheid van SFH's, verkeerde interpretatie van de invaardingsjabloonvereisten) neemt DNB het implementatieplan en ingezonden invaardingsjabloon niet in behandeling waardoor vertraging in de DNB goedkeuring van het implementatie plan en de besluitvorming over de opdrachtaanvaarding optreedt.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Door SNPS is een concrete planning geïmplementeerd dat leidt tot realistisch verwachtingsmanagement bij fondsgremia en SFH's wanneer besluitvorming aan de orde is en welke rol ze hierbij worden geacht te spelen. Deze planning wordt bewaakt door SNPS met externe ondersteuning van Deloitte Risk Advisory (concretisering planning interne besluitvorming aan de hand van het invaardingsjabloon DNB). 2. De concrete planning geeft een Roadmap voor het SPN Team t.b.v. het opstellen van noodzakelijke besliddocumenten in een logische tijdsvolgorde. 3. Strikte aansluiting bij invaardingsjablonen DNB zorgt voor complete, aantoonbare en overzichtelijke besluitvorming met minimaal risico dat onderwerpen worden vergeten. Dit vergroot daarmee de procesevenwichtigheid en evidence in control (met mitigerend effect op juridisch procesrisico en andere PAS-risico's) 	Hoog	Midden

(groen = within appetite / blauw = runder review / geel = near appetite / rood = outside appetite)

huidige MAIA-platform. Dit nieuwe platform wordt in stappen Wtp-proof opgeleverd. APS heeft in Q2 2023 besloten het project Accelerate te integreren met de aankomende Wtp-implementatie bij klanten. Daarmee is sprake van één geïntegreerd programma.

De implementatie van Wtp en de migratie naar het nieuwe IT platform is door APS vastgelegd in een migratieplan. In dit migratieplan liggen de in hoofdstuk 1 genoemde mijlpalen vast. Iedere bestuursvergadering wordt een update gegeven aan het bestuur ten aanzien van Wtp (o.a. planning, voortgang en risico's).

Het fonds zal, waar nodig, in overleg met APS de DNB Good Practice gerelateerd aan de assurance-verklaringen in het kader van de IT-transitie toepassen. Een aantal zaken is hiervoor al ingericht. Daarnaast bepaalt SNPS in overleg met APS en de SFH's welke aanvullende (assurance-)activiteiten nog moeten worden geïmplementeerd. Een voorbeeld hiervan is dat in het auditplan 2025 van APS een audit is opgenomen naar de beheersing van het pensioenbeheer in de AllVida-omgeving na de migratie. Het fonds zal hierover afstemming hebben met APS.

Het IT-transitierisico is een belangrijk onderdeel binnen het Wtp-project en de voortgang en kwaliteit hiervan wordt door het projectteam gemonitord. In opdracht van de klanten van APS wordt additionele quality assurance verkregen via een onafhankelijke derde partij (Eraneos). Deze partij is gecontracteerd voor het verrichten van onderzoek naar en rapportage over de APS project-

voortgang en het APS-projectmanagement, met als doel nog meer inzicht te verschaffen in de haalbaarheid (kwaliteit en prestatie) en tijdigheid van de transitie naar de Wtp. SNPS wordt hierover op maandelijkse basis geïnformeerd en deze rapportages worden door SPN besproken met APS. In iedere bestuursvergadering wordt er een update gegeven aan het bestuur over de Wtp (planning, voortgang, risico's). In aanvulling zijn hieronder de belangrijkste IT Wtp-transitie risico's opgenomen, inclusief de beheersing (waaronder fallback-scenario's).

Het risico dat APS niet op tijd gereed is met IT/ Process delivery, ligt buiten de risk appetite van SNPS. Dit verdient echter wel enige nuancering. APS maakt ten aanzien van de overgang naar het nieuwe IT-platform AllVida op dit moment nog niet de voortgang die SNPS zou willen zien, maar de continuïteit van de pensioenuitvoering voor SNPS is niet in het geding. Dat geldt ook voor de overgang naar de nieuwe FPR per 1 januari 2026. Een fallback scenario voor SNPS is dat de FPR van SNPS vanaf 1 januari 2026 tijdelijk op het huidige IT-platform MAIA wordt uitgevoerd. De transitie naar de Wtp is daarmee voor SNPS niet afhankelijk van de migratie naar een nieuwe IT-platform van APS op eenzelfde datum.

Tabel 14: Toelichting belangrijkste IT-risico's onder Wtp-transitie

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
APS niet op tijd gereed (met IT/Process delivery)	Door vertraging in de AllVida-ontwikkeling en implementatie bij SNPS/andere APS-klanten ontstaat het risico dat APS niet op tijd gereed is de nieuwe SNPS-regelingen Wtp te implementeren en uit te voeren binnen de met hen en Shell NL en de COR afgestemde deadline. Mogelijke consequentie hiervan betreffen reputatieschade, verminderde beschikbaarheid van resources, grotere exposure door veranderde economische/ financiële omstandigheden, hogere kosten, en het niet tijdig voldoen door SNPS aan wettelijke eisen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. SNPS maakt Shell NL en de COR duidelijk wat de implementatie-impact betekent voor uiterlijke besluitvormingsdata van Shell NL en de COR. 2. SNPS beoordeelt de haalbaarheid en compleetheit van de op te leveren APS planning en vergelijkt dit met de PDC verwachtingen. SNPS escaleert indien nodig binnen de governance structuur die is opgezet. 3. SNPS implementatie manager voert periodiek overleg met APS over de migratie en transitie (klantenraad, kernteam, stuurgroep). 4. SNPS implementatie manager wisselt ervaringen/leerpunten uit met APS klanten. 5. SNPS zet een transparante contractplanning op en monitort de voortgang (o.a. aan de hand van kritisch pad). 6. SNPS borgt continuïteit van de transitie door de kosten van de geambieerde Wtp-keuze van Shell NL en de COR, tijdig overeen te komen en te borgen in een geüpdatet contract. 7. SNPS heeft als mitigatie een fallback-plan gereed. 8. SNPS zet onafhankelijke Quality Assurance in op m.n. de IT-ontwikkeling bij APS. 	Hoog	Hoog
Onvoldoende Datakwaliteit	Het risico dat, door onjuiste en/of niet tijdige of volledige data-invoer en data control in de pensioenadministratie, data onvolledig, incorrect is en te laat wordt vastgelegd. Dit kan leiden tot incorrecte administratie van pensioenen incl. persoonsgegevens, het niet, te laat of onterecht uitbetalen van pensioenen, reputatieschade en claims. Indien voornoemde risico onjuist wordt ingeschat, bestaat de kans dat onvoldoende of niet de juiste controles worden uitgevoerd.	<ol style="list-style-type: none"> 1. SNPS verhoogt de datakwaliteit met behulp van betrokken externe partijen en APS. 2. SNPS voert een risk assessment datakwaliteit uit, tezamen met de pensioenspecialisten van APS en de specialisten binnen SPN (conform kader Pensioenfederatie). 3. SNPS borgt in de planning (externe) validatie van datakwaliteit bij migratie van MAIA naar AllVida. 4. SNPS zorgt voor formele validatie bij invaarmoment met controle van EY / accountant en goedkeuring door het bestuur. 	Laag	Laag
Operationele gereedheid Uniforme Pensioen Aangifte (UPA)	Door vertraging in de noodzakelijke aanpassingen in het HR-domein en beperkte kennis van de pensioenregelingen kan de UPA-implementatie voor SNPS te laat of incorrect worden gerealiseerd waardoor er geen en/of onjuiste gegevensaanleveringen uit het Shell HR domein aan APS en SPN plaatsvinden. Dit kan tot gevolg hebben dat incorrecte pensioenopbouw plaatsvindt, geen of incorrecte pensioenen worden uitbetaald, vermogensbeheer geen of incorrecte data ontvangt.	<ol style="list-style-type: none"> 1. SNPS heeft een regulier overleg over het end-to-end-proces. 2. SNPS schrijft alle processtappen uit om goede afstemming te garanderen. 3. SNPS introduceert maatmannen voor verschillende situaties. 4. SNPS is actief betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van de gebruikersacceptatietest en het vaststellen van acceptatiecriteria. 	Midden	Midden

Toelichting belangrijkste IT-risico's onder Wtp-transitie

Financiële risico's

Uiteraard spelen financiële markten in algemene zin een rol bij de ontwikkeling van het individuele pensioenkapitaal of de hoogte van de variabele uitkering in de premieregeling van SNPS, maar dat is niet anders vóór of na de implementatie van de Wtp bij SNPS. Net als nu blijven deelnemers in SNPS ook na de Wtp-transitie beleggen voor eigen rekening en risico.

Transitierisico's ten aanzien van een 'minimale invaardekkingsgraad' zijn gezien het DC-karakter van de huidige en de toekomstige FPR niet aan de orde.

Wijzigingen in de financiële situatie van SNPS zullen zich niet of nauwelijks voordoen aangezien wijzigingen op de financiële markten direct in de pensioenkapitalen van de deelnemers worden verwerkt. SNPS heeft wel gekeken naar het effect van de rente op de door SNPS gebruikte maatstaven, maar die zijn voor de transitie niet relevant. SNPS voert nu ook al een premieregeling uit waarbij het langlevens-, het beleggings-, en het renterisico bij de deelnemer ligt. Alleen de hoogte van de toekomstige premie wijzigt.

SNPS zal de op transitiedatum bestaande pensioenkapitalen van de deelnemers en de ingegane (variabele) uitkeringen één op één overzetten naar de nieuwe FPR. Ook het eigen vermogen van SNPS, dat groter is dan het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV), zal één-op-één worden overgezet. Indien zich de situatie van een ontoereikend MVEV van SNPS voordoet, zal Shell NL via een aanvullende premie de nodige financiële middelen verschaffen om een toereikend wettelijk niveau van het MVEV te borgen. Dit is reeds als zodanig vastgelegd in de huidige uitvoeringsovereenkomst en blijft ongewijzigd in de uitvoeringsovereenkomst per 1 januari 2026.

Omdat bij SNPS alleen in formeel-juridische zin sprake is van invaren, maar alle kapitalen en (variabele) uitkeringen één op één worden overgezet naar de nieuwe FPR is er voor SNPS geen toegevoegde waarde in het creëren van een reserve

voor operationele risico's op het transitiemoment. Het op het transitiemoment aanwezige eigen vermogen wordt daarom ook één op één overgezet naar de nieuwe FPR.

Juridische en privacy risico's

Hieronder worden de belangrijkste juridische en privacy risico's in de Wtp-transitie toegelicht.

Gelijke behandeling

Bij de overstap naar een FPR, waarbij de tijdsevenredige opbouw via een met de leeftijd stijgende premiestaffel verdwijnt, is geen sprake van direct onderscheid op grond van leeftijd. Er wordt immers voor iedereen in de FPR een vlakke - leeftijdsonafhankelijke - premie betaald.

De overstap naar een vlakke premie heeft echter voor bepaalde leeftijdscohorten het gevolg dat, in vergelijking met de huidige situatie, sprake kan zijn van een lager verwacht pensioenresultaat. De negatieve gevolgen worden (mede) bepaald door de leeftijd van de actieve deelnemer op het moment van de transitie. Het legitieme doel voor deze overstap naar een nieuw pensioensysteem is nader toegelicht in de wetsgeschiedenis bij de Wtp.

Om de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie voor alle deelnemers voor de reeds bestaande deelnemers evenwichtig te maken heeft de werkgever er voor gekozen om de leeftijdsgroepen die (in meer of mindere mate) nadeel ondervinden van de overgang te compenseren. Dit vindt plaats buiten de pensioensfeer via een verhoging van het salaris van de actieve deelnemer. Inherent daaraan en onvermijdelijk is daarbij dat onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. De compensatie voor de actieve deelnemers die nadeel ondervinden als gevolg van de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie is vormgegeven op een manier dat alle actieve deelnemers op eenzelfde wijze worden gecompenseerd. Zo is de methode om de compensatie te berekenen voor iedere actieve deelnemer gelijk. De absolute compensatie verschilt per deelnemer, afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Door toedeling

naar leeftijd kan de compensatie op de juiste wijze worden toebedeeld en ingepast in het nieuwe stelsel. Doordat door de werkgever is vastgesteld dat iedere actieve deelnemer een adequate compensatie ontvangt, kan het bestuur onderschrijven dat sprake van een objectieve rechtvaardiging op het onderscheid naar leeftijd.

Met betrekking tot een mogelijk indirect onderscheid op grond van geslacht merkt het bestuur het volgende op. De regering heeft in de parlementaire behandeling van de Wtp aangegeven dat de overgang op een leeftijdsafhankelijke premie mogelijk een nadelig effect kan hebben op de pensioenopbouw voor personen die in hun jongere jaren minder werken. Dit nadelige effect zal vaker voorkomen bij vrouwen omdat zij over het algemeen meer zorgtaken op zich nemen en vaker in deeltijd werken dan mannen. De regering heeft de afweging gemaakt dat het hier een groter maatschappelijk issue betreft dat ruimer aangepakt moet worden. Daarom zijn hiertoe geen specifieke additionele overheidsmaatregelen dan wel aanpassingen in de Wtp opgenomen. Op basis van dit standpunt van de regering ziet het bestuur dan ook geen noodzaak om dit specifieke punt te adresseren in het implementatieplan.

Juridisch procesrisico

Het juridisch procesrisico wordt door het bestuur laag ingeschat. Er is geen sprake van invaren in financiële zin. Bestaande aanspraken en uitkeringen worden door de transitie dan ook niet geraakt. Negatieve gevolgen voor het verdwijnen van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel worden voor actieve deelnemers volledig in de loonsfeer gecompenseerd, zonder dat dit ten koste gaat van fondsvermogen.

Procesevenwichtigheid wordt gewaarborgd door alle stakeholders binnen SNPS – SFH's en VO - in een vroeg stadium mee te nemen. Deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden tijdig en doorlopend geïnformeerd over

eventuele gevolgen van de Wtp. De nadruk ligt daar vooral op actieve deelnemers omdat daar de hoogte van de premie verandert.

De kans dat een belanghebbende van SNPS een juridische procedure start vanwege de Wtp-transitie acht het bestuur zeer beperkt. Daarnaast voldoet de klachtenregeling van SNPS aan de Wtp-vereisten en de Gedragslijn 'goed omgaan met klachten'. Mocht een deelnemer hier geen genoegen mee nemen dan kan de klacht worden voorgelegd aan de externe Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) die door de pensioensector is ingericht en waarbij SNPS verplicht is aangesloten.

SNPS heeft externe juridische capaciteit beschikbaar mocht een belanghebbende toch een claim bij het pensioenfonds indienen.

Privacy risico

Het privacy risico tijdens de Wtp-transitie ligt iets hoger dan normaal vanwege de controles op datakwaliteit. Met de externe dienstverleners die deze controles voor SNPS uitvoeren, zijn passende verwerkersovereenkomsten afgesloten en wordt samengewerkt met gerenommeerde professionele partijen. Hetzelfde geldt voor de voorgenomen overgang naar een ander IT-platform bij APS.

Het privacy risico na de Wtp-transitie ligt naar verwachting lager. Enerzijds door minder manuele administratieve handelingen die benodigd zijn op het nieuwe platform, anderzijds door de verdere vereenvoudiging van de pensioenregeling (bijvoorbeeld geen verzekering van arbeidsongeschiktheidspensioen meer binnen SNPS).

De verwerking van persoonsgegevens bij de standaardprocessen in de pensioen-administratie verandert door de Wtp-transitie verder niet. SNPS voert nu reeds premiereregelingen uit en dat blijft met een nieuwe FPR ongewijzigd.



Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

In deze paragraaf volgt een toelichting op de haalbaarheidsanalyse (inclusief beoordelingscriteria) door het bestuur waaruit blijkt dat de transitie en de administratieve keten gereed zullen zijn om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Tevens worden stappen en tijdslijnen voor het gereedmaken van het IT-systeem vermeld.

Shell NL en de COR geven in het transitieplan aan dat een van de uitgangspunten is: "Het bieden van een toekomstbestendige en goed uitvoerbare pensioenregeling met transitiemaatregelen die bijdragen aan een transparant en persoonlijk pensioen met individuele flexibiliteit en, voor zover mogelijk en wenselijk, aansluit bij marktstandaarden...".

SNPS heeft, tezamen met APS, de nieuwe pensioenregelingen op meerdere momenten getoetst op uitvoerbaarheid:

- APS tracht zoveel als mogelijk aan te sluiten bij zijn marktstandaard (standaard product-diensten-catalogus, PDC) en zo min mogelijk maatwerk te realiseren. De conclusie van de eerste uitvoerbaarheidstoets in 2023 was dat de voorgestelde pensioenregeling op enkele detailpunten na voor SNPS goed uitvoerbaar is. In april 2024 is aanvullend overleg geweest over een aantal uitvoeringsaspecten van de nettoregeling. In november 2024 is door APS via een memorandum aangegeven dat de regeling voor APS technisch uitvoerbaar is.
- Na het bekend worden van de nieuwe pensioenregelingen in het concept transitieplan in juni 2024 heeft SNPS bij APS de regelingen nader getoetst. APS heeft aangegeven welke punten nog afwijken van de PDC en deze zijn door SNPS besproken met en opgelost door Shell NL en de COR. De PDC is inmiddels gefinaliseerd en wordt als bijlage toegevoegd aan de pensioenbeheerovereenkomst tussen SNPS en APS.

De analyse ten aanzien van de uitvoerbaarheid van de nieuwe regelingen heeft geresulteerd in de

Wtp-projecten op pagina 45 die doorlopend binnen SNPS worden gemonitord.

APS en SNPS hebben eind 2024 overeenstemming bereikt over de condities voor het uitvoeren van de nieuwe FPR per 1 januari 2026. Onderdeel daarvan is een bevestiging van de technische uitvoerbaarheid. Hiertoe wordt de reeds eerder overeengekomen pensioenbeheerovereenkomst 2025-2029 aangepast en sluit SNPS met APS een projectovereenkomst inzake Wtp-dienstverlening af.

Haalbaarheidsanalyse IT-systeem

SNPS toetst de haalbaarheid van het nieuwe IT-platform periodiek via de ingerichte governance structuur die eerder in dit implementatieplan is beschreven.

SNPS is bovendien geen 'first mover', omdat enkele andere pensioenfondsen al eerder in de planning staan om over te gaan naar de FPR op het nieuwe IT-platform bij APS. SNPS zal deels gebruik maken van de functionaliteit die bij de eerder live gegane pensioenfondsen is ontwikkeld. De projectsamenwerking met APS is er mede op gericht om te leren van de opgedane ervaringen bij de implementatie van de first movers.

Het migratieplan beschrijft de verschillende acceptatiecriteria die tijdens de bouw van de keten worden genomen om van een oriëntatie en voorbereidingsfase, via een realisatiefase naar een test en implementatie van de keten te komen. Tevens is er in 2025 een drietal bestuurlijke go/no go momenten. Eventueel noodzakelijke fallback scenario's zijn beoordeeld en beschreven in het migratieplan en zullen getoetst worden op noodzakelijkheid van inroepen bij ieder go/no go moment.

Op grond van de voorgaand beschreven processen en governance is het SNPS-bestuur van oordeel dat tijdige realisatie van de op transitiedatum benodigde processen en systemen van APS haalbaar is, inclusief werkende koppelingen met perifere systemen. Een definitief oordeel over de ketengereedheid wordt eind 2025 door het

Tabel 15: Wtp-projecten binnen SNPS

Project	Deelproject
1	Synchroniseren transitieplan met pensioenreglementen en PDC
2	Realiseren standaardisatie
3	Herverzekeringen
4	Administratie voorbereiden op transitie
5	Communicatie afstemmen op (gewijzigde) processen
6	Implementatie processen m.b.t. Vermogensbeheer
7	Migratie, Transitie en Hypercare

bestuur geformuleerd aan de hand van de gedefinieerde acceptatiecriteria die vastliggen in het migratieplan.

Vervolgstappen en tijdslijnen om IT-systemen gereed te maken

APS levert de IT-systemen die benodigd zijn voor de Wtp-implementatie gefaseerd op, op basis van de timing van de overige pensioenfondsen op de APS transitiekalender. APS werkt daarbij procesgericht waarbij gefaseerd de werkende processen (op basis van de achterliggende IT-keten) worden opgeleverd. APS heeft alle processen die voor de Wtp nodig zijn in kaart gebracht (totaal circa 150 processen).

In de maandelijkse voortgangsrapportage vanuit APS aan SPN wordt de voortgang van de realisatie van deze processen gemonitord. Dit gebeurt

proces voor proces. In onderstaand figuur is een snapshot van de voortgangsrapportage opgenomen.

Voortgangsrapportage

concept Planning Shell		Benodigd voor migratie	Status	Q4 2024			Q1 2025			Q2 2025			Q3 2025			Q4 2025			Q1 2026		
Nr	Bedrijfsproces			Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Maa
2. Processen in ontwikkeling BerPf - geen aanpassingen SNPS												Go Live BerPF							Go Live Shell		
D01	Onderhouden persoonsgegevens	Ja	Bouw	Bouw		24Q4					Released in Prod BerPF							Released in Prod Shell			
D02	Onderhouden partnerschap	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
D44	Afhandelen Einde Relatie	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
D20	Afhandelen waardeoverdracht klein pensioen (inkomend)	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
D24	Onderhouden Koersen DC en settelen	Ja	Test	Test		24Q4															
D27	Verzorgen Rebalancing	Ja	Test	Test		24Q4															
D30	Opvragen keuze variabel pensioen	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
D40	Initieel toekennen Nabestaanden Pensioen	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
D87	Opvragen keuze variabel pensioen voor gepensioneerden	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													
W24	Verzorgen aanmaningen en sommaties (deelnemer)	Ja	Test	Test		24Q4															
D12	Vaststellen Premievrij DC Arbeidsongeschiktheid	Ja	Test	Test		24Q4															
F20	Beheren Operationele reserve	Ja	Bouw	Bouw BPF				25Q1													
O06	Leveren Actuariële rapportage	Ja	Analyse	Bouw					25Q2												
O16	Leveren DNB verslagstaten Maand	Ja	Analyse	Test		24Q4															
O32	Onderhouden koersen	Ja	Test	Test		24Q4															
F21	Beheren Risicodelingsreserve	Ja	Bouw	Bouw				25Q1													

Slot 7-25 BPF

Slot 1-26 Shell

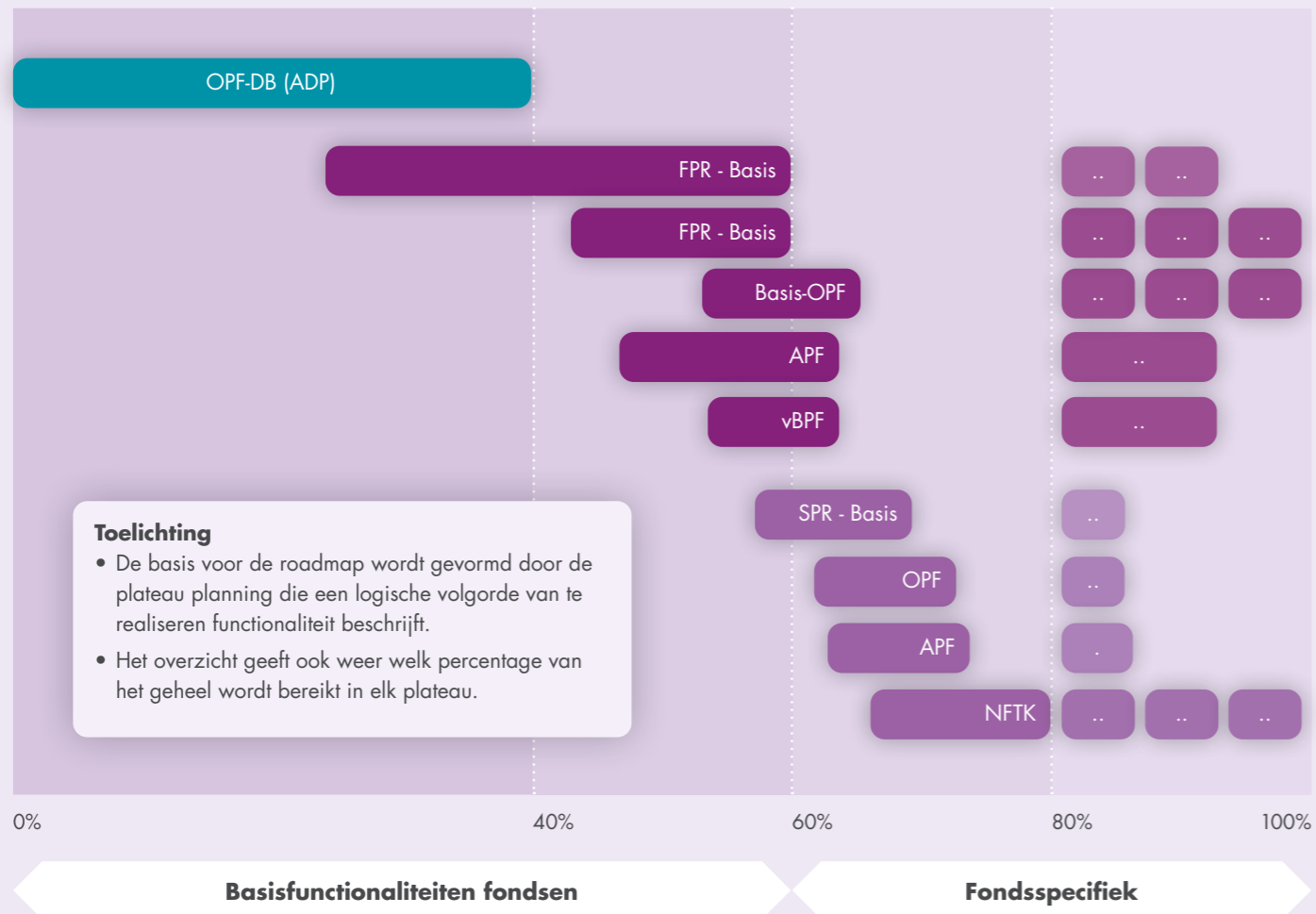
Deze processen leiden tot oplevering van onderdelen van het IT-systeem en zijn daarmee ingedeeld in plateaus/tranches. In volgend figuur is

het overzicht van de tranches weergegeven en de samenhang daartussen.



IT systeem

Plateaus & tranches



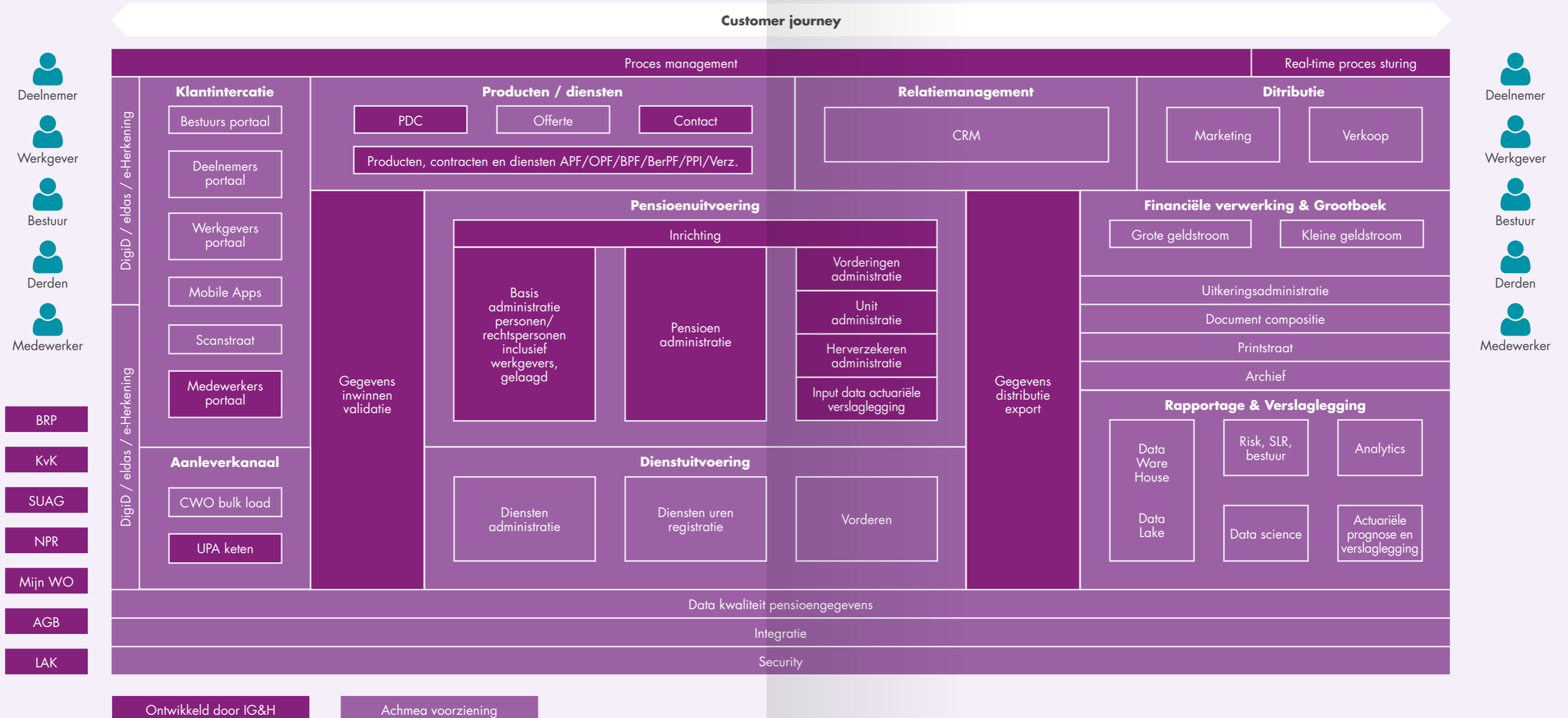
Op deze wijze wordt het volledige Wtp IT-landschap plateau-gewijs gerealiseerd. In onderstaand

de figuur is het volledige IT-landschap zoals APS dat realiseert voor de Wtp-transitie weergegeven.

De status van de ontwikkeling van het IT-landschap wordt binnen APS via bestaande governance pro-

cessen bestuurd en op maandbasis gerapporteerd aan de klanten van APS.

APS bouw functionaliteit van de AllVida keten 2



Deze rapportages zijn tevens input op de SNPS mijlpalenplanning. De hoofdmijlpalen zijn uiteindelijk verbijzonderd in een SNPS specifiek draai-

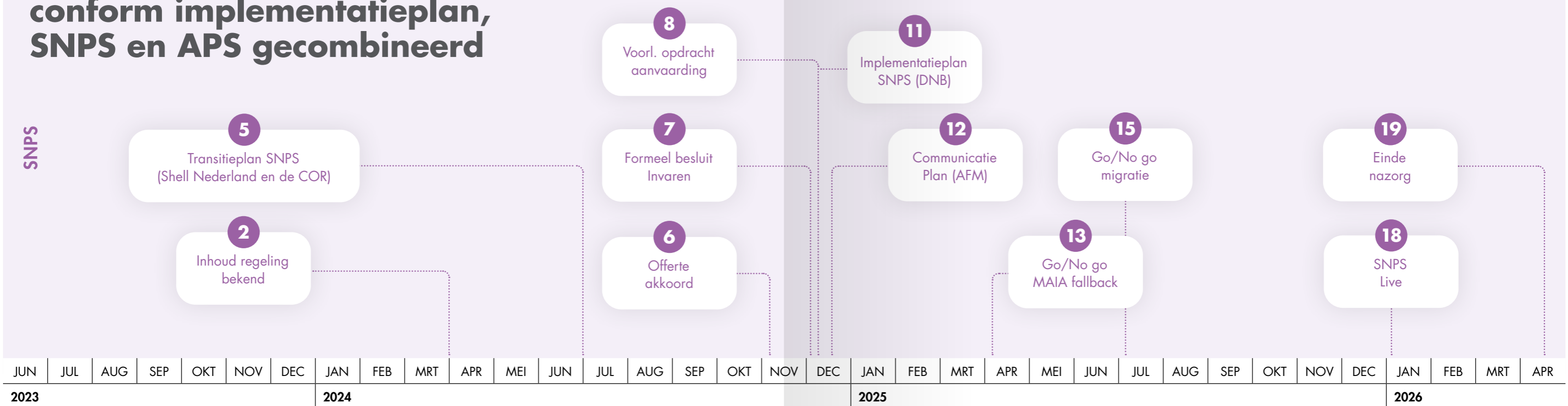
boek waar op gedetailleerd niveau wordt gepland waar, wat en wanneer wordt opgeleverd in de IT voortbrengingsketen.

De bewaking van de SNPS planning vindt plaats in de maandelijkse stuurgroep APS-SPN op basis van gedetailleerde procesrapportage. Per proces

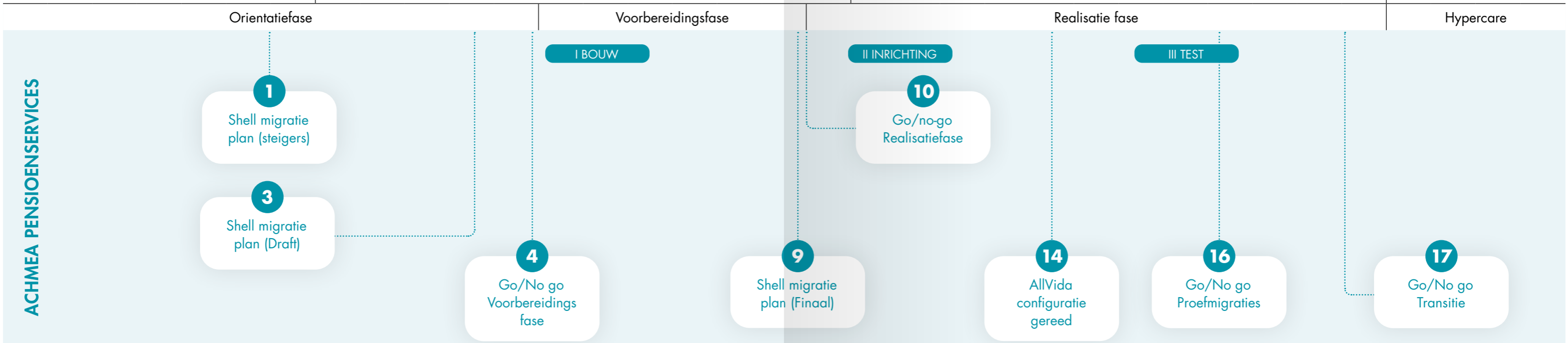
is aangegeven wat de actuele status is (analyse, bouw, test). Hierbij zal de laatste keten acceptatie test plaatsvinden voordat het proces vrijgegeven

SNPS specifieke mijlpalen conform implementatieplan, SNPS en APS gecombineerd

SNPS



ACHMEA PENSIOENSERVICES





Voor de mijlpalen zijn specifieke acceptatiecriteria en go-no go besluitvormingsmomenten gekozen”

wordt voor productie. Het doel is om alle processen zes maanden voor het migratiemoment afgerond te hebben, zodat er nog zes maanden over is voor feitelijke migratie en invaren. Wanneer de inrichting voor SNPS is uitgevoerd, zullen de testwerkzaamheden aanvangen die bij positieve uitkomsten leiden tot proef-datamigraties en een uiteindelijk operational-readiness verklaring vanuit APS en het pensioenfonds.

Op basis van deze werkwijze zijn voor SNPS de volgende mijlpalen van belang (opgenomen in het SNPS migratieplan)

- Go/ No go potentiële MAIA fallback (31 maart 2025).
- Processen klaar nodig op migratiedatum inclusief ketenacceptatietest, KAT (1 juli 2025).
- Go/ No go vrijgave voor transitie (12 december 2025).

Dit betreft hoofdmijlpalen die gedetailleerd zijn in de maandelijkse procesrapportage die SNPS ontvangt. Daarnaast zijn er nog andere hoofdmijlpalen (bijvoorbeeld rondom invaren en migratie) die ook een IT-component kennen. Die wordt ook bewaakt op basis van de mijlpalen in het SNPS migratieplan in de maandelijkse stuurgroep en in het kernteam overleg.

Nog te doorlopen besluitvormingsprocessen

Voor de mijlpalen zoals beschreven in de vorige paragraaf zijn specifieke acceptatiecriteria en go-no go besluitvormingsmomenten gekozen die worden gecoördineerd door de stuurgroep. De verschillende acceptatiecriteria zijn beschreven in het migratieplan. De implementatie van het IT systeem bestaat uit 4 fases, de oriëntatiefase, voorbereidingsfase, realisatiefase en hypercare.

Tabel 16: SNPS acceptatiecriteria per sub-sectie, onderdeel van het migratieplan

Acceptatie Criterium	Omschrijving
AC01-AC04	Go/No Go overgang oriëntatiefase naar voorbereidingsfase
AC05-AC11	Go/No Go overgang voorbereidingsfase naar realisatiefase
AC12-AC15	Go/No Go Fallback MAIA en ontwikkeling als onderdeel realisatiefase
AC16-AC18	Go/No Go accordering proefmigraties onderdeel realisatiefase
AC19-AC31	Go/No Go Transitie (in productienamen)

SNPS acceptatiecriteria per sub-sectie, onderdeel van het migratieplan

Op een drietal momenten tijdens de migratie wordt een specifiek fondsbestuursbesluit genomen inzake go/ no go van de implementatie van het IT-systeem:

- Een go-besluit eind Q1 2025 die een potentiële fallback optie mogelijk maakt. Indien er onvoldoende vertrouwen is dat het IT-systeem per implementatiedatum gereed zal zijn, moet voldoende tijd beschikbaar zijn om een eventueel fallback scenario uit te rollen.
- Ongeveer zes maanden voor go-live, na het bouwen en testwerkzaamheden van het systeem wordt een besluit genomen over de start van de proef datamigraties.
- In december 2025 wordt een besluit genomen over de go-live van het systeem, naar aanleiding van operational readiness voor go-live van het systeem.

Wijzigingen kostenstructuur

Hieronder worden de wijzigingen in de kostenstructuur beschreven vanwege zowel de transitie als de uitvoering van nieuwe pensioenregelingen na de transitie. De kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenregelingen bestaan uit pensioenbeheerkosten, vermogensbeheerkosten en fondskosten.

Wtp-transitiekosten

Het betreft hier kosten die gemaakt worden in de voorbereiding naar de transitie en voor de nazorg. APS heeft hiervoor werkpakketten ingericht.

Het risico gerelateerd aan de Wtp-transitiekosten wordt beperkt ingeschat. De Wtp-transitie kosten wordt gefinancierd vanuit de huidige kostenopslag op de premie. Onafhankelijk extern onderzoek in opdracht van het bestuur toont aan dat de Wtp-transitie voor SNPS tegen een marktconforme prijs wordt uitgevoerd bij APS.

Pensioenbeheerkosten (na Wtp-overgang)

SNPS heeft complexiteitsreductie van de bestaande en nieuwe regeling toegepast waardoor zo

Tabel 17: Overzicht werkpakketten

	Werkpakket
1	Voorbereiding Wtp
2	Voorbereiding op realisatie en projectbegeleiding
3	Bouw Wtp generiek en solidariteit- & risicodelingsreserve
4	Bouw Flexibele premieregeling (FPR)
5	Bouw Solidaire premieregeling (SPR)
6	Bouw Invaarmodule
7	Implementatie
8	Riskmanagement
9	Nazorg
10	Klant Contact Center (KCC)

dicht mogelijk wordt aangesloten bij de standaard PDC van APS. De PDC bestaat uit generieke elementen die de standaard vormen, en uit (standaard) optionele elementen die per klant afgenomen kunnen worden. Boven op de PDC is in theorie maatwerk per klant mogelijk.

Voor de wettelijk verplichte keuzebegeleiding en de introductie van de flexibiliseringsmogelijkheid om meer of minder premie in te leggen in de bruto- en netto-regeling zorgen voor een opwaartse druk op de runkosten.

Het risico gerelateerd aan de kosten voor pensioenbeheerdienstverlening onder de Wtp wordt evenwel beperkt ingeschat. Onafhankelijk extern onderzoek toont aan dat de operationele Wtp-dienstverlening voor SNPS tegen marktconforme tarieven wordt uitgevoerd bij APS.

Vermogensbeheerkosten

In principe verandert de dienstverlening voor het fiduciaire vermogensbeheer niet. AIM voert voor SNPS al sinds de oprichting de life cycles in de beleggingen uit (met vanaf 2017 de variabele

uitkering) en blijft dat doen voor de FPR vanaf 1 januari 2026. Door de Wtp-transitie zullen de vermogensbeheerkosten voor SNPS dan ook niet significant wijzigen.

Fondskosten

SNPS laat zich bij de voorbereiding van de transitie ondersteunen door externe organisaties (gespecialiseerde consultants en ondernemingen met kennis en ervaring in deelnemersvoorlichting) en extra support voor SPN. Dit brengt tijdelijk extra kosten met zich mee. SNPS heeft de verwachting dat de fondskosten na de Wtp-overgang niet significant zullen wijzigen.

Oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en internal audit

Deze paragraaf beschrijft het concluderend oordeel van de SFH-R, SFH-IA en het bestuur over de risicoanalyses en de opzet, het bestaan en werking van beheersingsmaatregelen.

Sleutelfunctiehouders

De SFH-R en SFH-IA hebben de projectrisicoanalyse het bestuur voorzien van een oordeel.

Sleutelfunctiehouder Risicobeheer (SFH-R)

De SFH-R is van oordeel dat SNPS op fondsniveau een zeer gedegen risicomanagement proces heeft ingericht. Er is een adequate governance, waarbij ten aanzien van IT-transitie (het belangrijkste risico voor het fonds) gebruik gemaakt wordt van onafhankelijke Quality Assurance. De beoordeling van het risico ten aanzien van de IT-migratie geven de noodzaak tot het onderzoeken van fall-back scenario's, zodat het bestuur de juiste keuze kan maken. Deze fall-back scenario's zijn tevens opgenomen in het migratieplan. De SFH-R heeft in de beoordeling van de Wtp-transitie enkele observaties / en aanbevelingen benoemd, die zijn verwerkt in het implementatieplan of waar nodig worden opgepakt tijdens de implementatiefase van de Wtp-transitie.

Sleutelfunctiehouder Internal Audit (SFH-IA)

De SFH-IA is van oordeel dat voor de Wtp-implementation een zeer gedegen risicomanagement proces is geïmplementeerd door het fonds. Resultierend in een PAS risico matrix welke regelmatig wordt gereviewed en aangepast waar nodig.

- Er is een adequaat, volledig en beheerst proces waarbij relevante stakeholders (Shell NL, VO, SFH's) voldoende zijn betrokken en de transitierisico's zijn beheerst.
- Er ligt een effectief beheersingsraamwerk op fondsniveau en bij APS om tot (en waar mogelijk na) het transitie moment de datakwaliteit te kunnen waarborgen.
- De uitvoerbaarheid van het invaren is aangetoond en de transitierisico's bij APS zijn beheerst. Hierbij zijn er tevens fall-back scenario's geïdentificeerd.

Uit de uitgevoerde werkzaamheden door de SFH-IA en beoordeling van de assurance activiteiten zijn geen materiële bevindingen geconstateerd.

Bestuur

Het bestuur heeft de risico's behorende bij de transitie naar de FRP beoordeeld en waar mogelijk beheersmaatregelen getroffen om de Wtp-transitie beheerst en integer te laten verlopen. De beheersmaatregelen en planning zijn er op gericht dat APS het nieuwe IT-platform tijdig gereed heeft voor de uitvoering van de nieuwe regelingen. Hiertoe zijn duidelijke go/no go criteria geformuleerd, waarbij er door SNPS tevens fallback scenario's zijn ontwikkeld

Het bestuur concludeert dat met de bestaande risicobeheersing en de specifieke 'acceptatiecriteria' SNPS er voldoende overtuiging is dat de nieuwe pensioenregelingen per 1 januari 2026 op een beheerste wijze kunnen worden uitgevoerd.





3

Data en datakwaliteit

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de beschikbaarheid en de kwaliteit van de data voor, tijdens en na de transitie. Hiertoe is een beschrijving van de risico's op het vlak van databeschikbaarheid en -kwaliteit opgenomen, alsmede hoe die risico's in de praktijk specifiek beheerst worden, gegeven de risicobereidheid van het bestuur.

Beschikbaarheid van data

Tijdens de implementatiefase staan de SNPS-data van zowel de bruto als de netto pensioenregeling al bij APS op het bestaande MAIA-platform. APS migreert deze data naar het AllVida platform. Als onderdeel van de transitie vinden geen wijziging plaats in de data. Er is wel sprake van migratie van data van het oude IT-platform (MAIA) naar het nieuwe IT-platform (AllVida) van APS.

Risicoanalyse en -beheersing

APS heeft een gedegen control framework om data op gecontroleerde en integere wijze over te zetten, en maakt gebruik van externe partner Data excellence (DX) voor datamigratie/inveren en -assurance.

Van augustus tot en met december 2023 hebben specialisten van SPN (namens SNPS) en APS de risico-inventarisatie en -beoordeling uitgewerkt. Bij de uitwerking is gebruik gemaakt van de Good Practice van DNB en het Kader Datakwaliteit – Wet Toekomst Pensioenen van de Pensioenfederatie in combinatie met de bestaande risicomangementaanpak binnen SNPS en APS. Het bestuur heeft fase 1 vastgesteld op 14 juni 2023 en fase 2 afgerond en vastgesteld op 14 maart 2024. De risico-inventarisatie en -beoordeling zijn aangevuld naar aanleiding van het DNB onderzoek

Datakwaliteit bij APS en op basis van de uitkomsten van fase 3 en fase 4. Op basis van de uitkomsten van fase 2 zijn in fase 3 de data-analyses uitgevoerd om de datakwaliteit van de huidige pensioenadministratie te onderzoeken. De analyses bestaan uit data profiling, generieke analyses en deelwaarnemingen.

Bij data profiling is onderzocht in hoeverre de kenmerken van de data voldoen aan de verwachtingen en in hoeverre deze uitkomsten aanleiding geven voor aanvullend onderzoek.

Vervolgens zijn de 55 generieke analyses (zoals gedefinieerd in het Kader Datakwaliteit) uitgevoerd. Deze generieke analyses omvatten alle Kritieke Data-Elementen (KDE's) in het administratiesysteem van APS en daarmee ook de KDE's die door SNPS zijn geselecteerd. Als laatste stap in fase 3 zijn deelwaarnemingen uitgevoerd om specifieke deelnemersrisicogroepen nader te onderzoeken.

De resultaten van de data profiling, generieke analyses en de deelwaarnemingen zijn beoordeeld door de betreffende fondsspecialisten van APS, waar nodig met behulp van specialisten van SPN. SNPS heeft op 1 oktober 2024 een eindrapportage Project Datakwaliteit Wtp van APS ontvangen, waarin de resultaten van de fasen 2 en 3 zijn vastgelegd. Op basis van de uitkomsten van fase 3 is vastgesteld dat er géén fouten zijn met impact hoger dan de vastgestelde MTA (Minimaal Toegestane Afwijking). De benodigde correcties die zijn uitgevoerd of nog dienen te worden uitgevoerd zijn vastgelegd in een plan van aanpak en inmiddels heeft APS bevestigd dat alle de cor-

recties zijn opgelost voor 1 oktober 2024. De uitgevoerde analyses wijzen uit dat de datakwaliteit van SNPS op orde is. Uit de AUP-rapportage volgt één openstaand punt met betrekking tot werkzaamheden van APS en Deloitte Risk Advisory. Dit heeft betrekking op de aantoonbare aansluiting van de deelnemer risico indicatoren (DRI's) op de pensioenadministratie bij APS. De aanpak die APS hanteert wijkt af van de standaard zoals opgenomen in het kader van de Pensioenfederatie. Dit is ook geconstateerd door de SFH-ACT en EY. Het bestuur is van mening dat er geen sprake is van een materieel risico ten aanzien van de datakwaliteit en ziet dan ook geen aanleiding om de aanpak te

wijzigen of APS te vragen de aansluiting met de pensioenadministratie alsnog aan te leveren.

Op basis van alle voorgaande fasen stelt het bestuur tevens vast dat de datakwaliteit binnen de risicotolerantie van het fonds ligt en daarmee voldoende waarborgen zijn ingericht om invaren per 1 januari 2026 mogelijk te maken.

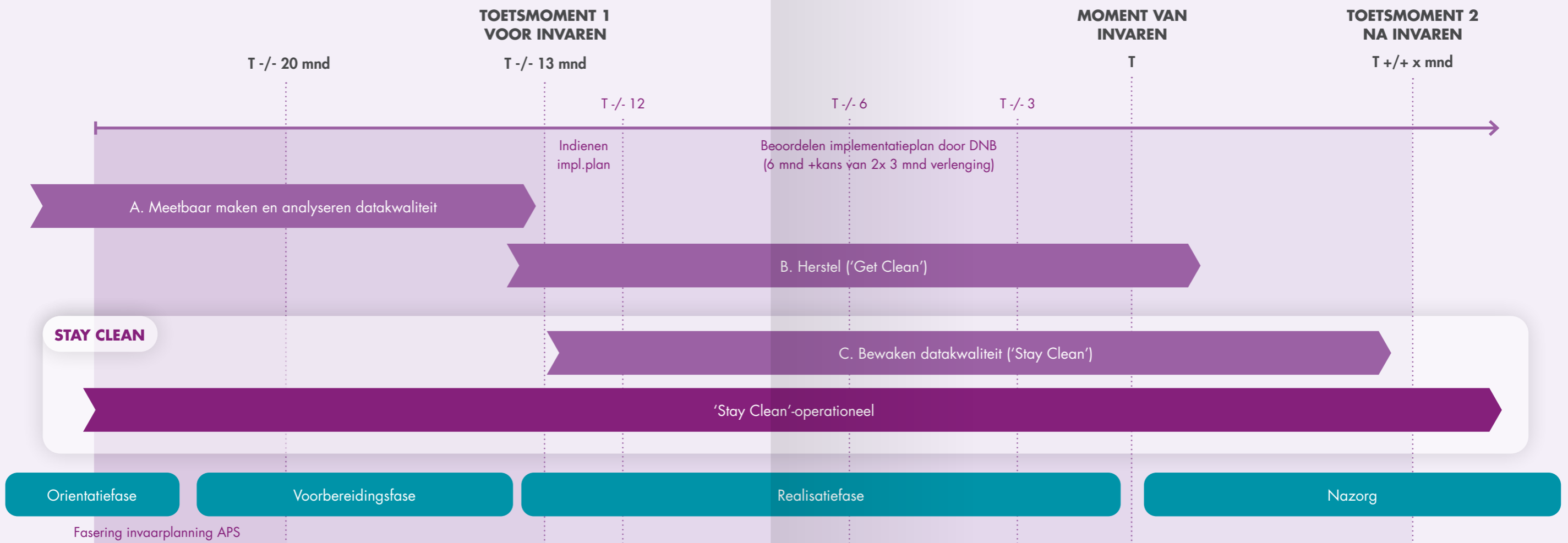
De risico's zijn en worden adequaat beheerst via de volgende maatregelen:

- De huidige gegevensinwinning verloopt via een maandelijks interface proces waarbij de juistheid van de gegevens wordt gevalideerd door SPN en APS.

- Na de transitie verloopt de gegevensinwinning via de uniforme pensioenaangifte keten met ingebouwde volledigheid-, juistheid- en consistentiechecks.
- In 2023 vond een generieke datakwaliteitstoets inclusief herstel plaats met behulp van Deloitte, die APS hierbij heeft ondersteund.
- APS zal in opdracht van SNPS een stay clean aanpak implementeren en hierover periodiek aan het fonds rapporteren.
- Er zal een datakwaliteitstoets door Data eXcellence (DX) in opdracht van APS worden uitgevoerd direct voorafgaand aan de datamigratie.

- Het fonds zal zorgen voor afdoende assurance op de juistheid en volledigheid van data voorafgaand aan datamigratie en gedurende de migratie.
- Actieve monitoring van de oorzaak van klachten (komt de klacht voort uit onvoldoende datakwaliteit) en adequaat herstel van die data.
- Sturen op werkgever en APS dat die 'bij zijn' met verwerking van mutaties met ingangsdatum van voor de overgang.

Fasering invaarplan APS





Belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' en beheersingsmaatregelen

Hieronder staan de belangrijkste complexe dossiers vermeld en de beheersingsmaatregelen van de risico's daarbij.

Op basis van de DRI-events zijn de volgende risicovolle domeinen/ deelnemersgroepen gedefinieerd:

- Arbeidsongeschiktheid/arbeidsongeschikten.
- Echtscheiding/ gescheiden deelnemers en ex-partners.
- CVP/ deelnemers met gedeeltelijk ingekochte aanspraken in CVP.

Op basis van de DRI-incidenten zijn de volgende risicovolle domeinen/ deelnemersgroepen gedefinieerd:

- Soort pensioenregeling/ expats met netto pensioen.

- Kapitaal (DC) - Unitwaarde per fonds waarin belegd.

Tevens is onderzocht of combinaties met andere DRI's mogelijk waren. Uit dit onderzoek bleek dat dergelijke combinaties niet aan de orde zijn.

Het totaal aan risico's (inclusief bovenstaande risicovolle domeinen) worden beheerd via de bestaande beheersmaatregelen zoals opgenomen in de ISAE3402 type 2.

Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking

SNPS heeft een risicobereidheid op datakwaliteit die bij aanvang als Medium (Impact) en Medium (Kans) is vastgesteld. Hierbij is onder andere gekeken naar de reputationele impact van lage datakwaliteit. Tevens is de afweging gemaakt tussen de kosten van (extra) analyse werkzaamheden ten

opzichte van de hogere zekerheid die mogelijk wordt verkregen door de analyses. Aangezien het pensioenfonds een stabiel proces heeft qua data-aanlevering waarbij de nodige beheersmaatregelen zijn geïmplementeerd heeft dit geresulteerd in een MTA van 1% van het kapitaal met een absoluut minimumbedrag van EUR 100,-.

De huidige kwaliteit van data is van voldoende niveau. De analyses en deelwaarnemingen tijdens fase 3 uit het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie hebben niet geleid tot bevindingen hoger dan de MTA. Tevens is bevestigd dat de huidige beheersmaatregelen rondom het proces van aanlevering en verwerking van data, zoals opgenomen in de ISAE3402 type 2, in opzet, bestaan en werking effectief zijn.

De bevindingen die gedurende het datakwaliteitsonderzoek naar voren zijn gekomen waren allemaal lager dan door het bestuur vastgestelde MTA en zijn al vóór het voorlopig besluit datakwaliteit (fase 4.4) door APS opgelost.

Overeengekomen specifieke werkzaamheden (AUP) externe accountant

SNPS heeft de externe accountant (EY) opdracht gegeven om overeengekomen specifieke werkzaamheden (AUP) uit te voeren met betrekking tot werkzaamheden inzake de datakwaliteit ten behoeve van het invaren naar een nieuwe pensioenregeling. Een en ander inzake de implementatie van de Wtp bij SNPS en de feitelijke bevindingen die resulteren uit deze werkzaamheden te rapporteren. De opdracht heeft als doel het pensioenfonds in staat te stellen te voldoen aan de rapportagevereisten zoals vermeld in het NBA/NOREA-document "Overeengekomen specifieke werkzaamheden Datakwaliteit – Wet toekomst pensioenen" van 22 juni 2023.

De AUP is gebaseerd op het Kader Datakwaliteit - Wet toekomst pensioenen van de Pensioenfederatie. Fase 5 van dit Kader betreft 'verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant/externe IT-auditor'. In

de reikwijdte van de overeengekomen specifieke werkzaamheden worden minimaal de in dit kader beschreven fasen en stappen opgenomen. Hierbij stelt de externe accountant vast dat de in dit kader beschreven fasen en onderliggende stappen zijn uitgevoerd en gedocumenteerd. De rapportage door SNPS is hiervoor het uitgangspunt. In de AUP rapportage vanuit de externe accountant staat één feitelijke bevinding. Dit betreft de werkzaamheden van APS en Deloitte. De bevinding met betrekking tot de werkzaamheden van APS en Deloitte heeft betrekking op de frequentie van de DRI's en aantoonbare aansluiting daarvan op de pensioenadministratie.

Door APS en Deloitte is een overzicht opgesteld van DRI's, een combinatie van DRI's en de frequentie. De aansluiting met de pensioenadministratie is niet beschikbaar. Het bestuur ziet op basis van de uitkomsten van het onderzoek geen aanleiding om de aanpak te wijzigen danwel APS te vragen de aansluiting met de pensioenadministratie alsnog aan te leveren.

Met inachtneming van de input van de SFH's en hetgeen tijdens de vergadering op 7 november 2024 is besproken, is de rapportage over de overeengekomen specifieke werkzaamheden die door de externe accountant zijn uitgevoerd (AUP-rapportage) vastgesteld door het bestuur.

Op basis van alle voorgaande fasen stelt het bestuur tevens vast dat de datakwaliteit binnen de risicotolerantie van het fonds ligt en daarmee voldoende waarborgen zijn ingericht om invaren per 1 januari 2026 mogelijk te maken. Met deze vaststelling wordt fase zes van het datakwaliteitskader afgerond en daarmee is dit het definitieve oordeel van het bestuur over de datakwaliteit van het fonds.



4 Toepassing 'invaren' bij SNPS en transitie-effecten

Dit hoofdstuk beschrijft waarom SNPS de pensioenvermogens en pensioenaanspraken één-op-één over kan zetten. Daarnaast gaat het in op de voorbereiding tot het omzetten, het benodigde Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV), de eventueel overige vereiste reserves, omgang met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, nabestaandenpensioen en de wijze van uitvoering van de regeling vanuit wetgevingsoptiek en transitie-effecten.

Werkwijze: één-op-één omzetting

DNB heeft per email van 12 juni 2024 bij het bestuur aangegeven dat SNPS bij het invaren geen kwantitatieve berekeningen hoeft te maken volgens de VBA-methode noch de standaardmethode indien aan een vijftal voorwaarden wordt voldaan. Die voorwaarden worden hierna beschreven en van onderbouwing voorzien.

1. De huidige pensioenregeling kent enkel persoonlijke pensioenvermogens en volledig herverzekerde contracten voor arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen.

Deelnemers van SNPS hebben in de huidige pensioenregeling alleen recht op hun persoonlijke pensioenvermogen. Er is geen sprake van gemeenschappelijke buffers. Het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van SNPS zijn volledig herverzekerd bij elipsLife.

2. SNPS vaart in naar een FPR zonder risicodelingsreserve en compensatiedepot.

Zoals uit het transitieplan van Shell NL en de COR is op te maken hebben de Shell NL en de COR gekozen voor een FPR zonder risicodelingsreserve en zonder compensatiedepot. De compensatie wordt buiten de pensioenregeling om geregeld en gefinancierd.

3. Er is geen sprake van een overwaarde of tekort (collectieve actuariële gelijkwaardigheid).

Bij de één-op-één omzetting wordt de overdrachtswaarde door SNPS zodanig vastgesteld dat de voor mannen en vrouwen te verwerven pensioenrechten gelijk zijn waarbij aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan doordat de collectieve actuariële waarde van het partner- en ouderdompensioen niet veranderen door omzetting.

4. SNPS voldoet aan de wettelijke grenzen, waaronder artikel 150n lid 4 Pw en artikel 150o Pw.

De inclusieve marktwaarde van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht van iedere deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde na invaren is 100% van de inclusieve marktwaarde voor invaren. De minimale grenzen als genoemd in artikel 150o Pw (minimale invaardeckingsgraad van 90%) zijn niet aan de orde bij de beschikbare premiereregeling zoals SNPS die voert voorafgaand aan het invaren.

5. Er is geen sprake van herverdeling tussen de verschillende leeftijdscohorten (marktwaarde voor transitie is gelijk aan die erna).

Elke deelnemer heeft door de één-op-één omzetting voor en na omzetting exact dezelfde opgebouwde kapitalen/aanspraken en dus marktwaarde. Er gaan geen delen van zijn/haar kapitaal of aanspraak naar andere deelnemers toe, ongeacht leeftijdscohort. Het vormen van een risicodelingsreserve of compensatiedepot uit fondsvermogen is niet aan de orde. Ook het eigen vermogen van SNPS, dat hoger is dan het MVEV, zal door SNPS één-op-één worden omgezet. Vanwege het feit dat in financiële zin geen sprake is van invaren, is het dus ook niet noodzakelijk om een operationele reserve in te richten op transitiedatum.

Shell NL verschaft, indien de situatie daarom vraagt, de nodige financiële middelen om een toereikend niveau van het MVEV van SNPS te borgen. Dit volgt uit de huidige uitvoeringsovereenkomst waarin is opgenomen dat werkgever (via een aanvullende premie) aan SNPS de nodige financiële middelen verschaft indien SNPS onverhoopt niet aan de minimale wettelijke balanscomponenten kan voldoen.

SNPS voldoet hiermee volgens het bestuur aan de vijf handvatten die DNB in zijn e-mail van 12 juni 2024 heeft verstrekt, waardoor geen kwantitatieve berekeningen hoeven te worden gemaakt. Voor SNPS geldt dat voor alle deelnemersgroepen, of het nu om opgebouwde persoonlijke pensioenkapitalen, de variabele uitkeringen of de uitkeringen gaat die voortvloeien uit de risicodekkings die bij SNPS verzekerd zijn, de marktwaarde van de kapitalen c.q. de uitkeringen voor en na de transitie aan elkaar gelijk zijn. SNPS kan derhalve voor alle deelnemers het kapitaal c.q. de rechten één-op-één overzetten naar de nieuwe FPR, zonder dat sprake is van herverdeling c.q. het uitdelen van buffers. Derhalve is er geen noodzaak om een berekeningssystematiek toe te passen om in te varen².

Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)

SNPS moet ook na de implementatie van de Wtp beschikken over een MVEV dat berekend wordt conform artikel 131 Pw en artikel 11 leden 5 en 6 Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen

(Besluit FTK). Het MVEV bestaat voor SNPS uit de volgende drie elementen:

- MVEV voor beheerslasten
- MVEV voor risicokapitaal bij overlijden
- MVEV voor arbeidsongeschiktheidspensioenen

Het MVEV voor beheerslasten is gelijk aan 25% van de reguliere beheerslasten van het afgelopen jaar. Omdat SNPS de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid volledig heeft verzekerd op basis van een garantiecontract, is het bestuur van mening dat de regels voor het bepalen van het MVEV voor deze elementen leiden tot een MVEV waarvan de hoogte geen economisch verband houdt met het risico dat wordt gelopen.

SNPS heeft daarom in het verleden gedeeltelijke ontheffing bij DNB aangevraagd, die vervolgens door DNB is verleend. De Wtp-transitie wijzigt deze regels niet. Voor het overlijdensrisico mag SNPS een MVEV aanhouden van 1% van de totale voorzieningen. Voor het arbeidsongeschiktheidsrisico geldt de in het Besluit FTK vastgestelde formule. De beschikking is geldig zolang SNPS haar overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's heeft verzekerd. Omdat de verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen vanaf 2026 niet meer binnen SNPS plaatsvindt, zal de derde component vanaf 2026 niet meer op SNPS van toepassing zijn.

Het MVEV van SNPS bedroeg ultimo 2023 EUR 6.908.000, hetgeen ruimschoots gedekt wordt door het eigen vermogen van EUR 15.128.000.

Operationele reserve

Een pensioenfonds mag bij de toepassing van de omrekenmethoden bij invaren een operationele reserve vormen, mits de omvang van deze operationele reserve vooraf is onderbouwd en de vorming en omvang in het implementatieplan is opgenomen. De operationele reserve is eigen vermogen van het pensioenfonds dat alleen voor de toepassing van de omrekenmethoden specifiek wordt gevormd. Na het moment van invaren is het onderscheid tussen de "operationele reserve" en de (overige) reserve niet relevant. De operationele

reserve is een wijze om meer eigen vermogen bij transitie te kunnen afzonderen dan het bedrag aan MVEV.

Omdat bij SNPS in financiële zin geen sprake is van invaren, is het dus ook niet noodzakelijk om een operationele reserve in te richten op transitiedatum. Het eigen vermogen van SNPS, dat hoger is dan het MVEV, zal daarom door SNPS, evenals de pensioenkapitalen en ingegane (variabele) uitkeringen, één-op-één worden omgezet.

Arbeitsongeschiktheidsnabestaandenpensioenen, en premievrije voortzetting

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe SNPS bij de transitie omgaat met het nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

Nabestaandenpensioenen

Partnerpensioenen

Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering betreft in de nieuwe brutoregeling een risicodkking en bedraagt 35% van het pensioengevend inkomen tot het maximum pensioengevend salaris. Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering wordt in de nieuwe nettoregeling een risicodkking en bedraagt voor huidige en nieuwe SNPS-deelnemers op nettobasis 17,5 % van de pensioengrondslag.

Na het eindigen van de deelneming, sluit de pensioenregeling aan op de wettelijke verplichting om de dekking van het partnerpensioen voort te zetten. De dekking van het partnerpensioen loopt dan gedurende drie maanden door. De dekking eindigt eerder als de gewezen werknemer een dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever of als het ouderdompensioen ingaat. Als de gewezen deelnemer van SNPS na het eindigen van de deelneming recht krijgt op een WW-uitkering of Ziektewetuitkering dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van drie maanden

door. Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten.

SNPS sluit per 1 januari 2026 een nieuw herverzekeringsovereenkomst af op basis van de gewijzigde risicodkking voor partnerpensioenen vóór de pensioendatum. Op deze datum loopt de huidige herverzekeringsovereenkomst ook af. Uitgangspunt is dat het toekomstig partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum variabel wordt. Dit conform het huidige partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum (in het CVP). Hiervoor zal de nieuwe herverzekeringsovereenkomst het karakter van een kapitaalovereenkomst hebben, waarbij het kapitaal bij overlijden van de deelnemer wordt aangewend voor de aankoop van een variabele uitkering in het CVP, in plaats van de huidige renteverzekering.

Voor bestaande partnerpensioenuitkeringen (ingegaan vóór pensioendatum vanuit door SNPS afgesloten externe risicoverzekeringen) stellen Shell NL en de COR in het transitieplan voor om deze in te varen in de nieuwe pensioenregeling en om te zetten naar variabele uitkeringen. Extern onderzoek heeft aangetoond dat het invaren van ingegane (tijdelijke) partnerpensioenuitkeringen financieel waarschijnlijk niet haalbaar is omdat deze zijn ondergebracht bij een externe herverzekeraar. Reeds ingegane partnerpensioenuitkeringen worden derhalve ongewijzigd voortgezet en derhalve één-op-één overgezet naar de nieuwe FPR (met vaste geïndexeerde levenslange uitkeringen)..

De consequentie is dat SNPS vanaf transitiedatum twee regelingen voor partnerpensioenen gaat voeren: (i) vóór 1 januari 2026 ingegane partnerpensioenuitkeringen blijven vaste uitkeringen met een vaste indexatie van 2% en (ii) partnerpensioenuitkeringen die op of na 1 januari 2026 ingaan, worden variabele uitkeringen. In de administratie wordt geoormerkt wanneer het partnerpensioen is ingegaan.

Wezenpensioenen

Het wezenpensioen wordt enkel in de brutoregeling verzekerd (op basis van risicodkking) en

² Dit komt overeen met het antwoord van de regering tijdens de parlementaire behandeling van de Wtp dat het opgebouwde kapitaal bij bestaande beschikbare premieregelingen één-op-één kan worden overgezet naar de nieuwe premieovereenkomst en hiervoor geen omrekenmethode nodig is (Tweede Kamer, 36 067, nr. 9, p. 12).



bedraagt per wees 8% van het pensioengevend inkomen tot het maximum. In de nettoregeling is geen sprake van wezenpensioen. Het wezenpensioen eindigt als de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt. Er is een dubbele dekking bij volle wees. Nieuw ontstane uitkeringen van het wezenpensioen worden variabel.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

De nieuwe FPR kent geen verzekering voor een uitkering in het geval van arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering wordt vanaf 1 januari 2026 door de werkgever buiten de pensioenregeling gebracht en verzekerd bij een nog nader te bepalen verzekeraar.

Reeds vóór de transitiedatum ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen zullen na de transitie door SNPS ongewijzigd worden voortgezet en derhalve vaste uitkeringen blijven. Voor zover dat nog niet het geval is, zullen de reeds bestaande uitkeringen rechtstreeks door de herverzekeraar aan de deelnemer worden uitbetaald.

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

Voor deelnemers met een op 1 januari 2026 reeds ingegane premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVI) geldt de wettelijke verplichting dat zij de toezegging van de actieve deelnemers moeten volgen en dus over gaan naar de vlakke premie. Actieve deelnemers krijgen voor de overgang naar de vlakke premie een compensatie in de loonsfeer van de werkgever op basis van het transitieplan. Voor deelnemers met een ingegane PVI is een dergelijke compensatie niet mogelijk, omdat zij (voor het deel waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn) geen dienstverband meer hebben met de werkgever.

Het voornemen van het bestuur van SNPS is om het bestaande herverzekeringscontract aan te passen naar een dekking op basis van de nieuwe vlakke premie. De meerwaarde uit de lopende herverzekeringscontracten wordt toegekend aan het opgebouwde pensioenkapitaal van de betreffende arbeidsongeschikte deelnemer. Indien blijkt dat dit niet leidt tot een vergelijkbare compensatie

voor de overgang van een met de leeftijd stijgende premie naar een vlakke premie als bij actieve deelnemers, zal SNPS in overleg treden met Shell NL om tot een oplossing te komen. Daarbij wordt rekening gehouden dat SNPS weinig tot geen eigen vermogen heeft om deze specifieke, en in omvang beperkte, groep deelnemers te compenseren.

Transitie-effecten algemeen

Zoals hierboven aangegeven vindt tijdens de Wtp-transitie bij SNPS geen herverdeling van middelen plaats tussen de deelnemers onderling en het eigen vermogen blijft ongewijzigd. Er vinden hierdoor dus ook geen omrekeningen plaats en derhalve kunnen geen transitie-effecten ontstaan. De dekkingsgraad van SNPS heeft dan ook geen enkele rol tijdens de transitie.

Het enige transitie-effect dat wel optreedt wordt veroorzaakt door de overgang van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit heeft alleen betrekking op de toekomstige premie inleg van de actieve deelnemers en is derhalve een wijziging in de toekomstige opbouw.

Evenals Shell NL en de COR in het transitieplan, heeft ook SNPS gekeken naar twee kwantitatieve maatstaven om de transitie-effecten te beoordelen. Deze twee maatstaven worden hieronder verder toegelicht:

- Pensioenverwachtingen als gevolg van de overgang naar de gewijzigde pensioenovereenkomst in verschillende scenario's.
- Bruto profijt-effecten.

Beide kwantitatieve maatstaven zijn wettelijk verplicht voor de transitie naar een FPR en als zodanig ook opgenomen in het transitieplan. Daarbij wordt opgemerkt dat de huidige SNPS-regelingen al premiereregelingen zijn waarbij de op de transitiedatum opgebouwde kapitalen van de deelnemers niet worden geraakt. Er is geen vermogen in het fonds aanwezig om in te zetten voor de compensatie van de doorsneesystematiek, aangezien

het totale vermogen van het fonds gelijk is aan het totaal van de individuele vermogens van de deelnemers plus een klein eigen vermogen voor onvoorziene omstandigheden.

Het is daarnaast aan Shell NL en de COR om de hoogte van de toekomstige premie vast te stellen en met elkaar overeen te komen hoe wordt omgegaan met de compensatie voor de overgang van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Shell NL en de COR zijn hierbij overeengekomen om de afschaffing van de doorsneesystematiek buiten de pensioensfeer, in de loonsfeer, te compenseren. Bij SNPS betreft dit de consequenties voor bepaalde groepen actieve deelnemers vanwege het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie. Na overleg tussen DNB en SNPS heeft DNB daarom aangegeven dat SNPS de cijfers voor het bruto profijt en de pensioenverwachting moet berekenen exclusief de compensatie voor de doorsneesystematiek. Dit betekent dat de compensatie voor de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie buiten de berekeningen in het invaarsjabloon is gehouden. De berekeningen zullen dan ook geen beeld geven van de totale transitie inclusief de compensatie van de doorsneesystematiek, maar alleen van de regelingswijziging die door de transitie in gang wordt gezet.

Voor de projectie maatstaf pensioenverwachting is gekeken naar zowel het verwachte scenario, een pessimistisch en een optimistisch scenario.

Beide maatstaven zijn op een dusdanige manier berekend dat zowel gekeken kan worden naar absolute uitkomsten als naar relatieve uitkomsten, waarbij een vergelijking is gemaakt tussen de huidige premie-inleg en de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioenge-rechtigden.

Ortec Finance heeft voor SNPS de berekeningen uitgevoerd. Het betreft hier de bruto profijt berekeningen en de berekeningen voor de pensioenresul-

taten. Omdat de berekeningen van Ortec Finance geen feitelijke transitieberekeningen bevatten waarin sprake is van herverdelingseffecten heeft SPN met een intern rekenmodel de berekeningen van Ortec Finance op plausibiliteit kunnen toetsen. Hierbij is zo veel mogelijk uitgegaan van de uitgangspuntennotitie zoals die door Ortec Finance is opgesteld.

Bruto profijt effect

Dit betreft het basisscenario bruto profijt uit het DNB-invaarsjabloon. De waarde van de pensioenvermogens voor en na toedeling zijn aan elkaar gelijk aangezien geen feitelijke omrekening op het moment van de transitie plaats zal vinden.

De contante waarde van de toekomstige premie-inleg wijzigt voor de actieven. In de onderstaande grafiek wordt de relatieve wijziging van de contante waarde van de toekomstige inleg voor en na wijziging van de pensioenregeling getoond. Aangezien de compensatie vanwege de overgang op een leeftijdsafhankelijke premie,

buiten het pensioenfonds door de werkgever via het salaris toegekend wordt, is deze compensatie niet meegenomen.

De paarse lijn betreft de wijziging per leeftijd zoals die door Ortec Finance is berekend. Dit betreft de cijfers die in het invaarsjabloon staan. De groene lijn geeft de uitkomsten weer van de interne plausibiliteits-berekening zoals uitgevoerd door SPN. Qua bruto profijt gaan "jongere" deelnemers er op vooruit en de "oudere" deelnemers er op achteruit. Dit is laatste is logisch aangezien in de berekeningen de door de oudere groep verkregen compensatie die in de loonsfeer wordt ontvangen niet is meegenomen. Indien deze wel was meegenomen, zou het bruto profijt voor alle deelnemers op of boven de 0% liggen.

Beide lijnen vertonen een vergelijkbaar beeld. Tot ongeveer 40-jarige leeftijd is het bruto profijt positief voor de deelnemer en daarna negatief. Bij hoge leeftijden wordt het negatieve bruto profijt weer steeds minder negatief. Het bestuur van

SNPS trekt hieruit de conclusie dat de berekeningen van Ortec Finance plausibel zijn. Verschillen in berekeningsuitkomsten tussen het "versimpelde" model van SPN en de uitkomsten van Ortec Finance kunnen bijvoorbeeld verklaard worden door een verschil in timing van de waardering.

Verwachte pensioenresultaten

Dit betreft het basisscenario pensioenverwachting uit het DNB-invaarsjabloon. Het verwachte, het slecht weer en het goed weer pensioenresultaat voor de niet-actieve deelnemers blijft ongewijzigd na wijziging van de pensioenregeling. Voor de actieve deelnemers wijzigen de pensioenresultaten wel aangezien voor die groep de toekomstige premie-inleg wijzigt.

In de onderstaande grafiek worden voor de groep actieve deelnemers per leeftijd de relatieve wijziging van het verwachte, het slecht weer en het goed weer pensioenresultaat getoond. De paarse lijn toont de relatieve wijziging van Ortec Finance. De groene lijn toont de uitkomsten van de plausi-

biliteitsberekening zoals SPN die voor SNPS heeft uitgevoerd. Ondanks dat door de complexiteit van de berekeningen er beperkte afwijkingen kunnen optreden sluiten de SPN resultaten goed aan op de door Ortec berekende resultaten.

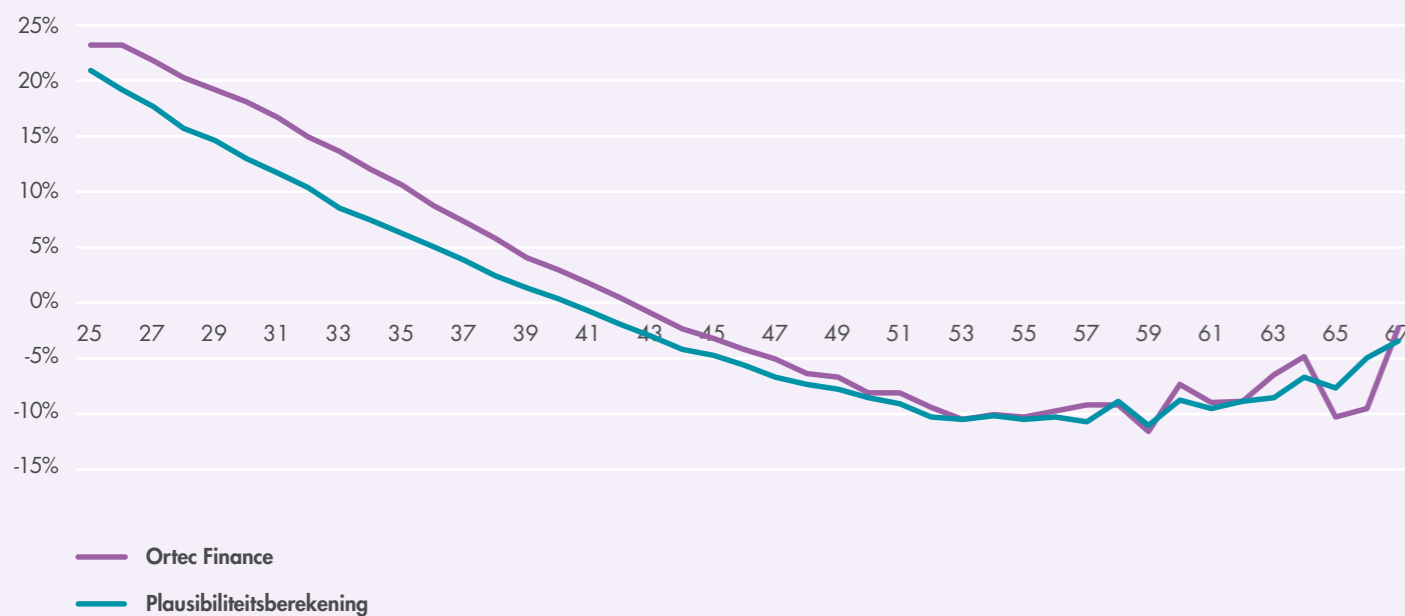
Op grond van deze uitkomsten vindt het bestuur van SNPS de door Ortec Finance gepresenteerde berekeningsresultaten plausibel.

De berekeningen zoals Ortec Finance die heeft gemaakt voor het invaarsjabloon heeft SPN grotendeels kunnen reproduceren. SPN vindt derhalve de berekeningsuitkomsten van Ortec Finance plausibel.

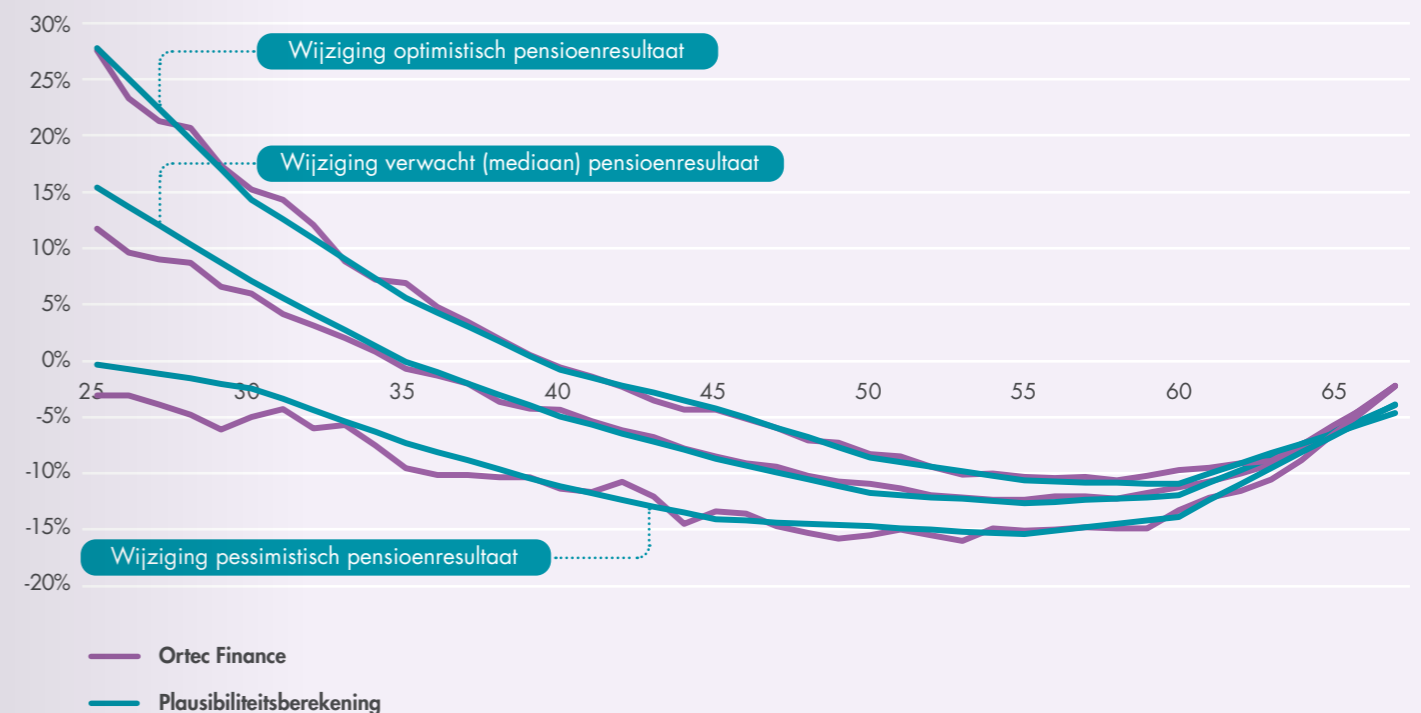
Conclusies met betrekking tot transitie-effecten

Omdat SNPS zowel voor als na de transitie een premieregeling uitvoert, betreffen de gemaakte vergelijkingen feitelijk een vergelijking van de premie-inleg. Omdat de nadelige gevolgen (voor bepaalde groepen actieve deelnemers) vanwe-

Bruto profijt effect



Wijziging optimistisch, mediane en pessimistisch pensioenresultaat



ge het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie, worden gecompenseerd in de loonsfeer zal het effect van de transitie niet volledig bij het fonds zichtbaar zijn. Individuele deelnemers krijgen immers de keuze om de in de loonsfeer ontvangen compensatie al dan niet vrijwillig in te leggen in de pensioenregeling (tot aan het fiscale maximum).

Voor de maatstaf bruto profijt heeft SNPS derhalve vastgesteld dat de waarde van het opgebouwde vermogen per deelnemer voor en na de transitie gelijk is. Hiermee wordt voor iedere deelnemersgroep aangetoond dat er geen sprake is van herverdeling. De bandbreedte is hier dus voor iedere deelnemer nul. De bandbreedte voor de bruto profijt uitkomsten en de maatstaf pensioenverwachting zijn voor de deelnemersgroepen slapers en gepensioneerden ook nul, aangezien hier geen sprake meer is van toekomstige opbouw.

Voor de actieve deelnemers geldt dat de bruto profijt effecten afhankelijk zijn van de rentestand van de overgang van een stijgende premiestaffel naar een vlakke premie. Hoe hoger de rente, hoe groter het bruto profijt effect zal zijn. Dit is het grootst voor de jongere deelnemers. De relatieve verandering in de verwachtingsmaatstaf zal voor actieve deelnemers ook wijzigen als de rente wijzigt of de scenarioset wijzigt.

Omdat zowel de huidige als de toekomstige regeling een premieregeling betreft waarbij dit soort risico's deelnemersrisico's zijn, er geen herverdeling van kapitalen plaatsvindt, de compensatie van de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie in de loonsfeer plaatsvindt en SNPS geen zeggenschap heeft over zowel de hoogte van de (leeftijdsafhankelijke) huidige premie-inleg als de toekomstige (leeftijdsonafhankelijke) toekomstige premie-inleg, heeft het bestuur geen expliciete bandbreedtes vastgesteld voor het percentage bruto profijt effect en het percentage van de relatieve verandering van het pensioenbedrag voor actieve deelnemers. Deze kan feitelijk oneindig zijn.





5 Evenwichtige belangenafweging

Door de Shell NL en de COR zijn de doelstellingen van de transitie opgeschreven op pagina 13 van het transitieplan van SNPS. Het bestuur ondersteunt deze door de werkgever opgestelde doelstellingen.

Deze doelstellingen zijn door het bestuur voor de na de transitie in uitvoering te nemen pensioenregeling als volgt vertaald en vastgelegd:

- Er is sprake van voortzetting van de reeds per 1 april 2017 door SNPS uitgevoerde premieregelingen (bruto en netto) met een variabele uitkering op grond van de Wet verbeterde premieregeling, waarbij vanaf de implementatiedatum van 1 januari 2026 sprake zal zijn van een (verplichte) leeftijdsonafhankelijke premie van 23% van de pensioengrondslag.
- Er wordt geen gebruik gemaakt van het wettelijk overgangsrecht om de leeftijdsafhankelijke premiestaffel voor huidige deelnemers in de SNPS-regeling (bruto en netto) te behouden.
- De benodigde compensatie voor bepaalde groepen (oudere) deelnemers in SNPS vanwege de overgang van een leeftijdsafhankelijke naar een 'vlakke' leeftijdsonafhankelijke premie vindt buiten de pensioensfeer plaats (in de loonsfeer van de hiervoor in aanmerking komende deelnemers door de werkgever).
- Er wordt geen gebruik gemaakt van een risicodelingsreserve.
- De bestaande individuele pensioenkapitalen en CVP-uitkeringen blijven onveranderd en er vindt op de transitiedatum op geen enkele

wijze herverdeling van gelden binnen het pensioenfonds plaats.

- SNPS gaat er na afstemming met DNB vanuit dat, hoewel formeel-juridisch gezien sprake is van invaren, er in technische zin geen invaarberekeningen hoeven te worden gemaakt.
- De dekking van het partnerpensioen (in geval van overlijden vóór de pensioendatum) verandert vanaf de transitiedatum van een dienstjaren gerelateerde opbouw op risicobasis in een opbouw van 35% van het salaris (op risicobasis).

Omdat SNPS momenteel al een beschikbare premieregeling met collectieve uitkeringsfase uitvoert, zijn de wijzigingen voor SNPS beperkt en raken de wijzigingen alleen de toekomstige opbouw van de actieve deelnemers. Hierdoor is de evenwichtigheid met name bekeken vanuit een kwalitatief perspectief en zijn de voor de transitie gemaakte c.q. benodigde berekeningen vooral gebruikt ter ondersteuning van de kwalitatieve afwegingen.

Alle deelnemersgroepen in het fonds zijn door het bestuur bekeken:

- Voor de pensioengerechtigden geldt dat de transitie niet leidt tot wijzigingen. Het pensioenvermogen voor en na de transitie is exact gelijk en iedere uitkering blijft zoals die is. Er is geen sprake van herverdeling. Het bruto profijt effect is nul.
- Voor de gewezen deelnemers geldt dat de transitie niet leidt tot wijzigingen. Het pensioenvermogen voor en na de transitie is exact gelijk. Er is geen sprake van herverdeling. Het bruto profijt effect is nul.



- Voor de actieve deelnemers geldt:
 - Het op de transitiedatum opgebouwde pensioenvermogen wijzigt niet. Dit is voor de transitie exact gelijk aan na de transitie. Er is geen sprake van herverdeling.
 - De toekomstig in te leggen premie wijzigt van een leeftijdsafhankelijke premie naar een leeftijdsafhankelijke premie. Afhankelijk van de rentestand leidt dit vanaf leeftijd 40-45 tot een negatief effect op het bruto profijt als gevolg van het verlies van een hogere premie in de toekomst. Voor jongere leeftijd is het bruto profijt effect positief.

Het bestuur van SNPS heeft vastgesteld dat actieve deelnemers voor het verlies aan pensioenopbouw een compensatie ontvangen – voor de invoering van een leeftijdsafhankelijke premie – in de loonsfeer. Er hebben over de hoogte van de toekomstige vaste premiebijdrage en de compensatie voor het vervallen van de leeftijdsafhankelijke bijdrage derhalve gesprekken plaatsgevonden tussen Shell NL en de COR. Het is verder niet aan SNPS om vast te stellen of deze compensatie evenwichtig is aangezien deze compensatie noch door SNPS wordt uitgevoerd, noch wordt gefinancierd.

Uit het transitieplan blijkt wel dat de compensatie dusdanig is vastgesteld dat de verwachte pensioenuitkomsten voor ieder leeftijdscohort in de pensioenregeling tenminste gelijk zijn aan de oude situatie. Dat wordt nog versterkt door de extra aanvulling in de bruto pensioenregeling toegekend aan huidige actieve deelnemers ten behoeve van toekomstige evenwichtigheid. Deze aanvulling wordt eveneens door de werkgever in de loonsfeer betaald.

Conclusie evenwichtige belangenafweging

Het bestuur van SNPS heeft de evenwichtigheid met name beoordeeld op basis van kwalitatieve overwegingen en de in de transitie gemaakte berekeningen gebruikt om deze overwegingen te ondersteunen. Dit komt omdat de in het verleden opgebouwde rechten en aanspraken 1 één-op-één worden overgezet naar de FPR. Voor de toekomstige opbouw geldt dat de werkgever in het transitieplan het fonds vraagt om vanaf 1 januari 2026 te werken met een vlak premiepercentage.

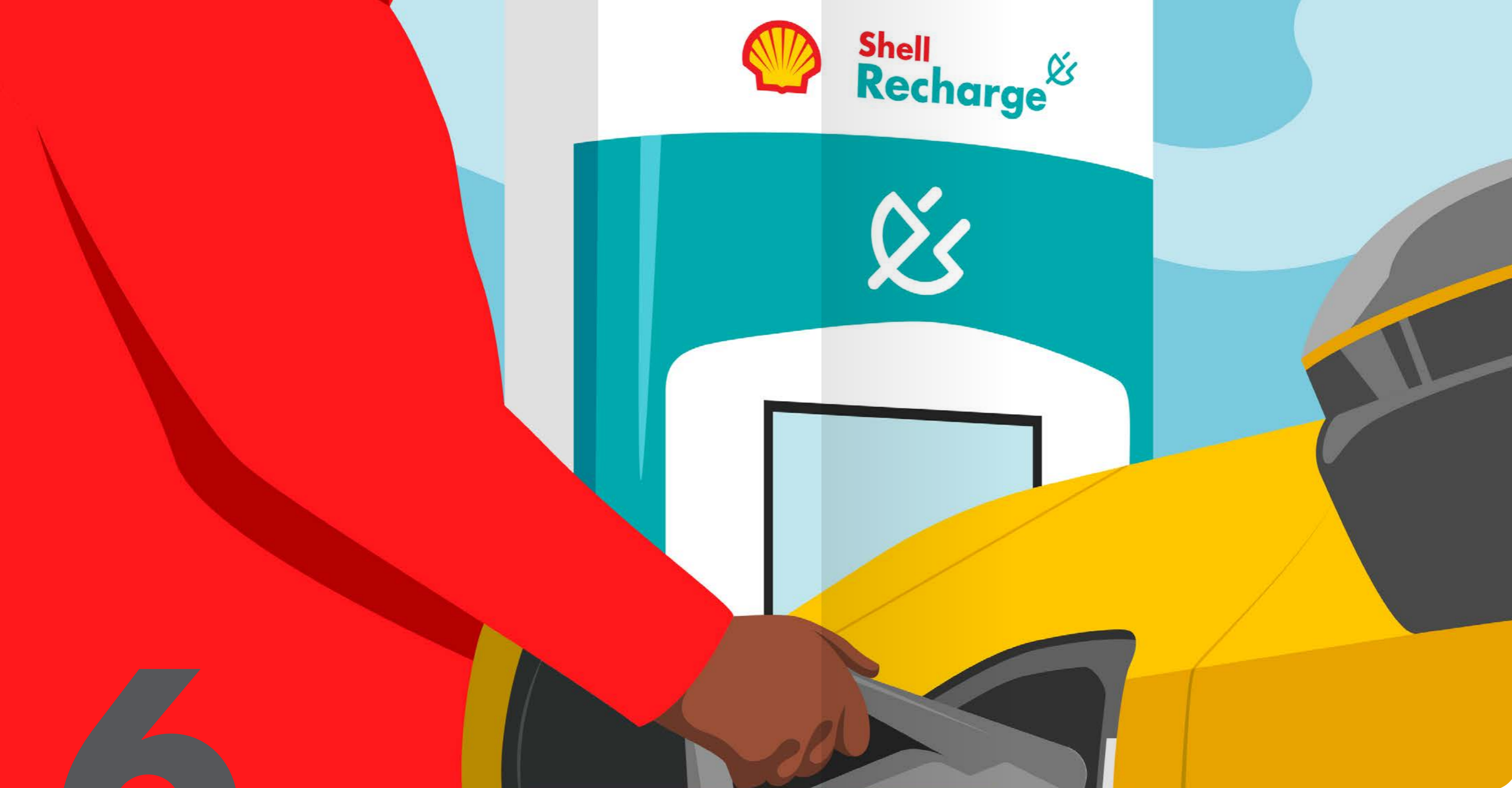
Op basis hiervan trekt het bestuur van SNPS de volgende conclusies:

Formeel is weliswaar sprake van een wijziging van de huidige premieregeling in een FPR, maar omdat de regeling binnen SNPS reeds nu een premieregeling met een collectieve uitkeringsfase is, is geen sprake van verandering van de reeds in het verleden opgebouwde aanspraken en lopende uitkeringen. Dit wordt bevestigd door het feit dat het bruto profijt van de transitie nul is voor inactieve deelnemers en voor het reeds opgebouwde pensioenkapitaal van actieve deelnemers.

- De overgang op een vlakke premie voor toekomstige opbouw raakt de oudere actieve deelnemers. Deze ervaren een achteruitgang in verwachte pensioenaanspraken. Het bestuur stelt vast dat in het transitieplan is beschreven dat deze achteruitgang volledig in de loonsfeer wordt gecompenseerd. Echter, de vaststelling van de hoogte van de toekomstige premie en de hoogte van de compensatie in de loonsfeer is ter besluitvorming aan Shell NL en de COR.
- Gegeven bovenstaande concludeert het bestuur dat de transitie niet onevenredig ongunstig is voor (groepen van) deelnemers of de werkgever.

Aangezien het pensioenvermogen vóór en na de transitie voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden exact gelijk is en iedere uitkering blijft zoals die is, stelt SNPS vast dat het invaren van het pensioenvermogen niet onevenredig ongunstig is voor (groepen van) deelnemers of de werkgever. De effecten van het invaren ten aanzien van het pensioen als geheel leidt daarmee niet tot onevenwichtig nadeel voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of andere aanspraakgerechtigden.

SNPS heeft daarmee vastgesteld dat de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken aanspraak- en pensioengerechtigden en de werkgever in de Wtp-transitie evenwichtig zijn afgewogen en dat deze groepen zich door het pensioenfonds op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.



6 Transitie-FTK en overbruggingsplan

Het onderwerp transitie-FTK is niet van toepassing bij SNPS omdat geen sprake is van discretionaire toepassing door het bestuur van indexatiebepalingen. SNPS voert immers al een premieregeling

uit die geen indexatiebepaling kent. Omdat bij SNPS het transitie-FTK niet van toepassing is, is het opstellen en indienen van een overbruggingsplan ook niet aan de orde.



Hoofdlijnen transitieplan

Dit hoofdstuk beschrijft het besluitvormingsproces van het transitieplan door Shell NL en de COR, en hoe bestuur en fondsorganen evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en conformiteit aan wet- en regelgeving van het transitieplan en de nieuwe pensioenregeling hebben vastgesteld.

Besluitvormingsproces

Shell NL en de COR zijn de formele arbeidsvoorwaardelijke partijen die hebben onderhandeld over de inhoud van het transitieplan (nieuwe pensioenregeling en compensatieregeling) en die overeenstemming over het transitieplan van SNPS hebben bereikt.

Het gehele transitieproces in de arbeidsvoorwaardelijke fase dat heeft geleid tot het transitieplan van SNPS 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.

Bij de inhoudelijke besluitvorming over het transitieplan was het bestuur niet betrokken. Wel nam het bestuur deel aan de Proces Coördinatie Commissie met de werkgever. In deze commissie werd het proces en de voortgang van de arbeidsvoorwaardelijke fase besproken, niet de inhoud van arbeidsvoorwaarden.

Wederzijds begrip en kennisvergaring

Van 2020 tot en met 2022 is tussen Shell NL en de COR tijd besteed aan kennisopbouw over het Pen-

sioenakkoord en de voorgenomen Wtp. Nadat de Tweede Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel is op 30 maart 2023 door Shell NL en de COR in samenwerking de Shell pensioenfondsen in Nederland 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 NL) 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

Vanaf het vierde kwartaal van 2022 hebben Shell NL en de COR per deelonderwerp in meer detail uitgewerkt welke keuzes er moesten worden gemaakt, en welke kwalitatieve en kwantitatieve afwegingen er waren voor bepaalde keuzes. In mei 2023 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 kennisgenomen van deze inzichten ten behoeve van verdere besluitvorming.

Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en een concept transitieplan

Vanaf de zomer van 2023 zijn Shell NL 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

NL en de COR gekomen tot een gezamenlijke visie over de nieuwe pensioenregeling en de transitie maatregelen, die nader zijn uitgewerkt in een conceptvoorstel.

Finaliseren transitieplan

In de daaropvolgende periode is het iteratieve proces tussen Shell NL en 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 tussen Shell NL en SPN om de transitie voor SNPS op juiste wijze vorm te kunnen geven. De werkgever heeft in aparte sessies het bestuur van SNPS een toelichting gegeven op de beoogde nieuwe regeling (juni, juli 2023). De input van het bestuur van SNPS die Shell NL en de COR gedurende het traject hebben ontvangen is meegewogen door Shell NL en de COR. Het definitieve voorstel is uitgewerkt in het transitieplan.

Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

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 hierop is de instemming van de COR verkregen. Daarna heeft Shell NL eveneens op 1 juli 2024 het definitieve besluit genomen. Het definitieve transitieplan met inbaarverzoek van Shell NL en de COR is op 1 juli 2024 vervolgens aan het bestuur van SNPS toegezonden.

Vaststellingswijze van evenwichtigheid transitieplan

Ten behoeve van de hierboven bedoelde overwegingen en keuzes heeft de werkgever de transitie-effecten van de gewijzigde pensioenregeling berekend en opgenomen in het transitieplan. Daarbij is van belang dat in de transitieberekeningen van de werkgever wordt uitgegaan dat actieve deelnemers de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie volledig aanwenden voor pensioenopbouw in de basisregeling van SNPS. Omdat de compensatie door de werkgever buiten de pensioensfeer (in de loonsfeer) plaatsvindt, heeft de actieve deelnemer hierin een eigen keuze.

SNPS heeft de transitie-effecten voor de verschillende groepen belanghebbenden en leeftijdscohorten op basis van de wettelijke voorschriften en scenario's doorgerekend en hieruit volgen geen substantieel andere transitie-effecten in vergelijking met die uit het transitieplan. Op basis van instructie van DNB op het invaardingsjabloon is in deze berekeningen echter niet de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie meegenomen. DNB heeft aangegeven dat SNPS alleen eventuele compensatie binnen de pensioensfeer dient door te rekenen. Aangezien de compensatie buiten de pensioensfeer plaatsvindt, staat het pensioenfonds hier buiten. Bij de evenwichtigheidsafweging houdt SNPS wel rekening met de compensatie in de loonsfeer.

Omdat de pensioenregeling van SNPS op 1 januari 2026 zodanig wordt gewijzigd dat het verschuldigde premiepercentage voor alle deelnemers gelijk is, en na deze wijziging sprake is van een FPR zonder risicodelingsreserve, heeft de werkgever deze effecten berekend door een vergelijking te maken tussen:

- de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst en de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst waarbij de al opgebouwde pensioenkapitalen en -rechten één-op-één worden ingebracht in de nieuwe pensioenovereenkomst. Hierbij is de pensioenverwachting ten aanzien van het ouderdomspensioen weergegeven op basis van een pessimistisch, een verwacht en een optimistisch scenario; en
- het bruto profijt van de niet gewijzigde pensioenovereenkomst af te zetten tegen het bruto profijt van de gewijzigde pensioenovereenkomst waarbij de al opgebouwde pensioenkapitalen en -rechten één-op-één worden ingebracht in de nieuwe pensioenovereenkomst.

Alles overziend concludeert het bestuur dat het transitieplan evenwichtig is en alle betrokkenen zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.



Uitvoerbaarheid transitieplan

Hierna volgt een toelichting op de wijze waarop het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol het VO en de SFH's daarbij hebben gespeeld.

- Het bestuur heeft reeds in 2023 een pensioenbeheerovereenkomst gesloten met APS voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2029.
- In deze pensioenbeheerovereenkomst is voorzien in toekomstige Wtp-aanpassingen.
- De pensioenbeheerovereenkomst voor de periode 2025-2029 wordt zodanig aangepast dat de toekomstige WTP-aanpassingen in werking treden per 1 januari 2026 (in plaats van 1 januari 2025).
- SNPS heeft in mei 2023 en in de eerste helft van 2024 met APS een uitvoeringstoets gedaan op de kenmerken van de (op dat moment waarschijnlijk) nieuwe pensioenregeling met ingang van 1 januari 2026 op basis van de toenmalige PDC van APS.
- In november 2024 heeft APS op basis van een concept pensioenreglement opnieuw een uitvoeringstoets uitgevoerd. Uit deze toets zijn geen regelingskenmerken opgemerkt die leiden tot onmogelijkheden in de uitvoerbaarheid van de regeling en de communicatie naar de deelnemers toe.
- Het bestuur ontleent bovendien vertrouwen in de uitvoerbaarheid aan het feit dat APS/ AIM al sinds 2017 naar tevredenheid een premieregeling met collectief variabele pensioenuitkering voeren voor SNPS.
- De SFHR en SFH-A hebben een positieve conclusie gegeven over de mate waarin het implementatieplan voorziet in een beheerste en integere uitvoering. Zij hebben geen materiële bevindingen geconstateerd.
- Uiteindelijk neemt het bestuur op basis van geformuleerde acceptatiecriteria in Q4 2025 een besluit over de overgang naar de FPR op het nieuwe IT-platform van APS.
- De afspraken uit het transitieplan worden in 2025 verder uitgewerkt in definitieve pensioenreglementen voor de bruto en netto regeling en de respectievelijke uitvoeringsovereenkomsten voor beide regelingen, welke van toepassing worden op 1 januari 2026.
- Bij de totstandkoming van de definitieve pensioenreglementen (bruto en netto) wordt wederom een uitvoeringstoets uitgevoerd, waarbij de integrale regelingen en onderliggende financiële opzet nog een keer getoetst zal worden.

Conformiteit transitieplan met wettelijke voorschriften

Het bestuur heeft de procesevenwichtigheid rondom de besluitvorming nauwgezet gemonitord en geconstateerd dat deze evenwichtig en compliant met alle relevante wet- en regelgeving is.

De voorgestelde FPR voldoet aan de civielrechtelijke en fiscale voorschriften van de Wtp. Met betrekking tot gelijke behandeling gelijke behandeling naar leeftijd en geslacht wordt verwezen naar hetgeen onder hoofdstuk 2, paragraaf gelijke behandeling is opgenomen.

De ingangsdatum van de voorgenomen overgang op 1 januari 2026 ligt voor de uiterste wettelijke datum van 1 januari 2028 en voldoet daarmee aan de Wtp.

Dit alles overziend concludeert het bestuur dat de voorgestelde nieuwe pensioenregelingen aan de wettelijke voorschriften voldoen.

Wel of niet afwijken van transitieplan

Na ontvangst van het transitieplan heeft SNPS, in overleg met de werkgever, op onderdelen nader invulling gegeven aan de door de Shell NL en de COR gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het betreft deels onderdelen waarvoor Shell NL en de COR in het transitieplan expliciet de ruimte aan SNPS hebben gegeven voor een nadere invulling en onderdelen waar uitvoeringstechnische en compliance overwegingen een rol spelen. Waar nodig zal Shell NL eventuele aanpassingen ter instemming aan de COR voorleggen.

Uiterste pensioeningangsdatum

In paragraaf 4.2 en bijlage 4 van het transitieplan is opgenomen dat het uitstellen van de pensioeningangsdatum mogelijk is tot 70 jaar. Hier zitten twee aspecten aan: i) uitstellen van de pensioeningangsdatum en ii) pensioenopbouw tijdens de uitstelperiode.

i) Uitstellen pensioeningangsdatum

APS sluit op basis van hun PDC aan bij de fiscaal

uiterste pensioeningangsdatum van vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregelingen per 1 januari 2026 wordt daarom uitgegaan van deze fiscaal uiterste pensioeningangsdatum. In de praktijk zal dit met name betrekking hebben op uitstel van premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers die geen pensioen meer opbouwen (zogenoemde 'slapersrechten').

ii) Pensioenopbouw tijdens de uitstelperiode

APS biedt vanaf 1 januari 2026 niet langer de mogelijkheid om bij uitstel van de pensioeningangsdatum pensioen op te blijven bouwen na de reglementaire pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Pensioenopbouw na leeftijd 68 jaar past bovendien niet binnen de financiële opzet van de pensioenregelingen van SNPS. De life cycle in de opbouwfase loopt tot leeftijd 68 jaar. Indien na leeftijd 68 jaar nog premie zou binnenkomen bij SNPS, kan deze niet belegd worden in de life cycle. Inkoop in het CVP kan alleen plaatsvinden door het overhevelen van individueel pensioenkapitaal dat is belegd in de life cycle naar het CVP. De pensioenopbouw eindigt derhalve uiterlijk op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

Franchise netto pensioenregeling

Uit bijlage 4 van het transitieplan volgt dat Shell NL en de COR voorstellen om het verschil in de franchise voor de netto pensioenregeling (grensbedrag waarboven netto pensioenaanspraken kunnen worden verworven) voor SNPS-deelnemers (€121.951, niveau 2024) en SSPF-deelnemers (€123.886, niveau 2024) te handhaven.

Op voorspraak van APS wordt in de nieuwe netto pensioenregeling per 1 januari 2026 uitgegaan van één uniforme franchise voor alle deelnemers. In overleg met Shell NL is besloten om hierbij de hoogste van de huidige twee franchises, die voor de SSPF-deelnemers, te gaan hanteren. Dit betekent een beperkte stijging van de franchise in de netto regeling voor de SNPS-deelnemers. De in het transitieplan opgenomen compensatiepercentages voor SNPS deelnemers worden hierop aangepast (verschuiving van

opbouw en compensatie in de netto sfeer naar opbouw en compensatie in de bruto sfeer).

Ingegane premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

In paragraaf 5.2 van het transitieplan geven Shell NL en de COR hun voorkeur aan om de bestaande leeftijdsafhankelijke premiestaffel na de transitie ongewijzigd voort te zetten voor arbeidsongeschikten met een reeds ingegane PVI. Conform het transitieplan heeft hierover verdere afstemming tussen SNPS en Shell NL plaatsgevonden.

Zoals door SNPS met Shell NL besproken, geldt voor deelnemers met een op 1 januari 2026 reeds ingegane PVI de wettelijke verplichting dat de toezegging van de actieve deelnemers wordt gevolgd. Dit betekent dat ook de deelnemers met een reeds ingegane PVI op de transitiedatum van 1 januari 2026 overgaan naar een FPR met een leeftijdsonafhankelijke premie. SNPS is voornemens de bestaande herverzekeringcontracten voor PVI aan te passen naar een dekking op basis van de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie. De meerwaarde van de huidige herverzekeringcontracten ten opzichte van de nieuwe herverzekeringcontracten wordt toegekend aan het opgebouwde pensioenkapitaal van deelnemers met een reeds ingegane PVI op de transitiedatum. Indien blijkt dat dit niet leidt tot een vergelijkbare compensatie voor de overgang van een met de leeftijd stijgende premie naar een vlakke premie als bij actieve deelnemers, zal SNPS in overleg treden met Shell NL om tot een oplossing te komen. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat SNPS weinig tot geen eigen vermogen heeft om deze specifieke, en in omvang beperkte, groep deelnemers te compenseren.

Ingegane herverzekerde nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In paragraaf 5.3 van het transitieplan geven Shell NL en de COR hun voorkeur aan om de bestaande risicoverzekeringuitkeringen aan nabestaanden voor overlijden van de deelnemer in actieve dienst en bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het invaren om te zetten naar variabele uitkeringen. Dit onder het voorbehoud dat deze

voorkeursoptie juridisch mogelijk is, administratief en verzekeringstechnisch uitvoerbaar is en voor de deelnemers niet leidt tot een verslechtering van hun pensioen. Shell NL en de COR laten de definitieve keuze ten aanzien van de omgang met de ingegane herverzekerde pensioenen aan SNPS.

Extern onderzoek door SNPS heeft aangetoond dat het invaren van ingegane (tijdelijke) partner- en wezenpensioenuitkeringen financieel waarschijnlijk niet haalbaar is, omdat deze zijn ondergebracht bij externe herverzekeraars. Bij één van deze herverzekeraars (met een enkele jaren geleden beëindigde herverzekeringsovereenkomst) is een vaste afkoopwaarde van toepassing. Deze afkoopwaarde is beduidend lager dan de daadwerkelijke waarde. Invaren zal derhalve leiden tot een verslechtering van het pensioen van de betrokken gerechtigden. SNPS kiest om die reden voor ongewijzigde voortzetting van reeds ingegane partner- en wezenpensioenuitkeringen.

Reeds vóór de transitiedatum ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen en arbeidsongeschiktheidspensioenen die voortvloeien uit het uitlooprisico, zullen na de transitie door SNPS ongewijzigd worden voortgezet en derhalve vaste uitkeringen blijven (met een vaste indexatie).

Los van de kenmerken van nieuwe regelingen kan er, door 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. De wijze waarop deze aanpassingen geïmplementeerd zullen worden in het pensioenreglement zal tijdig tussen Shell NL en het pensioenfonds worden besproken en indien nodig worden afgestemd met de COR.

Hoofdpijnen van de nieuwe pensioenregelingen

Hieronder staat een beschrijving van de nieuwe pensioenregeling van Shell NL op hoofdpijnen beschreven, met inbegrip van de nadere invulling zoals in de vorige paragraaf beschreven.

Tabel 18: Hoofdpijnen van de nieuwe bruto pensioenregeling

ALGEMEEN	
Naam	Bruto pensioenregeling Shell NL.
Soort regeling	Flexibele premiereregeling voor toekomstig op te bouwen pensioenaanspraken.
Uitvoerder	SNPS voor huidige SNPS-deelnemers en nieuwe medewerkers vanaf 2026.
Ingangsdatum	Uitgangspunt is dat de huidige deelnemers van SNPS per 1 januari 2026 overgaan naar de nieuwe flexibele premiereregeling.
DEFINITIES	
Pensioengevend salaris	Het pensioenbasissalaris vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen.
Franchise	10/7e van het bruto-ouderdompensioen, 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*. * 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.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) minus de franchise.
Pensioenrichtleeftijd	68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen; zie keuzemogelijkheden hierna).
PREMIE-INLEG	
Vaste premiehoogte en keuze werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeverspremie: 21 % van de Pensioengrondslag waarvan 1% reglementair is gerelateerd aan de flexibele werknemerspremie. Deze premie is de spaarpremie, dat wil zeggen de premie exclusief risicopremies en kostencomponenten, die separaat door Shell NL worden betaald. • Werknemerspremie: 7% van de Pensioengrondslag als default met een mogelijkheid om te verhogen naar maximaal 9% en te verlagen tot minimaal 2%.
KEUZEMOGELIJKHEDEN	
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"> • Vaste/variabele uitkering (default). • Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW). • Uitstellen van ingangsdatum (tot 5 jaar na AOW). • Deeltijd pensioen. • Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering. • Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen). • Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan).

RISICOVERZEKERINGEN	
Doorlopend partnerpensioen*	<ul style="list-style-type: none"> • Voor huidige SNPS deelnemers geldt een dekking van 35 % van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van de franchise). • 'Onbepaalde partner' principe.
*Bij overlijden na pensionering geldt de gemaakte keuze op het moment van pensionering. Dit is geen risicoverzekering.	
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst	<ul style="list-style-type: none"> • Maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080). Dit bedrag is een tijdelijke aanvulling op het doorlopende partnerpensioen. • 'Onbepaalde partner' principe. • Eindleeftijd: tot 68-jarige leeftijd van partner.
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van franchise). • Alleen dekking gedurende actieve dienst (in lijn met huidige SNPS-regeling). • Eindleeftijd: 25 jaar. • Dubbele dekking bij volle wees.
(Vrijwillige) voortzetting partnerpensioen na einde deelname	<ul style="list-style-type: none"> • Automatische voortzetting: 3 maanden. • Opt-in mogelijkheid voor vervolgedkking tot pensioneren met een jaarlijkse opt-out mogelijkheid voor deelnemer. • Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt buiten de pensioenregeling gebracht en vanuit de werkgever aangeboden via een nog nader te bepalen verzekeraar. • Uitgangspunt is een dekking van 90% van het pensioengevend salaris tot een maximum gelijk aan de WIA-grens (EUR 71.628 per 1 januari 2024) en een dekking van 70% voor het pensioengevend salaris boven deze grens. • De kosten zullen door de werkgever worden gedragen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> • Onderdeel van de pensioenregeling. • Kosten worden gedragen voor de werkgever.
OVERIG	
Spreadingsperiode uitkeringsfase	Vijf jaar (tenzij door bestuur anders voorgesteld).

Tabel 19: Hoofdpijnen van de nieuwe netto pensioenregeling

ALGEMEEN	
Naam	Netto pensioenregeling Shell NL.
Soort regeling	Flexibele premieregeling voor toekomstig op te bouwen pensioenaanspraken.
Uitvoerder	SNPS.
Ingangsdatum	1 januari 2026.
DEFINITIES	
Pensioengevend salaris	Het pensioenbasissalaris, vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen.
Pensioengrondslag	Het pensioengevend salaris minus de Fiscale Grens (zoals hierna gedefinieerd).
Fiscale Grens	Het bedrag waarboven netto pensioenaanspraken kunnen worden verworven.
Pensioenrichtleeftijd	68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen).
PREMIE-INLEG	
Werkgeversbijdrage	Bijdrage van 21 %* over de Pensioengrondslag die wordt gestort in het brutosalaris * 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).
Vrijwillige bijdrage	In principe mogelijk om vanuit het nettosalaris tot het maximaal fiscale premiepercentage (15 % op netto basis, niveau 2023) bij te sparen.
KEUZEMOGELIJKHEDEN	
Vrijwillige deelname	Deelname aan de netto pensioenregeling is op vrijwillige basis, waarbij de default is dat medewerkers die daarvoor in aanmerking komen deelnemen. Er is een opt-out mogelijkheid indien een deelnemer niet wenst deel te nemen.
Beleggingskeuzes	Premie van deelnemer wordt belegd in één van de lifecycles (neutraal, offensief of defensief) nader in te vullen door bestuur van het fonds.
Soort uitkering	Deelnemer krijgt maximaal 10 jaar voor pensioendatum de voorlopige keuze voor te sorteren op een vaste of een variabele uitkering. Definitieve keuze door deelnemer op pensioendatum.
Keuzes op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> • Vaste / variabele uitkering (default). • Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW). • Uitstellen van ingangsdatum (tot 5 jaar na AOW). • Deeltijd pensioen. • Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering. • Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen). • Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken mits wettelijke toegestaan).

RISICOVERZEKERINGEN

Doorlopend partnerpensioen*	<ul style="list-style-type: none"> • Voor huidige en nieuwe deelnemers geldt een dekking op nettobasis van 17,5 % Voor huidige SSPF-deelnemers geldt een dekking op nettobasis van 10 %. • 'Bepaalde partner' principe. • Kosten worden onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.
*Bij overlijden na pensionering geldt de 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 vervolgedkking tot pensioneren met een jaarlijkse opt-out mogelijkheid voor deelnemer. Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.
Wezenpensioen	Niet van toepassing.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Niet van toepassing.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> • Onderdeel van de pensioenregeling. • Kosten worden onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.

OVERIG

Spreadingsperiode uitkeringsfase	Vijf jaar (tenzij door bestuur anders voorgesteld).
----------------------------------	---



Bijlage: onderwerpen met reacties van sleutelfunctiehouders

Hieronder zijn de onderwerpen weergegeven waarop reacties van de sleutelfunctiehouders zijn ontvangen.

SFH R = sleutelfunctiehouder risicobeheer
 SFH A = sleutelfunctiehouder actuariële functie
 SFH IA = sleutelfunctiehouder interne audit

Nr	Onderwerp	Reactie uitgebracht door	Datum
1	Communicatie	SFH-A	Sept 2024
2	Communicatie	SFH-IA	Sept 2024
3	Communicatie	SFH-R	Nov 2024
4	FPR Contract	SFH-A	Sept 2024
5	FPR Contract	SFH-R	Okt 2024
6	Andere Risico's	SFH-R	Okt 2024
7	Andere Risico's	SFH-IA	Okt/Dec 2024
8	FPR Contract	SFH-R	Okt 2024
9	Datakwaliteit	SFH-R	Okt 2024
10	Datakwaliteit	SFH-A	Okt 2024
11	Datakwaliteit	SFH-IA	Sept/Nov 2024
12	Besluitvorming	SFH-IA	Okt/Dec 2024
13	Besluitvorming	SFH-R	Okt 2024
14	Beleggingsbeleid	SFH-R	Okt 2024
15	Financiële effecten/Evenwichtigheid	SFH-A	Nov 2024



Richtlijnen en Good Practice DNB

De opzet van dit implementatieplan is mede gebaseerd op de Beleidsuiting 'Inhoud Implementatieplan Pensioenfondsen' en 'Good Practice Inhoudsopgave Implementatieplan pensioenfondsen' van [DNB](#).

Disclaimer

Werkgever, deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden kunnen geen rechten ontleen aan dit implementatieplan.

Copyright

The copyright of this document is vested in SNPS.

All rights reserved. Neither the whole nor any part of this document may be reproduced, stored in any retrieval system, or transmitted in any form or by any means (electronic, mechanical, reprographic, recording or otherwise) without the prior written consent of the copyright owner.

Shell Nederland Pensioenfonds Stichting

Postbus 65
2501 CB Den Haag
Nederland

E-mail: info@shellpensioen.nl
Website: www.shellpensioen.nl

