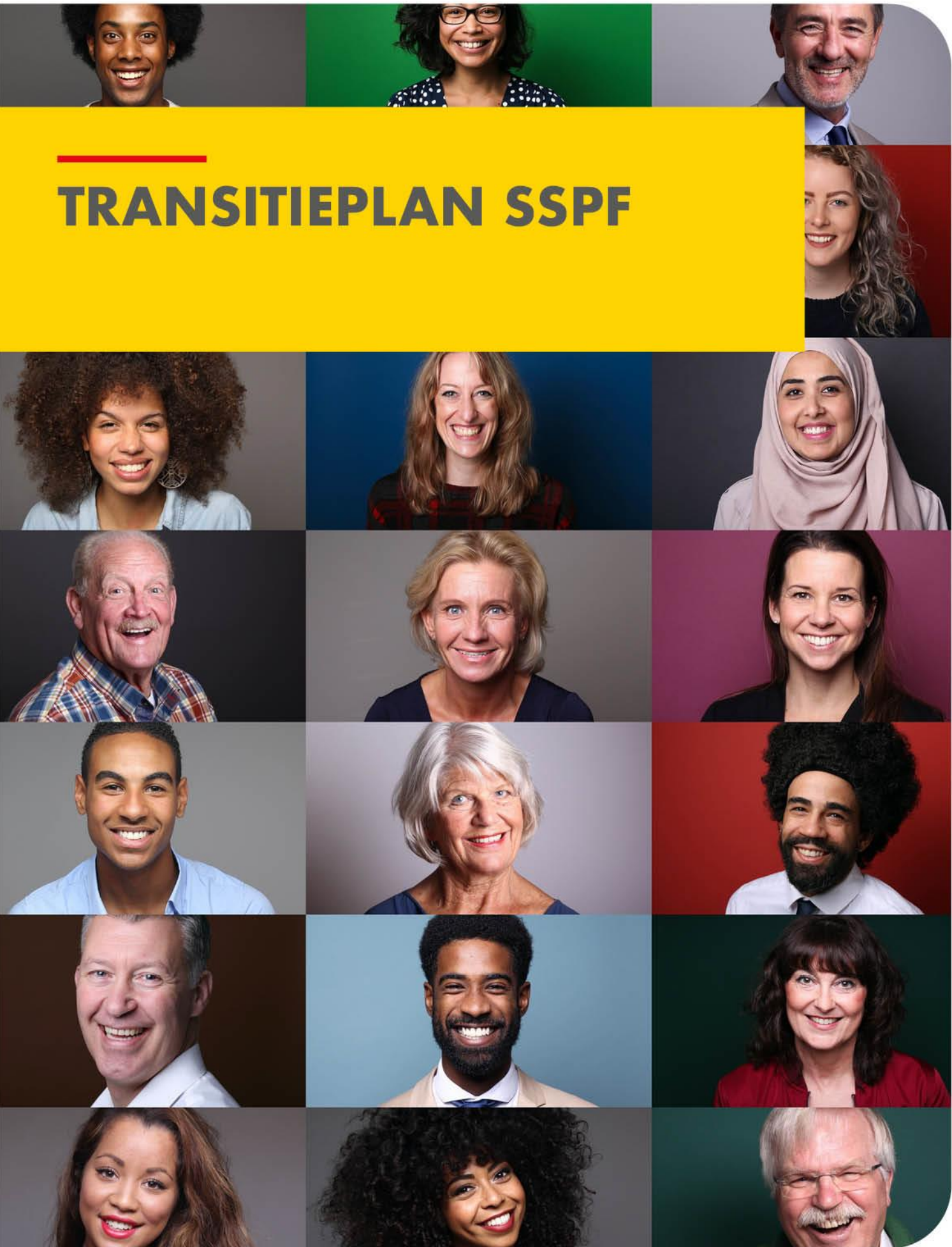




---

# TRANSITIEPLAN SSPF







### Voorwoord

Beste collega's en oud-collega's,

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

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

Een belangrijk onderdeel van deze transitie is het besluit om de opgebouwde pensioenen en pensioenaanspraken in te varen, althans een invaarverzoek daartoe te doen bij het pensioenfonds.

De afweging om in te varen of hard te sluiten heeft bij veel deelnemers vragen opgeroepen. Wij begrijpen dat. In geval van hard sluiten bestaat de indruk dat er niets verandert. Dat is een prettig idee, maar deze indruk is niet juist. We lichten dat graag toe. Invaren geeft (ten opzichte van hard sluiten) alle deelnemers een hoger verwacht pensioen. Dit komt onder andere door de overgang naar het ruimere fiscale stelsel waarin rendementen volledig ten gunste van deelnemers komen en de eenmalige mogelijkheid om de buffers in het fondsvermogen aan deelnemers toe te delen. Daar staat tegenover dat doorrekeningen hebben laten zien dat in geval van hard sluiten de koopkracht van alle deelnemers, inclusief slapers en gepensioneerden, juist afneemt. Dit komt door een gewijzigde toepassing van de wettelijke indexatieregels. Dit is een belangrijk inzicht.

Door in te varen kunnen wij bovendien de kansen van het nieuwe pensioenstelsel voor alle deelnemers, actief en inactief, benutten. Dit leidt tot een hoger verwacht pensioen voor iedereen. Tegelijkertijd worden in de nieuwe pensioenregeling diverse opties ingericht om de risico's op een verlaging van het pensioen te beperken, zoals bijvoorbeeld een risicodelingsreserve.

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

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

Shell Nederland B.V.

Frans Everts  
President-Directeur Shell Nederland B.V.

Centrale Ondernemingsraad

Thijs Terwindt  
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad



## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
1.1. Nieuwe pensioenwetgeving.....	4
1.2. Shell pensioenregelingen .....	5
1.3. Transitieplan.....	5
2. Betrokken partijen, het proces en communicatie .....	8
2.1. Betrokken partijen .....	7
2.2. Proces .....	9
2.2.1. Het gevolgde proces .....	9
2.2.2. Vervolgstappen .....	12
2.3. Reflecties op het hoorrecht .....	14
2.4. Communicatie naar deelnemers .....	14
3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid.....	19
4. De nieuwe pensioenregeling.....	21
4.1. Keuze voor de flexibele pensioenregeling .....	21
4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling.....	22
4.3. Risicoverzekeringen .....	24
5. De transitie voor de bestaande deelnemers .....	26
5.1. Inleiding .....	26
5.2. Invaren.....	26
5.2.1. Verdeling fondsvermogen .....	26
5.2.2. Voorrangsregels.....	29
5.3. Sponsorgarantie .....	30
5.4. Mogelijkheden beleggingen .....	31
5.5. Risicomitigatie gepensioneerden en bijna gepensioneerden.....	33
5.6. Compensatie voor actieve deelnemers.....	34
5.7. Transitierisico en noodprotocol .....	37
5.8. Financiële bijdrage Shell Nederland en invaartransitie .....	38
5.9. Alternatief scenario – hard sluiten .....	39
6. Transitie-effecten.....	43
6.1. Algemeen.....	43
6.2. Toelichting op transitie-effecten.....	45
7. Beoordeling van evenwichtigheid.....	46



Bijlage 1 - Rollen en verantwoordelijkheden .....	48
Bijlage 2 - Instemmingsverzoek, de reactie van de COR en het definitieve besluit van de bestuurder .....	49
Bijlage 3 - Overzicht van de belangrijkste overleggen.....	50
Bijlage 4 - Kenmerken nieuwe pensioenregeling .....	52
Bijlage 5 - Detailuitwerking bij dekkingsgraad 138% .....	55
Gehanteerde veronderstellingen .....	55
Effecten in termen van verwachte pensioenuitkomsten.....	56
Effecten in termen van netto profijt.....	61
Stabiliteit in de uitkeringsfase .....	62
Bijlage 6 - Detailuitwerking bij minimale invaardekkingsgraad van 125%.....	64
Gehanteerde veronderstellingen .....	64
Effecten in termen van verwachte pensioenuitkomsten.....	64
Effecten in termen van netto profijt.....	69
Stabiliteit in de uitkeringsfase .....	70
Bijlage 7 - Koopkrachtontwikkeling bij een dekkingsgraad van 125%.....	72
Bijlage 8 - Demografie SSPF 2023.....	78
Bijlage 9 - Verloop ouderdomspensioen gepensioneerden .....	79
Bijlage 10 - Verloop ouderdomspensioen slapers.....	81
Bijlage 11 - Verloop ouderdomspensioen actieve deelnemers .....	82
Bijlage 12 - Compensatiepercentages.....	83
Bijlage 13 - Gevoeligheidsanalyse: alternatieve rekenrente (bij min. invaardekkingsgraad 125%) .....	84
Bijlage 14 - Uitgangspuntendocument .....	89
Bijlage 15 - Begrippenlijst .....	90



## 1. Inleiding

### 1.1. Nieuwe pensioenwetgeving

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

#### Wat blijft hetzelfde?

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

#### Wat verandert er en wanneer?

De Wtp bepaalt dat toekomstige pensioenopbouw bij een werkgever vanaf uiterlijk 1 januari 2028 uitsluitend in het nieuwe pensioenstelsel plaats kan vinden, waarbij alleen nog maar opbouw in een beschikbare premieregeling is toegestaan met een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie die voor alle actieve deelnemers in de pensioenregeling geldt. De Wtp gaat er daarbij ook vanuit dat al opgebouwde pensioenen in pensioenfondsen in beginsel worden 'ingevaren' naar datzelfde nieuwe stelsel. Alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast en daarmee dus ook de pensioenregelingen van Shell in Nederland.

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

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

De Wtp bepaalt dat de transitie naar het nieuwe stelsel als geheel evenwichtig moet zijn, en dat voor huidige werknemers (actieve deelnemers) eventuele nadelige consequenties van de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie in de huidige SSPF-regeling voor toekomstig gemiste opbouw adequaat moeten worden gecompenseerd, waarbij het uitgangspunt is dat dit voor werkgevers kostenneutraal gebeurt.

Shell Nederland beoogt voor SSPF een transitie te realiseren die in de aard van de wijzigingen volgt wat de Wtp bepaalt en voorstaat. Shell Nederland onderschrijft de

---

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



doelstellingen van de wetwijzigingen, die in belangrijke opzichten aansluiten bij de wijzigingen die Shell Nederland al eerder heeft doorgevoerd in de pensioenregeling voor nieuwe werknemers die sinds 1 juli 2013 is ondergebracht in SNPS. De regeling zoals deze wordt beschreven in dit transitieplan is in lijn met deze doelstellingen.

### 1.2. Shell pensioenregelingen

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

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

Dit transitieplan beschrijft de afspraken tussen Shell Nederland en de Centrale Ondernemingsraad (COR) voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel van de SSPF-regeling. SSPF voert deze bruto pensioenregeling van Shell uit voor werknemers en oud-werknemers die bij Shell in Nederland werkzaam waren vóór 1 juli 2013. Voor wie bij Shell in Nederland werkzaam werd na die datum vindt de pensioenopbouw plaats in de bruto pensioenregeling die door SNPS wordt uitgevoerd. Daarvoor is een separaat transitieplan van kracht. Deelnemers aan de SSPF-pensioenregeling kunnen ook deelnemen aan de netto pensioenregeling als zij voldoen aan de voorwaarden. Voor een beschrijving van de afspraken voor de wijziging en de overgang van de netto pensioenregeling wordt verwezen naar het SNPS transitieplan.

Na een zorgvuldig afstemmingsproces met alle betrokken partijen zijn Shell Nederland en de COR gezamenlijk gekomen tot de vormgeving van een evenwichtige transitie die wordt beschreven in dit transitieplan. Shell Nederland en de COR hebben daarbij uitgebreid stil gestaan bij uitgangspunten en doelstellingen ten aanzien van evenwichtigheid en hebben daarnaast ook gekeken naar alternatieven. De aangegeven punten van aandacht van de Voeks Hoorrecht Commissie (VHC) en het bestuur van SSPF en de zorgpunten van werknemers en inactieve deelnemers, onder meer naar voren gebracht tijdens diverse informatiebijeenkomsten, zijn van invloed geweest op de gemaakte keuzes en de onderbouwing ervan.

### 1.3. Transitieplan

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



## Transitieplan SSPF

vastgelegd in de relevante documenten, namelijk het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst tussen Shell Petroleum B.V. en SSPF.

Shell Nederland en de COR geven via dit transitieplan de opdracht aan SSPF om de voorgestelde pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie vanaf 1 januari 2027<sup>2</sup> uit te gaan voeren op de in dit transitieplan beschreven wijze. Onderdeel van de opdracht is het omzetten van de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en het adequaat compenseren van actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie. Dit alles met inachtneming van de in dit transitieplan omschreven doelstellingen, mits de financiële positie van SSPF zodanig is dat aan de aangegeven doelstellingen voldaan kan worden. Dit transitieplan beschrijft ook de alternatieve besluitvorming en opdrachtverlening aan SSPF indien niet aan de deze voorwaarden kan worden voldaan.

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

Dit transitieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op grond van de Wtp. De in dit document getoonde berekeningen en uitkomsten zijn gebaseerd op modellen en aannames die (deels) door de overheid zijn voorgeschreven en zijn uitgevoerd en gevalideerd door hierin gespecialiseerde experts<sup>3</sup>. Hierin kunnen echter desondanks mogelijk fouten of onvolkomenheden zitten. De uitkomsten geven nadrukkelijk geen garanties voor de toekomst. Shell Nederland en/of de COR aanvaardt daarom geen aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door een eventuele onjuistheid van de getoonde berekeningen en uitkomsten tenzij vaststaat dat deze schade te wijten is aan opzet of grove schuld van Shell Nederland en/of de COR.

---

<sup>2</sup> Deze datum is door SSPF aan Shell Nederland en de COR als uiterste implementatiedatum aangegeven in verband met uitvoerbaarheid en integere bedrijfsvoering.

<sup>3</sup> De berekeningen zijn uitgevoerd door een derde – onafhankelijke - partij, Ortec Finance Investment Consulting B.V. (Ortec Finance). De processen van Ortec zijn ISAE 3000 type I gecertificeerd, hetgeen betekent dat interne beheerprocessen worden uitgevoerd zoals ze zijn beschreven. De ISAE 3000 type I certificering is een kwaliteitscontrole. Naast de interne controleprocessen van Ortec Finance heeft een validatie plaatsgevonden door de actuaris van de COR.





## 2. Betrokken partijen, het proces en communicatie

### 2.1. Betrokken partijen

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

#### Shell Nederland

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

Na het tot stand komen van het Pensioenakkoord in juni 2019 is door Shell een projectteam ingesteld. Dit team bestaat uit collega's van diverse disciplines en met verschillende expertises en heeft als taak het volbrengen van de transitie die met het Pensioenakkoord en de Wtp wordt beoogd. Het projectteam bestaat uit vertegenwoordigers namens Shell Nederland, de Shell Groep en tot februari 2023 hadden ook vertegenwoordigers namens de adviseur van het pensioenfonds, Shell Pensioenbureau Nederland (SPN), zitting in dit team met name om in de eerste fase kennis en interpretatie van wetgeving te bespreken en een verkenning te doen van de mogelijke aankomende veranderingen. Waar nodig is het projectteam bijgestaan door externe adviseurs.

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

#### Centrale ondernemingsraad

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



### Vereniging(en) van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers

Op grond van de Pensioenwet is een wettelijk hoorrecht toegekend aan verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van gewezen deelnemers die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 44a van het Besluit uitvoering Pensioenwet. Reeds in september 2022 heeft Voeks, de Vereniging van Oud-Employés der "Koninklijke/Shell", de vereniging voor gewezen deelnemers en gepensioneerden van SSPF en SNPS, zich bij Shell Nederland gemeld als vereniging in de zin van artikel 150g Pensioenwet om dit wettelijk hoorrecht uit te oefenen. Voeks voldoet aan de wettelijke representativiteitscriteria zoals neergelegd in artikel 44a van het Besluit uitvoering Pensioenwet. Voor het uitoefenen van het hoorrecht heeft Voeks een zogenaamde hoorrechtcommissie (de VHC) ingesteld, die bestaat uit verschillende leden van de Voeks en buitenleden. Voor de Wtp transitie heeft Voeks ook een klankbordgroep ingesteld. Deze groep bestaat uit circa 25 vertegenwoordigers uit de diverse regio's van Voeks en wordt door de VHC gebruikt om meningen en ideeën over de transitie te peilen. Ook de VHC heeft beroep gedaan op externe deskundigen met pensioen-juridische alsook actuariële expertise.

Medio april 2024 zijn Shell Nederland, de COR en SSPF geïnformeerd dat een nieuwe vereniging voor gepensioneerden genaamd V.O.O.R.O.P. is opgericht. V.O.O.R.O.P. heeft zich bij Shell Nederland en de COR aangemeld voor het hoorrecht. Op dat moment was het hoorrecht proces al geruime tijd gestart, waardoor van een tijdig beroep op hoorrecht geen sprake meer kon zijn. Daarnaast bevestigde V.O.O.R.O.P. dat zij niet aan de voorwaarde voor representativiteit voldeed. Shell Nederland en de COR hebben V.O.O.R.O.P. desondanks uitgenodigd voor een kennismaking en nadere toelichting in juni 2024. Vervolgens hebben Shell Nederland en de COR V.O.O.R.O.P. in de gelegenheid gesteld om inzicht te krijgen in het concept transitieplan en toegezegd om – zonder overigens enige gehoudenheid daartoe te erkennen- voorafgaand aan het afronden van het arbeidsvoorwaardelijk overleg de standpunten van V.O.O.R.O.P. aan te horen als zij op dat moment representatief was en de geheimhouding van het vertrouwelijke concept kon waarborgen. V.O.O.R.O.P. heeft van deze gelegenheid geen gebruik gemaakt.

### SSPF

SSPF is verantwoordelijk voor de uitvoering van de huidige pensioenregeling en wordt tevens verzocht de nieuwe pensioenregeling en de beoogde transitie uit te voeren. Binnen het bestuur zijn drie leden aangewezen als aanspreekpunt voor de Wtp. De medezeggenschap binnen het pensioenfonds is ingericht via een verantwoordingsorgaan. Dit verantwoordingsorgaan heeft (verzwaarde) adviesrechten met betrekking tot voorgenomen besluiten van het bestuur inzake invaren, het communicatieplan en aanpassingen van fondsdocumentatie in relatie tot de Wtp. Daarnaast heeft SSPF een raad van toezicht, die toezicht houdt op de correcte en prudente uitvoering van taken en verantwoordelijkheden door het bestuur. Deze raad van toezicht heeft een goedkeuringsrecht op het moment dat het bestuur voornemens is om tot invaren te besluiten. SSPF wordt geadviseerd en ondersteund door SPN en daar waar nodig bijgestaan door externe adviseurs.



### 2.2. Proces

#### 2.2.1. Het gevolgde proces

Een ingrijpende wijziging zoals in dit transitieplan beschreven vergt een uitvoerige en intensieve afstemming tussen betrokken partijen. Het plan is tot stand gekomen volgend op een meerjarige periode van diepgaande kennisopbouw, kwalitatieve en kwantitatieve analyses en uitvoerig overleg met verschillende partijen ten aanzien van alle aspecten van de transitie, mede ondersteund door verschillende externe adviseurs.

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

#### Proces Coördinatie Commissie

Om het te volgen proces te stroomlijnen is een zogenaamde Proces Coördinatie Commissie ('PCC') ingesteld met daarin vertegenwoordiging van Shell Nederland en SSPF (incl. SPN). De PCC heeft als taak om een zorgvuldig proces en de te bereiken mijlpalen te waarborgen, waarbij regelmatig afstemming over de processtappen, tijdslijnen en onderlinge afhankelijkheden ten aanzien van uitvoerbaarheid plaatsvindt. De PCC dient tevens te waarborgen dat alle betrokken partijen kennis hebben van het te volgen proces en elkaars rol en verantwoordelijkheid binnen dat proces. De PCC ziet nadrukkelijk niet toe op de inhoudelijke aspecten van de nieuwe regeling en de transitie, welke in eerste instantie onderdeel zijn geweest van het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen Shell Nederland en de COR. Wel is tijdens het overleg de noodzaak en tijdigheid van inhoudelijke input op verschillende onderdelen van de transitie besproken, om Shell Nederland en de COR tijdig in staat te stellen hier rekening mee te houden bij het vormgeven van het voorstel.

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

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

#### Wederzijds begrip en kennisvergaring

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



betekenen in de specifieke omstandigheden van de Shell pensioenregelingen in Nederland. Ook is tijdens de reguliere overleggen met de COR pensioencommissie, waarbij ook SPN aanwezig was, stilgestaan bij de ontwikkelingen en het delen van kennis. Vergelijkbare sessies hebben plaatsgevonden met het bestuur van SSPF. In deze fase heeft Shell Nederland ook eerste kwantitatieve analyses gedeeld met SSPF. Het delen van deze analyses was ten behoeve van kennisdeling en had mede als doel om tijdig zorgen en vragen te kunnen adresseren.

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

### Verdieping en uitwisseling van visies

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

SSPF heeft begin 2023 eveneens input gegeven op voor de transitie relevante uitvoerbaarheidsaspecten en tijdslijnen, waarbij tevens een initiële uitvoerbaarheidstoets is gedaan op de voorgenomen nieuwe pensioenregeling. SSPF heeft tevens een evenwichtigheidskader en haar belangrijkste aandachtspunten voor een eventueel invaarverzoek met Shell Nederland en de COR gedeeld gedurende de zomer van 2023.

Vanaf deze fase van verdieping is Shell Nederland, middels updates die ieder kwartaal werden gemaakt, de ontwikkelingen van kwantitatieve analyses blijven monitoren. Hiervoor is door Ortec Finance een dashboard ontwikkeld met daarin alle relevante berekeningsuitkomsten. Deze zijn ook gebruikt om op meerdere momenten de COR, SSPF en de VHC van geactualiseerde informatie te voorzien.

### Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en een conceptvoorstel

Met inachtneming van al het bovenstaande zijn Shell Nederland en de COR vanaf de zomer 2023 gestart met de consultatie om te komen tot een nieuwe pensioenregeling en transitiemaatregelen. Het proces en de relevante tijdslijnen binnen het arbeidsvoorwaardelijk overleg zijn via verschillende kanalen aan alle (groepen van) deelnemers gecommuniceerd.

Tijdens deze fase hebben Shell Nederland en de COR ook deelgenomen aan informatiebijeenkomsten die zijn georganiseerd door Voeks, welke hebben geleid tot



een door de VHC opgestelde 'position paper' die op 19 oktober 2023 aan Shell Nederland en de COR is verstuurd.

De aandachtspunten van SSPF en de position paper van de VHC hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de gesprekken die tussen Shell Nederland en de COR hebben plaatsgevonden. Eind 2023 zijn Shell Nederland en de COR gekomen tot een gezamenlijke visie over de nieuwe pensioenregeling en de transitie maatregelen, die nader is uitgewerkt in een conceptvoorstel.

In de periode nadien is invulling gegeven aan een volgende belangrijke stap in het proces. In gesprekken met de VHC hebben Shell Nederland en de COR hun gezamenlijke visie aan de VHC toegelicht. Gelijktijdig is het iteratieve proces met SSPF voortgezet over de gezamenlijke visie van Shell Nederland en de COR ten aanzien van de voorgenomen uitgangspunten, doelstellingen en de belangrijkste aspecten van de transitie. De discussies in deze overleggen zijn meegenomen in het concept transitieplan van Shell Nederland dat uiteindelijk naar de VHC is gestuurd voor het uitoefenen van het hoorrecht. Ook SSPF heeft op dat moment een kopie van het concept transitieplan ontvangen en gelegenheid gekregen vragen en zorgen te delen om zo het iteratieve proces verder invulling te geven.

### Uitoefenen hoorrecht

Het hoorrecht is een extra waarborg voor de positie van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en is bedoeld om belangen van inactieve deelnemers mee te nemen bij de besluitvorming in het arbeidsvoorwaardelijk overleg dat plaatsvindt tussen Shell Nederland en de COR. Dit is des te meer relevant omdat gewezen deelnemers en pensioengerechtigden geen formele rol hebben in het wijzigen van een pensioenregeling en de afspraken die worden gemaakt tussen Shell Nederland en de COR. Het hoorrecht is vanwege het grote aandeel inactieven in SSPF van extra belang en heeft in deze transitie een door de wetgever bedoelde invulling gekregen. In deze transitie is dat hoorrecht uitgeoefend via de hoorrechtcommissie van Voeks, de VHC, die zich in september 2022 bij Shell Nederland heeft gemeld.

Shell Nederland en de COR hebben beide de taak om in de transitie de belangen van alle deelnemers, dus inclusief de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, mee te wegen. In dat kader zijn ook rechtstreekse gesprekken geweest tussen de COR en de VHC. Shell Nederland heeft de COR betrokken bij de invulling van het hoorrecht en is al vroeg in het proces begonnen met het vormgeven daarvan. Die vroegtijdige betrokkenheid - ruim voordat het concept transitieplan is toegezonden - heeft tot doel gehad de VHC in staat te stellen haar zienswijze tijdig te uiten, zodat Shell Nederland en de COR ook al in een vroegtijdig stadium deze zienswijze mee kunnen wegen en om de gepensioneerden, via de Voeks en de VHC, van informatie te voorzien. Om die reden hebben Shell Nederland en de COR ook bijgedragen aan en zijn zij aanwezig geweest bij de informatiebijeenkomsten die door Voeks en de VHC zijn georganiseerd voor haar achterban.

Door de uitwisseling en de dialoog voorafgaand aan het formele consultatieproces met de COR en door betrokkenheid bij de voornoemde informatiebijeenkomsten hebben Shell Nederland en de COR de zienswijzen van de VHC kunnen meewegen in het arbeidsvoorwaardelijke proces en de afwegingen die zij hebben gemaakt. Een



## Transitieplan SSPF

belangrijk onderdeel hiervan was het position paper waarin de VHC haar zienswijze en aandachtspunten onder de aandacht heeft gebracht bij Shell Nederland en de COR.

Dit alles heeft zijn beslag gekregen in een concept van dit transitieplan dat op 22 maart 2024 aan de VHC is voorgelegd ten behoeve van het uitoefenen van het hoorrecht.

Op 12 mei 2024 hebben Shell Nederland en de COR het hoorrecht-rapport inzake de beoordeling van het concept transitieplan (hierna: het rapport) van de VHC ontvangen. In het rapport concludeert de VHC dat het concept transitieplan in haar ogen duidelijk onevenwichtig is en dat hard sluiten te allen tijde de voorkeur geniet. Shell Nederland en de COR hebben de conclusies van de VHC zorgvuldig besproken. In aanvulling op het rapport hebben de constructieve besprekingen die gedurende 2023 en 2024 hebben plaatsgevonden, de regiomeetings en de veelheid aan informatie die over en weer is uitgewisseld geleid tot een gedegen inzicht in de dilemma's, de kwalitatieve en kwantitatieve afwegingen en voorkeuren van de VHC. Dit inzicht heeft bijgedragen aan de vormgeving van de transitieregeling die verder is uitgewerkt in dit transitieplan. Zie voor meer informatie paragraaf 2.3.

### Finaliseren voorstel

Shell Nederland en de COR zijn in december 2023 gekomen tot een gezamenlijke visie die in januari 2024 is gedeeld met de VHC en SSPF en waarover de VHC een oordeel heeft gegeven na het uitoefenen van het hoorrecht. De input van de VHC en SSPF is meegewogen door Shell Nederland en de COR en heeft geleid tot het definitieve voorstel ten aanzien van de Wtp transitie dat is uitgewerkt in dit transitieplan. Hierover zijn ook de werknemers van Shell Nederland en de inactieve deelnemers geïnformeerd.

### Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

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

Op 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 de bestuurder van Shell Nederland eveneens op 1 juli 2024 het definitieve besluit genomen. In Bijlage 2 zijn het instemmingsverzoek, het addendum, de reacties van de COR, en het definitieve besluit van de bestuurder toegevoegd.

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



### 2.2.2. Vervolgstappen

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

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

Met dit transitieplan is het verzoek aan SSPF om de erin gevatte opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling en de voorgestelde omzetting van de bestaande rechten en aanspraken te aanvaarden en per 1 januari 2027 uit te voeren.<sup>4</sup> Als SSPF de opdracht aanvaardt, dan legt het de verdere uitwerking van de regeling en de financiële opzet (inclusief de risicohouding en het beleggingsbeleid) vast in het implementatieplan.

SSPF moet het implementatieplan indienen bij De Nederlandsche Bank (DNB), die vervolgens een periode van ten minste zes maanden heeft om bezwaren daartegen kenbaar te maken, met de mogelijkheid die termijn eenzijdig tweemaal met drie maanden te verlengen. De wettelijke uiterste indieningsdatum van het implementatieplan is 1 juli 2025.

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

Om zeker te stellen dat Shell Nederland, de COR en SSPF hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en consequenties van onder meer arbeidsvoorwaardelijke keuzes voor deelnemers, zullen Shell Nederland en SSPF tijdens het proces van de opdrachtaanvaarding - op iteratieve wijze - daarover afstemming hebben en zal SSPF in dat verband het implementatieplan tijdig voor indiening bij DNB aan Shell Nederland voorleggen.

Als onderdeel van het implementatieplan stelt SSPF ook een communicatieplan op, waarin zal worden toegelicht op welke wijze SSPF – in samenspraak met Shell Nederland – alle deelnemers (verder) zal informeren over de wijziging van pensioenregeling, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten wordt omgegaan. Voor dit communicatieplan is de

---

<sup>4</sup> Het aanvaarden van de in het dit transitieplan vervatte opdracht, behelst tevens het beoordelen van het verzoek van Shell Nederland en de COR om de bestaande rechten en aanspraken in te varen. Het is uiteindelijk aan SSPF om dit verzoek in te willigen, waarbij SSPF de taak heeft om de (gehele) opdracht die is vervat in dit transitieplan integraal te beoordelen op evenwichtigheid. Daarbij wordt opgemerkt dat het standaard invaarpad dat is voorgeschreven in de Wtp zich ook richt tot het pensioenfonds en daarmee een duidelijk omliggend kader geeft, waarbij invaren de hoofdregel is en er limitatieve en strikt omschreven afwijzingsgronden zijn.



wettelijke uiterste indieningsdatum eveneens 1 juli 2025. Ten aanzien van het communicatieplan is de Autoriteit Financiële Markten (AFM) de verantwoordelijke toezichthouder.

### 2.3. Reflecties op het hoorrecht

De VHC heeft al in een vroeg stadium zorgen geuit over de komende pensioentransitie en in het invaren van bestaande pensioenaanspraken in de nieuwe regeling in het bijzonder. Shell Nederland en de COR moeten de transitie echter vormgeven binnen de ruimte die de Wtp biedt. Binnen dat kader kan aan veel door de VHC geuite zorgpunten tegemoet worden gekomen. Voor de door de VHC geuite voorkeur van te allen tijde hard sluiten is echter geen ruimte. Shell Nederland en de COR vinden dit evenmin in het belang van alle deelnemers, ook niet die van slapers en gepensioneerden.

#### Waarom niet hard sluiten als uitgangspunt?

Veelal lijkt de indruk te bestaan dat in geval van hard sluiten er niet veel zal veranderen voor de deelnemers omdat de sponsorgarantie zal blijven bestaan. Dat is niet zo. In een hard gesloten pensioenregeling worden alle huidige actieve deelnemers gewezen deelnemers; er zal geen premie meer worden betaald voor de pensioenopbouw en de indexatie van de nu nog actieve deelnemers. De (voorwaardelijke) indexatie over opgebouwde aanspraken voor alle deelnemers dient in dat geval volledig gefinancierd te worden uit de toekomstige (over)rendementen en de buffers van SSPF. Het is daarbij zelfs de verwachting dat in geval van hard sluiten de koopkracht van deelnemers kan eroderen. Dit komt vooral omdat in geval van een hard gesloten pensioenregeling, de wettelijke indexatieregels niet langer een (eventuele) uitzondering op toekomstbestendig indexeren ("TBI") mogelijk maken. Dat betekent dat vanaf het moment van de transitie SSPF zich zal moeten houden aan de voorwaarden voor TBI.<sup>5</sup> Als gevolg van de TBI-regels zal het verlenen van indexatie moeilijker zijn. Het verlenen van inhaal indexatie zal zelfs veel moeilijker zijn. Deze effecten worden versterkt wanneer het economisch tegen zit. Hoewel de pensioenregeling in beginsel hetzelfde blijft bij hard sluiten en de wettelijke regels met betrekking tot indexatie niet zijn veranderd, heeft de Wtp wel gevolgen voor de toepassing daarvan. Als gevolg daarvan heeft hard sluiten ook gevolgen voor inactieve deelnemers.<sup>6</sup> Zie ook paragraaf 5.9. voor meer informatie over het alternatief van hard sluiten.

Shell Nederland en de COR begrijpen de door de VHC geuite zorgen, maar merken daarbij wel op dat deze zich met name lijken te richten op de gevolgen voor oudere gepensioneerden. Het is echter nadrukkelijk de taak van de VHC om de belangen van alle gepensioneerden en slapers te behartigen. Het is relevant dit specifiek op te merken, omdat in de Wtp-transitie de leeftijd van de deelnemer (in tegenstelling tot het type deelnemer) het meest bepalend is voor de pensioenuitkomsten. In SSPF is een

---

<sup>5</sup> In het (recente) verleden heeft SSPF gebruik gemaakt van een uitzondering op toekomstig indexeren. In geval van een hard gesloten pensioenregeling kan daar in ieder geval geen gebruik meer van worden gemaakt.

<sup>6</sup> Daarnaast zal ook in geval van hard sluiten de uitvoeringsovereenkomst met de daarin overeengekomen sponsorgarantie moeten worden aangepast.





grote groep jongere deelnemers (jonger dan 70 jaar), waarvan een groot deel als slaper of gepensioneerde wordt vertegenwoordigd dient te worden door de VHC. Juist voor deze groepen deelnemers kunnen de conclusies uit het rapport van de VHC niet een-op-een worden doorgetrokken.

### Voorgestelde transitie en input van de VHC

Shell Nederland en de COR willen deelnemers toegang bieden tot de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel om zo een hoger verwacht pensioen met een koopkrachtverbetering te kunnen realiseren. Ook gepensioneerden en slapers hebben voordeel van de voorgestelde invaarttransitie. De zorgen die de VHC heeft geuit via het rapport, en eerder ook in de position paper en gedurende gesprekken die hebben plaatsgevonden zijn zorgvuldig en uitvoerig besproken tussen Shell Nederland en de COR en zijn relevant geweest bij het vormgeven van de voorgenomen transitie zoals is beschreven in het concept transitieplan. Meer in het bijzonder heeft deze input een belangrijke rol gespeeld bij het vormgeven van de volgende kenmerken:

- Het hanteren van een relatief hoge minimaal vereiste dekkinggraad voor invaren ter tegemoetkoming aan de zorg van m.n. gepensioneerden dat er in het nieuwe stelsel geen buffers meer hoeven te worden aangehouden (deze worden bij invaren aan de deelnemers ter beschikking gesteld) en het beschikbaar hebben van voldoende middelen bij invaren.
- Het creëren van risico mitigerende maatregelen ten behoeve van gepensioneerden om de kans op kortingen gedurende de eerste 15 jaar na de transitie te beperken.
- Het voorstellen van een defensieve collectieve uitkeringskring voor gepensioneerden met een vaste jaarlijkse stijging (in plaats van een initiële verhoging) van het pensioen en een verwaarloosbare kans op kortingen. Dit komt tegemoet aan het geluid van gepensioneerden (via VHC) dat menig gepensioneerde niet zozeer geïnteresseerd is in de potentiële verhoging van het pensioen, maar juist belang hecht aan het zonder noemenswaardig risico behouden wat men op dit moment aan pensioen ontvangt.

Bovengenoemde elementen die worden genoemd om eventuele neerwaartse risico's te mitigeren zijn reeds via het concept transitieplan met de VHC gedeeld. De reflecties in reactie op het concept transitieplan en het oordeel van de VHC zoals beschreven in het rapport hebben er bovendien toe geleid dat de voorgestelde transitie en dit transitieplan op meerdere punten zijn aangepast:

- Verhoogde financiële bijdrage Shell NL  
De VHC heeft kenbaar gemaakt dat de in het concept transitieplan aangegeven bijdrage onvoldoende is in haar ogen. Alles overwegende, inclusief maar niet beperkt tot de uitgangspunten die door de VHC zijn benoemd, zal de totale bijdrage door Shell NL aan de transitie worden verhoogd. De totale bijdrage omvat niet alleen een (verhoogde) compensatie voor het wegvallen van de sponsorgarantie, maar ook een verhoogde verdere bijdrage voor overige genoemde elementen die van belang zijn bij de transitie. Zie ook paragraaf 5.8.



- **Verhoging risicomitigatiebudget voor pensioengerechtigden**  
In het concept transitieplan wordt ruim 10% van het buffervermogen (tot EUR 750 miljoen) gealloceerd aan mogelijke risicomitigatie voor pensioengerechtigden. Met een allocatie van EUR 500 miljoen van dit budget aan een risicodelingsreserve (RDR) daalt de gemiddelde kans op korting van het pensioen over de eerste 15 jaar voor pensioengerechtigden van ongeveer 25-30% naar minder dan 5%. De VHC geeft in het rapport aan dat zij het voorstel van Shell Nederland en de COR met betrekking tot de hoogte van de RDR en het budget voor risicomitigatie - die beide uit het fondsvermogen worden gefinancierd - veel te laag vindt.

Shell Nederland en de COR stellen voor om tot aan 15% van de buffers, met een absoluut maximum van EUR 1 miljard, te alloceren aan risicomitigatie voor pensioengerechtigden, waarmee een RDR van minimaal EUR 500 miljoen wordt ingericht. Zie ook paragraaf 5.5.

- **Voorkomen van risicowijziging dekkingsgraad tussen besluit en implementatie**  
Het transitieplan is aangepast en voorziet in een proces met betrekking tot een scenario waarbij er een onvoorziene, sterke verslechtering van de financiële positie van SSPF plaatsvindt gedurende de transitieperiode. Er wordt middels een noodprotocol mogelijk gemaakt dat het bestuur van SSPF kan voorstellen om de invaarttransitie uit te stellen of om alsnog hard te sluiten gedurende de gehele transitieperiode 2025-2026, indien en voor zover de beoogde invaardekkingsgraad – die benodigd is om de door ons geformuleerde doelstellingen te bereiken – niet kan worden behaald en de doelstellingen van de transitie in gevaar zijn. Zie ook paragraaf 5.7.
- **Aanscherping van verzoek ten aanzien van mogelijkheden voor risicoprofielen**  
Het bestuur zal worden verzocht de aanbevelingen van de VHC mee te nemen in haar uiteindelijke overwegingen om te bepalen in welke vorm beleggingsprofielen kunnen worden vormgegeven.

De VHC is hierover op 30 mei 2024 schriftelijk geïnformeerd door Shell Nederland en de COR.



## 2.4. Communicatie naar deelnemers

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

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

Ook hebben Shell Nederland en de COR deelgenomen aan informatiebijeenkomsten die Voeks voor gepensioneerden en gewezen deelnemers heeft georganiseerd. Er zullen door Shell Nederland en de COR aanvullende informatiesessies worden gepland om ook inactieve deelnemers een toelichting te geven over de inhoud en achtergronden van de besluiten die zijn genomen.

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

### Algemene en persoonlijke informatie/adviesgesprekken met deelnemers door SSPF

Naast bovengenoemde initiatieven om deelnemers te informeren zullen gedurende het implementatieproces alle deelnemers door SSPF in de gelegenheid worden gesteld om informatie en toelichting te krijgen op de effecten van deze pensioentransitie op de persoonlijke situatie. Dit zal op verschillende wijzen vorm krijgen, via het opzetten van generieke informatiebijeenkomsten, kleinschalige groepsgesprekken en individuele virtuele of fysieke informatie- en adviesgesprekken, om algemeen begrip en inzicht te verschaffen over de transitie en kan ook bijdragen



## Transitieplan SSPF

aan eventuele keuzebegeleiding. Hierover zullen deelnemers later in het proces worden geïnformeerd door SSPF.



### 3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid

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

De uitgangspunten en doelstellingen laten zich als volgt samenvatten:

- Het doorlopen van een zorgvuldig proces waarbij de belangen van alle deelgroepen worden gewogen en een transitie wordt vormgegeven die in voldoende mate kan voorzien in de diversiteit aan belangen en voorkeuren van deze deelgroepen.
- Pensioen moet een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde zijn en blijven, met een goede nabestaandenpensioenregeling en arbeidsongeschiktheidsregeling, en vraagt om blijvende betrokkenheid van Shell Nederland en de COR ten aanzien van de premiehoogtes.
- Het bieden van een toekomstbestendige en goed uitvoerbare pensioenregeling met transitie maatregelen die bijdragen aan een transparanter en persoonlijker pensioen met individuele flexibiliteit en, voor zover mogelijk en wenselijk, aansluit bij marktstandaarden en uitgaat van gelijkheid voor alle werknemers van Shell Nederland die pensioen opbouwen bij (een van) de pensioenregelingen van Shell Nederland.
- De transitie moet voor alle deelnemers naar verwachting leiden tot een hoger pensioen. Dat moet zich vertalen naar een minimale invaardeckingsgraad waarbij de gunstige effecten van invaren in voldoende mate opwegen tegen de neerwaartse risico's. Om te bepalen wanneer daarvan sprake is, is verdedigbaar dat wordt gekeken naar het verwachte scenario (VaR50 of de mediaan). Gezien de specifieke elementen die kenmerkend zijn voor de SSPF-regeling is een verhoogde norm bepaald en als doel gesteld dat alle deelnemers in ten minste twee derde (67%) van de scenario's een hoger, en daarmee koopkrachtiger pensioen mogen verwachten, afgemeten aan het totaal van uitkeringen over de totale uitkeringsfase.
- Herverdeling van het fondsvermogen dient te worden beperkt tot bewuste keuzes, waarbij als randvoorwaarde geldt dat alle deelnemers tenminste een gelijke minimale kans hebben op een beter pensioen.
- Er moet sprake zijn van adequate risicomitigatie voor oudere deelnemersgroepen die slechts een beperkt herstelvermogen hebben. Voor pensioengerechtigden wordt als norm gehanteerd dat de kans op kortingen, ten opzichte van het initieel verhoogde pensioen, in de eerste 15 jaar na transitie gemiddeld maximaal 5% bedraagt.
- Er moet sprake zijn van adequate compensatie van actieve deelnemers, voor zover deze groep deelnemers nadeel ondervindt van de verplichte invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie, waarbij in overeenstemming met de Wtp het aspect van kostenneutraliteit voor de werkgever uitgangspunt is. De compensatie wordt adequaat bevonden als actieve deelnemers zodanig



worden gecompenseerd voor de achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw, dat als gevolg van invaren geen enkel geboortecohort naar verwachting in de mediaan nadeel ondervindt van de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie.<sup>7</sup>

- De pensioenregeling en de transitie maatregelen moeten uitlegbaar zijn, waarbij het creëren van begrip voor gemaakte keuzes, hetgeen bijdraagt aan acceptatie, een belangrijke rol speelt.

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

Aan de hand van deze kwantitatieve analyses is gekeken of de doelstellingen met inachtneming van de uitgangspunten zijn behaald. Bij de huidige financiële situatie van SSPF is aangetoond dat de voorgestelde transitie, inclusief alternatieve scenario's, zoals neergelegd in dit transitieplan voldoet aan de deze uitgangspunten en doelstellingen, hetgeen vervolgens tot de conclusie leidt dat het geheel van voorgestelde transitie maatregelen evenwichtig is. Dit komt nader aan de orde in hoofdstuk 6 (Transitie-effecten).

---

<sup>7</sup> Dit geldt bij invaren. Zie voor hard sluiten paragraaf 5.9.



## 4. De nieuwe pensioenregeling

### 4.1. Keuze voor de flexibele pensioenregeling

De huidige SSPF-regeling is een uitkeringsregeling. Deze uitkeringsregeling kan onder de Wtp niet langer worden voortgezet. De nieuwe pensioenregeling zal wettelijk gezien het karakter van een beschikbare premieregeling moeten krijgen. Dat wil zeggen dat er geen jaarlijks opbouwpercentage maar een jaarlijks premiepercentage wordt toegezegd. Voor alle actieve deelnemers aan de pensioenregeling, zal (toekomstige) pensioenopbouw vanaf 1 januari 2027 plaatsvinden op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie.

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

De flexibele premieregeling biedt individuele flexibiliteit: er kunnen meerdere beleggingsprofielen worden aangeboden passend bij het risicoprofiel van een deelnemer. In de solidaire premieregeling bestaat deze mogelijkheid niet. De rendementen uit de beleggingen komen in de flexibele premieregeling één op één toe aan de individuele deelnemers. Daardoor vindt Shell Nederland de flexibele premieregeling transparanter dan de solidaire premieregeling, waar complexe rekenregels de ontwikkeling van het kapitaal bepalen en het voor deelnemers op voorhand niet duidelijk is op welke wijze de behaalde rendementen aan de individuele pensioenpot worden toegevoegd.

Een verder verschil is dat in de solidaire premieregeling verplicht reserves moeten worden aangehouden in de vorm van de zogenaamde solidariteitsreserve. In de flexibele premieregeling bestaat die verplichting niet. In de flexibele premieregeling kan wel een risicodelingsreserve worden gebruikt, welke voor specifieke doeleinden kan worden ingezet om een evenwichtige transitie te realiseren. Dit geeft Shell Nederland en de COR de mogelijkheid om aan specifieke behoeften en zorgen van (bijna) pensioengerechtigden tegemoet te komen. Zie voor meer informatie ook paragraaf 5.5.

Ook bij pensionering is er een belangrijk verschil tussen de flexibele en solidaire premieregeling. In de flexibele premieregeling kan de deelnemer op de pensioendatum kiezen voor een variabele uitkering (bij het pensioenfonds, het zogenoemde 'doorbeleggen') of een vaste uitkering (in te kopen bij een verzekeraar, tenzij door het pensioenfonds zelf een vaste uitkering wordt aangeboden). Die keuzemogelijkheid bestaat in de solidaire premieregeling niet; daar wordt het kapitaal automatisch omgezet in een variabele uitkering bij het fonds. Deze keuzemogelijkheid tot aankoop van een vaste uitkering staat overigens ook - eenmalig - open voor



gepensioneerden die op het moment van de transitie (1 januari 2027) al met pensioen zijn.<sup>8</sup>

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zal voor deelnemers een bepaalde mate van onzekerheid met zich meebrengen. Communicatie, transparantie en uitlegbaarheid zijn dan ook belangrijk. De flexibele premiereregeling is daar volgens Shell Nederland en de COR beter op toegesneden dan de solidaire premiereregeling.

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

### 4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premiereregeling met de mogelijkheid zelf te kiezen uit verschillende beleggingsrisicoprofielen tijdens de opbouwfase en voor een vast pensioen bij een verzekeraar of variabel pensioen bij het pensioenfonds (met verschillende beleggingsprofielen tijdens de uitkeringsfase) in de uitkeringsfase. Als er geen keuze wordt gemaakt zal een default gelden welke door het pensioenfonds wordt bepaald aan de hand van een risicopreferentieonderzoek.

Een aantal belangrijke zaken blijft in de nieuwe pensioenregeling onveranderd ten opzichte van de huidige regeling. Het ouderdomspensioen blijft levenslang, werkgever en werknemer blijven samen pensioenpremie inleggen en het pensioenvermogen blijft collectief belegd binnen de aangeboden life cycles en uitkeringskringen. Ook is deelname aan de bruto pensioenregeling net als de huidige regeling verplicht.

Verdere specifieke kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Een bruto pensioenregeling tot het maximale pensioengevend salaris zoals dat geldt in de huidige SSPF-regeling en een netto pensioenregeling voor het deel boven het maximaal pensioengevend salaris (deze netto pensioenregeling wordt uitgevoerd door SNPS). De netto pensioenregeling kent net als nu een opt out mogelijkheid.
- De hoogte van de pensioenpremie is een belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. In overleg met de COR is deze vastgesteld op een werkgeverspremie van 21% van de pensioengrondslag. Dit is exclusief de kosten voor de risicopremies (ongeveer 5%) voor nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, arbeidsongeschiktheid en de uitvoeringskosten. De kosten van de risicopremies en de uitvoeringskosten zullen (net als nu) door Shell Nederland worden betaald.
- De werknemerspremie bedraagt in een standaard situatie 7% van de pensioengrondslag en bestaat uit een verplicht deel van 2% en een vrijwillig deel van 5%. Werknemers hebben de mogelijkheid om deze premie aan te passen binnen de fiscaal maximale premieruimte die beschikbaar is. Op dit moment bedraagt de maximale fiscale premieruimte 30%. Dit betekent dat

---

<sup>8</sup> Wettelijk gezien dient deze keuze binnen een jaar na het invaarmoment plaats te vinden. Dit wordt verder vormgegeven door het pensioenfonds.





werknemers minimaal 2% en tot maximaal 9% van de pensioengrondslag kunnen bijdragen.

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

- Blijvende betrokkenheid van de COR en Shell Nederland door een regelmatige marktreview en bespreking of de premiehoogtes (werkgevers- en werknemersbijdrage) aanpassing behoeven om te zorgen dat deze het gewenste marktniveau hebben, binnen de kaders van de strategie van Shell met betrekking tot primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er zal een eerste marktreview onder relevante marktpartijen en bespreking daarvan plaatsvinden in 2028 om de positie in de markt te bepalen. Eventuele aanpassingen zullen niet eerder dan in 2037 plaatsvinden. Dit is ook het moment waarop de fiscale premieruimte in beginsel voor het eerst wordt aangepast, als de reële verwachte rendementen op dat moment daar aanleiding toe geven. Dan loopt ook de mogelijkheid af om via de pensioenregeling extra premie te betalen voor de compensatie voor de invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie, hetgeen een betere marktvergelijking van de premiehoogtes mogelijk maakt.
- Er worden keuzemogelijkheden en meerdere beleggingsprofielen geboden (zie ook paragraaf 5.4).
- De voorgestelde nieuwe pensioenregeling kent tevens goede financiële zekerheid ingeval van overlijden in actieve dienst. Ook arbeidsongeschiktheid is goed geregeld. Bij de aanpassingen is gestreefd naar gelijkheid voor alle actieve deelnemers. Voor meer informatie wordt verwezen naar paragraaf 4.3.
- Los van het bieden van meerdere beleggingsprofielen en de opt-out mogelijkheid van de netto-regeling is er ook een aantal andere keuzes mogelijk op de pensioendatum:
  - Vervroegen van de ingangsdatum van het pensioen (tot 10 jaar voor de AOW-leeftijd van de betreffende deelnemer)
  - Uitstellen van de ingangsdatum (tot 70 jaar)
  - Mogelijkheid van deeltijd pensioen
  - Inkoop AOW-overbrugging in geval van vervroeging van de reglementaire pensioendatum
  - Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering
  - Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen)
  - Eenmalig maximaal 10% afkoop van de opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan) op de feitelijke pensioendatum

Het uitgangspunt voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling is dat dit binnen het huidige pensioenfonds SSPF wordt gedaan. Dit gaat er wel vanuit dat de opgebouwde en reeds ingegane pensioenrechten en –aanspraken eveneens zullen worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling ("invaren"). Indien SSPF hard



wordt gesloten, wordt de nieuwe pensioenregeling voor de huidige actieve deelnemers van SSPF uitgevoerd door SNPS. De al opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten blijven dan achter in het hard gesloten SSPF. Het besluit om de opgebouwde pensioenaanspraken en - rechten al dan niet in te varen is onderdeel van de besluitvorming rondom de transitie en komt hierna aan de orde.

In de tabel in Bijlage 4 zijn de belangrijkste details van de nieuwe pensioenregeling opgenomen.<sup>9</sup>

### 4.3. Risicoverzekeringen

#### Overlijden in actieve dienst

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

Het uitgangspunt van de Wtp is dat het nabestaandenpensioen ingeval van overlijden in actieve dienst geheel op basis van een risicoverzekering wordt gedekt en onafhankelijk is van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell. Dat is anders dan momenteel het geval is. Op dit moment is er sprake van opbouw op kapitaalbasis voor dit onderdeel en is de hoogte van het partnerpensioen ook afhankelijk van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell.

De nieuwe risicoverzekering houdt in dat indien sprake is van overlijden tijdens actieve dienst, het nabestaandenpensioen gelijk is aan een vast percentage van het pensioengevend salaris, ongeacht de lengte van het dienstverband. Deze dekking geldt in beginsel enkel zolang een actieve medewerker in dienst is bij Shell Nederland en actieve deelnemer is in de SSPF-pensioenregeling en werkt ook door in het wezenpensioen. Zodra de werknemer uit dienst treedt, valt deze in beginsel niet langer meer onder de dekking van deze risicoverzekering. Er geldt wel een uitlooperperiode van 3 maanden. Het uitgangspunt is dat de voormalige werknemer vervolgens elders in dienst treedt en dan bij de nieuwe werkgever onder de dekking van de risicoverzekering zal vallen. Op deze manier wordt een “dubbele dekking” voorkomen. Indien de voormalige werknemer desalniettemin toch de risicoverzekering wil voortzetten (na de uitlooperperiode van 3 maanden), bijvoorbeeld omdat er nog geen zicht is op een nieuwe baan, dan kan ervoor worden gekozen de dekking op vrijwillige basis te laten doorlopen. De premie hiervoor zal worden betaald uit de eigen pensioenpot van de deelnemer.

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

---

<sup>9</sup> Los van de elementen die in Bijlage 4 zijn beschreven kan er naar aanleiding van aspecten die tijdens de implementatie naar voren komen reden zijn om andere elementen die op dit moment onderdeel zijn van de bestaande pensioenregelingen aan te passen (bijvoorbeeld met betrekking tot de mogelijke flexibiliseringsopties). De wijze waarop deze aanpassingen geïmplementeerd zullen worden in het pensioenreglement zullen tijdig tussen Shell Nederland en het pensioenfonds worden besproken en indien nodig worden afgestemd met de COR



De belangrijkste elementen van deze risicoverzekering zijn als volgt:

- Doorlopend partnerpensioen: 20% van het pensioengevend salaris tot het maximaal pensioengevend salaris (zonder aftrek van franchise)<sup>10</sup>;
- Tijdelijk partnerpensioen: maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080).
- Wezenpensioen: 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek franchise), mits ook sprake is van een partnerpensioen, tot de leeftijd van 25 jaar. In geval van een volle wees geldt een dubbele dekking (16%).

### Arbeidsongeschiktheid

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

De dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt aangepast en is getrapt. Daarbij zal het arbeidsongeschiktheidspensioen 90% over de pensioengrondslag tot aan de WIA inkomensgrens (2024: EUR 71.628) en 70% over het deel daarboven bedragen.

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

---

<sup>10</sup> Dit zal op risicobasis worden verzekerd, in tegenstelling tot huidige situatie waarbij op basis van opbouw is verzekerd. Het in het verleden reeds opgebouwde partnerpensioen zal in de nieuwe pensioenregeling worden gehandhaafd als persoonlijk pensioenvermogen en worden geormerkt t.b.v. nabestaandenpensioen. De hier bovengenoemde 20% komt dus bovenop het reeds opgebouwde vermogen.



## 5. De transitie voor de bestaande deelnemers

### 5.1. Inleiding

Een belangrijk onderdeel van de wetgeving rond de transitie naar het nieuwe stelsel is hoe wordt omgegaan met de bestaande pensioenrechten en -aanspraken. De wetgever gaat ervan uit dat deze bestaande pensioenrechten en -aanspraken in principe worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Dit wordt ook wel 'invaren' genoemd. De werkgever wordt geacht een invaarverzoek aan het pensioenfonds te doen, tenzij invaren onevenredig ongunstig is voor (een of meerdere groepen) belanghebbenden. Dat kan het geval zijn als een bepaalde deelnemersgroep, of bepaalde deelnemersgroepen, of de werkgever onevenredig nadeel zou (den) ondervinden van het invaren. In dat geval kunnen Shell Nederland en de COR 'hard sluiten' overwegen: de bestaande pensioenrechten en -aanspraken blijven dan, met behoud van bij- en terugstortregelingen, achter in een gesloten pensioenfonds. Een dergelijk besluit om geen invaarverzoek te doen moet in het licht van de gehele transitie evenwichtig zijn en een onderbouwing ervan moet in het transitieplan worden opgenomen.

Het bovenstaande leidt ertoe dat invaren als de standaardroute wordt gezien en daar slechts bij uitzondering van mag worden afgeweken. De wetgever heeft daarvoor gekozen om de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing te laten zijn op al opgebouwde pensioenen. Daarnaast kan door het invaren een kostenneutrale overgang plaatsvinden voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie, omdat de wetgever het mogelijk heeft gemaakt om het fondsvermogen in dat geval aan te wenden voor het financieren van de adequate compensatie. Deze kostenneutraliteit is een randvoorwaarde die is afgesproken in het Pensioenakkoord.

In lijn met de door Shell Nederland en de COR geformuleerde uitgangspunten en doelstellingen is naast een analyse van de verwachte pensioenuitkomsten in vergelijking met de huidige regeling ook een analyse gedaan waarbij de verwachte pensioenuitkomsten in geval van invaren zijn vergeleken met hard sluiten.

### 5.2. Invaren

Het uitgangspunt van Shell Nederland en de COR is dat er wordt ingezet op een invaartransitie. In het geval van SSPF biedt een invaartransitie een voordeel voor deelnemers. Dit komt omdat enkel en alleen op het moment van de overgang naar het nieuwe stelsel er een eenmalige mogelijkheid wordt geboden om de al opgebouwde rechten en aanspraken om te zetten naar het nieuwe stelsel en de buffers aan deelnemers toe te delen. Hierdoor kunnen de minder strenge regels in het nieuwe pensioenstelsel en de ruimere fiscale mogelijkheden om pensioenen te verhogen ook voor de reeds tot het moment van de transitie opgebouwde en ingegane pensioenen worden gebruikt. Gezien de gezonde financiële status van SSPF, waarbij de huidige buffers een waarde hebben van ~ EUR 7 miljard, zien wij geen reden om deze mogelijkheid voor deelnemers onbenut te laten.

Ook gepensioneerden en slapers hebben voordeel van de voorgestelde invaartransitie. Shell Nederland en de COR beseffen echter ook dat (oudere) gepensioneerde deelnemers zorgen hebben omtrent de risico's die horen bij het



nieuwe stelsel. Deze zorgen van oudere deelnemers zijn meegenomen in de vormgeving van de voorgestelde transitie. Door in te varen kan echter een transitie mogelijk worden gemaakt in het belang van alle deelnemers, waarbij mogelijkheden tot het bereiken van voordeel worden benut en waarbij tevens ruimte is om geuite zorgen te adresseren en risico's te mitigeren.

Een belangrijk uitgangspunt is dat Shell Nederland en de COR, juist vanwege de mogelijke risico's en geuite zorgen, niet koste wat het kost willen invaren. Door het hanteren van een hoge minimale invaardeckingsgraad van 125%<sup>11</sup>, worden de risico's voor alle deelnemers sterk gemitigeerd. Bij een invaardeckingsgraad van 125% (of hoger) wordt naar verwachting voldaan aan de doelstelling dat bij invaren een grote kans op (significant) hogere verwachte pensioenuitkomsten gerealiseerd kan worden; er is dan ten aanzien van bestaande aanspraken in meer dan twee derde (=> 67%) van de geprojecteerde economische scenario's sprake van een hogere pensioenverwachting voor alle deelnemersgroepen (actieven en inactieven) en alle leeftijdscohorten in vergelijking met het alternatieve scenario van hard sluiten. De hogere verwachte pensioenuitkomsten zijn het gevolg van het toedelen van buffers aan deelnemers in combinatie met het ruimere fiscale kader. In het huidige stelsel is de verhoging van pensioen fiscaal begrensd op de prijsinflatie; in het nieuwe stelsel is dat niet meer het geval.

Hoewel bij een invaardeckingsgraad van 125% naar verwachting wordt voldaan aan de doelstelling dat tenminste twee derde (67%) van de scenario's moet leiden tot hogere verwachte pensioenuitkomsten, kunnen er echter ook omstandigheden zijn waarin deze doelstelling, ondanks de minimale dekkinggraad van 125%, niet voor alle deelnemers wordt gehaald. Denk hierbij aan een veel lagere rente dan momenteel het geval is. De invaardeckingsgraad is in dat geval gelijk aan of hoger dan 125% en Shell Nederland en de COR vinden de transitie in dat geval nog steeds evenwichtig, zolang er geen deelnemers zijn waarbij invaren niet in minstens 60% van de economische scenario's tot hogere pensioenuitkomsten leidt. Hiermee is een bandbreedte tussen 60% en 67% bepaald, mits de dekkinggraad gelijk aan of hoger dan 125% is. In een scenario waarbij of a) de invaardeckingsgraad lager is dan 125% of b) de invaardeckingsgraad gelijk is aan of hoger is dan 125% en het aantal scenario's waarin een hogere pensioenuitkomst wordt gehaald voor één of meer deelnemers beneden de 60% ligt, dan is er naar verwachting geen sprake meer van een evenwichtige transitie indien wordt ingevaren.

Met de minimale invaardeckingsgraad worden ook in vele slechte economische scenario's hogere of gelijkwaardige pensioenuitkomsten verwacht bij invaren. Alleen in de slechtste economische scenario's zijn de verwachte uitkomsten van invaren minder gunstig dan bij hard sluiten, vanwege het uitgangspunt dat er, als er niet wordt ingevaren, ook in deze slechtste economische scenario's sprake is van bijstortingen door de werkgever.<sup>12</sup> Daarbij is geconstateerd dat de achteruitgang, indien aan de

---

<sup>11</sup> Deze minimale invaardeckingsgraad is de (verwachte) nominale dekkinggraad op het moment van invaren op 1 januari 2027.

<sup>12</sup> Bij de modellering van hard sluiten is ervan uitgegaan dat de sponsor in staat zal zijn een bijstorting te doen zelfs onder deze aller slechtste economische omstandigheden.



orde, veelal beperkt is ten opzichte van de verwachte pensioenuitkomst bij hard sluiten en daarmee niet opweegt tegen de grote kans op vooruitgang.

De dekkingsgraad van SSPF is ten tijde van het opstellen van dit transitieplan is 138% (peildatum 30 september 2023). Op het moment van het indienen van het instemmingsverzoek bij de COR was de meest recente dekkingsgraad 135,6% (peildatum 30 april 2024). Bij deze dekkingsgraden wordt de hierboven genoemde doelstelling ruimschoots overtroffen.

Shell Nederland en de COR erkennen dat invaren onzekerheid met zich brengt wegens het vervallen van de sponsorgarantie en dat het pensioen ook, ondanks de initiële stijging door de toedeling van de buffers, lager kan uitvallen dan verwacht. Ook blijft de precieze impact van invaren tot het transitiemoment onzeker, omdat vooral de hoogte van de dekkingsgraad op het moment van invaren daarvoor bepalend is. Die onzekerheid wordt echter beperkt door te werken met een hoge beoogde minimale invaardekkingsgraad en een noodprotocol. Zie voor meer informatie paragraaf 5.7.

### 5.2.1. Verdeling fondsvermogen

Voor het toedelen van het fondsvermogen bestaan twee rekenmethoden: de zogenaamde standaardmethode of de value based ALM-methode (de vba-methode). Beide methoden zijn adequaat bevonden voor het omrekenen en zijn toegestaan. Het uitgangspunt is in principe dat de standaardmethode wordt gebruikt, tenzij kan worden onderbouwd dat hiermee geen goede invulling aan een evenwichtige transitie kan worden gegeven. De vba-methode wordt over het algemeen complexer gevonden als gevolg van achterliggende berekeningen, maar biedt mogelijkheden om nauwkeuriger aan te sluiten bij fondsspecifieke eigenschappen, zoals een hoge dekkingsgraad of een bijstortingsverplichting, zoals die beide bij SSPF aan de orde zijn. Bij invaren is voor de verdeling van het vermogen uitgegaan van de vba-methode, hetgeen wettelijk is toegestaan nu daarmee meer recht wordt gedaan aan de fondsspecifieke eigenschappen van SSPF.<sup>13</sup>

Het is aan SSPF om te besluiten over de bestemming van het fondsvermogen; echter volgt deze besluitvorming op de door Shell Nederland en de COR vastgestelde doelstellingen. In dat kader geven Shell Nederland en de COR het volgende mee.

Nadat de wettelijk verplichte voorzieningen, de operationele reserve en het minimaal vereist eigen vermogen (gezamenlijk 2% van het vermogen) zijn gefinancierd, wordt aan alle deelnemers de geslachtsneutrale<sup>14</sup> marktwaarde van hun huidige rechten en aanspraken toegedeeld. Het meerdere wordt aangewend voor de volgende doelstellingen:

- **Risicomitigatie ten behoeve van pensioengerechtigde deelnemers** waarmee de kans op kortingen in de eerste vijftien jaar na transitie gemiddeld minder wordt dan 5%. De risicomitigatie wordt gerealiseerd door het inrichten van een

---

<sup>13</sup> Hierbij wordt nog opgemerkt dat de toedeling van het vermogen zoals Shell Nederland en de COR dat voor ogen hebben ook past binnen de vrijheidsgraden van de standaardmethode voor invaren.

<sup>14</sup> De waarde moet geslachtsneutraal worden bepaald (dat wil zeggen abstraherend van verschil in levensverwachting tussen man en vrouw).



risicodelingsreserve en eventueel aanvullende maatregelen (bijvoorbeeld extern in te kopen bescherming). Zie Bijlage 5 en 6.

- **Adequate compensatie voor actieve deelnemers** door het inrichten van een compensatiedepot zoals verder in dit transitieplan aangegeven. Dit depot dient ter compensatie van het nadeel dat actieve deelnemers ondervinden in hun toekomstige pensioenopbouw (veroorzaakt door de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie).
- **Het restant aan beschikbaar vermogen wordt voor alle deelnemers zodanig verdeeld dat herverdeling over generaties wordt beperkt en de (huidige) reële ambitie van SSPF in ogenschouw wordt gehouden:**

- 1) Het resterende vermogen wordt in principe toegedeeld op basis van een gelijk netto profijt effect. Met het oog op evenwichtigheid geldt hierbij een randvoorwaarde dat er voor elk leeftijdscohort een gelijke minimale kans is van 67% op verbetering van pensioenuitkomsten ten aanzien van bestaande aanspraken van inactieve deelnemers. Bij een eventuele aanpassing van toedeling uit hoofde van deze randvoorwaarde, worden de beschermingseffecten vanuit de risicodelingsreserve op pensioenuitkomsten ook meegenomen. Verder is het uitgangspunt dat actieve deelnemers hetzelfde worden behandeld als inactieve deelnemers, zodat bij de toedeling van het restant aan beschikbaar vermogen alle deelnemers binnen hetzelfde geboortjaar gelijk wordt behandeld.
- 2) Er is vervolgens ruimte voor het bestuur van SSPF om af te wijken van deze toedeling (indien op moment van daadwerkelijke implementatie nodig geacht uit hoofde van evenwichtigheid) tot de toedelingsmethode conform gelijke toekomstige indexatie<sup>15</sup>, wederom met dezelfde uitgangspunten en randvoorwaarde als bij de toedeling conform de netto profijt methode zoals hierboven beschreven. Indien er van deze mogelijkheid tot afwijking gebruik wordt gemaakt, dient dit beargumenteerd te worden en dienen de effecten op de pensioenuitkomsten van deelnemers kwantitatief inzichtelijk gemaakt te worden.

### 5.2.2. Voorrangregels

De wet bepaalt dat in het transitieplan voorrangregels worden opgenomen, zodanig dat deze het pensioenfonds voldoende duidelijkheid geven om onder verschillende financiële en economische omstandigheden invulling aan de transitie doelstellingen te geven. De voorrangregels moeten tevens duidelijkheid geven over de reikwijdte van de afspraken onder verschillende omstandigheden.

De wijze waarop het verzoek aan SSPF is vormgegeven impliceert dat voorrangregels minder van belang zijn. Dat is omdat alleen een verzoek tot invaren wordt gedaan als aan de doelstellingen kan worden voldaan, zodat prioritering daarin niet aan de orde hoeft te zijn. Als er wordt ingevaren dan betekent dat dat er (vanwege de gestelde ondergrens van 125% aan de invaardeckingsgraad) voldoende vermogen

---

<sup>15</sup> De berekeningsmethode van gelijke toekomstige indexatie is conform de wijze waarop SSPF de reële voorziening pensioenverplichting berekent.



beschikbaar is om de risicodelingsreserve en het compensatiedepot te vullen zodanig dat de kans op kortingen voor pensioengerechtigden voldoende wordt beperkt en adequate compensatie voor de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie kan worden gefinancierd. Dat, nadat het fonds de wettelijk verplichte voorzieningen, het minimaal vereist eigen vermogen en de benodigde operationele reserve aan het fondsvermogen heeft onttrokken. Vervolgens is het resterende vermogen voldoende om bij toedeling daarvan te borgen dat voor alle leeftijdscohorten tegemoetgekomen kan worden aan de doelstelling dat de pensioenverwachtingen in ten minste twee derde (67%) van de scenario's verhogen bij de overgang naar de nieuwe regeling.

### 5.3. Sponsorgarantie

Een belangrijk kenmerk van de huidige SSPF-regeling is de bijstortverplichting en terugstortregeling (de zogenaamde sponsorgarantie) die een uitvloeisel is van het afgesproken financieringsbeleid tussen SSPF en Shell. Die houdt in dat Shell bij te lage dekkingsgraden gefaseerd bijstortingen doet om een dekkingstekort te elimineren. De sponsorgarantie ziet op een toezegging van het nominale pensioen, zonder toezegging over eventuele indexaties (de koopkracht van het pensioen is dus niet gegarandeerd). Daar staat tegenover dat er bij hogere dekkingsgraden premiekortingen en terugstortingen kunnen plaatsvinden. Deze constructie past goed in een stelsel waarin het fonds een toezegging doet over de uitkeringshoogte, maar is niet mogelijk - en ook niet toegestaan - in een stelsel waarin geen uitkeringshoogte maar een premiehoogte wordt toegezegd. Het huidige financieringsbeleid zoals dat nu is vormgegeven kan dan ook niet langer worden gehandhaafd. Dat betekent dat er geen sprake meer kan zijn van een garantie, en evenmin van een premiekorting of een terugstorting. Het vervallen van de sponsorgarantie voor SSPF-deelnemers is een nadeel. Aan de andere kant is het vervallen van de mogelijkheid tot premiekorting en terugstortingen een nadeel voor Shell. In de aanloop naar de transitie is hier veel aandacht voor geweest, en beide effecten zijn in de berekeningen en de algehele weging van de transitie in aanmerking genomen.

De hoge minimale dekkingsgraad die als voorwaarde geldt voor invaren is in belangrijke mate ingegeven door de erkenning dat de sponsorgarantie een belangrijk en gewaardeerd onderdeel is van een hard gesloten regeling. Shell Nederland en de COR vinden het van belang dat de verwachte gunstige effecten van een invaartransitie in voldoende mate opwegen tegen de neerwaartse risico's die, mede door het wegvallen van de bescherming die de sponsorgarantie in de huidige regeling biedt, ontstaan.

Ook de doelstelling van risicomitigatie voor gepensioneerden (middels terugbrengen van de kans op kortingen) is in belangrijke mate ingegeven door de waarde die deelnemers momenteel hechten aan de werking van de sponsorgarantie; het voorkomen van kortingen.

Tijdens de verschillende informatiebijeenkomsten en gesprekken die Shell Nederland en de COR hebben gehad met betrokken partijen, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden is naar voren gekomen dat de toegevoegde waarde van het bestaande financieringsbeleid vooral ziet op de bijstortverplichting. Deze bijstortverplichting beschermt het nominale pensioen in geval van een te lage





dekkingsgraad. Uit de analyses die zijn gemaakt, waarbij is gekeken naar de verwachte pensioenuitkomsten bij invaren en hard sluiten, kan worden geconcludeerd dat de kwantitatieve voordelen voor de deelnemers van de overgang naar het nieuwe fiscale stelsel in voldoende mate opwegen tegen het vervallen van de sponsorgarantie bij dekkingsgraden die gelijk aan of hoger zijn dan de vastgestelde minimale dekkingsgraad waarop zal worden ingevaren.

Daarnaast zal bij invaren door Shell Nederland een financiële vergoeding worden betaald aan SSPF. Deze vergoeding ziet onder andere op het vervallen van de sponsorgarantie die in geval van hard sluiten zou kunnen worden voortgezet ten aanzien van de reeds opgebouwde rechten. De waardering van de sponsorgarantie is een belangrijk uitgangspunt geweest voor het bepalen van de totale financiële bijdrage van Shell Nederland aan de inwaartstransitie. Voor de totale financiële bijdrage van Shell Nederland aan de inwaartstransitie zie ook paragraaf 5.8.

De sponsorgarantie is gewaardeerd door een professionele partij, Ortec Finance. De VHC heeft de waardering van de sponsorgarantie laten valideren en heeft hiervoor de onafhankelijke professionele adviseur Cardano Risk Management B.V. ingeschakeld. De validatie door Cardano bevestigt dat de waarderingsmethodiek die Shell Nederland heeft toegepast redelijk en verdedigbaar is. In aanvulling daarop concludeert Cardano dat geen inconsistenties of implausibele uitkomsten zijn geconstateerd op de aangeleverde numerieke informatie.

### 5.4. Mogelijkheden beleggingen

Het aanbieden van meerdere beleggingsprofielen ondersteunt de algehele evenwichtigheid van de transitie en draagt bij aan de doelstellingen die Shell Nederland en de COR hebben geformuleerd. Het is aan SSPF om vast te stellen welke beleggingsprofielen worden aangeboden en ook het beleggingsbeleid binnen deze profielen vast te stellen, mede op basis van een risicopreferentie onderzoek en afwegingen ten aanzien van de uitvoerbaarheid. Deze besluitvorming volgt echter op de door Shell Nederland en de COR geformuleerde doelstellingen. Om de transitie op evenwichtige wijze vorm te geven, verzoeken Shell Nederland en de COR het bestuur daarom om rekening te houden met de hieronder geformuleerde specifieke doelstellingen.

Shell Nederland en de COR vinden het belangrijk dat er meerdere beleggingsprofielen worden geboden voor alle deelnemers, zodat tegemoetgekomen kan worden aan de diverse risicoprofielen van deelgroepen. Dit maakt het pensioen persoonlijker hetgeen in combinatie met voornoemde beoogde flexibiliteit de algehele evenwichtigheid van de transitie ondersteunt.

Met inachtneming van onderstaande doelstelling(en) kunnen de geuite zorgen van de VHC en SSPF ten aanzien van de belangen van gepensioneerden in belangrijke mate worden geadresseerd.

- Verzocht wordt om voor de actieve deelnemers en gewezen deelnemers tenminste drie mogelijkheden aan lifecycles aan te bieden met een offensief, neutraal en defensief risicoprofiel en een beleggingsbeleid met een respectievelijk hoog, gemiddeld en laag aandeel aan rendementszoekende



beleggingen (conform een lifecycle gedachte zoals ook SNPS deze kent). Hierbij wordt SSPF verzocht te onderzoeken hoe renterisico's voor de grote groep 'oudere' actieven en gewezen deelnemers die ongeveer 10 tot 15 jaar voor de reglementaire pensioenleeftijd staan gemitigeerd kunnen worden.

- Uit de interactie met de VHC, met deelnemers en met SSPF komt naar voren dat een deel van de gepensioneerden zorgen heeft over de risico's die invaren met zich brengt. Er is echter ook een (ander) deel van de gepensioneerden die deze zorgen niet of in mindere mate deelt en juist de voordelen van de overgang naar het ruimere fiscale kader ziet. SSPF wordt daarom verzocht om meerdere beleggingsprofielen te bieden voor pensioengerechtigden binnen de SSPF-regeling. Hierbij wordt als doelstelling meegegeven een beleggingsprofiel te bieden voor gepensioneerden met een risicoprofiel met risico bereidheid en voor gepensioneerden met een risicoprofiel van risico aversie. Indien het bestuur constateert dat de groep gepensioneerden met een risicoprofiel van hoge risico bereidheid van voldoende omvang is, kan hiervoor ook een verder beleggingsprofiel worden aangeboden. Het bestuur wordt gevraagd hierbij het volgende in overweging te nemen:
  - 1) Voor gepensioneerden met risicobereidheid, wordt het gealloceerde buffervermogen direct (of snel) omgezet in een hoger pensioen, en wordt in het beleggingsbeleid in belangrijke mate ingezet op rendementszoekende beleggingen (waaronder aandelen).
  - 2) Voor gepensioneerden met risicoaversie, wordt een belangrijk deel van het gealloceerde buffervermogen omgezet in een levenslange, jaarlijkse stijging van het pensioen, en zo mogelijk een beleggingsbeleid gericht op het beperken van neerwaartse risico's. Dit profiel heeft als doel een relatief grote mate van zekerheid te bieden in combinatie met een geleidelijk stijgend (nominiaal) pensioen. Ook biedt dit profiel de mogelijkheid aan risico averse gepensioneerden om bij het vertrouwde pensioenfonds te blijven, echter blijft er uiteraard de individuele keuzemogelijkheid voor gepensioneerden van een vaste uitkering bij een verzekeraar.
  - 3) Voor gepensioneerden met hoge risicobereidheid, wordt het gealloceerde buffervermogen direct (of snel) omgezet in een hoger pensioen, en wordt er in het beleggingsbeleid in (zeer) hoge mate ingezet op rendementszoekende beleggingen (waaronder aandelen).

Door het aanbieden van meerdere beleggingsprofielen kan in belangrijke mate tegemoet worden gekomen aan de diverse risicoprofielen van deelgroepen gepensioneerden. Het is echter aan het bestuur van SSPF of om te bepalen in welke vorm deze profielen kunnen worden vormgegeven, ook met inachtneming van uitvoerbaarheid. Indien uit het risicopreferentie onderzoek een ander beeld naar voren komt ten aanzien van de risicoprofielen van gepensioneerden zoals Shell Nederland en de COR dit hebben geconstateerd, kan het bestuur hier rekening mee houden ten aanzien van de uiteindelijke invulling van de doelstellingen.

In haar oordeel naar aanleiding van het hoorrecht heeft de VHC de wens aangegeven dat ook risico averse gepensioneerden moeten kunnen opteren voor een - zij het beperkte - initiële pensioenverhoging evenals degenen die kiezen voor



een offensief beleggingsprofiel. Verder beveelt de VHC de mogelijkheid aan om een geïndexeerd pensioen te kunnen inkopen bij SSPF, waarbij het pensioen geen beleggingsrisico loopt en tevens een vaste indexatie zeker stelt. Naar de mening van Shell Nederland en de COR, komt de hierboven omschreven genoemde tweede mogelijkheid reeds in belangrijke mate aan deze wens tegemoet. Het bestuur wordt echter verzocht deze aanbevelingen van de VHC mee te nemen in haar uiteindelijke overwegingen.

### 5.5. Risicomitigatie gepensioneerden en bijna gepensioneerden

Hoewel de overgang naar het nieuwe stelsel bij een voldoende gezonde financiële positie alle deelnemers ten goede komt, vraagt de positie van met name de oudere pensioengerechtigden naar de opvatting van Shell Nederland en de COR, gehoord de inbreng van de VHC en SSPF, bijzondere aandacht. De VHC en SSPF hebben in een vroeg stadium zorgen geuit specifiek voor deze groep deelnemers. Shell Nederland en de COR hebben deze zorgen meegewogen in de afwegingen die zijn gemaakt en mede aan de hand daarvan de geformuleerde doelstelling ten aanzien van het adequaat mitigeren van risico's voor pensioengerechtigden verder vormgegeven.

Mede gezien de kortere beleggingshorizon van oudere pensioengerechtigden, en de daarmee samenhangende waarde die deze deelnemers hechten aan stabiliteit van de uitkering, willen Shell Nederland en de COR extra waarborgen bieden. Het doel van deze waarborgen is om de kans op verlaging van de (initieel verhoogde) uitkering voor de eerste vijftien jaar na invaren te beperken, waarbij als kwantitatieve norm is gesteld dat de gemiddelde kans op verlagingen van lopende (initieel verhoogde) uitkeringen gedurende de eerste 15 jaar na de transitie 5% of minder is voor de pensioengerechtigden in de default uitkeringsvariant. Vanwege die doelstelling wordt voorgesteld een risicomitigatie budget uit het fondsvermogen te reserveren voor onder andere de vorming van een risicodelingsreserve. Shell Nederland en de COR verzoeken SSPF om een risicodelingsreserve te vormen met een minimale initiële omvang van EUR 500 miljoen en een maximale initiële omvang van 15% van de aanwezige fondsbuffers, met een absoluut maximum van EUR 1 miljard. Het is aan SSPF om te bepalen hoe het meerdere bedrag van maximaal EUR 500 miljoen ingezet wordt voor risicomitigatie en of dit wordt toegevoegd aan de risicodelingsreserve en deze te vullen tot maximaal EUR 1 miljard (of maximaal 15% van de aanwezige fonds buffers indien dit minder is op moment van daadwerkelijke transitie), of dat het wordt ingezet voor andere middelen om de kortingskansen te verlagen (bijvoorbeeld het extern inkopen van bescherming).<sup>16</sup>

Shell Nederland en de COR verzoeken SSPF deze risicodelingsreserve te vullen uit fondsvermogen bij invaren. Na de initiële vulling wordt de reserve niet verder aangevuld. Uitgaande van meerdere uitkeringskringen vindt de toedeling proportioneel plaats (naar rato van het vermogen) aan de uitkeringsvarianten die SSPF aanbiedt. Binnen een bepaalde uitkeringskring vindt toedeling zodanig plaats dat een korting in enig jaar ongedaan wordt gemaakt. De risicodelingsreserve loopt

---

<sup>16</sup> De getoonde berekeningen in dit transitieplan gaan uit van een risicodelingsreserve van 500 miljoen euro. Als SSPF ervoor kiest om een hoger bedrag te alloceren aan risicomitigerende maatregelen voor gepensioneerden, zal dit ten laste gaan van het resterende vermogen dat wordt toegeedeeld aan individuele deelnemers.



door na de eerste 15 jaar indien deze in die periode niet (volledig) is benut, zolang dat uitvoeringstechnisch efficiënt is, waarna het resterende vermogen bij beëindiging ten goede komt aan alle deelnemers. De risicodelingsreserve is ook bestemd voor huidige actieven en slapers die na de transitie met pensioen gaan (voor de jaren dat de reserve nog niet geheel is aangewend).

In aanvulling op het voorstel om een risicomitigatie budget te reserveren en hieruit een risicodelingsreserve te creëren en de doelstellingen ten aanzien van de beleggingsprofielen (zie ook paragraaf 5.4), stellen Shell Nederland en de COR aan SSPF voor om het risico voor pensioengerechtigden te beperken door het spreiden van resultaten in de uitkeringsfase over een periode van vijf jaar. Hiermee wordt de volatiliteit van de uitkeringen beperkt. Hoewel ook een langere spreidingsperiode kan worden overwogen, menen Shell Nederland en de COR dat het hanteren van een langere spreidingsperiode nauwelijks meerwaarde heeft; de relatie tussen de economische ontwikkelingen en de pensioenaanpassing wordt moeilijker uitlegbaar en is uitvoeringstechnisch complexer.

Het neerwaartse risico van de (door invaren eerst verhoogde) uitkering is - bij de voorgenomen minimale inwaardekkingsgraad - voor oudere deelnemers beperkt ten opzichte van hard sluiten, mede door de voorgestelde risico mitigerende maatregelen (in het bijzonder door middel van de risicodelingsreserve) ten aanzien van de kans op verlagingen van de uitkeringen.

Voor 'oudere' actieven en slapers, die ongeveer 10 jaar voor pensionering staan, bestaat de mogelijkheid om stapsgewijs in de tijd over te gaan naar een collectieve beleggingskring voor gepensioneerden, hetgeen het timingsrisico beperkt. Hiernaast wordt SSPF verzocht te onderzoeken hoe renterisico's gemitigeerd kunnen worden in het beleggingsbeleid door de deelnemers die ongeveer 10 tot 15 jaar voor de reglementaire pensioenleeftijd staan.

Ten behoeve van vergroting van het bewustzijn en het inzicht in de effecten van de transitie alsook begeleiding in te maken financiële keuzes hebben Shell Nederland en de COR met SSPF besproken dat ondersteuning zal worden aangeboden door SSPF. Deze ondersteuning zal op meerdere manieren vorm krijgen. Naast de gebruikelijke schriftelijke informatie, zal een individueel begeleidingsgesprek worden aangeboden om keuzemogelijkheden goed te begrijpen en het risicoprofiel van een deelnemer vast te stellen. Deze gesprekken hebben onder meer tot doel het begrip en de acceptatie te vergroten maar ook om deelnemers te helpen bij keuzes.

### 5.6. Compensatie voor actieve deelnemers

Het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie en de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw heeft gevolgen voor actieve deelnemers. In het huidige stelsel dat uitgaat van de doorsneesystematiek is sprake van intergenerationele solidariteit, waarbij de jongere actieve deelnemers de oudere actieve deelnemers subsidiëren via de hoogte van de premie. Door de Wtp wordt het evenwicht in het huidige stelsel doorbroken en leidt het afschaffen van de doorsneesystematiek tot nadeel, met name voor actieve deelnemers die nu ongeveer halverwege hun loopbaan zijn, omdat zij in de toekomst niet meer profiteren van de met de leeftijd oplopende waarde van de opbouw. In het nieuwe stelsel wordt de waarde van de pensioenopbouw immers voor alle leeftijden gelijk. Dat is anders



voor de gepensioneerden die geen nadeel meer ondervinden van de wijziging van dit systeem. Shell Nederland en de COR hebben afgesproken om de actieve deelnemers die nadeel leiden als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren en deze compensatie te financieren uit het fondsvermogen.

Op basis van het verwachte deelnemersbestand per 1 januari 2027 komt de totale compensatielast op ongeveer 1,5% van het totale verwachte pensioenvermogen, waarbij wordt uitgegaan van een compensatie in het mediaan verwachte scenario (zie hieronder verder).

De wetgever heeft het expliciet mogelijk gemaakt om het fondsvermogen aan te wenden om de adequate compensatie voor actieve deelnemers te financieren, nu deze groep het meest wordt geraakt in de transitie en om zo een kostenneutrale transitie mogelijk te maken. Shell Nederland en de COR achten het los van bovengenoemde wettelijke mogelijkheid redelijk en evenwichtig het pensioenfonds te verzoeken het fondsvermogen aan te wenden voor deze compensatie en wel om de volgende redenen:

- In de huidige regeling heeft de buffer een tweeledige functie: financiering van (een deel van de) werkgeverspremie en financiering van indexatie van inactieven. Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad krijgt de werkgever premiekorting en bij een hele hoge dekkingsgraad kan er zelfs vermogen terugvloeien naar de werkgever. Dus niet alleen huidige actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben via hun bestaande rechten en aanspraken een aandeel in de buffer; ook nu wordt de buffer gebruikt voor de financiering van nieuwe pensioenopbouw en bij verder oplopende dekkingsgraden kan zelfs worden teruggestort. Als SSPF-regeling niet wordt ingevaren, dan zal op termijn het vermogen dat overblijft terugvloeien naar de werkgever. Bij invaren ziet de werkgever af van zijn aanspraken op de buffer en zal als gevolg hiervan een materiële afschrijving op haar balans moeten doen.
- Het fondsvermogen is bij de dekkingsgraden waarbij zal worden ingevaren ruim voldoende om een aanzienlijke verbetering van de pensioenuitkomsten voor alle deelnemers te realiseren en de eventuele zorgen van de verschillende belangengroepen adequaat te adresseren. Indien niet wordt ingevaren zal de compensatie niet uit de buffers worden gefinancierd.
- Door enerzijds een bescherming voor pensioengerechtigden te faciliteren en anderzijds een compensatie voor actieve deelnemers te financieren uit de buffers, ontstaat een balans voor wat betreft de aanwending van de buffers in deze transitie, waar bovendien alle generaties aan bijdragen. Gezien de verwachte omvang van de totale kosten van deze beide maatregelen in verhouding tot de omvang van de buffers, leidt dit niet tot onevenredig nadeel bij (een of meer groepen van) deelnemers. Slapers delen mee in de gunstige effecten van de toedeling van het fondsvermogen en de hieruit volgende hogere verwachte pensioenuitkomsten, hetgeen mogelijk wordt gemaakt door een algeheel evenwichtige transitie. Ook delen oudere actieven en slapers mee in de risicodelingsreserve voor pensioengerechtigden zolang deze nog niet geheel is aangewend ten tijde van hun pensionering. De wet bepaalt



dat compensatie voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie enkel aan actieven kan worden toegekend. Dat mede onder de veronderstelling dat slapers elders actieve opbouw hebben en daar dan ook in aanmerking komen voor compensatie (of voor voortzetting van de leeftijdsafhankelijke premie in geval van een premieovereenkomst). Voor slapers die geen opbouw elders hebben is er geen sprake van nadeel ten aanzien van de toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie.

De compensatie is vastgesteld per geboortjaar en wel zodanig dat de achteruitgang in de mediaan (50<sup>e</sup> percentiel) geheel wordt gecompenseerd, voor zover het gaat om de jaarlijkse toekomstige opbouw en de toeslagverlening over de toekomstige pensioenopbouw op basis van het feitelijke indexatiebeleid (onvoorwaardelijk in actieve dienst en voorwaardelijk nadien) van het fonds. Dit betekent dat de maatregelen die getroffen worden ter compensatie van het nadeel evenwichtig worden geacht als de verwachte toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe regeling voor een deelnemer gelijk is aan de verwachte toekomstige pensioenopbouw in het huidige stelsel. De impact op de indexatie op de reeds opgebouwde aanspraken binnen het fonds blijven daarbij buiten beschouwing.

Voorgesteld wordt om voor het doel van deze compensatie een zogenaamd compensatiedepot in te richten en de compensatie tijdsevenredig uit dit depot toe te delen aan de individuele vermogens van de actieve deelnemers gedurende een periode van 10 jaar na de transitie (de wettelijk maximale termijn daarvoor). Dit gebeurt door middel van het toekennen van extra premie. Bij de bepaling van de hoogte van het compensatiedepot is rekening gehouden met de kans dat deelnemers voor de 68-jarige leeftijd uit dienst zullen gaan. De compensatiepercentages zijn zo berekend dat bij jaarlijkse toekenning de verwachte pensioenuitkeringen in de nieuwe premiereregeling en de huidige middelloon regeling in de mediaan gelijk zijn, indien de deelnemer tot de 68-jarige leeftijd in dienst zou zijn gebleven en jaarlijks dit compensatiepercentage krijgt toegekend. De aldus vastgestelde percentages zijn in Bijlage 12 opgenomen. Het benodigde compensatiedepot bedraagt, uitgaande van een projectie vanuit het huidige verwachte bestand aan actieven per 1 januari 2027, EUR 355 miljoen. Aangezien de compensatie tijdsevenredig binnen 10 jaar moet worden toegekend, wordt SSPF verzocht om de voorziening compensatie in 10 jaar toe te kennen waarbij rekening wordt gehouden met de kans dat deelnemers na de 10 jaar maar voor de 68-jarige leeftijd uit dienst treden. Hierdoor kan voor jongere deelnemers sprake zijn van onder- of overcompensatie, afhankelijk van de werkelijke datum uit dienst en de verwachte datum uit dienst. Tevens wordt voorgesteld om een prudentiemarge aan het compensatiedepot toe te voegen van 15% van het totale compensatiebedrag (circa EUR 53 miljoen euro) voor het geval de uittredingen anders verlopen dan geprojecteerd. Indien het depot niet of niet volledig wordt benut kan het restant ervan, binnen de wettelijke mogelijkheden, na 10 jaar vrijvallen aan alle deelnemers. Mochten deelnemers aanmerkelijk langer in dienst blijven dan is verwacht waardoor het compensatiedepot voor het verstrijken van de periode van 10 jaar leeg is, dan stopt de compensatie aan de actieve deelnemers.



## 5.7. Transitierisico en noodprotocol

Door het vaststellen van een ondergrens aan de dekkinggraad waarbij wordt ingevaren wordt het transitierisico voor deelnemers al in grote mate beperkt. De hoge minimale invaardekkinggraad van 125%, is mede ingegeven door de gewenste mate van zekerheid dat de doelstellingen van een evenwichtige transitie gerealiseerd kunnen worden.

Het is in het belang van alle belanghebbenden om de kans op een significante daling van de dekkinggraad gedurende de transitieperiode (vanaf moment van opdracht, in de vorm van dit transitieplan, tot implementatie) te beperken. SSPF wordt daarom verzocht gedurende de transitieperiode rekening te houden met de doelstellingen van de invaarttransitie en de huidige gunstige dekkinggraad zoveel mogelijk in stand te houden voor zover dit uitvoerbaar, evenwichtig en kostentechnisch efficiënt is.

Het bestuur van SSPF en Shell Nederland blijven voortdurend in gesprek om de ontwikkelingen tijdens de transitieperiode te monitoren. Indien – ondanks maatregelen van SSPF om het transitierisico te mitigeren en de dekkinggraad op peil te houden – door onvoorziene uitzonderlijke (verslechterde) omstandigheden op de financiële markten de nominale dekkinggraad tijdens de transitieperiode onder de 125% zakt en er volgens het bestuur geen gerede kans bestaat op voldoende herstel om de doelstellingen van de transitie te verwezenlijken, dan geldt een volgend noodprotocol. Het noodprotocol kan ook worden geactiveerd indien de doelstellingen van de beoogde invaarttransitie onvoldoende verwezenlijkt kunnen worden vanwege onvoorziene omstandigheden ten aanzien van wettelijke wijzigingen of onoverkomelijke uitvoeringstechnische obstakels bij uitvoeringpartners (pensioenadministratie of vermogensbeheer).

Voorop staat dat het bestuur van SSPF – onder dit noodprotocol - te allen tijde de bevoegdheid heeft om, ingeval van het niet behalen van de minimale invaardekkinggraad, of in geval van andere omstandigheden zoals hiervoor vermeld, waardoor de doelstellingen in onvoldoende mate kunnen worden gerealiseerd, na zorgvuldig overleg met Shell Nederland en de COR, zelfstandig te besluiten de transitie uit te stellen tot uiterlijk 1 januari 2028, waarbij de kaders van beheerste en integere bedrijfsvoering bij SSPF leidend zijn.

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

- a) de opdracht aan Shell Nederland terug te geven en tegelijkertijd een hard sluiten scenario in overweging te geven omdat de doelstellingen van de beoogde invaarttransitie onvoldoende verwezenlijkt kunnen worden; of
- b) rekening houdend met de financiële bijdrage die is te verwachten van Shell Nederland (zie paragraaf 5.8) en de hiermee gepaard gaande verwachte verbetering van de financiële positie<sup>17</sup> van het fonds, de invaarttransitie

---

<sup>17</sup> Het bestuur van SSPF kan voor haar beoordeling zoals bedoeld onder b) tot maximaal 50% van de eenmalige betaling die Shell Nederland eind 2026 zal doen, buiten beschouwing laten bij de berekening van de (verwachte) nominale invaardekkinggraad.



doorgang te laten vinden, omdat hiermee de doelstellingen in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd.

In geval wordt beoogd om SSPF alsnog hard te sluiten is instemming van Shell Nederland vereist, waarbij Shell Nederland deze instemming in geval de geformuleerde doelstellingen niet in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd niet onredelijkerwijs zal onthouden. Het besluit zal - voor zover wettelijk vereist - ook door Shell Nederland ter instemming worden voorgelegd aan de COR. Ook de VHC zal hierover door Shell Nederland worden geïnformeerd. In geval van uitstel van de transitie, zal het noodprotocol zoals hierboven beschreven van kracht blijven gedurende de verlengde transitieperiode.

Indien er uit hoofde van het noodprotocol wordt overgegaan tot hard sluiten, wordt SSPF een gesloten fonds onder de voorwaarden zoals aangegeven in dit transitieplan. De toekomstige opbouw van de deelnemers die op dat moment in SSPF-pensioen opbouwen zal vervolgens vanaf 1 januari 2027 in SNPS plaatsvinden. Voor meer informatie wordt verwezen naar paragraaf 5.9.

Shell Nederland zal bijdragen aan de invaartransitie, de totale financiële bijdrage van Shell Nederland wordt verder toegelicht in paragraaf 5.8.

Het transitierisico wordt met alle genoemde maatregelen adequaat gemitigeerd en komt daarmee niet volledig bij de deelnemers te liggen.

### 5.8 Financiële bijdrage Shell Nederland aan invaartransitie

Shell Nederland zal een financiële bijdrage doen om de invaartransitie te realiseren. Deze financiële bijdrage dient meerdere doelen en adresseert een aantal belangrijke elementen die relevant zijn in het kader van de transitie. De bijdrage omvat het vervallen van de sponsorgarantie en ook een bijdrage aan risicomitigerende maatregelen om de dekkingsgraad op peil te houden gedurende de transitieperiode voorafgaand aan de daadwerkelijke transitie. In deze financiële bijdrage is rekening gehouden met de aangedragen zorgpunten van verschillende belanghebbenden.

Ten behoeve van het bepalen van de hoogte van de financiële bijdrage door Shell NL is de sponsorgarantie gewaardeerd door Ortec Finance. Een validatie van deze waardering heeft plaatsgevonden door Cardano. De bijdrage is dekkingsgraad afhankelijk, omdat ook de waarde van de sponsorgarantie hoger is naarmate de dekkingsgraad lager is.

De totale bijdrage zal 500 miljoen euro bedragen indien de gemeten dekkingsgraad 135% of hoger is. Bij een gemeten dekkingsgraad van 130% tot aan 135% zal de bijdrage worden verhoogd, tot maximaal 650 miljoen euro. Bij een gemeten dekkingsgraad onder 130% zal de bijdrage verder worden verhoogd, tot een maximum van 850 miljoen euro.

Deze totale bijdrage bestaat uit het niet verlenen van premiekortingen<sup>18</sup> gedurende 2025 en 2026 en uit een eenmalige betaling eind 2026.

---

<sup>18</sup> De te verwachten premiekortingen gedurende 2025 en 2026 op basis van de uitvoeringsovereenkomst welke van toepassing zou zijn op basis van de financiële positie van SSPF en altijd gebaseerd op de aanname dat de volledige indexatie zou zijn toegekend aan inactieven.





## Transitieplan SSPF

De eenmalige betaling eind 2026 is dekkingsgraadafhankelijk en kan worden verhoogd tot een maximum van 600 miljoen euro bij een gemeten dekkingsgraad onder 130%, een maximum van 400 miljoen euro bij een gemeten dekkingsgraad van 130% tot aan 135%, en een maximum van 250 miljoen euro bij een gemeten dekkingsgraad van 135% of hoger.

De (niet verleende) premiekortingen bedragen naar verwachting 250 miljoen euro. Indien de (niet verleende) premiekortingen meer bedragen dan 250 miljoen euro, dan zal dit meerdere in mindering worden gebracht op de betaling eind 2026.

<b>BIJDRAGE SHELL NEDERLAND</b> Bij gemeten dekkingsgraad, in miljoen euro.	<b>DG &lt; 130%</b>	<b>DG 130 tot 135%</b>	<b>DG 135% of hoger</b>
<b>Niet verleende premiekortingen</b> (verwachting)	<b>250</b>	250	250
<b>Betaling eind 2026</b> (maximum)	<b>600</b>	400	250
<b>TOTALE BIJDRAGE</b> (maximum)	<b>850</b>	650	500

De eindbetaling wordt gemeten tegen de gemiddelde dekkingsgraad van 3 maanden voorafgaand aan het daadwerkelijke transitiemoment, dit is de 'gemeten dekkingsgraad'. Indien er op 1 januari 2027 wordt ingevaren, geldt hierbij derhalve de gemiddelde dekkingsgraad van eind september, eind oktober en eind november 2026. De betaling vindt dan plaats in december 2026, voorafgaand aan het daadwerkelijke transitiemoment. Indien de transitie uit hoofde van het noodprotocol (zie paragraaf 5.7) zou worden uitgesteld, zal dezelfde methode worden toegepast voor de gemeten dekkingsgraad, te weten het gemiddelde van de dekkingsgraad van 3 maanden voorafgaand aan het transitiemoment, waarbij de betaling plaatsvindt gedurende de laatste maand voorafgaand aan het daadwerkelijke transitiemoment.

### 5.9. Alternatief scenario – hard sluiten

De Wtp gaat ervan uit dat bestaande pensioenrechten en -aanspraken in principe worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Alleen indien dat onevenredig ongunstig is voor (een of meerdere groepen) belanghebbenden of de werkgever mag daarvan worden afgeweken. Shell Nederland en de COR hebben gekeken naar het alternatief van hard sluiten en menen dat de voorgestelde transitie (inclusief de voorgestelde minimale invaardekkingsgraad van 125%) niet onevenredig ongunstig is voor (een of meerdere groepen van) deelnemers of voor de werkgever.

Ook laten de uitgevoerde berekeningen en projecties niet zien dat sprake is van onevenredig nadeel voor deelnemers. Er wordt zelfs een voordeel voor alle deelnemers verwacht, inclusief de slapers en de gepensioneerden. Zie ook paragraaf 5.2.

Daarbij is ook het volgende relevant:



- Op dit moment betaalt Shell Nederland premie voor de pensioenopbouw en indexatie van actieven. In een hard gesloten pensioenregeling worden alle huidige actieve deelnemers gewezen deelnemers; er zal geen premie meer worden betaald aan SSPF voor de pensioenopbouw en de indexatie van de nu nog actieve deelnemers. De (voorwaardelijke) indexatie over opgebouwde aanspraken voor alle deelnemers dient in dat geval volledig gefinancierd te worden uit de toekomstige (over)rendementen en de buffer van SSPF.
- Bij hard sluiten zal het fonds niet langer gebruik kunnen maken van de uitzondering op de wettelijke indexatieregels (het toekomstbestendig indexeren (TBI)). Deze indexatieregels zijn niet veranderd door de Wtp, maar zullen wel onverkort van toepassing zijn in geval van een hard gesloten pensioenregeling. Als gevolg van de TBI-regels zal het verlenen van indexatie moeilijker zijn. Het verlenen van inhaal indexatie zal zelfs veel moeilijker zijn dan nu het geval is.
- Het is de verwachting dat de koopkracht van deelnemers bij hard sluiten kan eroderen. De belangrijkste reden hiervoor is dat de regels voor TBI onverkort van toepassing zullen zijn. Bij een dekkingsgraad van 125% zal hard sluiten naar verwachting al leiden tot een achteruitgang in koopkracht voor gepensioneerden en gewezen deelnemers, welke verder verslechtert op de langere termijn, zie ook Bijlage 7.<sup>19</sup> In geval van hard sluiten is er ook geen kans op verbetering van de koopkracht, omdat de indexatie fiscaal is gemaximeerd. In het nieuwe stelsel profiteren gepensioneerden en gewezen deelnemers echter mee van economische voorspoed, en kunnen de pensioenen méér stijgen dan de inflatie, oftewel een verbetering van koopkracht.
- Daarnaast is de huidige pensioenwet gericht op het beschermen van de nominale pensioenaanspraken en zal het beleggingsbeleid van een hard gesloten pensioenregeling in beginsel gericht moeten zijn op het beschermen van de opbouwde aanspraken, wellicht ten koste van het behalen van rendement.

Al met al, zouden bij hard sluiten alle deelnemers voorgoed 'gevangen' zitten in het stringente oude pensioenstelsel en het minder gunstige fiscale kader. Dit is een groot nadeel voor alle deelnemers. Voor deelnemers jonger dan 70 betekent dit zelfs dat men nog decennia in het minder gunstige kader vastzit, terwijl het nieuwe stelsel bijzonder gunstig zou uitpakken. Circa 55% van de deelnemers is jonger dan 70 en deze groep vertegenwoordigt circa 64% van de opgebouwde aanspraken.

Ten aanzien van de sponsorgarantie is de modellering van de pensioenuitkomsten bij hard sluiten ervan uitgegaan - enkel als aanname - dat de sponsorgarantie voor onbepaalde tijd wordt voortgezet en altijd zal uitbetalen volgens een vastgesteld schema. Echter, in de reële wereld dient ook rekening te worden gehouden met het tegenpartijrisico, waarbij o.a. de (onzekere) toekomstige financiële positie van de sponsor, de condities voor de garantie, de kredietwaardigheid van de

---

<sup>19</sup> Bij invaren daarentegen stijgt de koopkracht initieel en blijft hierna langere tijd boven de koopkracht van het hard sluiten scenario.



garantieverstrekker, het teruglopend aantal deelnemers en de dynamiek binnen de Shell Groep belangrijke factoren zijn.

Dat gezegd hebbende willen Shell Nederland en de COR niet koste wat het kost invaren. Uit het voorgaande volgt dat er uit hoofde van het noodprotocol kan volgen dat er niet wordt ingevaren indien de doelstellingen van de transitie door gewijzigde omstandigheden in onvoldoende mate kunnen worden gerealiseerd.

Indien er uit het noodprotocol volgt dat er alsnog wordt hard gesloten om te voorkomen dat de inwaartstransitie onevenredig ongunstige is voor (een of meer groepen van) deelnemers, dan blijven de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioen achter in een "hard gesloten" pensioenregeling. Huidige actieve deelnemers kunnen dan enkel voor de toekomstige opbouw gebruik maken van het ruimere fiscale kader en de keuzemogelijkheden die het nieuwe stelsel biedt. De positieve werking van het invaren kan dan niet worden gerealiseerd.

Daarnaast is van belang dat het fondsvermogen bij hard sluiten niet kan worden aangewend om de adequate compensatie voor het invoeren van de leeftijdsonafhankelijke premie te compenseren. Shell Nederland en de COR hebben om die redenen besloten dat de adequate compensatie voor het invoeren van de leeftijdsonafhankelijke premie bij hard sluiten buiten de pensioenregeling zal moeten plaatsvinden. Vanwege het uitblijven van de positieve werking van het invaren, is de hoogte van de adequate compensatie in geval van hard sluiten anders gedefinieerd dan bij invaren. Bij hard sluiten wordt gestuurd op het 60e percentiel: de compensatie zal zodanig zijn dat het toekomstig op te bouwen pensioen in de nieuwe regeling in ten minste 60% van de scenario's ten minste gelijk is aan wat het toekomstig op te bouwen pensioen zou zijn geweest in de huidige regeling. Ook hier blijft de impact op de reeds opgebouwde rechten buiten beschouwing.

Omdat in geval van hard sluiten zoals hierboven beschreven de sponsorgarantie zal blijven bestaan voor opgebouwde en reeds ingegane pensioenen, zal er geen financiële bijdrage door Shell worden gedaan aan de inwaartstransitie zoals omschreven in paragraaf 5.8.

Bij hard sluiten worden alle actieve deelnemers op het moment van de transitie (1 januari 2027) gewezen deelnemers in SSPF. Toekomstige opbouw vindt vanaf dan plaats in SNPS, conform de nieuwe pensioenregeling die wordt uitgevoerd door SNPS. SSPF is vanaf dat moment een hard gesloten pensioenfonds dat zal doorgaan met het uitvoeren van de pensioenregeling, met dien verstande dat er geen nieuwe pensioenopbouw meer in SSPF zal plaatsvinden.

Tenslotte zal in geval van hard sluiten de voorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vanaf 1 januari 2027 worden gewijzigd en zal plaatsvinden op basis van de Europese inflatie. Dit staat los van de hierboven genoemde indexatiewijzigingen als gevolg van TBI. Belangrijkste reden om over te gaan naar de Europese inflatie is het inflatierisico te mitigeren (en hierdoor minder buffers aan te hoeven houden). Alhoewel de Europese inflatie en de Nederlandse inflatie van jaar tot jaar kunnen verschillen, zijn de cumulatieve Nederlandse inflatie en de cumulatieve Europese inflatie over een langere periode nagenoeg gelijk aan elkaar. Ook naar de toekomst toe wordt over een langere



## Transitieplan SSPF

periode geen belangrijk verschil verwacht, hetgeen ook niet onredelijk lijkt voor een open Europese economie zoals die van Nederland. Wel wordt verwacht dat de Nederlandse inflatie meer volatiel kan zijn dan de Europese inflatie.



## 6. Transitie-effecten

### 6.1. Algemeen

De beoordeling van de transitie vindt plaats aan de hand van de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten die in hoofdstuk 3 zijn beschreven. De evenwichtigheid van de transitie wordt (onder andere) verantwoord op basis van de transitie-effecten voor zowel invaren als niet invaren (hard sluiten). Daarbij hebben Shell Nederland en de COR gekeken naar verschillende kwantitatieve maatstaven die hieronder verder worden toegelicht:

- de pensioenverwachtingen als gevolg van de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling in verschillende scenario's;
- de netto profijteffecten; en
- de kortingskansen voor pensioengerechtigden.

Shell Nederland en de COR beschouwen met name de pensioenverwachtingen in verschillende scenario's als een belangrijke maatstaf, maar daarnaast worden ook de netto profijt-effecten beoordeeld. Verder is gekeken naar de kortingskansen voor pensioengerechtigden.

In deze paragraaf worden de maatstaven toegelicht, waarna in paragraaf 6.2 wordt ingegaan op de belangrijkste effecten. In Bijlage 5 en 6 worden die effecten, respectievelijk bij invaardeckingsgraden van 138% en 125%, in meer detail getoond en toegelicht.

#### Pensioenverwachtingen

Bij de pensioenverwachtingen worden de uitkomsten van bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst (uitgaande, conform regelgeving, van de regeling en het beleggingsbeleid van 30 juni 2022) vergeleken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de omzetting van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Conform de regelgeving wordt hierbij uitgegaan van de regeling en het beleggingsbeleid van 30 juni 2022. Het toekomstige pensioen is in deze pensioenverwachting weergegeven op basis van drie scenario's: een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

De gunstige effecten van de invaartransitie en het verdere opwaartse potentieel door de overgang naar het ruimere fiscale kader, waarbij geen indexatiebeperking geldt (er is immers geen sprake meer van begrenzing van de indexatie op het niveau van prijsinflatie), zijn hierbij afgewogen tegen de neerwaartse risico's bij slechtere en zeer slechte economische omstandigheden. Behalve met ongewijzigde voortzetting van de huidige regeling is de nieuwe regeling gecombineerd met invaren ook vergeleken met een hard gesloten regeling, om tot een complete beoordeling te komen.

Het is belangrijk om mee te wegen dat de effecten van de transitie op de verwachte pensioenuitkomsten van deelnemers in belangrijke mate worden bepaald door de leeftijd van een deelnemer en de hieraan gerelateerde resterende beleggingshorizon



en dat die gevolgen hebben voor het herstelvermogen ingeval van een tijdvak met tegenvallende beleggingsrendementen. Van de totale deelnemerspopulatie van SSPF is ongeveer 55% jonger dan 70 jaar per eind 2023 en deze groep bestaat uit zowel actieve, gewezen en (jongere) gepensioneerde en/of pensioengerechtigde deelnemers (zie ook Bijlage 8 voor een beeld van de samenstelling van SSPF). Deze groep deelnemers die jonger dan 70 jaar is vertegenwoordigt ongeveer 64% van de totale pensioenverplichting per eind 2023. Naar verwachting zal een invaarttransitie voor deze groep een materieel gunstig effect hebben op de verwachte pensioenuitkomsten. Voor de oudere pensioengerechtigden is er ook sprake van een gunstig effect, echter minder materieel omdat wegens de beperktere resterende beleggingshorizon minder lang voordeel kan worden genoten van het ruimere fiscale kader. Hier staat echter tegenover dat het neerwaartse risico voor deze laatste groep ook beperkt is, mede door de in paragraaf 5.5 beschreven risicomitigerende maatregelen. In aanvulling daarop worden verdere opties geboden voor deelnemers(groepen) die met name neerwaartse risico's wensen te beperken.

### Netto profijteffecten

Bij de netto profijteffecten wordt per geboortecohort het netto profijt van de huidige SSPF-regeling vergeleken met het netto profijt in de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. In de context van de Wtp wordt onder netto profijt het saldo van de risico neutrale waarden van toekomstige uitkeringen en premies verstaan. Doordat er risiconutraal wordt gewaardeerd blijven verschillen in rendementsprofielen tussen verschillende beleggingscategorieën in de waarde buiten beschouwing, en resteert de waarde van herverdelingsaspecten in de regelingen.

Een evenwichtige transitie vereist niet dat de verandering in het netto profijt voor ieder cohort (minimaal) nul is. Er mag dus enige herverdeling optreden bij de transitie, en daar waar dit het geval is, is dit in kaart gebracht, en is dit verantwoord en evenwichtig bevonden omdat deze effecten, of het directe resultaat zijn van doelstellingen die de evenwichtigheid en uitlegbaarheid van de algehele transitie ondersteunen, of inherent zijn aan de stelselwijziging.

Net als de pensioenverwachtingen zijn de transitie-effecten in termen van netto profijt per leeftijdscohort en in hele geboortejaren berekend, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). De berekeningen laten zien dat aan deze bovengenoemde eis is voldaan.

### Kortingskansen

Behalve naar pensioenverwachtingen en netto profijt is ook gekeken naar de kortingskansen voor pensioengerechtigden en bijna gepensioneerden. De reden om hier specifiek naar te kijken is dat de beleggingshorizon voor hen deze deelnemersgroepen kleiner is gezien de kortere resterende levensverwachting wat betekent dat er een beperkt herstelvermogen is in geval van tegenvallende beleggingsresultaten.



## 6.2. Toelichting op transitie-effecten

De berekeningen die Shell heeft uitgevoerd en die daarmee de grondslag vormen voor dit transitieplan, zijn gebaseerd op de financiële situatie van SSPF per 30 september 2023. Op dat moment was de feitelijke dekkinggraad 138%. Hiernaast zijn de berekeningen ook uitgevoerd bij een dekkinggraad van 125%, de beoogde minimale invaardekkinggraad.

De berekeningen wijzen uit dat de pensioenuitkomsten voor alle leeftijden in meer dan twee derde van de scenario's (die bij wet voorgeschreven zijn en op kwartaalbasis worden gepubliceerd door DNB) hoger worden bij overgang naar het nieuwe stelsel, inclusief de omzetting van de bestaande rechten en aanspraken naar de nieuwe regeling. Daarmee wordt voldaan aan de door Shell Nederland en de COR gestelde doelstelling voor de beoogde transitie.

Ondanks dat de verwachte pensioenuitkomsten voor inactieve deelnemers er in de meeste scenario's op vooruit gaan, laat het netto profijt een beperkte achteruitgang zien voor jongere inactieve deelnemers en een beperkte vooruitgang voor oudere inactieve deelnemers bij een dekkinggraad van 138%. Indien de dekkinggraad daalt tot de beoogde minimale invaardekkinggraad, wordt de achteruitgang in netto profijt voor jongere inactieve deelnemers groter en licht negatief voor oudere inactieve deelnemers. Dit wordt mede veroorzaakt doordat er bij invaren bij deze dekkinggraad relatief meer vermogen naar ouderen gaat, als gevolg van de randvoorwaarde dat de verwachte pensioenuitkomsten bij invaren in minimaal twee derde deel van de scenario's een betere pensioenuitkomst laten zien voor alle groepen van deelnemers. De netto profijt effecten voor jongere inactieve deelnemers gelden ook voor actieve deelnemers indien alleen de reeds opgebouwde aanspraken in ogenschouw worden genomen. Indien ook de toekomstige opbouw wordt meegewogen is het netto profijt voor de meeste actieve deelnemers positief.<sup>20</sup>

De analyses wijzen verder uit dat de kortingskansen in de eerste jaren na transitie ruim onder de 5% blijven. Ook over een periode van vijftien jaar wordt (bij een dotatie van de risicodelingsreserve met EUR 500 miljoen) voor alle cohorten die op het moment van de transitie pensioengerechtigd zijn voldaan aan de doelstelling dat de kans op korten gemiddeld onder de 5% blijft.

Voor een gedetailleerde uitwerking en uitleg van de transitie-effecten wordt verwezen naar Bijlage 5 en 6, bij invaardekkinggraden van respectievelijk 138% en 125%.

---

<sup>20</sup> Dat heeft onder meer te maken met het gesloten karakter van het fonds, dat zou leiden tot een geleidelijke premiestijging in het huidige stelsel. Hoewel die premiestijging hooguit indirect ten laste van actieve deelnemers zou komen, wordt deze in de systematiek van de netto profijtbepaling wel aan hen toegeschreven. Het wegvallen van die stijging van de premie, in combinatie met de voor hen getroffen compensatiemaatregelen vanwege het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie, wordt in de netto profijtvergelijking beschouwd als een voordeel van het nieuwe stelsel.



## 7. Beoordeling van evenwichtigheid

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

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

De verwachte pensioenuitkomsten zijn geanalyseerd, en ook de neerwaartse risico's bij slechtere of zeer slechte economische omstandigheden en het opwaartse potentieel bij goede of zeer goede economische omstandigheden. De verschillen in pensioenuitkomsten zijn voornamelijk gerelateerd aan leeftijd, waarbij jongere generaties langer voordeel hebben van de fiscale verruiming en hierdoor een aanzienlijke verhoging zien in de verwachte pensioenuitkomst. Ook bij oudere generaties laten de projecties een verhoging van verwachte pensioenuitkomsten zien, echter minder groot. Hier tegenover staat echter dat de neerwaartse risico's voor oudere generaties beperkt zijn. Shell Nederland en de COR beoordelen deze uitkomsten als evenwichtig en uitlegbaar.

De netto profijt effecten van de transitie zijn ook geanalyseerd. Waar er bij de toedeling van het vermogen in beginsel wordt gestuurd op het beperken van herverdeling over generaties voor inactieve deelnemers (gelijk netto profijt), is er een aantal belangrijke doelstellingen en randvoorwaarden ten behoeve van de evenwichtigheid van de transitie opgenomen die tot enige herverdeling leiden. Er is gekozen voor adequate beschermingsmaatregelen voor pensioengerechtigden, voor adequate compensatie van actieven en – ten aanzien van de vermogenstoedeling – voor een randvoorwaarde van eenzelfde kans op verbetering van pensioenuitkomsten voor alle leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Al deze herverdelingseffecten zijn ofwel het directe resultaat van doelstellingen die de evenwichtigheid en uitlegbaarheid van de algehele transitie ondersteunen, ofwel inherent aan de stelselwijziging.

Ook de waarde van de sponsorgarantie is in deze analyse meegenomen. Er heeft een waardering plaatsgevonden door een professionele externe partij (Ortec Finance) en deze waardering is hiernaast gevalideerd door een verdere onafhankelijke externe professionele partij (Cardano). Het belang van de sponsorgarantie en het nadeel voor deelnemers als gevolg van het vervallen daarvan is afgezet tegen de verwachte effecten van invaren. Daarbij is ook gekeken naar het doel en effect van de sponsorgarantie in relatie tot de doelstellingen in het nieuwe pensioenstelsel en het benutten van de mogelijkheden die de Wtp biedt.

Op basis van de kwantitatieve analyses concluderen Shell Nederland en de COR dat bij de vastgestelde minimale invaardeckingsgraad - in combinatie met risicomitigerende maatregelen voor gepensioneerden en de compensatie voor actieven - invaren niet onevenredig ongunstig is voor (een of meerdere groepen van) deelnemers of de werkgever. Dit getoetst aan de norm van onevenwichtig nadeel valt te constateren dat de gunstige effecten van invaren ruim voldoende opwegen





tegen de neerwaartse risico's daarvan. Deze afweging ondersteunt de doelstelling voor een hoger, koopkrachtiger pensioen.

Naast kwantitatieve aspecten zijn ook kwalitatieve aspecten gewogen. Een inwaartstransitie naar een flexibele regeling biedt een transparanter en persoonlijker pensioen, met individuele flexibiliteit ook ten aanzien van de beleggingen en risicobereidheid. Hiermee kan de transitie in grote mate tegemoetkomen aan de belangen en voorkeuren van alle deelgroepen van deelnemers. De transitie is in lijn met de intentie van de Wtp en volgt in beginsel de standaardkeuzes die de wetgever voorschrijft, hetgeen zorgt voor een grotere mate van toekomstbestendigheid van de regeling. Ook resulteert een inwaartstransitie in een gelijke pensioenregeling voor alle werknemers van Shell in Nederland.

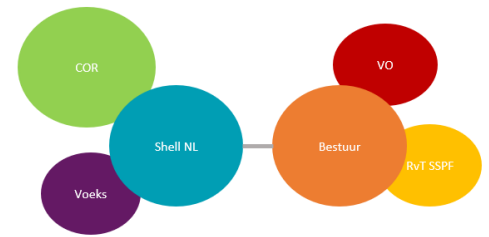
Shell Nederland en de COR hebben ook het alternatief van een hard sluiten-transitie onderzocht, hoewel daar op grond van de Wtp slechts in uitzonderingssituaties sprake van zal kunnen zijn. In geval van hard sluiten wordt niet voldaan aan een aantal van de door Shell NL en de COR gestelde uitgangspunten en doelstellingen. De verwachte pensioenuitkomsten zijn bij hard sluiten minder tot veel minder gunstig voor alle groepen van deelnemers. Hiernaast voldoet hard sluiten niet aan aspecten die raken aan toekomstbestendigheid (op de langere termijn, mede met het oog op mogelijke toekomstige aanpassingen in de wet – en regelgeving) en aan het kunnen voorzien in de diversiteit aan belangen en voorkeuren van deelgroepen van deelnemers.

Bij het beoordelen van de evenwichtigheid is in het kader van de integrale beoordeling behalve naar de transitie-effecten voor gewezen en gepensioneerde deelnemers ook gekeken naar de transitie-effecten voor nabestaanden. De projecties laten zien dat ook voor deze deelgroep de transitie naar verwachting leidt tot een hoger pensioen en daarmee voldoet aan deze belangrijke doelstelling. Nabestaanden zullen tevens gebruik kunnen maken van de risico mitigerende maatregelen die in dit transitieplan zijn opgenomen, waardoor ook voor deze deelgroep geen onevenredig nadelig effect zal zijn als gevolg van de transitie.

Door de specifieke doelstellingen voor de transitie en de omwille van het realiseren daarvan getroffen maatregelen, waaronder het opnemen van een beoogde minimale inwaardekkingsgraad, het beperken van herverdeling bij het toedelen van vermogen maar ook het in ogenschouw houden van de reële ambitie van het fonds, het in grote mate voorzien in belangen van alle deelgroepen van deelnemers, en de financiële bijdrage van Shell NL voor o.a. de sponsorgarantie en voor het mitigeren van het transitierisico, wordt aangestuurd op een algehele evenwichtige transitie die leidt tot een hoger pensioen voor alle deelnemers. Naar oordeel van Shell Nederland en de COR wordt daarmee in dit transitieplan een evenwichtig inwaarverzoek gedaan.



## Bijlage 1 - Rollen en verantwoordelijkheden



### Rollen en verantwoordelijkheden



**SSPF**

Nieuwe pensioenregeling	O.a. type premieregeling en hoogte premie – verplicht onderdeel transitieplan	Instemmingsrecht op bepaalde aspecten van nieuwe regeling, incl. uitvoeringsovereenkomst	Hoorrecht	- Voorbereidingsfase: faciliterende rol - Implementatiefase: opdrachtaanvaarding en implementatie- en communicatieplan	Adviesrecht t.a.v. wijzigen uitvoeringsovereenkomst, pensioenreglement en ABTN	Continu toezicht op risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging
Omgang met reeds opgebouwde aanspraken/rechten	Hard sluiten of invaren – verplicht onderdeel transitieplan	Instemmingsrecht als onderdeel van wijziging pensioenregeling	Hoorrecht	Verzoek tot invaren beoordelen op 1) wettigheid, 2) uitvoerbaarheid en 3) onevenredig ongunstige uitkomsten	Adviesrecht over voorgenomen besluit tot invaren	Goedkeuringsrecht over voorgenomen besluit tot invaren
Compensatie voor nadelige effecten transitie actieve deelnemers	Is compensatie noodzakelijk en, zo ja, binnen of buiten pensioensfeer – verplicht onderdeel transitieplan	Instemmingsrecht als onderdeel van wijziging pensioenregeling	Hoorrecht	Opdrachtaanvaarding, mits compensatie binnen pensioen plaatsvindt	Adviesrecht t.a.v. besluit bestuur, mits compensatie binnen pensioen plaatsvindt	Continu toezicht op risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging



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



Instemmingsverzoek  
WTP.pdf



instemming COR  
Wtp.pdf



Addendum op  
instemmingsverzoek



Instemming COR  
inzake Addendum.pdf



Besluit Shell  
Nederland 1 juli 2024.pdf



### Bijlage 3 - Overzicht van de belangrijkste overleggen met de COR, het bestuur SSPF en de VHC, gedurende periode 2023 en 2024

#### Besprekingen met de COR

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

#### Besprekingen met de VHC

26/1/2023	Kick off / kennismaking VHC/COR/SN
30/3/2023	All stakeholder Kick off WTP
19/4/2023	Overleg VHC / SN/COR
15/5/2023	Overleg VHC / SN/COR
12/6/2023	Overleg VHC / SN/COR
5/7/2023	Overleg VHC / SN/COR
17/7/2023	Overleg VHC / SN/COR



## Transitieplan SSPF

12/9/2023	Overleg VHC / SN/COR
20,22,26,29/9/2023	Engagement sessies Voeks
2,13/10/2023	Engagement sessies Voeks
22/1/2024	Overleg VHC / SN/COR
13/2/2024	Overleg VHC / SN/COR + Cardano
2/4/2024	Overleg VHC / SN/COR
1/5/2024	Overleg VHC/SN/COR

### Besprekingen met het bestuur van SSPF / de PCC

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

**Bijlage 4** - Kenmerken nieuwe pensioenregeling

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



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



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





## Bijlage 5 - Detailuitwerking bij dekkingsgraad 138%

### Gehanteerde veronderstellingen

De veronderstellingen die in de berekeningen zijn gehanteerd zijn weergegeven in een uitgebreid uitgangspuntendocument dat als Bijlage 14 bij dit transitieplan is opgenomen. Het uitgangspuntendocument bevat zowel de veronderstellingen voor SSPF als voor SNPS.

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

Het veronderstelde deelnemersbestand op het beoogde transitiemoment (1 januari 2027) is afgeleid uit het bestand per 31 december 2022 op basis van een zogenaamde doorrol; de deelnemers worden verondersteld ouder te worden, uit dienst te treden, te overlijden en te pensioneren volgens de daartoe gehanteerde kanssystemen. De financiële positie op het transitiemoment wordt in de basisvariant verondersteld gelijk te zijn aan die op 30 september 2023. Op dat moment was de dekkingsgraad van het fonds 138%. In Bijlage 6 zijn de uitkomsten opgenomen bij de minimale invaardekkingsgraad van 125%.

Bij de doorrekening van het huidige stelsel wordt uitgegaan van inhaalindexatie vanaf een dekkingsgraad van 125%. Verder wordt verondersteld dat er geen uitzondering meer is voor toekomstig bestendig indexeren, zowel voor de reguliere indexatie als voor inhaalindexatie. De kostendekkende premie wordt vastgesteld op basis van rendementsdemping, waarbij sprake is van bijstorting door de werkgever als de dekkingsgraad lager is dan 105%, en van verlaging van de premie als de dekkingsgraad hoger is dan 125%. Als de dekkingsgraad hoger is dan 170% komt ook terugstorting aan de werkgever aan de orde.

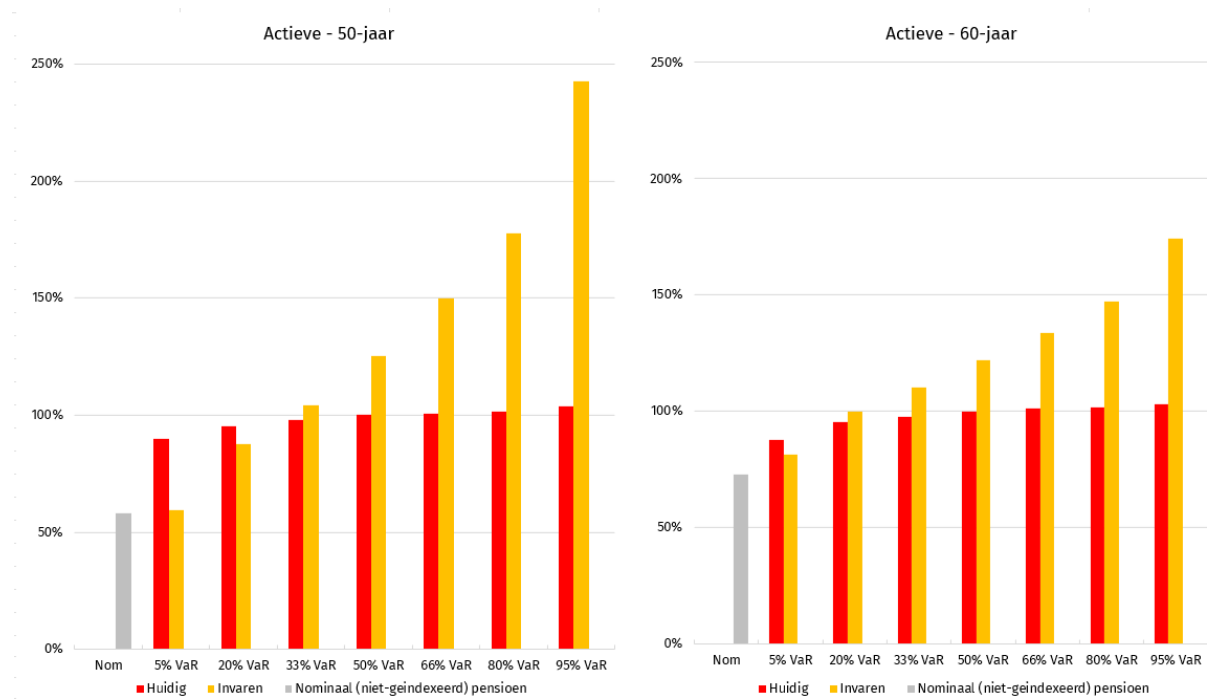
Het beleggingsbeleid dat voor de huidige regeling wordt verondersteld is het beleggingsbeleid zoals dat op 30 juni 2022 van kracht was. Dit conform de wettelijke voorschriften die bepalen dat de ABTN per die datum als hoofdregel bepalend is. Voor de nieuwe regeling wordt uitgegaan van het beleggingsbeleid zoals SNPS dat momenteel voert. De externe adviseur van Shell Nederland en de COR heeft aangegeven dat verwacht kan worden dat het huidige risicoprofiel van SNPS, het beleggingsbeleid aangevuld met de risico mitigerende maatregelen dicht bij het verwachte gemiddelde risicoprofiel binnen de Wtp komt te liggen.

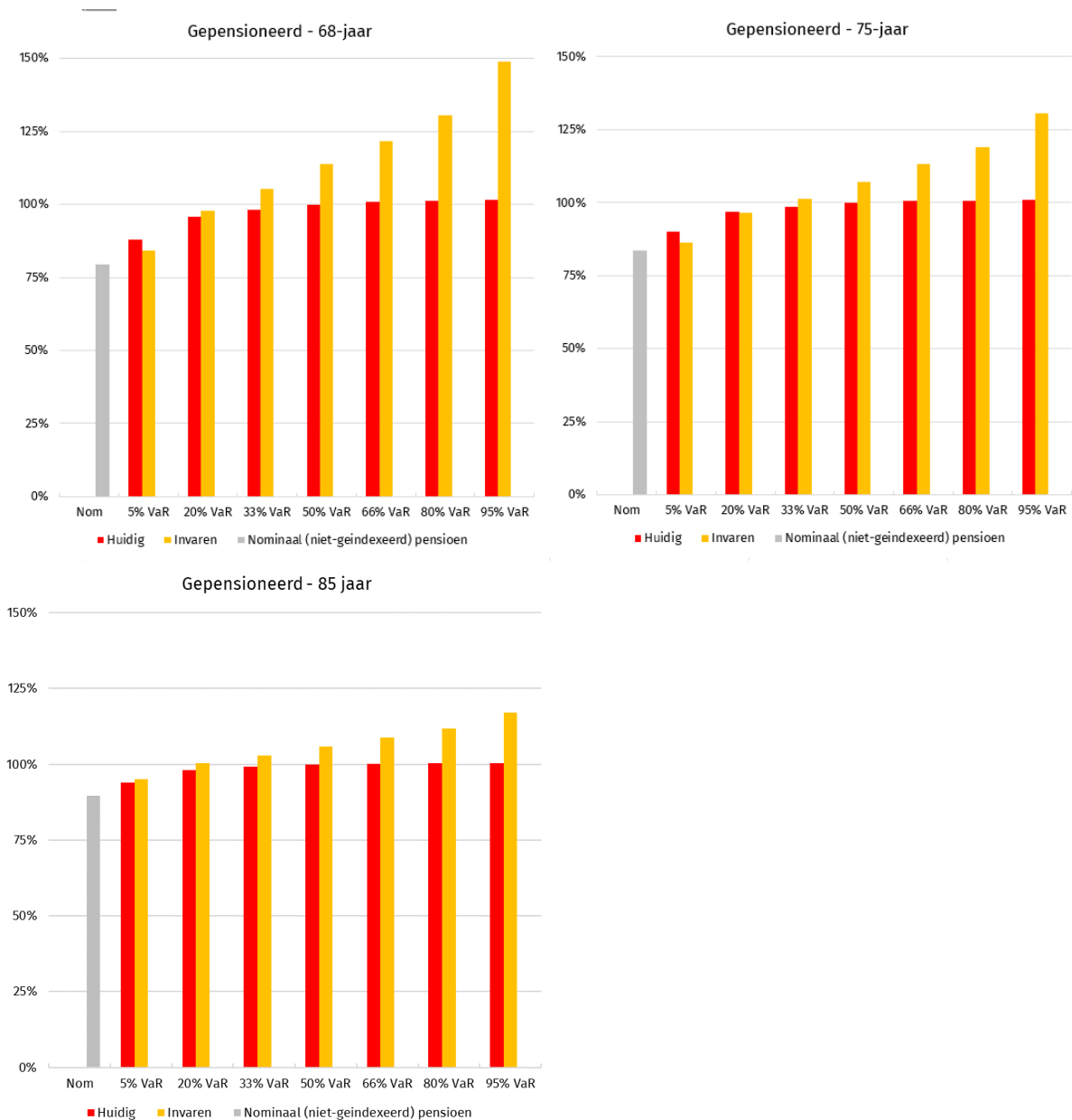
Zoals in het uitgangspuntendocument is opgenomen, is in de onderstaande berekeningen uitgegaan van een risicodelingsreserve van EUR 500 miljoen. Er is nog geen rekening gehouden met eventuele aanvullende risico mitigerende maatregelen die SSPF voor pensioengerechtigden kan treffen.



## Effecten in termen van verwachte pensioenuitkomsten

### Invaren en huidig





In de grafieken hierboven zijn de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling, uitgaande van invaren naar die nieuwe regeling (invaren), afgezet tegen de uitkomsten in de huidige regeling (huidig). De uitkomsten zijn getoond bij vijf verschillende leeftijden. Het totaal van alle verwachte uitkeringen is uitgedrukt als percentage van de som van de verwachte uitkeringen in de huidige pensioenregeling (rood: 50% VaR). Dat wil zeggen dat een percentage van meer dan 100% betekent dat het totaal van alle uitkeringen meer bedraagt dan de verwachting in de huidige regeling en een percentage van minder dan 100%, dat het totaal van alle uitkeringen minder bedraagt dan de verwachting in de huidige regeling.

De **grijze balk** geeft een nominaal pensioen weer. De som van alle nominale uitkeringen voor een 50-jarige deelnemer (de meest linkse balk in de grafieken) is dus ongeveer 55% van de som van alle verwachte uitkeringen in de huidige regeling.

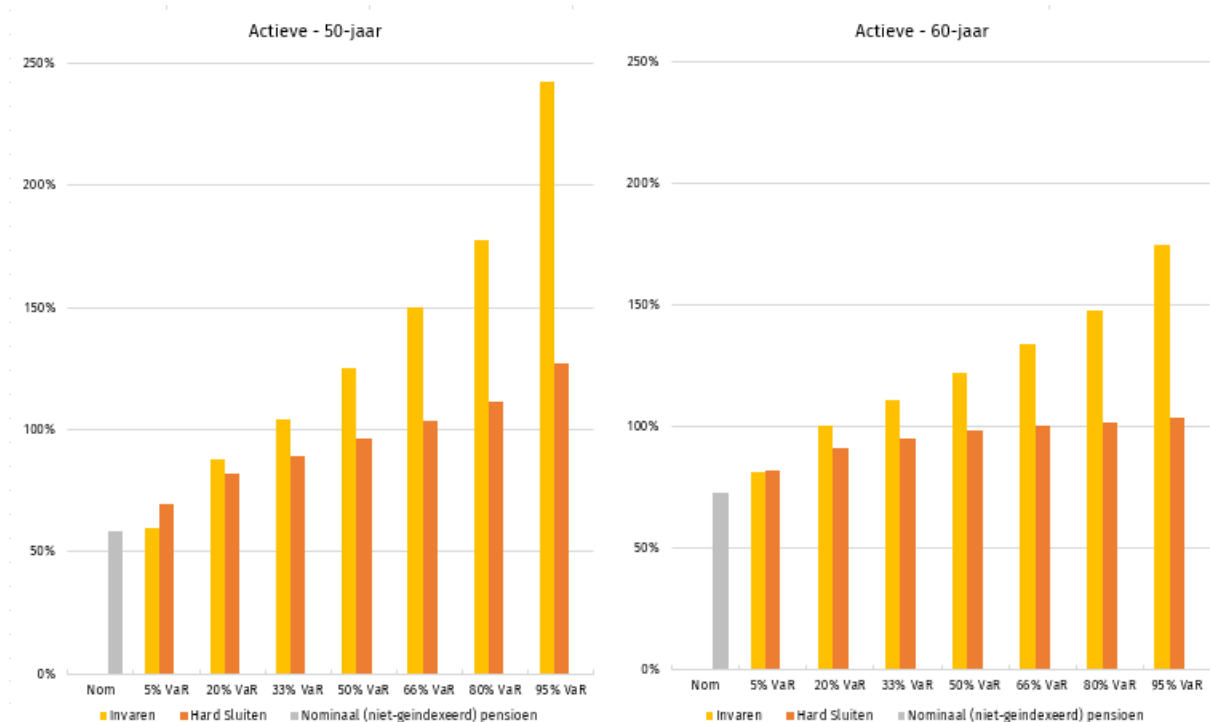
De **rode balken** geven weer wat de som van de uitkeringen in de huidige regeling is, uitgedrukt als percentage van de verwachte som van alle uitkeringen (50% VaR). Dat

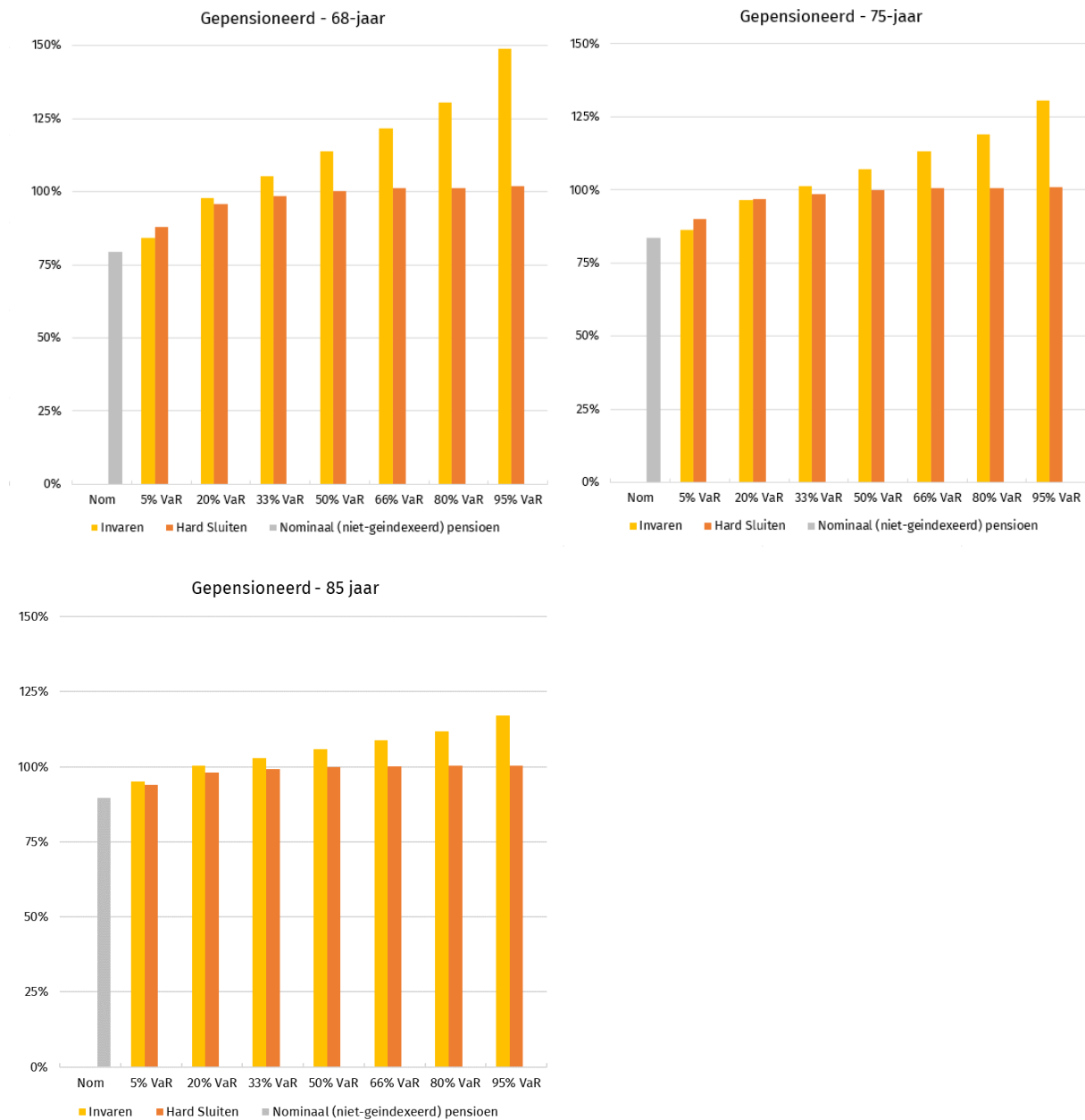
percentage is per percentiel van de doorgerekende scenario's weergegeven. Het percentage onder de balk staat voor het percentage scenario's waarin de uitkomsten slechter zijn dan in het betreffende balkje weergegeven. Voor de 50-jarige deelnemer, de eerste grafiek, is het percentage voor de huidige regeling in het 5<sup>e</sup> percentiel (het meest linkse rode balkje in die grafiek) is ongeveer 90%. Dat betekent dat de verhouding tussen de som van alle uitkeringen in de huidige regeling in 5% van de gevallen lager is dan 90% van de verwachte uitkeringen in de huidige regeling, ofwel in 95% van de gevallen hoger dan dat.

De **rode balken** liggen voor alle deelnemers en in alle scenario's dichtbij of op de 100%. Dat komt doordat in het huidige stelsel meer dan volledige indexatie niet is toegestaan, zodat de verwachte uitkeringen in veel scenario's gelijk zijn. De huidige financiële positie en het betrekkelijk risicomijdende beleggingsbeleid, met daarnaast de bijstortingsbepaling, zorgt ervoor dat het percentage bij een startdekkingsgraad van 138% ook in slechte scenario's in de buurt van de 100% blijft.

De **gele balken** staan voor de uitkomsten in de nieuwe regeling. Duidelijk zichtbaar is dat de percentages tussen de verschillende weergegeven percentielen onderling veel sterker verschillen dan in de huidige regeling het geval is. Daarnaast is duidelijk zichtbaar de uitkomsten niet alleen beter tot veel beter worden in de verwachte en goede scenario's, maar dat dat zelfs in gemiddeld ongeveer 75% van de scenario's het geval is. De gele balken zijn in de meeste scenario's hoger dan de rode balken. De uitkomsten van de nieuwe regeling zijn dus in de meeste scenario's beter dan die in de huidige regeling.

Invaren en hard sluiten



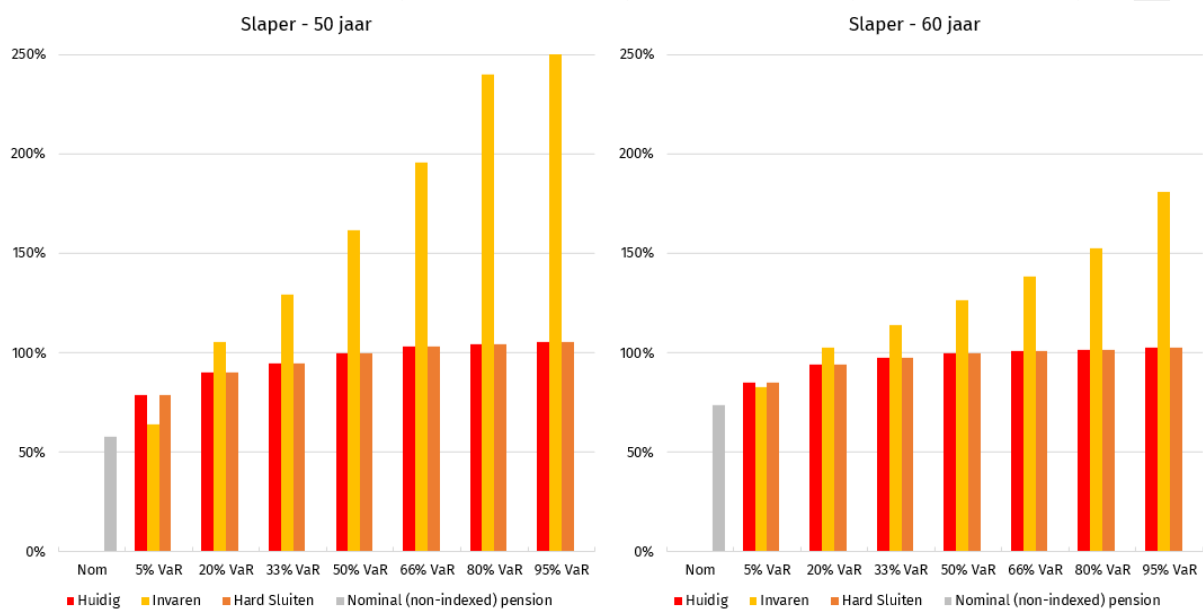


Deze vijf grafieken hierboven zijn in opzet gelijk aan die voor de vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling, maar hier wordt de vergelijking gemaakt tussen de nieuwe regeling met (invaren) en zonder invaren (hard sluiten). Bij hard sluiten blijven de opgebouwde rechten in het huidige systeem (uitkeringsregeling). De aanspraken die door actieven vanaf 1 januari 2027 worden opgebouwd, worden wel in het nieuwe systeem opgebouwd (beschikbare premierregeling). Zowel bij invaren als bij hard sluiten is de voor de actieve deelnemers beschikbaar gestelde compensatie in de uitkomsten meegenomen. Bij hard sluiten is die compensatie ruimer dan bij invaren, namelijk zodanig dat de uitkomsten naar verwachting in 60% van de scenario's ten minste gelijkwaardig zijn.

De gele balken representeren de verhouding tussen de uitkeringen in de nieuwe regeling inclusief invaren en de verwachte uitkeringen in de huidige regeling. Deze zijn identiek aan die in de voorgaande vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling.

De **oranje balken** staan voor de verhouding tussen de uitkeringen in de nieuwe regeling en de verwachte uitkeringen in de huidige regeling als de huidige reeds opgebouwde rechten en aanspraken in het huidige stelsel blijven, dat wil zeggen als wordt afgezien van invaren. Voor actieve deelnemers vindt de nieuwe opbouw wel plaats in de nieuwe flexibele pensioenregeling (beschikbare premierregeling). Alleen voor de reeds opgebouwde rechten en aanspraken blijft de bescherming die de huidige financiële positie in combinatie met de bijstortingsbepaling biedt van kracht, maar ontstaat het opwaarts potentieel dat de nieuwe regeling mogelijk maakt niet voor de reeds opgebouwde aanspraken.

De uitkomsten als wordt afgezien van invaren lijken op die bij voortzetting van de huidige regeling. Ook hier geldt dus dat de uitkomsten voor alle deelnemers in de meeste scenario's (namelijk in ongeveer 75% van de scenario's) beter worden met invaren dan zonder invaren het geval zou zijn.



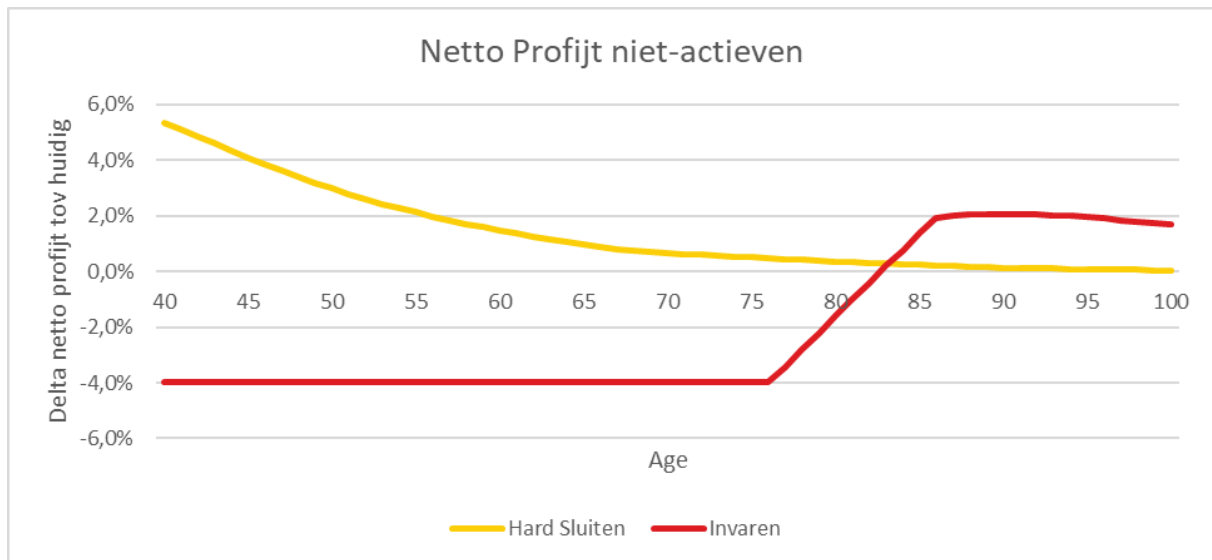
De eerdere grafieken hadden betrekking op actieve en gepensioneerde deelnemers. Daarnaast heeft het fonds te maken met slapers. Het grootste verschil tussen actieven en slapers van gelijke leeftijd is dat slapers (althans in de SSPF-regeling) niet worden geconfronteerd met het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie. De voordelen van de transitie (en in het bijzonder van het invaren) die voor de slapers worden getoond, zijn de voordelen op de opgebouwde aanspraken en rechten. Met name voor de 50-jarige slaper is dan ook te zien dat de gele balken (die staan voor de nieuwe regeling inclusief invaren) zich hier nog positiever tot de rode en oranje (die respectievelijk staan voor de huidige regeling en de nieuwe regeling maar dan zonder invaren) dan voor actieve deelnemers van dezelfde leeftijden het geval is. Dit komt doordat de slaper geen toekomstige opbouw meer heeft bij SSPF en dat er geen aanpassing plaatsvindt van het indexatiebeleid.

Als wordt afgezien van invaren en SSPF hard wordt gesloten lijken de uitkomsten op de uitkomsten bij voortzetting van de huidige SSPF-regeling. Ook hier geldt dus dat de verwachte uitkomsten voor alle deelnemers in de meeste scenario's (namelijk in

ongeveer 75% van de scenario's) beter worden met invaren dan zonder invaren het geval zou zijn.

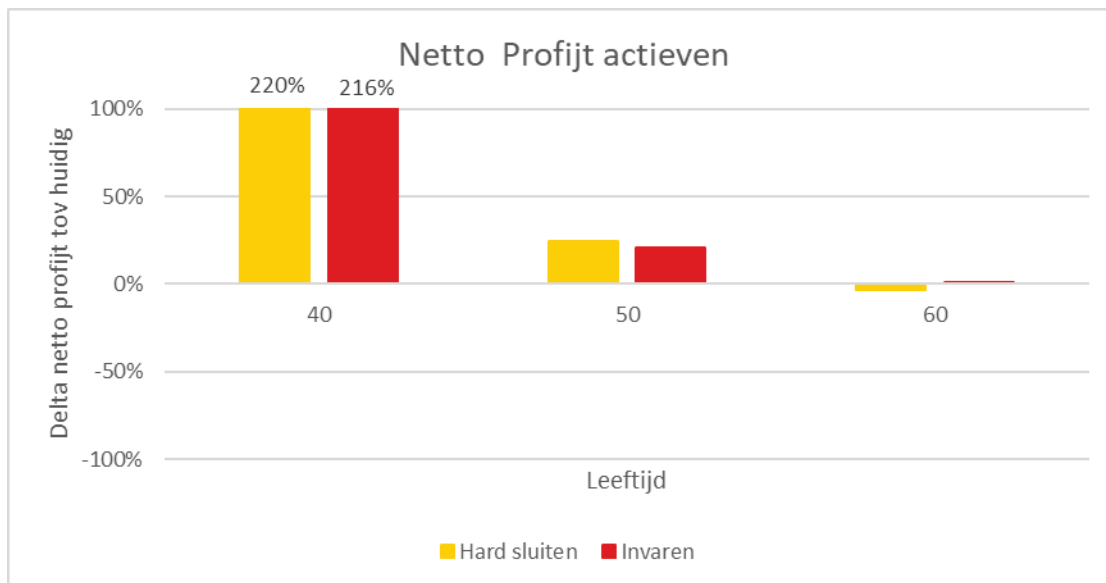
### Effecten in termen van netto profijt

Evenals de in voorgaande paragraaf beschreven scenario-uitkomsten zijn ook de netto profijteffecten bepaald op basis van wettelijk voorgeschreven scenariosets die op kwartaalbasis door DNB worden gepubliceerd. Anders dan bij de scenario-uitkomsten worden bij de netto profijteffecten zogenaamde risiconeutrale scenariosets gebruikt. In de praktijk worden deze ook wel q-sets genoemd, te onderscheiden van de voor de scenario-uitkomsten te gebruiken p-sets.



In bovenstaande grafiek zijn de netto profijteffecten voor slapers en gepensioneerden weergegeven. De gele lijn betreft de procentuele effecten op het netto profijt als er niet wordt ingevaren, de rode lijn toont het procentuele effect als er wel wordt ingevaren. In beide gevallen gaat het om de wijziging in het netto profijt ten opzichte van voortzetting van de regeling in het huidige stelsel. Voor alle leeftijden is het effect dat de rode lijn weergeeft identiek tot ongeveer leeftijd 80. Vanaf leeftijd 80 loopt het netto profijt geleidelijk op naar ongeveer +2%. De wijze waarop de waarde van rechten en aanspraken bij het invaren ervan wordt bepaald is zodanig dat dit resultaat het automatische gevolg daarvan is. Indien de compensatie niet uit de buffers van het fonds zou worden gefinancierd, dan zou het netto profijt bij invaren voor alle leeftijden beneden 80 jaar -2,1% bedragen, voor leeftijden boven 80 is er geen impact.

De voornaamste redenen dat de rode lijn negatief is, is het wegvallen van de bescherming in negatieve scenario's plus het financieren van de compensatie voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie. Die afnemende bescherming komt ook tot uiting in de hiervoor getoonde pensioenverwachtingen, die in de overgrote meerderheid van de scenario's verbeteren maar in slechtere scenario's een achteruitgang tonen.



Voor actieven zijn de netto profijteffecten, zowel met als zonder invaren, voornamelijk positief – met name voor de jongere actieven. Dat is in belangrijke mate het gevolg van het gesloten karakter van het fonds en dat de indexatie van de actieven nu uit de premie wordt gefinancierd. In de huidige regeling is de premie relatief hoog door de onvoorwaardelijke indexatie. In de toekomst zou deze premie vanwege de ouder wordende populatie verder oplopen en rusten op een steeds kleinere populatie actieven. Indien wordt ingevaren en de actieve deelnemers zouden niet worden gecompenseerd voor de overgang van leeftijdsafhankelijke naar leeftijdsonafhankelijke opbouwwaarde, dan zou het netto profijt zo'n 10%-punten lager zijn voor de 40- en 50-jarige actieve deelnemer aflopend naar 1%-punt voor de 60-jarige actieve deelnemer.

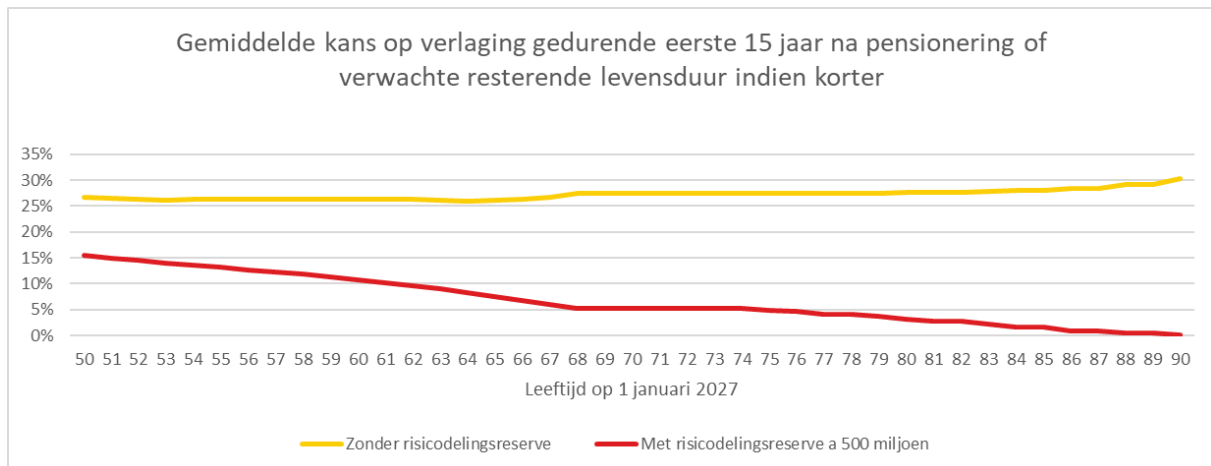
### Stabiliteit in de uitkeringsfase

De uitkeringen stijgen door invaren, maar kunnen (in geval van tegenvallende beleggingsresultaten) vervolgens ook dalen. Dat is voor de toekomst inherent aan dat nieuwe stelsel, hetgeen deels komt doordat alle buffers na invaren aan deelnemers worden toegekend en worden omgezet in een hoger pensioen. In Bijlage 9, 10 en 11 wordt inzichtelijk gemaakt hoe het verloop van de uitkeringen in het nieuwe stelsel zich verhoudt tot hoe dat in het huidige zou zijn, zodat de initiële verhoging die voortvloeit uit de invaarexercitie in samenhang met de toekomstige koopkrachtbestendigheid kan worden beschouwd.

Hoewel het uitkeringsniveau hoger zal liggen is de kans op verlagingen van jaar tot jaar voor reeds en bijna gepensioneerde deelnemers een belangrijke verandering ten opzichte van de (nominale) zekerheid die zij nu kennen of verwachten. Daar komt bij dat oudere deelnemers wegens een kortere beleggingshorizon minder tijd hebben om van tegenvallende beleggingsresultaten te herstellen in vergelijking met jongere deelnemers. Om die reden worden in de transitie voor deze groep extra waarborgen gecreëerd waardoor de kans op negatieve aanpassingen van de uitkeringen (nadat bij de transitie de uitkeringen zullen zijn verhoogd) gedurende de eerste vijftien jaar na de overgang naar het nieuwe stelsel sterk wordt beperkt.



De gemiddelde kans op korting (na de initiële verhoging als gevolg van het in een keer toe kennen van de buffer) over de eerste 15 jaar na transitie (of over de resterende verwachte levensduur als deze korter is), wordt hierbij voor alle reeds pensioengerechtigden teruggebracht tot 5% of minder. Hierbij is uitgegaan van de minimale risicodelingsreserve van EUR 500 miljoen. Onderstaande grafiek toont de kansen op kortingen voor de inactieve deelnemers vanaf 68 jaar op deze basis.



De gele lijn representeert per leeftijd de gemiddelde kansen op verlagingen in enig jaar gedurende de eerste 15 jaar na transitie (of de resterende levensverwachting indien deze minder dan 15 jaar bedraagt) zonder een risicodelingsreserve. Deze kansen liggen tussen de 25% en 30% voor deelnemers van 68 jaar of ouder op het moment van transitie. De rode lijn representeert de gemiddelde kansen op verlagingen met een risicodelingsreserve van EUR 500 miljoen. Door deze risicodelingsreserve, worden de kansen teruggebracht tot ongeveer 5% voor pensioengerechtigden jonger dan 74 jaar. De kansen op verlagingen lopen geleidelijk verder terug voor pensioengerechtigden die 75 jaar of ouder zijn. De in de grafiek getoonde kansen kunnen verder gemitigeerd worden door SSPF. Dat kan bijvoorbeeld door het aanbieden van een defensieve collectieve beleggingskring waarbij de buffer niet in volledig wordt omgezet in een hoger pensioen maar gedeeltelijk wordt omgezet in een levenslange vaste jaarlijkse stijging van de pensioenuitkering, of door het inzetten van het resterende budget voor risicomitigatie van EUR 250 miljoen voor een grotere risicodelingsreserve of voor het extern inkopen van additionele bescherming.



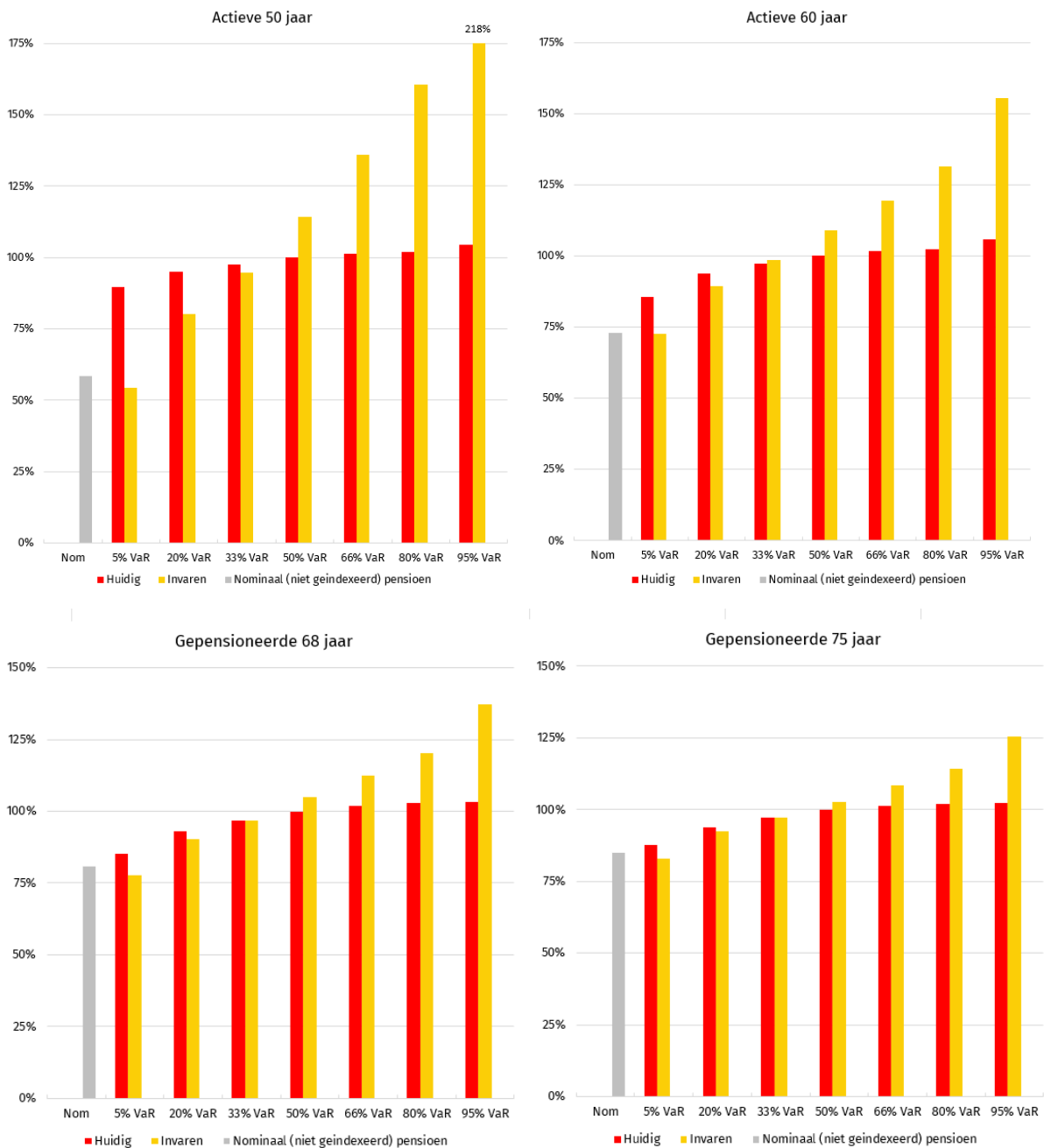
## Bijlage 6 – Detailuitwerking bij minimale invaardekkingsgraad van 125%

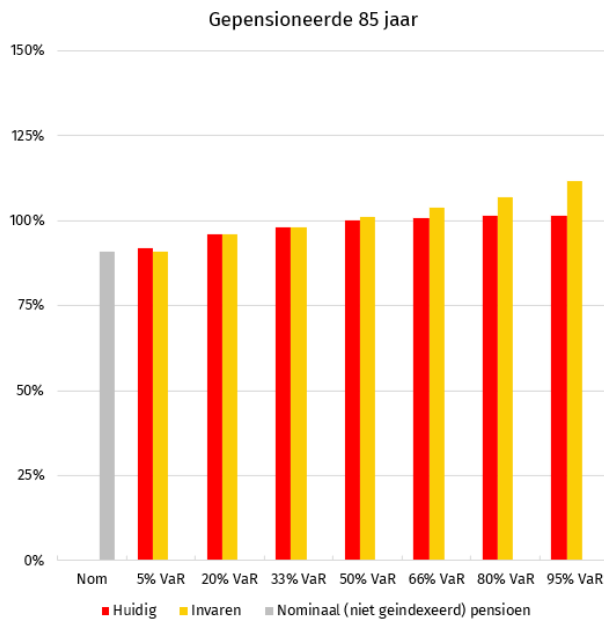
### Gehanteerde veronderstellingen

De veronderstellingen die in de berekeningen zijn gehanteerd zijn identiek aan die in Bijlage 5. Het enige verschil is dat bij de in deze Bijlage gepresenteerde uitkomsten is uitgegaan van een invaardekkingsgraad van 125% op het transitiemoment 1 januari 2027, het door Shell Nederland en de COR beoogde minimum.

### Effecten in termen van verwachte pensioenuitkomsten

#### Invaren en huidig





In de grafieken hierboven zijn de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling, uitgaande van invaren naar die nieuwe regeling (invaren), afgezet tegen de uitkomsten in de huidige regeling (huidig) uitgaande van een invaardeckingsgraad van 125% op het transitiemoment. Bij invaren is de voor de actieve deelnemers beschikbaar gestelde compensatie in de uitkomsten meegenomen. De uitkomsten zijn getoond bij vijf verschillende leeftijden. Het totaal van alle verwachte uitkeringen is uitgedrukt als percentage van de som van de verwachte uitkeringen in de huidige pensioenregeling (huidig: 50% VaR). Dat wil zeggen dat 100% overeenkomt met de som van alle uitkeringen die een deelnemer zou kunnen verwachten indien de huidige regeling zou worden voortgezet.

De **grijze balk** geeft een nominaal pensioen weer. De som van alle nominale uitkeringen voor een 50-jarige deelnemer (de meest linkse van de vier grafieken) is dus ongeveer 55% van de som van de verwachte uitkeringen in de huidige pensioenregeling.

De **rode balken** geven weer wat de som van de uitkeringen in de huidige regeling is, uitgedrukt als percentage van de som van de verwachte uitkeringen (50% VaR). Dat percentage is per percentiel van de doorgerekende scenario's weergegeven. Het percentage onder de balk staat voor het percentage scenario's waarin de uitkomsten slechter zijn dan in het betreffende balkje weergegeven. Voor de 50-jarige deelnemer, de eerste grafiek, is het percentage voor de huidige regeling in het 5<sup>e</sup> percentiel (het meest linkse rode balkje in die grafiek) ongeveer 90%. Dat betekent dat de verhouding tussen de uitkeringen in de huidige regeling en de verwachte uitkeringen in 5% van de gevallen lager is dan 90%, ofwel in 95% van de gevallen hoger dan dat.

De **rode balken** liggen voor alle deelnemers en in alle scenario's dichtbij of op de 100%. Dat komt doordat in het huidige stelsel meer dan volledige indexatie niet is toegestaan, zodat er veel scenario's zijn waar de uitkeringen volledig worden gecompenseerd. Indien er meer vermogen is dan benodigd, dit vermogen niet aangewend mag worden om meer te indexeren dan de prijsinflatie. De huidige

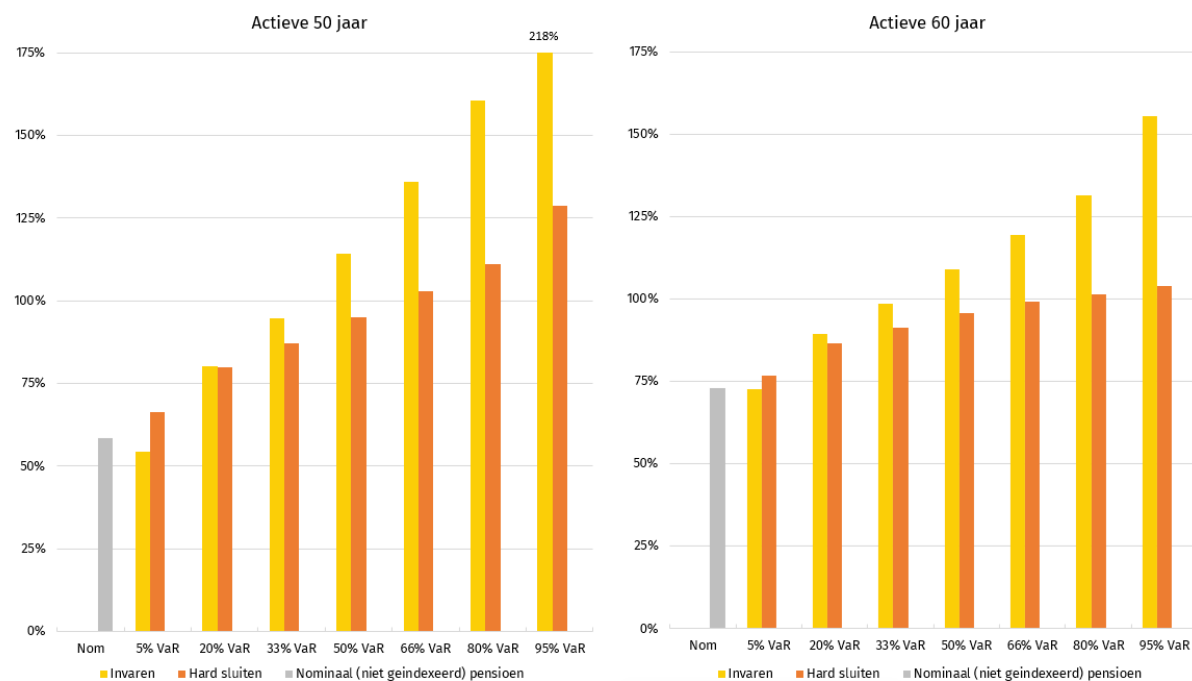


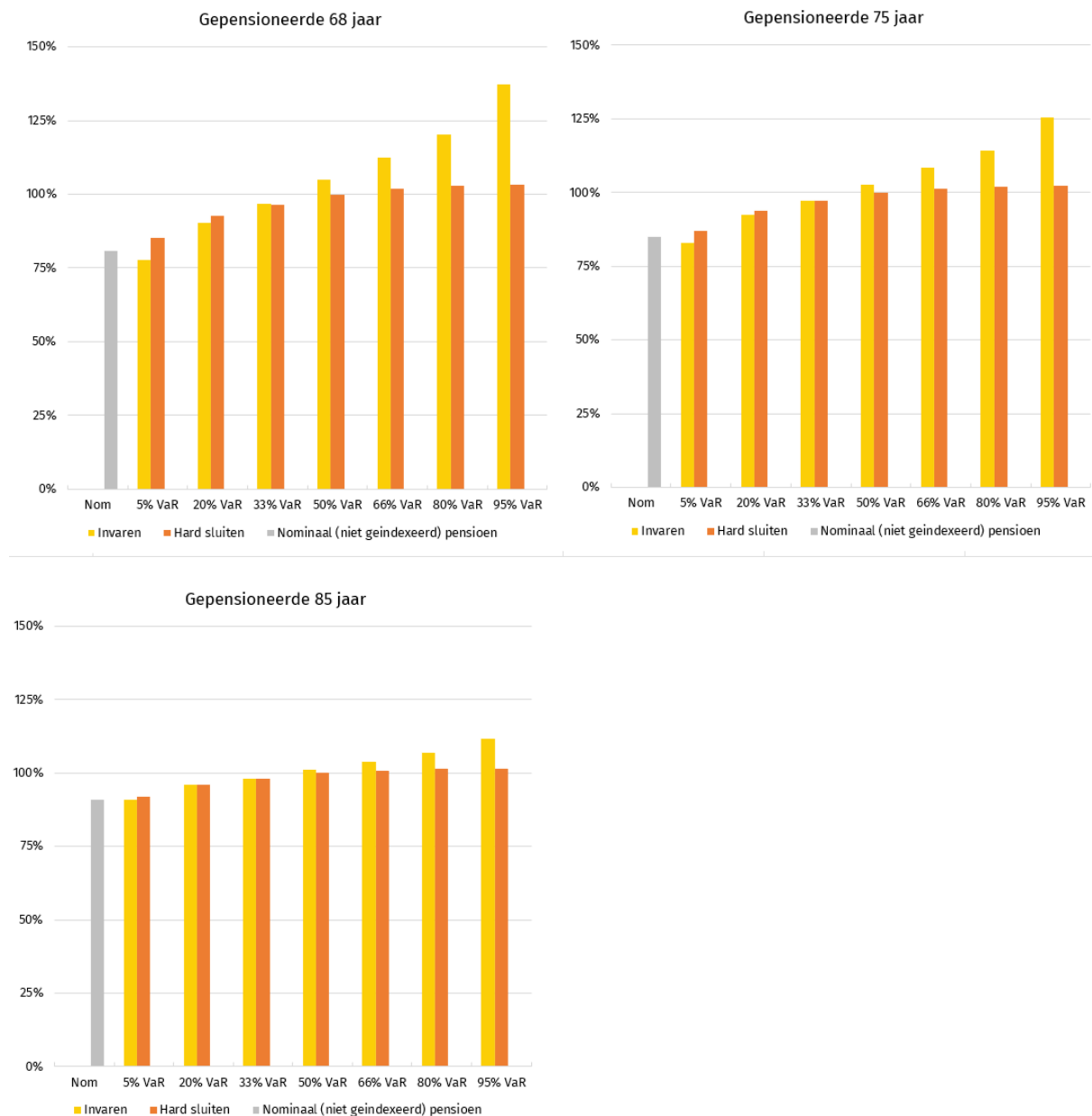
## Transitieplan SSPF

financiële positie en het betrekkelijk risicomijdende beleggingsbeleid, met daarnaast de bijstortingsbepaling, zorgt ervoor dat het percentage ook in slechte scenario's in de buurt van de 100% blijft.

De gele balken staan voor de uitkomsten in de nieuwe regeling als wordt ingevaren. Die zijn bij alle percentielen en voor alle leeftijden lager dan in Bijlage 5. Er is immers minder vermogen om bij de transitie toe te delen. Duidelijk zichtbaar is ook bij deze lagere transitiedekkingsgraad dat de percentages tussen de verschillende weergegeven percentielen (zeer slecht weer, slecht weer, in lijn met verwachting, goed weer en zeer goed weer) onderling veel sterker verschillen dan in de huidige regeling het geval is. Daarnaast is duidelijk zichtbaar de uitkomsten niet alleen beter tot veel beter worden in de verwachte en goede scenario's, maar dat zelfs voor de meeste deelnemers in gemiddeld ongeveer 2/3 deel van de scenario's het geval is. De gele balken zijn in de meeste scenario's hoger dan de rode balken. De uitkomsten van de nieuwe regeling zijn dus in de meeste scenario's ook vanuit deze transitiedekkingsgraad beter dan die in de huidige regeling.

### Invaren en hard sluiten



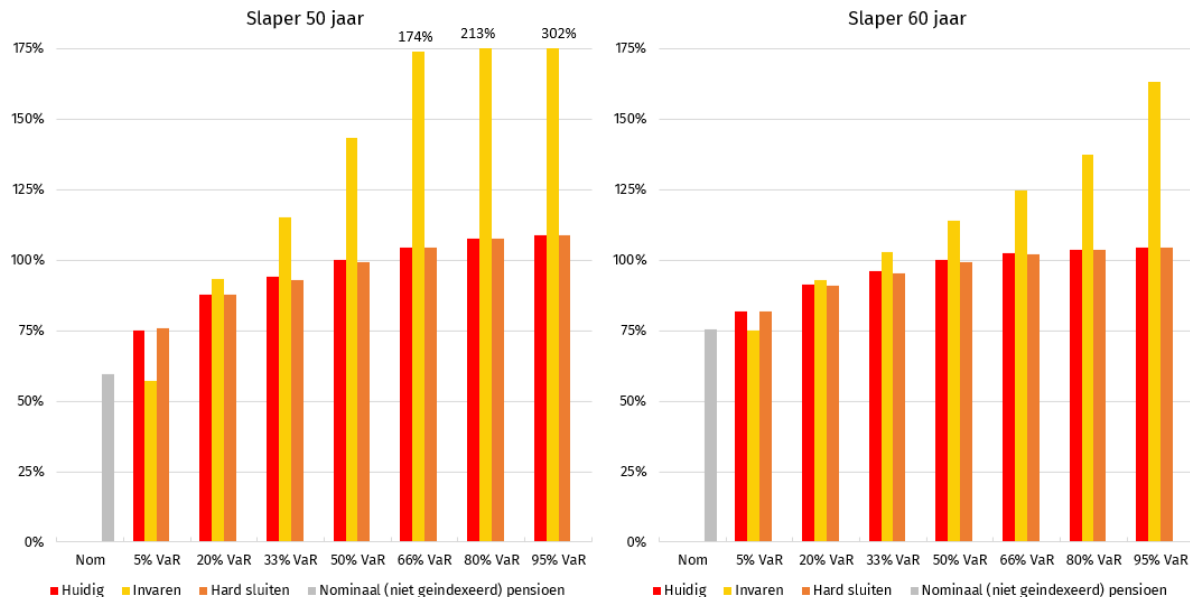


Deze vijf grafieken hierboven zijn in opzet gelijk aan die voor de vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling, maar hier wordt de vergelijking gemaakt tussen de nieuwe regeling met (invaren) en zonder invaren (hard sluiten). Zowel bij invaren als bij hard sluiten is de voor de actieve deelnemers beschikbaar gestelde compensatie in de uitkomsten meegenomen.

De gele balken representeren de verhouding tussen de uitkeringen in de nieuwe regeling inclusief invaren en de verwachte uitkeringen in de huidige regeling. Deze zijn identiek aan die in de voorgaande vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling.

De oranje balken staan voor de verhouding tussen de uitkeringen in de nieuwe regeling en de verwachte uitkeringen in de huidige regeling als de huidige rechten en aanspraken in het huidige stelsel blijven, dat wil zeggen als voor de reeds opgebouwde aanspraken en rechten wordt afgezien van invaren. Voor deze rechten en aanspraken blijft de bescherming die de huidige financiële positie in combinatie

met de bijstortingsbepaling biedt van kracht, maar ontstaat het opwaarts potentieel dat de nieuwe regeling mogelijk maakt niet. De nieuwe aanspraken van de actieve deelnemers worden bij hard sluiten wel opgebouwd in de flexibele pensioenregeling (beschikbare premieregeling).



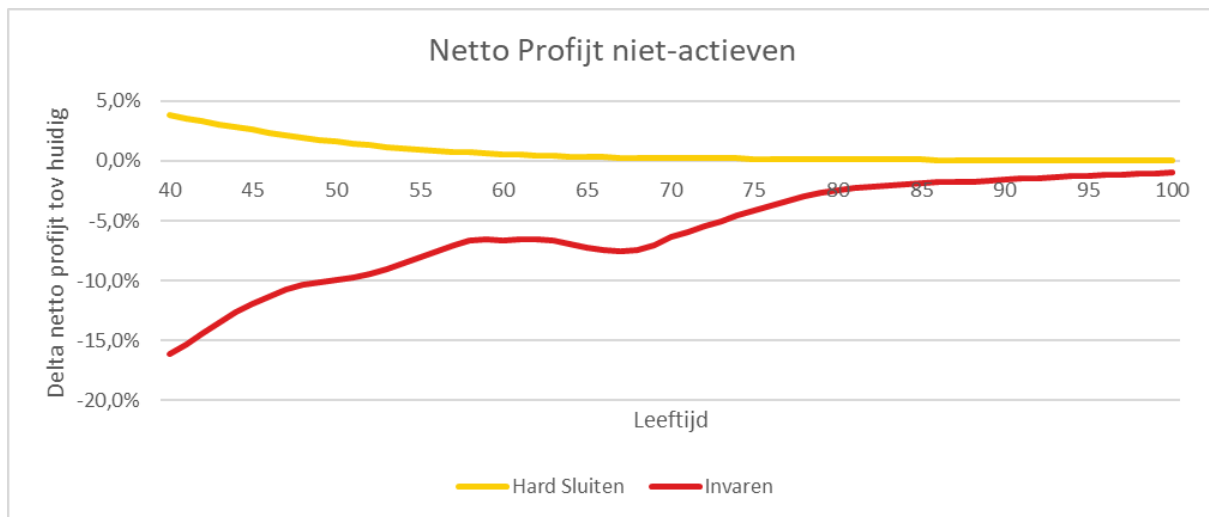
De eerdere grafieken hadden betrekking op actieve en gepensioneerde deelnemers. Daarnaast heeft het fonds te maken met slapers. Het grootste verschil tussen actieven en slapers van gelijke leeftijd is dat slapers niet worden geconfronteerd met het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie in de SSPF-regeling. De voordelen van de transitie (en in het bijzonder van het invaren) die voor de slapers worden getoond, zijn de voordelen op de opgebouwde aanspraken en rechten.

Met name voor de 50-jarige slaper is dan ook te zien dat ook bij de lagere transitiedekkingsgraad de gele balken (die staan voor de nieuwe regeling inclusief invaren) zich hier nog positiever tot de rode en oranje (die respectievelijk staan voor de huidige regeling en de nieuwe regeling maar dan zonder invaren) verhouden dan voor actieve deelnemers van dezelfde leeftijden het geval is. Dit komt doordat de slaper geen toekomstige opbouw meer heeft bij SSPF.

De uitkomsten als wordt afgezien van invaren (hard sluiten), lijken voor de inactieve deelnemers op die bij voortzetting van de huidige regeling (huidig). Voor actieve deelnemers zijn de hard sluiten uitkomsten iets lager dan de uitkomsten bij voortzetten van de huidige regeling (huidig). Daar waar in de vergelijking tussen invaren en huidig, invaren voor bijna alle deelnemers in 67% van de scenario's tot betere uitkomsten leidt, zijn de uitkomsten bij invaren voor alle deelnemers in minstens 67% van de scenario's beter dan de uitkomsten in hard sluiten.

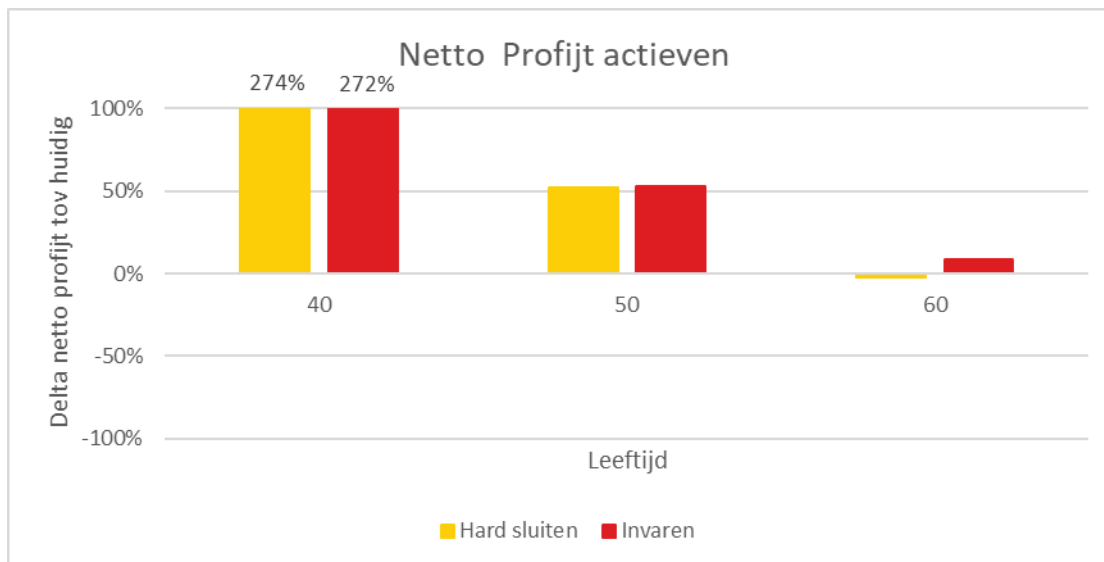
## Effecten in termen van netto profijt

Evenals voor de in voorgaande paragraaf beschreven scenario-uitkomsten zijn ook de netto profijteffecten bepaald op basis van wettelijk voorgeschreven scenariosets die op kwartaalbasis door DNB worden gepubliceerd. Anders dan bij de scenario-uitkomsten worden bij de netto profijteffecten zogenaamde risiconeutrale scenariosets gebruikt. In de praktijk worden deze ook wel q-sets genoemd, te onderscheiden van de voor de scenario-uitkomsten te gebruiken p-sets.



In bovenstaande grafiek zijn de netto profijteffecten voor slapers en gepensioneerden weergegeven. De gele lijn betreft de procentuele effecten op het netto profijt als er niet wordt ingevaren, de rode lijn toont het procentuele effect als er wel wordt ingevaren. In beide gevallen gaat het om de wijziging in het netto profijt ten opzichte van voortzetting van de regeling in het huidige stelsel. De rode lijn start bij -15% en loopt op naarmate de deelnemer ouder is. Dit wordt veroorzaakt doordat bij invaren er relatief meer vermogen naar ouderen gaat, uit hoofde van de randvoorwaarde om een perspectief te geven dat de verwachte pensioenuitkomsten bij invaren in minimaal 2/3e deel van de scenario's een betere pensioenuitkomst laten zien voor alle groepen van deelnemers. Hierdoor krijgen ouderen bij een lagere dekkingsgraad relatief meer waarde mee dan bij een hogere dekkingsgraad.

De voornaamste redenen dat de rode lijn negatief is, is het wegvallen van de bescherming in negatieve scenario's plus het financieren van de compensatie voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie. De waarde van die bescherming is groter naar mate de dekkingsgraad lager is, zodat het wegvallen van de bescherming bij een dekkingsgraad van 125% een groter negatief effect heeft dan bij een dekkingsgraad van 138%. Die afnemende bescherming komt ook tot uiting in de hiervoor getoonde pensioenverwachtingen, die in de overgrote meerderheid van de scenario's verbeteren maar in slechtere scenario's een achteruitgang tonen.



Voor actieven zijn de netto profijteffecten, zowel met als zonder invaren, voornamelijk positief – met name voor de jongere actieven. Dat is in belangrijke mate het gevolg van het gesloten karakter van het fonds en dat de indexatie van de actieven nu uit de premie wordt gefinancierd. In de huidige regeling is de premie relatief hoog door de onvoorwaardelijke indexatie en loopt deze premie vanwege de ouder wordende populatie geleidelijk verder op en rust op een steeds kleinere populatie actieven. Het wegvallen van dit aspect van de huidige regeling, in combinatie met de compensatie voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie, leidt tot een ogenschijnlijk voordeel in termen van netto profijt zoals dit volgens de voorschriften moet worden vastgesteld. Indien wordt ingevaren en de actieve deelnemers zouden niet worden gecompenseerd voor de overgang van leeftijdsafhankelijke naar leeftijdsonafhankelijke opbouwwaarde, dan zou het netto profijt zo'n 10%-punten lager zijn voor de 40- en 50-jarige actieve deelnemer aflopend naar 1%-punt voor de 60-jarige actieve deelnemer.

### Stabiliteit in de uitkeringsfase

De uitkeringen stijgen door invaren, maar kunnen (in geval van tegenvallende beleggingsresultaten) vervolgens ook dalen. Dat is voor de toekomst inherent aan dat nieuwe stelsel, hetgeen deels komt doordat alle buffers na invaren aan deelnemers wordt toegekend en worden omgezet in een hoger pensioen. Ondanks dat is dit voor reeds en bijna gepensioneerde deelnemers een belangrijke verandering ten opzichte van de mate van (nominale) zekerheid die zij nu kennen of verwachten. Ook hebben oudere deelnemers wegens een kortere beleggingshorizon minder tijd om van tegenvallende beleggingsresultaten te herstellen in vergelijking met jongere deelnemers. Om die reden worden in de transitie voor deze groep extra waarborgen gecreëerd waardoor de kans op negatieve aanpassingen van de uitkeringen (nadat bij de transitie de uitkeringen zullen zijn verhoogd) gedurende de eerste vijftien jaar na de overgang naar het nieuwe stelsel sterk wordt beperkt. De kans op daling van het pensioen is bij een lagere dekkinggraad nagenoeg net zo groot als bij een hogere dekkinggraad, immers in beide gevallen wordt er een risicodelingsreserve van EUR 500 miljoen gevormd die vervolgens wordt ingezet om dalingen te voorkomen. Bij een iets lagere dekkinggraad zijn de kortingskansen zelfs nog iets (niet noemenswaardig) lager omdat de pensioenen iets minder zijn verhoogd waardoor potentiële kortingen





## Transitieplan SSPF

die door de risicodelingsreserve moeten worden opgevangen, ook iets kleiner zijn. (Deze maatregel is bovenop de dempende werking van het spreiden van rendementen binnen een beleggingskring over 5 jaar.) Omdat de grafiek die de kortingskansen tonen bij een invaardeckingsgraad van 125% nagenoeg gelijk is aan de grafiek met de kortingskansen bij een invaardeckingsgraad van 138%, is de grafiek hier achterwege gelaten.

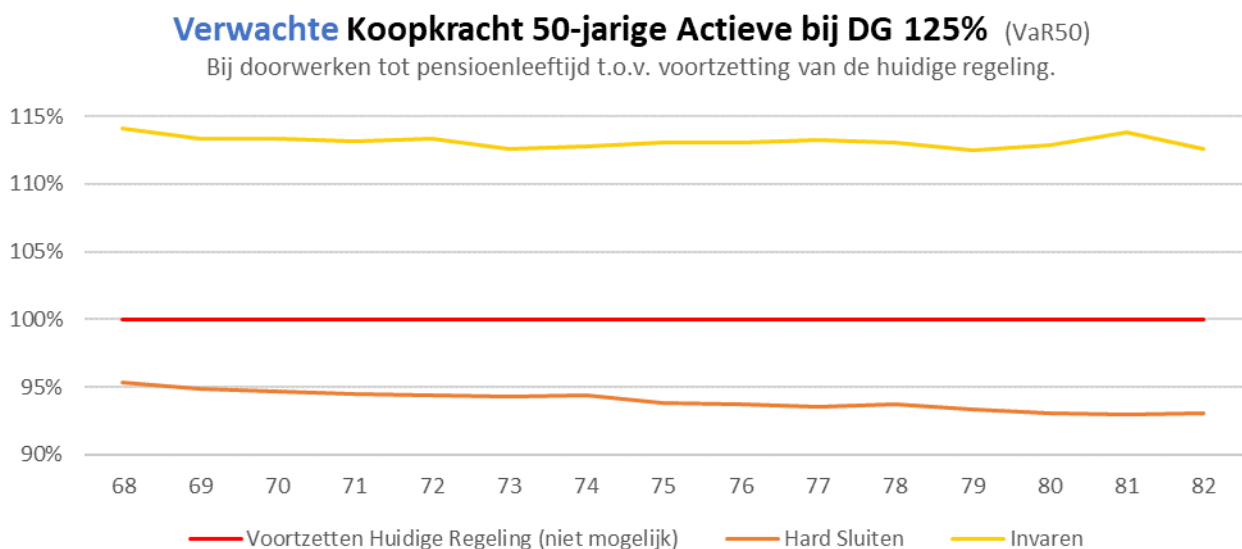


## Bijlage 7 – Koopkrachtontwikkeling bij een dekkingsgraad van 125%

In deze bijlage wordt de verwachte koopkrachtontwikkeling getoond van een aantal leeftijdscohorten, en ook de koopkrachtontwikkeling indien het economisch slechter of beter gaat.

### 50 jarige actieve deelnemer

Hieronder wordt voor een in 2027 50-jarige deelnemer de koopkrachtontwikkeling vanaf leeftijd 68 weergegeven. De koopkracht wordt afgemeten ten opzichte van het voortzetten van de huidige regeling indien er geen Wtp zou zijn geweest (dit is geen mogelijkheid). Hiernaast wordt er uitgegaan van de minimale invaardekkingsgraad van 125%.



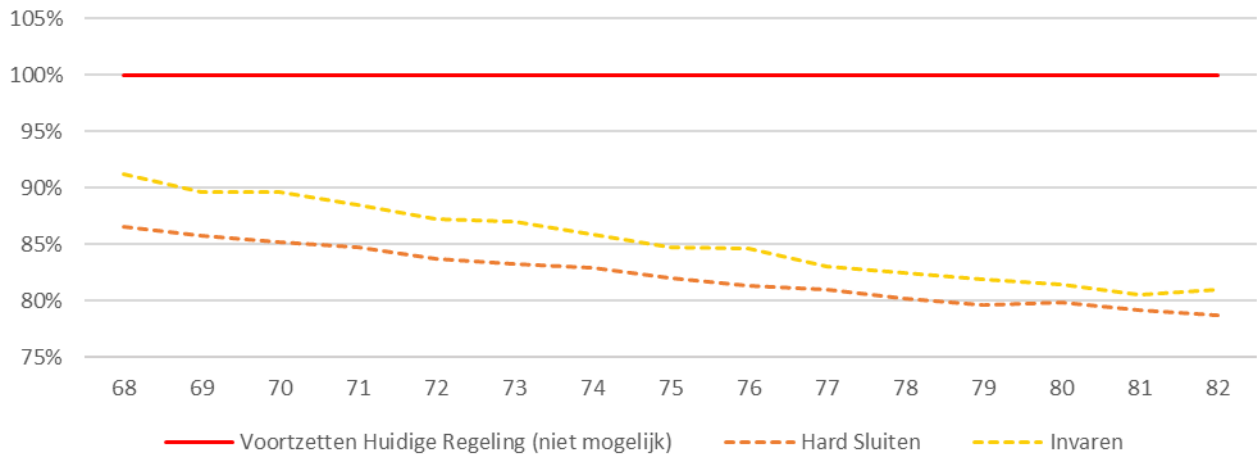
Het is de verwachting dat de koopkracht door invaren fors zal stijgen (gele lijn). Bij hard sluiten is de verwachting dat er aan koopkracht zal worden ingeleverd (oranje lijn). De koopkracht bij invaren ligt veel hoger dan bij hard sluiten.



Indien het economisch slechter gaat, zal de koopkracht dalen, zowel bij invaren (gele lijn) als hard sluiten (oranje lijn). De koopkracht zal bij invaren echter hoger zijn dan de koopkracht bij hard sluiten.

### Koopkracht 50-jarige Actieve bij DG 125% en **Slecht Weer** (VaR25)

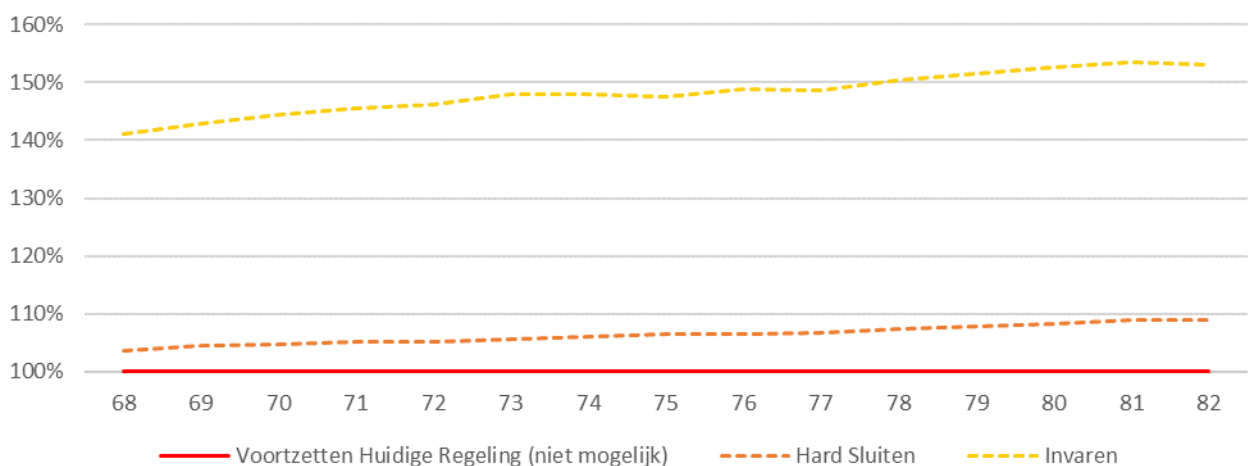
Bij doorwerken tot pensioenleeftijd t.o.v. voortzetting van de huidige regeling.



Indien het economisch goed gaat zal de deelnemer bij invaren meeprofiteren van economische voorspoed, en zal de koopkracht zeer fors stijgen (gele lijn). Bij hard sluiten is dit niet het geval voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken, die achterblijven in het oude stelsel waarin de indexatie fiscaal is gemaximeerd. Bij hard sluiten zal alleen de toekomstige opbouw, die in een premieregeling in het nieuwe stelsel zal plaatsvinden, verbeteren, waardoor de koopkracht van het totaal (oranje lijn) wel beter is dan die van het voortzetten van de huidige regeling (rode lijn).

### Koopkracht 50-jarige Actieve bij DG 125% en **Goed Weer** (VaR75)

Bij doorwerken tot pensioenleeftijd t.o.v. voortzetting van de huidige regeling.





## 60 jarige slaper

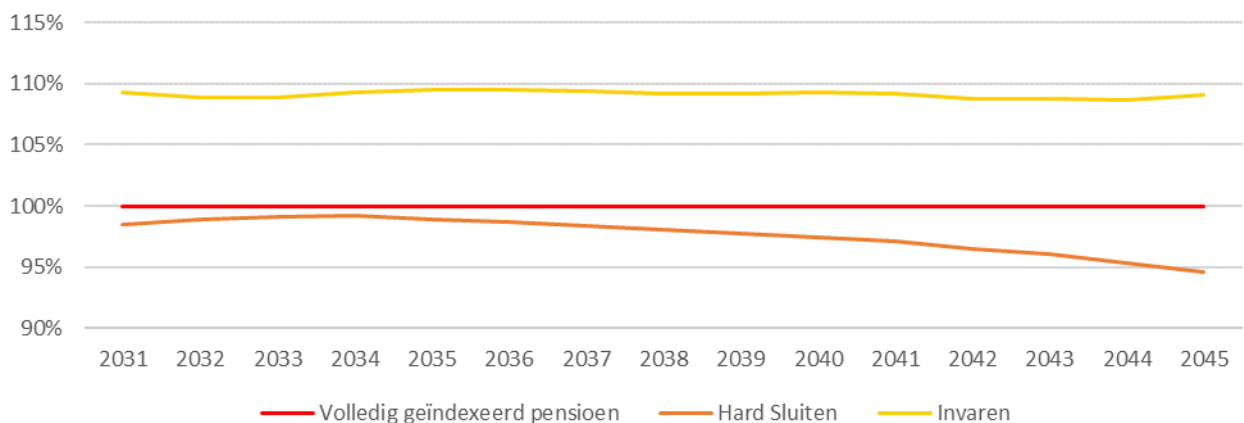
Hieronder wordt de koopkrachtontwikkeling weergegeven voor slaper die 60 jaar is op het moment van transitie op 1 januari 2027. Deze deelnemer gaat vervolgens op 64-jarige leeftijd met pensioen.

De koopkracht wordt afgemeten ten opzichte van een volledig geïndexeerd pensioen, waarbij de inflatie dus volledig wordt bijgehouden. Hiernaast wordt er uitgegaan van de minimale invaardeckingsgraad van 125%.

Het is de verwachting dat de koopkracht door invaren fors zal stijgen (gele lijn). Bij hard sluiten is de verwachting dat er aan koopkracht eerst licht zal dalen en daarna verder verslechtert op de langere termijn (oranje lijn). De koopkracht bij invaren ligt veel hoger dan bij hard sluiten.

### **Verwachte Koopkracht 60-jarige Slaper bij DG 125% (VaR50)**

Slaper is 60 jaar bij transitie in 2027, en gaat met pensioen op 64 jarige leeftijd in 2031. Onderstaande zijn jaren vanaf pensionering t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.



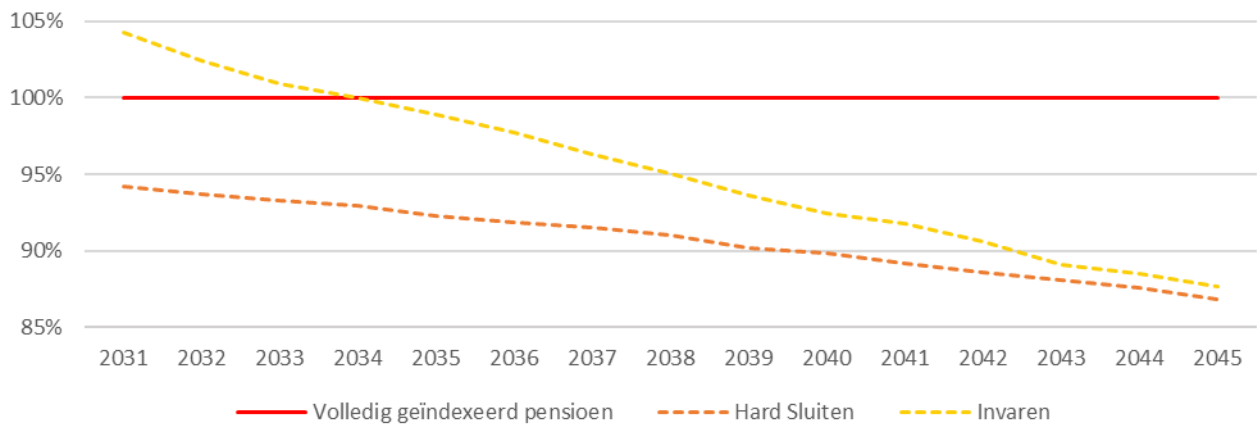


Indien het economisch slechter gaat, zal de koopkracht bij invaren initieel verbeteren maar zal daarna dalen (gele lijn). Bij hard sluiten zal de koopkracht echter direct dalen en daarna verder verslechteren op de langere termijn (oranje lijn). De koopkracht zal bij invaren echter hoger zijn dan de koopkracht bij hard sluiten.

### Koopkracht 60-jarige Slaper bij DG 125% en **Slecht Weer** (VaR25)

Slaper is 60 jaar bij transitie in 2027, en gaat met pensioen op 64 jarige leeftijd in 2031.

Onderstaande zijn jaren vanaf pensionering t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.

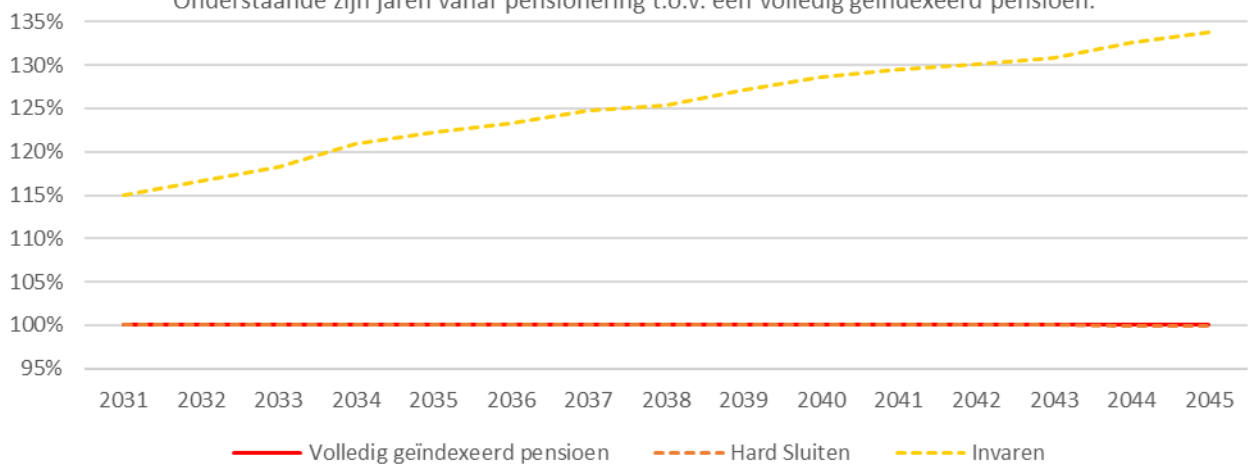


Indien het economisch goed gaat zal de slaper bij invaren meeprofiteren van economische voorspoed, en zal de koopkracht zeer fors stijgen (gele lijn). Bij hard sluiten is dit niet het geval (oranje lijn), de slaper kan niet meeprofiteren van economische voorspoed door de beperkingen van het oude stelsel waarin de indexatie fiscaal is gemaximeerd.

### Koopkracht 60-jarige Slaper bij DG 125% en **Goed Weer** (Var75)

Slaper is 60 jaar bij transitie in 2027, en gaat met pensioen op 64 jarige leeftijd in 2031.

Onderstaande zijn jaren vanaf pensionering t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.





## **68 jarige gepensioneerde (ook indicatief voor een 75 jarige gepensioneerde)**

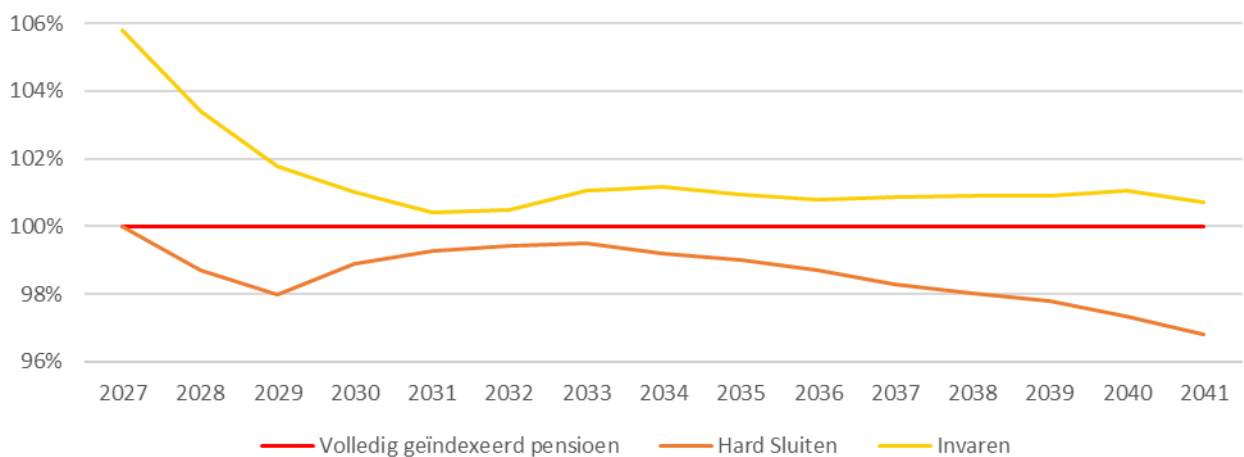
Hieronder wordt de koopkrachtontwikkeling weergegeven voor een 68-jarige gepensioneerde, deze is ook indicatief voor een 75-jarige gepensioneerde.

De koopkracht wordt afgemeten ten opzichte van een volledig geïndexeerd pensioen, waarbij de inflatie dus volledig wordt bijgehouden. Hiernaast wordt er uitgegaan van de minimale invaardeckingsgraad van 125% en vanaf het moment van transitie op 1 januari 2027.

Het is de verwachting dat de koopkracht door invaren direct zal stijgen (gele lijn) en ook op de langere termijn blijft de koopkracht boven die van een volledig geïndexeerd pensioen (rode lijn). Bij hard sluiten is de verwachting dat de koopkracht direct zal dalen en daarna verder zal verslechteren op de langere termijn (oranje lijn). De koopkracht bij invaren ligt hoger dan bij hard sluiten.

### **Verwachte Koopkracht Gepensioneerde bij DG 125% (VaR50)**

In jaren na transitie t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.

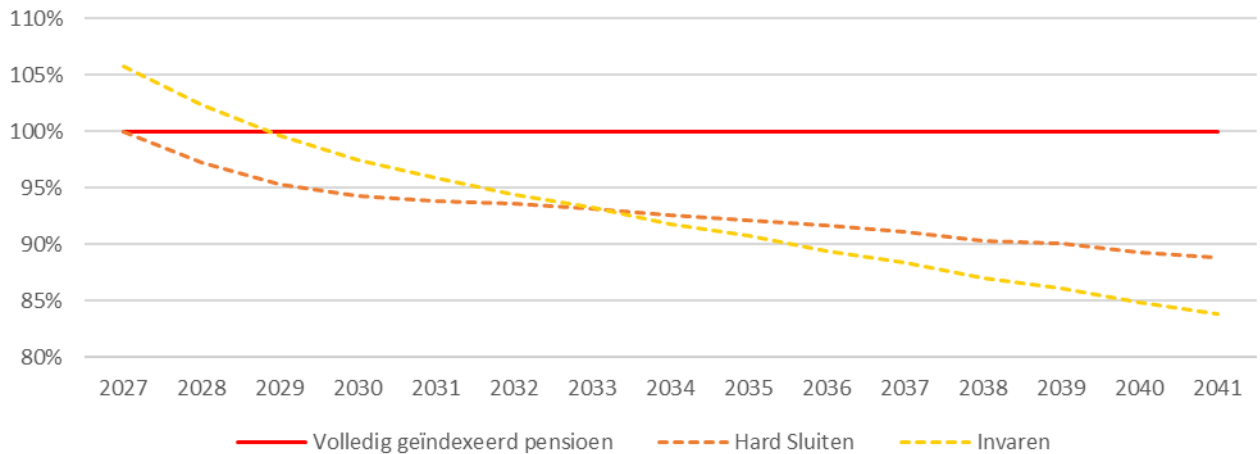




Indien het economisch slechter gaat, zal de koopkracht bij invaren initieel verbeteren maar zal daarna dalen (gele lijn). Bij hard sluiten zal de koopkracht echter direct dalen en daarna verder verslechteren op de langere termijn (oranje lijn). De koopkracht zal bij invaren echter hoger zijn tot 2034. In verband met de levensverwachting zullen de jaren hierna voor een deel van de oudere gepensioneerden minder belangrijk zijn.

### Koopkracht Gepensioneerde bij DG 125% en **Slecht Weer** (VaR25)

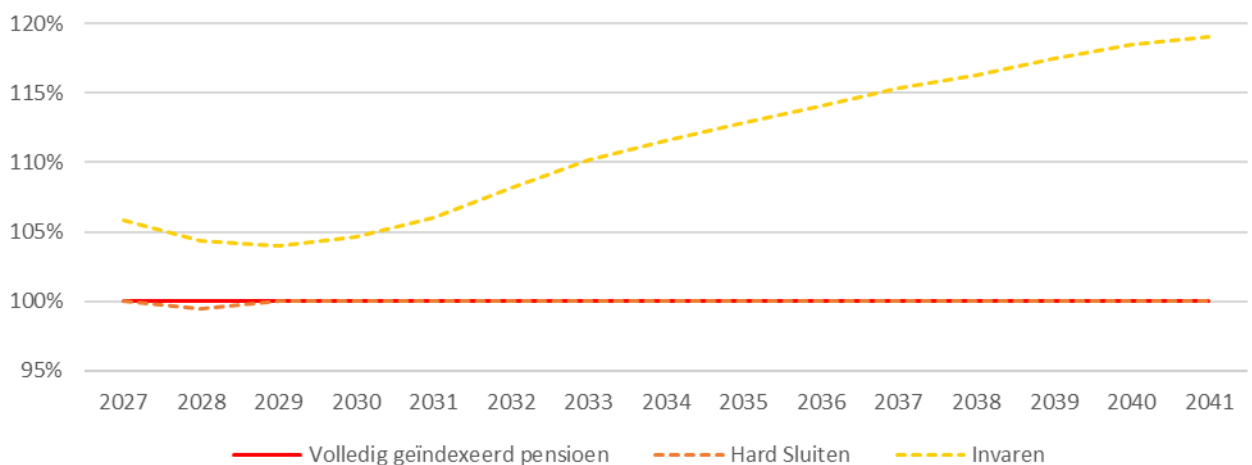
In jaren na transitie t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.



Bij invaren zullen gepensioneerden meeprofiteren van economische voorspoed, en zal de koopkracht direct stijgen en hierna ook verder door stijgen op de langere termijn (gele lijn). Bij hard sluiten is dit niet het geval (oranje lijn), gepensioneerden kunnen niet meeprofiteren van economische voorspoed door de beperkingen van het oude stelsel waarin de indexatie fiscaal is gemaximeerd.

### Koopkracht Gepensioneerde bij DG 125% en **Goed Weer** (Var75)

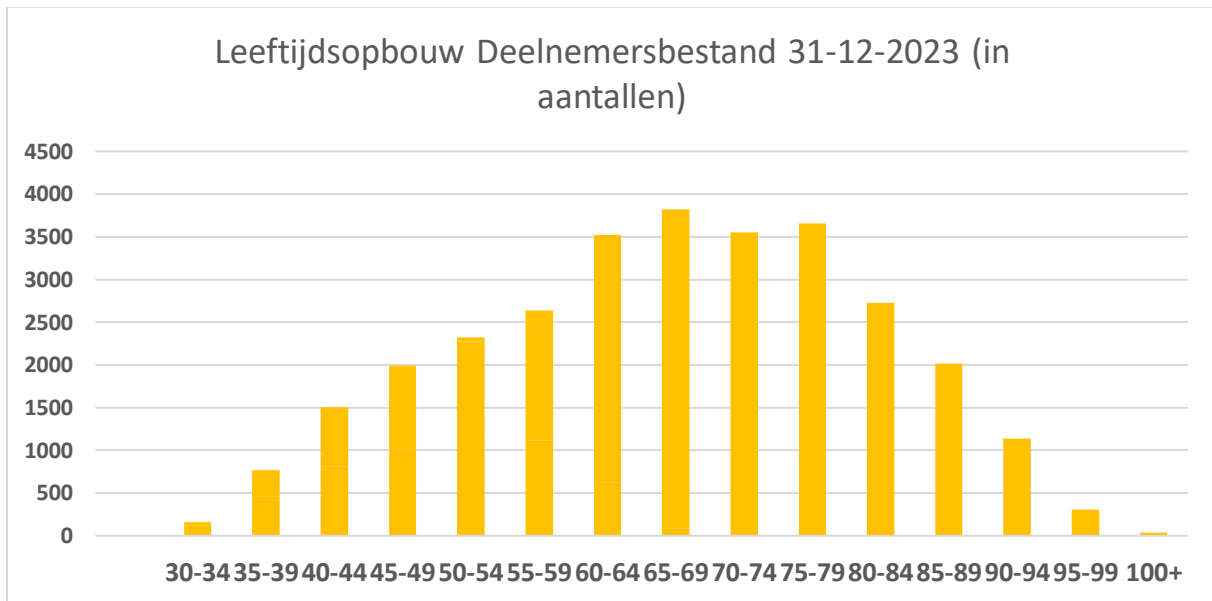
In jaren na transitie t.o.v. een volledig geïndexeerd pensioen.





## Bijlage 8 - Demografie SSPF 2023

Deze grafiek toont de aantallen deelnemers per leeftijdscohort van vijf jaar per 31 december 2023. Op de beoogde transitiedatum, 1 januari 2027, zullen deze leeftijden verder zijn opgelopen – van nieuwe toetredingen is immers geen sprake. Het betreft zowel actieven als slapers en gepensioneerden.

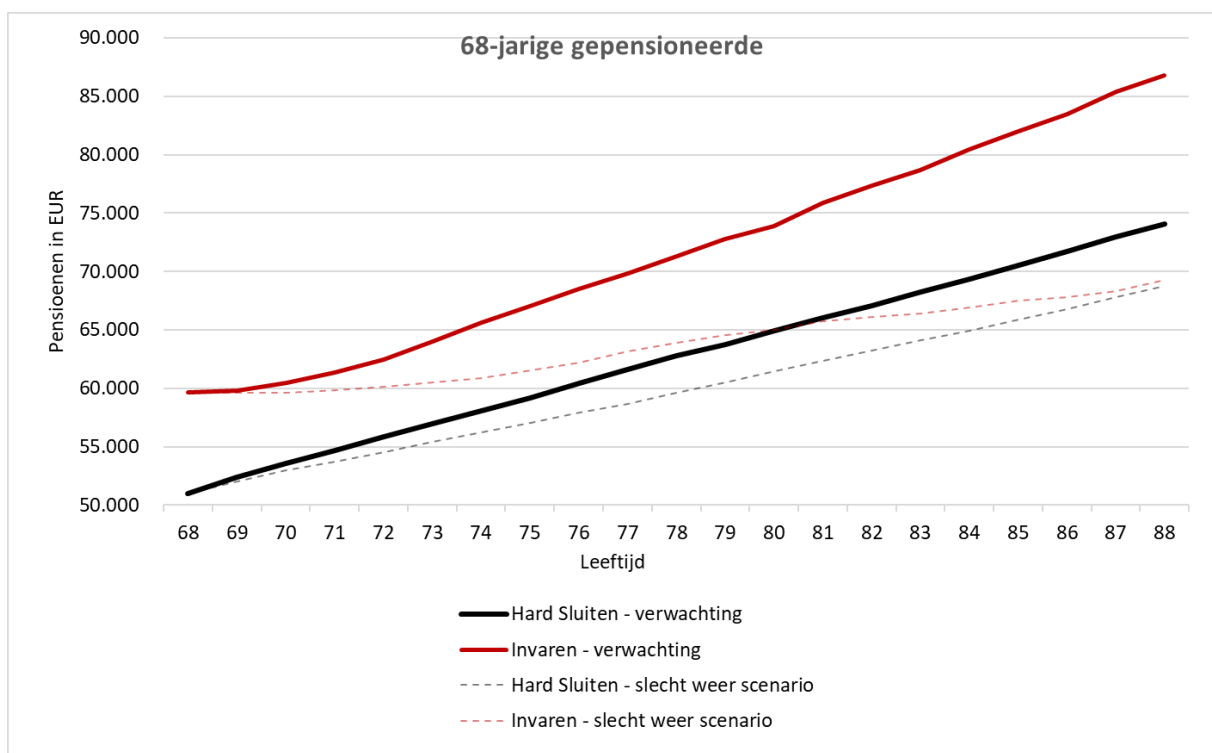


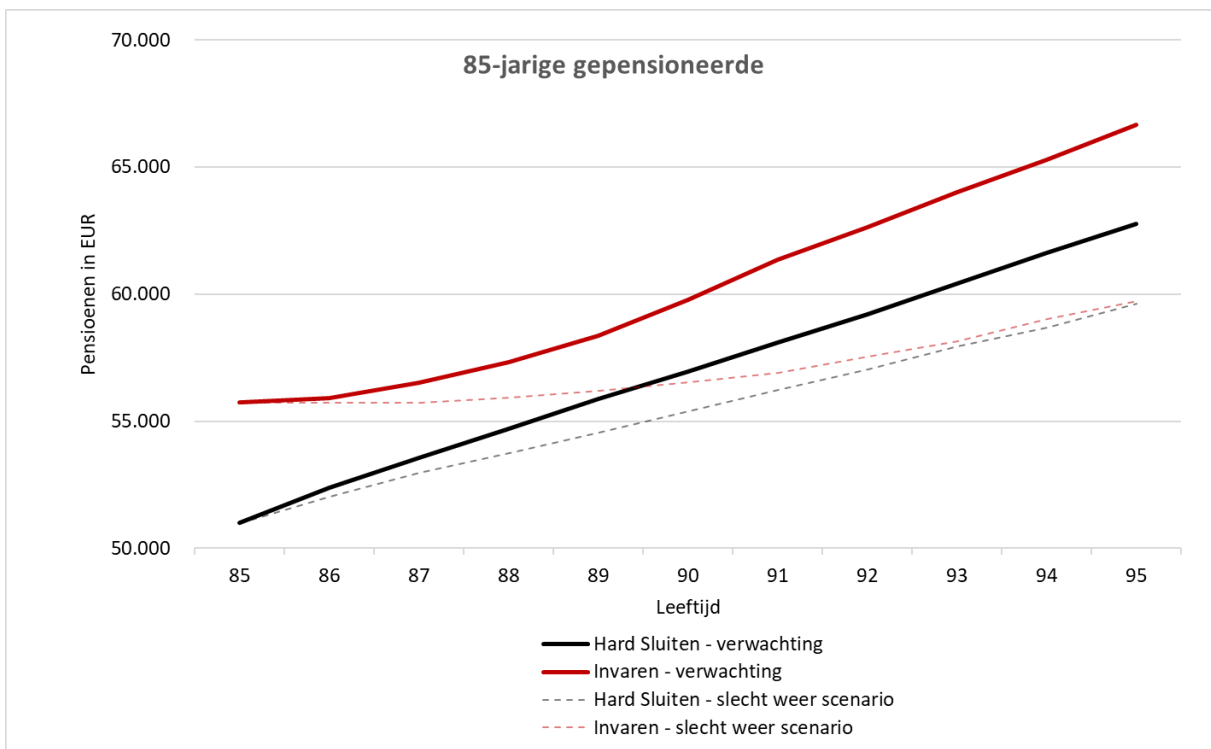
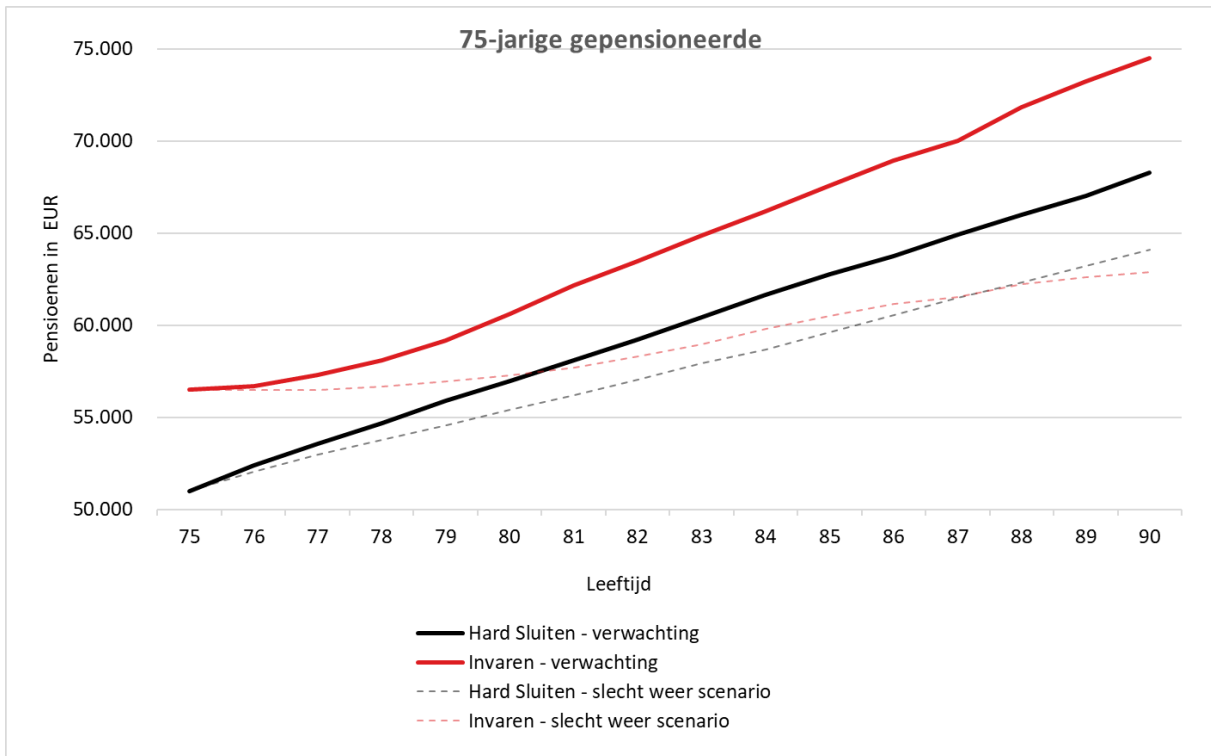


## Bijlage 9 – Verloop ouderdomspensioen gepensioneerden

In de onderstaande grafieken worden voorbeelden getoond van het verloop van het verwachte jaarlijkse pensioen evenals het verloop van het pensioen in een slechtweerscenario bij een transitiedekkingsgraad van 138%. Al deze voorbeelden zijn gestandaardiseerd op een jaarlijks pensioen van EUR 50.000,- in het jaar voorafgaand aan de transitie. Voor de verwachting - of het 50e percentiel - geldt dat de helft van de scenario's een beter verloop laat zien en de helft van de scenario's een minder goed verloop. Het slecht weer scenario in dit voorbeeld is het 25e percentiel van de economische scenario's (dit betekent dat in 25% van de scenario's een minder goed verloop van het pensioen wordt verwacht en in 75% van de scenario's een beter verloop van het pensioen wordt verwacht). Een goedweerscenario wordt hier niet getoond, echter in alle goedweerscenario's ligt het verwachte verloop van het pensioen bij invaren beduidend boven het verwacht verloop van het pensioen bij hard sluiten.

In het geval van hard sluiten zal het pensioen in de verwachting jaarlijks met de prijsinflatie worden aangepast, in lijn met de huidige ambitie van SSPF. Ook bij invaren wordt naar verwachting aan die ambitie voldaan.

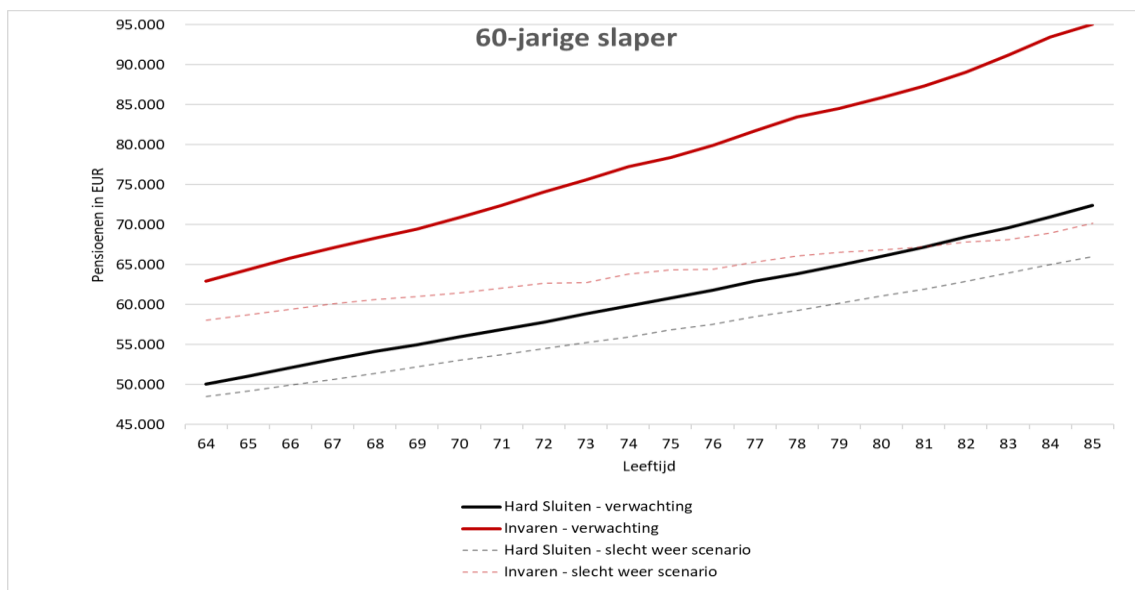
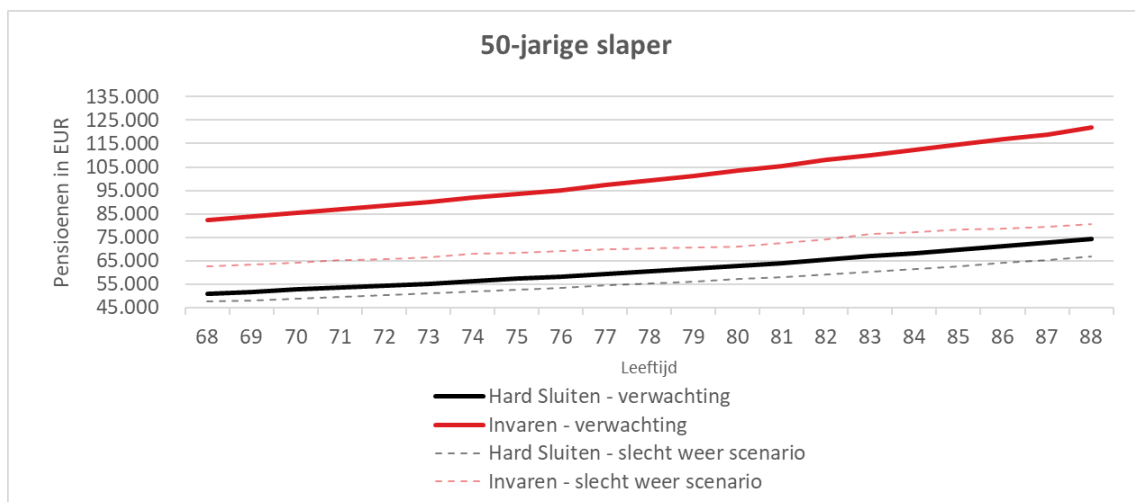




## Bijlage 10 - Verloop ouderdomspensioenen slapers

In de onderstaande grafieken worden voorbeelden getoond van het verloop van het verwachte jaarlijkse pensioen evenals het verloop van het pensioen in een slechtweerscenario bij een transitiedekkingsgraad van 138%. Al deze voorbeelden zijn gestandaardiseerd op een jaarlijks pensioen van EUR 50.000,- in het jaar van pensionering. Voor de verwachting - of het 50e percentiel - geldt dat de helft van de scenario's een beter verloop laat zien en de helft van de scenario's een minder goed verloop. Het slechtweerscenario is het 25e percentiel van de economische scenario's (dit betekent dat in 25% van de scenario's een minder goed verloop van het pensioen wordt verwacht en in 75% van de scenario's een beter verloop van het pensioen wordt verwacht). Een goedweerscenario wordt hier niet getoond, echter in alle goedweerscenario's ligt het verwachte verloop van het pensioen bij invaren beduidend boven het verwacht verloop van het pensioen bij hard sluiten.

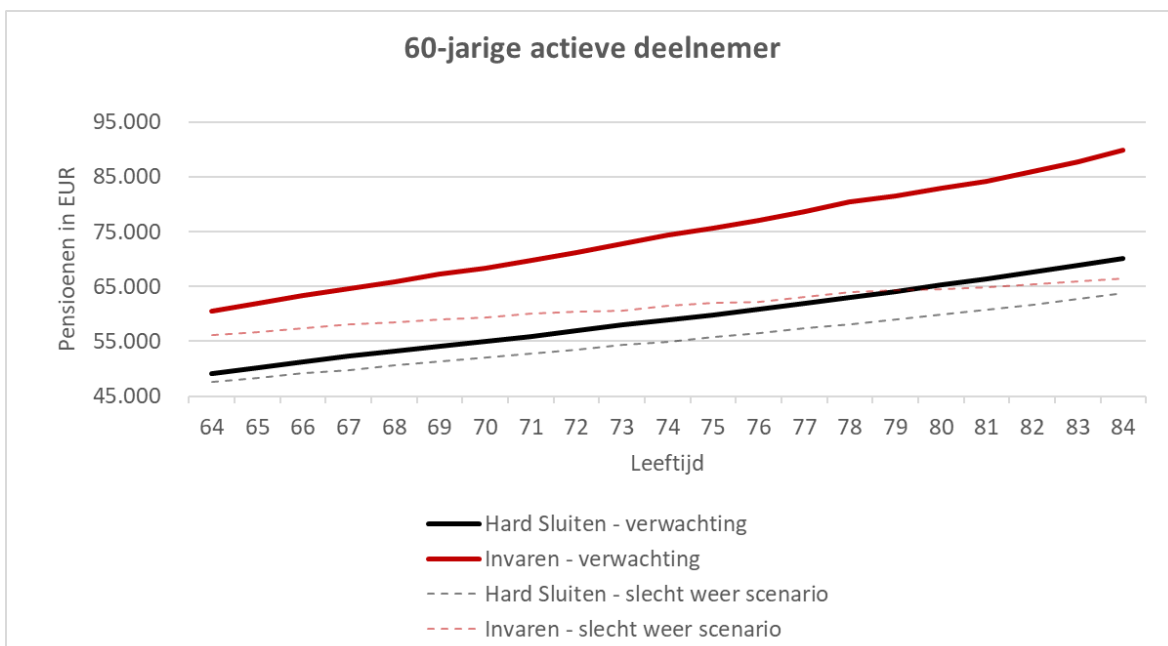
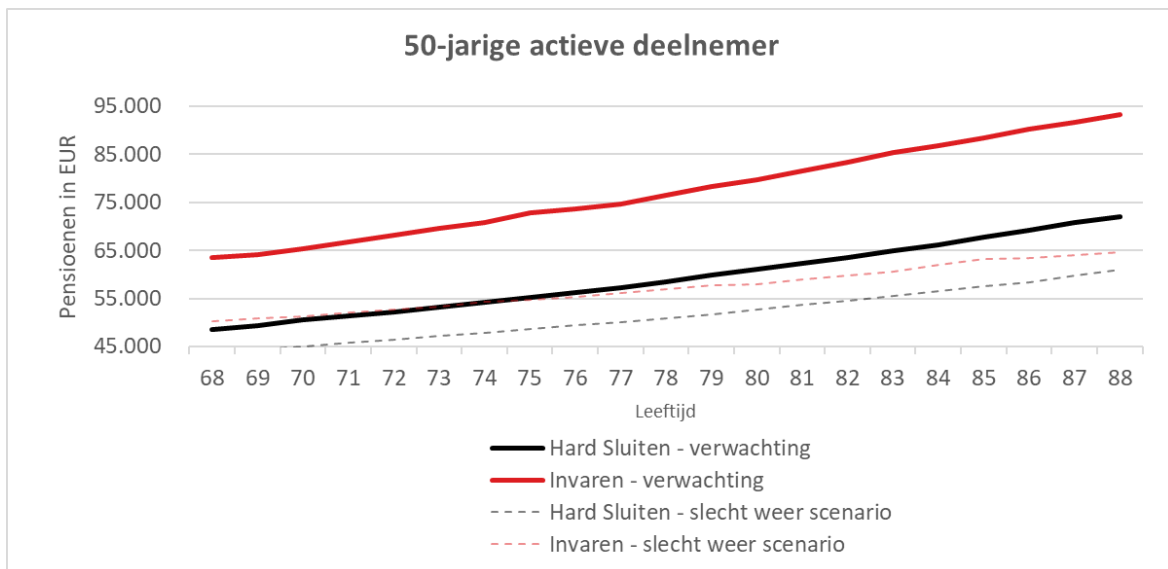
In het geval van hard sluiten zal het pensioen in de verwachting jaarlijks met de prijsinflatie worden aangepast, in lijn met de huidige ambitie van SSPF. Ook bij invaren wordt naar verwachting aan de ambitie voldaan.





## Bijlage 11 - Verloop ouderdomspensioen actieve deelnemers

In de onderstaande grafieken (die zijn gemaakt voor de grootste leeftijdsgroepen actieve deelnemers) worden voorbeelden getoond van het verloop van het verwachte jaarlijkse pensioen evenals het verloop van het pensioen in een slecht weer scenario bij een transitiedekkingsgraad van 138%. Al deze voorbeelden zijn gestandaardiseerd op een jaarlijks pensioen van EUR 50.000,- in het jaar van pensionering. Voor de verwachting - of het 50e percentiel - geldt dat de helft van de scenario's een beter verloop laat zien en de helft van de scenario's een minder goed verloop. Het slecht weer scenario is het 25e percentiel van de economische scenario's (dit betekent dat in 25% van de scenario's een minder goed verloop van het pensioen wordt verwacht en in 75% van de scenario's een beter verloop van het pensioen wordt verwacht). Een goed weer scenario wordt hier niet getoond, echter in alle goed weer scenario's ligt het verwachte verloop van het pensioen bij invaren beduidend boven het verwacht verloop van het pensioen bij hard sluiten. In deze grafieken is ook rekening gehouden met compensatie voor de actieven in geval van hard sluiten.





## Bijlage 12 – Compensatiepercentages

Zoals beschreven in paragraaf 5.6 wordt er een compensatiedepot gevormd van EUR 355 miljoen vermeerderd met een prudentiemarge van 15%. De in de onderstaande tabel opgenomen compensatiepercentages zijn de compensatiepercentages die zouden worden toegekend indien de compensatie gedurende de resterende actieve diensttijd zou worden toegekend. Aangezien de compensatie in 10 jaar moet worden toegekend, wordt het fonds verzocht om de totale compensatie in 10 jaar toe te kennen waarbij rekening wordt gehouden met de kans dat deelnemers na de 10 jaar maar voor de 68-jarige leeftijd uit dienst treden. Hierdoor zullen de in de onderstaande tabel getoonde percentages voor deelnemers die meer dan 10 jaar voor de reglementaire pensioenleeftijd zitten, worden bijgesteld.

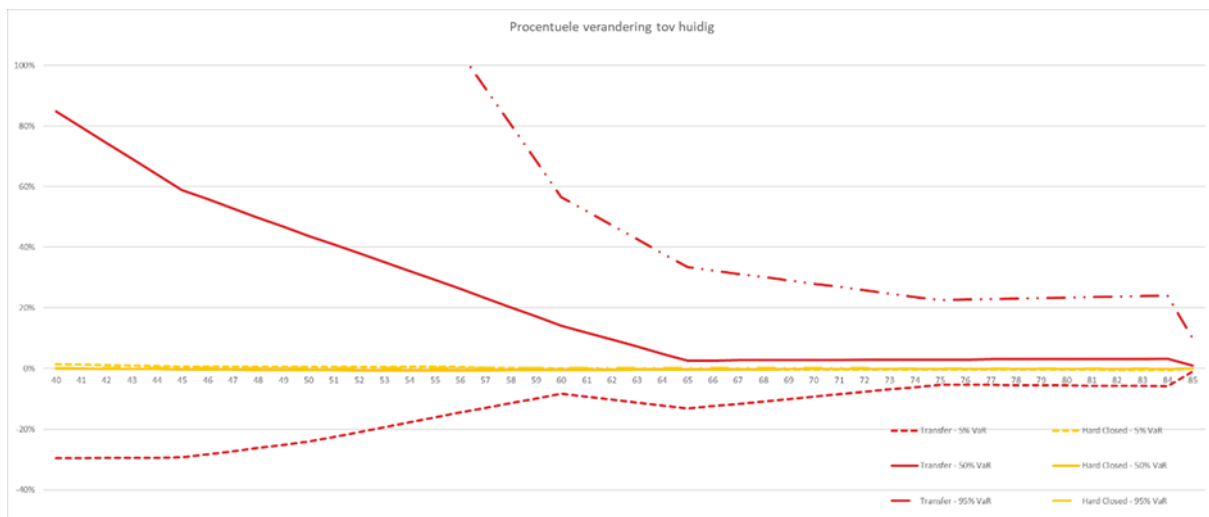
SSPF Compensatiefactoren	
Geboortejaar	In % van de Pensioengrondslag
1959	19,77%
1960	19,14%
1961	18,52%
1962	17,90%
1963	17,27%
1964	16,65%
1965	16,03%
1966	15,41%
1967	15,29%
1968	15,17%
1969	15,05%
1970	14,93%
1971	14,81%
1972	14,66%
1973	14,51%
1974	14,36%
1975	14,21%
1976	14,06%
1977	13,86%
1978	13,65%
1979	13,45%
1980	13,24%
1981	13,04%
1982	12,80%
1983	12,57%
1984	12,33%
1985	12,10%
1986	11,87%
1987	11,58%
1988	11,29%
1989	11,00%
1990	10,71%
1991	10,42%
1992	10,19%
1993	9,95%
1994	9,71%
1995	9,47%
1996	9,23%

### Bijlage 13 - Gevoeligheidsanalyse: alternatieve rekenrente (bij minimale invaardekkingsgraad 125%)

In deze Bijlage worden eerst de uitkomsten bij een invaardekkingsgraad op het transitiemoment van 125% vergeleken met de uitkomsten bij eenzelfde dekkingsgraad maar wel bij een hogere, en vervolgens die bij een lagere rente. Deze vergelijkingen zijn niet opgenomen vanuit de dekkingsgraad van 138%; vanuit dat niveau is het behalen van de gestelde doelstellingen ook bij wijzigende renteniveaus niet in het geding.

Evenals de scenariosets in de basisvarianten zijn ook de scenariosets voor deze gevoeligheidsanalyses gepubliceerd door DNB. Er is uitgegaan van een invaardekkingsgraad van 125%, en van een rente die op het transitiemoment 1% hoger dan wel 1% lager ligt dan in het basisscenario.

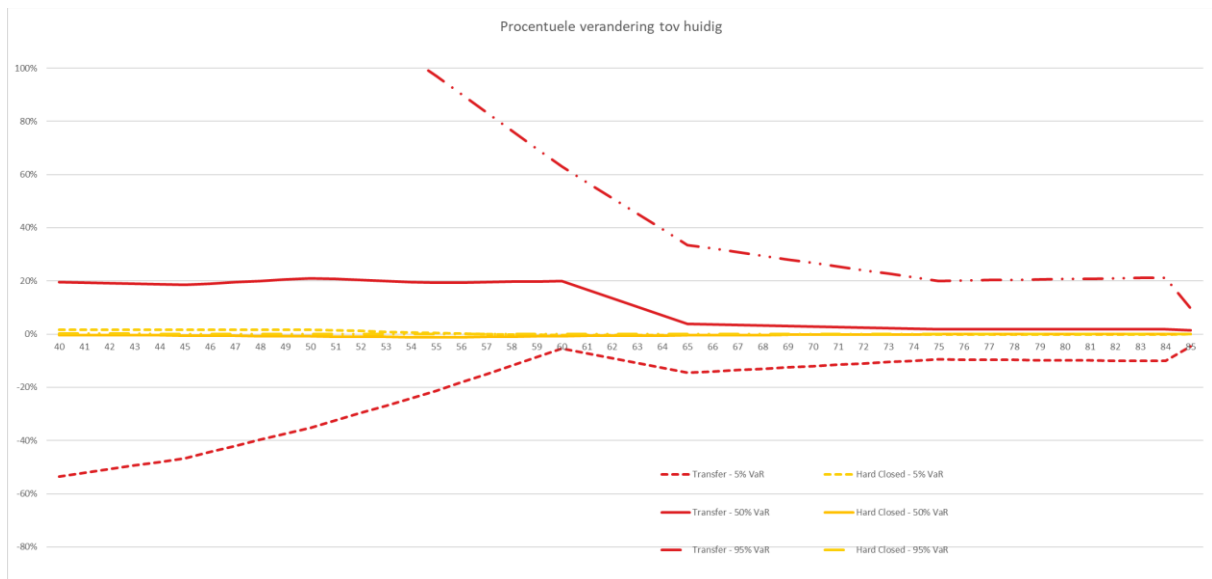
#### Basisscenario (rente per 30 september 2023)



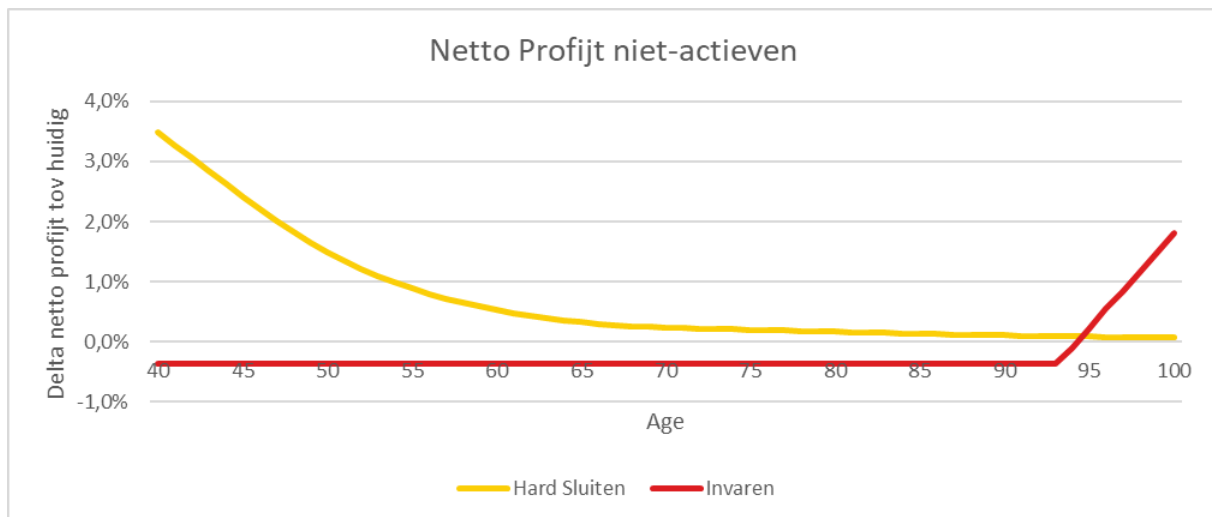
De bovenstaande grafiek geeft voor de inactieven voor alle leeftijden weer hoe de uitkomsten in de nieuwe regeling zich verhouden tot de huidige regeling, door de verandering ten opzichte van de huidige regeling uit te drukken als percentage van de uitkomsten zoals die in de huidige regeling zouden zijn geweest. De rode lijnen weerspiegelen die percentages wanneer wordt ingevaren, de gele staan voor de percentages als de regeling hard wordt gesloten. Zowel de rode als de gele lijnen zijn niet alleen voor de mediane uitkomsten, maar ook voor het 5<sup>e</sup> en het 95<sup>e</sup> percentiel getoond. De mediane uitkomsten blijven ongeveer gelijk aan de huidige als hard wordt gesloten, en nemen voor alle leeftijden toe als wordt ingevaren. De uitkomstenspreiding is bij hard sluiten aanzienlijk kleiner dan bij invaren. Dat komt tot uiting in hoge tot zeer hoge toenames in positieve scenario's, maar ook in afnames tot circa 30% voor 40-jarige deelnemers in negatieve scenario's.



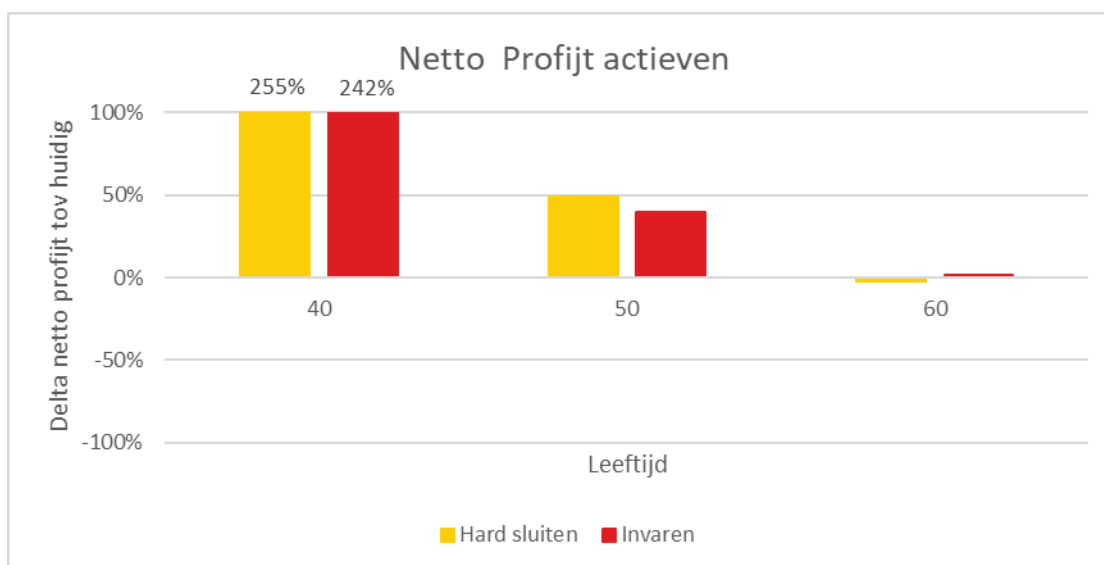
## 1%-punt hogere rekenrente



In deze grafiek worden de pensioenuitkomsten voor inactieven getoond vanuit de invaardeckingsgraad van 125%, maar nu in geval van een rente die op het transitiemoment 1%-punt hoger is dan in de basisvariant. Ten gevolge hiervan neemt de stijging van de pensioenuitkomsten bij invaren ten opzichte van die in de huidige regeling af. Dat is het gevolg van afnemend overrendement: de hogere veronderstelde rente betekent ook dat een hoger jaarlijks rendement nodig is. Het verwachte rendement beweegt niet in gelijke mate mee, zodat de uitkomsten in het nieuwe stelsel minder goed worden dan bij de rente per 30 september 2023 het geval was. Nog altijd is in de meerderheid van de varianten ook bij dit renteniveau wel sprake van een vooruitgang voor alle leeftijden binnen het deelnemersbestand.



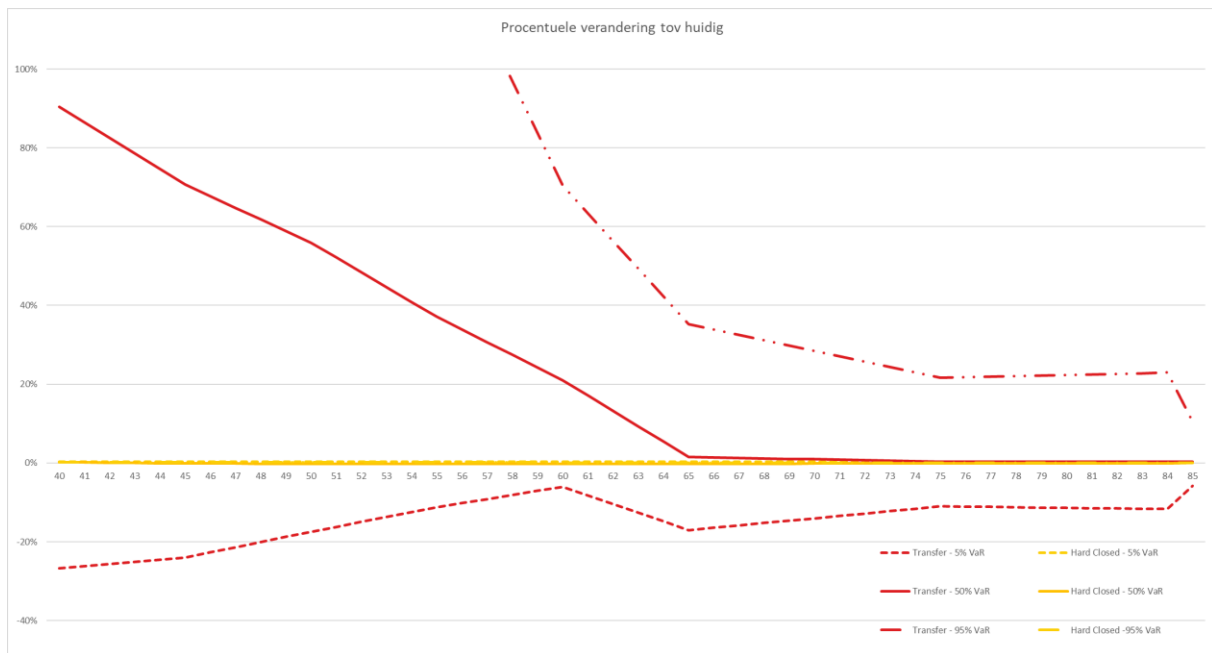
Het netto profijt voor niet actieven is in vergelijking met de variant in Bijlage 6 (invaardekkingsgraad 125%, rente per 30 september 2023) bij invaren veel minder negatief als uit wordt gegaan van de met 1% verhoogde renteset.



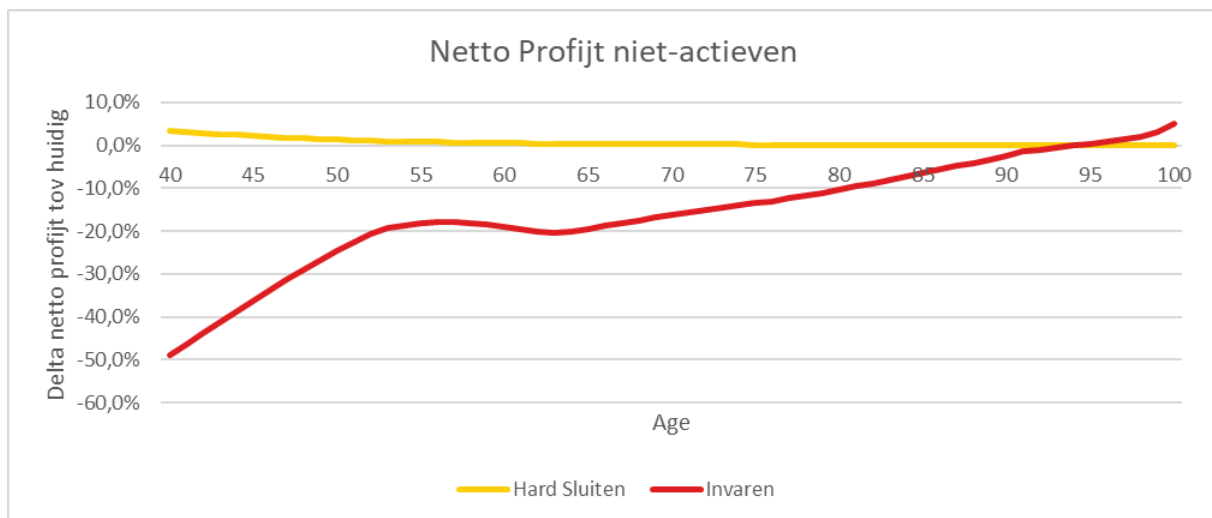
De nettoprofijteffecten voor actieven zijn bij dit renteniveau lager dan die zoals gepresenteerd in Bijlage 5. De effecten zijn kleiner omdat bij een hogere rente de pensioenpremie voor de nieuwe pensioenopbouw in de huidige regeling een stuk lager is en daarmee de winst van de overgang naar een andere premie ook kleiner is. De dominante factor in de effecten voor actieve deelnemers, namelijk de premie in het huidige stelsel die excessief oploopt door de veroudering van het werknemersbestand en de premie voor de onvoorwaardelijke indexatie, doet zich ook in dit scenario dus ook voor maar is iets minder.



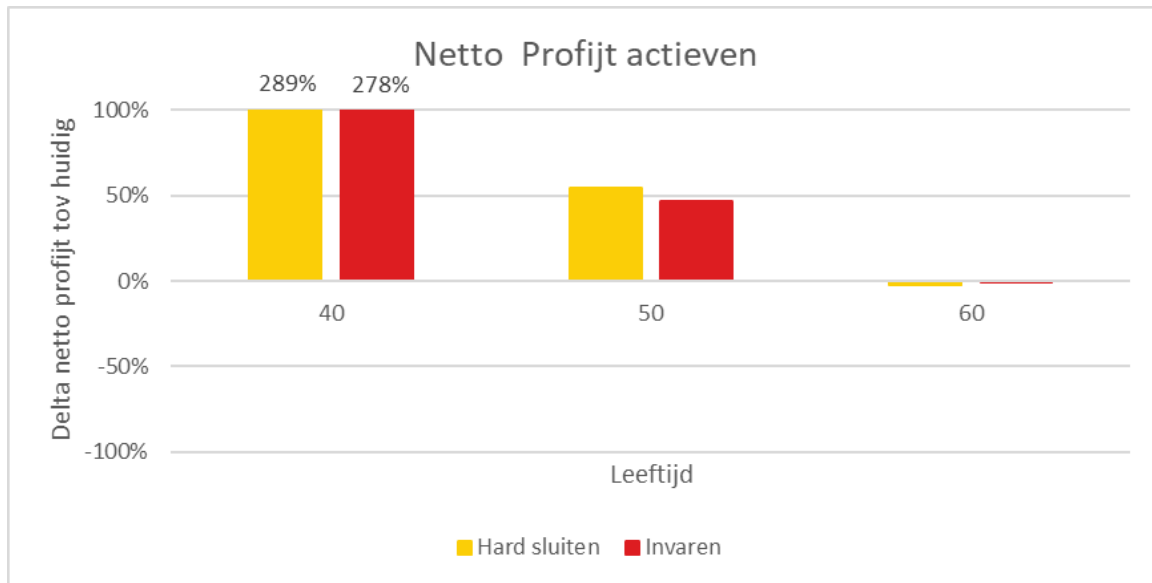
## 1%-punt lagere rekenrente



Bij een lagere rekenrente zijn de veranderingen tegengesteld aan die bij een hogere rekenrente. De grafiek hierboven laat zien dat de mediaan juist meer verschilt van die in het huidige stelsel, terwijl de negatieve verschillen ten opzichte van het huidige stelsel in het 5<sup>e</sup> percentiel hier juist kleiner zijn. Deze beide effecten zijn het gevolg van de grotere overrendementen waarvan sprake is bij dit lagere renteniveau.



Voor niet-actieven nemen de nettoprofitteffecten toe omdat de verdeling bij dit renteniveau niet nettoprofitneutraal plaatsvindt, maar het vermogen wordt zo toegedeeld dat alle deelnemers in zo'n 60 tot 65% van de scenario's hogere pensioenuitkomsten kunnen realiseren bij invaren dan bij hard sluiten. Ouderen krijgen hierdoor meer mee en jongeren (flink) minder dan nettoprofitneutraal. De 60 tot 65% valt binnen de door Shell Nederland en de COR gedefinieerde bandbreedtes waardoor de doelstellingen van een evenwichtige transitie niet in gevaar komen.



In bovenstaande grafiek wordt voor actieven een grotere vooruitgang getoond. Dat komt door de lagere rente, waardoor de (kostendekkende) premie in de huidige regeling hoger ligt dan bij een hogere rente. De overgang naar een andere premiesystematiek leidt daardoor tot een grotere kostenverlaging.

De in deze bijlage getoonde gevoeligheidsanalyses voldoen aan de doelstellingen van een evenwichtige transitie. Echter, in zeer uitzonderlijke gevallen kunnen er situaties zijn waarin ondanks dat de invaardekkingsgraad minimaal 125% bedraagt, de doelstellingen van een evenwichtige invaartransitie in gevaar komen. SSPF kan in deze situatie - uit hoofde van het noodprotocol - in overleg treden met Shell Nederland (zie paragraaf 5.7).



## **Bijlage 14** – Uitgangspuntendocument



Uitgangspuntendoc  
ument%20Dashboard%

**Bijlage 15 – Begrippenlijst**

Actieve deelnemer	Een werknemer van Shell Nederland ten behoeve van wie pensioenaanspraken worden geworven.
Adequate compensatie	Compensatie voor actieve deelnemers die betrekking heeft op het missen van toekomstige pensioenopbouw door wijziging in de premiesystematiek en als compensatieregeling is opgenomen in het transitieplan. De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie kan ertoe leiden dat (actieve) deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de huidige pensioenregeling en -systematiek. De gevolgen van deze wijziging moeten in onderlinge samenhang met de gevolgen van de gehele transitie worden bekeken. Een evenwichtige transitie kan daarmee vereisen dat als een pensioenuitvoerder invaart, dit op evenwichtige manier moet gebeuren. Dit betekent dat actieve deelnemers die een onevenredig nadeel ondervinden (van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie), adequaat en kostenneutraal moeten worden gecompenseerd. Of sprake is van onevenredig nadeel dat gecompenseerd dient te worden (en zo ja, in welke mate) is aan de sociale partners, of werkgevers en werknemers, om te bepalen.
Buffer(s)	Het totale fondsvermogen minus de totale verplichtingen. Waar in dit transitieplan wordt gesproken over buffers, dan betreft dat het totale fondsvermogen minus de totale verplichtingen minus de wettelijk verplichte reserves die moeten worden aangehouden.
Deelnemers	Een actieve deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partners of pensioengerechtigde die als (nabestaande van een) werknemer of voormalig werknemer van Shell Nederland op grond van het pensioenreglement is toegetreten tot SSPF en/of SNPS en ten behoeve van wie pensioenaanspraken worden geworven, zijn geworven en/of reeds worden uitgekeerd.
Dekkingsgraad	De dekkingsgraad is een (globale) indicator voor de vermogenspositie van een pensioenfonds. Hierbij wordt de actuele waarde van de beleggingen/bezittingen gedeeld door de contante waarde van de pensioenverplichtingen.
Flexibele premieregeling	Een premieregeling (met een optionele risicodelingsreserve) waarin een persoonlijk pensioenvermogen wordt opgebouwd en waarin wordt belegd volgens een per leeftijdscohort bepaalde beleggingsmix (life cycle) op basis van risicohouding met individuele risicodeling waarbij beleggingsresultaten direct doorwerken in het eigen pensioenvermogen.
Gewezen deelnemer / gewezen partner	Een deelnemer die niet langer pensioenaanspraken opbouwt, maar waarvan de pensioenuitkering nog niet is ingegaan; ook wel een "slaper". De gewezen deelnemer heeft in het verleden premie betaald aan het pensioenfonds en heeft derhalve recht op een pensioenuitkering vanaf de pensioenleeftijd. Een gewezen partner is de partner van een gewezen deelnemers die reeds voor de pensioenleeftijd is overleden. Samen met de pensioengerechtigden wordt deze groep ook wel de "inactieven" genoemd.



Hoorrecht	Een vereniging van pensioengerechtigden die een substantieel aantal van de pensioengerechtigden bij het pensioenfonds vertegenwoordigt, wordt in de gelegenheid gesteld te worden 'gehoord', of schriftelijke inbreng te geven over het transitieplan. Dezelfde waarborg wordt ingevoerd voor een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel aantal van gewezen deelnemers bij het pensioenfonds vertegenwoordigt. Sociale partners en werkgevers zijn vrij in de wijze waarop zij het hoorrecht vormgeven. Wel zijn zij verplicht om een terugkoppeling te geven van hetgeen door verenigingen van gepensioneerden en/of verenigingen van gewezen deelnemers is ingebracht.
Netto-profijt	Het netto-profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto-profijt van de huidige pensioenregeling af te zetten tegen het netto-profijt van de nieuwe pensioenregeling, wordt de eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk gemaakt. Deze herverdelingseffecten laten zien of leeftijdscohorten erop voor- of achteruit gaan door de transitie. Dit wordt gebruikt bij de besluitvorming voor een evenwichtige transitie.
Pensioengerechtigde / Gepensioneerde deelnemer	Een deelnemer of, in geval van een overleden deelnemer, een partner of wees voor wie de pensioenuitkering is ingegaan. Samen met de gewezen deelnemer wordt deze groep ook wel de "inactieven" genoemd.
Pensioenreglement	Het samenstel van regels, waarin de pensioenregeling is beschreven. Het pensioenreglement is de juridische basis waaraan de deelnemers hun aanspraken kunnen ontleen en bevat de rechten en verplichtingen van alle deelnemers.
Shell Nederland	Alle Shell entiteiten die kwalificeren als een toegetreden maatschappij zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst en werknemers in dienst hebben die pensioen opbouwen in een van de pensioenregelingen bij Shell in Nederland.
SNPS-pensioenregeling	Een bruto beschikbare premieregeling die wordt uitgevoerd door Shell Nederland Pensioen Stichting (SNPS) voor medewerkers die bij Shell Nederland in dienst zijn gekomen op of na 1 juli 2013
SSPF-pensioenregeling	Een bruto uitkeringsregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF) voor medewerkers die bij Shell Nederland in dienst zijn gekomen vóór 1 juli 2013
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever over de uitvoering van een of meer pensioenreglementen. De werkgever die pensioen als een arbeidsvoorwaarde aanbiedt, is verplicht deze pensioenovereenkomst extern onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. De uitvoeringsovereenkomst geeft vorm aan deze verplichting.
Risicodelingsreserve	Een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.

