



Wtp-implementatieplan

Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF)

15 juli 2025



Inhoud

Inleiding	4
Leeswijzer implementatieplan	8
Management samenvatting	10
1. Hoofdpijnen transitieplan SSPF	22
1.1 Totstandkoming transitieplan SSPF	23
1.2 Doelstellingen Shell NL en COR voor Wtp-transitie SSPF	26
1.3 Invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen	27
1.4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling SSPF vanaf 1 januari 2027	29
1.5 Conformiteit transitieplan met wettelijke voorschriften	34
2. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	36
2.1 Bredere projectstructuur	37
2.2 Projectstructuur met APS, BlackRock en JP Morgan	42
2.3 Besluitvormingsproces implementatieplan	43
2.4 Te realiseren mijlpalen Wtp-transitie in 2025 en 2026	51
3. Risicoanalyses en beheersmaatregelen	54
3.1 Beschrijving bestaand integraal risicoraamwerk SSPF	55
3.2 Identificatie en analyse van Wtp-risico's	56
3.3 Beheersing van Wtp-risico's	56
3.4 Uitbestedingsrisico's Wtp-transitie	58
3.5 Operationele risico's	61
3.6 IT-risico's	65
3.7 Financiële risico's	66
3.8 Juridische en privacyrisico's	67
3.9 Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	68
3.10 Wijzigingen in kostenstructuur	74
3.11 Oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en internal audit	76
4. Data en datakwaliteit	78
4.1 Beschikbaarheid van data	80
4.2 Verrichte werkzaamheden datakwaliteit voor invaren	80
4.3 Belangrijkste risico's, 'complexe dossiers' en beheersingsmaatregelen	86
4.4 Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking	88
4.5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden externe accountant	88
4.6 Conclusie data en datakwaliteit	92
5. Evenwichtige transitie en aanwenden vermogen bij invaren	94
5.1 Evenwichtigheid algemeen	95
5.2 Evenwichtigheidskader SSPF	95

5.3 Invaarverzoek aan SSPF	99
5.4 Rol en verantwoordelijkheid SSPF bij invaarverzoek	100
5.5 Transitiebijdrage Shell NL voor vervallen sponsorgarantie	100
5.6 Werkwijze invaren en omrekenmethodiek	101
5.7 Omgang met nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	102
5.8 Operationele reserve	103
5.9 Invulling risicodelingsreserve	104
5.10 Invulling compensatiedepot	106
5.11 Noodprotocol en nadere besluitvorming	107
6. Transitie-effecten	110
6.1 Maatstaven	111
6.2 Bandbreedtes	112
6.3 Voorrangregels	113
6.4 Doorerekende scenario's in termen van dekkingsgraad en rentes	113
6.5 Uitkomsten: netto profijt	115
6.6 Uitkomsten pensioenverwachtingen	118
6.7 Kortingskansen pensioengerechtigden	122
6.8 Transitie-effecten in verschillende financiële en economische scenario's	123
6.9 Transitie-FTK en overbruggingsplan niet van toepassing bij SSPF	124
6.10 Conclusies met betrekking tot transitie-effecten	124
7. Beoordeling evenwichtige Wtp-transitie	126
7.1 Inleiding	127
7.2 Toetsing invaarbesluit aan wet- en regelgeving	127
7.3 Toetsing invaarbesluit op onevenwichtig nadeel	129
7.4 Toetsing invaarbesluit aan beheerste en integere bedrijfsvoering	131
7.5 Beoordeling integrale evenwichtigheid Wtp-transitie	133
7.6 Beoordeling Wtp-transitie aan doelstellingen SSPF voor evenwichtige transitie	134
7.7 Conclusies met betrekking tot beoordeling evenwichtige Wtp-transitie	134
8. Uitwerking nieuwe pensioenregeling en deelnemerscommunicatie	138
8.1 Inrichting nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027	139
8.2 Werking collectieve toedelingskring FPR SSPF	144
8.3 Toelichting op afwijkingen ten opzichte van transitieplan	146
8.4 Deelnemerscommunicatie tijdens de Wtp-transitie	149
BIJLAGEN	152
1. Doorrekening transitie-effecten op 125% en 137,5% invaardekkingsgraad	154
2. Bandbreedtes netto profijt en verwachte pensioenuitkomsten	166
3. Begrippen- en afkortingenlijst	169



Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. Pensioenfondsen moeten de Wtp uiterlijk per 1 januari 2028 implementeren.¹ Onder de Wtp worden pensioenkapitalen aan individuele deelnemers toegewezen.² Zo is het duidelijker voor de deelnemer hoeveel kapitaal deze heeft opgebouwd. Tevens wordt de leeftijdsafhankelijke premie in het huidige stelsel vervangen door een leeftijdsafhankelijke, vlakke premie.

De Wtp is een grote verandering van het Nederlandse pensioenstelsel die de afgelopen periode veel emoties heeft losgemaakt in de samenleving. Het bestuur van Stichting Shell Pensioenfonds (hierna: SSPF, het pensioenfonds of het fonds) realiseert zich dat er deelnemers zijn die terughoudend staan tegenover veranderingen in hun pensioen. De Wtp is echter een wettelijke realiteit waaraan SSPF, net als alle andere pensioenfondsen in Nederland, moet voldoen.

Shell Nederland (hierna: Shell NL) en de Centrale Ondernemingsraad (hierna: COR) hebben afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling en de vormgeving daarvan, alsmede hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde en ingegane pensioenen. Shell NL en de COR hebben SSPF verzocht om de opgebouwde en ingegane pensioenen – onder voorwaarden – per 1 januari 2027 om te zetten (ook wel aangeduid als 'invareren') naar het nieuwe pensioenstelsel omdat dit naar verwachting voor alle deelnemersgroepen tot betere pensioenresultaten leidt.

De afspraken tussen Shell NL en de COR zijn verwoord in een transitieplan dat medio 2024 als opdracht aan SSPF is voorgelegd. SSPF heeft de opdracht – inclusief het invaarverzoek – beoordeeld op basis van de voorschriften die de Wtp hiervoor geeft. Na een intensief besluitvormingsproces van ruim een jaar heeft het bestuur van SSPF de opdracht aanvaard. Voorafgaand aan de opdrachtaanvaarding heeft het verantwoordingsorgaan van SSPF een positief advies, en de Raad van Toezicht vervolgens een goedkeuringsbesluit, gegeven op het voorgenomen invaarbesluit. Dit implementatieplan beschrijft hoe het bestuur van SSPF de transitie tijdig, evenwichtig, integer en beheerst vorm gaat geven.

De nieuwe pensioenregeling van SSPF biedt de mogelijkheid aan huidige en toekomstige pensioengerechtigden om gerichte keuzes te maken. In de opbouwfase kunnen deelnemers individuele keuzes maken, bijvoorbeeld omtrent het te lopen beleggingsrisico. In de uitkeringsfase wordt een keuze geïntroduceerd voor een variabele of een vaste uitkering. Die laatste wordt ondergebracht bij een verzekeraar. Dat kan wenselijk zijn voor gepensioneerden die hechten aan zekerheid en minder of geen behoefte hebben aan verwachte hogere toekomstige pensioenen die echter niet van tevoren vaststaan. Ook huidige gepensioneerden binnen SSPF mogen een (eenmalige) keuze maken tussen een variabele of vaste pensioenuitkering. Andere deelnemersgroepen maken deze individuele keuze uiterlijk op de toekomstige pensioendatum. SSPF zal deelnemers bij de belangrijke keuzes in de nieuwe pensioenregeling zo goed

¹ Op grond van de huidige wettekst is de uiterste implementatiedatum 1 januari 2027. De minister van SZW heeft bij de behandeling van de Wtp in de Eerste Kamer echter toegezegd dat de implementatieperiode wordt verlengd tot 1 januari 2028. Dit wordt geregeld met het wetsvoorstel Verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit wetsvoorstel is op 20 mei 2025 aangenomen door de Tweede Kamer. Gezien het brede politieke draagvlak voor verlenging van de implementatieperiode is de verwachting dat de Eerste Kamer later in 2025 het wetsvoorstel ook zal aannemen.

² Waar in dit implementatieplan wordt gesproken over 'deelnemers' wordt gerefereerd naar alle deelnemersgroepen binnen SSPF; werknemers in actieve dienst (actieve deelnemers), oud-werknemers waarvan het pensioen nog niet is ingegaan (gewezen deelnemers), pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. Gewezen deelnemers worden ook wel aangemerkt als 'slapers'. Beide begrippen komen terug in dit implementatieplan. Wanneer sprake is van een specifieke deelnemersgroep wordt dit expliciet aangegeven.

mogelijk begeleiden, zowel tijdens de transitie als in de periode daarna.

De besluiten over de voorgenomen Wtp-transitie, zoals uiteengezet in dit implementatieplan, zullen niet aan de wensen van iedere deelnemer binnen SSPF tegemoetkomen. Gezien de omvangrijke herziening van de SSPF-pensioenregeling die voortvloeit uit de Wtp, alsmede het verschil in persoonlijke situaties en voorkeuren, is dit niet mogelijk. Elke deelnemer mag er echter op vertrouwen dat het bestuur de transitie naar de Wtp zorgvuldig en evenwichtig vormgeeft, binnen de vastgestelde wettelijke kaders en voorwaarden. Bij deze afweging zijn de belangen van alle deelnemers in overweging genomen, en is een grondig besluitvormingsproces gevolgd waarbij alle fondsorganen, sleutelfunctiehouders en andere betrokkenen zijn geraadpleegd. De impact voor individuele deelnemers wordt in het laatste kwartaal van 2026 zichtbaar. Dan ontvangen alle deelnemers een individueel transitie-overzicht.

Met de indiening van het implementatieplan bij de Nederlandsche Bank (hierna: DNB), en het gelijktijdig indienen van het communicatieplan bij de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM), is de Wtp-transitie voor SSPF nog niet afgerond. Beide toezichthouders zullen nu de inhoud van de plannen beoordelen. Tot het beoogde transitiemoment van 1 januari 2027 zijn nog veel werkzaamheden nodig voor een integrale en beheerste implementatie van de Wtp. SSPF houdt alle deelnemers hiervan zo goed mogelijk op de hoogte. Naarmate de transitiedatum nadert, kan SSPF steeds concreter informatie verstrekken aan actieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden.

Martin ten Brink
Voorzitter Bestuur SSPF





Leeswijzer implementatieplan

De opzet van het implementatieplan is zo vormgegeven dat het op een zorgvuldige, maar tegelijkertijd leesbare, wijze de essentie van analyses en besluiten

met betrekking tot de Wtp-implementatie bij SSPF beschrijft.³ De inhoud van de hoofdstukken van dit implementatieplan is als volgt schematisch weer te geven.

Nr.	Hoofdstuktitel	Inhoud
	Management Samenvatting	De Management Samenvatting biedt een beknopt overzicht van de belangrijkste aspecten uit het implementatieplan.
1	Hoofdpijnen transitieplan	Dit is een samenvatting van de door Shell NL en de COR gemaakte afspraken in het door hen opgestelde transitieplan, waar SSPF met dit implementatieplan invulling aan geeft.
2	Inrichting projectorganisatie en besluitvorming SSPF	Hier wordt ingegaan op de manier waarop SSPF de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en het invaren aanstuurt, en hoe de besluitvorming en de planning van het implementatieproces eruit zien.
3	Risicoanalyse en beheersmaatregelen	Een toelichting wordt gegeven welke risico's in beeld zijn gebracht en hoe – en met welke beheersmaatregelen – SSPF zorgt voor een beheerste en integere transitie.
4	Data en datakwaliteit	Geschetst wordt hoe SSPF omgaat met de kwaliteit van pensioen-data voor, tijdens en na de transitie, teneinde de juiste data van deelnemers te gebruiken bij het invaren.
5	Evenwichtige transitie en aanwenden vermogen bij invaren	In dit hoofdstuk wordt ingegaan op welke wijze SSPF de opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken en pensioenrechten zal invaren in de nieuwe regeling en hoe het vermogen daarvoor wordt aangewend.
6	Transitie-effecten	Dit hoofdstuk bevat de transitie-effecten van de Wtp-transitie op basis van verschillende kwantitatieve maatstaven (verwachte pensioenuitkomsten, netto profijt en kortingskansen).
7	Beoordeling evenwichtige Wtp-transitie	In dit hoofdstuk wordt de nieuwe regeling, inclusief het inbaarverzoek, beoordeeld op compliance met wet- en regelgeving, evenwichtigheid en uitvoerbaarheid.
8	Uitwerking nieuwe pensioenregeling en deelnemerscommunicatie	In het slothoofdstuk wordt ingegaan op welke wijze SSPF uitvoering gaat geven aan de nieuwe regeling en waar het – onderbouwd – afwijkt van het transitieplan. Ook wordt op hoofdpijnen geschetst welke ambitie SSPF heeft met betrekking tot deelnemerscommunicatie tijdens de Wtp-transitie. De detailuitwerking daarvan is opgenomen in het communicatieplan dat wordt ingediend bij AFM.

De structuur van het implementatieplan is mede gebaseerd op de beleidsuitingen 'Inhoud Implementatieplan Pensioenfondsen' en 'Good Practice

Inhoudsopgave Implementatieplan pensioenfonds' van DNB, alsmede de documentatie over het implementatieplan van de Pensioenfederatie.

³ Naast het implementatieplan heeft SSPF ook een invaardingsjabloon bij DNB ingediend. In dit invaardingsjabloon worden op zeer gedetailleerd (cijfermatig) niveau vele technische vragen van DNB over de Wtp-transitie beantwoord.



Management samenvatting

Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF) staat voor een belangrijke transitie naar een nieuwe pensioenregeling als gevolg van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Het implementatieplan beschrijft de wijze waarop het bestuur van SSPF vormgeeft aan een tijdige, evenwichtige, integere en beheerste implementatie van de Wtp per 1 januari 2027 met inachtneming van de wettelijke vereisten. Deze managementsamenvatting biedt een overzicht van de belangrijkste aspecten uit het implementatieplan.

1. Hoofdpijnen transitieplan SSPF

Shell Nederland (Shell NL) en de Centrale Ondernemingsraad (COR) hebben als arbeidsvoorwaardelijke partijen in het transitieplan gekozen de toekomstige pensioenregeling in te richten als een flexibele premieregeling (FPR), omdat de kenmerken van een FPR volgens hen goed passen bij de diversiteit, de zelfstandigheid en het opleidingsniveau van de Shell-werknemers. Verder willen Shell NL en de COR dat, vanaf een dekkingsgraad van 125%, alle opgebouwde en ingegane pensioenen per 1 januari 2027 worden omgezet ('ingevaren') naar de nieuwe FPR omdat dit naar verwachting voor alle deelnemersgroepen binnen SSPF tot betere pensioenresultaten leidt.

De doelstellingen van Shell NL en COR voor de Wtp-transitie zijn als volgt samen te vatten:

- Het doorlopen van een zorgvuldig proces waarbij de belangen van alle deelnemersgroepen worden gewogen en een transitie wordt vormgegeven die in voldoende mate kan voorzien in de diversiteit aan belangen en voorkeuren van deze deelnemersgroepen.
- Het bieden van een toekomstbestendige en goed uitvoerbare pensioenregeling met transitiemaatregelen die bijdragen aan een transparanter en persoonlijker pensioen met individuele flexibiliteit en, voor zover mogelijk en wenselijk, aansluit bij marktstandaarden.

- Voor de opgebouwde en ingegane pensioenen moet gelden dat invaren in ten minste 67% van de scenario's leidt tot een hoger en daarmee koopkrachtiger pensioen ten opzichte van het alternatief van hard sluiten.
- 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 de leeftijdsonafhankelijke premie.
- De pensioenregeling en de transitiemaatregelen moeten uitlegbaar zijn teneinde begrip en draagvlak te creëren.

Als de dekkingsgraad van SSPF voorafgaand aan de transitie lager is dan 125% treedt een noodprotocol in werking. In het noodprotocol is opgenomen dat bij een dekkingsgraad lager dan 125% in principe niet langer wordt ingevaren, omdat dan niet meer aan alle voorwaarden voor een evenwichtige transitie wordt voldaan. Shell NL en de COR zullen in dat geval de pensioenopbouw voor actieve deelnemers vanaf 1 januari 2027 onderbrengen bij Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS), SSPF wordt dan een hard gesloten fonds, waar opgebouwde en ingegane pensioenen achterblijven.

Het transitieplan is tot stand gekomen met inachtneming van relevante wet- en regelgeving. Het hoorrecht is uitgevoerd, waarbij de input van Voeks (de vereniging van oud-Shell-medewerkers) is meegenomen.

//

Het transitieplan is tot stand gekomen met inachtneming van relevante wet- en regelgeving”

2. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

De projectorganisatie van SSPF is opgezet om de transitie naar de nieuwe pensioenregeling op efficiënte en effectieve wijze te waarborgen. Het bestuur van SSPF besluit of het de opdracht van Shell NL en de COR kan aanvaarden. Dat wil zeggen of het de voorgestelde transitie naar de FPR kan implementeren inclusief het invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen naar de nieuwe regeling per 1 januari 2027.

Het Verantwoordingsorgaan (VO) en de Raad van Toezicht (RvT) van SSPF zijn gedurende het gehele besluitvormingsproces binnen het pensioenfonds actief betrokken geweest. Het VO is in de gelegenheid gesteld te adviseren over het voorgenomen invaarbesluit en heeft hierop een positief advies gegeven. De RvT heeft na het advies van het VO goedkeuring verleend aan het voorgenomen besluit om in te varen. De sleutelfunctiehouders actuaariaat, risicobeheer en interne audit hebben tijdens het besluitvormingsproces input geleverd. Het dagelijkse projectmanagement van SSPF voor de Wtp-transitie berust bij Shell Pensioenbureau Nederland (SPN) dat rechtstreeks rapporteert aan het bestuur van SSPF. SPN heeft transitie managers aangesteld om de Wtp-implementatie te begeleiden.

3. Risicoanalyses en beheersmaatregelen

SSPF heeft ten aanzien van een beheerste en integrale bedrijfsvoering, een sterke focus op risicobewustzijn. Het bestuur heeft de risico's behorende bij de transitie naar de FPR-regeling beoordeeld en waar mogelijk beheersmaatregelen getroffen om de transitie beheerst en integer te laten verlopen.

In de figuur op pagina 14 en 15 zijn de belangrijkste geïdentificeerde Wtp risico's en beheersmaatregelen weergegeven.

Op het moment van vaststelling van dit implementatieplan heeft de migratie naar een nieuw IT-platform (AllVida), benodigd om de FPR regeling uit te voeren, bij uitbestedingspartner Achmea Pensioenservices (APS) veel bestuurlijke aandacht. Beheersmaatregelen hiervoor betreffen het opzetten van een specifieke projectgroep, continue voortgangsmonitoring en onafhankelijke quality assurance op de IT-ontwikkeling bij APS. Tevens zal SSPF, mede in opvolging van het advies van het VO, de fallback-scenario's gedurende de implementatiefase verder uitwerken. Het bestuur van SSPF heeft met de bestaande risicobeheersing en de specifieke acceptatiecriteria voor SSPF voldoende vertrouwen dat de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 op een beheerste wijze kan worden uitgevoerd.

4. Data en datakwaliteit

Het borgen van de datakwaliteit is van belang voor een succesvolle uitvoering van de Wtp-transitie. SSPF heeft in 2024 de datakwaliteit getoetst conform het 'Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie'. De datakwaliteit van SSPF is op orde en zodanig geborgd dat deze geen belemmering vormt voor de transitie per 1 januari 2027. De benodigde maatregelen om de datakwaliteit te blijven waarborgen en te monitoren lopen ook in 2025 en 2026 door.



Risico en beheersmaatregelen

Risico's

Beheersmaatregelen

 Risico APS niet tijdig gereed (systeem- migratie APS)	• Projectgroep opgezet met duidelijke planning (deliverables en milestones). • Continue contact met APS m.b.t. voortgang. • Onafhankelijke Quality Assurance (IT-ontwikkeling bij APS). • Fall back scenario's in place.
 Vertrouwensschade stakeholders	• Communicatieteam stelt communicatieplan op voor transitieverloop en implementatiefase. • Heldere communicatie aan stakeholders (onder andere voortgang updates.)
 Politiek risico aanpassing Wtp	• Continue overleg APS & andere stakeholders. • Strikte bewaking voortgang om uitstel te voorkomen.
 Onvoldoende resources Fonds	• Afstemming resources (SPN & key uitbestedingspartner) VP Group Pensioen en anderen. • Periodieke afstemming SPN resourcing in SPN IT. • Voorkomen knelpunten in Wtp-traject. • Mitigeren key person risk (aanvullende resources).
 SPN performance & staff wellbeing	• (Resource) planning (inclusief prioriteitstelling). • Bewaken wellbeing bij interacties binnen SPN-team.
 Proces risico	• Zorgvuldige voorbereiding & uitvoering met consistente procesgang en documentatie. • Begrijpelijke, tijdige en correcte deelnemerscommunicatie over de Wtp-transitie. • Effectieve interne klachtenprocedure voor afhandeling van potentiële klachten. • Tijdelijke inzet van extra resources via Montae bij escalatie van klachten.

Risico's

Beheersmaatregelen

 Vertraging DNB inbehandelingsname implementatieplan	• Concrete planning leidt tot realistisch verwachtingsmanagement (ondersteuning Deloitte). • Roadmap SPN-team opstellen noodzakelijke beslisdocumenten (logische tijdsvolgorde). • Strikte aansluiting invaarsjablonen DNB (complete en overzichtelijke besluitvorming). • Aanpak met succes toegepast bij zusterfonds SNPS.
 Te late transitie door nieuwe fiduciair	• In kaart brengen kritisch pad implementatie. • Duidelijk maken impact op data besluitvorming (stakeholder management). • Voorbereidend werk FPR transitie en inrichting portefeuille.
 Onvoldoende voorbereiding Noodprotocol	• Berekening kans op een dekkingsgraad onder 125% (Ortec). • Maandelijks monitoren recent cijfer ter beoordeling en besluitvorming. • Noodprotocol stelt bestuur in staat autonoom te besluiten om onder 125% hard te sluiten. • Overeenkomst met APS in geval van hard sluiten.
 Lastige uitlegbaarheid	• Pleiten voor eenvoud nieuwe regeling en de transitie. • Beoordelen en afstemmen aannames berekeningen. • Middelen beschikbaar stellen voor educatie (ook in communicatieplan).
 Onvoldoende datakwaliteit	• Verhogen datakwaliteit m.b.v. externe partijen en APS. • Risk assessment datakwaliteit met APS en SME's binnen SPN. • Borgen externe validatie bij migratie van MAIA naar ALLVIDA. • Uitkomsten toets moment 1: data goed op orde.

5. Evenwichtige transitie en aanwenden vermogen bij invaren

De voor- en nadelen van invaren zijn door Shell NL en de COR in de arbeidsvoorwaardelijke fase zorgvuldig beoordeeld, waarna een verzoek aan SSPF is gedaan om de opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen naar de nieuwe regeling onder de voorwaarde dat de dekkinggraad van het fonds voorafgaand aan de transitie minimaal 125% bedraagt. De Wtp geeft SSPF geen bevoegdheid om de beoordeling voor invaren of hard sluiten opnieuw te doen. SSPF dient zich te richten op het al dan niet kunnen honoreren van het invaarverzoek, waarbij SSPF het verzoek slechts kan afwijzen indien daarvoor een expliciet in de wet genoemde wettelijke grond bestaat.

Transitiebijdrage voor onder meer het vervallen van de sponsorgarantie bij invaren

Omdat bij invaren de huidige sponsorgarantie van SSPF vervalt, zijn concrete afspraken gemaakt met de werkgever over een transitiebijdrage. Deze transitiebijdrage kan ook worden aangewend voor andere doeleinden teneinde de transitie te realiseren. De verkregen transitiebijdrage is dekkinggraadafhankelijk en wordt (eventueel gefaseerd) vóór het invaarmoment toegevoegd aan het totale fondsvermogen. De bijdrage is als volgt vastgesteld:

- Bij een dekkinggraad van 135% of hoger wordt een bedrag van €500 miljoen betaald.
- Bij een dekkinggraad gelijk aan of hoger dan 130% maar lager dan 135% wordt een bedrag van €650 miljoen betaald.
- Bij een dekkinggraad gelijk aan of hoger dan 125% maar lager dan 130% wordt een bedrag van €850 miljoen betaald.

Aanwending fondsvermogen

Bij invaren op 1 januari 2027 zal SSPF het totale fondsvermogen als volgt aanwenden:

1. Afsplitsing van de wettelijke benodigde reserves (ingeschat op 2%);
2. Afsplitsing van een risicodelingsreserve van €500 miljoen;

3. Asplitsing van een reserve voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek van €400 miljoen;
4. Het resterende vermogen wordt toegedeeld aan de deelnemers conform het beginsel van gelijk delta netto profijt onder de voorwaarde dat iedere deelnemer er in 67% van de scenario's op vooruitgaat op basis van de per 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen.

6. Transitie-effecten

Het bestuur van SSPF heeft de transitie-effecten van de gewijzigde pensioenregeling doorgerekend op basis van twee verplichte maatstaven:

- De pensioenverwachtingen als gevolg van de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling in verwacht (mediaan), slecht weer en goedweer scenario voor alle pensioenen;
- Netto profijt effecten. Netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Door het netto profijt van de huidige pensioenregeling op basis van de op 1 januari 2027 opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenuitkeringen (vóór invaren) af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling (na invaren), wordt de eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk gemaakt. Deze herverdelingseffecten laten zien of leeftijdscohorten erop voor- of achteruit gaan door invaren. Netto profijt zegt niets over de pensioenuitkomsten voor deelnemer.

Wettelijk gezien moet SSPF een vergelijking maken van de nieuwe situatie voor deelnemers (FPR) met de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou zijn voortgezet onder het huidige financieel toetsingskader (FTK). Bij deze vergelijking is het relevant om op te merken dat ongewijzigde voortzetting van pensioenopbouw in SSPF onder een FTK-regime in de toekomst wettelijk niet meer is toegestaan.

Daarnaast heeft SSPF een aantal niet-wettelijke maatstaven bij zijn beoordeling betrokken. Dit betreft:

- Minimale invaardekkinggraad;
- Voldoende bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie bij invaren;
- (Gemiddelde) kans op verlaging van de – door invaren verhoogde – nominale pensioenuitkering over een 15-jaarsperiode na het invaarmoment.

De transitie-effecten zijn door SSPF doorgerekend op dekkinggraden van respectievelijk 125%, 127,5% en 137,5% en daarnaast bij verschillende hoogtes van de rente.

7. Beoordeling evenwichtige Wtp-Transitie

De evenwichtigheid van de voorgenomen Wtp-transitie is door het bestuur beoordeeld langs drie assen.

- Allereerst is het invaarverzoek van Shell NL en de COR door SSPF getoetst op de drie, in de Wtp limitatief genoemde, wettelijke afwijzingsgronden:
- a. Er is sprake van strijd met wettelijke voorschriften;
 - b. De effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen leiden als geheel tot onevenwichtig nadeel voor één of meer deelnemersgroepen; of
 - c. Invaren is niet uitvoerbaar binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Vervolgens heeft het bestuur van SSPF een integrale toetsing op evenwichtigheid uitgevoerd. Hierbij is door het bestuur gekeken naar de evenwichtigheid van de transitie in zijn geheel, waarbij onderdeel van deze toetsing was of bij invaren in voldoende mate rekening wordt gehouden met het vervallen van de sponsorgarantie voor de nominale zekerheid van opgebouwde en ingegane pensioenen.

Tot slot heeft het bestuur gekeken in hoeverre de doelstellingen van Shell NL en de COR voor een

evenwichtige transitie passen bij de door het bestuur vastgestelde principes uit het evenwichtigheidskader van SSPF.

Toetsing invaarverzoek

Toets invaarverzoek op compliance met wet- en regelgeving

SSPF heeft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel – waaronder het invaarverzoek en de nieuwe pensioenregeling – in brede zin getoetst aan geldende wet- en regelgeving, waaronder de Pensioenwet en uitvoeringsvoorschriften van DNB en AFM. Beleidsstukken van het pensioenfonds zijn gebaseerd op en getoetst aan de informatie die op het moment van afronden van dit implementatieplan beschikbaar is gesteld door de wetgever en toezichthouders. SSPF heeft gebruik gemaakt van externe juridische toetsing. Daarbij is ook getoetst aan de procesvoorschriften uit de Wtp.

SSPF heeft het in het transitieplan opgenomen invaarverzoek mede beoordeeld in het licht van de in het maatschappelijk debat geuite zorgen over mogelijke aantasting van het eigendomsrecht bij invaren. SSPF is van oordeel dat daarvan geen sprake is. SSPF is van oordeel dat, mede gelet op het wettelijk voorgeschreven standaard invaarpad ('invaren, tenzij'), sprake is van een redelijke balans tussen het algemeen belang en de bescherming van individuele rechten. Daarmee wordt voldaan aan de zogenoemde 'fair balance test'. De conclusie is dat de transitie conform wet- en regelgeving plaatsvindt.

SSPF heeft daarnaast beoordeeld of het invaarverzoek voldoet aan de eisen uit de gelijke behandelingswetgeving. Om de overgang naar een leeftijdsafhankelijke premie voor actieve deelnemers evenwichtig te laten verlopen, hebben Shell NL en de COR gekozen voor compensatie van leeftijdsgroepen die (in meer of mindere mate) nadeel ondervinden. Deze compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen. De compensatiemethode is uniform toegepast; de hoogte van de compensatie is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. SSPF is van oordeel dat dit



objectief gerechtvaardigd, passend en noodzakelijk is voor de overgang naar het nieuwe stelsel binnen de contouren van het transitieplan. Ook op dit onderdeel concludeert SSPF, op basis van de beschikbare informatie en juridische toetsing, dat de transitie in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving.

Toets invaarverzoek op onevenwichtig nadeel

Het op het invaarmoment aanwezige vermogen van SSPF wordt in beginsel verdeeld conform de verdeelregels van de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat jongeren procentueel meer buffer meekrijgen dan ouderen omdat zij een hogere levensverwachting hebben. Deze manier van verdelen ligt in de lijn van de evenwichtigheidsprincipes van het bestuur.

Van bovenstaande invaarverdeling wordt afgeweken indien deelnemers er niet in 67% van de scenario's op vooruit gaan door het invaren van de op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen. Bij invaardeckingsgraden van 125% of hoger leidt dit tot een beperkte herverdeling van jongere naar oudere deelnemers. Zeker gezien de aanwezigheid van de sponsorgarantie in de huidige pensioenregeling en het feit dat de pensioengerechtigde deelnemer een mogelijke nominale verlaging, die in de huidige regeling in beginsel niet aan de orde is, meteen in zijn/haar uitkering voelt, kan het bestuur zich hierin vinden.

Daarnaast worden twee reserves (een compensatiedepot en een risicodelingsreserve) van het fondsvermogen afgesplitst die specifiek bestemd zijn voor de actieve deelnemers respectievelijk de (bijna) pensioengerechtigden. Het bestuur kan zich vinden in de gerichte compensatie voor deze groepen. Actieve deelnemers ondervinden nadeel van de gewijzigde premiesystematiek. Alle deelnemers ondervinden nadeel van het wegvallen van de sponsorgarantie, maar pensioengerechtigden voelen een verlaging in het nieuwe stelsel direct. Het bestuur vindt het daarom passend deze groepen extra te beschermen.

Verder blijkt uit de invaarberekeningen van SSPF dat jongere deelnemers bij invaren meer neerwaarts risico, maar ook meer opwaarts potentieel hebben dan oudere deelnemers. Dit is het logische gevolg van het afschaffen van de huidige fiscale begrenzing van verhogingen op loon- of prijsinflatie (het 'genoeg-is-genoeg' principe) en de wijziging van het beleggingsbeleid in het nieuwe stelsel.

Op basis van kwantitatieve analyses concludeert het bestuur van SSPF dat bij de vastgestelde minimale invaardeckingsgraad van 125% - in combinatie met de gekozen invaarverdeling, de risico-mitigerende maatregelen voor pensioengerechtigden en de compensatie voor actieve deelnemers – invaren niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor één of meerdere deelnemersgroepen binnen SSPF. De gunstige effecten van invaren wegen ruim voldoende op tegen de neerwaartse risico's daarvan. Deze afweging ondersteunt de doelstelling van een hoger, koopkrachtiger pensioen.

Toets invaarverzoek op integere en beheerste bedrijfsvoering

APS heeft een gestandaardiseerd proces voor het invaren via een invaarmodule (ACE) met de benodigde assurance op verschillende toetsmomenten. Ook de wettelijk benodigde transitiecommunicatie maakt hier onderdeel van uit. De invaarmodule ACE heeft APS door een onafhankelijke externe partij laten valideren, en de uitkomst hiervan was positief. Met de fiduciair BlackRock en de custodian JP Morgan heeft SSPF overeenkomsten gesloten voor een tijdige en correcte uitvoering van het vermogensbeheer respectievelijk de beleggingsadministratie tijdens en na het transitiemoment. Het bestuur concludeert dat het te nemen invaarbesluit uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering van SSPF.

Het bestuur constateert dat aan geen van de drie limitatief in de Wtp genoemde afwijzingsgronden voor invaren wordt voldaan.

Toetsing op integrale evenwichtigheid

Het bestuur van SSPF concludeert dat de voorgestelde Wtp-transitie in zijn geheel evenwichtig is met daarbij ook aandacht voor het wegvallen van de sponsorgarantie.

- Het bestuur van SSPF heeft vastgesteld dat bij een minimale inwaardekkingsgraad van 125% - in combinatie met de gekozen inwaardeverdeling, de risico-mitigerende maatregelen voor pensioengerechtigden en de compensatie voor actieve deelnemers – invaren niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor één of meerdere deelnemersgroepen binnen SSPF.
- Met betrekking tot de financiering van de Wtp-transitie concludeert het bestuur van SSPF als volgt:
 - De hoogte van de geboden transitiebijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie is in lijn met de waarde hiervan en derhalve de bijdrage die het bestuur hiervoor zou verwachten.
 - Het bestuur kan zich vinden in de financiering van reserves voor deelnemersgroepen die door de transitie extra geraakt kunnen worden (actieve deelnemers en pensioengerechtigden).
 - Het bestuur zal in Q4 2025 nader bezien of het verstandig is om de hoogte van de dekkingsgraad in 2026 extra te beschermen.
- Het bestuur van SSPF heeft geconcludeerd dat de voorgestelde maatregelen in het transitieplan op een dusdanige manier zijn vormgegeven dat die voldoen aan de eisen die het bestuur heeft gesteld aan een evenwichtige transitie in zijn in 2023 opgestelde evenwichtigheidskader.

Op basis van al het bovenstaande concludeert het bestuur van SSPF dat de transitie in zijn geheel als evenwichtig kan worden beschouwd. De voordelen van de transitie, inclusief hogere verwachte pensioenuitkeringen en een evenwichtige verdeling van middelen, wegen naar de mening van het bestuur op tegen de risico's en nadelen die voortvloeien uit de veranderingen die de transitie teweegbrengen. Het bestuur van SSPF heeft daarmee vastgesteld dat de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemersgroepen en

de werkgever in de Wtp-transitie evenwichtig zijn afgewogen en dat deze groepen zich door het pensioenfonds op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

8. Uitwerking nieuwe pensioenregeling en deelnemerscommunicatie

De nieuwe pensioenregeling, die per 1 januari 2027 in werking treedt, biedt alle deelnemers de mogelijkheid om gerichte keuzes te maken. SSPF geeft deelnemers in de opbouwfase de keuze uit drie verschillende beleggingsprofielen. De deelnemer maakt deze keuze in het deelnemersportaal van het pensioenfonds. Op deze manier kan de deelnemer in de opbouwfase een beleggingsprofiel kiezen dat bij zijn/haar eigen risicoprofiel en -capaciteit past.

In de uitkeringsfase biedt SSPF de keuze voor een variabele of een vaste uitkering. Die laatste wordt ondergebracht bij een externe verzekeraar naar eigen keuze. Een vaste uitkering kan wenselijk zijn voor gepensioneerden die hechten aan zekerheid en minder of geen behoefte hebben aan verwachte hogere toekomstige pensioenen die echter niet van tevoren vaststaan. Ook de huidige gepensioneerden binnen SSPF mogen een (eenmalige) keuze maken tussen een variabele of vaste pensioenuitkering. Andere deelnemersgroepen maken deze individuele keuze uiterlijk op de toekomstige pensioendatum. SSPF zal deelnemers bij de belangrijke keuzes in de nieuwe pensioenregeling zo goed mogelijk begeleiden zowel tijdens de transitie als in de periode daarna.

SSPF heeft een uitgebreid communicatieplan ontwikkeld, inclusief het zogenaamde CARE-programma (Comfort And Retirement Ease), dat gericht is op het informeren en begeleiden van alle deelnemers tijdens de transitie. Dit programma biedt deelnemers verschillende middelen, zoals online tools en persoonlijke adviesgesprekken, om hen te ondersteunen in het maken van weloverwogen keuzes.





1 Hoofdlijnen transitieplan SSPF

Shell NL en de COR zijn de arbeidsvoorwaardelijke partijen binnen Shell in Nederland die hebben onderhandeld over de inhoud van het transitieplan. Hierbij heeft, conform wetgeving, de COR de belangen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden behartigd. Shell NL en de COR bepalen de keuze voor de nieuwe pensioenregeling en de vormgeving daarvan, hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde en ingegane pensioenen en over eventuele compensatieafspraken. Zij zijn primair verantwoordelijk voor een evenwichtige transitie. Het pensioenfonds betreft het transitieplan in de opdracht aanvaarding.

In het op 1 juli 2024 aan het bestuur van SSPF toezonden transitieplan zijn de veranderingen vanwege de Wtp voor de SSPF-pensioenregeling uitgewerkt en toegelicht. Een belangrijk onderdeel van het transitieplan betreft het verzoek aan het pensioenfonds om ook de opgebouwde en ingegane pensioenen om te zetten naar de nieuwe pensioenregeling (ook wel 'invaren' genoemd). Met het transitieplan doen Shell NL en de COR het verzoek aan SSPF om de daarin opgenomen opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling, inclusief het invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen, te aanvaarden en per 1 januari 2027 uit te voeren.

SSPF heeft het transitieplan van Shell NL en de COR in juli 2024 op de website van het pensioenfonds geplaatst zodat alle deelnemers hier kennis van kunnen nemen.

1.1 Totstandkoming transitieplan SSPF

Het transitieproces in de arbeidsvoorwaardelijke fase heeft in verschillende fasen plaatsgevonden:

1. Wederzijds begrip en kennisvergaring
2. Verdieping en uitwisseling visies
3. Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en conceptvoorstel
4. Uitoefenen hoorrecht door Voeks
5. Finaliseren voorstel
6. Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

Hoewel het arbeidsvoorwaardelijk overleg, en daarmee de inhoudelijke besluitvorming met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling en de daarbij behorende overgangsmatregelen, primair een aangelegenheid is tussen Shell NL en de COR, is het bestuur van SSPF via de Proces Coördinatie Commissie (PCC) op de hoogte gehouden van de voortgang met betrekking tot (de totstandkoming van) het transitieplan. Verder hebben verschillende gezamenlijke sessies plaatsgevonden waarbij het bestuur de gelegenheid heeft gehad aandachtspunten en zorgpunten onder de aandacht van Shell NL en de COR te brengen.

Wederzijds begrip en kennisvergaring

Van 2020 tot en met 2022 is tussen Shell NL en de COR tijd besteed aan kennisopbouw over het Pensioenakkoord, zoals in 2020 door het kabinet en centrale organisaties van sociale partners overeengekomen, en het wetsvoorstel Wtp dat begin

//

Vanaf het vierde kwartaal van 2022 hebben Shell NL en de COR per deelonderwerp in meer detail uitgewerkt welke keuzes moesten worden gemaakt”

2022 werd gepubliceerd. Nadat de Tweede Kamer had ingestemd met het wetsvoorstel Wtp is op 30 maart 2023 door Shell NL en de COR, in samenwerking met de Shell pensioenfondsen in Nederland, een bijeenkomst opgezet met vertegenwoordigers van alle betrokken partijen (Shell NL, COR, Voeks, besturen van SSPF en SNPS, verantwoordingsorganen van SSPF en SNPS en Raad van Toezicht van SSPF) om daarmee de formele start van een gezamenlijk proces in voorbereiding op deze transitie te markeren. In deze bijeenkomst is gesproken over de gezamenlijke opgave, en over de verschillende rollen die de betrokken partijen te vervullen hebben in het transitieproces.

Verdieping en uitwisseling van visies

Vanaf het vierde kwartaal van 2022 hebben Shell NL en de COR per deelonderwerp in meer detail uitgewerkt welke keuzes moesten worden gemaakt, en welke kwalitatieve en kwantitatieve afwegingen bestonden voor bepaalde keuzes. In deze fase heeft Shell Pensioenbureau Nederland (SPN) namens SSPF eerste inzichten gegeven in uitvoeringstechnische aspecten en mogelijke kansen en beperkingen daarin.

SSPF heeft begin 2023 input gegeven op voor de transitie relevante uitvoerbaarheidsaspecten en tijdslijnen, waarbij tevens een initiële uitvoerbaarheidstoets is gedaan op de voorgenomen nieuwe pensioenregeling. Gedurende de zomer van 2023 heeft SSPF een evenwichtigheidskader met Shell NL en de COR gedeeld en zijn belangrijkste aandachtspunten voor een eventueel inbaarverzoek naar voren gebracht.

Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en een concept transitieplan

Vanaf de zomer van 2023 zijn Shell NL en de COR gestart met de formele consultatie om te komen tot een nieuwe pensioenregeling en transitiemaatregelen. De input van SSPF heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de gesprekken die hebben plaatsgevonden. Eind 2023 zijn Shell NL en de COR gekomen tot een gezamenlijke visie over de nieuwe pensioenregeling en de transitiemaatregelen, die nader zijn uitgewerkt in een conceptvoorstel.

Tijdens deze fase hebben Shell NL en de COR informatiebijeenkomsten georganiseerd voor werknemers. Tevens hebben Shell NL en de COR deelgenomen aan informatiebijeenkomsten die werden georganiseerd door Voeks (de vereniging van oud-Shell-medewerkers). Eind 2023 zijn Shell NL en de COR gekomen tot een gezamenlijke visie over de nieuwe pensioenregeling en de transitiemaatregelen, die nader is uitgewerkt in een conceptvoorstel.

Uitoefenen hoorrecht door Voeks

Het hoorrecht is een extra wettelijke waarborg voor de positie van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers en is bedoeld om belangen van inactieve deelnemers mee te nemen bij de besluitvorming in het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Het hoorrecht is vanwege het grote aandeel pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in SSPF van extra belang. In de transitie voor SSPF is het hoorrecht uitgeoefend via de hoorrechtcommissie van Voeks (VHC), die zich in september



2022 bij Shell NL heeft gemeld als representatieve vereniging van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers.

Door middel van uitwisseling en dialoog tussen Shell NL, COR en de VHC in Q2 en Q3 2023 en door betrokkenheid bij Voeks-informatiebijeenkomsten, voorafgaand aan het formele consultatieproces met de COR, hebben Shell NL en de COR de zienswijzen van de VHC kunnen meewegen in het arbeidsvoorwaardelijke proces en de afwegingen die zij hebben gemaakt. Een belangrijk onderdeel hiervan was het position paper (oktober 2023) waarin de VHC haar zienswijze en aandachtspunten onder de aandacht heeft gebracht bij Shell NL en de COR.

Eind maart 2024 is een concept transitieplan aan de VHC voorgelegd ten behoeve van het uitoefenen van het hoorrecht. Medio mei 2024 hebben Shell NL en de COR het hoorrecht-rapport inzake de beoordeling van het concept transitieplan van de VHC ontvangen. In het rapport concludeert de VHC dat het concept transitieplan in haar ogen duidelijk onevenwichtig is en dat hard sluiten van SSPF te allen tijde de voorkeur geniet. Shell NL en de COR hebben uiteindelijk besloten de voorkeur voor hard sluiten van de VHC niet te volgen. De motivatie hiervan door Shell NL en de COR is opgenomen in paragraaf 2.3 (p. 14-16) van het transitieplan. Kort samengevat geven Shell NL en de COR aan dat zij de transitie moeten vormgeven binnen de ruimte die de Wtp biedt. Binnen dat kader kan aan veel door de VHC geuite zorgpunten tegemoet worden gekomen, aldus Shell NL

en de COR. Shell NL en de COR zien echter geen mogelijkheden voor de voorkeur van de VHC om te allen tijde hard te sluiten. Shell NL en de COR vinden dit evenmin in het belang van alle deelnemers, ook niet die van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De VHC is over dit standpunt eind mei 2024 schriftelijk geïnformeerd door Shell NL en de COR.

Finaliseren transitieplan

De input van de VHC en SSPF is meegewogen door Shell NL en de COR en heeft geleid tot het definitieve voorstel voor de Wtp-transitie dat is uitgewerkt in het transitieplan.

Eind januari 2024 is het conceptvoorstel voor het transitieplan gedeeld en besproken met het bestuur van SSPF. Ook na dit gesprek heeft regelmatig overleg plaatsgevonden tussen Shell NL, de COR en het bestuur van SSPF om de transitie voor SSPF op juiste wijze vorm te kunnen geven. De input van het bestuur van SSPF die Shell NL en de COR gedurende het traject hebben ontvangen, is meegewogen door Shell NL en de COR in het definitieve voorstel voor het transitieplan.

Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

Na informatiesessies aan deelnemers met toelichting over wat de voorgenomen besluiten inhouden, heeft op 25 juni 2024 de COR ingestemd met het voorgenomen besluit voor het transitieplan met invaarverzoek. Op 1 juli 2024 is nog een addendum op het instemmingsverzoek aan de COR voorgelegd. Ook hierop is de instemming van de COR verkregen. Daarna heeft Shell NL eveneens op 1 juli 2024 het definitieve besluit genomen. Het definitieve transitieplan met invaarverzoek van Shell NL en de COR is op 1 juli 2024 vervolgens aan het bestuur van SSPF toegezonden.

1.2 Doelstellingen Shell NL en COR voor Wtp-transitie SSPF

Shell NL en de COR hebben gekozen de toekomstige pensioenregeling in te richten als een flexibele pensioenregeling (FPR), omdat de kenmerken van een FPR volgens hen goed passen bij de diversiteit, de zelfstandigheid en het opleidingsniveau van de Shell-werknemers. Dit wordt mede gestaafd door de goede ervaringen met de andere pensioenregeling van Shell in Nederland (SNPS) die de facto al veel kenmerken van een FPR heeft. Verder willen Shell NL en de COR dat, vanaf een dekkingsgraad van 125%, alle op transitiedatum opgebouwde en ingegane pensioenen worden ingevaren naar de nieuwe FPR. Dit gebeurt met inachtneming van de doelstellingen die in het transitieplan zijn beschreven, op voorwaarde dat de financiële positie van SSPF zodanig is dat de onderstaande doelstellingen kunnen worden gerealiseerd.

Door Shell NL en de COR zijn de doelstellingen van de Wtp-transitie opgenomen op pagina 19 en 20 van het transitieplan van SSPF. De 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 NL en de COR ten aanzien van de premiehoogtes.
- Het bieden van een toekomstbestendige en goed uitvoerbare pensioenregeling met transitiemaatregelen 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 NL die pensioen opbouwen in (één van) de pensioenregelingen van Shell NL.

- De transitie moet voor alle deelnemers naar verwachting leiden tot een hoger pensioen. Dat moet zich vertalen naar een minimale invaardekkingsgraad waarbij de gunstige effecten van invaren in voldoende mate opwegen tegen de neerwaartse risico's. Om vast te stellen wanneer dit het geval is, is het verdedigbaar om te kijken naar het verwachte scenario (VaR50 of de mediaan). Gezien de specifieke kenmerken van de SSPF-regeling is een verhoogde norm vastgesteld. Het doel is dat alle deelnemers in minstens 67% van de scenario's een hoger en dus koopkrachtiger pensioen mogen verwachten, gebaseerd op het totaal van de uitkeringen gedurende de volledige 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 verlagingen, 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 nadeel ondervindt van de verplichte invoering van een leeftijdsafhankelijke premie. In overeenstemming met de Wtp is het aspect van kostenneutraliteit voor de werkgever daarbij uitgangspunt. De compensatie wordt adequaat bevonden als actieve deelnemers

zodanig worden gecompenseerd voor de achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw, dat als gevolg van invaren naar verwachting geen enkel geboortecohort in de mediaan nadeel ondervindt van de invoering van de leeftijdsafhankelijke premie.

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

1.3 Invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen

Invaren bij een dekkingsgraad hoger dan 125%

Het uitgangspunt van Shell NL en de COR is dat wordt ingezet op een invaartransitie om zo een hoger verwacht pensioen te realiseren voor alle deelnemersgroepen. Shell NL en de COR willen echter niet koste wat het kost invaren en stellen voor een minimale invaardekkingsgraad te hanteren. Shell NL en de COR zijn van mening dat invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen vanaf een dekkingsgraad van 125% voor alle deelnemers voordeel biedt. Bij een invaardekkingsgraad van 125% (of hoger) wordt naar verwachting voldaan aan de doelstelling dat bij invaren een grote kans op hogere verwachte pensioenuitkomsten gerealiseerd kan worden. Er is dan ten aanzien van bestaande pensioenen in meer dan 67% van de geprojecteerde economische scenario's sprake van een hogere pensioenverwachting voor alle deelnemersgroepen (actieve en inactieve deelnemers) en alle leeftijdscohorten in vergelijking met het alternatieve scenario van hard sluiten, waarbij voor het berekenen van de pensioenverwachting dezelfde dekkingsgraden met elkaar zijn vergeleken. De hogere verwachte pensioenuitkomsten zijn het gevolg van het toe-



delen van buffers aan deelnemers in combinatie met het ruimere fiscale kader van de Wtp. In het huidige stelsel is de verhoging van pensioen fiscaal begrensd op de prijs- of looninflatie (het 'genoeg-is-genoeg' principe). In het nieuwe stelsel is dat niet meer het geval.

Tijdens de transitieperiode kan een situatie ontstaan dat door onvoorziene uitzonderlijke (verslechterde) omstandigheden op de financiële markten de nominale dekkingsgraad onder de 125% zakt en er volgens SSPF geen gerede kans bestaat op voldoende tijdig herstel van de dekkingsgraad. In dat geval treedt een zogenoemd noodprotocol in werking, hetgeen ertoe kan leiden dat SSPF alsnog hard wordt gesloten. Alle actieve deelnemers op het moment van de transitie (1 januari 2027) worden dan gewezen deelnemers in SSPF. Toekomstige opbouw voor actieve deelnemers vindt vanaf dat moment 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 geen nieuwe pensioenopbouw meer in SSPF plaatsvindt.

Transitiebijdrage door Shell NL voor onder meer het vervallen van de sponsorgarantie bij invaren

Bij invaren wordt door Shell NL een financiële bijdrage betaald aan SSPF om de inwaartstransitie te realiseren. Deze bijdrage dient meerdere doelen en omvat onder andere een bijdrage aan risicomitigerende maatregelen om de dekkingsgraad op peil te houden gedurende de transitieperiode alsmede een bijdrage als gevolg van het vervallen

van de sponsorgarantie. De totale bijdrage zal €500 miljoen 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. Bij een gemeten dekkingsgraad onder 130% zal de bijdrage verder worden verhoogd, tot een maximum van €850 miljoen. De transitiebijdrage wordt (eventueel gefaseerd) vóór het invaarmoment toegevoegd aan het totale fondsvermogen.

1.4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling SSPF vanaf 1 januari 2027

Flexibele premiereregeling (FPR)

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven hebben Shell NL en de COR ervoor gekozen de toekomstige pensioenregeling in te richten als een FPR. In de FPR bestaat de mogelijkheid zelf te kiezen uit verschillende beleggingsrisicoprofielen tijdens de opbouwfase en voor een vast pensioen bij een externe verzekeraar danwel variabel pensioen bij het pensioenfonds in de uitkeringsfase. In het jaar dat de deelnemer 58 jaar wordt, maakt de deelnemer een voorlopige keuze voor een vast of variabel pensioen. Op de door de deelnemer gekozen pensioendatum, maar uiterlijk op 68-jarige leeftijd, volgt dan een definitieve keuze. Deelnemers die op het transitiemoment van de Wtp reeds gepensioneerd zijn binnen SSPF, krijgen binnen een jaar nadat de transitie heeft plaatsgevonden een eenmalige keuze voor een vast of variabel pensioen.

//

De werknemersbijdrage bestaat uit een verplicht gedeelte van 2% van de pensioengrondslag en een flexibel gedeelte van standaard 5% van de pensioengrondslag”

Hoogte pensioenpremie voor actieve deelnemers

De hoogte van de pensioenpremie is door Shell NL en de COR vastgesteld op een werkgeverpremie van 21% van de pensioengrondslag. Dit is exclusief de kosten voor de risicopremies voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De risicopremies zullen (net als nu) door de werkgever worden betaald. De werknemersbijdrage bestaat uit een verplicht gedeelte van 2% van de pensioengrondslag en een flexibel gedeelte van standaard 5% van de pensioengrondslag. Deelnemers hebben de mogelijkheid om het flexibele gedeelte aan te passen naar een percentage tussen 0% en 7% van de pensioengrondslag (tot de maximale fiscale premieruimte van 30%).

Nabestaandenpensioen

Het uitgangspunt van de Wtp is dat het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) in geval van overlijden in actieve dienst geheel op basis van een risicoverzekering wordt gedekt en onafhankelijk is van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell. Deze dekking geldt in beginsel enkel zolang een medewerker in dienst is bij Shell en actieve deelnemer is in de SSPF-pensioenregeling (waaronder tevens worden begrepen deelnemers die premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid genieten).

Shell NL en de COR hebben het partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling als volgt vastgesteld; een levenslang partnerpensioen met een vast percentage van het pensioengevend salaris (20%), ongeacht de lengte van het dienstverband.

Daarnaast wordt ook een diensttijdafhankelijk en salarisonafhankelijk tijdelijk partnerpensioen verzekerd (nu rond €20 duizend). Het partnerpensioen dat onder de oude regeling is opgebouwd, blijft behouden. Dat geldt ook als de betrokken deelnemer uit dienst treedt en geen sprake is van uitgaande waardeoverdracht. Het totale partnerpensioen wordt hiermee een optelsom van de oude al opgebouwde aanspraken plus de uitkering die volgt uit de nieuwe risicoverzekering. Bij uitdiensttreding blijft de deelnemer “automatisch” drie maanden na uitdiensttreding verzekerd voor nabestaandenpensioen. Tevens blijft de verzekering ook bestaan als de deelnemer direct na het beëindigen van de deelneming in de WW of de Ziektewet komt. Daarna kan de verzekering voor het partnerpensioen vrijwillig doorlopen, maar de premie wordt dan onttrokken uit het opgebouwde pensioenkapitaal. Bij pensioneren kopen de deelnemers een ouderdompensioen aan in combinatie met een partnerpensioen van standaard 70%.

Het wezenpensioen in de nieuwe pensioenregeling is vastgesteld op 8% van het pensioengevend salaris (zonder aftrek van franchise in verband met AOW) tot het fiscale maximum. In geval van een volle wees geldt een dubbele dekking (16%). Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de leeftijd van 25 jaar.

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid omvat zowel het arbeidsongeschiktheidspensioen tot aan de pensioendatum als de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw voor het ouderdoms- en het nabestaandenpensioen.

Shell NL en de COR zijn voornemens om vanaf 1 januari 2026 het arbeidsongeschiktheidspensioen niet langer onderdeel te laten zijn van de pensioenregeling van SSPF. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vanaf die datum, als aanvulling op het bestaande ziekte- en re-integratiebeleid, rechtstreeks via de werkgever vormgegeven en verzekerd bij een nog nader te bepalen verzekeraar. Het voornemen is om ook reeds ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen via een externe collectieve waardeoverdracht, vóór de Wtp-transitie, buiten SSPF te plaatsen. De besluitvorming daarover is nog gaande en wordt naar verwachting in september 2025 afgerond. Omdat de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor SSPF in de Wtp-transitie geen rol meer spelen, wordt deze in het implementatieplan verder buiten beschouwing gelaten.

Voor wat betreft de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid geldt dat deze, net als nu, wel binnen de pensioenregeling van SSPF blijft plaatsvinden.

Risicodelingsreserve ter voorkoming kans op verlaging pensioenuitkeringen

Hoewel Shell NL en de COR van mening zijn dat de overgang naar het nieuwe stelsel bij een voldoende gezonde financiële positie van SSPF alle deelnemers ten goede komt, vraagt de positie van met name de oudere pensioengerechtigden bijzondere aandacht. Mede gezien de kortere beleggingshorizon van oudere pensioengerechtigden, en de daarmee samenhangende waarde die deze deelnemers hechten aan stabiliteit van de uitkering, willen Shell NL en de COR extra waarborging bieden.

In dat kader verzoeken Shell NL en de COR aan SSPF om een risicodelingsreserve (RDR) in te richten, 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. Shell NL en de COR verzoeken SSPF om een RDR te

vormen met een minimale initiële omvang van €500 miljoen en een maximale initiële omvang van 15% van de aanwezige fondsbuffers, met een absoluut maximum van €1 miljard.

Het is aan SSPF om te beslissen hoe het extra bedrag van maximaal €500 miljoen gebruikt wordt voor risicomitigatie. Eén mogelijkheid is om dit bedrag toe te voegen aan de RDR, waardoor deze kan worden aangevuld tot een maximum van €1 miljard, mits dit bedrag niet meer is dan 15% van de aanwezige fondsbuffers op het moment van de daadwerkelijke transitie. Een andere optie is om het bedrag in te zetten voor alternatieve middelen die helpen om de kansen op pensioenverlagingen te mitigeren.

Shell NL en de COR wensen de RDR te vullen uit fondsvermogen bij invaren. Na de initiële vulling wordt de RDR niet verder aangevuld. De RDR loopt 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 RDR is ook bestemd voor huidige actieve en gewezen deelnemers die na de transitie met pensioen gaan (voor de jaren dat de RDR nog niet geheel is aangewend).

Compensatiedepot voor actieve deelnemers ter ondervanging afschaffing doorsneesystematiek

Het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie heeft gevolgen voor actieve deelnemers. In het huidige stelsel dat uitgaat van de doorsneesystematiek is sprake van intergenerationale 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 pensioenopbouw.

De Wtp bepaalt dat compensatie voor het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie enkel aan actieven kan worden toegekend. Dit is eveneens gebaseerd op de veronderstelling dat gewezen deelnemers elders pensioen opbouwen en daar ook in aanmerking komen voor compensatie. Voor gewezen deelnemers die geen opbouw elders hebben is geen sprake van nadeel ten aanzien van de toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie. Gepensioneerden ondervinden geen nadeel van de wijziging van dit systeem omdat zij geen pensioen meer opbouwen.

Shell NL en de COR zijn overeengekomen om de actieve deelnemers die nadeel ondervinden als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren en deze compensatie te financieren met een compensatiedepot uit het fondsvermogen van SSPF.

Meerdere lifecycles voor beleggingen in de opbouwfase

Shell NL en de COR vinden het belangrijk dat 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.

In dat kader verzoeken Shell NL en de COR aan SSPF om voor de actieve en gewezen deelnemers tenminste drie mogelijkheden aan lifecycles aan te bieden met een offensief, neutraal en defensief risicoprofiel en een beleggingsbeleid met een respectievelijk relatief hoog, gemiddeld en relatief laag percentage aan rendementszoekende beleggingen. Hierbij wordt SSPF verzocht te onderzoeken hoe renterisico's voor de grote groep 'oudere' actieve en gewezen deelnemers die ongeveer 10 tot 15 jaar voor de reglementaire pensioenleeftijd staan, beperkt kunnen worden.

Meerdere beleggingsprofielen voor pensioengerechtigden in de uitkeringsfase

SSPF wordt verzocht om meerdere beleggingsprofielen te bieden voor pensioengerechtigden binnen de SSPF-regeling. Hierbij wordt door Shell NL en de COR als doelstelling meegegeven ook meerdere beleggingsprofielen te bieden voor pensioengerechtigden die een profiel hebben met meer risicobereidheid respectievelijk een profiel met minder tot geen risicobereidheid.

Shell NL en de COR benadrukken in het transitieplan dat het echter aan het bestuur van SSPF is om te bepalen in welke vorm deze profielen kunnen worden vormgegeven, ook met inachtneming van uitvoerbaarheid. Indien het risicopreferentieonderzoek (RPO) onder alle deelnemers een ander beeld toont van de risicoprofielen van pensioengerechtigden dan het beeld dat is vastgesteld door Shell NL en de COR, zal het bestuur van SSPF hier rekening mee houden ten aanzien van de uiteindelijke invulling van de beleggingsprofielen.

Spreiden van resultaten in de uitkeringsfase over een periode van vijf jaar

In aanvulling op het voorstel om een risicomitigatie budget te reserveren en hieruit een RDR te creëren, stellen Shell NL 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 jaarlijkse aanpassingen aan de uitkeringen beperkt. Hoewel wettelijk gezien ook een langere spreidingsperiode kan worden overwogen, menen Shell NL en de COR dat het hantieren van een langere spreidingsperiode nauwelijks meerwaarde heeft. De relatie tussen de economische ontwikkelingen en de pensioenaanpassing wordt moeilijker uitlegbaar en is uitvoeringstechnisch complexer.



//

Dit alles overziend concludeert het bestuur dat de voorgestelde nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 aan de wettelijke voorschriften voldoet”

1.5 Conformiteit transitieplan met wettelijke voorschriften

Het bestuur heeft de procesevenwichtigheid rondom de besluitvorming van het transitieplan nauwgezet gemonitord en geconstateerd dat deze voldoet aan de relevante wet- en regelgeving.

Compliance met procesvoorschriften Wtp

Onderdeel van de procesevenwichtigheid rondom de besluitvorming van het transitieplan is de uitvoering van het wettelijke hoorrecht. Het hoorrecht is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Shell NL en de COR hebben ervoor gekozen om dit proces gezamenlijk vorm te geven. SSPF heeft getoetst, en onafhankelijk laten valideren, of zij op correcte wijze invulling hebben gegeven aan het hoorrecht.

Voeks, die zich in september 2022 bij Shell NL heeft gemeld ten behoeve van het uitvoeren van het hoorrecht, kwalificeert als een representatieve vereniging als bedoeld in artikel 150g lid 1 Pensioenwet. Shell NL en de COR hebben Voeks tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren, zodat ingebrachte standpunten meegewogen zijn in de belangenafweging door Shell NL en de COR ten behoeve van het finaliseren van het transitieplan. Tevens hebben Shell NL en de COR gemotiveerd terugkoppeling gegeven

aan Voeks wat zij met de uitkomsten van het hoorrecht hebben gedaan.

SSPF heeft zich vervolgens vergewist dat Shell NL en de COR op de juiste wijze invulling hebben gegeven aan het hoorrecht bij de beoordeling van het transitieplan. Centraal hierbij heeft de vraag gestaan of Shell NL en de COR vanuit procedureel perspectief gevolg hebben gegeven aan artikel 150g lid 1 Pensioenwet. Hiertoe heeft SSPF in beeld gebracht welke bevindingen Voeks heeft geuit en op welke wijze Shell NL en de COR daarop hebben gereflecteerd en de uitkomsten hebben teruggekoppeld aan Voeks. Daarnaast heeft SSPF, zich met inachtneming van artikel 150g lid 3 Pensioenwet, de vraag gesteld of de weging van de oordelen van Voeks alsmede de terugkoppeling daarvan door Shell NL en de COR vanuit inhoudelijk perspectief op juiste wijze hebben plaatsgevonden. SSPF heeft geconstateerd dat de uitkomst van het hoorrecht onder meer heeft geresulteerd in aanvullende maatregelen ten aanzien van mitigatie van het risico op verlaging van ingegane pensioenen.

Compliance met nieuwe bepalingen uit Wtp en fiscale regelgeving

De voorgestelde FPR voldoet aan de voorschriften van de Wtp, zoals benoemd in artikel 10b Pensioenwet. De ingelegde premie wordt belegd tot aan de pensioendatum en in geval van een keuze

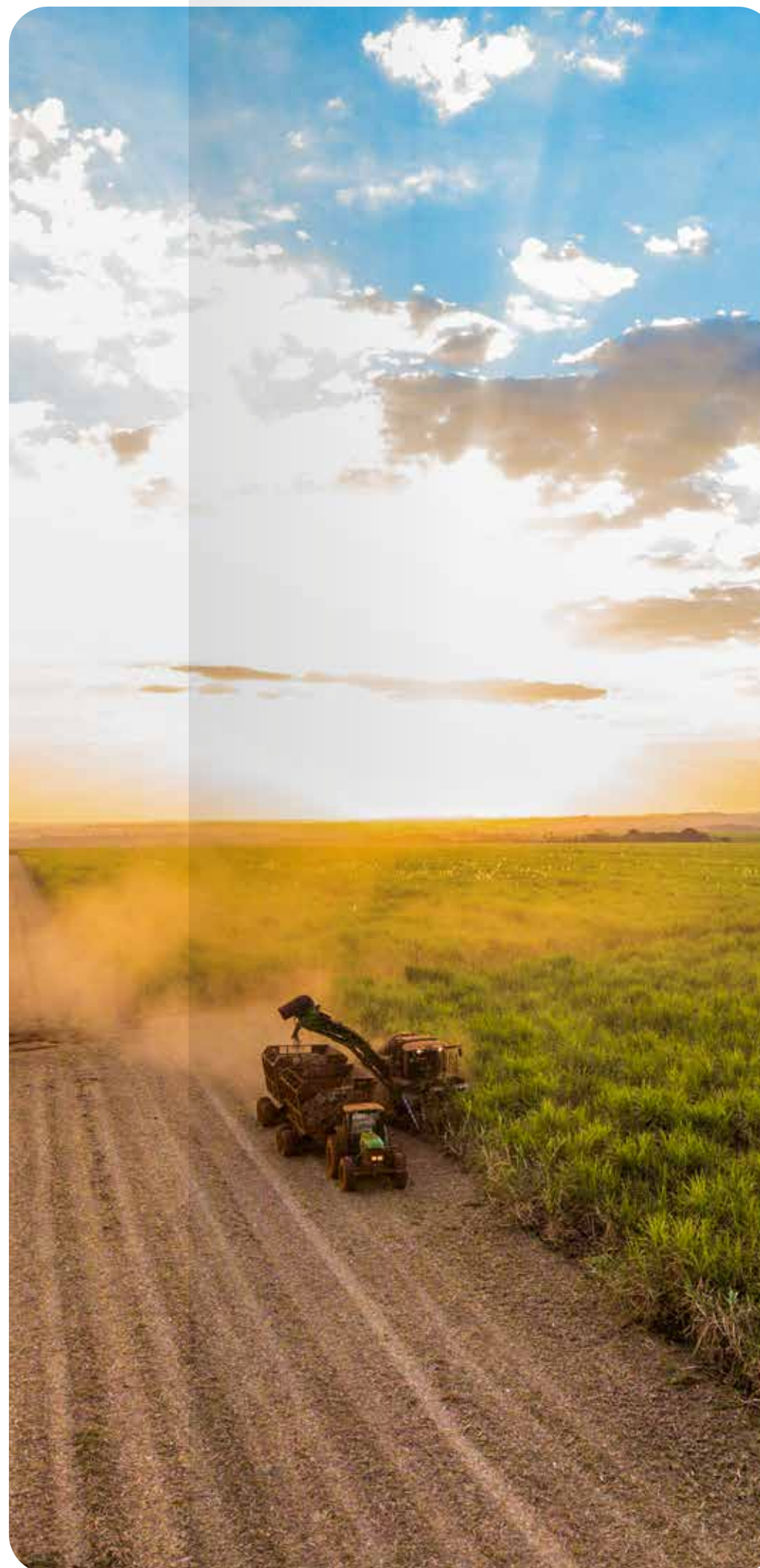
voor een variabele uitkering, ook tijdens de uitkeringsfase. De variabele uitkering wordt als default aangeboden.

Tijdens de variabele uitkeringsperiode worden financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het beleggingsrisico verwerkt door middel van een collectief toedelingsmechanisme. Beleggingsresultaten worden gespreid over een periode van vijf jaar. Ook kent de FPR van SSPF een RDR waarmee het risico op verlaging van ingegane pensioenen in de uitkeringsfase wordt gemitigeerd. Gezien de genoemde vijfjaarspreiding in de uitkeringsfase en de RDR, vinden op voorhand geen herverdelingseffecten plaats anders dan mogelijke herverdelingseffecten tussen pensioengerechtigden onderling.

De ingangsdatum van de voorgenomen overgang op 1 januari 2027 ligt vóór de (verwachte) uiterste wettelijke datum van 1 januari 2028 en voldoet daarmee aan de Wtp.

Dit alles overziend concludeert het bestuur dat de voorgestelde nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 aan de wettelijke voorschriften voldoet.

De conformiteit aan wet- en regelgeving van het door Shell NL en de COR gedane inbaarverzoek komt separaat aan de orde in hoofdstuk 5 (evenwichtige transitie en aanwenden vermogen bij invaren).





2

Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

In dit hoofdstuk wordt de projectorganisatie beschreven inclusief de gerealiseerde en te realiseren mijlpalenplanning op hoofdlijnen. Bovendien wordt een beschrijving opgenomen van de wijze waarop het implementatieplan is vastgesteld en het oordeel van de diverse fondsorganen over de uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en wettelijke compliance van de nieuwe pensioenregeling.

2.1 Bredere projectstructuur

Het bestuur van SSPF is eindverantwoordelijk voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en het invaren. Hieronder wordt de projectorganisatie weergegeven die bij de totstandkoming van zowel het transitieplan (project Shell NL en de COR) als het implementatieplan (project SSPF) is gebruikt. De projectorganisatie van SSPF blijft ook tijdens de implementatiefase in stand.

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

ARBEIDSVORWAARDELIJKE FASE		IMPLEMENTATIEFASE		
VOORBEREIDINGSFASE				UITVOERING IMPLEMENTATIE
Proces Coördinatie Connect Werkgever/fonds				Vanaf 1.7.25
Project Shell NL en de COR		Project pensioenfonds SNPS		
Werkgever	Werknemers	Fonds SSPF	Fondsorganen	Fonds SSPF
Shell NL Project team Voorbereiding besluitvorming en voorbereiding transitieplan	COR Instemmingsrecht	Bestuur Sturing, besluitvorming/opdracht-aanvaarding. Aansturen afstemming met VO en RvTa	Verantwoordingsorgaan Adviesrecht op voorgenomen invaarbesluit, communicatieplan en aanpassingen in uitvoeringsovereenkomst	Bestuur Sturing en besluitvorming op uitvoering
	PON werkgroep COR Advies aan de COR	Focal Points en Klankbordgroep (tot 2025) Advies, challenge, begeleiding van het projectteam resp. de ontwikkeling van het IT-platform bij Achmea Pensioenservices (APS)	Raad van Toezicht Intern toezicht op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Goedkeuringsrecht op voorgenomen invaarbesluit	Stuurgroep Wtp (vanaf 2025) Besluiten, advies en challenge op uitvoering van implementatieplan
		Projectteam Wtp (PAS) Voorbereiding, besluitvorming opdracht-aanvaarding en voorbereiding implementatieplan	Sleutelfunctiehouders Input op onderwerpen Wtp-besluitvorming via observaties, aanbevelingen en opinies	Projectteam Wtp (PAS) Voorbereiding implementatie, besluitvorming en uitvoering implementatieplan

Shell NL en de COR

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

Proces Coördinatie Commissie

Om te zorgen voor afstemming, kennis en bewustzijn over het proces (de relevante stappen, afhankelijkheden en vereiste afstemming, communicatie of acties), is een Proces Coördinatie Commissie opgezet met vertegenwoordigers van Shell NL en SSPF waarmee op senior niveau procesafstemming tussen Shell NL en SSPF is geborgd. De Proces Coördinatie Commissie heeft nadrukkelijk niet toegezien op de inhoudelijke aspecten van de nieuwe regeling en de transitie, die onderdeel zijn geweest van het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen Shell NL en de COR.

Verenigingen van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

Voeks heeft, via de VHC, de mogelijkheid gehad om het wettelijk hoorrecht uit te oefenen op het concept-transitieplan zoals dat door Shell NL en de COR was opgesteld. Ten behoeve van de Wtp-transitie heeft Voeks een klankbordgroep ingesteld. Deze groep bestaat uit circa 25 vertegenwoordigers uit de diverse regio's van Voeks en werd door de VHC gebruikt om meningen en ideeën over de transitie te peilen.

Medio april 2024 is SSPF (naast Shell NL en de COR) geïnformeerd over de oprichting van een nieuwe vereniging voor pensioengerechtigden genaamd VOOROP. Op dat moment was het hoorrechtproces al geruime tijd gestart, waardoor naar de mening van Shell NL en de COR van een tijdig beroep op het hoorrecht geen sprake meer kon zijn. Daarnaast bevestigde VOOROP dat zij op dat moment (nog) niet aan de wettelijke voorwaarden voor representativiteit voldeed. Begin juli 2024 heeft een kennismakingsgesprek

tussen VOOROP en een vertegenwoordiging van het SSPF-bestuur plaatsgevonden. In april 2025 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarbij VOOROP zijn zienswijze op de voorgestelde Wtp-transitie aan het bestuur heeft toegelicht. Ondanks dat verenigingen van pensioengerechtigden geen formele rol hebben in de Wtp-implementatiefase, wil SSPF hiermee invulling geven aan de oproep van de minister van SZW om tijdens deze fase informeel in gesprek te blijven met verenigingen van pensioengerechtigden.⁴

Bestuur SSPF

Het SSPF-bestuur neemt het besluit over de opdracht aanvaarding. Als het de opdracht heeft aanvaard en een opdrachtbevestiging aan Shell NL en de COR heeft gestuurd, ligt de eindverantwoordelijkheid voor een tijdige en evenwichtige Wtp-implementatie bij het pensioenfonds.

Vanaf medio 2023 was het onderwerp Wtp een vast agendapunt op bestuursvergaderingen. In die periode hebben binnen het bestuur tevens diverse workshops en kennissessies plaatsgevonden over de nieuwe contractsvormen in de Wtp, evenwichtigheidsbeoordeling, voorschriften rondom opdracht aanvaarding en de rol van het VO en de RvT tijdens de transitie.

Het bestuur heeft de dagelijkse operationele leiding van het project gedelegeerd aan de algemeen directeur van SPN. Als gedelegeerd opdrachtgever is hij de primaire contactpersoon in de communicatie met het bestuur, sleutelfunctiehouders, VO, RvT, Shell NL, de COR en toezichthouders.

Focal Points Wtp SSPF en klankbordgroep (tot 2025)

In 2020 is een klankbordgroep in het leven geroepen die bestaat uit vertegenwoordigers van het bestuur en het VO van SSPF (en SNPS), alsmede vertegenwoordigers van Shell IT en Contracting & Procurement. Zij hebben het hierna genoemde projectteam Wtp gedurende de voorbereidingsfase van de Wtp-transitie elk kwartaal geadviseerd, onder meer over de migratie naar een nieuw IT-platform voor de uitvoering van de nieuwe regeling.

Het bestuur heeft in 2023, vanuit hun midden, een drietal Focal Points Wtp aangewezen die het overleg voeren met het (hieronder nader beschreven) projectteam Wtp. Het doel van dit overleg was advies aan, challenge en begeleiding van het projectteam Wtp bij de beleidsvoorbereiding en besluitvorming door het bestuur gedurende de voorbereidingsfase. Deze Focal Points zijn ook degenen die vanaf 2023 namens het bestuur van SSPF de gesprekken met Shell NL (en later met de COR) hebben gevoerd.

Stuurgroep Wtp (vanaf 2025) en Beleggingscommissie

Vanaf januari 2025 is de klankbordgroep en het Focal Point Wtp overleg vervallen en is een stuurgroep Wtp ingericht, met vertegenwoordigers uit het bestuur, SPN, sleutelfunctiehouders en het VO. Doel van de stuurgroep Wtp is naast voorbereiding op besluitvorming ook sturing, advies en challenge aan het projectteam Wtp te geven voor een succesvolle Wtp-implementatie. De stuurgroep komt maandelijks bijeen en rapporteert over de voortgang van het project aan het bestuur van SSPF.

De Beleggingscommissie van SSPF heeft de rol van stuurgroep inzake toekomstige wijzigingen in het vermogensbeheer vanwege de Wtp en rapporteert eveneens op periodieke basis aan het bestuur van SSPF.

Projectteam Wtp

Het projectteam Wtp bestaat uit (pensioen)experts vanuit SPN onder leiding van een Wtp-transitiemanager. Deze zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing en realisatie van het Wtp-project op het vlak van planning, voortgang, scope, functionaliteit, kwaliteit en budget.

De projectwerkzaamheden vinden plaats in de volgende zes werkstromen:

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

Per werkstroom is een verantwoordelijke aangesteld. Gedetailleerde werkzaamheden en mijlpalen zijn per werkstroom bepaald. Elk kwartaal toetst het projectteam de projectrisico's en wordt het stakeholdermanagement plan geactualiseerd. Het projectteam vergadert (twee)wekelijks en rapporteert aan de stuurgroep Wtp.

Sleutelfunctiehouders (SFH's)

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

Verantwoordingsorgaan (VO)

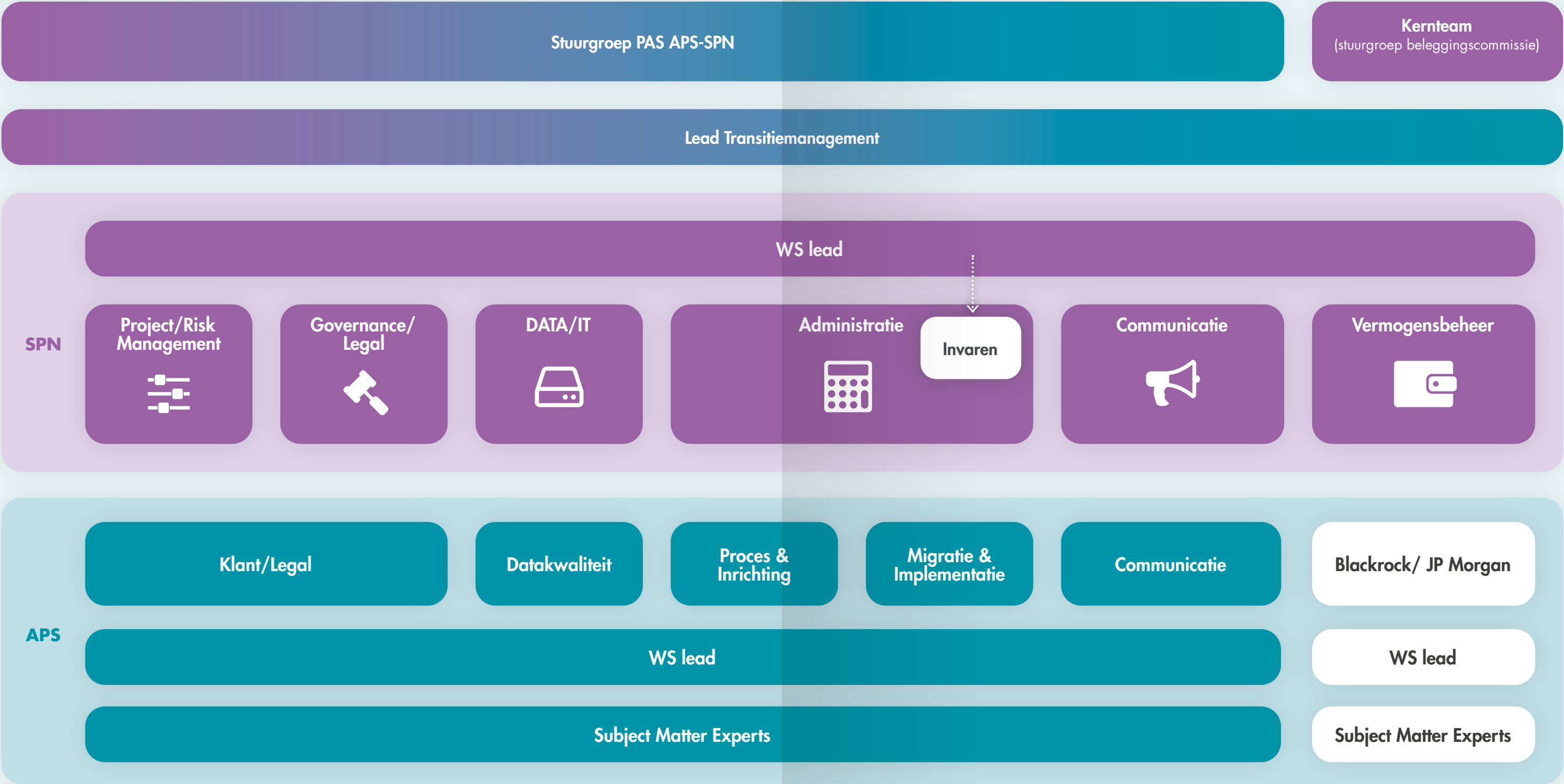
Het VO heeft in aanvulling op reguliere adviesrechten een aantal specifieke adviesrechten gekregen uit hoofde van de Wtp. De belangrijkste is het uitgeoefende recht van advies ten aanzien van het voornemen van het fonds tot invaren. Op 6 juli 2025 heeft het VO hierop positief advies gegeven. Ook is het VO in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over het voorgenomen besluit op het communicatieplan. Daarnaast oefent het VO tijdens de implementatiefase zijn reguliere verantwoordingsrol ten opzichte van het bestuur uit.

Raad van Toezicht (RvT)

Het intern toezicht door de RvT tijdens de Wtp-transitie sluit aan bij het bestaande intern toezicht van de RvT op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Dat betekent dat de RvT ook toezicht houdt op het voornemen tot invaren met inbegrip van het aanwenden van het vermogen. Specifiek met betrekking tot het voorgenomen invaarbesluit geeft de Wtp aan de RvT een goedkeuringsrecht. Op 14 juli 2025 heeft de RvT goedkeuring gegeven op het invaarbesluit.

⁴ Brief van de minister van SZW van 30 januari 2025, Tweede Kamer 2024-2025, 32 043, nr. 681, p. 16-17.

Projectorganisatie



In de paragraaf 'besluitvormingsproces implementatieplan' van dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop het VO en de RvT in de Wtp-transitie van SSPF zijn meegenomen.

Governance structuur SSPF tijdens de Wtp-transitie

Behoudens expliciete formalisering van de opdrachtbevestiging en het wettelijke advies- en goedkeuringsrecht van het VO respectievelijk de RvT op het voorgenomen invaarsbesluit zijn tijdens de Wtp-transitie geen materiële wijzigingen voorzien in de governance-structuur bij SSPF.

2.2 Projectstructuur met APS, BlackRock en JP Morgan

SSPF heeft de pensioenadministratie en deelnemerscommunicatie uitbesteed aan Achmea Pensioenservices (APS), het fiduciair vermogensbeheer per medio 2025 aan BlackRock en de beleggingsadministratie aan JP Morgan (als custodian).

SSPF is voor de realisatie van zijn projectdoelstelling in hoge mate afhankelijk van het tijdig operationeel zijn van de systemen en processen bij deze uitvoeringsorganisaties. APS richt tevens een nieuw IT-platform in. Dit heeft impact op systemen, processen, medewerkers en pensioenfondsklanten maar ook op de koppelingen met BlackRock en JP Morgan.

Als onderdeel van het Wtp-risicomanagement is door SSPF een Wtp-vermogensbeheer werkstroom ingericht die zich richt op een tijdige en juiste implementatie van het vermogensbeheer. In deze werkstroom zijn naast SPN ook vertegenwoordigers opgenomen van APS, BlackRock en JP Morgan.

Achmea Pensioenservices (APS)

De governance-structuur met APS is 'gelaagd', waarbij een kernteam bestaande uit vertegenwoordigers van het fonds en APS de operationele projecttaken plannen en de voortgang hierover

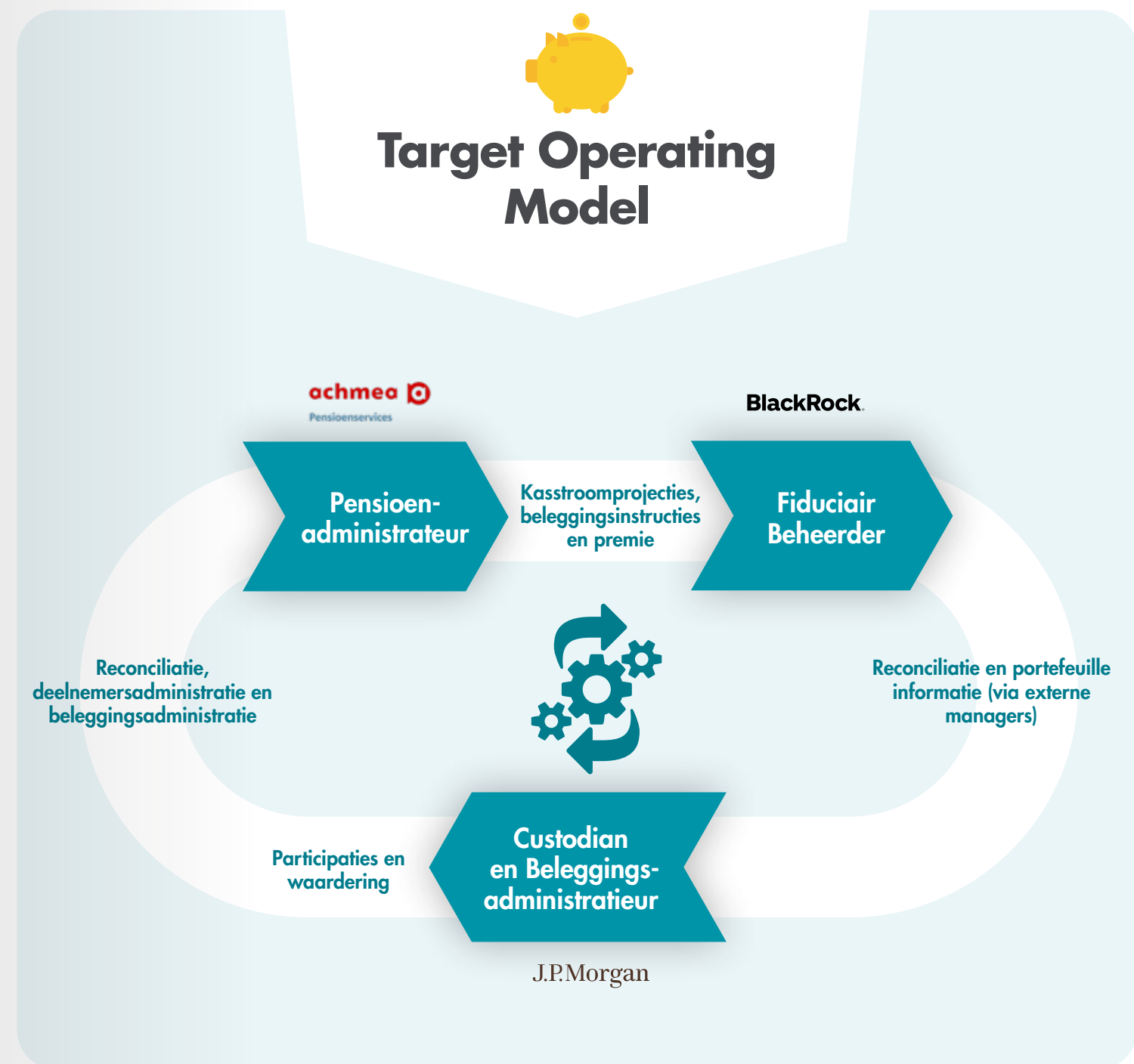
volgen. Dit kernteam komt elke twee weken bij elkaar. Daarnaast worden specifieke onderwerpen in samenwerking met APS nader overlegd en uitgewerkt. Bijvoorbeeld ten aanzien van de inrichting van de pensioenadministratie en uitvoering in het IT-platform van APS. Daarboven is een stuurgroep ingericht met de directievoorzitter van APS en de directie van SSPF. De stuurgroep neemt besluiten en fungeert als eerste escalatie laag. De project governance, -doelstellingen en monitoring/assurance zijn vastgelegd in een migratieplan dat tussen APS en SSPF is overeengekomen.

Ten behoeve van de Wtp-transitie is zowel door SPN als door APS een Wtp-transitiemanager voor SSPF aangesteld. Deze geïntegreerde bemensing stelt SPN in staat de voortgang van de Wtp-implementatie bij APS in parallel met de voortgang van de SSPF-migratie te monitoren en te bespreken. Daarbij wordt gestuurd op basis van een planning met duidelijk (meetbare) deliverables en mijlpalen.

De directie van APS heeft uitleg gegeven aan het bestuur over de IT- en Wtp-change (voor APS). Deze gesprekken hebben in Q3-Q4 2023 en Q1 2024 plaatsgevonden. Eraneos (onafhankelijke Quality Assurance namens de APS-klanten) rapporteert op maandelijkse basis over de status en voortgang van de IT en Wtp-change binnen APS als onderdeel van de door hen uitgevoerde Quality Assurance werkzaamheden. In juni 2024 heeft Eraneos uitleg gegeven aan het bestuur.

BlackRock en JP Morgan

BlackRock is door het bestuur aangesteld voor het fiduciair beheer van de portefeuille en JP Morgan voor het voeren van de leidende beleggingsadministratie, naast de custody werkzaamheden. Tezamen met APS wordt een nieuw Target Operating Model (TOM) vastgesteld en ingericht. Dit houdt in dat APS maandelijkse en intra-maandelijkse handelscycli zal draaien, waarbij APS BlackRock tijdig instrueert om beleggingstransacties uit te voeren inclusief het herbalanceren van de portefeuille. Op hoofdlijnen ziet het TOM er als volgt uit: BlackRock beheert als fiduciair beheerder de porte-



feuille en stuurt externe managers aan. JP Morgan voert de beleggingsadministratie van het fonds inclusief de lifecycle modules in de opbouwfase en de beleggingsmix in collectieve toedelingskring in de uitkeringsfase, waarbij periodieke reconciliatie tussen de drie partijen plaatsvindt. Ook zal JP Morgan de rendementsberekeningen uitvoeren. Om dit mogelijk te maken en tijdig uit te voeren wordt in de Wtp vermogensbeheer-werkstroom nauw samengewerkt tussen APS, BlackRock, JP Morgan en SPN. De Wtp-vermogensbeheer-werkstroom rapporteert aan het overkoepelende Wtp-project alsmede aan de APS-stuurgroep.

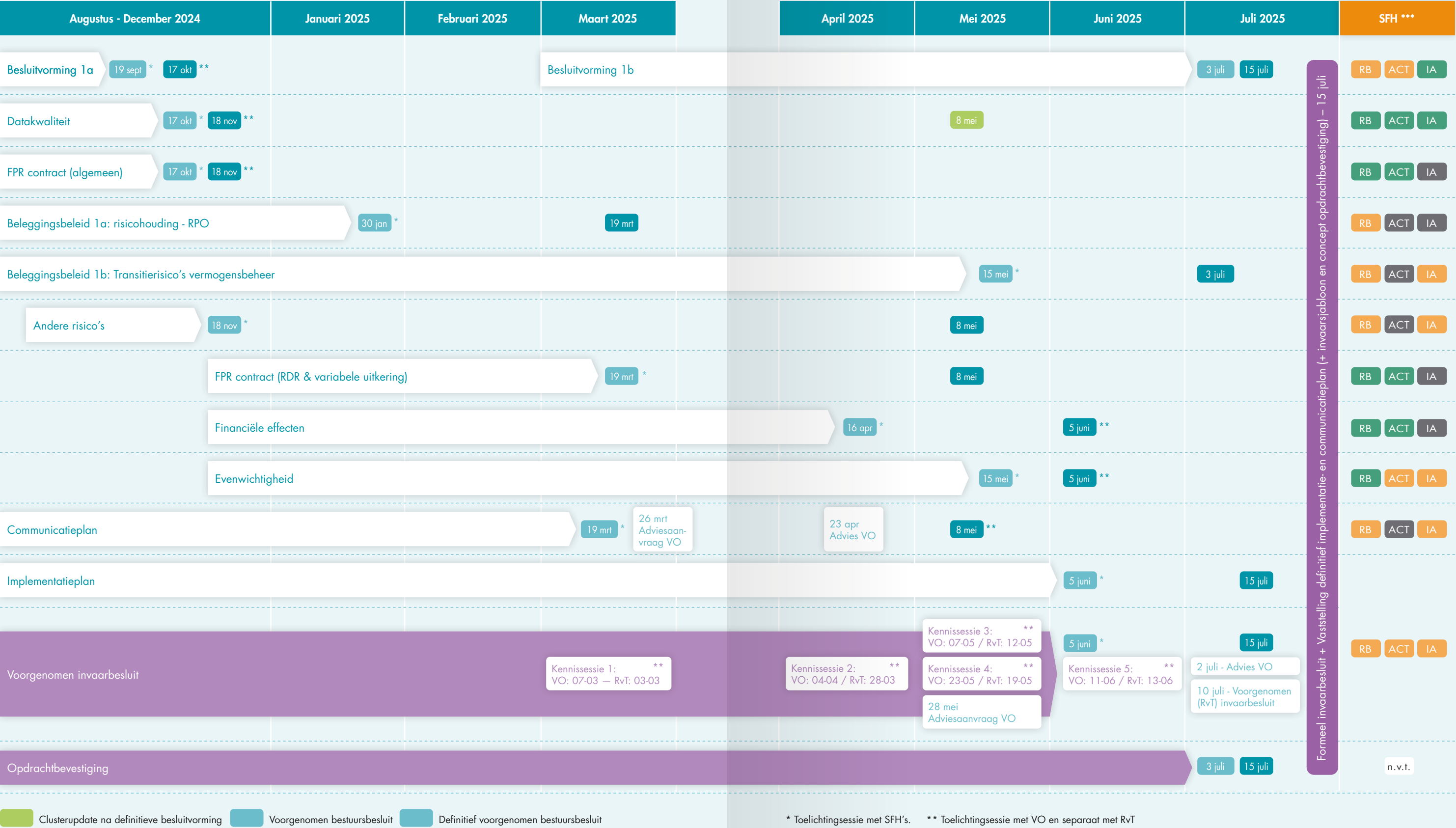
2.3 Besluitvormingsproces implementatieplan

Besluitvorming implementatieplan SSPF op basis van clusters

De besluitvorming met betrekking tot de implementatie van de Wtp bij SSPF, inclusief het implementatieplan, volgt uit een achttal onderwerpen die logisch en volgordelijk in tijd zijn geclusterd en die aansluiten bij het actuele invaarsjabloon zoals gepubliceerd door DNB.

Planning Wtp invaarmelding

Groen = SFH-opinie
Oranje = SFH-aanbeveling
Grijs = ter info aan SFH





De acht door SSPF geïdentificeerde clusters betreffen:

1. Besluitvorming
2. Datakwaliteit
3. FPR-contract (algemeen, RDR en variabele uitkering)
4. Andere risico's (niet-financieel)
5. Beleggingsbeleid (risicohouding en transitierisico's vermogensbeheer)
6. Financiële effecten
7. Evenwichtigheid, en
8. Communicatieplan

Het communicatieplan is geen onderdeel van het DNB-invaarsjabloon maar is wel een belangrijk onderdeel van de Wtp-transitie. Dit plan is ingediend bij de AFM en wordt kort besproken in hoofdstuk 8.4.

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

Op basis van de acht clusters is tevens een voorgenomen invaarbesluit ter advies aan het VO en ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd.

Het integrale besluitvormingsraamwerk is met externe ondersteuning van Deloitte Consulting Services B.V. door SPN ontwikkeld, en door het bestuur in september 2024 vastgesteld. De planning van de verschillende clusters en de wijze van besluitvorming is op pagina 45 en 46 weergegeven.

De besluitvorming per cluster viel uiteen in twee fasen. In de eerste fase vond beeld- en oordeelsvorming plaats, gevolgd door voorgenomen

“Voor een goede procesevenwichtigheid in de Wtp-transitie is een duidelijke rolomschrijving van de drie sleutelfunctiehouders van SSPF gewenst”

besluitvorming door het bestuur. Vervolgens kregen de drie SFH’s de gelegenheid om input (en waar van toepassing een opinie) te geven op de voorgenomen besluitvorming. Hierbij hebben de SFH’s eerst een toelichting ontvangen op het door hen te beoordelen cluster waarna ze input konden geven. Vervolgens is deze input aan het bestuur voorgelegd en heeft in de tweede fase definitieve besluitvorming plaatsgevonden. Hierbij is vastgelegd hoe is omgegaan met eventuele opmerkingen of opinies van de SFH’s, dan wel in hoeverre met de suggesties in de implementatie rekening gehouden dient te worden.

De clustergewijze benadering geeft aantoonbare betrokkenheid van het bestuur, SFH’s, VO en RvT in alle fasen op alle onderwerpen en heeft hen geholpen om de grote hoeveelheid informatie met betrekking tot de Wtp-transitie gestructureerd en tijdig tot zich te nemen, en het besluitvormingsproces van het bestuur van nabij te volgen.

Rol van sleutelfunctiehouders SSPF in besluitvorming Wtp-transitie

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

SSPF heeft een kader vastgesteld over de rol van SFH’s in de Wtp-transitie van SSPF. Het kader betrokkenheid van SFH’s is gebaseerd op 1) wet- en regelgeving, 2) DNB Guidance (inclusief invaardjabloon en invulinstructies), 3) inschatting risicoprofiel SSPF in de Wtp-transitie (omvang en impact transitierisico’s) en 4) good practices bij

andere pensioenfondsen. Dit kader is opgenomen in de tabel hiernaast.

De drie oranje gemarkeerde blokken zijn niet specifiek voorgeschreven door DNB. Op basis van een risico-inschatting en de belangrijke afwegingen bij het betreffende cluster, werd een opinie van de SFH-R respectievelijk SFH-A door het bestuur echter wenselijk geacht.

Rol van het VO van SSPF in besluitvorming Wtp-transitie

Na afloop van de definitieve besluitvorming per cluster is de besluitvormingsinformatie integraal ter informatie aan het VO toegezonden. Tijdens het besluitvormingsproces hebben specifieke kennissessies tussen het VO, het Wtp-projectteam en het bestuur plaatsgevonden. Het VO is daarmee gedurende het gehele besluitvormingsproces meegenomen. Op het moment dat sprake was van adviesaanvragen had het VO zo al de nodige achtergrond die het kon gebruiken in zijn advies. Ook heeft het VO hiermee adequaat invulling kunnen geven aan zijn reguliere verantwoordingsrol.

Rol van de RvT van SSPF in besluitvorming Wtp-transitie

De RvT ontvangt tegelijkertijd met het bestuur de integrale stukken voor de bestuursvergaderingen. Met deze tijdige informatievoorziening is voor de RvT optimale uitoefening van het intern toezicht op SSPF mogelijk. In kwartaal-overleggen spreekt de RvT met de voorzitter van het bestuur, individuele bestuursleden en vertegenwoordigers van SPN. Daarnaast heeft de RvT met zowel het gehele

bestuur als met het VO formele periodieke overleggen. Tijdens het besluitvormingsproces hebben ook specifieke kennissessies tussen de RvT, het Wtp-projectteam en het bestuur plaatsgevonden over Wtp-gerelateerde onderwerpen.

Totstandkoming implementatieplan
SPN heeft begin Q2 2025 een concept implementatieplan opgesteld. Het bestuur heeft op 5 juni 2025 een voorgenomen besluit op het concept implementatieplan genomen. Dit concept implementatieplan is voorgelegd aan de SFH’s voor input en tevens als bijlage meegezonden met de adviesaanvraag aan het VO met betrekking tot het voorgenomen invaarbesluit. Het concept imple-

mentatieplan is ook meegezonden aan de RvT met het verzoek tot goedkeuring van het voorgenomen invaarbesluit.

Het bestuur heeft zowel met de SFH’s, het VO als met de RvT het concept implementatieplan besproken. De input van de SFH’s en de opmerkingen uit het advies van het VO respectievelijk het goedkeuringsbesluit van de RvT zijn meegenomen in het definitieve implementatieplan dat het bestuur – onder voorbehoud van goedkeuring door DNB – op 15 juli 2025 definitief heeft vastgesteld.

Tabel 2: Uitwerking rollen SFH’s Wtp-transitie SSPF

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

Besluitvorming rondom Eigen Risicobeoordeling (ERB)

De ERB geeft inzicht in de effectiviteit van het risico-beheer inclusief beheersmaatregelen en is belang-rijk bij het nemen van strategische beslissingen door het pensioenfonds. In Q2 en Q3 2024 is de regu-liere driejaarlijkse ERB-update uitgevoerd. De voor-genomen wijzigingen in de pensioenregeling als gevolg van de implementatie van de Wtp (inclusief het voornemen tot invaren per 1 januari 2027) zijn meegenomen in deze reguliere update van de ERB. Hierbij heeft afstemming plaatsgevonden met de SFH-R. Dit heeft geleid tot diverse voorgestelde wij-zigingen. De ERB is ook separaat voorgelegd aan de SFH-A en SFH-IA. Op basis van de uitgevoerde ERB heeft het bestuur op 19 september 2024 ge-concludeerd dat het risicobeheer van SSPF op een doelmatige en effectieve wijze plaatsvindt.

Totstandkoming communicatieplan

Het communicatieplan is in nauwe samenwerking tussen SPN en APS tot stand gekomen. Bij de op-zet van het communicatieplan volgt SSPF de Lei-draad van de AFM. Bij zowel de opzet en uitvoe-ring is expertise van Metrixlab op het gebied van

gedragswetenschap betrokken. In de aanloopfase is ook frequent contact geweest met de AFM over interpretaties en zienswijzen. Het communicatie-plan is een dynamisch document. Het wordt aan-gepast als zich relevante ontwikkelingen voordoen die effect hebben op het communicatieplan.

Vanaf de tweede helft van 2024 zijn de verschil-lende hoofdstukken uit het concept communicatie-plan door SPN opgesteld. Na het voorgenomen besluit door het bestuur is het concept communica-tieplan voor advies voorgelegd aan het VO. Het VO heeft op 28 april 2025 positief advies uitge-bracht. Tevens hebben de SFH's gelegenheid ge-had om input te geven op het communicatieplan. Het bestuur heeft het definitieve communicatieplan vastgesteld op 8 mei 2025 waarin de suggesties vanuit het VO en de SFH's zijn meegenomen. Op 23 juli 2025 is het communicatieplan SSPF inge-diend bij de AFM.

In onderstaand overzicht zijn de belangrijkste gerealiseerde mijlpalen uit het transitietraject tot aan de opdrachtbevestiging medio juli 2025 op-genomen.

Tabel 3: Belangrijkste gerealiseerde mijlpalen uit het transitietraject

Datum	Mijlpaal
01.07.2024	Verzoek tot opdrachtaanvaarding (inclusief transitieplan) door Shell NL en de COR ingediend bij bestuur SSPF
28.04.2025	Positief advies VO op communicatieplan
08.05.2025	Communicatieplan vastgesteld
05.06.2025	Voornemen tot invaarbesluit, voorgenomen besluit implementatieplan
05.06.2025	Voorgenomen besluit opdrachtbevestiging
06.07.2025	Positief advies VO over voorgenomen invaarbesluit
14.07.2025	Goedkeuring RvT op voorgenomen invaarbesluit
15.07.2025	Definitief invaarbesluit en definitief besluit implementatieplan en opdrachtbevestiging
23.07.2025	Melding aan DNB over invaarbesluit inclusief aanlevering van invaardossier en implementatieplan
23.07.2025	Indiening communicatieplan bij AFM
24.07.2025	Definitieve opdrachtbevestiging verstuurd naar Shell NL en de COR

2.4 Te realiseren mijlpalen Wtp-transitie in 2025 en 2026

Na de opdrachtaanvaarding en de daaropvolgende invaarmelding bij DNB (inclusief het indienen van het implementatieplan) komt de focus van de Wtp-projectorganisatie van SSPF te liggen op de overige activiteiten in de implementatiefase. De belangrijkste mijlpalen zijn hierna weergegeven.

Overeenkomsten met pensioenuitvoeringsorganisatie, fiduciair manager en custodian

Op het moment dat per 1 januari 2027 uitvoering wordt gegeven aan de FPR dienen de huidige pensi-oenbeheerovereenkomst met APS, de fiduciair management overeenkomst met BlackRock en de custody overeenkomst met JP Morgan op de Wtp aangepast te zijn.

Overeenkomsten afgesloten	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4 '26	Q1'27
Pensioenbeheerovereenkomst APS	✓						
Fiduciair management overeenkomst BlackRock		✓					
Finale uitwerking FPR Overeenkomst JP Morgan			✓				

Overeenkomsten met herverzekeraar

In de per 1 januari 2027 uit te voeren nieuwe regeling vindt de dekking van het overlijdens- en ar-beidsongeschiktheidsrisico (ten behoeve van nabestaandenpensioen respectievelijk premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) tijdens dienstverband plaats op risicobasis. SSPF is voornemens deze risico's te herverzekeren. SSPF streeft ernaar om hiervoor in Q3 2026 een overeenkomst met een geselecteerde herverzekeraar af te sluiten.

Overeenkomst afgesloten	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4 '26	Q1'27
Herverzekeringsovereenkomst overlijdensrisico (nabestaandenpensioen)					✓		
Herverzekeringsovereenkomst premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid					✓		

Vastgestelde fondsdocumenten

Na de opdrachtbevestiging aan Shell NL en de COR, en voordat uitvoering wordt gegeven aan de FPR, worden alle relevante fondsdocumenten aangepast aan de nieuwe pensioenregeling alsmede aan de nieuwe wet- en regelgeving. Hierbij worden tijdig, voor definitieve vaststelling door het bestuur, de statu-taire adviesrechten in acht genomen. Definitieve vaststelling van deze fondsdocumenten door het bestuur vindt kort voor de transitiedatum plaats (Q4 2026) zodat eventuele laatste wijzigingen dan nog kunnen worden meegenomen.

Fondsdocumenten vastgesteld	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4 '26	Q1'27
Statuten				✓	✓		
Uitvoeringsovereenkomst SSPF-Shell NL				✓	✓		
Pensioenreglement					✓	✓	
ABTM					✓	✓	
Overige beleidsdocumenten (waar nodig, zoals ERB)					✓	✓	

Communicatie vastgesteld en ingeregeld

Een belangrijke mijlpaal is het verzenden van het transitie-overzicht naar alle deelnemers met een overzicht van het verwachte pensioen voor en na de transitie. Deze operationele communicatie-activiteiten zijn opgenomen in het communicatieplan.

Communicatie vastgesteld	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4'26	Q1 '27	Q2'27
Communicatieplan bij AFM ingediend	✓							
Feedback AFM op communicatieplan		✓						
Brievenboek, website, mijnomgeving gereed					✓			
Transitie-overzicht verstuurd (prognose)						✓		
Transitieoverzicht verstuurd (definitief)							✓	
Nazorg afgerond								✓

Gereedheid administratie uitvoeren FPR en invaren

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

SSPF heeft met APS mijlpalen en acceptatiecriteria opgesteld per faseovergang in het project. Onderdeel hiervan is een interim go/no go besluit over een fallback welke gepland is in Q4 2025. Hiervoor is een fallbackanalyse uitgevoerd naar valide alternatieven voor SSPF waarvoor APS commitment (tijd en resources) heeft afgegeven. Uiteindelijk wordt eind 2026 voor elk van de acceptatiecriteria de mate van gereedheid door SSPF vastgesteld. Het bestuur van SSPF neemt op grond hiervan het finale go/ no go besluit.

Gereedheid administratie	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4 '26	Q1'27
Monitoring APS (maandelijks)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Quality Assurance maandelijks	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Invaaropdracht APS		✓					
Go/ no go potentiële fallback				✓			
Go/ no go start proefmigraties					✓		
Gereedheid sign off criteria						✓	
Besluit Bbestuur go/ no go						✓	
Project Close out							✓

Beheersing datakwaliteit

SSPF heeft in 2024 de datakwaliteit getoetst conform het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. De benodigde maatregelen om de datakwaliteit te waarborgen en te monitoren lopen ook in 2025 en 2026 door. De belangrijkste mijlpalen hebben betrekking op het continueren van bestaande beheersmaatregelen (operationele datakwaliteit) inclusief implementatie van aanvullende analyses en het aantoonbaar inbedden van continue monitoring in het beheersingsraamwerk.

Datakwaliteit in control	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4'26	Q1 '27	Q2'27
Implementeren van aanvullende beheersmaatregelen						✓		
Continue monitoring ingebed in het beheersingsraamwerk	✓		✓		✓		✓	✓

Vermogensbeheer

SSPF ontwikkelt met APS, BlackRock en JP Morgan een nieuw target operating model (TOM) om de FPR te kunnen uitvoeren. In onderstaande tabel staan de processtappen uitgewerkt. De belangrijkste mijlpalen zijn het vaststellen van het TOM en bijbehorende informatiestromen en het unitiseren van de beleggingen. Daarnaast worden ook de life cycles verder verfijnd. Onderstaande onderdelen zijn inclusief keten-tests en parallel runs in Q3 2026.

Vermogensbeheer aangepast	Q2'25	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3 '26	Q4'26
Ontwerp TOM	✓	✓					
Inrichten van infrastructuur tussen APS, BlackRock en JP Morgan		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Verfijnen van life cycles		✓	✓				
Unitisering van beleggingen			✓	✓	✓	✓	✓
Vorbereiden en aanpassen portefeuilles				✓		✓	✓

Belangrijke wijziging uitbesteding gemeld aan DNB

Er is sprake van een belangrijke wijziging in de uitbesteding van de pensioenadministratie aan APS door de vervanging van het huidige administratiesysteem Maia door een nieuw IT-platform AllVida. SSPF zal als onderdeel van de ERB een risicoanalyse op de gewijzigde onderuitbesteding uitvoeren en de wijziging melden bij DNB.

Wijziging uitbesteding gemeld bij DNB	Q3'25	Q4'25	Q1'26	Q2'26	Q3'26	Q4'26	Q1 '27	Q2'27
Risico-analyse gewijzigde uitbesteding AllVida gereed					✓			
Belangrijke wijziging uitbesteding gemeld aan DNB					✓			



3 Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de belangrijkste risico's voor, tijdens en na de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Daarbij wordt ingegaan op de inschatting van deze risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen die SSPF heeft getroffen om een beheerste en integere transitie te waarborgen.

De transitie leidt tot verschillende aanpassingen in de uitvoering van de pensioenregeling, zoals het pensioenbeheer, het vermogensbeheer en de deelnemerscommunicatie (die elkaar onderling ook beïnvloeden). Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste organisatorische en operationele wijzigingen, met name op de gebieden IT, vermogensbeheer, pensioenbeheer en uitbesteding.

3.1 Beschrijving bestaand integraal risicoraamwerk SSPF

Het bestuur van SSPF draagt zorg voor een beheerste en integere bedrijfsvoering en is in dit kader verantwoordelijk voor de beheersing van risico's (inclusief de identificatie van nieuwe risico's). SSPF heeft een Integraal Risico Management (IRM) raamwerk ingericht, om een beheersingskader te

hebben dat passend is bij het profiel van SSPF en de risico's die SSPF loopt.

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

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

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

- In de Performance & Risk Review is ieder kwartaal aandacht voor de trends en

ontwikkelingen in pensioenen op macro-economisch, demografisch en geopolitiek niveau, op pensioensector niveau, en op operationeel niveau. Dit is een effectieve methode om tijdig nieuwe ontwikkelingen en risico's te onderkennen en indien nodig te adresseren voor het fonds.

- Er worden deep dives uitgevoerd waarin één of meerdere risico's in meer detail worden geanalyseerd en waar nodig worden de uitkomsten van deze deep dives verwerkt in het continue verbeteren van het risicomanagementproces. Uitkomsten van deze deep dives worden gerapporteerd aan het bestuur.

3.2 Identificatie en analyse van Wtp-risico's

- De Wtp-transitie kent verschillende fases:
- Voorafgaand aan de transitie: SSPF heeft het bestaande risicoprofiel geanalyseerd dat aansluit bij de huidige regeling. De transitierisico's zijn geïdentificeerd en passende beheersmaatregelen ontworpen.
 - Tijdens de transitie: het fonds blijft het bestaande risicoraamwerk monitoren voor de huidige pensioenregeling. Tegelijkertijd worden de transitierisico's actief beheerst en gemonitord, met aandacht voor uitvoerbaarheid, integriteit en continuïteit.
 - Na de transitie: het risicoraamwerk wordt aangepast aan de nieuwe FPR, inclusief de identificatie en beoordeling van de aangepaste risico's en beheersmaatregelen. SSPF heeft hiermee ook na de Wtp-transitie het risicomanagementproces zodanig ingericht dat sprake is van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Voor de inrichting van het risicobeheer hanteert SSPF het "three lines of defense" model. Dit model is toegepast in de uitvoering van de huidige pensioenregelingen en blijft ook tijdens en na de transitie leidend.

Er is door het fonds onderzocht op welke (materiele) punten de oude en de nieuwe pensioenregeling (na invaren per 1 januari 2027) verschillen. In de figuur hiernaast is daarvan een samenvatting opgenomen.

In de nieuwe pensioenregeling gaat de deelnemer een pensioenkapitaal opbouwen om daarmee een pensioenuitkering aan te kopen op het moment van pensioneren. De pensioenen gaan meer meebewegen met beleggingsresultaten.

Door de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling veranderen ook de risico's binnen het pensioenfonds. Zo komen onder de nieuwe regeling belangrijke risico's bij de deelnemer te liggen die eerder collectief gedragen werden:

- Inflatierisico: risico dat variabele uitkeringen niet voldoende zijn beschermd tegen inflatie.
- Beleggingsrisico: risico van tijdelijk of definitief verlies van waarde voor de deelnemer als gevolg van risico's die inherent zijn aan beleggen, zoals: marktrisico, renterisico, valutarisico en concentratierisico.
- Conversierisico: risico op te grote volatiliteit van de verwachte variabele uitkering op het moment van pensionering.
- Volatiliteitsrisico: risico op te grote volatiliteit in de variabele uitkering na pensioendatum.

Hierop zal het risicomanagement bij SSPF worden aangepast.

3.3 Beheersing van Wtp-risico's

Bij de inrichting van het risicoraamwerk, zowel voor de identificatie als de beheersmaatregelen, kan en zal SSPF mede gebruik maken van de kennis die reeds is opgebouwd bij SNPS. SNPS voert sinds 2017 een pensioenregeling uit op basis van de kenmerken van een FPR en voldoet in belangrijke mate reeds aan de voorschriften uit de Wtp.



Overzicht verschillen huidige en nieuwe SSPF-regeling

Shell Pensioen

	Huidige SSPF Regeling	Voorstel SSPF-regeling
Type regeling	Middelloonregeling	Flexibele premieregeling
Premie inleg	Medewerker 2% premie inleg. Werkgever betaalt de rest.	Vlakke premie: 21% werkgever. Medewerker 2–9% tot max. 30%.
Duur uitkering	Levenslang	Levenslang
Sponsorgarantie	Ja	Nee
Keuze risicobereidheid	Nee	Keuze life-cycle profielen (~3+)
Nabestaanden Incl. partner + wezen	Ja, levenslange uitkering. Incl. (tijdelijk) partner en wezen tot 18 jaar (en bij studeren).	Ja, risicoverzekering actieve dienst. Incl. (tijdelijk) partner en wezen tot 25 jaar in actieve dienst.
Arbeidsongeschiktheid	Uitkering 100% pensioengevend salaris tot bepaalde salarisgroep en daarboven 70. Premievrijstelling.	90% Pensioengevend salaris tot WIA-loongrens en 70% daarboven. Premievrijstelling.
Keuze pensioen	Vervroegen, uitstellen, deeltijd, AOW-overbrugging, vast uitkering, hoog/laag, geen partnerpensioen, lumpsum (wettelijk (nog) niet mogelijk).	Vervroegen, uitstellen, deeltijd, AOW-overbrugging, vaste uitkering (extern), variabele uitkering met keuze voor stijging of daling, geen partnerpensioen, lumpsum (wettelijk (nog) niet mogelijk).

Het Wtp-projectteam heeft voor SSPF materiële risico's ten aanzien van de Wtp-transitie geïdentificeerd, geanalyseerd en opgenomen in een project risicomatrix, inclusief mitigerende beheersmaatregelen. Elk risico is toegewezen aan een risico-eigenaar binnen het projectteam (eerste lijn), die verantwoordelijk is voor het beheersen van het risico en het waarborgen van de effectieve werking van de beheersmaatregelen. De Wtp-projectrisicomatrix wordt periodiek in het bestuur besproken. Daarmee is de opzet van deze risicomatrix vergelijkbaar met de bestaande IRM-risicomatrix.

Gezien de materialiteit van Wtp-risico's voor SSPF is een assuranceplan opgesteld om te borgen dat over de Wtp-transitie voldoende assurance wordt verkregen. Hierin is per werkstroom vastgelegd op welke wijze assurance wordt gekregen over de effectiviteit van de beheersing van de risico's.

In april 2025 heeft Shell Internal Audit een audit uitgevoerd op de project governance en het risicomanagement rondom de Wtp-transitie bij SSPF. De audit kende de kwalificatie 'goed' – de hoogst mogelijke score – en bevatte geen bevindingen. Dit bevestigt dat de inrichting en uitvoering van het risicobeheer op dit onderdeel adequaat is.

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

3.4 Uitbestedingsrisico's Wtp-transitie

SSPF beoogt tijdens de Wtp-transitie geen wijzigingen aan te brengen in de verantwoordelijkheden van zijn uitbestedingspartners APS, BlackRock en JP Morgan anders dan de aanpassingen die voortvloeien uit de Wtp-afspraken die reeds met hen gemaakt zijn. APS blijft verantwoordelijk voor de pensioenadministratie en de deelnemerscommunicatie. BlackRock is vanaf 1 juli 2025 fiduciair manager van SSPF en blijft dat ook na de Wtp-transitie. JP Morgan is de custodian en beleggingsadministrateur. Wat wel wijzigt is het voornemen van APS om over te gaan naar een nieuw

IT-platform. Dit heeft mede invloed op een aantal uitbestede bedrijfsprocessen van SSPF.

Risico dat APS niet tijdig gereed is met systeemmigratie

Binnen APS is een IT-programma opgestart dat ervoor moet zorgen dat een nieuw IT-platform (AllVida) wordt opgeleverd ter vervanging van het huidige platform (MAIA). Voor het programma is een governancestructuur opgezet (zie hoofdstuk 2.2), waarbij SPN namens SSPF op reguliere basis, minimaal driemaal per maand, formeel contact heeft over de voortgang.

Om de voortgang en kwaliteit van het IT-programma te monitoren wordt in opdracht van het fonds additionele quality assurance verkregen via een onafhankelijke derde partij (Eraneos) met als doel meer inzicht te verkrijgen in de haalbaarheid (kwaliteit en prestatie) en tijdigheid van de transitie. SSPF wordt op maandelijkse basis geïnformeerd en deze rapportages worden door SPN besproken met APS. Tevens is de ervaring van andere pensioenfondsklanten van APS (waaronder SNPS) die eerder dan 1 januari 2027 de transitie naar de Wtp verwachten te maken belangrijke input in de risicobeoordeling van de tijdigheid van de IT-transitie en Wtp-implementatie.

Om het risico verder te mitigeren zijn door SSPF fallback-scenario's ontwikkeld. Twee specifieke fallback-opties binnen APS, in volgorde van voorlopige voorkeur van het bestuur, zijn hieronder opgenomen:

1. een go-live per 1 januari 2027 met een beperkte functionaliteit; in dit fallbackscenario wordt ervoor gekozen om live te gaan met een beperkte set aan functionaliteiten, gericht op het waarborgen van de continuïteit van de kernprocessen. Dit betekent dat minimaal de bedrijfskritische processen bij Go Live beschikbaar zijn en dat er zicht is op een realistische tijdslijn voor Go Live van de overige processen.

Concreet betekent dit dat onder andere de functionaliteit beschikbaar is om het basisproces te kunnen uitvoeren via APS

(zoals het proces ten aanzien van premie en het uitkeren van pensioenen). Andere, (bij aanvang) minder kritieke onderdelen van het systeem of aanvullende functionaliteiten (zoals rapportages of dashboards) kunnen in een latere fase worden geactiveerd zodra de stabiliteit van het kernproces is geborgd. Deze aanpak zorgt ervoor dat de transitie niet onnodig wordt vertraagd, terwijl tegelijkertijd het risico op verstoringen in de uitkeringsstroom tot een minimum wordt beperkt.

2. de transitiedatum van SSPF uitstellen naar 1 juli 2027 of 1 januari 2028: in dit fallbackscenario wordt de transitie uitgesteld van 1 januari 2027 naar 1 juli 2027 of 1 januari 2028, mede bepaald op basis van actuele (markt)ontwikkelingen en een nadere analyse van interne en externe (risico)factoren.

Op basis van het eerder beschreven risicomanagementproces en governance is het bestuur van oordeel dat realisatie van de processen en systemen bij APS haalbaar is. Tevens zal SSPF, mede in opvolging van het advies van het VO, de fallback-scenario's gedurende de implementatiefase verder uitwerken.

Gezien de recente aankondiging van APS om haar dienstverlening aan externe klanten in 2030 – dus na de transitie van SSPF in 2027 – af te bouwen, zal SSPF zich tijdens de implementatiefase ook alvast voorbereiden op een overgang naar een andere uitvoeringsorganisatie. Met de huidige kennis die het bestuur van SSPF heeft, vindt deze overgang plaats na de transitie. Vooralsnog zal het bestuur zich blijven richten op een beheerste en integere transitie bij APS. Mochten zich tijdens de implementatiefase nieuwe feiten en omstandigheden voordoen – waaronder gewijzigde marktontwikkelingen – dan zal het bestuur deze zorgvuldig in overweging nemen en op dat moment ter zake handelen.

Wijzigingen in uitbestede bedrijfsprocessen APS

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

Tabel 4: Wijzigingen in de belangrijkste uitbestede bedrijfsprocessen

Categorie	Toelichting
Deelnemersprocessen	De impact van de FPR op de deelnemersprocessen is vooral gericht op de verwerking van ingelegde pensioenpremie en de belegging hiervan. Deelnemerscommunicatie, keuzebegeleiding en de 'self service'-processen in het deelnemersportaal worden belangrijker. Daarnaast worden de bestaande uitkeringen gewijzigd in variabele pensioenuitkeringen die vanuit een nieuw excasso-systeem uitbetaald gaan worden. Deelnemers met een pensioenuitkering moeten na de transitie een keuze gaan maken tussen een vaste en variabele uitkering.
Werkgeverprocessen	APS introduceert Straight Through Processing met veranderingen voor de gegevensinwinning door overgang op de Uniforme Pensioenaangifte (UPA; standaard van de Pensioenfederatie; beheerd door Stichting Standaardisatie Instituut voor Verzekeringen in de Intermediairbranche (SIVI)). De premieberekening voor zowel het werkgevers- als het werknemersdeel verloopt voortaan vanuit APS. De werkgever zal een flexibele werknemerspremie gaan administreren en doorgeven aan SSPF/APS.
Vermogensbeheerprocessen	Voor vermogensbeheer worden nieuwe processen ingericht om de ingelegde premie per life cycle te beleggen. De interfaces tussen BlackRock, JP Morgan en APS worden in 2025 voorbereid en in 2026 ingeregeld. Het cash management proces wordt tevens aangepast.
Herverzekeringsprocessen	Shell NL en de COR hebben het voornemen de dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen per 1 januari 2026 te verzekeren bij een externe verzekeraar. Voor dekking van het nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid sluit SSPF een herverzekering af.



Om aan te kunnen tonen dat de administratieve processen van APS op de juiste manier functioneren, worden op jaarbasis verschillende ISAE-rapportages (o.a. ISAE 3402 type 2, ISAE 3000, SOC2) verstrekt door APS. SSPF heeft de meest recente ISAE-rapportages geëvalueerd en ook

besproken met APS. De uitkomsten zijn besproken met de SFH-IA en gerapporteerd aan het bestuur.

Vanwege de Wtp wordt op twee kritieke onderuitbestedingen van APS ingezoomd. APS heeft na een intensieve selectie gekozen voor

Tabel 5: Twee kritieke onderuitbestedingen van APS ingezoomd

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

IG&H/Feniqs (Outsystems/Qwik) vanwege de betere mogelijkheden voor onderhoud, toekomstvastheid en tijdige Wtp-implementeerbaarheid van DB- en DC-software. SSPF is tijdig op de hoogte gebracht van de aanleiding, opzet en uitkomst van het selectietraject en van de potentiële effecten op de planning.

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

Wijzigingen in uitbestede bedrijfsprocessen BlackRock en JP Morgan

Met de Wtp in het vooruitzicht heeft het bestuur onderzocht op welke wijze het vermogensbeheer het best toekomstbestendig kan worden vormgegeven. Op basis van een zorgvuldig gevolgde procedure, met duidelijke selectiecriteria voor zowel de risico’s onder de huidige pensioenregeling als de nieuwe Wtp-pensioenregeling, is door het bestuur besloten om over te gaan naar een nieuwe fiduciair (BlackRock) en beleggingsadministrateur (JP Morgan, tevens custodian). Deze overgang is per 1 juli 2025 gerealiseerd.

BlackRock is belast met de uitvoering van door de FPR gewijzigde bedrijfsprocessen op het gebied van het vermogensbeheer. Voor de FPR geldt een maandcyclus van aan- en verkoop van vermogensonderdelen en voor SSPF is het uitgangspunt dat met de vermogensbeheerder en custodian de koppeling wordt gerealiseerd zoals opgesteld door SIVI/Pensioenfederatie.

De betrokken partijen en ketenpartners binnen de vermogensbeheerketen van het pensioenfonds hebben voor wat betreft de onderlinge afhankelijkheden een werkwijze vastgelegd in het Target Operating Model (TOM). Alle activiteiten worden

in het TOM beschreven en zijn vastgelegd in bilaterale contracten of Service Level Agreements (SLA’s) tussen het pensioenfonds en de betreffende partij.

Het TOM omvat:

- Alle noodzakelijke elementen voor het beheren van de portefeuille van het pensioenfonds, inclusief het faciliteren van beleggingstransacties en de toewijzing van rendementen aan persoonlijke pensioenvermogens en overige voorzieningen en reserves.
- De relevante uitwisselingen van data en geldstromen tussen partijen.
- De financiële administratie voor de beleggingsmodules in de opbouwfase en de collectieve toedelingskring inclusief unitisering.

Met BlackRock en JP Morgan zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de levering van ISAE-rapportages (ISAE 3402, ISAE 3000/SOC2).

3.5 Operationele risico’s

De uitvoering van de huidige uitkeringsovereenkomst van SSPF verschilt op veel terreinen met die van de FPR vanaf 1 januari 2027. Tegelijkertijd zijn zowel uitvoeringsorganisatie APS als het bestuursbureau SPN goed bekend met de uitvoering van de FPR bij SNPS. De variabele uitkering die SNPS sinds 2017 uitvoert in de bruto- en de nettopensioenregeling is inhoudelijk al grotendeels gebaseerd op de principes van de Wtp en beide regelingen van SNPS gaan op 1 januari 2026 over op het Wtp-regime. Hieronder valt ook een substantieel aantal deelnemers van SSPF dat tevens deelneemt aan de netto pensioenregeling van SNPS. Hierdoor is reeds veel kennis en ervaring opgedaan in de onder de Wtp gevraagde manier van werken en communiceren met deelnemers. De Wtp risico’s ‘uitvoerbaarheid’ en ‘uitlegbaarheid’⁵ worden daarom voor SSPF als beheersbaar geacht.

5 Door het fonds is het programma CARE opgezet (care-shellpensioen.nl). Het CARE-programma maakt onderdeel uit van het communicatieplan met als doel om (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden duidelijk te maken wat de gevolgen zijn van de transitie voor hun pensioen. CARE komt beknopt aan de orde in hoofdstuk 8.4



Concurrerende en elkaar snel opvolgende deliverables in het kader van Wtp vereisen extra inspanning over een langere periode boven op de reguliere operationele werkzaamheden. Het risico bestaat daardoor op onvoldoende resources en/of afnemende SPN-performance. SSPF monitort daartoe periodiek de resourceplanning over de gehele keten binnen de Wtp-transitie.

Verder is er aandacht voor de volgende risico's:

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

Tabel 6: Toelichting belangrijkste operationele risico's onder Wtp-transitie

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
Onvoldoende resources fonds en uitbestedingspartijen	Het risico dat APS/ BlackRock / SPN onvoldoende projectresources heeft om het project tijdig, juist en volledig uit te voeren waardoor de implementatiedatum van SSPF mogelijk niet gehaald wordt.	1. SSPF zet tijdig derde partijen (consultants/contractors) in op speciale werkzaamheden. 2. SSPF borgt support van de kritieke uitbestedingspartijen als APS en BlackRock (onder andere via stakeholdermanagement plan). 3. SSPF start tijdig met impactassessment bij uitbestedingspartijen. 4. SSPF vermindert complexiteit door het voorkomen van nieuw maatwerk en reduceren bestaand maatwerk. 5. Toepassen van transitiefasering in de tijd tussen SNPS en SSPF. 6. SSPF stuurt op tijdige besluitvorming door Shell NL en de COR.	Hoog	Midden
Lastige uitlegbaarheid	Complexiteit van onderliggende modellen, methodologieën en evenwichtigheidscriteria kan leiden tot een te complex ingevulde pensioenregeling, waardoor deze lastig uitlegbaar wordt. Dit alles kan de buy-in bemoeilijken bij deelnemers en van invloed zijn op het oordeel van het bestuur over de uitlegbaarheid bij de opdrachtaanvaarding.	Om lastige uitlegbaarheid door complexiteit van gekozen pensioenregeling te reduceren zijn de volgende beheersmaatregelen getroffen gericht op het minimaliseren van de complexiteit. 1. SSPF pleit continu bij stakeholders voor eenvoud bij het opzetten van de nieuwe regeling en transitie. 2. SSPF beoordeelt aannames die de basis vormen voor berekeningen en stemt die af. 3. SSPF stelt voldoende middelen beschikbaar om educatie in besluitvormingsfase op niveau te brengen en te zorgen voor het vermogen om complexiteit te begrijpen. 4. Het SSPF-communicatieplan bevat maatregelen gericht op het duidelijk uit kunnen leggen van de nieuwe pensioenregeling (onder andere met behulp van educatiematerialen).	Midden	Midden
Vertrouwensschade stakeholders	Risico op vertrouwensschade bij stakeholders door onvoldoende communicatie en/of slechte dan wel niet tijdige implementatie met als gevolg reputatie schade, verlies van vertrouwen door deelnemer(s) en financiële schade.	1. Communicatieplan voor implementatiefase. 2. Periodiek uitvoeren stakeholder analyse (en engagement stakeholders)	Midden	Midden
Te late transitie door nieuwe fiduciair	Risico dat de FPR transitie niet op tijd plaatsvindt omdat de FPR voorbereidingen niet binnen de planning worden uitgevoerd.	1. In kaart brengen kritisch pad implementatie 2. Duidelijk maken impact op data besluitvorming (stakeholder management). 3. Voorbereidend werk FPR transitie en inrichting portefeuille	Midden	Midden

Tabel 7: Toelichting belangrijkste IT-risico's onder Wtp-transitie

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
APS niet op tijd gereed (systeem migratie APS)	Door vertraging in de AllVida-ontwikkeling en implementatie bij SSPF/andere APS-klanten ontstaat het risico dat APS niet op tijd gereed is de nieuwe SSPF-regeling te implementeren en uit te voeren binnen de met hen en Shell NL en de COR afgestemde deadline. Mogelijke consequenties hiervan betreffen reputatieschade, verminderde beschikbaarheid van resources, grotere exposure door veranderde economische/financiële omstandigheden, hogere kosten, en het niet tijdig voldoen door SSPF aan wettelijke eisen.	1. SSPF maakt Shell NL en de COR duidelijk wat de implementatie-impact betekent voor uiterlijke besluitvormingsdata van Shell NL en de COR. 2. SSPF beoordeelt de haalbaarheid en compleetheid van de op te leveren APS-planning en vergelijkt dit met de Product- en Diensten Catalogus van APS. SSPF escaleert indien nodig binnen de governancestructuur die is opgezet. 3. SSPF-transitiemanager voert periodiek overleg met APS over de migratie en transitie (klantenraad, stuurgroep). 4. SSPF-transitiemanager wisselt ervaringen/leerpunten uit met APS klanten. 5. SSPF zet een transparante contractplanning op en monitort de voortgang (o.a. aan de hand van kritisch pad). 6. SSPF borgt continuïteit van de transitie door de kosten van de geambieerde Wtp-keuzes van Shell NL en de COR, tijdig overeen te komen en te borgen in een geüpdatet contract. 7. SSPF heeft als mitigatie een fallback-plan gereed. 8. SSPF zet onafhankelijke Quality Assurance in op met name de IT-ontwikkeling bij APS.	Hoog	Hoog
Onvoldoende datakwaliteit	Het risico dat, door onjuiste en/of niet tijdige of volledige data-invoer en data control in de pensioenadministratie, data onvolledig, incorrect is en te laat wordt vastgelegd. Dit kan leiden tot incorrecte administratie van pensioenen incl. persoonsgegevens, het niet, te laat of onterecht uitbetalen van pensioenen, reputatieschade en claims. Indien voornoemde risico onjuist wordt ingeschat, bestaat de kans dat onvoldoende of niet de juiste controles worden uitgevoerd.	1. SSPF verhoogt de datakwaliteit met behulp van betrokken externe partijen en APS. 2. SSPF voert een risk assessment op datakwaliteit uit, tezamen met de pensioenspecialisten van APS en de specialisten binnen SPN (conform kader Pensioenfederatie). 3. SSPF borgt in de planning (externe) validatie van datakwaliteit bij migratie van MAIA naar AllVida. 4. SSPF zorgt voor formele validatie bij invaarmoment met controle van accountant en goedkeuring door het bestuur.	Laag	Laag
Operationele gereedheid Uniforme Pensioenaangifte (UPA)	Door vertraging in de noodzakelijke aanpassingen in het HR-domein en beperkte kennis van de pensioenregelingen kan de UPA-implementatie voor SSPF te laat of incorrect worden gerealiseerd waardoor er geen en/of onjuiste gegevensaanleveringen uit het Shell HR-domein aan APS en SPN plaatsvinden. Dit kan tot gevolg hebben dat incorrecte pensioenopbouw plaatsvindt, geen of incorrecte pensioenen worden uitbetaald, vermogensbeheer geen of incorrecte data ontvangt.	1. SSPF heeft een regulier overleg over het end-to-end proces. 2. SSPF schrijft alle processtappen uit om goede afstemming te garanderen. 3. SSPF introduceert maatregelen voor verschillende situaties. 4. SSPF is actief betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van de gebruikersacceptatietest en het vaststellen van acceptatiecriteria.	Midden	Midden



3.6 IT-risico's

De implementatie van de Wtp en migratie naar het nieuwe IT-platform is door APS vastgelegd in een migratieplan. In dit migratieplan liggen de in hoofdstuk 2 genoemde mijlpalen vast.

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

na de migratie. Het fonds heeft hierover afstemming met APS.

In aanvulling zijn de belangrijkste IT Wtp-transitierisico's opgenomen (zie tabel 7), inclusief de beheersmaatregelen.

Het risico dat APS niet op tijd gereed is met IT/ Process delivery ligt buiten de risk appetite van SSPF. Dit verdient echter wel enige nuancering. APS maakt ten aanzien van de overgang naar AllVida op dit moment nog niet de voortgang die SSPF zou willen zien, maar de continuïteit van de pensioenuitvoering voor SSPF is niet in het geding. Dat geldt ook voor de overgang naar de FPR per 1 januari 2027.

Tabel 8: Het risico dat de dekkingsgraad onder de 125% komt

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
Onvoldoende voorbereid Nood- protocol	SSPF en key stakeholders zijn onvoldoende voor- bereid het nood protocol tijdig te implementeren wanneer de dekkingsgraad onder de 125% daalt, met als gevolg dat deze niet kan worden geïmplemen- teerd en reputatieschade en deelnemersontevredenheid wordt opgelopen.	1. Berekening kans op een dekkingsgraad onder 125%. 2. Maandelijks monitoren recent cijfer ter beoordeling en besluitvorming. 3. Noodprotocol stelt bestuur in staat autonoom te besluiten om onder 125% hard te sluiten. 4. Overeenkomst met APS in geval van hard sluiten.	Midden	Midden

3.7 Financiële risico’s

Uiteraard spelen financiële markten in algemene zin een belangrijke rol bij de Wtp-transitie van SSPF. Het pensioenfonds onderkent de volgende financiële risico’s die relevant zijn voor de transitie:

Minimale invaardekkingsgraad zakt onder de 125%

In het transitieplan is een ondergrens vastgesteld van de dekkingsgraad waarbij wordt ingevaren. De minimale invaardekkingsgraad van 125% is mede ingegeven door de gewenste mate van zekerheid dat de doelstellingen van een evenwichtige transitie gerealiseerd kunnen worden.

SSPF heeft diverse mogelijkheden onderzocht om het risico te beperken dat de dekkingsgraad bij invaren lager is dan 125%.

Het reduceren van de allocatie naar aandelen en meer in het algemeen naar return-seeking assets leidt bij huidig dekkingsgraadniveau niet tot een kleinere kans op een dekkingsgraad onder de 125%. Gegeven de wijzigingen in de portefeuille bij de overgang naar BlackRock en de tijdshorizon, ligt het in de rede om na overdracht te onderzoeken wat de kosten zijn van niet-lineaire producten zoals bijvoorbeeld aandelenopties en wat de impact van deze producten op de volatili-

teit van de dekkingsgraad is om zo de afweging te maken of deze producten van toegevoegde waarde zijn.

SSPF heeft reeds een hoge renteafdekking en hiermee is het renterisico op de pensioenverplichtingen grotendeels afgedekt. Het verder verhogen van de renteafdekking zal naar verwachting een uiterst beperkte bijdrage leveren aan het reduceren van de kans dat de dekkingsgraad bij invaren lager is dan 125%.

Op kwartaalbasis maakt BlackRock scenario-analyses om te bepalen wat de impact van aandelen en renteschokken is op de dekkingsgraad van SSPF. Hierbij wordt ook gekeken naar combinaties van deze twee schokken.

Een beweging van de aandelenmarkt variërend van –50% tot +30% leidt tot een dekkingsgraad van 113% tot 142% (bij gelijkblijvende rente). Een beweging van de rente variërend van –2% tot +2% leidt tot een dekkingsgraad van 125% tot 136% (bij gelijkblijvende aandelenmarkten). Een combinatie van deze twee bewegingen leidt in het meest positieve scenario naar verwachting tot een dekkingsgraad van 151% en in het meest negatieve scenario tot een dekkingsgraad van 112%, Deze cijfers zijn gebaseerd op de cijfers per Q1 2025 en een dekkingsgraad van 131,5%.

De beheersing van het risico dat de dekkingsgraad onder de 125% komt, is in tabel 8 nader uitgewerkt.

Scenario-analyse in geval van financiële, economische en/of andere schokken tijdens transitieperiode

SSPF werkt de scenario-analyse ten aanzien van financiële, economische en/of andere schokken tijdens transitieperiode uit in het plan van aanpak inzake de transitie van de beleggingsportefeuille.

Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig

In het invaarsjabloon voor DNB benoemt SSPF de strategische portefeuilleverdeling onder de FPR. Het pensioenfonds heeft daarin op hoofdlijnen beschreven hoe de FTK-portefeuille wordt omgezet naar de FPR-portefeuille. De startportefeuille in FPR wijkt beperkt af van de strategische portefeuille in het FTK. Het pensioenfonds heeft via een mappinganalyse reeds in kaart gebracht, op basis van verschillende aannames die in de toekomst zullen wijzigen, wat het verschil in het geaggregeerde beleggingsbeleid is in de FPR ten opzichte van het huidige FTK. Dit zal nader uitgewerkt worden aan de hand van een verdere analyse en portefeuilleconstructie. De belangrijkste aanpassingen betreffen het verhogen van de allocatie naar return seeking assets onder FPR, de implementatie van de rentehedge en de omgang met illiquide beleggingen.

3.8 Juridische en privacyrisico’s

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel vormt een van de meest ingrijpende wettelijke wijzigingen in de geschiedenis van SSPF. Hoewel de transitie zorgvuldig wordt voorbereid, kunnen juridische en privacy risico’s niet worden uitgesloten. Het bestuur is goed op de hoogte van de geldende wet- en regelgeving en laat zich adviseren door externe juridische experts. Beleidsdocumenten zijn opgesteld op basis van de

informatie die op het moment van indiening van dit implementatieplan beschikbaar is gesteld door wetgever en toezichthouders. Ook APS, BlackRock en JP Morgan volgen de relevante regelgeving binnen hun eigen aandachtsgebied.

Juridische procesrisico’s

De omzetting van collectief pensioenvermogen naar individuele pensioenvermogens binnen de FPR is complex. Hoewel het wettelijk individueel bezwaarrecht bij interne collectieve waardeoverdracht niet van toepassing is op deze specifieke transitie, kunnen (gewezen) deelnemers die zich benadeeld voelen hun bezwaren kenbaar maken via de klachtenprocedure van SSPF. Deze procedure voldoet aan de vereisten van de Wtp en de gedragslijn ‘goed omgaan met klachten’. Indien een deelnemer geen genoegen neemt met de reactie van SSPF, kan de klacht – conform de daarvoor geldende procedures – worden voorgelegd aan de externe Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP), waarbij SSPF is aangesloten. Daarnaast staat de weg naar de rechter open.

Hoewel SSPF het risico op juridische procedures niet uitsluit, wordt de kans op toewijzing van claims op basis van de huidige inzichten en beschikbare informatie als beperkt ingeschat. Dit is mede te danken aan zorgvuldige dossiervorming, transparante besluitvorming en een evenwichtige belangenafweging. SSPF beschikt over externe juridische capaciteit om adequaat te kunnen reageren indien een claim wordt ingediend.

Privacy risico’s

Tijdens de Wtp-transitie is het privacy risico tijdelijk beperkt hoger vanwege noodzakelijke controles op datakwaliteit, alsmede de migratie van de data zelf. SSPF werkt hiervoor samen met gerenommeerde externe dienstverleners en heeft met hen verwerkersovereenkomsten gesloten waarin passende technische en organisatorische maatregelen zijn vastgelegd en additionele assurance is verkregen. Ook bij de overgang naar een nieuw IT-platform bij APS zijn deze maatregelen geborgd.

//

Hoewel SSPF het risico op juridische procedures niet uitsluit, wordt de kans op toewijzing van claims op basis van de huidige inzichten en beschikbare informatie als beperkt ingeschat”

Het privacy beleid van SSPF is van toepassing. Dat omvat onder meer:

- Datalekprocedure: zorgt voor tijdige herkenning, afhandeling en rapportage van datalekken conform wettelijke voorschriften
- Procedure rechten van betrokkenen: regelt correcte en tijdige afhandeling van inzage-, correctie- en verwijderingsverzoeken.

Na de transitie wordt een lager privacy risico verwacht, onder meer door minder handmatige verwerking en vereenvoudiging van de pensioenregeling.

3.9 Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

In deze paragraaf volgt een toelichting op de haalbaarheid (inclusief beoordelingscriteria), waaruit blijkt hoe APS de transitie en de administratieve keten gereed zal maken om de nieuwe pensioenregeling uit te kunnen voeren. De stappen en tijdslijnen voor het gereedmaken van het IT-platform komen daarbij ook aan de orde. De voorgenomen transitie en voorbereiding van de

Tabel 9: Risicoanalyse en beheersmaatregelen

Risico	Omschrijving	Beheersing	Netto Risico Impact	Netto Risico Kans
Procesrisico	Maatschappelijke zorgen over de Wtp kunnen leiden tot juridische procedures.	Zorgvuldige procesgang, consistente documentatie, begrijpelijke communicatie, effectieve klachtenprocedure, en afspraken met externe dienstverleners in geval van geëscaleerde klachten.	Medium	Hoog
Juridisch risico	Mogelijke juridische stappen van deelnemers die het niet eens zijn met besluiten.	Transparante communicatie, zorgvuldige besluitvorming, duidelijke opdracht aanvaarding.	Medium	Laag
Toezichthouders-risico	Inconsistente beleidsinterpretatie door of capaciteitsproblemen bij DNB/AFM kunnen vertraging veroorzaken.	Contingency planning, gestructureerd besluitvormingsproces, aansluiting bij DNB-invaarsjabloon.	Medium	Laag
Vertraging DNB	Onvolledige documentatie kan leiden tot vertraging in goedkeuring door DNB.	Realistische planning, ondersteuning door externe partijen, strikte aansluiting bij DNB-invaarsjabloon.	Hoog	Laag
Politiek risico aanpassing Wtp	Mogelijke wetwijzigingen tijdens de transitie.	Voortdurend overleg met APS, strikte voortgangsbewaking.	Hoog	Laag



administratieve keten vormen een grote uitdaging voor de pensioensector, zo ook voor APS.

SSPF heeft, in nauwe samenwerking met APS, de nieuwe concept-pensioenregeling op meerdere momenten getoetst op uitvoerbaarheid:

- APS streeft ernaar bij de uitvoering van de SSPF-regeling, zoveel als mogelijk aan te sluiten bij haar product-diensten-catalogus (PDC) en zo min mogelijk maatwerk te realiseren. De uitvoerbaarheid conform die werkwijze is getoetst. De conclusie van de eerste uitvoerbaarheidstoets in 2023 is dat de voorgestelde pensioenregeling uitvoerbaar is.

In de eerste helft van 2024 heeft aanvullend overleg plaatsgevonden tussen SSPF en APS over uitvoeringsaspecten van de regeling, vooral over de inrichting van een RDR en het compensatiedepot.

- Na het bekend worden van de nieuwe pensioenregeling in het transitieplan in juli 2024 heeft APS aangegeven welke punten nog afwijken van de PDC. SSPF heeft deze punten besproken met Shell NL. Verschillende punten zijn inmiddels opgelost. Op andere punten vindt nog overleg plaats tussen Shell NL en de COR. Verwacht wordt dat in september 2025 dit overleg wordt afgerond.

Tabel 11: Overzicht administratieve deelprojecten

Project		Deelproject	
1	Synchroniseren transitieplan met pensioenreglement en PDC	1	Synchroniseren PDC, transitieplan en reglement en daarna toetsen uitvoerbaarheid pensioenreglement.
2	Realiseren standaardisatie	2	Documenteren, standaardiseren en realiseren van onderdelen van de regeling, om maatwerk te voorkomen, en de uitvoering te simplificeren. Uitgangspunt is dat deelnemers er niet op achteruitgaan, en een passende oplossing wordt geboden.
3	Herverzekeringen	3	Mogelijk af te sluiten herverzekeringsovereenkomst overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's (bij premievrijstelling arbeidsongeschiktheid).
4	Administratie voorbereiden op transitie	4.1 4.2.1 4.2.2 4.3 4.4 4.5	Analyseren van de processen (qua uitvoering en communicatie). Procesfreeze – en overgangperiode. Inzicht beleid TWK-mutaties (terugwerkende kracht). Implementatie UPA 2027 (Uniforme Pensioen Aangifte). Implementeren werkgeverportaal. Implementeren fondsportaal.
5	Communicatie afstemmen op (gewijzigde) processen	5.1	N.a.v. analyse processen en output beoordelen welke aanvullende communicatie er wanneer nodig is. In samenwerking met afdeling communicatie SPN.
6	Implementatie processen m.b.t. vermogensbeheer	6	Interface met (nieuwe) partijen (BlackRock en JP Morgan). In samenwerking met SPN.
7	Omrekening huidige pensioenen	7	Documenteren en realiseren omrekeningen voor diverse doelgroepen.
8	Migratie, transitie en hypercare	8	Uitvoering migratieplan en transitie monitoren. Inrichten RDR/ compensatiedepot.

//

Op grond van deze werkwijze en governance kan het bestuur een oordeel vormen of tijdige realisatie van de processen en systemen van APS haalbaar is”

APS en SSPF hebben in de tweede helft van 2024 overeenstemming bereikt over de condities voor het uitvoeren van de nieuwe Wtp-regeling per 1 januari 2027. In april 2025 is de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling door APS definitief bevestigd. Hiertoe wordt de reeds eerder overeengekomen pensioenbeheerovereenkomst 2025-2029 aangepast en sluit SSPF met APS een projectovereenkomst inzake Wtp-dienstverlening af. Zoals al aangegeven in paragraaf 3.4 zal SSPF zich tijdens de implementatiefase ook alvast voorbereiden op een overgang naar een andere uitvoeringsorganisatie. Dit vanwege de aankondiging van APS om haar dienstverlening aan externe pensioenfondsklanten na de transitie af te bouwen.

De analyse van de uitvoerbaarheid van de nieuwe regelingen heeft geresulteerd in onderstaande Wtp-projecten die doorlopend binnen SSPF worden gemonitord.

Haalbaarheidsanalyse IT-systeem

SSPF toetst de haalbaarheid van het tijdig gereedkomen van de IT-systemen periodiek, wat onderdeel is van de governance-structuur zoals toegelicht in hoofdstuk 2. De projectsamenwerking met APS is er mede op gericht om te leren van de opgedane ervaringen bij de implementatie van eerdere fondsen die live gegaan zijn. SSPF zal voor een groot deel gebruik maken van de functionaliteit die bij SNPS en de eerder live gegane pensioenfondsen is ontwikkeld. De SNPS-regeling lijkt in grote mate op de nieuw te implementeren SSPF-regeling, waardoor een go-live van SNPS een grote mate van zekerheid zal verschaffen over

de haalbaarheid van de SSPF-implementatie. Het migratieplan beschrijft de verschillende acceptatiecriteria die tijdens de bouw van de keten worden genomen om van een oriëntatie- en voorbereidingsfase, via een realisatiefase naar een test en implementatie van de keten te komen.

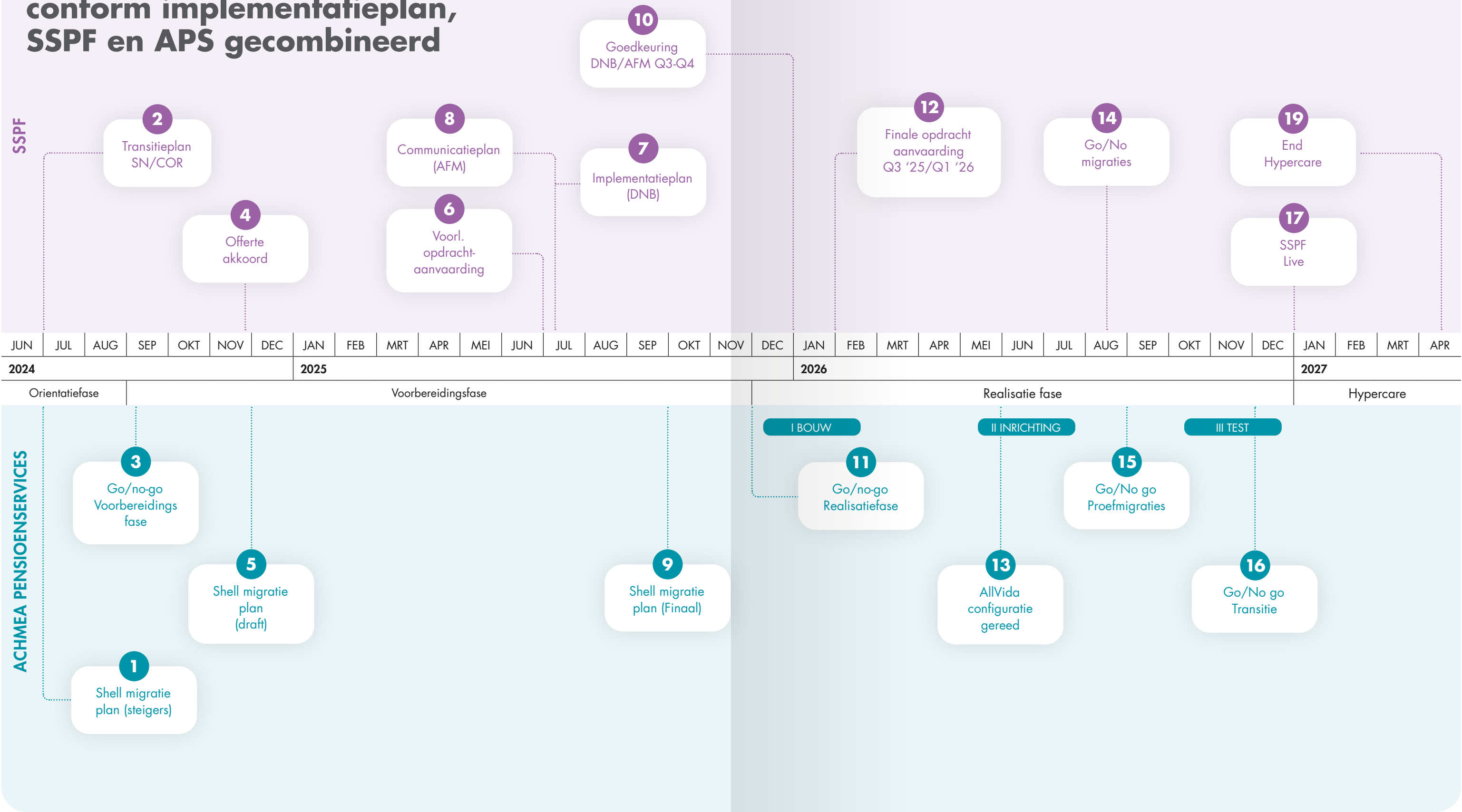
Op grond van deze werkwijze en governance kan het bestuur een oordeel vormen of tijdige realisatie van de processen en systemen van APS haalbaar is. Een definitief oordeel over de ketengereedheid wordt eind 2026 (laatste ‘go/no go’ met betrekking tot de transitie) door het bestuur van SSPF geformuleerd aan de hand van de gedefinieerde acceptatiecriteria die vastliggen in het migratieplan.

Het doel is om alle op transitiedatum benodigde processen zes maanden voor het migratiemoment afgerond te hebben, zodat er nog zes maanden over zijn voor feitelijke datamigratie en invaren. Wanneer de inrichting voor SSPF is uitgevoerd, zullen de testwerkzaamheden aanvangen die bij positieve uitkomsten leiden tot proef-datamigraties en een uiteindelijk ‘operational readiness’-verklaring vanuit APS en het pensioenfonds.

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

- Opleveren processen nodig op migratiedatum SNPS (Q4-2025)
- Go-live SNPS (Q1-2026)
- Opleveren processen nodig op migratiedatum SSPF (1 juli 2026)

SSPF specifieke mijlpalen
conform implementatieplan,
SSPF en APS gecombineerd



Tabel 12: SSPF-acceptatiecriteria per sub-sectie, onderdeel van het migratieplan

Acceptatie Criterium	Omschrijving
AC01 -AC04	Go/No Go overgang oriëntatiefase naar voorbereidingsfase
AC05- AC11	Go/No Go overgang voorbereidingsfase naar realisatiefase
AC12	Go/No Go accordering testiteraties onderdeel realisatiefase
AC13-AC15	Go/No Go accordering proefmigraties onderdeel realisatiefase
AC16-AC28	Go/No Go transitie (in productie name)

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

Nog te doorlopen besluitvormingsprocessen
Voor de mijlpalen zoals beschreven in de vorige paragraaf zijn specifieke acceptatiecriteria en ‘go/no go’- besluitvormingsmomenten gekozen die worden gecoördineerd door de stuurgroep. De verschillende acceptatiecriteria zijn beschreven in het migratieplan. De implementatie van het IT-systeem bestaat uit vier fases; de oriëntatiefase, voorbereidingsfase, realisatiefase en hypercare-fase.

- Op een tweetal momenten moet een specifiek fondsbestuursbesluit genomen worden tijdens de migratie inzake go/no go van de implementatie van het IT-platform.
- a. Ongeveer zes maanden voor go-live, na het bouwen en testwerkzaamheden van het systeem, wordt een besluit genomen over de start van de proef-datamigraties. Hier wordt ook besloten over een eventuele fallback.
 - b. In december 2026 wordt een besluit genomen over de go-live van het systeem, naar aanleiding van operational readiness voor go-live van het systeem.

3.10 Wijzigingen in kostenstructuur

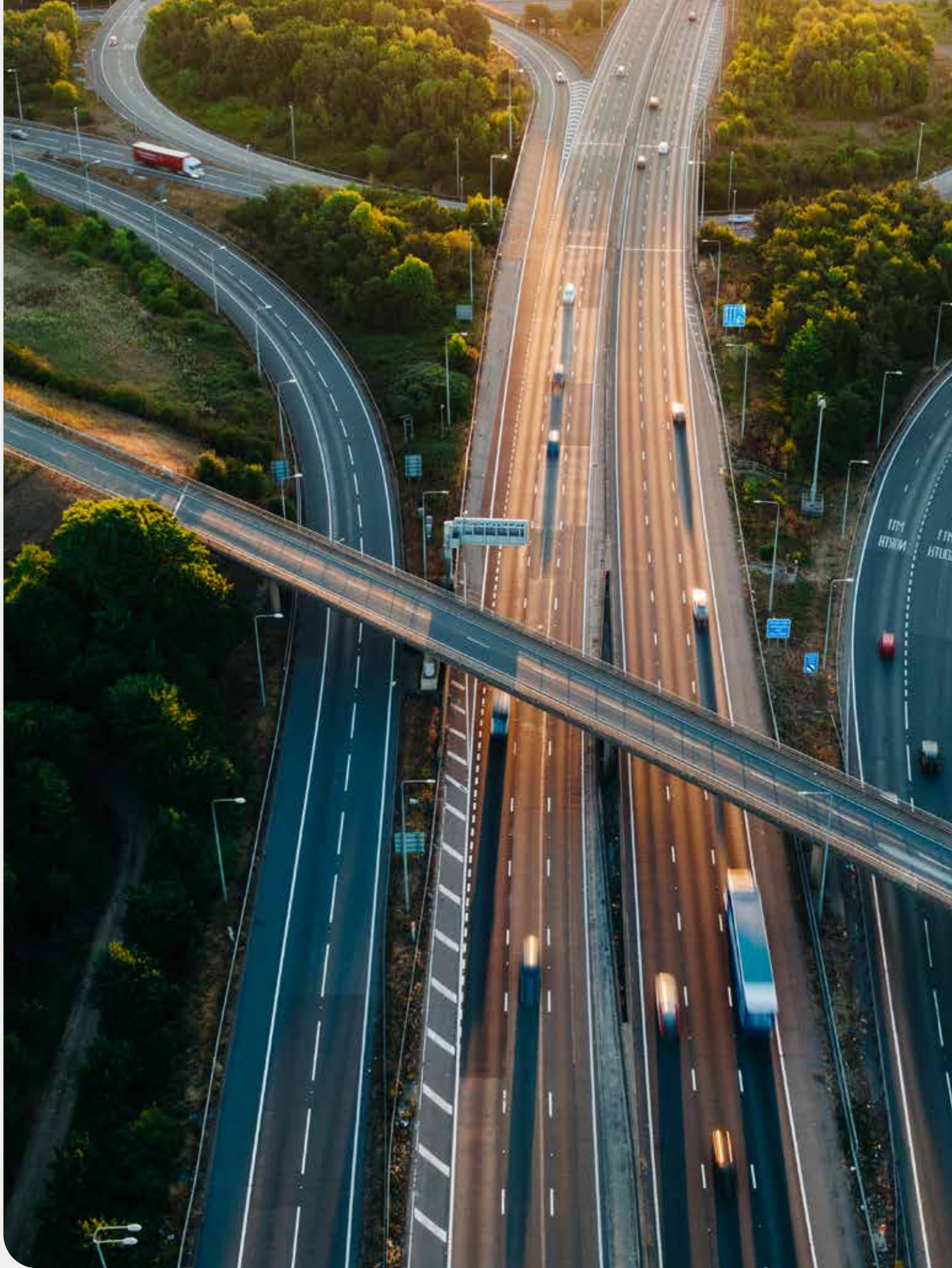
Hieronder worden de wijzigingen in de kostenstructuur beschreven vanwege zowel de transitie als de uitvoering van nieuwe pensioenregeling na de transitie. De kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenregeling bestaan uit pensioenbeheerkosten, vermogensbeheerkosten en fondskosten.

Wtp-transitiekosten

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

Tabel 13: Wtp-kostencomponenten

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



Het risico gerelateerd aan de Wtp-transitiekosten wordt voor SSPF beperkt ingeschat. De Wtp-transitiekosten worden gefinancierd vanuit de huidige premievrijval vanuit de voorziening. Onafhankelijk extern onderzoek in opdracht van het bestuur toont aan dat de Wtp-transitie voor SSPF tegen een marktconforme prijs wordt uitgevoerd bij APS.

Pensioenbeheerkosten na Wtp-overgang

SSPF heeft complexiteitsreductie van de bestaande en nieuwe regeling toegepast waardoor zo dicht mogelijk wordt aangesloten bij de PDC van APS. De PDC bestaat uit generieke elementen die de standaard vormen, en uit optionele elementen die per klant afgenomen kunnen worden. Boven op de PDC is maatwerk per klant mogelijk. Vooral de wettelijk verplichte keuzebegeleiding en de introductie van de flexibiliseringsmogelijkheid om meer of minder premie in te leggen zorgen voor een opwaartse druk op de runkosten.

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

Vermogensbeheerkosten

In beginsel verandert de dienstverlening voor het fiduciaire vermogensbeheer niet. BlackRock voert voor SSPF sinds 1 juli 2025 de beleggingen uit en blijft dat doen onder de FPR vanaf 1 januari 2027. Door de Wtp-transitie wijzigen de vermogensbeheerkosten en de hieraan gerelateerde administratieve kosten voor SSPF naar verwachting niet significant.

Fondskosten

SSPF laat zich bij de voorbereiding van de transitie ondersteunen door tijdelijke extra resources

bij SPN alsmede gespecialiseerde externe consultants. Dit brengt tijdelijk extra kosten met zich mee. SSPF heeft de verwachting dat de fondskosten na de Wtp-overgang ten opzichte van de kosten vóór de transitie niet significant wijzigen.

3.11 Oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en internal audit

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

Sleutelfunctiehouders

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

Sleutelfunctiehouder Risicobeheer (SFH-R)

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



Sleutelfunctiehouder Internal Audit (SFH-IA)

Ook de SFH-IA is van oordeel dat voor de Wtp-implementatie een zeer gedegen risicomanagementproces is geïmplementeerd door het fonds. Resultierend in een risicomatrix die regelmatig wordt gereviewed en aangepast waar nodig.

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

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

Bestuur

Het bestuur van SSPF heeft de risico's behorende bij de transitie naar de FPR beoordeeld en waar mogelijk beheersmaatregelen getroffen om de Wtp-transitie beheerst en integer te laten verlopen. De beheersmaatregelen en planning zijn erop gericht dat APS het nieuwe IT-platform tijdig gereed heeft voor de uitvoering van de nieuwe regeling. Hiertoe zijn duidelijke 'go/no go'-criteria geformuleerd, waarbij door SSPF tevens fallback scenario's zijn ontwikkeld. Mede in navolging van het advies van het VO zullen deze scenario's gedurende de implementatiefase verder uitgewerkt worden. Het bestuur concludeert dat er met de bestaande risicobeheersing en de specifieke 'acceptatiecriteria' voor SSPF voldoende overtuiging is dat de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 op een beheerste wijze kan worden uitgevoerd.



Data en datakwaliteit

Betrouwbare pensioendata zijn essentieel voor een zorgvuldige en evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Goede datakwaliteit is niet alleen een compliance-vereiste, maar ook essentieel voor vertrouwen van deelnemers, transitie-integriteit en risicobeheersing. Dit hoofdstuk beschrijft hoe SSPF de kwaliteit en beschikbaarheid van data borgt vóór, tijdens en na de transitie, op basis van het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Daarbij wordt ingegaan op risico's, beheersmaatregelen en de rol van externe partijen.

De Pensioenfederatie heeft het Kader Datakwaliteit opgesteld zodat pensioenfondsen op een consistente en aantoonbare manier de datakwaliteit kunnen onderbouwen en borgen. SSPF heeft dit kader volledig gevolgd en de zes voorgeschreven fasen doorlopen:

- Fase 1: Opzet datakwaliteit
- Fase 2: Risico-inventarisatie en -beoordeling
- Fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen
- Fase 4: Rapportage en beoordeling
- Fase 5: Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant
- Fase 6: Besluit over datakwaliteit voor invaren

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor datakwaliteit binnen SSPF en heeft de uitkomsten van het proces rondom datakwaliteit inhoudelijk beoordeeld. De werkstroom Data & IT in het

Wtp-projectteam heeft het proces beoordeeld met de nadruk op de beheersing van de (rest-) risico's. De SFH's hebben hun opinies afgegeven conform de toelichting mogelijke rol sleutelfunctiehouders datakwaliteit van de Pensioenfederatie.

De externe accountant van SSPF (EY) heeft de overeengekomen specifieke werkzaamheden (AUP) uitgevoerd en daarover gerapporteerd. Op basis van de adviezen van SPN en APS, de opinies van de SFH's en het AUP-rapport van EY heeft het bestuur de volgende besluiten genomen:

- Vaststelling Datakwaliteitsbeleid - 21 september 2023
- Vaststelling Correctie- en Herzieningenbeleid (update) - 21 maart 2024
- Vaststelling Kritische Data Elementen - 21 maart 2024
- Vaststelling Risicoprofiel - 21 maart 2024
- Vaststelling Maximaal Toegestane Afwijkingen (MTA) - 17 oktober 2024
- Vaststelling Fase 1 t/m 4 Rapport - 17 oktober 2024
- Vaststelling Fase 6 Rapport, inclusief AUP van EY (Fase 5) - 18 november 2024

Het bestuur heeft op 18 november 2024 vastgesteld dat de datakwaliteit voldoet aan de datakwaliteitseisen van het bestuur ('get clean') en dat de juiste maatregelen worden geïmplementeerd om de kwaliteit van de data op het gewenste niveau te behouden ('stay clean').

4.1 Beschikbaarheid van data

Tijdens de implementatiefase worden de SSPF-data beheerd op het bestaande MAIA-platform bij APS. De data in MAIA betreft gegevens die vanaf 2018 zijn geadministreerd. Daarvoor was SSPF zelfadministrerend.

De migratie van de administratie van SPN naar APS in 2018 is zorgvuldig voorbereid en gecontroleerd. Voorafgaand vond een project plaats om de administratieve data geschikt te maken voor overdracht. APS heeft een controlerapport opgesteld en EY heeft de conversie naar APS gecontroleerd via overeengekomen werkzaamheden (AUP). TripleA heeft de Technische Voorziening integraal nagerekend. Beide trajecten toonden aan dat er geen materiële of structurele fouten waren. De uitkomsten zijn destijds met DNB gedeeld. Vóór 2015 had SSPF een relatief eenvoudige regeling, met een eindloonregeling en een pensioenleeftijd die in 2005 werd verhoogd van 60 naar 65 jaar. Ook bij die wijziging van de regeling zijn uitgebreide controles uitgevoerd.

Als onderdeel van de Wtp-transitie vinden geen wijzigingen plaats in de data van SSPF. Er is wel sprake van migratie van data van het huidige IT-platform (MAIA) naar het nieuwe IT-platform (AllVida) van APS. Na de transitie vindt de pensioenadministratie plaats in AllVida. De data uit MAIA wordt gearchiveerd en blijft beschikbaar voor naslag. SSPF maakt afspraken met APS over de bewaartermijnen en blijvende beschikbaarheid van deze data. De data in (oude en nieuwe) pensioenadministratiesystemen is informatie waarop het records managementbeleid van APS van

toepassing is. Dit beleid kent lange wettelijke bewaartermijnen en wordt periodiek gemonitord als onderdeel van het controle raamwerk van APS.

Migratie en invaren

APS beschikt over een robuust controle raamwerk voor een gecontroleerde en integere datamigratie. Voor de datamigratie werkt APS samen met externe partner Data eXcellence (DX). Bij het invaren wordt gebruik gemaakt van de Actuarial Control Engine (ACE) van APS, waarop externe assurance wordt geleverd door Milliman.

4.2 Verrichte werkzaamheden datakwaliteit voor invaren

SSPF heeft voor de analyse en beheersing van de data en de datakwaliteit het in oktober 2022 door de Pensioenfederatie gepubliceerde "Kader Datakwaliteit" gehanteerd. Dit Kader biedt pensioenfondsen een gestructureerde aanpak om de juistheid, volledigheid en actualiteit van pensioendata te waarborgen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het doel is om fouten in de berekening van pensioenvermogens te voorkomen en een zorgvuldig, controleerbaar besluitvormingsproces te ondersteunen.

Het fonds heeft, in samenwerking met APS, alle fasen uit het Kader Datakwaliteit op gestructureerde wijze doorlopen. Het bestuur heeft daardoor inzicht gekregen in de datakwaliteit van het fonds en heeft op basis van de verstrekte rapportages een onderbouwd oordeel kunnen vormen over de datakwaliteit die nodig is om te kunnen invaren.

Kader datakwaliteit

Fase 1 Opzet datakwaliteit

1.1 Datakwaliteitsbeleid

- a. Risicobereidheid (kwalitatief)
- b. Correctie-/herzieningsbeleid

1.2 Kritische data-elementen (KDE)

Fase 3 Data-analyses en deelwaarnemingen

3.1 Data profiling

- a. Compleetheid
- b. Juiste typering
- c. Binnen domeinwaarde
- d. Distributiekenmerken

3.2 Data-analyse

- a. Generiek
- b. Specifiek

3.2 Data-analyse

- a. Generiek
- b. Specifiek

Fase 3 Risico-inventarisatie en -beoordeling

2.1 Risico-inventarisatie

2.1.1 Profiel pensioenuitvoerder

- a. Profiel en kenmerken pensioen
- b. Datakwaliteitsbeheersingsraamwerk en data stromen in processen
- c. Events
- d. Incidenten en klachten
- e. Tijdshorizon

2.1.2 Profiel deelnemers

- a. Deelnemersrisico-indicatoren (DRI's)
- b. Combinatie DRI's
- c. Risicogroepen vaststellen

2.2 Risicobeoordeling

- a. Risico-beschrijving
- b. Bruto risico
- c. Aanwezige beheersmaatregelen
- d. Netto risico
- e. Maximaal toegestane afwijking (MTA)

2.3 Vaststellen aanvullende activiteiten

- a. Aanvullende data-analyses/deelwaarnemingen
- b. Aanvullende beheersmaatregelen (stay clean)

Fase 4 Rapportage en beoordeling

4.1 Rapportage en beoordeling

- a. Datakwaliteit t.o.v. norm en MTA
- b. Rapporteren uitkomsten fase 2 en 3
- c. Analyse uitkomsten
- d. Beoordeling toereikendheid datakwaliteit
- e. Incidentele of structurele issues
- f. Prioritering tekortkomingen

4.2 Besluitvorming

- a. Door te voeren correcties
- b. Actieplan issues
- c. Besluit geaccepteerde risico's

4.3 Correcties uitvoeren

- a. Structurele issues
- b. Incidenten

4.4 Voorlopig oordeel bestuur over de datakwaliteit

Fase 5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant

Fase 6 Besluit over datakwaliteit voor invaren

.....→ Implementatieplan

Opzet datakwaliteit (fase 1)

In fase 1 van het Kader Datakwaliteit is het datakwaliteitsbeleid vastgesteld en zijn tevens de Kritieke Data-Elementen (KDE's) vastgesteld. Ook het correctie- en herzieningenbeleid is geactualiseerd en vastgesteld.

Risico-inventarisatie- en beoordeling (fase 2)

Van augustus tot en met december 2023 heeft SSPF tezamen met APS de risico-inventarisatie en risicobeoordeling uitgewerkt. Daarbij is gebruik gemaakt van de Good Practice van DNB, het Kader Datakwaliteit en de bestaande risicomangementaanpak binnen SSPF en APS. Tijdens de risico-inventarisatie is het risicoprofiel van SSPF in kaart gebracht. Voor elke KDE zijn de risico's geïdentificeerd, gewogen en voorzien van passende beheersmaatregelen. De risico-inventarisatie en -beoordeling heeft plaatsgevonden met inachtneming van de door het bestuur vastgestelde risicohouding en risicobereidheid. Het bestuur heeft fase 1 en fase 2 van het datakwaliteitsproces afgerond en vastgesteld op 21 maart 2024.

De risico-inventarisatie en -beoordeling zijn aangevuld naar aanleiding van het DNB-onderzoek Datakwaliteit bij APS en op basis van de uitkomsten van fase 3 en fase 4.

Data-analyses en deelwaarnemingen (fase 3)

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

Data Profiling: Bij data profiling is onderzocht in hoeverre de kenmerken van de data voldoen aan de verwachtingen en in hoeverre deze uitkomsten aanleiding geven voor aanvullend onderzoek. De analyse is gericht op het opsporen van mogelijke fouten in juistheid, compleetheid, bereik of distributie. Onderdeel van de distributieanalyse is het identificeren van outliers.



//

Op basis van alle voorgaande fasen stelt het bestuur vast dat de datakwaliteit zodanig is geborgd dat deze geen belemmering vormt voor de transitie per 1 januari 2027”

Generieke Analyses: Vervolgens zijn de 55 generieke analyses (zoals gedefinieerd in het Kader Datakwaliteit) uitgevoerd. Deze generieke analyses omvatten alle KDE’s in de administratie van APS en daarmee ook de KDE’s die door SSPF zijn geselecteerd.

Deelwaarnemingen: Als laatste stap in fase 3 zijn deelwaarnemingen uitgevoerd om specifieke deelnemersrisicogroepen nader te onderzoeken. De deelwaarnemingen zijn een aanvulling op de generieke analyses en zijn uitgevoerd op de processen met handmatige activiteiten.

Bevindingen

Op basis van de uitgevoerde data-analyses zijn de volgende bevindingen geïdentificeerd. Deze zijn beoordeeld door APS en SSPF, en vervolgens opgenomen in het herstelactieplan. De meeste observaties zijn incidenteel van aard en hebben geen (materiële) impact op de pensioenen (zie tabel 14).

Rapportage en beoordeling (fase 4)

SSPF heeft op 1 oktober 2024 een eindrapportage Project Datakwaliteit Wtp van APS ontvangen, waarin de resultaten van de fasen 2 en 3 zijn vastgelegd. Op basis van de uitkomsten van fase 3 is vastgesteld dat er drie bevindingen zijn met een impact hoger dan de vastgestelde MTA. Deze drie bevindingen zijn door APS in de operationele uitvoering gecorrigeerd. APS heeft dit bevestigd in het herstelplan en heeft tevens bevestigd dat alle overige correcties zijn opgelost voor 1 oktober 2024.

Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant (fase 5)

De uitgevoerde analyses bevestigen dat de datakwaliteit van SSPF op orde is. Uit de AUP-rapportage volgt één openstaand aandachtspunt met betrekking tot werkzaamheden van APS. Dit heeft betrekking op de aantoonbare aansluiting van de deelnemer-risico-indicatoren (DRI’s) op de pensioenadministratie bij APS. De aanpak die APS hanteert wijkt af van de standaard zoals opgenomen in het Kader Datakwaliteit. Deze afwijking is ook geconstateerd door de SFH-ACT en EY.

APS heeft een inventarisatie gemaakt (op basis van data en expertise en gevalideerd tijdens de gezamenlijke workshops tussen APS en SSPF) welke risicovolle events en incidenten zich hebben voorgedaan die van invloed kunnen zijn op de datakwaliteit en de beschikbaarheid van de data. Deze input is verwerkt in een systematische aanpak om risicovolle incidenten en events te identificeren.

De systematische analyse van klachten heeft waardevolle inzichten opgeleverd in risico's die relevant zijn voor de deelnemers van het pensioenfonds. Deze klachten zijn gebruikt als input voor het bepalen van de DRI en dragen bij aan het monitoren en verbeteren van de datakwaliteit. SPN en APS concluderen op basis van de doorlopen processtappen dat geen sprake is van restrisico's en dat aanvullende beheersmaatregelen niet nodig zijn. Het bestuur onderschrijft deze aanpak en conclusie en is van mening dat geen sprake is

Tabel 14: Observaties uit generieke analyses

GA-code	Analyseomschrijving	Aantal observaties met opvolging	Opvolging & impact
GA 01	De aangroei van de aanspraak is maximaal x (bijv. 2) maal de opgebouwde aanspraak gedeeld door de verstreken diensttijd.	1 van 7	Observatie is verklaard en het benodigde herstel heeft geen impact op de aanspraak. De observatie is incidenteel van aard en opgenomen als herstelactie in actieplan.
GA 17	Pensioenopbouw is kleiner of gelijk aan 100% opbouw bij actief dienstverband.	4 van 55	Observaties zijn verklaard en herstel is nodig met impact op de aanspraak. Drie observaties buiten MTA. Alle observaties zijn incidenteel van aard en opgenomen als herstelactie in het actieplan.
GA 28	Per deelnemer is maximaal één actief partnerschap aanwezig.	71 van 97	Observaties zijn verklaard en het benodigde herstel heeft geen impact op de aanspraak. De observaties zijn incidenteel van aard en opgenomen als herstelactie in het actieplan.
GA 47	De partnerrelatie van een deelnemer begint nadat iemand 18 jaar is.	1 van 26	Observatie is verklaard en het benodigde herstel heeft geen impact op de aanspraak. De observatie is incidenteel van aard en opgenomen als herstelactie in actieplan.
GA 49	De salarisverhogingen zijn kleiner dan x% (bijv. 15%) en salarisverlagingen zijn maximaal y% (bijv. 5%).	24 van 571	Drie observaties zijn verklaard en herstel is nodig met impact op de aanspraak (buiten de MTA). De overige 21 observaties zijn naar eerste onderzoek correct maar zijn ter extra controle voorgelegd aan het fonds. Alle observaties zijn incidenteel van aard en opgenomen als herstelactie in het actieplan.
GA 52	Er is geen sprake van een niet opgevraagd pensioen in combinatie met een afkoop/waardeoverdracht.	1	De observatie is verklaard en het benodigde herstel heeft geen impact op de aanspraak. De observatie is incidenteel van aard en is opgenomen als herstelactie in het actieplan.

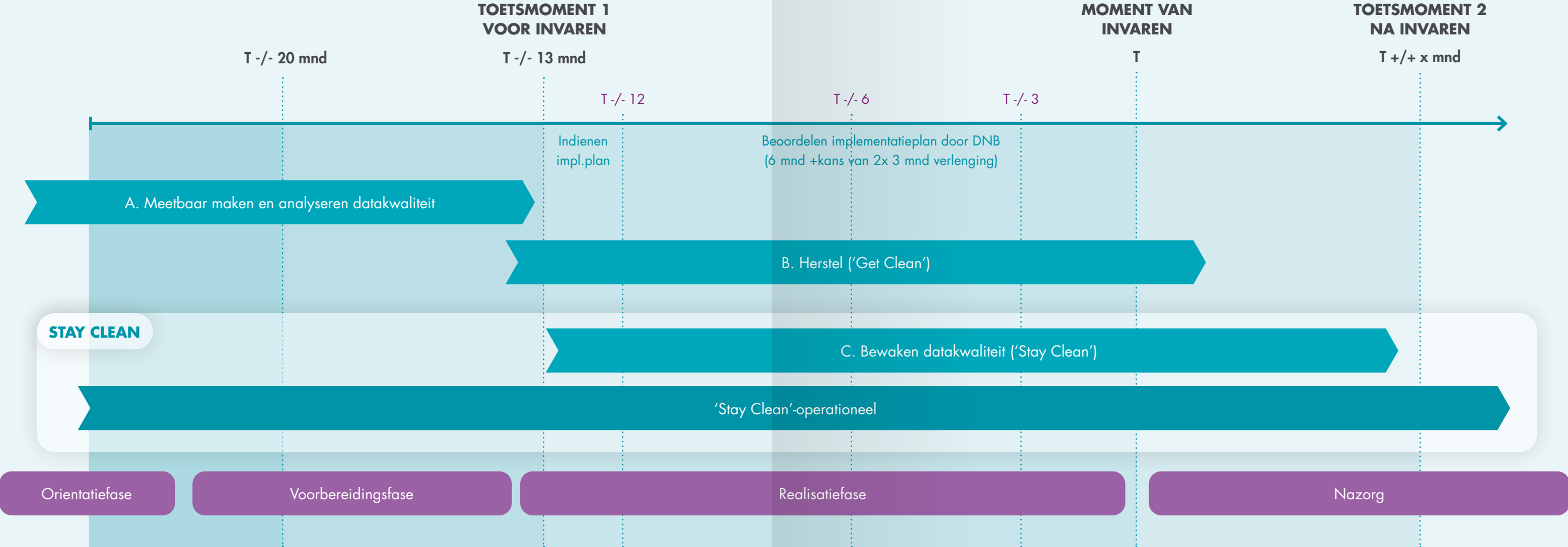
van een materieel risico ten aanzien van de datakwaliteit. Het bestuur ziet dan ook geen aanleiding om de aanpak te wijzigen of APS te verzoeken de aansluiting met de pensioenadministratie alsnog aan te leveren.

Op basis van alle voorgaande fasen stelt het bestuur vast dat de datakwaliteit zodanig is geborgd dat deze geen belemmering vormt voor de transitie per 1 januari 2027. De risico's zijn adequaat beheerst via de volgende maatregelen:

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

- Na de transitie verloopt de gegevensinwinning via de Uniforme Pensioenaangifte keten met ingebouwde volledigheid- /juistheid- / consistentiechecks.
- In 2023 vond een generieke datakwaliteitstoets inclusief herstel plaats met ondersteuning van Willis Towers Watson.
- APS heeft in opdracht van SSPF een ‘stay clean’-aanpak geïmplementeerd en rapporteert hierover periodiek aan het fonds.
- In opdracht van APS wordt door DX een datakwaliteitstoets uitgevoerd direct voorafgaand aan de datamigratie.
- Het fonds zorgt voor afdoende assurance op de juistheid en volledigheid van data voorafgaand aan datamigratie en gedurende de migratie en tijdens en na het invaren.

Fasering invaarplanning APS – datakwaliteit



- Actieve monitoring van de oorzaak van klachten (komt de klacht voort uit onvoldoende datakwaliteit) en adequaat herstel van die data.
- Sturen op werkgever en APS dat zij 'bij zijn' met verwerking van mutaties met ingangsdatum van vóór de overgang.

4.3 Belangrijkste risico's, 'complexe dossiers' en beheersingsmaatregelen

Het fonds heeft, in samenwerking met APS, een inventarisatie uitgevoerd naar risicovolle events en incidenten die zich hebben voorgedaan en

die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit en de beschikbaarheid van data. Deze input is verwerkt in een systematische aanpak om risicovolle incidenten en events te identificeren. Op basis van de inventarisatie zijn vijf risicovolle domeinen/deelnemersgroepen geïdentificeerd zoals hieronder puntsgewijs opgenomen. Voor elk van de vijf is vervolgens onderzocht welke van de 46 fonds-specifieke KDE's geraakt worden. Deze analyse heeft inzicht geboden in de relatie tussen klachten van deelnemers en de belangrijke datapunten die gemonitord moeten worden om de datakwaliteit te waarborgen. Eerdergenoemde analyse leidde tot een overzicht van incidenten. Voor elk van de incidenten is onderzocht welke van de 46 fonds-specifieke KDE's geraakt worden.

- Op basis hiervan zijn de volgende risicovolle domeinen/deelnemersgroepen gedefinieerd:
- Arbeidsongeschiktheid/arbeidsongeschikten;
 - Echtscheiding/gescheiden deelnemers en ex-partners;
 - Aftrekposten/deelnemers met 'BPFK'-aftrek (BPF Koopvaardij) of andere aftrekposten.

- DRI-incidenten omvatten de volgende risicovolle domeinen/deelnemersgroepen:
- Einddatum uitbetaling pensioen/deelnemers met een tijdelijke pensioenuitkering;
 - Hoogte toegekende (uitkerende) uitkering/pensioengerechtigden.

De systematische analyse van klachten heeft geleid tot inzicht in de risico's die relevant zijn voor de deelnemers van het pensioenfonds. Klachten van deelnemers hebben op deze wijze als input gediend in de bepaling van de DRI, en dragen bij aan het monitoren en verbeteren van de datakwaliteit.

Uit aanvullend onderzoek is gebleken dat geen sprake is van combinaties met andere DRI's.

Restrisico's en aanvullende beheersmaatregelen

SSPF en APS zijn bij het doorlopen van de processtappen tot de conclusie gekomen dat geen sprake is van restrisico's en dat derhalve geen aanvullende beheersmaatregelen nodig zijn.

De geïdentificeerde risico's (inclusief bovenstaande risicovolle domeinen) worden afdoende beheerst via de bestaande beheersmaatregelen, zoals opgenomen in de ISAE 3402 type 2 rapportage.

4.4 Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking (MTA)

SSPF heeft bij aanvang een risicobereidheid op datakwaliteit vastgesteld op het niveau Medium (Impact) en Medium (Kans). De MTA is de praktische vertaling van de kwalitatieve risicobereidheid voor datakwaliteit naar een kwantitatieve risicobereidheid op de individuele pensioenaanspraak. De MTA geeft aan welke mate van afwijking en soort risico's het fonds bereid is te accepteren bij het nastreven van haar doelstelling om een juiste en volledige pensioenadministratie te voeren. Gezien het stabiele proces van data-aanlevering en de reeds geïmplementeerde beheersmaatregelen is een MTA vastgesteld van 1% van het pensioenkapitaal met een absoluut minimumbedrag van 100 euro.

De huidige datakwaliteit wordt als voldoende beoordeeld. De analyses en deelwaarnemingen tijdens fase 3 uit het Kader Datakwaliteit hebben geleid tot drie bevindingen die de MTA overschreden en deze zijn inmiddels hersteld. De bevindingen die onder de MTA vielen, zijn al vóór het voorlopig besluit datakwaliteit (fase 4.4) door APS hersteld.

Tevens is door APS bevestigd dat de huidige beheersmaatregelen rondom het proces van aanlevering en verwerking van data, zoals opgenomen in de ISAE3402 type 2, in opzet, bestaan en werking effectief zijn.

4.5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden externe accountant

SSPF heeft de externe accountant (EY) opdracht gegeven om overeengekomen specifieke werk-

zaamheden (AUP) uit te voeren met betrekking datakwaliteit ten behoeve van het invaren naar een nieuwe pensioenregeling. De opdracht heeft als doel het pensioenfonds in staat te stellen te voldoen aan de rapportagevereisten zoals vermeld in het NBA/NOREA-document "Overeengekomen specifieke werkzaamheden Datakwaliteit – Wet toekomst pensioenen" van 22 juni 2023.

De AUP is gebaseerd op fase 5 van het Kader Datakwaliteit. Fase 5 van dit Kader betreft 'het verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant/externe IT-auditor'. In de reikwijdte van de overeengekomen specifieke werkzaamheden worden minimaal de in dit kader beschreven fasen en stappen opgenomen. Hierbij stelt de externe accountant vast dat de in dit kader beschreven fasen en onderliggende stappen zijn uitgevoerd en gedocumenteerd. De rapportage door SSPF is hiervoor het uitgangspunt.

In de AUP-rapportage vanuit de externe accountant staat één feitelijke bevinding die betrekking heeft op de werkzaamheden van APS. Deze bevinding betreft de frequentie van de DRI's en aantoonbare aansluiting daarvan op de pensioenadministratie. Door APS is een overzicht opgesteld van DRI's, een combinatie van DRI's en de frequentie. De aansluiting met de pensioenadministratie is niet beschikbaar. Door uitvoering van de volgende activiteiten borgt SSPF dat de geïdentificeerde DRI's afdoende zijn betrokken in de analyses en deelwaarnemingen:

1. De standaard activiteiten en analyses, waaronder data profiling op de geselecteerde KDE's, zijn gericht op het verzamelen en analyseren van alle relevante gegevens vanuit de pensioenadministratie van APS.
2. Naast de 55 generieke analyses en de distributieanalyse, zijn vijf deelwaarnemingen uitgevoerd om gedetailleerder inzicht te verkrijgen in de datakwaliteit.
3. Tevens vindt maandelijks een controle plaats door SSPF op de aanlevering van gegevens van de werkgever aan APS. Deze controle draagt bij aan de kwaliteit en volledigheid van de data die wordt gebruikt in de analyses.

Door deze maatregelen te implementeren, waarborgt SSPF dat de DRI's op een effectieve wijze en geregelde manier worden meegenomen in de analyses en dat de datakwaliteit continu wordt bewaakt. Het bestuur ziet op basis van de uitkomsten van het onderzoek geen aanleiding om de aanpak te wijzigen dan wel APS te vragen de aansluiting met de pensioenadministratie alsnog aan te leveren.

Met inachtneming van de input van de SFH's en de bespreking tijdens de vergadering op 18 november 2024, heeft het bestuur de AUP-rapportage formeel vastgesteld. Daarmee is fase 6 van het Kader Datakwaliteit afgerond. Het bestuur concludeert dat de datakwaliteit binnen de risicotolerantie van het fonds ligt en dat er voldoende waarborgen zijn getroffen om het invaren per 1 januari 2027 mogelijk te maken.

Datakwaliteit tijdens invaren

De administratie van de pensioenregeling vindt nu plaats in het administratiesysteem MAIA. De nieuwe Wtp-regeling wordt met ingang van 1 januari 2027 geadmistreerd in het AllVida-platform van APS. Tot het moment van invaren zijn met APS-afspraken gemaakt over het 'stay clean'-beleid. Deze afspraken worden richting de migratie waar nodig bijgesteld.

Voor het inlezen van de data wordt een draaiboek opgesteld, waarin alle stappen in detail zijn vastgelegd om het invaarmodel met de juiste gegevens te doorlopen. Zo dienen alle benodigde correcties uit het datakwaliteitsonderzoek te zijn afgerond en geldt vanaf circa 1 maand vóór de migratie een mutatiestop voor deelnemersmutaties.

De migratie naar de nieuwe IT-keten en de Wtp-regeling wordt in een zestal stappen gerealiseerd. Hierbij worden de ongewijzigde pensioenaanspraken overgezet van MAIA naar AllVida. Vervolgens wordt binnen de AllVida omgeving het invaren uitgevoerd met behulp van de rekenmodule ACE. De AllVida omgeving omvat daarmee altijd de eindstand FTK op basis waarvan wordt ingevaren.

Een integrale controle op het correct omrekenen en toewijzen wordt uitgevoerd door Actuariel Advies van APS. Om de externe accountant/certificerend actuaris/SFH te faciliteren vindt daarnaast een validatie plaats door een externe partij (Milliman). Het invaarrapport geeft inzicht in wat er per deelnemer exact is gebeurd.

Datakwaliteit na invaren

Het datakwaliteitsbeleid van SSPF zal door de transitie (migratie en invaren) niet veranderen. Wel zal na de migratie naar AllVida het overzicht van KDE's wijzigen door een andere inrichting van het IT-platform. Daarnaast wijzigt de uitvoering en monitoring van de datakwaliteit. Dit wordt richting de transitie door SSPF nader ingevuld en waar nodig herzien.

De rapportages die APS oplevert bij elke proefrun en productionele run:

- Migratieverslag: bevat de verantwoording van het verloop van de datamigratie naar de AllVida-keten;
- De invaarrapportage 4a en 4b: opgesteld conform de blauwdruk invaren;
- De invaarrapportage 5: legt de aansluiting vast tussen rapportages 4a en 4b

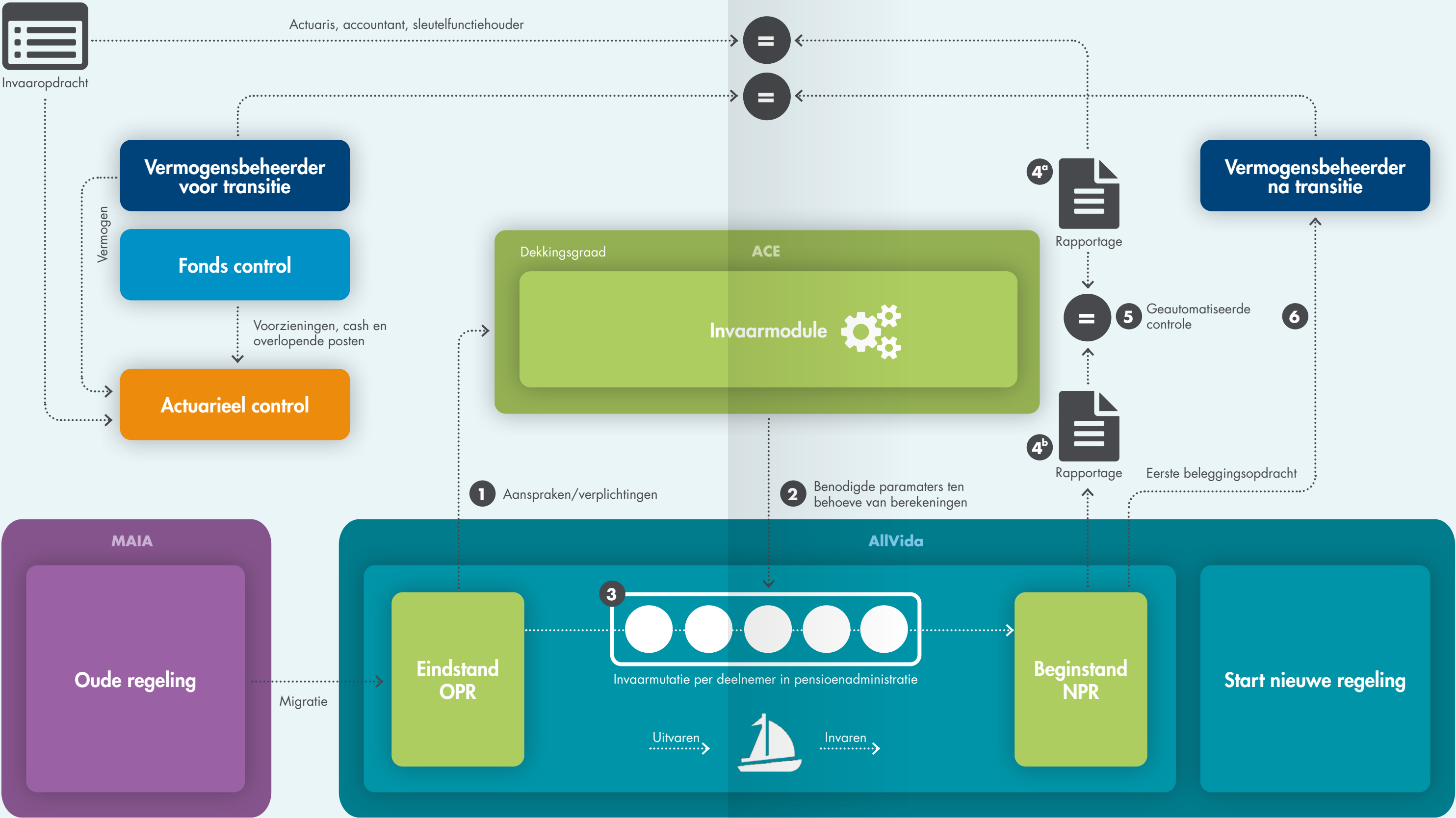
De (externe) assurance rondom de migratie bestaat uit drie onderdelen:

- Richtlijn 3000 verklaring: betreft de beheersing van de migratie- en invaarstraat en werking van het pensioenbeheersysteem. Deze verklaring wordt uiterlijk 1 maand vóór het invaren afgegeven.
- Rapport (externe) modelvalidatie van de invaarmodule en actuariële modelverklaring: uitgevoerd door een externe partij op de invaarmodule.
- Assurance door certificerend actuaris en accountant: Externe assurance certificerend actuaris en accountant vanuit de fondsen in het kader van Toetsmoment 2.

Verwerking van mutaties met terugwerkende kracht

Om te zorgen dat deelnemers het pensioen krijgen waar ze recht op hebben conform het

Invaarprocesstappen inclusief controles



//

Het onderzoek naar datakwaliteit is uitgevoerd conform het Kader Datakwaliteit"

pensioenreglement, worden indien nodig terugwerkende kracht (TWK) mutaties uitgevoerd. Dit zal ook gebeuren voor wijzigingen die betrekking hebben op de periode vóór invaren. Als in de nieuwe pensioenuitvoeringsketen mutaties worden gemeld die zich uitstrekken over de periode vóór de transitie, is het uitgangspunt dat handmatig (het aantal verwachte TWK-mutaties is zeer gering) een delta-premie wordt vastgesteld. Vervolgens wordt deze delta vertaald naar een delta-kapitaal in het nieuwe IT-systeem (AllVida). De uiteindelijke wijziging wordt via een reguliere mutatie in het nieuwe IT-platform verwerkt.

4.6 Conclusie data en datakwaliteit

Het onderzoek naar datakwaliteit is uitgevoerd conform het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Op basis van de opgestelde rapportages en de opinies van de SFH's (fase 6) heeft het bestuur tijdens de vergadering van 18 november 2024 vastgesteld dat de datakwaliteit voldoende is om het invaren verantwoord te kunnen uitvoeren. Deze vaststelling is op 8 mei 2025 herbevestigd.

Met dit besluit concludeert het bestuur dat de datakwaliteit binnen de vastgestelde risicobereidheid valt en dat de noodzakelijke waarborgen aanwezig zijn om het invaren per 1 januari 2027 op een beheerste en integere wijze te realiseren.





5 Evenwichtige transitie en aanwenden vermogen bij invaren

In dit hoofdstuk wordt de evenwichtigheid van de transitie naar de FPR, inclusief invaren, nader beschreven. Onderdeel hiervan is de uitwerking van het evenwichtigheidskader dat SSPF heeft opgesteld en waar het bestuur de voorstellen van Shell NL en de COR aan heeft getoetst bij het besluit tot aanvaarding van de opdracht. Tevens worden de werkwijze van invaren, de rekenmethodiek, de reserves, de omgang met het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen en met de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, de invulling van het compensatiepot en het noodprotocol toegelicht.

5.1 Evenwichtigheid algemeen

De Wtp schrijft voor dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet zijn. Zoals reeds in hoofdstuk 1 aangegeven zijn Shell NL en de COR primair verantwoordelijk voor de evenwichtige transitie. Zij bepalen immers de keuze voor de nieuwe pensioenregeling en de vormgeving daarvan, hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde en ingegane pensioenen en afspraken over eventuele compensatie. De beoordeling van de Wtp-transitie door het bestuur vindt plaats aan de hand van de doelstellingen en uitgangspunten die Shell NL en de COR hebben geformuleerd in het transitieplan. Deze doelstel-

lingen zijn opgenomen in paragraaf 1.2 van dit implementatieplan.

Daarnaast geldt voor het pensioenfonds een eigen verantwoordelijkheid in het kader van evenwichtige belangenafweging. Het bestuur van SSPF dient bij het besluit tot aanvaarding van de opdracht rekening te houden met de verschillende deelnemersgroepen binnen het pensioenfonds, alsmede de werkgever.

Onderdeel van deze beoordeling is de wettelijk verplichte vergelijking van de nieuwe situatie voor deelnemers (FPR) met de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou zijn voortgezet onder het huidige financieel toetsingskader (FTK).⁶ Bij deze vergelijking is het relevant om op te merken dat ongewijzigde voortzetting van pensioenopbouw in SSPF onder een FTK-regime in de toekomst wettelijk niet meer is toegestaan.

5.2 Evenwichtigheidskader SSPF

Reeds medio 2023 is het bestuur gestart met de ontwikkeling van een eigen evenwichtigheidskader waar het de (op dat moment) nog te ontvangen voorstellen van Shell NL en de COR voor de Wtp-transitie van SSPF aan zou kunnen toetsen.

⁶ Artikel 150e lid 1 Pensioenwet.

Bij de ontwikkeling van het evenwichtigheidskader heeft het bestuur de volgende uitgangspunten gebruikt:

- Het evenwichtigheidskader is overzichtelijk en simpel, met een aantal eenduidige principes.
- In het evenwichtigheidskader worden heldere keuzes gemaakt die richting geven aan de te zijner tijd te nemen besluiten door SSPF, zowel in het scenario dat Shell NL en de COR kiezen voor invaren als voor hard sluiten.
- Het proces om te komen tot een evenwichtigheidskader wordt zorgvuldig vormgegeven door het bestuur in samenspraak met het VO en de RvT.
- Het evenwichtigheidskader is leidend bij besluiten, maar is geen absolute waarheid.

Het evenwichtigheidskader van SSPF bestaat uit een achttal principes die hieronder worden beschreven. Het evenwichtigheidskader is in 2023 en 2024 door het bestuur verschillende malen besproken met zowel het VO als de RvT.

Principe 0: Procesevenwichtigheid

Het bestuur houdt bij besluitvorming in de transitie rekening met de belangen van alle stakeholders. Keuzes worden gemotiveerd onderbouwd met overwegingen, dilemma's en berekeningen. Het VO en de RvT worden door het bestuur tijdig meegenomen bij voorgenomen besluiten.

Onderbouwing:

- Het tijdig meenemen van het VO en de RvT leidt tot betere en completere besluitvorming.
- Een goede procesevenwichtigheid zorgt voor draagvlak onder stakeholders en voorkomt dat ze verrast worden door besluiten die door SSPF in de transitie worden genomen.

Principe 1: Missie van het fonds

SSPF is van mening dat, onafhankelijk van de transitie, de missie van het fonds zoveel als mogelijk overeind moet blijven. Daarom zal SSPF streven naar een oplossing waarbij het de op transitiemoment opgebouwde en ingegane pensioenen waardevast kan houden, conform de huidige doelstelling. Met waardevast wordt hierbij

bedoeld waardevastheid van de vóór de transitie opgebouwde en ingegane pensioenen.

Onderbouwing:

- De huidige missie van het fonds is om ingegane uitkeringen en premievrije pensioenaanspraken waardevast te houden.

Principe 2: Besluiten uit het verleden

SSPF is van mening dat het niet evenwichtig is om te corrigeren voor besluiten en effecten uit het verleden. Daarom doet SSPF op moment van transitie geen correcties van effecten uit het verleden, met uitzondering van eventuele indexaties die in het verleden niet zijn toegekend vanwege een te lage financiële positie of deflatie die nog moet worden verrekend.

Onderbouwing:

- Besluiten uit het verleden zijn door het bestuur toedertijd al op evenwichtigheid getoetst en zijn daarmee per definitie evenwichtig.
- Bovenstaande geldt voor alle in het verleden genomen besluiten, behalve voor niet toegekende indexaties vanwege een te lage financiële positie (wat op dit moment niet aan de orde is). Het alsnog toekennen van deze indexaties voor de transitie is in lijn met de missie van het fonds om de pensioenen waardevast te houden.

Principe 3: Invaren (1)

Door invaren wordt risico van de sponsor naar de deelnemers van SSPF verschoven. SSPF is van mening dat dit niet ten laste mag komen van opgebouwde en ingegane pensioenen van deelnemers en de huidige indexatie-verwachting. SSPF is van mening dat de gevolgen van invaren evenwichtig over de verschillende generaties moeten zijn verdeeld.

Onderbouwing:

- Bij SSPF is momenteel sprake van een sponsorgarantie, waardoor sprake is van een hoge mate van zekerheid rondom het waarmaken van de reële pensioenambitie van het fonds.

Principe 4: Invaren (2)

SSPF vindt het bij invaren van belang dat de pensioenen van oudere deelnemers beschermd worden.

Onderbouwing:

- Omdat oudere deelnemers, vanwege de kortere beleggingshorizon, minder onzekerheid in hun pensioen kunnen opvangen dan jongere deelnemers vindt SSPF het belangrijk dat de pensioenen van oudere deelnemers in de transitie beschermd worden.

Principe 5: Sponsorgarantie (1)

SSPF is van mening dat de waarde van de sponsorgarantie niet kan ontbreken in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

Onderbouwing:

- Het bestuur realiseert zich dat bij het volgen van het standaard transitiepad, waarbij de opgebouwde en ingegane pensioenen worden ingevaren in het nieuwe stelsel, de sponsorgarantie komt te vervallen.
- De sponsorgarantie vertegenwoordigt een echte waarde voor de deelnemers. Dit betreft niet alleen een financiële waarde, maar ook een emotionele waarde.
- Het bestuur vindt daarom dat tegenover het wegvallen van de sponsorgarantie bij invaren een financiële bijdrage van de werkgever zou moeten staan.

Principe 6: Sponsorgarantie (2)

SSPF zal bij een invaarverzoek vooral oordelen of voldoende kapitaal in de transitie zoveel als mogelijk wordt meegegeven om de huidige missie van het fonds ook na de transitie zoveel als mogelijk te kunnen blijven voortzetten. Daarbij zal SSPF ook kijken naar de afspraken over de risico's in de periode tussen het aanleveren van het transitieplan en het definitieve invaarmoment.

Onderbouwing:

- Het bestuur realiseert zich dat de waarde van de sponsorgarantie daalt als de dekkingsgraad stijgt en afhankelijk is van assumpties

die worden gebruikt in de waardering hiervan (startdekkingsgraad, rente, lengte waarderingsperiode etc.).

- Het bestuur neemt als uitgangspunt het bestaande beleid dat zich met name richt op de hoogte van de reële dekkingsgraad, waarbij het zekerstellen van een koopkrachtig pensioen voor deelnemers het uitgangspunt is.

Principe 7: Afschaffing doorsneesystematiek

SSPF is van mening dat een oplossing voor de compensatie van de doorsneesystematiek primair bij Shell NL en de COR ligt. Als de compensatie van de doorsneesystematiek uit fondsmiddelen moet worden betaald creëert dit een evenwichtigheidsdynamiek binnen het fonds. SSPF vindt het daarom niet evenwichtig hier fondsmiddelen voor te gebruiken als de missie van het fonds om de op het transitiemoment ingegane pensioenen en opgebouwde aanspraken waardevast te houden daardoor in gevaar komt.

Onderbouwing:

- Bij invaren kan een deel van het fondsvermogen gebruikt worden voor compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hier zullen de actieve deelnemers van profiteren (ten koste van de overige deelnemers). SSPF vindt dat dit alleen evenwichtig als de op transitiemoment opgebouwde en ingegane pensioenen van de dan aanwezige deelnemers conform de huidige missie van het fonds zoveel als mogelijk waardevast gehouden kunnen worden.

Principe 8: Uitlegbaar- en uitvoerbaarheid

Bij de keuzes die SSPF in transitie maakt staat eenvoud, begrijpelijkheid en uitlegbaarheid voorop. Daarom begint SSPF tijdig met communiceren richting alle deelnemersgroepen om ze te laten weten wat ze van SSPF kunnen verwachten.

Onderbouwing:

- Voor het draagvlak onder deelnemers is het essentieel dat ze de transitie bij SSPF



begrijpen. Technisch gelijk hebben mist zijn doel als deelnemers de keuzes en effecten niet kunnen volgen.

- Begrijpelijkheid kan ook de kans op acceptatie vergroten bij deelnemersgroepen (al leidt begrijpelijkheid niet per definitie tot acceptatie en vice versa).
- Eenvoud staat ook voor uitvoerbaarheid tegen acceptabele kosten. Uitvoerbaarheid is een belangrijk thema dat door dit principe gedekt wordt.

5.3 Invaarverzoek aan SSPF

Shell NL en de COR hebben in het transitieplan aan SSPF het verzoek gedaan om conform het uitgangspunt van de wetgever ('invaren, tenzij') de op de transitiedatum opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen in de nieuwe pensioenregeling, indien de dekkingsgraad van SSPF voorafgaand aan de transitie minimaal 125% bedraagt. Met invaren wordt bedoeld het omzetten van de opgebouwde en ingegane pensioenen door middel van een interne collectieve waardeoverdracht binnen hetzelfde pensioenfonds.⁷ Hierdoor blijven huidige en toekomstige pensioenen bij elkaar in één pensioenregeling en bij één en hetzelfde pensioenfonds.

In het geval van SSPF biedt een invaartransitie volgens Shell NL en de COR een voordeel voor alle deelnemers. Een belangrijk uitgangspunt is dat Shell Nederland en de COR niet koste wat het kost willen invaren en daarom een hoge minimale invaardekkingsgraad van 125% hanteren. Dit is toegelicht in het transitieplan. Op het moment van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kunnen de al opgebouwde en ingegane pensioenen omgezet worden naar het nieuwe stelsel en de buffers aan deelnemers worden toegedeeld. Hierdoor kunnen de minder strenge regels voor het vormen van buffers in de Wtp, het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid 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.

Het is aan SSPF om te besluiten over de bestemming van het fondsvermogen. Deze vermogensbestemming dient echter wel aan te sluiten bij de in het transitieplan door Shell NL en de COR vastgestelde doelstellingen. In dat kader hebben Shell NL en de COR het volgende aan SSPF meegegeven:

Nadat de wettelijk verplichte reserves - de operationele reserve en het minimaal vereist eigen vermogen - zijn gefinancierd, wordt het meerdere aangewend voor de volgende doelstellingen:

- **Risicomitigatie ten behoeve van pensioengerechtigden** 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 RDR en indien nodig aanvullende maatregelen.
- **Adequate compensatie voor actieve deelnemers** door het inrichten van een compensatiedepot. Dit depot dient ter compensatie van het nadeel dat actieve deelnemers ondervinden in hun toekomstige pensioenopbouw (veroorzaakt door de invoering van de leeftijdsafhankelijke 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 deelnemers⁸. Bij een eventuele aanpassing van toedeling uit hoofde van deze randvoorwaarde, worden de beschermingseffecten vanuit de RDR op pensioenuitkomsten ook meegenomen. Verder is het uitgangspunt dat actieve deelnemers hetzelfde worden behandeld als gewezen deelnemers, zodat

⁷ Artikel 150m Pensioenwet.

⁸ Ten aanzien van op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen moet in meer dan 67% van de geprojecteerde economische scenario's sprake zijn van een hogere pensioenverwachting voor alle deelnemersgroepen en alle leeftijdscohorten in vergelijking met het alternatieve scenario van hard sluiten.

bij de toedeling van het restant aan beschikbaar vermogen alle deelnemers binnen hetzelfde geboortjaar gelijk worden behandeld.

2. Er is vervolgens ruimte voor het bestuur van SSPF om af te wijken van deze toedeling indien dat op moment van daadwerkelijke implementatie nodig wordt geacht uit hoofde van evenwichtigheid, wederom met dezelfde uitgangspunten en randvoorwaarden als bij de toedeling conform de netto profijt methode zoals hierboven beschreven. Indien 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.

5.4 Rol en verantwoordelijkheid SSPF bij invaarverzoek

De keuze om aan SSPF een invaarverzoek te doen is aan Shell NL en de COR. De Wtp geeft SSPF geen bevoegdheid om de voor- of nadelen van invaren ten opzichte van hard sluiten opnieuw te beoordelen. Nu door Shell NL en de COR een invaarverzoek aan SSPF is gedaan, dient het bestuur zich exclusief op het al dan niet kunnen honoreren van het invaarverzoek te richten.

Een pensioenfonds mag een invaarverzoek alleen afwijzen als⁹:

- a. sprake is van strijd met wettelijke voorschriften;
- b. de effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen als geheel tot onevenwichtig nadeel zouden leiden voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden;
- c. invaren niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De drie bovengenoemde afwijzingsgronden zijn voor het bestuur limitatief. Andere afwijzingsgron-

den ten aanzien van een invaarverzoek zijn wettelijk niet toegestaan. Het bestaan van een sponsorgarantie, zoals bij SSPF het geval is, wordt in de Memorie van Toelichting en de parlementaire behandeling van de Wtp enkele malen als een reden genoemd om eventueel niet in te varen. De Wtp schrijft echter niet voor dat een bijstortgarantie per definitie aanleiding is om geen invaarverzoek te doen, danwel voor een pensioenfonds reden is om een invaarverzoek af te wijzen.

Bij SSPF is het vervallen van de sponsorgarantie in geval van invaren evenwel een belangrijk element in de afwegingen rondom evenwichtigheid die het bestuur van SSPF moet maken alvorens het tot opdrachtaanvaarding kan overgaan. De evenwichtigheidstoetsing en beoordeling door het bestuur komt uitgebreid aan de orde in hoofdstuk 7. In dat hoofdstuk wordt ook de toetsing of het voorgenomen invaarbesluit tot onevenwichtig nadeel zou kunnen leiden voor groepen deelnemers binnen SSPF (ad b) toegelicht.

5.5 Transitiebijdrage Shell NL voor vervallen sponsorgarantie

Het bestuur heeft in zijn evenwichtigheidsprincipes opgenomen dat in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie de waarde van de sponsorgarantie niet kan ontbreken en dat bij een invaarverzoek beoordeeld wordt of voldoende kapitaal wordt meegegeven door de werkgever om de huidige missie van het fonds zoveel al mogelijk te kunnen voortzetten.

Het bestuur heeft zich, toen bleek dat Shell NL en de COR een invaarverzoek zouden gaan doen, goed laten voorlichten over de gevolgen van het vervallen van de sponsorgarantie door onder andere Ortec Finance en Cardano. Daarnaast is door Ortec Finance een waardering uitgevoerd van de sponsorgarantie op basis van verschillende scenariosets en aannames. Door SSPF is vervolgens op basis van deze waarderingen vastgesteld dat de in het transitieplan opgenomen dekkings-

graadafhankelijke bijdrage past binnen de door het bestuur gestelde kaders.

De totale bijdrage is als volgt vastgesteld:

- Bij een dekkingsgraad van 135% of hoger wordt een bedrag van €500 miljoen betaald.
- Bij een dekkingsgraad gelijk aan of hoger dan 130% maar lager dan 135% wordt een bedrag van €650 miljoen betaald.
- Bij een dekkingsgraad gelijk aan of hoger dan 125% maar lager dan 130% wordt een bedrag van €850 miljoen betaald.

Met de werkgever is daarbij afgesproken dat de sponsor in de jaren 2025 en 2026 een hogere premie kan betalen dan de volgens de uitvoeringsovereenkomst overeengekomen premie, waardoor een gedeelte van bovengenoemde bijdrage gespreid kan worden betaald.

5.6 Werkwijze invaren en omrekenmethodiek

In het transitieplan is door Shell NL en de COR opgenomen dat het vermogen van SSPF, na afsplitsing van de wettelijke voorzieningen, de RDR en de reserve voor compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek, in principe wordt toegedeeld aan de individuele deelnemers op basis van een gelijk netto profijt effect.¹⁰ Met het oog op evenwichtigheid geldt hierbij de randvoorwaarde dat voor elk leeftijdscohort geldt dat ze er op basis van de op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen in minimaal 67% van de scenario's op vooruit gaan.

Omrekenmethodiek

De Wtp schrijft voor dat het pensioenfonds een keuze moet maken uit de volgende twee rekenmethoden: de standaardmethode of de Value Based ALM-methode (VBA-methode). Daarbij geldt de standaardmethode als wettelijke default, tenzij

hiermee onvoldoende recht kan worden gedaan aan de fonds-specifieke kenmerken. De VBA-methode wordt over het algemeen complexer gevonden als gevolg van achterliggende berekeningen, maar biedt mogelijkheden om nauwkeuriger aan te sluiten bij fonds-specifieke eigenschappen, zoals een hoge dekkingsgraad of een bijstortingsverplichting, die beide bij SSPF aan de orde zijn.

Shell NL en de COR zijn in het transitieplan voor de verdeling van het vermogen van SSPF bij invaren uitgegaan van de VBA-methode, omdat zij van mening zijn dat daarmee meer recht wordt gedaan aan de fonds-specifieke eigenschappen van SSPF. Daarbij wordt in het transitieplan aangegeven dat toedeling van het vermogen zoals Shell NL en de COR voor ogen hebben – het gelijke netto profijt effect - ook past binnen de vrijheidsgraden van de standaardmethode voor invaren.

Gebruik VBA-methode kan leiden tot een juridisch risico van non-compliance

Een wettelijke randvoorwaarde bij het gebruik van de VBA-methode is dat de inclusieve marktwaarde van de opgebouwde en ingegane pensioenen na invaren minimaal gelijk is aan of groter is dan de inclusieve marktwaarde van de opgebouwde en ingegane pensioenen vóór het invaren.¹¹ In de Memorie van Toelichting behorende bij de Wtp is opgenomen dat bij het gebruik van de VBA-methode feitelijk altijd aan deze voorwaarde wordt voldaan.¹²

Tijdens het besluitvormingsproces binnen SSPF heeft het bestuur echter geconstateerd dat er scenariosets kunnen zijn waaronder niet aan deze voorwaarde wordt voldaan. Hetgeen in de Memorie van Toelichting is opgenomen blijkt dus niet automatisch juist te zijn. De achterliggende reden hiervoor is het specifieke karakter van SSPF, waarmee in de wetgeving geen rekening gehouden is.

⁹ Artikel 150l lid 1 en lid 4 Pensioenwet

¹⁰ Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Door het netto profijt van de huidige pensioenregeling op basis van de op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen (vóór invaren) af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling (na invaren), wordt de eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk gemaakt. Deze herverdelingseffecten laten zien of leeftijdscohorten erop voor- of achteruit gaan door invaren. Netto profijt zegt niets over de pensioenuitkomsten voor deelnemers.

¹¹ Artikel 150n lid 4 Pensioenwet.

¹² Tweede Kamer, 36067, nr.3, p. 103.



Bestaande partnerpensioen- en wezenpensioen-uitkeringen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling en per 1 januari 2027 omgezet naar variabele uitkeringen”

SSPF heeft daarom contact gezocht met DNB over dit vraagstuk. Met het gebruik van de VBA-methode loopt SSPF immers op transitiedatum een niet van tevoren in te schatten risico op non-compliance met de wet. Uit gesprekken met DNB bleek dat op dit moment geen realistische oplossingen beschikbaar zijn om dit risico bij het gebruik van de VBA-methode weg te nemen. Daarmee is de VBA-methode voor SSPF geen werkbare methode.

Gebruik standaardmethode leidt tot dezelfde uitkomsten zonder risico op non-compliance met de Wtp

Hoewel door Shell NL en de COR in het transitieplan is uitgegaan van invaren via de VBA-methode, is de doelstelling van hen om in te varen op basis een gelijk netto profijt effect. Hierbij geldt de randvoorwaarde dat voor elk leeftijdscohort sprake is van een gelijke minimale kans van 67% op verbetering van pensioenuitkomsten ten aanzien van bestaande opgebouwde en ingegane pensioenen. Dit doel is ook te bereiken door in te varen via de standaardmethodiek met een levenslange spreidingsperiode. Binnen die methodiek kan zonder voornoemd risico uitgekomen worden op de gewenste doelstelling. Het toepassen van de standaardmethode in plaats van de VBA-methode leidt daarmee niet tot wijziging van het (gewenste) resultaat voor deelnemersgroepen en is daarmee voor SSPF een werkbare methode.

Om zeker te zijn dat wordt voldaan aan wet- en regelgeving heeft het bestuur - na afstemming met externe adviseurs en toezichthouder DNB - besloten om in plaats van de VBA-methode de standaardmethode toe te passen, zonder dat daarbij afgeweken wordt van de invaardstelling van Shell Nederland en de COR. Bijkomend voordeel van het gebruik van de standaardmethodiek is dat

de implementatie van het invaren en de assurance daarop voor SSPF gemakkelijker wordt. Het standaard invaarproces dat APS toepast bij andere pensioenfondsklanten kan ook bij SSPF worden toegepast. Het gebruik van de VBA-methodiek zou tot extra uitvoeringsrisico's leiden.

5.7 Omgang met nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

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

Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen betreft het partnerpensioen en het wezenpensioen. Bestaande partnerpensioen- en wezenpensioenuitkeringen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling en per 1 januari 2027 omgezet naar variabele uitkeringen.

(Tijdelijk) partnerpensioen

Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering betreft in de nieuwe regeling een risicodekking en bedraagt 20% van het pensioengevend inkomen tot het maximum pensioengevend salaris. Naast een dekking voor een levenslang partnerpensioen komt er ook een dekking voor een tijdelijk partnerpensioen ter grootte van het fiscaal maximale ANW-hiaat. Het op de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen (bij overlijden vóór de pensioendatum) wordt, conform de wet- en regelgeving, geëerbiedigd. Dat geldt

ook als de betrokken deelnemer uit dienst treedt en geen sprake is van uitgaande waardeoverdracht. Nieuw ontstane uitkeringen van het partnerpensioen worden variabel.

Na het eindigen van de deelneming sluit de pensioenregeling aan op de wettelijke verplichting om de dekking van het partnerpensioen voort te zetten. De dekking loopt dan gedurende maximaal drie maanden door of zo lang als de deelnemer recht heeft op een WW-uitkering of Ziektewetuitkering. Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen wordt in de nieuwe pensioenregeling op basis van risicodekking verzekerd en bedraagt per wees 8% van het pensioengevend inkomen tot het maximum. Er is een dubbele dekking bij volle wees. Het op de transitiedatum opgebouwde wezenpensioen (bij overlijden vóór de pensioendatum) wordt, conform de wet- en regelgeving, geëerbiedigd. Nieuw ontstane uitkeringen van het wezenpensioen worden variabel.

Arbeitsongeschiktheidsuitkeringen

De nieuwe pensioenregeling van SSPF kent geen verzekering voor een uitkering in het geval van arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering wordt naar verwachting per 1 januari 2026 door de werkgever buiten de pensioenregeling van SSPF gebracht en verzekerd bij een nog nader te bepalen verzekeraar. Dit betreft naar verwachting ook reeds ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die via een externe collectieve waardeoverdracht buiten SSPF worden geplaatst. Omdat arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor SSPF in de Wtp-transitie geen rol meer spelen, wordt dit in het implementatieplan verder buiten beschouwing gelaten.

Premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVI) blijft onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Afstemming vindt plaats met Shell NL en de COR over de

hoogte van de PVI die zal worden toegepast. De intentie van het fonds is dat PVI wordt toegepast op 23% van de pensioengrondslag (werkgeversbijdrage van 21% en verplichte werknemersbijdrage van 2%). De voortzetting van premiebetaling van 23% in totaal (bij arbeidsongeschiktheid) is voor rekening van het pensioenfonds.

Voor deelnemers met een op 1 januari 2027 reeds ingegane PVI geldt de wettelijke verplichting dat zij de toezegging van de actieve deelnemers volgen en dus over gaan naar de vlakke premie. Actieve deelnemers krijgen voor de overgang naar de vlakke premie een compensatie uit het compensatiedepot. Voor deelnemers met een ingegaan PVI zal een deel van de bestaande financiering daarvoor worden toegevoegd aan het compensatiedepot en zij zullen derhalve eenzelfde compensatie als actieve deelnemers uit het compensatiedepot ontvangen. Ook deelnemers die na 1 januari 2026 recht krijgen op PVI zullen eenzelfde compensatie als actieve deelnemers uit het compensatiedepot ontvangen.

5.8 Operationele reserve

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel moet het eigen vermogen ter hoogte van ten minste het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) van SSPF voor invaren initieel worden gevuld vanuit het collectieve fondsvermogen, ongeacht de dekkingsgraad op het moment van transitie. De definitieve hoogte van het benodigde MVEV wordt berekend bij invaren, waarbij rekening wordt gehouden met de in de wet vastgelegde rekenregels. SSPF zal op transitiemoment een eigen vermogen uit het totale fondsvermogen afsplitsen ter dekking van de volgende risico's:

1. Minimaal Vereist Eigen Vermogen
2. Onvoorziene kosten bij invaren
3. Resultaten op arbeidsongeschiktheid, overlijden en kosten (voor zover niet herverzekerd)
4. Kosten juridische procedures (los van invaren)
5. Niet opgeëiste pensioenen (indien noodzakelijk)
6. Terugwerkende kracht mutaties

7. Herijking actuariële grondslagen en kostenvoorziening
8. Toepassing hardheidsclausule voor schrijnende gevallen

Momenteel is rekening gehouden met een operationele reserve van 2% van het totale fondsvermogen. In de tweede helft van 2025 vindt nader onderzoek plaats naar de exact benodigde hoogte van de operationele reserve, omdat dan ook meer bekend is over bijvoorbeeld het al dan niet herverzekeren van de risico's van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid en overlijden. Als gevolg van de hiervoor nog te maken keuzes kan de operationele reserve wellicht lager vastgesteld worden dan 2%.

5.9 Invulling risicodelingsreserve

Bij toepassing van de standaardmethode is bestuurlijke ruimte beschikbaar voor de inzet van fondsvermogen bij invaren. De bestuurlijke ruimte hangt af van de dekingsgraad bij invaren. Hierna wordt ingegaan op de bestuurlijke keuzes die het bestuur van SSPF heeft gemaakt bij de invulling van de RDR. Dit betreft de volgende keuzes, die het bestuur van SSPF met ALM-onderzoek heeft onderbouwd:

1. Toegevoegde waarde en omvang van de RDR
2. Vul- en uitdeelregels van de RDR
3. Maximum omvang van de RDR

Ad 1) Toegevoegde waarde en omvang van de RDR

In het transitieplan is opgenomen dat minimaal €500 miljoen dient te worden ingezet voor risico-mitigerende maatregelen voor pensioengerechtigden. Met dit bedrag wordt een RDR gevormd, die tot doel heeft de gemiddelde kans op verlaging van de pensioenuitkeringen in de eerste vijftien jaar na de transitie terug te brengen naar minder dan 5%. Daarbij is door Shell NL en de COR aangegeven dat, als SSPF dit wenst, meer

middelen voor een RDR vrijgemaakt kunnen worden. De maximale initiële omvang mag 15% van de aanwezige fondsbuffers bedragen, met een absoluut maximum van € 1 miljard.

- a. Het bestuur heeft in het ALM-onderzoek bekeken of het toegevoegde waarde heeft om een RDR in te richten. Nadat deze vraag bevestigend was beantwoord is bekeken welke omvang de RDR initieel zou moeten hebben, gegeven de doelstelling die hiervoor door Shell NL en de COR is meegegeven. Het ALM-onderzoek van SSPF heeft geleid tot de volgende inzichten: Voor pensioengerechtigden in de uitkeringsfase heeft het toevoegen van een RDR van €500 miljoen een significante mitigerende impact op de kans op een verlaging in enig jaar in de 15 jaar na de transitie. Bij een RDR van €500 miljoen wordt voldaan aan de in het transitieplan gestelde voorwaarde om de gemiddelde kans op een verlaging in de eerste 15 jaar na de transitie kleiner dan 5% te laten zijn.
- b. Het toevoegen van een RDR van €500 miljoen leidt ook tot een substantiële daling van de kans op een lagere pensioenuitkering na 10 jaar.
- c. Indien een RDR aanwezig is, neemt de omvang van een potentiële verlaging fors toe. Dit komt doordat in langdurige negatieve scenario's meerdere negatieve aanpassingen in eerste instantie worden uitgesteld door de RDR, maar vervolgens in één keer moeten worden doorgevoerd op het moment dat de RDR leeg is.
- d. Indien de RDR initieel gevuld wordt met €500 miljoen is de RDR in slechts 15% van de scenario's leeg na 15 jaar. Hierdoor kunnen naar verwachting ook toekomstige generaties pensioengerechtigden profiteren van de RDR.
- e. Als de RDR met meer geld gevuld zou worden dan €500 miljoen, daalt de gemiddelde kans op een verlaging in de eerste 15 jaar na de transitie nog iets verder. Dan is echter ook sprake van groei van de RDR in het mediane scenario, waardoor intergenerationele effecten zullen optreden. Het zijn dan de toekomstige generatie pensioengerechtigden die profiteren van de extra middelen in de RDR.

Uit de doorrekeningen van SSPF blijkt dat een RDR een effectief middel is om het neerwaartse risico in de uitkeringsfase te mitigeren, zoals ook in het tran-



sitieplan is aangegeven. Uit de doorrekeningen blijkt ook dat, gegeven de doelstelling dat de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 15 jaar na transitie kleiner dan 5% moet zijn, een initiële vulling van de RDR met een bedrag van €500 miljoen het beste bij deze doelstelling past. Derhalve heeft het bestuur besloten een RDR in te richten en deze initieel te vullen met €500 miljoen.

Ad 2) Vul- en uitdeelregels van de RDR

In het transitieplan is het uitgangspunt dat de RDR initieel gevuld wordt op het transitiemoment en dat deze daarna niet verder gevuld wordt, anders dan met het rendement dat behaald wordt uit het beleggen van de RDR. Het voorstel is derhalve om geen extra middelen uit de premie toe te schrijven aan de RDR. Omdat met een initiële vulling van de RDR aan de doelstelling uit het transitieplan wordt voldaan en de ALM-studie aantoont dat de RDR in het mediane scenario na 15 jaar met meer dan € 500 miljoen gevuld is, is er in de optiek van het bestuur van SSPF geen noodzaak om de RDR na het transitiemoment verder te vullen hetzij uit de premie van actieve deelnemers, hetzij uit de kapitalen die de actieve en gewezen deelnemers inbrengen in de collectieve toedelingskring.

Omdat de doelstelling van de RDR is om de kans op een verlaging in de eerste 15 jaar te mitigeren, is de RDR in het ALM-onderzoek ongelimiteerd gebruikt om een verlaging in enig jaar te voorkomen. Een groot nadeel van het introduceren van additionele uitdeelregels, zoals het limiteren van de inzet van de RDR, is dat deelnemers op korte termijn te maken kunnen krijgen met verlagingen terwijl in de navolgende jaren geen aanspraak wordt gedaan op de RDR en dus een dergelijke verlaging 'onnodig' kan blijken.

Alles in overweging nemende heeft het bestuur besloten geen additionele vulregels vast te stellen voor de RDR anders dan de initiële vulling op transitiemoment en ook géén additionele uitdeelregels te hanteren en de RDR ongelimiteerd in te zetten om de kans op een verlaging te minimaliseren conform de doelstelling van de RDR.

De RDR wordt ingezet in de uitkeringsfase om verlagingen van pensioenuitkeringen te voorkomen in de eerste jaren na de transitie. De RDR wordt ingezet als in enig jaar (rekening houdend met het uitsmeren van resultaten – dempingssystematiek) de uitkering voor een pensioengerechtigde lager uitvalt dan in het jaar ervoor. De RDR wordt dan zodanig ingezet dat de uitkering in dat jaar wordt aangevuld om de uitkering op hetzelfde niveau te houden als het jaar ervoor. Dit wordt ook wel de “Ortec-methode” genoemd.¹³

Ad 3) Maximum omvang RDR

De Wtp schrijft voor dat de RDR niet groter mag zijn dan 15% van het totale fondsvermogen. Indien uitgegaan wordt van een RDR van €500 miljoen dan bedraagt de RDR circa 2% van het totale fondsvermogen. Op basis van het door het bestuur uitgevoerde ALM-onderzoek en vanwege het feit dat SSPF een (zacht) gesloten fonds is dat qua omvang binnen afzienbare tijd kleiner wordt, acht het bestuur het zinvol om de RDR te begrenzen. Omdat blijkt dat de RDR in slechts een beperkt aantal scenario's na 15 jaar uitkomt boven de 3% en ook nog aan de doelstellingen van het transitieplan wordt voldaan als de RDR wordt begrensd op 2%, heeft het bestuur besloten om de RDR te begrenzen op een omvang van 2,5%. Het bestuur zal op het moment dat de RDR hier bovenuit stijgt het gesprek hierover aangaan en heeft niet op voorhand een bestemming vastgelegd voor het meerdere.

5.10 Invulling compensatiedepot

De Wtp maakt het expliciet mogelijk om fondsvermogen aan te wenden ten behoeve van de financiering van een adequate compensatie voor actieve deelnemers die nadeel ondervinden als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Door enerzijds een bescherming voor pensioengerechtigden te faciliteren en anderzijds een com-

pensatie voor actieve deelnemers te financieren uit de buffer van SSPF, ontstaat volgens het bestuur een balans voor wat betreft de aanwending van een deel van de buffer voor specifieke doeleinden. Gezien de verwachte omvang van de totale kosten van deze beide maatregelen in verhouding tot de totale omvang van de buffers, leidt dit niet tot onevenwichtig nadeel bij (één of meer groepen van) deelnemers. Gewezen deelnemers delen mee in de effecten van de toedeling van de overgebleven buffer, waarbij het basisuitgangspunt is dat deze wordt verdeeld in lijn met de verdeelregels van de huidige pensioenregeling. Ook delen oudere actieve deelnemers en gewezen deelnemers mee in de RDR voor pensioengerechtigden zolang deze nog niet geheel is aangewend ten tijde van hun pensionering.

In het transitieplan zijn compensatiepercentages opgenomen die toegekend worden indien de compensatie gedurende de resterende actieve diensttijd binnen Shell zou worden toegekend. Aangezien de compensatie in 10 jaar moet worden toegekend, hebben Shell NL en de COR het fonds verzocht om de totale compensatie in 10 jaar toe te kennen, rekening houdend met de kans dat deelnemers na genoemde 10 jaar maar vóór de 68-jarige leeftijd uit dienst treden.

Conform het verzoek in het transitieplan heeft het bestuur van SSPF besloten een compensatiedepot in te richten en de compensatie tijdsevenredig uit dit depot als extra premie toe te delen aan de individuele pensioenkapitalen van de actieve deelnemers gedurende een periode van 10 jaar na de transitie (de wettelijk maximale termijn). Vervolgens is de beschikbare compensatie per geboortecohort dusdanig aangepast dat de beschikbare compensatie over 10 jaar wordt uitbetaald. Hierbij is met dezelfde uitdiensttredingskansen gerekend. De compensatiepercentages zijn zo berekend dat bij jaarlijkse toekenning de verwachte pensioenuitkeringen die volgen uit de nieuwe opbouw in de FPR en de huidige pensioenregeling in de mediaan

gelijk zijn, indien de actieve deelnemer tot de 68-jarige leeftijd bij Shell in dienst zou blijven en jaarlijks dit compensatiepercentage zou krijgen toegekend. Bij de bepaling van de hoogte van het compensatiedepot is rekening gehouden met de kans dat deelnemers vóór de 68-jarige leeftijd uit dienst zullen gaan.

Voor het vullen van het compensatiedepot is, op basis van de in het transitieplan gemaakte doorrekeningen, €355 miljoen benodigd. SSPF heeft besloten daar, conform het verzoek in het transitieplan, een prudentiemarge van 15% van het totale compensatiebedrag aan toe te voegen van actieve deelnemers (circa €53 miljoen) voor het geval de uitredingen van actieve deelnemers anders verlopen dan geprojecteerd. De totale initiële vulling van het compensatiedepot is derhalve €400 miljoen. Indien onverhoopt toch blijkt dat €400 miljoen niet voldoende is om gedurende 10 jaar compensatie te verlenen, komt de compensatie te vervallen zodra het depot leeg is. Indien het depot niet of niet volledig wordt benut kan het restant ervan, binnen de wettelijke mogelijkheden, na 10 jaar vrijvallen aan alle deelnemers van SSPF.

5.11 Noodprotocol en nadere besluitvorming

Doordat Shell NL en de COR in het transitieplan een ondergrens van 125% aan de dekkingsgraad hebben gesteld waarbij wordt ingevaren, wordt het transitierisico voor deelnemers in grote mate beperkt. SSPF houdt gedurende de transitieperiode rekening met de doelstellingen van de transitie en beschermt tot het transitiemoment de aanwezige dekkingsgraad zoveel als mogelijk voor zover dit uitvoerbaar, evenwichtig en kostentechnisch efficiënt is.

In de periode tussen het aanvaarden van het invarverzoek en de daadwerkelijke transitie monitort het bestuur de ontwikkeling van de nominale dekkingsgraad. Het bestuur houdt Shell NL en

de COR op de hoogte van deze ontwikkelingen, waarbij zij tevens in gesprek blijft over achtergrond en oorzaak van de ontwikkelingen in de dekkingsgraad in relatie tot de doelstellingen zoals geformuleerd in het transitieplan. Het bestuur zal uiterlijk 15 oktober 2026 de gemiddelde nominale dekkingsgraad van de daaraan voorafgaande drie meetmomenten (31 juli 2026, 31 augustus 2026 en 30 september 2026) publiceren op zijn website. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de hier bedoelde dekkingsgraad voor het al dan niet in werking stellen van het noodprotocol wordt berekend exclusief het in december 2026 te betalen (restant van de) eenmalige bijdrage van Shell NL in het kader van de invartransitie.

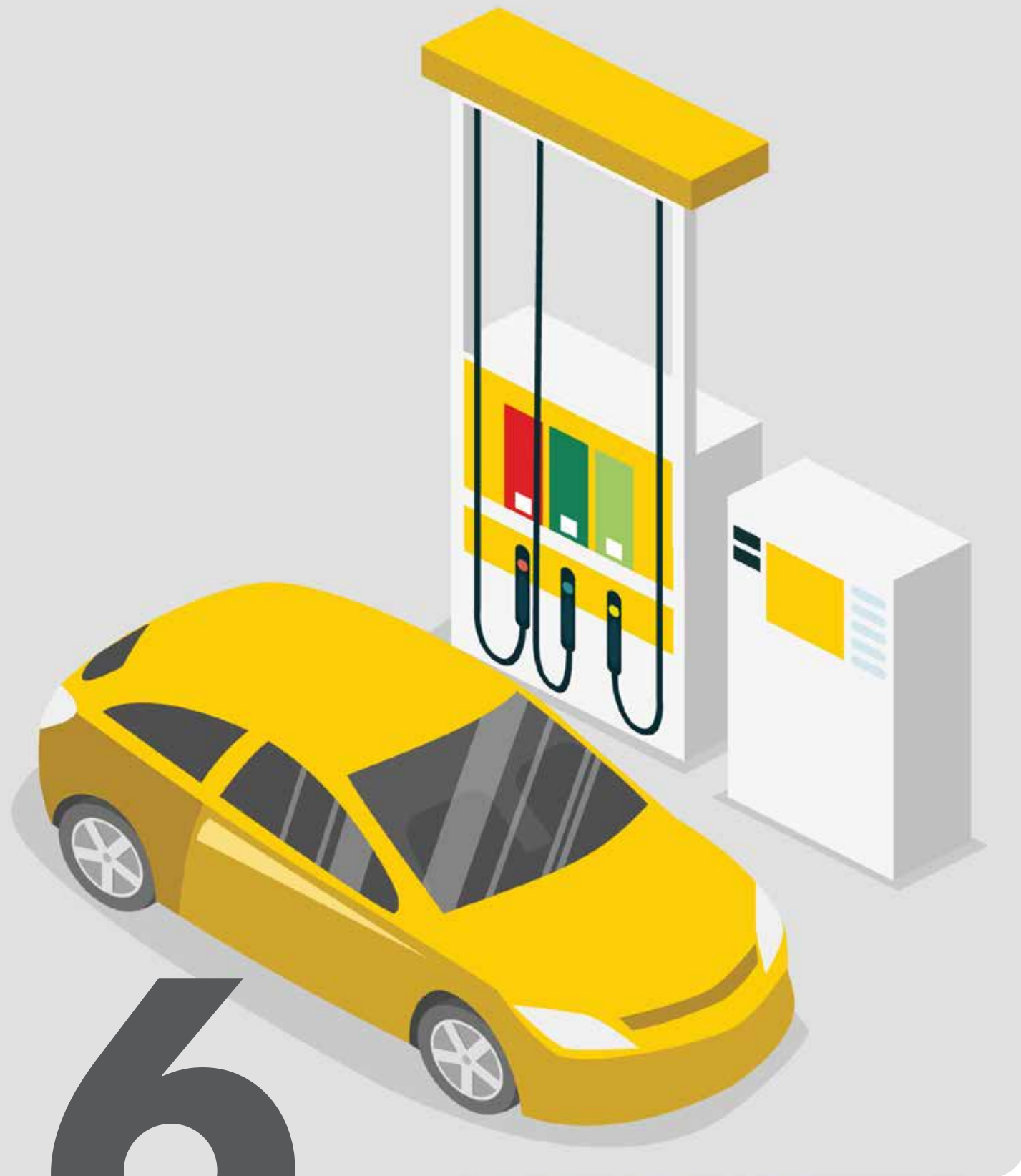
Indien (verwacht wordt dat) de gemiddelde nominale dekkingsgraad over de drie maanden van Q3/2026 lager is dan 125%, zal het bestuur het noodprotocol in werking stellen. In dat geval zullen Shell NL, de COR en het bestuur in overleg treden met elkaar, waarbij de volgende afspraken gelden:

1. Indien naar het oordeel van het bestuur niet kan worden verwacht dat op de langere termijn de doelstellingen van de transitie in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd waarbij het bestuur als uitgangspunt hanteert dat de hierboven genoemde gemiddelde dekkingsgraad van de drie meetmomenten in Q3/2026 minimaal 125% is, kunnen het bestuur, Shell NL en de COR binnen zeven dagen na bekendmaking van deze gemiddelde dekkingsgraad bezien of aanvullende afspraken met elkaar kunnen worden gemaakt over de wijze waarop de doelstellingen van de transitie alsnog kunnen worden gerealiseerd. Indien naar het oordeel van het bestuur wel kan worden verwacht dat de doelstellingen van de transitie zoals geformuleerd in het transitieplan in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd, kan het bestuur in het belang van de deelnemers zelfstandig besluiten de invartransitie door te zetten zonder aanvullende afspraken.

¹³ www.ortecfinance.com/nl-nl/insights/blog/rapport-berekeningen-hogere-en-stabielere-pensioenen-dankzij-solidariteitsreserve

2. Indien het bestuur, Shell NL en de COR niet binnen zeven dagen na de inwerkingstelling van het noodprotocol tot de in onderdeel 1 bedoelde afspraken komen, zal het bestuur terugvallen op een transitie waarbij de opgebouwde pensioenaanspraken en reeds ingegane pensioenen niet worden ingevaren onder de voorwaarden zoals beschreven in het transitieplan. Dit betekent dat het huidige FTK van toepassing blijft op de opgebouwde en ingegane pensioenen. De opgebouwde en ingegane pensioenen blijven dan achter bij SSPF. Concreet betekent dit dat de op dat moment actieve deelnemers in SSPF per 1 januari 2027 inactief worden en voor de toekomst pensioen gaan opbouwen in de pensioenregeling van SNPS, waardoor SSPF een hard gesloten fonds wordt.





6

Transitie-effecten

In dit hoofdstuk worden de transitie-effecten nader toegelicht.

6.1 Maatstaven

SSPF heeft voor de transitie-effecten bij invaren naar verschillende kwantitatieve maatstaven gekeken om te kunnen vaststellen dat aan de transitiedoelstellingen wordt voldaan. De eerste twee maatstaven betreffen de wettelijk voorgeschreven maatstaven:

1. De pensioenverwachtingen over de gehele uitkeringsduur als gevolg van de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling in een verwacht mediaan, slecht weer en goed weer scenario voor alle pensioenen;
 2. Netto profijt effecten.
- Daarnaast heeft SSPF een aantal niet-wettelijke maatstaven bij zijn beoordeling betrokken. Dit betreft:
3. Minimale invaardeckingsgraad;
 4. Voldoende bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie bij invaren;
 5. (Gemiddelde) kans op verlaging van de – door invaren verhoogde - nominale uitkering over een 15-jaarsperiode na het invaarmoment.

De deelnemers van SSPF kennen door de sponsorgarantie in de huidige regeling een min of meer gegarandeerd nominaal pensioen met een hoge indexatieverwachting. Momenteel is er geen indexatie-achterstand. Het bestuur realiseert zich dat door de wijzigingen in het pensioenstelsel in de toekomst indexatie niet op hetzelfde moment in de tijd kan worden verleend als in het oude stelsel. De deelnemers krijgen bij invaren meteen een hoger pensioen door het (grotendeels) wegvallen

van de huidige buffervereisten. Het indexatiepotentieel (na pensioendatum) naar de toekomst toe zal naar verwachting vervolgens minder zijn.

Om ook in het nieuwe stelsel een pensioenuitkering te ontvangen die over de gehele uitkeringsduur een vergelijkbare waarde heeft als in het huidige stelsel, moeten op het transitiemoment daarom voldoende buffers aanwezig zijn om de pensioenen van de deelnemers initieel te verhogen. Daarom is een minimale invaardeckingsgraad vastgesteld. Voor iedere deelnemer geldt dat in minimaal 67% van de scenario's de pensioenverwachting (op basis van de bij invaren opgebouwde en ingegane pensioenen) in het nieuwe stelsel hoger is dan in het oude stelsel. Daarbij is de pensioenverwachting het naar overlevingskans gewogen gemiddeld reëel pensioen over de pensioenperiode.

Omdat SSPF in het huidige kader als doelstelling heeft om de pensioenen van de deelnemer zo veel als mogelijk waardevast te houden, past daar naar de mening van het bestuur een invaarverdeling bij waarbij de mate van herverdeling beperkt is. De verwachte herverdeling blijkt uit de netto profijt effecten.

Tot slot vindt het bestuur van SSPF het, mede gezien de aanwezigheid van de sponsorgarantie in de huidige regeling waardoor nominale pensioenen in beginsel niet kunnen worden verlaagd, van belang om de pensioenen van oudere deelnemers in de eerste periode na de transitie te beschermen. Dit is gemeten door te kijken naar de verwachte kans op verlaging in de eerste vijftien jaar na transitie.

6.2 Bandbreedtes

De bandbreedtes bij iedere maatstaf geven aan wanneer Shell NL en de COR de pensioenuitkomsten acceptabel achten en er geen nadere besluitvorming door Shell NL en de COR of het pensioenfonds is vereist. Voor SSPF biedt dit het kader voor de keuzes die het kan maken bij de uitvoering van de transitie.

SSPF hanteert de volgende bandbreedtes per maatstaf:

- Voor de maatstaf netto profijt (maatstaf 1) is het volgende afgesproken omtrent bandbreedtes: Omdat het uitgangspunt is dat de opgebouwde en ingegane pensioenen ingevaren worden met een gelijk delta netto profijt voor iedere deelnemer met betrekking tot de opgebouwde en ingegane pensioenen, is het uitgangspunt dat er geen verschil is in delta netto profijt voor alle deelnemers. Met andere woorden: het delta netto profijt is voor iedere deelnemer hetzelfde. In de transitieberekeningen is dat gelijke netto profijt effect voor iedere deelnemer zichtbaar als een rechte lijn. Van deze rechte lijn wordt vervolgens alleen afgeweken indien voor bepaalde deelnemers(groepen) blijkt dat niet aan de 67% voorwaarde kan worden voldaan.
- Bij een minimale invaardekkinggraad van 125% is de verwachting dat het in iedere doorgerekende scenarioset mogelijk is om, al dan niet met beperkte herverdeling, voor alle deelnemers aan de 67% voorwaarde te voldoen. Indien dit onverhoopt toch niet het geval is, kan de 67% voorwaarde naar beneden bijgesteld worden tot 60%. De bandbreedte op de reële pensioenverwachting (maatstaf 2) ligt dus op het aantal scenario's dat beter moet zijn in het nieuwe stelsel en niet zozeer op de hoogte van de uitkomsten.
- Voor de maatstaf van de minimale invaardekkinggraad (maatstaf 3) is een onder- en een bovengrens vastgesteld. In het noodprotocol is opgenomen dat invaren doorgang vindt indien de gemiddelde dekkinggraad over Q3 2026 gelijk is aan of

hoger is dan 125%. Het bestuur is van mening is dat het meetmoment zo kort mogelijk moet liggen op het daadwerkelijke invaarmoment. Door het meetmoment op Q3 2026 te stellen is het alternatief (het hard sluiten scenario bij een lagere dekkinggraad dan 125%) nog uitvoerbaar. APS heeft bevestigd dat met deze timing zowel het invaarscenario als het hard sluiten scenario uitvoerbaar is. De bovengrens voor de invaardekkinggraad is 170%. Boven een dekkinggraad van 170% kan de werkgever onder de huidige regeling een terugstortingsverzoek doen aan het fonds. Het is niet de verwachting dat tussen indienen van het implementatieplan en het daadwerkelijke transitiemoment de dekkinggraad uitstijgt boven de 170%.

- Over de maatstaf bijdrage voor de sponsorgarantie (maatstaf 4) zijn concrete afspraken gemaakt met de werkgever die onder andere zijn vastgelegd in het transitieplan en het daarbij behorende noodprotocol. De verkregen bijdrage is dekkinggraadafhankelijk en als volgt vastgesteld:
 - 125% <= dekkinggraad < 130%: € 850 miljoen
 - 130% <= dekkinggraad < 135%: € 650 miljoen
 - Dekkinggraad >= 135%: € 500 miljoenVoor deze maatstaf zijn derhalve concrete afspraken gemaakt. Er is geen sprake van bandbreedtes.
- Op de (gemiddelde) kans op verlaging van de – door invaren verhoogde - nominale uitkering over een 15-jaarsperiode na invaarmoment (maatstaf 5) ligt een bandbreedte tussen de 0 en de 5%. Daarbij heeft het bestuur gestuurd op een kans kleiner dan 5% en niet op het zo klein mogelijk maken van die kans.

Met bovengenoemde bandbreedtes is SSPF van mening dat sprake is van complete besluitvorming. Vanwege de hoge minimale invaardekkinggraad en de gekozen invaarverdeling op basis van gelijk delta netto profijt onder 67% voorwaarde worden de uitkomsten van de netto profijt be-

rekeningen enerzijds het directe gevolg van de invaarverdeling (voor op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen) en anderzijds de veranderende premiesystematiek (toekomstige pensioenopbouw). De verwachte pensioenuitkomsten worden voornamelijk gedreven door de wijzigingen in het beleggingsbeleid (van uniform naar leeftijdsafhankelijk), de toekomstige beleggingshorizon van de deelnemers en het afschaffen van het 'genoeg-is-genoeg' principe¹⁴ uit het huidige stelsel. SSPF begrijpt echter dat het wettelijke verplicht is om ook bandbreedtes vast te stellen voor de netto profijt uitkomsten (maatstaf 2) en de verwachte pensioenuitkomsten (maatstaf 1) in een verwacht (mediaan), slechtweer en goedweer scenario. Deze zijn door SSPF dan ook vastgesteld en opgenomen in bijlage 2 van dit implementatieplan.

6.3 Voorrangsregels

Voorrangregels zijn regels die bepalen welke doelstellingen geheel of gedeeltelijk worden losgelaten of juist van toepassing zijn, afhankelijk van de financiële situatie van het pensioenfonds en de economische of financiële omstandigheden. Dit is in het bijzonder van belang in situaties waarin de beoogde uitkomsten niet tegelijk te realiseren zijn voor alle gewenste doelstellingen.

De wijze waarop het verzoek aan SSPF is vormgegeven impliceert dat voorrangsregels 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. SSPF kent desalniettemin de volgende voorrangsregels, waarbij SSPF de bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie al vóór het transitiemoment ontvangt en toevoegt aan het totale vermogen van het fonds:

1. Afsplitsing van de wettelijke benodigde reserves (in doorrekeningen is rekening gehouden met 2%);
2. Afsplitsing van de risicodelingsreserve van €500 miljoen;
3. Afsplitsing van de reserve voor compensatie

van de afschaffing van de doorsneesystematiek van €400 miljoen;

4. Het resterende vermogen wordt toegedeeld aan de deelnemers conform het beginsel van gelijk delta netto profijt onder de voorwaarde dat iedere deelnemer er op basis van de op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen in 67% van de scenario's op vooruitgaat ten opzichte van het alternatieve scenario van hard sluiten.

6.4 Doorgerekende scenario's in termen van dekkinggraad en rentes

Het basisscenario van SSPF gaat uit van een dekkinggraad van 127,5%. Dit is passend omdat het op het moment van vaststelling van het implementatieplan de verwachting is dat de dekkinggraad op het invaarmoment vóór ontvangst van de (resterende) bijdrage voor de sponsorgarantie rond dit punt ligt. SSPF heeft 125% als laagst verkende dekkinggraad gehanteerd omdat in beginsel niet wordt ingevaren indien de gemiddelde dekkinggraad over Q3 2026 onder de 125% ligt. SSPF heeft als hoogste een dekkinggraad van 137,5% verkend. SSPF heeft ervoor gekozen om een behoorlijk verschil te hanteren tussen het standaard scenario en de hoogst verkende dekkinggraad om zo een goede analyse te kunnen doen van de verschillen. Het is overigens niet de verwachting dat de huidige dekkinggraad zal stijgen naar een niveau van 137,5% op het invaarmoment.

SSPF heeft daarnaast twee alternatieve rentescenario's verkend. Dit betreft een scenario met een 1% hogere rente en een scenario met een 1% lagere rente. Deze hogere en lagere rentes zijn verwerkt in de uniforme P- en Q-sets.

Daarnaast is in het basisscenario van SSPF het bedrag dat ontvangen wordt als transitiebijdrage (voor onder meer de afkoop van de sponsorgarantie) meegenomen in de vergelijking tussen de regeling vóór en na de transitie. Dit leidt tot een vergelijking waarbij het dekkinggraadniveau bij

¹⁴ In het huidige pensioenstelsel is het fiscaal niet toegestaan de pensioenen met meer dan de inflatie te verhogen, ook al wordt er in een jaar meer rendement gemaakt dan de inflatie. Het overrendement wordt in dat geval toegevoegd aan de buffers (en in het geval van SSPF kan de sponsor dit geld uiteindelijk terugkrijgen door middel van de terugstortregeling)



invaren hoger is dan het dekkingsgraadniveau van de huidige regeling waarmee wordt vergeleken.

SSPF heeft geen overige scenario's verkend dan de bovenstaande. Het verkennen van overige scenario's heeft naar mening van het SSPF-bestuur geen toegevoegde waarde voor de transitie omdat dit niet tot andere overwegingen zou leiden ten aanzien van de evenwichtigheid van de transitie. Vanwege de hoge minimale invaardekingsgraad (van 125%) en het feit dat in beginsel alsnog hard gesloten wordt indien de gemiddelde dekkingsgraad over Q3 2026 lager is dan 125%, is vooral het monitoren van de minimale invaardekingsgraad relevant. Deze minimale invaardekingsgraad is zo vastgesteld dat redelijkerwijs te verwachten is dat als de dekkingsgraad boven dit minimum blijft alle transitiedoelstellingen behaald kunnen worden. Bij hogere dekkingsgraden dan 125% wordt het halen van de doelstellingen feitelijk alleen maar gemakkelijker.

De door SSPF uitgevoerde berekeningen, wijken op een aantal punten af van de door Shell NL en de COR uitgevoerde berekeningen zoals opgenomen in het transitieplan. De belangrijkste verschillen zijn:

- De gebruikte P- en Q-sets van DNB (Q3 2023 versus Q1 2025 sets)
- De dekkingsgraden (125% en 138% versus 125%, 127,5% en 137,5%)
- De bovengenoemde gevoeligheidsanalyses voor de rentestanden
- Het beleggingsbeleid (het default beleggingsbeleid van SNPS versus het door SSPF inmiddels vastgestelde default beleggingsbeleid na de transitie)
- Omgang met de transitiebijdrage voor onder meer het vervallen van de sponsorgarantie. SSPF zal de transitiebijdrage bij invaren toevoegen aan het eigen vermogen van het fonds conform hetgeen besproken is met DNB.

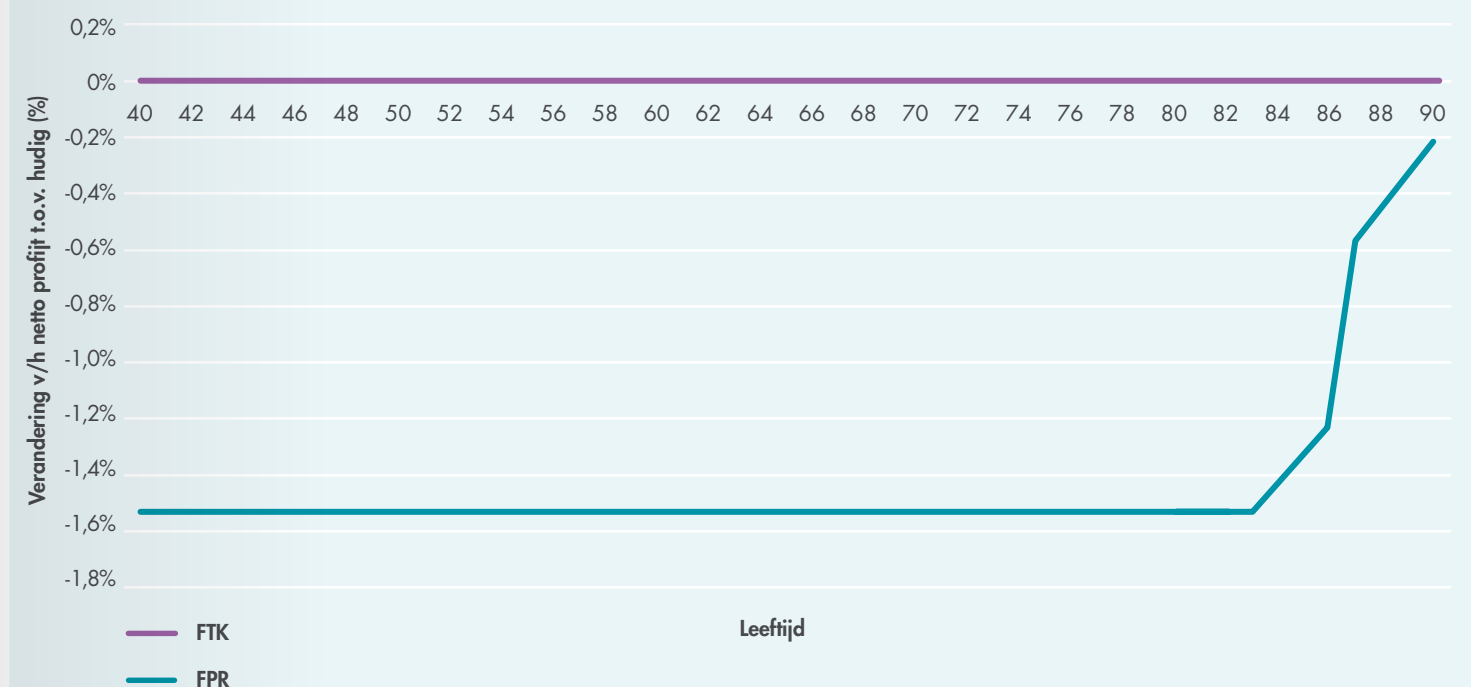
6.5 Uitkomsten: netto profijt

Bij de netto profijt effecten wordt conform de wettelijke voorschriften 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 en ingegane pensioenen. Met de maatstaf netto profijt kunnen, zoals eerder benoemd, herverdelingseffecten worden beoordeeld. Volledigheids halve wordt opgemerkt dat het netto profijt niets zegt over de pensioenuitkomsten voor deelnemers.

Netto profijt uitkomsten van invaren van de per 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen

Het netto profijt van de huidige regeling is te zien op de nullijn (paars; als basis op nul gesteld). Het netto profijt van het invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen in de nieuwe FPR-regeling is te zien in de groene lijn. Het verschil in netto profijt (delta netto profijt) is, zoals blijkt uit de onderstaande figuur, voor alle deelnemers gelijk tenzij er niet aan de 67% voorwaarde is voldaan. Om alsnog te voldoen aan de 67% voorwaarde wordt vermogen herverdeeld naar deze groep deelnemers ten laste van de andere groep deelnemers. Uit de figuur is op te maken dat beperkt vermogen verschoven wordt van de groep deelnemers jonger dan 85 naar de groep deelnemers ouder dan 85 jaar. Hierdoor wordt het delta netto profijt voor alle deelnemers onder de 85 jaar iets groter en voor deelnemers boven de 85 jaar iets kleiner.

Netto profijt van de opgebouwde aanspraken (actieven, gewezen deelnemers & gepensioneerden)



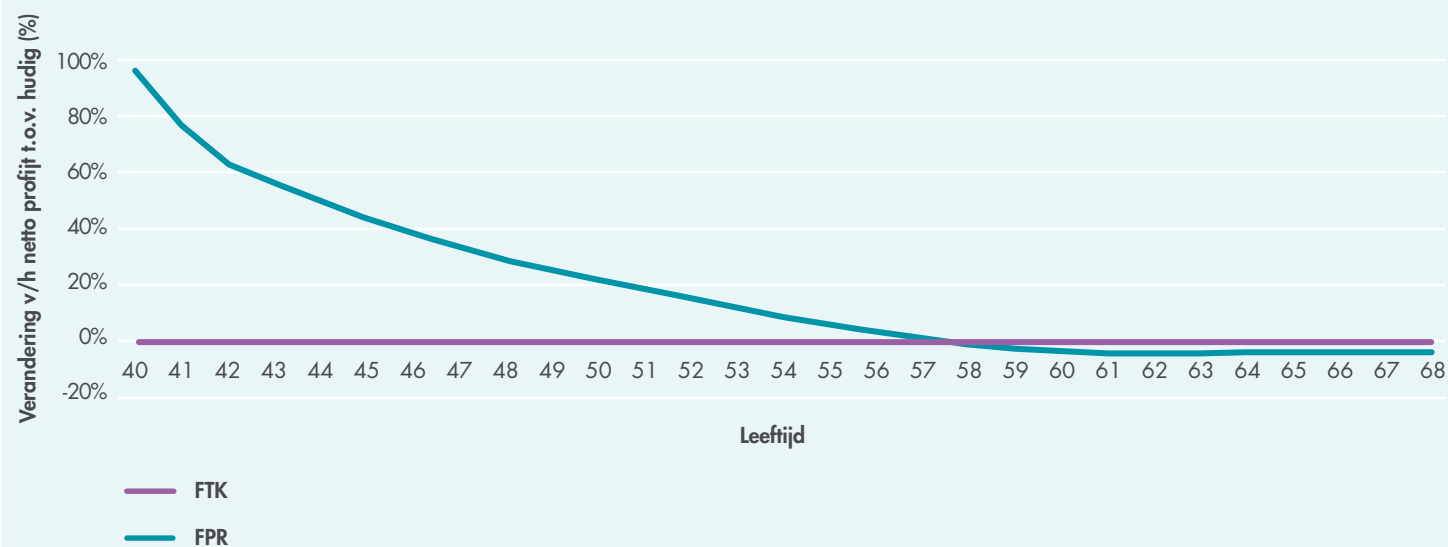
Netto-profijt uitkomsten van invaren voor actieve deelnemers (inclusief toekomstige opbouw)

Het bestuur van SSPF heeft vooral gekeken naar de netto profijt effecten bij het invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen. Het bestuur vindt het namelijk van belang dat het fondsvermogen toegedeeld wordt conform de verdeelregels van de huidige pensioenregeling. Zolang sprake is van een gelijk delta netto profijt vindt geen herverdeling plaats tussen de verschillende deelnemersgroepen. Alle deelnemers krijgen dan bij invaren een dusdanig deel van de buffer toegedeeld dat overeenkomt met de indexaties die ze hadden kunnen verkrijgen op basis van de huidige invaardeckingsgraad.

Als bij het bepalen van het netto profijt ook de toekomstige opbouw en de toekomstige premies worden meegenomen (alleen relevant voor actieve deelnemers) dan ziet de netto profijt grafiek er

anders uit. Dit heeft met name te maken met het zacht gesloten karakter van SSPF en het feit dat de premiesystematiek van de huidige regeling weinig relatie kent met de opbouw die de actieve deelnemers hiervoor terugkrijgen. Door het stijgen van de leeftijd van de deelnemers, door de financieringslast van de huidige onvoorwaardelijke indexatie voor actieve deelnemers en door de sponsorgarantie is de premielast van de huidige regeling vrij hoog, maar gaat niet al het profijt van die premie naar de actieve deelnemers. In het toekomstig stelsel gaat per definitie ieder euro premie die betaald wordt naar het individuele pensioenvermogen van die deelnemer. Hierdoor is het netto profijt bijna per definitie hoger voor actieve deelnemers in de nieuwe regeling. Dit zegt vooral iets over hoeveel "profijt" een deelnemer heeft van de voor en door hem of haar ingelegde premie. Het zegt daarentegen niets over de daadwerkelijk te verwachten pensioenresultaten.

Netto profijt van de opgebouwde aanspraken en toekomstige opbouw (actieven)



6.6 Uitkomsten pensioenverwachtingen

Bij de pensioenverwachtingen worden de uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling vergeleken met de uitkomsten bij wijziging van de pensioenregeling naar de beoogde FPR-regeling, inclusief het invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen. Conform de Wtp wordt hierbij uitgegaan van de pensioenregeling en het beleggingsbeleid van 30 juni 2022. Het toekomstige pensioen is in deze pensioenverwachting weergegeven op basis van drie scenario's: en verwacht (mediaan) scenario, een pessimistisch scenario en een optimistisch scenario.

De maatstaf voor de beoordeling van de pensioenverwachting is het naar overlevingskans gewogen gemiddeld reëel pensioen over de gehele pensioenperiode. Dit wordt berekend op hierboven genoemde drie scenario's: een verwacht (mediaan), een slechtweer (5% percentiel) en een goedweer (95% percentiel) scenario. De pensioenverwachting in de mediaan voor de huidige regeling is daarbij als referentiemaatstaf genomen (genormaliseerd naar 100%).

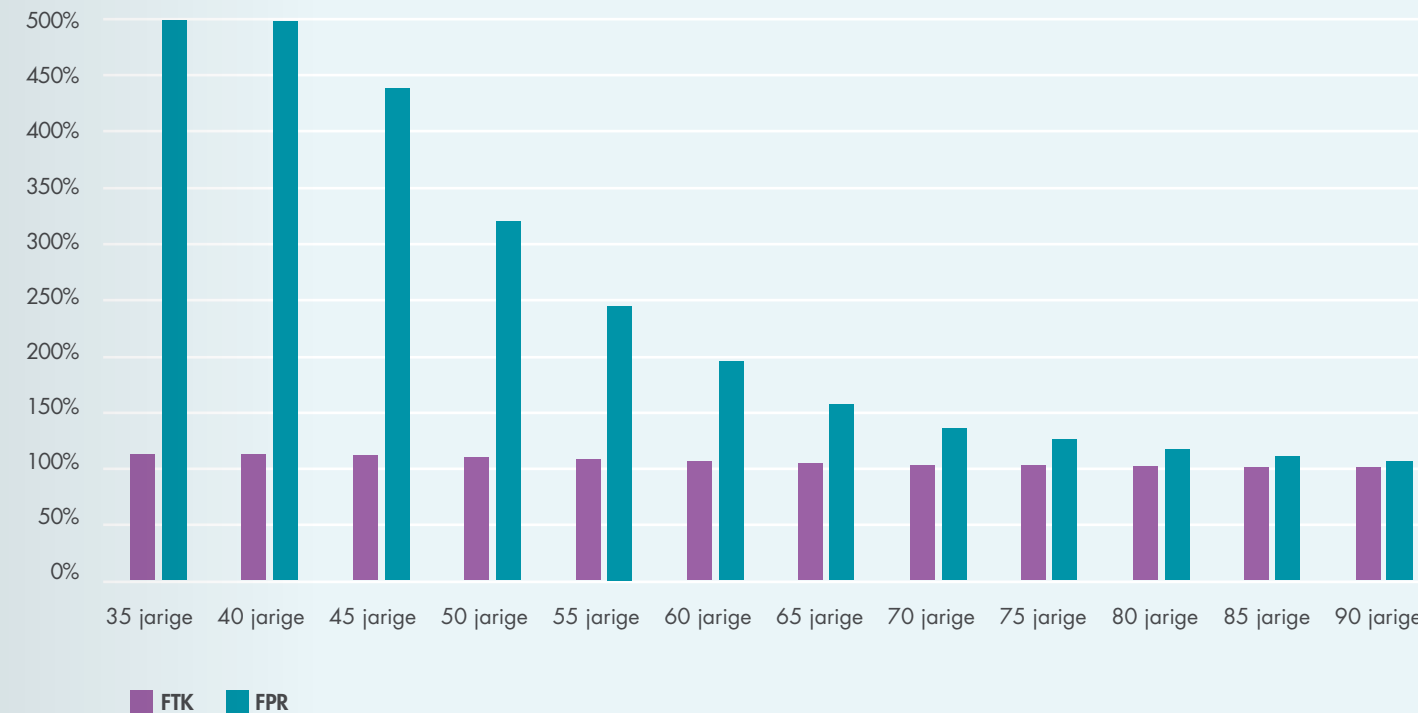
Pensioenverwachtingen voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
Voor alle gewezen deelnemers en pensioengerechtigden gelden dat zij er in de mediaan en in het goedweer scenario op vooruit gaan. Omdat bij invaren in de basis geen sprake is van herverdeling van opgebouwd kapitaal en iedere deelnemer zijn/haar indexatie-verwachting van de huidige regeling (op basis van de bij invaren aanwezige dekkinggraad) meekrijgt, is het relatieve verschil tussen de hoogte van de pensioenverwachting in de nieuwe FPR-regeling ten opzichte van de huidige regeling voor inactieve deelnemers vooral afhankelijk van leeftijd. In het nieuwe pensioenstelsel wordt namelijk het 'genoeg-is-genoeg' principe losgelaten dat in het oude stelsel van toepassing is.

Daarnaast wordt het beleggingsbeleid na de transitie leeftijdsafhankelijk, waarbij de jongere deelnemers meer beleggingsrisico gaan lopen dan oudere deelnemers. Door de wijziging van deze twee principes, zullen jongere inactieve deelnemers doordat zij nog een lange beleggingshorizon hebben een behoorlijk opwaarts potentieel krijgen. Dit gaat echter ook gepaard met een groter neerwaarts risico. Voor oudere deelnemers geldt dat ze vanwege de korte beleggingshorizon nog weinig opwaarts potentieel kennen, maar ook weinig neerwaarts risico.

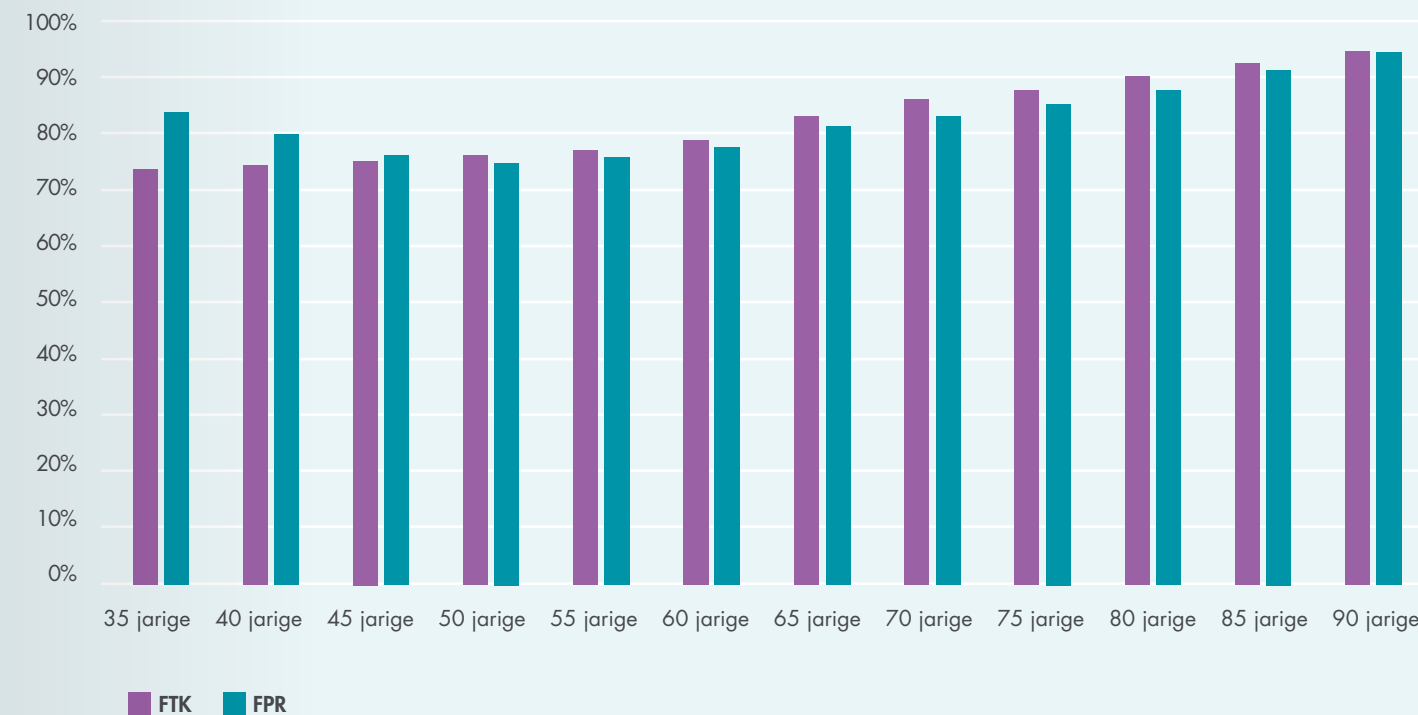
Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



Reële pensioenverwachting in goedweer scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



Reële pensioenverwachting in slechtweer scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)

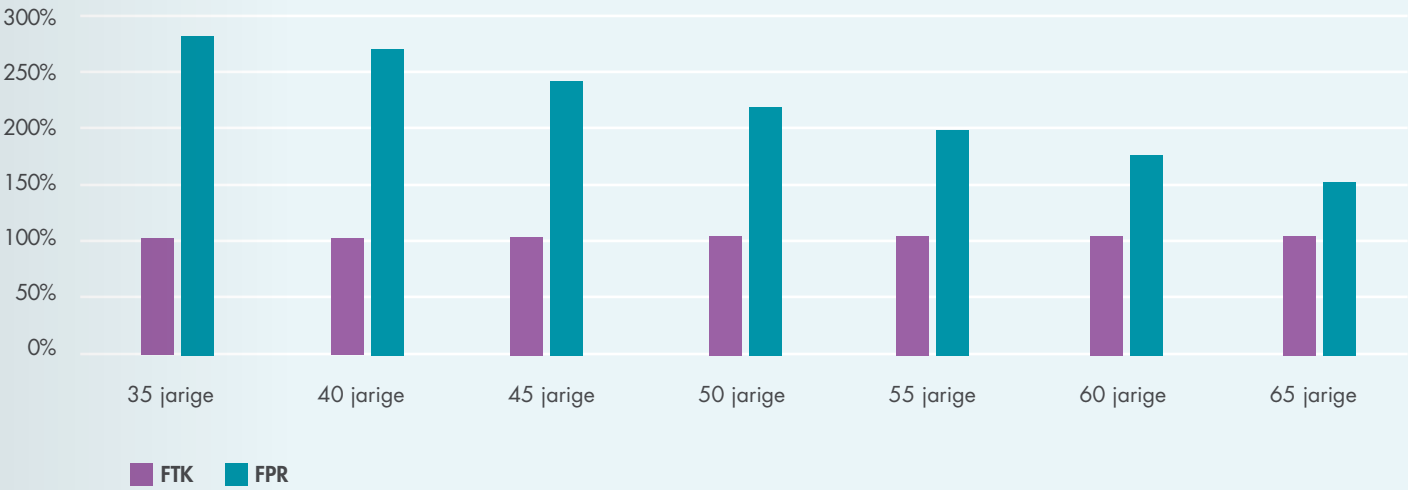


Pensioenverwachtingen voor actieve deelnemers

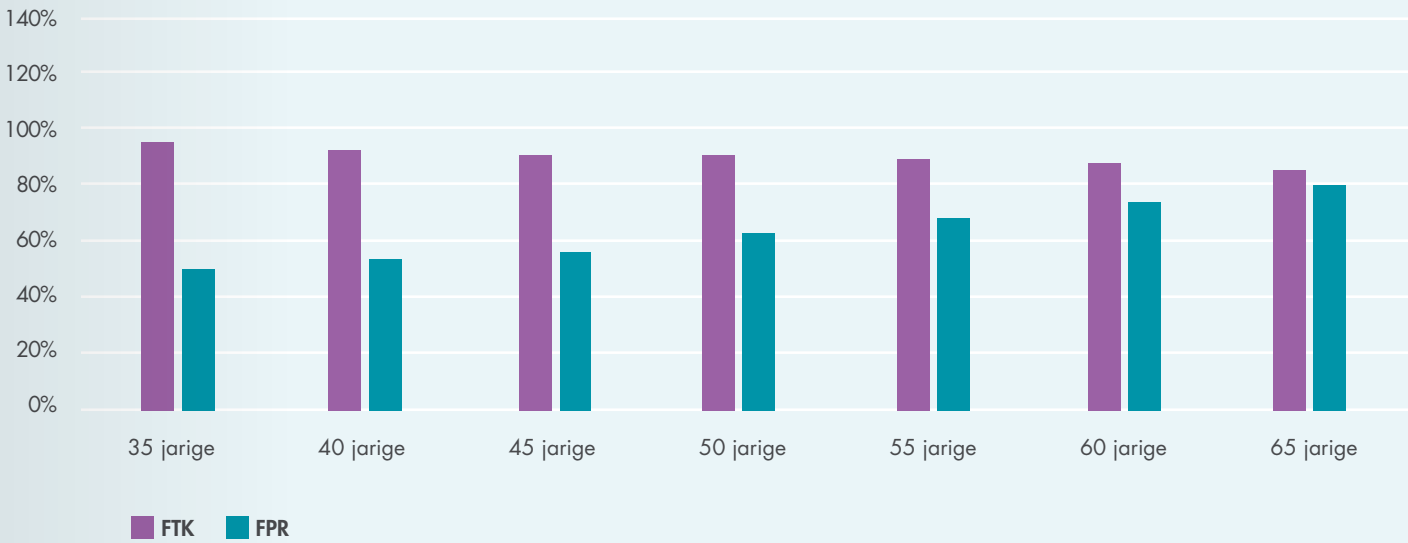
De effecten voor actieve deelnemers zijn voor wat betreft de op 1 januari 2027 opgebouwde pensioenen vergelijkbaar met de effecten voor gewezen deelnemers. Echter, actieve deelnemers kennen nog pensioenopbouw, ook na de transitie. Hierdoor zullen de verwachte pensioenresultaten van actieve deelnemers, zowel in het slechtweerscenario als het mediane als het goedweerscenario minder zijn dan voor de gewezen deelnemers. De effecten voor de actieve deelnemers worden namelijk gedempt door de nieuwe pensioenopbouw. Dit komt enerzijds doordat de nieuwe pensioenopbouw in de mediaan wordt gecompenseerd, terwijl voor de opgebouwde pensioenen de norm van vooruitgang in 67% van de scenario's wordt gehanteerd. Daarnaast is de beleggingshorizon voor de nog in te leggen premies korter dan voor de al opgebouwde pensioenen.

Uit de grafieken is af te leiden dat alle actieve deelnemers er in de mediaan en in een goedweerscenario op vooruit gaan. Ook hier geldt weer dat de vooruitgang groter is bij jongere leeftijden in verband met de lange beleggingshorizon van jongere deelnemers. In het slechtweerscenario is duidelijk het neerwaarts risico te zien, dat voor jongere leeftijden groter is dan voor oudere leeftijden. Voor de allerjongste actieve deelnemers geldt dat zij er niet voor hun hele pensioen in 67% van de scenario's op vooruitgaan, aangezien de toekomstige opbouw nog een groot deel van hun totale pensioenopbouw is. Omdat SSPF al in 2013 gesloten is voor nieuwe deelnemers, is de groep jonge actieve deelnemers echter beperkt van grootte. c.q. nauwelijks aanwezig.

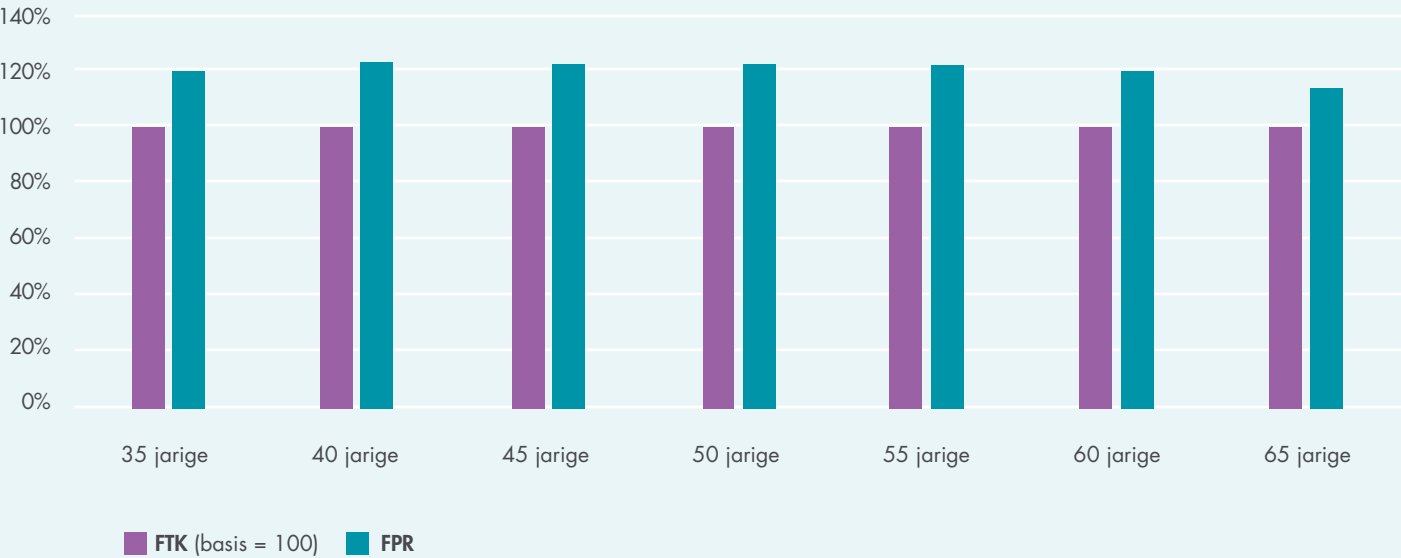
Reële pensioenverwachting in goedweerscenario (actieve deelnemers)



Reële pensioenverwachting in slechtweerscenario (actieve deelnemers)



Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (actieve deelnemers)



Partnerpensioen voor actieve deelnemers

Voor actieve deelnemers wijzigt ook de verzekering voor het partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst. In de nieuwe FPR-regeling zal levenslang partnerpensioen verzekerd worden met een vast percentage van het pensioengevend salaris (20%), ongeacht de lengte van het dienstverband. Daarnaast wordt ook een diensttijdafhankelijk en salarisonafhankelijk tijdelijk partnerpensioen verzekerd (nu rond €20 duizend). Tevens blijft het partnerpensioen dat al onder de oude regeling is opgebouwd, behouden. Het totale partnerpensioen wordt hiermee een optelsom van de oude al opgebouwde aanspraken plus de uitkering die volgt uit de nieuwe risicoverzekering. In bijgevoegde grafiek zijn deze wijzigingen visueel gemaakt voor een aantal leeftijden. Voor de huidige SSPF-regeling is hierbij uitgegaan van een "gemiddelde deelnemer". Afhankelijk van de totale diensttijd bij Shell zal de parse balk feitelijk hoger of lager zijn. Het tijdelijk partnerpensioen is hierbij buiten beschouwing gelaten.

6.7 Kortingskansen pensioengerechtigden

Een andere belangrijke maatstaf betreft de kortingskans voor pensioengerechtigden in de eerste vijftien jaar na de transitie. Voor deze specifieke deelnemersgroep geldt dat de beleggingshorizon kleiner is gezien de kortere resterende levensverwachting. Dit betekent dat er een beperkt herstelvermogen is in geval van tegenvallende beleggingsresultaten. In paragraaf 5.9 is al opgenomen dat specifiek voor deze deelnemersgroep een RDR wordt ingericht om de gemiddelde kans op verlagen van de (door invaren verhoogde) pensioen-uitkering lager dan 5% te laten zijn in de eerste vijftien jaar na de transitie. Dit heeft SSPF in zijn eigen ALM onderzoek meegenomen. Daarnaast is voor het bepalen van de transitie-effecten op de P-set van DNB nogmaals gekeken of aan deze voorwaarde is voldaan en is tevens het verloop van deze kans op een verlaging bekeken. In het huidige kader is de kans op een verlaging van de nominale uitkering nagenoeg nihil (parse

lijn). Na de transitie zal de kans op een verlaging oplopen (groene lijn). Gemiddeld is deze kans over de eerste vijftien jaar 2,6%. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de hoogtes van de onderliggende uitkeringen verschillend zijn, omdat door het invaren de uitkeringen eerst worden verhoogd door het toedelen van een groot deel van de huidige buffers van het pensioenfonds.

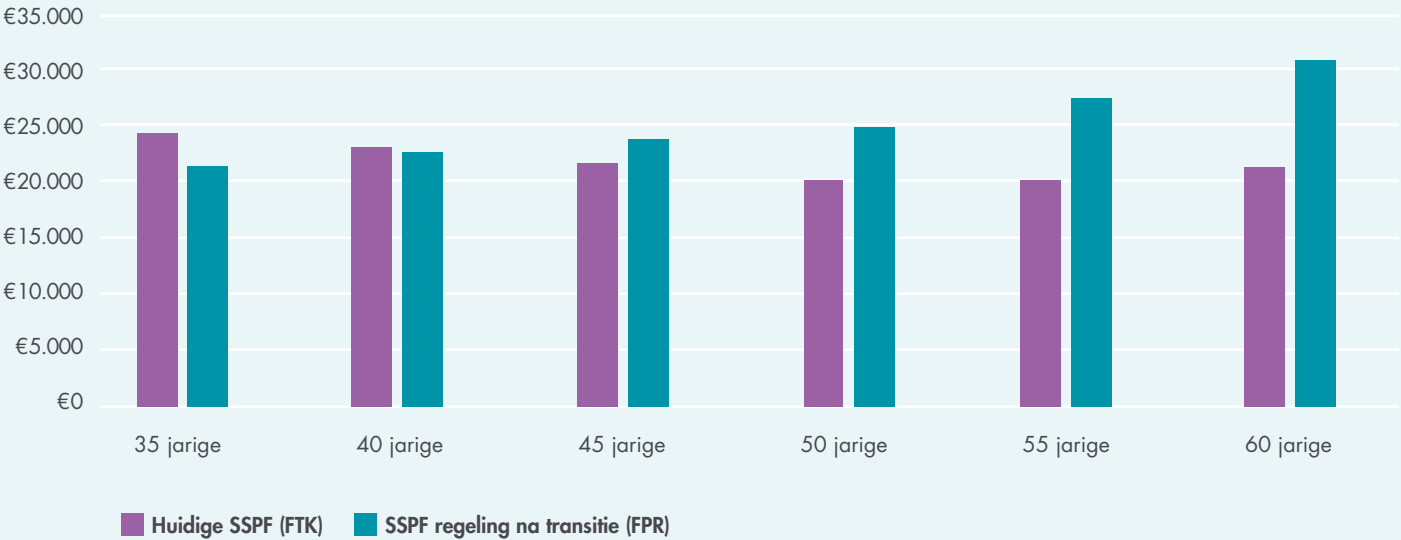
6.8 Transitie-effecten in verschillende financiële en economische scenario's

Het bestuur heeft middels gevoeligheidsanalyses getoetst of met de vastgestelde maatstaven, voorrangsregels en bandbreedtes ook binnen de gestelde doelstellingen van de transitie wordt gebleven. Hieruit blijkt dat vanwege de hoge minimale invaardekkinggraad en de gekozen invaarmethodiek, de transitie-uitkomsten slechts zeer beperkt gevoelig zijn voor verschillende economische scenario's.

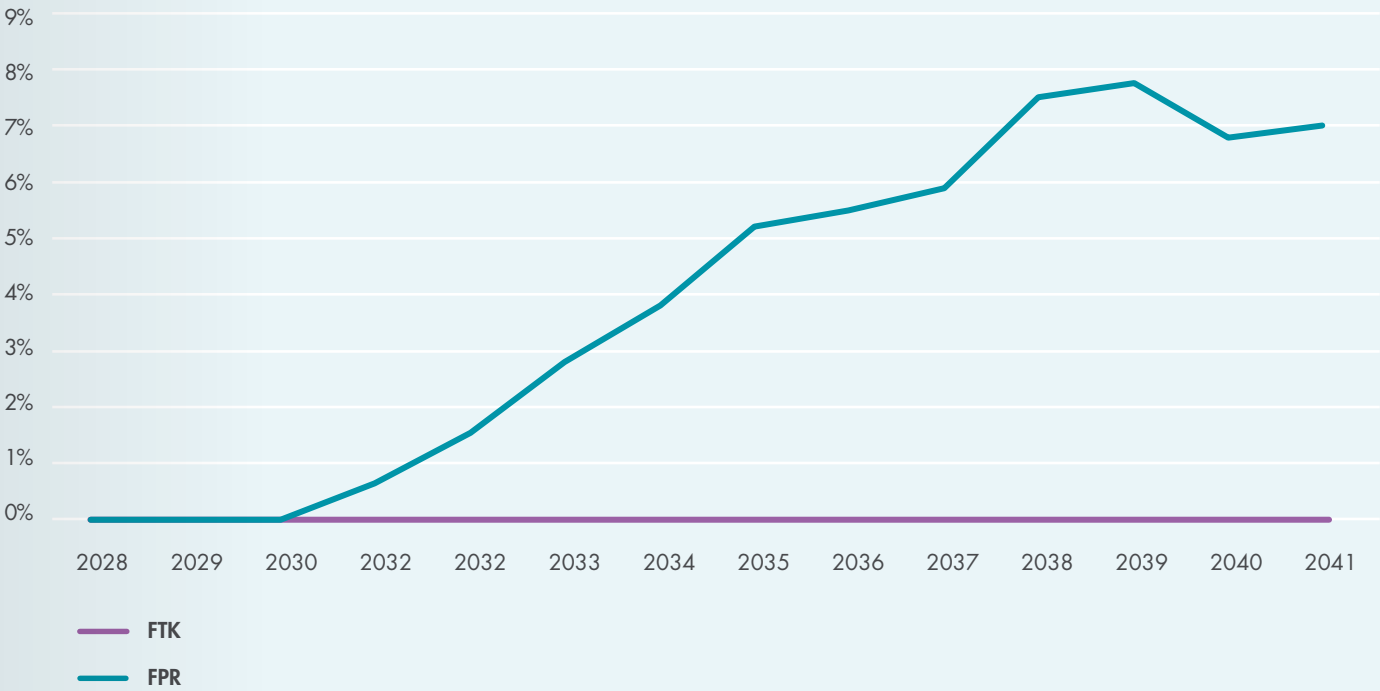
Bij de minimale invaardekkinggraad van 125% passen de voorgenomen plannen met betrekking tot de transitie binnen de geformuleerde doelstellingen. Bij hogere dekkinggraden wordt daarmee per definitie voldaan aan de doelstellingen. De resultaten worden bij hogere dekkinggraden beter voor alle deelnemers vanwege het feit dat bij invaren meer fondsvermogen beschikbaar is dat per deelnemer wordt toebedeeld.

Ook op basis van andere rentestanden tonen doorrekeningen van SSPF aan dat de voorgenomen plannen met betrekking tot de transitie voldoen aan de transitiedoelstellingen. Eventuele andere wijzigingen, zoals een dip in de aandelenmarkten of een nieuwe overlevingstafel, zullen per definitie vertaald worden naar een wijziging in het dekkinggraadniveau. Het heeft naar de mening van het bestuur dan ook geen toegevoegde waarde om additionele scenario's door te rekenen.

Gemiddeld levenslang partnerpensioen bij overlijden actieve deelnemer



Kans op verlaging van de bij invaren verhoogde uitkeringen



6.9 Transitie-FTK en overbruggingsplan niet van toepassing bij SSPF

Het zogenoemde transitie-FTK is facultatief voor pensioenfondsen en bevat wettelijke mogelijkheden voor versoepelingen ten opzichte van het financiële toetsingskader voor pensioenfondsen (FTK):

- Pensioenfondsen die gebruik maken van het transitie-FTK hoeven geen maatregelen te nemen om te voldoen aan eisen rond het MVEV en het vereist eigen vermogen (VEV), zoals het indienen van herstelplannen en het korten tot aan het (M)VEV. Tevens geeft het transitie-FTK de mogelijkheid om de indexatiedrempel van 110% beleidsdekkingsgraad naar 105% te verlagen. Ook het voorschrift dat stelt dat voldoende fondsvermogen beschikbaar moet zijn om de nu te verlenen indexatie naar verwachting ook in de toekomst te kunnen realiseren (eis van toekomstbestendige indexatie) is niet van toepassing in het transitie-FTK.
- Als een pensioenfonds gebruik maakt van het transitie-FTK dient het pensioenfonds jaarlijks – ongeacht de hoogte van de dekkingsgraad – een overbruggingsplan in te dienen bij DNB.

Gezien de robuuste financiële positie van SSPF heeft het bestuur gekozen om geen gebruik te maken van de aangeboden versoepelingen in het transitie-FTK. Bovendien geldt de eis van toekomstig bestendige indexatie momenteel niet voor SSPF. Het opstellen en indienen van een overbruggingsplan is bij SSPF dan ook niet aan de orde.

6.10 Conclusies met betrekking tot transitie-effecten

Het bestuur heeft de netto profijt berekeningen vooral gebruikt voor het oordeel c.q. de controle op de verdeelregels bij invaren.

Op basis van de berekeningsuitkomsten van SSPF zijn de volgende conclusies te trekken:

- In het mediane scenario gaat iedereen er in de nieuwe regeling op vooruit. De mate van vooruitgang is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer bij invaren. Dat is een logisch gevolg van de wijziging van het huidige uniforme beleggingsbeleid naar een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid in de FPR, waarbij geen sprake meer is van een ‘genoeg-is-genoeg’ beginsel (er is geen indexatiemaximum meer). Hoe jonger de deelnemer is, hoe meer beleggingsrisico gelopen wordt in de FPR-regeling. Dit hogere verwachte rendement in combinatie met de langere beleggingshorizon leidt ertoe dat de mate van vooruitgang in het mediane scenario voor inactieve deelnemers voornamelijk afhankelijk is van de leeftijd op het moment van invaren.
- In het goedweerscenario is dezelfde conclusie te trekken. De effecten zijn echter een stuk groter.
- In het slechtweerscenario is het omgekeerde effect zichtbaar. Doordat door jongere deelnemers in de nieuwe regeling risicovoller wordt belegd, zijn die risico's in het slechtweerscenario zichtbaar.
- Naast de leeftijd, speelt ook de deelnemerstatus een rol. De verschillen tussen

gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zijn volledig terug te voeren op het verschil in leeftijd (beleggingshorizon) en beleggingsbeleid. Wel is een verschil zichtbaar tussen actieve en gewezen deelnemers. De effecten voor de actieve deelnemers lijken op die voor de gewezen deelnemers. Echter, voor actieve deelnemers worden de effecten die bij de gewezen deelnemers te zien zijn, gedempt. Dit heeft onder andere te maken met de nieuwe premie-inleg van de actieve deelnemers. Door Shell NL en de COR is een arbeidsvoorwaardelijke keuze gemaakt om nieuwe opbouw (en compensatie) te verlenen op basis van de mediane pensioenuitkomsten met als reden dat de sponsorgarantie sowieso niet meer van toepassing zou kunnen zijn onder de nieuwe regeling. Daarom zijn voor actieve deelnemers de slechtweersresultaten minder goed dan voor gewezen deelnemers ten opzichte van de huidige regeling. Door het zacht gesloten karakter van SSPF sinds 2013 is het aantal jonge actieve deelnemers binnen SSPF beperkt.

In het geval van invaren is gekozen voor een invaarsystematiek met een gelijk delta netto profijt op de per 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen. Er is daardoor nauwelijks sprake

ke is van herverdeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De verschillen in de verwachte pensioenresultaten worden daarmee vooral veroorzaakt door een verschil in beleggingsbeleid en beleggingsduur en het afschaffen van het ‘genoeg-is-genoeg’ principe in het huidige pensioenstelsel. Daarbij is de spreiding in uitkomsten voor de oudere deelnemers beperkt; het opwaarts potentieel ten opzichte van de huidige regeling is beperkt maar ook het neerwaarts risico. Hoe jonger de deelnemer is, hoe groter het opwaarts potentieel wordt, maar ook het neerwaarts risico.

De analyses wijzen verder uit dat de kans op verlaging van de pensioenuitkering voor pensioengerechtigden in de eerste jaren na transitie ruim onder de 5% blijft. Ook over een periode van 15 jaar wordt (bij een dotatie van de risicodelingsreserve met € 500 miljoen) voor alle leeftijdscohorten die op het moment van de transitie pensioengerechtigd zijn voldaan aan de doelstelling dat de kans op verlagen gemiddeld onder de 5% blijft.





7

Beoordeling evenwichtige Wtp-transitie

In dit hoofdstuk wordt een beoordeling gegeven van evenwichtigheid van de Wtp-transitie.

7.1 Inleiding

De evenwichtigheid van de voorgenomen Wtp-transitie is door het bestuur van SSPF beoordeeld langs drie assen.

Allereerst is het invaarverzoek van Shell NL en de COR getoetst op de drie limitatief genoemde afwijzingsgronden in artikel 150I lid 4 Pensioenwet:

- Toetsing aan wet- en regelgeving.
- Toetsing op onevenwichtig nadeel.
- Toetsing aan beheerste en integere bedrijfsvoering.

Als het invaarverzoek immers niet zou voldoen aan één of meerdere van deze voorschriften, zou SSPF het invaarverzoek moeten afwijzen en het verzoek terugleggen bij Shell NL en de COR.

Ten tweede heeft het bestuur van SSPF een integrale toetsing op evenwichtige belangenafweging op grond van 105 lid 2 Pensioenwet uitgevoerd. Bij deze toetsing van de integrale evenwichtigheid is door het bestuur gekeken naar de evenwichtigheid van de transitie in zijn geheel. Onderdeel van deze toetsing was of bij invaren in voldoende mate rekening wordt gehouden met het wegvallen van de zekerheidsmaat die de deelnemers nu hebben. Dit betreft primair het vervallen van de sponsorgarantie bij invaren.

Ten derde heeft het bestuur gekeken in hoeverre

de doelstellingen van Shell NL en de COR voor een evenwichtige transitie, passen bij de principes uit het evenwichtigheidskader van SSPF.

7.2 Toetsing invaarbesluit aan wet- en regelgeving

SSPF heeft het in het transitieplan opgenomen invaarverzoek getoetst aan de geldende wet- en regelgeving. Bij deze toetsing is in het bijzonder gekeken naar mogelijke implicaties voor het eigendomsrecht en de naleving van gelijke behandelingswetgeving.

Eigendomsrecht

Het recht op eigendom is onder meer beschermd in artikel 17 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie en artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Deze bepalingen waarborgen het ongestoord genot van eigendom, maar garanderen geen recht op een pensioen van een bepaald bedrag. Het eigendomsrecht kent geen absolute gelding: inmenging is toegestaan mits aan drie voorwaarden is voldaan. De inmenging moet (1) bij wet zijn voorzien, (2) een legitiem doel in het algemeen belang dienen, en (3) voldoen aan de zogenoemde 'fair balance test': de maatregel moet proportioneel zijn en mag geen onevenredige last voor bepaalde deelnemers(groepen) opleggen.

SSPF heeft zich een zorgvuldig beeld gevormd van de aard en mogelijke gevolgen van de tran-

sitie voor opgebouwde en ingegane pensioenen, mede in het licht van bovengenoemde normen. Deze beoordeling is mede uitgevoerd vanuit de verantwoordelijkheid van het bestuur en de overige organen van het pensioenfonds (VO en RvT) om de belangen van alle deelnemersgroepen en de werkgever evenwichtig af te wegen.

SSPF stelt vast dat de bevoegdheid tot invaren met de Wtp is verankerd in de Pensioenwet en daarmee bij wet is voorzien. Het legitieme doel vloeit onder andere voort uit het brede maatschappelijke debat over de Wtp en de wens van de wetgever om het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken. De parlementaire behandeling van de Wtp biedt hiervoor een uitgebreide onderbouwing. De regering heeft aangegeven dat invaren vanuit Europees en verdragsrechtelijk perspectief mogelijk is. SSPF is van oordeel dat de maatregel proportioneel is en geen onevenredige last oplegt voor één of meerdere deelnemersgroepen, waarmee wordt voldaan aan de zogenoemde ‘fair balance test’. SSPF heeft onder meer met zijn evenwichtigheidsbeoordeling vastgesteld dat bij minder ingrijpende varianten, geen volwaardig alternatief beschikbaar komt waarmee dezelfde doelstellingen kunnen worden bereikt.

Voor zover sprake is van een inmenging in het eigendomsrecht, acht SSPF deze dan ook proportioneel en in overeenstemming met de doelstellingen van de Wtp. De wettelijke voorwaarden voor invaren zijn in acht genomen en de belangenafweging is zorgvuldig uitgevoerd. SSPF benadrukt dat de uiteindelijke keuze voor het invaarverzoek bij Shell NL en de COR ligt. Het pensioenfonds respecteert hiermee de autonomie van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Een afwijkend besluit van SSPF is slechts mogelijk indien sprake is van een limitatieve wettelijke afwijzingsgrond. Dit is door het bestuur getoetst en een wettelijke afwijzingsgrond is bij SSPF niet aan de orde. Het door Shell NL en de COR gedane invaarverzoek kan door SSPF dus niet afgewezen worden. Ten overvloed merkt SSPF op dat het niet zonder meer vaststaat of de genoemde Europese bepalingen in horizontale verhoudingen rechtstreeks jegens SSPF kunnen worden ingeroepen.

Gelijke behandelingswetgeving

De uitvoering van de nieuwe pensioenregeling door SSPF dient te voldoen aan de eisen van gelijke behandelingswetgeving, waaronder de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Dit geldt voor de premie-inleg, de opbouwsystematiek, de verdeling van het vermogen bij invaren en de compensatie voor de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie.

Bij de overstap naar de FPR wordt voor alle actieve deelnemers vanaf de transitiedatum een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie gehanteerd. Daarmee is geen sprake van direct onderscheid op grond van leeftijd. Voor bepaalde leeftijdscohorten kan de overstap echter leiden tot een lager verwacht pensioenresultaat. De negatieve effecten hangen mede samen met de leeftijd van de deelnemer op het moment van transitie. Om de overgang evenwichtig te laten verlopen, hebben Shell NL en de COR gekozen voor compensatie van leeftijdsgroepen die nadeel ondervinden. De methode van compensatie is uniform toegepast; de hoogte van de compensatie verschilt per deelnemer op basis van leeftijd. Het bestuur is van oordeel dat dit objectief gerechtvaardigd en passend is voor de overgang naar het nieuwe stelsel binnen de contouren van het transitieplan.

De enige herverdeling die bij SSPF plaatsvindt bij de toewijzing van het resterende collectieve fondsvermogen betreft de verschuiving van vermogen van jongere naar oudere deelnemers, om te voldoen aan de 67%-doelstelling van Shell NL en de COR. Hierdoor verslechtert het delta netto profijt voor deelnemers tot circa 85 jaar licht, en neemt dit voor oudere deelnemers iets toe. SSPF acht deze herverdeling passend en noodzakelijk binnen de kaders van het transitieplan, en is van oordeel dat deze past binnen de grenzen van een evenwichtige belangenafweging.

Ten aanzien van mogelijk indirect onderscheid op grond van geslacht merkt het bestuur op dat de regering in de parlementaire behandeling van de Wtp heeft erkend dat de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie nadelige effecten kan

hebben voor personen die in hun jongere jaren minder werken. Dit treft in algemene zin relatief vaker vrouwen. De regering heeft dit latente effect van de Wtp onderkend, maar geen aanvullende maatregelen getroffen. SSPF ziet dan ook geen aanleiding om dit aspect afzonderlijk in het implementatieplan nader te adresseren.

Overige wet- en regelgeving

In de verschillende besluiten die ten grondslag liggen aan de opdrachtaanvaarding en het invaarbesluit is vastgelegd aan welke wettelijke voorwaarden moet worden voldaan. In het door DNB voorgeschreven invaarsjabloon wordt inzichtelijk gemaakt dat aan deze voorwaarden is voldaan. DNB toetst dit in het kader van haar toezichtstaak.

7.3 Toetsing invaarbesluit op onevenwichtig nadeel

Met de toetsing of het invaarbesluit leidt tot onevenwichtig nadeel voor bepaalde deelnemersgroepen is door het bestuur van SSPF gekeken naar de vraag of het fondsvermogen in de transitie op een evenwichtige wijze wordt toegedeeld en of er geen groepen deelnemers zijn bij wie sprake is van onevenwichtig nadeel.

In paragraaf 5.3 is het invaarverzoek aan SSPF uitgebreid beschreven. Daar is verwoord dat het voor de deelnemers ter beschikking komende fondsvermogen wordt toegedeeld op basis van een gelijk netto profijt effect, waarbij met het oog op evenwichtigheid hierbij een randvoorwaarde geldt dat er voor elk leeftijdscohort een gelijke minimale kans is van 67% op verbetering van pensioenuitkomsten ten aanzien van bestaande aanspraken.¹⁵

Uitgangspunt voor de verdeling is daarmee dat de op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen verdeeld worden conform de verdeelregels van de huidige pensioenregeling van SSPF. Met andere woorden: op basis van de op transitiedatum aanwezige dekkingsgraad, krijgen alle deelnemers dat deel van het op dat moment

aanwezige fondsvermogen dat ze conform de huidige regeling ook hadden gekregen. Dit betekent dat jongere deelnemers procentueel meer buffer meekrijgen dan oudere deelnemers omdat hun toekomstige levensverwachting langer is. Dit is in lijn met de verdeelregels van de huidige pensioenregeling van SSPF omdat jongere deelnemers in de huidige pensioenregeling vanwege hun langere levensverwachting langer indexatie kunnen verwachten op hun opgebouwde pensioenen dan oudere deelnemers. Deze manier van verdelen past wat het bestuur betreft goed bij de evenwichtigheidsprincipes van SSPF.

Vervolgens is getoetst of voor alle deelnemers geldt dat bij invaren van de bestaande opgebouwde en ingegane pensioenen conform het gelijke netto profijt beginsel wordt voldaan aan de voorwaarde dat iedere deelnemer er in minimaal 67% van de scenario's op vooruit gaat. Is dat niet het geval, dan voorziet het bestuur in een herverdeling van een beperkt deel van het fondsvermogen van deelnemers die er in meer dan 67% van de scenario's op vooruit gaan naar deelnemers die er in minder dan 67% van de scenario's op vooruit gaan. Hierdoor vindt, afhankelijk van de invaardeckingsgraad, een (beperkte) herverdeling plaats van jongere deelnemers naar oudere deelnemers. De huidige pensioenregeling bevat een sponsorgarantie. Hierdoor is een verlaging van de nominale uitkering voor pensioengerechtigden zeer onwaarschijnlijk. Het beschermen van de oudere deelnemers voor zo'n verlaging weegt voor het bestuur zwaarder dan een zuiver gelijk netto profijt effect, ook al ontvangt iedere deelnemer na de transitie een hogere uitkering dan daarvoor. Ook hier past de toegepaste rekenregel bij de door het bestuur opgestelde evenwichtigheidsprincipes.

Voordat de resterende fondsbuffers worden toebedeeld aan de individuele deelnemers, worden naast de wettelijk benodigde reserves, twee extra reserves afgesplitst van het vermogen:

- Een RDR voor de huidige groep pensioengerechtigden, om ervoor te zorgen dat de kans op korten van de door invaren

¹⁵ Ten aanzien van de per 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen moet in meer dan 67% van de geprojecteerde economische scenario's sprake zijn van een hogere pensioenverwachting voor alle deelnemersgroepen en alle leeftijdscohorten in vergelijking met het alternatieve scenario van hard sluiten.



verhoogde pensioenen in de eerste 15 jaar na transitie gemiddeld genomen kleiner is dan 5%;

- Een compensatie van de doorsneesystematiek ten behoeve van de huidige groep actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang op een vlakke leeftijdsafhankelijke premie.

Het bestuur kan zich vinden in het afsplitsen van reserves voor deze twee specifieke deelnemersgroepen. De groep pensioengerechtigden zal het meeste directe nadeel kunnen ondervinden van het wegvallen van de sponsorgarantie. Daarom kan het bestuur zich vinden in het vormen van een RDR om die specifieke groep extra te beschermen. De groep actieve deelnemers ondervindt nadeel van het verdwijnen van de doorsneesystematiek. Het bestuur vindt de compensatie van de doorsneesystematiek in beginsel een onderwerp voor arbeidsvoorwaardelijke discussie. Vanwege de hoge invaardeckingsgraad en de vergelijkbare pensioenuitkomsten voor alle deelnemers in de nieuwe FPR-regeling ten opzichte van de huidige regeling kan het bestuur zich echter vinden in het financieren van de compensatie uit fondsvermogen.

Uit de transitieberekeningen, zowel de berekeningen die door SSPF zijn gemaakt waarvan de uitkomsten zijn opgenomen in hoofdstuk 6 als de berekeningsuitkomsten die zijn opgenomen in het transitieplan, zijn vervolgens nog de volgende aanvullende conclusies te trekken:

- Na invaren krijgen jongere deelnemers meer opwaarts potentieel dan oudere deelnemers, maar ook meer neerwaarts risico. Dit is het logische gevolg van de wijzigingen uit de Wtp. Het afschaffen van het genoeg-is-genoege principe in de huidige pensioenregeling, alsmede de overstap van een uniform naar een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid, zorgen voor dit effect.
- De verwachte pensioenresultaten voor gewezen deelnemers zien er positiever uit dan die voor actieve deelnemers. Dit is echter niet het gevolg van invaren. Voor de per 1 januari 2027 opgebouwde pensioenen geldt voor gewezen deelnemers hetzelfde

als voor de actieve deelnemers. Echter, actieve deelnemers hebben ook na 1 januari 2027 nog pensioenopbouw bij SSPF. Voor toekomstige opbouw hebben Shell NL en de COR besloten om niet te compenseren op basis van een minimale vooruitgang in 67% van de scenario's, maar in 50%. Dit is een arbeidsvoorwaardelijke keuze over de manier van vaststellen van de toekomstige premie. De sponsorgarantie kan immers als het gevolg van de Wtp voor toekomstige opbouw sowieso niet langer in stand blijven. Mede daarom zien de verwachte pensioenresultaten voor gewezen deelnemers er beter uit dan voor actieve deelnemers. Gewezen deelnemers hebben immers geen toekomstige opbouw meer bij SSPF. Of een gewezen deelnemer elders pensioenopbouw heeft, en op welk niveau, is buiten het zicht van SSPF. Deze deelnemers zullen zelf een vergelijking moeten maken op basis van de informatie die ze van meerdere pensioenuitvoerders tijdens de transitieperiode zullen ontvangen.

Gegeven al het bovenstaande is het bestuur van mening dat het invaarverzoek van Shell NL en de COR niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor (groepen) belanghebbenden binnen het fonds.

7.4 Toetsing invaarbesluit aan beheerste en integere bedrijfsvoering

Het bestuur heeft het transitieplan aan de hand van de standaard PDC -dat toeziet op de APS-dienstverlening onder de Wtp en de daarbij behorende IT-systemen - getoetst op uitvoerbaarheid. Hierbij hebben alle partijen gestreefd naar minimalisatie van maatwerk en het gebruik van marktstandaarden te bevorderen, zodat kosten, risico's en complexiteit worden geminimaliseerd.

Om de beheersbaarheid van de transitie te borgen alsmede om risico's in zowel de transitie als de toekomstige uitvoering te reduceren, heeft het bestuur al in een heel vroeg stadium aan Shell NL

en COR aangegeven het zogenoemd “ESSA-principe” te hanteren, waarbij bestaande maatwerk-oplossingen voor SSPF zoveel als mogelijk worden geëlimineerd. Het ESSA-principe staat binnen Shell voor Elimineren, Simplificeren, Standaardiseren en Automatiseren.

De toetsing van het bestuur is mede gestoeld op een bevestiging van APS dat de beoogde pensioenregeling op deze ESSA-wijze kan worden uitgevoerd.

Administratieve uitvoering van het invaren: invaarmodule APS

Via het invaren worden de in de huidige pensioenregeling opgebouwde en ingegane pensioenen omgezet naar individuele pensioenkapitalen en variabele uitkeringen. Om deze omzetting uit te voeren heeft APS een invaarmodel in gebruik met een zogenoemd omrekenformulair. In hoofdstuk 4 is reeds op deze Actuarial Control Engine (ACE) ingegaan. APS heeft ACE door een onafhankelijke

externe partij laten valideren. In ACE worden de volgende stappen gevolgd:

- Stap 1: Inhaalindexatie of gerichte compensatie van groepen deelnemers.
- Stap 2: Bepalen te verdelen kapitaal door afsplitsing wettelijke en gewenste reserves
- Stap 3: Afsplitsen overgangsrecht opgebouwd nabestaandenpensioen
- Stap 4: Overgang naar sekseneutrale voorzieningen
- Stap 5 – 7: Vermogensverdeling en toepassing standaardmethode
- Stap 8: Vormen van individuele kapitalen
- Stap 9: Vorming collectief vermogen en uitkeringen vanuit de collectieve toedelingsskring

APS levert voor de verschillende invaarstappen een verantwoordingsrapportage op.

Het bestuur concludeert dat ook het invaarbesluit uitvoerbaar is binnen de grenzen van een

Tabel 15: Bijdrage wegvallen sponsorgarantie

Financiering	Transitiebijdrage voor wegvallen sponsorgarantie	Risicodelingsreserve (RDR)	Compensatie doorsneesystematiek	Interim exposure en implementatierisico
Werkgever	DG 125-130%: € 850 miljoen DG 130-135%: € 650 miljoen DG > 135%: € 500 miljoen			
SSPF		€500 miljoen uit buffers fonds	€ 400 miljoen uit buffers fonds	Nog nader te besluiten in Q4 2025
Conclusie	Het bestuur kan zich vinden in de in het transitieplan opgenomen bedragen bij dekkningsgraadniveaus van 125% en hoger. De afgesproken bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie in lijn is met de waarde daarvan.	Risicodelingsreserve (RDR) wordt uit fondsvermogen worden gefinancierd. Berekening tonen aan dat €500 miljoen voldoende is om aan doelstellingen transitie te voldoen. Het Bestuur kan besluiten de RDR hoger vast te stellen.	Compensatie doorsneesystematiek wordt uit fondsvermogen gefinancierd.	Renterisico voor 100% afgedekt op de voorziening pensioenverplichting. Voor nu blijft aandelen-exposure van 40%. Eventueel komt er extra bescherming van de dekkningsgraad in het laatste jaar voor de transitie.

beheerste en integere bedrijfsvoering. APS heeft een gestandaardiseerd proces voor het invaren. Invaren gebeurt via invaarmodule ACE met de benodigde assurance voor Toetsmoment 2. Ook de wettelijk benodigde transitiecommunicatie is hier onderdeel van.

7.5 Beoordeling integrale evenwichtigheid Wtp-transitie

In paragraaf 7.3 is al beschreven dat het bestuur van mening is dat de transitie, en dan met name het invaren, niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor (groepen) deelnemers binnen het fonds. Om te komen tot het integrale evenwichtigheidsoordeel heeft het bestuur daarbovenop een matrix opgesteld met daarin opgenomen de verschillende financieringsbronnen van de transitie. Een belangrijk onderdeel hiervan is de hoogte van de bijdrage die in geval van invaren door de werkgever wordt gedaan in het kader van de invaartransitie. Hieronder valt de bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie. Zie tabel 15.

Met betrekking tot de financiering van de Wtp-transitie concludeert het bestuur van SSPF als volgt:

- Shell NL heeft zich in het transitieplan bereid getoond om een dekkningsgraadafhankelijke bijdrage te betalen om een invaartransitie mogelijk te maken. Deze bijdrage is onder andere voor het wegvallen van de sponsorgarantie. De hoogte van de geboden bijdrage is voor dekkningsgraadniveaus boven de 125% in lijn met de waarde en derhalve de bijdrage die het bestuur hiervoor zou verwachten.
- De kosten voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek bedragen naar verwachting €355 miljoen. Shell NL en de COR vragen SSPF hiervoor €400 miljoen apart te zetten (€355 miljoen plus 15% veiligheidsmarge). De financiering van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek is voor het bestuur acceptabel, mits voldoende middelen

beschikbaar zijn om de doelstellingen van SSPF vóór de Wtp-transitie ook na de transitie nog te kunnen bereiken. Dit blijkt uit de verwachte pensioenresultaten die besproken zijn in hoofdstuk 6, waardoor het bestuur zich comfortabel voelt met de financiering hiervan. Financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is ook in lijn met de markt.

- Het bestuur kan het verzoek van Shell NL en de COR om een RDR te vormen - om zo de groep pensioengerechtigden beter te beschermen tegen negatieve scenario’s in de eerste jaren na de transitie - goed volgen en vindt dit ook evenwichtig. Het bestuur is door het uitvoeren van de eigen analyses wel tot de conclusie gekomen dat de door Shell NL en de COR vastgelegde doelstelling de gemiddelde kans op kosten van de in de transitie verhoogde pensioenen bereikt kan worden met een RDR van €500 miljoen. Het bestuur maakt derhalve geen gebruik van de in het transitieplan geboden ruimte om meer kapitaal toe te voegen aan de RDR.
- Het bestuur zal in Q4 2025 nader bekijken of het verstandig is om de hoogte van de dekkningsgraad in 2026 extra te beschermen.

De integrale evenwichtigheid is door het bestuur verder beoordeeld door toetsing van de geformuleerde doelstellingen in het transitieplan aan dezelfde kwantitatieve maatstaven als voor de evenwichtigheid van het invaren: verwachte pensioenuitkomsten, netto profijt effecten en kortingskansen.

Het bestuur van SSPF concludeert op basis van kwantitatieve analyses dat invaren bij de vastgestelde minimale invaardekkningsgraad, toegezegde compensaties en risico-mitigerende maatregelen, geen onevenwichtig nadeel oplevert voor (groepen van) deelnemers. De voordelen van de Wtp-transitie wegen ruim voldoende op tegen de risico's van de transitie. Deze afweging ondersteunt de doelstelling voor een hoger en koopkrachtiger pensioen, waardoor de transitie door het bestuur als evenwichtig wordt beoordeeld.

‘Decision Quality’-assessment

Het bestuur heeft het besluitvormingsproces rondom zijn oordeel ten aanzien van de integrale evenwichtigheid getoetst aan de hand van een Decision Quality Assessment. Hierbij is via een kwalitatieve invalshoek getoetst aan de impact voor de betrokken stakeholders van de volgende elementen:

- Verhogen pensioenen door uitdelen fonds-buffers;
- Financiering RDR en compensatiedepot uit fondsbuffers;
- Verdeling van de resterende fondsbuffers;
- Verlies sponsorgarantie/overdracht van risico’s naar deelnemers;
- Afschaffen ‘genoeg-is-genoeg’ principe/introductie leeftijdsafhankelijk beleggen;
- Wijziging toekomstige opbouw;
- Adequate bijdrage voor vervallen sponsor-garantie bij invaren;
- Algehele afweging (bovenstaande onder-delen in samenhang bezien).

De Decision Quality Assessment heeft het bestuur de bevestiging gegeven dat de belangen van de deelnemers van SSPF en de werkgever in de Wtp-transitie evenwichtig zijn afgewogen en dat deze groepen zich door SSPF op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Ook op basis van de kwalitatieve Decision Quali-ty Assessment beoordeelt het bestuur van SSPF de transitie in zijn geheel dan ook als evenwichtig.

7.6 Beoordeling Wtp-transitie aan doelstellingen SSPF voor evenwichtige transitie

Als sluitstuk heeft het bestuur de Wtp-transitie getoetst aan het in 2023 opgestelde evenwichtigheidskader SSPF dat beschreven is in paragraaf 5.2. Zie tabel 16.

Het bestuur concludeert dat de vormgeving van de Wtp-transitie bij SSPF in lijn is met het evenwichtigheidskader van SSPF.

7.7 Conclusies met betrekking tot beoordeling evenwichtige Wtp-transitie

Het bestuur heeft het transitieplan langs meerdere assen beoordeeld op evenwichtigheid. Hieronder worden de conclusies van die beoordeling nog-maals beknopt weergegeven.

Invaarevenwichtigheid

Het bestuur concludeert dat het in SSPF aanwezige fondsvermogen op een evenwichtige manier over de deelnemers wordt verdeeld. Tevens is het be-stuur van mening dat er geen groepen deelnemers zijn bij wie sprake is van onevenwichtig nadeel.

Integrale evenwichtigheid

Het bestuur concludeert dat de Wtp-transitie in zijn geheel evenwichtig is.

- De minimale invaardeckingsgraad bedraagt 125% waardoor de doelstellingen van de transitie gestand kunnen worden gedaan.

Tabel 16: Toepassing evenwichtigheidsprincipes

Evenwichtigheidsprincipes	Toelichting	Beoordeling SSPF
Principe 0 – Proces-evenwichtigheid	Het bestuur houdt bij besluitvorming in de transitie rekening met de belangen van alle deelnemers en de werkgever. Keuzes worden gemotiveerd onderbouwd met overwegingen, dilemma’s en berekeningen. Het VO en de RvT worden door het bestuur tijdig meegenomen bij voorgenomen besluiten.	Het bestuur heeft het VO en de RvT zorgvuldig en tijdig mee-genomen in het besluitvormingsproces. Dit is door zowel het VO als de RvT bevestigd in hun advies respectievelijk goed-keuringsbesluit op het voorgenomen invaarbesluit. De gevolgde besluitvorming door SSPF, alsmede door Shell NL en de COR, is in lijn met dit principe.
Principe 1 – Missie van het fonds	SSPF is van mening dat, onafhankelijk van de tran-sitie, de missie van het fonds zoveel als mogelijk overeind moet blijven. Daarom streeft SSPF naar een oplossing waarbij ze de op transitiemoment opgebouwde en ingegane pensioenen waarde-vast kan houden, conform de huidige doelstelling (waarbij met waardevast wordt bedoeld waarde-vast o.b.v. de vóór de transitie opgebouwde en ingegane pensioenen).	Bij een minimale invaardeckingsgraad van 125% is het goed mogelijk om door het initieel verhogen van de pensioenen uit de fondsbuffers plus het toevoegen van toekomstige overren-dement tot eenzelfde resultaat in waarde van de totale pensi-oenuitkering te komen als in de huidige regeling.
Principe 2 – Besluiten uit het verleden	SSPF is van mening dat het niet evenwichtig is om te corrigeren voor besluiten en effecten uit het ver-leden. Daarom doet SSPF op moment van transitie geen correcties van effecten uit het verleden, met uitzondering voor indexaties die in het verleden eventueel niet zijn toegekend vanwege een te lage financiële positie of deflatie die nog moet worden verrekend.	Op dit moment zijn alle indexaties bij SSPF toegekend. Ook is geen sprake van deflatie die nog moet worden ingelopen. Aan dit principe wordt derhalve voldaan.
Principe 3 – Invaren I	Door invaren zal er risico van sponsor naar de deelnemers van SSPF worden verschoven. SSPF is van mening dat dit niet ten laste mag gaan van opgebouwde en ingegane pensioenen van deel-nemers en de huidige indexatie-verwachting. SSPF is van mening dat de gevolgen van invaren even-wichtig over de verschillende generaties moeten zijn verdeeld.	Door te sturen bij verdeling van de overwaarde op netto profijt of gelijke toekomstige verhogingen (onder de gegeven voorwaarden), wordt het fondsvermogen verdeeld in lijn met de huidige doelstellingen c.q. de huidige indexatie-ambitie van het fonds.
Principe 4 – Invaren II	SSPF vindt het bij invaren van belang dat de pensioenen van oudere deelnemers beschermd worden.	De RDR mitigeert het risico op een daling van het pensioen (na eerdere initiële verhoging door toedelen van de fondsbuf-fers) voor oudere deelnemers.
Principe 5 – Sponsorgarantie I	SSPF is van mening dat de waarde van de spon-sorgarantie niet kan ontbreken in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.	De door de werkgever geboden bijdrage is in lijn met de door het bestuur verwachte minimale bijdrage voor dekking-sgraden boven de 125%.
Principe 6 – Sponsorgarantie II	SSPF zal bij een invaarverzoek vooral oordelen of voldoende kapitaal in de transitie wordt meege-geven om de huidige missie van het fonds ook na de transitie zoveel als mogelijk te kunnen blijven voortzetten. Daarbij zal SSPF ook kijken naar de afspraken over de risico’s in de periode tussen aanleveren van transitieplan en het definitieve invaarmoment.	Het bestuur is van mening dat voldoende kapitaal in de transitie wordt meegegeven. Het bestuur heeft daarnaast in het noodprotocol laten opnemen dat de bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie wordt toegevoegd aan de minimale dekking-sgraad van 125%.

(Tabel loopt door op pagina 137)



Tabel 16: Toepassing evenwichtigheidsprincipes (vervolg)

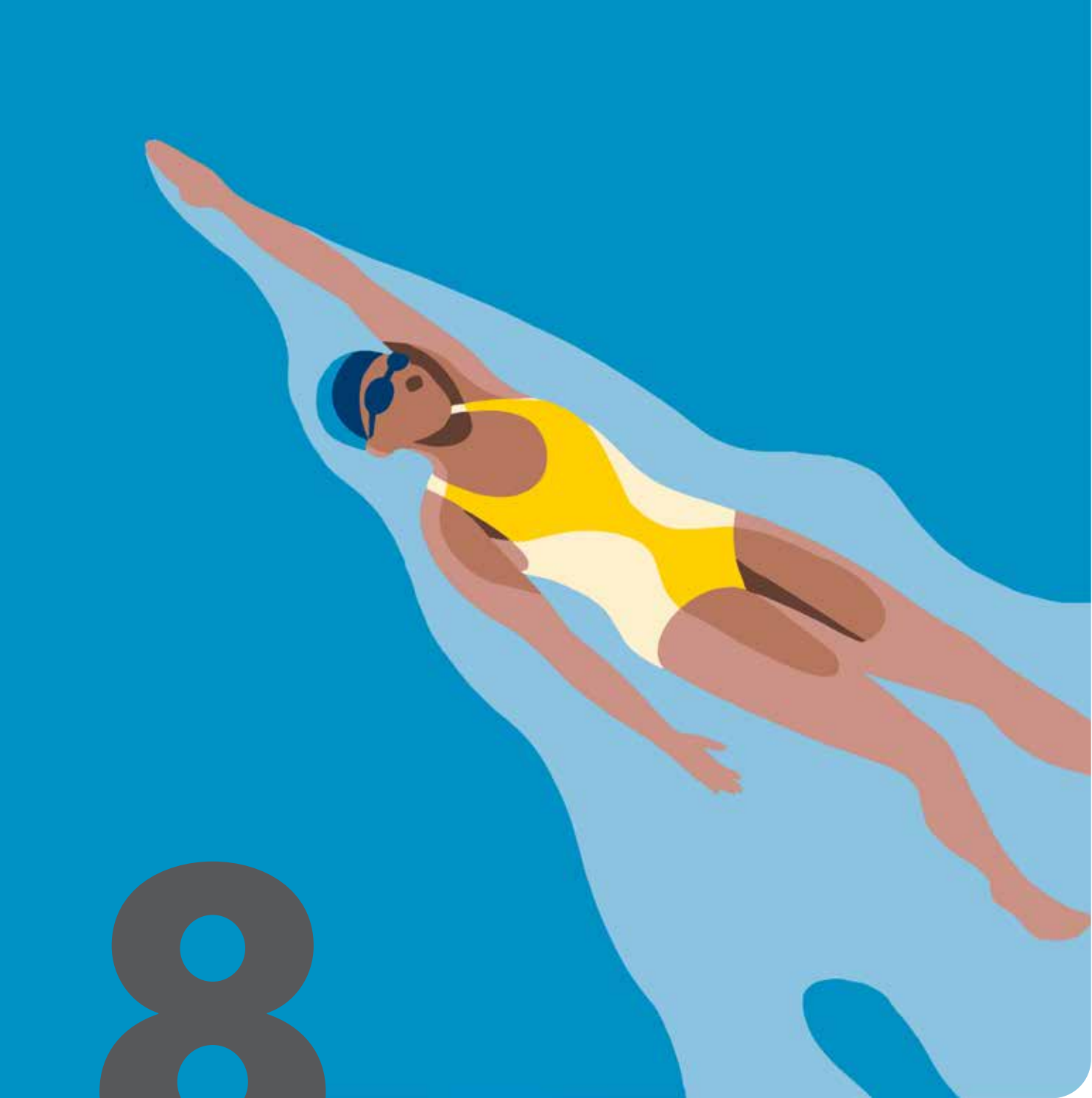
Evenwichtigheidsprincipes	Toelichting	Beoordeling SSPF
Principe 7 – Afschaffing doorsneesystematiek	SSPF is van mening dat een oplossing voor de compensatie van de doorsneesystematiek primair bij Shell NL en de COR ligt. Als de compensatie van de doorsneesystematiek uit fondsmiddelen moet worden betaald creëert dit een evenwichtigheidsdynamiek binnen het fonds. SSPF vindt het daarom niet evenwichtig hier fondsmiddelen voor te gebruiken als de missie van het fonds om de op het transitiemoment opgebouwde en ingegane pensioenen waardevast te houden in gevaar komt.	Berekeningen van SSPF tonen aan dat als wordt ingevaren bij een dekingsgraad van minimaal 125% de huidige doelstellingen van het fonds niet aangetast worden. Het bestuur kan zich derhalve vinden in het besluit om de compensatie te financieren uit fondsvermogen.
Principe 8 – Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid	Bij de keuzes die SSPF in transitie maakt staat eenvoud, begrijpelijkheid en uitlegbaarheid voorop. Daarom begint SSPF tijdig met communiceren richting deelnemers om ze te laten weten wat ze van SSPF kunnen verwachten.	De wijze waarop SSPF tijdens de Wtp-transitie alle deelnemers tijdig en correct informeert over de veranderingen, alsmede de manier waarop het concreet de transitiebegeleiding heeft vormgegeven, is in lijn met dit principe.

- Het bestuur kan zich vinden in de manier waarop de financiering van de transitie is vormgegeven, waarbij de afgesproken bijdrage voor het wegvallen van de sponsorgarantie (bij invaren) in lijn is met de waarde daarvan.
- De groepen deelnemers die door de transitie extra worden geraakt - pensioengerechtigden en actieve deelnemers - worden daarvoor extra gecompenseerd door de vorming van een RDR en een compensatiedepot.
- Het (resterende) fondsvermogen van SSPF wordt in beginsel verdeeld op basis van een gelijk netto profijt effect. Alleen indien blijkt dat er deelnemersgroepen niet in 67% van de scenario's op vooruit gaan, wordt hiervan afgeweken. Hierdoor is bij SSPF geen sprake van forse positieve of negatieve afwijkingen in het netto profijt en blijft herverdeling beperkt tot bewuste keuzes. De verdeling is dus in lijn met de verdeelregels van het huidige stelsel.
- Voor de verwachte pensioenuitkomsten geldt dat iedere deelnemer van SSPF, ongeacht deelnemer status, er in minimaal 67% van de scenario's op vooruit gaat.

- Voor jonge deelnemers is het opwaartse potentieel na de transitie groot, maar ook het neerwaartse risico. Hoe ouder de deelnemer, des te kleiner het opwaartse potentieel, maar ook het neerwaartse risico. Dit is in lijn met de beleggingshorizon van deze deelnemers en ook hun risicotolerantie.

Daarnaast zijn de voorgestelde maatregelen in het transitieplan op een dusdanige manier vormgegeven dat die voldoen aan de eisen die het bestuur vooraf in zijn evenwichtigheidskader heeft gesteld aan een evenwichtige transitie.

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



8

Uitwerking nieuwe pensioenregeling en deelnemerscommunicatie

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 alsmede de hoofdlijnen van de deelnemerscommunicatie. Deelnemers worden begeleid naar de nieuwe regeling. Onderdeel van het keuzebegeleidingsproces is dat deelnemers een keuze krijgen voor een variabele of vaste uitkering. Hier ligt een uitgebreid keuzeproces aan ten grondslag. Voor deelnemers die hechten aan zekerheid is er een mogelijkheid om te kiezen voor een vaste uitkering.

8.1 Inrichting nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027

Deze paragraaf gaat in op de structuur en werking van de FPR voor SSPF. De basis van de FPR voor SSPF volgt uit hetgeen hierover in het transitieplan is opgenomen (zie daarvoor hoofdstuk 1), aangevuld met uitvoeringsmodaliteiten vanuit SSPF. De uitvoeringsmodaliteiten met betrekking tot de FPR zijn grotendeels afhankelijk van de dienstverlening die SSPF met APS is overeengekomen.

In de figuur op pagina 140 is de structuur van de FPR van SSPF kort opgenomen.

Premie-inleg gedurende actieve dienst

Voor iedere deelnemer wordt iedere maand door de werkgever een beschikbare premie afgedragen aan SSPF. Deze premie is leeftijdsafhankelijk:

- De werkgeverspremie bedraagt 21%.
- De werknemersbijdrage bestaat uit een verplicht gedeelte van 2% van de pensioengrondslag en een flexibel gedeelte van standaard 5% van de pensioengrondslag.
- Deelnemers hebben de mogelijkheid om het flexibele gedeelte aan te passen naar een percentage tussen 0% en 7% van de pensioengrondslag.

Door de werkgever worden bovenop bovenstaande premies extra premies betaald:

- De werkgever betaalt een kostenopslag voor de kosten van het uitvoeren van de regeling.
- De werkgever betaalt de risicopremies voor het verzekeren van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het verzekeren van het overlijdensrisico (partner- en wezenpensioen).

Beleggingskeuzes

De in enig maand ingelegde premie wordt geïnvesteerd in het lifecycle profiel dat door de actieve deelnemer gekozen wordt:

- SSPF geeft deelnemers de keuze uit drie verschillende beleggingsprofielen c.q. lifecycles.



Structuur van de FPR van SSPF

In het kort

INLEG

Totale premie:

- Premie-inleg
- Risicopremies
- Kosten

Risicopremie en kosten worden niet belegd, maar dienen ter financiering van hun eigen doelen.

Financieringsdoelen:

- Verzekeringen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid;
- Bekostigen van pensioenbeheerkosten

TIJDENS DIENSTVERBAND

Medewerker kiest hoe de premie wordt belegd en kiest uit één van de drie lifecycleprofielen

Default

Default

Default

Tien jaar voor pensioendatum

Kapitaal wordt in tien jaar geleidelijk ingebracht in een "uitkeringscollectief". Deelnemer krijgt hier een variabele aanspraak voor terug.

PENSIONERING

Vast pensioen extern

Collectief Variabel Pensioen Pensioenfonds

Vast pensioen extern

- De deelnemer maakt deze keuze in het deelnemersportaal van het pensioenfonds waar de deelnemer via het doorlopen van een zogenoemde beleggingsbalans, die voor de drie verschillende lifecycles door middel van het doorrekenen van scenario's een waaier van mogelijke uitkomsten geeft op pensioendatum. Op deze manier kan de deelnemer de lifecycle kiezen dat bij zijn/haar eigen risicoprofiel en -capaciteit past.
- Maakt de deelnemer geen keuze, dan wordt de deelnemer in de default lifecycle opgenomen.

De beleggingskeuzes blijven ook van toepassing als de actieve deelnemer uit dienst treedt en ervoor kiest het opgebouwde pensioenkapitaal bij SSPF (premienvrij) te laten staan.

Risicoverzekeringen

De actieve deelnemers zijn via het fonds op risicobasis verzekerd voor:

- levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum;
- tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum;
- wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Het levenslange partnerpensioen, het tijdelijke partnerpensioen en het wezenpensioen komen (indien van toepassing) bij overlijden van de actieve deelnemer tot uitkering. Op het moment van overlijden van de actieve deelnemer komt een kapitaal ter beschikking dat gebruikt wordt voor de aankoop van een variabel levenslang partnerpensioen, een tijdelijk variabel partnerpensioen en (indien van toepassing) een variabel wezenpensioen. Het kapitaal dat ter beschikking wordt gesteld voor deze uitkeringen wordt derhalve ingebracht in de collectieve toedelingskring.

Bij uitdiensttreding worden de verzekeringen voor het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen gedurende drie maanden voortgezet. Mocht de deelnemer een uitkering ontvangen uit hetzij de Werkloosheids- of de Ziektewet, dan wordt

de dekking gedurende die periode voortgezet. Na de driemaands periode kan de deelnemer de dekking voor het levenslange partnerpensioen op vrijwillige basis voorzetten. De premie hiervoor zal worden onttrokken uit het pensioenkapitaal dat bestemd is voor aankoop van pensioen op de pensioendatum.

Het door de deelnemer in de lifecycle gespaarde pensioenkapitaal valt bij overlijden vrij aan het collectief van deelnemers in de lifecycles. Het gespaarde kapitaal wordt naar rato van de door de overige deelnemers gespaarde pensioenkapitalen verdeeld.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelnemer vrijgesteld van premiebetaling om zodoende de pensioenopbouw, ook bij ontslag door arbeidsongeschiktheid, door te laten lopen. De premievrijstelling loopt door tot de reglementaire pensioenrichtleeftijd, tenzij de betrokken deelnemer geheel of gedeeltelijk re-integreert. Dan stopt de premievrijstelling voor het gedeelte waarvan sprake is van re-integratie.

Voorlopig keuzemoment vast of variabel pensioen (leeftijd 58)

In het jaar waarin de deelnemer 58 is geworden volgt het eerste keuzemoment waarbij de deelnemer wordt gevraagd een keuze te maken tussen de volgende twee opties:

- Optie 1: opteren voor een variabel pensioen vanaf pensioendatum. In deze optie maakt de deelnemer de (voorlopige) keuze om zijn pensioenkapitaal geleidelijk – in maximaal tien jaar - in te brengen in de collectieve toedelingskring. Bij overzetten van het pensioenkapitaal wordt van dit pensioenkapitaal een latent recht op ouderdoms- (en nabestaanden-)pensioen ingekocht. De overige middelen blijven geïnvesteerd in het door de deelnemer gekozen lifecycleprofiel. Ook de nog in te leggen premies tussen leeftijd 58 en pensioenleeftijd blijven ingelegd worden in het gekozen lifecycleprofiel. De afbouw van het beleggingsrisico in de lifecycle wordt

stopgezet, omdat de beleggingsrisico's voor de deelnemer worden afgebouwd door de gefaseerde inbreng van het kapitaal naar de uitkeringsfase, die een gematigder risicoprofiel kent dan de lifecycle in de opbouwfase.

- Optie 2: opteren voor een vast pensioen vanaf pensioendatum. In deze optie maakt de deelnemer de (voorlopige) keuze om op pensioendatum het gespaarde pensioenkapitaal te gebruiken voor de aankoop van een vast pensioen elders (bij een toegelaten pensioenuitvoerder). Het pensioenkapitaal van deze deelnemers zal volledig geïnvesteerd blijven in het gekozen lifecycleprofiel, waarin de risico's tot aan pensioendatum worden afgebouwd naar risico's die passen bij de aankoop van een vast pensioen.

Mocht ondanks een uitgebreid keuzeproces de deelnemer geen keuze maken, dan opteert de deelnemer voor een variabel pensioen. Het variabele pensioen is dan ook de default.

Daarnaast geldt het volgende:

- Voor gewezen deelnemers, die niet meer bij Shell werkzaam zijn, maar hun kapitaal niet hebben overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder geldt precies hetzelfde proces.
- De op leeftijd 58 gemaakte keuze staat vast tot aan de reguliere of zelf verkozen pensioenleeftijd. De deelnemer kan dus niet tussentijds switchen tussen een vast of variabel pensioen.
- De keuze voor een vast of variabel pensioen, geldt voor het volledige pensioen van de deelnemer. De deelnemer kan niet opteren voor bijvoorbeeld 50% vast of 50% variabel pensioen.
- In de periode tussen het voorlopige keuzemoment (leeftijd 58) en de reguliere pensioenleeftijd van 68 jaar of de zelfgekozen eerdere pensioendatum blijven de in dit hoofdstuk besproken risicodekkingen van toepassing.

Definitief keuzemoment vast of variabel pensioen (leeftijd 68 of eerdere pensioendatum)

Op pensioendatum volgt het definitieve keuzemoment, waarbij de deelnemer opnieuw de keuze kan maken (of feitelijk de eerder gemaakte keuze kan herzien of bevestigen) tussen een vast en een variabel pensioen.

Ook voor het keuzemoment op de pensioendatum geldt dat als de deelnemer ondanks een uitgebreid keuzeproces geen keuze maakt, de deelnemer dan een variabel pensioen bij SSPF gaat ontvangen. Het variabele pensioen is dan ook de default.

Variabele uitkering na pensionering

Vanaf pensionering wordt de (gewezen) deelnemer gepensioneerd en geldt het volgende:

- De gepensioneerde heeft een variabele pensioenuitkering. De variabele pensioenuitkeringen van de gepensioneerde gaan meebewegen met de resultaten die gemaakt worden in de collectieve toedelingskring. De aanpassing aan deze resultaten vindt jaarlijks plaats.
- Indien de gepensioneerde overlijdt dan komt een partnerpensioen tot uitkering, tenzij de gepensioneerde op pensioendatum heeft gekozen om af te zien van een partnerpensioen. Het partnerpensioen is ook een variabel pensioen. Deze uitkering stopt bij overlijden van de partner.

Keuze tussen gelijkblijvende, dalende of stijgende variabele uitkering

Het pensioenfonds kan op basis van de Wtp de deelnemer op pensioendatum de keuze geven tussen een “gelijkblijvende”, een “dalende” of een “stijgende” variabele uitkering. De deelnemer kan daarmee (binnen wettelijke grenzen) zijn of haar uitkeringspatroon bepalen. De deelnemer betaalt dit vanuit het eigen pensioenkapitaal. De wettelijke mogelijkheden ziet u in de tabel hiernaast.

Tabel 17: Uitkeringsvormen

Uitkeringsvorm	Inkooptarief	Uitkeringsvorm
Dalend	Rentetermijnstructuur DNB + x ¹⁶ % opslag	Uitkering die hoger start dan de gelijkblijvende uitkering en dan met x% per jaar daalt. Daarnaast stijgt of daalt de uitkering met de gemaakte (gespreide) resultaten.
Gelijkblijvend	Rentetermijnstructuur DNB	Standaard uitkering die stijgt of daalt met de gemaakte (gespreide resultaten).
Stijgend	Rentetermijnstructuur DNB - x ¹⁶ % afslag	Uitkering die lager start dan de gelijkblijvende uitkering en dan met x% per jaar stijgt. Daarnaast stijgt of daalt de uitkering met de gemaakte (gespreide) resultaten.

Hoewel momenteel bij SSPF veel gekozen wordt voor hoog-laag constructies (en een dalend uitkeringspatroon in het nieuwe FPR-contract feitelijk een alternatief is voor deze hoog-laag constructie), is het bestuur van SSPF de mening toegedaan om de gelijkblijvende variabele uitkering als default aan te bieden en de dalende en stijgende variabele uitkering als keuzemogelijkheid. De redenen hiervoor zijn:

- Op dit moment is het kiezen voor een hoog-laag of een laag-hoog constructie ook een flexibiliseringsmogelijkheid in de pensioenregeling van SSPF waarvoor de deelnemer zelf moet kiezen.
- Het bestuur van SSPF wil een deelnemer niet bij voorbaat richting een bepaald uitkeringspatroon sturen door deze als default aan te bieden. De deelnemer zou, als het pensioenuitkeringen naar voren wil halen danwel naar achter wil schuiven, deze keuze bewust moeten maken. Al dan niet met behulp van door het pensioenfonds aangeboden keuzebegeleiding.
- In het transitieplan is de gelijkblijvende uitkering als default opgenomen. Daarnaast is het verzoek aan SSPF om een dalende en een stijgende variant als keuze aan te bieden. Deze keuzemogelijkheden behoren tot het standaard dienstenpakket van APS.

Keuzemogelijkheid vast of variabel pensioen voor op transitiemoment Wtp reeds gepensioneerden

Deelnemers die op het transitiemoment van de Wtp reeds gepensioneerd zijn binnen SSPF krijgen binnen een jaar nadat de transitie heeft plaatsgevonden een eenmalige (wettelijke) keuze voor een vaste of variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de ingegane pensioenen van gepensioneerden die uiteindelijk kiezen voor een vaste uitkering per 1 januari 2027 eerst ingevaren zullen worden naar variabele uitkeringen. In de maanden daarna krijgen deze deelnemers de keuze om alsnog bij een externe pensioenuitvoerder een vast pensioen aan te kopen. De verwachting is dat deze keuze vóór 1 juli 2027 gemaakt moet worden waarna de keuze vanaf 1 juli 2027 geïmplementeerd wordt.

Voor het eenmalig keuzerecht voor een vaste of variabele uitkering voor op de transitiedatum reeds gepensioneerde deelnemers is SSPF voornemens om met een specifieke levensverzekeraar contractuele afspraken te maken om gepensioneerden die dit wensen een aanbod voor een vaste uitkering te doen. Daarbij wordt rekening gehouden met hetgeen AFM en DNB hierover in oktober 2024 publiekelijk hebben opgemerkt.¹⁷ De AFM ziet meerwaarde in een dergelijke afspraak, met name voor gepensioneerden die op leeftijd zijn

16 Het bestuur maakt vóór 1 januari 2027 een keuze met betrekking tot de invulling van het percentage vaste daling en vaste stijging (x%).
17 FPR en gebruik van shoprecht', Platform Pensioentransitie, 16 oktober 2024 (www.dnb.nl/media/iq4ddgx5/20241116-verslag-platform-pensioentransitie-16-oktober-2024.pdf)

en al jaren een (min of meer) vaste uitkering ontvangen. De samenwerking met een externe pensioenuitvoerder voor een vaste uitkering leidt tot een beter (collectief) inkooptarief voor deelnemers die een dergelijke uitkering wensen. Daarnaast kan SSPF de opties voor vast en variabel pensioen beter in beeld brengen. Dit vergroot het inzicht voor de deelnemer en daarmee zijn/haar handelingsperspectief. Gepensioneerden staat het vrij om desgewenst ook bij andere pensioenuitvoerders te shoppen voor een vaste uitkering.

Het maken van een keuze voor vast of variabel pensioen is een impactvol besluit, met name voor gepensioneerden die deze keuze in één keer moeten maken. SSPF is daarom voornemens om pensioengerechtigden tijdens de Wtp-transitie begeleiding aan te bieden om ervoor te zorgen dat zij goed geïnformeerd en voorbereid een keuze kunnen maken voor een vaste of variabele uitkering.

- De campagne ‘keuze vaste of variabele pensioenuitkering’ biedt begeleiding en richt zich op het informeren, ondersteunen en begeleiden bij het maken van een weloverwogen, passende keuze tussen een vaste of variabele pensioenuitkering. Dit omvat gedetailleerde informatie over de kenmerken van een vaste of variabele pensioenuitkering, inclusief de risico’s en voordelen van beide opties.
- Naast gedetailleerde informatie kunnen gepensioneerden gebruik gaan maken van persoonlijke voorlichtingsgesprekken of keuzebegeleiding met externe financieel adviseurs om de impact van de nieuwe regeling op hun persoonlijke situatie te begrijpen en weloverwogen keuzes te maken. Er worden speciale informatiebijeenkomsten georganiseerd voor gepensioneerden, waar zij uitgebreide uitleg krijgen over de nieuwe pensioenregeling en de keuze die zij moeten maken.
- Webinars en elearnings die specifiek zijn afgestemd op hun informatiebehoeften en keuzes.

8.2 Werking collectieve toedelingskring FPR SSPF

Instroom in en uitstroom uit de collectieve toedelingskring kan op de volgende manieren plaatsvinden:

Instroom via jaarlijkse “shifts” en pensionering

De deelnemers die op leeftijd 58 opteren voor een variabel pensioen storten jaarlijks een gedeelte van hun pensioenkapitaal af in het collectief en krijgen daarvoor in de plaats een aanspraak op een variabel pensioen. Dit wordt éénmaal per jaar gedaan, voor de eerste maal per 1 januari op of volgend op het bereiken van de 58-jarige leeftijd. Vervolgens vinden jaarlijks per 1 januari additioenele “shifts” plaats. In de tabel hieronder is het proces van de “shifts” schematisch opgenomen:

Leeftijd op 1 januari	Factor
Van 58 tot 59	1/10
Van 59 tot 60	1/9
Van 60 tot 61	1/8
Van 61 tot 62	1/7
Van 62 tot 63	1/6
Van 63 tot 64	1/5
Van 64 tot 65	1/4
Van 65 tot 66	1/3
Van 66 tot 67	1/2
Van 67 tot 68	-
68 (pensioen)	1/1

Instroom via interne collectieve waardeoverdracht (‘invaren’)

Voor gepensioneerden wordt het op de transitiedatum berekende pensioenkapitaal in een keer omgezet (‘ingevaren’) naar variabele uitkeringen in de collectieve toedelingskring. Vervolgens maken deze gepensioneerden vóór 1 juli 2027 de keuze om in de collectieve toedelingskring te blijven of om een vaste uitkering aan te kopen bij een externe verzekeraar.

Voor deelnemers die op het transitiemoment van de Wtp ouder zijn dan 58 jaar, maar nog niet de pensioendatum hebben bereikt geldt ook een voorlopig keuzemoment voor vast of variabel pensioen als hiervoor beschreven, maar dan op het moment van invaren. Als wordt gekozen voor een variabel pensioen wordt het op de transitiedatum berekende pensioenkapitaal gedeeltelijk ingebracht in de lifecycle en gedeeltelijk in de collectieve toedelingskring.

Uitstroom via (vervroegde) pensionering

Indien de deelnemer bij (vervroegde) pensionering besluit alsnog een vaste pensioenuitkering in te kopen bij een externe pensioenuitvoerder, geldt eenzelfde methodiek als bij uitgaande waardeoverdrachten. Pensioneringen kunnen uiteraard ook plaatsvinden gedurende het jaar.

Resultaten in de collectieve toedelingskring

- De variabele pensioenen in de collectieve toedelingskring bewegen mee met de resultaten die worden gemaakt binnen het collectief. Hiertoe zullen op jaarlijkse basis de behaalde resultaten worden bepaald. De jaarlijkse aanpassing van de variabele pensioenaanspraken bestaat uit de optelsom van de volgende deelresultaten:
- Het beleggingsrendement van de collectieve beleggingsmix;
 - Het effect van de wijziging van de marktrente op de verplichtingen van het pensioenfonds tot het uitkeren van (voorwaardelijk) collectief variabel pensioen;
 - De ontwikkeling van het sterfteresultaat in de collectieve toedelingskring;
 - De ontwikkeling van de levensverwachting in de collectieve toedelingskring.

Het resultaat van de collectieve toedelingskring in een bepaald jaar kan positief of negatief zijn. Dit positieve of negatieve resultaat wordt gespreid over een periode van vijf jaar. Dit betekent dat het positieve of negatieve resultaat elk jaar voor een vijfde deel verwerkt wordt in variabele pensioenen op basis van een gesloten spreidingsmechanisme. Een spreidingsperiode die is begonnen voordat

een deelnemer voor het eerst variabele pensioenen ontvangt, heeft dus geen invloed op het pensioen van die deelnemer. De verhoging of verlaging wordt toegepast per 1 juli van elk jaar. Daarbij is de hoogte van het variabele pensioen per 31 december van het voorgaande jaar leidend.

Toepassing risicodelingsreserve

Op het moment van transitie wordt een deel van het vermogen van SSPF (€500 miljoen) in een RDR gestort. Deze RDR wordt alleen initieel op transitiemoment gevuld en kent daarna geen extra vulregels vanuit de premie, het beleggingsresultaat van de deelnemers of de individuele pensioenkapitalen van de deelnemers bij aankoop van de pensioenuitkering.

- De doelstelling van de RDR is om het verlagen van de uitkering in de eerste 15 jaar na de transitie zo veel mogelijk te mitigeren.
- De RDR wordt dan ook ingezet op het moment dat de uitkeringen in de collectieve toedelingskring als gevolg van de behaalde rendementen (na toepassing van het spreidingsmechanisme uit de vorige paragraaf) verlaagd zouden moeten worden.
- Als de uitkering voor een deelnemer lager uitvalt dan in het jaar ervoor, dan wordt de RDR zodanig ingezet dat de uitkering in dat jaar wordt aangevuld om de uitkering op hetzelfde niveau te houden als het jaar ervoor. Omdat niet de hele uitkeringsduur wordt aangevuld uit de RDR, maar alleen het eerste jaar, betekent dit dat een beperkte hoeveelheid geld nodig is om de aanvulling te kunnen doen. Dat betekent wel automatisch dat, als het jaar erop niet voldoende rendement wordt gemaakt om de uitkering levenslang vanuit het rendement weer aan te vullen, de RDR opnieuw aangesproken moet worden.

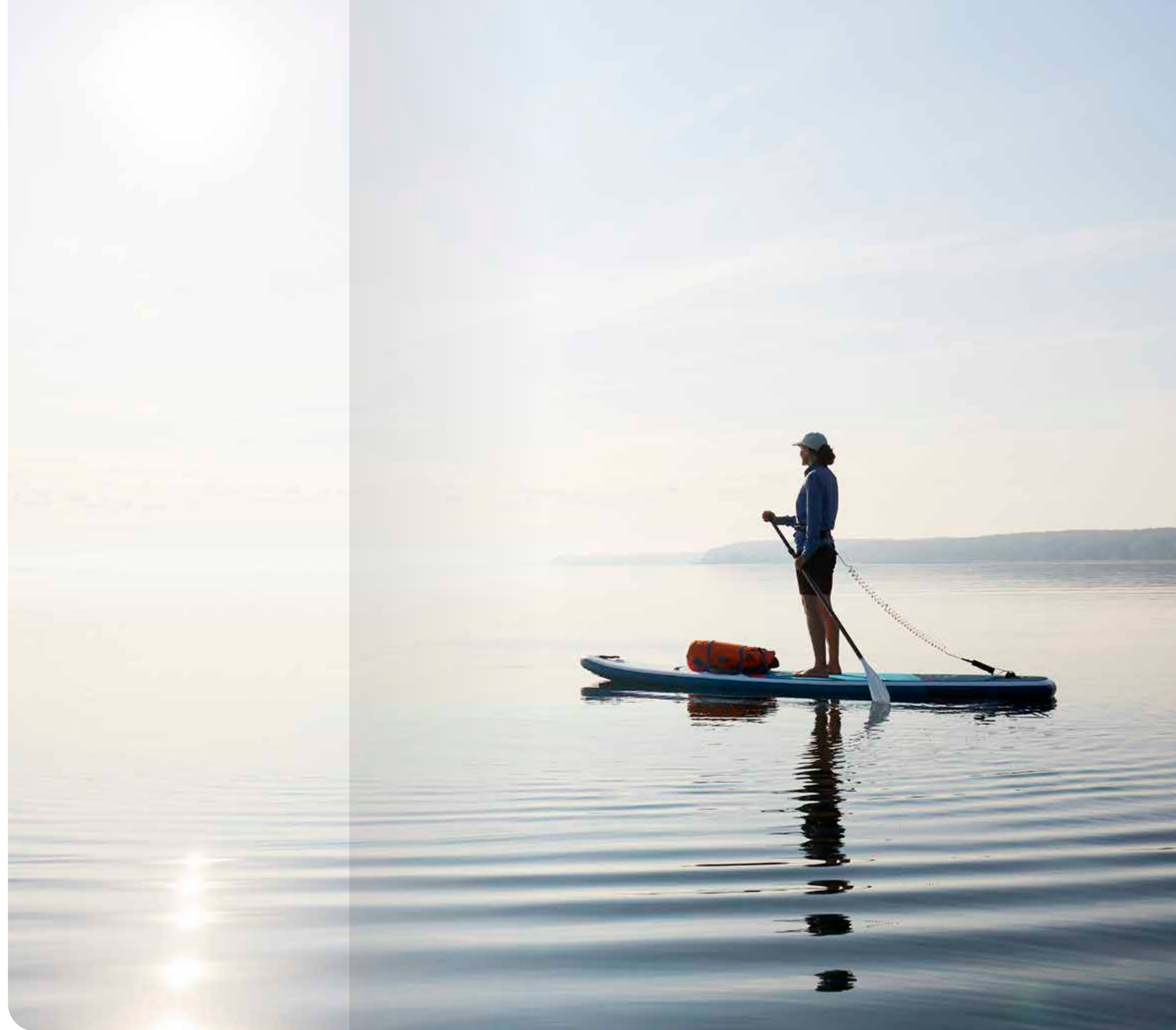
8.3 Toelichting op afwijkingen ten opzichte van transitieplan

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

Los van de kenmerken van nieuwe pensioenregeling kan er, door aspecten die tijdens de implementatie naar voren komen, reden zijn om andere elementen die op dit moment onderdeel zijn van de bestaande pensioenregeling aan te passen. De wijze waarop deze aanpassingen geïmplementeerd worden in het pensioenreglement zal tijdig tussen Shell NL en het pensioenfonds worden besproken en indien nodig worden afgestemd met de COR.

Alternatieve beleggingsprofielen in de uitkeringsfase

Uit het transitieplan komt de wens naar voren, mede ingebracht door de VHC, om meerdere beleggingsprofielen aan te bieden in de uitkeringsfase. Door de VHC wordt gevraagd om een mogelijkheid om een geïndexeerd pensioen aan te kopen bij SSPF, waarbij het pensioen geen beleggingsrisico loopt en een vaste indexatie zekerstelt. Daarnaast wordt gevraagd, indien het RPO hier aanleiding toe geeft, om meerdere be-



//

Het door SSPF uitgevoerde risicopreferentie-onderzoek geeft ook geen reden voor een extra collectieve toedelingskring

leggingsprofielen in de uitkeringsfase op te zetten, om op die manier zowel de meer risico-averse als de minder risico-averse pensioengerechtigden alternatieven te bieden.

SSPF heeft al in een vroeg stadium, vóór het definitief worden van het transitieplan, aangegeven dat de wens voor meerdere beleggingsprofielen in de uitkeringsfase niet past binnen de huidige intentie van de FPR. In een FPR krijgen de deelnemers op pensioendatum (en reeds gepensioneerden tijdens de transitie) de keuze voor een vast of een variabel pensioen.

Het vaste pensioen wordt bij een verzekeraar ingekocht. SSPF zal daarbij voor zover mogelijk, een oplossing bij één of meerdere externe verzekeraars faciliteren, al dan niet op basis van aantrekkelijke collectieve voorwaarden. SSPF kan hiervoor zelf geen oplossing bieden zoals de VHC wenst: SSPF kan de nominale pensioenen in de toekomst immers niet meer garanderen vanwege het feit dat de sponsorgarantie bij de overgang naar een FPR niet kan blijven bestaan.

Het variabel pensioen wordt bij pensioenfondsen in de meeste gevallen via één beleggingscollectief in de uitkeringsfase aangeboden. In deze wettelijke opzet is dus na pensioendatum geen sprake van meerdere variabele beleggingscollectieven. Pensioenadministraties worden dan ook niet zo ingericht, omdat het juist de intentie is geweest om gepensioneerden de keus te geven om desgewenst bij een externe pensioenuitvoerder een vast pensioen aan te kopen.

Het door SSPF uitgevoerde RPO geeft ook geen reden voor een extra collectieve toedelingskring. De risicobereidheid van de SSPF-populatie is lager dan gemiddeld in Nederland, terwijl een

extra collectieve toedelingskring alleen zin heeft als voldoende onderscheid gemaakt wordt in het risico dat wordt gelopen (bijvoorbeeld 30% en 50-60% zakelijke waarden) waarbij ook gezorgd moeten worden dat beide collectieven groot genoeg blijven omdat de deelnemers in het collectief niet alleen de beleggingsrisico's met elkaar delen, maar ook de overlijdens- en langlevensrisico's. Ervaring tot nu toe leert dat de AFM uitermate kritisch is op beleggingsmogelijkheden in de uitkeringsfase bij pensioenuitvoerders, waarbij (zeker als er forse risico's worden gelopen) ook degelijk onderbouwd moet worden dat dit passend is voor de populatie.

Hoewel de wet- en regelgeving gebaseerd is op het voeren van één collectieve toedelingskring, lijkt de Pensioenwet meerdere toedelingskringen niet te verbieden. Dit heeft echter wel significante impact op de uitvoering, zowel aan de administratie- als de beleggingskant. Het traject van keuzebegeleiding verandert van een keuze tussen vast en variabel naar keuzes tussen vast en meerdere varianten van variabel. Dit heeft impact op alle tools voor keuzebegeleiding, waardoor de standaardcommunicatie die ontwikkeld wordt voor de FPR moet worden aangepast naar maatwerk. Pensioenuitvoeringsorganisaties hebben in de Wtp-transitie een overvolle agenda, waarin momenteel geen extra werkzaamheden passen. Zeker niet als er maar een enkele partij in de markt is die zo'n dienst wil.

Zoals ook in hoofdstuk 3 is verwoord, heeft SSPF met APS de uitvoeringsmodaliteiten en mogelijkheden besproken en met het oog op kosten en complexiteit zal het fonds waar mogelijk zoeken naar marktstandaard oplossingen in systemen en processen.

Mede naar aanleiding van het advies van het VO op het voorgenomen invaarbesluit is het bestuur voornemens een eerstvolgende RPO uit te voeren in de tweede helft van 2027. Dan is naar verwachting de transitie afgerond en is tevens bekend hoeveel deelnemers hebben gekozen voor een variabele uitkering bij SSPF of voor een vaste uitkering bij een externe pensioenverzekeraar. Mocht uit dit RPO blijken dat onder deelnemers behoefte is aan een collectieve toedelingskring met een significant offensiever risicoprofiel dan het fonds nu voornemens is te bieden, dan zal het bestuur dat serieus in overweging nemen. Daarbij betreft SSPF de uitvoeringsmodaliteiten die de markt op dat moment biedt, rekening houdend met de randvoorwaarden van een beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Uiterste pensioeningangsdatum

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

i) Uitstellen pensioeningangsdatum

APS sluit op basis van hun PDC aan bij de fiscaal uiterste pensioeningangsdatum van vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 wordt daarom uitgegaan van deze fiscaal uiterste pensioeningangsdatum. In de praktijk zal dit met name betrekking hebben op uitstel van premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers die geen pensioen meer opbouwen (zogenoemde 'slapersrechten').

ii) Pensioenopbouw tijdens de uitstelperiode

APS biedt vanaf 1 januari 2027 niet langer de mogelijkheid om bij uitstel van de pensioeningangsdatum pensioen op te blijven bouwen na de reglementaire pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Pensioenopbouw na leeftijd 68 jaar past bovendien niet binnen de financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling van SSPF. De lifecycle in de opbouwfase loopt tot leeftijd 68 jaar. Indien na leeftijd 68 jaar nog premie zou binnenkomen

bij SSPF, kan deze niet belegd worden in de lifecycle. Inkoop in de collectieve toedelingskring kan alleen plaatsvinden door het overhevelen van individueel pensioenkapitaal dat is belegd in de lifecycle naar de collectieve toedelingskring. De pensioenopbouw eindigt derhalve uiterlijk op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Ook de risicodkking voor het nabestaandenpensioen eindigt uiterlijk op leeftijd 68 jaar. Hierna is een nabestaandenpensioen gedekt binnen de collectieve toedelingskring (ongeacht of de deelnemer na leeftijd 68 jaar doorwerkt), tenzij gekozen is voor het volledig omzetten van het partnerpensioen in ouderdomspensioen.

Ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In het transitieplan is opgenomen dat deelnemers met een reeds bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkering net als iedereen met ingegane pensioenen bij SSPF worden ingevaren in de nieuwe FPR-regeling. Omdat naar verwachting zal worden besloten om vóór de transitiedatum van 1 januari 2027 reeds ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen rechtstreeks onder te brengen bij een verzekeraar zijn deze ingegane uitkeringen per 1 januari 2027 dan geen onderdeel meer van het implementatieproces door het pensioenfonds.

8.4 Deelnemerscommunicatie tijdens de Wtp-transitie

De wijze waarop SSPF tijdens de Wtp-transitie alle deelnemers tijdig en correct informeert over de veranderingen, alsmede de manier waarop het concreet de transitiebegeleiding voor deelnemers heeft vormgegeven, is uitgebreid beschreven in het communicatieplan dat als separaat document is ingediend bij de AFM, tegelijkertijd met het implementatieplan bij DNB. Deze paragraaf schetst slechts op hoofdlijnen de belangrijkste elementen uit het communicatieplan. De communicatieambitie van SSPF voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is uitgewerkt in het zogenoemde 'Deelnemerskompas Wtp' zoals weergegeven op pagina 150.



Deelnemerskompas Wtp

ONZE COMMUNICATIEVISIE & AMBITIE

Deelnemers in staat stellen geïnformeerde beslissingen te nemen over hun toekomstige inkomen door effectief met hen te communiceren.
'Deelnemers begrijpen hun pensioen, weten waar zij informatie kunnen vinden, maken bewuste keuzes en waarderen hun Shell Pensioen.'

AMBITIE IMPLEMENTATIE WTP

Deelnemers adequaat informeren zodat ze weten wat er waarom voor hen verandert, reële verwachtingen hebben, weten waar ze moeten zijn met vragen en hoe ze in actie kunnen komen en de transitie accepteren.

ONZE COMMUNICATIEPIJLERS

Transparantie

We helpen deelnemers door te informeren over hoe pensioen werkt, de regeling van Shell en de impact van de Wet toekomst pensioenen.

Financial wellbeing

Deelnemers informeren over hun pensioen en bekendheid en begrip creëren voor alles wat ermee samenhangt zodat zij zelf in staat zijn om keuzes te maken in hun pensioen.

Perspectief

Deelnemers inzicht geven in resultaten van het fonds (SSPF) en/of de ontwikkelingen van de life cycles (SNPS).

Begeleiding voor een zorgeloos pensioenpad

Persoonlijke begeleiding op maat om deelnemers moeiteloos de weg naar een zorgeloos pensioen te laten vinden. Introductie Shell Pensioen CARE Programma (Comfort and retirement ease): een persoonlijk keuzebegeleidingstraject door een externe financieel adviseur, een bijeenkomst of via een online tool.

Expertise en toewijding voor pensioenzekerheid

Vertrouwen van deelnemers in onze deskundigheid en inzet van zowel bestuur, verantwoordingsorgaan en medewerkers van het pensioenbureau, als de service die wordt geboden via de pensioenuitvoerder APS.

Innovatieve oplossingen voor een geruststellende pensioentransitie

Begeleiding op de manier die bij de deelnemer past met een mix van communicatiemiddelen. Daarnaast ontdekken deelnemers vernieuwende oplossingen voor inzicht, overzicht en handelen via onze online tools, zoals uitleg van de regeling via een e-learning.

SSPF wil alle deelnemers binnen het pensioenfonds adequaat informeren zodat zij weten wat er voor hen verandert en waarom, reële verwachtingen hebben, weten waar ze met vragen terecht kunnen en hoe ze in actie kunnen komen. Daarbij is het einddoel dat actieve en gewezen deelnemers alsmede pensioengerechtigden voor hen passende keuzes maken, de transitie accepteren en vertrouwen houden in het pensioenfonds. Alle communicatie-inspanningen van SSPF komen voort uit deze ambitie.

Het VO heeft in zijn advies op het voorgenomen invaarbesluit nuttige suggesties aan het bestuur gedaan inzake de uitlegbaarheid van de voorgenomen wijzigingen richting deelnemers. Voor begrip en draagvlak is het volgens het VO belangrijk dat deelnemers begrijpen waarom de initiële verhoging van pensioenuitkering gerelateerd is aan de leeftijd. Dat geldt ook voor het begrip bij pensioengerechtigden dat de initiële verhoging bij transitie deels bestaat uit een tegemoetkoming voor verwachte inflatie over 2026 en deels uit een tegemoetkoming voor verwachte inflaties gedurende de resterende levensduur vanaf het transitiemoment. Het bestuur geeft in de transitiecommunicatie specifieke aandacht aan deze onderwerpen. Het bestuur zal zijn communicatie-uitingen in de implementatiefase waar nodig en/of gewenst bijsturen. Waar mogelijk betreft het Bestuur het VO bij de communicatie-uitingen van het pensioenfonds tijdens de transitie.

Begeleiding tijdens de transitie: het CARE Programma

Vanuit de ambitie uit het deelnemerskompas is het CARE Programma ontwikkeld om deelnemers optimaal te begeleiden tijdens de Wtp-transitie. CARE staat voor 'Comfort And Retirement Ease'. Het programma biedt boven op de reguliere Wtp-uitingen, zoals artikelen in de nieuwsbrief, uitleg over en inzicht in de nieuwe pensioenregeling waarmee het de deelnemer optimaal in staat stelt om onderbouwde en weloverwogen keuzes te maken. Indien gewenst kan de deelnemer kiezen voor persoonlijke (keuze)begeleiding in de overgang naar de nieuwe regeling. Daarbij richt SSPF zich ook specifiek op de effecten van de transitie op de persoonlijke situatie.

CARE is kosteloos en toegankelijk voor alle deelnemers. Het programma kent drie pijlers zodat de deelnemer zelf kan kiezen op welke manier hij begeleid wil worden: 1) Doe-het-zelf, 2) Doe-het-samen en 3) Doe-het-voor-me. De begeleiding wordt ingevuld met diverse middelen zoals een online tool, generieke informatiebijeenkomsten, kleinschalige groepsgesprekken en individuele virtuele of fysieke informatie- en voorlichtingsgesprekken via externe financieel adviseurs van coaching- en adviesplatform Prikl. Voor het CARE-programma is door SSPF een aparte website (www.care-shell-pensioen.nl) ontwikkeld.



Bijlagen

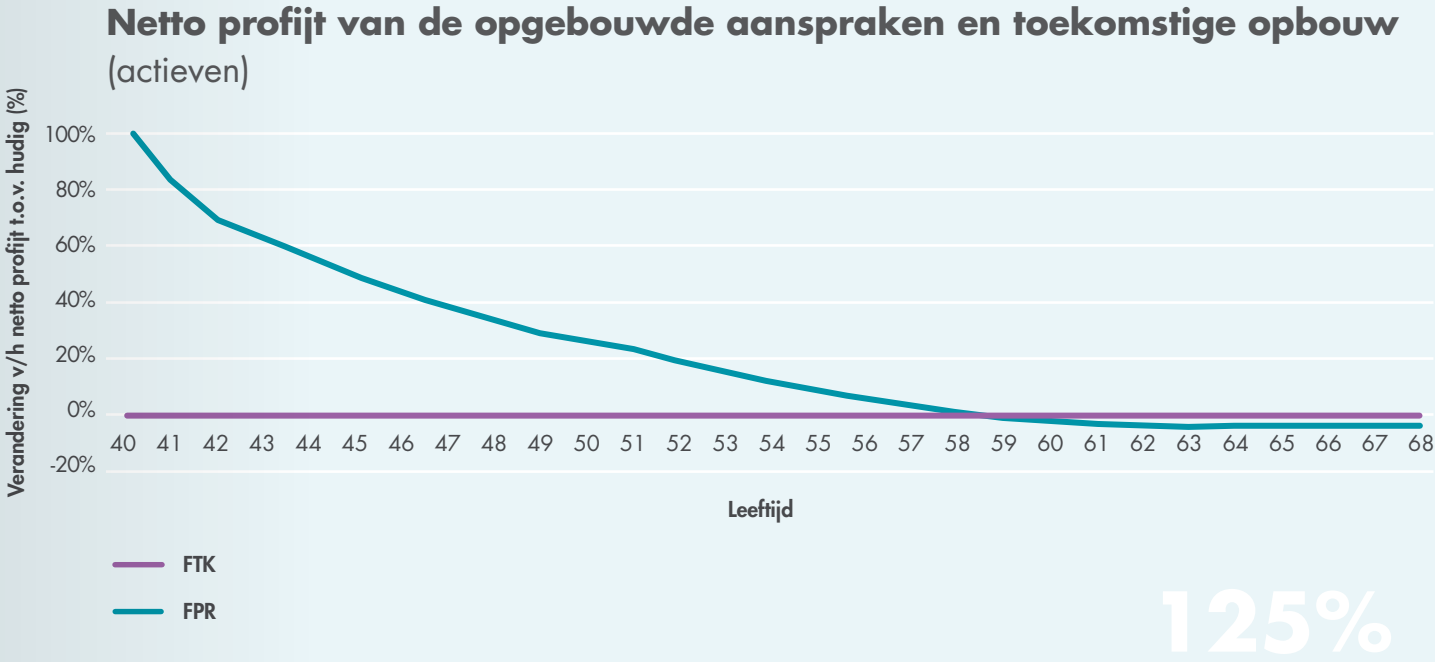
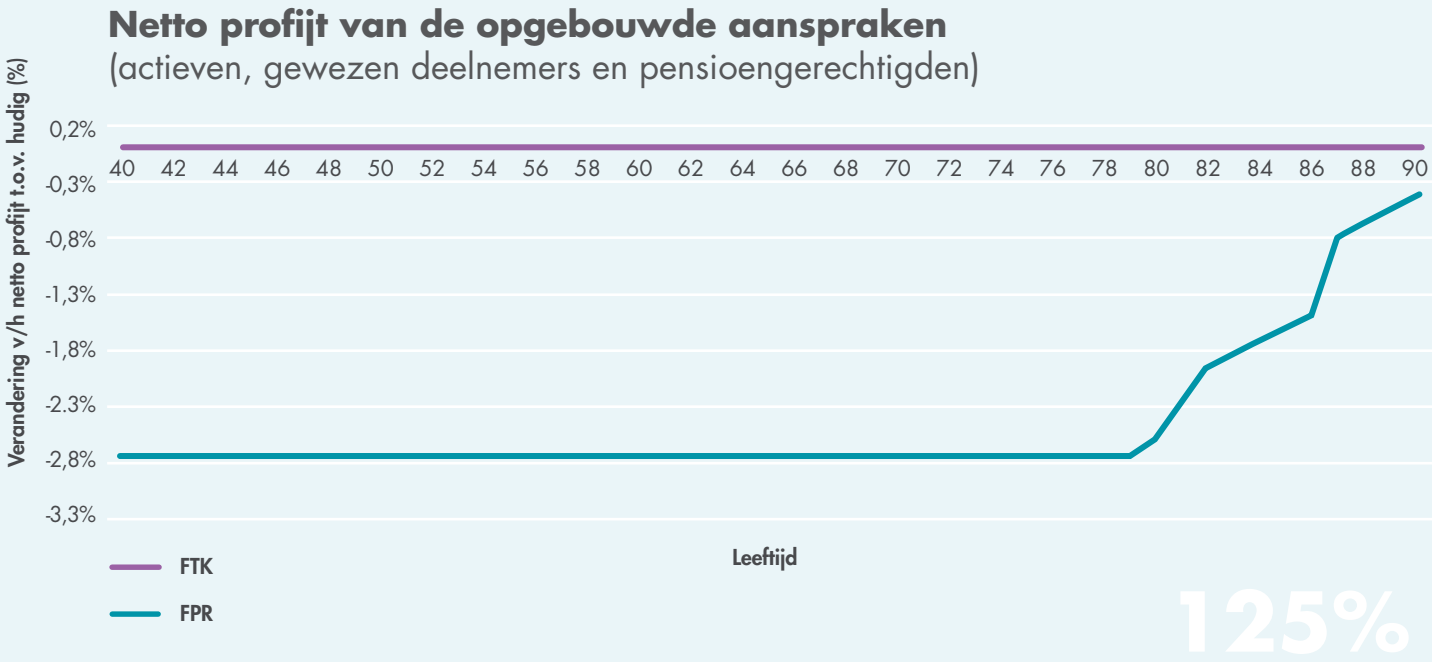
Bijlage 1. Doorrekening transitie-effecten op 125% en 137,5% invaardekkinggraad

Doorrekeningen op basis van 125% dekkinggraad

De berekeningsuitkomsten voor het basisscenario – een invaardekkinggraad van 127,5% - zijn opgenomen in hoofdstuk 6 van dit implementatieplan. Op deze invaardekkinggraad van 127,5% zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. De berekeningen zijn bijvoorbeeld ook gemaakt op basis van de minimale invaardekkinggraad van 125%. Daarbij is getoetst of bij de minimale invaardekkinggraad nog steeds voldaan kan worden aan de transitiedoelstellingen. Dit is het geval, zoals te zien is in onderstaande grafieken waarin de netto profijt uitkomsten en de verwachte pensioenuitkomsten zijn opgenomen bij een invaardekkinggraad van 125%.

De netto profijt plaatjes zien er ongeveer hetzelfde uit. Doordat iets minder buffer te verdelen is, zal voor iets jongere leeftijden moeten worden herverdeeld om aan de 67% voorwaarde te voldoen (plaatje hieronder). Als gekeken wordt naar het netto profijt van de actieve deelnemers met inbegrip van de toekomstige opbouw, dan zijn de effecten iets sterker dan bij een invaardekkinggraad van 127,5%.

Ook de conclusies ten aanzien van de verwachte pensioenresultaten wijzigen niet. Aan de transitiedoelstellingen wordt voldaan.

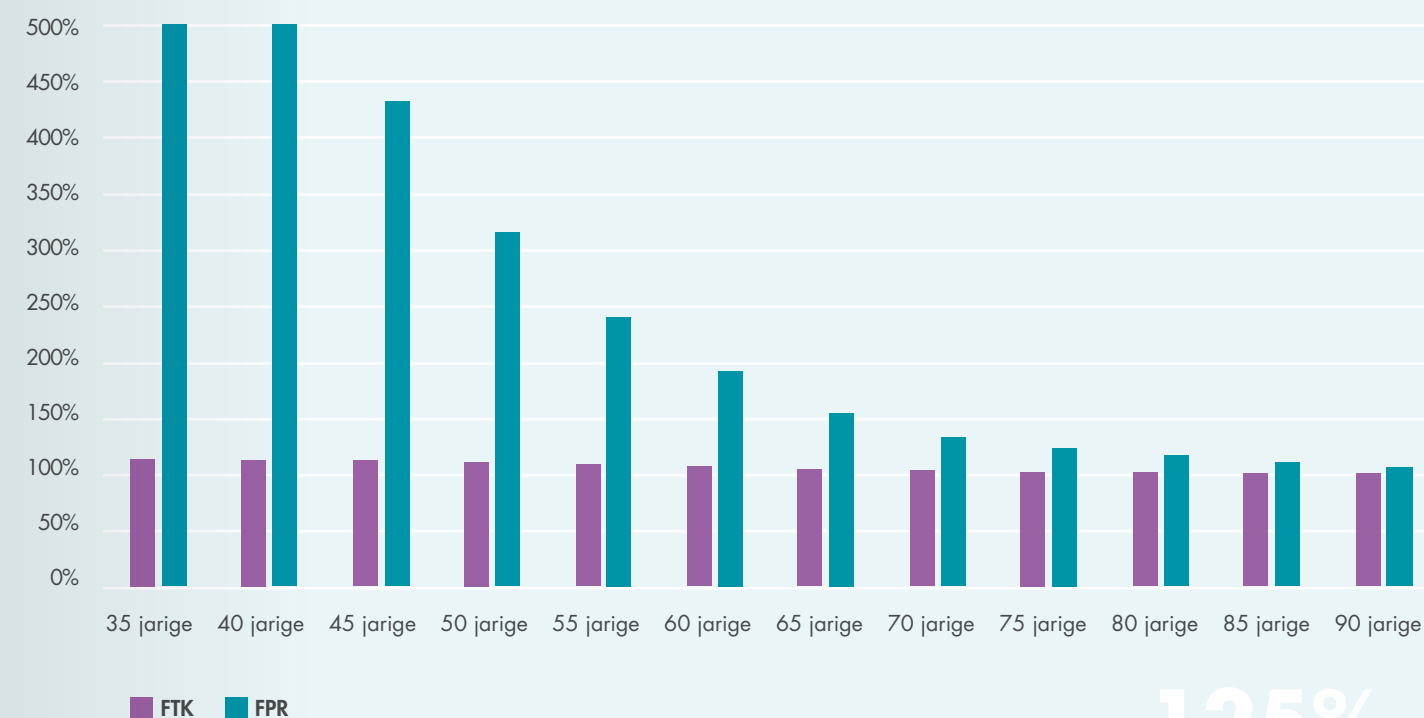


Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



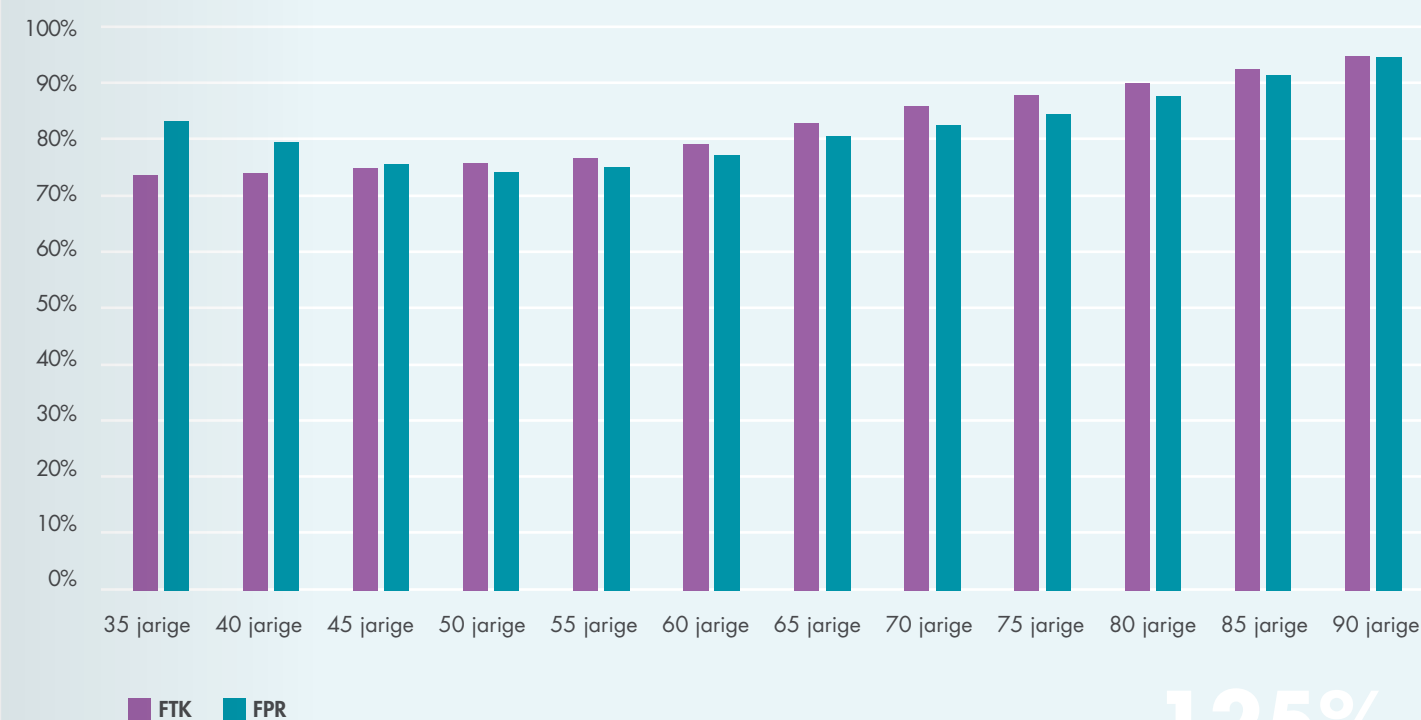
125%

Reële pensioenverwachting in goedweer scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



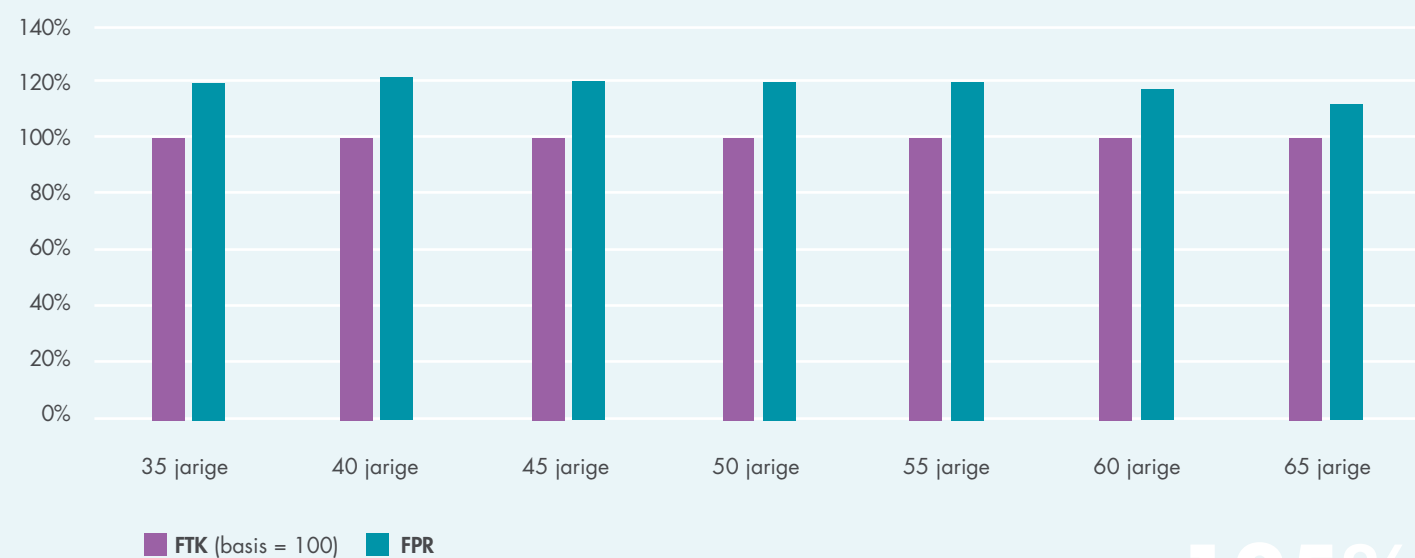
125%

Reële pensioenverwachting in slechtweer scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



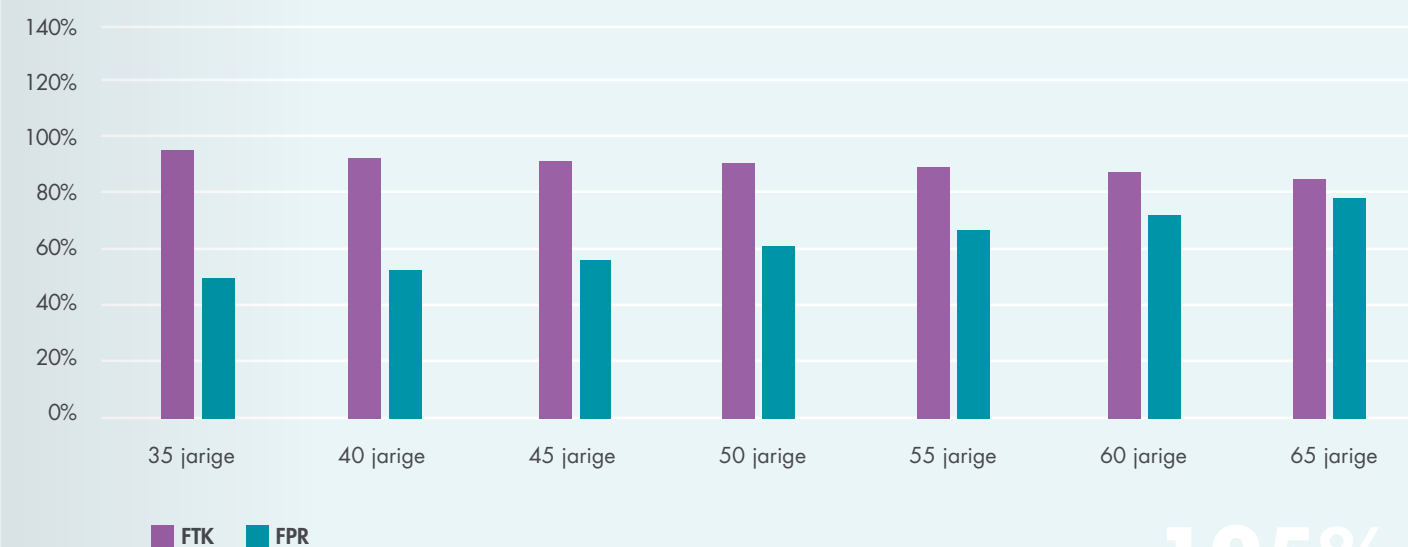
125%

Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (actieve deelnemers)



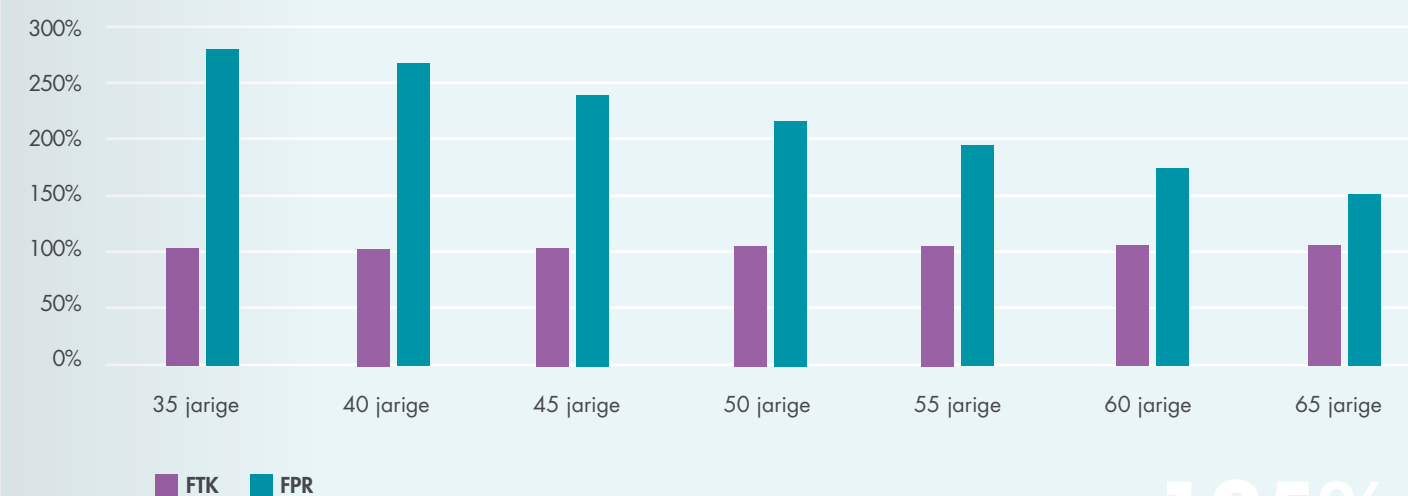
125%

Reële pensioenverwachting in slechtweerscenario (actieve deelnemers)



125%

Reële pensioenverwachting in goedweerscenario (actieve deelnemers)



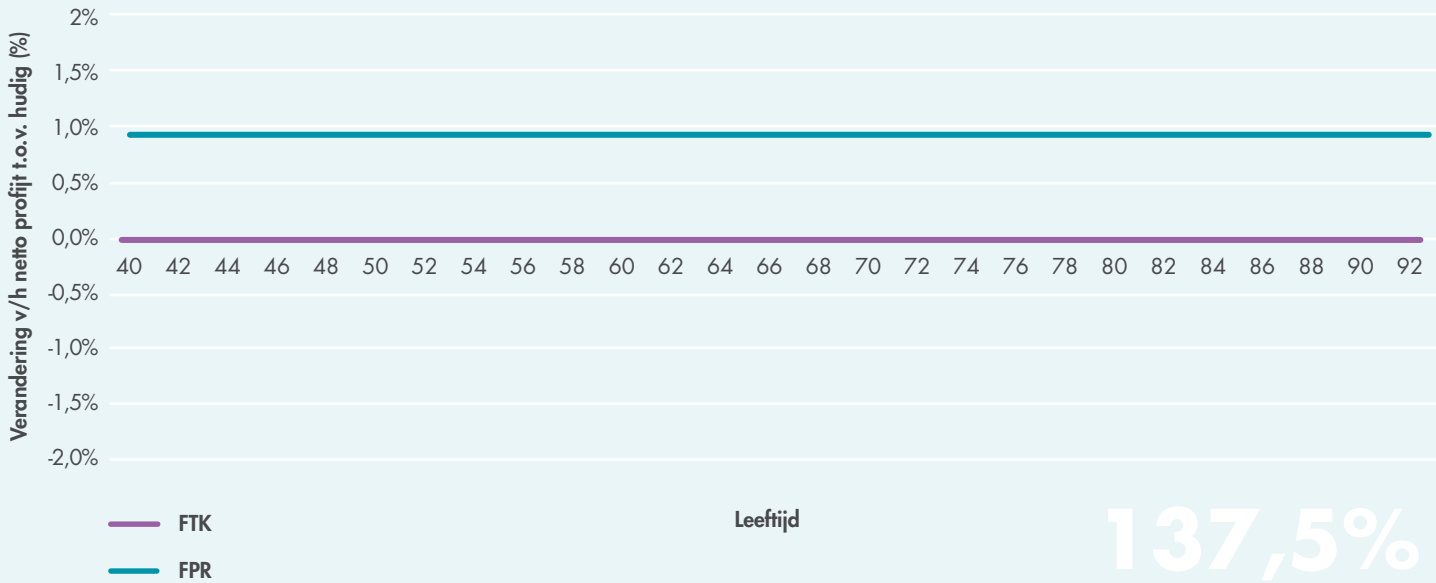
125%

Doorrekeningen op basis van 137,5% dekking

Naast de lagere invaardekking is ook een scenario doorerekend met een hogere invaardekking, te weten 137,5%. Omdat in dit scenario meer buffer te verdelen is (en bij een invaardekking van 125% respectievelijk 127,5% de conclusie getrokken is dat aan de invaardestellingen wordt voldaan), geldt per definitie dat ook aan de doelstellingen wordt voldaan bij een invaardekking van 137,5%. In onderstaande grafieken zijn de netto profijt en de verwachte pensioenresultaten opgenomen bij een invaardekking van 137,5%. Voor het netto profijt geldt dat bij het invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen geen herverdeling meer hoeft plaats te vinden omdat voldoende vermogen toe te delen is om voor iedere deelnemer in SSPF te voldoen aan de 67% voorwaarde.

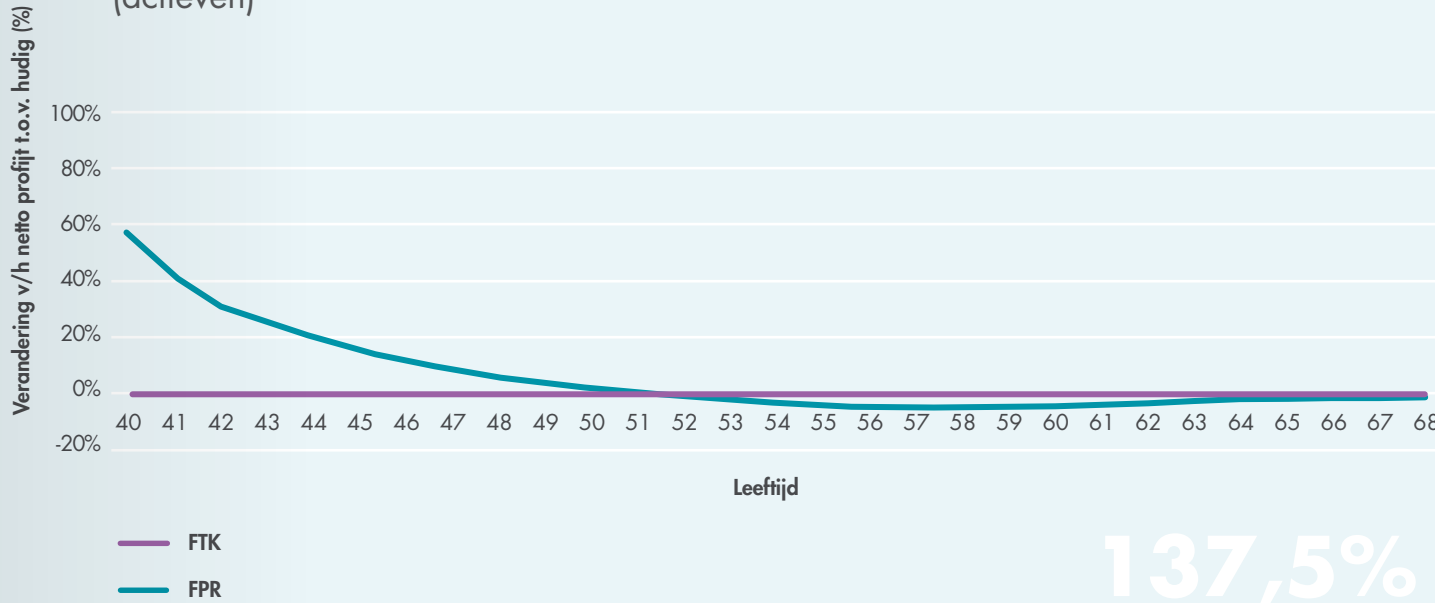
Ook bij een dekking van 137,5% veranderen de conclusies ten aanzien van de verwachte pensioenresultaten niet. Aan de transitiedoelstellingen wordt voldaan.

Netto profijt van de opgebouwde aanspraken
(actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



137,5%

Netto profijt van de opgebouwde aanspraken en toekomstige opbouw
(actieven)



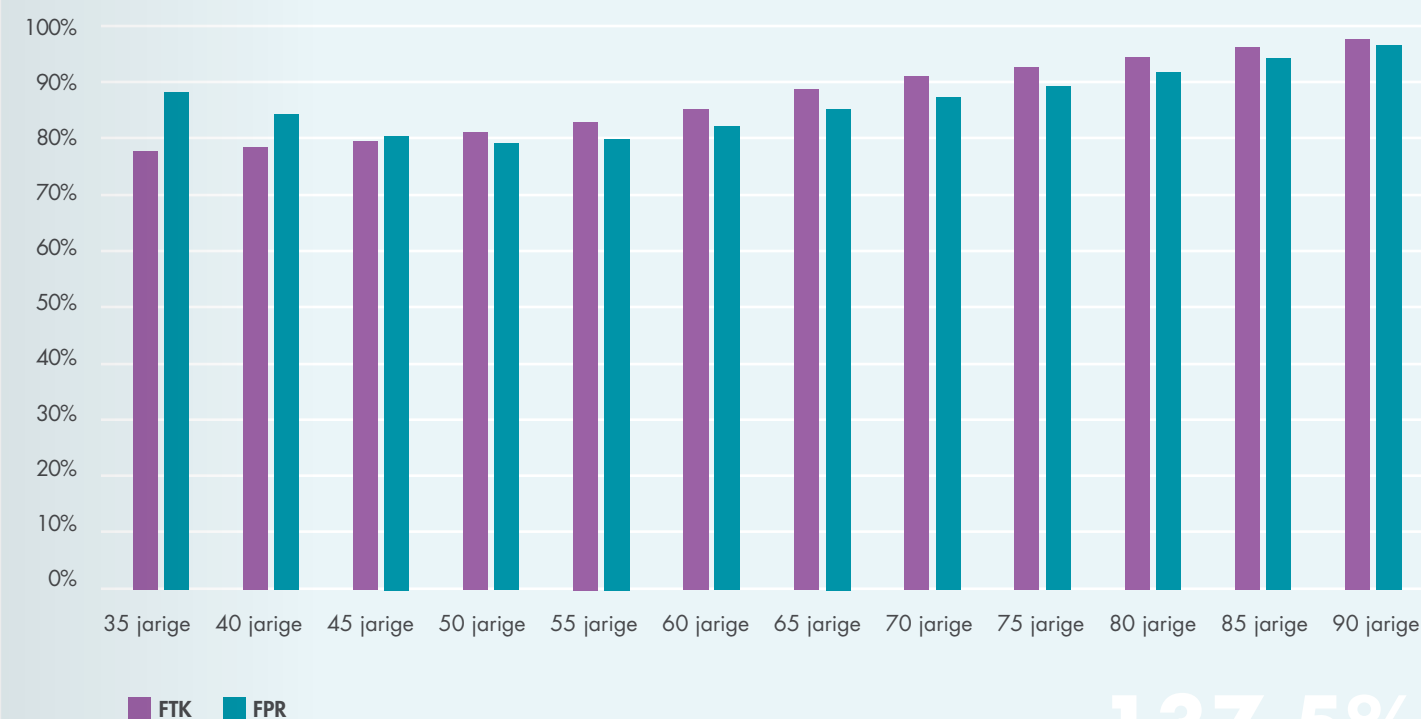
137,5%

Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



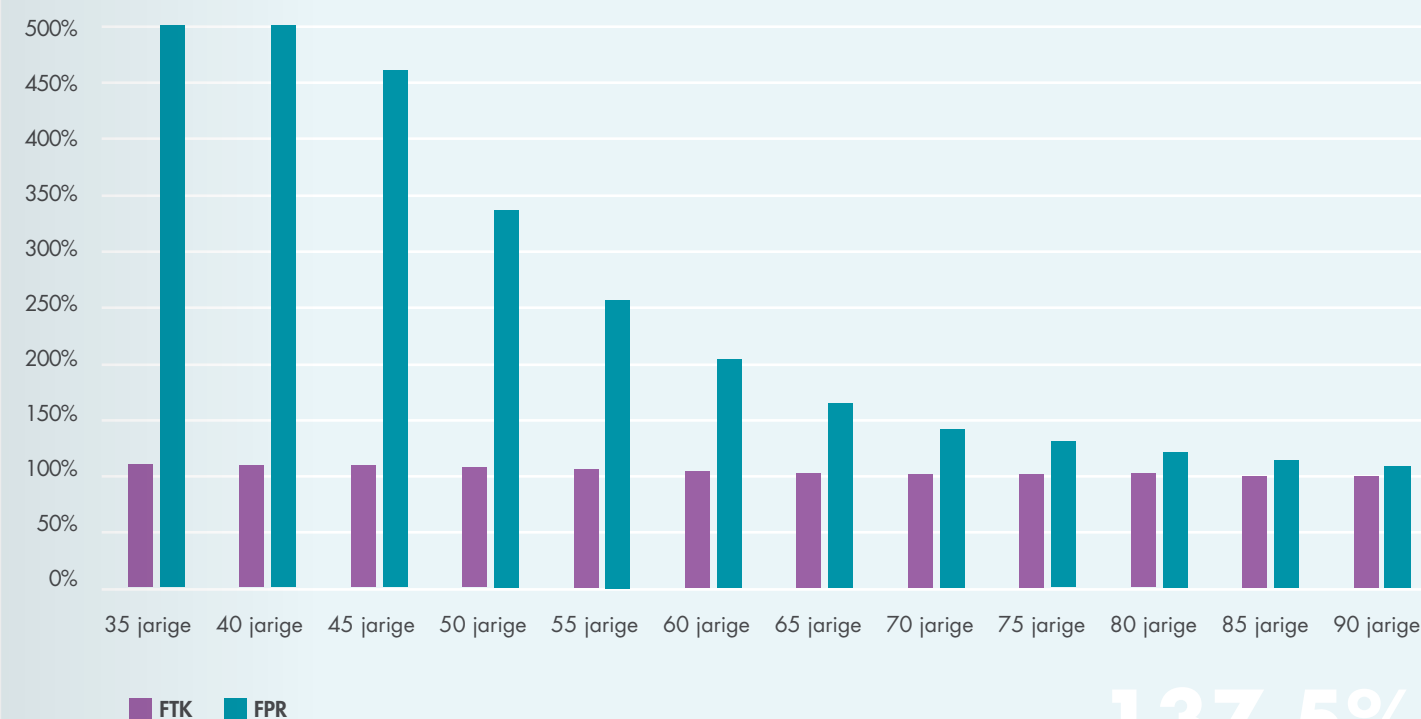
137,5%

Reële pensioenverwachting in slechtweerscenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



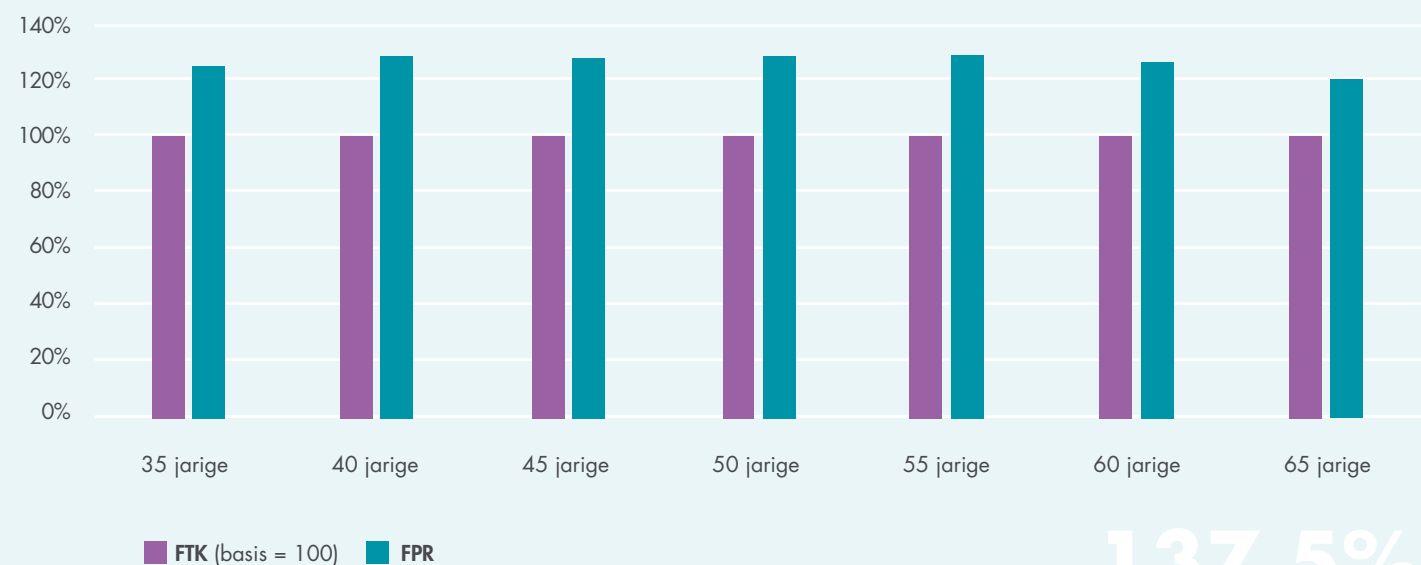
137,5%

Reële pensioenverwachting in goedweerscenario (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden)



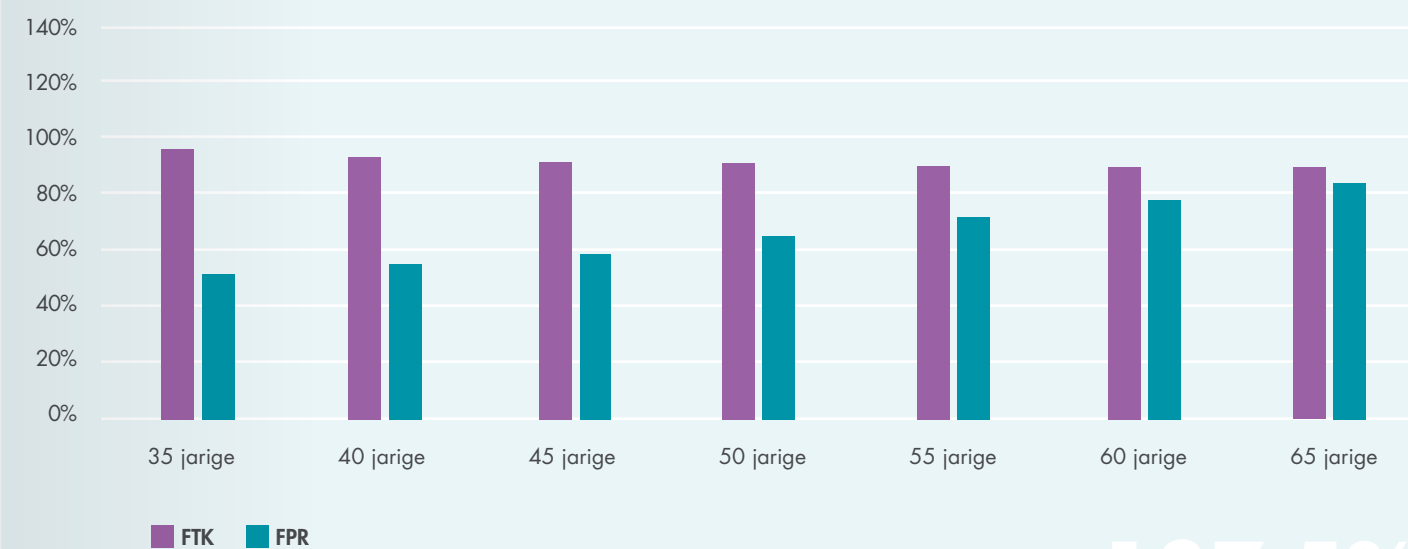
137,5%

Reële pensioenverwachting in mediaan scenario (actieve deelnemers)



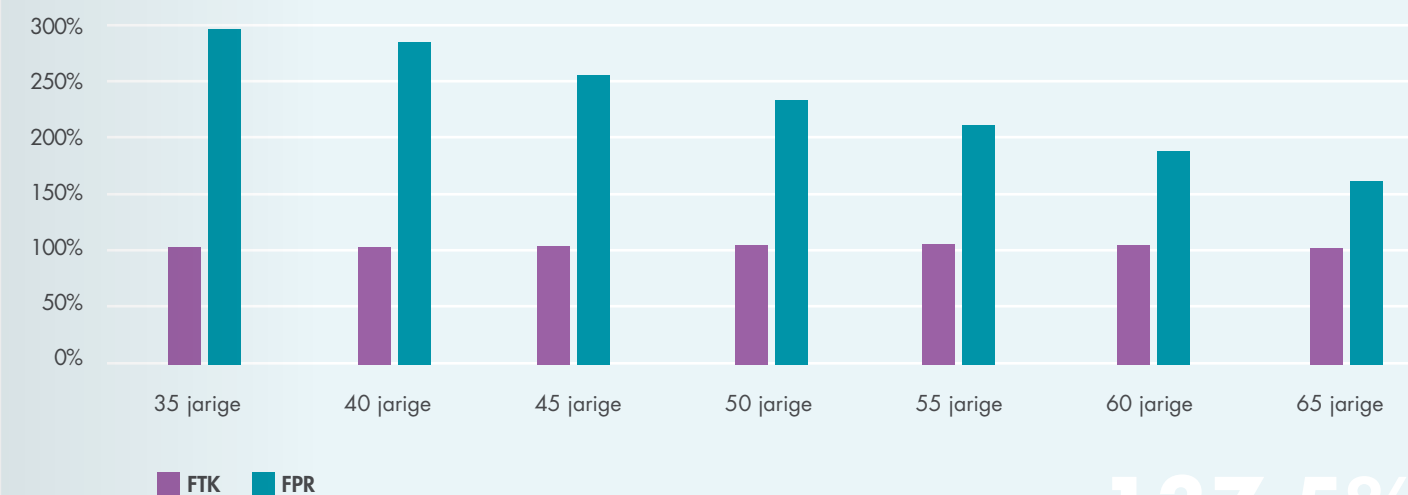
137,5%

Reële pensioenverwachting in slechtweerscenario (actieve deelnemers)



137,5%

Reële pensioenverwachting in goedweerscenario (actieve deelnemers)



137,5%

Bijlage 2. Bandbreedtes netto profijt en verwachte pensioenuitkomsten

Zoals is aangegeven in hoofdstuk 6.2 van het implementatieplan is SSPF van mening dat sprake is van complete besluitvorming op basis van de in paragrafen 6.1 en 6.2 opgenomen maatstaven en bandbreedtes. Vanwege de hoge minimale invaardeckingsgraad en de gekozen invaarverdeling op basis van gelijk delta netto profijt onder 67% voorwaarde worden de uitkomsten van de netto profijt berekeningen enerzijds het directe gevolg van de invaarverdeling (voor op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen) en anderzijds de veranderende premiesystematiek (toekomstige aanspraken). De verwachte pensioenuitkomsten worden voornamelijk gedreven door de wijzigingen in het beleggingsbeleid (van uniform naar leeftijdsafhankelijk), de toekomstige beleggingshorizon van de deelnemers en het afschaffen van het 'genoeg-is-genoeg' principe uit het huidige stelsel.

SSPF begrijpt echter dat het wettelijke verplicht is om ook bandbreedtes vast te stellen voor de netto profijt uitkomsten (maatstaf 2) en de verwachte pensioenuitkomsten (maatstaf 1) in een mediaan, slechtweer, en goedweerscenario. Deze zijn door SSPF dan ook vastgesteld en hier opgenomen.

Bandbreedtes verwachte pensioenuitkomsten

ALM resultaten	Ondergrens			Bovengrens		
	Mediaan	Slechtweer	Goedweer	Mediaan	Slechtweer	Goedweer
Reële pensioenverwachting						
Actieven						
35-jarige	0,0%	-60,0%	0,0%	60,0%	0,0%	300,0%
40-jarige	0,0%	-55,0%	0,0%	55,0%	0,0%	260,0%
45-jarige	0,0%	-50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	220,0%
50-jarige	0,0%	-45,0%	0,0%	45,0%	0,0%	180,0%
55-jarige	0,0%	-37,5%	0,0%	40,0%	0,0%	140,0%
60-jarige	0,0%	-30,0%	0,0%	35,0%	0,0%	100,0%
65-jarige	0,0%	-20,0%	0,0%	30,0%	0,0%	60,0%
Slapers						
35-jarige	0,0%	-20,0%	0,0%	300,0%	75,0%	1000,0%
40-jarige	0,0%	-20,0%	0,0%	250,0%	50,0%	750,0%
45-jarige	0,0%	-20,0%	0,0%	180,0%	30,0%	450,0%
50-jarige	0,0%	-20,0%	0,0%	120,0%	20,0%	300,0%
55-jarige	0,0%	-15,0%	0,0%	75,0%	10,0%	175,0%
60-jarige	0,0%	-15,0%	0,0%	50,0%	5,0%	100,0%
65-jarige	0,0%	-15,0%	0,0%	30,0%	5,0%	60,0%
Gepensioneerden en nabestaanden						
70-	-0,5%	-5,0%	0,0%	50,0%	5,0%	100,0%
70-jarige	-0,5%	-5,0%	0,0%	20,0%	5,0%	50,0%
75-jarige	-0,5%	-5,0%	0,0%	20,0%	5,0%	50,0%
80-jarige	-0,5%	-5,0%	0,0%	20,0%	5,0%	50,0%
85-jarige	-0,5%	-5,0%	0,0%	20,0%	5,0%	50,0%
90-jarige	-0,5%	-5,0%	0,0%	20,0%	5,0%	50,0%

Onderbouwing:

- Shell NL, de COR en het bestuur streven met de transitie naar een vooruitgang voor alle deelnemers. Daarbij past een ondergrens voor een mediaan scenario van 0%. Om echter enige ruimte voor afronding te behouden voor pensioengerechtigde deelnemers, wordt hier een kleine afwijking naar beneden geaccepteerd.
- Partijen constateren ook dat met de overgang naar een FPR de risico's voor de deelnemers toenemen. De doelstelling van Shell NL, de COR en het bestuur is dat alle deelnemers er voor bestaande opgebouwde en ingegane pensioenen in 67% van de gevallen op vooruitgaan. Dit zijn met name de mediane en goedweer scenario's waarin een vooruitgang wordt verwacht. Dit betekent dat in slechtweer scenario's wel een achteruitgang wordt geaccepteerd. Voor pensioengerechtigden wordt een RDR ingericht om te sterke nominale daling te voorkomen, maar het risico op het niet kunnen bijhouden van de inflatie zal wel stijgen. Als gevolg daarvan wordt enige achteruitgang in een slechtweerscenario voor pensioengerechtigden geaccepteerd. Dit risico neemt toe naarmate de (beleggings-)horizon toeneemt. Voor jongere niet-actieve deelnemers wordt een grotere achteruitgang geaccepteerd in een slechtweerscenario. Voor actieve deelnemers neemt dit risico nog verder toe, omdat zij binnen de huidige regeling een onvoorwaardelijke looninflatie toegekend krijgen, welke via de premie wordt betaald. SSPF financiert de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, waardoor de achteruitgang, met name voor de oudere actieve deelnemers, wordt beperkt.

Bandbreedtes netto profijt:

- De doelstelling van Shell NL, de COR en het bestuur is om zodanig in te varen dat sprake is van een gelijk delta netto profijt voor alle deelnemers. Daarvan wordt alleen afgeweken om voor alle deelnemers aan de invaardoelstelling van 67% van de scenario's een vooruitgang in de reële pensioenuitkering te verkrijgen. Omdat de maatstaf netto profijt toeziet op de mate van herverdeling van de ene naar de andere pensioenregeling, worden geen absolute grenzen opgelegd aan het delta netto profijt. Hiervoor wordt een ondergrens van 0% vastgelegd (wat neerkomt op een gelijk delta netto profijt voor alle op 1 januari 2027 opgebouwde en ingegane pensioenen en geen verdere herverdeling om te voldoen aan de 67%-eis) en een bovengrens van 15%.
- Vanwege de premiesystematiek van de huidige regeling geldt dat voor actieve deelnemers in zijn algemeenheid sprake is van een forse vooruitgang in het netto profijt. Omdat het een wettelijke eis is hiervoor grenzen vast te stellen, is voor deze groep een ondergrens vastgesteld van -10% en een bovengrens van 500%.

Bijlage 3. Begrippen- en afkortingenlijst

Afkorting / begrip	Voluit	Toelichting
ABTN	Actuariële en bedrijfs-technische nota	Een document waarin het uitvoeringsbeleid en de beheersstructuur van het pensioen-fonds zijn vastgelegd.
Actieve deelnemer	Actieve deelnemer	Een werknemer van een Shell entiteit die kwalificeert als een toetgetreden maatschappij (zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst) ten behoeve van wie pensioen worden geworven in SSPF. Als actieve deelnemers worden ook beschouwd ex-werkne-mers die arbeidsongeschikt zijn en die op basis van het pensioenreglement premievrije voortzetting van pensioenopbouw genieten.
AFM	Autoriteit Financiële Markten	Toezichthouder op gedragstoezicht bij onder meer pensioenfondsen.
ALM studie	‘Asset & Liability Management’ studie	Een ‘Asset & Liability Management’ studie waarbij de ontwikkeling van de beleggingen en de voorziening pensioenverplichtingen met verschillende economische en demografi-sche veronderstellingen worden gesimuleerd over een reeks van jaren.
AllVida	AllVida	De marktnaam van het systeem van IG&H/Outsystems/Feniqs, voorheen Vida geheten, en voor APS gebruikt wordt voor pensioenregelingen die de transitie naar de Wtp heb-ben gemaakt.
Alternatieve beleggingen	Alternatieve beleggingen	Private equity, hedgefondsen, (indirect) vastgoed en overige alternatieve beleggingen.
APS	Achmea Pensioen Services	De pensioenuitvoeringsorganisatie die onder meer aan SSPF dienstverlening biedt op vlak van pensioenadministratie en -communicatie.
AUP	Agreed upon procedures	Overeengekomen werkzaamheden
Beleggingsmix	Beleggingsmix	Verhouding van (beursgenoteerde) aandelen, alternatieve beleggingen, vastrentende waarden en kortlopende middelen in de beleggingsportefeuille
Buffers	Buffers	Het totale fondsvermogen minus de totale verplichtingen. Waar in dit implementatieplan wordt gesproken over buffers, dan betreft dat het totale fondsvermogen minus de totale verplichtingen minus de wettelijk verplichte reserves die moeten worden aangehouden.
CARE programma	Comfort and retirement ease	Informeren en begeleiden van alle deelnemers tijdens de transitie
Compensatiedepot	Compensatiedepot	Compensatie van het nadeel dat actieve deelnemers ondervinden in hun toekomstige pensioenopbouw, veroorzaakt door de invoering van de leeftijdsonafhankelijke premie.
COR	Centrale ondernemings-raad	Overlegorgaan binnen Shell waarin meerdere ondernemingsraden van verschillende onderdelen van Shell in Nederland vertegenwoordigd zijn.
Datakwaliteit	Datakwaliteit	De mate waarin data geschikt is voor het beoogde doel. Er wordt daarbij onderscheidt gemaakt tussen vijf kwaliteitscriteria: juistheid, volledigheid, bruikbaarheid, tijdigheid en controleerbaarheid. Deze criteria waarborgen dat data accuraat, volledig, relevant, actueel en traceerbaar is, zodat het betrouwbaar gebruikt kan worden voor pensioenad-ministratie en wettelijke verplichtingen.
Dekkingsgraad	Dekkingsgraad	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.
Deelnemers	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 toetgetreden tot SSPF en ten behoeve van wie pensioenen worden geworven, zijn geworven en/of reeds worden uitgekeerd.
DNB	De Nederlandsche Bank	Centrale bank van Nederland, tevens toezichthouder op pensioenfondsen (prudentieel en materieel toezicht).

Afkorting / begrip	Voluit	Toelichting
Doorsneesystematiek	Doorsneesystematiek	Bij een doorsneesystematiek wordt voor elke actieve deelnemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers voor iedere ingelede euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd.
ERB	Eigenrisicobeoordeling	De ERB is een integrale analyse en beoordeling van de risico's waaraan een pensioenfonds is, of in de toekomst kan worden blootgesteld en de effectiviteit en doelmatigheid van het risicobeheer.
Evenwichtigheid	Evenwichtigheid	Het nemen van besluiten binnen een pensioenfonds waarbij de belangen van alle betrokken groepen — zoals actieve deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever — zorgvuldig, rechtvaardig en eerlijk worden afgewogen. Dit betekent dat er een goede balans is tussen de belangen van verschillende groepen, en dat er geen sprake is van een onredelijke bevoordeling van één specifieke groep ten koste van anderen. Bij de onderbouwing van besluiten wordt transparant vastgelegd hoe de verschillende belangen zijn afgewogen.
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen	Minimaal verschil tussen bezittingen (vermogen) en schulden (voorziening pensioenverplichtingen).
FPR	Flexibele premiereregeling	Een premiereregeling (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. De flexibele premiereregeling is een van de twee contractvormen in de Wtp en tevens de regeling zoals SSPF die voornemens is te gaan uitvoeren per 1 januari 2027.
FTK	Financieel Toetsingskader	Het Financieel Toetsingskader is het onderdeel van de Pensioenwet waarin de huidige wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen zijn vastgelegd. Dit Financieel Toetsingskader, geldt totdat de Wtp is geïmplementeerd door het betreffende pensioenfonds.
Genoeg-is-genoen principe	Genoeg is genoeg principe	Een beperking in de huidige fiscale wetgeving, waarbij het niet is toegestaan de pensioenen jaarlijks met meer dan de loon- of prijsontwikkeling te verhogen, ook al wordt er in een jaar door een pensioenfonds meer rendement gemaakt. Met de Wtp verdwijnt deze beperking.
Gepensioneerde	Gepensioneerde	Een deelnemer voor wie het ouderdomspensioen is ingegaan.
Gewezen deelnemer	Gewezen deelnemer	Een deelnemer die niet langer pensioen opbouwt, maar waarvan de pensioenuitkering nog niet is ingegaan; ook wel aangeduid met het begrip “slaper”. De gewezen deelnemer heeft in het verleden premie betaald aan het pensioenfonds, heeft bij beëindiging van het dienstverband niet zijn pensioen overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder, en heeft derhalve recht op een pensioenuitkering vanaf de pensioenleeftijd vanuit SSPF. Samen met de pensioengerechtigden wordt deze groep ook wel de “inactieve deelnemers” genoemd.
Hard sluiten	Hard sluiten	De opgebouwde en ingegane pensioenen blijven achter in de bestaande pensioenregeling. In dat geval worden de opgebouwde en ingegane pensioenen niet ingevaren in de Wtp en zal er geen actieve pensioenopbouw meer plaatsvinden in SSPF.
Indexatie	Indexatie	Aanpassing van de opgebouwde en ingegane pensioenen aan de algemene prijs- of loonontwikkeling.
Invaarbesluit	Invaarbesluit	Het formele besluit van een pensioenfondsbestuur om opgebouwde en ingegane pensioenen van deelnemers over te hevelen naar het nieuwe pensioenstelsel via een interne collectieve waardeoverdracht.
Invaren	Interne collectieve waarde overdracht	Bij invaren worden de opgebouwde en ingegane pensioenen van alle, of een deel van de deelnemers, ingebracht in de nieuwe pensioenregeling. Invaren, ofwel een interne collectieve waardeoverdracht, vindt plaats op verzoek van de werkgever.
IRM raamwerk	Information Risk & Security raamwerk	Een set eisen vanuit Shell IRM waaraan een IT-leverancier moet voldoen.

Afkorting / begrip	Voluit	Toelichting
IVS	Invaarsjabloon	DNB-sjabloon dat is bedoeld om informatie die pensioenfondsen moeten indienen voor een invaarmelding zoveel mogelijk op een gestructureerde wijze op te halen.
KDE	Kritieke data-elementen	Data-elementen met een grote impact op de datadoelstellingen van het fonds. Het fonds maakt de keuze om de datakwaliteit te borgen door te focussen op KDE's. DNB verwacht dat het fonds een selectieproces doorloopt met een onderhavige risicoanalyse en duidelijke afwegingen welke data-elementen als kritiek zijn geïdentificeerd.
Langleven risico	Langleven risico	Risico dat een pensioenfonds loopt dat een verzekerd persoon langer leeft dan op basis van de gehanteerde sterftetafels wordt verwacht.
LC	Lifecycle	Beleggingsprofiel passend bij risicoprofiel van de deelnemer (defensief, neutraal, offensief).
MAIA	MAIA	Het huidige IT-platform dat APS nu gebruikt om DB/DC-regelingen op te administreren.
Marktrente	Marktrente	Rente volgens de in de markt waargenomen rentetermijnstructuur.
MTA	Maximaal Toegestane Afwijking	De MTA is gebaseerd op de risicobereidheid, dit is de hoeveelheid en het soort risico's dat een pensioenuitvoerder kan en bereid is te accepteren bij het nastreven van haar doelstelling om een juiste en volledige pensioenadministratie te voeren. De MTA wordt door de pensioenuitvoerder bepaald door vast te stellen hoeveel verschil er maximaal mag zijn op de aanspraak per individuele deelnemer als gevolg van tekortkomingen in de pensioenadministratie.
Netto profijt	Netto profijt	Netto profijt is een maat voor een evenwichtige belangenafweging bij overgang van het huidige toezichtskader (FTK) naar het nieuwe toezichtskader volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Door het netto profijt van de huidige pensioenregeling op basis van de op 1 januari 2027 opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenuitkeringen (vóór invaren) af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling (na invaren), wordt de eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk gemaakt. Deze herverdelingseffecten laten zien of leeftijdscohorten erop voor- of achteruit gaan door invaren. Netto profijt zegt niets over de pensioenuitkomsten voor deelnemers.
Nominaal pensioen	Nominaal pensioen	Een pensioenuitkering die niet wordt aangepast aan de inflatie. Dit betekent dat de hoogte van de uitkering gelijk blijft, ongeacht de stijging van prijzen van goederen en diensten. In tegenstelling tot een waardevast pensioen, dat wel wordt geïndexeerd, verliest een nominaal pensioen geleidelijk aan koopkracht door inflatie.
PDC	Product- en Dienstencatalogus	Een productcatalogus (lees: pensioenreglement) en een dienstencatalogus (lees: dienst en performance). Geüniformeerde wijze van vastlegging van de afspraken van APS met klanten over standaard en optionele producten en diensten.
Pensioengerechtigde	Pensioengerechtigde	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 “inactieve deelnemers” genoemd.
Pensioenreglement	Pensioenreglement	Het samenstel van regels, waarin de pensioenregeling is beschreven. Het pensioenreglement is de juridische basis waaraan de deelnemers hun aanspraken kunnen ontfen en bevat de rechten en verplichtingen van alle deelnemers ten opzichte van SSPF.
RCSA	Risk & Control Self Assessment	Proces dat SSPF gebruikt om risico's te identificeren, te beoordelen en te beheersen binnen zijn activiteiten.
RDR	Risicodelingsreserve	Een collectieve vermogensreserve waarmee binnen een flexibele premiereregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.
Reële dekkingsgraad	Reële dekkingsgraad	In de reële dekkingsgraad wordt rekening gehouden met de verwachte stijging van de prijzen. Een reële dekkingsgraad van 100% betekent dat een pensioenfonds de pensioenverplichtingen kan betalen en ook de pensioenen kan verhogen met de verwachte stijging van de prijzen.

Afkorting / begrip	Voluit	Toelichting
Rente hedge	Rente hedge	Financiële strategie die wordt gebruikt om het risico van renteveranderingen af te dekken.
Rentetermijnstructuur	Rentetermijnstructuur	De yield curve, of rentetermijnstructuur, is een grafiek die het verband weergeeft tussen de looptijden van vastrentende beleggingen enerzijds en de daarop te ontvangen markt-rente anderzijds.
Return-seeking assets	Return-seeking assets	Deel van de portefeuille dat als doel heeft het behalen van rendement, in tegenstelling tot het afdekken van bepaalde risico's.
RPO	Risicopreferentie-onderzoek	Een onderzoek dat het pensioenfonds uitvoert om inzicht te krijgen in de mate waarin deelnemers bereid en in staat zijn om beleggingsrisico's te lopen met betrekking tot hun pensioen.
RvT	Raad van Toezicht	Het orgaan dat onafhankelijk toezicht houdt op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds.
SFH	Sleutelfunctiehouder	Er bestaan drie sleutelfuncties binnen SSPF: risicobeheer, interne audit en actuariaat. Zij controleren op integere manier de uitvoering in de organisatie en rapporteren aan het Bestuur en de RvT. De functies rapporteren materiële bevindingen en aanbevelingen op het gebied dat onder hun verantwoordelijkheid valt aan het bestuur van het pensioen-fonds. Indien de houder van de risicobeheerfunctie, interne auditfunctie of actuariële functie tevens bestuurder is van het pensioenfonds worden de materiële bevindingen en aanbevelingen ook gerapporteerd aan de raad van toezicht.
SSPF-pensioen-regeling	SSPF-pensioenregeling	De pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF) voor medewerkers die bij Shell Nederland in dienst zijn gekomen vóór 1 juli 2013, en die gewijzigd moet worden vanwege de implementatie van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) uiterlijk per 1 januari 2028.
SPN	Shell Pensioenbureau Nederland B.V.	De statutaire Directeur van SSPF die met een team van pensioenspecialisten, namens het bestuur van SSPF, het dagelijkse management van het pensioenfonds voert. Onder het dagelijks management van het fonds vallen werkzaamheden als bestuursondersteuning en beleidsvoorbereiding alsmede het onderhouden van relaties met uitbestedingspartijen en toezichthouders.
Sponsorgarantie	Sponsorgarantie	Een verbintenis van een werkgever (de sponsor) om bij te dragen aan de financiering van een pensioenregeling, indien de middelen van het pensioenfonds ontoereikend zijn om pensioenen uit te keren. Dit kan voorkomen in situaties van tegenvallende beleg-gingsresultaten of andere financiële onvoorziene omstandigheden binnen het pensioen-fonds. SSPF kent momenteel een sponsorgarantie voor een dekkingsgraad van 105%. Derhalve een garantie voor een nominaal pensioen, maar niet voor eventuele toekomstige indexaties.
Standaardmethode	Standaardmethode	Een relatief eenvoudige rekenmethode om het collectieve pensioenvermogen van een pensioenfonds te verdelen over de individuele pensioenvermogens van de deelnemers en pensioengerechtigden.
STP	Straight Through Processing	Snelle wijze van geautomatiseerde verwerking van wijzigingen (zonder handmatige interventie).
TOM	Target Operating Model	Strategisch raamwerk dat de gewenste toekomstige staat van de operationele werking van een organisatie beschrijft. Het geeft aan hoe een organisatie moet functioneren om haar strategie effectief uit te voeren en haar doelstellingen te behalen.

Afkorting / begrip	Voluit	Toelichting
UPA	Uniforme Pensioen Aangifte	Een in de Nederlandse pensioenfondsenwereld afgesproken uniforme wijze van gege-vensaanlevering vanuit een werkgever aan de pensioenfondsen.
UVO	Uitvoeringsovereenkomst	Overeenkomst tussen werkgever en pensioenfonds over de uitvoering van een of meer pensioenreglementen. De werkgever die pensioen als een arbeidsvoorwaarde aanbiedt, is wettelijk verplicht deze pensioenovereenkomst extern onder te brengen bij een pensi-oenuitvoerder. De uitvoeringsovereenkomst geeft vorm aan deze verplichting.
VBA-methode	Value Based Asset methode	Een rekenmethode om het collectieve pensioenvermogen van een pensioenfonds te ver-delen over de individuele pensioenvermogens van de deelnemers en pensioengerechtig-den. Het is mogelijk om met deze methode nauwkeurig aan te sluiten bij fonds-specifieke eigenschappen.
VHC	Voeks Hoorrecht-commissie	De VHC is een commissie die is ingesteld door Voeks om invulling te geven aan het hoorrecht dat volgens de Pensioenwet aan pensioengerechtigden en gewezen deelne-mers toekomt bij invaren. De VHC heeft tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase van de Wtp haar visie kenbaar gemaakt aan Shell Nederland en de COR.
VO	Verantwoordingorgaan	Intern orgaan binnen een pensioenfonds dat het bestuur controleert, hierover oordeelt en advies geeft over belangrijke beleidskeuzes. Het bestuur moet jaarlijks verantwoording afleggen aan dit orgaan over het gevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst
Voeks	Vereniging van oud medewerkers van Shell	Voeks is de vereniging van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers bij Shell en is opgericht in 1950.
Volatiliteit (van koers-en)	Volatiliteit (van koersen)	De beweeglijkheid van koersen. Heeft betrekking op het aantal fluctuaties en de grootte van de fluctuaties in het koersverloop van bijvoorbeeld aandelen, obligaties en valuta's.
VOOROP	Vereniging Onze Opgebouwde Rechten Op Pensioen	VOOROP behartigt de belangen van (ex-)Shell-Nederland medewerkers die zijn aange-sloten bij SSPF en is opgericht in 2024.
VPV	Voorziening pensioen-verplichtingen	De met de rentetermijnstructuur verdisconteerde op de balansdatum opgebouwde pensi-oenaanspraken en pensioenrechten.
Waardevast	Waardevast	(Pensioen) meegroeïend met de algemene prijsstijgingen.
Waardeoverdracht	Waardeoverdracht	Wettelijk recht om opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen aan de pensioen-uitvoerder van de nieuwe werkgever met als doel pensioenbreuk zoveel mogelijk te beperken en/of om versnippering van pensioenaanspraken over verschillende pensioen-uitvoerders zo veel mogelijk te beperken.
Wtp	Wet toekomst pensioenen	De wet (feitelijk een fundamentele wijziging van de huidige Pensioenwet) die de over-gang naar een nieuw pensioenstelsel regels waarbij de focus meer komt te liggen op de waarde van de ingelegde premie op de pensioendatum, in plaats van een vastgestelde uitkering. Dit met als doel het Nederlandse pensioenstelsel evenwichtiger, flexibeler, persoonlijker en transparanter te maken.
Zakelijke waarden	Zakelijke waarden	Aandelen en alternatieve beleggingen.



Richtlijnen en Good Practice DNB

De opzet van dit communicatieplan is mede gebaseerd op de Beleidsuiting 'Inhoud Implementatieplan Pensioenfondsen' en 'Good Practice Inhoudsopgave Implementatieplan pensioenfondsen' van DNB.

Disclaimer

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

Copyright

The copyright of this document is vested in SSPF.

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

Stichting Shell Pensioenfonds

Postbus 65
2501 CB Den Haag
Nederland

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

