

Addendum-3 op het Transitieplan pensioenregeling Unilever



Auteurs: Sociale partners betrokken bij arbeidsvoorwaarden overleg Unilever

Datum: juni 2026

Inleiding

Op 19 december 2024 zijn de sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg bij Unilever een transitieplan als bedoeld in artikel 150d van de Pensioenwet (PW) overeengekomen (hierna het 'transitieplan'). In dit transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de Forward pensioenovereenkomst schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom er naar mening van de sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie.

In december 2025 en juni 2026 hebben sociale partners samen met de Raad van Bestuur van Unilever APF geconstateerd dat het transitieplan mede op grond van aanvullende regelgeving en externe ontwikkelingen op een aantal technische punten aanpassing behoefde. Sociale partners hebben deze aanpassingen dan wel verduidelijkingen vastgelegd in een tweetal addenda op het transitieplan ('addendum 1' en 'addendum 2'). Beide addenda zijn gepubliceerd op de website van Unilever APF Kring Forward.

Naast de meer technische aanpassingen zijn sociale partners ook van mening dat de regeling zoals beschreven in hoofdstuk 3 van het transitieplan op enkele punten aanpassing/verduidelijking behoeft. Deze punten zijn opgenomen in 'addendum 3'. Er is besloten om hoofdstuk 3 uit het transitieplan te vervangen door dit addendum 3 om zo de afspraken over de pensioenregeling overzichtelijk en bijeen te houden. De volgende wijzigingen worden in addendum 3 geadresseerd:

- Belangrijkste wijziging is dat de opt-out keuzes voor een lagere pensioenopbouw komen alleen beschikbaar komen aan worklevels 3 en 4. Voor worklevels 1 en 2 is een eventuele opt-out per saldo nadelig. In het kader van 'goed werkgeverschap' is daarom besloten deze opt-out keuze niet aan te bieden aan worklevels 1 en 2.
- De bedragen zijn geüpdatet naar de meest actuele bedragen .
- De pensioenuitkering wordt jaarlijks in april vastgesteld en aangepast. Dit is in lijn met de aanpassingen van de salarissen bij Unilever die ook jaarlijk per april worden vastgesteld.
- Verduidelijking dat het wezenpensioen geldt ongeacht het aantal kinderen
- Indien er sprake is van uitloopdekking of vrijwillige voortzetting dan geldt dit ook voor het tijdelijk partnerpensioen.
- De arbeidsongeschiktheidspensioen-drempel wordt naast in januari ook in juli aangepast aan de wettelijke WIA-loongrens.
- Verduidelijking dat eventuele verlaging van de pensioenopbouw door opt out ook geen effect heeft voor eventuele premievrijstelling.

Naast deze wijziging zijn ook een paar kleinere aanpassingen doorgevoerd om eerdere afspraken uit het transitieplan te verduidelijken.

Omdat addendum 3 aanpassingen in de pensioenregeling zelf betreft, wordt dit voor achterbanraadpleging aan de leden van CNV en FNV voorgelegd voordat tot ondertekening zal worden overgegaan.

Sociale partners verzoeken Unilever APF om addendum 3 na ondertekening door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150d lid 3 PW.

Hoofdstuk 3 De gewijzigde pensioenregeling (Kring Forward)

3.1 Karakter nieuwe pensioenregeling

Mede op basis van de doelstellingen uit hoofdstuk 2 uit het transitieplan zijn sociale partners een nieuwe pensioenregeling overeengekomen die past binnen de Wtp. In dit hoofdstuk staan de gemaakte afspraken.

Sociale partners hebben besloten de pensioenregeling aan te passen naar een solidaire premieregeling. Belangrijke kenmerken van de solidaire premieregeling zijn:

- Het is een premieregeling: de premie die werkgever en werknemer inleggen voor het pensioen staat vast. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en staat dus niet vast.
- De premies van de deelnemers worden collectief belegd waarbij het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Het behaalde rendement wordt toebedeeld aan de leeftijdscohorten en vervolgens aan de persoonlijke pensioenvermogens. Dit gebeurt op basis van vooraf vastgestelde regels die rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort.
- In de solidaire premieregeling hebben de pensioenfondsdeelnemers een verplichte gezamenlijke voorziening: de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een buffer waaruit pensioenvermogens en/of -uitkeringen kunnen worden aangevuld en risico's tussen generaties worden gedeeld.
- Variabele uitkering: In de uitkeringsfase wordt doorbelegd waardoor de pensioenuitkeringen meebewegen met de markten in positieve of negatieve zin. Dit kan zowel door onttrekken van pensioenuitkeringen aan het persoonlijke pensioenvermogen als middels een collectieve uitkeringsfase waarin rendementen en risico's met elkaar worden gedeeld ten behoeve van een stabielere uitkering.

De sociale partners hebben keuzes gemaakt omtrent de nadere invulling van de nieuwe pensioenregeling. Deze staan hieronder beschreven. Sociale partners zijn ook verantwoordelijk voor de vormgeving van een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel waarbinnen het verzoek tot invaren en het verdelen van de vermogens tijdens de transitie plaats heeft.

Het pensioenfondsbestuur heeft de taak de pensioenregeling in te richten en uit te voeren. Daaronder vallen bijvoorbeeld de vul- en uitdeelregels en het maximum van de solidariteitsreserve, de mate van spreiding van beleggingsresultaten, inrichting van de collectieve uitkeringsfase en het beleggingsbeleid.

De nieuwe solidaire pensioenregeling staat hieronder beschreven. Uiteindelijk zullen de afspraken worden uitgewerkt en vastgelegd in een nog door Unilever APF op te stellen implementatieplan en een nieuw pensioenreglement.

Deze documenten zullen uiteindelijk leidend zijn voor de afspraken.

3.2 Pensioenopbouw (ouderdoms- en partnerpensioen op pensioendatum)

De pensioenopbouw vindt plaats in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens met maandelijkse premie-inleg. Het persoonlijke vermogen wordt collectief belegd (solidaire premieregeling).

- Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een levenslange uitkering op pensioendatum. In beginsel is dit een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70%.
- De pensioenopbouw vindt plaats over de pensioengrondslag. Dit is de salarisgrondslag minus de franchise waarbij rekening gehouden wordt met de deeltijdfactor.
 - De salarisgrondslag is het jaarlijkse basisloon vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele verdere als vast te beschouwen uitkeringen uit hoofde van het dienstverband (o.a. ploegentoeslag).
 - De franchise is in beginsel gelijk aan de “Unilever-franchise”. Deze wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar. Indien deze uitkomst lager is dan de minimale AOW-franchise (10/7^e AOW-gehuwden op 1 januari) dan geldt de wettelijke fiscaal minimale franchise. De franchise is momenteel gelijk aan € 19.172 (1 januari 2026).
 - Pensioenopbouw is maximaal mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (2026 € 137.800). Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan het dan geldende fiscale maximum. Dit bedrag minus de franchise is “Pensioengrondslag I”.
 - Er komen mogelijkheden voor werknemers in worklevel 3 en 4 om individueel te kiezen voor een lager maximaal pensioengevend inkomen. Zie hiervoor 3.6. De pensioengrondslag waarbij door individuele keuzes van betreffende werknemers in worklevel 3 en 4 rekening gehouden wordt met een lager pensioengevend inkomen is “Pensioengrondslag II”.
- De pensioenuitkering wordt jaarlijks op 1 april vastgesteld. De hoogte van de uitkering is met name afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde persoonlijk vermogen, het rendement op dit persoonlijk vermogen en de rente bij aankoop. Conform de doelstellingen vinden sociale partners een stabiele en voorspelbare uitkering belangrijk.
- Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase waarin de pensioenuitkeringen jaarlijks met een gelijk percentage worden verhoogd of verlaagd. Binnen de collectieve uitkeringskring worden rendementen en risico's met elkaar gedeeld.
- Bij uitdiensttreden blijft het persoonlijk pensioenvermogen behouden maar is er geen sprake meer van nieuwe premie-inleg. Individuele waardeoverdracht naar een eventuele nieuwe pensioenuitvoerder blijft conform de wettelijke regels mogelijk¹.

¹ Tijdens de transitieperiode kan een individuele waardeoverdracht worden opgeschort.

3.3 Nabestaandenpensioen voor pensioendatum

Conform de Wtp wordt het partnerpensioen vóór pensioendatum vanaf de transitiedatum op risicobasis gefinancierd. Mochten er huidige deelnemers zijn die hierdoor een verslechtering krijgen dan geldt er een vangnetregeling². Het nabestaandenpensioen bestaat uit een (tijdelijk) partnerpensioen en een wezenpensioen.

- Het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum wordt wettelijk verplicht op risicobasis. Dat betekent dat er alleen een dekking is zolang er sprake is van een actief deelnemerschap.
- De hoogte van de uitkering wordt gerelateerd aan de salarisgrondslag voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer en is onafhankelijk van diensttijd.
- Het partnerpensioen vóór pensioendatum bedraagt 30% van de salarisgrondslag (zie hierboven). De salarisgrondslag is wel gemaximeerd op het maximaal pensioengevend inkomen (2026 € 137.800) en wordt niet verlaagd door eventuele individuele keuzes voor een verlaagde salarisgrondslag (zie 3.6). Na ingang van dit partnerpensioen op de eerste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum blijft de uitkering levenslang. Dit pensioen wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen.
- Naast het levenslange partnerpensioen geldt een tijdelijk partnerpensioen van € 5.356 per jaar. Dit partnerpensioen gaat in op de eerste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum en eindigt uiterlijk op de AOW-datum van de partner. Het verzekerde bedrag wordt vanaf 1 januari 2027 jaarlijks op 1 januari verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar. Na ingang van dit tijdelijke partnerpensioen is het een variabel pensioen en wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen.
- Het wezenpensioen bedraagt 15% per wees (zonder maximering op het aantal wezen) van de salarisgrondslag. Het wezenpensioen is tijdelijk en wordt uiterlijk uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt. Na ingang is het een variabel pensioen en wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen. Bij een volle wees wordt het percentage verdubbeld.
- Omdat de nabestaandenpensioenen op risicobasis zijn verzekerd, vervallen in beginsel de dekkingen bij uitdiensttreding. Om te voorkomen dat deelnemers direct zonder dekking zitten geldt een uitloopdekking van drie maanden. Deelnemers zijn in die periode verzekerd voor het levenslange en tijdelijke partnerpensioen en het wezenpensioen. Voor de uitloopdekking wordt geen individuele premie bij het individu in rekening gebracht.
 - De uitloopdekking wordt direct beëindigd bij een nieuw dienstverband van de deelnemer. Dit geldt ook als de deelnemer bij een nieuwe werkgever geen of een slechter nabestaandenpensioen krijgt. Bij aansluitend nieuw dienstverband geldt geen uitloopdekking.

² De vangnetregeling wordt nog verder uitgewerkt. Indien er deelnemers zijn bij wie een verslechtering optreedt dan wordt hiervoor een eenmalig bedrag worden bepaald en zal Unilever hiervoor een verzekering afsluiten.

- De uitloope dekking loopt door indien en zolang de deelnemer een WW en/of ZW uitkering ontvangt waarbij de hoogte van de dekking afhankelijk is van de mate van WW en/of ZW.
- Nadat de uitloope dekking beëindigd wordt, heeft de deelnemer de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het levenslange en tijdelijke partnerpensioen en het wezenpensioen. Als hiervoor gekozen wordt (opt-in), wordt de hoogte van die dekking gebaseerd op de hoogte van de dekking direct voorafgaand aan de vrijwillige voortzetting. De premie die hiervoor verschuldigd is, wordt voldaan vanuit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Jaarlijks moet de deelnemer aangeven of de dekking door moet lopen. De vrijwillige voortzetting kan maximaal doorlopen tot de pensioendatum tenzij door de onttrekking van de risicopremie het opgebouwde pensioenvermogen onder de wettelijke afkoopgrens komt (2026 € 632,23).

3.4 Partnerdefinitie

Als gevolg van de Wtp moet de partnerdefinitie worden aangepast. Er zijn geen wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie voor gehuwden en geregistreerde partners. Voor samenwonenden geldt straks een “uniforme partnerdefinitie”.

Ongehuwd samenwonenden hebben straks recht op een partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum als er sprake is van een:

- Notarieel verleden samenlevingscontract, of
- Een gezamenlijk ondertekende samenlevingsverklaring die aan de wettelijke eisen voldoet, of
- Een eenzijdige samenlevingsverklaring die aan de wettelijke eisen voldoet.

3.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling

In beginsel blijven arbeidsongeschiktheidspensioenen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid onder de Wtp mogelijk. Sociale partners hebben tot doel om deze dekkingen vergelijkbaar te houden met de huidige regelingen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

- Er geldt een arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 70% van het gedeelte van de salarisgrondslag dat uitgaat boven de arbeidsongeschiktheidspensioendrempel van de WIA-loongrens.
- De arbeidsongeschiktheidspensioen-drempel wordt jaarlijks per 1 januari en 1 juli aangepast aan de wijziging van het wettelijke WIA-loongrens.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de deelnemer arbeidsongeschikt wordt en wordt uitgekeerd tot de (vervroegde) pensioeningangsdatum dan wel tot en met de laatste dag van de maand van de eerdere beëindiging van de arbeidsongeschiktheid of het eerdere overlijden van de arbeidsongeschikte.
- Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het gedeelte van de salarisgrondslag boven de WIA-

loongrens. Dit betreft de ongemaximeerde salarisgrondslag. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen verlaagd.

- Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt (her)verzekerd door Unilever of Unilever APF.

Premievrijstelling

- Indien een deelnemer vanuit een dienstverband arbeidsongeschikt wordt, wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet. De mate van de premievrije opbouw is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en het al dan niet nog in dienst zijn bij Unilever. De pensioenopbouw wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid voortgezet op basis van 70% van de pensioengrondslag I direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Indien de arbeidsongeschikte deelnemer nog in dienst is bij Unilever vindt voortzetting op basis van 100% van de pensioengrondslag I plaats.
- De beschikbare premie hiervoor is gelijk aan 70% van het percentage dat ook geldt voor de actieve deelnemers.
- Als de pensioenregeling- of premie wijzigt, gelden deze wijzigingen ook voor arbeidsongeschikte deelnemers.
- De pensioengrondslag die in aanmerking wordt genomen voor de premievrijstelling is die zoals die gold direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Deze wordt vervolgens aangepast met de cao-loonontwikkeling van Unilever.
- De premievrijstelling bij Forward wordt door Unilever APF herverzekerd.

3.6 Vrijwillige regelingen en individuele keuzes

De volgende keuzemogelijkheden in de pensioenregeling blijven ook onder de Wtp bestaan voor alle deelnemers:

- Vervroegen van de pensioeningangsdatum; en/of
- Inkopen van een overbruggingspensioen; en/of
- Wijzigen verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen; en/of
- Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen; en/of
- Deeltijdpensioen.

Als de wet het “bedrag ineens” mogelijk maakt, zal het mogelijk worden om maximaal 10% van het persoonlijk pensioenvermogen in één keer bij aanvang van de pensioenuitkering op te nemen. Uiteraard zal deze regeling straks moeten voldoen aan de wet- en regelgeving.

Bij ingang van de nieuwe pensioenregeling worden de huidige opt-out keuzes voor worklevel 3 en 4 gewijzigd. Op verzoek van deze deelnemers kan de salarisgrondslag worden verlaagd naar:

- € 90.000
- € 105.000
- € 120.000
- Deze bedragen gelden voor 2027 en worden jaarlijks op 1 januari met ingang van 1 januari 2028 verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar (afgerond op hele bedragen).

- De keuze wordt aan alle werknemers in worklevel 3 en 4 aangeboden die op moment van ingang van de nieuwe pensioenregeling een inkomen hebben van meer dan € 90.000 (2027). Wordt er geen keuze gemaakt dan geldt de niet verlaagde salarisgrondslag (zie onder 3.2).
- Indien de salarisgrondslag op transitiedatum onder het eerste grensbedrag ligt, zal de keuze aangeboden worden per 1 januari nadat de salarisgrondslag boven de eerste grens uitkomt (mits deze er dan nog steeds boven zit).
- De keuze zal ook worden aangeboden aan werknemers in worklevel 3 en 4 die in dienst treden na de transitiedatum en/of die door een wijziging van functie of salaris in worklevel 3 of 4 komen. Deze laatste categorie zal dan de keuze worden aangeboden per 1 januari van het volgende jaar.
- Voor werknemers die vanuit worklevel 3 of 4 naar worklevel 1 of 2 gaan, vervalt de keuze voor een opt-out. Indien deze werknemer gekozen heeft voor een lagere salarisgrondslag dan zal de opt-out keuze per direct vervallen.
- Deelnemers die eerder gekozen hebben voor een verlaging van de salarisgrondslag op basis van artikel 18A van het pensioenreglement Forward moeten hun keuze herzien op basis van de nieuwe grensbedragen. Wordt geen nieuwe keuze gemaakt dan geldt vanaf ingangsdatum nieuwe regeling de niet verlaagde salarisgrondslag.
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt alleen voor de opbouw van het pensioen op pensioendatum (ouderdomspensioen en partnerpensioen).
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt niet voor het partner- en wezenpensioen vóór pensioendatum (zie onder 3.3).
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en bij eventuele premievrijstelling. Hiervoor geldt geen begrenzing van de salarisgrondslag (zie onder 3.5).
- De werknemer in worklevel 3 en 4 mag eenmaal per jaar zijn keuze herzien waarbij de herziene keuze ingaat op 1 januari van het daaropvolgende jaar. Hierbij geldt dat indien de betreffende werknemer geen nieuwe keuze maakt de eerder gemaakte keuze blijft staan.

3.7 Pensioenpremie

In de Wtp geldt dat de pensioenopbouw geschiedt middels een leeftijdsonafhankelijke premiepercentage dat voor alle deelnemers gelijk is.

- Sociale partners hebben voor de nieuwe pensioenregeling een maximale pensioenpremie afgesproken van 33,4% van de pensioengrondslag.
- Indien de premie voor de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering niet hoger is dan 3,4% van Pensioengrondslag I, dan bedraagt de spaarpremie voor de pensioenopbouw op pensioendatum 30% van Pensioengrondslag II.
- Indien de premie voor de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering hoger is dan 3,4% van Pensioengrondslag I, dan bedraagt de spaarpremie voor de pensioenopbouw op pensioendatum 33,4% van pensioengrondslag II minus de premie voor de hiervoor genoemde dekkingen/kosten.

- De vaststelling van de verdeling vindt eenmaal per jaar plaats op 1 januari. In het daaraan voorafgaande kwartaal bepalen de sociale partners samen met het pensioenfondsbestuur de hoogte van de kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering (best estimate). Op basis hiervan wordt bepaald of de spaarpremie voor de pensioenopbouw in het komende jaar 30% kan zijn of lager wordt.
- Mochten gedurende het jaar de daadwerkelijke kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering afwijken van de inschatting, dan verloopt het verschil (voor- of nadeel) via de operationele reserve van Forward.
- De premie voor de pensioenopbouw gaat over de daadwerkelijke individuele pensioengrondslag (dus eventueel verlaagd door individuele keuzes, Pensioengrondslag II).
- De premie voor de kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering gaat over de pensioengrondslag zonder individuele keuzes (Pensioengrondslag I).
- De deelnemer betaalt een bijdrage aan de pensioenregeling van 3% over zijn of haar individuele pensioengrondslag (Pensioengrondslag II, dus eventueel verlaagd door individuele keuzes door werknemers in worklevel 3 en 4).

3.8 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de solidaire premieregeling. Middels de solidariteitsreserve worden risico's collectief gedeeld met als doel de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen te bevorderen en de risico's voor de pensioengerechtigden te verkleinen. Zie verder hoofdstuk 5 van het transitieplan.

3.9 Verantwoording nieuwe regeling

Met de nieuwe pensioenregeling is recht gedaan aan het behouden van de goede elementen van de huidige Forward pensioenregeling. Zo blijft er sprake van een kwalitatief goede pensioenregeling mede door uit te gaan van de maximale fiscale pensioenpremie. Op belangrijke onderdelen blijft er sprake van collectief delen van risico's en solidariteit tussen deelnemers zoals bij het nabestaandenpensioen en het inrichten van een buffer. Uit het pensioenonderzoek onder medewerkers van begin 2024 bleek dat veel deelnemers dit belangrijk vinden. Ook wil een grote groep ontzorgd worden en heeft geen behoefte aan het zelf maken van keuzes over het beleggingsbeleid. In het gekozen contract blijft het pensioenfonds de ingelegde premies collectief beleggen. Tegelijk is er ook een groep medewerkers die aangaf meer mogelijkheden te willen om minder pensioen op de bouwen en het geld anders te besteden. Deze behoefte is verwerkt in de 3 opt-out grenzen die aan de pensioenregeling zijn toegevoegd voor worklevels 3 en 4 en de jaarlijkse keuze die deze groep werknemers daarbij kan maken.

Ondertekening

Namens Unilever:



J. van Wettum



S. Buijs

Namens FNV:



M.S. Pen

Namens CNV:



D.S. Kraan



J. Warnaar