

Samenvatting implementatieplan Forward

Het Unilever Pensioenfonds staat aan de vooravond van een belangrijke verandering: de transitie van Forward naar het nieuwe pensioenstelsel. Wij hebben een uitgebreid implementatieplan opgesteld waarmee we inzicht geven in de keuzes, risico's en maatregelen die zijn genomen om een beheerste en evenwichtige overgang per 1 januari 2027 te realiseren. Dit document is een korte samenvatting van het [implementatieplan](#).

Context en doelstelling

Het Unilever Pensioenfonds is een zogeheten 'algemeen pensioenfonds' (APF) met twee kringen: Forward en Progress. Het pensioenfonds is een zelfstandige stichting met een onafhankelijk bestuur (de Raad van Bestuur) waarin met name Unilever-medewerkers zitting hebben.

Voor Progress blijft het huidige pensioenstelsel gelden en verandert er eigenlijk niets. Progress is namelijk al in 2015 gesloten voor nieuwe opbouw en hoeft daardoor niet over naar het nieuwe stelsel.

Voor Forward hebben Unilever en de vakbonden (tezamen 'sociale partners' genoemd) een nieuwe pensioenregeling afgesproken: een zogeheten 'solidaire premiereregeling' (SPR). Sociale partners hebben ons ook verzocht om alle opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in Forward om te zetten naar die nieuwe regeling (ook wel "invaren" genoemd). Door het invaren wordt het huidige collectieve pensioenvermogen omgezet in persoonlijke pensioenvermogens.

De transitie moet voldoen aan de Wet toekomst pensioenen (Wtp) en staat gepland voor 1 januari 2027.

Projectorganisatie

De transitie van Forward naar de Wtp is een omvangrijk project en daarom is al enige tijd geleden een projectorganisatie ingericht. Een projectgroep ondersteunt de Raad van Bestuur van het Unilever Pensioenfonds. Het besluitvormingsproces is zorgvuldig gedocumenteerd en onder andere getoetst door externe partijen (sleutelfunctiehouders).

Eind 2025 is het invaardossier ingeleverd bij De Nederlandsche Bank (DNB) om te beoordelen. Op basis van dit dossier heeft het bestuur in het eerste en tweede kwartaal van 2026 intensieve gesprekken met DNB gevoerd. Dit heeft geleid tot aanpassingen in het oorspronkelijke invaardossier en een nieuw implementatieplan. Op basis hiervan heeft DNB voorwaardelijk goedkeuring gegeven voor invaren. Hiermee is een belangrijke mijlpaal behaald om per 1 januari 2027 over te kunnen gaan. De overige mijlpalen zien met name op de (IT-)risico's. Het bestuur blijft dit zorgvuldig monitoren (zie hierna).

Risico's en beheersmaatregelen

Een omvangrijke en complexe transitie zoals deze brengt allerhande risico's met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan uitdagingen zoals de tijdige oplevering van IT-systemen, datakwaliteit en capaciteit bij leveranciers. Om deze risico's goed in beeld te hebben, zijn er regelmatig risicoanalyses uitgevoerd en besproken binnen de Raad van Bestuur. Dit blijven we doen gedurende de hele transitie. Zo worden de risico's goed gemonitord en kan er tijdig worden besloten of aanvullende (beheers)maatregelen nodig zijn.

Een cruciale randvoorwaarde voor een goede transitie is correcte en volledige data. Immers, door invaren wordt het collectieve vermogen verdeeld in persoonlijke pensioenvermogens. Dit kan een pensioenfonds maar één keer doen en daarom moet het ook direct goed gebeuren. Forward is relatief jong en heeft een robuuste administratie. Inmiddels hebben we met een externe partij de data gecontroleerd en heeft DNB bevestigd dat de datakwaliteit op orde is. Vóór invaren zullen we dit nog een keer laten toetsen, om zeker te zijn dat de datakwaliteit nog steeds goed is.

Invaren en evenwichtigheid

De pensioenregeling van Forward gaat dus wijzigen per 1 januari 2027. Zoals hierboven aangegeven hebben de sociale partners de nieuwe pensioenregeling bepaald en opgenomen in het [transitieplan](#). Belangrijk hierbij is dat sociale partners eveneens een verzoek hebben gedaan om alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van Forward in te varen naar de nieuwe pensioenregeling (waardoor het totale vermogen opgedeeld wordt in persoonlijke pensioenvermogens).

Een groot voordeel van invaren is, dat de opgebouwde en nieuwe pensioenen bij elkaar blijven. Dit vergroot zowel de uitlegbaarheid als de uitvoerbaarheid. Bovendien is hierdoor een beperkte mate van solidariteit mogelijk, waardoor er collectieve voordelen te behalen zijn die het pensioen beter en robuuster maken.

De Raad van Bestuur heeft onderzocht of invaren mogelijk is en hoe dit evenwichtig kan worden vormgegeven zodat er geen groepen deelnemers onevenredig nadeel ondervinden bij het verdelen van het vermogen. Daarbij geldt dat voortschrijdend inzicht en externe ontwikkelingen (waaronder een sterk verbeterde financiële situatie van Forward) geleid hebben tot aanpassingen die ook het transitieplan raken. Daarom is in juni 2026 een [nieuw addendum](#) (addendum 2) tussen sociale partners afgesproken.

Hieronder staan de belangrijkste besluiten die voor invaren gelden:

Gehanteerde methode en spreidingstermijn

Voor het omzetten van de huidige aanspraken en rechten bij Forward naar persoonlijke pensioenvermogens is gekozen voor de zogenaamde standaardmethode uit de Wtp. Deze methode is het eenvoudigst en best uitlegbaar. De alternatieve methode (de ingewikkeldere

VBA-methode) is niet nodig omdat met de standaardmethode binnen de vooraf bepaalde bandbreedtes gebleven kan worden. Daarbij is er nog wel wat maatwerk nodig om te zorgen voor evenwichtige uitkomsten.

De spreidingstermijn bepaalt hoe het vermogen (ná het vullen van de reserves en het compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, zie hierna) wordt verdeeld. Bij een spreidingsperiode van één jaar krijgt iedereen namelijk een gelijk percentage van het resterende vermogen. Bij een langere spreidingsperiode krijgen ouderen minder, omdat rekening wordt gehouden met de resterende levensverwachting.

De wettelijke default is 10 jaar, en het Unilever Pensioenfonds kiest ervoor om bij dekkingsgraden tot en met 180% aan te sluiten bij deze wettelijke default. De spreidingstermijn loopt geleidelijk op naar 30 jaar bij dekkingsgraden vanaf 200%. Bij dergelijk hoge dekkingsgraden draagt een langere spreidingstermijn bij aan de evenwichtigheid van het invaren. Overigens is bij dekkingsgraden boven de 210% of onder de 140% nieuw overleg nodig met sociale partners om gezamenlijk te bekijken of de gekozen inrichting nog het best passend is. In die situaties zal een uitbreiding nodig zijn van het invaardossier en zal ook opnieuw met DNB gesproken dienen te worden.

Solidariteitsreserve

Onder de Wtp krijgt iedereen een persoonlijk pensioenvermogen waarin de resultaten van de beleggingen (positief of negatief) worden verwerkt. Dit kan betekenen dat het vermogen meer dan nu gaat 'schommelen'. Hier houden we rekening mee door het risico in de beleggingen af te bouwen naarmate je dichterbij de pensioenleeftijd komt. Bovendien is er een verplichte solidariteitsreserve die we gebruiken om de kans op een verlaging van de ingegane pensioenen te beperken. Op het moment van invaren wordt deze reserve direct gevuld. Als de dekkingsgraad 180% of hoger is, dan bedraagt de solidariteitsreserve bij invaren 5% van het fondsvermogen. De vulling is minimaal gelijk aan 3% (bij een dekkingsgraad van 150% of minder). Indien de solidariteitsreserve onder de 5% ligt, zal die bij positief rendement verder worden gevuld tot een maximale omvang van 5%. Met deze omvang kunnen we de pensioenen van gepensioneerden beschermen tegen forse dalingen zonder onnodig hoge buffers aan te houden.

Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

In het oude (huidige) stelsel komt de pensioenpremie van actieve deelnemers niet in een *persoonlijk* maar in een *gezamenlijk* vermogen, dat wordt herverdeeld van jong naar oud. Dit heet de 'doorsneesystematiek'. De huidige actieve deelnemers ondervinden nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit geldt vooral voor deelnemers tussen de 40 en 55 jaar. Zij hebben wel bijgedragen aan deze vorm van solidariteit maar gaan er in de toekomst niet meer zelf van profiteren.

De Raad van Bestuur heeft uitgerekend wat de gevolgen zijn voor de verschillende leeftijden (zogenoemde 'compensatiestaffel') en hoe dit gecompenseerd kan worden. Besloten is om bij een dekkinggraad van 140% 1/3^e van de compensatiestaffel toe te kennen. Dit percentage loopt geleidelijk op en bij een dekkinggraad van 160% of hoger wordt volledige compensatie verleend. Compensatie geldt alleen voor deelnemers die op de transitiedatum actieve deelnemer zijn. Immers, de compensatie ziet op een gemis in de toekomst, niet op het verleden.

Vergeleken met andere pensioenfondsen gaat bij Forward een relatief groot deel van het vermogen naar compensatie. Dit heeft te maken met het specifieke deelnemersbestand (beperkt aantal actieve deelnemers, relatief veel gewezen deelnemers en juist weinig gepensioneerden) en het korte bestaan van Forward. De wet eist dat er adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gegeven. De Raad van Bestuur verstaat onder adequate compensatie dat in ieder geval een materieel deel van het nadeel wordt gecompenseerd. Volledige compensatie wordt als wenselijk beschouwd en wordt dus gegeven bij dekkinggraden van 160% en hoger.

Bandbreedtes en evenwichtigheidstoets

Belangrijke eis van de Wtp is, dat bij de transitie geen enkele groep onevenredig nadeel ondervindt. De gehanteerde standaardmethode, spreidingstermijn, solidariteitsreserve en compensatieregeling zijn zorgvuldig onderbouwd en getoetst. Daartoe moesten vele berekeningen worden gemaakt met ten minste twee verschillende maatstaven. Deze berekeningen moesten weer worden gechallengeerd door alternatieven en/of andere situaties (zoals verschillende financieel/economische omstandigheden) door te rekenen. Vooraf heeft de Raad van Bestuur een kader opgesteld, het zogenaamde DMBV-kader (doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels) inclusief een tweetal randvoorwaarden. De uitkomsten van de berekeningen zijn continu getoetst aan de randvoorwaarden en het DMBV-kader. Uiteindelijk heeft de Raad van Bestuur geconcludeerd dat de gekozen wijze van invaren evenwichtig, uitlegbaar en uitvoerbaar is. Alle groepen profiteren namelijk in voldoende mate van de gezonde financiële situatie van Forward. Bovendien is er geen sprake van onevenredig nadeel voor een specifieke groep.

Hoe nu verder?

Zoals hiervoor gemeld is er inmiddels goedkeuring gegeven door DNB voor het invaren per 1 januari 2027. Deze goedkeuring geldt voor dekkinggraden tussen de 140% en 210% en de in het implementatieplan opgenomen bandbreedtes. We blijven komend halfjaar de ontwikkelingen goed monitoren en zullen deze ook maandelijks aan DNB moeten rapporteren.

Op dit moment zijn we vooral druk bezig met de IT-veranderingen, aanpassingen van (administratie)processen, het inrichten van het vermogensbeheer en het wijzigen van diverse fondsdocumenten (waaronder het pensioenreglement). Dit alles vraagt veel capaciteit van de pensioenfondscollaga's waardoor we soms lastige keuzes moeten maken. Zo zijn er dit jaar

geen reguliere pensioensprekuren en versturen we minder eServices. Alles is nu gericht op een goede overgang naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2027.

Uiteraard blijven we de komende periode communiceren over de wijzigingen en de planning. De speciale webpagina van Forward is hierbij een belangrijk informatiekanaal. In november 2026 krijgen alle deelnemers een eerste transitieoverzicht met voorlopige persoonlijke bedragen en informatie. Vóór 1 juli 2027 ontvangen de deelnemers een overzicht met de definitieve bedragen waarmee zij in de nieuwe pensioenregeling zijn gestart.