

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 de sociale partners genoemd) een nieuwe pensioenregeling afgesproken: een zogeheten 'solidaire premieregeling' (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, waar de meeste besluiten zijn (en nog worden) genomen. Het besluitvormingsproces is zorgvuldig gedocumenteerd en onder andere getoetst door externe partijen (sleutelfunctiehouders).

Het invaardossier ligt nu bij De Nederlandsche Bank (DNB) om te beoordelen en om uiteindelijk toestemming te geven voor de transitie. Ervaring – vanuit andere fondsen die al in 2025 de transitie hebben doorgemaakt – leert dat het traject met DNB intensief is en ongeveer een half jaar tot een jaar kan duren.

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 kun je maar één keer doen en daarom moet het ook direct goed zijn.

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. Hieronder staan de belangrijkste besluiten die hierbij 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 kan het wel zijn dat er soms nog wat maatwerk nodig is 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, maar het Unilever Pensioenfonds kiest voor één jaar bij dekkingsgraden tot 170%, en daarna geleidelijk oplopend naar 10 jaar bij een dekkingsgraad van 200%. Het afwijken van de default heeft met name te maken met het specifieke deelnemersbestand van Forward. Doordat Forward pas zo'n 10 jaar bestaat zijn de gepensioneerden betrekkelijk jong. Berekeningen hebben aangetoond dat bij dekkingsgraden onder de 170% de eenjaars spreiding qua pensioenverwachting het meest evenwichtige beeld geeft.

Overigens is bij dekkingsgraden boven de 190% of onder de 120% nieuw overleg nodig met sociale partners om gezamenlijk te bekijken of de gekozen inrichting nog het best passend is.

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 schommelingen in pensioenuitkeringen te dempen. Op het moment van invaren wordt deze reserve direct gevuld met 3% van het fondsvermogen en bij positief rendement zullen we deze vervolgens verder vullen tot een maximale omvang van 5%. Hiervoor is gekozen om de pensioenen van gepensioneerden te beschermen tegen forse dalingen en tegelijk geen 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 en hoe dit gecompenseerd kan worden. Besloten is om 40% van het invaarkapitaal (na vulling van de reserves) te gebruiken voor compensatie. 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.

Bij een dekkingsgraad boven de circa 160% kan er volledig gecompenseerd worden. Vergeleken met andere fondsen gaat bij Forward een relatief groot deel van het vermogen naar compensatie. Ook 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 Raad van Bestuur vindt de keuze om een aanzienlijk deel van het vermogen aan compensatie voor de actieven te besteden evenwichtig en uitlegbaar, mede gezien de hoge dekkingsgraad van Forward en het feit dat er gekozen is voor een eenjaars spreiding wat juist weer positief is voor de gepensioneerden (zie hierboven).

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 evenwichtigheidskader opgesteld waarin een viertal kwalitatieve uitgangspunten is opgenomen dat houvast geeft bij de transitie. Dit kader is tezamen met de bandbreedtes en de doelstellingen van sociale partners constant getoetst aan de uitkomsten van de berekeningen. 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 al vermeld, is het invaardossier in 2025 vlak voor de kerstdagen naar DNB gestuurd. Aangezien er fondsen zijn die eerder overgaan en/of eerder hun dossier hebben ingeleverd, verwachten we dat er pas in het vroege voorjaar 2026 inhoudelijk naar gekeken gaat worden. Ervaring bij andere fondsen leert dat DNB vooral kritisch is op afwijkingen van de default (zoals een kortere spreidingstermijn dan 10 jaar).

Ondertussen zitten we niet stil: we bereiden ons nu al voor op de transitie door onder meer het klaarmaken van de IT-systemen, het aanpassen van processen, het inrichten van het vermogensbeheer en het implementeren van de nieuwe regeling. Ook zullen we externe ontwikkelingen blijven monitoren die gevolgen kunnen hebben voor dekkingsgraad en doelen in het nieuwe stelsel. Dit alles vraagt veel capaciteit van de medewerkers van het pensioenfonds, maar we verwachten dat de normale dienstverlening hier niet onder zal leiden.

Goede communicatie is essentieel om het vertrouwen in pensioenen (tijdens de transitie en daarna) te behouden. Daarom is naast het implementatieplan ook een communicatieplan gemaakt. Dat plan ligt nu ter beoordeling bij de andere toezichthouder, de Autoriteit Financiële Markten. Deelnemers zullen in 2026 en daarna regelmatig van ons horen en ontvangen in de tweede helft van dit jaar ook meer persoonlijke informatie en inzicht in hun persoonlijke pensioenvermogen.