# Samenvatting transitieplan pensioenregeling Unilever

Unilever krijgt op 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling. Vakbonden CNV en FNV zijn met Unilever een zogenoemde 'solidaire premieregeling' overeengekomen die past binnen de nieuwe pensioenwet, de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

De nieuwe regeling gaat alleen gelden voor Kring Forward. De pensioenregeling in de gesloten Kring Progress blijft onder de huidige pensioenwet doorlopen. Dit vooral omdat voor Progress afspraken met Unilever gelden over bij- en terugstortingen, die veel zekerheid bieden voor de deelnemers. Onder de nieuwe wet zijn zulke afspraken niet meer mogelijk.

**Achterbanraadpleging en hoorrecht**

In december 2024 hebben de sociale partners (Unilever en de vakbonden FNV en CNV) ingestemd met het transitieplan waarin de wijzigingen in de pensioenregeling zijn uitgewerkt. Aan de instemming ging een achterbanraadpleging door de vakbonden en een hoorrecht van de Vereniging van Unilever Gepensioneerden (VUG) vooraf. Het transitieplan is overhandigd aan het Unilever Pensioenfonds voor nadere uitwerking.

**Wat houdt de nieuwe regeling voor Forward in?**

De sociale partners zijn van mening dat solidariteit een belangrijk uitgangspunt is voor een goede pensioenregeling. Daarom is gekozen voor een solidaire premieregeling, waarin deelnemers bovendien beperkt individuele keuzes kunnen maken.

Een solidaire premieregeling houdt het volgende in.
Er wordt een vaste premie ingelegd voor het pensioen. Die premie komt terecht in een persoonlijk pensioenvermogen. De premies worden collectief (voor alle deelnemers samen) belegd en het behaalde rendement wordt volgens vooraf bepaalde regels toebedeeld aan leeftijdscohorten en vervolgens aan de persoonlijke pensioenvermogens. Zo wordt vermogen opgebouwd voor de latere pensioenuitkering. Die pensioenuitkering is dus afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en staat dus niet vast.
Als de uitkering ingegaan is, worden de rendementen gespreid toegekend en kan – in tijden dat het financieel tegenzit – een beroep gedaan worden op een collectieve buffer: de solidariteitsreserve. Deze reserve wordt aangehouden om de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen te bevorderen en de risico's voor pensioengerechtigden te verkleinen.

De sociale partners hebben keuzes gemaakt omtrent de invulling van de nieuwe pensioenregeling. Het Unilever Pensioenfonds zal die pensioenregeling verder gaan uitwerken en uitvoeren.

**De nieuwe Forward-regeling op hoofdlijnen**

*Pensioenopbouw en -uitkering (ouderdoms- en partnerpensioen op pensioendatum)*
Gedurende het actieve dienstverband, vindt de pensioenopbouw plaats met maandelijkse premie-inleg ten behoeve van het persoonlijke pensioenvermogen. Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een

levenslange uitkering vanaf de pensioendatum. In beginsel is dit een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70%.

De pensioenopbouw vindt plaats over de pensioengrondslag. Dit is het pensioengevend salaris minus een drempelbedrag (€ 18.745 in 2025). Dit drempelbedrag, ook wel franchise genoemd, houdt verband met de AOW-uitkering vanuit de overheid. Pensioenopbouw is mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend salaris (€ 137.800 in 2025).

Bij uitdiensttreding blijft het persoonlijk pensioenvermogen behouden maar is er geen sprake meer van nieuwe premie-inleg. Wel kan een deelnemer in de meeste gevallen het pensioenvermogen laten overdragen naar een eventuele nieuwe pensioenuitvoerder.

De pensioenuitkering wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase waarin alle pensioenen jaarlijks met een gelijk percentage worden verhoogd of verlaagd. Binnen de collectieve uitkeringsfase worden rendementen en risico's met elkaar gedeeld.

*Nabestaandenpensioen vóór pensioendatum*
Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum wordt vanaf overgang naar de nieuwe regeling op risicobasis verzekerd; een deelnemer spaart hier dus niet voor in zijn persoonlijke pensioenvermogen. Het nabestaandenpensioen bestaat uit een partner- en een wezenpensioen. Er is sprake van een partner wanneer iemand gehuwd is of een geregistreerd partnerschap heeft of een samenlevingsverklaring heeft overlegd.

Het levenslange partnerpensioen bij overlijden tijdens het dienstverband vóór pensioendatum bedraagt 30% van het (wettelijk gemaximeerde) pensioengevend salaris en is onafhankelijk van diensttijd. Dit pensioengevend salaris wordt niet verlaagd door eventuele individuele keuzes voor een verlaagd pensioengevend salaris voor pensioenopbouw, waarover later meer.

Naast het levenslange partnerpensioen geldt  een tijdelijk partnerpensioen van € 5.000 per jaar. Dit partnerpensioen gaat in op de eerste van de maand volgend op jouw overlijden vóór pensioendatum en eindigt uiterlijk op de AOW-datum van de partner.

Het wezenpensioen bedraagt per kind 15% van het (wettelijk gemaximeerde) pensioengevend salaris. Het wezenpensioen is tijdelijk en wordt uiterlijk uitgekeerd tot en met de eerste dag van de maand waarin het kind de leeftijd van 25 jaar bereikt. Bij een volle wees wordt het percentage verdubbeld.

Omdat het nabestaandenpensioen straks op risicobasis is verzekerd, vervalt de verzekering in beginsel bij uitdiensttreding. Wel geldt een uitloopdekking van drie maanden. In die periode blijft de oud-deelnemer verzekerd voor het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen (maar niet voor het tijdelijk partnerpensioen). De uitloopdekking wordt direct beëindigd bij een nieuw dienstverband maar kan doorlopen indien iemand een WW- en/of ZW-uitkering ontvangt.

Na drie maanden is er de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen. De premie die hiervoor verschuldigd is, wordt voldaan vanuit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen.

*Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling*
Mocht een deelnemer arbeidsongeschikt worden dan geldt een arbeidsongeschiktheids-

pensioen ter grootte van 70% van het gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven de wettelijke drempel van € 75.864 (2025). Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen verlaagd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet. De mate van de premievrije opbouw is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De pensioenopbouw wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid voortgezet op basis van 70% van de pensioengrondslag direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband.

*Keuzemogelijkheden*
De diverse bestaande keuzemogelijkheden blijven ook in de nieuwe regeling bestaan. Zo kan men het pensioen eerder laten ingaan, al dan niet met een overbruggingspensioen. Ook kan een deelnemer ervoor kiezen om de verhouding tussen het ouderdomspensioen en het partnerpensioen te wijzigen, en om te variëren in de hoogte van het ouderdomspensioen (de eerste jaren een hoger pensioen en daarna een lager pensioen, of andersom).

Bij ingang van de nieuwe pensioenregeling krijgen actieve deelnemers een extra keuzemogelijkheid. Het wordt mogelijk om het pensioengevend salaris te verlagen naar € 80.000, € 95.000 of € 110.000 (bedragen 2024). Deze keuze wordt aangeboden aan iedereen (ongeacht worklevel) die meer dan € 80.000 verdient. Maakt iemand geen keuze, dan geldt het reguliere pensioengevend salaris.

Een eventuele keuze voor een verlaagd pensioengevend salaris geldt alleen voor de inleg in het pensioenvermogen. Het geldt niet voor het partner- en wezenpensioen vóór pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen. Eenmaal per jaar kan de (al dan niet gemaakte) keuze worden herzien, waarna dit ingaat op 1 januari van het daarop volgende jaar.

*Pensioenpremie*
Sociale partners hebben voor de nieuwe pensioenregeling een maximale premie afgesproken van 33,4% van de pensioengrondslag. Hiervan is 30% bedoeld als inleg voor het persoonlijk vermogen waaruit een pensioen vanaf pensioendatum wordt gefinancieerd. Een maximum van 3,4% is bedoeld voor de financiering van risicodekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid én voor kosten voor de pensioenuitvoering.

Indien de kosten voor de risicodekkingen en uitvoering hoger zijn dan 3,4%, dan bedraagt de inleg voor het ouderdomspensioen op pensioendatum 33,4% van pensioengrondslag minus de premie voor deze kosten. De vaststelling van de verdeling vindt eenmaal per jaar plaats op 1 januari. De bijdrage van de deelnemer wijzigt in de nieuwe regeling niet: die betaalt een bijdrage aan de pensioenregeling van 3% over de individuele pensioengrondslag. Unilever betaalt de rest.

**Wat gebeurt er met het opgebouwde Forward-pensioen?**

Alle pensioenen die vanaf de start van Forward (1 april 2015) tot de transitiedatum zijn opgebouwd worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dit wordt ‘invaren’ genoemd. Door dit invaren zijn straks de voordelen van de nieuwe regeling, zoals

minder buffervorming en duidelijkere regels, ook van toepassing op de tot transitiedatum opgebouwde pensioenen en op de reeds ingegane pensioenen. Deze gaan dan sneller en meer meebewegen met de economie en financiële markten en zullen eerder verhoogd kunnen worden. Maar in slechte tijden kan een verlaging ook eerder aan de orde zijn.

Sociale partners hebben samen met het pensioenfonds gekeken naar de verdeling van de huidige buffer in Forward. Forward kent een gezonde dekkingsgraad die nu rond de 150% ligt. Maar de dekkingsgraad kan in de periode tot 1 januari 2027 uiteraard nog veranderen. Daarom zijn veel berekeningen gemaakt voor allerlei situaties en doelgroepen. Voor een dekkingsgraad tussen de 120% en 170% hebben sociale partners nu al afspraken gemaakt over de verdeling waarbij goed gekeken is naar een evenwichtige (eerlijke) verdeling.  Zo profiteert iedereen van de tot nu toe opgebouwde buffer. Mocht de dekkingsgraad onder de 120% komen of boven de 170% dan zullen sociale partners opnieuw naar de verdeelregels kijken en deze eventueel wat bijstellen. Belangrijk daarbij blijft dat het voor iedereen duidelijke en eerlijke regels zijn!

**Compensatie voor de nieuwe premiesystematiek**

Met de nieuwe pensioenregeling wordt ook overgestapt op een nieuwe premiesystematiek. Straks is de waarde van de premie voor alle deelnemers gelijk. Nu is dat niet zo en is er sprake van een herverdeling van een deel van de premie van jongere deelnemers naar oudere deelnemers. De nieuwe systematiek is beter voor jongere deelnemers omdat met hun premie langer belegd kan worden voor hun eigen pensioen, waardoor ze met dezelfde premie langer/meer rendement kunnen behalen. Voor de oudere deelnemers is de overstap ook niet zo erg, want het grootste deel van het pensioenkapitaal is al opgebouwd.

Met name de groep deelnemers tussen de 38 en 60 jaar heeft een nadeel van deze wijziging. In de hierboven genoemde afspraken over de verdeling  is dan ook bepaald dat hiervoor gecompenseerd gaat worden. Deze compensatie wordt gefinancierd uit de buffer en zorgt er met de voordelen van de nieuwe regeling voor dat de nadelen van de overstap niet ten laste komen van een bepaalde groep deelnemers. Ook hier geldt dat evenwichtigheid het uitgangspunt is.

**Tot slot**

De pensioenregeling is een belangrijke arbeidsvoorwaarde bij Unilever. De nieuwe pensioenregeling bij Unilever blijft - mede door de fiscaal maximale premie-inleg - een zeer goede pensioenregeling die evenwichtig en eerlijk is.