

Q&A's – versie 2, februari 2025

## Nieuwe pensioenregeling Forward per 1 januari 2027

Op 2 december 2024 heeft Unilever alle medewerkers per mail geïnformeerd over de afspraken die zijn gemaakt tussen werkgever en vakbonden over de toekomst van het Unilever-pensioen. We kunnen ons voorstellen dat die informatie complex voor je is. Hieronder vind je Q&A's die je kunnen helpen om antwoord op eventuele vragen te vinden.

**Niet gevonden wat je zoekt? Neem dan gerust contact met ons op. Onze gegevens vind je aan het einde van dit document.**

### 1. Waarom wijzigen de pensioenregels in Nederland eigenlijk?

Nederland staat al jaren in de top 3 van beste pensioenstelsels ter wereld. Het lijkt daarom misschien niet logisch dat er nieuwe pensioenregels komen. Toch zijn nieuwe regels nodig om het stelsel ook in de toekomst zo goed te houden. Mede dankzij de aangekondigde wijzigingen staan we nu zelfs weer op de eerste plaats van de [wereldranglijst](#).

*Welke verbeteringen brengen de nieuwe pensioenregels?*

1. In de nieuwe regeling zie je als werknemer **duidelijk hoeveel je inlegt** voor je pensioen en **hoe jouw persoonlijke pensioenkapitaal zich ontwikkelt**.
2. Met de nieuwe regels kunnen pensioenen eerder dan nu verhoogd worden als het goed gaat **met de economie en de beleggingen**. Daar staat wel tegenover dat pensioenen eventueel ook eerder verlaagd kunnen worden.
3. De nieuwe regels **sluiten beter aan bij de huidige arbeidsmarkt** dan de regels die medio vorige eeuw zijn gemaakt. De nieuwe regels houden er bijvoorbeeld rekening mee dat men tegenwoordig vaker van baan wisselt.

### 2. Gaat echt alles veranderen in de nieuwe regeling?

Nee, veel dingen blijven ook hetzelfde. Je legt straks nog steeds samen met Unilever geld in voor je pensioen. Dit wordt net als nu voor je belegd. Je kiest nog steeds zelf wanneer je je pensioen laat ingaan. Je spaart nog steeds voor een levenslang pensioen, dat uitgekeerd blijft worden ongeacht hoe oud je wordt. Bij vroegtijdig overlijden krijgt je partner een levenslange uitkering (zie vraag 13) en in geval van arbeidsongeschiktheid wordt je pensioenopbouw voortgezet zonder dat je daar zelf voor betaalt (zie vraag 15). Bovendien is er boven een bepaalde salarisgrens een aanvulling op de WIA (uitkering van de overheid bij arbeidsongeschiktheid).

### 3. Wie beslist over de nieuwe pensioenregeling en wat kan ik wanneer verwachten?

Unilever en de vakbonden hebben afgelopen zomer een akkoord bereikt over de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling. Die afspraken worden momenteel verder uitgewerkt in het transitieplan dat uiterlijk 1 januari 2025 klaar moet zijn. Leden van de vakbonden mogen nu eerst over het conceptplan stemmen. Ook de VUG (Vereniging van Unilever Gepensioneerden) levert input op het plan.

Wij als pensioenfondsen beoordelen of wij het transitieplan uitvoerbaar en evenwichtig vinden en zullen de nieuwe regeling implementeren. Hoe we dat gaan doen, lees je volgend jaar (2025) in het 'implementatieplan'. Per 1 januari 2027 zal de nieuwe pensioenregeling starten.

#### **4. Wat betekent 'invaren pensioenen Forward'?**

Invaren houdt in dat de opgebouwde en ingegane Forward-pensioenen per 1 januari 2027 overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. De nieuwe regels worden dus niet alleen van toepassing op nieuwe pensioenen maar ook op het reeds opgebouwde pensioen in Forward.

Bij de overgang naar de nieuwe regeling rekenen we nauwkeurig uit wat de waarde is van je pensioen. Die waarde gaat (als een kapitaal) over naar de nieuwe regeling. Vervolgens kijken we hoeveel geld er daadwerkelijk is. Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het "overschot" in principe verdeeld volgens de afspraken die sociale partners (Unilever en de vakbonden) met het pensioenfonds daarover maken. Zie voor meer informatie vraag 10.

#### **5. Ik heb ook pensioen bij Progress. Wat gebeurt daarmee?**

Pensioen bij Progress (opgebouwd via Unilever vóór 1 april 2015) zal niet invaren naar de nieuwe regeling. Voor Progress blijven de huidige regels gelden, bijvoorbeeld dat in geval van een financieel tekort Unilever geld bijstort. Hier blijft tegenover staan dat in geval van een financieel overschot Progress geld zal terugstorten naar Unilever. Ook het partnerpensioen zal niet wijzigen.

De VUG (Vereniging van Unilever Gepensioneerden) heeft het besluit om Progress niet in te varen zorgvuldig beoordeeld en laten weten hier positief tegenover te staan.

#### **6. Wat is een solidaire premiereregeling?**

Een premiereregeling is een pensioenregeling waarin de hoogte van de premie (het geld dat je samen met jouw werkgever voor je pensioen betaalt) vaststaat. Doordat die vaststaat, wordt de inhoud van de pensioenpot (en van de hoogte van je uiteindelijke pensioen) afhankelijk van met name de beleggingsresultaten.

'Solidair' betekent dat je de risico's van bijvoorbeeld het beleggen niet alleen draagt. Zo wordt er een solidariteitsreserve opgebouwd, waarmee pensioenen bijvoorbeeld kunnen worden beschermd in een jaar met financiële tegenvallers.

#### **7. Iedereen krijgt straks een eigen pensioenpot. Kan die pot op een bepaald moment leeg zijn?**

Nee, het kapitaal voor je pensioen is nooit 'op'. Zolang je nog niet met pensioen bent, krijg je inzicht in het vermogen dat voor jouw pensioen beschikbaar is. Op pensioendatum wordt op basis van jouw *individuele* pensioenpot de hoogte van jouw pensioen bepaald.

Zodra je met pensioen bent, krijg je in de zogenoemde '*collectieve* uitkeringsfase' een pensioen zo lang je leeft. Collectief betekent hier dat het pensioen wordt betaald uit een gezamenlijke pot waarin je de risico's (van bijv. resultaten op de beleggingen en langer of korter leven dan gemiddeld) samen met jouw mede-gepensioneerden deelt.

## **8. Vanaf wanneer kan ik ervoor kiezen om minder in te leggen voor mijn pensioen?**

In de nieuwe regeling krijgen alle *work levels* – mits het salaris hoog genoeg is – de keuze om de pensioengrondslag\* te verlagen naar € 80.000, € 95.000 of € 110.000. Deze bedragen zijn vastgesteld in 2024 en zullen vanaf 2025 meestijgen met de cao-lonen.

De keuze om minder pensioen op te bouwen kun je eind 2026 maken en die gaat dan in per 1 januari 2027, bij aanvang van de nieuwe regeling. Vervolgens krijg je één keer per jaar de mogelijkheid om je keuze te herzien.

Wij nemen te zijner tijd contact met je op als je hiervoor in aanmerking komt.

## **9. Het wordt mogelijk om *minder* voor je pensioen in te leggen. Maar kan ik ook méér inleggen?**

De huidige én nieuwe regeling van Forward zijn binnen de nu geldende belastingregels maximaal. Je kunt bij Forward daarom niet extra inleggen voor je pensioen.

Wel kun je kiezen voor zelf fiscaal voordelig (bank)sparen, een pensioenbeleggingsrekening of lijfrenten. Voor meer informatie over extra sparen of beleggen raden we je aan contact op te nemen met een financieel adviseur.

Is jouw salaris hoger dan € 137.800 (grens in 2024)? Dan kun je wel (nu al) deelnemen aan Unilevers netto pensioenregeling. Meer informatie vind je [op deze website](#).

## **10. Wat houden de voorrangsregels bij invaren in?**

Er zijn voorrangsregels afgesproken voor het verdelen van het pensioenvermogen dat overblijft nádat het persoonlijke kapitaal van de deelnemers is vastgesteld. Het gaat dan onder andere om het vullen van een solidariteitsreserve en het compenseren van de afschaffing van de doorsneesystematiek (zie ook vraag 12).

Hoe deze regels precies worden toegepast is afhankelijk van keuzes van de sociale partners en het kapitaal dat beschikbaar is op 1 januari 2027. Hier hoor je later meer over.

## **11. Wat is een solidariteitsreserve?**

Solidariteit blijft ook in de nieuwe regeling een belangrijk kenmerk van het Unilever-pensioen. Om ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld de ingegane pensioenen worden beschermd in een jaar met financiële tegenvallers houden wij een financiële buffer aan, de zogenoemde ‘solidariteitsreserve’.

## **12. Wat betekent “compensatie voor een negatief effect van afschaffing van de doorsneesystematiek”?**

Nu krijgt een jongere voor dezelfde inleg evenveel pensioen als een oudere, terwijl de inleg van een jongere veel langer kan renderen. Jongeren betalen zo mee aan de pensioenopbouw van hun oudere collega’s. Dit verandert in de nieuwe pensioenregeling.

Vooraf werknemers in de middelste leeftijdscategorie hebben jarenlang meebetaald aan de pensioenopbouw van ouderen. Nu zij de leeftijd bereiken dat ze in het huidige pensioenstelsel profiteren, wordt het stelsel veranderd. Daardoor kan de pensioensituatie van die werknemers er bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op achteruitgaan. Als dat zo is, dan zal hier een compensatie voor plaatsvinden.

### **13. Wat gebeurt er met het partner- en wezenpensioen in de nieuwe regeling?**

#### *Nog niet met pensioen?*

Zolang je in dienst bent bij Unilever is er straks pensioen verzekerd voor jouw nabestaanden (partner en kinderen). Om te voorkomen dat er na uitdiensttreding geen dekking is, geldt een uitlooptekking van drie maanden. Deze uitlooptekking wordt beëindigd wanneer je een nieuwe baan hebt. De uitlooptekking loopt door, ook na deze drie maanden, indien en zolang je werkeloos bent én onder de WW valt of ziek bent en daardoor een Ziektewet-uitkering ontvangt.

Het *levenslange* partnerpensioen in het geval je komt te overlijden bedraagt een percentage van het laatstverdiende salaris (30%).

Verder krijgt je partner, uitsluitend na overlijden *tijdens* het dienstverband, een *tijdelijk (tót de AOW-leeftijd van je partner)* partnerpensioen van € 5.000 per jaar.

Voor eventuele kinderen tot 25 jaar is er een wezenpensioen verzekerd (15% van het laatstverdiende salaris).

Naast deze verzekeringen blijft het partnerpensioen dat je tot 1 januari 2027 opbouwt behouden.

#### *Ga je met pensioen?*

Dan krijg je – net als nu – de mogelijkheid om vanuit jouw pensioenvermogen een partnerpensioen in te kopen, of om het volledige vermogen aan te wenden voor een pensioen voor jezelf. Kies je voor dat laatste? Dan moet jouw eventuele partner daar akkoord voor geven.

### **14. Ik word ontslagen. Gelden de nieuwe pensioenregels dan ook voor mij?**

Wanneer je Unilever verlaat, eindigt jouw deelname aan de pensioenregeling van Forward. Jouw opgebouwde pensioen blijft dan bij ons staan, tenzij je het overdraagt naar een eventuele nieuwe pensioenuitvoerder.

Op 1 januari 2027 worden de nieuwe regels óók van toepassing op jouw achtergebleven Forward-pensioen.

### **15. Ik ben/word arbeidsongeschikt. Wat betekenen de nieuwe pensioenregels voor mij?**

Indien je arbeidsongeschikt wordt na 1 januari 2027, is er nog steeds premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor je verzekerd. Dit betekent dat je zelf geen premie meer hoeft te betalen voor je pensioen. Daarnaast is er, net als nu, boven een bepaalde salarisgrens een arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) verzekerd.

Ben je nu al arbeidsongeschikt en zijn bovenstaande verzekeringen van Forward op jou van toepassing? Dan wordt jouw recht op arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling overgezet naar de nieuwe regeling. Jouw eventuele AOP gaat, net als andere ingegane pensioenen, meer dan nu meebewegen met de economie.

## **16. Heeft het zin om naar het UPO en/of de pensioenplanner te kijken? De regeling gaat toch wijzigen?**

De regeling van Forward gaat in 2027 inderdaad wijzigen. Toch is het goed om te weten hoe je er nu voor staat. Als je denkt dat jouw pensioen later niet voldoende zal zijn, dan kun je maatregelen overwegen. Hoe eerder je daarmee begint, hoe meer mogelijkheden je hebt.

## **17. Ik heb gelezen over de mogelijkheid om 10% van het pensioen op te nemen. Geldt dat ook voor mij?**

Dit staat eigenlijk los van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling.

Zeer waarschijnlijk wordt het inderdaad mogelijk om – op het moment dat je met pensioen gaat – maximaal 10% van jouw pensioen in één keer op te nemen. De maandelijkse pensioenuitkering wordt vervolgens met hetzelfde percentage verlaagd. Het wetsvoorstel hiervoor ligt nu voor behandeling in de Eerste Kamer.

Wanneer de wet is aangenomen, krijgen deelnemers deze mogelijkheid eenmalig aangeboden bij pensionering. De ingangsdatum waarnaar de overheid streeft, is – na diverse keren uitstel – nu 1 juli 2025. Waarschijnlijk schuift deze datum nog op. Uiterlijk zes maanden vóór de ingangsdatum zal deze keuzemogelijkheid beschikbaar komen in onze online pensioenplanner, die bereikbaar is via [Mijn Pensioen](#).

Belangrijke beperking is dat opname van (maximaal) 10% pensioen alleen mag als níét gebruik gemaakt wordt van inkoop van een overbruggingspensioen en/of variëren. Wij raden je aan om te zijner tijd (via de planner) een persoonlijk pensioengesprek met ons aan te vragen. Dit kan vanaf 6 maanden vóór jouw gekozen pensioendatum.

## **18. Wat maakt de pensioenregeling van Unilever eigenlijk een van de beste van Nederland?**

Verskillende kenmerken maken dat Unilever een goede pensioenregeling heeft in vergelijking met veel andere werkgevers.

Om te beginnen bouwen medewerkers binnen de huidige fiscale kaders een maximaal pensioen op. Daarnaast is de bijdrage van de werkgever hoog (27% van de pensioengrondslag\*) en betalen werknemers een relatief kleine bijdrage (3% van de pensioengrondslag\*). Verder staat het pensioenfonds er financieel goed voor en is er nooit sprake van geweest van verlagen van de pensioenen.

Tot slot goed om te weten: jouw pensioen blijft ondergebracht bij een pensioenfonds, een stichting zonder winstoogmerk.

Het Unilever Pensioenfonds is er puur om de pensioenregeling van Unilever uit te voeren en de (oud-)Unilever-medewerkers hierover zo goed mogelijk te informeren. Onze missie is om de best mogelijke bijdrage te leveren aan een zorgeloze oude dag voor jou en al je collega's.

**19. Unilever betaalt in de nieuwe regeling maximaal 33,4% van de pensioengrondslag, terwijl dat nu 36% is. Word ik hiervoor gecompenseerd?**

Onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is de premie voor alle deelnemers gelijk. De sociale partners hebben afgesproken dat bij Unilever de pensioenopbouw 30% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris +/- franchise) bedraagt. Dit is onder de Wtp het fiscaal maximale opbouwpercentage.

Daarbovenop betaalt Unilever maximaal 3,4% voor de kosten voor pensioenuitvoering en de risicopremies voor het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. De huidige pensioenpremie van 36% is inclusief deze kosten.

Het nieuwe pensioenstelsel kent een aantal zeer fundamentele wijzigingen voor wat betreft de premie:

- De pensioenpremie gaat straks naar het persoonlijk pensioenvermogen van elke individuele deelnemer.  
Onder het huidige stelsel is het verplicht om een deel van de premie te gebruiken voor het opbouwen van (hoge) buffers. Dat is straks niet meer het geval. Daardoor kan met een lagere premie eenzelfde of zelfs een hoger pensioen worden opgebouwd.
- Straks krijgt elke deelnemer een gelijk percentage in het persoonlijke pensioenvermogen. Daarmee stopt de huidige herverdeling via de premie van jong naar oud (de zogenoemde 'doorsneepremie' vervalt, zie ook vraag 12). Dit betekent dat al eerder méér kan worden belegd, wat resulteert in een hoger pensioen.  
Actieve deelnemers worden voor deze wijziging op adequate wijze gecompenseerd door het verdelen van een deel van de huidige buffer.

Met de afgesproken pensioenregeling en -premie zijn sociale partners van mening een zeer goed pensioen te behouden voor de (oud) Unilever-medewerkers. Dit blijkt ook uit de ambitie dat in 42 jaar een pensioen bereikt kan worden van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag.

**20. Ik val onder het Productivity Programme en ben op 1 januari 2027 niet meer in dienst van Unilever. Heb ik recht op compensatie wanneer Unilever beslist dat ik moet vertrekken?**

Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 vindt er ook een wijziging van premiesystematiek plaats. De doorsneepremie (eigenlijk een progressieve premie) wordt gewijzigd naar een vlakke premie. Daardoor lopen bepaalde groepen deelnemers naar de *toekomst* toe opbouw mis. Daarvoor wordt bij de transitie gecompenseerd. Het gaat nadrukkelijk niet om het *verleden* of iets waarvoor al "gespaard" is wat je kwijtraakt.

Omdat het compensatie is voor de toekomstige lagere pensioenopbouw kan deze alleen gegeven worden aan actieve deelnemers. Daarbij maakt het niet uit of je 15 jaar in dienst bent op transitiedatum of net 1 maand. Compensatie mag volgens de wet niet gegeven worden aan deelnemers die niet meer bij Unilever werken (oud-werknemers en

gepensioneerden), ongeacht de reden van vertrek. Dat is ook logisch omdat het over de toekomst gaat en dus niet over het verleden.

De hoogte van compensatie wordt pas – voor iedere individuele deelnemer afzonderlijk – definitief vastgesteld op moment van transitie en is in zeer grote mate afhankelijk van de financiële situatie van het fonds op dat moment (de zogenoemde ‘dekkingsgraad’). Daarnaast is het afhankelijk van het totale deelnemersbestand en van bijv. het salaris en de leeftijd van de deelnemer op dat moment.

Collega's die (ongeacht de reden) vóór 1 januari 2027 bij Unilever vertrekken en stoppen met opbouwen bij het fonds krijgen dus geen compensatie, maar (afhankelijk van de dekkingsgraad) wel een extra storting. De buffer wordt namelijk niet alleen gebruikt voor compensatie: een deel wordt ook toegekend aan de niet-actieve deelnemers (slapers en gepensioneerden) in het fonds.

Mocht je een nieuwe baan buiten Unilever vinden en daar pensioen gaan opbouwen, dan is de kans zeer groot dat je daar gecompenseerd gaat worden. Immers, daar geldt net als bij Unilever dat compensatie naar de toekomst toe werkt, ongeacht je verleden in die regeling. De meeste pensioenregelingen gaan tussen 2026 en 2028 over naar het nieuwe stelsel. Of die compensatie beter of slechter is dan de compensatie bij Unilever hangt af van de afspraken bij die nieuwe werkgever. Vraag daar dus zeker naar tijdens een eventuele sollicitatie.

## **21. Hoe kan ik op de hoogte blijven van ontwikkelingen rondom de nieuwe pensioenregeling?**

Zorg ervoor dat jouw (correcte) mailadres bekend is bij ons. Dit kun je online checken in Mijn Pensioen: <https://mijnpensioen.unileverpensioenfonds.nl>.

Wanneer jouw mailadres bekend is, houden we je via onze digitale nieuwsbrief en persoonlijke brieven op de hoogte van het laatste nieuws. Je kunt ook alle informatie nalezen op deze speciale pagina op onze website:

<https://www.unileverpensioenfonds.nl/forward/pensioenregeling/nieuwe-regeling-vanaf-2027/>.

Werk je niet meer bij Unilever, maar heb je nog pensioen bij Forward staan of ontvang je inmiddels pensioen van Forward? Dan krijg je geen informatie van jouw oud-werkgever over de nieuwe regeling, maar zullen wij je op de hoogte houden.

## **Is jouw vraag hierboven niet beantwoord?**

Neem dan contact met ons op via [pensioen.infolijn@unilever.com](mailto:pensioen.infolijn@unilever.com) of 010 439 4473.

\* De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus een drempel. Die drempel is er, omdat je later ook AOW krijgt en jouw pensioen dus niet gebaseerd hoeft te worden op je volledige salaris.