

## Nieuwe pensioenregeling Unilever

---

Per 1 januari 2027 krijgen Unilever-medewerkers een nieuwe pensioenregeling. Door ingang van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moeten alle pensioenregelingen in de komende jaren worden herzien. Unilever en de vakbonden hebben gekozen voor een nieuwe regeling waarin nog steeds solidaire elementen zitten maar ook enkele individuele keuzes.

Op hoofdlijnen zijn dit de overeenkomsten en verschillen tussen de huidige regeling (CDC) en de nieuwe regeling<sup>1</sup> (SPR):

Type pensioenregeling	(Huidige) Collective Defined Contribution-regeling (CDC)	(Nieuwe) Solidaire premieregeling (SPR)
<b>Pensioen op pensioendatum</b>	Levenslang ouderdomspensioen en 70% nabestaandenpensioen (maximaal tot salaris van circa € 140.000)	Levenslang ouderdomspensioen en 70% nabestaandenpensioen (maximaal tot salaris van circa € 140.000)
<b>Partnerpensioen bij overlijden tijdens actieve diensttijd</b>	70% van het te bereiken ouderdomspensioen, levenslang uitbetaald.	30% van het salaris, levenslang uitbetaald. Daarnaast € 5.000 per jaar, uitbetaald tot de AOW-leeftijd van de partner.
<b>Wezenpensioen bij overlijden tijdens actieve diensttijd</b>	20% van het partnerpensioen, uitbetaald tot 21 jaar	15% van het salaris, uitbetaald tot 25 jaar
<b>Arbeidsongeschiktheids-pensioen</b>	Maximaal 70% van salaris boven ca. 75.000 euro (naar rato AO-percentages)	Maximaal 70% van salaris boven ca. 75.000 euro (naar rato AO-percentages)
<b>Jaarlijkse verhoging of verlaging</b>	Afhankelijk van financiële situatie. Doelstelling voor actieve deelnemers: cao-loonstijging. Doelstelling voor niet-	Voor actieve deelnemers en oud-medewerkers: verhoging/verlaging van het persoonlijk pensioenvermogen met het behaalde beleggingsrendement.

---

<sup>1</sup> Het overzicht is beknopt en de bedragen zijn omwille van de leesbaarheid afgerond. Voor nadere details verwijzen wij naar het volledige transitieplan.

	actieve deelnemers: afgeleide prijsinflatie.	Voor gepensioneerden: rendement wordt gespreid toekend. Indien sprake is van een verlaging wordt eerst de buffer aangesproken.
<b>Individuele keuze voor lagere pensioenopbouw</b>	Alleen mogelijk voor WL 3 en 4	Mogelijk voor iedereen met salaris boven € 80.000
<b>Gezamenlijke buffer</b>	> 30%: benodigd voor zekerheid en indexatie alle deelnemers	< 10%: alleen bestemd voor bescherming pensioenuitkeringen
<b>Totale premie</b>	36% van salarisgrondslag	Maximaal 33,4% van salarisgrondslag

### Verdeling buffer

De al opgebouwde pensioenen in Forward gaan mee naar de nieuwe regeling. Dit heet 'invaren'. Bovendien moet de huidige (hoge) gezamenlijke buffer worden verdeeld. Hiervoor gelden belangrijke spelregels, zodat dit wel eerlijk gaat. Unilever krijgt geen geld uit de buffer, alles gaat naar de deelnemers (actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden).

Unilever en de vakbonden hebben afgesproken hoe ze de regels voor het verdelen van de buffer voor zich zien. Het pensioenfonds gaat dit nu verder uitwerken. Daarbij is afgesproken dat wanneer de financiële situatie van het fonds sterk verslechtert of zich juist positief ontwikkelt er opnieuw gekeken gaat worden naar de eerlijkheid van de verdeling.

### Meer informatie

Meer over de wijzigingen in de regeling lees je in de [samenvatting](#) of in het [volledige transitieplan](#). Daarnaast hebben we een [speciale pagina](#) op onze website ingericht waarop onder meer diverse Q&A's staan.

Dit is het begin van de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. Nu is het nog allemaal erg algemeen. Dit komt doordat het pensioenfonds nog vele zaken moet uitwerken en de komende twee jaar de financiële situatie van het fonds nog zal veranderen. Hoe dichterbij 2027 komen, hoe concreter het wordt.