

# Transitieplan

## pensioenregeling Unilever



Auteurs: Sociale partners betrokken bij arbeidsvoorwaarden overleg Unilever

Status: Definitief

Versie: 12 (19 december 2024)

<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
1.1.	WETTELIJK KADER	4
1.2.	TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN CONFORM DE WTP	4
1.3.	PROCES EN MIJLPALEN SOCIALE PARTNERS UNILEVER	4
1.4.	DOEL EN INHOUD VAN TRANSITIEPLAN	5
1.5.	OPBOUW VAN HET TRANSITIEPLAN	5
1.6.	HOORRECHT	5
<b>2.</b>	<b>DOELSTELLING (KRING FORWARD)</b>	<b>6</b>
2.1.	ALGEMENE GEGEVENS KRING FORWARD	6
2.2.	HUIDIGE PENSIOENREGELING	6
2.3.	(TRANSITIE)DOELSTELLINGEN	7
2.4.	EVENWICHTIGHEID	8
<b>3.</b>	<b>DE GEWIJZIGDE PENSIOENREGELING (KRING FORWARD)</b>	<b>9</b>
3.1.	KARAKTER NIEUWE PENSIOENREGELING	9
3.2.	PENSIOENOPBOUW (OUDERDOMS- EN PARTNERPENSIOEN OP PENSIOENDATUM)	9
3.3.	NABESTAANDENPENSIOEN VOOR PENSIOENDATUM	10
3.4.	PARTNERDEFINITIE	12
3.5.	ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN EN PREMIEVRIJSTELLING	12
3.6.	VRIJWILLIGE REGELINGEN EN INDIVIDUELE KEUZES	13
3.7.	PENSIOENPREMIE	14
3.8.	SOLIDARITEITSRESERVE	14
3.9.	VERANTWOORDING NIEUWE REGELING	14
<b>4.</b>	<b>INVAREN (KRING FORWARD)</b>	<b>16</b>
4.1.	WAT IS INVAREN?	16
4.2.	VERZOEK TOT INVAREN	16
4.3.	INVAARDEKKINGSGRAAD EN VOORRANGSREGELS	17
4.4.	METHODE VAN INVAREN	17
4.5.	VERANTWOORDING INVAREN	18
<b>5.</b>	<b>SOLIDARITEITSRESERVE (KRING FORWARD)</b>	<b>19</b>
5.1.	VORMGEVING SOLIDARITEITSRESERVE	19
5.2.	DOELEN SOLIDARITEITSRESERVE	19
5.3.	INRICHTING SOLIDARITEITSRESERVE	19
5.4.	ANALYSES SOLIDARITEITSBUFFER	20
5.5.	NOMINALE BESCHERMING EN REËLE UITKERING	21
5.6.	VERANTWOORDING SOLIDARITEITSRESERVE	21
<b>6.</b>	<b>COMPENSATIE (KRING FORWARD)</b>	<b>22</b>
6.1.	WAAROM COMPENSATIE	22
6.2.	COMPENSATIEBEREKENINGEN	22
6.3.	GROEPEN EN GEVOELIGHEDEN IN DE COMPENSATIEBEREKENINGEN	23
6.4.	FINANCIERING VAN DE COMPENSATIE	24
6.5.	VERANTWOORDING COMPENSATIE	25
<b>7.</b>	<b>VOORRANGSREGELS (KRING FORWARD)</b>	<b>26</b>
7.1.	WAT ZIJN VOORRANGSREGELS?	26
7.2.	DE VOLGORDE VAN DE AANWENDING VAN HET VERMOGEN	26
7.3.	SCENARIO'S	27
7.4.	VERANTWOORDING VOORRANGSREGELS	27

<b>8.</b>	<b>TRANSITIE-EFFECTEN NIEUWE PENSIOENREGELING .....</b>	<b>29</b>
8.1.	WETTELIJK KADER .....	29
8.2.	UITGANGSPUNTEN BEREKENINGEN.....	29
8.3.	BEREKENINGEN TRANSITIE-EFFECTEN OP BASIS VAN VERVANGINGSRATIO.....	30
8.4.	BEREKENINGEN TRANSITIE-EFFECTEN OP BASIS VAN NETTO PROFIJT .....	38
8.5.	BANDBREEDTES .....	43
8.6.	TRANSITIE-EFFECTEN IN RELATIE TOT DE TRANSITIEDOELEN EN AMBITIE.....	49
<b>9.</b>	<b>HOORRECHT .....</b>	<b>51</b>
<b>10.</b>	<b>BESLUIT NIET INVAREN KRING PROGRESS .....</b>	<b>61</b>
10.1.	ALGEMENE GEGEVENS KRING PROGRESS.....	61
10.2.	PROCES.....	62
10.3.	CONTRACTSKEUZE EN INRICHTING PENSIOENREGELING .....	62
10.4.	OVERWEGINGEN .....	62
10.5.	EVENWICHTIGHEID.....	63
10.6.	CONCLUSIE SOCIALE PARTNERS.....	63
10.7.	CONCLUSIE VANUIT HOORRECHT .....	64
<b>11.</b>	<b>SLOT EN ONDERTEKENING .....</b>	<b>65</b>
	<b>BIJLAGE 1: VERKLARENDE BEGRIPPENLIJST.....</b>	<b>66</b>
	<b>BIJLAGE 2: SAMENVATTING NIEUWE PENSIOENREGELING.....</b>	<b>68</b>

# 1. Inleiding

## 1.1. Wettelijk kader

Op 1 juli 2023 is de nieuwe pensioenwet in werking getreden: de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Dit heeft als belangrijkste gevolg dat bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast aan de eisen die de Wtp stelt. Vanaf uiterlijk 1 januari 2028 moet alle nieuwe pensioenopbouw plaatsvinden in de vorm van een premieovereenkomst. Dit kan in het solidaire contract of het flexibele contract. Het nabestaandenpensioen voor pensioendatum moet worden afgesproken als een percentage van het salaris (risicodekking). In de Wtp is ook bepaald hoe, en onder welke voorwaarden, bestaande pensioenaanspraken kunnen worden ondergebracht in de nieuwe pensioenregeling ('invaren'). Invaren is niet verplicht maar wel de standaard. In specifieke situaties kunnen opgebouwde pensioenen achterblijven in het huidige stelsel (bijv. gesloten fondsen).

## 1.2. Taken en verantwoordelijkheden conform de Wtp

De Wtp bepaalt welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling bij de transitie, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbesturen. Primair zijn sociale partners verantwoordelijk voor de vormgeving van de pensioenregeling (zoals het type contract, beschikbare premie, hoogte nabestaandenpensioen, keuze arbeidsongeschiktheidspensioen, (vrijwillige) keuzes). Ook moeten sociale partners de doelen van de reserve vaststellen en keuzes maken over eventuele compensatie en de financiering hiervan. Sociale partners zullen ook een mening moeten hebben over invaren en desgewenst hiertoe een verzoek moeten doen aan het pensioenfonds. Daarbij geven ze hun transitiedoelstellingen aan het pensioenfonds mee. Belangrijk is dat hierbij de verschillende belangen goed worden afgewogen en het totaal van alle wijzigingen evenwichtig is.

Het pensioenfonds zal de risicohouding moeten vaststellen en gaat over de invulling van de financiële opzet. Zo moet het fonds toetsen of de regeling voldoet aan wettelijke eisen, evenwichtig en uitvoerbaar is. Daarbij moet het fonds bepalen of de ambitie van sociale partners haalbaar is en een opdrachtaanvaarding opstellen voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling en eventuele invaren en de aanwending van de aanwezige middelen.

## 1.3. Proces en mijlpalen sociale partners Unilever

In de jaren 2021 t/m 2023 zijn de sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever (te weten CNV, FNV en Unilever) vooral bezig geweest met het vergaren van inzichten en het uitwisselen van uitgangspunten. In diverse sessies zijn kwalitatieve en kwantitatieve aspecten besproken van de verschillende contractvormen en van eventueel invaren. Daarnaast hebben sociale partners deelgenomen in sessies met het pensioenfonds (Kennis en Stakeholderstafel) waarin zowel aandacht is voor het proces bij de verschillende gremia als verdieping op specifieke onderwerpen. De sociale partners worden bijgestaan door deskundigen. In deze jaren is ook periodiek overleg gevoerd met de Vereniging van Unilever Gepensioneerden (VUG), vooruitlopend op de uitoefening van het hoorrecht.

Begin 2024 is een onderzoek uitgezet naar voorkeuren onder de werknemers van Unilever. De uitkomsten uit dit onderzoek zijn meegenomen in de afwegingen die sociale partners hebben gemaakt. Vervolgens hebben sociale partners een mijlpalenplanning vastgesteld. Deze planning was gericht op keuzes in het voorjaar van 2024 en een transitieplan rond medio 2024. Door de complexiteit van de materie en de tijd die gemoeid ging met de berekeningen is dit proces bijgesteld. Uiteindelijk is het transitieplan door sociale partners vastgesteld op 15 november 2024 en vervolgens gelijktijdig voor hoorrecht en achterbanraadpleging voorgelegd.

#### 1.4. Doel en inhoud van transitieplan

Dit transitieplan geeft inzicht aan betrokkenen in de door sociale partners gemaakte keuzes en overwegingen en in de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen. Dit zijn onder meer keuzes over de inhoud van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, de compensatie en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Met het transitieplan leggen sociale partners verantwoording af aan belanghebbenden over de (uitwerking van de) afspraken die zij gemaakt hebben. Het transitieplan dient ook als opdrachtverstrekking aan Stichting Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland (Unilever APF) als uitvoerder van de pensioenregeling. Het pensioenfonds dient op basis hiervan te beoordelen of de door sociale partners beschreven nieuwe pensioenregeling en de transitie daar naartoe evenwichtig, uitvoerbaar en financieel aanvaardbaar zijn. Het transitieplan zal te zijner tijd op de website van het Unilever APF worden geplaatst.

#### 1.5. Opbouw van het transitieplan

Het transitieplan bestaat uit verschillende hoofdstukken. Het is een vormvrij document en is gebaseerd op het sjabloon dat door verschillende partijen is opgesteld. De volgorde van de hoofdstukken is gekozen om een zo logisch mogelijke opbouw te laten zien in de keuzes. De hoofdstukken 3 tot en met 7 sluiten af met een verantwoording van de daarin beschreven keuzes. De totale verantwoording van de keuzes van sociale partners wat betreft Kring Forward staat in hoofdstuk 8. Hoofdstuk 10 is gewijd aan het niet invaren van Kring Progress en de argumentatie daarbij. Dit is onderdeel van het transitieplan maar kent als gesloten kring een eigen afweging.

#### 1.6. Hoorrecht

De Wtp heeft een hoorrecht op het transitieplan toegekend aan verenigingen van slapers en/of gepensioneerden. Het oordeel dient op een zodanig tijdstip te worden gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Een oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers is niet bindend, maar geeft sociale partners de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan.

De VUG heeft aangegeven dit hoorrecht te willen uitoefenen. De invulling van hoorrecht is opgenomen in hoofdstuk 9 (Forward) en paragraaf 10.7 (Progress).

## 2. Doelstelling (Kring Forward)

### 2.1. Algemene gegevens Kring Forward

Forward is opgericht op 1 april 2015. Sociale partners (Unilever Nederland Holdings BV en vakorganisaties FNV, CNV en De Unie) hebben besloten de pensioenopbouw per deze datum te beëindigen in Progress en voort te zetten in Forward (sinds 1 januari 2017 onderdeel van Unilever APF). Er is een uitvoeringsovereenkomst gesloten tussen Unilever Holdings Nederland BV en Unilever APF.

Het totaal aantal deelnemers in Forward is circa 5.900. Daarvan is circa 2.700 actief werkzaam bij Unilever en circa 2.900 oud-werknemers (zogenaamde slapers). Het fonds kent slechts ongeveer 300 pensioengerechtigden.

Forward is een “jong” fonds met veel deelnemers tussen de 30-40 jaar en een lange duration van ongeveer 31 jaar. De actuele dekkingsgraad van Forward bedroeg eind 2023 ongeveer 145% en de beleidsdekkingsgraad ongeveer 155%. Het fondsvermogen bedroeg circa € 560 mln (eind 2023).

### 2.2. Huidige pensioenregeling

Werknemers van Unilever zijn verplicht deel te nemen aan de Forward-pensioenregeling. De huidige pensioenregeling heeft het karakter van een Collective Defined Contribution-regeling (CDC-regeling) waarbij van de premie jaarlijks een middelloonregeling wordt ingekocht. De jaarlijkse opbouw van het ouderdomspensioen is 1,875% van de pensioengrondslag. Het partnerpensioen bedraagt 1,3125% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het jaarsalaris (incl. vakantiegeld en vaste toeslagen) minus de AOW-franchise. Er geldt een wettelijke begrenzing van het salaris. Dit bedrag is in 2024 vastgesteld op € 137.800. Voor de Work Levels 3 en 4 geldt dat ze eenmalig (hebben) kunnen kiezen voor een lagere begrenzing (ter grootte van € 95.000 of € 115.000). Bij arbeidsongeschiktheid (AO) kan sprake zijn van premievrijstelling en een AO-excedentuitkering. Nabestaandenpensioen, premievrijstelling en arbeidsongeschiktheidspensioen zijn door Unilever APF verzekerd.

De indexatie in de Forward-pensioenregeling is voorwaardelijk. Of én hoeveel de pensioenen kunnen worden verhoogd hangt met name af van de financiële situatie van Forward. Het pensioenfondsbestuur probeert de pensioenen van de actieve deelnemers jaarlijks te verhogen met het percentage van de cao-loonstijging(en) bij Unilever. Voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers is de doelstelling om de pensioenen te laten meestijgen met de prijsstijgingen in Nederland (de afgeleide Consumentenprijsindex okt-okt van het CBS). In de afgelopen jaren kon Forward de pensioenen niet volledig verhogen. Er is dus sprake van gemiste indexatie.

Gemiste indexatie Forward (cumulatief)	Actieve en arbeids ongeschikte deelnemers	Pensioengerechtigden en gewezen deelnemers
Per 1 januari 2021	0,51%	0,96%
Per 1 januari 2022	1,22%	2,13%
Per 1 januari 2023	2,24%	5,64%
Per 1 januari 2024	3,43%	5,64%

De door sociale partners bepaalde premie is per 1 januari 2024 36% van de pensioengrondslag. Deelnemers betalen in beginsel 3% werknemersbijdrage (over de pensioengrondslag). Voor werknemers die in dienst waren op 1 april 2021 en onder de cao vallen is deze werknemersbijdrage in 2024 tijdelijk verlaagd naar 1,5%.

Meer informatie over de huidige pensioenregeling staat in de cao en op de website van Unilever APF:

[Link naar actuele cao](#)

[Forward - Unilever APF \(unileverpensioenfonds.nl\)](#)

### 2.3. (Transitie)doelstellingen

Sociale partners streven ernaar de Forward-pensioenregeling op een zorgvuldige en evenwichtige wijze aan te passen aan de Wtp. De basis is en blijft dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en sociale partners een goede pensioenregeling voor de medewerkers van Unilever willen behouden. Hiervoor is tijdens het cao-overleg in 2021 afgesproken dat de beschikbare basispremie vanaf de implementatiedatum tot en met 2027 gelijk is aan 30% van de pensioengrondslag. Daarnaast is een toeslag afgesproken van maximaal 6% voor administratiekosten en risicopremies (maximaal 3%) en compenserende maatregelen (maximaal 3%). Deze afspraken uit 2021 zijn het vertrekpunt geweest voor de premieafspraken in 2024, waarbij deze wel wat zijn aangepast (zie hoofdstuk 3).

Verder blijft dat de pensioenregeling voorziet in een levenslang ouderdompensioen, een nabestaandenpensioen voor én na pensionering, een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Wel zal het huidige opbouwpercentage verdwijnen en wordt het pensioen een persoonlijk pensioenvermogen dat sneller meebeweegt met de economie.

De pensioenregeling wordt ook onder de Wtp uitgevoerd door het Unilever APF die de premies belegt en zonder winstoogmerk de best mogelijke uitvoering geeft aan de pensioenregeling. Unilever APF zal de afspraken die in dit transitieplan staan bestuderen en -indien uitvoerbaar en evenwichtig- een opdrachtbevestiging verstrekken aan de sociale partners.

Sociale partners willen dat deelnemers keuzes kunnen maken rondom pensionering. De huidige keuzes zoals uitruil, vervroegen en hoog-laag pensioen blijven bestaan. Daarnaast krijgen alle deelnemers in de nieuwe regeling de mogelijkheid om op een lager niveau dan het wettelijk maximum de pensioenopbouw te begrenzen (opt-out).

In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hebben sociale partners de volgende transitiedoelstellingen afgesproken. Sociale partners baseren de besluiten die verderop in dit transitieplan beschreven worden op deze doelstellingen en motiveren dit in de afwegingen.

- Het voorkomen dat de ingegane pensioenen van deelnemers verlaagd worden op of vlak na de transitie;
- Het inrichten en indien mogelijk initieel vullen van een solidariteitsreserve om de ingegane uitkeringen te kunnen stabiliseren;
- Het op voorhand herverdelen tussen generaties moet beperkt blijven;

- Het adequaat compenseren van de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek;
- Het afspreken van een uitlegbare transitie waarbij voor deelnemers duidelijk is welke stappen genomen worden en hoe het vermogen wordt toebedeeld.

Daarnaast hebben sociale partners een ambitie afgesproken dat in 42 opbouwjaren een vervangingsratio van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag behaald kan worden met een zekerheid van 70%. Ook in de Wtp steven sociale partners in de eerste plaats naar een pensioen dat na ingang niet verlaagd wordt. Aanvullend hierop vinden sociale partners het belangrijk dat ingegane pensioenen indien mogelijk ook koopkrachtig blijven. Inherent aan het nieuwe stelsel is dat de uitkeringen meer gaan meebewegen met de financiële resultaten. Sociale partners hechten eraan dat het pensioenfonds een beleggings-, solidariteits- en uitkeringsbeleid inricht met het doel om de nominale uitkeringen te stabiliseren en de ingegane pensioenen zo koopkrachtig mogelijk te houden.

#### 2.4. Evenwichtigheid

Het uitgangspunt voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is dat deze als geheel evenwichtig dient te zijn. Dit houdt in dat het afschaffen van de doorsneesystematiek, het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over compensatie in het geheel moeten zijn bekeken en gewogen. Deze situatie wordt afgezet tegen de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige wettelijk kader. Het transitieplan zal verderop dit uitgangspunt kwalitatief en kwantitatief uitwerken.



### 3. De gewijzigde pensioenregeling (Kring Forward)

#### 3.1. Karakter nieuwe pensioenregeling

Mede op basis van de doelstellingen uit het vorige hoofdstuk zijn sociale partners een nieuwe pensioenregeling overeengekomen die past binnen de Wtp. In dit hoofdstuk staan de gemaakte afspraken.

Sociale partners hebben besloten de pensioenregeling aan te passen naar een solidaire premieregeling. Belangrijke kenmerken van de solidaire premieregeling zijn:

- Het is een premieregeling: de premie die werkgever en werknemer inleggen voor het pensioen staat vast. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en staat dus niet vast.
- De premies van de deelnemers worden collectief belegd waarbij het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Het behaalde rendement wordt toebedeeld aan de leeftijdscohorten en vervolgens aan de persoonlijke pensioenvermogens. Dit gebeurt op basis van vooraf vastgestelde regels die rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort.
- In de solidaire premieregeling hebben de pensioenfondsdeelnemers een verplichte gezamenlijke voorziening: de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een buffer waaruit pensioenvermogens en/of -uitkeringen kunnen worden aangevuld en risico's tussen generaties worden gedeeld.
- Variabele uitkering: In de uitkeringsfase wordt doorbelegd waardoor de pensioenuitkeringen meebewegen met de markten in positieve of negatieve zin. Dit kan zowel door onttrekken van pensioenuitkeringen aan het persoonlijke pensioenvermogen als middels een collectieve uitkeringsfase waarin rendementen en risico's met elkaar worden gedeeld ten behoeve van een stabielere uitkering.

De sociale partners hebben keuzes gemaakt omtrent de nadere invulling van de nieuwe pensioenregeling. Deze staan hieronder beschreven. Sociale partners zijn ook verantwoordelijk voor de vormgeving van een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel waarbinnen het verzoek tot invaren en het verdelen van de vermogens tijdens de transitie plaats heeft.

Het pensioenfondsbestuur heeft de taak de pensioenregeling in te richten en uit te voeren. Daaronder vallen bijvoorbeeld de vul- en uitdeelregels en het maximum van de solidariteitsreserve, de mate van spreiding van beleggingsresultaten, inrichting van de collectieve uitkeringsfase en het beleggingsbeleid.

De nieuwe solidaire pensioenregeling staat hieronder beschreven. Uiteindelijk zullen de afspraken worden uitgewerkt en vastgelegd in een nog door Unilever APF op te stellen implementatieplan en een nieuw pensioenreglement. Deze documenten zullen uiteindelijk leidend zijn voor de afspraken.

#### 3.2. Pensioenopbouw (ouderdoms- en partnerpensioen op pensioendatum)

De pensioenopbouw vindt plaats in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens met maandelijks premie-inleg. Het persoonlijke vermogen wordt collectief belegd (solidaire premieregeling).

- Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een levenslange uitkering op pensioendatum. In beginsel is dit een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70%.
- De pensioenopbouw vindt plaats over de pensioengrondslag. Dit is de salarisgrondslag minus de franchise waarbij rekening gehouden wordt met de deeltijdfactor.
  - De salarisgrondslag is het jaarlijkse basisloon vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele verdere als vast te beschouwen uitkeringen uit hoofde van het dienstverband (o.a. ploegentoeslag).
  - De franchise is in beginsel gelijk aan de “Unilever-franchise”. Deze wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar. Indien deze uitkomst lager is dan de minimale AOW-franchise (10/7<sup>e</sup> AOW-gehuwden op 1 januari) dan geldt de wettelijke fiscaal minimale franchise. De franchise is momenteel gelijk aan € 17.887 (1 juli 2024).
  - Pensioenopbouw is maximaal mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (2024 € 137.800). Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan het dan geldende fiscale maximum. Dit bedrag minus de franchise is “Pensioengrondslag I”.
  - Er komen mogelijkheden voor deelnemers om individueel te kiezen voor een lager maximaal pensioengevend inkomen. Zie hiervoor 3.6. De pensioengrondslag waarbij door individuele keuzes van deelnemers rekening gehouden wordt met een lager pensioengevend inkomen is “Pensioengrondslag II”.
- De pensioenuitkering wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. De hoogte van de uitkering is met name afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde persoonlijk vermogen, het rendement op dit persoonlijk vermogen en de rente bij aankoop. Conform de doelstellingen vinden sociale partners een stabiele en voorspelbare uitkering belangrijk.
- Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase waarin de pensioenuitkeringen jaarlijks met een gelijk percentage worden verhoogd of verlaagd. Binnen de collectieve uitkeringskring worden rendementen en risico’s met elkaar gedeeld.
- Bij uitdiensttreden blijft het persoonlijk pensioenvermogen behouden maar is er geen sprake meer van nieuwe premie-inleg. Individuele waardeoverdracht naar een eventuele nieuwe pensioenuitvoerder blijft conform de wettelijke regels mogelijk<sup>1</sup>.

### 3.3. Nabestaandenpensioen voor pensioendatum

Conform de Wtp wordt het partnerpensioen vóór pensioendatum vanaf de transitiedatum op risicobasis gefinancierd. Mochten er huidige deelnemers zijn die hierdoor een verslechtering krijgen dan geldt er een vangnetregeling<sup>2</sup>. Het nabestaandenpensioen bestaat uit een (tijdelijk) partnerpensioen en een wezenpensioen.

---

<sup>1</sup> Tijdens de transitieperiode kan een individuele waardeoverdracht worden opgeschort.

<sup>2</sup> De vangnetregeling wordt nog verder uitgewerkt. Indien er deelnemers zijn bij wie een verslechtering optreedt dan wordt hiervoor een eenmalig bedrag worden bepaald en zal Unilever hiervoor een verzekering afsluiten.

- Het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum wordt wettelijk verplicht op risicobasis. Dat betekent dat er alleen een dekking is zolang er sprake is van een actief deelnemerschap.
- De hoogte van de uitkering wordt gerelateerd aan de salarisgrondslag voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer en is onafhankelijk van diensttijd.
- Het partnerpensioen vóór pensioendatum bedraagt 30% van de salarisgrondslag (zie hierboven). De salarisgrondslag is wel gemaximeerd op het maximaal pensioengevend inkomen (2024 € 137.800) en wordt niet verlaagd door eventuele individuele keuzes voor een verlaagde salarisgrondslag (zie 3.6). Na ingang van dit partnerpensioen op de eerste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum blijft de uitkering levenslang. Dit pensioen wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen.
- 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 het overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum en eindigt uiterlijk op de AOW-datum van de partner. Het verzekerde bedrag wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks op 1 januari verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar. Na ingang van dit tijdelijke partnerpensioen is het een variabel pensioen en wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen.
- Het wezenpensioen bedraagt 15% per wees van de salarisgrondslag. Het wezenpensioen is tijdelijk en wordt uiterlijk uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt. Na ingang is het een variabel pensioen en wordt verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen. Bij een volle wees wordt het percentage verdubbeld.
- Omdat de nabestaandenpensioenen op risicobasis zijn verzekerd, vervallen in beginsel de dekkingen bij uitdiensttreding. Om te voorkomen dat deelnemers direct zonder dekking zitten geldt een uitloopdekking van drie maanden. Deelnemers zijn in die periode verzekerd voor het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen (geldt niet voor het tijdelijk partnerpensioen). Voor de uitloopdekking wordt geen individuele premie bij het individu in rekening gebracht.
  - De uitloopdekking wordt direct beëindigd bij een nieuw dienstverband van de deelnemer. Dit geldt ook als de deelnemer bij een nieuwe werkgever geen of een slechter nabestaandenpensioen krijgt. Bij aansluitend nieuw dienstverband geldt geen uitloopdekking.
  - De uitloopdekking loopt door indien en zolang de deelnemer een WW en/of ZW uitkering ontvangt waarbij de hoogte van de dekking afhankelijk is van de mate van WW en/of ZW.
- Nadat de uitloopdekking beëindigd wordt, heeft de deelnemer de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen. Als hiervoor gekozen wordt (opt-in), wordt de hoogte van die dekking gebaseerd op de hoogte van de dekking direct voorafgaand aan de vrijwillige voortzetting. De premie die hiervoor verschuldigd is, wordt voldaan vanuit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Jaarlijks moet de deelnemer aangeven of de dekking door moet lopen. De vrijwillige voortzetting kan maximaal doorlopen tot de pensioendatum tenzij door de onttrekking van de risicopremie het opgebouwde pensioenvermogen onder de wettelijke afkoopgrens komt (2024 € 592,51).

### 3.4. Partnerdefinitie

Als gevolg van de Wtp moet de partnerdefinitie worden aangepast. Er zijn geen wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie voor gehuwden en geregistreerde partners. Voor samenwonenden geldt straks een “uniforme partnerdefinitie”.

Ongehuwd samenwonenden hebben straks recht op een partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum als er sprake is van een:

- Notarieel verleden samenlevingscontract, of
- Een gezamenlijk ondertekende samenlevingsverklaring die aan de wettelijke eisen voldoet, of
- Een eenzijdige samenlevingsverklaring die aan de wettelijke eisen voldoet.

### 3.5. Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling

In beginsel blijven arbeidsongeschiktheidspensioenen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid onder de Wtp mogelijk. Sociale partners hebben tot doel om deze dekkingen vergelijkbaar te houden met de huidige regelingen.

#### *Arbeidsongeschiktheidspensioen*

- Er geldt een arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 70% van het gedeelte van de salarisgrondslag dat uitgaat boven de arbeidsongeschiktheidspensioendrempel van de WIA-loongrens.
- De arbeidsongeschiktheidspensioen-drempel wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de wijziging van het wettelijke WIA-loongrens.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de deelnemer arbeidsongeschikt wordt en wordt uitgekeerd tot de (vervroegde) pensioeningangsdatum dan wel tot en met de laatste dag van de maand van de eerdere beëindiging van de arbeidsongeschiktheid of het eerdere overlijden van de arbeidsongeschikte.
- Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het gedeelte van de salarisgrondslag boven de WIA-loongrens. Dit betreft de ongemaximeerde salarisgrondslag. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen verlaagd.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt (her)verzekerd door Unilever of Unilever APF.

#### *Premievrijstelling*

- Indien een deelnemer vanuit een dienstverband arbeidsongeschikt wordt, wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet. De mate van de premievrije opbouw is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en het al dan niet nog in dienst zijn bij Unilever. De pensioenopbouw wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid voortgezet op basis van 70% van de pensioengrondslag I direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Indien de arbeidsongeschikte deelnemer nog in dienst is bij Unilever vindt voortzetting op basis van 100% van de pensioengrondslag I plaats.
- De beschikbare premie hiervoor is gelijk aan 70% van het percentage dat ook geldt voor de actieve deelnemers.
- Als de pensioenregeling- of premie wijzigt, gelden deze wijzigingen ook voor arbeidsongeschikte deelnemers.

- De pensioengrondslag die in aanmerking wordt genomen voor de premievrijstelling is die zoals die gold direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Deze wordt vervolgens aangepast met de cao-loonontwikkeling van Unilever.
- De premievrijstelling bij Forward wordt door Unilever APF herverzekerd.

### 3.6. Vrijwillige regelingen en individuele keuzes

De volgende keuzemogelijkheden in de pensioenregeling blijven ook onder de Wtp bestaan:

- Vervroegen van de pensioeningangsdatum; en/of
- Inkopen van een overbruggingspensioen; en/of
- Wijzigen verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen; en/of
- Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen; en/of
- Deeltijdpensioen.

Als de wet het “bedrag ineens” mogelijk maakt, zal het mogelijk worden om maximaal 10% van het persoonlijk pensioenvermogen in één keer bij aanvang van de pensioenuitkering op te nemen. Uiteraard zal deze regeling straks moeten voldoen aan de wet- en regelgeving.

Bij ingang van de nieuwe pensioenregeling wordt een individuele keuze toegevoegd. Op verzoek van de deelnemer kan de salarisgrondslag worden verlaagd naar:

- € 80.000
- € 95.000
- € 110.000
- Deze bedragen gelden voor 2024 en worden jaarlijks op 1 januari met ingang van 1 januari 2025 verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar (afgerond op hele bedragen).
- De keuze wordt aan alle deelnemers aangeboden die op moment van ingang van de nieuwe pensioenregeling een inkomen hebben van meer dan € 80.000 (2024). Wordt er geen keuze gemaakt dan geldt de niet verlaagde salarisgrondslag (zie onder 3.2).
- Indien de salarisgrondslag op transitiedatum onder het eerste grensbedrag ligt, zal de keuze aangeboden worden per 1 januari nadat de salarisgrondslag boven de eerste grens uitkomt (mits deze er dan nog steeds boven zit).
- Deelnemers die eerder gekozen hebben voor een verlaging van de salarisgrondslag op basis van artikel 18A van het pensioenreglement Forward moeten hun keuze herzien op basis van de nieuwe grensbedragen. Wordt geen nieuwe keuze gemaakt dan geldt vanaf ingangsdatum nieuwe regeling de niet verlaagde salarisgrondslag.
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt alleen voor de opbouw van het pensioen op pensioendatum (ouderdomspensioen en partnerpensioen).
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt niet voor het partner- en wezenpensioen vóór pensioendatum (zie onder 3.3).
- Een eventuele keuze voor een verlaagde salarisgrondslag geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Hiervoor geldt geen begrenzing van de salarisgrondslag (zie onder 3.5).
- De deelnemer mag eenmaal per jaar zijn keuze herzien waarbij de herziene keuze ingaat op 1 januari van het daaropvolgende jaar. Maakt een deelnemer geen nieuwe keuze dan blijft de eerder gemaakte keuze staan.

### 3.7. Pensioenpremie

In de Wtp geldt dat de pensioenopbouw geschiedt middels een leeftijdsonafhankelijke premiepercentage dat voor alle deelnemers gelijk is.

- Sociale partners hebben voor de nieuwe pensioenregeling een maximale pensioenpremie afgesproken van 33,4% van de pensioengrondslag.
- Indien de premie voor de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering niet hoger is dan 3,4% van Pensioengrondslag I, dan bedraagt de spaarpremie voor de pensioenopbouw op pensioendatum 30% van Pensioengrondslag II.
- Indien de premie voor de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering hoger is dan 3,4% van Pensioengrondslag I, dan bedraagt de spaarpremie voor de pensioenopbouw op pensioendatum 33,4% van pensioengrondslag II minus de premie voor de hiervoor genoemde dekkingen/kosten.
- De vaststelling van de verdeling vindt eenmaal per jaar plaats op 1 januari. In het daaraan voorafgaande kwartaal bepalen de sociale partners samen met het pensioenfondsbestuur de hoogte van de kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering (best estimate). Op basis hiervan wordt bepaald of de spaarpremie voor de pensioenopbouw in het komende jaar 30% kan zijn of lager wordt.
- Mochten gedurende het jaar de daadwerkelijke kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering afwijken van de inschatting, dan verloopt het verschil (voor- of nadeel) via de operationele reserve van Forward.
- De premie voor de pensioenopbouw gaat over de daadwerkelijke individuele pensioengrondslag (dus eventueel verlaagd door individuele keuzes, Pensioengrondslag II).
- De premie voor de kosten van de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling en kosten voor pensioenuitvoering gaat over de pensioengrondslag zonder individuele keuzes (Pensioengrondslag I).
- De deelnemer betaalt een bijdrage aan de pensioenregeling van 3% over zijn of haar individuele pensioengrondslag (Pensioengrondslag II, dus eventueel verlaagd door individuele keuzes).

### 3.8. Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de solidaire premieregeling. Middels de solidariteitsreserve worden risico's collectief gedeeld met als doel de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen te bevorderen en de risico's voor de pensioengerechtigden te verkleinen. Zie verder hoofdstuk 5.

### 3.9. Verantwoording nieuwe regeling

Met de nieuwe pensioenregeling is recht gedaan aan het behouden van de goede elementen van de huidige Forward pensioenregeling. Zo blijft er sprake van een kwalitatief goede pensioenregeling mede door uit te gaan van de maximale fiscale pensioenpremie. Op belangrijke onderdelen blijft er sprake van collectief delen van risico's en solidariteit tussen

deelnemers zoals bij het nabestaandenpensioen en het inrichten van een buffer. Uit het pensioenonderzoek onder medewerkers van begin 2024 bleek dat veel deelnemers dit belangrijk vinden. Ook wil een grote groep ontzorgd worden en heeft geen behoefte aan het zelf maken van keuzes over het beleggingsbeleid. In het gekozen contract blijft het pensioenfonds de ingelegde premies collectief beleggen. Tegelijk is er ook een groep medewerkers die aangaf meer mogelijkheden te willen om minder pensioen op de bouwen en het geld anders te besteden. Deze behoefte is verwerkt in de 3 opt-out grenzen die aan de pensioenregeling zijn toegevoegd en de jaarlijkse keuze die werknemers daarbij kunnen maken.

## 4. Invaren (Kring Forward)

### 4.1. Wat is invaren?

De Wtp maakt het mogelijk om de regels van de nieuwe pensioenregeling ook toe te passen op de pensioenaanspraken en -rechten die onder de oude pensioenregeling zijn opgebouwd. Dit wordt ook wel 'invaren' genoemd en de Wtp gaat er in beginsel vanuit dat dit ook gebeurt (invaren is het standaardpad). Dit invaren gebeurt op basis van een interne collectieve waardeoverdracht (artikel 150m van de Pensioenwet).

De bestaande pensioenaanspraken en -rechten worden dan omgezet in een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Daarmee zijn de nieuwe regels en afspraken ook van toepassing op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en wordt het opgebouwde en nieuwe pensioenvermogen bij elkaar gehouden.

Voor invaren gelden specifieke voorschriften. Een belangrijk verschil met reguliere collectieve waardeoverdrachten is dat er geen individuele bezwaarmogelijkheid is. Sociale partners moeten daarbij alle belangen zorgvuldig afwegen om een invaarverzoek te kunnen doen. In het kader van de Wtp geldt een hoorrecht op het transitieplan van de vereniging van pensioengerechtigden.

Er zijn twee methoden van invaren. De standaardmethode is de wettelijke default. Hier kan van worden afgeweken door een meer maatwerkmethode, de VBA-methode. Het pensioenfonds bepaalt welke methode wordt toegepast.

### 4.2. Verzoek tot invaren

Sociale partners hebben besloten een verzoek te doen aan het bestuur van het Unilever APF om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij Kring Forward in te varen. De overwegingen hiervoor zijn:

- *Bijeenhouden van verleden en toekomst*

Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen, valt de hele kring Forward onder een en dezelfde wetgeving. Na het invaren zijn de Wtp-regels van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Dat gaat om de voordelen (zoals eerder kunnen verhogen van de pensioenen) maar ook om de nadelen (mogelijk volatielere pensioenen). Het verleden bij Forward is beperkt (immers pas opgericht per 1 april 2015) en het achterlaten van een beperkt vermogen zal niet in belang zijn van de deelnemers vanwege hogere uitvoeringskosten en beperktere beleggingsmogelijkheden en daarmee de lagere verwachte rendementen.
- *Invaren draagt bij aan de collectiviteit en de solidariteit*

Door het invaren komt het opgebouwde vermogen beschikbaar voor de transitiedoelen. Zo kan de solidariteitsreserve direct (deels) worden gevuld mits de dekkingsgraad voldoende is op het transitiemoment. Dat biedt een direct voordeel voor uitkeringsgerechtigden omdat daarmee de kans dat hun pensioenuitkering vlak na transitie moet worden verlaagd, kleiner wordt. Voor de actieve deelnemers kan bij voldoende dekkingsgraad een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit het vermogen worden gefinancierd. Bij invaren geldt dat de verdeling van het vermogen evenwichtig over de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten plaatsvindt.



- *Invaren van alle pensioenaanspraken en -rechten*  
Het verzoek tot invaren geldt voor opgebouwd ouderdoms- en nabestaandenpensioen op pensioendatum en arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor het opgebouwde nabestaandenpensioen vóór pensioendatum geldt het uitgangspunt dat de hoogte op het moment van invaren geëerbiedigd wordt voor de op het moment van invaren aangemelde partner. Alle ingegane pensioenuitkeringen worden onderdeel van de collectieve uitkeringsfase.
- *Invaren komt uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid ten goede*  
Invaren draagt bij aan de eenvoud, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de regeling. Dit is belangrijk voor alle deelnemers en de werkgever. Indien de opgebouwde pensioenen anders behandeld zouden worden dan de nieuw op te bouwen pensioenen zou dit behoorlijke complexiteit in de uitvoering en communicatie binnen één kring met zich meebrengen.

#### 4.3. Invaardekkingsgraad en voorrangsregels

De beoogde datum van transitie is 1 januari 2027. Tot die tijd kan er nog veel veranderen aan de financiële positie (dekkingsgraad) van de kring. Daarom hebben sociale partners vooraf verschillende financiële en economische scenario's verkend. Dit is nader uitgewerkt in voorrangsregels en scenario's en deze geven goede handvatten hoe bij invaren het vermogen kan worden toebedeeld (zie hoofdstuk 7). Uiteindelijk is het daadwerkelijke invaren en de evenwichtige verdeling van het vermogen aan het pensioenfondsbestuur. Het kan ook zijn dat de daadwerkelijke situatie bij invaren (flink) afwijkt van de verkende scenario's. Met inachtneming van de transitiedoelen zullen pensioenfondsbestuur en sociale partners dan in overleg treden over wat te doen.

#### 4.4. Methode van invaren

Sociale partners hebben de voorkeur uitgesproken om bij de waardering van pensioenaanspraken en -rechten bij invaren en het aanwenden van het pensioenvermogen in beginsel gebruik te maken van de standaardmethode zonder spreiding. Dit is de default methode (standaardpad) van de wetgever. Wel wordt afgeweken van de wettelijke default van de spreidingstermijn van 10 jaar. Een spreidingstermijn van 10 jaar betekent dat niet iedereen hetzelfde percentage ontvangt als verhoging op de transitiedatum. Dat hangt af van de resterende levensverwachting. Besloten is om voor de verhoging (of in extreme gevallen verlaging) een spreidingstermijn van één jaar te hanteren en deze in één keer toe te kennen op de transitiedatum. Sociale partners zijn van mening dat een langere spreidingsperiode in combinatie met financiering van de compensatielast de verschillen tussen deelnemersgroepen vergroot en zien dit daarom als minder evenwichtig (voor uitgebreide analyse zie hoofdstuk 7 en 8).

Sociale partners hebben met het bestuur van het Unilever APF besproken dat de standaardmethode van invaren het uitgangspunt is. Het bestuur van het Unilver APF is van mening dat dit qua evenwichtigheid ook mogelijk is. Mocht het bestuur in latere instantie toch van mening zijn dat de VBA-methode beter aansluit, dan zal dit worden onderbouwd in het implementatieplan.

#### 4.5. Verantwoording invaren

Voor Kring Forward doen sociale partners een verzoek aan het bestuur van het Unilever APF om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat invaren niet onevenredig nadelig is voor de belanghebbenden. Dit blijkt ook uit de berekeningen en nadere analyses die verderop in dit transitieplan zijn opgenomen. Daarbij geldt ook dat invaren de hoofdregel in de Wtp is. Anders dan bij Kring Progress (zie hoofdstuk 10) zijn er geen bijzondere omstandigheden die reden geven van de wetgeving af te wijken.

## 5. Solidariteitsreserve (Kring Forward)

### 5.1. Vormgeving solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op verschillende elementen van de solidariteitsreserve.

### 5.2. Doelen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een vorm van een buffer onder de Wtp. Middels de solidariteitsreserve worden risico's collectief gedeeld met als doel de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen te bevorderen en de risico's voor de pensioengerechtigden te verkleinen. Sociale partners kiezen ervoor dat alleen de deelnemers met een ingegane pensioenuitkering in enig jaar een aanvulling kunnen krijgen vanuit de solidariteitsreserve.

Naast het zo veel mogelijk voorkomen van het verlagen van de nominale uitkeringen willen sociale partners de volatiliteit van de pensioenuitkering beperken. Daarom wordt uitgegaan van een driejaarsmiddeling voor het toekennen van rendementen aan pensioengerechtigden. Tevens is het verzoek aan het Unilever APF om uit te gaan van gelijke aanpassingen in de uitkeringsfase. Dit leidt tot beperkte herverdeling tussen pensioengerechtigden maar is beter uitlegbaar en wordt gezien als eerlijker dan wanneer er onderscheid wordt gemaakt binnen de gepensioneerdengeleding.

### 5.3. Inrichting solidariteitsreserve

De volgende afspraken zijn gemaakt voor de (initiële) vulling en inrichting van de solidariteitsreserve en zijn in lijn met de gekozen doelstellingen.

- Sociale partners kiezen ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct -dus uit het fondsvermogen- te vullen tot een niveau van in beginsel 3% van het fondsvermogen. Met dit percentage is de kans op verlagen van de nominale uitkeringen gedurende een langere periode laag, zonder dat de reserve onnodig wordt gevuld. Dit heeft onder meer te maken met het gering aantal pensioengerechtigden dat in Kring Forward zit.
- Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve initieel gevuld wordt bij invaren, is afhankelijk van de dekkingsgraad op transitiedatum en ligt tussen de 1% en 5% met inachtneming met wat in hoofdstuk 7 over de voorrangsregels is opgenomen.
- Op het moment dat de solidariteitsreserve moet worden aangewend voor het hierboven aangegeven doel, geldt een maximale onttrekking ('*spending rule*') van jaarlijks 50%. Deze hoge spending rule is gekozen omdat in een slechtweerscenario dit de risico's voor de deelnemers in de uitkeringsfase beter dempt dan bij een lagere spending rule.
- De maximale omvang van de solidariteitsreserve bedraagt 5%. Zolang de omvang geen 5% bedraagt, wordt jaarlijks 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen. Er vindt geen vulling vanuit de premie plaats.
- Indien de solidariteitsreserve meer bedraagt dan 5% wordt gestopt met het vullen vanuit het positieve overrendement. De solidariteitsreserve kan door positief rendement wel boven de 5% komen.

- De solidariteitsreserve wordt belegd conform de beleggingsmix van het pensioenfonds.

#### 5.4. Analyses solidariteitsbuffer

Er zijn diverse berekeningen gemaakt om te kijken welke solidariteitsreserve het best bijdraagt aan de doelen. Uiteindelijk is gekozen voor de hiervoor genoemde basisvariant met een initiële vulling van 3%, een maximale vulhoogte van 5% (door positief rendement kan deze nog iets oplopen) en een spending rule van maximaal 50% in enig jaar. De doorrekening van deze opzet heeft geleid tot de hieronder genoemde uitkomsten. Er is gerekend met de zogenaamde P-set van DNB Q2 2024.

- Het risico op daling van de nominale uitkering in de komende 20 jaar in het slechtweerscenario (d.w.z. de jaarlijkse daling van de nominale uitkering over een periode van 20 jaar, in het 5% percentiel): 0,0%
- De kans dat een uitkering in enig jaar lager is dan de uitkering in het voorgaande jaar, gemeten over een periode van 20 jaar: 0,7%
- De kans dat een daling van de uitkering in enig jaar groter dan 2% is, over een periode van 20 jaar: 0,6%
- De gemiddelde hoogte van de daling van een uitkering, in het geval dat er een daling plaatsvindt: 12,4%

Er zijn daarnaast meerdere scenario's verkend met bijvoorbeeld hogere of lagere initiële vulling en/of lagere spending rule.

*Tabel 1: Analyses solidariteitsbuffer ten opzichte van de basisvariant (op basis van de DNB P-set)*

	Basisvariant	Hogere initiële vulling van de solidariteitsreserve (5%)	Lagere initiële vulling van de solidariteitsreserve (1%)	Lagere spending rule (30%)
Slechtweers daling nominale uitkering (20 jaar)	0,0%	0,0%	-0,6%	-0,2%
Kans op daling uitkering	0,7%	0,5%	1,0%	1,0%
Kans op daling >2%	0,6%	0,5%	0,9%	0,9%
Bij daling: hoogte gemiddelde daling	12,4%	13,5%	11,4%	9,6%

Dit valt als volgt uit te leggen. Een hogere start van de solidariteitsreserve geeft een hogere bescherming. Tegelijk gaat de hogere initiële vulling wel ten koste van de verhoging van de pensioenvermogens en ingegane pensioenen op transitiedatum. Een lagere initiële vulling geeft uiteraard minder bescherming en zal wat ten koste gaan van het pensioen van de met name actieve deelnemers omdat deze gedurende langere tijd een deel van hun overrendement verliezen voor het vullen van de buffer.

Een lagere spending rule zorgt voor een grotere kans op daling van de uitkering omdat er in enig jaar minder uit de solidariteitsreserve onttrokken kan worden. Tegelijk zullen de gemiddelde dalingen lager uitvallen, omdat deze eerder en vaker aan de orde zijn.

## 5.5. Nominale bescherming en reële uitkering

Zoals in de transitiedoelstellingen aangegeven dient de solidariteitsreserve voor het beschermen tegen nominale verlagingen van de pensioenuitkeringen. In het nieuwe stelsel geldt geen ex-ante maatstaf meer voor het verhogen van de pensioenen. Tegelijk is het wenselijk om de ingegane pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk te laten meestijgen met de prijsontwikkeling. Uit de berekeningen blijkt dat dit in het nieuwe stelsel gedeeltelijk mogelijk is. Op basis van de DNB P-set Q2 2024 is een gemiddelde verhoging van ongeveer 1,8% haalbaar. Dit is ongeveer 90% van de verwachte gemiddelde prijsontwikkeling van 2%. In de berekeningen zien we dat dit voor de langere termijn haalbaar is. Voor pensioengerechtigden met een ingegaan nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen zal ook over de langere termijn dit gemiddelde naar verwachting gehaald kunnen worden. Ook in het FTK zien we dat er niet volledig kan worden geïndexeerd. Dit heeft geleid tot een -weliswaar beperkte- indexatieachterstand, maar berekeningen laten ook zien dat er de komende 20 jaar (in de mediaan) niet volledig kan worden geïndexeerd. De TBI-dekkingsgraad, die voor het FTK bepalend is, ligt namelijk relatief hoog vanwege de loonambitie voor actieven.

Wel is het zo dat de in de ALM-set van het Unilever APF prudentere aannames zitten voor het te verwachten rendement. Op basis van deze aannames zal de gemiddelde verhoging naar verwachting 1,3% (65% van de prijsinflatie) zijn in het nieuwe stelsel.

## 5.6. Verantwoording solidariteitsreserve

Volgens de analyses zal de combinatie van de hoogte, (initiële) vulling en spending rule bijdragen aan de geformuleerde doelen van de solidariteitsreserve. De doelen van de solidariteitsreserve dienen de uitkeringsfase van de pensioenen en worden niet gebruikt om ook de pensioenvermogens in de opbouwfase te beschermen. Dit betekent dat alle deelnemers bijdragen aan de initiële vulling aangezien deze gefinancierd wordt uit de buffer van het fonds. Ook aan de verdere vulling dragen alle deelnemers bij via het overrendement. Ondanks dat actieve deelnemers en slapers dan nog niet profiteren van de solidariteitsreserve zijn sociale partners van mening dat dit in het bredere perspectief van de transitie evenwichtig is. Een groot deel van de actieven en slapers zal op termijn wél profiteren van de solidariteitsreserve aangezien ze later een uitkering vanuit het fonds gaan krijgen. Daarnaast profiteren de actieve deelnemers ook van de buffer omdat deze gebruikt wordt voor de compensatie door afschaffing voor de doorsneepremiesystematiek. Een totaaloverzicht van de transitie-effecten en de evenwichtigheid is opgenomen in hoofdstuk 8.

## 6. Compensatie (Kring Forward)

### 6.1. Waarom compensatie

Sociale partners hebben conform de afspraken over het nieuwe pensioenstelsel de opdracht de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel in zijn totaliteit op evenwichtige wijze te realiseren. De overstap naar een premieregeling waarin de doorsneepremie wordt vervangen door een vlakke premie voor alle leeftijden, leidt ertoe dat een deel van de actieve deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling een lager pensioenvooruitzicht krijgt dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de doorsneesystematiek (zogenaamde enkele of expliciete transitie). Deze overgangsproblematiek is onderkend en afgesproken is dat bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel de actieve deelnemers hiervoor op adequate wijze moeten worden gecompenseerd. De Wtp biedt hiervoor de financiële ruimte en de juridische basis.

De bedoeling van de compensatieregeling is dat alleen deelnemers gecompenseerd worden indien ze een nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Voor gepensioneerden en slapers heeft het afschaffen van de doorsneesystematiek geen effect. De compensatie dient te worden toegekend per leeftijdscohort. De omvang van het cohort wordt door sociale partners in overleg met het pensioenfonds vastgesteld en is meestal één jaar.

Om te beoordelen of en hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd kunnen de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in onderlinge samenhang worden bekeken. Negatieve effecten van de overstap op een vlakke premie kunnen mogelijk (deels) wegvallen tegen de positieve effecten van het vernieuwde stelsel zoals minder hoeven aanhouden van buffers. Dit heet de dubbele transitie.

### 6.2. Compensatieberekeningen

Sociale partners hebben bij het Unilever APF berekeningen opgevraagd van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij is gerekend met het deelnemersbestand van 31 december 2023. De compensatie is vastgesteld door te kijken naar de waarde van de opbouw in enig jaar binnen de huidige regeling met een doorsneepremie ten opzichte van de waarde in dezelfde regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie.

Deze berekeningen laten zien dat compensatielast voor enkelvoudige compensatie (dus alleen het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek) 69% van de pensioengrondslagsom<sup>3</sup> bedraagt. Dit correspondeert met ongeveer 29% van de dekkingsgraad. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan bij veel andere fondsen. De reden is dat Forward nog een beperkt vermogen heeft en een jonge populatie. Compensatie kijkt naar de volledige toekomstige opbouw die deelnemers in het fonds kunnen hebben als ze hun dienstverband tot pensioenleeftijd voortzetten. Door het jonge bestand is de

---

<sup>3</sup> Dit is de pensioengrondslagsom waarbij rekening is gehouden met de huidige keuzes van de WL3&4 voor een eventueel verlaagde opbouw (naar keuze op een salarisgrondslag van € 90.000 of € 115.000). Deze keuzes staan vast tot het moment van transitie en de compensatie(berekening) is daarom ook gebaseerd op deze keuzes.

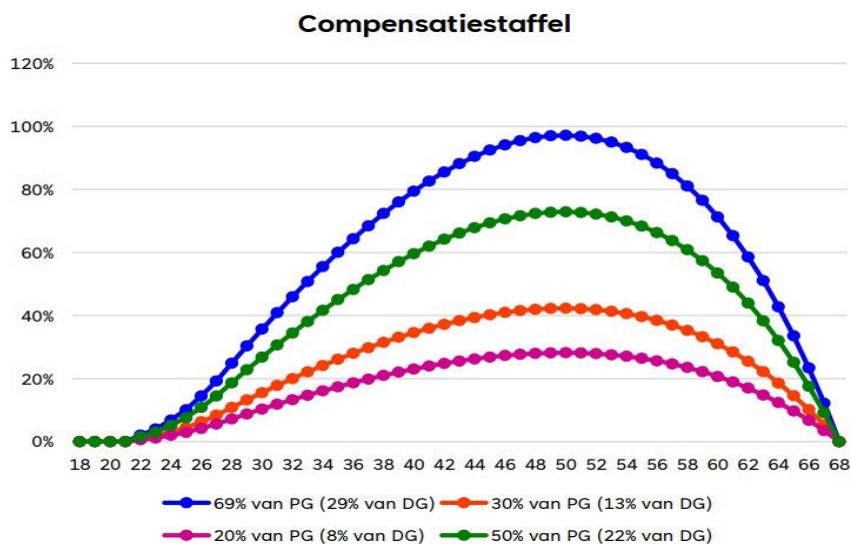
compensatielast aanzienlijk en verhoudingsgewijs een groot nominaal bedrag op een beperkt pensioenvermogen.

Er zit een grote mate van rentegevoeligheid in de berekeningen. Bij een hogere rekenrente is het verschil tussen de vlakke staffel (nieuwe stelsel) en de doorsneesystematiek het grootst. Immers, iedere euro ingelegde opbouw is meer waard bij een lange beleggingshorizon bij een hogere rentestand. Om de rente-afhankelijkheid uit de berekeningen te halen is gekozen om met een vaste rentestructuur te rekenen. Er is gekozen voor het gemiddelde van vier scenario's (rentescenario's 1%, 2%, 3% en 4%). Het voordeel van een vaste rentestructuur is dat ongeacht hoe de rente zich tot het transitiemoment ontwikkelt de uitkomst van de berekeningen niet wijzigt.

### 6.3. Groepen en gevoeligheden in de compensatieberekeningen

Op basis van de enkele transitie is gebleken dat een grote groep van de actieve deelnemers van Forward erop achteruitgaat. Daarbij geldt wel dat jongere en oudere actieve deelnemers er het minste op achteruitgaan. De piek ligt tussen de circa 38-60 jaar. In onderstaande grafiek wordt de compensatie aangegeven uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslagsom. Zo heeft een 50-jarige deelnemer ongeveer 100% van zijn pensioengrondslagsom nodig om het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek volledig en in een keer te compenseren (blauwe lijn). Gemiddeld is een percentage van 69% van de pensioengrondslagsom nodig (blauwe lijn). Sociale partners hebben ook berekeningen laten maken op lagere percentages van de pensioengrondslagsom. Immers de doelstelling is adequate compensatie en dat is niet per se gelijk aan volledige compensatie. Er wordt bij compensatie uitgegaan van leeftijdscohorten van één jaar. In de berekening krijgt dus iedereen van een bepaalde leeftijd een zelfde compensatie als percentage van zijn of haar pensioengrondslag.

*Figuur 1: Compensatiestaffel (enkele transitie)*



Daarnaast zijn er aanvullende berekeningen gemaakt met inrekenen van carrièrekansen en

met ontslagkansen. Dit leidt tot respectievelijk een stijging van de compensatielast naar 88% van de pensioengrondslagsom dan wel een daling naar 31% van de pensioengrondslagsom. Besloten is om deze aanvullende berekeningen niet als uitgangspunt te nemen. Carrières zijn zeer individueel terwijl de compensatielast voor een leeftijdscohort berekend wordt met heel verschillende loopbanen daarbinnen. Het meenemen van ontslagkansen wordt als minder adequaat gezien omdat de meeste andere fondsen ook uitgaan van compensatie ineens op de transitiedatum. Op deze manier zouden er “pech-situaties” kunnen ontstaan van (vooral jongere) deelnemers die bij Unilever niet adequaat worden gecompenseerd maar elders deze compensatie ook niet krijgen.

Naast de enkelvoudige compensatie is ook gekeken naar de compensatie op basis van de dubbele transitie. Deze compensatie is gebaseerd op achteruitgang in vervangingsratio. Hierbij wordt eerst gekeken naar de hoogte van het verwachte ouderdomspensioen bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling tot 68 jaar. Vervolgens wordt gekeken naar de hoogte van het verwachte ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in hoofdstuk 3. Deze twee uitkomsten zijn met elkaar vergeleken om vast te stellen in welke cohorten deze vergelijking negatief uitpakt. Uiteindelijk zijn deze berekeningen gebruikt in de beoordeling van de evenwichtigheid van de totale transitie-effecten in hoofdstuk 8.

De wijzigingen bij Unilever (verzelfstandigen IceCream en het Productivity Programme) hebben waarschijnlijk een groot effect op de werknemerspopulatie bij Unilever en daarmee op de compensatielast. Immers, compensatie is alleen van toepassing op actieve deelnemers op de transitiedatum. De kans dat het aantal deelnemers dat compensatie moet krijgen significant kleiner is dan nu, is behoorlijk groot. Hier is nog geen rekening mee gehouden in de berekeningen omdat dit op dit moment nog onvoldoende concreet is. Het gaat immers niet alleen om het aantal actieve deelnemers maar ook om het leeftijdscohort waarin deze deelnemers zitten (zie grafiek 1). Sociale partners hebben besloten om de berekeningen in dit transitieplan nu te baseren op de huidige populatie (stand eind 2023) omdat dit nu het bestand is. Dit is ook de basis voor de verantwoording van de totale transitie-effecten in hoofdstuk 8. Daarbij realiseren zowel sociale partners als het bestuur van het Unilever APF zich dat de berekeningen herijkt dienen te worden op het moment dat (beter) bekend is hoe het bestand gaat wijzigen en wat de impact hiervan is op de evenwichtigheid van de eerder genomen besluiten. Deze berekeningen zullen in het eerste half jaar van 2025 gemaakt gaan worden en kunnen aanleiding geven tot het fine-tunen van de uitgangspunten. Dit zal gebeuren -zoals dat nu ook gedaan is- met in achtname van de huidige transitiedoelstellingen en een zo evenwichtig mogelijk resultaat.

#### 6.4. Financiering van de compensatie

Sociale partners zijn van mening dat de negatieve effecten van afschaffing van de doorsneesystematiek kunnen worden gefinancierd uit het fondsvermogen. Eerder is ook gekeken naar financiering van de compensatieregeling uit de premie. De wetgever heeft hiervoor namelijk gedurende 10 jaar 3% extra fiscale ruimte beschikbaar gesteld. Gezien de huidige hoge dekkingsgraad zijn sociale partners van mening dat financiering vanuit het fondsvermogen passend en goed mogelijk is en doen daartoe een verzoek aan het bestuur van het Unilever APF.

Doelstelling is een adequate compensatie waarbij de aanwending van de dekkingsgraad voor dit doel niet onevenredig nadelig mag zijn voor slapers en pensioengerechtigden. Om



deze reden is voor een methode gekozen waarbij de hoogte van de dekkingsgraad bepalend is voor het percentage dat wordt uitgegeven aan compensatie. Zo kan de compensatie nooit dusdanig uitpakken dat er geen ruimte overblijft voor een verhoging van de ingegane pensioenen en pensioenvermogens bij transitie. De methodiek wordt beschreven en nader toegelicht in hoofdstuk 7 “Vorrangsregels”.

De voorkeur van sociale partners is om de toekenning van de compensatie in een keer te doen op moment van invaren. In dit geval hoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd en hebben latere in- en uitdiensttredingen geen invloed meer op de compensatieregeling. Dit beperkt ook de administratieve last voor het Unilever APF. Tegelijk sluit dit ook aan op wat de meerderheid in de markt doet en voorkomt daarmee onder- of overcompensatie bij baanwisselingen.

#### 6.5. Verantwoording compensatie

Sociale partners hebben op grond van de berekeningen geconcludeerd dat er goede gronden zijn voor compensatie. Gezien de financiële gezondheid van kring Forward wordt een beroep gedaan op financiering van de compensatielast vanuit het fondsvermogen. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van de buffer wordt besteed aan de actieve werknemers op het moment van transitie. Sociale partners achten dit evenwichtig omdat de buffer waaruit de compensatielast wordt gefinancierd ook voor een belangrijk deel uit de premiebetaling van actieve deelnemers is opgebouwd. Door de hoge premie die afgelopen jaren is afgedragen, is er in de meeste jaren meer betaald dan strikt genomen voor de pensioenopbouw nodig was (premiedekkingsgraad > 100%). Sociale partners zijn daarbij wel van mening dat -voor de totale evenwichtigheid- de compensatie niet ten koste mag gaan van een initiële verhoging voor iedereen. Daarom is gekozen voor een methode waarbij de hoogte van de dekkingsgraad bepalend is voor de hoogte van de compensatie. Het bedrag dat beschikbaar is voor de compensatie is dus een percentage van de dekkingsgraad. Om vervolgens de compensatie per leeftijd vast te stellen wordt dit percentage omgerekend en uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Vervolgens krijgt iedere actieve deelnemer de bij zijn/haar leeftijd behorende compensatie toegekend op basis van het percentage van de pensioengrondslag dat geldt voor dit leeftijdcohort. De compensatie wordt toegekend in de vorm van extra persoonlijk pensioenvermogen. De berekeningen zullen worden herijkt zodra er meer duidelijkheid is over de effecten van de verzelfstandiging van IceCream en het Productivity Programme op het actieve deelnemersbestand.

## 7. Voorrangsregels (Kring Forward)

### 7.1. Wat zijn voorrangsregels?

De beoogde datum van transitie is 1 januari 2027. Op dit moment heeft Kring Forward een gezonde financiële positie met een dekkingsgraad van rond de 150%. Sociale partners hebben samen met het Unilever APF verschillende financiële en economische scenario's verkend die impact kunnen hebben op de dekkingsgraad bij invaren. Voor die situaties is een aantal voorrangsregels bepaald door sociale partners en kan dit transitieplan onverkort worden toegepast. Er kan echter ook sprake zijn van een extreme situatie op het transitiemoment welke buiten de beschreven scenario's valt. In dat geval gaan de sociale partners met het Unilever APF in overleg. De hieronder beschreven voorrangsregels vormen hierbij dan het vertrekpunt maar daarbij zullen onder andere ook marktomstandigheden, het (gewijzigde) deelnemersbestand en/of financiële ontwikkelingen worden afgewogen.

### 7.2. De volgorde van de aanwending van het vermogen

Sociale partners zijn van mening dat gezien het CDC-karakter van de huidige regeling het vermogen in het fonds collectief is opgebracht door alle deelnemers (actieven, slapers en pensioengerechtigden). Mede vanuit dit perspectief zal de verdeling van de buffer bij invaren ook zorgvuldig moeten gebeuren waarbij de verschillende belangen goed moeten worden betrokken. Daartoe zijn verschillende scenario's onderzocht en is zorgvuldig naar de uitkomsten voor de verschillende groepen deelnemers en leeftijdscohorten gekeken. Tevens is gekeken naar de transitiedoelstellingen en in hoeverre deze behaald worden.

Uiteraard is er ook gekeken naar het inhalen van de indexatie-achterstand (zie hoofdstuk 2). Sinds 2021 is er bij Kring Forward niet volledig geïndexeerd omdat de FTK-spelregels dit niet toestonden. Bij de uitwerking van de voorrangsregels en de berekeningen die daarvoor gemaakt zijn is bij nader inzien dit niet expliciet opgenomen in de verdeelregels. Redenen daarvoor zijn:

- Het apart toekennen is niet nodig omdat -bij voldoende dekkingsgraad- een substantiële verhoging plaatsvindt van de pensioenvermogens en dus ook van de pensioenuitkeringen op dat moment.
- Het inlopen van de indexatieachterstand is lastiger uitvoerbaar en uitlegbaar omdat het op individueel niveau geldt. Een net gepensioneerde kan dus deels de achterstand hebben opgelopen als actieve en deels als gepensioneerde. Daarmee worden verschillen tussen deelnemers groter en dit komt de uitlegbaarheid niet ten goede.
- De indexatie wordt door sociale partners gezien als een 'nalatenschap' van het FTK en dat wordt juist met de overgang naar het nieuwe stelsel losgelaten. Het nieuwe stelsel kent geen ex-ante maatstaf meer maar verhogingen (of in slechte situaties verlagingen) worden toegekend op basis van de behaalde rendementen.

Bij een dekkingsgraad tussen de 120% en 170% hebben sociale partners de volgende verdeelregels afgesproken:

1. Het vullen van een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en een operationele reserve van ongeveer 2%<sup>4</sup>
2. Het initieel vullen van de solidariteitsreserve met 3% voor de stabilisering van de nominale pensioenuitkeringen
3. De resterende buffer van het pensioenfonds wordt voor de helft ingezet voor de financiering van de nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek tot maximaal 29% van de dekkingsgraad en voor de andere helft wordt de buffer ingezet voor het - middels de standaardmethode- verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers waarbij een spreidingstermijn van één jaar wordt gehanteerd.

Tabel 2: Verdeling van de dekkingsgraad bij 120%, 150% en 170%

Startdekkingsgraad (A)	120%	150%	170%
MVEV + operationele reserve (B)	2%-punt	2%-punt	2%-punt
Initieel vullen solidariteitsreserve (C)	3%	3%	3%
<b>Rest-dekkingsgraad (D)*</b>	<b>114,5%</b>	<b>143,6%</b>	<b>163,0%</b>
Compensatie (E)	7,2%-punt	21,8%-punt	29,0%-punt
Invaarkapitaal (F)	107,2%	121,8%	133,9%

\*) De vulling van de solidariteitsreserve is vastgesteld als percentage en moet eerst worden omgerekend. Rest-dekkingsgraad is  $(A-B) \cdot (1-C)$

### 7.3. Scenario's

Sociale partners hebben ook verkend hoe de hiervoor vermelde verdeelregels uitwerken als de dekkingsgraad lager is dan 120% of hoger dan 170%. Uit deze analyses komt naar voren dat bij een dekkingsgraad onder de 120% de verdeelsleutel wellicht minder goed aansluit bij het behalen van de transitiedoelen. Bij een dekkingsgraad van meer dan 170% kan dit eveneens aan de orde zijn en zal de verdeling ook opnieuw moeten worden beoordeeld. Bij dekkingsgraden onder de 120% of boven de 170% vinden sociale partners het nodig om eerst met het pensioenfondsbestuur te overleggen.

### 7.4. Verantwoording voorrangregels

Kring Forward kent de afgelopen jaren een gezonde financiële positie en daarmee is er een goede uitgangssituatie voor het invaren en behalen van de transitiedoelen. De buffer die in het fonds zit is vooral opgebouwd vanuit het kapitaal dat bij oprichting is ingebracht, de premie (door een premiedekkingsgraad >100%) en vanuit het rendement. Daarmee kan gesteld worden dat alle geledingen (hebben) bijgedragen aan de buffer en dus op een evenwichtige wijze daarvan mogen genieten. Omdat het een CDC-regeling betreft, komt het kapitaal volledig toe aan de deelnemers en gepensioneerden en zijn er geen verplichtingen richting Unilever. Door de bijzondere bestandsopbouw en beperkte historie is de situatie afwijkend van andere pensioenfondsen.

Er is een beperkte groep gepensioneerden van circa 300 en door de korte historie gaat het bij deze groep om lage pensioenuitkeringen. Uit de berekeningen blijkt dat een beperkte omvang van de solidariteitsreserve al veel bescherming biedt voor deze groep als er -

<sup>4</sup> De exacte hoogte moet nog door het pensioenfonds worden vastgesteld.

bijvoorbeeld door negatief rendement- een korting op de nominale uitkering dreigt. Uit berekeningen blijkt dat bij een initiële vulling van 3% die bescherming al zeer hoog is (zie hoofdstuk 5). Dit is daarom als vertrekpunt gekozen bij de voorrangsregels. Verder is ervoor gekozen dat de solidariteitsreserve door overrendement verder kan oplopen tot 5%. Het aantal gepensioneerden zal uiteraard gaan toenemen evenals de hoogte van de pensioenen. Dat betekent ook de solidariteitsreserve in de toekomst meer kan worden gebruikt. In de berekeningen is vastgesteld dat de omvang van de reserve ook in die situatie naar verwachting voldoende is om de doelstellingen te realiseren.

De compensatielast voor de afschaffing van de doorsneesystematiek is door de bestandsopbouw (veel jonge deelnemers en nominale kosten afgezet tegen beperkt vermogen) daarentegen weer bovengemiddeld hoog. Sociale partners zijn van mening dat adequate compensatie gezien moet worden in relatie tot de financiële gezondheid van het fonds. Bij een hoge invaardeckingsgraad is er meer compensatie mogelijk en is het ook wenselijk om deze te geven. Sociale partners vinden het wenselijk om de resterende dekkinggraad fifty/fifty te verdelen over de compensatielast en de verhoging van de pensioenvermogens bij invaren. Deze fifty/fifty verdeling geldt totdat het maximale percentage voor compensatie is bereikt (69% van de pensioengrondslag wat correspondeert met 29% van de dekkinggraad). Sociale partners achten compensatie daarboven niet wenselijk. Het kapitaal dat daarboven nog beschikbaar is wordt gebruikt voor de verhoging van de pensioenvermogens bij invaren.

De wettelijke default is dat het invaarvermogen vervolgens met een spreidingstermijn van 10 jaar, maar wel met uitkering ineens, wordt toebedeeld. Daarmee wordt rekening gehouden met de resterende levensverwachting. In deze situatie krijgen oudere (gepensioneerde) deelnemers minder en jonge deelnemers meer van het invaarkapitaal toebedeeld. Een keuze voor een spreidingstermijn van 10 jaar heeft daarmee een zichtbaar effect op uitkering van oudere (gepensioneerde) deelnemers. Wanneer voor een kortere spreidingstermijn wordt gekozen, wordt dit effect voorkomen. Omdat Forward een bijzondere bestandsopbouw heeft met een relatief kleine en jonge groep gepensioneerden, is het effect van een korte spreidingstermijn op de rest van de deelnemers beperkt maar voor gepensioneerden wel groot. Daarnaast hebben sociale partners geconstateerd dat -in combinatie met het financieren van de compensatielast uit het fonds- een langere spreidingsperiode de verschillen tussen deelnemers vergroot. Om deze redenen is besloten af te zien van een spreidingsperiode van 10 jaar en deze op één jaar te stellen.

Sociale partners zijn van mening dat deze verdeling recht doet aan een evenwichtige verdeling tussen de verschillende groepen. Dit wordt verder kwalitatief en kwantitatief onderbouwd in hoofdstuk 8.

De voorrangsregels die sociale partners hanteren werken in ieder geval als de dekkinggraad boven 120% en onder de 170% ligt op het transitie-moment. Sociale partners concluderen dat daar buiten opnieuw naar de voorrangsregels in relatie tot de transitiedoelstellingen gekeken moet worden en zullen op dat moment met elkaar en met het bestuur van het Unilever APF in overleg treden.

## 8. Transitie-effecten nieuwe pensioenregeling

### 8.1. Wettelijk kader

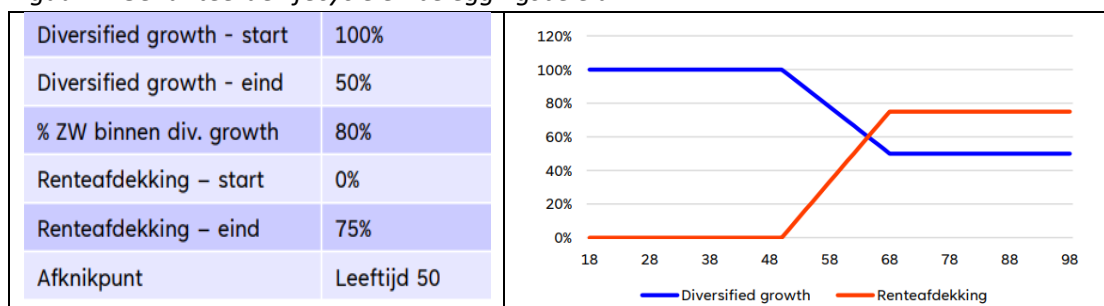
Voor een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie gelden wettelijke regels. Deze wettelijke regels zijn de basis voor de verdeling van het vermogen. Wel zijn er (beperkte) keuzes mogelijk. De Wtp schrijft voor dat de transitie-effecten minimaal op twee manieren in kaart worden gebracht: in verwachte pensioenuitkering (vervangingsratio) en in netto-profijt. In dit hoofdstuk worden de regels en keuzes, die in eerder hoofdstukken als zijn beschreven, uitgelegd en gemotiveerd onderbouwd.

### 8.2. Uitgangspunten berekeningen

Bij de berekeningen zijn sociale partners uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- De berekeningen zijn gebaseerd op het deelnemersbestand van 31 december 2023 met een man/vrouw verhouding van respectievelijk 57% om 43%.
- De premie voor de nieuwe regeling voor het OP/NP op pensioendatum bedraagt 30%. Voor het vergelijk met de huidige regeling is uitgegaan van een CDC-premie van 36% minus een afslag voor risicopremies en kosten.
- Bij de economische scenario's is gebruik gemaakt van de P-Set (vervangingsratio) en de Q-set (netto profijt) van DNB van Q2 2024.
- Van de dekkingsgraad gaat eerst circa 2%-punt af voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de vorming van een operationele reserve.
- Vervolgens zijn er twee bestedingen die aansluiten bij de transitiedoelstellingen:
  - een initiële storting in de solidariteitsreserve van in beginsel 3%; en
  - een adequate compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek.
- Vervolgens volgt de wettelijke verdeling van de overblijvende buffer op basis van de standaardmethode met een spreiding van één jaar.
- De uitkeringsfase wordt collectief vormgegeven waarbij rendementen met een spreiding van 3 jaar worden toegekend (geheugenloos), het projectierendement is de RTS.
- De maximale uitkering uit de solidariteitsreserve in een jaar bedraagt 50% van de reserve.
- De startdekkingsgraad waarmee is gerekend is 150%, daarnaast zijn analyses gemaakt voor andere dekkingsgraden.
- Het beleggingsbeleid is vormgegeven via een lifecycle waarbij het beleggingsrisico afloopt naarmate de leeftijd stijgt. Tot leeftijd 50 wordt 100% in Diversified Growth belegd. Daarna wordt geleidelijk ook Stable Return toegevoegd tot 50% op leeftijd 68. De renteafdekking neemt toe naarmate de leeftijd stijgt. Bij de berekeningen is uitgegaan van de volgende lifecycle.

Figuur 2: Gehanteerde lifecycle en beleggingsbeleid



### 8.3. Berekeningen transitie-effecten op basis van vervangingsratio

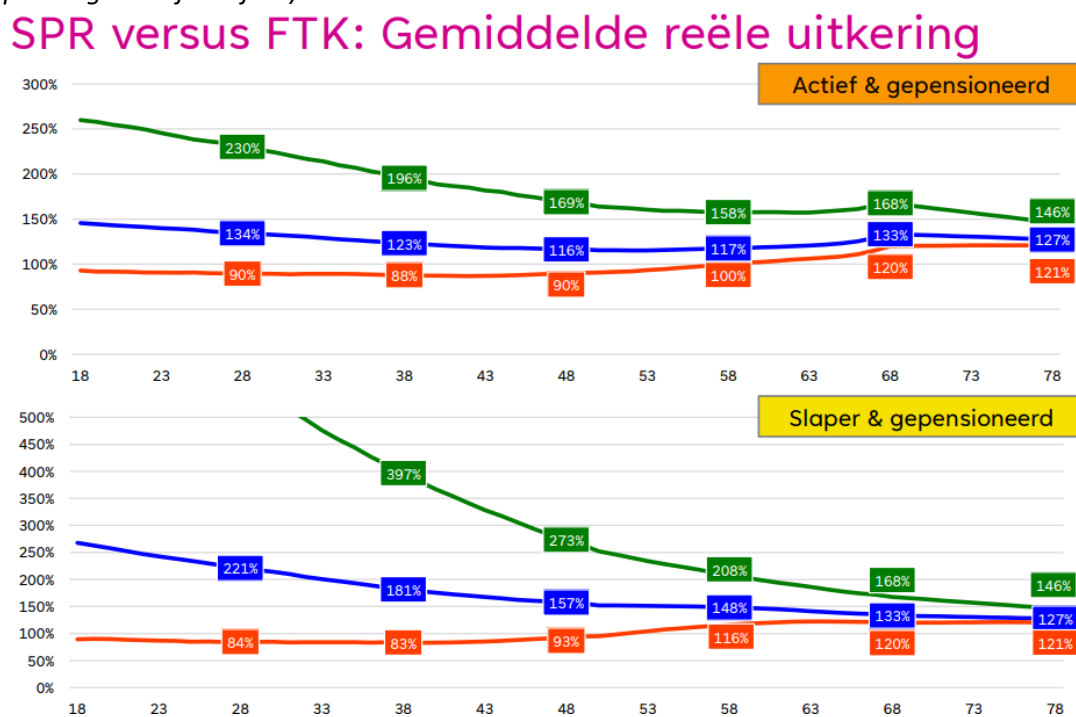
De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend voor verschillende leeftijdscohorten in verschillende scenario's. Daarbij is gekeken naar de verwachte pensioenuitkeringen in zogenoemd 'slecht weer' (5% percentiel), de 'mediaan' en 'goed weer' (95% percentiel). Er wordt gekeken naar de gemiddelde deelnemer per leeftijdscohort van één geboortjaar. De verwachte pensioenuitkering is gedefinieerd als de gemiddelde reële uitkering over de hele uitkeringsfase, dus gecorrigeerd met inflatie.

Sociale partners zijn van mening dat voor de beoordeling van de transitie-effecten en de evenwichtigheid hiervan de verwachte pensioenuitkering het meest passende uitgangspunt is. Deze maatstaf geeft voor sociale partners het meeste inzicht boven het netto-profijt.

#### Basisscenario

Als vertrekpunt voor de berekeningen is gekeken naar de situatie waarin géén compensatie gegeven wordt voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en de wettelijke default van een spreidingstermijn van 10 jaar hebben aangehouden.

Figuur 3: Transitie-effecten basisvariant dekkingsgraad 150% (zonder compensatie, spreidingstermijn 10 jaar)



Deze figuur toont de vergelijking in het goedweer scenario, mediaan en slechtweer scenario per leeftijdscohort van de verhouding tussen de nieuwe regeling (SPR incl. invaren) versus de huidige regeling. Uit deze berekening kan worden geconcludeerd dat in het mediaan en het goedweer scenario voor alle leeftijdscohorten het transitie-effect ruim hoger is dan 100%. Dat komt door de hoge invaardeckingsgraad van 150%.

Vooral in het goedweer scenario gaan de jongere cohorten er flink op vooruit. De oorzaak hiervan is dat in het huidige stelsel in het goedweer scenario met langdurig positieve rendementen veel buffervorming plaatsvindt. Deze buffer wordt in het huidige stelsel niet direct uitgedeeld aan deelnemers. In de SPR vindt deze buffervorming in deze mate niet meer plaats. In geval van positieve rendementen worden deze direct aan de deelnemers uitgekeerd.

In het mediaan scenario is het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek goed zichtbaar. Bepaalde groepen hebben hierdoor minder profijt van het nieuwe stelsel. Bij de jongste deelnemers zie je dit nadeel niet. Ze hebben beperkt last van de afschaffing van de doorsneesystematiek maar eveneens voordeel van het nieuwe stelsel. Zij krijgen namelijk vanaf het begin een hogere pensioenpremie in hun spaarkapitaal waardoor dit hogere kapitaal eerder kan renderen.

In het slechtweer scenario zijn de uitkomsten tot een leeftijd van ongeveer 58 jaar negatief (kleiner dan 100%). Dit komt door de afschaffing van de doorsneesystematiek én het hogere risico in het nieuwe stelsel. In het slechtweer scenario wordt risico nemen niet beloond. Doordat er eerder meer geld (premie) in de individuele spaarkapitalen komt en jongeren meer beleggingsrisico lopen, leidt dit in het slechtweer scenario met negatieve rendementen tot een lager pensioen. Oudere (gepensioneerde) deelnemers gaan er ook in het slechtweer scenario direct op vooruit als gevolg van het verdelen van de dekkingsgraad. Gezien hun kortere horizon en het lagere beleggingsrisico voor ouderen heeft de transitie minder impact op de oude deelnemers. Daarnaast krijgen gepensioneerden direct bescherming door de solidariteitsreserve die bij aanvang al gevuld wordt.

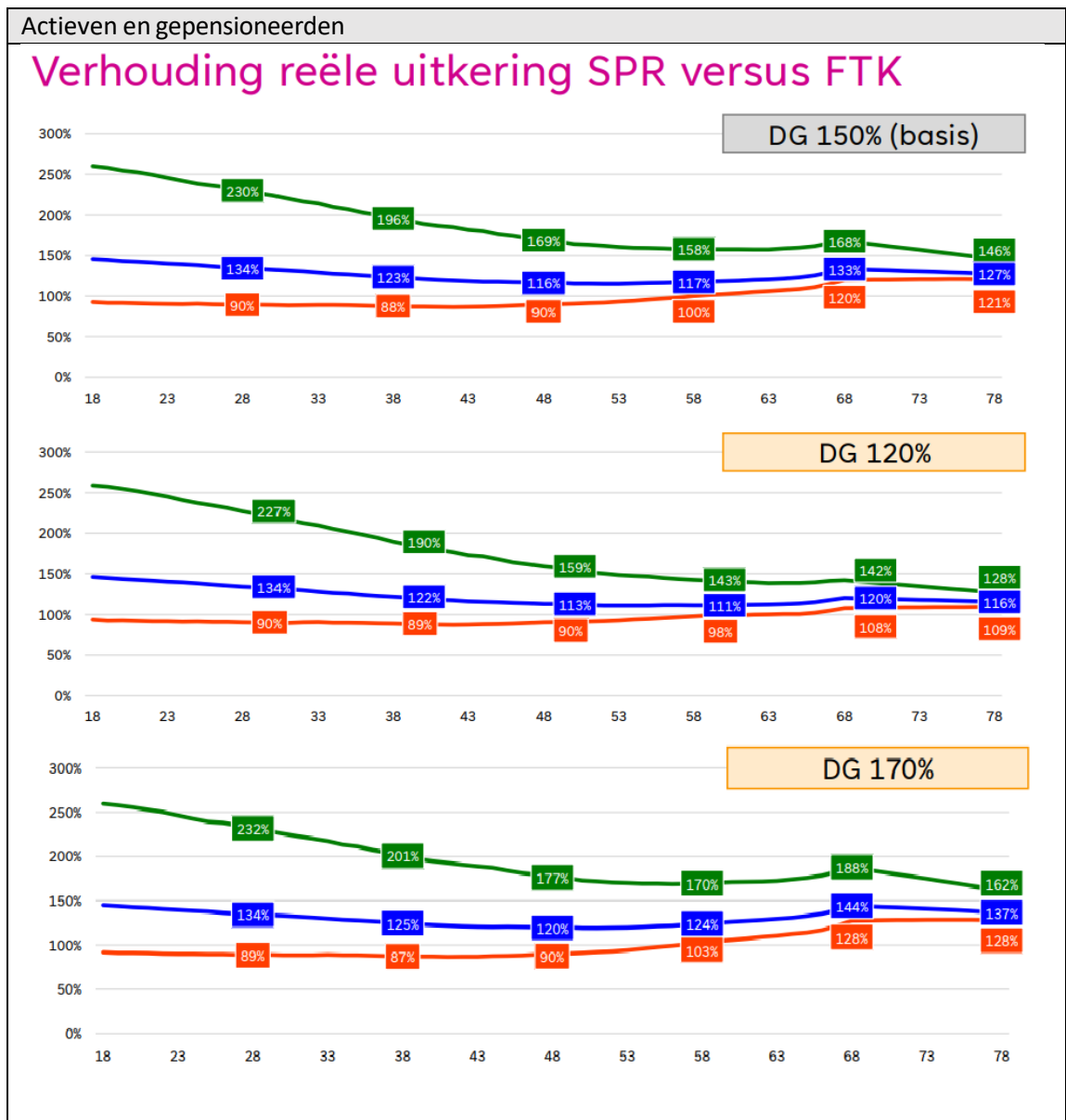
De transitie effecten bij slapers zijn in verhouding tot actieve deelnemers groter. Dit is te verklaren doordat gerekend is met een startdekkingsgraad van 150%. De slapers krijgen bij deze dekkingsgraad direct een flinke verhoging van hun spaarkapitaal. Daardoor groeit het kapitaal bij invaren naar verhouding sterk. In goedweer scenario's pakt dit goed uit. Er wordt geprofiteerd van rendement over een hoger pensioenkapitaal. Dit wordt niet uitgemiddeld zoals bij de actieve deelnemers door de toekomstige premie-inleg. Daarnaast is er gerekend met de P-set van DNB waarin ook zeer positieve scenario's zitten. In het FTK loopt dan de dekkingsgraad enorm op maar daar wordt dan niet van geprofiteerd omdat er maximaal prijsinflatie wordt uitgekeerd. In het nieuwe SPR komt het volledige rendement bij de deelnemer.

De keerzijde is dat het risico nemen in slechtweer scenario's niet beloond wordt en er dan zonder toevoeging van de toekomstige premie (wat een dempend effect op het kapitaal heeft) juist een negatievere uitkomst dan bij de actieven ontstaat. In het huidige stelsel

profiteren slapers van de buffer en het feit dat deze onder meer door de premie-inleg van de actieven wordt opgebouwd. In de SPR hebben slapers hier geen profijt meer van.

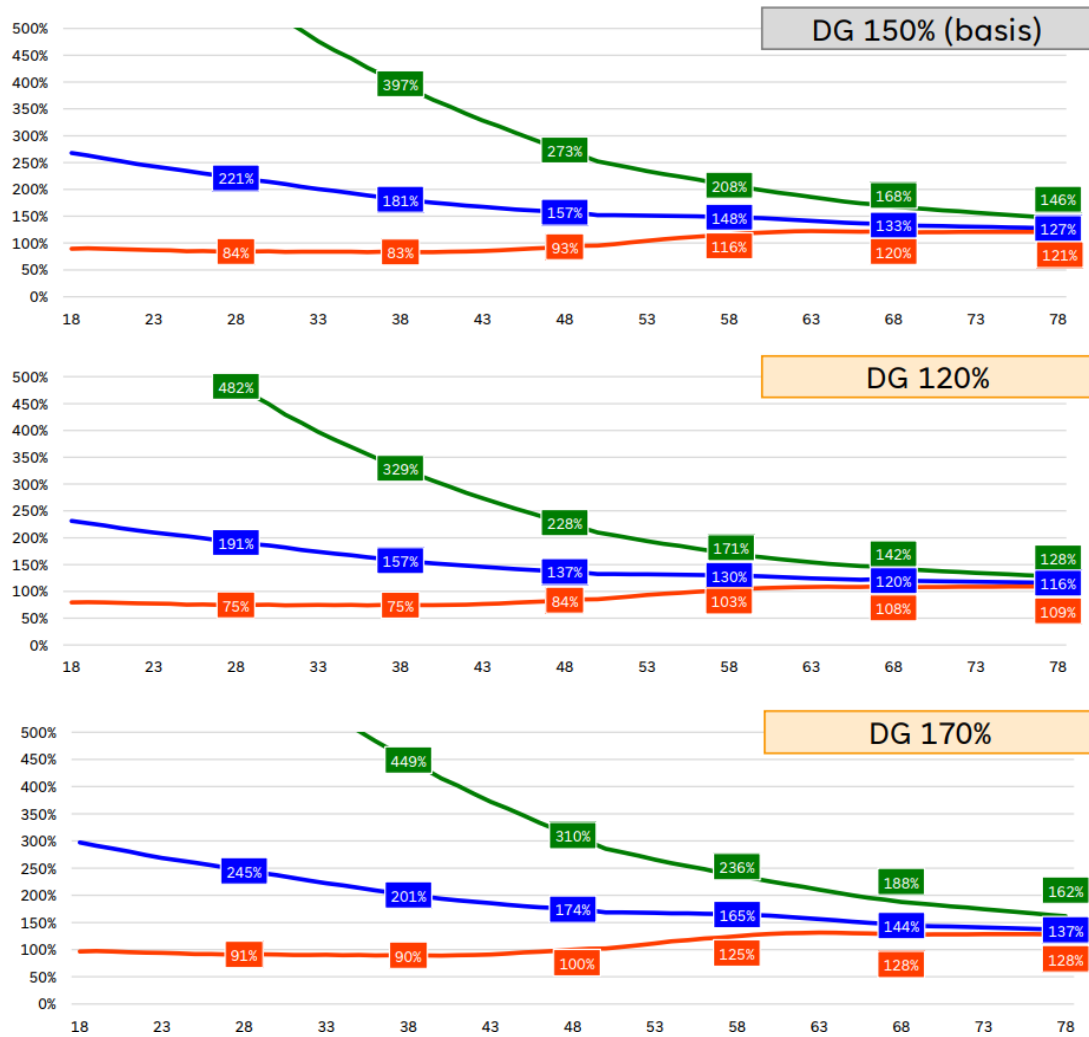
Vanuit het basisscenario is gekeken naar varianten met een lagere en hogere startdekkingsgraad.

*Figuur 4: Transitie-effecten basisvariant 150% dekkingsgraad, 120% en 170% dekkingsgraad (zonder compensatie, spreidingstermijn 10 jaar)*





## Verhouding reële uitkering SPR versus FTK



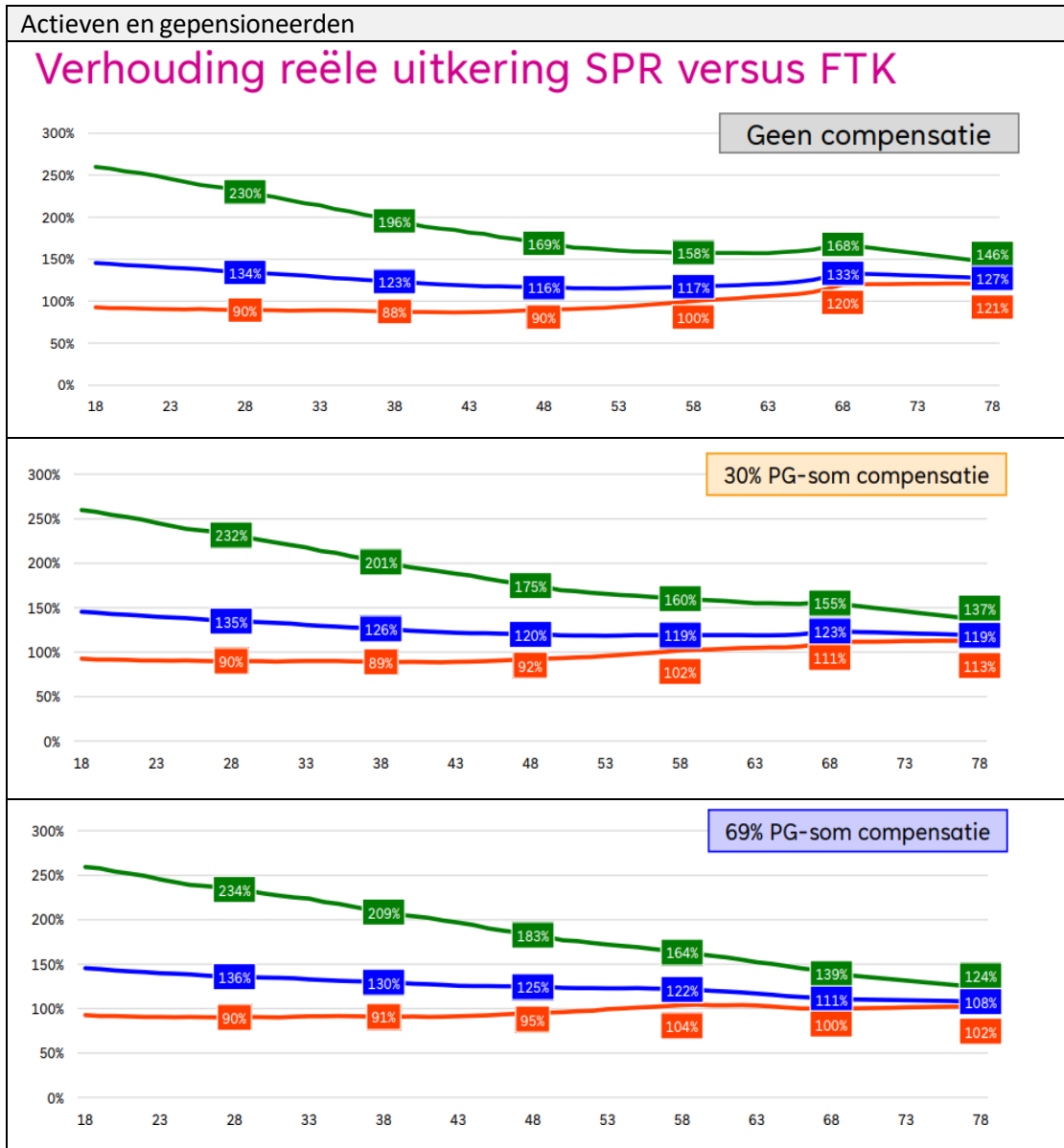
Bij een lagere startdekkingsgraad zijn de effecten voor de oudere (gepensioneerde) deelnemers het grootst. Er wordt immers een lagere buffer uitgedeeld bij het invaren. Voor jongere deelnemers is het effect veel minder groot. Zij hebben op moment van invaren nog maar een beperkt pensioenkapitaal en profiteren dus minder van een hoge invaardekkingsgraad. Hun resultaat wordt vooral bepaald door de premie-inleg in het nieuwe stelsel en het feit dat hier rendement op gemaakt wordt. Ook hier geldt dat in goede tijden dit beloofd wordt en in slechte tijden juist niet.

### Compensatie

In de bovenstaande grafieken is een dip te zien in de pensioenopbouw van de actieven met name in de groep tussen de 38 en 60 jaar. Dit komt door de afschaffing van de doorsneesystematiek. In het mediaan scenario komt deze leeftijdsgroep er slechter uit dan oudere (gepensioneerde) deelnemers. De eenmalige verhoging van hun pensioenkapitaal zorgt in het mediane scenario nog wel voor een positief effect, maar minder dan bij de hele jonge deelnemers (die dus ook profiteren van de afschaffing van de doorsneesystematiek)

en de oudere (gepensioneerde) deelnemers. In onderstaande figuur is gekeken naar de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek bij verschillende percentages compensatielast.

*Figuur 5: Transitie-effecten basisvariant 150%, verschillende compensatie en spreidingstermijn 10 jaar*



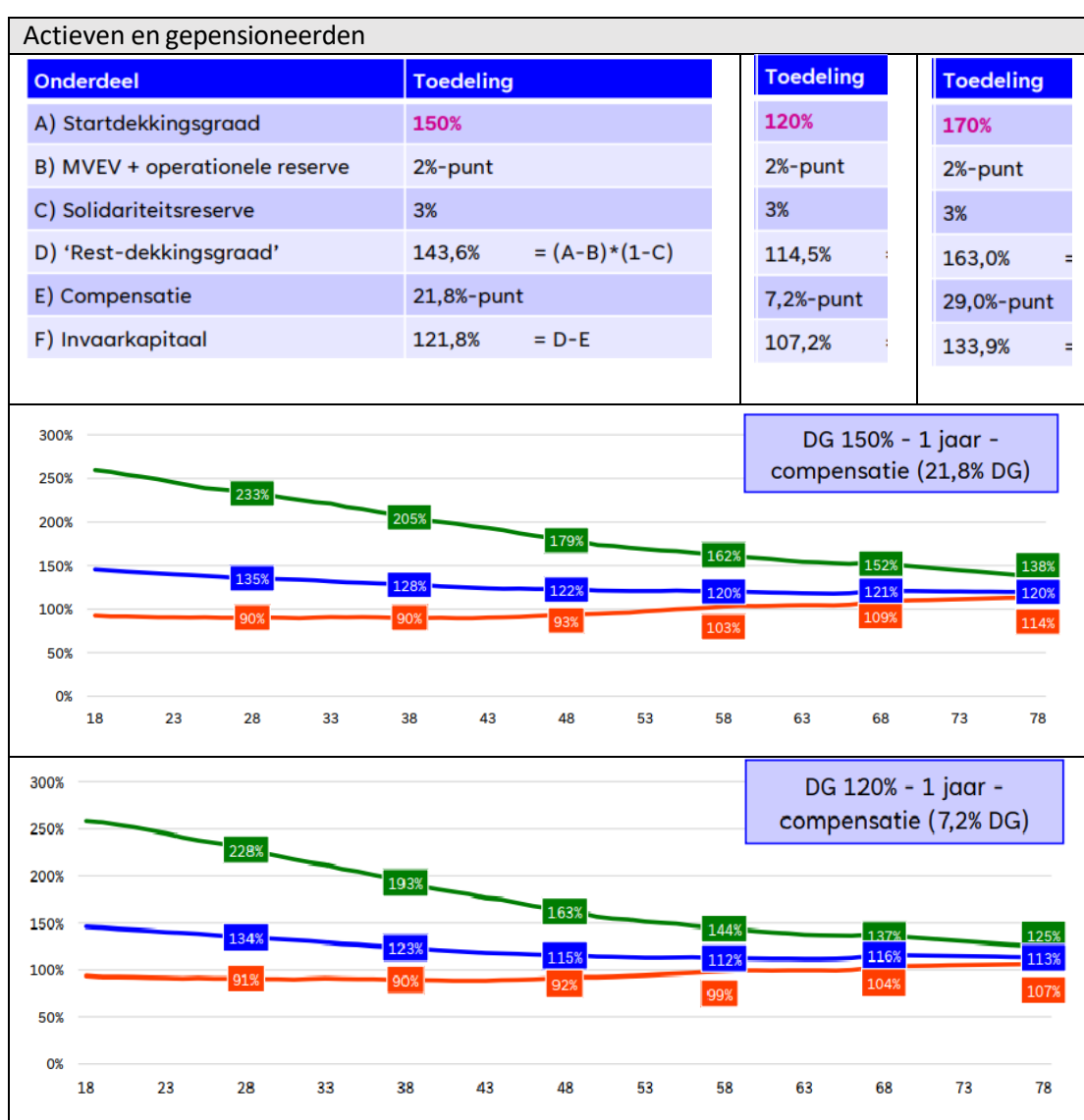
De compensatie wordt toegekend aan de leeftijdsgroepen die nadeel ondervinden door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Voor actieven neemt de verwachte uitkering derhalve toe. Omdat de compensatie uit het fondsvermogen wordt gefinancierd, blijft er hierdoor minder vermogen over om uit te delen. Voor gepensioneerden en slapers neemt de verwachte uitkering daarom af ten opzichte van wanneer geen compensatie is toegekend. Uitgaande van de mediaan is er bij 30% van de pensioengrondslag als compensatielast (circa 13%-punt dekingsgraad) nog steeds een groep oudere actieven die nadeel ondervindt terwijl bij de 69% (circa 29%-punt dekingsgraad) de mediane lijn afloopt. Een aflopende lijn

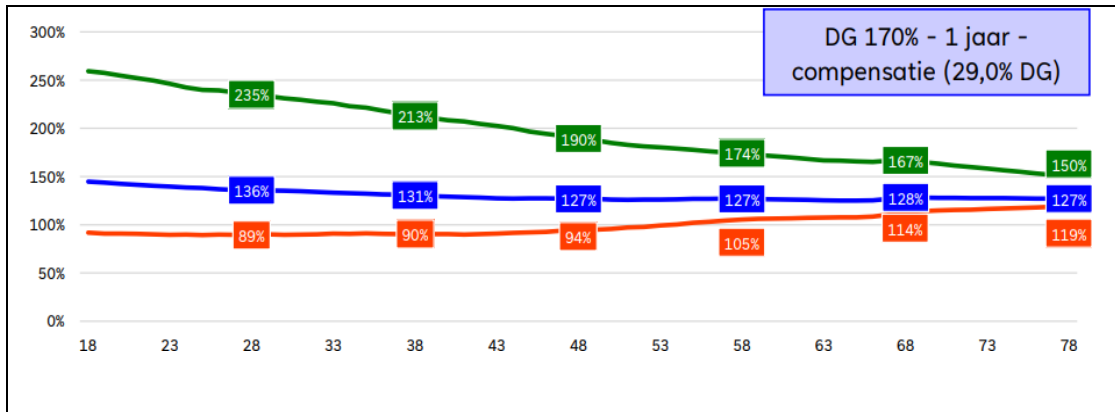
hoeft niet per se negatief te zijn en zou als evenwichtig kunnen worden uitgelegd omdat in de slechtweers scenario's nog steeds gepensioneerden er niet op achteruit gaan terwijl jongere actieven wel risico lopen minder dan 100% te krijgen.

### Compensatie én spreidingstermijn

Vanuit bovenstaande ontstond bij sociale partners de behoefte om te kijken of er een variant denkbaar is waarop er meer gekeken wordt door de compensatielast afhankelijk te maken van de dekkinggraad en tegelijk de 10-jaars spreidingstermijn te laten vervallen om oudere (gepensioneerde) deelnemers meer direct profijt te laten hebben van de hoge invaardekkinggraad.

*Figuur 6: Transitie-effecten basisvariant 150%, 120% en 170% dekkinggraad, compensatie afhankelijk van de dekkinggraad (50% van de restdekkinggraad) en spreidingstermijn van 1 jaar*

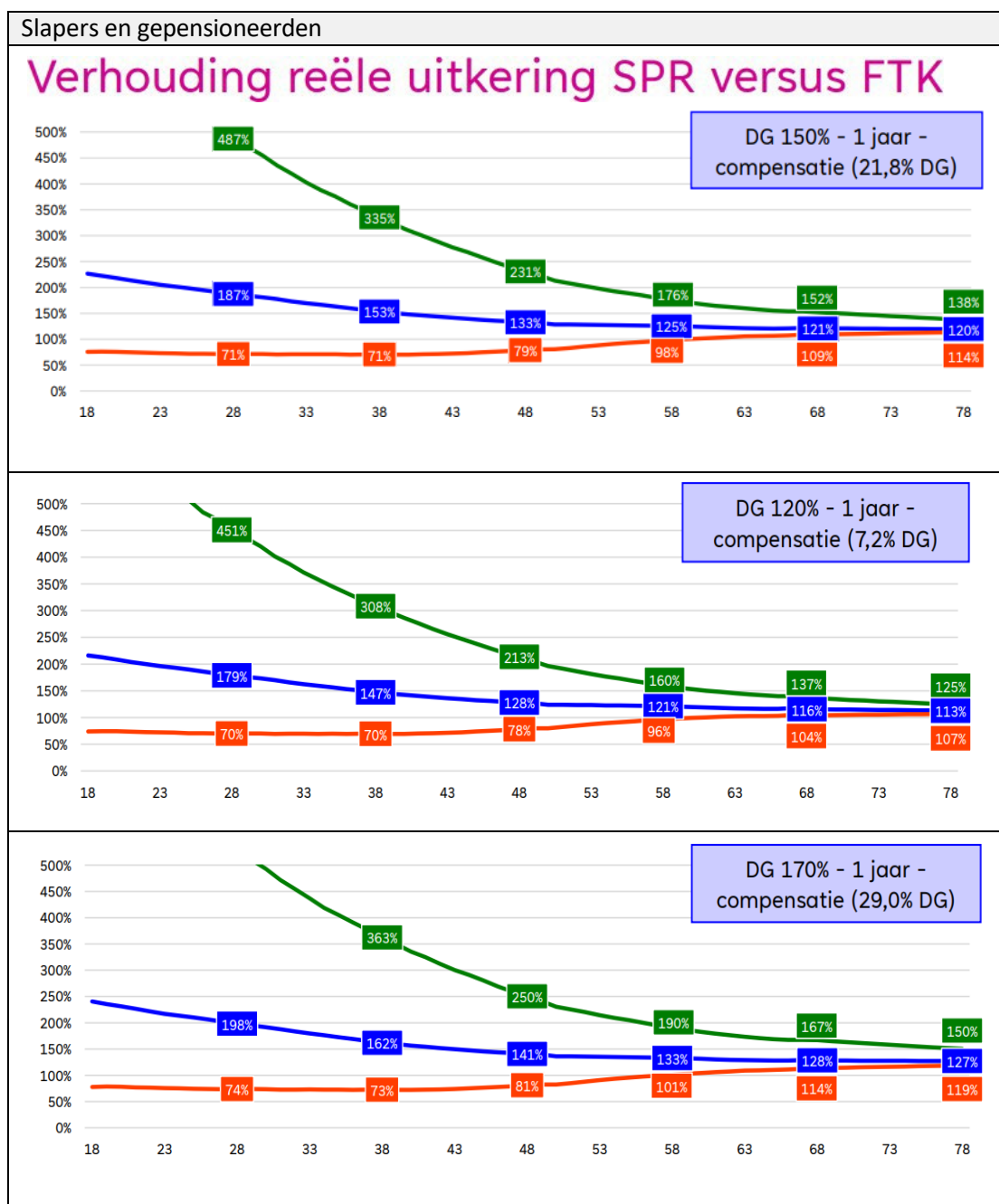




In deze berekeningen is te zien dat er een evenwichtiger beeld ontstaat. De uitkomsten voor actieven en gepensioneerden liggen meer met elkaar in lijn. Er gaat een aanzienlijk deel van de dekkingsgraad naar de compensatie maar omdat dit nooit meer is dan de helft van de zgn. rest-dekkingsgraad blijft hetzelfde percentage ook over voor het verhogen van de pensioenkapitalen op transitiedatum. De jongere actieven hebben nog steeds het meeste voordeel van de transitie. Dit komt echter niet door de verdeling van de dekkingsgraad. Vanwege hun beperkte kapitaal hebben ze juist maar beperkt voordeel van de initiële verhoging en ook de compensatie is bij hen beperkt. Hun profijt zit vooral in de vormgeving van het nieuwe stelsel waarin ze direct meer premie in hun pensioenkapitaal krijgen (als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek) en de lagere buffers die hoeven te worden aangehouden. Deze deelnemers lopen echter ook het grootste risico bij tegenvallend rendement.

Uiteraard is ook gekeken hoe deze methodiek uitwerkt bij de slapers.

Figuur 7: Transitie-effecten dekingsgraad 150%, 120% en 170% compensatie afhankelijk van de dekingsgraad (50% van de restdekingsgraad) en spreidingstermijn van 1 jaar



De uitkomsten van deze variant bij de slapers zijn lager dan de variant zonder compensatie. Dat is logisch omdat een deel van de dekingsgraad wordt gebruikt voor de compensatielast (die ten goed van de actieven komt). Hiermee is er bij invaren minder kapitaal voor slapers beschikbaar. Het verkorten van de spreidingstermijn van 10 naar 1 jaar levert geen zichtbaar verschil in uitkomsten op voor slapers. Het totaalbeeld wordt hierdoor wel evenwichtiger ten opzichte van actieven en gepensioneerden. Nog steeds profiteren de slapers van het nieuwe stelsel in de mediaan en in goede tijden doordat ze het volledige rendement krijgen (en niet beperkt tot een indexatie op basis van de prijsinflatie), maar iets minder dan zonder

compensatie. In het slechtwee scenario zakken ze verder weg doordat ze geen dempend effect meer hebben van de hoge buffer in het FTK.

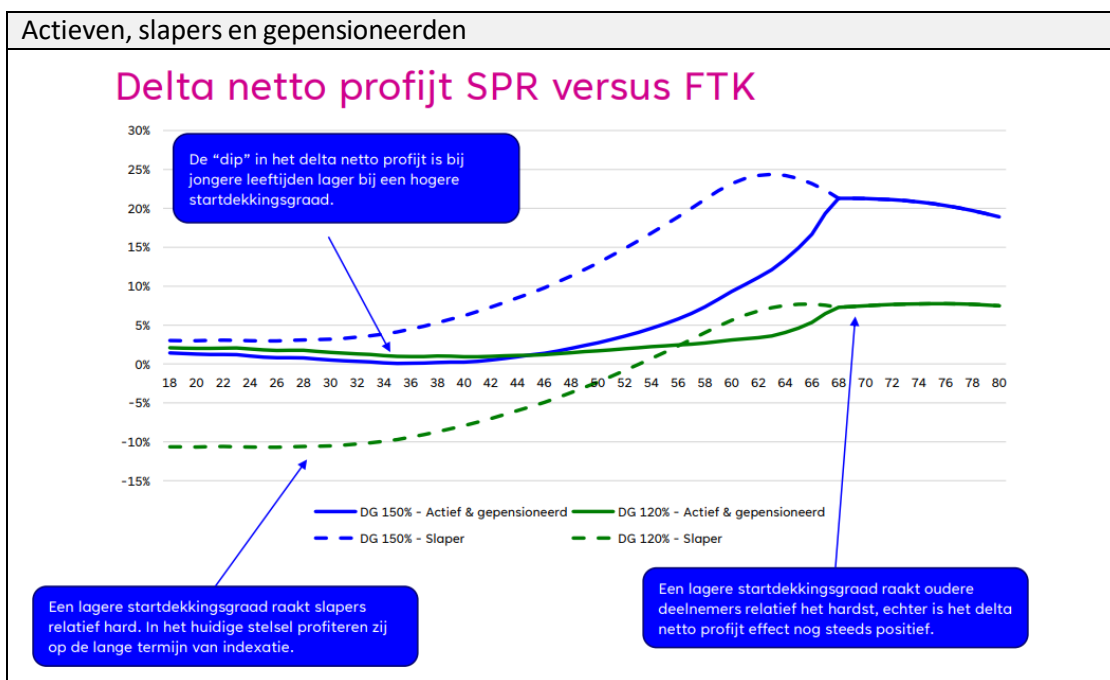
#### 8.4. Berekeningen transitie-effecten op basis van netto profijt

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken.

Door het netto profijt van de huidige pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, wordt de eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk gemaakt. Het netto profijt is een wettelijk verplicht onderdeel en moet worden gebruikt bij de besluitvorming voor een evenwichtige transitie. Belangrijk verschil met de vervangingsratio-berekeningen is dat de netto profijt berekeningen uitgaan van de risicovrije scenario'set van DNB (de zgn. Q-set). Risico nemen wordt dus in deze berekeningen niet 'beloond'.

De berekeningen gaan uit van het "delta netto profijt". Dat wil zeggen de vergelijking van het netto profijt in het nieuwe stelsel en het oude stelsel. Allereerst is het netto profijt in het basisscenario berekend en in de situatie met een lagere en hogere startdekkingsgraad.

*Figuur 8: variant 150% en 120% startdekkingsgraad, geen compensatie en 10 jaar spreidingsperiode*



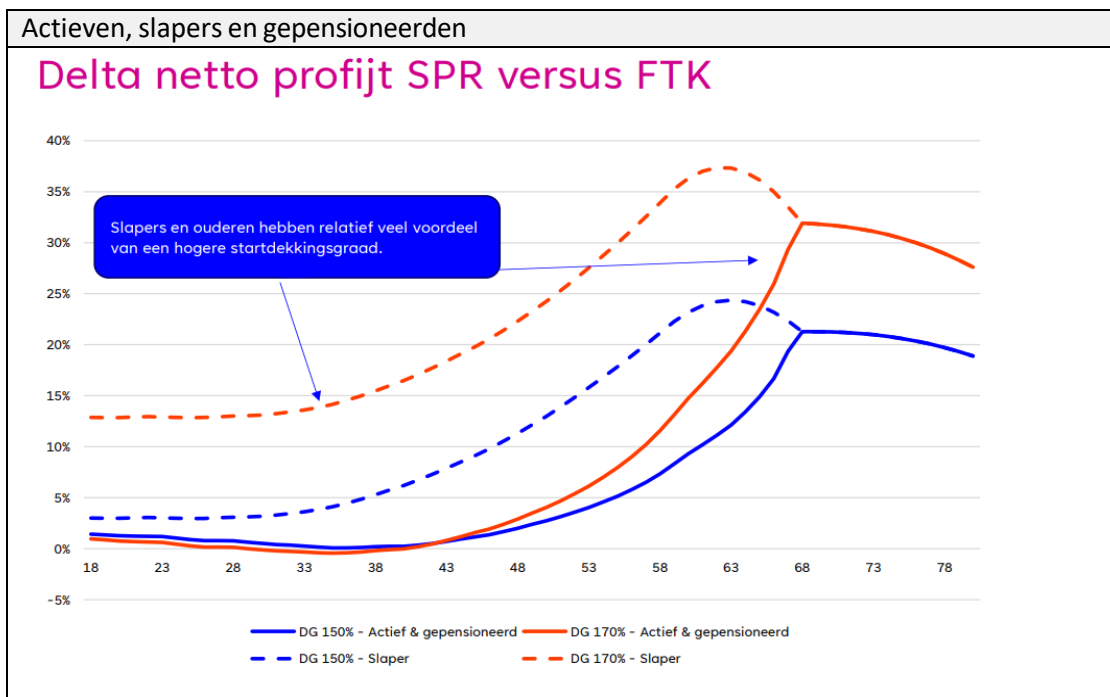
De blauwe lijn toont het delta netto profijt effect in de basisvariant bij een startdekkingsgraad van 150%. Door deze hoge startdekkingsgraad hebben alle leeftijdscohorten een positief delta netto profijt. Wel loopt het delta netto profijt op met de leeftijd, bij oudere deelnemers en gepensioneerden is het hoger dan bij jongere deelnemers. Het delta netto profijt van slapers is hoger dan van actieven. De oorzaak hiervan is dat zij

(relatief) meer profiteren van het uitdelen van de hoge dekkinggraad omdat zij geen demping hebben door toekomstige premie-inleg. Immers netto profijt wordt berekend op de Q-set waarbij risico nemen niet beloond wordt. Vanaf ongeveer 60 jaar oud krijgt een deelnemer door de spreidingsperiode van 10 jaar minder mee van de dekkinggraad en is er dus ook minder profijt van de overgang naar het nieuwe stelsel, vandaar dat de delta netto profijt dan weer daalt.

Een lagere startdekkinggraad (groene lijn) heeft voornamelijk voor slapers en oudere (actieve) deelnemers een negatieve impact op het delta netto profijt effect. Voor de jongste actieven heeft de dekkinggraad relatief minder impact op het delta netto profijt effect door de nog beperkte opbouw. In het nieuwe stelsel vormt het invaarkapitaal voor jonge deelnemers een relatief klein deel van het kapitaal bij pensioneren. In het huidige stelsel bereiken de jongere actieven bij een hogere dekkinggraad een hogere uitkering door meer toeslagverlening. In het nieuwe stelsel vormt het invaarkapitaal voor jonge deelnemers een relatief klein deel van het kapitaal bij pensioneren. Het delta netto profijt is hierdoor lager bij een hogere startdekkinggraad.

Bij een lagere dekkinggraad profiteren slapers minder op het moment van invaren. In het huidige stelsel hebben zij op de lange termijn wel profijt van een stijgende dekkinggraad.

*Figuur 9: variant 150% en 170% startdekkinggraad, geen compensatie en 10 jaar spreidingsperiode*

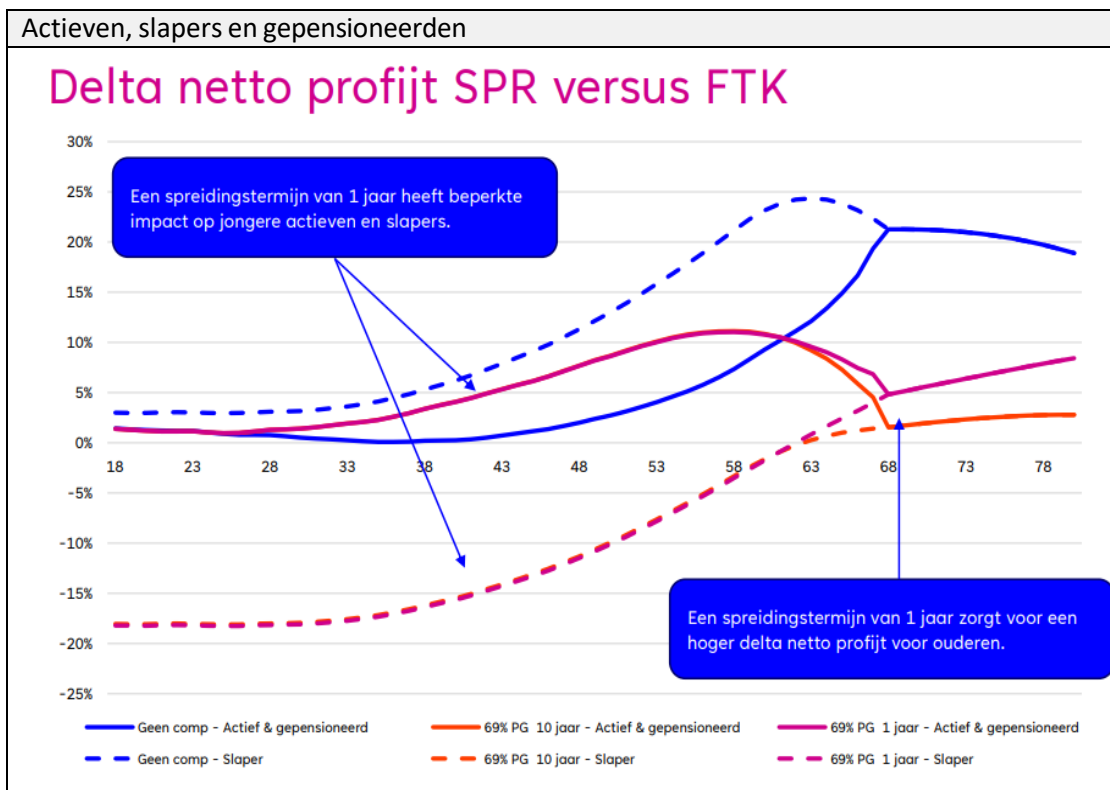


Een hogere startdekkinggraad heeft voornamelijk voor slapers en oudere (actieve) deelnemers een positieve impact op het delta netto profijt effect. Voor de actieve deelnemers heeft de dekkinggraad geen of beperkt impact op het delta netto profijt effect door de nog beperkte opbouw. Zoals hierboven al beschreven is het FTK dan voor jongeren onder de ca. 40 jaar beter door meer toeslagverlening.

### Compensatie

Het lagere delta netto profijt effect bij jongeren wordt omhooggetrokken door compensatie te geven voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Het delta netto profijt voor slapers en gepensioneerden wordt dan juist lager doordat de compensatie uit fondsvermogen wordt gefinancierd, waardoor minder vermogen kan worden uitgedeeld bij invaren. Dit effect kan voor de gepensioneerden weer voor een deel opgeheven worden door een kortere spreidingstermijn.

*Figuur 10: variant 150% startdekkingsgraad, geen compensatie en 69% PG compensatie, 10 jaar en 1 jaar spreidingsperiode*

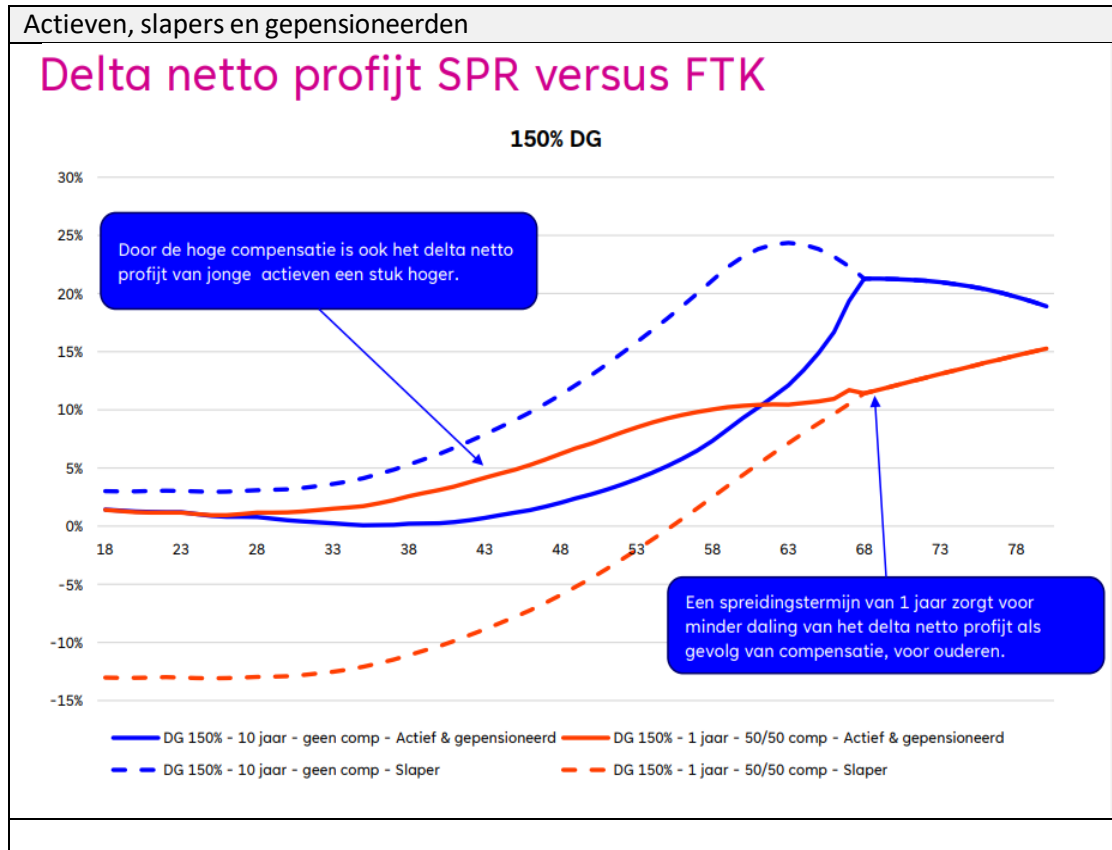


Duidelijk is dat door de compensatie het netto profijt tussen actieven en gepensioneerden evenwichtiger wordt (vlakke lijn) zeker als de spreidingsperiode wordt ingekort. Tegelijk zakt het netto profijt bij slapers verder weg.

Uiteraard is ook de variant uitgerekend waarbij de compensatie gesteld wordt op 50% van de rest-dekkingsgraad (tot maximaal 69% van de PG).

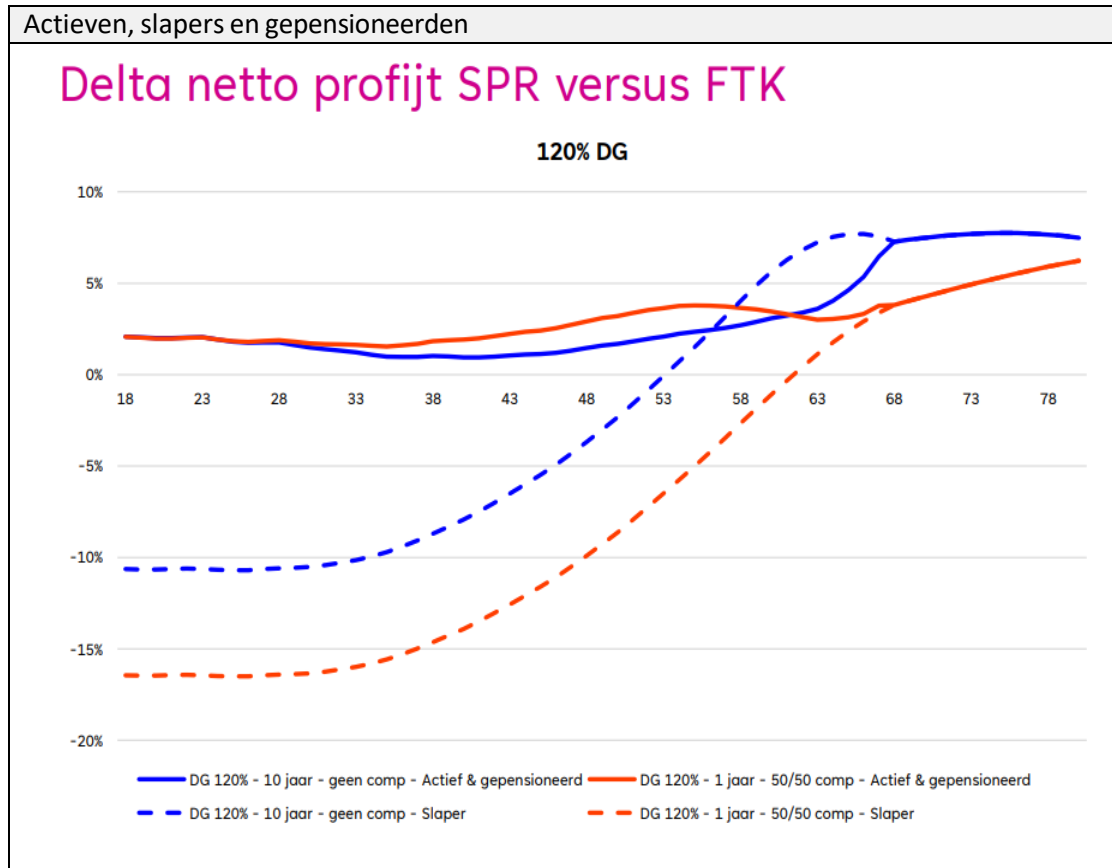


Figuur 11: variant 150% startdekkingsgraad, geen compensatie en 10-jaars spreiding en variant 50% compensatie van de rest-dekkingsgraad en 1 jaar spreidingsperiode



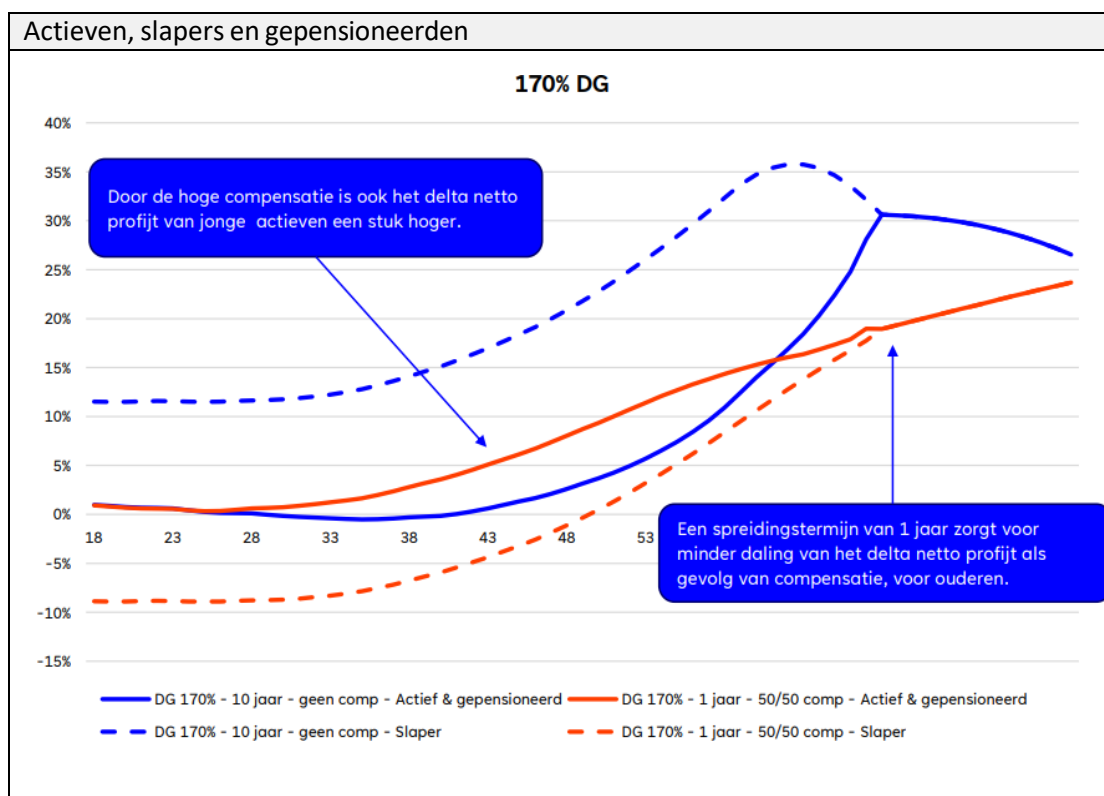
Bij een dekkingsgraad van 150% wordt in de fifty/fifty-variant 21,8%-punt gebruikt voor compensatie. Door deze compensatie is het delta netto profijt van actieven een stuk hoger. Het delta netto profijt voor slapers en ouderen wordt juist lager wanneer deze compensatie wordt verleend. Dit komt doordat de compensatie uit fondsvermogen wordt gefinancierd, waardoor minder vermogen kan worden uitgedeeld bij invaren. Het effect van de een jaarsspreiding is duidelijk zichtbaar. De compensatie heeft hierdoor minder impact op het delta netto profijt van de ouderen.

Figuur 12: variant 120% startdekkingsgraad, geen compensatie en 10-jaars spreiding en variant 50% compensatie van de rest-dekkingsgraad en 1 jaar spreidingsperiode



Bij een dekkingsgraad van 120% wordt 7,2%-punt dekkingsgraad gebruikt voor compensatie. Door de lagere startdekkingsgraad wordt het netto profijt voor actieven en gepensioneerden behoorlijk naar elkaar gebracht. De slapers hebben door de lagere startdekkingsgraad wel een negatiever netto profijt.

Figuur 13: variant 170% startdekkingsgraad, geen compensatie en 10-jaars spreiding en variant 50% compensatie van de rest-dekkingsgraad en 1 jaar spreidingsperiode



Bij een dekkingsgraad van 170% wordt de maximale 29%-punt (69% pensioengrondslag) gebruikt voor compensatie. Door de compensatie is het delta netto profijt van actieven hoger en het delta netto profijt voor slapers en ouderen lager. Door de hoge startdekkingsgraad wordt de lijn wel weer wat steiler en neemt het delta netto profijt toe met de leeftijd. Dit komt onder meer doordat de compensatie is begrensd op maximaal 29%-punt dekkingsgraad. In deze situatie gaat dus meer dan de helft van de restdekkingsgraad naar de verhoging van de kapitalen. Voor de slapers onder de 48 jaar is ondanks de hoge dekkingsgraad sprake van een negatief netto profijt. Omdat veel slapers actieve deelnemer zijn in een ander fonds en daar compensatie ontvangen is voor sociale partners een belangrijk argument om de negatieve delta netto profijt bij deze groep te accepteren. Daarnaast is het zo dat de mediane vervangingsratio en het goedweerscenario voor slapers hoger liggen dan voor actieven. Voor slapers is het daarbij een gegeven dat ze in het nieuwe stelsel niet meer kunnen profiteren van de premie die actieven inleggen omdat de premie in het persoonlijke pensioenvermogen van de actieve deelnemer gaat.

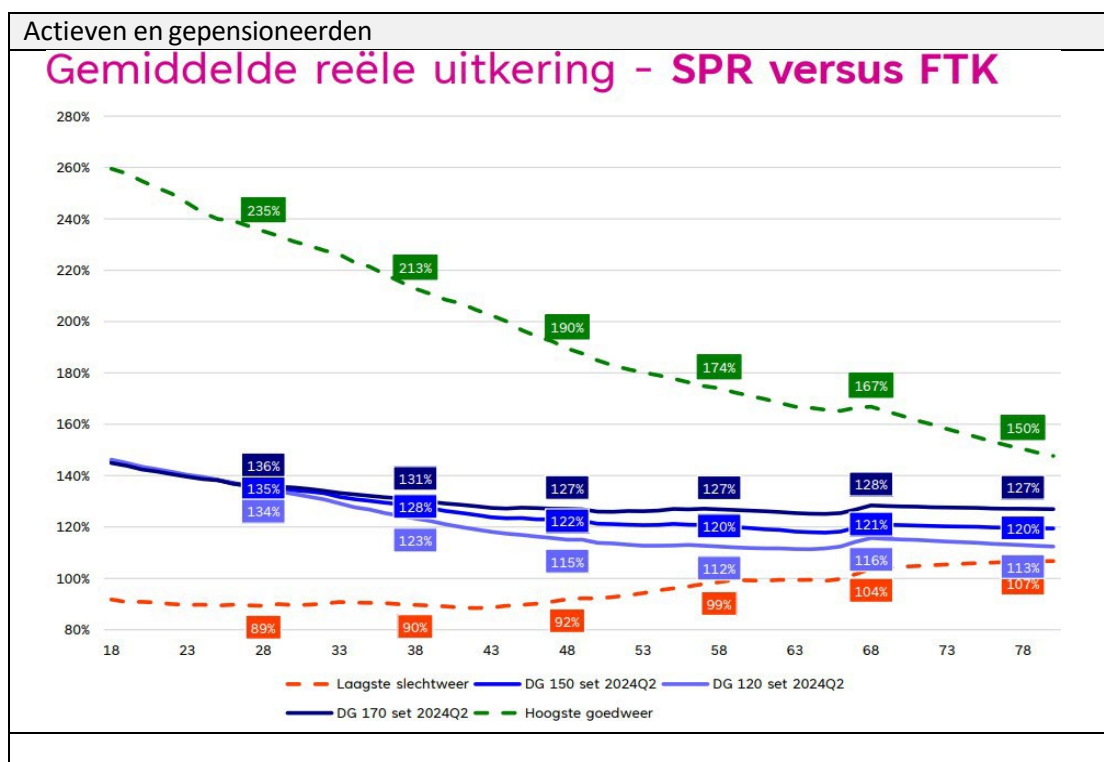
### 8.5. Bandbreedtes

Aangezien tussen moment van transitieplan en beoogde daadwerkelijke transitie nog twee jaar zit vinden sociale partners het belangrijk om ook te kijken naar andere scenario's en vast te stellen of ook dan de transitiedoelstellingen voldoende worden behaald. Daarin past ook dat bandbreedtes worden bepaald. Indien de actuele situatie buiten deze bandbreedtes valt of dreigt te gaan vallen, zal het pensioenfonds in overleg met ons treden en wordt indien noodzakelijk het transitieplan aangepast.

Om deze reden is afgesproken dat de gekozen voorrangregels gelden voor dekkinggraden tussen 120% en 170% op transitiedatum. Tussen deze bandbreedtes van de dekkinggraad zijn sociale partners van mening dat de doelstellingen in voldoende mate behaald worden en de transitie volgens deze regels kan plaatsvinden (met inachtneming van de hierna vermelde bandbreedtes). Indien de dekkinggraad daaronder of -boven komt dan willen sociale partners eerst in overleg treden met elkaar en met het pensioenfonds om te kijken of er eventueel aanpassingen nodig zijn. Uiteraard zal de dekkinggraad de komende periode goed gemonitord worden.

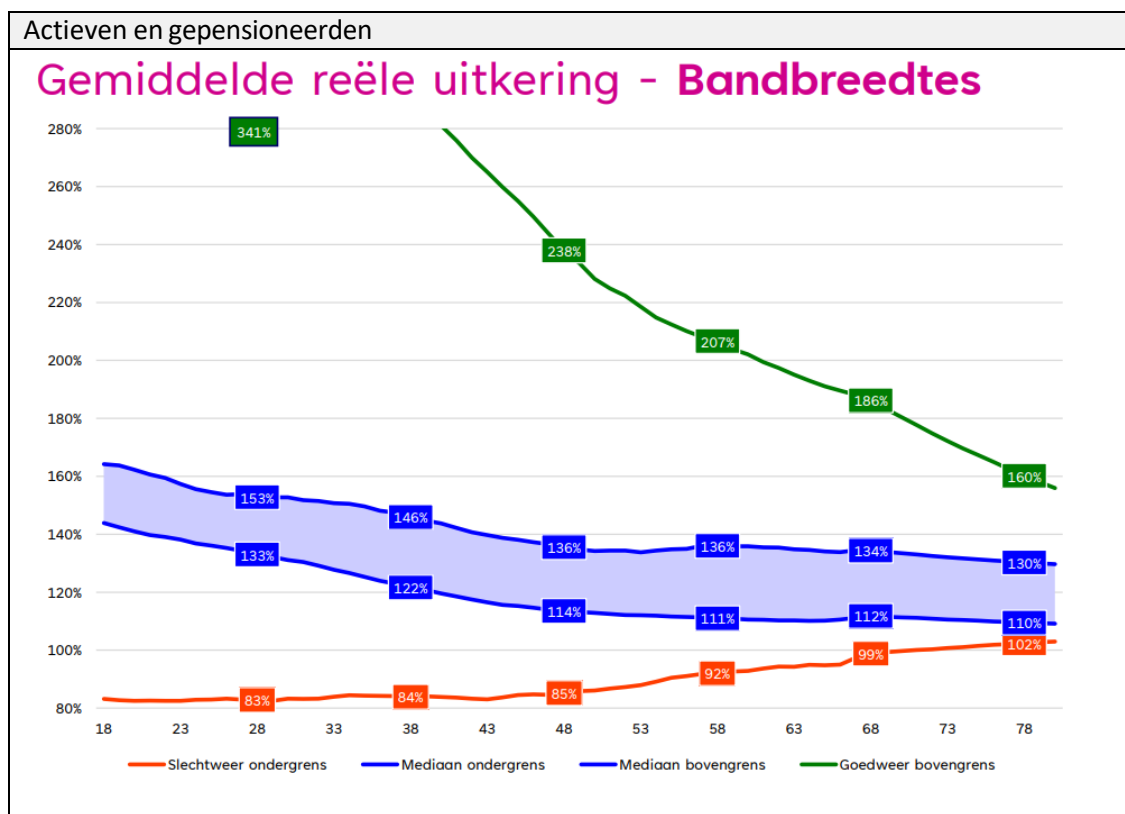
De voorgaande berekeningen in dit transitieplan zijn gemaakt op de DNB P&Q scenario'set van 2024Q2. Omdat deze sets elk kwartaal veranderen, hebben sociale partners aanvullende berekeningen laten maken. Een andere scenario'set kan de immers uitkomsten van de vervangingsratio's en delta netto profijt beïnvloeden.

*Figuur 14: Uitkomsten berekeningen op basis van invardekkingsgraden van 120%, 150% en 170% en op P-set 2024Q2*



De blauwe lijnen in deze set corresponderen met de blauwe lijnen uit figuur 6 uit hoofdstuk 8. De groene en rode lijn zijn de respectievelijk hoogste goedweeer en laagste slechtweeer scenario's. Deze berekeningen zijn vervolgens opnieuw gemaakt op alle P-sets van 2023 en 2024.

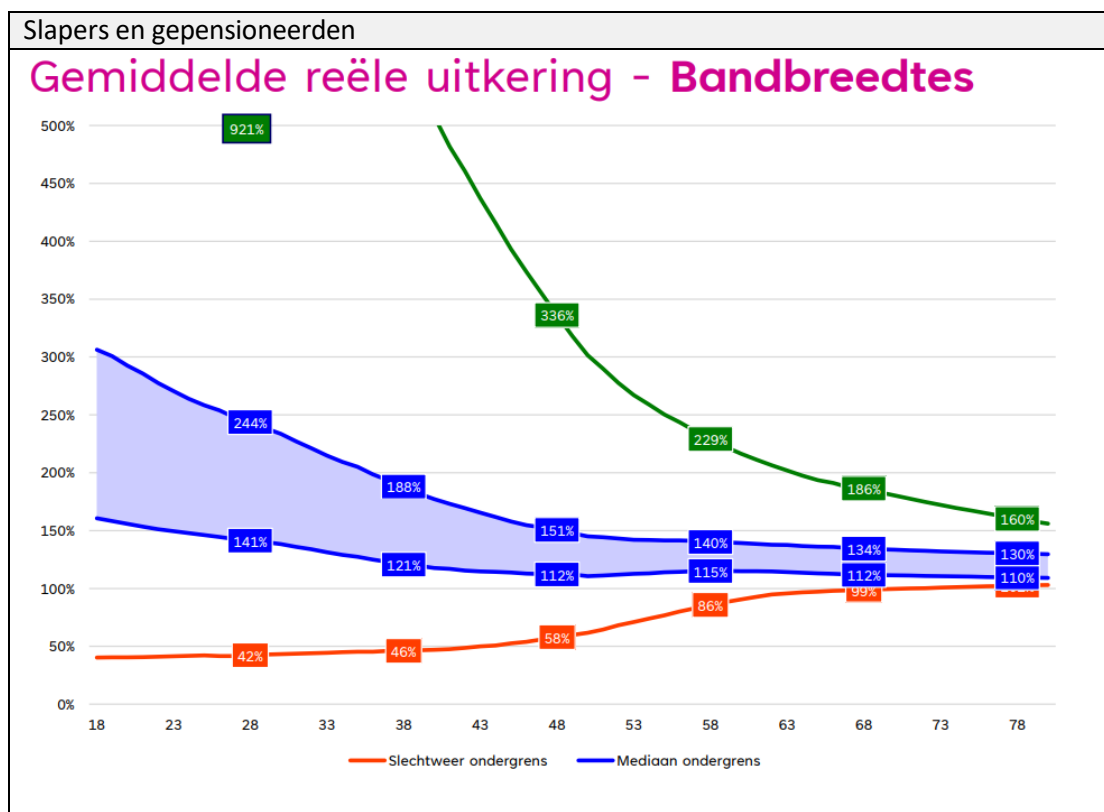
Figuur 15: Uitkomsten berekeningen op basis van invaardekkingsgraden van 120%, 150% en 170% en op P-set 2023Q1 tot en met 2024Q4



De vergelijking tussen figuur 14 en 15 laat zien dat de het gebruik van andere P-sets kan leiden tot een bredere waaier van uitkomsten. Binnen de mediaan is het streven om de lijnen vanaf 48 jaar zo vlak mogelijk te willen houden. Onder deze leeftijd is het effect vooral het gevolg van de overstap naar het nieuwe stelsel en minder het effect van het invaren en de voorrangregels. Binnen alle varianten is is ook gekeken naar de maximale afwijking voor leeftijdscohorten boven de 48 jaar in de mediane scenario's. Sociale partners zijn van mening dat de maximale afwijking 10%-punt mag zijn.

Hetzelfde is berekend voor de slapers.

Figuur 16: Uitkomsten berekeningen op basis van invaardekkingsgraden van 120%, 150% en 170% en op P-set 2023Q1 tot en met 2024Q4



Bij slapers is de waaier breder dan bij actieven en zijn de goedweer en slechtweer uitkomsten veel hoger respectievelijk lager. Binnen alle varianten is ook hier gekeken naar de maximale afwijking voor leeftijdscohorten boven de 48 jaar in de mediane scenario's. Sociale partners zijn van mening dat de maximale afwijking bij slapers 30%-punt mag zijn.

#### Overwegingen

Sociale partners streven ernaar dat de pensioenverwachting in het mediane scenario voor alle leeftijdscohorten toeneemt en de verschillen in de mediane scenario's beperkt zijn. Het eerste is met name een gevolg van de invaardekkingsgraad. Onder de 120% zullen sociale partners opnieuw overleggen. Wat betreft het tweede realiseren sociale partners zich dat in het huidige (FTK) stelsel bepaalde herverdeling plaatsvindt die onder de Wtp komt te vervallen. Dat betekent dat bepaalde voor- of nadelen straks niet meer bestaan en effect hebben op de resultaten in vervangingsratio en netto profijt. En dat bepaalde effecten horen bij het nieuwe stelsel waarin rendementen en risico's anders worden toebedeeld.

Zo wordt in het FTK vermogen via de hoge buffers doorgegeven van oudere aan jongere generaties. Tegelijk wordt door de huidige hoge premiedekkingsgraad (> 100%) vermogen van actieve deelnemers naar slapers en gepensioneerden overgedragen.

In de Wtp met afschaffing van de doorsneesystematiek wordt er meer premie voor jongere deelnemers belegd en wordt tegelijk het meeste risico gedragen. Bij jongere actieven deelnemers en slapers is zichtbaar dat de spreiding hoger is dan in het huidige stelsel. Dit effect is groter als de periode waarin het pensioenvermogen belegd wordt langer is. Jongere

slapers kunnen door een samenloop van verschillende effecten (geen profijt van buffers en hoge premiedekkingsgraad onder FTK maar wel gevoelig voor negatief rendement) langdurig worden getroffen, waardoor voor hen in een slecht weer scenario de grootste achteruitgang zichtbaar is.

Bij gepensioneerden zie je daarentegen zelfs in het slechtweer scenario geen achteruitgang. Ook bij hen speelt dat bepaalde voor- en nadelen het gevolg zijn van de overgang van FTK naar Wtp maar door de hoge invaardekkingsgraad en de lagere risico's blijft de achteruitgang binnen acceptabele grenzen. Deze groep heeft ook het minste handelingsperspectief en vandaar ook dat hiervoor een aparte doelstelling geldt (voorkomen van verlaging op of vlak na de transitie).

Voor de sociale partners is het mediane scenario het belangrijkste scenario om de evenwichtigheid te beoordelen. Op basis van de berekeningen op de verschillende P-sets zijn sociale partners van mening dat binnen de range van 120% tot en met 170% invaardekkingsgraad de verschillen te verklaren zijn en daarmee acceptabel zijn. Rekening houdende met de berekeningen en het feit dat de DNB-scenariosets ook in de komende periode uitslagen kunnen laten zien zijn in de tabel hieronder onder- en bovengrenzen aangegeven. Tevens is gekeken wat de impact is van een renteschok op moment van invaren. Analyses zijn gemaakt op een een renteschok van -1%, -2%, +1% en +2%. Bij de renteschok van -2% en +2% zien we dat het effect op de dekkingsgraad dusdanig is dat dan sowieso opnieuw overleg gevoerd gaat worden. Wel hebben we rekening gehouden met een renteschok van -1% en +1% bij het bepalen van de onderstaande grenzen. Als de afwijking voor bepaalde cohorten slechter uitvalt dan de aldus vastgestelde ondergrenzen, dan wordt aanvullend onderzoek gedaan naar de evenwichtigheid van de transitie. Hetzelfde geldt als de bovengrenzen worden overschreden.

Tabel 3: Bandbreedtes vervangingsratio

Actieven & gepensioneerden	Mediaan	Slechtweer	Goedweer
Tot 28 jaar	125%-160%	75%-100%	225%-500%
28-38 jaar	115%-150%	75%-100%	200%-450%
38-48 jaar	110%-145%	75%-100%	175%-400%
48-58 jaar	105%-140%	80%-100%	160%-300%
58-68 jaar	100%-140%	85%-110%	145%-250%
> 68 jaar	100%-135%	90%-120%	135%-200%
Slapers	Mediaan	Slechtweer	Goedweer
Tot 28 jaar	100%-550%	25%-100%	450%-1500%
28-38 jaar	100%-350%	30%-100%	325%-1500%
38-48 jaar	100%-300%	40%-110%	200%-1200%
48-58 jaar	105%-200%	50%-115%	170%-800%
58-68 jaar	105%-150%	75%-120%	140%-400%

Als toelichting op bovenstaande tabel hebben sociale partners besloten dat er een redelijke verhouding moet zijn tussen het slechtweer scenario en het goedweer scenario. Immers risico nemen kan slecht uitvallen maar moet daarom in goede scenario's ook worden

beloond met een hoger opwaarts potentieel. Gekozen is om in beginsel het verschil tussen de ondergrens in het slechtweerscenario en de ondergrens in het medianescenario voor het minimale goedweerscenario te verdubbelen boven de ondergrens van het medianescenario. De grenzen worden smaller bij de hogere leeftijden. Aangezien deelnemers met een ingegaan nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen binnen het “gepensioneerden-collectief” vallen, zijn sociale partners van mening dat hun reële uitkering in de mediaan niet lager mag liggen dan 5%-punt onder die van de gepensioneerden. De reële uitkering in de mediaan kan er wel boven komen te liggen aangezien de looptijd van hun pensioenuitkering (veel) langer kan zijn. Overigens is wel de verwachting dat in extreme situaties ook opnieuw naar de regeling en premie gekeken gaat worden. Immers de wetgever heeft zelf ook aangegeven dat vanaf 2037 de fiscale premieruimte kan worden herzien.

### Netto profijt

Voor de verandering van het netto profijt stellen we de ondergrenzen vast zoals weergegeven in de tabel hieronder. Ook hier zijn aanvullende berekeningen gemaakt met alle Q-sets van 2023 en 2024 en is gerekend met renteschokken.

Tabel 4: Grenzen netto profijt

Leeftijdscohort	Tot 28 jaar	28-38 jaar	38-48 jaar	48-58 jaar	58-68 jaar	68 jaar en ouder
Actieven	0% t/m +25%	0% t/m +25%	0% t/m +25%	0% t/m +25%	0% t/m +30%	
Slapers	-60% t/m +60%	-55% t/m +50%	-50% t/m +45%	-40% t/m +40%	-30% t/m +35%	
Gepensioneerden						0% t/m +40%

### *Overwegingen*

In de netto profijtberekeningen speelt toekomstig rendement geen rol maar wordt gekeken naar de effecten van de transitie. Voor sociale partners is het belangrijk dat actieve deelnemers en gepensioneerden er qua netto profijt niet op achteruit gaan. Ook hier is gekeken naar diverse scenario-sets. Er is een grotere afwijking bij de 2023Q4 set. In dit geval zou het delta netto profijt van oudere actieven en gepensioneerden in de slechtste scenario's onder de 0% kunnen komen. Sociale partners hebben desondanks gekozen voor een minimaal delta netto profijt van 0% voor deze groepen. Is het delta netto profijt lager, dan zal opnieuw naar de evenwichtigheid van de transitie gekeken worden. Voor slapers valt een (forse) achteruitgang in netto profijt in bepaalde scenario's niet te voorkomen. Dit heeft wederom vooral te maken met het feit dat bepaalde herverdelingseffecten van het FTK komen te vervallen. De hoge buffers bij Forward en hoge premiedekkingsgraad zijn voordelen die met de transitie komen te vervallen en slapers hard kunnen raken. Het is echter een doelbewuste keuze van de wetgever om deze herverdeling te laten vervallen. Dat dit juist bij fondsen met een hoge (premie)dekkingsgraad grote effecten heeft, is vervelend maar onvermijdelijk. Sociale partners accepteren dan ook een (mogelijk forse) achteruitgang voor groepen slapers als gevolg hiervan. Tegelijkertijd zijn de uitkomsten van slapers erg gevoelig voor rente. Hierdoor kunnen bij slapers in bepaalde scenario's ook juist hogere delta



netto profijt uitkomsten voorkomen dan bij actieven.

## 8.6. Transitie-effecten in relatie tot de transitiedoelen en ambitie

Centraal bij de gemaakte keuzes van sociale partners staan de (transitie)doelstellingen zoals beschreven in hoofdstuk 2. Conform de wetgeving zijn de transitie-effecten berekend aan de hand van reële pensioenverwachting en netto profijt. Voor beide maatstaven is ook vastgelegd welke bandbreedtes acceptabel worden geacht voor een evenwichtige transitie. De (transitie)doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangsregels zijn zo geformuleerd dat binnen deze uitkomsten geen nadere besluitvorming meer nodig is. Binnen deze grenzen zijn sociale partners van mening dat de (transitie)doelstellingen en ambitie in voldoende mate worden behaald.

In vrijwel alle scenario's zien we dat gepensioneerden er op het transitiemoment nominaal aanzienlijk op vooruitgaan. Belangrijke doelstelling is dat de nominale uitkering op transitiedatum of kort daarna niet verlaagd wordt. Uit de berekeningen blijkt dat bij een dekkinggraad van 150% de eerste uitkering ongeveer 22% hoger zal liggen dan de uitkering onder het FTK. Dit is vooral te danken aan de hoge startdekkinggraad.

De solidariteitsreserve is zo vormgegeven dat eigenlijk in nagenoeg alle situaties voorkomen wordt dat gepensioneerden een nominale daling in hun uitkering krijgen. De kans dat de uitkeringen in de komende 20 jaar verlaagd moeten worden is minder dan 1% (DNB P-set).

Op het transitiemoment is er sprake van verdeling van de buffer maar het mag niet zo zijn dat dit onevenredig nadelig uitpakt voor leeftijden of groepen. Sociale partners hebben hierbij naar zowel de vervangingsratio als het netto profijt gekeken. Herverdeling zoals door het vullen van een solidariteitsreserve of het compenseren moet het beeld evenwichtiger maken en heeft niet de bedoeling om een groep te bevoordelen. De voorrangsregels zijn zo bepaald dat dit doel zo goed mogelijk bereikt wordt. Desondanks blijven er twee groepen opvallen:

- De jongste deelnemers gaan er qua vervangingsratio in het mediane en goedweersscenario meer op vooruit. Dit wordt veroorzaakt doordat rendementen in het nieuwe stelsel direct ten goede komen aan hun kapitaal. Daarbij komt er eerder meer premie in hun pensioenvermogen (door afschaffing van de doorsneepremie) waarover rendement gemaakt kan worden. In het slechtweers scenario werkt dit principe juist tegen hen waardoor ze in het slechtweers scenario dan ook het meest negatief uitkomen. Om deze reden vinden sociale partners dit per saldo evenwichtig.
- Voor een groep slapers (afhankelijk van de startdekkinggraad) is er sprake van een negatief delta netto profijt. Dit komt doordat een aanzienlijk deel van de dekkinggraad gebruikt wordt voor compensatie. Sociale partners vinden dit acceptabel omdat veel slapers actieve deelnemer zijn in een ander fonds en daar compensatie ontvangen. Daarnaast is het zo dat de uitkomsten bij de mediane scenario's en het goedweersscenario voor slapers hoger ligt dan bij actieven. Voor slapers is het daarbij een gegeven dat ze in het nieuwe stelsel niet meer kunnen profiteren van de premie die actieven inleggen omdat de premie in het persoonlijke pensioenvermogen van de actieve deelnemer gaat. Dit is inherent aan de overgang van

het FTK naar de Wtp en een bewuste keuze van de wetgever geweest. Dit zijn voor sociale partners belangrijke argumenten om de negatieve delta netto profijt bij deze groep te accepteren en niet te zien als onevenredig nadelig.

Sociale partners hebben de enkelvoudige compensatie aangehouden als vertrekpunt voor het toekennen van adequate compensatie. Op voorhand is bepaald dat adequaat niet altijd volledige compensatie hoeft te betekenen. Na aftrek van de verplichte reserves en de solidariteitsreserve vinden sociale partners dat de helft van de overgebleven zogenaamde restdekkingsgraad naar compensatie mag gaan. Zo wordt een mechanisme ingebouwd dat compensatie toeneemt naar mate de dekkingsgraad stijgt maar tegelijk nooit ten koste kan gaan van het initieel verhogen van de pensioenvermogens van alle deelnemers op transitiedatum. Bij zeer hoge dekkingsgraden is de compensatie wel begrensd op 69% van de pensioengrondslagsom. Ondanks dat het wettelijk niet verboden is om meer uit te geven aan compensatie achten sociale partners dit niet wenselijk.

De opzet van de voorrangsregels en de standaard methode van invaren maken dat in ieder geval bij een dekkingsgraad tussen de 120% en 170% de wijze waarop de buffer bij invaren wordt verdeeld duidelijk is, de doelen goed behaald kunnen worden en de transitie uitlegbaar is. Mocht de dekkingsgraad zich buiten deze bandbreedte gaan begeven dan kunnen bepaalde doelen mogelijk lastiger behaald worden of wordt het totaalbeeld wellicht minder evenwichtig. In die situaties zullen sociale partners eerst overleg met het bestuur van het Unilever APF voeren en kunnen de voorrangsregels -met inachtneming van de wettelijke regels- worden heroverwogen.

De ambitie dat in 42 opbouwjaren een vervangingsratio van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag behaald kan worden met een zekerheid van 70% wordt bij een premie van 30% eveneens gehaald. De mediane vervangingsratio komt uit op 90% en de kans dat de 80% gehaald wordt ligt bij berekeningen op basis van de DNB P-set op 73%. Wel geldt dat als met de prudentere ALM-set van Unilever APF wordt gerekend deze kans daalt naar 62%.

Sociale partners hebben ook gekeken naar de mate waarin de uitkering jaarlijks kan toenemen. In het nieuwe stelsel zijn de uitkeringen volatieler en wordt een ex-ante maatstaf voor verhoging losgelaten. Uit de berekeningen blijkt evenwel dat jaarlijks gemiddeld ongeveer 1,8% verhoging kan worden toegekend. Dit is berekend op basis van de DNB P-set. Daarmee kan ongeveer 90% van de verwachte prijsinflatie worden bijgehouden Dit is vergelijkbaar met de indexatie die onder het FTK kan worden toegekend. Dat is ook terug te zien in de berekeningen die -ondanks dat er geen volledige indexatie is- door de initiële verhoging en de te verwachte verhogingen na transitie in vrijwel alle situaties een vooruitgang betekenen ten opzichte van het FTK.

## 9. Hoorrecht



### VUG Hoorrecht Oordeel over het concept Transitieplan voor Forward

#### Inhoud

Het proces  
Onze doelen  
Evenwichtigheid  
Koopkracht en de solidariteitsreserve  
Inhaalindexatie  
Contractkeuze  
Conclusie

#### Het proces

De VUG heeft drie leden, Marianne Rots, Wouter Musters en Peter Haring, bereid gevonden een hoorrechtteam te vormen en leiding te geven aan de invulling van het hoorrecht voor Forward door de VUG. De leden van het hoorrechtteam hebben allen een pensioen van Forward. Het VUG-bestuur heeft gefungeerd als adviseur en klankbord.

#### *Vorbereiding en consultatie*

- Diverse trainingen, seminars en webinars m.n. een training van enkele dagen door Montae
- Handreiking en spreekuur van de Koepel Gepensioneerden
- Zelfstudie en gepubliceerde transitieplannen van andere fondsen
- Uit ons netwerk hebben we een pensioenactuaris en een pensioenjurist geconsulteerd

#### *Overleg met Unilever*

We kregen van de heer de Boer, de vertegenwoordiger van de werkgever, een concept planning. We hebben afgesproken daags voor een bespreking van sociale partners, een Teams meeting met hem en zijn team te hebben. Hij zou onze inbreng met de vakbonden delen en ons na de bespreking informeren over de conclusies. We hebben steeds onze inbreng voor de bespreking vooraf schriftelijk gestuurd. Rond mei sloot ook de pensioenadviseur van Unilever aan bij de Teams besprekingen.

In juni zouden de eerste berekeningen beschikbaar komen, maar dat gebeurde niet. De precieze redenen daarvoor weten we niet maar we vermoeden dat enerzijds het bijzondere profiel van Forward waardoor berekeningen anders uitpakken dan bij andere fondsen en anderzijds de

inmiddels aangekondigde reorganisaties bij Unilever daar een belangrijke rol in kunnen hebben gespeeld.

We hebben daarna nog wel een aantal besprekingen gehad en ook wel gehoord hoe de pensioenadviseurs van sociale partners naar e.e.a. keken. Ook zij vonden het moeilijk in te schatten hoe berekeningen voor Forward zouden uitpakken.

De brieven die het team voorafgaand aan de Teams sessies heeft gestuurd staan gebundeld in de folder Hoorrecht op het afgeschermd VUG-deel van de VUG Vitalis website.

Op 15 november ontvingen we het concept transitieplan met het verzoek ons oordeel op 9 december te geven.

### **Onze doelen**

We willen dat het vertrouwen dat bestaat in het Unilever pensioen en Unilever APF ook in deze transitie behouden blijft. Daarvoor is essentieel dat de belangen van alle betrokkenen evenwichtig worden gewogen.

Binnen deze randvoorwaarde hebben we vanaf het begin ingezet op de volgende doelen, in volgorde van prioriteit:

1. Realiseren van een koopkrachtig pensioen, d.w.z. dat er een realistische verwachting is dat de pensioenuitkering gemiddeld zal stijgen met tenminste de inflatie (CPIa), bijv. voor tenminste de eerste 10 jaar.
  - Dit doel dient in de ambitie voor de regeling verwoord te worden en in de vormgeving van de regels voor gebruik van rendement en reserve te worden gereflecteerd.
2. Geen verlaging van de pensioenuitkeringen in de eerste 3 jaar vanaf de overgang naar het nieuwe stelsel, en zeker niet bij de transitie
3. Ook actieven en slapers gaan er bij de transitie niet op achteruit
4. Alle pensioenuitkeringen, dus voor alle leeftijdscohorten, worden jaarlijks met hetzelfde percentage aangepast

Later is hier nog het toekennen van inhaalindexatie bijgekomen.

Op het moment van invaren gaat iedereen er naar verwachting op vooruit. Met de initiële vulling van de solidariteitsreserve met 3% wordt het risico van verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar uiterst klein. Daarmee worden doelen 2 en 3 naar verwachting bereikt met het Transitieplan. De sociale partners hebben voor het solidaire contract gekozen. De uitkeringsfase wordt collectief vormgegeven. Daarmee wordt ook doel 4 bereikt. We zijn hier blij mee; deze doelen behoeven o.i. geen verdere bespreking.

Hieronder gaan we in op de evenwichtigheid, koopkrachtig pensioen en inhaalindexatie. We doen een aantal verzoeken die ingeleid worden door de overwegingen voor elk van de verzoeken.

### **Evenwichtigheid**

De evenwichtigheid van het plan moet beoordeeld worden voor alle maatregelen in combinatie. De enige manier waarop dat kan is met berekeningen. In de berekeningen worden aannames en modellen gebruikt. Die roepen op sommige aspecten wel vragen op maar er is lang en hard over

nagedacht door de beste mensen in de pensioenwereld. De uitkomsten en conclusies gelden voor alle pensioenfondsen in Nederland.

Dat gezegd hebbende, zijn we onder de indruk van de zorgvuldigheid en openheid waarmee gezocht is naar een optimum in de combinatie van maatregelen op de datum waarop de transitie zal plaats vinden.

Er zijn veel knoppen waaraan gedraaid kan worden, maar alleen het totaalresultaat telt voor de beoordeling van de evenwichtigheid. Naar onze mening is dit goed gelukt al hebben we wel enige kanttekeningen en verzoeken.

In de nettoprofijsberekeningen zijn de uitkomsten voor de slapers van de gekozen combinatie van maatregelen bij DG 120% (figuur 12) duidelijk negatief. Dat maakt het extra belangrijk te bekijken hoe de vervangingsratio bij deze DG er voor slapers uitziet. Echter, deze informatie is niet opgenomen in het plan.

#### Verzoek 1

*Voeg svp in figuur 7 de varianten toe voor de vervangingsratio van slapers en gepensioneerden bij DG 120% en 170%. Licht daarbij toe of de uitkomst van de gekozen combinatie van maatregelen ook voor slapers in geval van lage startDG evenwichtig is.*

Antwoord: We hebben de betreffende varianten in figuur 7 toegevoegd (zowel bij 120% als 170% dekkingsgraad). Hierbij valt te zien dat in het slechtweersscenario de resultaten niet veel afwijken van het scenario met een dekkingsgraad van 150% (net als bij de actieven). In het mediane- en goedweersscenario worden de uitkomsten voor slapers wel wat slechter resp. beter. Dit geeft geen wijziging aan de conclusie. In mediane- en goedweersscenario profiteren de slapers van de eenmalige verhoging van hun kapitaal op transitiedatum. Dit rendeert mee voor de resterende looptijd en geeft een (zeer) positief effect voor de slapers. Uiteraard is het minder positief dan wanneer geen compensatie wordt betaald omdat compensatie vanuit de dekkingsgraad wordt betaald. In het slechtweersscenario krijgen slapers nog steeds wat van de dekkingsgraad mee. Maar door slechte rendementen daalt hun vermogen. In het huidige stelsel hebben ze bescherming van de hoge premiedekkingsgraad van de actieven en de hogere buffer die moet worden aangehouden. Van beide systemen heeft de wetgever in de Wtp bewust afscheid genomen (minder herverdeling). Dit kan de slapers daarom raken. Bij actieven is het effect in slechtweer minder groot (ook nog wel negatief), omdat zij nog wel de demping krijgen van de nieuwe opbouw.

Aan het eind van sectie 8.4 staat: "Omdat veel slapers actieve deelnemer zijn in een ander fonds en daar compensatie ontvangen is voor sociale partners een belangrijk argument om de negatieve delta netto profijt bij deze groep te accepteren." Echter, er zijn veel slapers die Unilever bij eerdere reorganisaties en verkopen van bedrijfsonderdelen, niet uit vrije keus, hebben verlaten en die geen compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie in een ander fonds zullen krijgen. Unilever heeft inmiddels verdere herstructureringen aangekondigd die waarschijnlijk zullen leiden tot het vertrek van actieven in 2026. Ook als deze mensen in een andere pensioenregeling komen dan is er een gereede kans dat het betreffende fonds al overgegaan is naar het nieuwe stelsel per 1-1-2026. Zij zullen dan ook geen compensatie ontvangen.

#### Verzoek 2

*Overweeg of en hoe voor slapers die geen compensatie van een ander fonds zullen ontvangen een aanpassing gemaakt kan worden om de negatieve delta netto profijt te adresseren.*

Antwoord: Wettelijk gezien kan compensatie alleen worden toegekend aan deelnemers die op het moment van daadwerkelijke transitie actieve deelnemer zijn in het fonds. Het is wel een wettelijk verplichte doelstelling om te zorgen voor adequate compensatie. Alle sociale partners zullen hierover iets in hun transitieplan moeten opnemen. Bij veel eerdere verkopen zijn de meeste werknemers meegegaan met het bedrijfsonderdeel en hebben daar een nieuwe pensioenregeling gekregen (zoals bij Unox, Upfield en Tea). De nieuwe werkgevers zijn dus ook verplicht om daarvoor een adequate compensatie af te spreken. Bij reorganisaties waarbij 'gedwongen' afscheid is of wordt genomen van werknemers (zoals Compass en Productivity Programme), is sprake van een individuele beëindiging waarvan verreweg de grootste groep in H1 2025. Met de huidige goede arbeidsmarkt kunnen we aannemen dat een groot deel van deze oud-deelnemers inmiddels ook een nieuwe baan gevonden heeft of snel gaat vinden en daar in de pensioenregeling gecompenseerd wordt. Veel regelingen gaan tussen 1 januari 2026 en 1 januari 2027 over waardoor toch veel oud-deelnemers daar dan gecompenseerd gaan worden.

Uiteraard zullen er gevallen zijn waarin dat niet het geval is en geen nieuwe baan gevonden gaat worden. In dit geval is er geen compensatie van toepassing omdat compensatie toeziet op de toekomst. Ook als er geen stelselwijziging zou zijn, zijn deze mensen in het nadeel omdat ze wel hebben bijgedragen in hun jongere jaren aan de doorsneesystematiek maar hier nooit de vruchten van hebben ontvangen.

In figuur 6 valt op dat bij DG 120% in de mediaan een dip te zien is bij 58 jaar. De beperkte ruimte voor compensatie laat zich bij deze omstandigheden gelden. Gezien de overige uitkomsten bij deze DG lijkt het niet evenwichtig, meer van het vermogen in te zetten voor de compensatie.

In de discussies is besproken of het evenwichtig zou zijn als de compensatie niet uit het Forward vermogen betaald zou worden maar Unilever een compensatiedepot zou bijdragen. Overwegingen om dit niet te doen waren:

1. Het Forwardvermogen is groot genoeg voor financiering van de compensatie en dan is het niet evenwichtig van Unilever een extra bijdrage te vragen.
2. De tijdelijke extra fiscale ruimte voor compensatie is max 3% per jaar voor een periode van 10 jaar. Echter spreiding over 10 jaar is complex en moeilijk uitlegbaar. Bovendien treedt dan een mismatch op met mensen die Unilever verlaten of juist binnenkomen want de meeste fondsen in Nederland verlenen de compensatie geheel bij het invaren.

### Verzoek 3

*Overweeg of bij een lage DG, bijv. tussen 120% en 130% of 135%, een evenwichtiger uitkomst voor actieven in de mediaan verkregen kan worden door een klein compensatiedepot betaald door Unilever toe te voegen voor een periode van 2 of 3 jaar. Zo ja, voeg dan deze maatregel toe.*

De overwegingen om geen compensatiedepot in te zetten zijn o.i. niet langer van toepassing bij zo'n lage DG en korte periode van inzet.

Antwoord: Uiteraard is er goed naar het verloop gekeken. Het streven is een zo vlak mogelijke mediane lijn. Tegelijk werd een duidelijke en uitlegbare methodiek ook zeer belangrijk geacht. Om deze reden is er toch voor gekozen deze dip voor het transitieplan te accepteren. Ook is er met het fonds al gesproken over de standaardmethode van invaren. Het fonds zal uiteraard in 2025 veel berekeningen en analyses gaan uitvoeren. Ook met het nieuwe bestand zoals in par. 6.3 staat beschreven. Het fonds zal eigen evenwichtigheidsanalyses gaan maken met inachtneming van wat er in het transitieplan staat beschreven. Daarbij heeft het fonds binnen de standaardmethode nog enige 'vrije ruimte' om te herijken en het totaal beeld nog evenwichtiger te maken. Op dit moment is er het volle vertrouwen dat tussen de 120% en 170% een evenwichtige uitkomst mogelijk is en is er

geen aanleiding om nu al hierop vooruit te lopen. We zullen dit natuurlijk nauwlettend blijven volgen.

### **Koopkracht en de solidariteitsreserve**

Verlies treft ons harder dan dat winst ons blij maakt. We onderschrijven daarom de keus voor de solide bescherming van de nominale uitkering die met de invulling van de solidariteitsreserve verkregen wordt. We zijn aangenaam verrast met de vormgeving en de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve. We begrijpen dat vanwege het kleine aantal gepensioneerden en de vooralsnog beperkte omvang van hun uitkeringen, de kosten hiervan gering zijn, maar toch hebben we er veel waardering voor.

We kunnen ons ook vinden in de keus voor 3 jaar spreiding van de rendementen om al te grote volatiliteit in de uitkeringen te voorkomen.

Zoals u schrijft in sectie 5.5 is het wenselijk om de pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk te laten meestijgen met de prijsontwikkeling. Ook dit onderschrijven we van harte. Zeker voor mensen met een bescheiden inkomen is koopkrachtbehoud van groot belang omdat wie eenmaal met pensioen is, als regel niet meer voor extra inkomsten kan zorgen. Het perspectief om door koopkrachtverlies op wat langere termijn in financiële problemen te geraken, bijv. als de huur wel blijft stijgen, is verontrustend. Daarom is koopkrachtbehoud de eerste prioriteit van de VUG.

U stelt in sectie 5.5 dat in het nieuwe stelsel geen ex-ante maatstaf meer geldt voor het verhogen van de pensioenen. O.i. is dat een keuze; de wetgeving staat de formulering van koopkracht ambities niet in de weg. We hebben u eerder al voorbeelden gestuurd van fondsen die in hun Transitieplan wel koopkracht ambities hebben opgenomen. In elk geval is er zeker wel ruimte om op koopkrachtbehoud te sturen.

Het is ook belangrijk voor het vertrouwen in het Unilever pensioen om de pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk te laten meestijgen met de prijsontwikkeling omdat behoud van koopkracht zoveel lijkt op de ambitie in de huidige regeling. Bij de presentatie van de WTP is steeds voorgehouden dat tegenover het hogere risico, een betere kans op indexatie zou staan. Mensen verwachten daarom het streven naar koopkrachtbehoud gereflecteerd te zien in de regeling.

We vinden het niet optimaal dat het streven naar koopkrachtbehoud alleen als wenselijkheid vermeld wordt in het hoofdstuk over de solidariteitsreserve. Er zijn ook in het nieuwe stelsel middelen die ingezet kunnen worden om de kans op koopkrachtbehoud te verbeteren. Daarom willen we dit ook verwoord zien in hoofdstuk 2 over de Doelstelling of hoofdstuk 3 over de nieuwe regeling. Een streven naar koopkrachtbehoud of een koopkrachtambitie zou goed passen in hoofdstuk 2 na de ambitie voor een vervangingsratio van 80% in 42 opbouwjaren met een zekerheid van 70% of in sectie 3.1.

#### Verzoek 4

*Neem in hoofdstuk 2 of 3 een ambitie of streven op om de pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel zo veel als mogelijk te laten meestijgen met de prijsontwikkelingen.*

**Antwoord:** Een van de doelstellingen van het nieuwe stelsel is een koopkrachtiger pensioen. Wel moet worden opgemerkt dat dit vooral bezien is vanuit fondsen die al 15 jaar nauwelijks hebben geïndexeerd omdat hun buffers te laag waren gezien de eisen van het FTK. De situatie van Forward is dat er afgelopen jaren telkens wel gedeeltelijk is geïndexeerd (maar ook niet volledig). Sociale partners gaan niet over het beleggingsbeleid van het fonds en er is uiteraard altijd een afruil tussen

rendement en risico. Door sociale partners is de nadruk gelegd op het niet verlagen van de ingegane uitkeringen maar we begrijpen het verzoek vanuit de VUG om koopkrachtbehoud ook nadrukkelijker in de doelstellingen te laten terugkomen.

In paragraaf 2.3 is de volgende tekst toegevoegd:

Ook in de Wtp steven sociale partners in de eerste plaats naar een pensioen dat na ingang niet verlaagd wordt. Aanvullend hierop vinden sociale partners het belangrijk dat ingegane pensioenen indien mogelijk ook koopkrachtig blijven. Inherent aan het nieuwe stelsel is dat de uitkeringen meer gaan meebewegen met de financiële resultaten. Sociale partners hechten eraan dat het pensioenfonds een beleggings-, solidariteits- en uitkeringsbeleid inricht met het doel om de nominale uitkeringen te stabiliseren en de ingegane pensioenen zo koopkrachtig mogelijk te houden.

(Er stond: Inherent aan het nieuwe stelsel is dat de uitkeringen meer gaan meebewegen met de financiële resultaten. Sociale partners hechten eraan dat het pensioenfonds een solidariteits- en uitkeringsbeleid inricht met het doel om de nominale uitkeringen te stabiliseren.)

De berekeningen op basis van de DNB scenario-set laten zien dat ongeveer 90% van de verwachte prijsontwikkeling gecompenseerd kan worden. Echter, in de berekeningen met de aannames van Unilever APF zelf, is dit slechts 65%. Als dit realiteit zou worden dan kan het koopkrachtverlies aanzienlijk zijn. En dit is de gemiddelde ontwikkeling. In economisch moeilijke tijden kan het beeld aanzienlijk somberder uitpakken. Het koopkrachtverlies kan extra schrijnend worden voor uitkeringen die al op jongere leeftijd in werking treden bijv. bij partnerpensioen als de deelnemer overlijdt voor de pensioendatum en bij het arbeidsongeschiktheidspensioen. Het effect kan dan decennialang cumuleren.

Wat geschikte aanpakken zijn om koopkrachtverlies zoveel als mogelijk te voorkomen hangt mede af van de aard van de ontwikkelingen. Sommige daarvan liggen meer in de beslisruimte van het fonds dan van de sociale partners.

#### Verzoek 5

*Neem een verzoek op in hoofdstuk 2 of 3 aan het fonds om te sturen op koopkracht en te blijven zoeken naar mogelijkheden om het koopkrachtbehoud te verbeteren.*

**Antwoord:** Is meegenomen in het antwoord op verzoek 4.

In sectie 8.6 is te lezen dat bij een DG van 150% de eerste uitkering ongeveer 22% hoger zal liggen dan de uitkering onder het FTK. Ook elders in het plan wordt gerefereerd naar een verhoging van de pensioenuitkeringen en -vermogens bij het invaren als gevolg van de verdeling van de buffer over alle deelnemers maar dat wordt in algemene termen gedaan. Dit is een mooi aspect van de overstap naar het nieuwe stelsel. O.i. mag dit meer zichtbaarheid krijgen in het plan. Wie niet grondig thuis is in de materie zal niet makkelijk zelf kunnen inschatten hoe groot de berekende verhogingen bij de start zijn.

#### Verzoek 6

- *Neem informatie op die meer prominent duidelijk maakt hoe groot de berekende verhogingen van de uitkeringen op de transitiedatum zijn bij deze scenario-set voor de verschillende DGs, in de mediaan en de goed en slecht weer scenario's.*
- *Neem concrete indicaties op van de te verwachten verhoging van de pensioenvermogens van actieven en slapers op de transitiedatum.*



Antwoord: Uiteraard onderschrijven we dit mooie aspect van harte. De huidige financiële uitgangssituatie van het pensioenfonds is goed en geeft een mooie verhoging van de eerste pensioenuitkering en de pensioenvermogens. Tegelijk zijn we van mening dat dergelijke concrete percentages snel in de hoofden van mensen gaan zitten. Vandaar dat sociale partners bewust hebben besloten dit niet prominent op te nemen. Mocht het dan toch anders (lager) worden dan zal dit tot vragen en/of teleurstelling kunnen leiden (in lijn met wat jullie hieronder schrijven). De periode tot transitie is nog best lang. In de Wtp worden eisen gesteld aan de transitiecommunicatie in de komende periode en daarvoor moet een apart communicatieplan door het pensioenfonds aan de AFM worden overlegd. In deze communicatie zal hieraan voldoende aandacht worden besteed en zullen gaandeweg alle deelnemers ook een beter beeld gaan krijgen wat de transitie financieel voor hen betekent.

Indien de startDG bij het invaren hoog is, dan zal er een aanzienlijke verhoging van de uitkeringen plaatsvinden. Dat is heel fijn, maar gewenning aan hogere inkomsten gaat snel. Mensen passen hun uitgaven erop aan. Als daarna een periode volgt van koopkrachtverlies dan kunnen mensen alsnog ernstig in de problemen komen. Dat is een zorgelijk perspectief.

Een mogelijkheid om de koopkracht te verbeteren is gebruik van een afslag op de Rente Termijn Structuur (RTS) voor het projectierendement. In sectie 8.2 staat als uitgangspunt van de berekeningen dat het projectierendement de RTS is. We begrijpen dat een overweging is dat een afslag niet marktconform is. Dat mag waar zijn, maar Forward is in velerlei opzicht niet marktconform, in het bijzonder niet wat betreft de DG. Er zijn maar heel weinig fondsen die de transitie maken met een DG zoals Forward die heeft. Die ruimte mag o.i. naast het zorgen voor een rimpelloze transitie, ook gebruikt worden om de perspectieven op langere termijn zo goed mogelijk te maken.

#### Verzoek 7

*Overweeg als de DG hoog is, bijv. boven 130%, wel een afslag op de RTS toe te passen om het risico van koopkrachtverlies te verkleinen.*

Antwoord: Dit is inderdaad een optie in de Wtp en sociale partners hebben het pensioenfonds gevraagd om dit ook door te rekenen. We snappen de redenering van het hoorrechtteam. Toch zijn sociale partners van mening dat dit niet de voorkeur geniet om twee redenen:

- De meeste mensen hebben toch aan het begin van hun pensioentijd liever wat meer geld omdat er dan vaak meer behoefte is (o.a. voor reizen en uitstapjes). Uit diverse (wetenschappelijke) onderzoeken blijkt dat er voorkeur is voor wat meer geld in begin van pensioneren. Dit is ook de reden waarom als onderdeel van de Wtp een 10% uitkering ineens mogelijk gemaakt gaat worden. We verwachten dat dit ook speelt bij de transitie. Het kan ook in hoge mate gezien worden als een sigaar uit eigen doos ("krijg m'n eigen geld pas later") en daarmee negatief beleefd worden.
- De mate waarin op de langere termijn naar verwachting de koopkracht kan worden bijgehouden is redelijk hoog (90%) op basis van de DNB P-set. Dit is ook bij Forward een betere uitgangssituatie dan bij veel andere fondsen en vergelijkbaar met de huidige FTK-regeling. Ook krijgen veel van de huidige gepensioneerden nog een groot deel van hun pensioen uit Progress dat naar verwachting volledig kan (blijven) indexeren.

Om beide redenen hebben sociale partners gekozen om geen afslag op de RTS toe te passen en dus de verhoging ineens toe te kennen.

In sectie 8.2, figuur 2 wordt de gehanteerde lifecycle en het beleggingsbeleid getoond. Dit lijkt typisch een beleggingsbeleid dat past bij het solidaire contract (SPR). Het roept bij ons de vraag op met welk beleggingsbeleid de berekeningen voor de referentie, dus onder het FTK, zijn gedaan. Als over het geheel genomen het beleggingsbeleid verschillend is voor de berekeningen onder de SPR en het FTK, dan rijst de vraag wat het effect daarvan is op de vervangingsratio's en de verhoging van de eerste uitkering na de transitie.

#### Verzoek 8

*Licht toe met welk beleggingsbeleid de berekeningen voor FTK gedaan zijn voor de vervangingsratio's. Als over het geheel genomen het beleggingsbeleid voor FTK en voor SPR in de berekeningen verschillend is, wat is dan de impact hiervan op de berekende vervangingsratio's en de hoogte van de uitkeringen meteen na de transitie?*

Overigens zijn we verheugd over het beleggingsbeleid zoals dat voor de berekeningen voor SPR is gebruikt. Het lijkt goed te passen bij de aard en het profiel van Forward.

**Antwoord:** De regelingen zijn doorgerekend met het beleggingsbeleid dat thans geldt (FTK) dan wel dat gaat gelden (SPR). In SPR kan het fonds meer rekening houden met het (jongere) bestand en de voorkeuren die uit het risicobereidheidsonderzoek naar voren zijn gekomen. Het vandaar uit doorgerekende beleggingsbeleid in de SPR is offensiever dan in het FTK. Daarnaast ontwikkelt het beleggingsbeleid straks mee met de bestandsamenstelling door de expliciete life cycle die eronder ligt. Binnen het FTK is het beleggingsbeleid aan veel meer restricties onderworpen. Daarnaast kent het FTK een begrenzing van de indexatie. Bij het SPR is dit niet het geval en kunnen de resultaten van een offensiever beleggingsbeleid ook aan de deelnemers worden toegekend.

#### **Inhaalindexatie**

Bij de verdeling van het vermogen wordt niet apart inhaalindexatie toegekend. In sectie 7.2 worden de overwegingen toegelicht. Als eerste punt geldt dat het niet nodig is omdat naar verwachting bij de transitie een aanzienlijke verhoging plaats zal vinden van de pensioenvermogens en -uitkeringen. Wij onderschrijven deze overweging.

De tweede overweging spreekt van lastige uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid. We accepteren dat de uitvoering een extra stap vereist maar o.i. is dit niet moeilijker dan de vele ingewikkelde operaties die Unilever APF regelmatig uitvoert. We verschillen van mening over de uitlegbaarheid. Het toekennen van inhaalindexatie is juist reuze eenvoudig uit te leggen. De deelnemers verwachten niet anders. Immers, het staat al op de lat en wordt toegekend zodra het vermogen en de spelregels dat toestaan. Bij het invaren is daaraan voldaan dus het zou moeten gebeuren. Dit telt te meer daar dit de laatste kans is om de inhaalindexatie toe te kennen. Na de transitie is dit niet meer mogelijk.

Tot slot overwegen sociale partners dat zij de indexatie zien als een 'nalatenschap' van het FTK, dat nu losgelaten wordt. Vanuit communicatieperspectief snijdt dit geen hout. De deelnemers hebben geen weet van het FTK. Integendeel, de inhaalindexatie wordt beschouwd als iets waar ze recht op hebben. Wij hebben hier expliciet navraag naar gedaan en dit wordt door gepensioneerden belangrijk gevonden. Wij zien het als een gemiste kans die door gepensioneerden toch ervaren zal worden als een smet op de transitie, ook als wel een duidelijke verhoging wordt gegeven.

#### Verzoek 9

- *Besteed zorgvuldige aandacht in de communicatie over de transitie aan de inhaalindexatie voor de verschillende groepen en hoe daar mee omgegaan wordt.*

- *Als in 2025 nieuwe berekeningen worden gedaan in verband met de veranderende populatie van Forward a.g.v. de reorganisaties van Unilever, verken dan of gehele of gedeeltelijk inhaalindexatie kan worden opgenomen in de maatregelen mix zonder significante verstoring van de evenwichtigheid van de transitie.*

Antwoord: Wij begrijpen de reactie mede vanuit het feit dat dit eerder is aangegeven als belangrijk punt. Gedurende de uitwerking is het inzicht ontstaan dat met de gekozen methodiek een evenwichtig beeld ontstond tussen alle deelnemersgroepen. Vanuit dit inzicht én de genoemde redenen is de inhaalindexatie niet meer apart opgenomen. We zullen het pensioenfonds vragen hier zorgvuldig aandacht aan te besteden in de communicatie.

Zoals in het transitieplan aangegeven kunnen de berekeningen op basis van het toekomstige bestand leiden tot nieuwe inzichten die het noodzakelijk kunnen maken om opnieuw naar de (voorrangs)regels te kijken. Uiteraard blijft evenwichtigheid voor alle deelnemersgroepen hierbij zeer belangrijk.

### **Contractkeuze**

Sociale partners kiezen voor het solidaire premiecontract. Hier wordt geen toelichting specifiek voor Forward bij gegeven. Wij kennen de algemene voor- en nadelen van de beide opties. Forward is echter niet zomaar een fonds. Het is 9 jaar jong, heeft een klein vermogen en een ongebruikelijke bestandssamenstelling met al meer slapers dan actieven en weinig gepensioneerden. Alles wat jong en klein is, is kwetsbaar en dat geldt naar onze mening ook voor Forward. Als onderdeel van Unilever kunnen aan- en verkopen van bedrijven, reorganisaties en andere schokken, een relatief groot effect hebben op Forward. In onze consultaties hoorden we keer op keer dat in zo'n situatie het flexibele contract meer voor de hand ligt dan het solidaire contract. Dit wordt nog versterkt door het grote aandeel buitenlandse werknemers die vaak na een paar jaar Nederland alweer verlaten. Het flexibele contract biedt meer mogelijkheden daar pragmatisch mee om te gaan.

Het beleggingsbeleid en de lifecycle vallen buiten de scope van het Transitieplan. We willen echter wel ons vermoeden uitspreken dat deze in de FPR makkelijker aan schokken in de populatie aan te passen zouden zijn dan in de SPR.

#### Verzoek 10

*Licht toe waarom voor het solidaire contract is gekozen ondanks het uitzonderlijke profiel van Forward.*

Sociale partners hebben begin 2024 een onderzoek onder de deelnemers gehouden naar de contractsvoorkeur. Daaruit bleek dat werknemers zowel behoefte hadden aan collectiviteit, solidariteit en ontzorgen vs meer keuzemogelijkheden ten aanzien van hun deelname. In de overleggen tussen de sociale partners is uiteindelijk gekozen voor een solidair contract maar wel met individuele keuzes voor deelnemers voor een opt-out. De ervaring is dat veel werknemers hun pensioen niet overdragen bij vertrek. Voor buitenlandse werknemers is dit vaak niet mogelijk (ook niet bij een FPR) en deelnemers weten ook dat de pensioenregeling bij Forward tot de beste regelingen behoort en daarom geen individuele waardeoverdracht doen. Het is een feit dat het bestand van Forward zal gaan wijzigen en dat dat nieuwe uitdagingen geeft, maar het is niet zo dat het flexibele contract hierbij een voordeel biedt.

### **Conclusie**

Over het geheel genomen is ons oordeel positief. Mits de DG in de periode tot de uitvoering per 1-1-2027 op peil blijft dan zal de transitie naar de WTP voor Forward op deze wijze naar verwachting verbetering brengen voor alle deelnemers.

Zoals hierboven beschreven, zien we op een aantal aspecten mogelijkheden om het nog beter te doen, dan wel het plan informatiever en meer transparant te maken.

Sommige van de voorstellen vergen nieuwe berekeningen. We vragen deze mee te nemen in de berekeningen die in 2025 gedaan zullen worden en ze in het implementatieplan op te nemen als de effecten positief zijn.

Voor ons is het belangrijkste een betere verankering van het behoud van koopkracht. De situatie waarin Forward verkeert biedt o.i. daar voldoende ruimte voor. Het zou jammer zijn als een potentieel langdurig tevredenstemmende performance van Forward nu ingewisseld wordt voor een eenmalig fraai resultaat gevolgd door een langdurige ervaring van 'net niet'.

In sectie 8.6 wordt besproken dat indien de DG lager dan 120% of hoger dan 170% zou worden bepaalde doelen mogelijk lastiger behaald worden of het totaalbeeld wellicht minder evenwichtig wordt. In die situaties zullen sociale partners eerst overleg met het bestuur van het Unilever APF voeren en kunnen de voorrangregels – met inachtneming van de wettelijke regels – worden heroverwogen.

In sectie 8.5, Bandbreedtes, worden aanvullende grenzen gesteld waarbinnen de transitie moet plaatsvinden. Als de uitkomsten daarbuiten lijken te gaan komen, dan vindt ook opnieuw overleg plaats tussen sociale partners en Unilever APF. De bandbreedtes lijken ons erg breed te zijn. We vermoeden dat binnen deze bandbreedtes en een startDG van 120 tot 170 ook uitkomsten liggen die niet meer in redelijkheid als evenwichtig beoordeeld kunnen worden. We vertrouwen erop dat mochten de ontwikkelingen zo zijn dat een dergelijke uitkomst realistisch zou gaan lijken, ook dan het fonds en sociale partners in overleg treden over mogelijke maatregelen om bij te sturen.

#### Verzoek 11

*Mochten sociale partners om welke reden dan ook overwegen afspraken uit dit transitieplan te herzien, dan vragen we u ons daarover te informeren. We wensen dan opnieuw van ons hoorrecht gebruik te maken.*

Antwoord: Allereerst een grote waardering voor het feit dat hoorrechtteam van de VUG zo goed kijkt naar de totale evenwichtigheid en dit in het hoorrecht nadrukkelijk laat terugkomen. Voordat de daadwerkelijke transitie plaatsvindt komt er nog een heel traject dat naar verwachting 2 jaar gaat duren. De werkzaamheden verschuiven nu van het transitieplan naar het implementatieplan, invaarsjabloon én communicatieplan. Dit betekent niet dat de sociale partners uit beeld verdwijnen. Regelmatig zal er afstemming blijven en zullen de inzichten in het verdere proces besproken worden en zal gekeken worden naar de effecten. Dit geldt zeker als aannames over de dekkingsgraad of bestand significant gaan wijzigen. Het is dan ook prettig om ook nadat het hoorrecht is afgelopen met dit team van gedachten te kunnen blijven wisselen tot de daadwerkelijke transitie. Sociale partners hopen daarom dat dit team ook komende tijd het aanspreekpunt voor hen kan blijven.

We bedanken sociale partners en alle betrokkenen voor het constructief overleg en de royale gelegenheid die ons geboden is om invulling te geven aan ons hoorrecht.

9 december 2024

Op basis van Transitieplan v11 van 6-12-2024

## 10. Besluit niet invaren Kring Progress

### 10.1. Algemene gegevens Kring Progress

Sociale partners (Unilever Nederland Holdings BV en vakorganisaties FNV, CNV en de Unie) hebben besloten de pensioenopbouw per 1 april 2015 in Ondernemingspensioenfondsen Progress te beëindigen. Sindsdien vindt er geen opbouw meer plaats in Kring Progress (sinds 1 januari 2017 onderdeel van het Stichting Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland, hierna het APF) en is het een zgn. hard gesloten fonds/regeling. Wel is er nog een beperkt aantal arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw<sup>5</sup>.

Er is een uitvoeringsovereenkomst tussen Unilever Nederland Holdings BV en het APF waarin afspraken zijn gemaakt over onder andere de uitvoering, de premierug- en premiebijbetaling en de voorwaardelijke toeslagverlening. Het geldende pensioenreglement is Pensioenreglement 2007.

De wetgever houdt de volgende definitie aan van een gesloten fonds. Progress voldoet hieraan.

*“Een gesloten pensioenfonds voert de pensioenaanspraken en pensioenrechten uit voor slapers en pensioengerechtigden. Het gesloten pensioenfonds voert daartoe het (laatst vastgestelde) pensioenreglement uit. Er worden geen nieuwe premies meer ingelegd, er is dus geen sprake van actieve opbouw. Een gesloten pensioenfonds ontstaat op het moment dat een werkgever of een sector de keuze maakt om nieuwe pensioenopbouw volledig bij een andere pensioenuitvoerder onder te brengen. Het (oude) fonds wordt daarmee een gesloten pensioenfonds. Het is een bewuste keuze van de werkgever geweest om naar een andere uitvoerder over te gaan en het pensioenfonds te sluiten. Bij een gesloten fonds kan nog sprake zijn van enige pensioenopbouw door geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers als de pensioenregeling voorziet in premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.”*

Het totaal aantal deelnemers in Progress is ruim 18.000 en is sinds 2015 met ongeveer 4.000 gedaald. Dit komt omdat er geen nieuwe deelnemers meer bij komen, maar wel uit gaan door waardeoverdracht of overlijden. De gemiddelde leeftijd van de werkenden is bijna 50, van de pensioengerechtigden ruim 78 en van de slapers ruim 52 jaar. De duration van de pensioenverplichtingen is circa 14 jaar. Het fonds zal in de komende jaren verder krimpen maar heeft tegelijk ook nog gedurende een lange periode haar verplichtingen waar te maken.

De dekkingsgraad van Progress is halverwege 2023 ongeveer 170%. Het fondsvermogen bedraagt circa € 5,5 mrd.

---

<sup>5</sup> Aangezien de wetgever voornemens is om de WTP op dit punt aan te passen kan naar verwachting deze premievrije pensioenopbouw worden voortgezet in Kring Progress. Indien dit tegen de verwachting in toch niet mogelijk is, zullen circa 25 deelnemers uiterlijk per 1 januari 2028 de premievrije opbouw elders voortzetten. Hierover zal dan alsnog een besluit worden genomen.

## 10.2. Proces

Vanwege de aanwezigheid van sociale partners die betrokken zijn bij de (uitvoering van de) gesloten Progress-pensioenregeling is het aan sociale partners om een besluit te nemen over de toekomst. Bij de behandeling van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) is de ruimte gegeven om bij gesloten fondsen waarbij nog steeds actieve sociale partners aanwezig zijn een afweging te maken om wel of niet in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel.

De wetgever heeft daarbij voor ogen gehad dat het besluit ten aanzien van het wel of niet invaren van een gesloten fonds onderdeel moet zijn van het transitieplan. Hierin moet door sociale partners verantwoording worden afgelegd over het besluit en het proces waarom sociale partners van mening zijn dat dit past in een evenwichtige transitie. Omdat het besluit om wel of niet in te varen onderdeel is van het transitieplan, wordt de vereniging van gepensioneerden (de VUG) in staat gesteld hierbij het hoorrecht uit te oefenen.

## 10.3. Contractskeuze en inrichting pensioenregeling

Voorafgaand aan de keuze van wel of niet invaren is het noodzakelijk om -al dan niet- een nieuwe pensioenregeling overeen te komen die past binnen de WTP (Solidaire pensioenregeling of Flexibele pensioenregeling). Alleen bij het overeenkomen van een nieuwe regeling kan er een inbaarverzoek worden gedaan om de opgebouwde pensioenaanspraken daarin in te varen.

Sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever hebben besloten dat er geen voornemen is tot het wijzigen van de pensioenregeling van Kring Progress in een onder de WTP toegestane pensioenregeling. Derhalve kan er ook geen sprake zijn van een verzoek tot het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. De huidige pensioenovereenkomst blijft ongewijzigd voortbestaan en de pensioenuitvoering blijft ondergebracht bij het APF. Het pensioenreglement Progress en de uitvoeringsovereenkomst met betrekking tot Progress worden niet als gevolg van de WTP aangepast.

## 10.4. Overwegingen

De overwegingen van sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever om de Progress-pensioenregeling niet te wijzigen en het APF geen verzoek te doen tot invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken Kring Progress zijn:

- Kring Progress heeft een bijstortgarantie van de werkgever Unilever. Daardoor is er binnen de huidige middelloonregeling (Defined Benefit-regeling) een zeer grote mate van pensioenzekerheid en -stabiliteit voor de actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden. Door invaren zou de mate van zekerheid voor de deelnemers verkleinen, omdat de werkgever na invaren in de nieuwe regeling geen bijstortverplichting meer heeft.
- De huidige pensioenen in Kring Progress zijn in grote mate waardeverlozen. De pensioenen worden aangepast met cao-loonstijging of met prijsinflatie bij een

voldoende hoge dekkingsgraad. Die dekkingsgraad in Kring Progress is hoog en de verwachting -mede vanwege het bijstortingsbeleid- is ook positief voor de toekomst. Na invaren zou de koppeling met inflatie vervallen waardoor de pensioenen minder waardevast kunnen worden.

- Kring Progress kwalificeert zich binnen de IAS19-boekhoudregels van Unilever als Defined-Benefit regeling. Dat betekent bij de huidige financiële positie dat Kring Progress als 'asset' staat op de balans van Unilever. Bij invaren zou deze asset van de balans verdwijnen wat resulteert in een eenmalig significant negatief boekhoudkundig resultaat voor Unilever.
- Invaren zou voor alle deelnemers van Kring Progress een wijziging betekenen van de pensioenaanspraak, waarvoor zij zelf geen instemming verlenen. Zo'n wijzigingstraject kan ervaren worden als een verslechtering. De juridische consequenties van zo'n wijziging zonder instemming, zijn onzeker en betekenen een risico voor Unilever.

Sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever realiseren zich dat er ook argumenten zijn om wél over te gaan tot invaren. Zoals: Invaren kan resulteren in een directe eenmalige verhoging van de pensioenaanspraak en van de pensioenuitkering, onder meer doordat ook een deel van het dekkingsgraadoverschot kan worden ingevaren naar de nieuwe regeling. Invaren zal bij de meeste gepensioneerden in andere fondsen wel aan de orde zijn. Kring Progress kijkt wat dat betreft af van wat gebruikelijk is in Nederland.

#### 10.5. Evenwichtigheid

Vanuit de hiervoor genoemde overwegingen willen sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever de regeling niet wijzigen en geen verzoek doen tot invaren van pensioenrechten en -aanspraken uit Kring Progress. De bijzondere situatie van Kring Progress (bijstortgarantie van de werkgever, hoge dekkingsgraad met goede financiële opzet) legitimeert waarom de handelswijze bij Kring Progress anders kan zijn dan die bij veel andere pensioenfondsen. De deelnemers behouden de huidige DB-regeling met een hoge mate van zekerheid voor de huidige en toekomstige pensioengerechtigden omtrent de indexatie vanwege de hoge dekkingsgraad, het deriskingbeleid van het fonds en de bijstortverplichting van Unilever.

Wel invaren kan op korte termijn een eenmalige verhoging betekenen van de pensioenrechten en -aanspraken maar de onzekerheid op langere termijn neemt voor de jongere deelnemers toe. Daarnaast is invaren ongunstig voor Unilever gezien de premierugbetalingsregeling en de boekhoudregels.

#### 10.6. Conclusie sociale partners

De huidige Progress-pensioenregeling en -uitvoering blijven gehandhaafd. In veel gevallen betreft dit deelnemers die bij Unilever alleen Progress pensioenrechten of -aanspraken hebben. Voor hen verandert er niets door de WTP. Zij houden een kwalitatief zeer goede pensioenregeling.

Voor de deelnemers die ook pensioenrechten of -aanspraken hebben in Forward

verandert alleen het Forward pensioen en in het transitieplan zal worden uitgewerkt welke afspraken hierover gemaakt worden. Voor Progress behouden zij de kwalitatief zeer goede pensioenregeling waardoor het totaal (combinatie van niet invaren Progress en wel invaren Forward) niet ongunstig zal zijn voor deze deelnemers. Ook voor Unilever verandert er niets; premiebij- en terugbetalingsregeling en de waardering blijven bestaan en leveren geen nadeel of voordeel op. Alles afwegende zijn sociale partners betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg van Unilever van mening dat kwalitatief voldoende is beargumenteerd dat niet invaren evenwichtig is voor de bij Progress betrokken partijen (deelnemers in Progress, deelnemers in Progress én Forward en Unilever) en daarmee het besluit verder niet kwantitatief hoeft te worden onderbouwd.

#### 10.7. Conclusie vanuit hoorrecht

“Als VUG willen we het wettelijk toegekende hoorrecht aangaande Kring Progress op de in de wet bedoelde wijze consciëntieus uitoefenen.

Daarom vindt de VUG het dan ook gepast de argumenten van de sociale partners om niet in te varen, genoemd in de “Paragraaf Progress Transitieplan Wtp”, ontvangen op 14 februari 2024, te beoordelen.

Bij de beoordeling en afweging vanuit de VUG weegt de tot nu toe gehoorde inbreng van de leden heel zwaar, dat het behoud van de huidige situatie ten aanzien van de pensioenen de hoogste prioriteit heeft omdat die er tot nu toe tot geleid heeft dat volledige indexatie (CPIa) is bereikt, omdat bij een dekkingsgraad onder het indexatieniveau er sprake is van bijstorten door de werkgever overeenkomstig de in de uitvoeringsovereenkomst tussen APF en Unilever opgenomen bepalingen. Het risico om die hoge mate van zekerheid te verliezen dient zo klein mogelijk te zijn op zo lang mogelijke termijn. Die inbreng van de leden hebben we zeer regelmatig vernomen op bijeenkomsten en vergaderingen, zij het niet systematisch en representatief nagevraagd via een enquête. Omdat de uitvoeringsovereenkomst tussen Unilever Nederland Holdings B.V. en het APF (die te vinden is op de APF website) opzegbaar is, heeft de VUG zich de vraag gesteld of de keuze van de werkgever/sociale partners om niet in te varen ook evenwichtig is in een situatie dat de uitvoeringsovereenkomst op afzienbare tijd zou worden opgezegd. APF en Unilever hebben ons echter bevestigd dat vanuit de pensioenwetgeving en governance van het fonds het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst meebrengt dat de werkgever een nieuwe uitvoeringsovereenkomst moet sluiten met gelijkwaardige pensioenrechten en dat deze moet worden ondergebracht bij een ander pensioenfonds dan wel bij een verzekeraar. Dat is voor de VUG een belangrijk gegeven dat de conclusie rechtvaardigt dat niet invaren van kring Progress een evenwichtige keuze is.

Het besluit van de sociale partners om de huidige overeenkomst te handhaven zal de waargenomen voorkeur van de leden volgend, door het overgrote deel met instemming worden ontvangen.

De conclusie van de VUG is dat we het besluit van de sociale partners om niet in te varen begroeten.”



## 11. Slot en ondertekening

### Namens Unilever:



G. de Boer



J. Lijbers

### Namens FNV:



M.S. Pen

### Namens CNV:



D.S. Kraan



P.S. Fortuin

## Bijlage 1: verklarende begrippenlijst

<b>Algemeen</b>	
Sociale partners	Werkgevers- en werknemers(organisaties) (hier: Unilever en vakbonden FNV en CNV)
Achterbanraadpleging	Het proces waarbij de vakbonden de meningen en standpunten van hun leden verzamelen over de nieuwe pensioenregeling.
Hoorrecht	De wettelijke regeling om verenigingen van gepensioneerden en voormalige deelnemers van pensioenfondsen de mogelijkheid te bieden een oordeel te geven over het transitieplan.
Wtp	Afkorting voor Wet toekomst pensioenen. De Wtp geldt vanaf 1 juli 2023 en pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de nieuwe wet. Wordt ook wel aangeduid als het nieuwe pensioenstelsel.
FTK	Het Financieel Toetsingkader is de wetgeving waaraan pensioenfondsen moeten voldoen voordat ze over zijn gegaan op de Wtp.
Transitieplan	Het plan dat door sociale partners is opgesteld. In het transitieplan staan de afspraken, keuzes, overwegingen en berekeningen voor de nieuwe pensioenregeling.
Transitiedoelstellingen	Doelstellingen door de sociale partners opgesteld waarin wordt aangegeven wat ze willen bereiken met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.
Transitiedatum	De datum waarop het pensioenfonds daadwerkelijke overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel (bij Unilever 1 januari 2027).
Gesloten fondsen	Pensioenfondsen waar geen nieuwe pensioenopbouw meer plaatsvindt of alleen nog voor een afgebakende groep deelnemers.
Evenwichtig	Het zorgen voor een balans tussen de belangen van verschillende groepen belanghebbenden, zoals actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden.
Invaren	Het omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling.
Actieve deelnemers	Deelnemers die in dienst zijn bij de werkgever en in de pensioenregeling pensioen opbouwen.
Slapers	Voormalige deelnemers aan de pensioenregeling die hun pensioen hebben achtergelaten bij het pensioenfonds, ook wel gewezen deelnemers genoemd.
Pensioengerechtigden	Deelnemers die een pensioenuitkering ontvangen.
Nabestaanden	Partner en/of wezen conform de definitie van de pensioenregeling.
<b>Pensioenregeling</b>	
Premieovereenkomst/ premiereregeling	Bij een premieovereenkomst is de hoogte van de pensioenuitkering afhankelijk van de betaalde premie en de daarmee behaalde beleggingsopbrengsten. Een premieovereenkomst of -regeling wordt ook wel een DC-regeling (Defined Contribution) genoemd.

Solidaire premieovereenkomst (of regeling)	Eén van de twee premieovereenkomsten in de Wtp. Dit is de meest solidaire regeling met meer collectieve kenmerken zoals een collectieve beleggingsmix en een verplichte solidariteitsreserve.
Solidariteitsreserve	Een verplichte financiële reserve (buffer) binnen de solidaire premieregeling om financiële mee- en tegenvallers op te vangen.
Risicodekking (nabestaandenpensioen)	Bij een nabestaandenpensioen op risicobasis is er dekking zolang er premie wordt betaald (bij actieve deelname of vrijwillige voortzetting).
Collectieve uitkeringsfase	De fase waarin het pensioen wordt uitgekeerd en de pensioenuitkeringen van alle pensioengerechtigden gelijk worden verhoogd of verlaagd, afhankelijk van het behaalde rendement.
<b>Technische begrippen</b>	
Dekkingsgraad	Een maatstaf voor de financiële gezondheid van het pensioenfonds onder het FTK. De dekkingsgraad geeft aan of het fonds genoeg vermogen heeft om de huidige en toekomstige pensioenen te betalen.
Doorsneesystematiek	Een systeem waarbij iedereen dezelfde premie betaalt en dezelfde pensioenopbouw krijgt ongeacht de leeftijd. Dit systeem verandert met de Wtp.
Franchise	De franchise is het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd omdat de deelnemer ook AOW ontvangt.
Vervangingsratio	De vervangingsratio is de gemiddelde uitkering tijdens de periode van pensionering gedeeld door het gemiddelde salaris min de franchise.
Netto profijt	Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg.
DNB scenarioset	De DNB scenarioset is een set van duizenden economische scenario's met ontwikkelingen op het gebied van rente, inflatie en aandelen. Deze moeten worden gebruikt voor onder andere het aantonen van evenwichtigheid in de transitiefase. De P-set gaat uit van de verwachting dat er rendement gemaakt wordt, de Q-set is risiconeutraal.
Minimaal vereist eigen vermogen	Buffer die wettelijk verplicht moet worden aangehouden
Operationele reserve	Reserve die een pensioenfonds aanhoudt voor onvoorziene kosten, zoals terugwerkende kracht mutaties.

## Bijlage 2: Samenvatting nieuwe pensioenregeling

Pensioenelement	Invulling nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling	Solidaire premie overeenkomst
Toetredingsleeftijd	Niet van toepassing. Deelnemers in dit reglement zijn de werknemers die per 1 januari 2027 in dienst zijn bij Unilever Nederland of nadien in dienst zijn getreden en die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken verwerft jegens Unilever APF.
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd voor actieve deelnemers en 68 jaar voor overige deelnemers. Deelnemers kunnen hun pensioen vervroegen. Dit kan tot 10 jaar vóór deze genoemde reglementaire pensioenleeftijd.
Pensioenpremie	<p>De totale pensioenpremie is maximaal 33,4% van de pensioengrondslag, waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30% voor de fiscaal maximale spaarpremie.</li> <li>- Maximaal 3,4% voor de dekking van het nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling, en kosten voor pensioenuitvoering.</li> </ul> <p>Mochten deze dekkingen/kosten in enig jaar hoger zijn dan 3,4%, dan bedraagt de spaarpremie 33,4% minus de de premie voor de hiervoor genoemde dekkingen/ kosten.</p>
Werknemerspremie	Als werknemer draag je 3% bij aan de spaarpremies en Unilever betaalt 27%. Ook betaalt Unilever de kosten voor de verzekeringspremies en uitvoeringskosten van maximaal 3,4%.
Pensioenambitie	Sociale partners hebben een ambitie afgesproken dat in 42 opbouwjaren een pensioen kan worden opgebouwd van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag met een zekerheid van 70%.
Pensioengevend salaris	<p>Het jaarlijkse basisloon vermeerderd met de vakantietoelage en eventuele verdere als vast te beschouwen uitkeringen uit hoofde van het dienstverband.</p> <p>Pensioenopbouw is maximaal mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (2024 € 137.800). Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan het dan geldende fiscale maximum.</p>
Franchise	De franchise is in beginsel gelijk aan de “Unilever-franchise”. Deze wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met de cao-loonontwikkeling bij Unilever in het voorafgaande jaar. Indien deze uitkomst lager is dan de minimale AOW-franchise (10/7e AOW-gehuwden op 1 januari) dan geldt de wettelijke fiscaal minimale franchise. De franchise is momenteel gelijk aan € 17.887 (1 juli 2024).
Pensioengrondslag	De pensioenopbouw vindt plaats over de pensioengrondslag. Dit is het pensioengevend salaris minus de franchise waarbij rekening gehouden wordt met de deeltijdfactor.

Partnerdefinitie	De partner is de persoon met wie je gehuwd bent, een geregistreerd partnerschap hebt of met wie je een samenlevingscontract hebt overlegd dat eenzijdig of gezamenlijk ondertekend is en aan de wettelijke eisen voldoet.
Opbouw ouderdomspensioen en partnerpensioen ná pensioneren	De pensioenopbouw vindt plaats in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens. Het persoonlijke vermogen wordt collectief belegd.  De uitkering is variabel en wordt jaarlijks vastgesteld. Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de collectieve uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een levenslange uitkering op pensioendatum. In beginsel is dit een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70%.
Levenslang partnerpensioen vóór pensioneren	Het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum wordt wettelijk verplicht op risicobasis. Dat betekent in beginsel dat er alleen een dekking is zolang er sprake is van een actief deelnemerschap. De hoogte van de uitkering bedraagt 30% van het pensioengevend salaris voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer en is onafhankelijk van diensttijd of individueel gemaakte pensioenkeuzes. Na ingang is het een variabel pensioen en wordt het verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen.
Tijdelijk partnerpensioen vóór pensioneren	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 het overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum en eindigt uiterlijk op de AOW-datum van de partner. Dit bedrag zal worden verhoogd met de Unilever loon-index.
Vangnet regeling	Dit is een verzekering die Unilever rechtstreeks zal afsluiten bij een verzekeringsmaatschappij. De verzekering garandeert dat het levenslange partnerpensioen in de nieuwe regeling ten minste gelijk is aan dat in de huidige regeling. De verzekering geldt alleen voor de medewerkers die op het moment van transitie in dienst zijn bij Unilever en die binnen 5 jaar na de transitie overlijden. Het partnerpensioen vóór pensioendatum bedraagt 30% van de salarisgrondslag
Wezenpensioen	Het wezenpensioen bedraagt 15% van het pensioengevend salaris per wees en is onafhankelijk van diensttijd of individueel gemaakte pensioenkeuzes. Het wezenpensioen is tijdelijk en wordt uiterlijk uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt. Na ingang is het een variabel pensioen en wordt het verhoogd dan wel verlaagd conform alle ingegane pensioenuitkeringen. Bij een volle wees wordt het percentage verdubbeld.
Uitloopdekking na uitdiensttreding	Deelnemers zijn in de eerste drie maanden na uitdiensttreding verzekerd voor het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen (geldt niet voor het tijdelijk partnerpensioen). Deze uitloopdekking wordt direct beëindigd bij een nieuw dienstverband van de deelnemer. Zolang de deelnemer een WW en/of ZW uitkering ontvangt waarbij de hoogte van de dekking afhankelijk is van de mate van WW en/of ZW loopt de uitloopdekking ook door na deze drie maanden.

Vrijwillige voortzetting uitloopdekkingen	Indien de deelnemer in de eerste drie maanden recht heeft op de uitloopdekking, heeft de deelnemer de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het levenslange partnerpensioen en het wezenpensioen na deze drie maanden. De premie die hiervoor verschuldigd is, wordt voldaan vanuit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Indien een deelnemer vanuit een dienstverband arbeidsongeschikt wordt, wordt de inleg voor het pensioen premievrij voortgezet. De mate van de premievrije voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt voortzetting plaats op basis van 70% van de pensioengrondslag direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband.
Arbeidongeschiktheids pensioen	Er geldt een arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 70% van het gedeelte van het ongemaximeerde pensioengevend salaris dat uitgaat boven de WIA-loongrens van € 73.850,- (2024). Dit percentage wordt vermenigvuldigd met de mate van arbeidsongeschiktheid.
Pensioenkeuzes bij pensioneren	De volgende keuzemogelijkheden in de pensioenregeling blijven ook onder de Wtp bestaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vervroegen van de pensioeningangsdatum</li> <li>- Inkopen van een overbruggingspensioen</li> <li>- Wijzigen verhouding tussen ouderdompensioen en partnerpensioen</li> <li>- Variatie in de hoogte van het ouderdompensioen</li> <li>- Deeltijdpensioen</li> </ul> <p>Als de wet het “bedrag ineens” mogelijk maakt, zal het ook mogelijk worden om maximaal 10% van het persoonlijk pensioenvermogen in één keer bij aanvang van de pensioenuitkering op te nemen.</p>
Keuze verlaging pensioengevend salaris	Bij ingang van de nieuwe pensioenregeling wordt een individuele keuze toegevoegd. Op verzoek van de deelnemer kan het pensioengevend salaris worden verlaagd naar € 80.000, € 95.000 of € 110.000. Deze keuze kan jaarlijks vóór 1 januari worden gemaakt en geldt enkel voor de opbouw van het pensioen en niet voor de risicodekkingen op overlijden en arbeidsongeschiktheid. Dit bedrag zal vanaf 1 januari 2025 worden verhoogd met de Unilever loon-index. De huidige opt-out regeling voor enkel worklevel 3 en 4 wordt hiermee vervangen.
Overgangsrecht opgebouwd partner- en wezenpensioen	Het tot de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioen wordt eerbiedigd voor degene die voor de overgang hier recht op had.