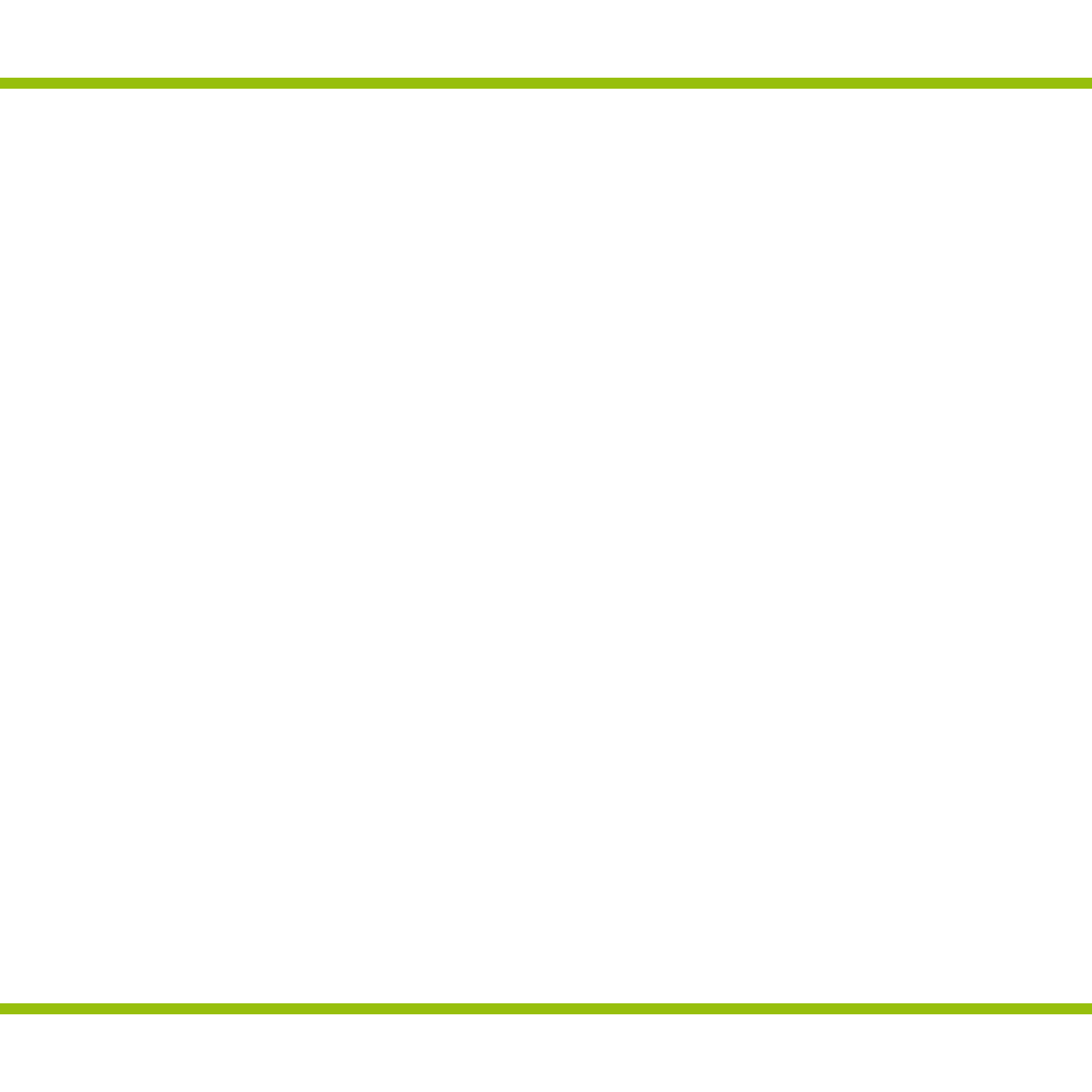


PROGRESS

het pensioenfonds van Unilever Nederland



Het Progress Pensioen
Overzichtelijk in beeld



Inleiding

4

Uw pensioenregeling op hoofdlijnen	4
Drie soorten pensioenen	4
Progress Pensioen is een aanvullend pensioen	5
Het Progress Pensioen biedt zekerheid én flexibiliteit	5

Uw Progress Pensioen

6

Ouderdomspensioen opbouwen volgens middellood	6
Wie betaalt de premie?	7
Nabestaandenpensioen	8
Pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid	9
Met pensioen? Kies voor maatwerk!	11
Wat gebeurt er als u...	13
Indexatie: verhoging van het opgebouwde pensioen	14
Klachten- en geschillenregeling	15

Communicatie

16

Informatie	16
Nog vragen?	17



Uw pensioenregeling op hoofdlijnen

U bent deelnemer van het Progress Pensioen, de pensioenregeling voor medewerkers van Unilever Nederland. Deze pensioenregeling is een regeling op basis van middelloon. Dit betekent dat uw pensioenuitkering wordt berekend aan de hand van het salaris dat u gemiddeld tijdens uw loopbaan bij Unilever verdient.

Unilever vindt het belangrijk dat u een goed pensioen opbouwt, een pensioen waar u op kunt rekenen op het moment dat u 65 wordt. Of eerder, want bij Unilever bestaat de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Naast het ouderdomspensioen kent Progress pensioenvoorzieningen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Pensioenreglement

In deze brochure nemen wij u op hoofdlijnen mee door de pensioenregeling van Unilever. Om het voor u overzichtelijk te houden, gaan wij niet op alle details van de regeling in. Wij leggen uw pensioenregeling niet alleen in woorden uit. U vindt in deze brochure ook een aantal rekenvoorbeelden, in de 'groene balk' onderaan de pagina's 6 tot en met 11.

Voor een volledige weergave van het Progress Pensioen verwijzen wij u naar het Pensioenreglement 2007. Dit kunt u vinden op onze website of bij ons opvragen. In dit reglement staan uw pensioenrechten precies beschreven.

Uw pensioenfonds 'Progress'

In Nederland kan een pensioenregeling worden uitgevoerd door een verzekeraar, een bedrijfstakpensioenfonds (voor een hele bedrijfstak, bijvoorbeeld de metaal- of de bouwsector) of een ondernemingspensioenfonds. Unilever heeft, zoals veel grote bedrijven, een eigen ondernemingspensioenfonds: Stichting Pensioenfonds Unilever Nederland 'Progress' (vanaf hier: Progress). Progress voert dus alleen de pensioenregeling uit voor (oud-)medewerkers van Unilever Nederland.

Dit betekent onder andere dat Progress de door u en uw werkgever opgebrachte pensioenpremies beheert. Hoe wij dat doen kunt u nalezen in ons Jaarbericht. Dit Jaarbericht kunt u van de website downloaden, maar wij sturen het ook ieder jaar naar u op. Daarnaast verzorgen wij alle communicatie over de pensioenregeling, en uiteindelijk de betaling van uw pensioen.

Drie soorten pensioenen

Als u bij Unilever Nederland in dienst komt, bouwt u direct vanaf dat moment pensioen op bij Progress. Dit ouderdomspensioen gaat op uw 65ste in. U ontvangt het pensioen tot u overlijdt. Maar uw pensioenregeling biedt meer. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt uw pensioenopbouw (gedeeltelijk) voortgezet. Verder komt u dan mogelijk in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen van Progress.

Daarnaast voorziet het Progress Pensioen in een nabestaandenpensioen voor uw partner en/of kind(eren) in het geval u komt te overlijden.



Het Progress Pensioen bestaat dus uit:

- Ouderdompensioen;
- Nabestaandenpensioen bij overlijden;
- Pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid.

Verderop in deze brochure gaan wij dieper in op deze drie pensioenen.

Progress Pensioen is een aanvullend pensioen

Pensioen in Nederland bestaat uit drie delen. Bij uw ouderdompensioen zorgt de overheid voor de basis (AOW). Bij uw werkgever bouwt u een aanvullend ouderdompensioen op (Progress Pensioen). Daarnaast kunt u zelf vrijwillig voor een extra inkomen zorgen. Denk bijvoorbeeld aan het afsluiten van een lijfrentepolis bij een verzekeraar, of via het zogenoemde banksparen bij een bank.

Het nabestaanden- en het arbeidsongeschiktheidspensioen van Progress werken ongeveer op dezelfde manier: de basis kan van de overheid komen, een aan-

vulling via uw werkgever. Bij overlijden ontvangt u in sommige gevallen als basis een Anw-uitkering (Algemene nabestaandenwet) van de overheid. Het nabestaandenpensioen van Progress is hier een aanvulling op. (Zie verder Nabestaandenpensioen op pagina 8.)

Bij arbeidsongeschiktheid is de WIA-uitkering van de overheid de basis. Progress keert in aanvulling hierop mogelijk een arbeidsongeschiktheidspensioen uit. (Zie verder Pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid op pagina 9.)

Het Progress Pensioen biedt zekerheid én flexibiliteit

Dankzij het Progress Pensioen kunt u rekenen op een inkomen vanaf het moment dat u 65 wordt. Dat is zekerheid. U kunt echter ook persoonlijke keuzes bij uw pensionering maken. Hoewel de officiële pensioenleeftijd 65 jaar is, is het mogelijk eerder te stoppen met werken en met pensioen te gaan. En u kunt ervoor kiezen uw opgebouwde nabestaandenpensioen (op het moment dat u met pensioen gaat) in te ruilen voor een hoger ouderdompensioen. Daarnaast biedt het Progress Pensioen nog een aantal mogelijkheden. U bepaalt dus voor een deel zelf hoe uw pensioen er na pensionering uit komt te zien. Kortom flexibiliteit!

Hierna laten wij eerst zien hoe uw Progress Pensioen werkt. Vervolgens komen wij uitgebreid terug op alle keuzemogelijkheden. (Zie Met Pensioen? Kies voor maatwerk! op pagina 11.)

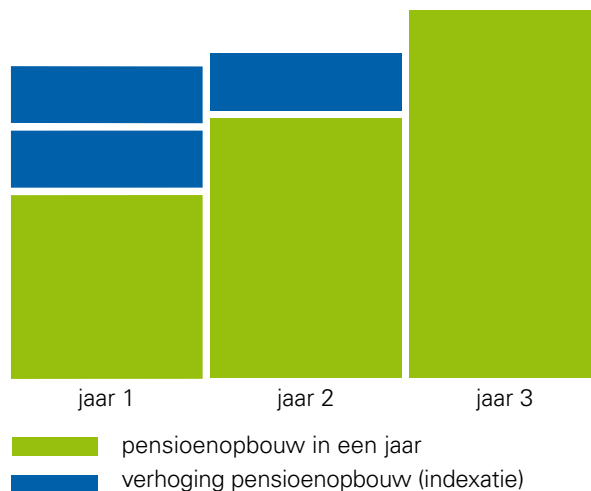
Ouderdomspensioen opbouwen volgens middelloon

Elk jaar bouwt u een pensioen op dat afhankelijk is van uw salaris in dat jaar. Uw gemiddeld verdiende salaris tijdens uw loopbaan bepaalt dus de hoogte van uw totale ouderdomspensioen. Dit noemen we een uitkeringsovereenkomst op basis van middelloon.

U bouwt ieder jaar een pensioen op van 2,1% van uw *pensioengrondslag* (zie Pensioengrondslag en franchise op pagina hiernaast). Via het Progress Pensioen bouwt u dus bijvoorbeeld in 40 jaar tijd een pensioen op dat 84% van uw gemiddelde pensioengrondslag bedraagt. Uw pensioenopbouw hangt dus af van uw salaris tijdens uw dienstverband bij Unilever én het aantal jaren dat u voor Unilever werkt. Uw pensioenopbouw hangt dus niet af van het beleggingsrendement dat Progress op de ingelegde premies maakt.

Het ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin u 65 jaar wordt. Naast het ouderdomspensioen van Progress ontvangt u AOW van de overheid. Uw opgebouwde Progress Pensioen wordt in principe jaarlijks verhoogd met het percentage waarmee de CAO-lonen bij Unilever zijn gestegen. Dit noemen we indexatie. Op pagina 14 leest u hier meer over.

Middelloonregeling met indexatie



Een voorbeeld: Ouderdomspensioen

Karin wil berekenen hoeveel pensioen zij opbouwt in 2010. Haar salaris is 31.673 euro bruto per jaar (inclusief vakantiegeld en ploegentoeslag).

Pensioengevend salaris	31.673 euro
Franchise	-/-12.673 euro
<hr/>	
Pensioengrondslag	19.000 euro

In 2010 bouwt Karin 2,1% van 19.000 euro op.
Dit is 400 euro.



Pensioengrondslag en franchise

Bij de opbouw van het Progress Pensioen kijken wij naar uw *pensioengevend salaris*: uw vaste bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld en ploegentoeslag. Dit bedrag verminderen wij met de *franchise* (12.673 euro in 2010); wat overblijft is uw *pensioengrondslag*. Dus: pensioengevend salaris -/- franchise = pensioengrondslag.

De franchise is het deel van uw salaris waarover u geen pensioen opbouwt. Hiervoor ontvangt u namelijk een AOW-pensioen van de overheid. De hoogte van de franchise is door Unilever en de vakorganisaties bepaald en ligt ongeveer op het minimale niveau dat door de overheid is toegestaan. Een lage franchise is voor u gunstig. U bouwt dan immers over een groter deel van uw salaris pensioen op.

Pensioengevend salaris = vast salaris inclusief vakantiegeld en ploegentoeslag	Pensioengrondslag
	Franchise €12.673 (in 2010)

Wie betaalt de premie?

De kosten voor het Progress Pensioen zijn aanzienlijk. Afgesproken is dat Unilever deze voor haar rekening neemt, maar dat zij een deel van de kosten in rekening kan brengen bij de medewerkers.

Maximaal bedraagt de pensioenpremie voor medewerkers 5% van de pensioengrondslag. De hoogte van de werknemerspremie wordt door Unilever en de vakorganisaties bepaald in het arbeidsvoorwaardenoverleg.

In 2010 bedraagt deze premie 0,5% van uw salaris tussen de franchise van 12.673 euro en de salarisgrens van 61.058 euro. Over het salarisgedeelte boven deze grens betaalt de medewerker in 2010 een premie van 3%.



Zou Karin 35 jaar bij Unilever in dienst blijven én hetzelfde salaris houden, dan zou zij dus 35 x 400 euro = 14.000 euro aan pensioen opbouwen. Dit betekent dat zij vanaf haar 65ste 14.000 euro bruto per jaar aan ouderdomspensioen heeft.

Hiernaast ontvangt zij AOW en eventueel pensioen dat zij bij een andere werkgever heeft opgebouwd. Natuurlijk blijft

het salaris van Karin niet 35 jaar lang hetzelfde. De pensioengrondslag wordt ook elk jaar opnieuw berekend. Maar door van alle werkzame jaren de pensioenopbouw bij elkaar op te tellen berekent u het totale Progress Pensioen.

Parttime werken en pensioenopbouw

Als Karin in dit voorbeeld niet fulltime maar bijvoorbeeld voor 60% werkt, dan bedraagt de pensioenopbouw in dit jaar 60% van 400 euro is 240 euro.

Nabestaandenpensioen

Als u tijdens uw dienstverband bij Unilever overlijdt, ontvangt uw partner* zolang hij/zij leeft een *partnerpensioen* van Progress. Dit partnerpensioen bedraagt in principe 70% van het ouderdompensioen dat u tot aan uw 65ste had kunnen opbouwen. Als basis voor deze berekening geldt uw salaris op het moment van uw overlijden. Bent u op het moment van uw overlijden niet langer werkzaam bij Unilever, dan heeft uw partner recht op 70% van het ouderdompensioen dat u tot uw vertrek bij Unilever hebt opgebouwd.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen kán een aanvulling zijn op de Anw-uitkering van de overheid. Een achtergebleven partner heeft in veel gevallen echter geen recht op deze uitkering. Daarom kunt u via Progress een aanvullende Anw-verzekering afsluiten. Voor meer informatie over deze verzekering verwijzen wij u naar de speciale Pensioenfolder *Aanvullende Anw-verzekering*.

Op het moment dat u met pensioen gaat, kunt u voor een andere verhouding tussen het ouderdoms- en het partnerpensioen kiezen. Zo kunt u besluiten om in plaats

van 70% partnerpensioen dit gehele pensioen in te ruilen voor een hoger ouderdompensioen. (Zie Met pensioen? Kies voor maatwerk! op pagina 11.)

Wezenpensioen

Een achtergebleven kind kan rekenen op een *wezenpensioen*. Dit wezenpensioen bedraagt per kind 20% van het partnerpensioen. Ook bij overlijden na pensioenering of na uitdiensttreding, geldt dit percentage; uiteraard wordt dan alleen gekeken naar het partnerpensioen dat is opgebouwd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het kind 21 is.

* Hieronder verstaan wij ook uw ongehuwde partner, op voorwaarde dat hij/zij bij ons is aangemeld met een samenlevingsovereenkomst. Wij adviseren u dit zo snel mogelijk te doen.



Een voorbeeld: Nabestaandenpensioen

Kees wil weten hoeveel nabestaandenpensioen er voor zijn partner en dochter is als hij komt te overlijden. Kees is 55 jaar en verdient 42.673 euro bruto per jaar (inclusief vakantiegeld en ploegentoeslag). Het nabestaandenpensioen wordt afgeleid van het tot het moment van overlijden opgebouwde ouderdompensioen én het ouderdompensioen dat nog opgebouwd had kunnen worden. Bij het berekenen van het ouderdompensioen dat Kees nog had kunnen opbouwen, kijken wij naar het salaris dat hij bij overlijden verdiende. Hij heeft tot nu toe 12.000 euro aan pensioen opgebouwd.



Pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

Wat gebeurt er met uw inkomen als u door ziekte of invaliditeit (tijdelijk) niet meer kunt werken, en hoe verloopt dan de opbouw van uw pensioen? Als u ziek wordt, dan kan het zijn dat u enige tijd uit de roulatie bent. De eerste twee jaar is de werkgever verantwoordelijk voor uw inkomen. Bij Unilever is dat geregeld in de CAO. Bent u na deze twee jaar nog steeds arbeidsongeschikt, dan wordt u gekeurd.

Afhankelijk van de uitslag van de keuring kunt u vervolgens in aanmerking komen voor een uitkering volgens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Deze wet kijkt niet naar waar u door ziekte of invaliditeit niet meer toe in staat bent, maar naar wat u - ondanks deze tegenslag - nog wél kunt.

Aanvulling op de WIA

U komt na twee jaar in aanmerking voor een WIA-uitkering als u volgens de uitslag van de keuring meer dan 35% arbeidsongeschikt bent. Bent u minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan bent u volgens de WIA niet arbeidsongeschikt. De WIA-uitkering biedt u een

Pensioengevend salaris Franchise (in 2010)	42.673 euro -/- 12.673 euro
Pensioengrondslag	30.000 euro
Nog op te bouwen ouderdomspensioen (55-65 jaar, dus 10 jaar)	
30.000 euro * 2,1% * 10	6.300 euro
Opgebouwd ouderdomspensioen (tot 55 jaar)	+ 12.000 euro
Totaal ouderdomspensioen	18.300 euro

Hoeveel ontvangen Kees' nabestaanden?

Als Kees nu zou overlijden zou zijn partner 70% van 18.300 euro aan partnerpensioen van ons ontvangen. Dit is 12.810 euro bruto per jaar. En zijn dochter betalen wij tot aan haar 21ste verjaardag 20% van 12.810 euro aan wezenpensioen. Dit is 2.562 euro bruto per jaar.

Hiernaast heeft de partner mogelijk recht op een Anw-uitkering van de staat of een aanvullend Anw-pensioen van Progress.

percentage van uw laatste salaris waarbij een maximum salaris geldt van 48.000 euro in 2010. Als u recht hebt op een WIA-uitkering, worden onze aanvullende pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid van toepassing.

Hieronder leggen wij deze voorzieningen uit voor de twee situaties die van toepassing kunnen worden: u bent namelijk *gedeeltelijk* arbeidsongeschikt of *volledig* arbeidsongeschikt.

Volledig arbeidsongeschikt

Als uit de keuring - na twee jaar ziekte - blijkt dat u volledig arbeidsongeschikt bent, beëindigt Unilever het dienstverband. U ontvangt vanaf dat moment een WIA-uitkering. Progress heeft dan de volgende twee pensioenvoorzieningen:

1. Over het salarisgedeelte boven de 48.000 euro keert Progress een *arbeidsongeschiktheidspensioen* van 65% uit tot uiterlijk de 65-jarige leeftijd.
2. De opbouw van het ouderdoms- en partnerpensioen wordt voortgezet en is 70% van het pensioen dat u vlak voor het moment dat u arbeidsongeschikt werd opbouwde. U betaalt hiervoor geen pensioenpremie

Een voorbeeld: Arbeidsongeschiktheidspensioen

Annelies raakt volledig arbeidsongeschikt en wil weten hoe hoog haar inkomen wordt. Voordat zij arbeidsongeschikt raakte, verdiende Annelies 58.000 euro bruto per jaar.

Van de overheid ontvangt zij een WIA-uitkering van 75%, berekend over haar salaris tot 48.000 euro (maximale "WIA-salaris"). Dit is 36.000 bruto per jaar. Van Progress ontvangt zij een aanvulling hierop van 65% van 10.000 euro (58.000 -/ 48.000 euro).

meer. De pensioenopbouw loopt door tot uw 65ste verjaardag, het moment dat uw ouderdomspensioen ingaat.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt als na de keuring wordt verwacht dat u nog 20 tot 65% van uw oude salaris kunt verdienen. Voor het gedeelte dat u arbeidsongeschikt bent, ontvangt u een WIA-uitkering. Progress vult de WIA-uitkering aan voor het salarisgedeelte boven de 48.000 euro. Dit werkt op dezelfde manier als bij volledige arbeidsongeschiktheid, maar in dit geval wordt uw Progress arbeidsongeschiktheidspensioen afhankelijk van het percentage dat u niet meer kunt werken. Als u bij Unilever in dienst blijft, loopt daarnaast de opbouw van uw ouderdoms- en partnerpensioen volledig door tot uw pensionering; een duidelijk verschil met volledige arbeidsongeschiktheid.

De situatie bij arbeidsongeschiktheid is ingewikkeld. In onze Pensioenfolder *Arbeidsongeschikt* gaan wij hier dieper op in. Als u hierover nog vragen hebt, adviseren wij u de PensioenInfolijn te bellen: (010) 217 4747.

Dit is 6.500 euro bruto per jaar. In het totaal heeft Annelies een inkomen van 42.500 euro (36.000 + 6.500 euro) bruto per jaar.

Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Naast het arbeidsongeschiktheidspensioen dat zij ontvangt wordt ook haar pensioenopbouw voortgezet.

Hiervoor betaalt Annelies geen premie.

Met pensioen? Kies voor maatwerk!

De officiële pensioenleeftijd van het Progress Pensioen is 65 jaar. Uw ouderdomspensioen gaat in principe in op de eerste dag van de maand waarin u deze leeftijd bereikt. Vanaf dat moment kunt u ook het AOW-pensioen van de overheid ontvangen. U hebt echter de mogelijkheid uw Progress Pensioen eerder te laten ingaan.

Uw pensioen wordt dan wel lager. Logisch: het pensioen wordt over een kortere periode opgebouwd én moet over een langere periode worden uitgekeerd. U mag vanaf leeftijd 55 met pensioen, maar in de praktijk zien wij 60 jaar als vroegste pensioenleeftijd. Als u vóór uw 60ste met pensioen gaat, is het ouderdomspensioen normaal gesproken gewoon te laag.

Eigenlijk is de leeftijd waarop u wilt stoppen met werken uw eerste keuze. Nadat u hebt gekozen voor een bepaalde pensioenleeftijd, krijgt u - vlak voor uw daadwerkelijke pensionering - nog een aantal andere keuze-mogelijkheden.

Overbruggingspensioen

Als u vóór uw 65ste met pensioen gaat, valt uw maandelijke pensioenuitkering lager uit. Daarnaast ontvangt u

dan nog geen AOW, dus uw inkomen neemt aanzienlijk af. Om de periode tussen uw vervroegde pensionering en het moment dat u een AOW ontvangt financieel te overbruggen, kunt u bij Progress een *overbruggingspensioen* inkopen. Uw pensioen na uw 65ste wordt dan wel lager.

U kunt kiezen uit een overbruggingspensioen van 50, 75 of 100% van het maximale AOW (momenteel ongeveer 18.000 euro per jaar).

Meer ouderdomspensioen, minder partnerpensioen

Bij pensionering is uw partnerpensioen in principe 70% van uw ouderdomspensioen. U kunt ervoor kiezen deze verhouding te wijzigen. Zo kunt u het volledig opgebouwde partnerpensioen inruilen voor extra ouderdomspensioen. Bijvoorbeeld omdat u op dat moment geen



Salaris	58.000 euro
Franchise (in 2010)	-/- 12.673 euro
<hr/>	
Pensioengrondslag	45.327 euro

In 2010 zou Annelies 2,1% van 45.327 euro aan pensioen hebben opgebouwd, dit is 952 euro. Als vanwege volledige arbeidsongeschiktheid het dienstverband is beëindigd, is die opbouw 70% van 952 euro. Dit is 666 euro.

Uw Progress Pensioen

partner hebt of als uw partner zelf een goed pensioen heeft opgebouwd. Uw pensioenuitkering neemt hierdoor fors toe. Andersom kunt u ook een deel ouderdomspensioen inruilen om het partnerpensioen te verhogen, tot maximaal 100% van het ouderdomspensioen. U kunt hierover meer informatie vinden in de Pensioenfolder *Met pensioen*.

Eerst hoog, daarna laag

Tot slot kunt u binnen bepaalde grenzen de hoogte van uw pensioenuitkering variabel maken. Bijvoorbeeld de eerste jaren een hoger pensioen - omdat u grote plannen

hebt die veel geld kosten - en daarna een minder hoog inkomen. Maar u kunt er ook voor kiezen juist de éérste jaren na uw pensionering rustig aan te doen - met een lager pensioen - gevolgd door jaren met een hogere pensioenuitkering.

Met al deze keuzes kunt u uw pensioen op maat maken. U kunt ons laten berekenen wat de gevolgen van uw keuzes zijn. Meer informatie vindt u in de Pensioenfolder *Met Pensioen*. Hierin vindt u ook informatie als u voorafgaand aan uw pensioen minder wilt werken. U kunt dan 'gedeeltelijk' met pensioen (deeltijdpensioen).



Wat gebeurt er als u...

Uit dienst gaat bij Unilever?

Zodra u uit dienst gaat, stopt de opbouw van uw Progress Pensioen. Het is niet mogelijk uw Progress Pensioen vrijwillig voort te zetten. U kunt uw opgebouwde pensioen bij Progress laten staan, maar u hebt ook het recht om dit pensioen over te dragen naar de pensioenuitvoerder van uw nieuwe werkgever (waardeoverdracht). Dat geldt voor uw ouderdoms- én uw nabestaandenpensioen.

De voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid komen bij uitdiensttreding te vervallen. Meer informatie hierover vindt u in de speciale Pensioenfolders *Uit dienst* en *Arbeidsongeschikt*.

Gaat scheiden?

Als u gaat scheiden of uw relatie beëindigt, wordt het tot dat moment opgebouwde partnerpensioen na uw overlijden uitgekeerd aan uw ex-partner. Hierdoor wordt het partnerpensioen van een eventueel volgende partner lager.

Een scheiding kan ook gevolgen hebben voor uw ouderdomspensioen. Het ouderdomspensioen dat u

tijdens de relatie hebt opgebouwd wordt namelijk gelijk verdeeld tussen u en uw ex-partner. Dat is zo vastgelegd in de wet en noemen we *pensioenverevening*. Maar u kunt - in overleg met uw ex-partner - wel andere afspraken maken over de verdeling van uw ouderdomspensioen. Bijvoorbeeld om het pensioen niet te verdelen.

Bij beëindiging van uw relatie adviseren wij u zo snel mogelijk onze PensioenInfolijn te bellen: (010) 217 4747. U krijgt dan informatie op maat.

Extra pensioen wilt bijverzekeren?

Sommige pensioenregelingen bieden medewerkers de mogelijkheid om extra pensioen te verzekeren. Progress biedt deze mogelijkheid niet. Als u uw oudedagsvoorziening wilt verbeteren, kunt u een lijfrentepolis afsluiten bij een verzekeraar of meedoen aan het zogenoemde banksparen bij een bank. Een verzekeraar of bank kan wel de nodige kosten in rekening brengen zoals administratiekosten, provisie voor tussenpersonen en winsttopslag. Laat u hierover dus eerst goed voorlichten!



Indexatie: verhoging van het opgebouwde pensioen

Uw opgebouwde pensioen wordt in de loop van de tijd minder waard door inflatie. Daarom zijn er afspraken gemaakt over de verhoging van uw pensioen. Dit noemen we indexatie. Hierbij maken wij onderscheid tussen medewerkers en voormalige medewerkers van Unilever, inclusief de groep gepensioneerden.

Indexatie voor medewerkers tijdens de pensioenopbouw

Zolang u medewerker bent, is het percentage van de CAO-loonstijging bij Unilever het uitgangspunt bij de verhoging van uw opgebouwde pensioen. Wij maken hierbij onderscheid tussen het pensioen dat u opbouwt over het salaris tot ongeveer 70.000 euro (*Basispensioen*) en de pensioenopbouw hierboven (*Excedentpensioen*).

Indexatie van het Basispensioen

Progress verhoogt uw Basispensioen jaarlijks op 1 januari met het percentage van de CAO-loonstijging. Tot en met 1 januari 2012 is deze loonindexatie gegarandeerd, en dus niet afhankelijk van de financiële situatie van Progress. Voor de periode vanaf 2013 moet Unilever nog nieuwe afspraken maken met de vakorganisaties.

Indexatie van het Excedentpensioen

Voor de pensioenopbouw van het salarisdeel boven 70.000 euro geldt een andere indexatieregel. Ook hier is een jaarlijkse verhoging op 1 januari op basis van de CAO-loonstijging het uitgangspunt. Maar het beleggingsresultaat van Progress over de afgelopen vijf jaar bepaalt of dit kan worden nagekomen óf dat de indexatie over dit Excedentpensioen lager wordt dan de CAO-loonstijging.

Indexatie voor gepensioneerden ná einde pensioenopbouw

Nadat de pensioenopbouw - als gevolg van pensionering of uitdiensttreding - is beëindigd, streven wij er naar de opgebouwde pensioenen jaarlijks per 1 januari te verhogen met de *prijsinflatie*. Wij kijken hierbij naar de *afgeleide Consumentenprijsindex*, die ieder jaar door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt vastgesteld. Deze verhoging vindt alleen plaats als de financiële positie van Progress dit toelaat. Dit is dus een *voorwaardelijke* indexatie. Voor de hogere salarissen geldt weer de afwijkende indexatieregel die hiernaast staat beschreven. Het beleggingsresultaat van Progress - bezien over een periode van vijf jaar - kan voor de pensioenopbouw over dit salarisdeel dus leiden tot een indexatie die minder is dan de prijsinflatie.

Meer informatie over indexatie

In ons jaarlijkse pensioenoverzicht geven wij aan hoe wij de afgelopen drie jaren de pensioenen hebben geïndexeerd en wat de verwachtingen zijn voor de toekomst.

Ook op onze website vindt u dit terug. Op de website staat verder ons exacte indexatiebeleid beschreven.

Klachten- en geschillenregeling

Als u het oneens bent met de wijze waarop het reglement is toegepast, neemt u contact op met Progress. Wanneer dit niet tot een oplossing leidt, kunt u als deelnemer bezwaar maken bij de Raad van Bestuur van Progress. Er is dan sprake van een geschil.

Ook als u ontevreden bent over de manier waarop u door Progress bent behandeld, kunt u bij het Bestuur een klacht indienen.

Op onze website kunt u de complete klachten- en geschillenregeling nalezen.



Informatie

Pensioen is voortdurend in beweging. Progress heeft daarom veel uit te leggen aan zijn deelnemers en andere belanghebbenden. Ook de wetgever stelt hoge eisen aan onze informatievoorziening. Deelnemers moeten zich meer bewust zijn van hun pensioen en weten wat hun pensioenregeling inhoudt. Daarom proberen wij u zo goed mogelijk te informeren, zowel schriftelijk als mondeling.

Schriftelijk

Progress verzorgt de communicatie met de (voormalige) medewerkers en de gepensioneerden. Zo ontvangt u drie keer per jaar *Progress Nieuws*, een nieuwsbrief met interessante informatie over uw pensioenregeling en ontwikkelingen binnen Progress en de Nederlandse pensioenwereld. Daarnaast sturen wij u ieder jaar een overzicht van uw actuele pensioensituatie, het *Uniform Pensioenoverzicht*. Hierin staan zowel de pensioenbedragen die u tot nu toe bij Progress hebt opgebouwd als uw pensioensituatie als u tot uw 65ste bij Unilever blijft werken. In het Jaarbericht dat wij u toesturen, legt Progress verantwoording af over de beleggingsresultaten en het gevoerde beleid in het afgelopen jaar.

Pensioenspreekuur

Direct na het versturen van het jaarlijkse pensioenoverzicht in maart, bezoeken pensioenspecialisten van Progress alle werklocaties van Unilever in Nederland. Tijdens het zogenoemde pensioenspreekuur krijgt u de gelegenheid om vragen over uw pensioen te stellen. De medewerkers van Progress geven u dan graag een algemene uitleg over uw pensioen, maar beantwoorden ook specifieke vragen over onderwerpen als een pensioentekort, het nabestaandenpensioen en een waardeoverdracht.

Website

Progress heeft een eigen website waar alle informatie over uw Progress Pensioen is terug te vinden. Deze website vindt u op www.unilever.nl/progress. Als u informatie wilt nalezen over uw pensioenregeling of onze organisatie kunt u hier terecht. Alle eerder verstuurd communicatie - onder andere Progress Nieuws, alle Pensioenfolders en de Jaarberichten - blijft beschikbaar via onze website. Maar ook een groot aantal veelgestelde vragen kunt u hier - uiteraard samen met de antwoorden - op uw gemak doorlezen. U hebt daarnaast de mogelijkheid zelf een vraag te stellen via onze website.

Pensioenfolders

Bepaalde gebeurtenissen kunnen invloed hebben op uw pensioen. Daarom maakten wij een aantal speciale folders. U kunt de volgende folders opvragen: *In dienst*, *Uit dienst*, *Arbeidsongeschikt*, *Samenwonen*, *Aanvullende Anw-verzekering* en *Met pensioen*.

Wat Progress van u verwacht

U bent verplicht om Progress alle gevraagde informatie te verstrekken die voor de uitvoering van de pensioenregeling van belang is. Bijvoorbeeld als u ongehuwd gaat samenwonen, of juist als u uw relatie beëindigt. Zie ook de Pensioenfolder *Samenwonen*.

Informatie op verzoek

De volgende informatie sturen wij u op uw verzoek toe:

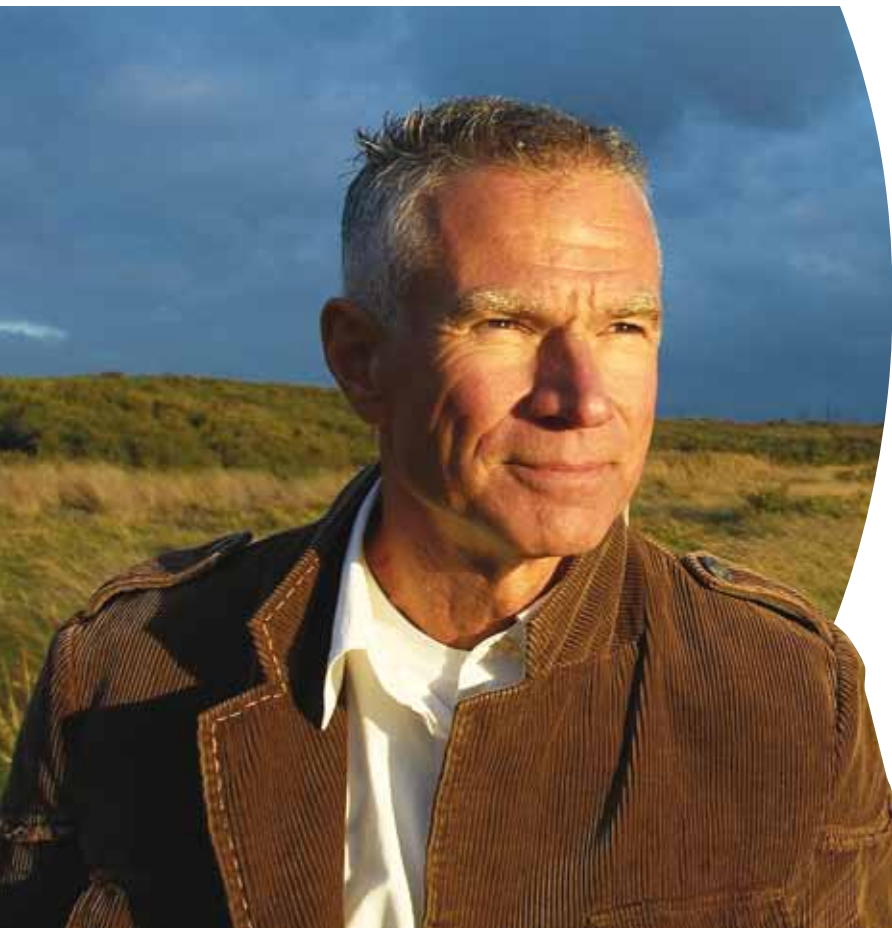
- Pensioenreglement;
- Jaarverslag en Jaarrekening;
- Uitvoeringsovereenkomst;
- Opgave van de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken;
- Het korte- en/of langetermijnherstelplan indien dat van toepassing is;
- Informatie over de dekkingsgraad;
- Verklaring van de beleggingsbeginselen;
- Aanwijzing van de toezichthouder of aanstelling van een bewindvoerder, indien één van beide van toepassing zou worden.

Veel van deze informatie vindt u ook op onze website.

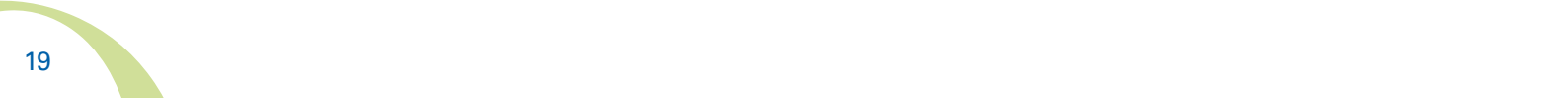
Nog vragen?

De brochure *Het Progress Pensioen: Overzichtelijk in beeld* is een kennismaking met uw pensioenregeling. Het pensioenfonds is zich ervan bewust dat u naar aanleiding van deze informatie mogelijk vragen hebt. In dat geval kunt u contact opnemen met de PensioenInfolijn, te bereiken via telefoonnummer (010) 217 47 47. U kunt ook een e-mail sturen naar pensioen-info.progress@unilever.com.





Deze brochure is op zorgvuldige wijze tot stand gekomen. De informatie in deze brochure is een verkorte en vereenvoudigde versie van de informatie uit het pensioenreglement. Het pensioenreglement is uiteindelijk leidend.





Stichting Pensioenfonds Unilever Nederland "Progress", Weena 308, 3012 NJ Rotterdam
Postbus 2071, 3000 CB Rotterdam

Het Progress Pensioen is een onderdeel van het Unilever arbeidsvoorwaardenpakket.

juni 2010