

Dekkingsgraad eind 2010 op 126%

De dekkingsgraad schommelde in 2010 flink. Uiteindelijk eindigde de (nominale) dekkingsgraad in 2010 op 126%, een behoorlijke stijging vergeleken met de 119% aan het begin van 2010. Deze toename was te danken aan het positieve beleggingsrendement van Progress.

Rendement ruim 12%

In 2010 bewoog de dekkingsgraad zich op en neer, voornamelijk door de voortdurende wijzigingen in de rentestand. Bij een lage rente mogen wij op minder rente in de toekomst rekenen, en moeten wij dus meer geld reserveren voor de pensioenen. Andersom betekent een hógere rente juist lagere pensioenverplichtingen. Aan het begin van 2010 bedroeg de rente 3,9%. In de loop van het jaar zakte de rente naar 2,5%, om vervolgens in december te eindigen op 3,5%. Het effect van de rente op de uiteindelijke dekkingsgraad bleef hierdoor beperkt.

De dekkingsgraad steeg in 2010 vooral door het positieve beleggingsrendement dat Progress wist te behalen. Dat rendement was ruim 12%, met name dankzij het uitstekende resultaat op onze aandelen. In ons Jaarbericht over 2010 - dat u eind april kunt verwachten - vermelden wij het rendement dat wij met onze aandelen behaalden. Dan bespreken wij ook uitgebreid de rendementen van de overige beleggingscategorieën.

Onze reële dekkingsgraad - die in tegenstelling tot de nominale dekkingsgraad ook alle toekomstige indexaties meeneemt - stond eind 2010 op 98%. Wanneer deze boven de 100% komt en blijft, kunnen wij de in 2009 niet toegekende indexatie van 2,53% inhalen. Dat kan alleen op 1 januari van een jaar. U kunt onze dekkingsgraad via de website (www.unilever.nl/progress) volgen. Ongeveer 5 weken na het einde van ieder kwartaal vermelden wij hier namelijk de nieuwe dekkingsgraad.

Mogelijke uitbesteding vermogensbeheer

Begin 2011 is Uninvest Company opgericht. Dat is een aparte BV binnen Unilever die in opdracht van de verschillende Unilever pensioenfonds in de wereld hun vermogen kan beleggen. Binnen deze organisatie wordt de wereldwijd al aanwezige



ge beleggingskennis van pensioenfonds samengebracht. Het Amerikaanse Unilever pensioenfonds heeft haar vermogen al bij Uninvest Company ondergebracht. Progress overweegt om dit ook te doen. Belangrijk is dat na een eventuele uitbesteding de Raad van Bestuur van Progress verantwoordelijk blijft voor de beleggingsresultaten. Het Bestuur heeft daarom de nodige voorwaarden gesteld aan deze uitbesteding. De komende tijd moet duidelijk worden of Uninvest Company aan die voorwaarden kan voldoen.

Bestuur en Directie: nieuwe mensen

Progress heeft sinds 1 februari een nieuwe algemeen directeur: Rob Kragten. Rob is de opvolger van Loek Sibbing. In het interview op pagina 3 leest u meer over Rob. Loek gaat leiding geven aan Uninvest Company (zie hiernaast).

Ook directeur Pensioenen Henk den Ouden vertrekt binnenkort; hij gaat vanaf juni genieten van zijn pensioen.

Rianne Lemsom is onze nieuwe directeur Pensioenen. Op pagina 2 leest u hier meer over. Daar staan ook de wijzigingen die in het Bestuur hebben plaatsgevonden. Verder leggen wij uit wat de verschillende taken zijn van de Directie en de Raad van Bestuur. *(vervolg op pagina 2)*

Bericht v/d Deelnemersraad

Besproken onderwerpen met Bestuur

pagina 2

Nieuwe algemeen directeur stelt zich voor

Rob Kragten ruim 20 jaar actief in pensioenwereld

pagina 3

Pensioenzaken

Hebt u een AOW-gat? **pagina 4**

Pensioenzaken

mijnpensioenoverzicht.nl al 1 miljoen bezoekers

pagina 4

Besproken onderwerpen met bestuur

In de overlegvergadering met de Raad van Bestuur in december 2010 kwamen aan de orde:

- Terugbrenging van het aantal leden in de Raad van Bestuur van 10 naar 8 zetels. De zetelverdeling is:
Unilever 4 zetels
Actieven 2 zetels
Gepensioneerden 2 zetels
De Deelnemersraad heeft zijn instemming betuigd met deze zetelverdeling.
- De Deelnemersraad kan zich goed vinden in het voornemen van de Raad van Bestuur om minder risico te nemen met de beleggingen als de reserves van het fonds groter worden. Dat betekent, dat als er een lage dekkingsgraad is er met wat meer risico belegd wordt om versneld eventuele tekorten aan te vullen en nieuwe reserves op te bouwen. Als de dekkingsgraad hoog genoeg is wordt er minder risico genomen, zodat een plotselinge crisis minder invloed heeft op de dekkingsgraad. De dek-

kingsgraad is de verhouding tussen het vermogen dat het fonds beschikbaar heeft en de verplichtingen van het fonds.

- Het onderzoek naar de wenselijkheid van de overdracht van het belegd vermogen van Progress naar Uninvest Company is nog niet afgerond. Uninvest Company is een aparte BV binnen Unilever die op verzoek van een Unilever-pensioenfonds (waar ook ter wereld) het vermogen van dat fonds kan beleggen. De Deelnemersraad heeft zich afgevraagd of het risicobeheer niet diende achter te blijven bij Progress. De Deelnemersraad heeft het bestuur verzocht geconsulteerd te worden, als de meningsvorming binnen het bestuur vastere vormen heeft aangenomen. De Raad van Bestuur blijft altijd verantwoordelijk

voor de beleggingen van Progress.

- De Deelnemersraad heeft het bestuur gevraagd de communicatie nader te bezien. In het turbulente jaar van 2010 zijn de belanghebbenden maar twee keer middels Nieuwsbrieven ingelicht over de financiële positie van Progress. Op de site was naast twee Nieuwsbrieven niets te vinden over 2010. In de overzichten in de pers over de uitkomst van 2010 van de verschillende pensioenfondsen komt Progress niet voor. Een transparant inzicht in de positie en risico's van Progress is belangrijk, zeker in turbulente tijden waarin pensioen en pensioenfondsen veel in het nieuws zijn. De Deelnemersraad vindt dat hier verbetering in moet komen.

Per 1 januari 2011 is Gerard Tuinenburg voorzitter van de Deelnemersraad.

Vervolg van pagina 1: Nieuwe mensen

Loek Sibbing: 6 jaar directeur

Loek Sibbing gaf bijna 6 jaar leiding aan Progress. Hij was daarnaast voorzitter van het Opf, de vereniging van alle pensioenfondsen die aan een onderneming zijn verbonden. Als voorzitter van het Opf heeft Loek veel voor de Nederlandse pensioenereld betekend.

Henk den Ouden was sinds 1995 onze directeur Pensioenen, en nu gaat hij zelf met pensioen. Henk was nauw betrokken bij de ontwikkeling en de uitvoering van een aantal pensioenregelingen, waaronder de huidige. Ook voor Henk vonden we al snel een uitstekende vervanger: Rianne Lemsom. Rianne werkte hiervoor al 6 jaar bij Progress als actuaaris (verzekeringswiskundige).

Directie en Bestuur: wie doet wat?

Progress heeft een Directie en een Raad van Bestuur. Beide spelen een belangrijke rol, maar wie doet nu wat?

De Directie van Progress is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het dagelijkse beleid. De Raad van Bestuur bepaalt dat beleid, en is verder eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van Progress. Denk hierbij met name aan het uitvoeren van de pensioenregeling en het beleggen van het pensioenvermogen.

Raad van Bestuur: minder leden

Het aantal bestuursleden is onlangs teruggebracht van 10 naar 8. Dat heeft vooral te maken met de sterk toegenomen eisen op het gebied van deskundigheid. Hierdoor is het steeds lastiger om goede kandidaten te vinden. Verder kost de rol van bestuurslid veel meer tijd dan vroeger.

De meeste bestuursleden van Progress worden trouwens niet betaald voor hun werkzaamheden. Alleen de bestuursleden die gepensioneerd zijn ontvangen een geringe vergoeding.

Het Bestuur bestaat voor de helft uit leden die de werkgever vertegenwoordigen; deze leden zijn voorgedragen door Unilever. Onlangs is een aantal werkgeversvertegenwoordigers vertrokken. Rob Stolk (HR-directeur Benelux) en Michiel Roovers (jurist Unilever) zijn de nieuwe mensen. De andere helft van het bestuur bestaat uit 2 werknemersvertegenwoordigers en 2 leden namens de gepensioneerden. Dit is de huidige samenstelling:

Werkgeversleden	Werknemersleden
Michiel Roovers	Rob Clement *
Rob Stolk (voorzitter)	Peter de Lang
Jille Tabak	Marianne Rots
Gijsbert de Zoeten	Ube Toolens *

* Vertegenwoordigers van de gepensioneerden

Nieuwe algemeen directeur stelt zich voor

Rob Kragten ruim 20 jaar ervaring in de pensioenwereld



"Ik wil dit hele mooie pensioenfonds nog mooier maken"

"Officieel ben ik sinds 1 februari de nieuwe algemeen directeur van Progress, als opvolger van Loek Sibbing. Heel leuk om terug in Rotterdam te zijn, de stad van mijn studententijd. Ik kom hier ook weer snel wonen. De reistijd vanaf mijn huidige woonplaats Amstelveen loopt soms op tot twee uur; dat is gewoon zonde van de tijd. Nu mijn vier kinderen het huis uit zijn is zo'n verhuizing voor mijn vrouw en mij helemaal geen probleem.

Na mijn rechtenstudie aan de Erasmus Universiteit was het GAK mijn eerste werkgever. Ongeveer 20 jaar geleden belandde ik bij toeval in de pensioenwereld. Ik werkte toen bij het Sociaal Fonds Schildersbedrijf, op de afdeling sociale verzekeringen. Die afdeling verdween begin jaren 90, en ik maakte de overstap naar 'pensioenen'. Ik had al snel door dat ik daar helemaal op mijn plek zat.

Veel ervaring

In die 20 jaar heb ik veel ervaring opgedaan in de Nederlandse pensioenwereld. De laatste 5½ jaar was ik directeur van Pensioenfonds VolkerWessels, waar ik toevallig ook Loek Sibbing opvolgde. Tussendoor was ik ruim 1 jaar secretaris van Stichting voor Ondernemingspensioenfonds (‘het Opf’), waar ik trouwens nog altijd bestuurs-

"Werk is een belangrijk deel van mijn leven"

lid ben. Daarnaast ben ik betrokken bij het Pensioenregister, bekend van de website www.mijnpensioenoverzicht.nl (zie ook pagina 4). Werk is een belangrijk deel van mijn leven.

Eerste indruk

Progress staat er hartstikke goed voor. Ik ben nu vooral aan het kijken hoe alles bij Progress loopt, onder andere door met iedereen te spreken. Juist de eerste paar

maanden bieden daarom een kans om met een frisse blik te kijken. Mijn eerste indruk is dat zaken bij Progress uitstekend zijn geregeld. Maar als ik iets zie dat beter kan, gaan wij daar mee aan de slag. Dus veranderingen zijn altijd mogelijk. Daarnaast stond er al een aantal plannen op de agenda die natuurlijk gewoon doorlopen.

"Liever minder dingen goed doen, dan veel dingen half"

Eén van die ontwikkelingen is het uitbesteden van het vermogensbeheer aan Univest Company (zie ook pagina 1). Het bestuur van Progress onderzoekt onder welke voorwaarden dit mogelijk is. Progress blijft namelijk altijd verantwoordelijk voor het risicobeheer en de beleggingsstrategie. Wij gaan dus niet zomaar alles uit handen geven. Als wij onze beleggingen bij Univest Company onderbrengen, zal Progress altijd voor goed toezicht zorgen. Dat is in ons eigen belang, en dus ook in het belang van onze deelnemers en gepensioneerden.

Pensioen in de toekomst

Doordat we in de toekomst nóg langer leven en beleggingsresultaten kunnen tegenvallen, is ons pensioen 'minder zeker' dan we dachten. Dat is wat de afgelopen jaren ons hebben geleerd.

Om de basis van het goede pensioensysteem in Nederland - collectief en solidair - te behouden, moet het wel veranderen. Ik verwacht dat een deel van beide 'risico's' (langer leven en tegenvallende beleggingsresultaten) bij de deelnemers komt te lig-

gen. Tegenvallers leiden dan tot een iets lager pensioen of een pensioen dat later ingaat dan vooraf gedacht; meevallers tot een iets hoger pensioen of een pensioen dat eerder ingaat.

Ik denk dat mensen van de AOW-uitkering en het via de werkgever opgebouwde pensioen minimaal redelijk kunnen blijven leven. Als je na je pensionering meer dan 'redelijk' wilt leven, zul je daar zelf iets voor moeten regelen. Daarom raad ik iedereen aan goed te kijken naar zijn/haar pensioenplannen, hoeveel geld daarvoor nodig is en welk pensioen zij straks kunnen verwachten. Als er een verschil is tussen de 'plannen' en de 'verwachting', moet je bijsparen voor een hoger pensioen. Ik vind dat iedereen hier al vroeg mee moet beginnen, in ieder geval vóór je 35ste. Zelf was ik hier op al m'n 24ste mee bezig, maar ik weet dat ik een uitzondering ben.

Eigen pensioenplannen

Als ik straks met pensioen ben, heb ik meer tijd voor zaken die ik nu vaak moet uitstellen. Zo wil ik straks in ieder geval meer tijd aan lezen, reizen en koken besteden. Wandelen is ook een grote hobby van mij. De pelgrimstocht naar Santiago de Compostella staat zeker op het programma. Ik pak zaken namelijk graag groot aan. Liever minder dingen heel goed doen dan veel dingen half!"

Pensioenzaken

Hebt u een AOW-gat?

De AOW is de basis voor de totale ouderdomsvoorziening. Om voor een volledige AOW-uitkering in aanmerking te komen, moet u van uw 15de tot uw 65ste in Nederland hebben gewoond. Als dat niet zo is - bijvoorbeeld als u op latere leeftijd naar Nederland bent gekomen - volgt er een korting van 2% per jaar dat u niet in Nederland verbleef. We spreken dan van een AOW-gat. Er zijn echter nog andere situaties waarin de AOW minder wordt in vergelijking met de maximale AOW. Die situaties doen zich alleen voor als u een (gehuwde of ongehuwde) partner hebt.



Geboren vóór 1950

In het verleden ontving hij/zij die als eerste de 65-jarige leeftijd bereikte niet alleen het eigen AOW-deel - van momenteel € 9.000 bruto per jaar - maar ook het even hoge AOW-deel van de partner die nog geen 65 jaar was. Dat deel van de partner is de zogenaamde partnertoeslag. In totaal bedroeg de AOW dan € 18.000 bruto per jaar. Halverwege de jaren 90 werd de partnertoeslag inkomensafhankelijk gemaakt. De volledige partnertoeslag krijgt de 65-plusser nu alleen als de partner geen eigen inkomsten heeft. Heeft de partner wél een eigen inkomen? Dan geldt: hoe hoger de inkomsten, hoe lager de partnertoeslag.

Geboren vanaf 1950

Voor de groep die vanaf 1950 is geboren wordt de partnertoeslag afgeschaft.

Het inkomen van de jongere partner (65-minner) doet er niet meer toe; beide partners ontvangen pas hun eigen AOW-deel als ze 65 jaar worden. Met name voor degenen met een jongere partner zonder eigen inkomsten kan dit een behoorlijke achteruitgang betekenen.

Stel het leeftijdsverschil tussen de oudste en de jongste partner is 3 jaar, en de jongste van beiden heeft géén eigen inkomsten. Als de oudste vóór 1950 is geboren, ontvangt hij/zij vanaf zijn/haar 65ste gedurende 3 jaar de partnertoeslag en dus het maximum van € 18.000. Als de oudste in 1950 (of later) is geboren, krijgt hij/zij de eerste 3 jaar alleen zijn/haar eigen deel van € 9.000 per jaar. De andere € 9.000 volgt pas 3 jaar later wanneer de jongste partner 65 jaar wordt. Een 'gat' van € 27.000 dus.

Hoe groter het leeftijdsverschil, hoe hoger dit AOW-gat.

Een groot probleem?

Een AOW-gat kan er flink inhakken, maar hoeft niet altijd een groot probleem te zijn. Misschien zijn uw inkomsten ná pensionering nog altijd ruim voldoende om de verwachte uitgaven te kunnen betalen. Ook kunt u bij het maken van uw keuzes bij pensionering hier al rekening mee houden. U kunt uw Progress-pensioen eerst een aantal jaren verhogen, in ruil voor een lager pensioen daarna; dat is het zogenaamde variëren. Dit is een mogelijke oplossing om (een deel van) het AOW-gat op te vangen. Een voorbeeld hiervan staat in onze folder *Met Pensioen*. U kunt de folder downloaden van onze website of bij ons opvragen.

mijnpensioenoverzicht.nl al 1 miljoen bezoekers

Sinds 6 januari kan iedereen **die nog niet met pensioen is** zijn opgebouwde pensioen inclusief AOW bekijken op een speciale website: www.mijnpensioenoverzicht.nl. U kon hierover al iets lezen in het vorige nummer van Progress Nieuws. De website blijkt - misschien mede dankzij een mooie TV-commercial - een groot succes. In totaal is de website inmiddels door ruim

1 miljoen mensen bezocht. Ook de deelnemers van Progress wisten de website te vinden. Bijna 3.000 van onze in totaal 12.000 actieve en gewezen deelnemers bezochten de website. Het gaat dan dus om huidige medewerkers van Unilever én oud-medewerkers die hun pensioen bij Progress achterlieten. De website biedt geen informatie voor gepensioneerden.

Al gekeken?

Hebt u al naar uw eigen pensioensituatie gekeken, en die van uw (eventuele) partner? Wij raden het u zeker aan! U krijgt hiermee een goed beeld van uw totale pensioen. Misschien staat u er beter voor dan u denkt. Maar misschien ook niet. In dat geval hebt u nu nog de tijd hier iets aan te doen. Kijk ook of u nog pensioen bij een vorige pensioenuitvoerder hebt staan dat u naar ons kunt overdragen. Komt u er niet uit? In juni zijn er weer pensioensprekuren, en kunt u al uw vragen over pensioen aan ons stellen.

Contact

Redactie adres:
Stichting Pensioenfonds
Unilever Nederland "Progress"
Postbus 2071
3000 CB Rotterdam

Eindredactie
Towers Watson/Progress
PensioenInfolijn
(010) 217 4747

Fotografie
Eric Bakker
E-mail
Communicatie.Progress@unilever.com

Vormgeving/Uitgever
Progress
Druk
Henskes Grafisch Totaal
Website
www.unilever.nl/progress

Om de teksten prettig leesbaar te houden, is een aantal zaken vereenvoudigd.
U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze publicatie.