

Kredietcrisis heeft gevolgen

De afgelopen maanden zijn de koersen op de aandelenbeurzen aanzienlijk gedaald. Dit heeft gevolgen voor de financiële positie van alle pensioenfonds in Nederland, dus ook voor Progress. Hierdoor kunnen wij voor het eerst in onze geschiedenis de pensioenen van onze gepensioneerden niet indexeren. Vanwege bijzondere afspraken die Unilever en de vakbonden maakten bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling, worden voor medewerkers de opgebouwde pensioenen over het salaris tot 70.000 euro per 1 januari 2009 wél verhoogd (zie kader rechtsonder).

Wij beleggen ongeveer 50% van ons vermogen in aandelen. De koersval op de wereldwijde aandelenmarkten was in 2008 enorm: ongeveer 40%. Hierdoor daalde ons vermogen en onze dekkingsgraad aanzienlijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen ons vermogen en de waarde van de pensioenrechten van al onze (oud-)medewerkers en gepensioneerden, onze pensioenverplichtingen. Dus:

$$\frac{\text{Vermogen}}{\text{Pensioenverplichting}} \times 100\% = \text{dekkingsgraad}$$

Als het vermogen gelijk is aan de verplichting, is er precies genoeg geld voor het betalen van alle (toekomstige) pensioenen. De dekkingsgraad is dan 100%.

Rente daalde ook

Niet alleen de dalende aandelenkoersen hadden een negatief effect op de dekkingsgraad. De sterke daling van de langetermijnrente - van 4,61% eind september tot 3,62% eind december - had hetzelfde gevolg. De hoogte van onze pensioenverplichtingen wordt namelijk berekend op basis van deze rente. Bij een lagere rente stijgt de waarde van onze verplichtingen. Wij moeten dan namelijk meer geld voor uw pensioen apart houden. Is de rente hoog, dan hoeven wij juist minder geld voor uw pensioen te reserveren. Door de daling van de aandelenkoersen én de langetermijnrente lag onze dekkingsgraad op 31 december 2008 onder het vereiste niveau om te kunnen indexeren. Over dat vereiste niveau hebben Progress en Unilever afspraken gemaakt in de *Uitvoeringsovereenkomst*. Op pagina 3 gaan wij hier dieper op in.

Afspraken over pensioenpremie

Een belangrijk middel om de financiële positie van Progress te verbeteren, zijn de duidelijke afspraken die Unilever en Progress hebben gemaakt over de hoogte van de te betalen pensioenpremie. De basis van deze premie is het bedrag dat nodig is voor de jaarlijkse pensioenopbouw.

Afhankelijk van onze financiële positie betaalt Unilever een hogere of een lagere premie aan Progress. Als de dekkingsgraad van Progress onder een bepaalde grens komt, heeft Unilever de verplichting om premie bij te storten tot het vereiste niveau. Op die manier zijn de pensioenen - nu én in de toekomst - gegarandeerd. Ook hierover leest u meer op pagina 3.

Unilever kan een deel van de pensioenpremie bij de medewerkers in rekening brengen. Begin 2009 bedraagt de werknemerspremie 0,5% over het salaris tussen 12.535 en 61.058 euro. Over het salaris vanaf 61.058 euro is de premie per 1 januari 2009 verhoogd: van 1% naar 3% per jaar.

Pensioen medewerkers grotendeels verhoogd

Alle medewerkers die geboren zijn vanaf 1950 bouwen pensioen op volgens het middelloonsysteem. Dit betekent dat uw pensioenopbouw in een jaar wordt bepaald door uw salaris in dat jaar. Omdat dit pensioen in de loop van de tijd minder waard wordt, zijn afspraken gemaakt over de verhoging van het opgebouwde pensioen. Die verhoging noemen we indexatie. De indexatie van het opgebouwde pensioen voor medewerkers is per 1 januari 2009 3,5%, gelijk aan de stijging van de CAO-lonen. Alleen over de pensioenopbouw die sinds 2007 boven een salaris van 70.000 euro heeft plaatsgevonden, is er géén indexatie. Lees verder op blz. 4



Hoe is het zover gekomen?

3 vragen aan Martin Sanders

[pagina 2](#)

Uitvoeringsovereenkomst

Afspraken tussen Progress en Unilever goed vastgelegd

[pagina 3](#)

Pensioen medewerkers grotendeels verhoogd

Vervolg van bladzijde 1

[pagina 4](#)

Nog geen uitspraak in rechtszaak over indexatie

[pagina 4](#)

Veelgestelde vragen op website

[pagina 4](#)

3 vragen aan Martin Sanders, Directeur Beleggingen van Progress

Hoe is het zover gekomen?

Wie had afgelopen zomer kunnen denken dat wij de pensioenen van onze gepensioneerden niet zouden kunnen indexeren? Helaas is dit wel waarheid geworden. Wij legden Martin Sanders, Directeur Beleggingen van Progress, een drietal vragen voor. Daarbij kijken wij terug, maar ook vooruit. De eerste vraag werd eerder aan Progress gesteld door een lid van de Deelnemersraad.

1. *In Progress Nieuws van begin september schreven jullie nog dat er niets aan de hand was. In december krijg ik een brief dat er vooralsnog niet geïndexeerd wordt. Hoe is dat nu mogelijk?*

“In die nieuwsbrief zeiden wij dat wij nog voldoende financiële reserves hadden en dat wij ons op dat moment geen zorgen hoefden te maken. Natuurlijk was de kredietcrisis toen al enige tijd bezig. Die begon in 2007 toen op de Amerikaanse huizenmarkt problemen ontstonden als gevolg van te gemakkelijk verstrekte leningen. Maar tot september 2008 bleven de koersdalingen beperkt; pas daarna zette een forse daling in.

Daarnaast begon in oktober ook de langetermijnrente te dalen. In drie maanden daalde die rente met bijna 1%. Dat lijkt niet veel, maar een rentedaling van 1% heeft tot gevolg dat wij veel meer geld voor pensioenen apart moeten houden. Onze verplichtingen namen dus toe: van 2.495 miljoen euro per 30 september naar 2.762 miljoen euro per 31 december 2008. Dat is een toename van ruim 10%.”

2. *Gaan jullie het beleggingsbeleid nu aanpassen?*

“Nee. In 2006 hebben wij onze langetermijnstrategie aangepast. Wij wilden met dit nieuwe beleid minder risico lopen, maar wel hetzelfde rendement behalen. Zo zijn inmiddels een deel van de valutarisico's afgedekt. Daarnaast hebben wij aandelen afgestoten en meer gespreid over andere beleggingscategorieën. Wij zaten eerst voor 60% in aandelen en wij hebben nu 50% als uitgangspunt. Verder zijn wij begonnen met het afdekken van de renterisico's; de rentegevoeligheid van onze vermogensportefeuille in verhouding tot onze pensioenverplichtingen moet worden verminderd.

Als wij dit alles niet hadden gedaan, waren onze verliezen het afgelopen jaar nog groter geweest. De komende jaren gaan wij verder op deze ingeslagen weg.”

3. *Overwegen jullie - naast het reeds aangepaste beleggingsbeleid - nog meer wijzigingen door te voeren? De Nederlandse Bank (DNB) verlangt toch ook dat pensioenfondsen actie ondernemen?*

“Dat klopt. Onze dekkingsgraad is op dit moment lager dan het wettelijke minimum dat DNB als toezichthouder van ons verlangt. Daarom zijn wij verplicht om vóór 1 april een plan in te dienen bij DNB. Hierin moeten wij aangeven welke maatregelen wij nemen om binnen maximaal drie jaar onze dekkingsgraad weer op het vereiste niveau te krijgen.

Onze maatregelen komen in feite neer op het volgen van de afspraken die Unilever en Progress in de *Uitvoeringsovereenkomst* hebben vastgelegd. Allereerst wordt Unilever daarin verplicht om extra geld te storten als onze dekkingsgraad onder een bepaalde grens komt. Daarnaast staan

in de *Uitvoeringsovereenkomst* afspraken over het verhogen van de pensioenpremie en het korten op de indexatie. Dit alles moet ertoe leiden dat onze financiële positie verbetert tot ten minste het vereiste wettelijke niveau. Van een korting op onze lopende pensioenuitkeringen - waarover in de media soms gesproken wordt - is daarom bij ons geen sprake.”



Afspraken tussen Unilever en Progress goed vastgelegd

Uitvoeringsovereenkomst

Onze dekkingsgraad bedroeg op 31 december 2008 104%. Dit is de zogenaamde *nominale* dekkingsgraad, die ook in de media wordt gebruikt. In de wettelijk verplichte Uitvoeringsovereenkomst hebben Unilever Nederland en Progress exacte afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder indexatie plaatsvindt. Die voorwaarden zijn niet gebaseerd op de nominale, maar op de *reële* dekkingsgraad. Deze reële dekkingsgraad bepaalt ook de hoogte van de pensioenpremie die Unilever jaarlijks aan Progress betaalt. Hoe dit precies zit, leest u hieronder.



Reële en nominale dekkingsgraad

De reële dekkingsgraad houdt rekening met het streven van Progress om de pensioenen ieder jaar te verhogen op basis van de prijsstijgingen; Progress gebruikt hiervoor de *Consumentenprijsindex afgeleid* van het Centraal Bureau voor de Statistiek. De reële dekkingsgraad laat dus zien hoe Progress er financieel voorstaat als rekening wordt gehouden met de waarde van toekomstige indexaties. Een reële dekkingsgraad van 100% betekent dan dat bij Progress het vermogen aanwezig is om aan de bestaande pensioenverplichtingen te voldoen én om de pensioenrechten in de toekomst met het prijsindexcijfer te kunnen verhogen.

Door de indexatie mee te nemen als verplichting is de reële dekkingsgraad lager dan de nominale dekkingsgraad. In de nominale dekkingsgraad is geen rekening gehouden met toekomstige indexaties. Als u een dekkingsgraad in de krant ziet, is dat vrijwel altijd de nominale dekkingsgraad.

Voorwaarde om te indexeren

Onze reële dekkingsgraad bedroeg op 31 december 2008 77%. In de *Uitvoeringsovereenkomst* tussen Unilever Nederland en Progress is afgesproken dat Progress de ingegane pensioenen in ieder geval niet indexeert als de reële dekkingsgraad lager is dan 80%. Daarom heeft het bestuur besloten om de ingegane pensioenen per 1 januari 2009 niet te verhogen.

Voorwaarde voor inhaalindexatie

Als de financiële positie wél voldoende was geweest, zouden de pensioenen van onze gepensioneerden met 2,53% zijn verhoogd. Deze niet-gegeven verhoging van 2,53% kan in een later jaar alsnog door Progress worden toegekend. Voor deze *inhaalindexatie* geldt een strengere eis dan voor de normale indexatie, namelijk een reële dekkingsgraad van minimaal 100%. Dat is dus wanneer er weer voldoende vermogen aanwezig is voor alle bestaande pensioenrechten én toekomstige indexaties. Ook de 'inhaalgrens' van 100% is in de Uitvoeringsovereenkomst vastgelegd.

Jaarlijkse premie Unilever

Medewerkers bouwen ieder jaar pensioen op bij Progress. Unilever betaalt grotendeels de kosten hiervan. Afhankelijk van de hoogte van de reële dekkingsgraad kan er afgeweken worden van de 'basispremie'. Unilever betaalt dan in een jaar meer ('toeslag') of minder premie ('korting'). Hierbij geldt:

- a) Een bijstorting - naast de basispremie - als de reële dekkingsgraad gedurende een aaneengesloten periode van een jaar regelmatig lager is dan 80%. Deze bijstorting door Unilever vindt plaats tot het niveau van 80% van de reële dekkingsgraad.
- b) Een toeslag als de reële dekkingsgraad voor het grootste deel in het voorgaande boekjaar tussen de 80% en 100% ligt.

- c) Een korting als de reële dekkingsgraad voor het grootste deel in het voorgaande boekjaar boven de 100% ligt.

Onze reële dekkingsgraad begon vooral vanaf september te dalen. Pas begin oktober was de reële dekkingsgraad lager dan 100%; dat is het niveau waarop Unilever eventueel een extra premie moet betalen. Het grootste deel van het jaar was de reële dekkingsgraad echter hoger dan 100%, dus op een niveau dat er gedacht kan worden aan een korting op de premie. Daarom is besloten om Unilever in 2009 de volledige 'basispremie' te laten betalen, zonder korting of toeslag. Die basispremie bedraagt ongeveer 45 miljoen euro. Een gedeelte hiervan brengt Unilever in rekening bij de medewerkers.

Als de reële dekkingsgraad in 2009 op het huidige, lage niveau van 77% blijft, zal een bijstorting door Unilever plaatsvinden totdat het vereiste niveau van 80% is bereikt.

Overigens kan Unilever wanneer de reële dekkingsgraad zich boven de 130% bevindt, Progress verzoeken om het overschot uit te betalen aan Unilever. Hiervoor gelden diverse voorwaarden, waaronder het vragen van advies aan de Deelnemersraad.

Pensioen medewerkers grotendeels verhoogd

Vervolg van bladzijde 1

Tot 2013 indexatie zeker

Unilever Nederland kwam eind 2006 een nieuwe pensioenregeling met de vakbonden overeen. Een belangrijke wijziging hierbij was de overgang van eindloon naar middelloon. In een middelloonsysteem zijn de regels voor indexatie van het opgebouwde pensioen van belang.

Om de overgang van eindloon naar middelloon te verzachten, spraken de sociale partners af dat de opgebouwde pensioenen voor medewerkers tot 2013 altijd worden geïndexeerd. De indexatie is daarmee tot 2013 niet afhankelijk van de financiële situatie van Progress. Dit is dan ook de reden dat de medewerkers - in tegenstelling tot de gepensioneerden - per 1 januari 2009 wel een pensioenverhoging krijgen. Alleen over de pensioenopbouw die

vanaf 2007 boven een salaris van 70.000 euro heeft plaatsgevonden, is er per 1 januari 2009 géén indexatie.

De verhoging van de tot nu toe opgebouwde pensioenen wordt gebaseerd op de stijging van de CAO-lonen van Unilever in 2008. Daarom is die verhoging per 1 januari 2009 3,5%.

In het jaarlijkse pensioenoverzicht dat alle medewerkers in maart gaan ontvangen, zal deze indexatie zijn verwerkt.

Afwijkende regel voor salaris boven 70.000 euro

Voor de pensioenopbouw over het salarisdeel bóven 70.000 euro geldt een afwijkende indexatieregel. Die regel is van toepassing vanaf de invoering van de middelloonregeling, dus vanaf 2007.

Om een onderscheid te maken met de 'normale' indexatieregel die van toepassing is op de pensioenopbouw over het salaris tot 70.000 euro, noemen we de pensioenopbouw boven die salarislengte het *Excedentpensioen*.

Ook voor het excedentpensioen is een jaarlijkse verhoging op basis van de CAO-loonstijging het uitgangspunt. Het beleggingsresultaat van Progress van de afgelopen vijf jaar bepaalt echter of dit ook kan worden nagekomen of dat de indexatie over het excedentpensioen lager uitkomt dan de CAO-loonstijging. Met name door het slechte resultaat van het afgelopen jaar vindt er geen verhoging over het excedentpensioen plaats. De niet-toegewezen 3,5% kan binnen een periode van 5 jaar worden ingehaald als de beleggingsresultaten dit toelaten.

Nog geen uitspraak in rechtszaak over indexatie

Vorig jaar februari spande de Deelnemersraad een rechtszaak aan tegen de Raad van Bestuur van Progress over de wijze waarop de verhoging van de ingegane pensioenen in ons Pensioenreglement 2007 is vastgelegd. Na de mondelinge behandeling van deze rechtszaak bij de Ondernemingskamer, heeft Progress in het najaar

op verzoek aanvullende informatie aangeleverd. Wij weten niet wanneer wij de uitspraak kunnen verwachten. De uitspraak heeft in elk geval geen invloed op het besluit om de pensioenen van de gepensioneerden per 1 januari 2009 niet te verhogen.

Veelgestelde vragen op website

Op onze website www.unilever.nl/progress vindt u naast actueel nieuws ook de antwoorden op veelgestelde vragen over de indexatie.

Verder leest u op de website over de **Resultaten van de enquête**. In de vorige nieuwsbrief meldten wij dat ruim 2.000 medewerkers en gepensioneerden de enquête over onze pensioencommunicatie hebben ingevuld en dat de medewerkers en gepen-

sioneerden respectievelijk een 7,5 en een 7,9 gaven voor onze informatievoorziening. Inmiddels is de rapportage helemaal afgerond. De belangrijkste resultaten leest u op www.unilever.nl/progress.

Als u andere vragen hebt, kunt u deze zoals gebruikelijk stellen via de PensioenInfolijn. Onze medewerkers helpen u graag. U kunt ook een e-mail sturen naar Pensioen-info. Progress@unilever.com.

Contact

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

PensioenInfolijn
(010) 217 4747

E-mail
Communicatie.Progress@unilever.com

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.

Welkom bij Progress

van harte welkom op de website van Progress, het pensioenfonds van Unilever Nederland! Hier vindt u informatie over uw pensioen bij Progress en kunt u nader kennismaken met uw Pensioenfonds. Wij hopen u vaak te mogen ontvangen op onze website!

