



PROGRESSPENSIOEN



JAARBERICHT

2005

A large, stylized graphic of the year "2005". The "200" is in white, and the "5" is in green. The numbers are overlaid on a blue background with abstract, overlapping shapes in shades of blue, yellow, and green.

INHOUD

Verandering	3
Personalia per 1 januari 2006	4
Progress volop in beweging	5
<i>Directie</i>	5
<i>Pensioenregeling</i>	5
<i>Communicatie</i>	6
<i>Financieel</i>	6
Uw pensioenregeling	7
<i>Arbeidsongeschiktheidspensioen</i>	7
<i>Nabestaandenpensioen</i>	8
<i>Pensioenpremie</i>	8
<i>Pensioenbeleggingen</i>	9
<i>Pensioenverhoging</i>	10
2005 financieel goed jaar voor Progress	11
<i>Onze pensioenverplichtingen</i>	11
<i>Ons Pensioenvermogen</i>	12
<i>Aandelen</i>	13
<i>Vastrentende waarden</i>	13
<i>Onroerend goed</i>	14
<i>Inkomsten</i>	14
<i>Uitgaven</i>	15
<i>Vermogensgroei</i>	15
Verkorte balans	16
Inkomsten en uitgaven	16
Progress zit niet stil	17
<i>Verder werken aan nieuwe pensioenregeling</i>	17
<i>Raad van Bestuur</i>	18
<i>Nieuw financieel toetsingskader</i>	18
<i>Vermogensbeheer</i>	18



Verandering

Voor Progress stond het jaar 2005 in het teken van *Verandering*. We hebben het beheer over de beleggingen in aandelen gedeeltelijk uitbesteed, onze Deelnemersraad is voor het eerst direct gekozen en in de dagelijkse leiding van het fonds hebben wijzigingen plaatsgevonden. In dit tweede Jaarbericht leggen we alle *veranderingen* overzichtelijk voor u vast. Het is daarnaast een korte verantwoording van het door ons gevoerde beleid.

Financieel was 2005 een prima jaar. Onze beleggingen behaalden een rendement van ruim 19%, waardoor ons vermogen aanzienlijk groeide. Omdat onze verplichtingen het afgelopen jaar slechts licht stegen, ging onze dekkingsgraad omhoog van 137 naar 152%. Daardoor konden we eind 2005 onze gepensioneerden opnieuw een verhoging van hun pensioenen toezeggen (indexatie).

In dit boekje gaan we verder kort in op uw huidige pensioenregeling en geven we aan op welke wijze wij uw pensioenvermogen beheren. We sluiten af met een korte vooruitblik. Want ook in 2006 staat er veel te gebeuren.

Rotterdam, mei 2006

Jos Beerepoot
Voorzitter Raad van Bestuur

Loek Sibbing
Algemeen Directeur



Personalia per 1 januari 2006

Raad van Bestuur

Jos Beerepoot (voorzitter)
Wim de Gier (plv. voorzitter)
Peter de Lang
Job Moolenburgh
Bas Poldermans
Kees van der Waaij
Sjaak van 't Wout
Peter Zegger

Directie

Loek Sibbing (algemeen directeur)
Henk den Ouden (directeur pensioenen)
Martin Sanders (directeur beleggingen)

Deelnemersraad

Bert Dekker (G)
Bert van Dongen (G)
Toon Elberse (G)
Cor Elshout (G)
Laurens Gloudemans (W)
Wim de Groot (G)
Han Heidema (G)
Adriaan de Jongh (W)
Louis Kisters (G)
Patrick van Klink (W)

Anton Miltenburg (G)
Marianne Rots (W)
Gerda Ruben (G)
Jan Steenhuis (W)
Ube Toolens (G)
Rob Velds (G)
Joop van Vliet (G)
Ad de Vreede (G)
Geert Warring (G)
Joop Weeda (G)

(G) = Gepensioneerdenleden

(W) = Werknemersleden



Terugkijken naar 2005

Progress volop in beweging

Voor Progress was 2005 een boeiend jaar met veel veranderingen en nieuwe ontwikkelingen. Zo heeft de Deelnemersraad van Progress een nieuwe opzet gekregen.

Tot 2005 werden leden van de Deelnemersraad voorgedragen door de OR (werknemersleden) en de Raad van Unilever Gepensioneerden (gepensioneerdenleden). In november/december vonden voor het eerst directe verkiezingen plaats voor de Deelnemersraad. Alle deelnemers en gepensioneerden konden daardoor hun eigen vertegenwoordigers kiezen. Het aantal leden werd hierbij teruggebracht van veertig tot twintig. De verdeling van de twintig leden is gekoppeld aan de verhouding in het deelnemersbestand: veertien gepensioneerdenleden en zes werknemersleden. De nieuwe leden zijn inmiddels geïnstalleerd; hun namen vindt u terug op pagina 4 van dit Jaarbericht.

Directie

We hebben onze directie weer op volle sterkte gebracht. Loek Sibbing is per 1 juni 2005 benoemd als algemeen directeur; Martin Sanders is per 1 januari 2006 onze nieuwe directeur bevestigingen. Samen met Henk den Ouden (directeur pensioenen) vormen zij de directie van Progress.

Pensioenregeling

Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan een nieuwe Unilever pensioenregeling. De pensioenregeling van Unilever moet worden aangepast omdat VUT en Pre-pensioen sinds 1 januari 2006 niet langer fiscaal vriendelijk kunnen worden toegezegd.

Progress was in 2005 als adviseur nauw betrokken bij de besprekingen over deze nieuwe pensioenregeling. Het doel was een nieuwe pensioenregeling voor alle werknemers van Unilever per 1 januari 2006. Dit is helaas niet gelukt. Er blijkt meer tijd nodig voor onderhandelingen. Uw huidige pensioenregeling blijft daarom voorlopig nog van kracht, tot uiterlijk 31 december 2006.

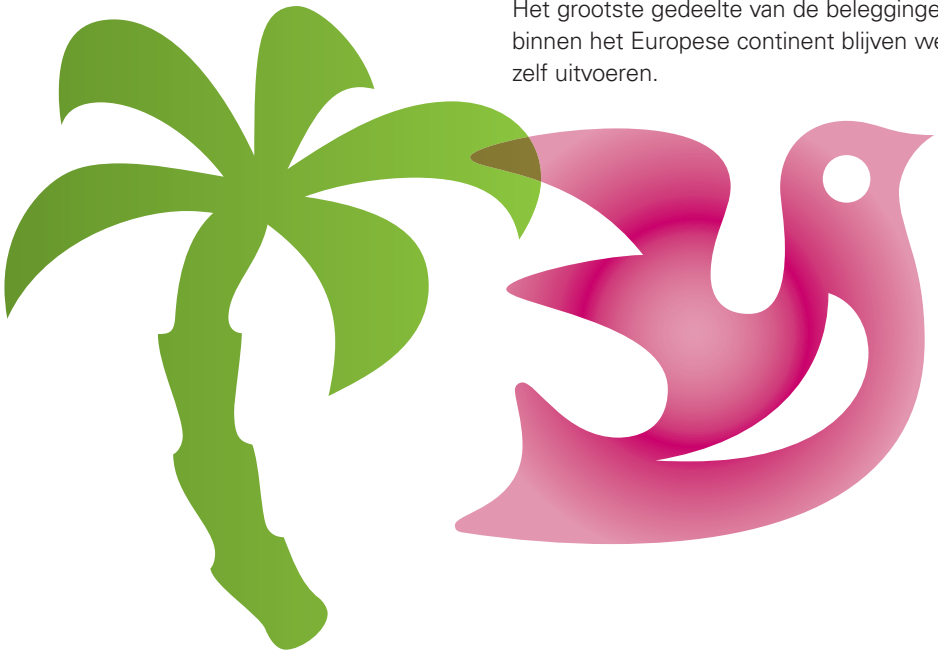
Communicatie

Wij hebben altijd veel waarde gehecht aan open en toegankelijke communicatie naar en met onze deelnemers. Ook in 2005 bent u uitgebreid op de hoogte gehouden van onze plannen en activiteiten. Zo ontving u in het afgelopen jaar drie nieuwsbrieven en werd onze website www.unilever.nl/progress regelmatig voorzien van interessante berichten over Progress en de overige ontwikkelingen binnen de Nederlandse pensioenwereld. Daarnaast hebben we in 2005 weer veel tijd gestoken in persoonlijke voorlichting aan deelnemers, onder andere via de speciale pensioensprekuren. Deze open communicatie tussen pensioenfonds en deelnemers wordt door velen van u bijzonder op prijs gesteld. Wij blijven daarom op de ingeslagen weg doorgaan.

Financieel

In 2005 hebben we met onze beleggingen een rendement behaald van ruim 19%. Mede hierdoor steeg onze dekkingsgraad van 137% naar 152%. Dit betekent dat wij ruim anderhalf maal het bedrag van onze verplichtingen (100%) 'in kas' hebben.

We blijven echter zoeken naar nieuwe wegen om onze dekkingsgraad op een hoog niveau te houden. Zo beleggen we sinds december 2005 een deel van ons aandelenvermogen via Uninvest. Uninvest is een samenwerkingsverband van Unilever pensioenfondsen wereldwijd en is gevestigd in Luxemburg. Via Uninvest beleggen wij vooral in markten buiten Europa, waar we gebruik kunnen maken van lokale specialisten. Progress heeft een grote invloed binnen Uninvest. We blijven zelf volledig verantwoordelijk voor alle belangrijke (strategische) besluiten. Wij zien voor Progress dan ook alleen maar voordelen van deze samenwerking. Het grootste gedeelte van de beleggingen binnen het Europese continent blijven we zelf uitvoeren.



Uw pensioen: waar bent u bij Progress voor verzekerd?

Uw pensioenregeling

Iedere Nederlander krijgt vanaf zijn vijftenzestigste verjaardag maandelijks een AOW-pensioen. Voor iemand die samenwoont, is dat een bedrag van ongeveer € 650 bruto per maand per persoon en voor alleenstaanden € 950 bruto. Dat is veel minder dan uw salaris tijdens uw actieve periode. Progress geeft medewerkers daarom een aanvulling op het AOW-pensioen in de vorm van een levenslang ouderdompensioen.

U bent via Unilever verzekerd van een ouderdompensioen vanaf het moment dat u stopt met werken. Maar via de pensioenregeling van Unilever bent u ook voor andere zaken verzekerd.

Arbeidsongeschiktheids-pensioen

Op 1 januari 2006 is de WAO vervangen door de WIA, de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Deze wet kijkt niet naar wat u niet meer kunt, zoals de WAO, maar naar wat u nog wel kunt. De wet heeft gevolgen voor de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen van Progress. In de loop van 2006 moeten deze voorzieningen worden aangepast. Dit wordt meegenomen in de nieuwe pensioenregeling. De arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen bestaan momenteel uit een arbeidsongeschiktheidspensioen voor werknemers met een salaris boven € 44.000 en de voortzetting van de

pensioenopbouw vanwege arbeidsongeschiktheid.

Bij arbeidsongeschiktheid blijft uw werkgever de eerste twee jaar verantwoordelijk voor uw inkomen. Na deze periode van twee jaar zullen er voor volledig arbeidsongeschikten vermoedelijk nauwelijks wijzigingen zijn ten opzichte van de WAO. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt de situatie door de WIA een stuk ingewikkelder en moeten de recente wijzigingen eerst goed in beeld worden gebracht.



Nabestaandenpensioen *Pensioenpremie*

Pensioen is niet alleen voor uzelf verzekerd. Ook uw nabestaanden kunnen rekenen op een Progress partnerpensioen als u overlijdt. Als u getrouwd bent, of een bij de burgerlijke stand geregistreerd partnerschap hebt, wordt uw partner automatisch als partner bij het pensioenfonds aangemeld.

Als u ongehuwd samenwoont en geen partnerschap bij de gemeente hebt geregistreerd, kunt u uw partner aanmelden bij het pensioenfonds. In al deze gevallen kan hij/zij in aanmerking komen voor een partnerpensioen.

Het ouderdompensioen van Progress is een aanvulling op een uitkering van de staat (AOW). Dit geldt ook voor het partnerpensioen van Progress, dat bedoeld is als aanvulling op de Anw-uitkering (Algemene Nabestaandenwet).

Niet iedere nabestaande komt echter in aanmerking voor een Anw-uitkering. Progress biedt daarom de mogelijkheid om het Anw-gat te verzekeren.

Voor uw kinderen is er na uw overlijden een wezenpensioen beschikbaar.

Uw kinderen ontvangen dit pensioen tot hun 18^e verjaardag.

Om het geld voor uw pensioen te kunnen reserveren, betaalt Unilever Nederland ons in principe een pensioenpremie.

De hoogte van de totaal benodigde premie wordt jaarlijks uitgerekend door onze actuaris. Op dit moment gaat het om ongeveer 47 miljoen euro per jaar, ofwel 19% van de brutosalarissen van alle Nederlandse Unilevermedewerkers.

Alleen medewerkers met een inkomen hoger dan € 55.868 dragen zelf bij aan de pensioenpremie. Volgens ons reglement is dit vastgesteld op 5% over het salaris boven deze salarissgrens. Unilever bepaalt jaarlijks hoe hoog de feitelijke werknemersbijdrage is. In 2005 is deze vastgesteld op 1%, wat neerkomt op een totale werknemersbijdrage van 0,5 miljoen euro. De overige 46,5 miljoen euro komt dus voor rekening van Unilever.



Pensioenbeleggingen

De pensioenpremies die wij ontvangen, beleggen wij in aandelen, vastrentende waarden (obligaties) en onroerend goed. Zo laten we ons totale vermogen groeien, zodat we reserves opbouwen. Die reserves hebben we nodig om tegenvallers op te kunnen vangen en om uw pensioenuitkering (na pensionering) jaarlijks te kunnen laten stijgen (indexatie).

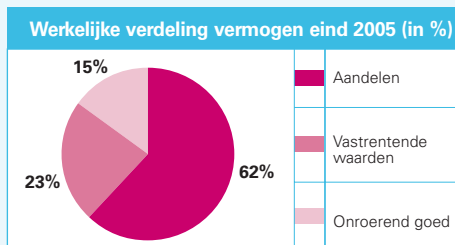
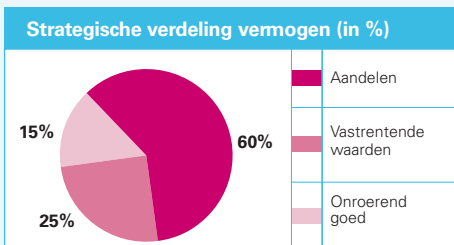
De afgelopen vijftientig jaar hebben aangetoond dat beleggen in aandelen het hoogste rendement oplevert. Daarom steken wij 60% van ons vermogen in aandelen.

Wij hebben specialisten in huis, die dagelijks volgen in welke bedrijven, woningen of staatsleningen we ons geld moeten steken. Mede door de toegenomen complexiteit zijn er echter markten waar specifieke kennis voor nodig is. Daarom hebben wij besloten een deel van ons aandelenvermogen te beleggen via Uninvest. Op deze manier profiteren wij van externe kennis, vooral wat betreft markten buiten Europa. We verwachten daarom met Uninvest een betere risico/rendementsverhouding te bereiken.

In december 2005 is de deelname in Uninvest gestart. We hebben ruim een miljard euro via Uninvest belegd. Dit is ongeveer de helft van ons totale vermogen dat in aandelen belegd is.

Wij stellen als doel een gemiddeld rendement van minimaal 7% per jaar op ons vermogen te behalen. Over de afgelopen tien jaar hebben we dit doel ruimschoots bereikt. Gemiddeld behaalden we in die jaren een rendement van 9,9% op onze beleggingen. Daarmee zitten we in de top van de Nederlandse pensioenfondsen. Ons totale vermogen was aan het einde van 2005 ruim 3,7 miljard euro.

We hebben een langetermijnbeleid waarin de verdeling van ons vermogen over verschillende beleggingscategorieën is vastgelegd. Deze strategische verdeling is 60% in aandelen, 25% in vastrentende waarden en 15% in onroerend goed. Binnen een vastgelegde bandbreedte mogen deze percentages schommelen, bijvoorbeeld door stijging van de aandelenkoersen. Eind 2005 was de werkelijke verdeling van ons vermogen: 62% aandelen, 23% vastrentende waarden en 15% onroerend goed.



Pensioenverhoging (indexatie)

Als u met pensioen gaat, betalen wij u een ouderdomspensioen. Die pensioenuitkering krijgt u de rest van uw leven, ongeacht hoe oud u wordt. Wij streven ernaar uw pensioenuitkering jaarlijks te verhogen. De prijzen van consumptiegoederen stijgen immers ook elk jaar. Uw pensioenuitkering zou daarom eigenlijk met eenzelfde percentage moeten stijgen. Daar geven wij geen garantie voor. Het eventueel toekennen van een verhoging is afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Is die volgens het bestuur toereikend, dan worden de pensioenen met hetzelfde percentage verhoogd als waarmee de Consumentenprijsindex het afgelopen jaar is gestegen. Dat percentage wordt gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De pensioenuitkeringen verhogen we vervolgens per 1 januari.



2005 financieel goed jaar voor Progress

In 2005 is ons vermogen met ruim 500 miljoen gegroeid en onze pensioenverplichtingen zijn met 100 miljoen toegenomen. Aan het eind van het jaar was ons vermogen daarmee 52% hoger dan onze verplichtingen. Dit is een behoorlijke stijging ten opzichte van de 37% aan het begin van 2005.

Onze pensioenverplichtingen

Ieder jaar opnieuw kijken wij wat u aan pensioen hebt opgebouwd aan de hand van uw dienstjaren en uw laatste salaris. We doen dat voor alle actieve deelnemers binnen ons fonds. Daarnaast kijken we bij het bepalen van onze verplichtingen naar de huidige pensioenuitkeringen van onze gepensioneerden en de pensioenrechten van de mensen die niet meer bij Unilever werken, maar die wel hun 'pensioenpotje' bij ons hebben laten staan. Dit leidde in 2005 tot een totaal bedrag aan pensioenverplichtingen van ongeveer tweeënhalf miljard euro. Dit is een stijging van 100

miljoen euro ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging wordt in zijn geheel veroorzaakt doordat wij voor het eerst gerekend hebben met de marktrente. Deze bedroeg eind 2005 3,7%. Vorig jaar gingen we nog uit van een vaste rekenrente van 4%. Als de rente lager is, hebben we een hoger pensioenvermogen nodig. Andersom geldt het omgekeerde.

Verandering in aantal deelnemers

Tijdens het afgelopen jaar zijn de aantallen niet-actieve deelnemers en gepensioneerden nauwelijks gewijzigd. Als gevolg van reorganisaties binnen Unilever is het aantal actieve deelnemers in 2005 met ruim 400 afgenomen. In totaal nam het aantal deelnemers met 279 af.

Aantallen deelnemers	2005	2004
Actieve deelnemers	4.971	5.404
Niet-actieve deelnemers	8.839	8.833
Gepensioneerden	12.203	12.055
Totaal	26.013	26.292

Toegekende indexatie

Per 1 januari 2006 konden we de lopende pensioenuitkeringen en de pensioenrechten van de mensen die niet meer bij Unilever werken, verhogen met hetzelfde percentage als de *Consumentenprijsindex*. Deze stijging was 1,45%. De indexatie zorgde voor extra verplichtingen van 26 miljoen euro.

Ons pensioenvermogen

Onze verplichtingen zijn afgedekt door ons vermogen. Aan het begin van 2005 bedroeg ons totale vermogen ongeveer 3,2 miljard euro. Eind 2005 was ons vermogen toegenomen tot ruim 3,7 miljard euro. Dit bedrag hebben wij belegd in aandelen, vastrentende waarden (obligaties) en onroerend goed. Op die manier proberen we een optimaal rendement op ons geld te behalen, zonder onacceptabele risico's te lopen.

Op onze beleggingen hebben we in 2005 een rendement van 19,4% behaald. De aandelen gaven in 2005 weer het beste resultaat (30,2%). Het rendement op ons onroerend goed (8,2%) was naar verwachting, maar de vastrentende waarden (obligaties) (4,6%) stelden enigszins teleur.

In dit Jaarbericht vergelijken we een aantal cijfers met die van het voorgaande jaar. Bij rendementen op beleggingen is dat lastig. Ieder jaar is eigenlijk uniek: de ontwikkelingen in de economie, de koers van de aandelen en de rentestand spelen hierbij een belangrijke rol. We vergelijken onze resultaten daarom altijd met een 'benchmark'. Een benchmark is een maatstaf die wij gebruiken om onze eigen prestaties objectief te kunnen beoordelen. Dat doen wij aan de hand van een voorbeeldportefeuille die is samengesteld op basis van ons beleggingsbeleid. Bij aandelen kwamen we iets hoger uit dan de benchmark. De benchmark liet bij de vastrentende waarden en onroerend goed echter hogere rendementen zien dan Progress. Mede hierdoor bleef ons totale resultaat van 19,4% iets achter bij de benchmark (20,3%).

Vergelijking rendementen	2005	2005	2004	10 jaar*
	Progress	Benchmark	Progress	Progress
Aandelen	30,2%	29,8%	9,8%	10,3%
Vastrentende waarden	4,6%	5,1%	6,5%	7,1%
Onroerend goed	8,2%	9,6%	8,0%	13,5%
Totaal **	19,4%	20,3%	8,7%	9,9%

* gemiddeld per jaar

** (incl. op korte termijn belegde middelen en resultaat van afdekken valutarisico's)

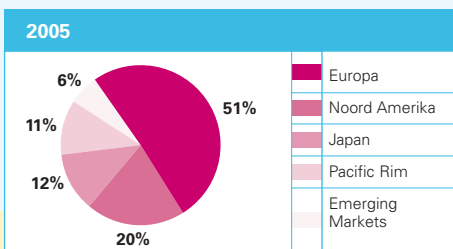
Aandelen

Ongeveer de helft van onze aandelen houden wij aan in grote Europese ondernemingen. Evenals in 2004 bestond 20% van onze aandelenportefeuille uit deelnemingen in Amerikaanse bedrijven. De resterende 30% hebben wij in Japan, overig Azië en de zogenaamde opkomende markten belegd. In deze markten werden de beste resultaten behaald. Hierdoor is ons belang in deze markten toegenomen.

In de aandelenwereld wordt veel gesproken over zogenaamde 'emerging markets', opkomende markten. Dit zijn landen die economisch sterk in opkomst zijn, zoals India, China en Brazilië.

Eind 2005 zat 62% van ons belegd vermogen in aandelen, dat is 2.319 miljoen euro, en was als volgt verdeeld (eind 2004 totaal 1.993 miljoen euro)

Werkelijke portefeuilledeling aandelen per jaareinde (in %)

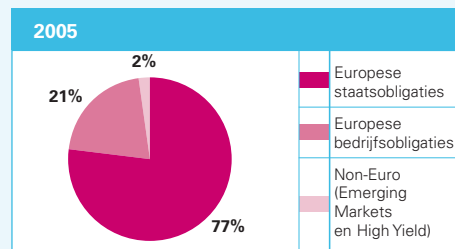


Vastrentende waarden

Ook bij de vastrentende waarden (obligaties) zijn we uitgegaan van een sterke economische groei in Europa. De rente op Europese staatsleningen daalde echter in 2005. Omdat we vrijwel alleen Europese staats- en bedrijfsobligaties in onze portefeuille hebben, werd ons rendement negatief beïnvloed. Buiten Europa lieten onze vastrentende waarden betere rendementen zien.

Eind 2005 zat 23% van ons belegd vermogen in obligaties, dat is 850 miljoen euro, en was als volgt verdeeld (eind 2004 totaal 672 miljoen euro).

Werkelijke portefeuilledeling vastrentende waarden per jaareinde (in %)



Onroerend goed

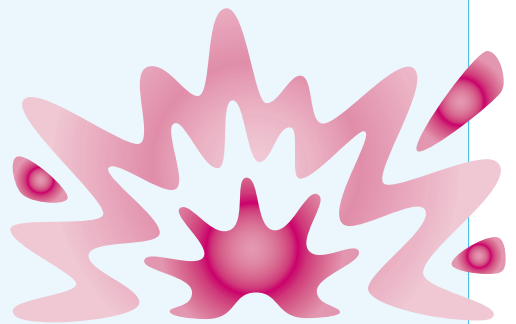
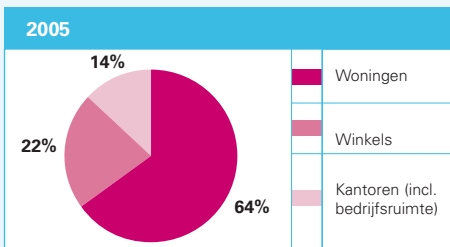
Onze onroerendgoedportefeuille presteerde naar verwachting. Toch zagen wij in 2005 een verdere afname in de vraag naar kantoorpanden. Er is nog altijd veel leegstand. Eind 2005 kregen we daar zelf ook mee te maken: Ahold heeft haar hoofdkantoor in Zaandam namelijk verlaten. Nu de vraag naar kantoorruimte daalt, gaan we ons nog meer dan voorheen op woningen richten. Zo zijn er in 2005 60 appartementen in Maarssen gebouwd en opgeleverd en in Roermond zijn 40 appartementen in aanbouw. Eind 2005 bestond al 64% van ons onroerend goed uit woningen en nog maar 35% uit winkels (22%) en kantoren (14%).

Inkomsten

Door de rendementen op onze beleggingen konden we ruim 600 miljoen euro aan ons vermogen toevoegen. Daarnaast ontvingen we van Unilever en de werknemers ongeveer 47 miljoen aan pensioenpremies.

Eind 2005 zat bijna 15% van ons belegd vermogen in onroerend goed, dat is 553 miljoen euro, en was als volgt verdeeld (eind 2004 totaal 548 miljoen euro).

Werkelijke portefeulieverdeling onroerend goed per waarden per jaareinde (in %)



Uitgaven

Naast inkomsten (beleggingsrendementen en pensioenpremies) hebben wij natuurlijk ook te maken met een groot aantal uitgaven. Denk bijvoorbeeld aan pensioenuitkeringen aan gepensioneerden en het overdragen van pensioenrechten van vertrokken deelnemers. Maar ook aan de kosten van de uitvoering van dit alles, zoals administratie en communicatie.

Wij betaalden in 2005 meer dan 150 miljoen euro aan onze gepensioneerden. Onze pensioenuitkeringen waren hiermee ruim drieënhalf miljoen euro hoger dan in 2004.

De uitvoeringskosten bedroegen in 2005 bijna tien miljoen euro. Ruim zes miljoen hiervan was nodig voor het uitvoeren van het vermogensbeheer, zowel intern als extern. Verder zijn in de uitvoeringskosten onder meer nog begrepen de kosten van huisvesting en de salarissen van de 37 medewerkers van Progress. Onze medewerkers zijn door Unilever bij Progress gedetacheerd.

Vermogensgroei

Als alle inkomsten en uitgaven worden verrekend, blijft er een saldo over van ruim 500 miljoen euro, waarmee ons vermogen is gegroeid.



Verkorte Balans

(Bedragen in duizenden euro's)

	2005	2004
Activa		
Totaal belegd vermogen	3.743.527	3.233.137
Aandelen	2.318.516	1.992.852
Vastrentende waarden	850.336	672.354
Onroerend goed	552.475	547.731
Op korte termijn belegde middelen	22.200	20.200
Diverse debiteuren	38.485	37.655
Liquide middelen	165	379
Totaal	3.782.177	3.271.171
Passiva		
Stichtingskapitaal	5	5
Pensioenvermogen	3.774.413	3.265.409
Pensioenverplichtingen	2.483.105	2.388.905
Beleggingsreserve	854.400	481.000
Algemene reserve	436.908	395.504
Diverse crediteuren	7.759	5.757
Totaal	3.782.177	3.271.171

Inkomsten en uitgaven

(Bedragen in duizenden euro's)

	2005	2004
Inkomsten		
Beleggingsresultaten (voor aftrek van de kosten)	616.621	267.133
Ontvangen premies	50.661	49.634
Overgenomen pensioenverplichtingen	6.367	4.456
Overgang naar marktrente	1.322	-
Overige	252	180
Totaal	675.223	321.403
Uitgaven		
Uitkeringen	150.330	146.747
Overgedragen pensioenverplichtingen	5.667	49.530
Betaalde interest	167	3.324
Kosten Progress (uitvoeringsorganisatie)	9.989	8.009
Overige	66	170
Totaal	166.219	207.780
Totaal	509.004	113.623

Progress zit niet stil

Ook 2006 wordt voor ons een spannend jaar. Er komt een nieuwe Unilever-pensioenregeling en we moeten ons voorbereiden op het nieuwe Financieel Toetsingskader, één van de onderdelen van de nieuwe Pensioenwet. Daarnaast wordt de Raad van Bestuur van Progress uitgebreid van acht naar tien leden. Toegankelijke communicatie blijft - zeker met al deze nieuwe ontwikkelingen - voor ons enorm belangrijk.

Verder werken aan nieuwe pensioenregeling

Unilever had u vanaf 1 januari 2006 een nieuwe pensioenregeling willen aanbieden. In juni 2005 zijn hiervoor onderhandelingen gestart met de vakbonden. Beide partijen zijn het nog niet eens geworden. Vooral over de kosten van de huidige pensioenregeling als uitgangspunt voor de nieuwe regeling bestaat verschil van inzicht. Unilever wil aansluiten op de ontwikkelingen in de markt en heeft daarom gekozen voor een middelloonregeling in plaats van een eindloonregeling. Hier zijn de vakbonden het wel mee eens.

Eindloon wordt middelloon

Uw huidige pensioenregeling is een zogenaamde eindloonregeling. Dat wil zeggen dat uw laatstverdiende salaris de basis vormt voor de hoogte van uw pensioen over alle jaren dat u pensioen hebt opgebouwd via Progress. Eindloonregelingen zijn de afgelopen jaren op grote schaal vervangen door 'middelloonregelingen', waarbij voor uw pensioenopbouw ieder jaar wordt gekeken naar het salaris dat u dat jaar verdient. Uw gemiddeld verdiende salaris vormt dan de basis voor de hoogte van uw pensioen. Vandaar de term 'middelloon'. Uw nieuwe pensioenregeling wordt ook een middelloonregeling.

Normaal gesproken wordt bij een middelloonregeling het opgebouwde pensioen jaarlijks verhoogd (indexatie). Hierover moeten nog afspraken worden gemaakt.

Uitstel

De overheid heeft de pensioenfondsen onder bepaalde voorwaarden meer tijd gegeven bij het invoeren van een nieuwe pensioenregeling. De pensioenregeling van Unilever voldoet aan deze voorwaarden. Uw huidige pensioenregeling blijft nu van kracht tot uiterlijk 31 december 2006. U wordt uiteraard op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

Voor ons betekent het invoeren van een nieuwe pensioenregeling (in 2006) veel werk. We moeten de administraties en onze voorlichtingsmaterialen aanpassen en uiteraard de tijd nemen om alle deelnemers te informeren over de veranderingen. Dit traject van veranderingen loopt waarschijnlijk door tot in 2007.

Raad van Bestuur

In 2005 bestond de Raad van Bestuur van Progress uit acht leden: vier werknemers en vier werkgeversleden. In 2006 wordt de Raad van Bestuur uitgebreid met twee leden: één namens de werknemers en één namens de werkgever. Van de vijf zetels voor werknemersleden worden er voortaan twee ingenomen door gepensioneerd. De namen van de huidige acht leden van de Raad van Bestuur vindt u op pagina 4 van dit Jaarbericht.

Nieuw Financieel Toetsingskader

Op 1 januari 2007 wordt het nieuwe Financieel Toetsingskader (nFTK) van kracht. Via het nFTK worden pensioenfondsen beoordeeld aan de hand van nieuwe, strengere criteria. Er komen nieuwe voorschriften voor het aanleggen van 'beleggingsbuffers', afhankelijk van de wijze van beleggen. Hoe meer een pensioenfonds in aandelen belegt (relatief hoog risico), hoe groter de buffers moeten zijn. In 2006 gaan wij ons voorbereiden op het nFTK.

Vermogensbeheer

In ons beleggingsbeleid verandert voorlopig niet veel. Wij blijven overtuigd van aandelen. Daarom houden we ons belang in aandelen op ongeveer 60% van ons totale vermogen. Uninvest gaat een belangrijke rol spelen. Ons aandelenbezit in markten buiten Europa wordt binnen Uninvest beheerd. Wij verwachten met Uninvest een betere risico/rendementsverhouding te bereiken. Ook in 2006 blijven de verhoudingen binnen ons vermogen ongeveer gelijk: 60% aandelen, 25% vastrentende waarden en 15% onroerend goed.







Volledig jaarverslag beschikbaar!

Tegelijkertijd met dit jaarbericht is ook het jaarverslag verschenen. Daarin vindt u een uitgebreider verslag, in meer formele taal.

Als u geïnteresseerd bent in dit jaarverslag, dan kunt u het opvragen door te bellen met (010) 217 4751 of te e-mailen naar communicatie.progress@unilever.com

De pensioenregeling is een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket van Unilever Nederland.

Wilt u meer weten over het Pensioenfonds Progress? Neem dan eens een kijkje op: www.unilever.nl/progress