



Op **pagina 4** leest u een interview met **Lonneke Smit**, expat in Myanmar.

1000^e eService abonnee

Cor Kunst won vorige maand een prijs, hij is de 1000^e abonnee van onze digitale nieuwsberichten-service. Cor: 'Ik vind het handig dat ik niet zelf op zoek hoef, maar pensioennieuws gewoon in mijn mailbox ontvang.'

Wilt u ook op de hoogte blijven? Meld u dan aan via de speciale knop op onze website, unilever.nl/progress

Meld u aan voor de eService! ▶

Nieuwe regeling

Op 1 januari 2015 wordt de pensioenregeling opnieuw gewijzigd. Eerder - per 1 januari 2014 - moest Progress de pensioenopbouw vanwege wetgeving verlagen. Vanwege nieuwe wetgeving moet de regeling op 1 januari 2015 verder versoerd worden.

Hierover moeten Unilever en vakbonden nog afspraken maken in het CAO-overleg. U wordt op de hoogte gehouden.

Onderzoek

Hoeveel beleggingsrisico wilt u nemen bij uw pensioen?

Dat was één van de vragen in ons onderzoek naar risicobereidheid onder 40 medewerkers en gepensioneerden (hierna: deelnemers). Hieronder staan we stil bij de aanleiding van dit onderzoek. Op pagina 2 en 3 leest u de uitkomsten en drie belangrijke lessen die deelnemers kunnen leren.

Waarom dit onderzoek?

Het Nederlandse pensioenstelsel dreigt onbetaalbaar te worden door de gestegen levensverwachting en kwetsbaarheid voor financiële risico's. Daarom heeft de overheid de afgelopen jaren een aantal wettelijke maatregelen genomen.

Daarnaast is de tendens in Nederland om de risico's bij pensioenen niet langer alleen bij de werkgever te leggen, maar ook (deels) bij de werknemer. In zo'n regeling is het belangrijk om te weten hoe deelnemers over risico's denken. Daarom heeft Progress dit onderzocht. Dat is in lijn met de aanbeveling van De Nederlandsche Bank om zo'n onderzoek te doen.

Panel sessies

Dit onderzoek vond plaats door hierover met 40 deelnemers in panel sessies te spreken, onder leiding van een onafhankelijke gespreksleider. We stelden hen vragen als: Hoeveel beleggingsrisico bent u bereid te nemen? En hoe sterk hecht u aan zekerheid?

Of er een (gedeeltelijke) verschuiving van het risico plaatsvindt van Unilever - die de pensioenbedragen nu garandeert - naar de werknemer, is afhankelijk van de uitkomst van het CAO-overleg. Unilever en vakbonden moeten hierin nog afspraken maken over een nieuwe pensioenregeling (zie kader). Progress heeft de resultaten van het onderzoek aan hen beschikbaar gesteld.

Lees meer op pagina 2 en 3

40 deelnemers geven hun mening

Uitkomsten risicobereidheidsonderzoek

Het risicobereidheidsonderzoek vond plaats in panelsessies met 40 'willekeurig geselecteerde' medewerkers en gepensioneerden (hierna: deelnemers). Door hen persoonlijk en in kleine groepen om hun mening te vragen, kregen wij meer diepgaande informatie. De belangrijkste uitkomsten leest u hieronder.

Wat betekent zekerheid voor u?

Voor onze deelnemers betekent zekerheid 'weten waar ik aan toe ben en na pensionering kunnen blijven leven zoals ik dat gewend ben'. Deelnemers realiseren zich dat hun pensioen bij Progress nu bovengemiddeld goed geregeld is. Maar het gevoel leeft dat echte

'Ik vraag me af: Als ik eindelijk eens met pensioen mag, is de pot dan niet al leeg?'

zekerheid 'niet meer bestaat'. Dat komt door ontwikkelingen als de vergrijzing. Vooral bij jongere deelnemers is er vrees dat er geen geld meer in de pensioenpot zit als zij met pensioen gaan.

Hoeveel risico wilt u nemen?

Deelnemers kiezen eerder voor een pensioenregeling met wat meer risico maar wel kans op indexatie (pensioenverhoging), dan voor een lager maar zekerder pensioen zonder kans op indexatie. Maar een balans tussen risico en

'Bij 5 of 10% meer of minder pensioen zou ik wel meer risico willen nemen, maar niet bij tientallen procenten.'

zekerheid wordt als meest logisch en aantrekkelijk gezien. Dat zou bijvoorbeeld kunnen betekenen:



een 'vaste bodem' waarmee geen risico wordt gelopen met daarboven risicovollere beleggingen. Deze tussenvariant geeft volgens deelnemers zekerheid, maar ook kans op indexatie om de inflatie te compenseren.

Hoe belangrijk vindt u solidariteit?

De pensioenregeling bij Progress is gebaseerd op solidariteit. Tussen gezond en arbeidsongeschikt, tussen mannen en vrouwen (vrouwen leven langer), tussen jong en oud. Dat laatste stellen jongeren in Nederland weleens ter discussie: is er straks voor ons nog wel voldoende pensioen?

De jongere deelnemers bij Progress zijn iets minder argwanend. Zij gunnen de ouderen hun pensioen waarvoor ze 'hard gewerkt hebben'. Maar mochten maatregelen

'Wij hebben het nu beter dan de jongeren het ooit zullen krijgen.'

in de toekomst nodig zijn, dan vinden ze wel dat de pijn eerlijk moet worden verdeeld.

Collectief, of liever zelf regelen?

Een collectief pensioen - zoals bij Progress - spreekt meer aan dan pensioen individueel regelen. Voor pensioen wordt men graag 'ontzorgd'. Belangrijke argumenten daarvoor zijn dat deelnemers er zelf de deskundigheid niet voor hebben en dat ze er geen tijd voor willen vrijmaken.

'Het allemaal zelf regelen? Ik moet er niet aan denken.'

Drie pensioenlessen

Onafhankelijk adviseur Peter Zegwaart leidde het risicobereidheidsonderzoek. Een minicursus pensioen vormde hier onderdeel van. Peter Zegwaart: 'De minicursus werd als zeer verhelderend en leerzaam ervaren'. De belangrijkste 3 eye openers voor deelnemers zetten wij op een rij.



Als Progress de pensioenpremies niet had belegd, hadden we niet voldoende geld gehad om de pensioenen te kunnen uitbetalen. Het geld op een spaarrekening zetten, levert simpelweg te weinig op. Beleggen is dus nodig. Uiteraard loop je over beleggingen het risico van waardedaling, maar op de lange termijn levert het meer op dan sparen.



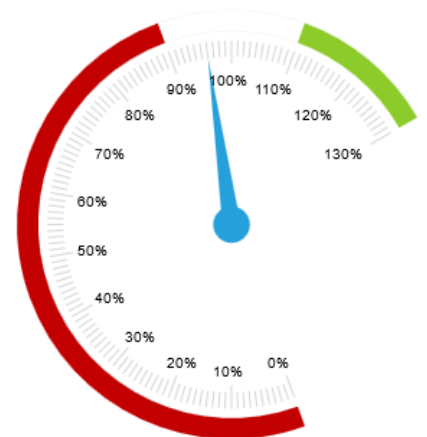
Een pensioen dat niet wordt verhoogd, daalt met de jaren in waarde door de stijging van de prijzen (inflatie). Stel u hebt een pensioen van 100 euro. Op uw 65^e kunt u daarvan 100 appels kopen. Zonder indexatie (pensioenverhoging) zijn het op uw 90^e nog maar 50 appels. Deelnemers kenden dit effect van inflatie wel, maar schatten het minder groot in.



In het algemeen geldt dat deelnemers in Nederland in euro's veel meer aan pensioen ontvangen dan samen door werkgever en werknemer aan premie is betaald. Het pensioen kan oplopen tot vier keer zoveel als aan premie is betaald. De beleggingsopbrengsten op lange termijn zorgen daarvoor. De meeste deelnemers hadden hier geen idee van.

Door planner gaat pensioen leven

In juni kwamen wij weer langs op alle locaties om uw pensioenvragen te beantwoorden. De planner werd bij de spreekuren voor het eerst ingezet als ondersteunende tool. Zo konden we pensioenkeuzes direct voor u doorrekenen, zowel bruto als netto. En konden we met u bekijken of er mogelijk sprake is van een pensioentekort. We ontvingen veel positieve reacties. Door het interactieve karakter en de gebruiksvriendelijkheid van de planner gaat pensioen meer leven, vinden deelnemers.



500 bezoekers

Sinds wij de planner in maart introduceerden, hebben al 500 deelnemers er gebruik van gemaakt. Wilt u ook eens een kijkje nemen?

Via onze website krijgt u toegang, unilever.nl/progress

Expat in Myanmar

Lonneke Smit: 'Het leven hier geeft me energie'



Lonneke Smit (32) werkt voor Unilever in Myanmar (voormalig Birma) als marketing manager. Ze woont er samen met haar man en dochtertje. Lonneke vertelt over haar Unilever-avontuur en over hoe haar pensioen geregeld is tijdens haar expatperiode.

Hoe is Myanmar op je pad gekomen?

'In mijn kindertijd is de liefde voor Azië ontstaan, ik woonde jarenlang in Singapore. De kans om in Myanmar te werken pakte ik direct aan. Myanmar is het grootste land van Zuidoost-Azië en heeft 60 miljoen inwoners. Toch kennen maar weinig mensen het. Dat komt doordat Myanmar tot een paar jaar geleden een militair bestuur had. Bovendien was het afgesloten van de buitenwereld. Dat is nu heel anders. We zeggen wel dat Myanmar nu 'opener' is. Dat betekent ook een kans voor bedrijven als Unilever om zich hier te vestigen.'

Kun je iets vertellen over je leven en werk daar?

'Ik heb het enorm naar mijn zin. Ik ben marketing manager voor gezichtsverzorging, zeep en tandpasta. Ik werk in een dynamische en uitdagende omgeving, want Myanmar is een opkomende markt. Al die inwoners die tot nu toe nauwelijks toegang hadden tot

internationale producten, kunnen wij nu bedienen. In de anderhalf jaar dat ik hier zit, hebben we al drie grote merklanceringen gedaan. En het gaat goed, we groeien hard. We begonnen met 60 mensen en inmiddels heb ik bijna 200 collega's. Velen daarvan zijn mijn vrienden geworden, ook Myanmarezen. Mijn man heeft hier ook een leuke baan. We voelen ons thuis en willen in elk geval nog een paar jaar blijven. Het leven hier geeft me energie.'

Had je zorgen over je pensioen?

'Nee, helemaal niet. Vlak na mijn vertrek ben ik benaderd door Progress. Er moesten wat dingen geregeld worden en dus had ik een paar keer contact per e-mail. Dat verliep soepel. Vervolgens kreeg ik een bevestiging dat mijn totale pensioen - mijn Unilever pensioen en staatspensioen - gewoon gelijk blijft aan de situatie dat ik altijd in Nederland was gebleven. Fijn om te weten waar ik aan toe ben en dat het goed geregeld is.'

Contact

Stichting
Pensioenfonds
Unilever Nederland
'Progress'

Nassaukade 5
3071 JL Rotterdam

Postbus 2071
3000 CB Rotterdam

T: (010) 439 4473
M: Pensioen-Info.Progress
@unilever.com
W: unilever.nl/progress

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