



Directeur Pensioenen over veranderingen voor medewerkers

Net als begin dit jaar gaat de pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2015 omlaag. Bovendien komt er in 2015 een geheel nieuwe pensioenregeling. Onze directeur Pensioenen praat u op **pagina 2** bij.

Progress in top 5 duurzame pensioenfondsen

Progress is gestegen naar de 5e plaats in de VBDO-ranglijst voor duurzame beleggers. Lees meer op pagina 4.

Blijft u ook op de hoogte?

De laatste jaren gaan de veranderingen rondom pensioen erg snel. Wilt u direct geïnformeerd worden over nieuwe pensioenontwikkelingen? Word dan abonnee van eService, onze digitale nieuwsbrief. Via de speciale knop op onze website kunt u zich aanmelden: Unilever.nl/progress. Al 1.100 (oud-)collega's gingen u voor.

Belangrijke eindejaarsberichten

Op 1 januari verhogen wij de pensioenen van de gepensioneerden (indexatie). Ook medewerkers kunnen een indexatie van hun tot nu toe opgebouwde pensioen tegemoet zien. Voor hen staan er daarnaast twee grote veranderingen voor de deur: de pensioenregeling wordt in 2015 in korte tijd twee keer aangepast.

Gepensioneerden: indexatie gelijk aan prijsstijgingen

Per 1 januari 2015 verhogen wij de pensioenen van gepensioneerden met 0,75%. Dat is gelijk aan de prijsontwikkeling van het afgelopen jaar. Gepensioneerden worden hier dus volledig voor gecompenseerd. Vanaf 2015 krijgen we te maken met andere indexatieregels. Wilt u daar meer over weten? Lees dan verder op pagina 3.

Medewerkers: wijzigingen pensioenregeling

Op 1 januari 2015 verlaagt de overheid opnieuw de wettelijk toegestane pensioenopbouw. Daarom verandert de pensioenregeling van Progress met ingang van die datum en wordt de pensioenleeftijd 67 jaar. Eerdere pensionering blijft wel mogelijk. Alle medewerkers ontvingen hierover eind november een brief.

Pensioen was ook een belangrijk onderwerp van de CAO-onderhandelingen tussen Unilever en de vakorganisaties. Zij bereikten begin december een principe-akkoord over een nieuwe pensioenregeling in 2015. In die nieuwe regeling gaat u op een andere manier pensioen opbouwen. Op pagina 2 vertelt Rianne Lemsom (directeur Pensioenen) meer over de veranderingen voor medewerkers.

Indexatie op 1 januari 2014 en 2015

Het tot nu toe opgebouwde pensioen van alle medewerkers gaat twee keer omhoog. Unilever en vakorganisaties zijn in het principe-akkoord namelijk CAO-loonstijgingen met terugwerkende kracht overeengekomen. Daarop is de indexatie voor medewerkers gebaseerd.

De opgebouwde pensioenen voor alle medewerkers worden daarom als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2014 met 1,5% (gelijk aan de CAO-loonstijging in 2013)
- per 1 januari 2015 met 2% (gelijk aan de CAO-loonstijging in 2014).



Directeur Pensioenen Rianne Lemsom over pensioenwijzigingen

“Er gaat voor medewerkers veel veranderen. Kijk goed naar wat dit voor u betekent!”

Er verandert de laatste tijd veel voor de actieve deelnemers van Progress. Begin dit jaar werd de jaarlijkse opbouw van het pensioen verlaagd; per 1 januari 2015 volgt opnieuw een verlaging. Maar er gaat volgend jaar nog meer veranderen. Unilever en de vakorganisaties bereikten op 2 december namelijk een principe-akkoord over een nieuwe pensioenregeling in 2015. Drie veranderingen in twee jaar tijd! Wij vroegen Rianne Lemsom (directeur Pensioenen) om uitleg.

Vanwaar twee keer een verlaging van de pensioenopbouw en een verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar?

‘Deze aanpassingen waren nodig in verband met wettelijke wijzigingen. De overheid wil de kosten van pensioenen verder terugdringen. Wij moesten de opbouw dus wel verlagen om aan de wet te voldoen.’

Wat zijn de gevolgen voor een medewerker?

‘Als ik de pensioenopbouw vanaf januari 2015 vergelijk met 2 jaar geleden, dan betekent dit dat een medewerker nu ongeveer 20% minder pensioen opbouwt. Dat is fors, daar ben ik graag duidelijk over. Maar dit geldt alleen voor het pensioen dat vanaf 2015 wordt opgebouwd. Een medewerker die volgend jaar met

pensioen gaat merkt er heel weinig van. De gevolgen verschillen dus per persoon. In januari passen wij de pensioenplanner hierop aan. Dan kunnen medewerkers precies zien wat deze verandering voor hun pensioen betekent. Het is heel belangrijk dat iedereen die nog pensioen opbouwt hier goed naar kijkt. Dat ga ik zelf natuurlijk ook doen!’

De pensioenleeftijd wordt 67 jaar. Maar wat als ik eerder met pensioen wil?

‘Dat blijft mogelijk. Een medewerker bepaalt zelf zijn pensioenleeftijd. Dat kan bijvoorbeeld op 65-jarige leeftijd maar ook eerder. Wel blijft gelden: hoe later je met pensioen gaat, hoe hoger je pensioen.’

Daarnaast wijzigt de regeling door afspraken van sociale partners, toch?

‘Klopt. Unilever bereikte onlangs een principe-akkoord met de vakbonden over een nieuwe pensioenregeling. Medewerkers gaan op een andere manier pensioen opbouwen. In de hoogte van het pensioen mikken we nog wel op hetzelfde pensioenbedrag als nu, maar het bereik hiervan wordt minder zeker.

Unilever betaalt een van tevoren afgesproken premie voor de pensioenopbouw. Bij een teleurstellend beleggingsresultaat is het eerder mogelijk dat pensioenen niet verhoogd kunnen worden (indexatie) en wanneer het echt tegenzit kunnen de opgebouwde pensioenen ook worden verlaagd. Andersom

- dus als de beleggingsresultaten juist meevallen - ontstaat er meer ruimte voor pensioenverhogingen. Dat betekent dat de risico's van de beleggingen niet langer bij Unilever liggen maar bij de medewerkers. De medewerkers dragen deze risico's wel samen, dus collectief. Het voordeel hiervan is dat de beleggingsresultaten wat meer gespreid kunnen worden in de tijd.’

Ik lees ook over de oprichting van een tweede pensioenfonds. Heeft dit hier mee te maken?

‘Ja. De pensioenbedragen die medewerkers tot 2015 hebben opgebouwd kunnen niet lager worden, maar door indexatie wel hoger. Die opgebouwde pensioenen blijven - net als de pensioenen van de huidige gepensioneerden - in het bestaande Progress pensioenfonds. Alle toekomstige pensioenopbouw loopt via een apart pensioenfonds: Progress 2.

Dat heeft grote gevolgen voor onze organisatie, met name voor de administratie en de communicatie. Om een voorbeeld te noemen: een medewerker die straks uit dienst gaat, krijgt twee brieven. Er zijn dan immers twee pensioenen van twee pensioenfondsen. Bovendien moet het nieuwe fonds een eigen bestuur krijgen. Er is dus veel werk aan de winkel. Wij vragen daarom bij voorbaat begrip als u informatie wat later krijgt dan u van ons gewend bent. Uiteraard proberen wij elke vertraging zoveel mogelijk te beperken.’

Onduidelijkheid over toekomstige AOW-leeftijd

Sinds januari 2013 is de AOW-leeftijd langzaam aan het stijgen. Volgens de huidige wetgeving zal de AOW-leeftijd in 2023 67 jaar zijn. In het alweer twee jaar oude regeerakkoord staat dat de AOW-leeftijd sneller moet stijgen: naar 67 jaar in 2021. Tot onze verbazing hoorden wij daarna lange tijd niets over dit plan.

Daarom vroegen wij de Pensioenfederatie en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om meer informatie. Het bleek dat het wetsvoorstel was blijven liggen. Toeval of niet: het voorstel werd vlak daarna bij de Tweede Kamer ingediend. Na goedkeuring moet het nog langs de Eerste Kamer voordat het voorstel wet wordt. De AOW-leeftijd gaat dan al in 2018 naar 66 jaar en in 2021 naar 67 jaar.

Zolang de wet nog niet is aangenomen baseren wij onze communicatie - onder andere alle folders en de pensioenplanner - op de huidige situatie. Zodra de wet verandert passen wij alles aan.

Op onze website (Unilever.nl/progress) kunt u lezen wanneer uw AOW volgens de nieuwe wet ingaat. Zie bij 'Laatste Nieuws' het artikel van 28 maart 2014: Verhoging AOW-leeftijd.

Tweede Kamer stemt in met strengere pensioenregels

De afgelopen jaren kwamen veel pensioenfondsen in financiële problemen. Hierdoor konden zij de pensioenen niet verhogen, of moesten de pensioenen zelfs worden verlaagd. Bij Progress was dit gelukkig niet het geval; wij konden de pensioenen wél verhogen. Maar de problemen waren voor de overheid reden genoeg om met strengere financiële spelregels te komen. Na een lang en moeizaam proces was het half oktober eindelijk zover: het wetsvoorstel werd goedgekeurd door de Tweede Kamer. De regels gaan na goedkeuring van de Eerste Kamer op 1 januari 2015 in.

Waarom strengere regels?

De regels van het nieuwe Financieel Toetsingskader (FTK) moeten ervoor zorgen dat pensioenverlagingen zoveel mogelijk worden voorkomen. Pensioenfondsen moeten daarom hogere financiële reserves (buffers) aanhouden, wat de kans op verlagingen kleiner maakt. En als daar dan sprake van is, dan mag deze verlaging over een peri-

ode van tien jaar worden uitgesmeerd. Keerzijde van de veiligheid van hogere buffers is dat pensioenfondsen in betere tijden minder snel de pensioenen kunnen verhogen (indexeren).

Indexatieregels bij Progress wijzigen

Met die hogere buffers krijgt ook Progress te maken. Nu kunnen wij al een volledige indexatie toekennen bij een nominale dekkingsgraad van 105% (80% reëel, zie ook kader). Straks wordt van ons verlangd dat wij een dekkingsgraad van tussen de 125% en 135% hebben om volledig te kunnen indexeren. Gedeeltelijke indexatie is wel eerder mogelijk, namelijk vanaf 110%. Deze nieuwe vereisten hebben tot gevolg dat ons indexatiebeleid moet worden aangepast, naar verwachting in 2015. Wij houden u hiervan op de hoogte.

Eind oktober was onze nominale dekkingsgraad 138% en onze reële 104%. Onze financiële positie is dus gezond. Maar door de nieuwe regels zal het - meer dan voorheen - elk jaar opnieuw de vraag zijn of we uw pensioen kunnen indexeren.

Wat is de dekkingsgraad?

De dekkingsgraad is de verhouding tussen ons vermogen en onze pensioenverplichtingen en zegt alles over de financiële positie van Progress. Is de dekkingsgraad 100%, dan hebben we precies genoeg geld om alle pensioenen - nu en in de toekomst - uit te keren.

Bij de reële dekkingsgraad houden wij rekening met alle toekomstige pensioenverhogingen (indexaties); bij de nominale dekkingsgraad niet. Daarom is de reële dekkingsgraad altijd lager dan de nominale dekkingsgraad.

U kunt onze dekkingsgraad volgen op de website: www.unilever.nl/progress

Bericht van het Verantwoordingsorgaan

Als gevolg van wijzigingen in de pensioenwetgeving zijn de Deelnemersraad en het oude Verantwoordingsorgaan op 1 juli 2014 vervangen door het Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl (hierna VO). Het VO geeft ieder jaar een oordeel over het handelen van het bestuur van Progress. Die legt hiermee verantwoording af over het gevoerde beleid aan afgevaardigden van de belanghebbenden: werkgever, werknemers en pensioengerechtigden. De adviesrechten van het VO zijn ingeperkt, maar ongevraagd advies blijft mogelijk.

Het bestuur heeft bij het VO aangegeven dat het voornemens is om de bestuursstructuur om te vormen. Naast de niet-uitvoerende leden komen er uitvoerende leden, die de taken hebben van het management van Progress. Bovendien komt er een onafhankelijke voorzitter. Doel is het tijdsbeslag van de bestaande bestuursleden te verminderen, en kennis in het bestuur te vergroten. Het VO kan zich vinden in dit voornemen.

Het bestuur en het VO zijn door een extern adviesbureau voorgelicht over de gevolgen van het nieuwe Financiële Toetsingskader (FTK) voor Progress. Het wetsontwerp ligt bij de Eerste Kamer en moet op 1 januari 2015 ingaan. Gezien de gezonde financiële positie lijken de gevolgen voor Progress zich te beperken tot de mogelijkheid dat een pensioenverhoging op basis van de gestegen prijzen in de toekomst niet of niet volledig kan worden toegekend. Mocht in de toekomst de indexatie niet of beperkt kunnen worden gegeven, dan lijkt ons een inhaalindexatie zeer moeilijk. Het VO heeft aangegeven dat het een ongevraagd advies wil geven over de invoering van het FTK bij Progress.

Progress in top 5 duurzame pensioenfondsen

In de lijst met duurzame beleggers die de Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) jaarlijks publiceert, is Progress gestegen van de 13e naar de 5e plaats. In 2012 stond Progress nog op de 38e plaats. De eerste vier plaatsen worden ingevuld door grote pensioenfondsen als Pensioenfonds Zorg en Welzijn en ABP.

De afgelopen jaren heeft Progress stappen gezet om duurzaamheidsaspecten verder te integreren in het verantwoord beleggingsbeleid. Dat wij nu op de 5e plaats zijn geëindigd, is voor Progress een mooie erkenning van die inspanningen.

Beeldmerk verantwoord beleggen

Wij hanteren in onze communicatie de term 'verantwoord beleggen' en ontwikkelden eerder dit jaar een speciaal beeldmerk. Elke keer als u dit beeldmerk bij een artikel ziet staan weet u dat het over verantwoord beleggen gaat. Wel zo duidelijk!



Betaaldata pensioen in 2015

Wij betalen uw pensioen op de eerste werkdag van de maand aan u uit. Woont u in het buitenland? Houdt u er dan rekening mee dat uw pensioen een aantal dagen later pas op uw rekening is bijgeschreven. Hieronder vindt u de betaaldata in 2015.

vrijdag 2 januari 2015	woensdag 1 juli 2015
maandag 2 februari	maandag 3 augustus
maandag 2 maart	dinsdag 1 september
woensdag 1 april	donderdag 1 oktober
maandag 4 mei (1 mei is <i>bank holiday</i>)	maandag 2 november
maandag 1 juni	dinsdag 1 december

Contact

Stichting Pensioenfonds Unilever Nederland 'Progress'

Nassaukade 5
3013 AL Rotterdam
Postbus 2071
3000 CB Rotterdam

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

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



MIX
Papier van
verantwoorde herkomst
FSC® C015781