



Indexatienieuws: alle pensioenen omhoog!



De opgebouwde pensioenen van de medewerkers en de ingegane pensioenen van onze gepensioneerden gaan per 1 januari omhoog. Zowel Progress als Forward kan een volledige indexatie toekennen. De financiële positie (de dekkingsgraad) bij beide fondsen is namelijk hoog genoeg om dit te kunnen doen.

Medewerkers: indexatie gelijk aan loonstijging

De indexatie is voor de medewerkers gelijk aan de cao-loonstijging die tot nu toe in 2015 is toegekend: 2,15%. Deze indexatie geldt niet alleen voor het pensioen dat u bij Progress hebt opgebouwd; dit is voor bijna iedereen het grootste deel van het opgebouwde pensioen. Maar ook voor het pensioen dat u de afgelopen maanden - sinds 1 april 2015 - bij Forward hebt opgebouwd.

Op dit moment wordt er onderhandeld over een nieuwe cao. Als hierbij nog een loonsverhoging wordt afgesproken die ingaat in 2015, wordt de indexatie per 1 januari 2016 verder verhoogd met dit percentage.

Gepensioneerden: indexatie gelijk aan prijsstijgingen

Bent u inmiddels gepensioneerd? Dan gaat uw pensioen per 1 januari met 0,44% omhoog. Deze verhoging is gelijk aan de prijsstijgingen van het afgelopen jaar. Met 0,44% is er sprake van een lage inflatie. Dat komt bijvoorbeeld door de gedaalde prijs van benzine en vliegtickets. Alle gepensioneerden ontvangen bij deze nieuwsbrief een brief over de verhoging van hun pensioen.

LEESWIJZER:

	Progress
	Forward
	Algemeen

Wanneer mogen wij uw pensioen verhogen?

Progress en Forward hebben beide als doel de pensioenen elk jaar te laten stijgen. Voor medewerkers met de loonstijgingen van Unilever en voor gepensioneerden met de prijsstijgingen.

Voorwaarde is dat de dekkingsgraad voldoende hoog is. Dat was eind oktober het geval: de beleidsdekkingsgraad van Progress was toen 135% (zie uitleg onderaan pagina 3). Die van Forward geeft zo kort na de start van het fonds nog geen reëel beeld, maar was wel hoog genoeg.

Interview over bij- en terugstorten

In de vorige nieuwsbrief vertelde directeur Pensioenen Rianne Lemsom over de nieuwe indexatieregels die begin 2015 zijn ingegaan. Wij beloofden u toen ook de regels over het bij- en terugstorten van pensioenpremies bij Progress uit te leggen. U leest het op pagina 3.

Pensioenpresentaties goed bezocht

Onlangs trok Progress/Forward door het land om pensioenpresentaties te geven op alle Unilever locaties. In de presentaties gaven wij op een laagdrempelige manier uitleg over de belangrijke wijzigingen die de afgelopen jaren plaatsvonden in het pensioen. Een impressie.



Presentatie door 400 deelnemers bijgewoond!

In totaal werden de presentaties door ongeveer 400 deelnemers bijgewoond en daar zijn we erg tevreden mee. Wij zijn blij dat deelnemers (oudere, maar ook jongere) hun pensioen als belangrijk ervaren en hierbij stil staan. De sfeer tijdens de presentaties zat er goed in. Deelnemers luisterden aandachtig naar ons verhaal en stelden veel vragen.

Met de presentaties wilden wij alle wijzigingen van de afgelopen tijd toelichten en van daaruit de mensen stimuleren om hun eigen situatie te bekijken. Daarom gaven wij - naast de algemene uitleg over alle wijzigingen - ook een demonstratie van de pensioenplanner.

Pensioenplanner

De pensioenplanner is hét middel om de eigen pensioensituatie te bekijken en op waarde te schatten. Ook als u de presentaties niet hebt bijgewoond raden wij u van harte aan om in de planner zelf eens te bekijken hoe u ervoor staat. Via onze website, www.unileverpensioenfonds.nl/planner, krijgt u toegang. U kunt natuurlijk ook langskomen op de pensioensprekuren in het voorjaar. In een persoonlijk gesprek met een pensioenspecialist krijgt u dan antwoord op uw vragen. U ontvangt hierover van ons nog bericht.

'Ik vroeg me altijd af: heb ik straks genoeg pensioen? Dankzij de presentatie weet ik dat de pensioenplanner mij hierbij helpt.'

In de planner ziet u hoeveel pensioen u in het vooruitzicht hebt, en krijgt u globaal inzicht in of dat straks genoeg is. U vult bij 'Heb ik een pensioentekort' uw gewenste pensioenleeftijd en het gewenste netto inkomen na pensionering in. De 'pensioenbarometer' laat vervolgens zien hoe u ervoor staat. Valt dit tegen, dan moet u wellicht uw plannen bijstellen of actie overwegen. Via www.unileverpensioenfonds.nl/planner logt u veilig in met uw DigiD-code.

INTERVIEW MET DIRECTEUR PENSIOENEN

Bij- en terugstortingsafspraken aangepast

In onze vorige nieuwsbrief las u over de afspraken die Progress en Forward - los van elkaar - met Unilever over indexaties maakten. Bij Progress zijn ook de afspraken over het bij- en terugstorten van premies gewijzigd (bij Forward kan dit niet voorkomen).

Als de financiële nood aan de man is, maakt Unilever een extra premie naar Progress over. Met dat bijstorten bent u waarschijnlijk wel bekend; het is nog maar 5 jaar geleden dat dit voor het laatst gebeurde. Maar er bestaan ook afspraken over het terugstorten van premie, van Progress naar Unilever. Wij vroegen Directeur Pensioenen Rianne Lemsom hier meer over te vertellen.

Die afspraken over bij- en terugstorten van premies bestaan dus al geruime tijd?

‘Klopt. Dankzij deze afspraken kunnen de pensioenen van Progress niet worden verlaagd. Unilever maakt namelijk extra premie over zodra het financieel slecht gaat met Progress. Die afspraak geeft onze deelnemers zekerheid en blijft gewoon bestaan. Daar staat ook iets tegenover: in goede tijden betaalt Progress geld terug aan Unilever. Ook dat principe van terugbetalen blijft in de nieuwe afspraken tussen Unilever en Progress overeind staan.’

Maar waarom dan toch nieuwe afspraken?

‘Dat was nodig omdat de pensioenopbouw in Progress is beëindigd. Daarnaast heeft de overheid in 2015 nieuwe financiële regels ingevoerd. Binnen die nieuwe wetgeving speelt de term Toekomst Bestendige Indexatie (TBI) een sleutelrol. Om volledig te mogen indexeren moet de dekkingsgraad van een pensioenfonds voortaan hoger zijn. De indexatie moet toekomstbestendig zijn; een indexatie mag een volgende indexatie niet in gevaar brengen. Deze ‘TBI-dekkingsgraad’ ligt bij Progress rond de 125%. Dit percentage kan wat

variëren, maar laten we hier nu even van uitgaan. Dit percentage speelt nu ook een rol bij het bij- en terugstorten van premie.

Hoe werkt dat precies?

‘Als de beleidsdekkingsgraad van Progress 124% is, mogen we wettelijk gezien nog volledig indexeren. Afgesproken is dat een bijstorting van Unilever al eerder in beeld komt, als we daar 5% boven zitten, dus op 130%. Maar als we er meer dan 15% boven zitten - dus bij een dekkingsgraad van hoger dan 140% - storten wij een bepaald bedrag terug naar Unilever. Om dit te kunnen doen mag er over de laatste 10 jaar geen achterstand meer zijn in indexatie. Een gemiste indexatie in die periode moet dus eerst worden ingelopen, dat gaat altijd voor.

Unilever en Progress maken dit soort afspraken overigens samen. Het Verantwoordingsorgaan heeft hierover een positief advies gegeven.’

Is de kans op het bij- of terugstorten van premie groot?

‘Ja. Het klinkt misschien vreemd, maar dat kan straks regelmatig voorkomen. Dit komt doordat er vrij snel een bijbetaling is door Uni-



lever, zelfs nog als we boven het hoge niveau van volledig indexeren zitten. Daar staat tegenover dat er ook vrij snel een bedrag wordt terugbetaald aan Unilever. Er is namelijk bewust gekozen voor een systeem met vaker een relatief kleine terugbetaling in plaats van minder vaak een heel groot bedrag.

Ik denk dat het voor de deelnemers en gepensioneerden vooral belangrijk is dat Unilever nog altijd bijstort als dat nodig is. Dat geeft de garantie dat het pensioen niet wordt verlaagd. Ons doel ligt natuurlijk hoger: een dekkingsgraad, die ieder jaar een volledige indexatie mogelijk maakt. En daar verandert niets aan!’

Toelichting dekkingsgraad

Waar gesproken wordt over de dekkingsgraad, wordt bedoeld de beleidsdekkingsgraad. Dit is het gemiddelde van de dekkingsgraden van de laatste 12 maanden. Dat gemiddelde hanteren we conform de nieuwe wetgeving

Nieuwe manier van besturen

Het bestuur van zowel Progress als Forward gaat in 2016 - waarschijnlijk vanaf 1 maart - op een iets andere manier werken. Van bestuursleden wordt door de toezichthouder (De Nederlandsche Bank, DNB) steeds meer gevraagd, zowel qua kennis als tijd. Vooral vrije tijd, want de meeste (niet-gepensioneerde) bestuursleden doen dit naast hun dagelijkse werkzaamheden voor Unilever. Het wordt daarom steeds lastiger om nieuwe bestuursleden te vinden. Een nieuw bestuursmodel dat in de wet is mogelijk gemaakt, biedt uitkomst. Een aantal grote pensioenfondsen - onder andere het Philips Pensioenfonds - werkt al op deze manier.

Wat wordt er anders?

De drie directieleden van beide fondsen (Rob Kragten, Rianne Lemsom en Michael Kaal) worden straks toegevoegd aan het bestuur als uitvoerende leden. Conform de wet hebben zij een onafhankelijke positie. Dat geldt ook voor de nog te werven externe voorzitter. Daarnaast zijn er acht 'gewone', niet-uitvoerende bestuursleden. Zij blijven Unilever (de ene helft) en de werknemers en de gepensioneerden (de andere helft) vertegenwoordigen. De rol van het Verantwoordingsorgaan blijft hetzelfde; zij volgen het bestuur kritisch en geven advies.

De drie uitvoerende bestuursleden gaan zich - als fulltime professionals - vooral bezig houden met operationele zaken. Hiermee wordt de gewone bestuursleden veel werk uit handen genomen. Zij beslissen wel mee over het beleid en andere belangrijke zaken. Want daarover gaat het voltallige bestuur. Daarnaast houden de niet-uitvoerende leden toezicht op het werk van de drie uitvoerende leden en de rest van de organisatie.

Wat verandert er voor mij?

Voor u als deelnemer of gepensioneerde verandert er eigenlijk niets. Voordeel is dat door deze manier van werken een goed bestuur ook in de toekomst gewaarborgd is.

Blijf op de hoogte met eService!

Als u u aanmeldt voor eService, ontvangt u regelmatig een e-mail van ons met een overzicht van actuele berichten. Zo bent u snel en makkelijk weer op de hoogte van belangrijk pensioennieuws. U hoeft een bericht alleen nog maar aan te klikken om het te lezen.

Interesse? Meld u dan aan via onze website:
www.unileverpensioenfondsen.nl



Betaaldata pensioen in 2016

Wij betalen het pensioen van zowel Progress als Forward 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 2016.

Maandag 4 januari
Maandag 1 februari
Dinsdag 1 maart
Maandag 2 mei
Woensdag 1 juni
Vrijdag 1 juli
Maandag 1 augustus
Donderdag 1 september
Maandag 3 oktober
Dinsdag 1 november
Donderdag 1 december

Contact

**Pensioenfondsen
Unilever Nederland
'Progress' en 'Forward'**

(010) 439 4473
pensioen.infolijn@unilever.com
www.unileverpensioenfondsen.nl

Nassaukade 5
3071 JL Rotterdam
Postbus 2071
3000 CB Rotterdam

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

