



## Financiële positie solide

Tegen het einde van deze zomer staat het Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland (Unilever APF) er florissant voor: de financiële situatie van de kringen Progress en Forward is nog steeds goed te noemen.

De financiële situatie meten we af aan de dekkingsgraad. Dat is de verhouding tussen het vermogen en alle huidige en toekomstige pensioenverplichtingen. Bij het besluit om de pensioenen te verhogen (indexeren) is het gemiddelde van de dekkingsgraden van de laatste 12 maanden bepalend. Dit gemiddelde, de zogenoemde beleidsdekkingsgraad, ligt bij zowel Progress als Forward momenteel iets boven de 140%. Het figuur hiernaast, dat geldt als richtlijn, laat zien dat dit ruim boven het niveau is waarbij een volledige verhoging mogelijk wordt.

### Indexatieverwachting 1 januari 2019

Op basis van de beleidsdekkingsgraden van eind oktober besluit het Bestuur van het Unilever APF of de Progress- en Forward-pensioenen per 1 januari 2019 verhoogd worden. En zo ja, met hoeveel procent. Met nog een aantal weken voor de boeg lijkt het erop dat alle pensioenen volledig volgens onze doelstellingen verhoogd kunnen worden. Dat is belangrijk omdat de pensioenen anders door prijsstijgingen aan waarde verliezen. Concreet betekent dit voor werknemers en gepensioneerden het volgende.

#### Indexatie voor werknemers

Ons doel is een indexatie die gelijk is aan de CAO-loonstijging bij Unilever in het voorgaande jaar. In 2017 vond er geen loonstijging plaats. Daarom werden de pensioenen per 1 januari 2018 niet verhoogd. De laatste CAO, waarin een totale loonstijging van 2,4% werd afgesproken, werd begin 2018 van kracht. Op 1 januari volgend jaar worden de pensioenen daarom verhoogd met 2,4%. Inmiddels is bovengenoemde CAO per 1 juli 2018 alweer verlopen. Wordt er via een nieuwe CAO dit jaar nog een loonsverhoging van kracht? Dan zal ook die verhoging worden meegenomen in de indexatie van de pensioenen per 1 januari 2019.

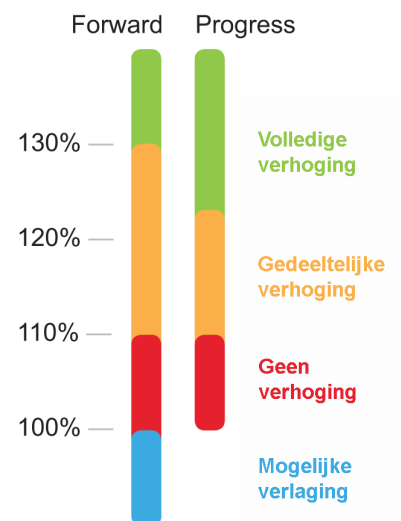
#### Indexatie voor gepensioneerden

Wij proberen ook de pensioenen van gepensioneerden jaarlijks te verhogen en streven ernaar dat te doen op basis van de stijging van de prijzen. Die prijsstijging wordt pas in november bekend. Het ziet er echter naar uit dat we de pensioenen per 1 januari 2019 voor het tweede jaar op rij met meer dan 1% kunnen verhogen.

Wanneer kan ik met pensioen?

Lees erover op pagina 2.

### Welke verhoging bij welke beleidsdekkingsgraad?



## Als eerste op de hoogte?

Wil u als eerste op de hoogte zijn van het indexatiebesluit dat het Bestuur in november neemt? Meldt u via onze website aan voor de eService. U ontvangt dan rond 23 november bericht.

Sinds kort publiceren wij via de eService ook elk kwartaal de rendementen op onze beleggingen.

# ‘Stoppen met werken: wanneer kan dat?’

‘Mijn pensioenleeftijd, is die nou 65 jaar, 67 jaar en 3 maanden of nog hoger?’ Jarenlang was het heel eenvoudig: op je 65<sup>e</sup> ging de AOW in en gingen de meeste mensen met pensioen. Maar de AOW- en pensioenleeftijd stijgen al een aantal jaren en ze gaan niet altijd gelijk op.

Wij merken dat er onder onze deelnemers soms onduidelijkheid bestaat over wat nu bij Unilever de pensioenleeftijd is. In het overzicht hieronder leggen wij uit hoe het precies zit. Het belangrijkste om te onthouden is dat je er bij Progress en Forward voor kunt kiezen om eerder dan de officiële leeftijd met pensioen te gaan; in theorie zelfs op 55-jarige leeftijd (maar dan wordt het pensioen wel heel laag).

Officiële pensioenleeftijd	Bij Progress en Forward is de officiële pensioenleeftijd gelijk aan de AOW-leeftijd; op die leeftijd eindigt het dienstverband bij Unilever automatisch en moet het pensioen (uiterlijk) ingaan.
AOW-leeftijd	Voor iedereen die geboren is in of na 1955 is de AOW-leeftijd nu 67 jaar en 3 maanden. Die leeftijd zal zeer waarschijnlijk nog stijgen; hoeveel en hoe snel is afhankelijk van de levensverwachting.
Jouw pensioenleeftijd	Je kunt ervoor kiezen om eerder (niet later) dan jouw AOW-leeftijd met pensioen te gaan. Je pensioen wordt dan wel lager.



## LAATSTE UPDATE: JULI 2018

Het pensioenoverzicht (UPO) dat je in juni van ons kreeg, gaat uit van een pensioen op 67 jaar en 3 maanden. De pensioenplanner berekent de hoogte van je pensioen als je ervoor kiest om dit eerder in te laten gaan.

*Je vindt de planner op onze website [Unileverpensioenfonds.nl](http://Unileverpensioenfonds.nl).*

## Ook UPO voor gepensioneerden

In de komende maanden krijgen al onze gepensioneerden voor het eerst een Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Dit overzicht vervangt de brief die wij jaarlijks verstuurden en zal meer bevatten dan alleen informatie over indexatie en het verzekerde pensioen na overlijden.

Het UPO toont ook de hoogte van het ouderdomspensioen. Daarbij houdt het rekening met eventueel toekomstige wijzigingen vanwege de keuze voor een overbruggingspensioen of de zogenoemde hoog/laag-constructie. In die gevallen wordt ook het toekomstige bedrag weergegeven.



Net als voor werknemers – voor wie het UPO al jaren wettelijk verplicht is – gebruiken alle Nederlandse pensioenuitvoerders voor het gepensioneerden-UPO een wettelijk voorgeschreven model. Opvallend aan die UPO-modellen zijn de iconen die de verschillende soorten informatie duidelijk structureren. Het winkelwagen-icoon hiernaast hoort bijvoorbeeld bij informatie over de jaarlijkse verhoging van het pensioen. Het UPO voor gepensioneerden wordt jaarlijks verzonden.

Nieuw bestuurslid Kristian Vleugels (1986)

## “Het gaat wel om veel geld, jóúw geld”

Medio 2017 deden wij een oproep aan Unilever-medewerkers om zich kandidaat te stellen voor het bestuur van het Unilever APF. Kristian was een van de geïnteresseerden en is onlangs benoemd als bestuurslid namens de werknemers.



### Vertel eens Kristian, was je meteen enthousiast over de functie?

Eigenlijk kwam dat pas na verschillende oriënterende gesprekken. Dat is trouwens typerend voor pensioen: als je je erin verdiept dan wordt het echt interessant. Het gaat over het dagelijks brood van veel mensen; een enorme verantwoordelijkheid.

### Wat draag jij als jongere specifiek bij in het bestuur?

Hoewel ik minder ervaren ben, denk ik dat ik vanuit mijn eigen inzicht en belevingswereld voor een ander perspectief zorg. Zo worden de belangen van jong en oud vertegenwoordigd. Wat ik ook mooi vind: mijn collega's vinden pensioen ineens interessant als ik ze erover vertel. Al zeggen ze ook wel eens “daar komt ie weer met z'n pensioenverhalen”.

*‘Besteed eens 10 minuten aan het Pensioen 1-2-3’*

### Wat is je opgevallen in jouw eerste bestuursvergaderingen?

Voor de ervaring en het grote

enthousiasme van de andere bestuursleden. Ze hebben passie voor de zaak en willen voor iedereen binnen Unilever een wezenlijke bijdrage leveren. Ook het verschil met het werk bij Unilever valt op: de vergaderingen van het pensioenfonds zijn gestructureerd en iedereen heeft alles gelezen. Dat had ik nog niet eerder meegemaakt.

### Vóór je benoeming heb je een opleidingstraject gevolgd. Wat hield dat in?

Ik heb 6 maanden lang 3 dagen per maand een externe opleiding gevolgd in combinatie met praktijkvoorbeelden bij het Unilever APF zelf. Tijdens de opleiding kreeg ik veel mee van hoe het er bij andere fondsen aan toegaat. Toen viel de bijzondere positie van het Unilever APF op; een extreem goed fonds, schoolvoorbeeld voor veel andere fondsen.

### Wat doe je eigenlijk voor werk bij Unilever?

Ik ben Global Customer Development Finance Manager en houd me bezig met het financiële stuk

van Unilevers wereldwijde prijs- en portfoliostrategie. Simpel gezegd: op het station wil je bijvoorbeeld best € 2,50 voor één Magnum betalen, maar bij Albert Heijn wil je voor die prijs een hele doos. Om je omzet te verbeteren moet je dus de juiste producten voor de juiste prijs op het juiste moment aanbieden.

*‘Daar komt ie weer met z'n pensioenverhalen’*

### Heb je misschien nog een ‘gouden pensioentip’ voor je collega's?

Zeker! Pensioen is niet het meest sexy onderwerp, maar het gaat wel om veel geld, jóúw geld. Mijn tip: besteed eens 10 minuten aan het Pensioen 1-2-3. Dat is een handig overzicht met de belangrijkste informatie. Je vindt het op de website van Forward. Geloof mij: het is echt niet zo ingewikkeld als je misschien denkt.

*Het volledige interview met Kristian is op 24 juli jl. op onze website gepubliceerd.*

## Vind jij pensioen maar moeilijk? Dan zoeken we jou!

Wij willen graag dat je jouw pensioen begrijpt. Daarom proberen we onze informatie zo eenvoudig mogelijk te houden.

Vóór deze nieuwsbrief werd gedrukt, vroegen wij ons panel om feedback te geven op de leesbaarheid. Dat doen we zo'n drie keer per jaar. Wil jij ons hier ook mee helpen? Stuur dan een mail naar [Pensioen.Infolijn@unilever.com](mailto:Pensioen.Infolijn@unilever.com) o.v.v. 'Proeflezer' of bel voor meer informatie naar: (010) 439 43 48.

# Nieuw pensioenstelsel in zicht?

Al een aantal jaren zijn sociale partners (vakbonden en werkgevers) bezig om een nieuw pensioenstelsel te ontwerpen dat toekomstbestendig is en goed uitlegbaar. Dit nieuwe stelsel treedt bij voorkeur in 2020 in werking en het ontwerp had in het voorjaar klaar moeten zijn. Minister Koolmees van Sociale Zaken geeft extra tijd, maar de druk neemt toe; bij een aantal grote fondsen dreigen pensioenverlagingen.

Een aantal maanden geleden meldden de media dat de sociale partners eruit waren. Dat bleek niet het geval, maar we krijgen wel een steeds beter beeld van de wijzigingen waarover zij het eens lijken te zijn:

- **AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar** (harde eis van vakbond FNV)  
Doorwerken tot de huidige AOW-leeftijd van 67 jaar en 3 maanden lijkt voor bepaalde beroepen niet haalbaar.
- **Geen persoonlijke pensioenpotjes**  
De regering gaat uit van persoonlijke pensioenpotjes; sociale partners wensen het stelsel echter zoveel mogelijk collectief te houden.
- **Geen gegarandeerd pensioen**  
Pensioenfondsen bieden geen 'zeker pensioen'; er is altijd kans op verlaging. Sociale partners wensen wel afspraken te maken over een grotere kans op verhoging van de pensioenen (indexatie).
- **Doorsneepremie afschaffen**  
Simpel gezegd: voor hetzelfde pensioen betalen jongeren nu evenveel als ouderen. Dat moet anders, omdat de inleg van jongeren langer kan renderen.



## Wie gaat dat betalen?

Als sociale partners het eens worden, dan is de grote vraag of zij het kabinet meekrijgen. Dat moet namelijk geld vrijmaken voor bijvoorbeeld het bevroren van de AOW-leeftijd. Werkgevers zijn in principe verantwoordelijk voor het afschaffen van de doorsneepremie, maar is dat mogelijk zonder overheidsmaatregelen? Wij wachten met spanning af en houden u op de hoogte.

*Er kan veel veranderd zijn sinds wij deze nieuwsbrief schreven. In de eService van oktober leest u de laatste ontwikkelingen. Meldt u aan via onze website (zie Contact).*

## Verkiezingen Verantwoordingsorganen

De zittingstermijnen van de Verantwoordingsorganen (VO's) van Progress en Forward eindigen dit jaar. Daarom zijn er in oktober verkiezingen.

De VO's geven jaarlijks hun oordeel over het handelen van het Bestuur van het Unilever APF en over de beleidskeuzes die het heeft gemaakt.

Voor de vertegenwoordiging van de gepensioneerden in het VO van Progress zijn inmiddels twee kandidatenlijsten ingediend; gepensioneerden van Progress krijgen daarom in oktober een oproep om te stemmen. De kandidaten maken wij op 21 september bekend via onze website.

Of er verkiezingen komen voor de vertegenwoordiging van werknemers in de VO's van Progress en Forward is op het moment van dit schrijven nog niet bekend; er waren toen nog niet voldoende kandidaten. Ook hiervan houden wij u via de website op de hoogte.

*In de bijlage doen beide VO's zelf verslag van hun recente activiteiten.*

## Contact

Stichting Algemeen Pensioen-  
fonds Unilever Nederland,  
collectiviteitkringen Progress  
en Forward  
(010) 439 4473  
pensioen.infolijn@unilever.com  
Unileverpensioenfonds.nl

Nassaukade 5  
3071 JL Rotterdam  
Postbus 2071  
3000 CB Rotterdam

Om de teksten prettig leesbaar te houden,  
is een aantal zaken vereenvoudigd.

U kunt daarom geen rechten ontlenen  
aan deze publicatie.

