





# Inhoud

<b>Personalia per 31 december 2006</b>	<b>1</b>
<b>Ontwikkeling</b>	<b>2</b>
<b>Progress staat niet still!</b>	<b>3</b>
Pensioenregeling	3
Beleggingsbeleid werpt vruchten af!	4
Raad van Bestuur uitgebreid	4
Communicatie nieuwe stijl	4
Goed Pensioenfondsbestuur wettelijk vastgelegd	5
Nieuw financieel beleid	5
<b>Ontwikkelingen in de pensioenregeling</b>	<b>6</b>
Van eindloon naar middelloon	6
Indexatie al tijdens de pensioenopbouw	7
Alle medewerkers gaan meebetalen	7
<b>Een prima beleggingsresultaat!</b>	<b>8</b>
Onze pensioenverplichtingen	8
Aandelen	9
Vastrentende waarden	10
Onroerend goed	10
Inkomsten	11
Uitgaven	11
Vermogensgroei	11
<b>Verkorte balans</b>	<b>12</b>
<b>Vooruitkijken naar 2007</b>	<b>13</b>
Pensioenwet: meer aandacht voor communicatie	13
Indexatielabel: keurmerk voor pensioenfondsen	14
Nieuw beleggingsbeleid: minder risico, hetzelfde resultaat	14
<b>Volledig jaarverslag beschikbaar</b>	<b>16</b>
<b>Meer informatie?</b>	<b>16</b>



# Personalia per 31 december 2006

## Raad van Bestuur

Jos Beerepoot (*voorzitter*)  
Wim de Gier (*plv. voorzitter*)  
Peter de Lang  
Job Moolenburgh  
Bas Poldermans  
Frans van Rosmalen  
Marlies Schepens  
Kees van der Waaij  
Sjaak van 't Wout  
Jan Zeeuw

## 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)  
Gerard Groot (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)  
Ube Toolens (G)  
Rob Velds (G)  
Joop van Vliet (G)  
Ad de Vreede (G)  
Geert Warring (W)  
Joop Weeda (G)

(G)= *Gepensioneerdenleden*

(W)= *Werknemersleden*

# Ontwikkeling

Ook 2006 bleek voor Progress een bijzonder boeiend jaar. Op de laatste dag van het jaar werd de nieuwe Unilever-pensioenregeling ingevoerd: Het Progress Pensioen. Deze regeling voldoet aan alle wettelijke eisen die recentelijk van kracht zijn geworden. De overstap van een eindloon- naar een middelloonregeling hebben wij uitgebreid toegelicht, evenals de overgangsmaatregelen die voor de deelnemers zijn ontwikkeld. In de communicatie over het Progress Pensioen voerden wij als motto *Eerder stoppen kan, langer werken loont!*

Naast het Progress Pensioen hebben wij in 2006 veel tijd besteed aan het introduceren van een nieuwe huisstijl. Deze huisstijl is modern en toegankelijk, precies zoals wij graag met onze deelnemers communiceren. Progress heeft altijd veel waarde gehecht aan communicatie en transparantie. En dat blijven wij doen!

In financieel opzicht was 2006 een prima jaar. Onze beleggingen behaalden een rendement van 9,6%, waardoor ons vermogen verder groeide. Onze verplichtingen namen in 2006 licht toe. De dekkingsgraad steeg van 152 naar 155%. Hierdoor konden wij ons streven om de pensioenen van onze gepensioneerden op basis van de prijsinflatie te verhogen - evenals voorgaande jaren - volledig nakomen (indexatie).

In dit boekje staan wij stil bij de invoering van het Progress Pensioen en bij ontwikkelingen in ons beleid (communicatie, financieel en beleggingen). Daarnaast laten wij zien op welke wijze wij uw pensioenvermogen beheren. Wij sluiten af met een korte vooruitblik. Ook 2007 belooft weer een enerverend jaar te worden.

Rotterdam, mei 2007

Jos Beerepoot  
*Voorzitter Raad van Bestuur*

Loek Sibbing  
*Algemeen Directeur*

Terugkijken naar 2006

## Progress staat niet stil!

Voor Progress was 2006 weer een interessant jaar met veel nieuwe ontwikkelingen. De invoering van het Progress Pensioen springt hierbij het meest in het oog. Daarnaast begonnen wij met de ontwikkeling van een nieuw financieel beleid.

### Pensioenregeling

In het najaar van 2006 hebben Unilever en de vakorganisaties een akkoord bereikt over een nieuwe pensioenregeling: het Progress Pensioen. Het Progress Pensioen vervangt de oude pensioenregeling uit 2002. Dit was nodig vanwege gewijzigde fiscale wetgeving. Op 31 december 2006 is de nieuwe pensioenregeling officieel van kracht geworden. Het Progress Pensioen geldt voor alle Unilever-medewerkers geboren vanaf 1950; voor medewerkers geboren vóór 1 januari 1950 blijft de Pensioenregeling 2002 van toepassing. Een belangrijk uitgangspunt bij de onderhandelingen tussen Unilever en de vakorganisaties was een kostenneutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling; daarnaast werd uitgegaan van een bereikbaar pensioen op pensioenleeftijd 60 dat voor de medewerker vergelijkbaar is met de situatie direct vóór overgang naar de nieuwe regeling.

### Overgang naar middelloon en andere ontwikkelingen

De belangrijkste wijziging in de nieuwe regeling is de overgang van een eindloonregeling naar een geïndexeerde middelloonregeling. Voor carrièremakers betekent dit een verslechtering; in

plaats van het laatste salaris bepaalt voortaan het gemiddelde salaris het totale pensioen van een medewerker. Hierbij wordt de indexatie al gedurende de pensioenopbouw belangrijk.

Prepensioen wordt niet langer opgebouwd; door wettelijke maatregelen is dit fiscaal onaantrekkelijk geworden. Ter compensatie is het opbouwpercentage verhoogd, waardoor deelnemers een hoger levenslang ouderdomspensioen kunnen opbouwen. Bovendien reserveren wij nu apart geld voor de opbouw van het partnerpensioen. Dat was onder de voorgaande regeling niet het geval; bij pensionering moest u een zesde deel van uw pensioen inleveren om een partnerpensioen te verzekeren. De jaarlijkse pensioenopbouw wordt dus aanzienlijk hoger. Hierdoor blijft pensionering vóór leeftijd 65 nog altijd een reële optie.

Alle medewerkers gaan vanaf 2007 meebetalen aan hun pensioen; voorheen gold dit alleen voor medewerkers met een salaris hoger dan 56.700 euro.

Op pagina 6 (*Ontwikkelingen in de pensioenregeling*) gaan wij dieper in op deze wijzigingen.

## Beleggingsbeleid werpt vruchten af!

Over 2006 is een beleggingsrendement behaald van 9,6%. Dit resultaat is ruim een half procent hoger dan de zogenaamde *benchmark* (zie pagina 9). Met name de aandelen en onroerende zaken droegen hieraan bij, terwijl de vastrentende waarden (obligaties) -als gevolg van de sterk gestegen kapitaalmarktrente - het rendement drukten. De dekkingsgraad is in 2006 wederom gestegen, van 152 naar 155%. Dit betekent dat wij ruim anderhalf maal het bedrag van onze pensioenverplichtingen 'in kas' hebben.



Sinds december 2005 wordt ongeveer de helft van het aandelenvermogen belegd via Uninvest, met name voor de markten buiten Europa. Bij Uninvest wordt een gedeelte van het aandelenvermogen van acht Unileverpensioenfondsen (waaronder het Engelse pensioenfonds en Progress) samengebracht

en extern beheerd. Doordat beleggen steeds ingewikkelder wordt, is het nodig specialistische kennis te ontwikkelen voor het beleggen in specifieke markten. De Uninvest-structuur helpt hierbij.

## Raad van Bestuur uitgebreid

Het afgelopen jaar is de Raad van Bestuur uitgebreid van acht naar tien leden. Marlies Schepens (werkgeverslid) en Jan Zeeuw (gepensioneerde) zijn beiden benoemd. Frans van Rosmalen heeft de plaats ingenomen van Peter Zegger. De namen van de leden van de Raad van Bestuur vindt u op pagina 1 van dit Jaarbericht.

## Communicatie nieuwe stijl

De open en toegankelijke communicatie tussen het pensioenfonds en de deelnemers/gepensioneerden is voortgezet. Op verschillende wijzen bent u het afgelopen jaar uitgebreid geïnformeerd over onze plannen en activiteiten.

Zo ontving u in 2006 drie maal onze nieuwsbrief (Progress Nieuws) en hebben wij regelmatig onze website ([www.unilever.nl/progress](http://www.unilever.nl/progress)) vernieuwd. De introductie van het Progress Pensioen (begin 2007) is begeleid door een uitgebreide communicatiecampagne.

Alle communicatie vond plaats in onze nieuwe huisstijl, die prima aansluit bij onze communicatiedoelstelling: begrijpelijk, open en modern.

## Goed Pensioenfondsbestuur wettelijk vastgelegd

In 2006 hebben wij gesproken over een nieuw bestuursmodel, met een groter accent op verantwoording en intern toezicht. Hierbij lieten wij ons leiden door de principes voor goed pensioenfondsbestuur die eind 2005 zijn vastgelegd. Deze principes zijn inmiddels opgenomen in de nieuwe Pensioenwet.

Wij hebben ons in 2006 voorbereid op het inpassen hiervan. In 2007 stellen wij een verantwoordingsorgaan in. Binnen dit orgaan zijn werknemers, gepensioneerden en werkgevers ieder met twee leden vertegenwoordigd. Zij worden bindend voorgedragen door respectievelijk de werknemers- en de gepensioneerdegeleding van de Deelnemersraad en door Unilever.

Voor het interne toezicht komt er een commissie met onafhankelijke leden die het functioneren van de Raad van Bestuur met enige regelmaat beoordeelt.

## Nieuw financieel beleid

In 2006 hebben wij intern een zogenaamd ALM-model (*Asset Liability Management*) in gebruik genomen. Hiermee kunnen wij op ieder gewenst moment de samenhang zien tussen ons vermogen en onze verplichtingen. Een verbetering in vergelijking met vroeger, toen wij alleen periodiek zo'n studie konden uitvoeren.

In 2006 hebben wij een ALM-studie uitgevoerd. Aanleiding voor deze studie zijn nieuwe eisen van de overheid op het gebied van financieel beleid en onze nieuwe pensioenregeling. Als uitgangspunt bij een ALM-studie geldt dat Progress streeft naar:

- (1) een stabiel financieel beleid;
- (2) het nakomen van de indexatiedoelstelling;
- (3) een beleggingsbeleid dat zorgt voor een optimaal rendement bij het door Progress gekozen risico.

De uitkomsten van de ALM-studie gaan wij vanaf 2007 gebruiken om ons financierings- en beleggingsbeleid verder vorm te geven.





# Ontwikkelingen in de pensioenregeling

Iedere Nederlander krijgt vanaf zijn vijftenzestigste verjaardag maandelijks een AOW-pensioen. Voor iemand die samenwoont, is dat een bedrag van ongeveer 700 euro bruto per maand per persoon; alleenstaanden kunnen rekenen op 1.000 euro 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 ouderdomspensioen. Het Progress Pensioen biedt u ook een inkomen als u arbeidsongeschikt raakt. En uw eventuele partner is verzekerd van een vervangend inkomen in het geval u overlijdt. In een Pensioenspecial hebben wij deze drie 'pensioenen' uitgebreid uitgelegd aan de huidige medewerkers van Unilever. Hieronder gaan wij in op de achtergronden van de drie belangrijkste ontwikkelingen in de nieuwe pensioenregeling.

## Van eindloon naar middelloon

Op 31 december 2006 is het Progress Pensioen van kracht geworden. Het Progress Pensioen is een zogenaamde geïndexeerde middelloonregeling.

Voortaan berekenen wij ieder jaar de pensioenopbouw aan de hand van het salaris in dat jaar. Het gemiddeld verdiende salaris tijdens de loopbaan bepaalt zo de hoogte van het ouderdomspensioen. Vandaar de term 'middelloon'. Vanaf 2000 heeft er in Nederland een duidelijke verschuiving plaatsgevonden van eindloon-

naar middelloonregelingen. Inmiddels bouwt 80% van de Nederlandse werknemers pensioen op via een middelloonregeling. Het Progress Pensioen is marktconform.

Voor een medewerker van Unilever met een geringe carrière ontwikkeling wijkt onze middelloonregeling met indexatie niet veel af van onze vorige eindloonregeling. Als een medewerker echter carrière maakt, pakt de middelloonregeling slechter uit dan de eindloonregeling.



## Indexatie al tijdens de pensioenopbouw

Bij een middelloonregeling is de jaarlijkse pensioenverhoging (indexatie) al tijdens de pensioenopbouw van belang.

In het Progress Pensioen is het streven om het opgebouwde pensioen met hetzelfde percentage te verhogen als de CAO-loonontwikkeling bij Unilever.

Unilever heeft met de vakorganisaties afgesproken dat deze jaarlijkse verhoging tot 2013 is gegarandeerd; de indexatie is in die periode dus onvoorwaardelijk. Voor de periode hierna gaat Unilever nog onderhandelen met de vakorganisaties.

Voor de pensioenopbouw bóven een salaris van 65.000 euro is de indexatie wel voorwaardelijk, dus afhankelijk van de financiële positie van Progress. Verder wordt hier niet alleen gekeken naar de CAO-loonsverhoging, maar ook naar het in dat jaar behaalde beleggingsresultaat van Progress. De indexatie komt hierbij nooit hoger uit dan de CAO-stijging, maar kan wel lager zijn. Op deze manier wordt een deel van het beleggingsrisico bij de medewerker gelegd.

## Alle medewerkers gaan meebetalen

In de oude pensioenregeling betaalde een medewerker alleen een pensioenpremie als hij meer dan 56.700 euro per jaar verdiende. Deze premie bedroeg vijf procent, maar was door een korting - mogelijk dankzij de goede financiële positie van Progress - in feite slechts één procent. Hieraan verandert niets.

Vanaf 2007 gaan ook alle medewerkers over het salaris tussen 11.600 en 56.700 euro een pensioenpremie van een half procent betalen.

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en kost veel geld. Bij Unilever Nederland is dat ieder jaar bijna twintig procent van de totale loonsom. Steeds meer bedrijven laten de medewerker dan ook meebetalen aan het pensioen. Unilever volgt deze ontwikkeling en heeft nu een premie voor iedere medewerker ingevoerd.



## Progress in 2006

# Een prima beleggingsresultaat!

In 2006 is ons vermogen met ruim 200 miljoen euro gegroeid, terwijl onze pensioenverplichtingen met 85 miljoen toenamen. Aan het eind van het jaar was ons vermogen daarmee 55% hoger dan onze verplichtingen. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de 52% aan het begin van 2006.

## Onze pensioenverplichtingen

Ieder jaar opnieuw kijken wij wat u aan pensioen hebt opgebouwd aan de hand van uw dienstjaren en uw salaris. Wij doen dat voor alle actieve deelnemers binnen ons fonds. Daarnaast kijken wij 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 2006 tot een totaal bedrag aan pensioenverplichtingen van ruim 2,5 miljard euro. Dit is een stijging van ruim 85 miljoen euro ten opzichte van vorig jaar.

## Verandering in aantal deelnemers

Tijdens het afgelopen jaar is het aantal niet actieve deelnemers met bijna 300 gedaald; het aantal gepensioneerden nam met ruim 150 toe. Bij het aantal actieve deelnemers zagen wij in 2006 een afname van bijna 200. In totaal nam het aantal deelnemers en gepensioneerden met 329 af.

## Toegekende indexatie

In ons indexatiebeleid streven wij ernaar om de lopende pensioenuitkeringen jaarlijks op 1 januari te verhogen met de inflatie; wij laten ons hierbij leiden door een cijfer van het Centraal Bureau voor de Statistiek, de zogenaamde afgeleide Consumentenprijsindex. Deze indexatie is voorwaardelijk, dat wil zeggen afhankelijk van de financiële positie van Progress.

Per 1 januari 2007 konden wij de lopende pensioenuitkeringen verhogen met hetzelfde percentage als het genoemde prijs-inflatiecijfer. Ons streven konden wij dus volledig nakomen. De pensioenverhoging was 1,25%. Dit zorgde voor extra verplichtingen van 22 miljoen euro.

Aantallen deelnemers	2006	2005
Actieve deelnemers	4.772	4.971
Niet-actieve deelnemers	8.553	8.839
Gepensioneerden	12.359	12.203
Totaal	25.684	26.013

Vergelijking rendementen	2006	2006	2005	10 jaar*
	Progress	Benchmark	Progress	Progress
Aandelen	12,7%	12,4%	30,2%	8,4%
Vastrentende waarden	0,5%	-0,2%	4,6%	6,1%
Onroerend goed	11,5%	11,9%	8,2%	13,5%
Totaal **	9,6%	9,1%	19,4%	8,8%

\* gemiddeld per jaar

\*\* (incl. liquiditeiten en financiële instrumenten)

## Pensioenvermogen: ruim boven onze verplichtingen

Onze verplichtingen zijn afgedekt door ons vermogen. Aan het begin van 2006 bedroeg ons totale vermogen ruim 3,7 miljard euro. Eind 2006 was ons vermogen toegenomen tot bijna 4 miljard euro. Dit bedrag hebben wij belegd in aandelen, vastrentende waarden (obligaties) en onroerend goed. Op die manier proberen wij een optimaal rendement op ons vermogen te behalen, zonder onacceptabele risico's te lopen.

Op onze beleggingen hebben wij in 2006 een rendement van 9,6% behaald. Dit percentage ligt lager dan in 2005. Toch zijn wij tevreden; een rendement van 9,6% is nog altijd hoog en in tegenstelling tot 2005 is het ons in 2006 gelukt de benchmark te verslaan.

### Wat is een benchmark?

In dit Jaarbericht vergelijken wij 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. Wij 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.

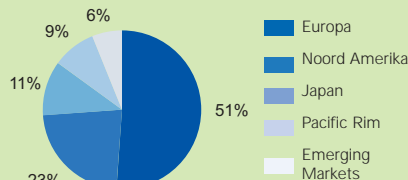
## Aandelen

Wij houden nog altijd iets meer dan de helft van onze aandelen aan in Europese ondernemingen. Eind 2006 was 23% van onze aandelen belegd in Amerikaanse bedrijven. De resterende 26% hebben wij in Japan, overig Azië (*Pacific Rim*) en de zogenaamde opkomende markten (*Emerging Markets*) belegd.

De behaalde rendementen in de verschillende regio's liepen in 2006 sterk uiteen. De Europese aandelen behaalden uitstekende resultaten, ruim 21%; een vergelijkbaar resultaat geldt voor onze aandelen in de Pacific Rim (Australië, Nieuw-Zeeland, Singapore en Hong Kong). Onze Amerikaanse en Japanse aandelen stelden teleur: 'Amerika' scoorde 2,9%; de Japanse aandelen kwamen zelfs uit op een negatief rendement van -11,3%.

Eind 2006 zat 63% van ons belegd vermogen in aandelen, dat is 2.510 miljoen euro en was als volgt verdeeld (eind 2005 totaal 2.319 miljoen euro):

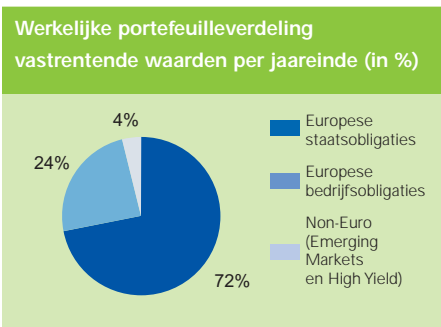
### Werkelijke portefeuilleverdeling aandelen per jaareinde (in %)



## Vastrentende waarden

Door de sterke economische groei steeg de Europese kapitaalmarktrente van 3,3 naar 3,95%. Die rentestijging had een laag rendement tot gevolg voor onze obligaties in Europa. Omdat wij vrijwel alleen Euro-pese staats- en bedrijfsobligaties in onze portefeuille hebben, bleef het rendement op onze vastrentende waarden beperkt tot 0,5%. Een klein deel (4%) van onze obligaties is buiten de Euro-landen belegd. Deze obligaties behaalden in 2006 met voorsprong het beste rendement (12,8%).

*Eind 2006 zat 23% van ons belegd vermogen in obligaties, dat is 900 miljoen euro en was als volgt verdeeld (eind 2005 totaal 850 miljoen euro):*

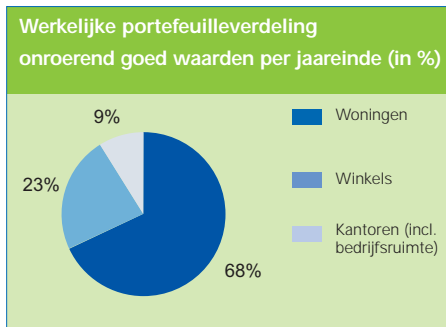


## Onroerend goed

In 2006 kon de onroerend goed markt zich verder herstellen. Ook onze onroerend goed portefeuille presteerde naar verwachting: 11,5% tegenover een benchmark van 11,9%. Het totale rendement op onze kantoren bedroeg 9% (2005: 7%). Toch liep de leegstand van onze kantoren iets op doordat het kantoor in Zaandam enige tijd leeg stond. Uiteindelijk is dit kantoor, evenals het kantoor in Amersfoort, verkocht; in beide gevallen behaalden wij een winst op de taxatiewaarde. Mede door deze verkopen nam ons belang in kantoren af van 14 naar 9%.

Daarentegen hebben wij in 2006 onze beleggingen in woningen verder uitgebreid van 64% in 2005 tot 68% nu. Door een forse waardestijging steeg ons rendement op woningen van 8 naar 11,8%. Onze winkels scoorden met 11,6% beter dan in 2005 (9,1%). Winkels maken voor 23% deel uit van onze vastgoedportefeuille (2005: 22%).

*Eind 2006 zat 14% van ons belegd vermogen in onroerend goed. Dat is 551 miljoen euro en was als volgt verdeeld (eind 2005 totaal 553 miljoen euro):*



## Inkomsten

Door de rendementen op onze beleggingen konden wij ruim 200 miljoen euro aan ons vermogen toevoegen. Daarnaast ontvingen wij van Unilever en de werknemers bijna 42 miljoen aan pensioenpremies.



## Uitgaven

Naast inkomsten geven wij natuurlijk ook geld uit. Zo moeten wij pensioenen uitkeren aan onze gepensioneerden en pensioenaanspraken van vertrokken deelnemers overdragen aan hun nieuwe pensioenuitvoerders. Maar ook aan het uitvoeren van dit alles, zoals administratie en communicatie, zijn kosten verbonden.

Wij betaalden in 2006 meer dan 155 miljoen euro aan onze gepensioneerden. Onze pensioenuitkeringen waren hiermee vijf miljoen euro hoger dan in 2005.

De uitvoeringskosten bedroegen in 2006 bijna 9 miljoen euro. Ruim 5 miljoen hiervan was nodig voor het uitvoeren van het vermogensbeheer, zowel intern als extern. Verder zijn in de uitvoeringskosten onder meer begrepen de kosten van huisvesting en de salarissen van de 36 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 200 miljoen euro, waarmee ons vermogen is gegroeid.

<b>Verkorte Balans</b>		2006	2005
(Bedragen in duizenden euro's)			
<b>Activa</b>			
Totaal belegd vermogen		3.963.431	3.743.031
	Aandelen	2.510.174	2.318.516
	Vastrentende waarden	900.133	850.336
	Onroerend goed	550.669	552.475
	Financiële instrumenten	555	(496)
	Op korte termijn belegde middelen	1.900	22.200
Diverse debiteuren		39.448	38.485
Liquide middelen		184	165
Totaal		4.003.063	3.781.681
<b>Passiva</b>			
Stichtingskapitaal en reserves			
	Stichtingskapitaal	5	5
	Algemene reserve	535.810	436.908
	Beleggingsreserve	888.400	854.400
Voorziening pensioenverplichtingen		2.568.380	2.483.105
Diverse crediteuren		10.468	7.263
Totaal		4.003.063	3.781.681

<b>Inkomsten en uitgaven</b>		2006	2005
(Bedragen in duizenden euro's)			
<b>Inkomsten</b>			
Beleggingsresultaten (voor aftrek van de kosten)		352.903	616.621
Ontvangen premies		44.997	50.661
Overgenomen pensioenverplichtingen		3.066	6.367
Overgang naar marktrente		-	1.322
Overige		229	252
Totaal		401.195	675.223
<b>Uitgaven</b>			
Uitkeringen		155.580	150.330
Overgedragen pensioenverplichtingen		15.615	5.667
Betaalde interest		1.836	167
Kosten Progress (uitvoeringsorganisatie)		8.516	9.989
Overige		1.471	66
Totaal		183.018	166.219
<b>Totaal</b>		<b>218.177</b>	<b>509.004</b>



Weer een druk jaar voor de boeg!

## Vooruitkijken naar 2007

Ook 2007 wordt voor Progress weer een druk jaar. Het Progress Pensioen is per 31 december 2006 ingevoerd, maar de aanpassing in onze administratieve systemen én de communicatiecampagne over de pensioenregeling staan voor de eerste helft van 2007 op ons programma. Daarnaast moeten wij onze aandacht richten op een aantal nieuwe wettelijke maatregelen.

## Pensioenwet: meer aandacht voor communicatie

Op 1 januari 2007 is de nieuwe Pensioenwet van kracht geworden. Deze nieuwe wet bepaalt onder meer dat pensioenfondsen meer tijd en aandacht moeten besteden aan communicatie met hun deelnemers en gepensioneerden. Wij hebben hier - het is eerder gezegd - altijd al veel belang aan gehecht.

Omdat de communicatie-eisen van de Pensioenwet een jaar later worden ingevoerd, gebruiken wij het jaar 2007 om te kijken waar wij onze communicatie verder kunnen - of zelfs moeten! - verbeteren. Vanaf januari 2008 zullen wij in ieder geval op nog meer momenten met deelnemers gaan communiceren over een aantal onderwerpen die met pensioen te maken hebben.





## Indexatielabel: keurmerk voor pensioenfondsen

Ook over indexatie moeten pensioenfondsen uitvoeriger en begrijpelijker gaan communiceren. Het is de bedoeling dat er vanaf 2008 een zogenaamd indexatielabel komt, een soort keurmerk waarmee u eenvoudig af kunt lezen hoe uw pensioenfonds indexeert. Het gaat hierbij zowel om de hoogte van de indexatie, als om het risico dat de indexatie niet kan worden nagekomen.

Het is nog niet duidelijk hoe dit indexatielabel eruit gaat zien. In 2007 wordt dit door het Ministerie van Sociale Zaken en alle betrokken instanties uitgewerkt. Omdat de nieuwe pensioenregeling een geïndexeerde middelloonregeling is, heeft dit nieuwe indexatielabel onze volle aandacht.

## Nieuw beleggings- beleid: minder risico, hetzelfde resultaat

Op basis van de ALM-studie van 2006 hebben wij een nieuw strategisch beleggingsbeleid ontwikkeld. De uitvoering hiervan neemt zeker enkele jaren in beslag. Het sleutelwoord bij dit nieuwe beleid is "de-risking".

Dit betekent een minder risicovol beleggingsbeleid dat beter aansluit op onze verplichtingen. Onze beleggingen zullen hierop worden aangepast, waarbij wij streven naar het voorkomen van rendementsverlies.

Zo gaan wij onze beleggingen in Amerikaanse en Japanse bedrijven -die in dollars of de Japanse yen rekenen- beschermen tegen koersdalingen van deze munten ten opzichte van de euro.

Daarnaast willen wij de komende jaren meer beleggingscategorieën in onze portefeuille opnemen. Op deze manier verwachten wij de hoge dekkingsgraad van Progress vast te houden.





## 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](mailto:communicatie.progress@unilever.com).

Wilt u meer weten over het Unilever Pensioenfonds Progress? Neem dan een kijkje op onze website: [www.unilever.nl/progress](http://www.unilever.nl/progress).

## Meer informatie?

Hebt u nog vragen over één van de onderwerpen in dit jaarbericht?

Dan kunt u Progress bellen op (010) 217 4426. Onze medewerkers helpen u graag. U kunt uw vraag ook stellen via e-mail aan [Communicatie.Progress@unilever.com](mailto:Communicatie.Progress@unilever.com).

Voor pensioenvragen, kunt u het beste de PensioenInfolijn bellen op (010) 217 4747 of kijk eens op [www.unilever.nl/progress](http://www.unilever.nl/progress) bij de meeste gestelde vragen en antwoorden. Misschien staat uw vraag er ook bij!



Het Progress Pensioen is een onderdeel van het Unilever arbeidsvoorwaardenpakket.

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

**Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress"**  
Weena 308, 3012 NJ Rotterdam  
Postbus 2071, 3000 CB Rotterdam