



PROGRESS |
het pensioenfonds van Unilever Nederland

Jaarbericht **2007**



Inhoud

Personalialia per 31 december 2007	4
Inleiding	5
Progress in 2007	
Tevreden met beleggingsresultaat	6
Onze pensioenverplichtingen: licht afgenomen	6
Pensioenvermogen: ruim voldoende om aan onze verplichtingen te voldoen	7
Aandelen: laag rendement	9
Vastrentende waarden: juiste tactiek	9
Onroerend goed: succesvol	10
Moeilijk beleggingsjaar verwacht: Martin Sanders blikt vooruit	11
Verkorte balans	12
Goed pensioenfondsbestuur en Communicatie	
Twee speerpunten van de Pensioenwet onder de loep	13
Goed pensioenfondsbestuur: waarom?	13
Deskundigheidsplan vereist: Willo Visser over 2008	15
Pensioenwet zegt: duidelijk, begrijpelijk en tijdig	16
Zoeken naar wat beter kan: Leo van der Wel kijkt naar het nieuwe jaar	18
Volledig Jaarverslag beschikbaar	19
Meer informatie?	19

Personalia per 31 december 2007

Raad van Bestuur

Jos Beerepoot (voorzitter)
Wim de Gier (plv. voorzitter)
Peter de Lang
Job Moolenburgh
Bas Poldermans
Frans van Rosmalen
Marianne Rots
Marlies Schepens
Kees van der Waaij
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)
Wim de Groot (G)
Han Heidema (G)
Adriaan de Jongh (W)
Louis Kisters (G)
Patrick van Klink (W)

Anton Miltenburg (G)
Gerda Ruben (G)
Ube Toolens (G)
Gerard Tuinenburg (W)
Rob Velds (G)
Joop van Vliet (G)
Ad de Vreede (G)
Geert Warring (W)
Joop Weeda (G)
Vacature (W)

(G) = Gepensioneerdenleden

(W) = Werknemersleden



Inleiding

Het jaar 2007 stond voor ons in het teken van *verantwoording*. Ieder jaar leggen wij in het Jaarbericht verantwoording af over het door ons gevoerde (financiële) beleid en de gevolgen hiervan. In 2007 speelde verantwoording nog een grotere rol dan gebruikelijk.

Vanaf 2007 wordt door de Autoriteit Financiële Markten uitgebreid toezicht gehouden op hoe pensioenfondsen met hun deelnemers communiceren. Maar wij kregen ook te maken met Pension Fund Governance ('goed pensioenfondsbestuur'), een onderdeel van de nieuwe Pensioenwet. De Pensioenwet geeft aan waar pensioenfondsen per 1 januari 2008 minimaal aan moeten voldoen. Bij goed pensioenfondsbestuur gaat het met name om verantwoording afleggen (door het bestuur) en toezicht (op het bestuur).

In dit Jaarbericht kunt u lezen wat Progress in 2007 heeft gedaan om aan deze wettelijke eisen te voldoen. Zo hebben wij een *Verantwoordingsorgaan* opgericht dat voor het eerst ons beleid heeft getoetst. In 2008 richten wij daarnaast de *Commissie Intern Toezicht* op, een aantal onafhankelijke personen dat Progress gaat beoordelen. *Communicatie* is een ander speerpunt van de Pensioenwet. Progress hecht veel waarde aan eenvoudige en toegankelijke communicatie met deelnemers en gepensioneerden. Nadat de nieuwe pensioenregeling op 31 december 2006 van kracht was geworden, volgde dan ook een uitgebreide communicatiecampagne over de nieuwe regeling.

Uiteraard vergeten wij de cijfers niet. Zoals u van ons gewend bent, leggen wij in het Jaarbericht verantwoording af over het door ons gevoerde financiële beleid. Wij zagen onze beleggingen in 2007 een rendement behalen van 3,7%. Dit is aanzienlijk lager dan het rendement in 2006 (9,6%). Overigens vinden wij het rendement van 3,7% geen slecht resultaat: onze beleggingen scoorden beter dan de portefeuille waar wij ons resultaat ieder jaar mee vergelijken en onze dekkingsgraad steeg verder tot 165%. Dit betekent dat de waarde van ons belegd vermogen 65% hoger is dan onze pensioenverplichtingen. Wij konden de doelstelling om de pensioenen van onze gepensioneerden ieder jaar op basis van de prijsinflatie (*afgeleide Consumentenprijsindex*) te verhogen - evenals de voorgaande jaren - dus volledig nakomen.

Helaas is er over de aanpassing van het pensioenreglement een conflict ontstaan met de Deelnemersraad. De Deelnemersraad vond de wijze waarop de indexatietoezegging in het nieuwe reglement is geformuleerd reden voor het geven van een negatief advies. Omdat de Raad van Bestuur van Progress dit advies niet heeft opgevolgd, heeft de Deelnemersraad dit aan de rechter voorgelegd. Binnenkort verwachten wij de uitspraak.

In dit Jaarbericht bespreken wij het afgelopen jaar aan de hand van drie thema's: *beleggen*, *goed pensioenfondsbestuur* en *communicatie*. Aansluitend op deze verantwoording, kijken drie Progress-medewerkers alvast vooruit naar het volgende jaar.

Rotterdam, juni 2008

Jos Beerepoot
Voorzitter Raad van Bestuur

Loek Sibbing
Algemeen Directeur

Tevreden met beleggingsresultaat

Het rendement dat wij in 2007 op onze totale beleggingsportefeuille hebben behaald is met 3,7% bescheiden te noemen. Zeker als wij dit resultaat vergelijken met 2006 (9,6%) en 2005 (19,4%). Het rendement waar wij ons op langere termijn op richten is 7%.

Toch zijn wij niet ontevreden over het afgelopen jaar. Ondanks de kredietcrisis behaalden onze beleggingen namelijk een positief rendement en presteerden wij - evenals in 2006 - beter dan de *benchmark* (zie kader). De benchmark kwam namelijk uit op een rendement van 3,1%. Het positieve beleggingsresultaat zorgde er mede voor dat onze *dekkingsgraad* (zie kader) steeg van 156% tot 165%. Zowel de opgebouwde als de ingegane pensioenen konden wij verhogen (*indexatie*).

Een benchmark: wat is dat?

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 beleggingsresultaten 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.

Onze pensioenverplichtingen: licht afgenomen

Ieder jaar kijken wij naar wat de medewerkers aan pensioen hebben opgebouwd. De pensioenen die wij hen (ooit) moeten uitbetalen, vormen een deel van onze *pensioenverplichtingen*. Uiteraard hebben wij meer verplichtingen; wij keren immers nu al pensioenen uit aan onze gepensioneerden. En wij moeten in de toekomst pensioenen uitkeren aan oud-medewerkers van Unilever die hun opgebouwde pensioen bij Progress hebben achtergelaten. Alles bij elkaar leidde dit in 2007 tot een totale waarde aan pensioenverplichtingen van bijna 2,5 miljard euro; vergeleken met 2006 is dit een daling van ongeveer 150 miljoen euro. Deze daling is te verklaren door de gestegen rente. Als de rente hoger wordt, hoeven wij namelijk minder geld te reserveren voor de toekomstige pensioenuitkeringen; de waarde van onze verplichtingen neemt dan dus af. Dit betekent uiteraard niet dat uw pensioenuitkering lager wordt. Wij hoeven er op dit moment alleen minder geld voor apart te houden.

Aantallen deelnemers	2007	2006
Actieve deelnemers	4.535	4.772
Niet-actieve deelnemers	8.471	8.553
Gepensioneerden	12.383	12.359
Totaal	25.389	25.684

vermogen te behalen. Maar wij zorgen er altijd voor dat wij geen onacceptabele risico's lopen. Door de rendementen op onze beleggingen konden wij in 2007

bijna 144 miljoen euro (3,7% rendement) aan ons vermogen toevoegen.

Pensioenvermogen: ruim voldoende om aan onze verplichtingen te voldoen

Onze verplichtingen zijn afgedekt door ons vermogen. Ons vermogen neemt ieder jaar in eerste instantie toe dankzij de pensioenpremie die wij van Unilever en medewerkers ontvangen. In 2007 hebben voor het eerst alle medewerkers aan hun pensioenregeling meebetaald. Vanwege de goede financiële situatie bij Progress betaalde Unilever niet de kostendekkende premie maar slechts een minimale premie van ongeveer 1 miljoen euro. Deze minimale premie is - volgens een afspraak tussen Unilever en de vakorganisaties - gelijk aan de premie die alle medewerkers samen bijdragen. Hierdoor bedroeg de totale pensioenpremie in 2007 nog geen 3 miljoen euro. In 2006 was dit nog bijna 42 miljoen; op grond van de financiële situatie bij Progress betaalde Unilever toen namelijk wel de volledig benodigde premie voor één jaar pensioenopbouw.

Wij beleggen dit geld - en het eerder opgebouwde vermogen - in aandelen, vastrentende waarden (*obligaties*) en onroerend goed. Op die manier proberen wij een zo hoog mogelijk rendement op ons

Maar wij geven natuurlijk ook geld uit. Zo moeten wij pensioenen uitkeren aan onze gepensioneerden en het opgebouwde pensioen van medewerkers die Unilever verlaten overdragen naar hun nieuwe pensioenuitvoerders. Ons belegd vermogen is uiteindelijk met 18 miljoen euro (0,5%) afgenomen. Ons pensioenvermogen van bijna 4 miljard euro is nog altijd ruim hoger dan onze pensioenverplichtingen (2,5 miljard euro).

Continuïteitsanalyse: indexatieverwachting

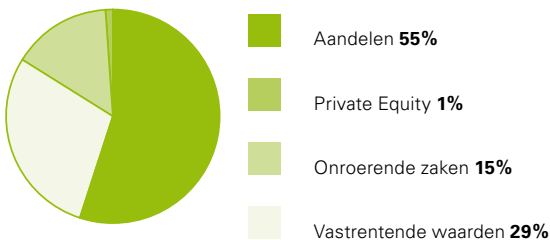
De Pensioenwet schrijft voor dat pensioenfondsen een zogenaamde *continuïteitsanalyse* uitvoeren. Hiermee kunnen wij de ontwikkeling van onze financiële situatie op lange termijn (15 jaar) beter in kaart brengen. En dus een goede voorspelling geven voor de indexatie tijdens deze periode. Begin 2008 hebben wij voor het eerst een continuïteitsanalyse uitgevoerd. Hieruit kunnen wij concluderen dat Progress er ook over de komende periode van 15 jaar prima voorstaat. Dat maakt dat de verwachte koopkracht van het pensioen voor gepensioneerden zeer goed te noemen is.

Dekkingsgraad stijgt, indexatiedoel bereikt

De verhouding tussen ons vermogen en onze pensioenverplichtingen noemen wij de *dekkingsgraad*. De dekkingsgraad van Progress blijft stijgen. Begin 2007 stond de dekkingsgraad op 156%; eind 2007 konden wij een stand van 165% noteren. Dankzij deze goede financiële situatie konden wij ons indexatiedoel voor gepensioneerden en niet-actieve deelnemers volledig nakomen: een indexatie (per 1 januari 2008) van 1,48%. Voor de gepensioneerden en niet-actieve deelnemers (oud-medewerkers) kijken wij naar de afgeleide *Consumentenprijsindex*, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Deze indexatie is *voorwaardelijk*, dat wil zeggen afhankelijk van de financiële positie van Progress.

Op 1 januari 2008 hebben wij voor het eerst de opgebouwde pensioenen van medewerkers geïndexeerd. Zij vallen sinds vorig jaar onder een middelloonregeling; daarin bepaalt het gemiddeld verdiende salaris de hoogte van het totale pensioen. Dit betekent dat de pensioenopbouw in een jaar wordt bepaald door het salaris in dát jaar. Omdat dit pensioen in de loop van de tijd minder waard wordt, hebben Unilever en de vakorganisaties afspraken gemaakt over de jaarlijkse verhoging. Die verhoging wordt gebaseerd op de stijging van de CAO-lonen bij Unilever; de indexatie per 1 januari 2008 kwam hierdoor uit op 4,03%. De indexatie voor medewerkers is tot 2012 *onvoorwaardelijk*. Alleen voor de pensioenopbouw van het salarisdeel boven ongeveer 67.500 euro geldt een *voorwaardelijke* indexatie.

Samenstelling en rendementen beleggingsportefeuille per 31 december 2007



Rendementen

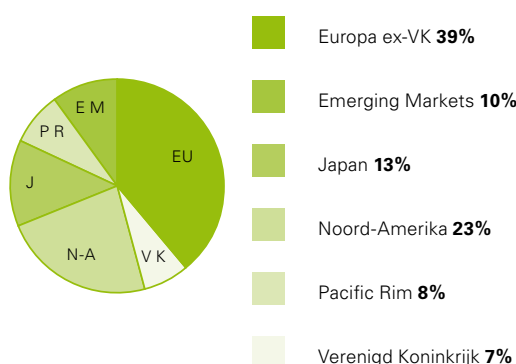
	Progress	Benchmark
Aandelen	1,7%	1,6%
Vastrentende waarden	2,0%	1,3%
Onroerende zaken	12,1%	10,6%
Private Equity	2,3%	2,3%
Totaal	3,7%	3,1%

Aandelen: laag rendement

Als wij naar de verschillende *beleggings-categorieën* kijken, presteerden met name de aandelen teleurstellend. Dat was natuurlijk het gevolg van de kredietcrisis, waar de Verenigde Staten - en later een groot deel van de rest van de wereld - vorig jaar mee te maken kregen en als ge-

volg hiervan de angst voor een recessie in dat land. De aandelenmarkten reageerden daar trouwens laat op. Tot half oktober leek 2007 zelfs een prima aandelenjaar te worden; ons rendement stond lange tijd op 8 tot 9%. Maar tijdens de laatste 2 maanden is dit rendement vrijwel verdamppt. Uiteindelijk kwamen de aandelen uit op een rendement van 1,7% (benchmark: 1,6%).

Aandelenportefeuilles en rendementen per 31 december 2007



Rendementen

	Progress	Benchmark
Europa ex-VK	4,7%	4,2%
Verenigd Koninkrijk	-3,6%	-3,2%
Noord-Amerika	-7,8%	-6,5%
Japan	-14,7%	-14,3%
Pacific Rim ¹	20,6%	17,9%
Emerging Markets ²	18,9%	25,7%
Totaal	1,7%	1,6%

¹ Australië, Nieuw Zeeland, Singapore en Hongkong

² Diverse landen in Oost-Europa, Zuid-Amerika en Azië, waarvan de economieën zich nog moeten ontwikkelen

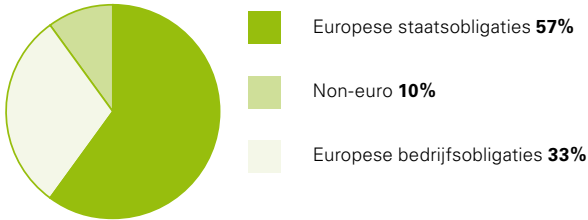
Vastrentende waarden: juiste tactiek

Bij de *vastrentende waarden* was het effect van de kredietcrisis al veel eerder duidelijk. Aan het begin van het jaar hadden wij relatief weinig bedrijfsobligaties in de portee-

feuille. Toen de crisis een hoogtepunt bereikte, hebben wij de bedrijfsobligaties fors uitgebreid tegen aanzienlijk lagere koersen. Door een goede inschatting van de renteontwikkeling hebben wij weten te profiteren van de renteschommelingen gedurende het jaar. Voornamelijk hierdoor kwam het door ons behaalde rendement van

2,0% hoger uit dan de benchmark (1,3%). Dit rendement bleef wel achter bij de lange termijn verwachting. Dit komt omdat in 2007 de rente per saldo is gestegen.

Sectorverdeling en rendementen vastrentende waarden per 31 december 2007



Rendementen

	Progress	Benchmark
Europese staatsobligaties	2,4%	1,5%
Europese bedrijfsobligaties	0,2%	0,6%
Non-euro ¹	6,9%	3,3%
Totaal	2,0%	1,3%

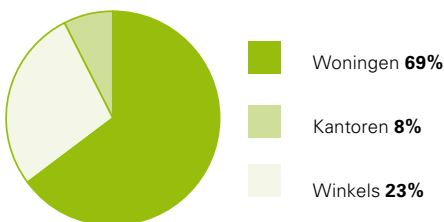
¹ Emerging Markets en High Yield Bonds

Onroerend goed: succesvol

Ons *onroerend goed* (winkels, kantoren en woningen) was in 2007 succesvol, met

een rendement van 12,1% (benchmark: 10,6%). De winkels behaalden het hoogste rendement: 15,6%. Op dit moment is er binnen onze vastgoedportefeuille nauwelijks sprake van leegstand.

Sectorverdeling en rendementen onroerend goed per 31 december 2007



Rendementen

	Progress	Benchmark
Woningen	11,1%	10,0%
Kantoren	10,8%	9,2%
Winkels	15,6%	14,7%
Totaal	12,1%	10,6%

Moeilijk beleggingsjaar verwacht

Martin Sanders blikt vooruit

Martin Sanders is Directeur Beleggingen bij Progress. Hoe denkt hij over het beleggingsjaar 2008?

Sanders: "Ik verwacht in 2008 nog altijd een sterke euro en een zwakke dollar en yen. Verder een stijgende inflatie en - desondanks - een dalende rente in de Verenigde Staten. De wereldwijde groei zal in 2008 een stuk lager zijn. Dit heeft een negatief effect op de aandelenkoersen.

De beleggingsrendementen zullen in 2008 daarom waarschijnlijk lager zijn dan in 2007, mogelijk zelfs negatief. Wij gaan hier niet emotioneel op reageren; het strategisch beleid is immers ontwikkeld voor de langere termijn. Binnen dit beleid nemen wij - afhankelijk van de marktsituatie - wel tactische beslissingen. Daarnaast gaan wij in 2008 voor het eerst ook in grondstoffen (*commodities*) beleggen. Wij blijven vasthouden aan het in 2007 ingezette langetermijn beleggingsbeleid, dat uit drie peilers bestaat: valuta-afdekking, spreiding van de beleggingen en vermindering van de rentegevoeligheid van het fonds."



Nieuw beleggingsbeleid: minder risico, zelfde resultaat

In 2007 is Progress gestart met een nieuw financieel beleid. Eigenlijk willen wij met minder risico hetzelfde resultaat behalen. Wij denken ons doel onder andere te bereiken door aandelen af te stoten en meer te spreiden over andere beleggingscategorieën. Binnen de obligaties gaan wij ons steeds meer richten op de zogenaamde *emerging markets*, markten die sterk in opkomst zijn. Denk aan landen in Azië. Dit lijkt een groot risico. Maar omdat deze groep uit 26 landen bestaat, kunnen wij het risico juist goed spreiden.

Verkorte Balans

(Bedragen in duizenden euro's)

	2007	2006*
Activa		
Totaal belegd vermogen	3.945.835	3.963.431
<i>Aandelen</i>	2.187.706	2.510.174
<i>Vast rentende waarden</i>	1.150.880	900.133
<i>Onroerend goed</i>	586.762	550.669
<i>Financiële instrumenten</i>	10.887	555
<i>Op korte termijn belegde middelen</i>	9.600	1.900
Diverse debiteuren	32.582	39.448
Liquide middelen	143	184
Totaal	3.978.560	4.003.063

Passiva

Stichtingskapitaal en reserves		
<i>Stichtingskapitaal</i>	5	5
<i>Algemene reserve</i>	1.537.771	1.437.271
<i>Overschotreserve</i>	26.853	-
Voorziening pensioenverplichtingen	2.401.834	2.555.319
Diverse crediteuren	12.097	10.468
Totaal	3.978.560	4.003.063

Inkomsten en Uitgaven

Inkomsten

Beleggingsresultaten (voor aftrek kosten)	143.833	352.903
Ontvangen premies	2.925	44.997
Overgenomen pensioenverplichtingen	2.773	3.066
Mutatie Voorziening Pensioenverplichting	153.485	-
Overige	27	229
Totaal	303.043	401.195

Uitgaven

Uitkeringen	160.284	155.580
Overgedragen pensioenverplichtingen	3.282	15.615
Betaalde interest	66	1.836
Mutatie Voorziening Pensioenverplichting	-	10.119
Kosten Progress (uitvoeringsorganisatie)	9.268	8.516
Overige	2.790	1.471
Totaal	175.690	193.137

Totaal

127.353

208.058

* Per 1 januari 2007 is de Pensioenwet in werking getreden, met daarvan als onderdeel het Financieel Toetsingskader. Voor vergelijkingsdoeleinden zijn de cijfers over 2006 hierop aangepast.



Goed pensioenfondsbestuur en Communicatie

Twee speerpunten van de Pensioenwet onder de loep

De pensioenwereld wordt steeds ingewikkelder. Daarom stelt de overheid strengere eisen aan de wijze waarop pensioenfondsen worden bestuurd. Dit heet 'goed pensioenfondsbestuur', ook wel *Pension Fund Governance* genoemd. Ook op het gebied van communicatie wordt van pensioenfondsen meer gevraagd; ingewikkelde zaken - zoals het pensioen - vragen immers om een duidelijke uitleg.

Bij 'goed pensioenfondsbestuur' gaat het met name om verantwoording afleggen dóór het bestuur (aan alle belanghebbenden) en toezicht óp het bestuur door onafhankelijke deskundigen. Enkele sleutelwoorden van goed pensioenfondsbestuur zijn *transparantie*, *deskundigheid*, *toezicht*, *verantwoordelijkheid* en *communicatie*. Uiteindelijk gaat het erom dat een pensioenfondsbestuur de belangen van alle betrokken partijen in het oog houdt.

Daarnaast moeten pensioenfondsen een klachten- en geschillenregeling hebben; dat was bij Progress al goed geregeld.

In dit Jaarbericht gaan wij dieper op de strengere eisen van de overheid in. Wij kijken hierbij met name naar hoe 'goed pensioenfondsbestuur' bij Progress is geregeld en de communicatie van het pensioenfonds, met u en uw voormalige collega's.

Goed Pensioenfondsbestuur: waarom?

Medewerkers en gepensioneerden moeten een goed inzicht kunnen krijgen in wat en hoe het bestuur van Progress doet. Deze behoefte aan meer transparantie en betrokkenheid is vooral ontstaan toen de dekkingsgraden - de verhouding tussen het vermogen en de verplichtingen van een pensioenfonds - een aantal jaren terug sterk daalden. Een aantal pensioenfondsen kon hun indexatiedoelen toen niet halen. Hierdoor gingen mensen zich afvragen of het bij pensioenfondsen allemaal wel goed was geregeld. Niet vreemd natuurlijk: het gaat om grote financiële belangen waar eigenlijk iedereen mee te maken heeft. En waar dus een goed oordeel over gegeven moet kunnen worden. Met het oprichten van een Verantwoordingsorgaan en een Commissie Intern Toezicht geeft Progress 'goed pensioenfondsbestuur' vorm.

Verantwoordingsorgaan beoordeelt beleid

Medewerkers en gepensioneerden waren al vertegenwoordigd in de Deelnemersraad, die het bestuur advies geeft over te nemen besluiten. Aan de organisatie van Progress is nu een zogenaamd Verantwoordingsorgaan toegevoegd.

In dit Verantwoordingsorgaan zijn alle partijen met twee leden vertegenwoordigd: Unilever, de medewerkers en de gepensioneerden. Waar de Deelnemersraad het bestuur vooraf adviseert bij voorgenomen beleid, geeft het Verantwoordingsorgaan achteraf een oordeel over de wijze waarop het bestuur dat beleid heeft uitgevoerd. Het Verantwoordingsorgaan gaat met name kijken of het fonds rekening heeft gehouden met de belangen van alle betrokkenen, onder andere op basis van het Jaarverslag. Het Verantwoordingsorgaan heeft dit voor het eerst gedaan over het verslag van 2007. Het Verantwoordingsorgaan was van oordeel dat het bestuur zijn taken goed heeft uitgevoerd en daarbij een evenwichtig beleid heeft gevoerd.

Intern toezicht bekijkt organisatie

Naast verantwoording over het gevoerde beleid, moet het pensioenfondsbestuur ook zorgen voor een transparant intern toezicht. Dit toezicht richt zich vooral op hoe een pensioenfonds is georganiseerd en op welke wijze de verschillende procedures zijn vastgelegd. Hiervoor heeft Progress de Commissie Intern Toezicht opgericht, die ten minste eens

per drie jaar bekijkt hoe Progress dit doet. Het reglement van deze commissie is inmiddels klaar; het bestuur moet de onafhankelijke deskundigen die de commissie gaan vormen nog benoemen.

Wij verwachten dat de commissie aan het eind van 2008 voor het eerst aan het werk gaat.

Deskundigheidsplan vereist

Willo Visser over 2008



Willo Visser is Pensioenjurist bij Progress. Hij kijkt kort vooruit naar de activiteiten in 2008, waarin *deskundigheid* een grote rol gaat spelen. Visser: "Onze toezichthouder - De Nederlandsche Bank (DNB) - heeft van deskundigheid een speerpunt voor 2008 gemaakt. De Pensioenwet vereist dat ieder pensioenfonds een deskundigheidsplan voor zijn bestuur opstelt. Deskundigheid is natuurlijk ook heel belangrijk. Alles wordt steeds ingewikkelder, zeker bij beleggingen met al die alternatieve beleggingsvormen.

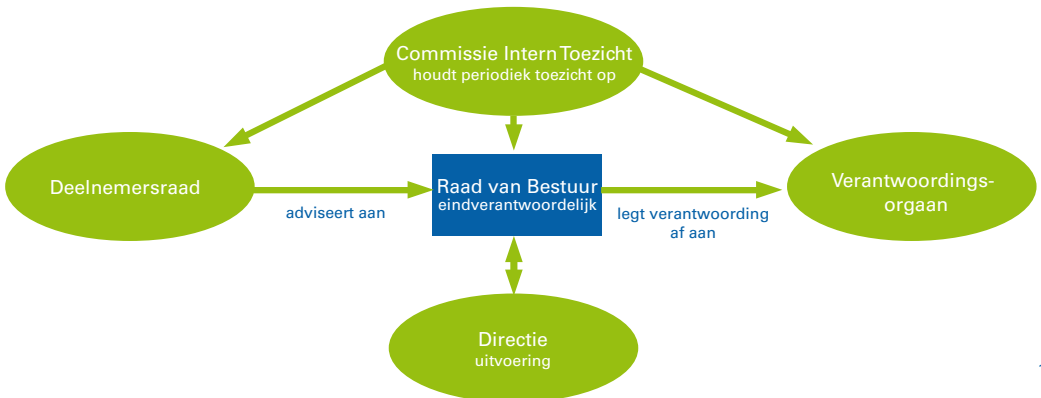
Waarschijnlijk dacht DNB vooral aan de kleinere pensioenfonds, die op het gebied van deskundigheid misschien nog een slag kunnen maken. Hoewel ik van mening ben dat Progress een deskundig

bestuur en een deskundige directie heeft, gaan wij in 2008 zorgen voor een goed deskundigheidsplan. De deskundigheid is bij Progress op een hoog niveau en dat moet zo blijven!"

Hoe is Progress georganiseerd?

De Raad van Bestuur van Progress bestaat uit tien leden: vijf namens de werkgever (benoemd door Unilever Nederland), drie medewerkers (aangewezen door de werknemersleden van de Deelnemersraad) en twee gepensioneerden (gekozen door alle gepensioneerden). Onlangs hebben de gepensioneerden voor het eerst een nieuw bestuurslid kunnen kiezen. De Deelnemersraad geeft advies aan de Raad van Bestuur en bestaat uit zes medewerkers en veertien gepensioneerden. De leden worden direct door de medewerkers en gepensioneerden gekozen. De leden van het Verantwoordingsorgaan - dat uit zes leden bestaat - worden door Unilever en de Deelnemersraad aangewezen. De Raad van Bestuur stelt de Commissie Intern Toezicht samen; dit gebeurt in 2008.

Verantwoording en Toezicht bij Progress



Communicatie

Pensioenwet zegt: duidelijk, begrijpelijk en tijdig

De nieuwe Pensioenwet stelt strenge eisen aan de communicatie tussen pensioenfondsen en hun deelnemers en gepensioneerden. In de Pensioenwet - ingevoerd op 1 januari 2007 - staan begrippen als *duidelijkheid*, *begrijpelijkheid* en *tijdigheid* centraal. Al in 2006 hadden wij onze complete communicatie uitgebreid onder de loep genomen.

Ons uitgangspunt was toen dat de communicatie van Progress eenvoudig en toegankelijk moest zijn. De eisen van de Pensioenwet sloten hier goed op aan. Hoewel wij al veel aandacht besteedden aan communicatie, was de invoering van de Pensioenwet voor ons aanleiding nog eens kritisch naar ons communicatiebeleid te kijken. Op specifieke punten moesten wij in ieder geval actie ondernemen, bijvoorbeeld het aanpassen van ons jaarlijkse pensioenoverzicht.

UPO: een ander jaaroverzicht

Bij de invoering van het *Uniform Pensioenoverzicht* (UPO) - dat wettelijk is voorgeschreven - was het idee dat alle jaarlijkse pensioenoverzichten in Nederland goed met elkaar te vergelijken moesten zijn. Zowel de inhoud als de vormgeving van ons pensioenoverzicht zou daardoor flink moeten veranderen. Wij vonden dat in eerste instantie jammer, omdat wij - zeker inhoudelijk - een prima pensioenoverzicht hadden; wij waren bang dat dit minder zou worden. Maar met het uiteindelijke resultaat zijn wij best



tevreden, ook omdat wij extra informatie op een aparte pagina konden opnemen. Uit de positieve reacties begrijpen wij dat velen ook de vernieuwde vormgeving geslaagd vinden.

Nieuwe pensioenregeling: communicatie campagne afgerond

De eerste maanden van 2007 hebben wij gebruikt om de nieuwe pensioenregeling aan de medewerkers uit te leggen via algemene presentaties en persoonlijke gesprekken. Maar ook via een speciale nieuwsbrief met achtergrondinformatie en een *Pensioenbrochure* die de regeling samenvat. De persoonlijke gesprekken voorzagen in een behoefte. Wij zagen dat als je de concrete pensioensituatie samen met een medewerker erbij pakt en uitlegt, de informatie makkelijker overkomt.

Maar zowel bij onze schriftelijke als mondelinge communicatie blijf je met het dilemma zitten: als je te veel vertelt haken mensen af, maar je moet tegelijkertijd wel voldoende informatie geven. Onze ervaring leert dat je mensen niet met informatie moet overladen. Daarmee schiet je in de meeste gevallen namelijk je doel voorbij.

Wij hebben daarom gelijk kritisch gekeken naar de communicatiemiddelen die er al waren. Zo is een aantal folders ingekort, herschreven en in een nieuwe vormgeving gegoten.

Doelstelling: toegankelijk en proactief

Progress wil voor iedereen toegankelijk zijn; er mag geen drempel zijn als een deelnemer of gepensioneerde iets wil vragen of vertellen. Maar wij proberen ons ook proactief op te stellen. Wij denken mee, bijvoorbeeld door deelnemers op iets te wijzen wat zij zelf misschien niet hebben gezien. Tot nu toe gebeurde dat vooral tijdens de pensioensprekken, maar het is de bedoeling dat wij ons ook schriftelijk met bepaalde informatie op specifieke doelgroepen gaan richten. Bijvoorbeeld medewerkers die mogelijk een Anw-gat hebben dat ze nog niet hebben verzekerd.

Om te voorkomen dat wij informatie geven die de 'klant' niet begrijpt, hebben wij in 2007 een *lezerscommissie* van medewerkers opgericht. Deze groep beoordeelt teksten vóórdat wij deze naar alle medewerkers versturen. Dankzij hun opmerkingen kunnen wij onze communicatie verbeteren.



Zoeken naar wat beter kan

Leo van der Wel kijkt naar het nieuwe jaar

Leo van der Wel is bij Progress onder andere verantwoordelijk voor de communicatie. Wat gaat Progress nog meer aan communicatie doen? Van der Wel: "Via de pensioensprekuren en de lezerscommissie leren wij waar medewerkers behoefte aan hebben, maar ook waar de knelpunten in onze communicatie liggen."



"Als wij van drie verschillende medewerkers de vraag krijgen of het partnerpensioen bij het ouderdompensioen mag worden opgeteld, weten wij dat wij het partnerpensioen beter moeten uitleggen. Door dit soort opmerkingen leren wij 'de klant' beter kennen. En hoe beter wij onze klant kennen, hoe beter onze communicatie kan worden.

Wij zijn begin 2008 gestart met een speciale lezersgroep van gepensioneerden. Ook gepensioneerden ontvangen regelmatig informatie van ons; met de nieuwe Pensioenwet zal dit alleen maar toenemen. Het is dan belangrijk om vooraf te toetsen of onze informatie goed overkomt.

Maar hier willen wij het niet bij laten. Daarom hebben wij begin 2008 ook een enquête gehouden onder alle medewerkers en een grote groep gepensioneerden. Wij zijn benieuwd hoe zij onze communicatie beoordelen.

Uiteraard gaan wij alle opmerkingen grondig bekijken. En ons voordeel ermee doen!

Als laatste zullen wij in 2008 onze website www.unilever.nl/progress nog eens kritisch bekijken, en vooral gebruikersvriendelijker maken. Natuurlijk blijven wij doorgaan met de vertrouwde communicatie, zoals *Progress Nieuws*. Ik denk dat wij op de goede weg zijn, maar ik beseef ook dat verdere verbetering mogelijk is."

Volledig Jaarverslag beschikbaar

Tegelijkertijd met dit Jaarbericht is ook het Jaarverslag verschenen. Daarin vindt u een uitgebreider verslag. Bent u in dit Jaarverslag geïnteresseerd? U kunt een exemplaar opvragen door te bellen met

(010) 217 4751 of een e-mail te sturen naar communicatie.progress@unilever.com. Wilt u meer weten over Progress, het pensioenfonds van Unilever? Kijk dan eens op onze website: www.unilever.nl/progress.

Meer informatie?

Hebt u nog vragen over één (of meer) van de onderwerpen in dit Jaarbericht? Dan kunt u Progress bellen op (010) 217 4426. U kunt uw vraag ook via e-mail stellen: communicatie.progress@unilever.com. Onze medewerkers helpen u graag.

Voor (persoonlijke) pensioenvragen kunt u het beste de PensioenInfolijn bellen op (010) 217 4747. Of kijk eens op www.unilever.nl/progress, onder meestgestelde vragen en antwoorden. Misschien staat uw vraag (met het antwoord) er ook bij!



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

Stichting Pensioenfonds Unilever Nederland
"Progress"
Weena 308, 3012 NJ Rotterdam
Postbus 271, 3000 CB Rotterdam
www.unilever.nl/progress

Het Progress Pensioen is een onderdeel van
het Unilever arbeidsvoorwaardenpakket.

PROGRESS
het pensioenfonds van Unilever Nederland