

# ALTERSVERSORGUNG BEI UNILEVER

---

Das Rezept für die Umstellung Ihrer  
bisherigen Unilever-Versorgung



# IHRE NEUE UNILEVER-ALTERSVERSORGUNG



## Die betriebliche Altersversorgung ist eine zentrale Leistung von Unilever für die Mitarbeiter. Heute und in Zukunft.

Unser wichtigstes Grundprinzip: eine optimal auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmte Vorsorge. Wichtig ist daher, dass die Unilever-Altersversorgung immer wieder überprüft, verbessert und für die Zukunft sicher gemacht wird. Seit der Einführung haben sich die Rahmenbedingungen stetig weiterentwickelt – und Unilever hat darauf reagiert: 2009 wurde eine neue Altersversorgung für neue Mitarbeiter eingeführt, das Unilever Pensions System (UPS). Sie bildet die Basisversorgung in der Unilever-Altersversorgung, die Sie als Mitarbeiter freiwillig weiter ergänzen können.

Zum 31.12.2012 wechseln auch Mitarbeiter, die vor 2009 bei Unilever angefangen haben, aus den bisherigen Systemen in die neue Basisversorgung. Konkret betrifft dies die Unilever Versorgungsordnung (kurz UVO) und die Maizena Pensionsordnung (kurz MAI). Mit der Umstellung profitieren Sie von einer transparenten und planbaren Altersversorgung in einem bereits erprobten System.

### 5 Dinge, die Sie über die Umstellung Ihrer Altersversorgung wissen sollten

1. Bewährtes bleibt erhalten: Nach wie vor bildet die Pensionskasse Berolina das Herz der Altersvorsorge bei Unilever.
2. Nichts geht verloren: Ansprüche, die Sie in Ihrer bisherigen Versorgung erworben haben, bleiben erhalten. Die Umstellung in das neue System erfolgt wertgleich.
3. Der Wechsel erfolgt automatisch – Sie müssen sich um nichts kümmern.
4. Den ersten Beitrag zu Ihrer neuen Basisversorgung erhalten Sie im Januar 2013.
5. Sie wollen es genau wissen? Informieren Sie sich im Internet: [www.altersvorsorge-unilever.de](http://www.altersvorsorge-unilever.de). Hier finden Sie ausführliche Informationen zur Umstellung und zu Ihrer neuen Altersvorsorge!

### Auch für Unilever sinnvoll

Mit Ihrer neuen Unilever-Basisversorgung bieten wir Ihnen eine moderne und attraktive Altersversorgung – aber auch für Unilever bietet das neue System deutliche Vorteile:

- Die Altersversorgung wird auch für Unilever transparenter und damit besser kalkulierbar – das ist eine entscheidende Voraussetzung, diese Leistung langfristig zu sichern.
- Durch die stärkere Kapitaldeckung der Leistung wird eine sichere Ausfinanzierung erreicht. Das ist nicht zuletzt für die Wahrnehmung von Unilever an den Kapitalmärkten wichtig.
- Eine moderne, attraktive Altersversorgung ist auch ein klarer Wettbewerbsvorteil – sie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten.

Und ein ganz wichtiger Punkt – wie Sie sehen, stehen Kostenreduktionen nicht auf der Liste der Vorteile! Die neue Altersversorgung ist kein Sparprogramm.

▣▣ **Muss ich wechseln oder kann ich auch im alten System bleiben?** Mit der Umstellung vereinheitlicht Unilever die Altersversorgung für alle Mitarbeiter. Das erfolgt über eine Konzernbetriebsvereinbarung, die Geschäftsleitung und Konzernbetriebsrat gemeinsam entwickelt haben. Die Umstellung ist damit für alle Mitarbeiter in der UVO oder MAI verpflichtend. ▣▣

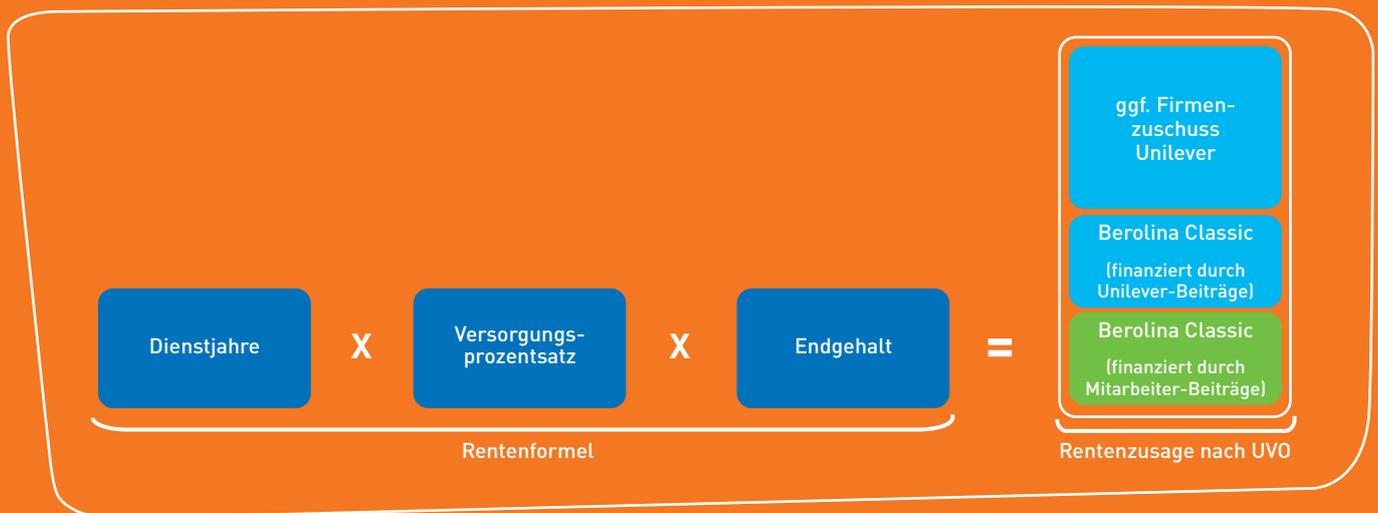
# EIN KURZER BLICK ZURÜCK

Bei ihrer Einführung passte Ihre bisherige Altersversorgung genau zu den Rahmenbedingungen: Typisch war es damals, praktisch ein Leben lang bei einem Arbeitgeber zu arbeiten. Das ist heute anders.

## Unilever Versorgungsordnung

Ihre bisherige Altersversorgung war ein sogenannter endgehaltsbezogener Plan: Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr gab es einen bestimmten Prozentsatz des pensionsfähigen Gehalts (Durchschnitt der letzten 12 oder 36 Monate).

Den Rahmen für Ihre bisherige Rentenzusage in der Unilever Versorgungsordnung (UVO) bot die Berolina Classic. Sie wurde gemeinsam finanziert: Unilever und Mitarbeiter zahlten den gleichen Beitrag ein. Die Leistung aus der Berolina wurde auf den Rentenanspruch angerechnet – Differenzen zu der zugesicherten Rente bezahlte Unilever (Firmenzuschuss).



## Maizena Pensionsordnung

Im Prinzip funktionierte die Maizena Pensionsordnung (MAI) wie die UVO: Für jedes anrechenbare Dienstjahr erhielten Mitarbeiter einen bestimmten Prozentsatz des pensionsfähigen Gehalts (Durchschnitt der letzten 12 Monate).

Es gab aber zwei wichtige Unterschiede: Die Altersversorgung wurde allein vom Arbeitgeber getragen. Darüber hinaus erfolgte die Finanzierung rein über Rückstellungen in der Bilanz und nicht über eine Pensionskasse.

Entscheidend für die Rentenhöhe in der UVO oder MAI waren also eine lange Betriebszugehörigkeit und die Höhe der letzten Gehälter. Gehaltserhöhungen am Ende der Berufstätigkeit wirkten sich auf die gesamte Rente aus – unabhängig davon, wie sich das Gehalt davor entwickelt hatte. Ein Problem, wenn das Gehalt am Ende sank. Denn dann sank Ihre gesamte Rente, egal, wie viel Sie über die Jahre davor verdient haben.

Und: Anders als früher steht heute nicht mehr fest, dass Mitarbeiter von der Ausbildung bis zur Rente in einem Betrieb bleiben. Mitarbeiter wechseln häufiger den Arbeitgeber. Sie sehen: Weil es im bisherigen Plan ganz entscheidend auf die letzte Phase des Berufslebens ankam, war Ihre Altersversorgung kaum planbar. Das war bei den früheren stetigen Lebensentwürfen auch nicht notwendig – anders als in der heutigen Arbeitswelt.



## DAS PRINZIP DER UMSTELLUNG

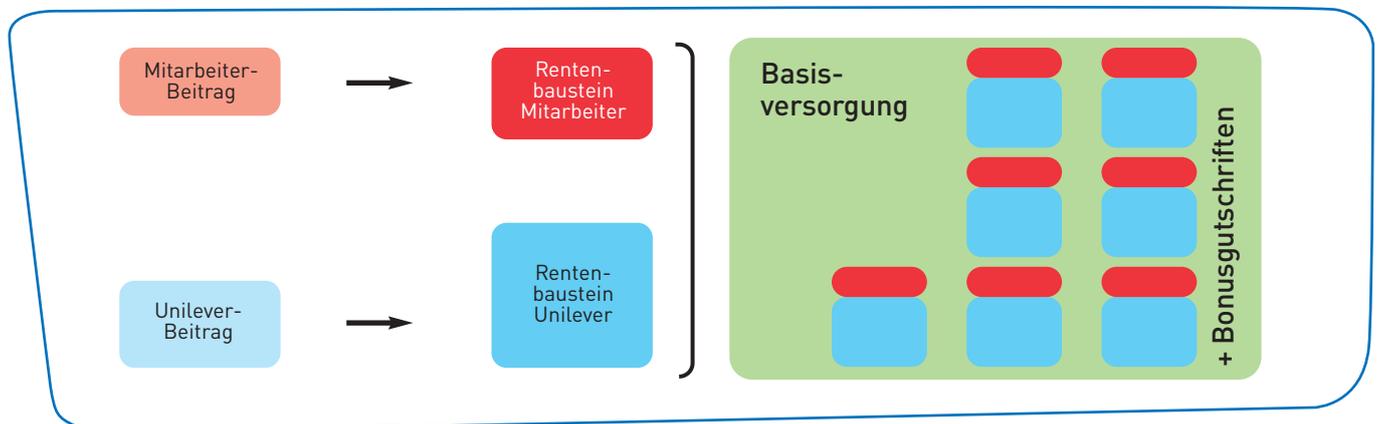
Auch wenn die Berechnung der Umstellung auf den ersten Blick kompliziert wirkt – das Prinzip ist eigentlich gar nicht so schwer.

### Ihr neues System: beitragsbezogen

In der neuen Basisversorgung zählen nicht mehr die letzten Gehälter, sondern alle monatlichen Beiträge. Diese fließen in die Berolina Basic, wo unmittelbar berechnet wird, welche Rente sich aus dem Beitrag ergibt. Und diese Rente ist Ihnen auf jeden Fall sicher. So wissen Sie immer, was Sie bereits erreicht haben. Eine faire Sache: Jede Gehaltserhöhung wirkt sich sofort positiv auf die Beiträge und damit Ihre Rente aus.

Wenn Sie bisher Eigenbeiträge geleistet haben, bleibt der Beitragssatz für Sie als Mitarbeiter übrigens unverändert – aber der Unilever-Beitrag steigt deutlich! Auch dadurch wird sichergestellt, dass Ihre neue Basisversorgung wertgleich zu Ihrem bisherigen System bleibt.

Wenn Sie bisher eine Maizena-Zusage hatten, ändert sich an der Finanzierung ebenfalls nichts: Wie im bisherigen System wird die Altersversorgung allein durch Unilever-Beiträge finanziert.



Was passiert mit den Risikoleistungen aus dem bisherigen System? Die neue Basisversorgung sichert wie bereits das bisherige System nicht nur den Ruhestand, sondern auch die Risikofälle Invalidität und Tod mit ab. Auch hier geht Ihnen durch den Wechsel nichts verloren: Sie erhalten eine garantierte Risikoleistung aus Ihrer alten Versorgung oder die Leistung aus der neuen Basisversorgung – je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Garantieleistung finden Sie auch in Ihrem Umstellungsschreiben.

### Eine Rente aus mehreren Zutaten

Die Umstellung auf die neue Basisversorgung wird für jeden Mitarbeiter individuell berechnet. Dabei geht es um zwei Aspekte: die erreichten Ansprüche abzusichern und zugleich sicherzustellen, dass mit den neuen Ansprüchen im neuen System mindestens die erwartete Höhe Ihrer bisherigen Versorgung erreicht wird.

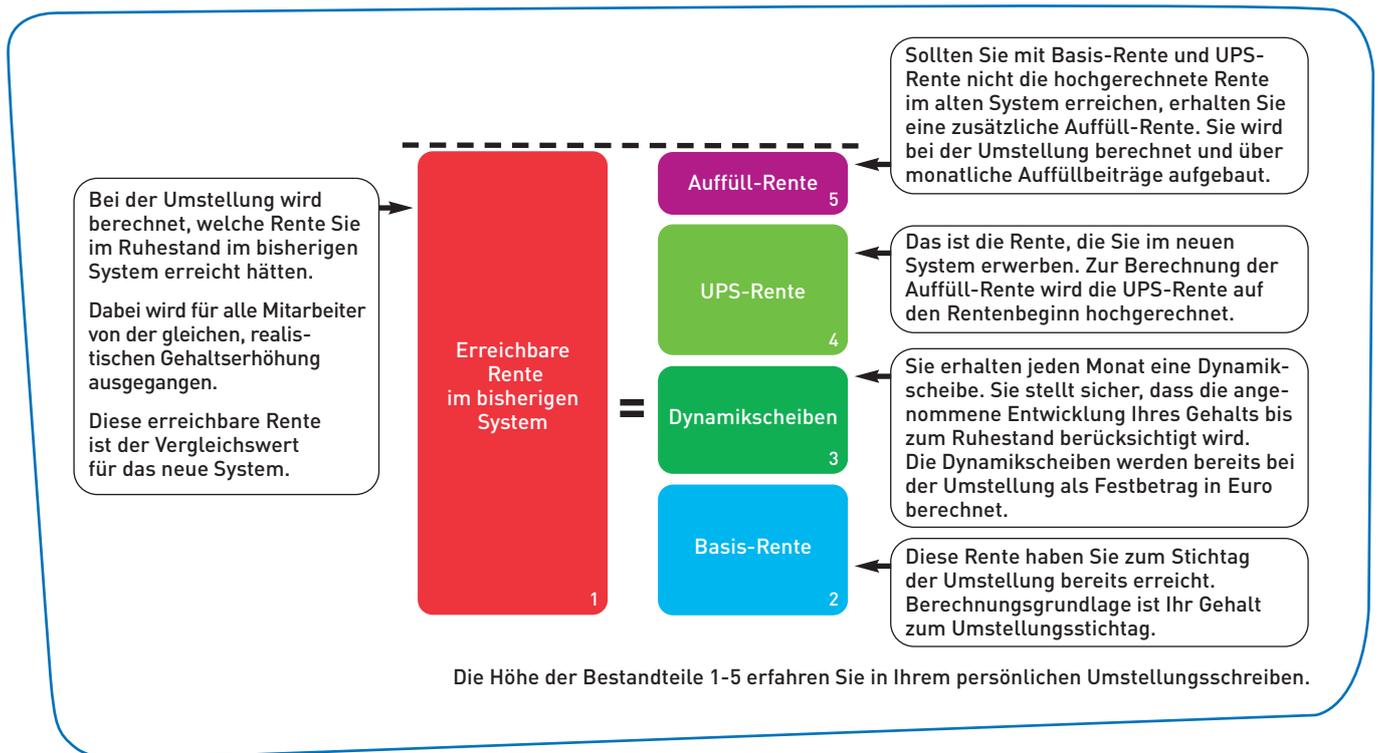
Zur Berechnung werden zwei Annahmen verwendet: eine jährliche Gehaltserhöhung von 2,8 % und ein Berolina-Bonus von 1 % pro Jahr. Konkret heißt das für Sie: Wenn Sie in den Ruhestand gehen, wird sich Ihre Rente aus mehreren Bestandteilen zusammensetzen.

Die Bestandteile Ihrer Rente sind:

- **Basis-Rente** – sie garantiert die Ansprüche, die Sie bis zur Umstellung im bisherigen System – UVO oder MAI – erworben haben.
- **Dynamikscheiben** – sie stellen sicher, dass die angenommene Gehaltsentwicklung zwischen Umstellung und Ruhestand berücksichtigt wird.
- **UPS-Rente** – das ist die Rente, die Sie ab der Umstellung in der neuen Basisversorgung erwerben.
- **Auffüll-Rente** – sollten Basis-Rente, Dynamikscheiben

und UPS-Rente zusammen nicht die erwartete Höhe erreichen, die Sie mit Beginn des Ruhestands im alten System erhalten hätten, gleicht die Auffüll-Rente diese Differenz aus. Erreichen Sie die bisherige Versorgungshöhe (oder liegen Sie sogar darüber), erhalten Sie keine Auffüll-Rente.

**Basis-Rente und Dynamikscheiben bilden also die Vergangenheit ab, die UPS-Rente die Zukunft. Und die Auffüll-Rente sichert die Wertgleichheit zum alten System.**



Ausführliche Erläuterungen zu den einzelnen Rechenschritten und ein einfaches Rechenbeispiel finden Sie im Internet: [www.altersvorsorge-unilever.de](http://www.altersvorsorge-unilever.de).

### Gibt es Risiken bei der Umstellung?

Mit der Umstellung verändert sich in der Tat das Risiko-profil in der Altersversorgung. Bisher bestand ein Entgelt-risiko: Entwickelte sich das Gehalt am Ende der Laufbahn schlechter als erwartet, hatte das negative Auswirkungen auf die gesamte Rente. Dieses Risiko gibt es nicht mehr.

Jedoch gibt es durch den Wechsel auf das neue System ein Kapitalmarktrisiko, das allerdings durch die Gestaltung der

Umstellung deutlich begrenzt ist: Die Umstellung wird mit einer angenommenen Berolina-Rendite von 4,5 % im Jahr berechnet, wobei der sichere Garantiezins bereits 3,5 % beträgt. Das Risiko beschränkt sich also auf den Bonus von 1 % pro Jahr. Sind die Bonusgutschriften höher, profitieren Sie natürlich voll.

Der unwahrscheinliche Fall, dass die zukünftige Entwicklung deutlich von den getroffenen Annahmen abweicht, wird durch die Revisionsklausel abgedeckt: In diesem Fall beraten Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung über eine Anpassung. Denn das oberste Ziel ist und bleibt die wertgleiche Umstellung.

# AUF EINEN BLICK

Was ändert sich mit der Umstellung? Die wichtigsten Merkmale auf einen Blick:

	Bisherige Systeme: UVO/MAI	Neue Basisversorgung: UPS
<b>Planbeschreibung</b>	Endgehaltsbezogener Plan: Rentenhöhe abhängig von Dienstzeit und letzten Bezügen	Beitragsbezogener Plan: Beiträge werden unmittelbar in Rentenansprüche umgerechnet
<b>Durchführung/ Finanzierung</b>	<b>UVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>teilweise Ausfinanzierung über die Berolina Classic; die Differenz zur zugesagten Leistung trägt Unilever (Firmenzuschuss)</li> </ul> <b>MAI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bilanzrückstellung</li> </ul>	<b>Ausfinanzierung der Leistung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>bis zur BBG: vollständig über die Berolina Basic</li> <li>oberhalb BBG und Auffüllbeiträge: über Unilever-Sondervermögen</li> <li>zugrundeliegend jeweils Berolina Basic</li> </ul>
<b>Arbeitgeber-Beitrag</b>	<b>UVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>bis BBG: 1,25 %; oberhalb BBG: 8 %</li> <li>insgesamt max. 224 EUR (Stand 2012)</li> </ul> <b>MAI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Arbeitgeber-Beiträge, da Bilanzrückstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bis BBG: 3 %; oberhalb BBG: 12 %/15 %</li> <li>keine Obergrenze</li> </ul>
<b>Mitarbeiter-Beitrag</b>	<b>UVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>bis BBG: 1,25 %; oberhalb BBG: 8 %</li> <li>insgesamt max. 243 EUR/Monat</li> </ul> <b>MAI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>keine Mitarbeiter-Beiträge</li> </ul>	<b>Ehemals UVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>bis BBG: 1,25 %; oberhalb BBG: 8 %</li> <li>insgesamt max. 243 EUR/Monat</li> </ul> <b>Ehemals MAI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>keine Mitarbeiter-Beiträge</li> </ul>
<b>Absicherung von ...</b>	Alter, Invalidität und Todesfall	Alter, Invalidität und Todesfall
<b>Wertzuwächse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Rente durch Gehaltserhöhung (höheres Endgehalt) und Bonusgutschriften Berolina</li> <li>Begrenzung auf 35 (MAI) bzw. 38 Dienstjahre (UVO) – keine weitere Erhöhung der Rente darüber hinaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Rente durch Gehaltserhöhung (höhere Beiträge) und Bonusgutschriften Berolina</li> <li>Beiträge und Rentenzuwächse während gesamter Beschäftigungsdauer</li> </ul>

Unilever Deutschland Holding GmbH  
Pensionsreferat  
Strandkai 1  
20457 Hamburg  
[www.altersvorsorge-unilever.de](http://www.altersvorsorge-unilever.de)

Pensionskasse Berolina VVaG  
Strandkai 1  
20457 Hamburg  
[www.pensionskasse-berolina.de](http://www.pensionskasse-berolina.de)

**Bitte beachten Sie:**

Diese Broschüre ist eine vereinfachte Darstellung der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung bei Unilever. Maßgeblich sind allein die jeweils gültigen Konzernbetriebsvereinbarungen sowie Satzung und Versicherungsbedingungen der Berolina.