

Strategie van de Vereniging van Unilever Gepensioneerden - 2017 - 2022

Inleiding

De VUG, Vereniging van Unilever Gepensioneerden, is de landelijke “hoofdvereniging” voor alle gepensioneerden van Unilever Nederland.

De VUG heeft twee pijlers:

- I. Belangenbehartiging van gepensioneerde werknemers van Unilever en hun nabestaanden ter zake van hun pensioen bij het Algemeen Pensioenfonds (APF) Unilever Nederland voor de kringen Progress/Forward en ten aanzien van ontwikkelingen en/of maatregelen op het gebied van AOW en pensioenen en/of maatschappelijke regelingen. Dat laatste met name via participatie in landelijke organisaties.
- II. Faciliteren van organisatie en uitvoering van ontmoeting- en ontspanningsactiviteiten voor de leden via de diverse verenigingen waarin gepensioneerden zich verenigd hebben.

De beschreven strategie is leidend bij het bepalen van onze positie intern zowel als naar buiten en bepaalt onze prioriteiten. Het helpt bovendien nieuwe ‘functionarissen’ snel te kunnen inwerken en (nieuwe) leden inzicht te kunnen geven in het reilen en zeilen.

De strategie bevat de doelstellingen (waar willen we naartoe). Vervolgens worden de onderdelen van de strategie bepaald (wat zijn de belangrijke speelvelden in de strategie).

In de Bijlage bij de strategie worden de aanpak en middelen beschreven die worden gebruikt om onze doelen te bereiken.

Doelstellingen:

- Handhaving van de koopkracht voor de gepensioneerden bij het APF Unilever Nederland, met de kringen Progress en Forward.
- Het bevorderen van sociale contacten waar daar behoefte aan is in de verenigingen van de VUG en via de COGU
- Goede, betaalbare zorgverzekering voor gepensioneerden via Steun bij Ziekte.
- Handhaving van de koopkracht van AOW en verstevigen van de positie van gepensioneerden.

Simpeel te formuleren maar niet eenvoudig te realiseren. Het vraagt voortdurende aandacht en acties die zich deels ook buiten ons VUG-bereik bevinden, omdat een toenemende hoeveelheid politieke en economische gebeurtenissen de situatie van de gepensioneerden beïnvloeden.

De strategie, die deze doelstellingen gaat realiseren, concentreert zich op 5 gebieden. De focus en prioriteiten kunnen worden aangepast aan de actualiteit voor de gepensioneerden.

Bij de uitvoering van de strategie werkt de VUG ook samen in landelijke samenwerkingsverbanden zoals de KNVG (Koepel Nederlandse Verenigingen van Gepensioneerden).

Onderdelen van de Strategie

De strategie heeft 5 belangrijke speelvelden, te weten:

- Een betrouwbaar, waardevast pensioen (aanvullend op AOW).

Dit betekent:

- Gegarandeerde aanspraken van de gepensioneerden via Stichting Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland, onafhankelijk van ontwikkelingen in en met Unilever.
- Een waardevast pensioen voor de kring Progress met een CPI geïndexeerd.
- In de kring Forward een pensioen met een optimaal rendement over de afgesproken inleg met een duidelijk afgesproken doelstelling.

- De AOW met alle daarvoor geldende bepalingen en plichten voor deze groep

Ten aanzien van de AOW en belastingen en heffingen heeft de VUG te maken met de Nederlandse staat en de politiek. Beïnvloeding van besluitvorming zal op een niveau boven de VUG (op nationaal niveau) moeten worden uitgevoerd grotendeels via KNVG en vergelijkbare organisaties.

De VUG streeft na:

 - Bescherming van de positie van AOW, het recht op AOW voor Nederlanders vanaf de wettelijk bepaalde leeftijd.
 - De geldende belastingen op de inkomsten van gepensioneerden, AOW en pensioenen worden niet eenzijdig voor de gepensioneerden verzwaaard.
 - De hoogte van de AOW-uitkering blijft welvaartsvast, gekoppeld aan het minimum loon.
 - Inspraak en representatie van gepensioneerden inzake pensioenontwikkeling en mogelijk nieuwe wetgeving.
- De sociale netwerken van de VUG voor de gepensioneerden

Voor de gepensioneerde medewerkers van Unilever zijn er de volgende zelfstandige verenigingen gelieerd aan de VUG, verbonden aan huidige en voormalige locaties van het bedrijf: de gepensioneerdenverenigingen van UVG-N, Unilever Bestfoods, Hoofdkantoor en Research (VGU), Unichema (GUC), Loders Crokiaan, Unimills, Calvé en de verenigingen BIG (Lever Fabergé) en Diepvries & IJs (o.a. Iglo-Ola). In al deze verenigingen worden met grote regelmaat samenkomsten en ontspanningsactiviteiten voor leden georganiseerd.

Gezien de ontwikkelingen in het toekomstig te verwachten ledenbestand waaronder het sterk toenemend aantal “slapers” die een Progress pensioen zullen gaan ontvangen, dient ook deze groep in de verdere overwegingen meegenomen te worden.

De COGU (Contact Organisatie Gepensioneerden Unilever) organiseert via een netwerk van vrijwilligers bezoeken aan huis voor gepensioneerden van Unilever die hier prijs op stellen. De kosten van deze uiterst nuttige en gewaardeerde sociale activiteiten worden door Unilever via de VUG gesubsidieerd.

Er bestaat een afspraak over totaalsom en verdeelsleutel voor de periode 2016-2017. De VUG bepleit continuïteit van deze afspraken bij Unilever en volgt de verdeling over de verenigingen aan de hand van de ledenontwikkeling.
- Een goede, betaalbare zorgverzekering

Bij de opheffing van de Onderlinge Waarborgmaatschappij Steun bij Ziekte per 1.1.2006 heeft Unilever de verantwoordelijkheid voor een goede zorgverzekering van zijn gepensioneerde werknemers neergelegd bij de gepensioneerden zelf en daarvoor een som geld beschikbaar gesteld. Hiertoe is vanuit de RUG, de voorganger van de VUG, de Stichting Steun bij Ziekte opgericht, die ten doel heeft de behartiging van de belangen van de gepensioneerden en hun gezinsleden op het gebied van zorg, welzijn en gezondheid. SbZ beoogt onderbrenging van de collectieve belangen bij de beste zorgverzekeraar, indien wenselijk door samenwerking met gelijkgerichte belangengroeperingen.

Bij de keuze van de juiste zorgverzekeraar spelen zowel ‘cure’- als ‘care’-aspecten een rol, zoals bijv. transparantie en keuzevrijheid voor verzekerden, goede klantenservice (te meten m.b.v. klant tevredenheid onderzoek), actief beleid inzake preventie, vitaliteit, zorgbemiddeling, kwaliteitsverbetering in de zorg, innovatie en tenslotte betaalbaarheid van aanvullende zorg- en care pakketten.

Ten aanzien van de politiek zijn de volgende discussiepunten relevant:

 - Geen eenzijdige lastenverzwaring voor ouderen.
 - Bescherming van de kwaliteit van het Basispakket met een betaalbare premie.

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

- De medezeggenschap van de gepensioneerden
Vanaf de pensionering verdwijnt de directe inspraak en vertegenwoordiging voor een ieder in tal van gremia. Dit is leeftijdsdiscriminatie. De VUG streeft na dat:
 - Gepensioneerden vertegenwoordiging houden in het APF Unilever Nederland in de Raad van Bestuur, het Verantwoordings Orgaan, of andere commissies die het pensioenbeleid van APF Unilever Nederland bepalen.En onder meer in KNVG(Koepel Nederlandse Verenigingen van Gepensioneerden) verband
 - Gepensioneerden inspraak krijgen in alle commissies en organen die adviseren en beslissen over sociale zaken op nationaal niveau, bijv. SER.

VUG bestuur maart 2017

(voor dit document is gebruik gemaakt van de basis van de memo van Theo Rutten, Maart 2011)

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

Bijlage bij de Strategie van de VUG 2017-2022

De middelen en prioriteiten die de VUG hanteert in het uitvoeren van de strategie

Teneinde de in de strategie geformuleerde doelen te bereiken, zal de VUG een aantal (hulp)middelen gebruiken. Deze middelen zijn vaak van elkaar afhankelijk en te beïnvloeden door de 'sfeer en mentaliteit' die heerst binnen de VUG en haar geledingen. De middelen zijn:

- Een sterke VUG

De VUG moet zo sterk als mogelijk worden en blijven. Daarbij zijn een aantal elementen belangrijk:

Leden aantal:

De VUG streeft naar zo veel mogelijk leden onder de 12.000 gepensioneerde deelnemers van de kringen Progress/Forward binnen het APF Unilever Nederland. (nu ca. 7000, ons streven blijft meer dan 60% van de gepensioneerden als lid van de VUG). Ook is ons streven dat zoveel mogelijk VUG leden lid worden van een van de verenigingen van de VUG.

Echter, de ontwikkelingen ten aanzien van nieuw gepensioneerden uit actieve dienst veranderen momenteel significant. In 2015 was minder dan 1/3 van de nieuwe Progress gepensioneerden afkomstig uit actieve dienst. Deze veranderingen zijn het gevolg van de veranderende bedrijvigheid van Unilever in Nederland. Het is relevant de groep van gepensioneerden die niet uit direct actieve dienst afkomstig is (de zogenaamde ontwaakte slapers) ook te betrekken bij de VUG, voor zover zij daartoe geïnteresseerd kunnen worden. Ook bij de verenigingen worden aangemoedigd ontwaakte slapers actief op te nemen.

Actie: Continue ledenwerving onder alle nieuw gepensioneerden met speciale aandacht voor "ontwaakte slapers".

Actie: Analyse van de te verwachten aantallen nieuw gepensioneerden , zowel uit actieve dienst als slapers. Mede op grond daarvan model met diverse scenario's voor toekomstige ontwikkeling ledenaantal.

Communicatie:

Een goede en aansprekende communicatie met al haar leden is belangrijk, ook voor de betrokkenheid van de leden. Daartoe zijn er de laatste jaren nieuwe elektronische kanalen toegevoegd aan de klassieke nieuwsbrieven die per post worden toegestuurd. Vanzelfsprekend zullen beide kanalen verder worden benut, maar het belang en de intensiteit van de elektronische kanalen zal verder toenemen ten opzichte van de klassieke post bestelling.

Actie: Verder investeren in Website U-Vitalis, zowel in activiteiten, berichtgeving alsook in gebruiksgemak.

Actie: Een overgang maken waar dat mogelijk en gewenst is van de toezending per post naar elektronische toezending van de "klassieke nieuwsbrief".

Financiële middelen:

Voldoende financiële middelen om de doelstellingen te kunnen verwezenlijken zijn vanzelfsprekend essentieel.

Aan de inkomstenkant staan de Unilever bijdrage en de contributies van de leden voor VUG en de verenigingen.

Met Unilever wordt voor een bepaalde periode een overeenkomst afgesloten waarbij momenteel de ontwikkeling van het ledental richtinggevend is. Echter de budgetreducties zijn procentueel meer dan dubbel zo groot als het teruglopen van het ledenaantal.

De Unilever bijdrage en de contributies van de verenigingen worden volledig ingezet voor het bevorderen van sociale contacten in de regionale verenigingen van de VUG en via de COGU. De VUG

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

bepaalt in goed overleg met alle verenigingen de individuele budgetten op grond van “historische afspraken” en huidige ontwikkelingen. Waar nodig worden in beperkte mate VUG middelen ingezet. De VUG contributie wordt uitsluitend ingezet voor de noodzakelijke VUG activiteiten (bestuur, communicatie, bijdragen landelijke netwerken, opleiding functionarissen).

Actie: In overleg met Unilever de bijdrage “stabiliseren” gerelateerd aan ledenaantal.

Actie: Waar mogelijk (met name ook in uitvoering) mogelijkheden zoeken voor gepaste contributie verhoging in overleg met de leden.

Actie: De grootste VUG kosten post (communicatie, druk en verzendkosten) reduceren door slim inzetten digitale kanalen.

Actie: Continu kritisch uitgave beleid.

Interactie met Unilever:

Voor Unilever zijn de gepensioneerden, vertegenwoordigd door de VUG, geen gesprekspartner voor zaken die het pensioen betreft. Unilever staat uitsluitend open voor belangenbehartiging ten behoeve van sociale activiteiten en subsidiëring hiervan.

De VUG wil, met goede argumenten, de belangrijke pensioenpunten toch op de agenda van overleg met Unilever zetten, zodat Unilever weet hoe er onder de gepensioneerden gedacht wordt over pensioenzaken. De VUG streeft naar een instelling aan de kant van de werkgever, die meer rekening houdt met de belangen van de gepensioneerden.

De VUG wil de jaarlijkse bijdrage van Unilever aan de sociale activiteiten van de VUG verenigingen en de COGU continueren op een reëel niveau, zoveel mogelijk gelijk aan nu, zodat bestaande activiteiten kunnen worden gecontinueerd.

Daarnaast wil de VUG bij Unilever aandacht vragen voor de significante bron van “Unilever ambassadeurs” die de gepensioneerden vormen en die wellicht op geschikte wijze benut zou kunnen worden bij de dagelijkse business activiteiten en het uitdragen van de Unilever waardes in hun omgeving. Ook zij kunnen optreden als ambassadeurs van zowel nieuwe innovaties als ook het Unilever Sustainable Living Plan.

Actie: Het initiatief houden tot minimaal 2 maal per jaar overleg tussen VUG, Unilever en Progress/Forward en bij wisseling van Unilever/Progress management een goede VUG introductie geven.

Actie: Expliciet op de agenda het continueren van de Unilever bijdrage en de mogelijkheden tot interactie van gepensioneerden als “ambassadeurs”.

Actie: Zoeken naar mogelijkheden actueel Unilever nieuws makkelijk beschikbaar te maken via de website

Actie: Onderzoeken of er mogelijkheden te vinden zijn (nieuwe) Unilever producten beschikbaar te maken bij gepensioneerden activiteiten.

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

- Een sterke VUG representatie in interne commissies en naar buiten.

Betrokkenheid leden:

De VUG streeft naar een kwalitatief goed, goed geïnformeerd en sterk communicatief kader van leden in bestuur, commissies, vertegenwoordigingen, denktanks, etc.

De VUG, verenigingen en de vele commissies kunnen momenteel trots zijn op het aantal actieve leden die zich met enthousiasme inzetten voor alle activiteiten die gewenst en noodzakelijk zijn om het geheel goed te laten functioneren. Dat komt niet vanzelf en een goede continuïteit vraagt aandacht, tijd en inzet van velen.

Actie: Om een continue stroom van goede kandidaten te hebben wordt een actief “management development” programma gevoerd.

Hieronder een (niet volledig) overzicht van besturen en commissies:

Bestuur van VUG en Verenigingen:

Een goed team van bestuursleden is het halve werk.

Het VUG bestuur voert de agenda uit zoals in deze strategie beschreven.

De diverse Verenigings- besturen organiseren de eigen “agenda” en voeren die uit waarbij ook interactie en overleg met de andere besturen belangrijk is. Daarnaast spelen ze een sleutel rol in de boven geschetste continuïteit in het identificeren voor goede opvolgers voor het eigen bestuur , alsmede medewerkers in de diverse commissies.

Ook ledenwerving in aanvulling op het formele kanaal via de brieven op het moment van pensionering is belangrijk.

Actie: Iedereen betrekken bij identificeren en rekruteren van nieuwe functionarissen

Contact Orgaan Unilever Gepensioneerden (COGU):

De COGU is een unieke commissie die met medewerking van circa 200 vrijwilligers meer dan 3000 Unilever gepensioneerden of hun nabestaanden een bezoek brengt. De waardering hiervoor is groot en is uniek in de gepensioneerden wereld in Nederland. Een belangrijke sociale activiteit, waarbij het echter steeds uitdagender wordt nieuwe bezoekers te vinden.

Actie: Met alle nodige middelen (budget en communicatie) voortzetten.

Actie: Op creatieve wijze en proactieve acties bezoekers werven

Bestuursleden Algemeen Pensioen Fonds Unilever:

Met ingang van 1 januari 2017 is de nieuwe bestuur structuur van het Unilever pensioen fonds formeel in zijn geheel in werking getreden. De opzet voor een APF (Algemeen Pensioen Fonds) structuur is goedgekeurd door de DNB (De Nederlandse Bank)bestaande uit twee zogenoemde kringen, Progress en Forward. Met de reeds in juli 2016 geïnstalleerde daarop anticiperende One Tier Board (OTB) samengesteld uit drie Uitvoerende Bestuursleden(UB; de drie directieleden van het Unilever pensioen fonds) en acht Niet Uitvoerende Bestuursleden (NUB; 4 namens de werkgever; 2 namens de werknemers en 2 namens de gepensioneerden nu aangevuld met een onafhankelijke voorzitter) is daarmee een efficiënte bestuur structuur gerealiseerd met de door de DNB vereiste expertise. In dit model is het totale bestuur verantwoordelijk voor alles en met name voor de ontwikkeling van het beleid en strategie, zijn de UB's verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en oefenen de NUB's een toezichhoudende/controlerende rol uit ten opzichte van de UB's. De beide kringen, Progress en Forward hebben ieder een eigen Verantwoordings Orgaan (VO) Deze voor het Unilever pensioenfonds nieuwe wijze van werken met veranderde verantwoordelijkheden van bestuursleden en VO-leden, vraagt de komende periode de nodige aandacht en wellicht training.

De VUG heeft als doel kwalitatief uitstekende kandidaten met veel expertise voor posities benoemd namens de gepensioneerden in het Bestuur te identificeren.

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

Actie: Goede vervangers proactief identificeren voor de zittende bestuursleden wanneer zij aftreden.

De gepensioneerde leden van de RvB zullen zoveel mogelijk samenwerken met alle leden in het Bestuur om gezamenlijk het best mogelijke beleid van het Unilever pensioenfonds te realiseren. Alle leden van de OTB dienen de belangen van alle 'leden' van APF Unilever Nederland evenwichtig te laten meetellen in hun beslissingen.

VerantwoordingsOrgaan (VO) Progress en Forward:

De onderdelen (formeel kringen genaamd) Progress en Forward van het APF Unilever hebben ieder een eigen Verantwoordings Orgaan (VO). De vertegenwoordiging van gepensioneerden is daarbij evenredig aan de samenstelling van de deelnemers. Dat betekent dat Forward eerst over enkele jaren een vertegenwoordiger uit de gepensioneerden geleiding mag verwelkomen, terwijl in Progress de gepensioneerden veruit de meerderheid vormen.

Binnen de vastgestelde aantallen van gepensioneerde vertegenwoordigers willen we het aandeel van de VUG vertegenwoordiging maximaal realiseren, en daarbij met oog voor een goed draagvlak in geleidingen en verenigingen van de VUG.

De expertise en kwaliteit van de VUG vertegenwoordiging moet goed zijn en specifieke opleiding wordt aangeboden als dat wenselijk is. De expertise en kwaliteit van de vertegenwoordigers in het VO bepaalt in hoge mate de invloed die via het VO kan worden uitgevoerd op het beleid van Progress/Forward.

Actie: Een aantrekkelijke kieslijst voor de verkiezingen van 2018, qua draagvlak en expertise, en een pijplijn met geschikte kandidaten mochten er tussentijds vacatures ontstaan

Actie: Proactieve opleiding voor kandidaat leden.

Via de expertise en via de gemeenschappelijkheid van doelen moet een goede samenwerking worden behouden met een eventuele vakbondsdelegatie van de gepensioneerden.

Ook wordt zoveel als mogelijk samengewerkt met (de vakbondsdelegatie van) de actieven. Zo nodig is er de mogelijkheid voor deskundig advies, bijvoorbeeld juridisch.

Redactiecommissie website U-Vitalis en Nieuwsbrief

Zie ook bovenstaand hoofdstukje over communicatie.

De redactie commissie is cruciaal in het verder ontwikkelen van de communicatie strategie, versterken van de website, benutten elektronische mogelijkheden en parallel de klassieke nieuwsbrief beschikbaar houden.

In aanvulling op de onder communicatie genoemde acties:

Actie: Continuering van, enthousiaste kundige redactie/commissie leden .

Klankbord Groep(KG)

In deze commissie checkt het Bestuur van de VUG de meningen met de achterban en verkrijgt draagvlak van diezelfde achterban, nl. de verenigingen, COGU, U-Vitalis, SbZ , VO. De KG is samengesteld uit vertegenwoordigers van deze groepen en ook de leden van het VO zijn lid van de KG.

De vertegenwoordigers van de verenigingen zijn en blijven hiermee goed geïnformeerd.

Er vindt een open discussie met de leden van het VO plaats.

De behoefte aan vertegenwoordigers voor functies in de diverse besturen en commissies worden gedeeld en kandidaten gespot.

Actie: minimaal 2 maal per jaar een vergadering van VUG bestuur en Klankbordgroep, voorafgaand aan de ALV's en verder bij behoefte.

Ledenadministratie

De ledenadministratie is essentieel voor het succes van vrijwel alle activiteiten van de VUG en haar verenigingen en commissies. Kundige functionaris(sen) en adequate IT systemen zijn daarbij cruciaal.

Strategie van de Vereniging Unilever Gepensioneerden 2017-2022

Actie: Continuering van kundige functionaris(sen)

Actie: Investeren in adequate IT systemen.

Steun bij Ziekte (SbZ):

Vanuit VUG is de Stichting SbZ de partner voor de doelstelling een goede ziektekosten verzekering beschikbaar te stellen. Daartoe is een goede samenwerking essentieel. Zo is de VUG betrokken bij de benoeming van Bestuursleden in de Stichting SbZ.

De VUG zorgt voor een goede formele en informele communicatie met en over de Stichting SbZ.

De VUG zet zich waar mogelijk in voor bevordering van deelname van haar leden aan de collectieve zorgverzekering onder Steun bij Ziekte.

Actie: Regelmatig (minimaal 2x per jaar) overleg met bestuur SbZ

Actie: Waar mogelijk en relevant VUG leden wijzen op de mogelijkheden van SbZ.

Actie: Samenwerken en afstemmen met de actieven binnen Unilever, om bij pensionering de verzekering soepel te laten doorlopen.

Interactie Vakbonden.

De VUG zal goede verhoudingen onderhouden en haar positie bepleiten richting de Vakbonden, die op dit moment als de sociale partner verantwoordelijk is voor onderhandelingen met de werkgever over de pensioenen. Dit zal worden gedaan via de vakbondsvertegenwoordigers van de actieven in het bestuur en in de VO's maar er kan ook rechtstreeks contact tussen de VUG en de vakbonden worden gelegd per bepaald onderwerp.

-
-

- Een sterke VUG representatie in commissies en samenwerkingsverbanden die de zaken van nationaal belang voor gepensioneerden richting de politiek en publieke meningsvorming probeert te beïnvloeden via KNVG of andere samenwerkingsverbanden.

Op landelijk niveau is er een sterke intensivering van het politieke en publieke debat gaande, waarbij diverse extreme posities de revue passeren.

Vanuit de VUG willen we aan het debat bijdragen vanuit een gebalanceerde positie met aandacht voor alle betrokkenen bij de huidige en toekomstige pensioen scenario's. Een te eenzijdige focussing op de belangen van uitsluitend gepensioneerden ligt voor de hand, maar zal moeilijker tot een breed gedragen consensus kunnen voeren, wat naar ons inzicht essentieel is voor een goed en breed draagvlak in de samenleving, nu en in de komende decennia.

Aangezien we ons realiseren dat de VUG bijdrage aan het debat niet anders dan beperkt kan zijn, willen we zeker via overkoepelende organisaties zoals de KNVG onze bijdrage aan het debat leveren. Beïnvloeding van de politieke en publieke opinie op basis van onze kennis, waarbij de positie van de gepensioneerde verdedigd wordt via de KNVG is de belangrijkste weg. Actief bijdragen en meewerken in de KNVG is daarbij belangrijk.

Daarnaast biedt de KNVG context een unieke mogelijkheid om van ervaringen en inzichten op te doen over andere gepensioneerden verenigingen en pensioenfondsen.

Actie: Deelname aan KNVG en gerelateerde vergaderingen en eventueel gepaste functies in bestuur en werkgroepen. Deelname gaat gepaard met een significante tijdsinvestering.