

**Gemeinsame Erklärung  
zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung  
- Projekt „one pension -**

**der Geschäftsleitung und dem Konzernbetriebsrat der Unilever Deutschland  
Holding GmbH und der mit ihr verbundenen Unternehmen**

Betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Bestandteil der Entlohnung unserer Mitarbeiter – auch wenn dies erst zum Ende des Arbeitslebens deutlich sichtbar wird. Umso wichtiger ist es, diesen bei Unilever sehr wertigen Bestandteil der Entlohnung immer wieder während der Beschäftigungszeit deutlich hervorzuheben. Das fällt insofern schwer, als dass bei unseren älteren Hauptversorgungen – Unilever Versorgungsordnung (UVO) und Maizena-Versorgung – die Leistung auf Grund der Entgeltbezogenheit immer erst verlässlich zum Beschäftigungsende beziffert werden kann. Doch Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat weisen immer wieder darauf hin, dass die betriebliche Altersversorgung wertvoll ist und Teil der sozialen Verantwortung ist. Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat tragen auch dafür Sorge, die betriebliche Altersversorgung jeweils den aktuellen Erfordernissen anzupassen und die Wertigkeit der betrieblichen Altersversorgung für unsere Beschäftigten zu sichern.

In den letzten Monaten haben wir daher das Instrument der Unilever Zusatzrente oder kurz UZR eingeführt und damit neben den vielfältigen, bestehenden Möglichkeiten der betrieblichen Ergänzungsversorgungen eine weitere Möglichkeit geschaffen, die insbesondere der Finanzierung flexibler Übergänge im Rahmen der Demografiebewältigung dient. Auch die Stärkung des Aufsichtsrats der Pensionskasse Berolina VVaG unter Wegfall des gewählten Vorstands ist ein Ausdruck dieses fortwährenden Wandels. Unter Beibehaltung der paritätischen Ausrichtung bzw. Mitwirkung wurde die Zusammenarbeit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben angepasst.

Zum Jahresbeginn 2009 haben wir für neue Beschäftigte das Unilever Pensions System (UPS) eingeführt. Dadurch gibt es keine Einsparungen. Wir taten dies, weil wir feststellten, dass die Beitragsbezogenheit von Zusagen der betrieblichen Altersversorgung besser in das gegenwärtige Umfeld von Beschäftigungsverhältnissen und Finanzplanungen von Beschäftigungsfirmen passt. Gleichzeitig haben wir damit verbunden, das UPS nicht nur auf Antrag hin zu gewähren, sondern jedem Beschäftigten – auch Befristeten – sofort zuzusagen, weil ein Entgeltanteil nicht nur auf Antrag hin gewährt werden sollte. Nur wenn man die

betriebliche Altersversorgung nicht zugesagt haben will, muss der Beschäftigte einen Befreiungsantrag stellen. Dieses bezeichnet man allgemein als „Opting Out-Modell“.

Alle diese Maßnahmen führen dazu, dass die Unilever Deutschland Gruppe bei der betrieblichen Altersversorgung als in Deutschland führend bezeichnet wird. Und darauf sind wir stolz.

Nun gehen wir einen weiteren Schritt. Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat vereinbarten am 16. April 2012, dass wir die bestehenden Versorgungszusagen der UVO und der Malzena-Versorgung zum Jahresende auf das UPS umstellen. Damit wollen wir die Vorteile des beitragsorientierten Systems allen aktiven Beschäftigten ermöglichen. Hervorzuheben ist, dass die Umstellung unter Berücksichtigung der heutigen Annahmen zu einer mindestens gleichwertigen Versorgung führen wird, aber dass durch die Umstellung die finanzielle Planbarkeit für die Beschäftigungsfirmen und für die Beschäftigten deutlich erleichtert wird. Die Information unserer Beschäftigten zur Umstellung hat schon begonnen.

Es ist für die Unternehmensleitung wichtig, klarzustellen, dass die Umstellung in die beitragsorientierte Systematik keine Veränderung der Verantwortung bedeutet. Die Notwendigkeit einer risikoorientierten Kapitalanlagepolitik der Pensionskasse Berolina VVaG – welche durch die Trägergarantie ihren Ausdruck findet – wird auch von Global Pensions International geteilt. Unilever ist daran interessiert, dass diese Kapitalanlagepolitik langfristig fortgeführt wird, denn diese führt auch weiterhin zu finanziellen Vorteilen für die Beschäftigungsfirmen bei der Finanzierung der Pensionen bezüglich Besitzstände, Betriebsrentenanpassungen und Anwartschaften bisher ausgeschiedener Beschäftigter. Eine Kündigung der Trägerzusage ist daher aktuell nicht vorgesehen.

London und Hamburg, den 17. April 2012



(Sagar Padhiar)

Head of Global Pensions



(Henry Schirmer)

VP Finance Unilever D-A-CH



(Hermann Soggeberg)

Konzernbetriebsratsvorsitzender