

Pensioen waaier

2010

inhouds opgave

Wie is Montae?	2
Specialisaties Montae	3
AOW, Anw	4
WIA	5
Loon- en prijsindex	6
Rendementen	7
Fiscale cijfers	8
Beschikbare premiestaffels	9
Doorwerkbonus	10
Financieel Toetsingskader	11
Toeslagenmatrix	12
Balansmanagement	14
Pension Fund Governance	15
Wist u dat?	17
Links	17
Kalender 2010	18

Montae aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid van de informatie in deze Pensioenwaaier of de gevolgen hiervan.

wie is montae?

Advisering en bestuursondersteuning op het gebied van collectieve pensioenen: dat zijn de hoofdactiviteiten van Montae. De oorsprong van Montae (Den Haag, 1997) ligt in de juridische advisering. Inmiddels zijn wij uitgegroeid tot een bedrijf met meer dan 35 medewerkers en zijn wij gevestigd in Rijswijk.

Onze specialisten in pensioenrecht, actuariaat, vermogensbeheer/risicobeheer, governance, communicatie, consultancy en bestuursondersteuning werken voor:

- bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen,
- werkgevers,
- vakorganisaties,
- ondernemingsraden,
- verzekeraars
- pensioenuitvoerders.

We zijn volkomen onafhankelijk. Onze aanpak is no-nonsense en puur gericht op het zoeken naar oplossingen voor onze klanten. Of het nu gaat om een specifiek vraagstuk of een totaalpakket: wij zijn u graag van dienst.

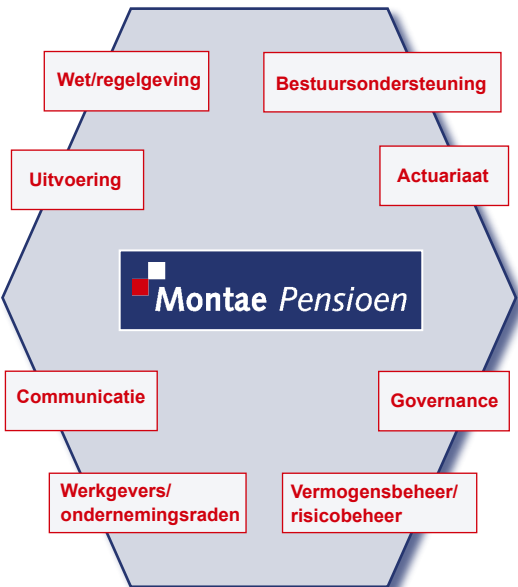
Lange Kleiweg 62 N
2288 GK Rijswijk

T: 070 - 3042900
F: 070 - 3042901

E: info@montae.nl
W: www.montae.nl

wist u dat..

- Montae geregeld enquêtes houdt over pensioenonderwerpen. Zo komt er in 2010 een grootschalig pensioenonderzoek onder consumenten in samenwerking met het bureau GfK;
- Montae met de RisicoRadar een instrument heeft ontwikkeld dat pensioenfondsen helpt snel alle risico's helder in kaart te brengen;
- Montae in 2010 samen met de Rijksuniversiteit Groningen onderzoek gaat doen naar de relatie tussen het functioneren van pensioenfondsbesturen en de prestaties van fondsen;
- Montae een speciale pensioenwebsite voor ondernemingsraden heeft ontwikkeld: www.orpensioen.nl;
- Montae steeds meer pensioenfondsbesturen helpt met hun zelfevaluatie via de Board Functioning Index;
- Montae ook een pensioenkrant, nieuwsbrief, website of film voor u kan verzorgen;
- Montae met eShare een softwareprogramma biedt dat pensioenfondsbesturen helpt hun werk zo efficiënt mogelijk te doen en daarbij aan te tonen hoe zij voldoen aan de governanceregels.



Klanten kunnen in 2010 op Montae rekenen

Zoals verwacht werd 2009 een zwaar jaar voor de pensioensector. Montae heeft verschillende fondsen bijgestaan bij het opstellen van hun herstelplan.

Voor 2010 blijft grote waakzaamheid geboden. Pension fund governance en risicobeheer zullen nog meer dan in het verleden nadruk krijgen. Dit zijn twee speerpunten van het Bestuurscentrum van Montae.

Veel werkgevers overwegen hun pensioenregeling aan te passen. Montae kan adviseren hoe zij hun werknemers een goed pensioen kunnen blijven bieden tegen beheersbare kosten. Ook steeds meer ondernemingsraden vinden de weg naar Montae om advies in te winnen over wijzigingen in de pensioenregeling.

De verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar zal ook gevolgen hebben voor de aanvullende pensioenen. Montae heeft zich al in een vroeg stadium gebogen over oplossingen voor de pensioenen in de tweede pijler.

Het belang van heldere communicatie is door de crisis onderstreept. Communicatie is een van de specialiteiten van Montae.

AOW-bedragen per 1 januari 2010

AOW (per maand) Bruto Bruto vakantie-uitkering

Gehuwd	€ 698,58	€ 40,69
Ongehuwd	€ 1.017,97	€ 56,97

Anw-bedragen per 1 januari 2010

Anw (per maand) Bruto Bruto vakantie-uitkering

Nabestaandenuitkering	€ 1.087,96	€ 68,70
Halfwezenuitkering	€ 247,20	€ 19,62

In bovenstaande bedragen is nog geen rekening gehouden met de tegemoetkoming (zie de achterzijde van deze kaart).

AOW wordt uitgekeerd vanaf de 65-jarige leeftijd aan iedereen die vanaf zijn 15e tot zijn 65ste levensjaar in Nederland heeft gewoond. De AOW wordt uitbetaald door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De hoogte van de uitkering is onder meer afhankelijk van de leefsituatie, van het aantal jaren dat u voor AOW verzekerd bent geweest en van de leeftijd van uw eventuele partner. In oktober 2009 heeft de regering aangekondigd de AOW-leeftijd te willen verhogen van 65 naar 67 jaar.

De gevolgen zijn:

- Geboren voor 1955: AOW op 65
- Geboren 1955 t/m 1959: AOW op 66
- Geboren na 1959: AOW op 67

Verder wordt de partnertoeslag AOW vanaf 1 januari 2015 afgeschaft. Wie dan 65 jaar wordt en een jongere partner heeft, zal geen partnertoeslag meer ontvangen.

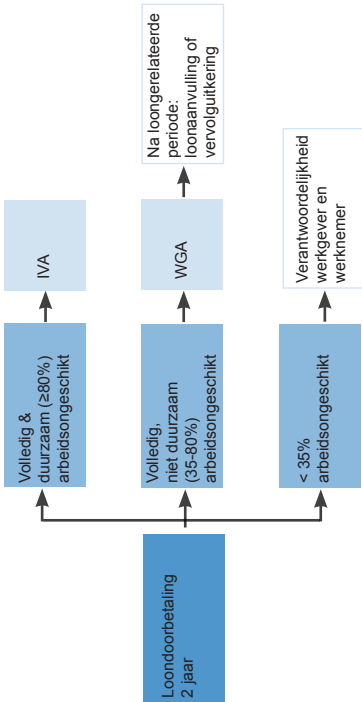
Tegemoetkoming

Vanaf 1 januari 2006 is er een tegemoetkoming voor alle AOW-ers die bij het bruto AOW-bedrag wordt opgeteld. Deze tegemoetkoming is voor 2010 vastgesteld op € 34,26 bruto per maand.

Premiepercentages volksverzekeringen (over inkomen tot € 32.738,-)

AOW	17,90%
Anw	1,10%
AWBZ	12,15%
Totaal	31,15%

Zie ook www.svb.nl



WIA is van toepassing op ziektegevallen vanaf 1 januari 2004.

WIA

- Twee jaar loondoorbetaling (maximaal 170%).
- Keuring: gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA) of volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

WGA

- Loongerelateerde uitkering 70% tot max. dagloon gedurende maximaal 38 maanden. (De eerste 2 maanden 75% van het max. dagloon. Duur maximaal 60 maanden bij ingang loongerelateerde uitkering voor 1-1-2008.)
- Daarna: loonaanvulling 70% (max. dagloon min resterende verdien capaciteit) of vervolguitkering percentage (% afhankelijk van arbeidsongeschiktheidspercentage) x minimumloon.

IVA

- Loongerelateerde uitkering 75% tot max. dagloon.

WW

Max. dagloon sociale verzekeringen	€ 186,65
Premiedagen	261
Max. dagloon op jaarbasis	$261 \times € 186,65 = € 48.715,65$
Duur uitkering	Minimaal 3 maanden, maximaal 38 maanden (maximum afhankelijk van de jarenis WW)
Hoogte uitkering	Eerste twee maanden 75% van max. dagloon, daarna 70% van max. dagloon

loon- en prijsindex

Consumentenprijsindexcijfers (CPI) alle huishoudens

	2000=100		2006=100	
	Gemiddeld	Stijging	Gemiddeld	Stijging
2002	107,6	3,3%		
2003	109,9	2,1%		
2004	111,2	1,2%		
2005	113,1	1,7%		
2006	114,4	1,1%	100	1,2%
2007			101,6	1,6%
2008			104,1	2,5%
2009 *			105,4	1,2%

* Voorlopig cijfer (Bron: CBS)

CAO-loonindex, incl. bijzondere beloningen (2000=100)

	Gemiddeld per jaar	Stijging per jaar
2002	108,2	3,7%
2003	111,2	2,8%
2004	112,5	1,2%
2005	113,4	0,8%
2006	115,8	2,1%
2007	118,1	2,0%
2008	122,2	3,5%
2009 *	125,6	2,8%

* Voorlopig cijfer (Bron: CBS)

Inflatie en indexering

Inflatie is een proces van prijsstijgingen waardoor het prijspeil stijgt en de koopkracht daalt. Indexering compenseert deze daling van de koopkracht. Vormen van indexering zijn:

- prijsindexatie, leidt tot waarde vaste pensioenen (CPI alle huishoudens van het CBS);
- loonindexatie, leidt tot welvaartsvaste pensioenen (CAO-loonindex van het CBS);
- indexatie met vastgesteld percentage (door werkgever of pensioenfondsbestuur).

Bruto minimum(jeugd)loon per 1 januari 2010

Leeftijd	% van min.loon	Per maand	Per dag
≥ 23 jaar	100,0%	€ 1.407,60	€ 64,97
22 jaar	85,0%	€ 1.196,45	€ 55,22
21 jaar	72,5%	€ 1.020,50	€ 47,10
20 jaar	61,5%	€ 865,65	€ 39,95
19 jaar	52,5%	€ 739,00	€ 34,11
18 jaar	45,5%	€ 640,45	€ 29,56
17 jaar	39,5%	€ 556,00	€ 25,66
16 jaar	34,5%	€ 485,60	€ 22,41
15 jaar	30,0%	€ 422,30	€ 19,49

rende- menten

Jaren	T-rendement gemiddelden	U-rendement gemiddelden
2000	5,52%	5,32%
2001	5,17%	4,92%
2002	4,94%	4,77%
2003	4,02%	3,84%
2004	3,83%	3,91%
2005	3,15%	3,23%
2006	3,71%	3,62%
2007	4,25%	4,17%
2008	4,45%	4,24%
2009	3,80%	3,46%

T-rendement

Het t-rendement wordt afgeleid van het gemiddeld effectief rendement dat is behaald op een bepaald representatief pakket staatsleningen, met een gemiddelde resterende looptijd van ten minste zeven jaar. De uitzondering hierop zijn perpetuele leningen.

U-rendement

Het u-rendement wordt afgeleid van het gemiddeld effectief rendement dat is behaald op een bepaald representatief pakket staatsleningen. Dit pakket heeft een gemiddelde resterende looptijd van twee tot vijftien jaar.

TL-korting en UL-korting

De TL-korting is de rentestandskorting voor een collectief pensioencontract gebaseerd op het T-rendement. De UL-korting is de opvolger van de TL-korting.

Korting bij een 3%*-contract		Korting bij een 4%*-contract	
U/T-rendement	kortingspercentage	U/T rendement	kortingspercentage
3%	0	4%	0
5%	16	6%	16
7%	27	8%	27
9%	36	10%	36
11%	44	12%	44
14%	53	15%	53

* hiermee wordt bedoeld op de gehanteerde rekenrente in een contract

Hieronder enkele fiscale cijfers voor 2010:

Opbouwpercentages en franchises

Franchise	Opbouwpercentage	
	Eindloon	Middelloon
€ 10.481,-	Maximaal 1,8%	Maximaal 2,05%
€ 11.597,-	Maximaal 1,9%	Maximaal 2,15%
€ 12.673,-	Maximaal 2%	Maximaal 2,25%

Lijfrente

Jaarruimte	2010
Formule jaarruimte	$(17\% \times \text{grondslag}) - (7,5 \times A)$
Grondslag	Verdiende brutoloon minus AOW-franchise
AOW-franchise	€ 11.561,-
Maximum grondslag	€ 158.788,-
A	Pensioenaangroei
Reserveringsruimte	2010
Maximum < 55 jaar	€ 6.831,-
Maximum ≥ 55 jaar	€ 13.490,-

Spaarloon en levensloop

Maximum spaarbedrag spaarloon	€ 613,-
Maximum spaarbedrag levensloop	12% van brutoloon, tot maximaal 210%
Maximum spaarbedrag levensloop werknemer die op 31-12-2009 55 jaar of ouder is (maar nog geen 60 jaar)	Geen maximum per jaar tot maximaal 210% van brutoloon

beschikbare premiestaffels

Staffel voor OP en uitgesteld opgebouwd PP bij pensioenleeftijd 65 en 2,25% opbouw per dienstjaar bij middel-loonstelsel

Leeftijds- klassen	Bruto staffel volgens besluit van 23 oktober 2007	Netto staffel volgens besluit van 21 december 2009
15-19	6,3	5,2
20-24	7,2	6,0
25-29	8,8	7,3
30-34	10,7	8,9
35-39	13,0	10,9
40-44	15,9	13,3
45-49	19,5	16,3
50-54	24,0	20,0
55-59	29,7	24,8
60-64	37,2	31,1

Fiscaal besluit beschikbare premieregelingen

Op 21 december 2009 is een nieuw besluit beschikbare-premieregelingen gepubliceerd. Het betreft een actualisering van het besluit van 23 oktober 2007 dat per 1 januari 2015 vervalst. Als uitgangspunt gelden netto-staffels waarin geen vaste kostenopslagen zijn verwerkt. De premies uit de staffels kunnen verhoogd worden met de werkelijke kosten en opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. In de bruto staffel volgens het besluit van 23 oktober 2007 is rekening gehouden met een kostenopslag van 10% (factor: 1,1) en een opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid van 8% (factor: 1/0,92).


De gehanteerde overlevingstafel (GBM/GBV 200/2005), de leeftijdscorrecties (mannen -5, vrouwen -6) en rekenrente (4%) zijn ongewijzigd gebleven.

doorwerk- bonus

Vanaf 2009 krijgt de werknemer die ouder is dan 62 jaar en doorwerkt een doorwerkbonus van de Belastingdienst.

Leeftijd	Kortings- percentage	Maximale belastingbonus
62	5%	€ 2.340,-
63	7%	€ 3.275,-
64	10%	€ 4.679,-
65 en 66	2%	€ 936,-
67 en ouder	1%	€ 468,-

De bonus is een belastingkorting die direct in het jaar van werken wordt verrekend. De korting is afhankelijk van het inkomen en de leeftijd van de werknemer. Om voor een korting in aanmerking te komen dienen de inkomsten boven € 9.041,- uit te komen. De bovengrens waarover de bonus geldt is € 55.831,-.



De bonus treedt in werking in het jaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt en geldt zowel voor werknemers als ondernemers. Naast de doorwerkbonus blijft de verhoogde arbeidskorting voor ouderen gelden.

De doorwerkbonus is ook van toepassing op de werknemer die met deeltijdpensioen is, mits deze voldoende inkomsten heeft. Voor werknemers die met levensloopverlof zijn, is de doorwerkbonus per 1 januari 2010 afgeschaft.

Per januari 2007 zijn de Actuariële Principes Pensioenfondsen 1997 en de beleidsregels van 30 september 2002 door het FTK vervangen. Dit heeft gevolgen voor de waardering van de pensioenverplichtingen en voor het beleid en toezicht. Daarnaast is de toeslagenmatrix in het leven geroepen.

Waardering pensioenverplichtingen

Tot 1 januari 2007	Vanaf 1 januari 2007
Uitkeringsstromen contant maken met vaste rekenrente.	Uitkeringsstromen contant maken met een duurzaamheidsmarktrente. ↓ Gevolg: De dekkingsgraad wordt beweeglijker. ↓ Grotendeels te voorkomen door: de gemiddelde looptijd van de beleggingsportefeuille afstemmen op de gemiddelde looptijd van de pensioenverplichtingen.

Door FTK meer risico-georiënteerd beleid en toezicht

Dit houdt in:

Solvabiliteitstoets	Op reservekorting	Op reservetekort	Continuïteitstoets
Op onderdekking	Minimaal 105% VPV* (binnen 3-5 jaar herstel)	Vereist EV** in evenwichtssituatie (binnen 15 jaar) zodat met 97,5% zekerheid wordt voorkomen dat vermogen binnen 1 jaar minder dan VPV is***	Inzicht in financiële positie en risico's in de komende 15 jaar

* VPV: voorziening pensioenverplichtingen


** EV: eigen vermogen

*** benodigde solvabiliteitsopslag mag op basis van gestandaardiseerd model (S1-S6-wortelformule)

toeslagen- matrix

Toeslagenmatrix voor pensioenfondsen deel I

Cat.	Beleid	Financiering	Reglement	Communicatie
A	Geen beleid	Geen	Geen, eventueel incidenteel toekennen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geen recht ■ Geen reservering
B	Geen doelgericht beleid	Geen	Niet doelgericht, eventueel toekennen na jaarlijks besluit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geen recht ■ Geen reservering
C	Voorwaardelijk, niet aan maatstaf gekoppeld	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opslag op de premie 2. Bestemmingsreserve 	Jaarlijks, hoogte afhankelijk van: <ol style="list-style-type: none"> 1. beschikbare premie 2. bestemmingsreserve 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geen recht 1. Geen reservering, wel premie betaald 2. Wel reservering
D	Voorwaardelijk, aan maatstaf gekoppeld	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overrendement 2. Opslag op de premie 3. Opslag op de premie, met premieggarantie 4. Bestemmingsreserve 5. Vrijwillig gevormde technische voorziening 6. Combinatie van 1 t/m 5 	<ol style="list-style-type: none"> 1 t/m 6 ■ Jaarlijks ■ Bestuursbesluit ■ Maximum ■ Wijze van financiering 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geen recht ■ Wijze van financiering



De toeslagenmatrix kent verschillende categorieën en bevat voorschriften over de wijze van financiering en de omschrijving in het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst en communicatie. Per 1 januari 2009 geldt voor verzekeraars een aparte matrix die aansluit op de matrix voor pensioenfondsen.

De voorwaardelijkheidsverklaring is een verplicht onderdeel bij alle juridische documenten en communicatie-uitingen en betreft, naast de waarschuwing dat er geen rechten kunnen worden ontleend aan een verleende toeslag, de feitelijk verleende toeslagen in de afgelopen 3 jaar en de verwachtingen voor de komende jaren. Bij het ontbreken van de verklaring in één van de voorgeschreven documenten of communicatie-uitingen bestaat het risico dat de toeslag als onvoorwaardelijk wordt beoordeeld.

De gewekte verwachtingen, de financiering en het feitelijk toekennen van de voorwaardelijke aanspraken, moeten een consistent geheel vormen. Consistentie is aanwezig als in juridische stukken (abtn, pensioenreglement, pensioenovereenkomst, uitvoeringsreglement, etc.) en in overige communicatie dezelfde teksten uit de matrix, die van toepassing zijn op een regeling terugkomen. Daarnaast dient er minimaal 1 keer in de 3 jaar een actuariële toets plaats te vinden op basis van een continuïteitsanalyse uitgaande van het Vereist Eigen Vermogen.

Toeslagenmatrix voor pensioenfondsen deel II

Cat.	Beleid	Financiering	Reglement/ Uitvoerings- overeen- komst	Communicatie/ Voorwaardelijkheids- verklaring
E	Combinatie van 1. Onvoorwaardelijk 2. Voorwaardelijk	1. Onderdeel van kostendekkende premie 2. Zie categorie C/D	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jaarlijks ■ Bestuurs- besluit ■ Minimum ■ Maximum 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recht op minimum ■ Geen recht op hogere toeslag ■ Wel reservering
F	1. Onvoorwaardelijk voor iedereen 2. Onvoorwaardelijk voor actieve deelne- mers, voorwaardelijk voor overigen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Onvoorwaardelijk deel van kosten- dekkende premie ■ Voorwaardelijk deel zie categorie A t/m E 	Jaarlijks	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wel recht, wel reservering 2. <ul style="list-style-type: none"> ■ Actieve deelnemers: wel recht ■ Voorwaardelijk deel, zie categorie A t/m E

toeslagen- matrix

Toeslagenlabel

Vanaf 1 januari 2010 moeten pensioenuitvoerders het toeslagenlabel opnemen op alle daartoe aangewezen documenten. Dit label is beeldend en geeft inzicht hoe het pensioen meegroeit met de stijging van de prijzen. AFM heeft 15 varianten gepubliceerd op www.afm.nl. Het toeslagenlabel wordt voornamelijk gebaseerd op de continuïteitsanalyse. De herverzekerde fondsen hoeven het label tot nader order nog niet op te nemen. Om



Dit is een voorbeeld van een label.

pensioenfondsen de gelegenheid te bieden om het toeslagenlabel te baseren op de dekkingsgraad van 31 december 2009 zal de AFM vanaf 1 april 2010 gaan controleren of pensioenuitvoerders het label hebben toegepast. De AFM wil de pensioenuitvoerders zo in de gelegenheid stellen om het toeslagenlabel te baseren op actuele berekeningen.

AFM houdt toezicht op de informatieverstrekking rondom toeslagverlening en DNB houdt toezicht op de daaraan ten grondslag liggende berekeningen.

Controleer of uw juridische stukken en communicatie-uitingen (waaronder UPO's) consistent zijn met het gevoerde toeslagbeleid.

balans management

DNB toetst het risicobeheer van pensioenfondsen volgens de Financiële Instellingen Risicoanalyse Methode (FIRM). Deze methode legt een expliciet verband met de bij wet opgedragen toezichtsdoelstellingen: solvabiliteit, liquiditeit, integriteit en beheer en organisatie. De RisicoRadar van Montae brengt risico's in kaart op basis van FIRM. De door DNB onderscheiden risicocategorieën en daaraan verbonden beheersingscategorieën zijn:

Risicocategorieën DNB		Beheersings- categorieën
Financiële risico's	Niet-financiële risico's	
Matching-/renterisico	Omgevingsrisico	Risicospecifieke beheersing
Marktrisico	Operationeel risico	Organisatie
Kredietrisico	Uitbestedingsrisico	Management
Verzekeringstechnisch risico	IT-risico	Solvabiliteitsbeheer
	Integriteitsrisico	Liquiditeitsbeheer
	Juridisch risico	

Gemiddelde balansmanagement van Nederlandse pensioenfondsen

Gemiddelde beleggingsmix

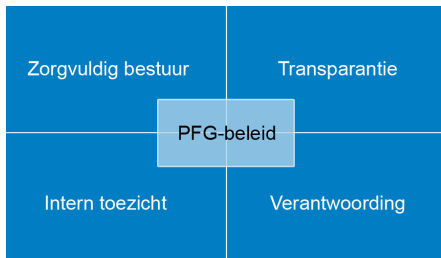
- Aandelen 39%
 - Europa 50%
 - Noord-Amerika 25%
 - Pacific 15%
 - Emerging Markets 10%
- Vastrentend 43%
 - Staat 80%
 - Credits 20%
- Vastgoed 11%
 - Direct 80%
 - Indirect 20%
- Overig 7%
 - Hedge funds 40%
 - Commodities 20%
 - Cash 40%
- Totaal 100%

Gemiddeld beleid:

- Valuta's niet afgedekt
- Renterisico voor 50% afgedekt
- Duratie verplichtingen 16 jaar
- Kostendekkende pensioenpremie
- Periodieke rebalancing

Pension Fund Governance voor fondsen

Hieronder een overzicht van de kernelementen van Pension Fund Governance-beleid.



Zorgvuldig bestuur

- Bestuur stelt zich onafhankelijk op
- Adequate klachten- en geschillenprocedure
- Administratieve organisatie in overeenstemming met eisen Toezichthouder
- Verklaring inzake beleggingsbeginselen
- Deskundigheidsplan
- Procedure voor periodieke evaluatie functioneren

Transparantie

- Inzicht in beleid en besluitvormingsprocedures
- Procedure benoeming/verkiezing, schorsing en ontslag bestuursleden ligt vast in statuten
- Jaarverslag dat voldoet aan eisen van Raad voor de Jaarverslaggeving
- Adequaat communicatiebeleid

Verantwoording

- Verantwoordingsorgaan
- Vastlegging inrichting en bevoegdheden in statuten
- Tenminste één keer per jaar bespreekt bestuur gevoerde beleid met verantwoordingsorgaan

Intern toezicht

- Transparant intern toezicht
- Vastlegging inrichting en bevoegdheden in statuten

Er bestaan 4 mogelijkheden voor intern toezicht:

- Visitatiecommissie (zie ook www.hetvak-vc.nl)
- Onafhankelijk toezichtsorgaan
- One tier board
- Auditcommissie

Pension Fund Governance voor rechtstreeks verzekerde regelingen

Hieronder een overzicht van de kernelementen van Pension Fund Governance-beleid voor rechtstreeks verzekerde regelingen.



Transparantie

Vanuit verzekeraar naar werkgever

- Adequaat communicatiebeleid
- Informatie over veranderingen in wet- en regelgeving

Vanuit werkgever naar OR en vertegenwoordigers gepensioneerden

- Informatie over klachtenregeling
- Informatie over behaalde resultaten door verzekeraar
- Informatie over veranderingen in wet- en regelgeving

Verantwoording

Vanuit verzekeraar naar werkgever

- Jaarlijkse verantwoording over behaalde resultaten
- Bij voorwaardelijke toeslagen: verantwoording of en zo ja, in welke mate, aan voorwaarden voor toeslagverlening is voldaan.

Vanuit werkgever naar OR en vertegenwoordigers gepensioneerden

- Indien werkgever invloed heeft op depotvorming, beleggingen in verband met winstdeling of anderszins invloed op resultaten van de verzekering, dan legt werkgever verantwoording af
- Bij voorwaardelijke toeslagen: verantwoording of en zo ja, in welke mate, aan voorwaarden voor toeslagverlening is voldaan

Advies

- Adviesrecht voor OR (naast het bestaande instemmingsrecht van de OR op grond van artikel 27 WOR) en vertegenwoordigers van gepensioneerden bij (verlenging) uitvoeringsovereenkomst en niveau van serviceverlening door verzekeraar

Intern toezicht

- Intern toezicht van een verzekeraar moet functioneren bestuur/directie verzekeraar kritisch bezien en toezien op goede administratieve organisatie en interne controle.
- Rapportage van intern toezicht kosteloos opvraagbaar

wist u dat..

- 10% van de werknemers geen pensioenregeling heeft (onderzoek CBS in opdracht van Ministerie van SZW).
- Het afkoopbedrag voor 2010 voor kleine pensioenen € 420,69 bedraagt.
- 38% van de pensioenfondsen een deelnemersraad had ingesteld in 2008 tegenover 34% in 2007*.
- 86% van de pensioenfondsen een verantwoordingsorgaan had ingesteld in 2008 tegenover 56% in 2007*.
- 85% van de pensioenfondsen in 2008 het intern toezicht had ingericht tegenover 70% in 2007*.

* de cijfers zijn afkomstig van www.statistics.dnb.nl

Nuttige pensioensites:

www.verzekeraars.nl

voor verzekeraars

www.cbs.nl

Centraal Bureau voor de Statistiek

www.svb.nl

Sociale Verzekeringsbank

www.dnb.nl

De Nederlandsche Bank

www.afm.nl

Autoriteit Financiële Markten

www.opf.nl

voor ondernemingspensioenfondsen

www.vb.nl

voor bedrijfstakpensioenfondsen

www.szw.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.cgb.nl

Commissie Gelijke Behandeling

www.uwv.nl

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

www.socialezekerheid.nl

Kennisring, het informatieplatform voor consumenten

www.pensioenkijs.nl

Algemene informatiesite over pensioen

www.montae.nl

Informatie over de producten en diensten van Montae

www.orpensioen.nl

De pensioensite voor ondernemingsraden

www.boardfunctioningindex.nl

Het instrument voor zelfevaluatie door pensioenfondsbesturen

kalender 2010

Januari

wk	53	1	2	3	4
m		4	11	18	25
d		5	12	19	26
w		6	13	20	27
d		7	14	21	28
v	1	8	15	22	29
z	2	9	16	23	30
z	3	10	17	24	31

Februari

	5	6	7	8
m	1	8	15	22
d	2	9	16	23
w	3	10	17	24
d	4	11	18	25
v	5	12	19	26
z	6	13	20	27
z	7	14	21	28

Maart

	9	10	11	12	13
m	1	8	15	22	29
d	2	9	16	23	30
w	3	10	17	24	31
d	4	11	18	25	
v	5	12	19	26	
z	6	13	20	27	
z	7	14	21	28	

April

wk	13	14	15	16	17
m		5	12	19	26
d		6	13	20	27
w		7	14	21	28
d	1	8	15	22	29
v	2	9	16	23	30
z	3	10	17	24	
z	4	11	18	25	

Mei

	17	18	19	20	21	22
m		3	10	17	24	31
d		4	11	18	25	
w		5	12	19	26	
d		6	13	20	27	
v		7	14	21	28	
z	1	8	15	22	29	
z	2	9	16	23	30	

Juni

	22	23	24	25	26
m		7	14	21	28
d	1	8	15	22	29
w	2	9	16	23	30
d	3	10	17	24	
v	4	11	18	25	
z	5	12	19	26	
z	6	13	20	27	

Juli

wk	26	27	28	29	30
m		5	12	19	26
d		6	13	20	27
w		7	14	21	28
d	1	8	15	22	29
v	2	9	16	23	30
z	3	10	17	24	31
z	4	11	18	25	

Augustus

	30	31	32	33	34	35
m		2	9	16	23	30
d		3	10	17	24	31
w		4	11	18	25	
d		5	12	19	26	
v		6	13	20	27	
z		7	14	21	28	
z	1	8	15	22	29	

September

	35	36	37	38	39
m		6	13	20	27
d		7	14	21	28
w	1	8	15	22	29
d	2	9	16	23	30
v	3	10	17	24	
z	4	11	18	24	
z	5	12	19	26	

Oktober

wk	39	40	41	42	43
m		4	11	18	25
d		5	12	19	26
w		6	13	20	27
d		7	14	21	28
v	1	8	15	22	29
z	2	9	16	23	30
z	3	10	17	24	31

November

	44	45	46	47	48
m	1	8	15	22	29
d	2	9	16	23	30
w	3	10	17	24	
d	4	11	18	25	
v	5	12	19	26	
z	6	13	20	27	
z	7	14	21	28	

December

	48	49	50	51	52
m		6	13	20	27
d		7	14	21	28
w	1	8	15	22	29
d	2	9	16	23	30
v	3	10	17	24	31
z	4	11	18	25	
z	5	12	19	26	

Wilt u ieder jaar de geactualiseerde versie van de Pensioenwaaier ontvangen? Stuur dan een e-mail met uw aanvraag naar info@montae.nl.