

Montae *Pensioen*

Pensioen waaier

2009

inhouds opgave

Wie is Montae?	2
AOW, Anw	4
WIA	5
Loon- en prijsindex	6
Rendementen	7
Fiscale cijfers	8
Beschikbare premiestaffels	9
De doorwerkbonus	10
Financieel Toetsingskader	11
Toeslagenmatrix	12
Pension Fund Governance	14
Intern toezicht	16
Wist u dat?	16
Links	17
Kalender 2009	17

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, communicatie, consultancy en bestuursondersteuning werken voor bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen, werkgevers, vakorganisaties, ondernemingsraden, verzekeraars en 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

Montae is specialist in

Wet/regelgeving: advies over alle voorkomende juridische en beleidsmatige vragen. Het opstellen, aanpassen, beheren en controleren van al uw pensioendocumenten.

Uitvoering: strategisch advies bij expansie van de portefeuille en productontwikkeling, screening van het uitvoeringsproces, verwerking van gegevens bij overdracht of instroom van grote aantallen klanten, achterstanden of overgang naar nieuwe systemen, doorlichten van bestaande uitvoeringstrajecten.

Werkgevers/ondernemingsraden: advies bij wijziging en harmonisatie van regelingen, (kosten)benchmarking, onderzoek bij fusies en overnames, het beheren en bewaken van de pensioenregeling en uitvoering.

Governance: advies over de formele taken en bevoegdheden van de verschillende overlegorganen, instructie van leden van die organen, hulp bij zelfevaluatie en het in kaart brengen van de deskundigheid.

Bestuursondersteuning: verzorging van het bestuurssecretariaat, opzetten en uitvoeren van een bestuursbureau, opstellen deskundigheidsplan, evaluatie van het vermogensbeheer, hulp bij uitvoering van beleggingsbeleid en risicobeheer, advies bij strategische vraagstukken.

wie is montae?

Montae 2009: altijd paraat!

Het jaar 2008 werd afgesloten met zorgelijke economische en financiële berichten. De gevolgen van de financiële crisis zullen in 2009 duidelijk voelbaar zijn binnen de pensioensector. Dit betekent 'alle hens aan dek' dit jaar. Hierbij kunt u rekenen op de enthousiaste en deskundige inzet van alle Montae medewerkers.

In 2008 is ons Montae Bestuurscentrum voor pensioenfondsbesturen van start gegaan. Op de achterzijde van deze kaart vindt u een omschrijving van de activiteiten waarmee Montae Bestuurscentrum u kan ondersteunen.

Heeft u specifieke wensen en wilt u weten of wij u daarbij kunnen helpen, leg het vraagstuk dan gerust aan ons voor.

Montae instrumenten: wij ontwikkelen instrumenten die onze klanten helpen om meer transparantie en efficiëntie te bereiken zoals de Board Functioning Index, Deskundigheids Index en Asset Management Index. Ook bieden wij eShare aan: een online instrument dat helpt effectief en efficiënt te besturen.

Bouwen aan beter besturen

Er wordt veel van pensioenfondsbestuurders gevraagd. Besturen zijn op zoek naar professionele ondersteuning bij het verbeteren van hun functioneren en het organiseren van hun bestuurlijke verantwoordelijkheid. Montae Bestuurscentrum biedt ondersteuning op het gebied van:

- Bestuursbureau: van het op professionele wijze verzorgen van het bestuurssecretariaat tot het helpen bij het opzetten van een bestuursbureau of de tijdelijke of permanente uitvoering hiervan.
- Bestuursvaardigheden: van zelfevaluatie en inzichtelijk maken van aanwezige en gewenste deskundigheid tot hulp bij het opstellen van het deskundigheidsplan.
- Vermogensbeheer: van evaluatie van de organisatie van het vermogensbeheer in het licht van de verantwoordelijkheid van de bestuursleden tot beleidsondersteuning en ondersteuning bij implementatie en risicobeheer.
- Strategische vraagstukken met betrekking tot de toekomst van het fonds: van het uitbesteden van werkzaamheden of herverzekeran tot het samengaan met andere fondsen of het gebruikmaken van nieuwe mogelijkheden binnen de Europese wetgeving.

Indien u vragen of suggesties heeft, aarzel niet contact met ons op te nemen.

AOW-bedragen per 1 januari 2009

AOW (per maand) Bruto Bruto vakantie-uitkering

Gehuwd	€ 686,78	€ 40,36
Ongehuwd	€ 1.001,94	€ 56,50

Anw-bedragen per 1 januari 2009

Anw (per maand) Bruto Bruto vakantie-uitkering

Nabestaandenuitkering	€ 1.068,98	€ 68,22
Halfwezenuitkering	€ 244,26	€ 19,48

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

AOW

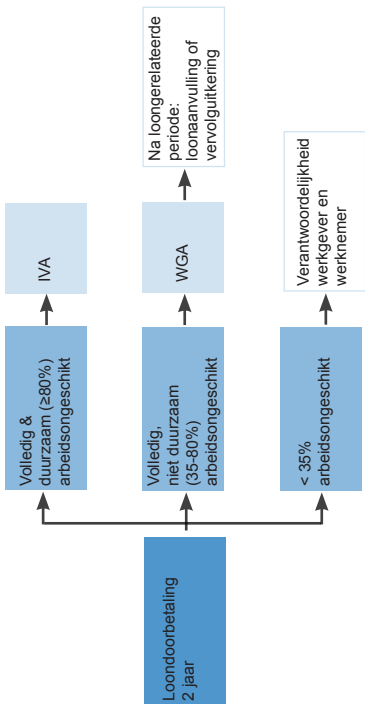
AOW wordt uitgekeerd vanaf de 65-jarige leeftijd aan iedereen die vanaf zijn 15e tot zijn 65ste levensjaar in Nederland heeft gewoond. De AOW wordt uitbetaald door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De hoogte van de uitkering is ondermeer afhankelijk van de leefsituatie, van het aantal jaren dat u voor AOW verzekerd bent geweest en van de leeftijd van uw eventuele partner.

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 2009 vastgesteld op € 36,45 bruto per maand.

Premiepercentages volksverzekeringen (over inkomen tot € 32.127,-)

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



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	€ 183,15
Premiedagen	261
Max. dagloon op jaarbasis	$261 \times € 183,15 = € 47.802,15$
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

	Gemiddeld	Stijging	Gemiddeld	Stijging
2000	100	-		
2001	104,2	4,2%		
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	-
2007			101,6	1,6%
2008			104,1	2,5%

CAO-loonindex, incl. bijzondere beloningen

	Gemiddeld per jaar	Stijging per jaar
2000	100	-
2001	104,3	4,3%
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	118,0	1,9%
2008	122,2	3,6%

Bron: CBS, cijfers 2007

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 2009

Leeftijd	% van min. loon	Per maand	Per dag
≥ 23 jaar	100%	€ 1.381,20	€ 63,75
22 jaar	85%	€ 1.174,00	€ 54,18
21 jaar	72,5%	€ 1.001,35	€ 46,22
20 jaar	61,5%	€ 849,45	€ 39,21
19 jaar	52,5%	€ 725,15	€ 33,47
18 jaar	45,5%	€ 628,45	€ 29,01
17 jaar	39,5%	€ 545,55	€ 25,18
16 jaar	34,5%	€ 476,50	€ 21,99
15 jaar	30%	€ 414,35	€ 19,12

Vanaf 1 januari is het bruto minimum(jeugd)loon met 1,81% gestegen.

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%

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 2009:

Opbouwpercentages en franchises

Franchise	Opbouwpercentage eindloon	Opbouwpercentage middelloon
€ 10.309,-	Maximaal 1,8%	Maximaal 2,05%
€ 11.407,-	Tussen 1,8% en 1,9%	Tussen 2,05% en 2,15%
€ 12.465,-	Maximaal 2%	Maximaal 2,25%

Lijfrente

Jaarruimte	2009
Formule jaarruimte	$(17\% \times \text{grondslag}) - (7,5 \times A)$
Grondslag	Verdiende brutoloon minus AOW-franchise
AOW-franchise	€ 11.345,-
Maximum grondslag	€ 155.827,-
A	Pensioenaangroei
Reserveringsruimte	2009
Maximum < 55 jaar	€ 6.703,-
Maximum ≥ 55 jaar	€ 13.238,-

Spaarloon en levensloop

Maximum spaarbedrag spaarloon	€ 613,-
Maximum spaarbedrag levensloop	12% van brutoloon, tot maximaal 210%
Maximum spaarbedrag levensloop werknemer op 31-12-2008 54 jaar of ouder is (maar nog geen 59 jaar)	Geen maximum per jaar tot maximaal 210% van brutoloon

beschikbare premiestaffels

Staffel voor OP en uitgesteld opgebouwd PP bij pensioenleeftijd 65

Leeftijds- klassen	Opbouw gericht op 2,25% per dienstjaar	Opbouw gericht op 2,05% per dienstjaar
15-19	6,3	5,7
20-24	7,2	6,6
25-29	8,8	8,0
30-34	10,7	9,7
35-39	13,0	11,9
40-44	15,9	14,5
45-49	19,5	17,8
50-54	24,0	21,8
55-59	29,7	27,1
60-64	37,2	33,9

Let op: sinds 1 januari 2008 is de maximale toetredingsleeftijd 21 jaar.

Fiscaal besluit beschikbare premiereregelingen

De staffels zijn afkomstig van het op 23 oktober 2007 verschenen fiscaal besluit beschikbare premiereregelingen. In dit staffelbesluit is uitgegaan van een pensioenleeftijd van 65 jaar en de overlevingstafel GBM/GBV 2000/2005. Verder zijn in het besluit staffels gepubliceerd gebaseerd op verschillende opbouwpercentages middelloon, te weten 2,25%, 2,15% en 2,05%.


In de staffelpercentages is een opslag voor kosten (10%) en voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (8%) opgenomen. Hanteert de verzekeraar andere opslagen, dan mogen de staffels ongewijzigd worden gebruikt. Is er echter geen premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerd of worden de kosten niet via de beschikbare premies maar op een andere wijze bij de werkgever in rekening gebracht, dan moeten de staffelpercentages verlaagd worden.

de 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%	€ 2.296,-
63	7%	€ 3.214,-
64	10%	€ 4.592,-
65 en 66	2%	€ 918,-
67 en ouder	1%	€ 459,-

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 € 8.860,- uit te komen. De bovengrens waarover de bonus geldt is € 54.776,-.



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. Ter discussie staat of de doorwerkbonus ook van toepassing is op de werknemer die met levensloopverlof is. Minister Donner wil hier een stokje voor steken. In het voorjaar 2009 zal hierover een besluit worden genomen.

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 duurzaamafhankelijke marktrente. ↓ 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		Continuïteitstoets
Op onderdekking	Op reservetekort	
Minimaal 105% VPV* (binnen 3 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 pensioenverplichting


** 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 2009 dienen pensioenuitvoerders het toeslagenlabel op te nemen in alle communicatie over de toeslagverlening. Dit label is beeldend en geeft inzicht in de mate waarin het pensioen meegroeit met de stijging van de prijzen. Er zijn 15 varianten door de AFM gepubliceerd. Vanaf 1 april 2009 gaat de AFM pensioenuitvoerders controleren op het gebruik van het toeslagenlabel.



Dit is een voorbeeld van een label.

Toezicht

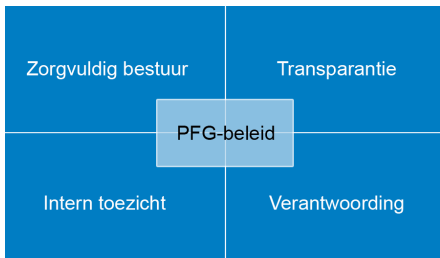
AFM houdt toezicht op de informatieverstrekking rondom toeslagverlening en DNB houdt toezicht op de daaraan ten grondslag liggende berekeningen.

TIP!

Controleer of uw juridische stukken consistent zijn met het gevoerde toeslagbeleid.

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 Jaarverslaglegging
- Adequaar communicatiebeleid

Verantwoording

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

Intern toezicht

- Transparant intern toezicht
- Vastlegging inrichting en bevoegdheden in statuten

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

4 mogelijkheden voor intern toezicht:

Visitatiecommissie	<ul style="list-style-type: none">▪ Ingesteld en benoemd door bestuur▪ Tenminste 3 externe deskundigen▪ Minimaal 1 keer per 3 jaar oordeel
Onafhankelijk toezichtsorgaan	<ul style="list-style-type: none">▪ Bestuur stelt onafhankelijk orgaan in▪ Tenminste 3 personen▪ In statuten legt bestuur benoemingsprocedure vast▪ Jaarlijkse rapportage
One tier board	<ul style="list-style-type: none">▪ Verschillen in taken dagelijks bestuur en algemeen bestuur (dat toezicht houdt) in statuten vastgelegd▪ Tenminste 3 personen voor toezicht▪ Jaarlijkse rapportage
Auditcommissie	<ul style="list-style-type: none">▪ Tenminste 3 onafhankelijke deskundigen▪ Jaarlijkse rapportage

Het inrichting van de wijze waarop het intern toezicht wordt vormgegeven moet inmiddels geregeld zijn. De visitatiecommissie is de meest populaire vorm van intern toezicht. Mede doordat bij visitatie het toezicht eens in de drie jaar dient plaats te vinden, hebben veel fondsen de invulling hiervan vooruit geschoven. In 2009 zal het bestuur de opdracht voor visitatie voor het eerst moeten verstrekken.

wist u dat..

- het afkoopbedrag voor 2009 voor kleine pensioenen € 417,74 bedraagt.
- uit cijfers van DNB* over 2007 (die in september 2008 zijn gepubliceerd) blijkt dat 33,9% van alle pensioenfondsen een deelnemersraad heeft ingesteld en dat de samenstelling van alle deelnemersraden voor slechts 10,8% uit vrouwen bestaat.
- in 2007* 56,9% van de pensioenfondsen een verantwoordingsorgaan had ingesteld, terwijl dat natuurlijk 100% zou moeten zijn.
- in 2007* 56,7% van de pensioenfondsen het intern toezicht had ingericht door een visitatiecommissie, 3,5% door een toezichtsorgaan, 7,6% door een one tier board, 1,9% door een audit commissie en 30,2% van de pensioenfondsen het intern toezicht nog niet had geregeld.
- we voortdurend op zoek zijn naar nieuwe collega's. Belangstelling? Kijk op www.montae.nl of bel met Luciënne van Paassen 070-3042900.

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

www.montae.nl
www.pensioenwaaier.nl
www.orpensioen.nl
www.boardfunctioningindex.nl

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
www.socialezekerheid.nl

kalender 2009

Januari					Februari					Maart						
wk	1	2	3	4	5	5	6	7	8	9	9	10	11	12	13	14
m		5	12	19	26	m	2	9	16	23	m	2	9	16	23	30
d		6	13	20	27	d	3	10	17	24	d	3	10	17	24	31
w		7	14	21	28	w	4	11	18	25	w	4	11	18	25	
d	1	8	15	22	29	d	5	12	19	26	d	5	12	19	26	
v	2	9	16	23	30	v	6	13	20	27	v	6	13	20	27	
z	3	10	17	24	31	z	7	14	21	28	z	7	14	21	28	
z	4	11	18	25	z	1	8	15	22	z	1	8	15	22	29	
April					Mei					Juni						
wk	14	15	16	17	18	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
m		6	13	20	27	m	4	11	18	25	m	1	8	15	22	29
d		7	14	21	28	d	5	12	19	26	d	2	9	16	23	30
w	1	8	15	22	29	w	6	13	20	27	w	3	10	17	24	
d	2	9	16	23	30	d	7	14	21	28	d	4	11	18	25	
v	3	10	17	24	v	1	8	15	22	29	v	5	12	19	26	
z	4	11	18	25	z	2	9	16	23	30	z	6	13	20	27	
z	5	12	19	26	z	3	10	17	24	31	z	7	14	21	28	
Juli					Augustus					September						
wk	27	28	29	30	31	31	32	33	34	35	36	36	37	38	39	40
m		6	13	20	27	m	3	10	17	24	31	m	7	14	21	28
d		7	14	21	28	d	4	11	18	25	d	1	8	15	22	29
w	1	8	15	22	29	w	5	12	19	26	w	2	9	16	23	30
d	2	9	16	23	30	d	6	13	20	27	d	3	10	17	24	
v	3	10	17	24	31	v	7	14	21	28	v	4	11	18	25	
z	4	11	18	25	z	1	8	15	22	29	z	5	12	19	26	
z	5	12	19	26	z	2	9	16	23	30	z	6	13	20	27	
Oktober					November					December						
wk	40	41	42	43	44	44	45	46	47	48	49	49	50	51	52	1
m		5	12	19	26	m	2	9	16	23	30	m	7	14	21	28
d		6	13	20	27	d	3	10	17	24	d	1	8	15	22	29
w		7	14	21	28	w	4	11	18	25	w	2	9	16	23	30
d	1	8	15	22	29	d	5	12	19	26	d	3	10	17	24	31
v	2	9	16	23	30	v	6	13	20	27	v	4	11	18	25	
z	3	10	17	24	31	z	7	14	21	28	z	5	12	19	26	
z	4	11	18	25	z	1	8	15	22	29	z	6	13	20	27	

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