

*Input op consultatiedocument CDFD
'Toetstermen Wft-module Pensioenverzekeringen'*

vanuit KPS-werkgroep Wft-Pensioenen

16 mei 2011

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	3
2. ALGEMENE OPMERKINGEN	4
2.1. Reikwijdte Wet op het Financieel Toezicht (Wft) en de toetstermen Wft-Pensioenverzekeringen	4
2.2. Feitelijk leidinggevende	4
2.3. Adviseren en bemiddelen	4
2.4. Marktwerking en betaalbaarheid van het pensioenadvies	5
2.5. Directeur-grotaandeelhouder (DGA)	5
2.6. Dossiervorming	5
2.7. Opleiding en EVC-procedure	6
3. REACTIES VANUIT DE WERKGROEP OP DE DOOR HET COLLEGE GENOEMDE TAKEN	7
Taak 1 - Inventarisatie, analyse en advies t.a.v. de pensioenregeling werkgever en DGA	7
Taak 2 - Beheer van bestaande pensioenverzekeringen en omgaan met aanspraken op lopende regelingen	10
Taak 3 - Ontwerpen pensioenadvies werkgever (algemeen):	11
Taak 4 - Ontwerpen pensioenadvies DGA	12
Taak 5 - Risicoanalyse uitvoeren	13
Taak 6 - Analyse financiële en juridische positie van de opdrachtgever	14
Toetstermen 1 t/m 4 (blz. 47 t/m 63)	15

1. Inleiding

De Kring van Pensioenspecialisten (KPS) acht professioneel pensioenadvies van groot belang. Daarom heeft een werkgroep binnen KPS zich de afgelopen jaren bezig gehouden met de Wet Financieel Toezicht (Wft) en de laatste tijd in het bijzonder met de nieuw op te zetten Wft-module Pensioenverzekeringen. De werkgroep sluit zich aan bij de intentie om de kwaliteit van het advies van de pensioenadviseur te verhogen en te waarborgen door middel van aanvullende regelgeving. Zij vindt het terecht dat daarbij gekeken wordt naar kennis, vaardigheden, competenties en professioneel en integer gedrag.

De KPS-werkgroep Wft-pensioenen bestaat uit een gemêleerd gezelschap van deskundigen die deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder meer werkzaam als pensioenadviseur, consultant, actuaaris en pensioenjurist of werkzaam bij een pensioenverzekeraar.

Deelnemers van de werkgroep die hebben bijgedragen aan deze notitie zijn:

- Agnes Aupers-Altena
- Astrid Bijleveld-Huijsing
- Blijke van Dam-Janssen
- Tom Dimmendaal
- Helen Heijbroek (voorzitter)
- Vera Hek-Weghorst
- Hub Hermens
- Ewout Huyssen van Kattendijke
- Ingrid Leene-Hoedemaeker
- Jolanda van Mil
- Annemiek Ooteman
- Ron van Os
- Joop Rietmulder
- Wim Schreuder
- Eric Vlietman

Verantwoording van deze notitie

Deze notitie vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroep 'Wft-Pensioenen' zijn gevoerd alsmede de schriftelijke inbreng vanuit de deelnemers van de werkgroep. De conclusies en aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroep. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze notitie, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroep en onderschrijft het belang van het verbeteren van de advisering van verzekerde pensioenregelingen.

2. Algemene opmerkingen

2.1. Reikwijdte Wet op het Financieel Toezicht (Wft) en de toetstermen Wft-Pensioenverzekeringen

In vervolg op de inbreng vanuit de KPS-werkgroep op het consultatiedocument in oktober 2010, vraagt de werkgroep opnieuw de aandacht voor de frictie die in de praktijk wordt ervaren tussen doel en strekking van de Wft en de invulling van de toetstermen. Er dient duidelijkheid te komen over de reikwijdte van de Wft. Inmiddels heeft minister De Jager een consultatievoorstel 'Verbetering vakbekwaamheid' op 2 mei jl. geopend in antwoord op de evaluatie van de Wft. De KPS-werkgroep zal in deze notitie niet verder bij dit punt stilstaan, maar afzonderlijk reageren op het consultatievoorstel van minister De Jager.

2.2. Feitelijk leidinggevende

Zoals hiervoor gezegd is duidelijkheid over de reikwijdte heel essentieel in de huidige beoordeling van het voorstel van de Toetstermen. De onduidelijkheid geeft een spagaat in de beoordeling van de toetstermen. Een voorbeeld: Op grond van de huidige wetgeving dient de feitelijk leidinggevende over de vakbekwaamheidsdiploma's te beschikken. De toetstermen richten zich naast kennis en ervaring ook op vaardigheden en gedrag. Deze vaardigheden en het gedrag behoren in feite toe aan degene die het pensioenadvies verstrekt (en dus niet aan de leidinggevende). Dit knelpunt bemoeilijkt een goede beoordeling van de toetstermen. De KPS-werkgroep constateert dat in het onder punt 2.1. genoemde consultatievoorstel 'verbetering Vakbekwaamheid' het knelpunt inzake de feitelijk leidinggevende wordt onderkent.

2.3. Adviseren en bemiddelen

Het lijkt ons zinvol dat de begrippen **adviseren** en **bemiddelen** in de zin van de Wet op het Financieel Toezicht duidelijk(er) worden gedefinieerd en duidelijker worden afgebakend ten opzichte van elkaar, te meer daar uw college in het consultatiedocument een definitie hanteert voor 'pensioenadviseur'. Door de koppeling van 'adviseren *en* bemiddelen' ontstaan verschillende adviseurs/providers die al dan niet onder de Wft vallen. Deze koppeling leidt tot onderscheid in het speelveld van de pensioenadviseur en de vrijgestelde zakelijke dienstverlener zoals actuarissen, accountants en de adviseurs die alleen adviseren over de inhoud van de pensioenregeling en in algemene zin de uitvoering van de regeling. Ook pensioenadviseurs die bij pensioenfondsen en verzekeraars werken vallen buiten de reikwijdte. Wordt door dit ontstane onderscheid het doel, namelijk het verbeteren van de kwaliteit van het pensioenadvies, wel behaald?

2.4. Marktwerving en betaalbaarheid van het pensioenadvies

Het consultatiedocument maakt geen onderscheid tussen doelgroepen: de voorgestelde toetstermen gelden zowel voor de kleine en middelgrote als voor de grote (internationale) bedrijven. Het zou kunnen zijn dat door de strenge regelgeving en het uitgebreide opleidingstraject de adviseur zijn fee moet aanpassen. Is het pensioenadvies voor de kleinere bedrijven dan nog wel betaalbaar? Je kunt je afvragen of dezelfde opleidingseisen die in de module worden gesteld ook van toepassing zouden moeten zijn voor het advies aan de kleine ondernemer. Daarnaast vraagt de werkgroep zich af of de voorgestelde toetstermen nog steeds zouden moeten worden aangehouden indien de reikwijdte zou worden uitgebreid naar degenen die het pensioenadvies daadwerkelijk verstrekken. Verdere uitbreiding zou kunnen leiden tot verdere afname van het aantal vakbekwame pensioenadviseurs, waardoor het pensioenadvies schaarser en dus duurder dreigt te worden. Uit signalen uit de markt blijkt dat er op dit moment al advieskantoren hebben aangegeven te stoppen of overwegen te stoppen met pensioenadvies bij invoering van de module Wft Pensioenverzekeringen. Een goede afweging tussen betaalbaarheid en haalbaarheid van een kwalitatief goed advies voor de werkgever en werknemer is een belangrijk issue in de uitwerking van de toetstermen. Een te strenge regelgeving zou ertoe leiden dat pensioenadvies niet langer voor een ieder betaalbaar zou zijn. We moeten ervoor waken dat 'het kind met het badwater wordt weggegooid'.

Een ander aandachtspunt is het beheer van de portefeuille na overname. Heeft de commissie stil gestaan bij de aansprakelijkheidsvraagstukken die spelen bij overname van een portefeuille? In hoeverre en voor hoe lang is de overnemende partij verantwoordelijk voor een verkeerd gegeven advies in het verleden? Is er rekening meegehouden dat dit belemmerend kan werken bij de overname van een pensioenportefeuille waardoor nazorg onder druk komt te staan?

2.5. Directeur-grotaandeelhouder (DGA)

De DGA is onlosmakelijk met eigen beheer verbonden. Kennis over eigen beheer is noodzakelijk om optimaal te kunnen adviseren aangaande het verzekeren van zijn risico's inzake overlijdens- en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast verschillen collectieve pensioenregelingen wezenlijk van de pensioenregeling van de DGA. Gezien deze specifieke situatie vraagt de werkgroep zich af of het verzekeringsaspect van de DGA in deze module thuishoort, temeer daar de kennis over de wijze van opbouw en rekenmethodieken van de eigen beheersituatie buiten de module blijven.

2.6. Dossiervorming

De toetstermen vermelden niet welke informatie in het dossier dient te worden vastgelegd. De werkgroep kan zich voorstellen dat de noodzakelijke dossiervorming anders ligt voor een kleine onderneming ten opzichte van een grote onderneming. Een kleine onderneming vraagt dikwijls gezien de geringe complexiteit om minder uitvoerige dossiervorming dan een grote, hetgeen ook de advieskosten in de juiste proporties houdt. Vandaar de suggestie vanuit de werkgroep om in de opleiding(seisen) aandacht te besteden aan de eisen van adequate dossiervorming.

2.7. Opleiding en EVC-procedure

- Hoe lang duurt het opleidingstraject inclusief de genoemde vaardigheden?
- De prestatie-indicatoren genoemd onder hoofdstuk 3 zullen gedetailleerder moeten worden uitgewerkt. Zodat zij specifiek, meetbaar, actie-, resultaat- en tijdsgebonden (smart) worden. De werkgroep vraagt zich af of er voldoende tijd (1-1-2012 met een mogelijke overgangstermijn van 2 jaar naar 1-1-2014) is genomen om een kwalitatief goede opleiding te ontwikkelen aangezien er nog veel vragen onbeantwoord zijn. De werkgroep onderschrijft de verbetering van de kwaliteit van de pensioenadviseur, maar dan wel vanuit een goede basis.
- In de toetstermen komen veel onderwerpen voor, waarbij (gedetailleerde) feitenkennis wordt verlangd. Ook staat in de definitie vermeld dat de adviseur de werkgever zelfstandig advies dient te geven. Wordt hiermee het schaap met de 5 poten gecreëerd? In de werkgroep leeft de gedachte dat het juiste pensioenadvies tot stand kan komen in samenwerking met specialisten (juridisch, fiscaal, boekhoudkundig, actuariel, vermogensbeheer, etc); de pensioenadviseur blijft wel eindverantwoordelijke. Op sommige onderwerpen zou de adviseur kunnen volstaan met consultatie van genoemde specialisten.
- In de pensioensector zijn diverse alternatieven die dicht in de buurt komen van de eisen die gesteld worden aan een Wft-pensioenadviseur (bijv. RPA). In hoeverre zouden deze alternatieven kunnen worden ingezet (al dan niet aangepast) en de ontwikkeling van een nieuw Wft-bouwwerk overbodig kunnen maken?
- Hoe ziet het vervolgtraject eruit na het behalen van de Wft-pensioenmodule? Is dit door middel van het behalen van PE-punten? Hoe worden de vaardigheden en het gedrag in het vervolgtraject getest?

EVC-procedure

- Naar verwachting zullen veel pensioenadviseurs gebruik willen maken van de EVC-procedure. Deze procedure is niet beschreven. Hoe gaat deze in z'n werk en wie toetst? Op welke manier wordt de kwaliteit gewaarborgd en hoe objectief is de toetsing? Gebeurt toetsing door dezelfde vakmensen die opleidingen verzorgen? Is er ruimte voor een second opinion?
- Is er naar de praktische invulling gekeken? Met andere woorden is het praktisch haalbaar om het aantal van 2000 te verwachten pensioenadviseurs te toetsen vóór 1 januari 2014? Inmiddels heeft de AFM bekend gemaakt dat de adviseurs in ieder geval voor 1 februari 2012 dienen aan te geven of ze doorgaan met pensioenadvies en ingeschreven dienen te staan bij een erkend opleidingsinstituut. Toch betekent dit niet dat zij eerder dan 01-01-2014 aan de nieuwe vakbekwaamheidseisen moeten voldoen. Er zal zeer waarschijnlijk rekening gehouden moeten worden met het feit dat er een hausse in de laatste periode voor 01-01-2014 gaat ontstaan. Is hiermee rekening gehouden?
- Uit het document leidt de werkgroep af dat getoetst wordt op alle specifieke onderdelen. Is het mogelijk om voor bepaalde onderdelen vrijstelling te ontvangen op basis van de EVC-procedure (deelcertificaten) en de mogelijkheid voor de onderdelen die nog onvoldoende scores een opleiding te volgen?

3. Reacties vanuit de werkgroep op de door het college genoemde taken

- Vooraf merkt de werkgroep op dat zij de indruk heeft dat de commissie in haar document ernaar streeft in de opgestelde toetstermen de te verwerven kennis en vaardigheden uitputtend op te sommen. De werkgroep stelt vast dat er nog veel ontbreekt respectievelijk er in het document inconsistentie zit wanneer de commissie de intentie had een volledige opsomming te leveren. De werkgroep stelt echter dat haar opmerkingen per taak niet bedoeld zijn om het document compleet te maken, maar per taak de voor haar relevante opmerkingen heeft geplaatst. Aan de andere kant vraagt de werkgroep zich af waarom niet is gekozen om de toetstermen op een abstracter algemener niveau te omschrijven?
- Er staat omschreven dat er aansluiting wordt gezocht bij WQF/NLQF. Dit is goed maar voegt dit wel wat toe? Diploma is op gelijk niveau maar de inhoud is volkomen afwijkend.
- Men streeft naar kennisniveau 6. Hoe is dit meetbaar, zodanig dat dit kan worden meegenomen bij het ontwikkelen van de cursus?

Taak 1 - Inventarisatie, analyse en advies t.a.v. de pensioenregeling werkgever en DGA

- 2a. De personen beschikken over het vermogen om gesprekken te voeren in de volgende categorieën : gestructureerd interview, slecht nieuws, adviesgesprek.
- 2b. De personen beschikken over het vermogen om ICT toepassingen bij de advisering te gebruiken onder meer rekenmodellen.

Opmerkingen/ aanvullingen:

2a.1:

Het betreft hier een algemene vaardigheid, gestructureerd, onbevooroordeeld bevragen en correct rapporten, weerstanden wegnemen, omgaan met emoties.

Hoe wordt dit getoetst en wie gaat dit examineren? Het gaat niet om een specifieke vaardigheid die alleen toeziet op WFT- pensioenverzekering.

2b.1:

Gebruiken van ICT toepassingen.

Dit dient verder te worden uitgewerkt. Dient de adviseur deze toepassingen zelf te gebruiken of te kunnen interpreteren? Gebruik voorbeelden van ICT toepassingen.

- | |
|---|
| <p>3a. De personen demonstreren en/of bewijzen dat het adviestraject inzake pensioenregelingen zelfstandig/ succesvol en correct voor werkgever wordt uitgevoerd o.a. in de volgende situaties ; start/ eind dienstbetrekking/ echtscheiding/ prognosticeren van pensioenlasten etc.</p> <p>3b . idem voor DGA.</p> <p>3c. adviseren DGA over verschillende mogelijkheden om pensioenkapitaal bijeen te brengen, duidelijkheid te verschaffen over het verschil tussen reële en fiscale waardering van de pensioenverplichting.</p> |
|---|

Opmerkingen/ aanvullingen;

Algemeen: advies aan werknemer en werkgever loopt hier door elkaar heen. Er wordt onvoldoende omschreven welke kennis en vaardigheden de adviseur die de werkgever adviseert nodig heeft voor de advieswerkzaamheden die betrekking hebben op de werknemer.

3a.:

Niet alleen een beeld van de markt van de opdrachtgever vormen maar ook een beeld van de structuur van de onderneming is in deze fase van belang. Verder is het belangrijk om de DMU (Decision Making Unit) in kaart te brengen.

3a.2 :

Er wordt uit het oog verloren dat de pensioenadviseur vaak voor één opdrachtgever werkt (werkgever, OR) en dat het regelmatig voorkomt dat er verschillende pensioenadviseurs in een adviestraject adviseren. In het geval dat één pensioenadviseur adviseert kunnen niet alle belangen evenredig worden vertegenwoordigd. Het is essentieel dat een conflicterend belang herkend en benoemd wordt.

3a.3:

Interviewtechniek en vraagpunten dienen verder uitgewerkt te worden. Wellicht kunnen de leidraden van de AFM hierin worden betrokken.

3a.4:

Er wordt gesproken over het presenteren van de pensioenregeling aan de werkgever/ werknemer, partners (van werknemers?) Betekent dit de vaardigheid om te presenteren/ communiceren op verschillende niveaus? Tevens staat er genoemd "vult zorgplicht in". Welke zorgplicht wordt in dit stadium bedoeld?

3a.5 :

Het adviseren inzake de pensioenverzekering bij fusies en overnames etc. dient nader uitgewerkt te worden. Welke overgangsvormen zijn er, wat betekent dit voor de overgang van de pensioenrechten? Op deze manier is de adviseur ook in staat beter te bepalen wanneer hij deskundigen dient in te schakelen.

3a.6:

Toevoegen: lost administratieve knelpunten **zodig samen met uitvoerder op**. Dit kan de adviseur in de meeste gevallen niet zelfstandig doen.

3b.1:

Wie wordt bedoeld met partner? Het is niet duidelijk waarom bij deze taak staat omschreven “overgang naar een nieuwe pensioenregeling: werkgever heeft belang bij lagere pensioenlasten... werkgever”. Het gaat hier om het analyseren van de pensioenregeling van de DGA en niet het ontwerpen van de pensioenregeling van de werknemers. Dit hoort thuis bij taak 3a.

3c.1:

Er wordt ‘onder het kopje kritische kenmerken’ van tevoren al een lans gebroken voor lijfrente (indien dga flexibel wil zijn t.a.v. premiebetaling). Dit wijkt af van een onbevooroordeeld advies; de werkgroep stelt voor om dit ‘neutraler’ op te nemen.

Taak 2 - Beheer van bestaande pensioenverzekeringen en omgaan met aanspraken op lopende regelingen

- | | |
|-----|---|
| 2a. | De personen beschikken over het vermogen om gesprekken te voeren :
gestructureerd interview, slecht nieuws , adviesgesprek |
| 2b. | De personen beschikken over het vermogen om ICT toepassingen bij de advisering te gebruiken onder meer rekenmodellen. |

Opmerkingen/ aanvullingen:

Zie eerdere opmerkingen onder 2a en 2b bij Taak 1.

- | | |
|-----|--|
| 3a. | De personen demonstreren en/of bewijzen dat adviestraject zelfstandig/ succesvol en correct voor werkgever wordt uitgevoerd o.a. in de volgende situaties
start/ eind dienstbetrekking/ echtscheiding/ prognosticeren van pensioenlasten etc. |
|-----|--|

Opmerkingen/ aanvullingen:

3a.7:

Wat betekent voldoen aan de zorgplicht in dit stadium?

3a.9:

Aanspraken correct berekenen; betekent dit **zelfstandig** aanspraken berekenen?

3b.2:

Benoemen van successievraagstukken. Gaat dit om de algemene lijn of dient de adviseur volledige successieberekeningen te maken?

Taak 3 – Ontwerpen pensioenadvies werkgever (algemeen):

Algemene opmerkingen

- Bij kennisniveau staat K (kennis) of B (begrip). Begrip is alleen mogelijk als er sprake is van kennis van de onderliggende materie. De werkgroep heeft niet beoordeeld of daar waar een “B” staat, elders in de Wft daadwerkelijk naar de kennis wordt gevraagd.
- Als afkorting voor de term Pensioenwet wordt soms “PW” en soms “PenW” gehanteerd. Dit uniformeren tot “PW”.
- Op diverse plaatsen loopt de tekst niet vloeiend, verzoek om dat aan te passen.
- Eindterm 1c. ontbreekt (gaat van 1b naar 1d).

1a. Grondige en actuele kennis van relevante wetgeving inzake pensioenverzekering en DGA-pensioentoezegging

Opmerkingen/ aanvullingen:

1.a.

De werkgroep mist hierin de nodige wetgeving die van belang is om over pensioen te kunnen adviseren. Bijvoorbeeld allerlei invoerings- en uitvoeringsbesluiten van de PW, de Wet op medische keuringen, de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, fiscale en juridische aspecten DGA-regeling. Het is onduidelijk waarom de ene wet wel en de andere niet genoemd wordt.

1b. Toegepaste begrippen procedures inzake actuariel rekenen
--

Opmerkingen/ aanvullingen:

1b.1.

De genoemde opsomming onder dit punt is niet uitputtend; is om speciale reden gekozen voor deze begrippen? (hetzelfde geldt voor punt 1b.3)

1b.18.

De hiergenoemde punten zijn willekeurig en staan niet in relatie met elkaar (begrippen als gevolgen van echtscheiding enerzijds en dekkingsgraad en afstempelen anderzijds worden ‘in één adem’ genoemd). Naar aanleiding van de term ‘dekkingsgraad’ lijkt het of het pensioenfonds ‘toch nog even voorbij komt’. De module ziet toch toe op verzekerde regelingen?

1b.21:

Lijkt erg op inhoud van 1b.4

1d. Grondige kennis van pensioenverzekeringen als onderdeel van het pakket van arbeidsvoorwaarden van een werkgever

Opmerkingen/ aanvullingen:

De titel van de eindtermen doet vermoeden dat er om een beschrijving van de verschillende soorten pensioenregelingen zou worden gevraagd in plaats van financiële consequenties van een pensioenovereenkomst etc.

Taak 4 – Ontwerpen pensioenadvies DGA

Algemeen:

- In de eindtermen wordt zowel de verzekerde regeling als diepgaande kennis van en inzicht in het pensioen in eigen beheer meegenomen. Is dit conform de bedoeling van de commissie gezien de omschrijving van de Wft-pensioenadviseur op pagina 7 waarin alleen het verzekerde deel wordt genoemd?

Taak 5 – Risicoanalyse uitvoeren

Algemeen

- De omschrijving van de eindtermen doet vermoeden dat de commissie een hoog academisch gehalte voor ogen heeft gezien de vergaande kennis die wordt getoetst, terwijl toch het streven is gericht op HBO-niveau. De mate waarin kennis en begrip wordt gevraagd inzake risicomanagement zal in de praktijk maar slechts ten dele van toepassing zijn als het gaat om advisering aan het MKB-segment. De vereiste kennis in genoemde toetstermen is naar het oordeel van de werkgroep van toepassing op grote complexe ondernemingen.
- Wel is de werkgroep van mening dat er kennis moet zijn van:
 - ontwikkeling van de pensioenlasten in relatie tot de risico's voor de onderneming;
 - risico's van pensioenbeleggingen in relatie tot doel, kennis en ervaring van werkgever/ondernemer en zijn werknemers.
- Beschrijvingen zijn niet altijd even duidelijk. Bijvoorbeeld punt 1h.11 'leg de risico's van het partnerpensioen uit', bedoelt men hier partnerpensioen op opbouw- of risicobasis, of bij ontslag.... echtscheiding....?
- Gaat de commissie CDFD bewust verder in haar toetstermen dan bijvoorbeeld de leidraden van de AFM?

Taak 6 – Analyse financiële en juridische positie van de opdrachtgever

1c. De personen baseren hun advisering van pensioenverzekeringen op toegepaste juridische kennis van rechtspersonen en ondernemingsstructuren.

Opmerkingen/ aanvullingen:

1c.1.

Rechtsvormen commanditaire vennootschap, vereniging en stichting ontbreken.

1c.2.

“Raadpleegt gegevens Kamer van Koophandel”. Dit is een actie, geen toetsterm: adviseur zou moeten weten *waarom* de KvK moet worden geraadpleegd.

1c.5.

Niet alleen de structuur van een grote onderneming met meerdere ondernemingen, maar ook die van kleine ondernemingen met meer BV's moet de adviseur kunnen omschrijven. Denk daarbij aan de DGA die één of meer BV's heeft en in zijn onderneming pensioen in eigen beheer voert d.m.v. intern of extern eigen beheer.

1c.7.

Ook voor andere fusievormen (genoemd in 1c.6) dient de consequentie beschreven te worden.

1c.8.

Als punt 1c.6 en 1c.7 duidelijk worden geformuleerd kan dit punt vervallen.

1c.10

Dit gaat erg ver. Praktisch belang zal zich zelden voordoen. (zie voorgaande opmerking over 'schaap met 5 poten')

Toetstermen 1 t/m 4 (blz. 47 t/m 63)

Algemeen

De termen 'beschrijven, omschrijven, verklaren, analyseren, uitleggen, bepalen, etc.' zijn vrij duidelijk. Maar de termen 'inwerken, onderkennen, interpreteren, vertalen, controleren, begeleiden' roepen vragen op, zeker wanneer deze laatstgenoemde begrippen getoetst dienen te worden.

1a.1

De kandidaat verklaart de relatie tussen AOW, ANW, WIA en pensioen vanuit de rechtsgronden van PW en de fiscale wetgeving.
Vanuit welk perspectief? Historisch (via Drees)? Sociale verzekeringen? Graag nader specificeren.

1a.3 en 1a.4

Wat wordt bedoeld met de term 'inwerken'? Wordt hiermee bedoeld dwingend en regelend recht? De onderlinge samenhang in de werkings sfeer? Graag nader specificeren.

1a.7

De WOR en 'inwerken': Wordt hiermee bedoeld de rol, taak en rechten van de OR bij beslissingen over de (wijziging van) pensioenregelingen?

1a.16 en 1a.19

'voor zover voor verwezenlijking vatbaar' en 'verliesverdamping'?? Dit zijn behoorlijke 'incrowd termen' en erg detaillistisch.

1b.20

'de verschillende scenario's van de onderneming'. Wordt hiermee bedoeld de groei, krimp, overname, opheffen, verhuizing naar buitenland? Graag nader specificeren.

2e.5

Adviseren over excedentregelingen (Opf en Bpf) vraagt ook om kennis van deze regeling bij ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen. Deze kennis wordt niet expliciet vermeld.

2e.9

Formulering: 2x het woord 'begeleid'

2f:

Risicomodel gaat erg ver. Zie ook voorgaande opmerking bij Taak 5 – risicoanalyse.

3a.

Hoe stelt de commissie zich voor 'het demonstreren en/of bewijzen' dat het adviestraject inzake pensioenregelingen succesvol en correct uit te voeren?

4.

Nadere omschrijving van 'fraudesignalen' gewenst.