

*Input vanuit KPS-werkgroep Wft-Pensioenen*  
*op consultatiedocument ministerie van Financiën*  
*'Wijzigingsbesluit financiële markten 2013'*

15 mei 2012

## INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALGEMENE OPMERKINGEN .....</b>	<b>4</b>
2.1. Reikwijdte Wet op het financieel toezicht (Wft) .....	4
2.2. Het begrip 'adviseren' en 'bemiddelen' .....	4
<b>3. OPMERKINGEN GERICHT OP INHOUD CONSULTATIE 'WIJZIGINGSBESLUIT FINANCIËLE MARKTEN 2013' .....</b>	<b>5</b>
3.1. Algemeen: .....	5
3.2. Vakbekwaamheid .....	5
3.3. Eed of belofte .....	6
3.4. Kostentransparantie aanbieders .....	7
3.5. Execution Only .....	7
3.6. Beloningsregels / provisieverbod .....	7
3.7. Het dienstverleningsdocument (DVD) .....	8
.....	8

## 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 op het 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 financieel adviseur 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 op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder meer werkzaam als pensioenadviseur, consultant, actuaris en pensioenjurist of werkzaam bij een pensioenuitvoerder. De voltallige werkgroep bestaat uit ca. 15 deelnemers van de KPS. Teneinde slagvaardig te kunnen werken heeft een kopgroep binnen de werkgroep een notitie voorbereid. Daarna is deze reactie voorgelegd aan de voltallige werkgroep van de KPS.

**De reactie op het consultatiedocument is vanuit de optiek en de dagelijkse praktijk van de pensioenadviseur tot stand gekomen.**

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

- Agnes Aupers-Altena
- Jack Borremans
- Helen Heijbroek (voorzitter)
- Hub Hermens
- Ron van Os
- Wim Schreuder
- Annemiek Vollenbroek

### **Verantwoording van deze notitie**

Deze notitie vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroep zijn gevoerd en is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden van de werkgroep. De aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroep, hetgeen niet automatisch betekent dat het de mening van alle individuele leden betreft. KPS streeft naar discussie ten aanzien van pensioenthema's. De discussie is belangrijker dan het eindresultaat, dat gezien de achtergrond van de KPS-deelnemers nooit 'de mening van KPS' kan zijn. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze notitie, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroep en onderkent het belang van de door de werkgroep gedane aanbevelingen.

## 2. Algemene opmerkingen

### 2.1. Reikwijdte Wet op het financieel toezicht (Wft)

In oktober 2010 reageerde de KPS-werkgroep op het consultatiedocument van het CDFD inzake de nieuw in te voeren Wft-pensioenmodule. Ook heeft de werkgroep haar reactie gegeven op de consultatie van mei 2011 inzake de toetstermen van de pensioenmodule. In beide consultaties benadrukte de werkgroep het belang van heroriëntatie op de reikwijdte van de Wft.

De werkgroep constateert in de consultatie van juni 2011 inzake de 'Verbetering van vakbekwaamheid' en ook in onderhavige consultatiedocument 'Wijzigingsbesluit financiële markten 2013' dat deze reikwijdte is uitgebreid naar alle medewerkers die zich binnen een financiële dienstverlener bezighouden met adviseren van klanten. De keuze die in het verleden is gemaakt voor de uitzondering bij grotere ondernemingen, waarbij de reikwijdte zich beperkte tot de feitelijk leidinggevende, leverde een ongelijk speelveld op bij het geven van advies. Deze ongelijkheid wordt in het onderhavige consultatiedocument weggenomen.

### 2.2. Het begrip 'adviseren' en 'bemiddelen'

In deze consultatie wordt gesproken over de financiële dienstverlener die bemiddelt en adviseert. Ook in de nieuwe module Wft-Pensioenverzekeringen worden de begrippen **adviseren** en **bemiddelen** gebezigd. Opnieuw vraagt de KPS-werkgroep aandacht voor het volgende.

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. 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 (pensioen)adviseur 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 financiële c.q. pensioenadvies, wel behaald? Wij kunnen ons voorstellen dat dit onderscheid ook op andere deelterreinen van verzekeringen kan bestaan en aandacht verdient. Vandaar dat de werkgroep hierbij opnieuw aandringt op heroriëntatie van de Wft inzake de begrippen adviseren en bemiddelen.

### 3. Opmerkingen gericht op inhoud consultatie 'Wijzigingsbesluit financiële markten 2013'

#### 3.1. Algemeen:

Bij een aantal voorgestelde maatregelen bekruipt de werkgroep het gevoel dat deze maatregelen nog voortkomen uit de tijd dat de beloningswijze nog het risico in zich had van provisiegedreven financiële adviezen. Inmiddels zijn er diverse maatregelen getroffen die meer en meer tot een transparant en passend beloningsbeleid leiden. De werkgroep krijgt sterk het gevoel dat de ingevoerde maatregelen die leiden tot aanscherping van het verdienmodel niet de tijd krijgen om te 'landen' en hun effectiviteit te bewijzen. De praktijksituaties waarbij niet-passende beloning hebben geleid tot een onjuist advies zullen in ruime maten afnemen wanneer de nu reeds doorgevoerde maatregelen hun uitwerking krijgen en het toezicht daarop strak wordt aangehouden. Nog meer regelgeving op dit vlak leidt tot hogere advieskosten, zowel aan de opleidingskant door uitbreiding van de eisen naar nagenoeg alle klantmedewerkers als aan de zijde van de financiële onderneming die meer kosten kwijt zal zijn aan het aansturen van haar processen.

De werkgroep sluit zich aan bij de intentie om de kwaliteit van het advies van de financieel adviseur 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 werkgroep pleit echter voor het bewaken van te ver doorgevoerde regelgeving waardoor het financiële advies te kostbaar wordt en dus niet meer toegankelijk zal zijn voor een grote groep van consumenten. En juist ter bescherming van deze consumenten is strakkere regelgeving opgezet. Maar tot welke prijs? In dit kader merken wij op dat de kosten waarmee in de consultatie gerekend is om de wijzigingen te effectueren zeer laag zijn aangehouden: € 204,--. Wanneer we de opleiding Wft-pensioenverzekeringen in ogenschouw nemen liggen de opleidingskosten aanzienlijk hoger (tussen € 2.000 en € 3.000).

#### 3.2. Vakbekwaamheid

De werkgroep plaatst haar vraagtekens bij de haalbaarheid van de invoering van het besluit op 1 januari 2013. Gezien de capaciteit aan exameninstututen en het tijdstip waarop het concept-besluit naar buiten is gebracht, is het de vraag of adviseurs tijdig aan de gestelde eisen kunnen voldoen. Naar verwachting van de commissie zullen niet veel financiële dienstverleners gebruik maken van de EVC-procedure. Dat betekent een enorme druk op de opleidings- en exameninstututen. Wij vrezen dat de capaciteit aan genoemde instututen niet toereikend is. En welke impact heeft die tijdsdruk op de kwaliteit en de prijs van deze instututen? Al met al lijkt ingangsdatum 1 januari 2013 niet realiseerbaar. Ook gezien het feit dat veel betrokkenen, zoals financiële adviseurs en verzekeraars hun organisatie daarop moeten inrichten in krap een half jaar. Overigens is tijdwinst te boeken wanneer snel duidelijkheid wordt gegeven over de geldigheid van bestaande diploma's. Degenen die nu het bedrijfsmodel hanteren dienen nog van start te gaan met de voorbereiding op het examen van diverse modules. Ook voor deze groep is duidelijkheid over de geldigheid van bestaande diploma's van groot belang.

Met betrekking tot de eisen aan de pensioenadviseur constateert de werkgroep dat deze eisen zijn toegenomen ten opzichte van het onlangs in het leven geroepen Wft-pensioenverzekeringen. In plaats van de huidige onderliggende modules basis en leven, wordt in het voorstel als voormodules basis, inkomen en vermogen geïntroduceerd. Vanwaar deze verzwaring?

Nu dat er onderscheid wordt gemaakt in vakbekwaamheidseisen voor de financiële dienstverlener die adviseert over schadeverzekeringen aan particulieren enerzijds en de adviseur van schadeverzekeringen zakelijk anderzijds, pleit de werkgroep ervoor om ook onderscheid te maken in de pensioenadvisering aan de directeur/grotaandeelhouder (dga). De KPS-werkgroep stelt voor om de module Vermogen eveneens te splitsen in Vermogen particulier en Vermogen zakelijk. Waarbij dan direct het idee wordt aangedragen om het advies aan de ZZP-er, IB-ondernemer én de dga onder de module Vermogen zakelijk te scharen. Het advies aan de dga is nu nog ondergebracht in de module Pensioen. Dit advies zou meer thuis horen in de module Vermogen zakelijk, daar de dga een speciale positie inneemt met betrekking tot pensioen in eigen beheer. In de markt zijn veel adviseurs die zich specifiek richten op het pensioenadvies aan de dga, hetgeen gericht is op vermogensopbouw. De huidige eis omvat een diploma voor de module Pensioen, terwijl in deze module het merendeel van de vakbekwaamheidseisen zijn gericht op de collectieve pensioenverzekeringen. De pensioenadviseur die zich uitsluitend richt op de dga dient, voor een klein onderdeel van de pensioenmodule op het terrein waarop hij opereert, veel kennis tot zich te nemen. De pensioenmodule legt een zware deskundigheidslast op de schouder van menig dga-specialist. Bij de dga is in aanzienlijk veel gevallen geen sprake van pensioenverzekeringen. De nabestaandendeckning wordt dan in de vorm van een overlijdenskapitaalverzekering afgedekt, waarvoor module Vermogen volstaat.

### 3.3. Eed of belofte

De werkgroep bekruipt het gevoel dat een eed of belofte af te leggen door alle medewerkers met klantcontact een 'papieren tijger' wordt met weinig toegevoegde waarde. Op veel plaatsen o.a. in het opleidingstraject wordt de adviseur al getoetst op integer handelen en wordt van hem verlangd dat hij het klantbelang voorop stelt (bijv. Wft pensioenverzekeringen, het beloningsgebouw, Gidi). Integer handelen dient onderdeel te zijn van de bedrijfsfilosofie en dient derhalve op het niveau te liggen van de beleidsbepalers en zo vanzelf 'neer te dalen' op hun medewerkers. Zonodig kan een integriteitsparagraaf worden opgenomen in de arbeidsvoorwaarden, voor zover dat nog niet wordt gebruikt.

Afgezien van de twijfels over het nut van de eed of belofte, constateert de werkgroep dat er fricties kunnen ontstaan in de verklaringen in bijlage 2 en 3 wanneer van een werknemer wordt gevraagd enerzijds het belang van de klant centraal te stellen en tegelijkertijd de belangen van de klanten van de onderneming, aandeelhouders, etc. af te wegen. Daarnaast plaatst de werkgroep vraagtekens bij de uitvoerbaarheid met name wanneer ook uitzendkrachten en gedetacheerden de eed of belofte moeten afleggen.

Zijn er ervaringen met andere branches waarbij op zo'n grote schaal de eed of belofte moet worden afgelegd? Zo ja, levert dat het beoogde resultaat op?

De eed of belofte wekt het gevaar van het gevoel van 'schijnzekerheid' bij de consument. Strengere (papieren)regels leiden niet automatisch tot integer handelen; het is een kwestie van moraal en goed fatsoen. Tenslotte kan iedere persoon worden aangesproken op het feit dat hij conform civiel recht handelt in redelijkheid en billijkheid. De toegevoegde waarde van de eed of belofte is de werkgroep niet duidelijk, terwijl er wel een flink administratief prijskaartje aan hangt.

### 3.4. Kostentransparantie aanbieders

De advies- en distributiekosten worden uit de totale prijs van het product gehaald en worden rechtstreeks bij de consument of cliënt in rekening gebracht. De omschrijving op blz. 77 is zodanig dat daar waar gesproken wordt over '-kosten zijn *in ieder geval* ...' er ruimte wordt geboden voor eigen interpretatie. Dit komt de vergelijking, die met deze kostensplitsing wordt beoogd, niet ten goede.

### 3.5 Execution Only

De werkgroep adviseert om daar waar beslissingen worden genomen voor derden geen execution only toe te staan. Dat wil zeggen dat daar waar een werkgever besluit om voor zijn werknemers bijvoorbeeld een collectieve beschikbare premieregeling of WIA-voorziening af te sluiten via execution only, dus zonder advies af te nemen, dit niet mogelijk moet zijn. Ook al zou deze werkgever op zijn financiële kennis en ervaring met een positief resultaat getoetst worden dan nog zou een product dat impact heeft op derden (zijn werknemers) niet moeten worden geëffectueerd. Het lijkt ons dat de pure execution only variant verdwijnt en er meer een advies-light variant wordt geïntroduceerd. In hoeverre zal een client in staat zijn om dit marginale verschil te kunnen plaatsen en een afweging te maken tussen het handelen van de bemiddelende partij in relatie tot zijn eigen handelen?

### 3.6 Beloningsregels / provisieverbod

De overgangsregeling voor overeenkomsten die vóór 1 januari 2013 zijn ingegaan is vrij lang. Waarom wordt vastgehouden aan een lange overgangperiode waarin nog steeds provisie mogelijk is?

In vervolg op het provisieverbod dient de adviseur zich te laten betalen op grond van een naar aard en omvang van de dienstverlening redelijke beloning. De beloning is een open norm en geeft de AFM de mogelijkheid om handhavend op te treden, daar waar cliënten onredelijke beloningen in rekening worden gebracht. Gezien deze open norm vindt de werkgroep het van belang de wetgever en toezichthouder erop te wijzen dat de uurtarieven (45 euro p.u.) die in het concept-besluit als voorbeeld worden gebruikt niet matchen met de praktijk van de pensioenadviseur, die op HBO+-niveau (of hoger) adviseert. Mede onder invloed van de wettelijke advieseisen is de tijd die financieel dienstverleners aan de advisering van complexe producten besteden fors gestegen. Bovendien moet niet alleen de adviestijd worden betaald, maar ook de overhead, waaronder bijvoorbeeld omslag van acquisitietijd naar het uurtarief.

Deze kosten van advies worden bij de klant in rekening gebracht. Een open norm vraagt om ruimte in de bepaling van het uurtarief. De voorbeelden van 45 euro per uur afgezet tegen de huidige richtprijzen creëren wellicht onjuiste verwachtingen bij de toezichthouder en haar begrip m.b.t. redelijke beloning. De huidige tarieven in de markt liggen tussen € 100 en € 400, afhankelijk van het specialisme dat gewenst dan wel vereist is.

### **3.7. Het dienstverleningsdocument (DVD)**

Financiële dienstverleners dienen voorafgaand aan het verlenen van een financiële dienst voor bepaalde categorieën (complexe producten, hypothecair krediet, etc) een dienstverleningsdocument te verstrekken aan de consument of cliënt. In het concept-besluit wordt bepaald dat de DVD dient te zijn afgestemd op de dienstverleningsvraag van de consument of cliënt om op die manier in staat te zijn een goede keuze te maken uit het gedifferentieerde aanbod van financiële dienstverleners. De werkgroep maakt hieruit op dat er per advies een DVD gemaakt moet worden. Dit lijkt ons onwerkbaar in de praktijk en de ervaring is dat de huidige DVD al zeer weinig aandacht krijgt van de consument. Het is onwerkbaar om de hele dienstverlening tot één richtlijn te sjabloneren. Het zou voldoende moeten zijn wanneer een DVD op de website van de adviseur wordt geplaatst die algemene informatie bevat over onafhankelijkheid, wijze van vergoeding, etc.

Wij vinden het zeker zinvol dat duidelijk en van te voren richting de consument wordt gecommuniceerd inzake de vormen van beloning. In de pensioenpraktijk wordt dikwijls op het moment dat duidelijk is wat de behoefte is van de cliënt en de te leveren diensten met de relatie zijn geïnventariseerd in de opdrachtbevestiging schriftelijke overeenstemming vastgelegd over o.a. de te verlenen diensten en de kosten van beloning. Op dat moment is maatwerk gericht op die consument van belang en praktisch uitvoerbaar, maar niet in het stadium dat de DVD wordt verstrekt. De DVD moet immers verstrekt worden voorafgaande aan de totstandkoming van het financiële product. Ten aanzien van tweede pijler pensioenproducten is een intensief traject voorafgegaan. Wij pleiten er daarom voor om de mogelijkheid te bieden om een opdrachtschrijving in de plaats te kunnen stellen van de DVD. De DVD zou in dat geval met de advieswijzer kunnen worden geïntegreerd.