

# **CONSULTATIEDOCUMENT**

**WFT-MODULE**

**PENSIOENVERZEKERINGEN**

---

**College Deskundigheid Financiële Dienstverlening**

**27 september 2010, Den Haag**

---

## Inhoudsopgave

---

<b>Samenvatting .....</b>	<b>pag.3</b>
<b>Inleiding .....</b>	<b>pag.4</b>
<b>Achtergrond .....</b>	<b>pag.8</b>
<b>Uitgangspunten .....</b>	<b>pag.11</b>
<b>Eindtermen .....</b>	<b>pag.17</b>
<b>Bijlage .....</b>	<b>pag.26</b>

## Samenvatting

---

In opdracht van het ministerie van Financiën ontwikkelt het College Deskundigheid Financiële Dienstverlening (CDFD) een nieuwe Wft-Module Pensioenverzekeringen.

Met deze module worden de deskundigheidseisen van pensioenadvisering aan werkgevers en dga's (= tweede-pijlerpensioenen), voor zover gereguleerd in de Wet op het financieel toezicht, aangescherpt. De nieuwe Wft-Module Pensioenverzekeringen draagt bij aan de bevordering van de kwaliteit van pensioenadvies in de financiële dienstverlening.

In het consultatiedocument zijn de achtergrond, uitgangspunten en eindtermen van de Wft-Module Pensioenverzekeringen opgenomen. De eindtermen beschrijven over welke kennis, vaardigheden, competenties en gedrag de Wft-pensioenadviseur minimaal moet beschikken.

De uitgangspunten en eindtermen worden tot 18 oktober 2010 voor consultatie aan de markt voorgelegd. Na de consultatie adviseert het CDFD het Ministerie van Financiën over de wijze waarop de Wft-module Pensioenverzekeringen in de wet moet worden opgenomen. De beoogde invoeringsdatum van de nieuwe module is 1 januari 2012. Er is een overgangstermijn van één jaar aanbevolen. Vergunninghouders die op 1 januari 2012 over de product-dienstcombinatie Levensverzekeringen beschikken en na die datum nog steeds willen adviseren en/of bemiddelen in tweede-pijlerpensioenen, hebben tot 1 januari 2013 de gelegenheid om het diploma Wft-pensioenverzekeringen te behalen. Nieuwkomers dienen direct aan de nieuw geformuleerde deskundigheidseisen te voldoen. Dat wil zeggen dat de vergunninghouder in spe dient aan te tonen dat voldaan wordt aan de deskundigheidseisen van Wft-Basis, Wft-Levensverzekeringen en Wft-Pensioenverzekeringen.

# 1. Inleiding

---

## 1.1 Aanleiding

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die wordt afgesproken tussen werkgever en werknemer. Hiermee bouwt de werknemer inkomen voor zijn oude dag op. De pensioenopbouw komt tot stand in een pensioenregeling die de werkgever ten gunste van zijn werknemers afsluit.

Omdat pensioenverzekeringen complexe producten zijn, waarmee inkomen voor de oude dag wordt opgebouwd, is het van belang dat de advisering over deze producten goed gebeurt. Het advies over pensioenverzekeringen valt onder de adviesregels van de Wet op financieel toezicht (Wft). Hierop houdt de AFM toezicht.

De AFM heeft recent onderzoek gedaan naar de kwaliteit van advisering over pensioenverzekeringen. De conclusie van de AFM is dat de kwaliteit van het pensioenadvies met betrekking tot de tweede-pijlerpensioenen in vele gevallen ondermaats is, wat deels te wijten is aan onvoldoende deskundigheid op het gebied van pensioenadviesing.

Naar aanleiding hiervan heeft het CDFD, op verzoek van het ministerie van Financiën, een verkennend onderzoek verricht in hoeverre de huidige eisen de kwaliteit van tweede pijlerpensioenadviesing voldoende borgen. In het verkennende onderzoeksrapport van 15 oktober 2009 concludeert het CDFD dat de huidige deskundigheidseisen op het gebied van pensioen, die nu zijn opgenomen in de Wft-Module Levensverzekeringen, ontoereikend zijn.

De complexiteit van de materie, evenals de geconstateerde hiaten tussen het huidige en het gewenste deskundigheidspeil met betrekking tot tweede-pijlerpensioenadviesing noodzaakt tot een aanscherping van de wettelijke deskundigheidseisen. Naar aanleiding van genoemd rapport heeft het CDFD het Ministerie van Financiën geadviseerd de leemte op te vullen door het instellen van een nieuwe Wft-Module Pensioenverzekeringen bovenop de Wft-Module Levensverzekeringen.

## 1.2 Doel van de module Wft-pensioenverzekeringen

De module Wft-pensioenverzekeringen moet de deskundigheid van pensioenadvisering verbeteren. Met een nieuwe pensioenmodule, bovenop de Wft-Module Levensverzekeringen, worden aanvullende eisen gesteld aan de deskundigheid van adviseurs/bemiddelaars in pensioenverzekeringen.

Voor de nieuwe pensioenmodule heeft het CDFD eindtermen ontwikkeld. De eindtermen beschrijven over welke kennis, vaardigheden, competenties en gedrag de pensioenadviseur moet beschikken. De eindtermen van de Wft Module Pensioenverzekeringen worden opgenomen in het Bgfo. Hierdoor worden minimumeisen wettelijk verankerd.

## 1.3 Op wie is de module van toepassing?

Pensioenregelingen worden in Nederland uitgevoerd door bedrijfstak-, beroeps- en ondernemingspensioenfondsen en door verzekeraars. De Wft is beperkt tot de rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen die bij verzekeraars worden ondergebracht (hierna pensioenverzekering). Van de pensioenregelingen in Nederland is ongeveer 10% door werkgevers bij verzekeraars ondergebracht. De module sluit aan op de reikwijdte van de Wft en ziet *niet* toe op advisering over én door pensioenfondsen.

Het CDFD maakt onderscheid tussen pensioenadvisering aan:

- individuele particulieren (de zogenaamde derde-pijlerpensioenen);
- werkgevers (de zogenaamde tweede-pijlerpensioenen).

De bestaande Wft-Module Levensverzekeringen legt de deskundigheidseisen vast voor advisering aan individuele particulieren. De nieuwe Wft-Module Pensioenverzekeringen heeft betrekking op advisering aan werkgevers. Deze groep bestaat uit ondernemingen uit het midden- en kleinbedrijf (MKB) en directeur-groothouders (DGA's).

In het verkennend rapport van 15 oktober 2009 heeft het CDFD aan het ministerie van Financiën geadviseerd om de DGA ook onder de tweede-pijlerpensioenen te laten vallen, Redenen hiervoor zijn dat de DGA, net zoals medewerkers, onder de loonbelasting valt, het pensioenadvies voor een DGA vaak gecompliceerd in elkaar zit, het advies veel impact heeft

en dat de kans op fouten die grote gevolgen in de toekomst kunnen hebben hierdoor relatief groot is.

De invoering van de Wft -module Pensioenverzekeringen heeft gevolgen voor financieel dienstverleners die werkgevers adviseren over pensioenverzekeringen. Zij mogen straks alleen adviseren als zij aan de (nieuwe) wettelijke deskundigheidseisen voldoen. De deskundigheidseisen zijn gekoppeld aan de vergunningplicht die de Wft voorschrijft. Zonder vergunning voor advisering in pensioenverzekeringen is het niet toegestaan om pensioenadvies te geven aan werkgevers. Dit geldt zowel voor aanbieders als voor bemiddelaars in financiële diensten.

De invoering van de Wft Module Pensioenverzekeringen heeft gevolgen voor de AFM, die toeziet op de vergunningplicht. Zij houdt toezicht op deskundigheid en moet de vergunning voor pensioenverzekeringen gaan verstrekken. Daarnaast moeten opleidings- en exameninstututen zich voorbereiden op de nieuwe pensioenmodule. De exameninstututen mogen alleen met een erkenning van het CDFD Wft-certificaten uitreiken.

Tevens is het de taak van de aanbieders om hun organisaties dusdanig in te richten, dat er alleen kan worden samengewerkt met financiële dienstverleners die over de juiste AFM-vergunning beschikken.

#### **1.4 Wanneer treedt de module in werking?**

De beoogde invoeringsdatum van de nieuwe module is 1 januari 2012. Om de huidige financieel dienstverleners de tijd te geven aan de nieuwe deskundigheidseisen te voldoen, is er een overgangstermijn van één jaar. Dit betekent dat adviseurs tot 1 januari 2013 de tijd hebben om te voldoen aan de vereiste vakbekwaamheid. Voldoen zij daaraan op 1 januari 2013 niet, dan is het vanaf dat moment niet langer toegestaan om te adviseren in de tweede-pijlerpensioenverzekeringen.

## 1.5 Consultatie

Het CDFD geeft belanghebbenden de gelegenheid om commentaar te leveren op de concept-uitgangspunten en eindtermen van de Wft-Module Pensioenverzekeringen.

Het College heeft hierbij de volgende specifieke vragen:

1. Bent u het eens met de uitgangspunten van de Wft-Module Pensioenverzekeringen?
2. Zijn de eindtermen juist en volledig geformuleerd, zodanig dat er sprake is van een toereikend deskundigheidsniveau van tweede- pijlerpensioenadviseurs?
3. Voorziet u problemen bij de implementatie van de pensioenmodule? Zo ja, welke problemen voorziet u en hoe kan dit naar uw mening voorkomen, dan wel opgelost worden?

Ingestuurde reacties zijn openbaar, tenzij expliciet is aangegeven dat de reactie vertrouwelijk moet worden behandeld.

Het CDFD ontvangt uw reactie graag uiterlijk op 18-10-2010 per post of e-mail op onderstaande adressen.

Contactgegevens      CDFD  
Postbus 85518, 2508 CE Den Haag  
Telefoon: 070-3115845  
E-mail: [info@cdfd.nl](mailto:info@cdfd.nl)

Contactpersoon voor vragen over de consultatie: mw. mr F. Beekveldt

## 2. Achtergrond

---

### 2.1 Aanleiding voor pensioenmodule

De AFM heeft in 2010 onderzoek gedaan naar de kwaliteit van advisering over pensioenverzekeringen. Zij concludeerde dat de kwaliteit van het pensioenadvies met betrekking tot de tweede-pijlerpensioenen in vele gevallen ondermaats is, wat deels te wijten is aan onvoldoende deskundigheid op het gebied van pensioenadviesing.

Het CDFD heeft op basis hiervan, op verzoek van het ministerie van Financiën, een verkennend onderzoek verricht. In het rapport van 15 oktober 2009 concludeert het CDFD dat de deskundigheidseisen inzake de Wft-Module Levensverzekeringen, onvoldoende waarborgen biedt voor de kwaliteit van advisering in pensioenverzekeringen gericht op het MKB en DGA's.

De lacunes zitten vooral in de toepassing van de kennisvereisten in de praktijk. Een pensioenadviseur moet bijvoorbeeld over adequate kennis beschikken van juridische en fiscale wetgeving. Maar alleen het beheersen van theoretische kennis van wet- en regelgeving biedt onvoldoende waarborgen. Als de pensioenadviseur de kennis niet kan toepassen, is hij niet in staat om de werkgever adequaat te adviseren bij het oplossen van complexe pensioenvraagstukken.

De lacune in de huidige deskundigheidseisen voor advisering in pensioenverzekeringen vraagt om een uitgebreidere inrichting van deskundigheidseisen en eindtermen. Niet alleen kennisvereisten zijn van belang. Het verdient aanbeveling om ook het verwachte minimale niveau van vaardigheden, competenties en integer gedrag vast te leggen. Deze uitbreiding is noodzakelijk om de kwaliteit van pensioenadviesing te borgen.

De uitbreiding van eindtermen in termen van kennis, vaardigheden en competenties is nodig vanwege de tekortkomingen die de AFM constateert in de toepassing van de vereiste kennis. Deze uitbreiding loopt parallel met de uitgangspunten die het Europese kwalificatiesysteem voorschrijft.



## 2.2 Europese kwalificatiekader (EKK)

De Europese Unie heeft een Europees kwalificatiesysteem ontwikkeld, het zogenaamde Europees Kwalificatiekader, of kortweg EKK. EKK is een uniforme methode om leerresultaten van een individuele kandidaat vast te leggen. Onder leerresultaten wordt het volgende verstaan: 'De combinatie van kennis, vaardigheden en/of competenties die een individu verkrijgt en/of waartoe zij in staat is te demonstreren aan het einde van het leerproces'.

Het EKK-stelstel onderscheidt de leerresultaten in acht niveaus. Bijlage 1 geeft een overzicht van de acht niveaus en de daarbij behorende kwalificatiecriteria. Met het EKK wil de Europese Unie bewerkstelligen dat nationale diploma's vergeleken en gebruikt kunnen worden in andere Europese landen. EKK is een belangrijk instrument voor het versterken van een Europese interne markt.

Nederland is, evenals andere Europese lidstaten, bezig met de implementatie van de Europese maatregelen in het zogenaamde Nederlandse Kwalificatiekader, of kortweg NLKK.

Het CDFD houdt bij de ontwikkeling van de nieuwe pensioenmodule rekening met de Europese en Nederlandse kwalificatiesystemen. Op die manier is het mogelijk om de pensioenmodule te waarderen binnen het nieuwe kwalificatiesysteem. De verkregen diploma's zijn daarmee beter uitwisselbaar in andere EU-landen.

Aansluiting bij deze kwalificatiemethoden vindt op twee manieren plaats. Enerzijds door de methode en inrichting van de eindtermen voor de pensioenmodule. De verwachte leerresultaten zijn in de pensioenmodule geformuleerd in termen van kennis, vaardigheden, competenties en gedrag. Anderzijds formuleert het CDFD in de eindtermen wat het gewenste niveau is van de pensioenadviseur volgens de terminologie van deze kwalificatiesystemen.

## 2.3 Vertrouwensbreuk financiële sector

Naast het formuleren van kennis, vaardigheden en competenties geven de eindtermen ook invulling aan de gewenste houding van pensioenadviseurs. Op die wijze draagt het deskundigheidsbouwwerk bij aan de voor de financiële dienstverlener gewenste verandering van gedrag,, waarin de klant centraal staat.

De sector van de financiële dienstverlening heeft de afgelopen jaar een vertrouwensbreuk opgelopen. Consumenten en werkgevers hebben minder vertrouwen in financiële dienstverleners. Diverse onderzoeken wijzen uit dat gedragsverandering bij financieel dienstverleners van evident belang is om het vertrouwen van de eindklant terug te winnen. Een goed functionerend deskundigheidsbouwwerk is daarvoor een belangrijke voorwaarde.

Het CDFD, luisterend naar de sector, vindt ethisch en integer handelen van een financiële dienstverlener belangrijk. Door in de eindtermen leeruitkomsten te formuleren op het gebied van professioneel gedrag wordt invulling gegeven aan de onderwerpen 'integriteit' en 'ethiek'. Op deze manier wordt een bijdrage geleverd aan de gewenste gedragsverandering bij financieel dienstverleners.

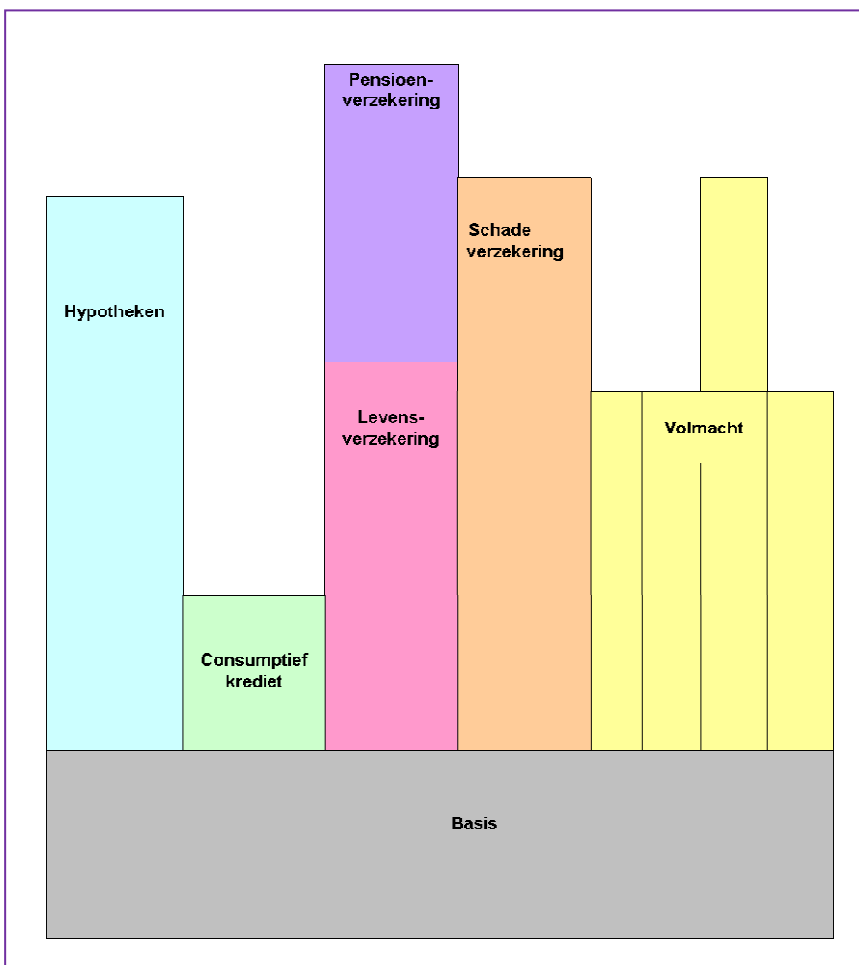
### 3. Uitgangspunten

---

Hieronder beschrijven wij een aantal uitgangspunten van het CDFD bij de ontwikkeling van de Wft-Module Pensioenverzekeringen.

#### 3.1 Aparte module

Bij het vaststellen van deskundigheidseisen is het ontwikkelen van een nieuwe pensioenmodule het uitgangspunt. Deze module komt bovenop de Wft-Module Levensverzekering. De volgende figuur illustreert de positie van de nieuwe pensioenmodule binnen het huidige Wft-deskundigheidsbouwwerk.



Figuur 1. Wft-deskundigheidsbouwwerk

In de praktijk betekent dit, dat de vergunninghouder die in tweede-pijlerpensioenverzekeringen adviseert, moet voldoen aan de deskundigheid van de module Basis, de module Levensverzekeringen én de module Pensioenverzekeringen .

De keuze van een aparte module heeft als voordeel dat de financieel dienstverlener, die geen pensioenadvies aan werkgevers geeft (MKB & DGA's), niet belast wordt met voor zijn adviespraktijk irrelevante deskundigheidseisen. Een scheiding tussen pensioenadvies aan particulieren en ZZP'ers (derde pijler) en aan werkgevers (tweede pijler) sluit het best aan bij de huidige adviespraktijk. Daarnaast wordt door de ontwikkeling van een separate module de impact van overgangsmaatregelen beperkt.

De invoering van de module Wft-pensioenverzekeringen heeft geen gevolgen voor de eindtermen van de module Wft-levensverzekeringen. Dit komt omdat de eindtermen zich op een hoog abstractieniveau bevinden. De invoering van de module Wft Pensioenverzekeringen zal wel gevolgen hebben voor de toetstermen van de module Wft Levensverzekeringen. Een aantal onderwerpen die in de toetstermen gaan over de advisering van tweede- pijlerpensioenen zullen per 1 januari 2012 worden overgeheveld van de module Wft-levensverzekeringen naar de module Wft-pensioenverzekeringen.

### **3.2 Reikwijdte pensioenmodule**

Bij het vaststellen van de reikwijdte van de pensioenmodule volgt het CDFD de uitgangspunten van de Wft. Daarmee wil het College voorkomen dat het deskundigheidsbouwwerk (nog) ingewikkelder wordt. Dit betekent onder meer het volgende voor de reikwijdte van de pensioenmodule.

De pensioenmodule is van toepassing op alle financieel dienstverleners (aanbieders, bemiddelaars en adviseurs) in pensioenverzekeringen. De Wft is beperkt tot pensioenverzekeringen. Hieronder verstaan wij de rechtstreeks verzekerde regelingen die bij verzekeraars worden ondergebracht (hierna pensioenverzekering). De Wft en daarmee de deskundigheidseisen zien *niet* toe op advisering over én door pensioenfondsen.

Het CDFD maakt onderscheid tussen pensioenadvisering van particulieren en ZZP 'ers (de zogenaamde derde pijler-pensioenen) en van werkgevers en DGA's (de zogenaamde tweede pijler pensioenen). De bestaande Wft-Module Levensverzekeringen legt de

deskundigheidseisen vast voor advisering aan particulieren en ZZP'ers. De nieuwe Wft-Module Pensioenverzekeringen heeft betrekking op advisering aan werkgevers. Deze groep bestaat uit ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf (MKB) en directeur-groootaandeelhouders (DGA's).

### **3.3 Opzet van eindtermen**

Bij de ontwikkeling van eindtermen voor pensioenverzekeringen is aangesloten bij het Europese en Nationale kwalificatiesysteem. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd aan de gewenste gedragverandering als gevolg van de vertrouwenscrisis in de financiële sector.

De eindtermen, de verwachte leerresultaten, maken daartoe onderscheid in vier leercategorieën, n.l.:

- Kennis (kennis en begrip)
- Vaardigheid (toepassing en actie)
- Competentie (autonomie en verantwoordelijkheid)
- Professioneel en integer gedrag

### **3.4 Gevolgen voor wijze van examinering**

De opzet van de eindtermen van de Wft-pensioenmodule vraagt om een andere en/of aanvullende wijze van examineren. In de huidige praktijk van exameninstellingen wordt Wft-deskundigheid overwegend getoetst met meerkeuzevragen. Deze vorm is ontoereikend voor het toetsen van competenties en gedrag.

De geformuleerde competenties in termen van 'demonstreren' en/of 'bewijzen' laten zich niet toetsen door uitsluitend meerkeuzevragen. Dit geldt evenzo voor de eindtermen met betrekking tot integer en professioneel gedrag. Het is belangrijk dat de kandidaat geëxamineerd wordt op het onderkennen van het belang van integer handelen op persoonsniveau. Integer handelen terugbrengen tot uitsluitend toetsing van kennis van wet- en regelgeving doet onrecht aan het maatschappelijk belang van integer advies in de financiële sector.

Bij andere examen- en toetsvormen kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het uitwerken van cases of het schrijven van een referaat over een praktijksituatie waarin integer handelen moet worden uitgewerkt volgens nader te ontwikkelen normen en voorschriften.

### **3.5 Gelijktelling bestaande diploma's**

In de markt zijn er diverse bestaande diploma's op het gebied van pensioenadvisering. Op basis van een marktscan van bestaande opleidingen heeft de CDFD geconcludeerd dat er geen diploma is dat alle eindtermen van de nieuwe pensioenmodule bevat. Dit betekent dat er geen gelijkstelling plaatsvindt van oude diploma's.

Het diploma van de module Wft-Pensioenverzekeringen kan alleen verkregen worden door het met succes afleggen van een examen, of doorlopen van een EVC-procedure. EVC staat voor 'Eerder verworven Competenties'. Een EVC-procedure houdt rekening met al behaalde diploma's en opgedane werk/praktijkervaring.

Op dit moment kan bij EBFS en de SEFD een Wft-diploma worden verkregen via de EVC-methode.

### **3.6 Aansluiting met beroepsonderwijs**

De sector van de financiële dienstverlening heeft belang bij werving van mensen die afkomstig zijn uit het Hbo en Mbo. Het CDFD heeft onderzocht in hoeverre de eindtermen van de Wft-Module Pensioenverzekeringen aansluiting vinden bij bestaande opleidingen binnen MBO en HBO. Hoewel de inrichting van de eindtermen op een aantal punten afwijken van de gebruiken in het Nederlandse beroepsonderwijs, is een aansluiting mogelijk.

De Mbo gediplomeerde van de opleiding 'bank en verzekeringsleer' kent de sector op grond van zijn stage en is toelaatbaar tot het Hbo en bezit de diploma's Basismodule, Consumptief krediet en Schadeverzekeringen. Hij/zij kan goed instappen in opleidingstrajecten voor de module pensioenverzekeringen nadat het diploma Wft-levensverzekeringen is behaald. Voor de overige Mbo-beroepopleidingen geldt dat het diploma toelating mogelijk maakt tot het Hbo.

Het is denkbaar dat een student met de Hbo opleiding Financial Services Management (FSM), wordt toegelaten tot het examen voor de module Pensioenverzekering,, indien de stage een inhoud heeft die past bij de omschreven competenties in de eindtermen voor de module. Voor de andere bachelor-opleidingen in het Hbo zullen aparte onderwijsarrangementen moeten worden ontwikkeld. Deze kunnen qua duur kort zijn. Een en ander zal afhankelijk van de aanwezige voorkennis, naar verwachting één à twee jaar deeltijd-onderwijs in beslag nemen.

### **3.7 Relatie met AFM-vergunning**

Een financiële dienstverlener komt voor een vergunning tweede-pijlerpensioenverzekeringen in aanmerking, als hij over de vereiste deskundigheid van de Wft-Module Pensioenverzekeringen beschikt. In de praktijk betekent dit dat de adviseur in pensioenverzekeringen moet voldoen aan de deskundigheid van de module Basis, de module Levensverzekeringen én de module Pensioenverzekeringen. De AFM houdt toezicht hierop. De toezichthouder moet haar administratieve processen aanpassen voor de uitbreiding van bestaande vergunningen en nieuwe vergunningaanvragen. De uitwerking hiervan zal in de loop van 2011 ter hand worden genomen door de AFM.

### **3.8 Tijdenpad en overgangstermijn**

De beoogde invoeringsdatum van de nieuwe Wft-module Pensioenverzekeringen is 1 januari 2012. Het CDFD acht voor het behalen van een diploma (of EVC-certificaat) een overgangstermijn van één jaar noodzakelijk. Dit betekent dat de vergunninghouder vóór 1 januari 2013 moet beschikken over het diploma Wft-Pensioenverzekeringen om zijn/ haar activiteiten in tweede-pijlerpensioenverzekeringen voort te zetten.

Het verwachte tijdpad voor de invoering van de pensioenmodule ziet er als volgt uit. Per 1-januari 2011 worden de eindtermen in de Staatscourant gepubliceerd. In mei 2011 zijn naar verwachting de toetstermen gereed en worden ze aan het Ministerie van Financiën aangeboden. Vanaf 1 juli 2011 krijgen opleidings- en exameninstututen een half jaar de tijd om opleidingen en examens te ontwikkelen. De exameninstututen dienen accreditatie voor de

nieuwe module bij het CDFD aan te vragen. Vervolgens kunnen examens aan de markt worden aangeboden worden..

De Wft –exameninstituten die hun bestaande erkenning willen uitbreiden met de nieuwe Wft-module Pensioenverzekering kunnen naar verwachting medio 2011 daartoe een verzoek indienen bij het secretariaat van het CDFD. Voor dit doel zal een apart (verkort) aanvraagformulier worden ontwikkeld. Het CDFD zal medio 2011 het protocol ‘externe kwaliteitsbeoordeling aanpassen. Via het protocol zal kenbaar worden gemaakt hoe de exameninstituten vaardigheden en competenties kunnen toetsen. Dit onderwerp is binnen de Wft-auditering nieuw. Aangegeven zal worden waar de audit zich met name op zal richten.

De beëindiging van de overgangperiode per 1 januari 2013 sluit direct aan op de PE-periode 1 januari 2013 – 1 juli 2014.



## 4. Eindtermen

---

### 4.1 Toelichting

In de eindtermen van de module Wft Pensioenverzekeringen wordt vastgelegd over welke kennis, vaardigheden, competenties en gedrag de pensioenadviseur moet beschikken. .

Bij de formulering van de eindtermen heeft het CDFD zich laten leiden door het Europese (EKK) en Nederlandse (NLKK) kwalificatiesysteem. Het CDFD streeft bij de opzet van de eindtermen om het diploma in te passen op het EKK niveau 6. Dit niveau is vergelijkbaar met het niveau bachelor in het Hbo.

Bij het vaststellen van de eindtermen is de volgende omschrijving van het beroep van pensioenadviseur het uitgangspunt geweest.

De pensioenadviseur =

*“Een Wft-gediplomeerd pensioenadviseur is een adviseur die kan adviseren en bemiddelen in pensioenverzekeringen en die in staat is de werkgever zelfstandig een onafhankelijk advies te geven over pensioenverzekeringen in actuariële, financiële, juridische en fiscale zin in alle stadia waarin een pensioenverzekering zich bevindt. Dit geldt evenzeer voor de DGA waarbij de pensioenverzekering ook bedoeld is om risico's af te dekken binnen de pensioentoezegging. De adviseur dient te voldoen aan de eindtermen van de module Wft Pensioenverzekering (op EKK-niveau 6).”*

De eindtermen voor de adviseur pensioenverzekeringen worden in deze paragraaf beschreven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in:

- Eindtermen met betrekking tot kennis;
- Eindtermen met betrekking tot vaardigheden;
- Eindtermen met betrekking tot competenties;
- Eindtermen met betrekking tot integer en professioneel gedrag.

In de beschrijving van verwachte leerresultaten van de pensioenadviseur, is ook de rol in algemeen risicomanagement beschreven. We lichten dit verder toe.

## 4.2 Risicomanagement

In de zakelijke markt neemt het belang en de aandacht voor risicomanagement toe. Hierop wordt ingespeeld door in de Wft-Module Pensioenverzekeringen eindtermen op te nemen die specifiek betrekking hebben op het onderwerp risicomanagement. Verwacht wordt dat de pensioenadviseur aandacht geeft aan andere, met de pensioensituatie samenhangende, risico's die een onderneming loopt. De pensioenadviseur moet kennis hebben van de hoofdlijnen van risicomanagement en in staat zijn om te adviseren, aan de hand van een risicomodel, over de risico's van de onderneming. Op deze wijze worden MKB-ondernemingen ondersteund bij het identificeren en analyseren van risico's. Doel is dat risico's die invloed kunnen hebben op pensioentoezeggingen op adequate wijze kunnen worden beheerd en de risico's tot een voor de organisatie acceptabel risiconiveau kunnen worden ingevuld..

In de eindtermen is beschreven over welke kennis en vaardigheden de pensioenadviseur op het terrein van risicomanagement moet beschikken.

### 4.3 Eindtermen kennis

**Referentie omschrijving EKK**

Gevorderde kennis van een werk- of studiegebied die een kritisch inzicht in theorieën en beginselen impliceert.

**Referentie omschrijving NLKK**

Gebruiken van gedetailleerde theoretische en praktische kennis op een bepaald gebied. Sommige informatie behoort tot het meest recente op dat gebied en behelst een kritisch begrip van theorieën en uitgangspunten.

De kandidaat baseert zijn advisering van pensioenverzekeringen op:

- a. Grondige en actuele kennis van relevante wetgeving inzake pensioenverzekering en DGA-pensioentoezegging
- b. Toegepaste begrippen, procedures inzake. actuarieel rekenen
- c. Toegepaste juridische kennis van rechtspersonen en ondernemingsstructuren
- d. Grondige kennis van pensioenverzekeringen als onderdeel van het pakket van arbeidsvoorwaarden van een werkgever
- e. Toegepaste kennis van een aantal bedrijfseconomische vraagstukken (groei, stabilisatie, krimp) van ondernemingen en financiële verslaglegging van ondernemingen
- f. Toegepaste risicoanalyse van de financiële draagkracht van werkgevers
- g. Toegepaste kennis van de wijze van investeren van vermogen
- h. Kennis van de basisprincipes, hoofdlijnen en actuele ontwikkelingen van risicomangement

#### 4.4 Eindtermen vaardigheden

In de context van het EKK worden vaardigheden als cognitief (betreffende logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (betreffende handigheid en toepassing van methodes, materialen, hulpmiddelen en instrumenten) beschreven.

##### **Referentie omschrijving EKK**

Gevorderde vaardigheden, waarbij blijkt wordt gegeven van absoluut vakmanschap en innovatief vermogen om complexe en voorspelbare problemen in een gespecialiseerd werk- of studiegebied op te lossen.

##### **Referentie omschrijving NLKK**

Tonen van beheersing van methoden en instrumenten op een complex en gespecialiseerd gebied en tonen van innovatie met betrekking tot gebruikte methoden. Uitdenken en bevestigen van argumenten om problemen op te lossen.”

De kandidaat beschikt over het vermogen om:

- a. Gesprekken te voeren in de volgende categorieën: gestructureerd interview, slecht nieuws, adviesgesprek.
- b. ICT toepassingen bij de advisering te gebruiken, onder meer. rekenmodellen.
- c. Adviestrajecten te plannen, te sturen en tot een succes te brengen, waaronder:
  - Het kwalitatief en kwantitatief vergelijken van offertes en lopende pensioenverzekeringen en het verklaren van verschillen.
  - Collectieve waardeoverdracht beoordelen en adviseren.
  - Te adviseren over winstdelingssystemen waaronder een gesepareerd beleggingsdepot.
  - Adviseren over excedentregelingen, ook als aanvulling op ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen in combinatie met verzekerde regelingen.

- Het berekenen van lasten en aanspraken
  - Het beheren van een lopend pensioencontract.
  - Het uitleggen van een individuele waardeoverdracht .
  - Het vertalen van het risicoprofiel van de werkgever naar een passende pensioenverzekering.
  - Het geven van een passend advies aan de DGA over zijn pensioenverzekering.
  - Het geven van advies in concrete situaties m.b.t. toeslagmodellen.
  - Het vermogen om relevante wetgeving praktisch te kunnen toepassen.
  - Het begeleiden van contractverlenging of beëindiging van de pensioenverzekering
  - Het begeleiden van wijziging van de pensioenverzekering.
- d. Mondeling correct en begrijpelijk te communiceren op verschillende persoonlijke en organisatorische niveaus (directie, controller, accountant, vertegenwoordigende overlegorganen, individuele werknemers)
- e. Schriftelijk correct en begrijpelijk te communiceren
- f. Vanuit de situatie van pensioenverzekering risicomangement in een aantal fasen op procesmatige wijze te plannen, uit te voeren en te beheren en hierbij op hoofdlijnen gebruik te maken van een risicomodel waarmee een juist risicoprofiel van een organisatie kan worden gemaakt
- g. Mondeling op heldere wijze uitleg te geven wat de doelstellingen en resultaten van een organisatie zijn, welke risico's vanuit de situatie van de pensioenverzekering een bedreiging vormen of een kans bieden en op welke wijze deze risico's op adequate wijze kunnen worden beheerd zodat zij de risico's tot een voor de organisatie acceptabel risiconiveau kunnen worden ingevuld.
- h. Vanuit de situatie van de pensioenverzekering de risicobereidheid en het risicoprofiel op heldere wijze in kaart te brengen en vast te leggen.

## 4.5 Eindtermen competenties

In de context van het EKK wordt competentie in termen van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid beschreven.

### **Referentie omschrijving EKK**

Managen van complexe technische of beroepsactiviteiten en van projecten de verantwoordelijkheid op zich nemen om in onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen nemen.

De verantwoordelijkheid op zich nemen om de professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen.

### **Referentie omschrijving NLKK**

#### Autonomie en verantwoordelijkheid

Tonen van verantwoordelijkheden bij organisatorisch ontwerp, management van bronnen in onvoorspelbare werk- en studieomgevingen, waar complexe problemen moeten worden opgelost in een omgeving met veel inter-acterende factoren.

Tonen van creativiteit in het ontwikkelen van projecten en het tonen van initiatief in managementprocessen, inclusief de training van anderen om teamprestaties te verbeteren.

#### Leercompetentie

Consistent evalueren van het eigen leren, en het vaststellen van leerbehoeften.

#### Communicatie en sociale competentie

Het communiceren van ideeën, problemen en oplossingen aan specialisten en leken, gebruikmakend van een scala aan technieken, inclusief kwantitatieve en kwalitatieve informatie.

Blijk geven van een samenhangend persoonlijk wereldbeeld, uiting gevend aan solidariteit met anderen.

### Professionele en beroepscompetentie

Verzamelen en interpreteren van relevante data in een gebied om problemen op te lossen.

Tonen van ervaring met operationele wisselwerking binnen een complexe omgeving.

Beslissingen nemen op basis van sociale en ethische kwesties die voorkomen in werk en studie.

De kandidaat demonstreert en/of bewijst dat:

- a. Het adviestraject inzake pensioenregelingen voor de werkgevers ten behoeve van hun werknemers van diverse omvang en complexiteit zelfstandig, succesvol en correct uit te voeren waarbij, onder meer, de volgende situaties zich kunnen voordoen m.b.t. natuurlijke en/of rechtspersonen, einde dienstbetrekking, overlijden, arbeidsongeschiktheid, echtscheiding of ontbinding partnerregelingen, pensioendatum, verwachtingen t.a.v. pensioen, revisie pensioencontract, contractverlenging of – beëindiging, collectieve waardeoverdracht, prognosticeren van toekomstige pensioenlasten, versoering of uitbreiding van de pensioenregeling, faillissement of mogelijkheid daartoe.
- b. De DGA zelfstandig correct en passend te kunnen adviseren in de volgende situaties inzake zijn eigen pensioenverzekeringen: overlijden, arbeidsongeschiktheid, echtscheiding of ontbinding partnerregelingen, pensioendatum, pensioenverwachtingen, faillissement of mogelijkheid daartoe.
- c. De DGA te adviseren over de verschillende mogelijkheden om het benodigde pensioenkapitaal bijeen te brengen, duidelijkheid te verschaffen over het verschil tussen de reële en de fiscale waardering van de pensioenverplichting.

#### 4.6 Eindtermen professioneel en integer gedrag

Van de kandidaat wordt het volgende verwacht:

- a. De kandidaat kan beschrijven welke invloed de verrichtingen van een financiële instelling en of financiële dienstverlener op het maatschappelijk belang en de samenleving hebben en wat hiervan de gevolgen zijn voor de reputatie van de sector van de financiële dienstverlening.
- b. De kandidaat is in staat uit te leggen wat het verschil is tussen zelfregulering en overheidsregulering en kan benoemen en omschrijven welke (toezichthoudende) instanties en middelen in de financiële sector moeten zorgen voor handhaving en naleving van beide vormen van regulering.
- c. De kandidaat kent de gevolgen van niet-naleving van wet- en regelgeving en kan hier uitleg over geven.
- d. De kandidaat kan bij de advisering uitleggen hoe - in lijn met doelstellingen van de klant en keuzes voortvloeiend uit die doelstellingen van de onderneming - is gehandeld (passend advies).
- e. De kandidaat kan integer gedrag en een integere cultuur omschrijven, elementen benoemen waarmee integer gedrag - in de zin van verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen- in de bedrijfscultuur van een organisatie kan worden verankerd.
- f. De kandidaat benoemt voorbeelden van integriteitsrisico's en kan aantonen op welke wijze de genoemde risico's tot een aanvaardbaar niveau kunnen worden teruggebracht.
- g. De kandidaat is in staat om in de dagelijkse adviespraktijk – aan de hand van vier integriteitsassen – ‘de vier belangen’ te herkennen en bespreekbaar maken die een rol spelen in de financiële dienstverlening, te weten:
  - het financieel belang van de medewerker (de persoonlijke beloning, targets, commerciële doelstellingen e.d.);
  - het belang van de medewerker om compliant te zijn, waarbij de kandidaat aantoont dat de controlefunctie naar behoren wordt uitgevoerd;
  - het belang van de medewerker om zijn professionele verantwoordelijkheid met betrekking tot integriteit te kennen en dienovereenkomstig te handelen;



- het belang van de medewerker en zijn organisatie om een vertrouwensrelatie te hebben met de klant.
- h. De kandidaat kan dilemma's op het gebied van ethisch en integer handelen in de uitoefening van zijn beroep bespreekbaar maken, analyseren, keuzes afwegen en keuzes verantwoorden.
- i. De kandidaat spant zich in om adviezen zodanig te communiceren dat deze aansluiten bij het opleidings-, kennis- en ervaringsniveau van zijn klanten.
- j. De kandidaat is in staat fraudesignalen te onderkennen en hieraan op adequate wijze opvolging te geven.

## Bijlage Europees Kwalificatiekader

### Beschrijvingen van de niveaus in het Europees kwalificatiekader (EKK)

Elk van de 8 niveaus wordt gedefinieerd door een set descriptoren die de leerresultaten aangeven die in alle kwalificatiesystemen relevant zijn voor kwalificaties op dat niveau.			
	Kennis	Vaardigheden	Competentie
	<i>In de context van EKK wordt kennis als theoretische kennis en/of feitenkennis beschreven.</i>	<i>In de context van EKK worden vaardigheden als cognitief (betreffende logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (betreffende handigheid en toepassing van methodes, materialen, hulpmiddelen en instrumenten) beschreven.</i>	<i>In de context van EKK wordt competentie in termen van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid beschreven.</i>
<b>Niveau 1</b> De voor niveau 1 relevante leerresultaten	Algemene basiskennis	Vereiste basisvaardigheden om eenvoudige taken uit te voeren	Werken of studeren onder rechtstreeks toezicht in een gestructureerde context
<b>Niveau 2</b> De voor niveau 2 relevante leerresultaten	Basiskennis van feiten van een werk- of studiegebied	Vereiste cognitieve en praktische basisvaardigheden om relevante informatie te gebruiken om taken uit te voeren en routineproblemen met behulp van eenvoudige regels en hulpmiddelen op te lossen	Werken of studeren onder toezicht met enige zelfstandigheid
<b>Niveau 3</b> De voor niveau 3 relevante leerresultaten	Kennis van feiten, beginselen, processen en algemene begrippen van een werk- of studiegebied	Een waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om taken uit te voeren en problemen op te lossen door de keuze en toepassing van basismethodes, hulpmiddelen, materialen en informatie	Verantwoordelijkheid op zich nemen door de voltooiing van taken op werk- of studiegebied Bij de oplossing van problemen het eigen gedrag aanpassen aan de omstandigheden
<b>Niveau 4</b> De voor niveau 4 relevante leerresultaten	Feitenkennis en theoretische kennis in brede contexten van een werk- of studiegebied	Een waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om in een werk- of studiegebied specifieke problemen op te lossen	Zichzelf managen binnen de richtsnoeren van werk- of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn, maar kunnen veranderen Toezicht uitoefenen op routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de evaluatie en verbetering van werk of

			studieactiviteiten
<b>Niveau 5</b> <b>De voor niveau 5 relevante leerresultaten</b>	Ruime, gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk- of studiegebied en bewustzijn van de grenzen van die kennis	Een brede waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen voor abstracte problemen uit te werken	Management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich onvoorspelbare veranderingen voordoen  Prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren
<b>Niveau 6</b> <b>De voor niveau 6 relevante leerresultaten</b>	Gevorderde kennis van een werk- of studiegebied, die een kritisch inzicht in theorieën en beginselen impliceert	Gevorderde vaardigheden, waarbij blijkt wordt gegeven van absoluut vakmanschap en innovatief vermogen om complexe en onvoorspelbare problemen in een gespecialiseerd werk- of studiegebied op te lossen	Managen van complexe technische of beroepsactiviteiten of -projecten; de verantwoordelijkheid op zich nemen om in onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen te nemen  De verantwoordelijkheid op zich nemen om de professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen
<b>Niveau 7</b> <b>De voor niveau 7 relevante leerresultaten</b>	Bijzonder gespecialiseerde kennis, die ten dele zeer geavanceerd is op een werk- of studiegebied, als basis voor originele ideeën en/of onderzoek  Kritisch bewustzijn van kennisproblemen op een vakgebied en op het raakvlak tussen verschillende vakgebieden	Gespecialiseerde vaardigheden in probleemoplossing, die op het gebied van onderzoek en/of innovatie vereist om nieuwe kennis en procedures te ontwikkelen en kennis uit verschillende vakgebieden te integreren	Managen en transformeren van complexe en onvoorspelbare werk- of studiecontexten die nieuwe strategische benaderingen vereisen  De verantwoordelijkheid op zich nemen om bij te dragen tot professionele kennis en manieren van werken en/of om strategische prestaties van teams kritisch te bekijken
<b>Niveau 8</b> <b>De voor niveau 8 relevante leerresultaten</b>	De meest geavanceerde kennis op een werk- of studiegebied en op het raakvlak tussen verschillende vakgebieden	De meest geavanceerde en gespecialiseerde vaardigheden en technieken, met inbegrip van synthese- en evaluatievaardigheden/-technieken, vereist om kritische problemen in onderzoek en/of innovatie op te lossen en bestaande kennis of professionele manieren van werken uit te breiden en opnieuw te definiëren	Blijk geven van een grote mate van autoriteit, innovatie, autonomie, wetenschappelijke en professionele integriteit en aanhoudende betrokkenheid bij de ontwikkeling van baanbrekende ideeën of processen voor werk- of studiecontexten, met inbegrip van onderzoek