

# Eindtermen en toetstermen module Pensioenverzekeringen geldend voor examens vanaf 1 april 2022

**Disclaimer:**

- Het document is gebaseerd op de volgende bron:  
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0032957/2022-04-01#Bijlage8>
- Dit document is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld.
- Het CDFD is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden in het hieronder gepresenteerde document.

## Algemene kennis en vaardigheden

### Kennis

Nummer toetsterm	Omschrijving toetsterm	Kennisniveau
<b>Eindterm 1a</b> De persoon maakt bij zijn werkzaamheden gebruik van actuele kennis van de relevante wet- en regelgeving en de van toepassing zijnde richtlijnen en gedragscodes.		
1a.1	De kandidaat kan opsommen welke middelen klanten hebben als zij geconfronteerd worden met onprofessioneel en niet-integer gedrag (verschil klachtenprocedure, Kifid, Ombudsman Pensioenen, schikkingen, rechterlijke uitspraak).	K
1a.2	De kandidaat kan de voorwaarden om professioneel en integer gedrag af te dwingen via zelfregulering verklaren en benoemen (voorbeelden noemen van zelfregulering op niveau productaanbieders bijv. Van Leeuwen convenant, Gedragscode verwerking persoonsgegevens, Wet op de medische keuringen (Wmk), keurmerkorganisaties van financiële dienstverleners zoals: NOPD, RPA, RPC). Kan daarbij het verschil tussen zelfregulering en wet- en regelgeving aangeven.	B
1a.3	De kandidaat kan de gevolgen van uitspraken klachtenprocedures en rechterlijke uitspraken voor het dagelijks handelen aangeven.	B
1a.4	De kandidaat kan beschrijven in welke wet- en regelgeving de functie en bevoegdheden van de verschillende toezichthoudende organisaties vastliggen: Pensioenwet (Pw), Wet op het financieel toezicht (Wft) en lagere regelgeving.	K
1a.5	De kandidaat kan aansprakelijkheidsrisico's uitleggen (afdwingen professioneel en integer gedrag door de klant) en kan daarbij praktijkvoorbeelden noemen.	B

### Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan:	Norm/Resultaat/Prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheden rond de vaardigheid
<b>Eindterm 2a</b> De persoon beschikt over het vermogen om mondeling en schriftelijk te communiceren.		
2a.1 Gestructureerd interviewen.	De kandidaat werkt gestructureerd en is onbevooroordeeld. Interviewtechniek en vraagpunten van het onderzoek zijn goed uitgewerkt en worden goed uitgevoerd. De kandidaat stelt de juiste en relevante vragen. De interviewtechniek is gebaseerd op de onderdelen: luisteren, doorvragen, confronteren en inleven in de klant.	Het niveau van kennis en begrip van gesprekspartner varieert. Het doel is dat de adviseur een goed klantbeeld krijgt, tegenstrijdigheden in wensen en doelstellingen signaleert en bespreekt om uiteindelijk een passend advies te kunnen geven.
2a.2 Een adviesgesprek voeren.	De relevante informatie en de persoonlijke toelichting zijn correct, duidelijk en niet-misleidend en afgestemd op het begripsniveau van de klant.	Het niveau van kennis en begrip van gesprekspartner varieert. De kandidaat is in staat te verifiëren of de gesprekspartner de informatie begrepen heeft.

2a.3 Formulieren en offertes invullen, aanvragen, controleren en indienen.	De kandidaat werkt gestructureerd en controleert de ingevulde formulieren. Is alert op fouten. Spoort eventuele fouten, onjuistheden of onvolkomenheden op. Communiqueert hierover mondeling en schriftelijk op correcte en effectieve wijze met betrokkenen. Zorgt voor correcte documenten. De aanvraag wordt op de correcte wijze ingediend.	De kandidaat dient er alert op te zijn dat formulieren onduidelijkheden kunnen bevatten, de gevraagde informatie door de klant niet altijd goed begrepen wordt en uiteindelijk alle relevante vragen voldoende duidelijk beantwoord zijn, zodat de aanbieder zoveel mogelijk in een keer alle informatie krijgt die nodig is voor een juiste verwerking.
2a.4 De documenten uitleggen.	De informatie is correct, duidelijk en afgestemd op het begripsniveau van de gesprekspartner.	
2a.5 Schriftelijk communiceren.	De informatie is correct, duidelijk en niet-misleidend en afgestemd op het begripsniveau van de gesprekspartner. Document kent een heldere structuur en goede opbouw. Kandidaat gebruikt tekeningen of grafische voorstellingen.	Het niveau van kennis en begrip van gesprekspartner varieert. Demonstreert hoe hij de communicatie aanpast naar de verschillende belanghebbenden, zoals de directie, controller, accountant en (adviseur van) de actieve en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde en vertegenwoordigende overlegorganen.
<b>Eindterm 2b</b> De persoon beschikt over het vermogen om ICT-toepassingen te gebruiken.		
2b.1 Vragenlijsten en ICT-toepassingen, waaronder rekenmodellen toepassen.	De kandidaat voert de gegevens die hij heeft gekregen op de juiste manier in. De kandidaat gebruikt de juiste ICT-toepassing en controleert zoveel mogelijk het systeemantwoord op bijzondere, opvallende en/of afwijkende uitkomsten. Is alert op fouten en onlogische uitkomsten.	ICT-programma's die ondersteunen bij de verwerking van gegevens om te komen tot een passend advies.

## Professioneel gedrag

### Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan	Norm/Resultaat/Prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheden rond de vaardigheid
<b>Eindterm 4a</b> De persoon beschikt over het vermogen om de volgende dilemma's op het gebied van integer handelen in de uitoefening van zijn beroep te analyseren en bespreekbaar te maken, alsmede de keuzes af te wegen en te verantwoorden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fraudesignalen onderkennen en daarop handelen;</li> <li>• integer omgaan met de klantgegevens;</li> <li>• doorverwijzen;</li> <li>• verschillende belangen in kaart brengen;</li> <li>• morele aspecten en verantwoordelijkheid uitleggen.</li> </ul>		
4a.1 Fraudesignalen onderkennen en daarop handelen.	De kandidaat kan de acties die vereist zijn bij het constateren van fraude omschrijven. Geeft op adequate wijze opvolging aan een fraudesignaal.	Bijvoorbeeld dilemma als financiële dienstverlener die bemiddelt merkt dat de aanvraag niet strookt met de waarheid.
4a.2 Integer omgaan met de klantgegevens.	De kandidaat gaat integer met de klantgegevens om. Respecteert privacy.	

4a.3 Doorverwijzen naar de juiste persoon.	De kandidaat onderkent tijdig tekortkomingen bij zichzelf op het gebied van deskundigheid. De kandidaat kent de grenzen van zijn kennen en kunnen en verwijst door als bepaalde vraagstukken beter beantwoord kunnen worden door anderen, zowel collega's als derden.	
4a.4 De verschillende belangen in kaart brengen.	De kandidaat brengt de belangen van de klant en de financiële instellingen bij de te maken keuzes duidelijk in kaart. De kandidaat kan het belang en de positie van bijvoorbeeld klant, bedrijf en aanbieder onderscheiden en analyseert de mogelijke dilemma's die kunnen ontstaan ingeval tegengestelde belangen. Onderkent mogelijke belangenverstremming (adviseur versus accountant). De kandidaat kan ook met de verschillende actoren over de dilemma's mondeling en schriftelijk communiceren. De kandidaat houdt rekening met de belangen van de klant.	Onder andere belangen van aanbieders, adviseurs, bemiddelaars, werkgevers, actieve en niet-actieve deelnemers en pensioengerechtigden, DGA, partner DGA, op alle aspecten van het pensioenadvies. Bijvoorbeeld: – Overgang naar nieuwe pensioenvoorziening: werkgever heeft belang bij lagere pensioenlasten en derhalve met het akkoord van actieve en niet-actieve deelnemers; deze hebben belang bij objectieve voorlichting over gevolgen nieuwe regeling, pensioenadviseur heeft belang bij tevreden houden werkgever. – Streefregeling: werknemer heeft belang bij uitkeringsovereenkomst: gevolg werkgever moet bijstorten, werkgever heeft belang bij premieovereenkomst: gevolg werknemer krijgt lager pensioen, pensioenadviseur: wie betaalt voor zijn dienstverlening m.a.w. wiens belangen vertegenwoordigt hij, in hoeverre is dat duidelijk voor de werkgever/werknemer. – Accountant betrekken in advies. Accountant wil geen medewerking verlenen aan de beoordeling over de invloed van de pensioenvoorziening op de financiële positie van de onderneming. De adviseur dient de juiste informatie van de accountant in opdracht van de werkgever voor deze beoordeling te verkrijgen. De klant heeft belang bij een binnen de financiële positie passende oplossing. – Advisering van een onderneming waarbij de directie verdeeld is over te kiezen pensioenoplossing.
4a.5 Morele aspecten en verantwoordelijkheid uitleggen.	De kandidaat legt de morele aspecten en morele verantwoordelijkheid binnen het adviestraject duidelijk en expliciet uit. De kandidaat kan de gemaakte keuzen bij bijvoorbeeld de geadviseerde producten verantwoorden. De kandidaat kan de spanningsvelden binnen het adviestraject en de gevolgen daarvan herkennen en benoemen.	Naast diversiteit van de producten zelf is er een combinatie mogelijk van al deze producten bij verschillende productaanbieders. Dat vraagt om uitgebreide kennis van deze range van producten en dan niet alleen de productspecificaties, maar ook de kostenstructuur en het verdienmodel. De kandidaat moet voor- en nadelen van product of advies onderkennen, alternatieve producten of adviezen meewegen, belangen belanghebbenden – o.a. werkgevers/werknemers, aanbieders, bemiddelaars, adviseurs – afwegen.

		Betreft ook relatiegeschenken, incentives, commerciële doelstellingen, verstrengeling privébelangen en voorwetenschap.
--	--	--

## Taak 1. Inventariseren van de gegevens van de klant

### Kennis

Nummer toetsterm	Omschrijving toetsterm	Kennisniveau
<b>Eindterm 1b</b>		
De persoon baseert zijn advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op juridische kennis van rechtspersonen en ondernemingsstructuren.		
1b.1	De kandidaat kan in concrete gevallen de vertegenwoordigingsbevoegdheid met betrekking tot pensioenvoorziening aangeven en kan daarbij de gegevens Kamer van Koophandel (KvK) raadplegen.	B
1b.2	De kandidaat kan aangeven wie de beslissers zijn bij het aangaan van een pensioenovereenkomst en kan aangeven wat de verschillen zijn tussen vertegenwoordigingsbevoegdheid en beslissingsbevoegdheid, ook binnen een internationaal bedrijf.	B
1b.3	De kandidaat kan in concrete situaties de aansprakelijkheid van (rechts)personen benoemen.	K
1b.4	De kandidaat kan de rechtsverhoudingen binnen de structuur van een onderneming met meerdere ondernemingen omschrijven.	K
1b.5	De kandidaat kan de verschillende fusievormen uitleggen alsmede de consequenties voor de pensioenvoorzieningen bij fusies en overnames (overgangsbepalingen, et cetera).	B
1b.6	De kandidaat kan de betekenis van een overgang van onderneming beschrijven, alsmede de uitzonderingsregel daarbij en kan benoemen welke rechten er bij een overgang van onderneming overgaan.	K
1b.7	De kandidaat kan opsommen aan welke regels een Nederlandse vestiging van een internationaal bedrijf met een hoofdzetel in het buitenland is gehouden.	K

### Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan:	Norm/resultaat/prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheid rond de vaardigheid
<b>Eindterm 2c</b>		
De persoon beschikt over het vermogen om relevante informatie over de financiële positie en wensen van de klant te inventariseren, te controleren en vast te leggen.		
2c.1 De wensen en mogelijkheden van de opdrachtgever m.b.t. de pensioenvoorziening inventariseren.	Verschillende personen gestructureerd en onbevooroordeeld bevragen en dit correct rapporteren.	Kan in gevallen waarbij de door de belanghebbenden gewenste oplossing, of situatie niet gewenst wordt, de passende boodschap brengen, de emoties die dit teweeg brengt hanteren en acceptatie van de boodschap bewerkstellingen, waarna samen met

		belanghebbende constructief gezocht wordt naar mogelijkheden die wel passen of kunnen.
2c.2 De informatie controleren en vastleggen.	De kandidaat verifieert de tijdens de inventarisatiefase van de klant verkregen informatie op juistheid, volledigheid en tegenstrijdigheden. De kandidaat legt de gegevens duidelijk vast. Bij het ontbreken van gegevens vraagt de kandidaat de ontbrekende gegevens bij de klant op. De kandidaat heeft uiteindelijk goed inzicht in de gestelde wensen, eisen en prioriteiten en alle benodigde gegevens voor het beoordelen van een juist en passend advies.	Een goede vastlegging zorgt voor reconstrueerbaarheid van het advies op basis van de ingewonnen informatie. De kandidaat werkt bijv. volgens de leidraden en regelgeving in de organisatie.
2c.3 De behoefte met betrekking tot de pensioenvoorziening van de DGA inventariseren.	Leidt het gesprek, stelt open vragen, luistert en verplaatst zich in de situatie van de DGA, vat het gesprek herkenbaar samen.	De gespreksituatie kenmerkt zich door veel andere motieven en belangen van de gesprekspartner. De rollen van privé persoon en de werkgever worden gecombineerd. Je gaat mogelijk met je partner anders om dan met je werknemers. De kandidaat moet op basis hiervan onder andere de doelstellingen en risicobereidheid van de DGA kunnen duiden ten aanzien van zijn financiering van de oude dag en de financiering van zijn nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorziening.

## Competenties

Competentie (C) De kandidaat kan:	Context	Kritische kenmerken van de situatie	Waardering door de kandidaat
<b>Eindterm 3a</b> De persoon demonstreert en/of bewijst dat hij de benodigde gegevens voor het klantprofiel kan inventariseren en aan de hand daarvan een klantprofiel kan opstellen.			
3a.1 De gegevens van de klant inventariseren.	Bevindt zich in een gespreksituatie met opdrachtgever bij diverse ondernemingen in diverse sectoren met diverse partijen.	Bevraagt de juiste personen. Brengt behoefte in kaart zonder toe te werken naar een vooraf gekozen oplossing. Interviewtechniek.	Signaleer ik eventuele dilemma's op het gebied van ethisch en integer handelen? Heb ik de vraagpunten van het onderzoek goed uitgewerkt en uitgevoerd? Wat is mijn eigen rol? Weet ik voldoende of moet ik anderen inschakelen?
3a.2 Het klantprofiel opstellen.		Verantwoordt uitkomsten van het onderzoek, waarbij belanghebbenden (bijv. accountant, ondernemingsraad,	

		opdrachtgever) zich voldoende herkennen met betrekking tot hun behoeften. Kandidaat legt in het belang van zijn klant gegevens vast over de doelstellingen, zijn kennis- en ervaring met betrekking tot pensioen(voorzieningen), zijn risicobereidheid en zijn financiële positie voor zover relevant voor het advies.	
--	--	---	--

## Taak 2. Opstellen van de risicoanalyse ten behoeve van het advies

### Kennis

Nummer toetsterm	Omschrijving toetsterm	Kennisniveau
<b>Eindterm 1c</b> De persoon baseert de uitvoering van de risicoanalyse ten behoeve van het advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op kennis van de basisprincipes, hoofdlijnen en actuele ontwikkelingen van risicomanagement.		
1c.1	De kandidaat kan omschrijven wat onder het begrip 'risicomanagement' wordt verstaan.	K
1c.2	De kandidaat kan uitleggen wat onder risicobewustzijn wordt verstaan.	B
1c.3	De kandidaat kan omschrijven wat er onder het begrip 'ondernemingsrisicomanagement' (Enterprise Risk Management: ERM) wordt verstaan.	K
1c.4	De kandidaat kan de voordelen en kansen benoemen van een goede risicomanagementaanpak op het terrein van pensioenvoorziening.	K
1c.5	De kandidaat kan voorbeelden geven in potentiële risico's die betrekking hebben op het onderwerp pensioenvoorziening en kan deze risico's in de volgende risicosoorten verdelen: persoonlijke risico's, technische risico's, organisatorische risico's, juridische risico's, financieel en economische risico's, maatschappelijke risico's en natuurrisico's.	B
1c.6	De kandidaat kan uitleggen wat onder het begrip 'risicoacceptatiegraad' (risk appetite) wordt verstaan.	B
1c.7	De kandidaat kan uitleggen wat onder het begrip 'risicotolerantie' (risk tolerance) wordt verstaan.	B
1c.8	De kandidaat kan het doel en belang van een systematische aanpak van risicomanagement benoemen.	K
1c.9	De kandidaat kan de fasen de vijf thema's van het COSO ERM raamwerk 2017 beschrijven: - governance en cultuur; - strategie en doelstelling; - prestatie management; - review, evaluatie en informatie; - communicatie en rapportage.	K
1c.10	De kandidaat kan de processtappen van de risicoanalyse van de onderneming in het kader van het pensioenadviestraject van de actieve en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde beschrijven.	K
1c.11	De kandidaat kan de risico's die verbonden zijn aan het partnerpensioen aan de	B

	werkgever en aan de actieve en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde uitleggen.	
1c.12	De kandidaat kan de uitkomsten van de risicoanalyse tussen een keuze voor een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (ppi) ten behoeve van de werkgever en de gevolgen voor de actieve- en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde uitleggen.	B
<b>Eindterm 1d</b>		
De persoon baseert de uitvoering van de risicoanalyse ten behoeve van het advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op kennis van de relevante bedrijfseconomische vraagstukken (zoals groei, stabilisatie, krimp) en financiële verslaglegging van een onderneming.		
1d.1	De kandidaat kan ten behoeve van het pensioenadvies de diverse balansposten, posten op de resultatenrekening, enkelvoudige en geconsolideerde balansen analyseren. Kan de gevolgen van seizoenpatronen herkennen en verwerken.	B
1d.2	De kandidaat kan financiële kengetallen (RTV, REV, current ratio, quick ratio, solvabiliteitsratio) interpreteren.	B
1d.3	De kandidaat kan het netto werkkapitaal beoordelen en kan de gevolgen van toekomstplannen, (groei, krimp, fusie, overnames) van de onderneming voor de pensioenlasten in kaart brengen.	B
1d.4	De kandidaat kan globaal de inhoud van boekhoudregels omschrijven, ook van de internationale.	K
1d.5	De kandidaat kan de uitkomsten van de financiële analyse tussen een eventuele keuze voor een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (ppi) ten behoeve van de werkgever uitleggen.	B
<b>Eindterm 1e</b>		
De persoon baseert de uitvoering van de risicoanalyse ten behoeve van het advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op risicoanalyse van de financiële draagkracht van de betreffende werkgever.		
1e.1	De kandidaat kan de waardering van activa uitleggen en kan deze waardering voor de financiële gevolgen van het pensioenadvies (bedrijfseconomisch en fiscale balansen) beoordelen.	B
1e.2	De kandidaat kan de gevolgen van toekomstplannen, (groei, krimp, fusie, overnames, leeftijdsopbouw pensioen) van de onderneming voor de pensioenlasten aangeven.	B
1e.3	De kandidaat kan de trends ten aanzien van de ontwikkeling van de financiële kengetallen aangeven alsmede de gevolgen van deze trends voor het pensioenadvies.	B
1e.4	De kandidaat kan het gevolg aangeven van trendmatige ontwikkelingen voor de meerjarige ontwikkeling van de pensioenlasten.	B
1e.5	De kandidaat kan de situaties waarbij de inhoud van boekhoudregels een rol spelen voor het pensioensysteem beschrijven.	K
1e.6	De kandidaat kan de juiste informatie uit de jaarrekening van de onderneming uit diverse sectoren en internationale contexten voor zover relevant voor het pensioenadvies, onderscheiden.	B
1e.7	De kandidaat kan de uitkomsten van de risicoanalyse naar financiële draagkracht tussen een algemeen pensioenfonds (apf), vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (ppi) uitleggen.	B



<b>Eindterm 1f</b> De persoon baseert de uitvoering van de risicoanalyse ten behoeve van het advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op kennis van de wijze van investeren of beleggen van vermogen.		
1f.1	De kandidaat kan de risico's en het principe van lifecycle beleggen beschrijven en kan de verschillen tussen lifecyclefondsen op het gebied van kosten, rebalancing, samenstelling en risico's uitleggen.	B
1f.2	De kandidaat kan de gevolgen en risico's voor een verzekeraar en de werkgever bij het investeren van de pensioenpremie bij een salarisdiensttijdregeling versus een premieovereenkomst beschrijven.	K
1f.3	De kandidaat kan de verschillen en overeenkomsten uitleggen met betrekking tot het beleggingsbeleid dat gevoerd wordt bij de verschillende pensioenuitvoerders.	B
1f.4	De kandidaat kan de voordelen en nadelen van assetpooling binnen een algemeen pensioenfonds (apf) beschrijven.	K
1f.5	De kandidaat kan de verschillende vormen van variabele uitkeringen beschrijven.	K

## Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan:	Norm/resultaat/prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheid rond de vaardigheid
<b>Eindterm 2d</b> De persoon beschikt over het vermogen om binnen het adviestraject op hoofdlijnen gebruik te maken van een risicomodel.		
2d.1 Een risicomodel op basis van Enterprises Riskmanagement (ERM) hanteren.	De kandidaat hanteert een van de volgende risicomangementmodellen COSO ERM raamwerk 2017 of ISO 31000 om de risico's die betrekking hebben op de pensioenvoorziening van de organisatie op een overzichtelijke wijze in kaart te brengen.	Het betreft hier alleen risicomangement in de context van het pensioenadvies. Verschillende bedrijven en sectoren, verschillende situaties m.b.t. de aanwezigheid van bewust risicomangement. Het 'kleinbedrijf' kan deze benadering overdreven vinden, het grootbedrijf kan deze benadering als overbodig zien. Dit betekent dat de pensioenadviseur vanuit het staande beleid m.b.t. risicomangement moet vertrekken.
<b>Eindterm 2e</b> De persoon beschikt over het vermogen om de doelstellingen en resultaten van een organisatie en de risico's die vanuit de situatie van de pensioenvoorziening een bedreiging vormen of een kans bieden in kaart te brengen, alsmede op welke wijze deze risico's op adequate wijze kunnen worden beheerd, zodat de risico's tot een voor de organisatie acceptabel risiconiveau kunnen worden ingevuld.		
2e.1 De risico's in kaart brengen.	De kandidaat brengt de risico's die betrekking hebben op de pensioenvoorziening van een organisatie op een overzichtelijke wijze in kaart. Schat de risico's met betrekking tot de pensioenvoorziening op juiste wijze in.	Betreft de interne en externe omgeving, ondernemingsrisico's, procesrisico's, kritische succesfactoren, risico's vanuit een breed en divers perspectief.

2e.2 Zich een beeld vormen van de klant.	De kandidaat vormt zich een beeld van de markt van de opdrachtgever en van de sector waarin de opdrachtgever zijn onderneming heeft. Bestudeert de relevante cao's, gaat na of de bedrijfsactiviteiten vallen onder de reikwijdte van een pensioenfonds. Bestudeert de lopende pensioenvoorziening(en).	
2e.3 Onderzoeken of een bepaalde pensioenuitvoerder een passende pensioenvoorziening kan bieden.	De kandidaat onderzoekt de betaalbaarheid van de premiestelling bijvoorbeeld n.a.v. renteontwikkeling, beleggingsbeleid en de gekozen uitgangspunten bij de premiestellingen. De kandidaat onderzoekt de gevolgen van de samenstelling van het deelnemersbestand voor de premiestelling en de toekomstige ontwikkeling daarvan. De kandidaat analyseert de verschillen in het beleggingsbeleid tussen de verschillende algemeen pensioenfondsen en tussen collectiviteitkringen binnen de algemene pensioenfondsen. Kandidaat kan de verschillen uitleggen. De kandidaat analyseert en licht de actuariële en bedrijfstechnische nota op hoofdlijnen toe (ABTN). De kandidaat interpreteert de haalbaarheidstoets in relatie tot het financiële beleid van een algemeen pensioenfonds.	Veronderstelt kennis van de theorie over beleggingen, kennis t.a.v. actuariel rekenen en de verschillende wijzen waarop de premie kan worden vastgesteld. Een algemeen pensioenfonds stelt zelf de ABTN en haalbaarheidstoets op. De kandidaat dient deze te kunnen interpreteren.
2e.4 Onderzoeken of de pensioenvoorziening passend is bij de situatie van de actieve- en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde.	De kandidaat houdt bij de pensioenoplossing rekening met de financiële situatie en risicobereidheid van de actieve- en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde.	De kandidaat stelt vast en inventariseert of de vaste of variabele pensioenuitkering een passende oplossing biedt bij premie- en kapitaalovereenkomsten.
<p><b>Eindterm 2f</b> De persoon beschikt over het vermogen om met het oog op de pensioenvoorziening de risicobereidheid en het risicoprofiel van de onderneming en van de actieve en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde op heldere wijze in kaart te brengen en vast te leggen.</p>		
2f.1 De financiële informatie analyseren.	De kandidaat is verantwoord kritisch. Na de analyse krijgt men een goed beeld van de financiële positie. Vraagt door in onbekende financiële situaties, bijvoorbeeld ontwikkeling rekening-courant verhoudingen met directie en dochterondernemingen.	Gesprekspartners zijn onder meer: accountant, directie controller, vertegenwoordigd overlegorganisatie, actieve- en niet-actieve deelnemer, pensioengerechtigde en belangenbehartigers.
2f.2 De te bereiken doelstellingen, strategie en activiteiten van de onderneming analyseren.	De kandidaat voert de risicoanalyse fasegewijs uit. Brengt de risico's die zich kunnen voordoen bij een tweedepijler pensioensituatie goed in kaart door de informatie te verzamelen, te beoordelen en te documenteren. Zorgt ervoor dat de risicoanalyse traceerbaar en herleidbaar is. Op basis van de verzamelde informatie kan de kandidaat inschatten hoe groot de kans is dat een betreffend risico zich zal voordoen en kan de mogelijke gevolgen aangeven als een betreffend risico zich daadwerkelijk voordoet. Kandidaat heeft zelf een goed inzicht in de mogelijke risico's van de pensioenvoorziening voor een organisatie en geeft de werkgever een goed inzicht van de risico's die hij zelf wel of niet kan of wil dragen.	Past de kennis toe van systematische risicoanalyse.

## Competenties

Competentie (C) De kandidaat kan:	Context	Kritische kenmerken van de situatie	Waardering door de kandidaat
<b>Eindterm 3b</b> De persoon demonstreert en bewijst dat hij het risicoanalysetraject met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi), zelfstandig en succesvol kan uitvoeren.			
3b.1 Pensioenadviestraject fasegewijs uitvoeren.	De keuze voor een pensioenuitvoerder beïnvloedt het uit te voeren adviestraject.	De kandidaat doet grondig onderzoek naar de mogelijkheden voor de keuze van een pensioenuitvoerder. De kandidaat werkt procesmatig. Legt informatie op de juiste wijze vast. De kandidaat heeft na afloop een goed inzicht in de risico's van de pensioenvoorziening voor een organisatie. Klant is op de hoogte. Creëert draagvlak voor de modelmatige benadering van risicomanagement bij de opdrachtgever. Het resultaat is herkenbaar voor de opdrachtgever. Keuze voor een pensioenuitvoerder kan goed onderbouwd worden.	
3b.2 Met de werkgever communiceren over de risico's die zich kunnen voordoen bij een tweede pijler pensioensituatie.	Verschillende opleiding- en kennisniveaus van klanten. Een algemeen pensioenfonds kent een eigen begrippenkader, zoals, collectiviteitkringen en ringfencing, dat toelichting behoeft.	Gebruikt duidelijke en begrijpelijke taal. Geeft voorbeelden, stelt vragen om te toetsen of de werkgever een en ander begrepen heeft. Controleert of de werkgever in eigen woorden kan vertellen welke risico's gedekt zijn. Het aspect van solidariteit bij een algemeen pensioenfonds tussen werkgevers, (ook onderling onder werkgevers) actieve- en niet-actieve deelnemers, pensioengerechtigden bij een pensioen wordt gemeld, besproken en gewogen. Gaat na of de werkgever de betekenis begrijpt van het belanghebbenden orgaan of verantwoordingsorgaan. Gaat na of de keuzes voor de werkgever voor aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden pensioen door het bestuur van een algemeen pensioenfonds beperkt kunnen worden (bijvoorbeeld in het kader van evenwichtige belangenbehartiging).	
<b>Eindterm 3c</b> De persoon demonstreert en bewijst dat hij de directeur-grotaandeelhouder (DGA) kan adviseren over de verschillende mogelijkheden om de voor hem benodigde pensioenvoorziening te realiseren.			
3c.1 De motieven	Een DGA geeft aan flexibel te	Kandidaat adviseert over risico en	

van de DGA met betrekking tot de pensioenvoorziening vaststellen en deze analyseren.	willen zijn ten aanzien van premiebetaling. Af te vragen is of lijfrentesparen dan mogelijk passender is bij het doel van de DGA dan pensioen. Een DGA geeft aan voor de hoogte van zijn oudedagsvoorziening afhankelijk te zijn van zijn onderneming. Afhankelijk van zijn doel en risicobereidheid zal een DGA zijn premievrije pensioen in zijn onderneming laten dan wel overdragen aan een professionele uitvoerder. Hetzelfde geldt in het geval de DGA de oudedagsverplichting in zijn onderneming laten dan wel omzetten in een lijfrente bij een professionele uitvoerder. De vraag is of een lijfrente passend is bij de oudedagsvoorziening voor de DGA en/of zijn besloten vennootschap.	rendement op pensioenvoorziening eigen beheer ten behoeve van de opgebouwde aanspraken in vergelijking of in combinatie met risico en rendement van een verzekerd pensioen, analyseert doelstellingen, kennis en ervaring van de DGA met betrekking tot pensioen. De kandidaat beschrijft de mogelijkheden van DGA voor zijn oude dag, in het bijzonder de hoogte van het opgebouwde pensioen, lijfrente, oudedagsvoorziening of lijfrente banksparen en box III. Kan goed op basis van een klantgesprek na afloop aangeven welke doelen de DGA en zijn B.V. hebben ten aanzien van de voorzetting van een voorziening voor de oudedag of bij overlijden. In hoeverre staat het creëren van liquiditeiten of de mate waarin de DGA een zeker inkomen na de pensioendatum wil centraal? De kandidaat wijst daarbij op risico's, gevolgen van verzekeren en de mogelijkheden met betrekking tot afstorten van premievrij pensioen en omzetting van een oudedagsvoorziening in een lijfrente. De kandidaat kan duidelijkheid verschaffen over het verschil tussen de reële en fiscale waardering van de bestaande pensioenvoorziening.	
3c.2 De behoeften van de DGA analyseren.	Bevindt zich in een gesprekssituatie met diverse partijen. De advisering aan deze groepen is van toepassing voor het afdekken van risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid in relatie tot de pensioenvoorziening in privé.	Brengt behoeften in kaart zonder vooringenomen instelling. Signaleert eventuele dilemma's op het gebied van integer handelen. Benoemt welke belangen spelen voor betrokken partijen en benoemt hoe wordt omgegaan met een gerezen dilemma. Onderkent de effecten van de verschillende inkomenssituaties op het vermogen in de levensfasen van de klant.	Durf ik in complexe fiscale situaties hulp in te roepen van derden, financieel planner, accountant. Ken ik mijn grenzen?

**Taak 3. Adviseren (en eventueel bemiddelen) van een passende oplossing, zowel financieel als organisatorisch**  
**A. aan de werkgever, de actieve- en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde**

**Kennis**

Nummer toetsterm	Omschrijving toetsterm	Kennisniveau

<b>Eindterm 1g</b>		
De persoon baseert zijn advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) en het verzekerde pensioen voor de directeur-groootaandeelhouder (DGA) op grondige en actuele kennis met betrekking tot relevante wetgeving inzake pensioen.		
1g.1	De kandidaat kan het gevolg van ziekte en arbeidsongeschiktheid voor de pensioenopbouw uitleggen.	B
1g.2	De kandidaat kan uitleggen hoe wetgeving rond gelijke behandeling inwerkt op het pensioen.	B
1g.3	De kandidaat kan uitleggen hoe het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Pensioenwet (Pw) inwerken op de arbeidsovereenkomst met betrekking tot pensioen.	B
1g.4	De kandidaat kan de invloed van individuele en collectieve waardeoverdracht op het adviestraject aangeven.	B
1g.5	De kandidaat kan de invloed van (fiscale) wetgeving en de Pensioenwet (Pw) op de pensioenvoorziening met betrekking tot flexibiliseringselementen uitleggen.	B
1g.6	De kandidaat kan uitleggen hoe de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) inwerkt op beslissingen rondom de pensioentoezegging.	B
1g.7	De kandidaat kan benoemen welke gevolgen de Financial Accounting Standards (FAS) en de International Financial Reporting Standards (IFRS) hebben op de bedrijfsvoering bij de verschillende pensioenvoorzieningen.	K
1g.8	De kandidaat kan de gevolgen aangeven van de fiscale regelgeving (de Pensioenwet (Pw) en Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet bpf) op de pensioenvoorziening van de werkgever. De kandidaat kan de gevolgen aangeven van het bestaan van een beroepspensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds op de pensioenvoorziening van de werkgever.	B
1g.9	De kandidaat kan de gevolgen aangeven die de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) kan hebben op de pensioenvoorziening van de werkgever.	B
1g.10	De kandidaat kan de relatie aangeven tussen de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) en de Wet inkomstenbelasting 2001 (Wet IB) op pensioen.	B
1g.11	De kandidaat kan aan de werkgever uitleggen welke risico's zijn verbonden aan een pensioenvoorziening in geval van aansluiting bij een algemeen pensioenfonds (apf), een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), het onderbrengen bij een pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (ppi).	B
1g.12	De kandidaat kan aan een werkgever uitleggen welke risico's een collectiviteitskring van het algemeen pensioenfonds (apf) met zich meebrengt.	B
1g.13	De kandidaat kan de actieve- en niet actieve deelnemer, en de pensioengerechtigde de kenmerken en keuzes uitleggen van de pensioenregeling.	B
1g.14	De kandidaat kan de kenmerken van de variabele pensioenuitkering benoemen.	K
<b>Eindterm 1h</b>		
De persoon baseert zijn advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op begrippen en procedures inzake actuarieel rekenen.		
1h.1	De kandidaat kan onder andere de volgende pensioenbegrippen met betrekking tot de tarief- of kostengrondslagen omschrijven en in voorkomende gevallen toepassen: U-rendement, UFR, rente termijnstructuur, garantiopremie, technisch resultaat, gesepareerd depot, maatschappij winstdeling, rekenrente, bestemmingsreserve, toeslag, life cycle, bepaald en onbepaald partner, gehuwdheidsfrequentie, uitruilvoet, bruto- en netto opslag op premie, generatietafel, overlevingstafels en leeftijdverschuiving, assetpooling, functie weerstandsvermogen, vergunningenplicht apf, (minimaal) vereist eigen vermogen, risicohouding, toekomstbestendige toeslagverlening, single-client of multi-client collectiviteitskring,	B

	belanghebbendenorgaan, verantwoordingsorgaan, herstelplan, ABTN, haalbaarheidstoets, variabele- of vastgestelde pensioenuitkering, collectief toedelingsmechanisme of individuele toedeling, variabele uitkering met een vastgestelde periodieke vaste daling, standaard informatiemodellen, (afdekking van de) ontwikkeling van de levensverwachting, projectierente, risicovrije rente, risicohouding en toedelingskring.	
1h.2	De kandidaat kan de financiering van eind- en middelloonregelingen, toeslagen en kans op korting en salarisverhogingen beschrijven.	K
1h.3	De kandidaat kan de volgende algemene pensioenbegrippen omschrijven en kan deze in voorkomende gevallen toepassen: oudedagsverplichting, toetredingsleeftijd, drempelperiode, wachttijd, minimale toetredingsleeftijd, premieovereenkomst, kapitaalovereenkomst, uitkeringsovereenkomst, AOW franchise, loonindex, prijsindex, onvoorwaardelijke toeslag, voorwaardelijke toeslag, dispensatie gewezen deelnemer, verschillende premiestaffels, diensttijd, elementen die diensttijd bepalen, de aanspraken die in stand blijven met levensloop en/of onbetaald verlof, tussentijds ontslag, VUT en prepensioenregeling, de gevolgen van het verbod op leeftijdsdiscriminatie ook in verband met eigen bijdrage, begrenzing van het pensioengevend inkomen, dekkingsgraad en afstempelen, keuzemomenten vastgestelde of variabele pensioenuitkering en shoprecht.	B
1h.4	De kandidaat kan het begrip waardeoverdracht omschrijven, kan aangeven welke pensioenvoorzieningen een financieel risico inhouden bij waardeoverdracht en kan in algemene zin de gevolgen van (collectieve) waardeoverdracht aangeven.	B
1h.5	De kandidaat kan het effect van bestandsontwikkelingen van een gemiddelde stijging van de leeftijd op de pensioenlasten benoemen.	K
1h.6	De kandidaat kan het effect van in- en uitstroom op de pensioenlasten uitleggen.	B
1h.7	De kandidaat kan met behulp van relevante wet- en regelgeving uitleggen of parttimers mogen worden uitgesloten van deelname aan een pensioenvoorziening.	B
1h.8	De kandidaat kan uitleggen wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn met betrekking tot pensioenopbouw bij bijzondere arbeidscontracten.	B
1h.9	De kandidaat kan uitleggen in welk geval de arbeidsovereenkomst invloed heeft op de pensioenvoorziening van de actieve deelnemer.	B
1h.10	De kandidaat kan beschrijven wanneer ongelijke behandeling is toegestaan.	K
1h.11	De kandidaat kan 'direct en indirect' onderscheid omschrijven en kan beschrijven hoe verzekeraars het verbod op onderscheid tussen man en vrouw in hun verzekeringstarieven verrekenen.	K
1h.12	De kandidaat kan definiëren wat leeftijdsdiscriminatie is binnen een pensioenvoorziening.	K
1h.13	De kandidaat kan in voorkomende gevallen de effecten van actuele ontwikkelingen en wijzigingen in wet en regelgeving voor de pensioenvoorziening aangeven.	B
1h.14	De kandidaat kan de informatie die benodigd is voor het maken van een passend pensioenadvies omschrijven en completeren.	K
1h.15	De kandidaat kan verschillende manieren van premiebepaling aangeven, rekening houdend met renteontwikkeling, wijze van premiestelling en kostenpercentages.	K
1h.16	De kandidaat kan aspecten rondom start en einde dienstverband, moment van verwerven van de aanspraak door de deelnemer, moment wanneer een werkgever een aanbod moet doen omtrent pensioen, gevolgen van uitdiensttreding, welke risicoafdekking er kan zijn bij overlijden en wat de gevolgen zijn van het overlijden van de actieve deelnemer voor de nabestaanden en de werkgever benoemen en beschrijven.	K
1h.17	De kandidaat kan de werkgever en de actieve deelnemer uitleggen wat er gebeurt bij arbeidsongeschiktheid van de actieve deelnemer.	B

1h.18	De kandidaat kan de gevolgen van echtscheiding/ontbinding partnerregelingen voor de actieve en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde met betrekking tot verwachtingen ten aanzien van pensioen uitleggen.	B
1h.19	De kandidaat kan de gevolgen van faillissement van de werkgever met betrekking tot de pensioenvoorziening beschrijven.	K
1h.20	De kandidaat kan de werkgever de toekomstige pensioenlasten bij verschillende scenario's van de ontwikkeling van de onderneming uitleggen.	B
1h.21	De kandidaat kan in relatie tot pensioenuitvoerders of andere verzekeraars met andere producten het inlooprisico, het uitlooprisico, de inhoud van het Convenant Toegang tot aan arbeid gerelateerde verzekeringen (Van Leeuwen convenant) alsmede het Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioenen premievrijstelling in pensioenregelingen beschrijven, kan het begrip 'carenzjaar' omschrijven en het belang beschrijven dat nieuwe deelnemers tijdig worden aangemeld.	K
1h.22	De kandidaat kan de effecten van verschillende overlevingstafels uitleggen.	B
1h.23	De kandidaat kan de verschillen en overeenkomsten tussen een algemeen pensioenfonds (apf), een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) voor wat betreft de wettelijke eisen met betrekking tot vergunning, ABTN, inrichting organisatie, effecten van in- en uitstroom op de pensioenlasten en gevolgen bij start en einde van de opbouw aangeven.	B
<b>Eindterm 1i</b>		
De persoon baseert zijn advies met betrekking tot een algemeen pensioenfonds (apf), het vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) op grondige en actuele kennis met betrekking tot pensioenvoorzieningen als onderdeel van het pakket van arbeidsvoorwaarden van een werkgever.		
1i.1	De kandidaat kan de juridische en financiële consequenties van het aangaan van een pensioenovereenkomst beschrijven.	K
1i.2	De kandidaat kan de werkgever de risico's van het afstand doen van pensioen door een deelnemer uitleggen en kan de werkgever adviseren hoe hij hier mee om kan gaan.	B
1i.3	De kandidaat kan de invloed van de Wet op de medische keuringen (Wmk) op het acceptatieproces verklaren, inclusief in- en uitlooprisico's.	B
1i.4	De kandidaat kan de werking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid beschrijven.	K
1i.5	De kandidaat kan de verschillende wijzen verklaren waarop nabestaandenpensioen kan worden verzekerd.	B
1i.6	De kandidaat kan de financiering van de verschillende vormen van nabestaandenpensioen uitleggen.	B
1i.7	De kandidaat kan de verschillen uitleggen tussen de verschillende vormen van nabestaandenpensioen.	B
1i.8	De kandidaat kan de aanvullende regelingen die meeverzekerd kunnen worden met de pensioenvoorziening en de werking daarvan beschrijven.	K
1i.9	De kandidaat kan de financiële gevolgen van het invoeren van een verplichte eigen bijdrage verklaren en kan de wijze waarop de eigen bijdrage vormgegeven kan worden, uitleggen.	B
1i.10	De kandidaat kan de methoden uitleggen hoe bepaald wordt hoeveel binnen een pensioenvoorziening vrijwillig bijgespaard mag worden en kan in concrete gevallen de hoogte van het bedrag dat bijgespaard mag worden, berekenen.	B
1i.11	De kandidaat kan de verschillen en overeenkomsten aangeven tussen een algemeen pensioenfonds (apf), een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds	B

	(bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi) met betrekking tot de juridische en financiële gevolgen van het aangaan van een pensioenovereenkomst en verzekering van het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen.	
--	---	--

## Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan:	Norm/resultaat/prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheid rond de vaardigheid
<p><b>Eindterm 2g</b> De persoon beschikt over het vermogen om adviestrajecten te plannen, te sturen en tot een succes te brengen, waaronder wordt verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. het kwalitatief en kwantitatief vergelijken van offertes en lopende pensioenvoorzieningen en premiepensioenvorderingen en het verklaren van de verschillen hiertussen;</li> <li>2. het beoordelen van en adviseren over collectieve waardeoverdracht;</li> <li>3. het adviseren over winstdelingssystemen en beleggen;</li> <li>4. het adviseren over excedentregelingen, ook als aanvulling op een algemeen pensioenfonds (apf), bedrijfstakpensioenfonds (bpf) en ondernemingspensioenfonds (opf);</li> <li>5. het berekenen van lasten en aanspraken;</li> <li>6. het uitleggen van een individuele waardeoverdracht;</li> <li>7. het vertalen van alle ingewonnen informatie over de werkgever naar een passende pensioenvoorziening;</li> <li>8. het interpreteren van effecten van toeslagmodellen;</li> <li>9. het praktisch kunnen toepassen van relevante wetgeving;</li> <li>10. het beoordelen en vormgeven van exitbepalingen;</li> <li>11. het adviseren over de kenmerken en risico's van collectiviteitskringen;</li> <li>12. het benoemen en beoordelen van de verschillen in en het adviseren over vaste en/of variabele uitkeringen uit premie- of kapitaalovereenkomst aan een actieve- en niet-actieve deelnemers en (aanstaande) pensioengerechtigde.</li> </ol>		
2g.1 Offertes van verschillende pensioenuitvoerders met elkaar vergelijken.	Vergelijkt de offertes kwalitatief en kwantitatief met elkaar en kan de verschillen verklaren. Houdt rekening met rekentechnische elementen zoals sterfte, kosten en rente en de verschillen in de producten met betrekking tot winst. Kan de verschillen in uitvoering van de variabele pensioenuitkering beoordelen, zoals wel of geen dalende uitkering, wel of geen verdeling van de opbrengsten, het beleggingsprofiel, effect van kosten op hoogte uitkering, wel of geen gegarandeerd nabestaandenpensioen en het effect op de pensioenuitkering, verschil in beleggingsprofielen, uitleg optimistisch en pessimistisch scenario, effect verzekeren langlevensrisico. Bij rente kan de kandidaat analyseren op welke wijze de rekenrente van het contract tot stand is gekomen en welke invloed dit heeft op de kosten van de regeling en acceptatie. Gaat bij vergelijking van (ook collectieve) pensioenen zo veel mogelijk uit van gelijke en reële uitgangspunten.	Bij kosten betreft het zowel kosten in de regeling als de kosten rondom beleggen, zoals provisie, OCF, aan- en verkoopkosten, beheer- en administratiekosten, garantiekosten, de exit voorwaarden en PVI en overige kosten. Bij sterfte betreft het de sterftetabel en de op- of afslagen hierop. De kandidaat kan aangeven hoe pensioenuitvoerders omgaan met ontwikkelingen van de deelnemerspopulatie, economische omstandigheden (bijv. renteontwikkelingen) en het te voeren beleid hierop.
2g.2 De verschillende offertes vanuit de wensen	Verklaart de verschillen in begrijpelijke taal en met voorbeelden.	



van de opdrachtgever prioriteren en verklaren.	Handelt integer en professioneel in verband met eigen positie en klantbelangen. Durft ook mogelijke negatieve gevolgen te benoemen van de gekozen pensioenvoorziening.	
2g.3 Collectieve waarde-overdracht beoordelen.	Analyseert de factoren inkomende en uitgaande waardeoverdracht. Houdt rekening met elementen zoals reserve, (exit)voorwaarden, overlevingstafels en generatietafels, opslagen, kosten, kortingen, rente, risico's, PVI, winstdeling, acceptatie, ziekte, tijdpad, arbeidsongeschiktheid en amortisatie. Stelt vast of kosten redelijk zijn in relatie tot Pensioenwet (Pw).	Bij premieovereenkomsten betreft het de kosten rondom beleggen, zoals OCF, aan- en verkoopkosten, beheer- en administratiekosten, garantiekosten, PVI en overige kosten.
2g.4 Over winstdelingsvorm en beleggen adviseren.	Werkgever: Kandidaat houdt rekening met het premievolume, de risicobereidheid van de werkgever, de mate van risico- afbouw bij verschillende aanbieders. Beschrijft de risico's en het principe van lifecycle beleggen. Actieve- en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde: Kandidaat kan adviseren over de mogelijkheden van de variabele uitkering.	De kandidaat moet de voorkomende beleggingsvormen en lifecycles in hoofdlijnen (zoals assetverdeling, methodiek van afbouw van risico's, het afdekken van risico's van een lage rentestand en inleggaranties) onderkennen. De kandidaat kan de werking van collectiviteitskringen uitleggen bij een algemeen pensioenfonds. De kandidaat kan de variabele uitkering in de opbouw- en uitkeringsfase uitleggen.
2g.5 Over excedent-regelingen adviseren.	Sluit aan bij de basispensioenregeling, rekening houdend met de fiscale ruimte, basispensioenregeling passend binnen het budget dat de werkgever daarvoor beschikbaar heeft. Houdt rekening met de bestaande regeling, bijspaarregelingen, kosten, gewenste soort pensioenovereenkomst en onderbrengingmogelijkheden. Advies is passend.	Betreft ook excedentregelingen als aanvulling op ondernemingspensioen. fondsen en bedrijfstakpensioenfonds in combinatie met verzekerde regelingen.
2g.6 Lasten en aanspraken m.b.v. software berekenen.	Maakt foutloze berekeningen. Berekent de lasten aan de hand van de juiste tarieven van de pensioenuitvoerder. Bepaalt welke lasten de pensioenvoorziening voor de werkgever met zich meebrengt, zowel voor het ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en aanvullende dekkingen. Berekent de koopsom voor de aankoop van pensioenuitkering: welke kostensoorten vallen onder de OCF; welke kostensoorten vallen niet onder de OCF; wat is het effect van een OCF op het rendement; de effecten van toeslagverlening. Berekent de pensioenlast bij wijzigingen in het personeelsbestand. Kan de wijze van berekenen	Betreft de aanspraken en lasten voor de verschillende soorten pensioenovereenkomsten. De berekening van de aanspraken komt voort uit de volgende situaties: bij indiensttreding, salariswijziging, (individuele) waardeoverdracht, parttime wijziging, arbeidsongeschiktheid, echtscheiding, uitdiensttreding en bij toepassing van flexibiliseringselementen. Betreft de wet- en regelgeving met betrekking tot toeslagverlening; premiekorting verschillende tariefstructuren; de effecten van verschillende rekenrentes omvangkorting.

	<p>verklaren en principes achter de berekeningen uitleggen.  Schat uitkomsten op juistheid in.  Legt de overeenkomsten en verschillen uit tussen de uitkomsten van de berekeningen van een algemeen pensioenfonds (apf) andere pensioenfondsen, pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi).</p>	
2g.7 Effecten van toeslagmodellen interpreteren.	<p>Beoordeelt wat in relatie tot de Pensioenwet (Pw) en in relatie tot de financiële lasten de consequenties zijn van diverse vormen van toeslagverlening en adviseert de werkgever over de best passende vorm van toeslagverlening.</p>	
2g.8 In voorkomende gevallen de effecten aangeven van actuele ontwikkelingen en wijzigingen in wet- en regelgeving die betrekking heeft op productoplossingen	<p>De kandidaat maakt de (toekomstige) ontwikkelingen en de gevolgen daarvan inzichtelijk en begrijpelijk voor de klant.  Past actuele wetgeving toe.</p>	

## Competenties

Competentie (C) De kandidaat kan	Context	Kritische kenmerken van de situatie	Waardering door de kandidaat
<p><b>Eindterm 3d</b>  De persoon demonstreert en bewijst dat hij het adviestraject met betrekking tot pensioenvoorzieningen voor werkgevers met ondernemingen van diverse omvang en complexiteit ten behoeve van diens actieve en niet-actieve deelnemers en pensioengerechtigden zelfstandig, succesvol en correct kan uitvoeren.  In dit adviestraject kunnen zich in ieder geval de volgende zaken voordoen met betrekking tot natuurlijke en/of rechtspersonen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 start en einde dienstbetrekking;</li> <li>2 overlijden;</li> <li>3 arbeidsongeschiktheid;</li> <li>4 echtscheiding of ontbinding partnerregelingen;</li> <li>5 pensioenrichtleeftijd respectievelijk pensioeningsdatum;</li> <li>6 verwachtingen ten aanzien van pensioen;</li> <li>7 verlenging van een pensioencontract;</li> <li>8 collectieve waardeoverdracht;</li> <li>9 prognosticeren van toekomstige pensioenlasten;</li> <li>10 versobering of uitbreiding van de pensioenregeling;</li> <li>11 faillissement of mogelijkheid daartoe;</li> <li>12, vaste en/of variabele pensioenuitkering.</li> </ol>			
3d.1 Het adviestraject plannen.	<p>Verwerft opdracht via verschillende kanalen bij een nieuwe relatie.</p>	<p>Creëert acceptatie van aanbiedende organisatie, aanbiedende persoon en werkwijze. Onderkent mogelijke belangenverstrengeling (adviseur versus accountant).  Vormt zich een beeld van de markt van de opdrachtgever, vormt zich een beeld van de sector waarin de</p>	

		<p>opdrachtgever zijn onderneming heeft.</p> <p>Overgang naar nieuwe pensioenvoorziening: werkgever heeft belang bij lagere pensioenlasten en derhalve met het akkoord van actieve- en niet-actieve-deelnemers en pensioengererechtigden. Actieve- en niet-actieve deelnemers en pensioengerechtigden hebben belang bij objectieve voorlichting over gevolgen van de nieuwe voorziening. De pensioenadviseur heeft belang bij het tevreden houden werkgever. Handelt volgens het dienstverleningsdocument dat is overhandigd aan de werkgever. Bespreekt de kosten van het adviestraject met de werkgever, dient offerte hiervoor in. Wijst op mogelijk omvangrijke dienstverlening m.b.t. onderzoek en analyse t.b.v. het advies.</p>	
3d.2 De pensioenvoorziening ontwerpen.		<p>Vertaalt alle over de werkgever, actieve en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde ingewonnen informatie (van de financiële positie, de risicobereidheid, de doelstellingen en kennis en ervaring) naar een passende pensioenvoorziening. Houdt bij het ontwerp rekening met het eventueel inbrengen van een bestaande pensioenvoorziening middels een (collectieve) waardeoverdracht. Geeft advies indachtig de pensioenleidraden van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Gaat goed om met tegenstrijdige prioriteiten/doelstellingen, signaleert en benoemt deze koppelt ze terug aan de betrokkenen.</p>	Het gaat i.c. om de ingewonnen informatie.
3d.3 De ontworpen pensioenvoorziening presenteren.	<p>Presenteert aan opdrachtgever, actieve- en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde, partners en ondernemingsraad. Heeft het passende aanbod geselecteerd.</p>	<p>Taalniveau, vertelt complexe materie begrijpelijk, didactische aspecten van de presentatie.</p> <p>Bespreekt de regeling in samenhang met onder meer de verkregen financiële gegevens van de onderneming. Benoemt risico's op basis van de uitgevoerde risicoanalyse. Wijst op lastenontwikkeling en betaalbaarheid. Benoemt financiële, fiscale en juridische implicaties van de regeling. Maakt duidelijk dat het een passend advies is op basis van behoeften analyse. Vult zorgplicht in. Let op mogelijke fraude aspecten (niet informeren van de actieve- en niet-actieve</p>	<p>Wat is het effect van knelpunten? Wordt de oplossing voldoende geaccepteerd? Durf ik ook mogelijke negatieve gevolgen te benoemen van de gekozen pensioenvoorziening?</p>

		deelnemer en pensioengerechtigde bij wijzigingen). Kandidaat geeft inzicht in de fiscale en juridische risico's die er zijn als er afgeweken wordt van het passend advies. Maakt duidelijk wat deze risico's inhouden.	
3d.4 Handelen in geval van gewijzigde omstandigheden tijdens het adviestraject.		De kandidaat kan de gevolgen van wezenlijke wijzigingen tijdens het advies- en aanvraagtraject voor klant en aanbieder inschatten op consequenties en hiernaar op een juiste manier handelen.	Bijvoorbeeld: de financiële positie van de onderneming wijzigt sterk door onverwachte omstandigheden.
3d.5 Adviseren inzake de pensioenvoorzieningen.- bij fusieprocessen, management buy out, overnames en overgang onderneming.	Heeft te maken met verschillende pensioenvoorziening en. Kandidaat moet de hoofdregels uit het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Pensioenwet (Pw) bij overgang onderneming kunnen toepassen. Kandidaat zet eventuele verschillende pensioenvoorziening en naast elkaar en adviseert over vernieuwde inrichting van de pensioenvoorziening.	Gaat om met complexiteit, belangentegenstellingen. Contractverlenging: productaanbieder en adviseur hebben belang bij voortzetting (afhankelijk van beloningsstructuur), werkgever heeft belang bij goedkoopste oplossing, werknemer heeft belang bij (ongewijzigde) voortzetting pensioenvoorziening. Kandidaat begrijpt de (juridische) gevolgen voor de pensioenvoorziening van de over te nemen werknemers en kan deze gevolgen uitleggen.	Schiet ik hiervoor tekort? Roep ik in dat geval tijdig ondersteuning van andere deskundigen in?
3d.6 Onderhandelen met uitvoerder over bevoegdheden, tarieven, exitbepaling, indexatie-ambitie en toegang tot de kring.		Zijn de mogelijkheden en wensen van de werkgever uitputtend onderzocht en gerapporteerd m.b.t de pensioenvoorziening via een algemeen pensioenfonds (apf) bedrijfstakpensioenfonds (bpf), pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi).	

## B. aan de DGA

### Kennis

Nummer toetsterm	Omschrijving toetsterm	Kennisniveau
<b>Eindterm 1j</b> De persoon baseert zijn advies met betrekking tot pensioenverzekeringen en premiepensioenvorderingen op grondige en actuele kennis met betrekking tot relevante wetgeving inzake pensioen en de pensioentoezegging aan de directeur-groootaandeelhouder (DGA).		
1j.1	De kandidaat kan bij echtscheiding ten aanzien van zijn pensioenadvies de volgende wet- en regelgeving toepassen en de gevolgen uitleggen: Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (Wet VPS) en pensioenverrekening volgens het arrest Boon van Loon (HR 27 november 1981, NJ 1982, 503). De kandidaat kan verbanden leggen tussen huwelijkse voorwaarden en pensioenregeling.	B

	De kandidaat kan ten aanzien van zijn advies over een pensioenverzekering en premiepensioenvordering omgaan met huwelijkse voorwaarden en/of echtscheidingsconvenant, jurisprudentie rond verevening pensioenrechten bij scheiding en deling van de partner om deze te verzekeren bij een pensioenverzekeraar.	
1j.2	De kandidaat kan de inhoud beschrijven van de pensioenovereenkomst ingeval van volledig verzekeren, eerdere (gedeeltelijk) verzekeren (bepaald en onbepaald) en gedeeltelijk in eigen beheer opgebouwde aanspraken.	K
1j.3	De kandidaat kan de inhoud uitleggen van de bestaande pensioenovereenkomst bij een volledige premievrije aanspraak bij eigen beheer.	B
1j.4	De kandidaat kan de impact beschrijven van de inhoud van een pensioenovereenkomst waarin een deel wordt herverzekerd ten opzichte van twee losse pensioenovereenkomsten.	K
1j.5	De kandidaat kan de gevolgen van prijsgeven, belenen en afkopen beschrijven en kan hiervan voorbeelden geven. Kan daarbij het begrip 'voor zover voor verwezenlijking vatbaar' beschrijven.	K
1j.6	De kandidaat kan globaal de fiscale aspecten beschrijven van premievrije handhaving pensioen in eigen beheer al dan niet in combinatie met verzekeren: winstbepalingen (artikel 3:25 t/m 3:29 Wet op de inkomstenbelasting 2001;Wet IB) en het overgangsrecht volgens artikel 34e van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 (Wet Vpb) en artikel 38n van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB).	K
1j.7	De kandidaat kan de verschillen aangeven tussen een kapitaalverzekering afgesloten door de besloten vennootschap, een dekkingsrekening en een polis met een loonbelastingclause en kan uitleggen welke polis voor een specifieke DGA de beste keuze is.	B
1j.8	De kandidaat kan de aspecten verklaren van de werking van de pensioenvoorziening in de uitkeringsfase bij eigen beheer (bijvoorbeeld verliesverdamping, gevolg winstreserve en langlevensrisico).	B
1j.9	De kandidaat kan aspecten verklaren van de werking van de uitkeringsfase bij een verzekerde regeling (verschil tussen pensioenuitkering van verzekeraar als gevolg van afstorting) ten opzichte van eigen beheer en gevolgen voor indexering en de uitkeringsfase voor een oudedagsverplichting.	B
1j.10	[Vervallen.]	
1j.11	De kandidaat kan de begrippen 'bepaald deel verzekerd' en 'onbepaald deel verzekerd' uitleggen.	B
1j.12	De kandidaat kan de invloed uitleggen van een bestaande pensioenregeling, (gedeeltelijk) verzekerd dan wel in eigen beheer, op verkoop van de werkgever-bv en de invloed op een bestaande pensioenregeling bij liquidatie en faillissement van de werkgever.	B
1j.13	De kandidaat kan de gevolgen uitleggen van het aangaan van en aanpassingen op een pensioenverzekering en premiepensioenvordering tijdens de looptijd. De kandidaat houdt daarbij rekening met de polisredactie, kan de indexatietoezegging analyseren en kan dit toepassen op het te adviseren verzekeringsproduct.	B
1j.14	De kandidaat kan de gevolgen van het overgangsrecht in de Wet uitfasering PEB, Witteveen, wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en Levensloop (Wet VPL) en Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet (IPW) (de gevolgen indien lopend DGA-pensioen onder de Pensioenwet valt door overgangsrecht) signaleren en kan daarbij situaties beschrijven of waardeoverdracht kan worden toegepast naar en van de DGA-pensioenverzekering. De kandidaat kan het begrip 'open indexatie' beschrijven.	K
1j.15	De kandidaat kan de risico's van de DGA en zijn besloten vennootschap bij arbeidsongeschiktheid uitleggen.	B
1j.16	De kandidaat kan de civiel- juridische aspecten uitleggen van pensioen aan een DGA	B

	(met name arbeidsrecht, overige bepalingen Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet op de medische keuringen (Wmk).	
1j.17	De kandidaat kan, met betrekking tot partnerpensioen het verschil tussen opbouwpartnerpensioen en risicopartnerpensioen beschrijven en kan daarbij beschrijven hoe dit er in de pensioenovereenkomst (erfrente, risicokapitaal) uit ziet. De kandidaat kan de bepalingen rond restbegünstiging in de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) beschrijven. De kandidaat kan daarbij de gevolgen van de dekking van het partnerpensioen bij wijziging van de pensioengrondslag omschrijven. De kandidaat kan de alternatieven van partnerpensioen beschrijven (bijvoorbeeld geen partnerpensioen toezeggen maar een losse risicodekking al dan niet voorzien van een gerichte lijfrente). De kandidaat kan de eventuele gevolgen benoemen (o.a. fiscale) van het onvoldoende verzekeren van een toegezegd partnerpensioen en oudedagsverplichting. De kandidaat kan de globale gevolgen benoemen met betrekking tot erfbelasting bij het vrijvallen van pensioenverplichtingen of dekkingspolis met restitutie.	K
1j.18	De kandidaat kan de risico's van de DGA en zijn besloten vennootschap beschrijven met betrekking tot overlijden van de DGA ten behoeve van partner en nabestaanden wanneer er tevens sprake is van een pensioenverplichting of oudedagsverplichting. Kandidaat kan dit tevens toepassen in situaties als: liquidatie, faillissement, (gedeeltelijk) prijsgeven en onderdekking.	B
1j.19	De kandidaat kan de bv-structuur, vanuit financiële en juridische invalshoeken analyseren in verband met de pensioenregeling (dienstverband, historie opbouw pensioen, enkelvoudige geconsolideerde balans). De kandidaat kan een verplicht gestelde deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenregeling signaleren. De kandidaat kan huidige en toekomstige liquiditeitspositie en financiële draagkracht van de betrokken vennootschappen met betrekking tot pensioenvoorziening ingeval eigen beheer en geheel of gedeeltelijk verzekeren. De kandidaat kan de begrippen intern- en extern eigen beheer uitleggen alsmede de invloed van de hoogte van de pensioenverplichting bij intern eigen beheer versus extern eigen beheer.	B
1j.20	De kandidaat kan de fiscale kaders voor de loonbelasting en de gevolgen van de inkomstenbelasting en de vennootschapsbelasting beschrijven en uitleggen. De kandidaat kan omgaan vanuit fiscale optiek, met optimalisatie naar laagste belastingdruk en kan behoefte met betrekking tot maximeren van pensioengevend loon aangeven.	B
1j.21	De kandidaat kan bij afstorting van het pensioen naar een verzekeraar de civiel-juridische, fiscale, boekhoudkundige en verzekeringstechnische aspecten van de afstorting aangeven. De kandidaat kan in het bijzonder de gevolgen aangeven van het resultaat en de liquiditeitspositie van het eigen beheerlichaam wanneer een voorwaardelijk ouderdomspensioen of een geconverteerde pensioenaanspraak wordt overgedragen aan een professionele verzekeraar, alsmede de mate waarin de pensioenlast in mindering kan worden gebracht op het resultaat bij het geheel of gedeeltelijk afstorten naar een verzekeraar. De kandidaat legt de verschillen tussen de commerciële en de fiscale pensioenvoorziening uit en geeft de achtergrond hiervan aan.	B
1j.22	De kandidaat kan de relevante bepalingen (waaronder artikel 18 e.v. Hoofdstuk IIB en het overgangsrecht uit Hoofdstuk VIII) uit de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) uitleggen inclusief de daarop gebaseerde bepalingen uit de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 en het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.	B

## Vaardigheden

Vaardigheid (V)	Norm/resultaat/prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheid rond de vaardigheid
De kandidaat kan:		

<p><b>Eindterm 2h</b> De persoon beschikt over het vermogen om specifiek bij het ontwerpen van het advies van de directeur-groootaandeelhouder te beoordelen of de aansluiting tussen verzekering en eigen beheer correct is.</p>		
<p>2h.1 Een pensioenovereenkomst opstellen voor wat betreft het verzekerde deel en kan de door de verzekeraar verstrekte pensioenovereenkomst controleren.</p>	<p>Stelt een pensioenovereenkomst op die pensioentechnisch, civiel-juridisch en fiscaal juist is. De pensioenovereenkomst is tevens correct en begrijpelijk geformuleerd.</p>	<p>Houdt rekening met de totale pensioenpositie (inclusief eventueel de premievrije pensioenaanspraken eigen beheersituatie) en de doelstellingen van de DGA.</p>
<p>2h.2 De aansluitingsverschillen oplossen tussen de bestaande pensioentoezegging in eigen beheer en de mogelijke pensioentoezegging na invoering Wet uitfasering PEB en overige fiscale maatregelen.</p>	<p>Vertaalt deze pensioentoezegging naar risico's voor de B.V. Legt de financieringsovereenkomst uit. Bepaalt welke verzekeringsoplossing past bij de civielrechtelijke pensioentoezegging van de DGA. Toetst of de eventuele wens om de pensioendatum te vervroegen of te verlaten past bij de reeds bestaande verzekerde oplossing en past diensgevolge actief, indien nodig, het product aan.</p>	
<p><b>Eindterm 2i</b> De persoon beschikt over het vermogen om specifiek bij het ontwerpen van het advies van de directeur-groootaandeelhouder adviestrajecten te plannen, te sturen en tot een succes te brengen, waaronder wordt verstaan: 1 het kwalitatief en kwantitatief vergelijken van offertes en lopende pensioenverzekeringen en het verklaren van de verschillen hiertussen; 2 het adviseren over winstdelingssystemen; 3 het berekenen van lasten en aanspraken; 4 het beheren van een lopend pensioencontract; 5 het uitleggen van een individuele waardeoverdracht; 6 het geven van een passend advies aan een directeur-groootaandeelhouder over zijn pensioenverzekering; 7 relevante wetgeving praktisch te kunnen toepassen.</p>		
<p>2i.1 Lasten en aanspraken, specifiek met betrekking tot de DGA situatie, met behulp van software berekenen.</p>	<p>Kan correcte pensioenberekeningen maken. Schat uitkomsten van berekeningen.</p>	<p>Het met behulp van software kunnen berekenen van de commerciële waarde en de fiscale waarde van de pensioenaanspraken. Kunnen bepalen van de hoogte van een risicokapitaal gegeven een partnerpensioentoezegging een conversie kunnen berekenen ten gevolge van echtscheiding. Inbouw van (her)verzekerd pensioen in de pensioenverplichting kunnen berekenen en de systematiek begrijpen (beleggingspolis wordt anders ingebouwd dan een verzekerd kapitaal).</p>

## Competenties

Competentie (C) De kandidaat kan:	Context	Kritische kenmerken van de situatie	Waardering door de kandidaat
<p><b>Eindterm 3e</b> De persoon demonstreert en bewijst dat hij de directeur-groootaandeelhouder met betrekking tot zijn eigen pensioenverzekeringen (en premiepensioenvorderingen) zelfstandig, correct en passend kan adviseren, in ten</p>			

minste de volgende situaties: 1. overlijden; 2. arbeidsongeschiktheid; 3. echtscheiding of ontbinding partnerregelingen; 4. pensioenrichtleeftijd respectievelijk pensioeningangsdatum; 5. verwachtingen ten aanzien van pensioen; 6. faillissement of de mogelijkheid daartoe.			
3e.1 De pensioenregeling (en premiepensioenvordering) voor de DGA ontwerpen		Vertaalt alle ingewonnen informatie (van de financiële positie, de risicobereidheid, de doelstellingen en kennis en ervaring) naar een passende pensioenverzekering. Gaat goed om met tegenstrijdige prioriteiten/doelstellingen, signaleert en benoemt deze en koppelt ze terug naar de DGA.	Het gaat om de ingewonnen informatie en wat de kandidaat hier mee doet.
3e.2 De ontworpen pensioenverzekering (of premiepensioenvordering) aan de DGA presenteren.	Heeft gesprekken met DGA, accountant en eventueel partner.	Taalniveau: begrijpelijk complexe materie vertellen, didactische aspecten van de presentatie. Benoemt risico's op basis van de uitgevoerde risicoanalyse. Benoemt financiële, fiscale en juridische implicaties van de regeling. Maakt duidelijk dat het een passend advies is. Om kunnen gaan met de verschillen tussen eigen beheer en pensioenverzekeringen. Benoemt liquiditeitsaspecten van de regelingen. Aspecten van integer en professioneel handelen. Benoemt bijvoorbeeld fiscale en pensioentechnische risico's.	Reflecteert op eigen rol en kennis.

## Taak 4. Beheren en actueel houden van het advies

### Vaardigheden

Vaardigheid (V) De kandidaat kan:	Norm/resultaat/prestatie-indicator	Toelichting op vaktechnische of communicatieve aspecten van de vaardigheid of omstandigheid rond de vaardigheid
<b>Eindterm 2j</b> De persoon beschikt over het vermogen om in het beheertraject voor de werkgever, actieve- en niet-actieve deelnemer en de pensioengerechtigde: <ul style="list-style-type: none"> <li>• de financiële informatiestromen te controleren en de implementatie van het pensioencontract correct uit te voeren;</li> <li>• wijziging of -beëindiging van een pensioenvoorziening te begeleiden.</li> </ul>		
2j.1 De financiële informatiestromen tussen werkgever en pensioenuitvoerder (nota's rekening courant) controleren.	Is alert op fouten en onvolkomenheden; is precies.	De 'operational excellence' is in de praktijk niet 100%
2j.2 Juridische en financiële stukken controleren en indien nodig (laten) corrigeren.	De kandidaat beoordeelt of de juridische en financiële stukken die vanuit de regels van de Pensioenwet (Pw) moeten worden opgeleverd voldoen aan de wet,	



	consistent zijn en overeenstemmen met de afspraken met de werkgever, zoals de uitvoeringsovereenkomst, pensioenovereenkomst, Pensioen 1-2-3, polis, rekening courant en pensioenreglement.	
2j.3 De kritische punten in het pensioencontract vaststellen.	Zorgt ervoor dat de kritische punten worden herkend en onderschreven door de opdrachtgever.	Verschiedende pensioencontracten in verschillende bedrijven en sectoren.
2j.4 De pensioenvoorziening implementeren en uitvoeren.	De kandidaat geeft voorlichting aan belanghebbende. Lost eventuele knelpunten op.	
2j.5 Een wijziging van de pensioenvoorziening begeleiden.	Verstrekt mondeling en schriftelijk begrijpelijke en juiste informatie naar belanghebbenden. Past het advies aan op basis van (relevante) wetswijzigingen of wijziging in de omstandigheden van de klant zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- start en einde dienstbetrekking;</li> <li>- overlijden;</li> <li>- arbeidsongeschiktheid;</li> <li>- pensionering/eerder stoppen met werken;</li> <li>- studerende kinderen</li> <li>- (mogelijk) faillissement</li> </ul>	In de verschillende fasen van de levensloop van de klant kunnen verwachte en onverwachte gebeurtenissen plaats vinden. Deze gebeurtenissen moeten vertaald worden naar een aanpassing of beëindiging van de lopende overeenkomst. Indien nodig dient een nieuwe oplossing geadviseerd te worden. Ten aanzien van de werkgever: kandidaat brengt in relatie tot de Pensioenwet (Pw), het BW, de WOR en de fiscale wetgeving een wijziging van de pensioenvoorziening tot een succes. Beoordeelt wat de financiële consequenties zijn voor de werkgever van de wijziging. Ten aanzien van de actieve en niet-actieve deelnemer en pensioengerechtigde; Beoordeelt wat de consequenties zijn van de wijziging.

## Competenties

Competentie (C)	Context	Kritische kenmerken van de situatie	Waardering door de kandidaat
<p><b>Eindterm 3f</b></p> <p>De persoon demonstreert en/of bewijst dat hij het beheer met betrekking tot pensioenvoorzieningen voor werkgevers met ondernemingen van diverse omvang en complexiteit ten behoeve van diens actieve, niet-actieve deelnemers en pensioengerechtigden zelfstandig, passend en correct kan uitvoeren</p> <p>In dit beheertraject kunnen zich in ieder geval de volgende zaken voordoen met betrekking tot natuurlijke en/of rechtspersonen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. start en einde dienstbetrekking;</li> <li>2. overlijden;</li> <li>3. arbeidsongeschiktheid;</li> <li>4. echtscheiding of ontbinding partnerregelingen;</li> <li>5. pensioenrichtleeftijd respectievelijk pensioeningangsdatum;</li> <li>6. verwachtingen ten aanzien van pensioen;</li> <li>7. wijziging, beëindiging of revisie van een pensioencontract;</li> <li>8. collectieve waardeoverdracht;</li> <li>9. prognosticeren van toekomstige pensioenlasten;</li> <li>10. versoering of uitbreiding van de pensioenregeling;</li> <li>11. faillissement of mogelijkheid daartoe;</li> </ol>			

<b>12. Vaste en/of variabele pensioenuitkering.</b>			
3f.1 Individuele en/of collectieve waardeoverdracht begeleiden.	Tijdens lopende pensioenvoorziening.	De kandidaat legt de rechten en plichten aan de belanghebbenden (individu of groep) begrijpelijk uit. Bespreekt de risico's van de pensioenvoorziening in dit verband. Voldoet aan zorgplicht en is alert op mogelijke belangentegenstellingen tussen werkgever en werknemer.	Wat is mijn rol bij knelpunten? Welke belangen spelen er?
3f.2 De pensioenvoorziening tijdens en/of einde looptijd beoordelen.	Diverse situaties: einde contractuele looptijd, tegenvallende financiële resultaten van de werkgever, te dure pensioenvoorziening, relevante wijziging van de wet- en regelgeving.	De kandidaat voldoet aan zorgplicht naar alle belanghebbenden. Zorgt dat advies passend is/blijft. Inventariseert zorgvuldig de knelpunten en afwijkingen van het lopende contract. Start bij einde looptijd het adviestraject van voren af aan, doorloopt voor zover relevant alle stappen opnieuw.	
3f.3 Handelen in geval van (onverwachte) gebeurtenissen.		Kandidaat handelt op de juiste wijze ingeval van een onverwachte gebeurtenis, zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid, echtscheiding etc. van deelnemer aan pensioenvoorziening. Kandidaat berekent aanspraken correct. Kandidaat beoordeelt of risicoprofiel opnieuw moet worden vastgesteld.	Hoe ga ik nu om met de bestaande pensioenvoorziening? Wat is nu mijn positie en welk gedrag hoort hierbij?
3f.4 Voert beleid m.b.t. verschil in nazorg, beheer van een pensioenvoorziening via een algemeen pensioenfonds (apf) of vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds.	Een algemeen pensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds, waarbij vrijwillig is aangesloten, kan in onderdekking verkeren. Dit kan gevolgen hebben voor de aansluiting. Biedt de uitvoeringsovereenkomst mogelijkheden voor de werkgever om maatregelen te nemen.		
<p><b>Eindterm 3g</b></p> <p>De persoon demonstreert en/of bewijst dat hij voor de directeur-grotaandeelhouder het beheer met betrekking tot zijn eigen pensioenverzekeringen zelfstandig, correct en passend kan uitvoeren, in ten minste de volgende situaties.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. overlijden;</li> <li>2. arbeidsongeschiktheid;</li> <li>3. echtscheiding of ontbinding partnerregelingen;</li> <li>4. pensioenrichtleeftijd respectievelijk pensioeningangsdatum;</li> <li>5. verwachtingen ten aanzien van pensioen (onder meer Wet uitfasering PEB); en</li> <li>6. faillissement of de mogelijkheid daartoe.</li> </ol>			
3g.1 Handelen in geval van pensionering en/of overlijden en/of arbeidsongeschiktheid en/of echtscheiding van	Belicht voorval vanuit de positie eigen beheer (premienvrije aanspraak of oudedagsverplichting)	Tekortschietende reserveringen, slechte financiële resultaten en positie van de vennootschap die zelfs kunnen leiden tot faillissement van de rechtspersoon.	Wat is nu mijn positie en welk gedrag hoort hierbij?

de DGA en/of zijn partner.	, afkoop, pensioenverzekering en of combinatie van producten.	<p>Complexe financieringsvraagstukken onderkennen.</p> <p>Benoemt successievraagstukken.</p> <p>Relatieproblemen hanteren, slechtnieuws gesprekken kunnen voeren.</p> <p>Aspecten van integer en professioneel handelen, echtscheiding: belang van DGA versus belang partner.</p>	
----------------------------	---	---	--