

FAQ om IDD-bekendtgørelsen vedrørende forsikringsdistribution

Denne FAQ er udarbejdet i samarbejde mellem Finanssektorens Uddannelsescenter, Forsikringsakademiet og Finanstilsynet.

Baggrunden for at udarbejde en FAQ er en forventning om, at der ikke bliver udarbejdet en vejledning til bekendtgørelsen om kompetencekrav vedr. forsikringsdistribution.

/Forsikringsakademiet, senest opdateret 13. oktober 2021

Ordforklaring:

Arbejdsområde 1-11: Henviser til bekendtgørelsens bilag 1-11. Disse kaldes også for jobprofil bilag 1-11.

Kompetenceprøve: En prøve, der jf. § 10, stk. 1,3 består af en teoretisk og en praktisk del, og som jf. § 5, stk. 1 kvalificerer medarbejderen til det relevante arbejdsområde i tre år. Kompetenceprøven skal bestås, inden medarbejderen kan yde selvstændig forsikringsdistribution indenfor arbejdsområdet, med mindre at medarbejderen er i registreret i overgangsordningen.

Efteruddannelsesprøve: En prøve, der jf. § 10 stk. 1,4 kun består af en teoretisk del, og som jf. § 7, stk. 1 kvalificerer medarbejderen til det relevante arbejdsområde i en ny periode på tre år, når kompetenceprøven/efteruddannelsesprøven udløber efter tre år, eller når overgangsordningen udløber. Prøven kan derfor kun tages af allerede kompetente medarbejdere.

Teoretisk prøve: En prøve, der jf. § 10, stk. 3 kun består af en teoretisk del, og som kvalificerer medarbejderen til helt specifikke forsikringsprodukter fastsat af Finanstilsynet indenfor arbejdsområde 1 og 2. Prøven gælder i tre år og skal bestås igen før udgangen af det tredje år.

Smal profil: En kompetenceprøve, der jf. § 10, stk. 2 udprøver deltageren i mindre end tre repræsentative produkter indenfor arbejdsområdet. Prøven består jf. § 10 stk. 1,3 af en teoretisk og en praktisk del og kvalificerer medarbejderen til at rådgive om disse produkttyper i tre år. Bestås den fulde efteruddannelsesprøve efterfølgende for hele arbejdsområdet med mindst tre produkter, kan medarbejdere selvstændigt distribuere alle forsikringsprodukter indenfor arbejdsområdet

Emne	Spørgsmål	Svar
Hvem er omfattet?	Hvornår er man omfattet af kompetencekravene?	Hvis medarbejderen som en del af sine arbejdsopgaver deltager i distributionen af et forsikringsprodukt, er medarbejderen omfattet af kompetencekravene. Et forsikringsprodukt har altid et risikoelement indbygget i produktet. Hvis der ikke er et risikoelement, f.eks. i skattebegünstigede opsparinger uden en forsikringsaftale, er medarbejderen ikke omfattet af kompetencekravet.
	Er medarbejderne omfattet, hvis de vedr. rådgivning af forsikringsprodukter alene henviser til en samarbejdspartner?	Nej. Hvis der alene henvises, uanset om det er til en kollega eller en samarbejdspartner, er medarbejderen ikke omfattet.
	Hvornår distribuerer en medarbejder forsikringer?	Hvis det som et led i medarbejderens arbejdsopgaver er at rådgive, foreslå, stille information til rådighed til kunder, således at kunden kan tage stilling til valg af forsikringsprodukter eller udføre det indledende arbejde med indgåelse eller ændring af forsikringsaftaler, er medarbejderen omfattet af kompetencekravene.
	Er leasingselskaber, som leaser biler ud omfattet af kompetencekravene, når de distribuerer autoforsikringer?	Nej, kun hvis leasingselskabet er et kreditinstitut eller et investeringsselskab.
	Vi rådgiver om obligatoriske forsikringer – er vores rådgivere omfattet?	Ja, jeres rådgivere er også omfattet af kompetencekravene, så længe der er et risikoelement i produktet.
	Er man omfattet, hvis man udelukkende arbejder med administrative opgaver som følge af forsikringsdistributionen og dermed ikke har kundekontakt?	Det kommer an på, hvor de administrative medarbejdere bidrager i distributionskæden. Hvis den administrative arbejdsopgave ikke indeholder kontakt til kunden, hvor kunden skal tage stilling til eller får mulighed for at indgå i en eller anden form for forhandling, er det ikke omfattet af begrebet distribution og er derfor ikke omfattet af kompetencekravet.
	Er alle medarbejdere, der beskæftiger sig med forsikringsdistribution, omfattet af kompetencekravene?	Hvis en medarbejder er med til at udvikle produkter eller eksempelvis skriver forsikringsbetingelserne, er vedkommende ikke omfattet af kompetencekravene.
	Kan en leder uddelegere sin kompetence og opsynspligt?	Ja, en leder kan uddelegere sin kompetence forstået på den måde, at det skal være tydeligt, at det er den faglige ledelse eller opsynspligt, der er uddelegeret. Det afgørende er, om man har en opsynspligt. Har man det, skal man selv have de nødvendige kompetencer indenfor det arbejdsområde, der føres opsyn med. Man skal desuden både have færdigheder og ressourcer til at føre dette opsyn.
	Er Business-to-Business relationen omfattet?	Ja, direktivet gælder alle kunder, også erhvervskunder.

	<p>Hvad er afgørende for, om man som leder er omfattet?</p>	<p>En leder i en afdeling, som laver direkte forsikringsformidling, er omfattet, medmindre man alene er personaleleder, og det faglige ansvar er placeret hos andre. Hvis man som direktør f.eks. deltager i forhandlinger med en kunde, er direktøren kun omfattet i de tilfælde, hvor vedkommende er alene til stede og forestår salget på egen hånd.</p>
	<p>Er man omfattet, hvis man yder teknisk bidrag til distributionen?</p>	<p>Hvis medarbejderen alene giver tekniske input til en forsikringsløsning og ikke indgår i forhandlinger eller dialog med kunden, er medarbejderen ikke omfattet af kompetencekravet. I det øjeblik samme medarbejder og kunde går i dialog og forhandler om rammer og udformning af produktet, er medarbejderen en del af distributionen og dermed omfattet af kompetencekravet.</p> <p>Det kunne f.eks. være en underwriter, der er med til at prisfastsætte en forsikring, en bygningsingeniør, der medvirker med faglig indsigt og tekniske beregninger i forbindelse med forsikring af en fabriksejendom eller lignende. Umiddelbart vil disse to ikke være omfattet af kompetencekravene.</p>
	<p>Er robotter, der giver rådgivning på hjemmesiden, omfattet af kompetencekravene?</p>	<p>Hvis kunden ved hjælp af robotten bliver i stand til direkte eller indirekte at tage stilling til køb af et forsikringsprodukt, er der tale om forsikringsdistribution. Det betyder, at de medarbejdere, der skal sikre, at de informationer eller den rådgivning, der gives via hjemmesider eller robotter, lever op til kravene, selv skal opfylde kompetencekravene. Hjemmesiden og robotten skal opfylde de øvrige regler på området.</p>
	<p>Er en medarbejder, der sælger betalingskort med tilknyttede forsikringsprodukter, omfattet, selvom forsikringerne ikke kan fravælges?</p>	<p>Ja, medarbejderen, der sælger betalingskort med tilknyttede forsikringer, udøver distribution af et eller flere forsikringsprodukter og er derfor omfattet af kompetencekravene.</p>
	<p>Er en skadesbehandler omfattet, hvis han i forbindelse med sit arbejde får øje på et forhold hos kunden, der ikke er forsikret og påtaler dette over for kunden? F.eks. hvis kunden ejer en hund, der ikke er omfattet af en hundeforsikring?</p>	<p>Skadebehandling er ikke omfattet af kompetencekravet, fordi der ikke er tale om forsikringsdistribution. Men hvis skadebehandleren i forbindelse med sit arbejde får øje for en kunde, der mangler en forsikring, og laver et forslag til ændringer eller et tilbud, er der tale om forsikringsformidling. I det tilfælde skal skadebehandleren leve op til kompetencekravene.</p>

Overgangsordning	Hvad er kravene for at komme ind i overgangsordningen, hvis man er ansat som forsikringsmægler hos en uafhængig forsikringsformidler?	At medarbejderen havde tilladelse som forsikringsmægler den 01.10.2018 og havde arbejdet indenfor arbejdsområdet i perioden fra den 01.10.2015 – 01.10.2018, og at medarbejderen består den eller de relevante efteruddannelsesprøver inden den 1. april 2022.
	Hvad er kravene for at komme ind i overgangsordningen, hvis man er ansat hos en uafhængig forsikringsformidler og alene distribuerer tillægsdækninger eller rådgiver om forsikringsfaglige spørgsmål til allerede etablerede skadesforsikringer eller allerede etablerede liv- og pensionsordninger, herunder firmapensionsordninger?	Jf. § 13, stk. 8 er kravene, at medarbejderen allerede er kompetent ved at medarbejderen har arbejdet indenfor et eller flere arbejdsområder i bilag 1-5 B samt bilag 12 i perioden fra den 01.10.2015-30.09.2018 eller at medarbejderen efter den 1. oktober 2018 har bestået en udbudt prøve i bilag 1-5, 5 A eller 5B, og at medarbejderen består den eller de relevante efteruddannelsesprøver inden den 1. oktober 2022. Det er arbejdsgiveren som typisk erklærer den ansattes kompetencer overfor prøveudbyderne.
	Hvad er kravet for, at en pengeinstitut- eller forsikringsmedarbejder kan blive en del af overgangsordningen?	Jf. § 13, stk. 5, er kravene, at medarbejderen allerede er kompetent ved at medarbejderen har arbejdet indenfor et eller flere arbejdsområder i bilag 1-10 i perioden fra den 01.10.2015-30.09.2018 og at medarbejderen består den eller de relevante efteruddannelsesprøver inden den 1. april 2022. Det er arbejdsgiveren, som typisk erklærer den ansattes kompetencer overfor prøveudbyderne.
	Hvordan kan man komme i overgangsordningen for et eller flere bilag?	Det er arbejdsgiveren, der typisk erklærer, at den ansatte er kompetent indenfor et eller flere arbejdsområder og derfor kan være omfattet af overgangsordningen, såfremt den ansatte består den eller de relevante efteruddannelsesprøver. Der er ingen konkrete regler om eller formkrav til, hvordan erklæringen skal gives, det kan f.eks. være på mail. Der er heller ingen konkrete regler om, hvordan en ansat dokumenterer at have arbejdet indenfor de relevante arbejdsområder i den givne periode. I praksis er det nærliggende, at det er arbejdsgiveren, som den ansatte var ansat hos i perioden. Men hvis det af den ene eller anden grund ikke er muligt at få denne arbejdsgivererklæring, er det op den nuværende arbejdsgiver, om de i det konkrete tilfælde finder, at det via anden dokumentation end en arbejdsgivererklæring kan sandsynliggøres, at man har beskæftiget sig med de

		relevante arbejdsområder i perioden 1/10-15 til 30/9-18, og at medarbejderen er kompetent indenfor disse arbejdsområder.
	Hvordan kan man komme i den særlige overgangsordning gældende for kreditinstitutter ved formidling af forsikringsprodukter, der tidligere blev anset for accessoriske?	Kravene er, at medarbejderen allerede er kompetent indenfor formidling af forsikringsprodukter, der på det tidspunkt blev anset for accessoriske – f.eks. forsikringsprodukter i tilknytning til betalingskort (MasterCard) – ved at medarbejderen har arbejdet indenfor et eller flere arbejdsområder i bilag 1-10, og at medarbejderen består den eller de relevante efteruddannelsesprøver inden den 30. juni 2022. Det er arbejdsgiveren som typisk erklærer den ansattes kompetencer overfor prøveudbydere.
	Hvis en medarbejder, der er med i overgangsordningen pr. 01.10.2018, er noteret under arbejdsområde 4, men siden har taget uddannelse og øget kompetencer både internt og eksternt til at formidle under arbejdsområde 5 – skal der så tages en kompetenceprøve for arbejdsområde 5/5A, eller vil det være tilstrækkeligt med efteruddannelsesprøven for arbejdsområde 5/5A?	Det fremgår af overgangsbestemmelsen for ansatte i et forsikringsselskab, som står i kompetencekravsbekendtgørelsens § 13, stk. 5, at bestemmelsen alene vedrører ansatte, der i perioden fra den 01.10.2015 – 30.09.2018 har arbejdet indenfor et eller flere af de arbejdsområder, der er nævnt i § 4, stk. 2, nr. 1-8, og § 4, stk. 3 (bilag 1-10). For ansatte, der efter den nævnte periode beskæftiger sig med et nyt arbejdsområde, er det således ikke muligt at opfylde kompetencekravene ved at bestå en efteruddannelsesprøve. De pågældende medarbejdere skal derfor bestå en kompetenceprøve under bilag 5 eller bilag 5A, idet medarbejderne ikke var kompetente indenfor dette arbejdsområde inden den 01.10.2018.
Jobskifte	Hvilke krav stilles til en medarbejder, der er uddannet indenfor området, men som har arbejdet i en anden branche de seneste fem år? Medarbejderen ønsker nu at formidle forsikringer selvstændigt.	Hvis medarbejderen ikke har arbejdet inden for et arbejdsområde omfattet af IDD og formidling af forsikringer i perioden 01.10.2015 – 01.10.2018 og frem, skal medarbejderen bestå en kompetenceprøve for at kunne formidle selvstændigt.
	Er der formelle krav til, hvordan IDD-kompetencer kan overføres til ny arbejdsgiver ved jobskifte?	Nej, der er ikke formelle krav. Hvis både ny og tidligere arbejdsgiver anvender samme registreringssystem, kan kompetencerne overføres elektronisk. Alternativt kan tidligere arbejdsgiver via mail bekræfte det arbejdsområde, medarbejderen arbejdede

		indenfor hos dem, eller medarbejderen kan dokumentere, at han har bestået en kompetenceprøve eller en efteruddannelsesprøve.
10 års perioden, hvor medarbejderen ikke har udøvet forsikringsdistribution	Hvordan skal perioden på 10 år i § 5, stk. 6, hvor medarbejderen ikke har udøvet forsikringsdistribution, forstås?	<p>10 års perioden, hvor medarbejderen ikke har udøvet forsikringsdistribution – for eksempel fordi medarbejderen har skiftet jobfunktion internt – skal regnes fra den dato, hvor medarbejderen konkret stoppede med at udøve forsikringsdistribution. Dermed er 10 års perioden fuldstændig uafhængig af den dato, hvor medarbejderen senest har bestået en kompetenceprøve eller en efteruddannelsesprøve.</p> <p>Har medarbejderen for eksempel bestået en efteruddannelsesprøve d. 1. august 2021 og ophører med at udøve forsikringsdistribution på grund af et internt jobskifte pr. 1. maj 2022, så regnes 10 års perioden fra 1. maj 2022. Ønsker medarbejderen at udøve igen efter d. 1. august 2024, skal medarbejderen bestå en efteruddannelsesprøve. Ønsker medarbejderen først at udøve forsikringsdistribution efter den 1. maj 2032, så skal medarbejderen bestå en kompetenceprøve.</p>
Hvilket arbejdsområde?	Kan man være omfattet af arbejdsområderne i bilag 1- 5 B, hvis man er ansat hos en uafhængig forsikringsformidler?	Er man ansat hos en forsikringsmægler og distribuerer man alene tillægsgæknings eller rådgiver om forsikringsfaglige spørgsmål til allerede etablerede skadesforsikringer eller allerede etablerede liv- og pensionsordninger, herunder firmapensionsordninger , er medarbejderen omfattet både af et af arbejdsområderne i bilag 1-5 B og arbejdsområdet i bilag 12.
	Når et forsikringsprodukt kan distribueres til flere arbejdsområder – f.eks. rejseforsikring til private og virksomheder – skal medarbejderen så have kompetenceprøve og efteruddannelsesprøve indenfor hvert område?	Ja, hvis medarbejderen arbejder med produkter, der kan distribueres til både privatkunder under arbejdsområde 1 og erhvervs-kunder under arbejdsområde 2 eller 3, så skal vedkommende bestå kompetenceprøven og efterfølgende efteruddannelsesprøve hvert tredje år indenfor både arbejdsområde 1 og arbejdsområde 2 eller 3. Om det er område 2 eller 3, afhænger af erhvervs-kundens kompleksitet.
	Hvis man distribuerer forsikringer indenfor flere segmenter eller arbejdsområder, skal man så have kompetenceprøve og efteruddannelsesprøve indenfor alle områder?	<p>Medarbejderne skal være kompetente indenfor hvert arbejdsområde eller segment af kunder, de rådgiver og sælger forsikringer indenfor. Det betyder, at de dels skal have en kompetenceprøve indenfor hvert arbejdsområde for at have retten til at arbejde med disse kunder, og at de skal bestå efteruddannelsesprøven indenfor hvert arbejdsområde hvert tredje år.</p> <p>Der gælder særlige betingelser for arbejdsområde 3.</p>

		<p>Hvis man har bestået prøven for arbejdsområde 3, opfylder man også betingelserne for arbejdsområde 2.</p> <p>Der gælder også særlige betingelser for arbejdsområde 5 og 5A.</p> <p>Hvis man har bestået prøven for arbejdsområde 5 eller 5A, opfylder man også betingelserne for arbejdsområde 4.</p> <p>Hvis man har bestået prøven for arbejdsområde 5, opfylder man betingelserne for både arbejdsområde 5A og 5B.</p>
	<p>Hvad er forskellen på en erhvervskunde med en ukompliceret risikoprofil (arbejdsområde 2) og en erhvervskunde med en kompliceret risikoprofil (arbejdsområde 3)?</p>	<p>Det er kompleksiteten hos kunden, der afgør, om rådgivningen hører under arbejdsområde 2 eller 3:</p> <p>Det er som sådan ikke det faglige indhold, men brugen af dette indhold, der afgør, om det er kompliceret eller ukompliceret.</p> <p>For skadesforsikringer på erhvervsområdet kunne det f.eks. være naturen af den risiko, man vil afdække, særlige forsikringsmæssige risikoelementer, vanskelig risiko afdækning m.v.</p> <p>Virksomheder, der typisk kan have en kompleks risikoprofil, har måske produktion, viden som et kerneelement, eksport, risiko for produktansvar eller særlige forhold i forhold til ansvar, herunder miljøansvar.</p> <p>Eksempler kunne være vidensvirksomheder indenfor IT og design, produktionsvirksomheder med egen produktion, virksomheder med særlige organisatoriske konstruktioner og mange filialer, virksomheder med mange forretningsområder m.v.</p> <p>Afgørende er det at se på, om erhvervskundens risikoprofil er kompliceret i forhold til det enkelte forsikringsprodukt. F.eks. vil en bilforsikring til Novo Nordisk godt kunne distribueres under bilag 2, selvom Novo Nordisk ift. mange andre forsikringsprodukter</p>

		<p>vil blive betragtet som en kompliceret erhvervskunde. Typisk vil de fleste produkter til en virksomhed som Novo Nordisk dog falde ind under bilag 3 grundet virksomhedens komplekse risikoprofil.</p> <p>Det forholder sig anderledes angående rejseforsikring til f.eks. udstationeringsbehov, udsendelser til krigs- og terrorrisikable områder m.v. Selvom produktet "rejseforsikring" som udgangspunkt er et simpelt forsikringsprodukt, vil de særlige omstændigheder i forhold til Novo Nordisks behov for at anvende produktet – nemlig til brug for udstationering og/eller udsendelser til krigs- og terrorrisikable områder m.v. – gøre, at deres risikoprofil bliver kompliceret i forhold til rejseforsikringsproduktet. Her vil der blive tale om formidling under bilag 3.</p> <p>Hvis eksemplet er, at Novo Nordisk skal have et MasterCard med forsikring til samtlige medarbejdere, vil det være helt ukompliceret, og der er tale om et standardprodukt, som distribueres. Dette kan ske under bilag 2.</p>
	<p>Hvad er forskellen på en privatkunde med en ukompliceret risikoprofil (arbejdsområde 4) og en privatkunde med en kompliceret risikoprofil (arbejdsområde 5A eller 5) ved distribution af livs- og pensionsprodukter?</p>	<p>Det er kompleksiteten hos kunden, der afgør, om rådgivningen hører under arbejdsområde 4 eller 5/5A:</p> <p>Det er som sådan ikke det faglige indhold, men brugen af dette indhold, der afgør, om det er kompliceret eller ukompliceret.</p> <p>Ved distribution af livs- og pensionsprodukter kunne det f.eks. være særlige ægteskabelige forhold, formueforhold, virksomhedens ejer og generationsskifte, kompleks sammensat formue, særlige forhold i forhold til at flytte til udlandet, særlige skatteforhold eller særlig afdækning af risikoforhold, der gør, at der er tale om en kompliceret risiko og dermed arbejdsområde 5A eller 5 i stedet for arbejdsområde 4.</p>
<p>Smalle profiler</p>	<p>Hvis en medarbejder består en smal profil jf. § 10, stk. 2 under f.eks. arbejdsområde 4, og vedkommende øger sine kompetencer bl.a. via interne og eksterne kurser og uddannelser (uden afsluttende prøve), vil denne så have adgang til den fulde</p>	<p>Det fremgår af § 10, stk. 2, at der ikke kræves en kompetenceprøve indenfor arbejdsområdet. En smal profil kvalificerer dermed til en fuld efteruddannelsesprøve indenfor arbejdsområdet, og når den er bestået, kan rådgiveren arbejde indenfor hele arbejdsområdet.</p>

	<p>efteruddannelsesprøve på arbejdsområde 4 uden at skulle gennemføre kompetenceprøven for arbejdsområde 4?</p>	
<p>Teoretiske prøver</p>	<p>Hvornår skal den teoretiske prøve gennemføres som en efteruddannelsesprøve?</p>	<p>Den teoretiske prøve er en efteruddannelsesprøve, når medarbejderen er omfattet af overgangsordningen og dermed allerede er kompetent indenfor formidling af forsikringsprodukter, der på det tidspunkt blev anset for accessoriske – f.eks. forsikringsprodukter i tilknytning til betalingskort (MasterCard) – ved at medarbejderen har arbejdet indenfor et eller flere arbejdsområder i bilag 1-10 eller når medarbejderen tidligere har bestået en teoretisk kompetenceprøve eller efteruddannelsesprøve på området.</p> <p>Den teoretiske prøve er en kompetenceprøve, når medarbejderen ikke er omfattet af overgangsordningen og ikke tidligere har bestået en prøve på området.</p> <p>I princippet kan en teoretisk kompetenceprøve og en teoretisk efteruddannelsesprøve bygge på den samme bagvedliggende spørgsmålspulje og dermed er de sammenlignelige.</p> <p>Opdelingen er dog vigtig i forhold til medarbejderens rettigheder, hvis medarbejderen dumper alle 3 forsøg.</p> <p>Dumper medarbejderen alle 3 forsøg på en teoretisk efteruddannelsesprøve har medarbejderen mulighed for at tage den teoretiske kompetenceprøve i umiddelbar forlængelse. Medarbejderen har også 3 forsøg på den teoretiske kompetenceprøve.</p> <p>Dumper medarbejderen også de 3 forsøg på den teoretiske kompetenceprøve får medarbejderen karens i 12 måneder – og i den periode må medarbejderen ikke distribuere forsikringsprodukter selvstændigt, men skal være under opsyn.</p> <p>Er der i udgangssituationen tale om en teoretisk kompetenceprøve og medarbejderen dumper alle 3 forsøg får medarbejderen karens i 12 måneder som nævnt ovenfor.</p>

	<p>Hvis en medarbejder består en teoretisk prøve under arbejdsområde 1 eller 2, og vedkommende efterfølgende øger sine kompetencer bl.a. via interne og eksterne kurser og uddannelser (uden afsluttende prøve), vil denne så have adgang til den fulde efteruddannelsesprøve på arbejdsområdet uden at skulle gennemføre kompetenceprøven for arbejdsområdet?</p>	<p>Nej, en teoretisk prøve kvalificerer ikke til en fuld efteruddannelsesprøve indenfor arbejdsområdet. I denne situation skal rådgiveren bestå kompetenceprøven indenfor arbejdsområdet for at kunne rådgive selvstændigt indenfor hele arbejdsområdet.</p>
	<p>Hvis en medarbejder har bestået en kompetenceprøve indenfor arbejdsområde 1, skal denne medarbejder da også bestå en teoretisk prøve om f.eks. rejseforsikring tilknyttet betalingskort?</p>	<p>Nej, da medarbejderen er kompetent indenfor hele arbejdsområde 1, må han distribuere alle typer skadesforsikringer til privatkunder.</p>
<p>Accessorisk forsikringsformidling</p>	<p>Hvad betyder accessorisk forsikringsformidling?</p>	<p>Accessorisk forsikringsformidling betyder, at det forsikringsprodukt, man rådgiver om eller sælger, ikke er en del af virksomhedens kerneydelse.</p> <p>Det forsikringsprodukt, som den accessoriske forsikringsformidler distribuerer, skal knytte sig til det hovedprodukt, som sælges. F.eks. vil en bilforhandlers formidling af en bilforsikring være accessorisk forsikringsformidling. Cykelhandlerens formidling af en cykelforsikring vil være accessorisk forsikringsformidling. Formidling af en ejerskifteforsikring vil være accessorisk forsikringsformidling for en ejendomsmægler. Men hvis en ejendomsmægler formidler en husforsikring, er der IKKE tale om accessorisk forsikringsformidling, da det ikke er husene, der er ejendomsmæglerens kerneprodukt, men derimod formidlingen/salget af ejendomme.</p> <p>Den accessoriske forsikringsformidler kan ikke være et kreditinstitut eller et investeringsselskab, for i dette tilfælde vil forsikringen altid pr. definition falde ind under en del af kerneydelsen.</p>
	<p>Lønsikring er et forsikringsprodukt. Er de medarbejdere, som rådgiver om og sælger lønsikringer, omfattet af kompetencekravet?</p>	<p>Ifølge lov om finansiel virksomhed § 11, stk. 2, nr. 3 skal de af staten anerkendte arbejdsløshedskasser ikke have tilladelse efter § 11, stk. 1 i lov om finansiel virksomhed til at udøve forsikringsvirksomhed.</p>

		<p>Den hovedydelse, som arbejdsløshedskasserne tilbyder deres medlemmer, er en forsikring mod arbejdsløshed (arbejdsløshedsforsikring/dagpengeydelse), men de er ikke at betragte som forsikringsformidlere for denne ydelse, da der er tale om distribution af en statslig forsikringsordning. Når arbejdsløshedskasserne tilbyder en privat lønforsikring til deres medlemmer, vurderer vi, at der er tale om formidling af et supplement til den statslige forsikringsordning.</p> <p>Hvorvidt arbejdsløshedskasserne dermed kan betragtes som accessoriske forsikringsformidlere i henhold til § 2, nr. 5, litra c, i lov om forsikringsformidling, eller alene genererer leads på kunder til et samarbejdende forsikringsselskab og dermed er undtaget fra loven, jf. § 1, stk. 3, nr. 3 i lov om forsikringsformidling, afhænger konkret af den måde, som arbejdsløshedskassen har indrettet salget af de private lønforsikringer på. Uanset denne vurdering er arbejdsløshedskasserne ikke underlagt kravene i kompetencekravsbekendtgørelsen.</p> <p>Dog skal accessoriske forsikringsformidlere have passende viden om de produkter, som de distribuerer, jf. § 11, stk. 2 i lov om forsikringsformidling.</p>
	<p>Skal accessoriske forsikringsformidlere registreres?</p>	<p>Accessoriske forsikringsformidlere skal registreres. Det er et krav. Finanstilsynet har udarbejdet en informationsvideo til brug for virksomheder, som ønsker at ansøge om at blive registreret som accessorisk forsikringsformidler. Læs mere og se videoen her.</p>
<p>Uvildige finansielle rådgivere (ikke mæglere)</p>	<p>Hvordan dokumenterer uvildige rådgivere, der inddrager kunders oplysninger om pension, formue og andre aktiver i et samlet overblik og anbefaling af løsning? Nogle gange kontakter de også forsikringsselskaber og pengeinstitutter og anmoder om ændring/overførsel/oprettelse af forsikringer og pensioner på vegne af kunden via fuldmagt. De har ingen direkte formidling af forsikring.</p>	<p>Dokumentation indenfor de finansfaglige områder, f.eks. rød, gul og grøn, og øvrig relevant uddannelse dokumenteres via eksamensbeviser, bestået prøve m.v. Hvis de deltager i distributionen ved aktivt på kundens vegne at tilpasse og ændre på tilbud eller policer, er de en del af distributionen og er derfor omfattet af kompetencekravene. Hvis de alene rådgiver generelt, er de ikke omfattet af distributionen, men det er et tolkningsspørgsmål.</p>

Arbejde under opsyn	Hvad betyder "at være under opsyn"?	Opsyn defineres primært som det almindelige ledelsesopsyn, man har med nye medarbejdere. Opsynet skal have en tilpasset proportion, hvilket betyder, at det skal være mere intensivt i begyndelsen af ansættelsen eller ved nye arbejdsopgaver og faldende, som medarbejderen bliver mere kompetent og fortrolig med sine arbejdsopgaver.
	Hvem kan udføre opsyn?	Alle, der selv opfylder kravene til det eller de arbejdsområder, medarbejderen arbejder med. Den, der fører opsyn, behøver ikke være personaleleder for den eller de personer, som vedkommende fører opsyn med.
	Hvor længe kan en medarbejder udøve forsikringsdistribution under opsyn?	En ansat kan være under opsyn indenfor samme arbejdsområde i op til fem år. Det forudsætter, at medarbejderen forsøger at bestå den relevante kompetencetest. Forsøger medarbejderen ikke at bestå en kompetenceprøve, kan medarbejderen udøve forsikringsdistribution under opsyn indenfor et arbejdsområde i tre år.
	Hvornår skal medarbejderen senest have forsøgt at bestå kompetenceprøven til det arbejdsområde, han arbejder med?	En ansat under opsyn behøver ikke at forsøge at bestå en prøve inden for de tre år. Det er tilstrækkeligt, at der ligger en fornuftig uddannelsesplan. Uddannelsesplanen skal imidlertid være proportional med den prøve, som man har til hensigt at bestå, ligesom uddannelsesplanen skal være der fra begyndelsen af opsynstiden. Det nytter derfor ikke noget, at virksomheden først begynder at lave en uddannelsesplan, når medarbejderen har været under opsyn i to år og tre måneder.
	Hvis man som helt ny medarbejder skifter arbejdsgiver undervejs i processen, har man så nye 3-5 år til at bestå sin kompetenceprøve?	Det må vurderes i den konkrete situation, om man mener, medarbejderen er klar til at blive testet. Ellers starter perioden igen.
Hvis man dumper	Hvad sker der, hvis man skal bestå en kompetenceprøve, og den ikke er bestået inden en bestemt dato?	<p>Man har tre forsøg til at bestå kompetenceprøven indenfor den givne jobprofil. Hvis ikke man består tredje gang, får man karens i 12 måneder – og i den periode må man ikke distribuere forsikringsprodukter selvstændigt, men skal være under opsyn.</p> <p>De 12 måneders karens gælder kun den kompetenceprøve, medarbejderen har dumpet 3 gange. Dumper medarbejderen for eksempel jobprofilen i bilag 5A 3 gange, kan medarbejderen stadigvæk forsøge at bestå jobprofilen i bilag 4.</p> <p>Er der gået i alt fem år, udløber opsynsmuligheden.</p>

	<p>Hvad sker der, hvis man dumper en efteruddannelsestest?</p>	<p>En efteruddannelsesprøve skal bestås senest tre år efter, at kompetenceprøven blev bestået, eller senest tre år efter, man sidst bestod efteruddannelsestesten indenfor arbejdsområdet.</p> <p>Går medarbejderen til første efteruddannelsesprøve to år og 10 måneder efter bestået kompetencetest og dumper, må han stadigvæk rådgive, idet den oprindelige kompetencetest stadig gælder i to måneder. Består medarbejderen, starter der nye tre år fra den dato, hvor efteruddannelsesprøven blev bestået.</p> <p>Går medarbejderen derefter til anden efteruddannelsesprøve to år og 11 måneder efter bestået kompetencetest og dumper, må han stadigvæk rådgive, idet den oprindelige kompetencetest stadig gælder i en måned. Består medarbejderen, starter der nye tre år fra den dato, hvor efteruddannelsesprøven blev bestået.</p> <p>Går medarbejderen derefter til tredje efteruddannelsesprøve 14 dage før, de tre år er gået og dumper, så kan han ikke længere distribuere forsikringsprodukter selvstændigt. I denne situation får medarbejderen 12 måneders karens, hvor medarbejderen kun kan distribuere forsikringsprodukter under opsyn.</p>
	<p>Hvilke muligheder er der, hvis en medarbejder dumper efteruddannelsestesten 3 gange?</p>	<p>Medarbejderen kan distribuere forsikringsprodukter under opsyn til kunder i den jobprofil, som medarbejderen har dumpet.</p> <p>Medarbejderen kan også forsøge at bestå kompetenceprøven for jobprofilen. 3 dumpede efteruddannelsestest i jobprofil 1 betyder således at medarbejderen skal bestå kompetenceprøven for jobprofil 1, hvis medarbejderen ønsker at udøve selvstændig forsikringsdistribution inden udløb af den 12 måneders karensperiode.</p>

Barsel - præcisering	Der har været mange henvendelser om sammenhængen mellem barsel og overgangsordningen og her er den seneste præcisering.	<p>Overgangsordningen gælder for medarbejdere, der har arbejdet indenfor et eller flere af de arbejdsområder som profilerne i Bekendtgørelsen uddyber, i perioden 1.10.2021 til 1.10.2022. For medarbejdere omfattet af Overgangsordningen gælder at de skal bestå relevant Efteruddannelsesprøve inden 1.04.2022.</p> <p>Det er altså begge vilkår som er gældende (følger af §13 stk. 5, 7 og 8, og derfor kan Overgangsordningen ikke forlænges for medarbejdere der ikke når at tage prøven inden 1.04.2022 uanset årsag, herunder barsel. I den situation må de udøve forsikringsdistribution under opsyn indtil de består relevant Kompetenceprøve. Når man er omfattet af Overgangsordningen skal man altså i den periode ordningen er gældende bestå Efteruddannelsesprøven.</p> <p>Efter 1.10.2021</p> <p>For medarbejdere som har bestået enten en kompetenceprøve eller en efteruddannelsesprøve inden 1.04.2022 og herefter er væk fra jobbet i en periode f.eks. som følge af barsel og ikke når at tage en ny efteruddannelsesprøve indenfor de 3 år fra den sidste, vil det være tilstrækkeligt at gennemføre Efteruddannelsesprøve på samme niveau når vedkommende er retur (følger af §7 stk. 2). Indtil efteruddannelsesprøven er bestået skal medarbejderen arbejde under opsyn.</p> <p>Hvis vedkommende ikke består indenfor 5 år skal de til en ny kompetenceprøve som følge af §7 stk. 4.</p> <p>Hvis en medarbejder ikke har udøvet forsikringsdistribution i en periode på ml. 3-10 år, så skal de tage efteruddannelsesprøven, inden de kan udøve forsikringsdistribution igen, jf. § 5, stk. 5. Hvis den ansatte ikke har udøvet forsikringsdistribution i en sammenhængende periode på mere end 10 år, så skal de tage en ny kompetencekravsprøve, jf. § 5, stk. 6.</p>
Barsel m.v. i forbindelse med efteruddannelse	Hvilken konsekvens får det for treårsperioden om krav til efteruddannelse,	Kompetencen skal vedligeholdes indenfor de angivne tidsfrister, uanset om man er i job, på barsel, langtidssyg eller fraværende af andre årsager.

	hvis en medarbejder går på barsel eller bliver syg og er væk fra jobbet i længere tid?	
Barsel m.v. i forbindelse med erhvervelse af kompetencer	Hvilken konsekvens får det for opsynsperioden frem mod kompetenceprøven, hvis en medarbejder går på barsel eller bliver syg og er væk fra jobbet i længere tid forinden relevant IDD-kompetence er opnået?	Barsel, langtidssygdom eller fravær af andre årsager medfører, at den ansatte ikke har udøvet forsikringsdistribution i den periode, som den ansatte har været fraværende. Derfor vil opsynsperioden kunne blive forlænget med den/de perioder, som den ansatte under opsyn er fraværende.
Hjælpe midler til kompetenceprøve, efteruddannelsesprøver og teoretiske prøver	Hvad må man have med til prøven?	<p>Prøven skal afholdes på en måde, så deltageren ikke kan modtage hjælp fra andre, mens prøven står på.</p> <p>Det er virksomhedens ansvar at sikre, at forholdene for at opfylde dette er til stede. Deltageren må godt medbringe egne noter, bøger og lignende til prøven, men ikke skærmdumps af træningsbane eller andre deltagers prøver.</p> <p>Afgørende for ovenstående er det forhold, at prøven er tilrettelagt på en måde, så en uvidende medarbejder ikke har tid nok til at "google" sig frem til så mange rigtige svar, at prøven består indenfor den tilladte tid.</p>