

IMPLEMENTATIEPLAN

Voor de transitie naar Wet toekomst pensioenen



Datum: 17-11-2023
Versie: 6.21

Inhoud

1. AANLEIDING	3
2. BEGRIPPEN EN DEFINITIES	4
3. SCOPE, PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING	5
3.1 SCOPE	5
3.2 GLOBALE FASERING EN MIJLPALEN	5
Vorbereidingsfase (2020-2023)	5
Implementatiefase (2022-2024)	6
Uitvoeringsfase - Transitieperiode (2023-2028)	6
3.3 VERVOLGSTAPPEN	7
3.4 SAMENSTELLING EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	7
3.4.1 De projectgroep	7
3.4.2 De stuurgroep	8
3.5 BESLUITVORMINGSPROCES VASTSTELLING IMPLEMENTATIEPLAN	9
3.5.1 Het doorlopen besluitvormingsproces	9
3.5.2 Oordeel van het bestuur, sleutelfunctionaris en intern toezicht	9
4. GEMAAKTE KEUZES: TOELICHTING EN CONSEQUENTIES	10
4.1 INLEIDING	10
4.1.1. WTP-beleidsnotities	10
4.1.2. Productspecificatiedocument BeFrank Wtp-product	11
4.1.3. Product Approval Review (PAR) document Wtp	11
4.2. KEUZES EN CONSEQUENTIES	12
4.2.1. Bestaande pensioenaanspraken en -rechten	12
4.2.2. Wet- en regelgeving	12
4.2.3. Beschrijving keuzes en onderbouwing	12
4.2.4. Kostenstructuur	14
5. RISICOANALYSES EN BEHEERSINGSMATREGELEN	15
5.1 INLEIDING	15
5.2 OPERATIONELE EN IT-RISICO'S EN BEHEERSINGSMATREGELEN	15
5.2.1 Operationele risico's	15
5.2.2 IT-risico's	16
5.3 PROCESBEHEERSING	16
5.3.1 Procesbeheersing bij BeFrank	16
5.3.2 Procesrisico's die verband houden met het transitietraject	17
5.3.3 Risico's die verband houden met de uitvoering van een aan Wtp aangepaste pensioenovereenkomst	17
5.3.4 Financiële risico's tijdens transitie	18
5.4 TECHNISCHE UITVOERBAARHEID VAN DE NIEUWE PENSIOENREGELING	18
5.4.1 Het technisch applicatielandschap van BeFrank	18
5.4.2 Aanpassingen in de IT-systemen	18
5.4.3 Impactanalyse processen, systemen en data en haalbaarheidsanalyse	19
5.4.4 Betrokkenheid van interne en externe resources	19
6. DATA EN DATAKWALITEIT	20
6.1 RISICO'S IN VERBAND MET DE BESCHIKBAARHEID DATA BIJ DE TRANSITIE	20
6.2 RISICOANALYSE EN BEOORDELING VAN DE DATAKWALITEIT BIJ DE TRANSITIE	21
6.2.1 Risicoanalyse datakwaliteit bij transitie	21
6.2.2 Correctie bij data-kwaliteitsissues	22
7. OVERIGE INFORMATIE	22
7.1 BESCHIKBAARSTELLING VAN HET IMPLEMENTATIEPLAN VOOR DE PENSIOENDEELNEMER	22
7.2 INFORMEREN AANGESLOTEN WERKGEVERS EN ADVISEURS	22
BIJLAGE 1: DEELNEMERSVERSIE IMPLEMENTATIEPLAN	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1. Aanleiding

Na jaren van voorbereiding is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) op 30 mei 2023 met een meerderheid aangenomen. De wet zorgt voor een flinke verandering van ons pensioenstelsel en heeft een grote impact op alle pensioenuitvoerders, werkgevers en deelnemers. Voor 1 januari 2028 moeten alle opgebouwde rechten, aanspraken en regelingen zijn aangepast aan de nieuwe wet

Vanwege de grote pensioentransitie in Nederland is de verplichting van een implementatieplan en communicatieplan voor pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI) opgenomen in de Wtp (o.a. artikel 150i Pensioenwet). Als PPI zijn we verplicht een implementatieplan op te stellen en in te dienen bij DNB voor pensioenovereenkomsten die worden gewijzigd met als doel om te voldoen aan het nieuwe wettelijk kader en er geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet (het overgangsrecht progressieve premie).

Het wettelijk verplichte communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. Het communicatieplan beschrijft de communicatie van de pensioenuitvoerder met de deelnemers in de periode voorafgaand aan, en ten tijde van, de transitie. Het communicatieplan is als separaat document opgesteld en ter beoordeling voorgelegd aan de AFM.

In dit implementatieplan zetten wij uiteen:

- Hoe en wanneer BeFrank de voorbereidingen treft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen in de zin van de Wtp.
- Hoe wij invulling geven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen
- En de wijze waarop we omgaan met de overgang van bestaande pensioenregelingen en de opgebouwde pensioenaanspraken.

We volgen in dit implementatieplan de opzet van Good Practice van DNB (1) en gaan inhoudelijk in op de onderwerpen zoals deze in de Factsheet van DNB (2) zijn opgenomen: de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering van de pensioenregeling en de risico beheersmaatregelen die getroffen worden.

¹ [Good Practice: Inhoudsopgave implementatieplan verzekeraar en premiepensioeninstelling \(dnb.nl\)](#)

² [Inhoud implementatieplan verzekeraar en premiepensioeninstelling \(dnb.nl\)](#)

2. Begrippen en definities

Begrip	Uitleg
Beschikbare premieregeling	Een pensioenregeling waarbij iedereen een persoonlijke pensioenpot heeft en belegt volgens een lifecycle-principe dat aansluit bij zijn/haar risicoprofiel. Dit is het enige type regeling dat BeFrank uitvoert.
Compensatie	Een overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan op diverse manieren plaats vinden. Afhankelijk van de wijze waarop dit plaats vindt, kan het zijn dat (een groep) deelnemers na de transitie minder pensioen opbouwen of nabestaandenpensioen verzekerd hebben. In deze gevallen dient de betreffende deelnemer gecompenseerd te worden. Er kan dan gecompenseerd worden in salaris of in pensioen.
Eerbiedigende werking	Dit is één van de transitiemogelijkheden waarbij bestaande deelnemers in een beschikbare premieregeling blijven deelnemen aan een pensioenregeling met een progressieve staffel en nieuwe deelnemers toetreden tot een regeling met een gelijkblijvende staffel. De hoogte van het nabestaandenpensioen wordt voor beide groepen wel o.b.v. de nieuwe regels vastgesteld.
Flexibele premieregeling	De flexibele premieregeling (of premieovereenkomst) is een andere benaming voor een beschikbare premieregeling.
Invaren	Het overdragen van de pensioenrechten en pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, naar een pensioen dat past binnen het nieuwe pensioenstelsel. Invaren is niet van toepassing op het product en regelingen bij BeFrank
Overgangsmaatregel	Dit is een andere transitiemogelijkheid waarbij de gehele deelnemersgroep van een werkgever overgaat naar regeling die past binnen het nieuwe stelsel en een gelijkblijvende pensioenpremie kent. Net als bij pensioenfondsen met een middelloonregeling zou de overstap naar een vlakke premie gepaard moeten gaan met compensatie voor deelnemers in de gevallen dat ze toekomstige pensioenopbouw mislopen.
Premie uitkeringsovereenkomst	In dit contract wordt de ingelegde premie, net als in de flexibele premieregeling, belegd volgens het lifecycle principe. Deelnemers kunnen in de nieuwe versie vanaf vijftien jaar voor de pensioendatum kiezen om de premie en/of het opgebouwde kapitaal (deels) aan te wenden voor een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum
Product Approval Review (Process) – PAR(P)	Bij nieuwe of aangepaste producten doorlopen we het PARP om productrisico's te minimaliseren en ervoor te zorgen dat onze producten geschikt zijn voor klanten. Dit leggen we vast in een PAR-document (kortweg: de PAR)
Pw-regeling	Een pensioenregeling die past binnen de kaders van de Pensioenwet (Pw)
Transitie	Hieronder verstaan wij de overgang van een regeling in het huidige stelsel, naar een regeling die past binnen het nieuwe pensioenstelsel. Uiterlijk per 1 januari 2028 moet elke regeling bij BeFrank passen binnen het nieuwe stelsel. Al onze klanten (werkgevers en deelnemers) zullen te maken krijgen met een transitie
Transitieperiode	Dit is de overgangperiode vanaf datum inwerkingtreding Wtp tot aan het uiterlijke moment waarop alle regelingen aan de Wtp moeten voldoen (1 januari 2028)
Wtp-regeling	Een pensioenregeling die past binnen de kaders van de Wet toekomst pensioenen (Wtp).
'Vlakke' of 'gelijkblijvende' premie	Een pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijk gelijk premiepercentage voor alle deelnemers in die regeling.

3. Scope, projectorganisatie en besluitvorming

3.1 Scope

Als PPI zijn we verplicht een implementatieplan op te stellen en in te dienen bij DNB wanneer:

1. op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen een pensioenovereenkomst gold;
2. de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd met als doel om te voldoen aan het nieuwe wettelijk kader; en
3. er geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220e Pw (het overgangsrecht progressieve premie).

Dit plan is van toepassing wanneer een werkgever met een bestaande Pw-regeling bij BeFrank, in de transitieperiode de gehele Pw-regeling tussentijds of bij de verlenging van de uitvoeringsovereenkomst wil omzetten naar een Wtp-regeling voor alle bestaande en nieuwe deelnemers en ex-deelnemers. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt naar het doel van het product of productvormen, omdat BeFrank slechts één type product kent: een beschikbare premieregeling. Zowel het producttype, als het doel van het product (bv. bruto of netto regeling) en de productvorm (nabestaandenpensioen, wezenpensioen, etc) is qua kenmerken voor alle onze regelingen gelijk.

Ook in het geval dat een werkgever een bestaande Pw-regeling heeft ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder en die pensioenregeling bij BeFrank wil continueren in een Wtp-regeling, is dit plan van toepassing.

Dit plan is expliciet niet van toepassing:

- Wanneer in de transitie van de pensioenregeling gekozen wordt voor eerbiedigende werking van de progressieve staffel.
- Voor nieuwe werkgevers waarvoor nog geen pensioenregeling van kracht is. Hierbij is een transitie niet van toepassing.
- Voor bestaande klanten die hun huidige Pw-regeling bij BeFrank nog niet meenemen in de transitie, maar een nieuwe Wtp-regeling toevoegen voor nieuwe deelnemers.

In de Wet toekomst pensioenen zijn daarnaast nog diverse aanpassingen meegenomen welke los staan van de transitie. Deze aanpassingen vallen buiten het bereik van dit plan. Het gaat hierbij om:

- Het vervallen van de wachttijd per 1 juli 2023.
- De wettelijke aanpassing van de maximale toetredingsleeftijd naar 18 jaar per 1 januari 2024.

3.2 Globale fasering en mijlpalen

Hieronder is het verloop van de gehele implementatie van de nieuwe wetgeving opgedeeld in een drietal fases: de voorbereidings-, implementatie- en de uitvoeringsfase. Elke fase bestaat uit meerdere mijlpalen.

Vorbereidingsfase (2020-2023)

In 2020 zijn wij begonnen met de voorbereidingen voor de Wtp. Samen zijn we in 2020 gestart met het productontwikkelingsproces.

De eerste grote mijlpaal begin 2021 was het gereedkomen van het beleid ten aanzien van de Wtp. In verschillende beleidsnotities is beschreven hoe de verplichtingen en mogelijkheden van de Wtp in combinatie met marktwensen tot uiting komen in het product, de bijhorende processen, IT oplossingen en communicatie naar adviseurs, werkgevers en pensioendeelnemers. Na het passeren van de wet in de Tweede Kamer zijn de beleidsnotities in april geactualiseerd en vertaald naar productspecificaties.

Mijlpaal	Beschrijving	(geplande) datum realisatie
1. Inzicht in impact Wtp voor werkgevers	Bestaande werkgevers inzicht verschaffen via hun eigen portaal welke gevolgen en mogelijkheden er zijn m.b.t. transitie naar Wtp	Juni 2022 (afgerond)
2. Wetgeving vertaalt naar productspecificaties	Wetgeving is vertaald naar uitgebreide productspecificaties en -kenmerken en vastgelegd in diverse beleidsnotities	April 2023 (afgerond)
3. Goedkeuring op PAR-document	Als onderdeel van ons productontwikkelingsproces is het Product Approval Proces doorlopen en de PAR goedgekeurd.	Juni 2023 (afgerond)

Implementatiefase (2022-2024)

In deze fase worden benodigde aanpassingen aan systeem, proces en product doorgevoerd. Het uiteindelijke doel ervan is dat we een in staat zijn een Wtp regeling te kunnen aanbieden en uitvoeren.

Mijlpaal	Beschrijving	(geplande) datum realisatie
4. Offerte voor Wtp-regeling mogelijk	Aanpassing systemen voor genereren offerte Wtp-pensioenregeling voor nieuwe klanten en verlenging van bestaande regelingen	1 juni 2023 (afgerond)
5. Juridische stukken Wtp-regeling mogelijk	Aanpassing systemen voor genereren juridische stukken voor nieuwe klanten en verlenging van bestaande regelingen	1 juli 2023 (afgerond)
6. Invoer nieuwe Wtp regeling in administratie mogelijk	Minimaal benodigde aanpassing systemen en portalen voor de administratie en uitvoer van een Wtp regeling.	1 juli 2023 (afgerond)
7. Communicatieplan bij AFM	Opstellen van het communicatieplan en de aanlevering ervan bij de AFM	Oktober 2023
8. Implementatieplan bij DNB	Opstellen van het implementatieplan en de aanlevering ervan bij de DNB	Oktober 2023
9. Optimalisatie Wtp product en proces	Aanpassing systemen en portalen voor de optimalisatie van product, proces en systeem	Tot en met H1 2024 (in progress)

Uitvoeringsfase - Transitieperiode (2023-2028)

Werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen moeten binnen de transitieperiode een nieuw pensioencontract sluiten. Desgewenst kunnen zij de nieuwe pensioencontracten laten aansluiten op het aflopen van het oude contract. De transitie moet afgerond zijn voor 1 januari 2028. Dit betekent dat er vanaf dat moment geen pensioenopbouw meer mogelijk is in een uitkeringsovereenkomst en bovendien dat in premieovereenkomsten geen sprake meer is van een leeftijdsafhankelijke premie. Pensioenopbouw vindt alleen nog plaats in een premieregeling met een leeftijdsafhankelijk premiepercentage, tenzij voor bestaande deelnemers de progressieve premie wordt geëerbiedigd.

Mijlpaal	Beschrijving	(geplande) datum realisatie
Transitie naar Wtp mogelijk	Vanaf dit moment is het mogelijk om een bestaande Pw regeling om te zetten naar een Wtp regeling	1 juli 2023
Keuzebegeleiding	Opstellen, gefaseerde uitvoer en borging o.b.v. plan Keuzebegeleiding	Vanaf 1 juli 2023
Premie-uitkeringsovereenkomst	Vanaf dit moment is het mogelijk om een premie-uitkeringsovereenkomst af te sluiten of te verlengen	Eerste helft 2024
Transitie doorlopende Pw regelingen	Alle resterende Pw-regelingen dienen op -1 januari 2028 te zijn aangepast aan de Wtp. Plan en aanpak wordt t.z.t. uitgewerkt	2026-2027
Uiterlijk transitiemoment	Op 1 januari 2028 dienen alle pensioenregelingen te passen binnen de kaders van het Wtp	31 december 2027

De transitie van regelingen gedurende deze periode vindt plaats op reguliere werkwijze en wordt niet meer projectmatig gedaan. Ook de eventuele IT-changes die in deze periode gerealiseerd moeten worden, volgen het reguliere changeproces.

Rond 2026 zal een nieuwe projectgroep zich gaan bezighouden met de verplichte transitie van Pw-regelingen in 2027 (per 1 januari 2028).

3.3 Vervolgstappen

Het productontwikkelingsproces is afgerond en we zijn reeds in staat voor nieuwe klanten een offerte voor een Wtp-pensioenregeling te verstrekken. Onze administratiesystemen zijn inmiddels ingericht om een minimale variant voor een Wtp-pensioenregeling uit te voeren. Vanaf nu zijn we dan ook in staat om een transitie van een bestaande regeling door te voeren.

Zoals beschreven in het vorige onderdeel, zijn er tot en met 2024 nog diverse mijlpalen te realiseren.

1. Proces voor genereren en versturen van de transitieemail dient geoptimaliseerd te worden
2. De mogelijkheden voor compensatie in salaris verder uitbreiden
3. Kunnen uitvoeren van een premie-uitkeringsovereenkomst die invulling geeft en voldoet aan de eisen zoals deze gesteld worden in de Wtp.

Monitoring marktvraag

De komende periode zal moeten blijken hoe de markt en werkgevers omgaan met de transitie. We blijven dit actief monitoren zodat we met ons beleid, product en diensten een goede invulling kunnen blijven geven aan de marktvraag.

Tussentijdse transitie naar Wtp

In de periode tot aan 2028 kan bij BeFrank op elk moment de transitie door de werkgever (of adviseur) geïnitieerd worden, maar uiterlijk op verlengingsdatum van de uitvoeringsovereenkomst moet de werkgever besluiten of hij voor een volledige overgang of eerbiedigende werking kiest.

Verplichte transitie in 2027

We hebben bij BeFrank diverse werkgevers met een of meerdere pensioenregeling(en) waarbij de expiratedatum op of na 1 januari 2028 ligt. Deze groep zal blijven groeien, aangezien we ook in de transitieperiode verwachten dat de vraag naar voortzetting van een bestaande Pw regeling blijft bestaan. Dit betekent dat we deze regelingen per 2028 moeten hebben aangepast zodat die regelingen voldoen aan de eisen uit de Wtp. In 2026 zal daarvoor een plan worden opgesteld, de uitvoer zal naar verwachting uiterlijk in 2027 starten.

3.4 Samenstelling en verantwoordelijkheden

3.4.1 De projectgroep

Deze multidisciplinaire groep bestaat uit 1^e en 2^e lijn medewerkers vanuit elke afdeling binnen BeFrank. Elk lid heeft een eigen expertise en eigen verantwoordelijkheidsgebied. De projectgroep is gezamenlijk verantwoordelijk voor alles dat voor de implementatie en introductie van het Wtp gerealiseerd en opgeleverd moet worden. De coördinatie wordt uitgevoerd door de projectmanager. De belangrijkste verantwoordelijkheden van de projectgroep zijn:

- Projectplanning en -beheer: verantwoordelijk voor het opstellen van een plan inclusief mijlpalen en deadlines.
- Takenverdeling en coördinatie: het toewijzen van taken aan individuele teamleden en het coördineren van hun activiteiten.
- Risicobeheer: het identificeren, beoordelen en beheren van risico's.
- Voortgangsbewaking: De projectgroep moet de voortgang van het project nauwlettend volgen en regelmatig rapporteren aan belanghebbenden.
- Communicatie en afstemming: Een effectieve communicatie binnen het projectteam en met in-/externe stakeholders (incl. klanten) is in dit project cruciaal.

De projectgroep zorgt voor de vertaling van de wetgeving, naar heldere productspecificaties. Via het reguliere changeproces worden wijzigingen in product, proces en/of systeem vervolgens geprioriteerd, uitgewerkt en geïmplementeerd.

Samenstelling en verantwoordelijkheden van de projectgroep

Functie	Afdeling	Verantwoordelijkheid
Project manager	Staf	<ul style="list-style-type: none"> De projectmanager is verantwoordelijk voor de coördinatie van het project, de monitoring van voortgang en realisatie gestelde doelen De projectmanager rapporteert periodiek aan stuurgroep en de sponsor/eigenaar van het Wtp-project
Productmanager	Product & Propositie	<ul style="list-style-type: none"> Uitwerking van wet(voorstellen) naar productspecificaties (waar opportuun afstemming met NN Leven & Pensioen collega's) Opstellen beleid- en productmemo's (waar opportuun afstemming met NN Leven & Pensioen collega's) en productspecificaties Is inhoudelijk specialist op het gebied van Wtp en als dusdanig vraagbaak voor de interne organisatie. Borgt kennisniveau interne organisatie Zorgt voor inhoudelijke juistheid van alle in-/externe communicatie
Productmanager	Product & Propositie	<ul style="list-style-type: none"> Vertaling productspecificaties naar offerteprogrammatuur Verwerking aanpassingen offerteprogrammatuur
Lead Product & Propositie	Product & Propositie	<ul style="list-style-type: none"> Aansturing en prioritering binnen afdeling P&P Verantwoordelijk voor externe communicatie (incl. kennissessies)
Marketing en Communicatie specialist	Product & Propositie	<ul style="list-style-type: none"> Verzorging van alle externe communicatie, tekstuele aanpassingen en informatiemateriaal Opstellen communicatieplan
Client Services lead	Client Services	<ul style="list-style-type: none"> Coördinatie richting service organisatie en proceseigenaren Borgt kennisniveau binnen Client Services Signaleert en bewaakt benodigde aanpassingen in proces(ketens) services organisatie (incl. controlframework)
Sales lead	Sales	<ul style="list-style-type: none"> Monitort markt-/klantsignalen en -vragen Signaleert en bewaakt benodigde aanpassingen in proces(ketens) salesorganisatie
Business analist	IT	<ul style="list-style-type: none"> Vertaalt productspecificaties naar uitgewerkte userstories voor IT Coördinatie en uitvoering van acceptatietesten
(PO) Product owner IT	IT	<ul style="list-style-type: none"> Prioriteert en bewaakt de backlog van het IT developmentteam* Bewaakt de snelheid en kwaliteit van het geleverde werk Plant de releases en stemt af met andere teams/PO's
Risk manager & Sleutelfunctiehouder risicobeheer	CoRiSe	<ul style="list-style-type: none"> Bewaakt en beoordelen projectrisico's Uitvoeren review en geven 2^e lijns opinie op beleids-/beslisdocumenten Bewaakt risk appetite BeFrank.
Compliance officer	CoRiSe	<ul style="list-style-type: none"> Bewaakt de wettelijke kaders Uitvoeren review en geven 2^e lijns opinie op beleids-/beslisdocumenten

* Het IT developmentteam maakt geen onderdeel uit van de projectgroep

3.4.2 De stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit het gehele managementteam (MT) van BeFrank. De projectmanager zorgt voor een periodieke update vanuit het project. Daarbij wordt ingegaan op de voortgang, de risico's en de issues. De stuurgroep is verantwoordelijk voor:

- Bieden van strategische richting en leiderschap voor het project. Ze bepalen de doelstellingen, visie en algemene richting van het project
- Het evalueren, beoordelen en besluiten over projectvoorstellen, beleidsnotities, scope en andere belangrijke kwesties.
- Beoordeling van risico's die van invloed kunnen zijn op het project en helpen bij de risicobeheersing
- Bewaken van de voortgang van het project en regelmatig evalueren van de prestaties

- Ze ontvangen rapportages over de voortgang vanuit de projectmanager, bespreken eventuele knelpunten en nemen indien nodig corrigerende maatregelen
- Onderhouden van contacten met belangrijke stakeholders
- Het waarborgen van de kwaliteit van het project en de deliverables

3.5 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

3.5.1 Het doorlopen besluitvormingsproces

De totstandkoming en besluitvorming van dit implementatieplan is in onderstaande tabel weergegeven

Wie	Wat	Wanneer
Projectmanager + Products + Risk officer + Compliance officer	Beoordeling Good Practice en Factsheet DNB	Juni 2023
Projectmanager + Products	Opzet eerste versie implementatieplan ter review	Juli 2023
Risk en compliance officer + sleutelfunctiehouders	Review 2e lijn op het implementatieplan	Aug 2023
NN Corporate Audit Services (CAS)	Review 3e lijn op het implementatieplan	Sept 2023
MT BeFrank	Goedkeuring op het implementatieplan	Sept 2023
DNB	Beoordeling en goedkeuring op het implementatieplan	Okt 2023

3.5.2 Oordeel van het bestuur, sleutelfunctionaris en intern toezicht

Algemeen directeur BeFrank	Commercieel directeur BeFrank	Financieel directeur BeFrank
Akkoord / niet akkoord	Akkoord / niet akkoord	Akkoord / niet akkoord
Datum: 14 september 2023	Datum: 15 september 2023	Datum: 18 september 2023
Evt. opmerking:	Evt. opmerking:	Evt. opmerking:

Sleutelfunctiehouder Risicobeheer BeFrank	Compliance officer BeFrank	NN CAS
Akkoord / niet akkoord	Akkoord / niet akkoord	Review uitgevoerd
Datum: 18 september 2023	Datum: 15 september 2023	Datum: 7 september 2023
Evt. opmerking:	Evt. opmerking:	Evt. opmerking: diverse vragen en opmerkingen besproken met opstellers implementatieplan

4. Gemaakte keuzes: toelichting en consequenties

4.1 Inleiding

BeFrank richt zich sinds 2011 met haar product op het individueel opbouwen van een pensioen via beschikbare premie. De nieuwe Wet toekomst pensioenen brengt enkele belangrijke wijzigingen met zich mee ten opzichte van de huidige productkenmerken. Hieronder de belangrijkste productwijzigingen in het BeFrank pensioenproduct samengevat.

Productkenmerk	Pensioenwet	Wet toekomst pensioenen
Beschikbare premiestaffel	Vaste of progressieve staffel op basis van een rekenrente of marktrente	Vaste premiepercentage of eerbiedigende werking staffel
Compensatie ouderdomspensioen	Niet van toepassing	Compensatie in salaris
Beleggingsmogelijkheden (standaard keuze werkgever)	Standaard afbouw naar een vaste pensioenuitkering	Standaard afbouw naar een variabele of vaste uitkering
Nabestaandenpensioen	Op basis van opbouwpercentage en dienstjaren	Op basis van een percentage van het pensioengevend salaris
Uitloopdekking bij uitdiensttreden	Bij WW-uitkering premievrije voortzetting	Drie of zes maanden standaard uitloopdekking. Premievrije voortzetting bij WW en ZW (maximaal 48 maanden)
Vrijwillige voorzetting verzekering nabestaandenpensioen bij uitdiensttreden	Niet van toepassing	Bij uitdiensttreding kan een deelnemer onder bepaalde voorwaarden zijn of haar risicodekkingen voortzetten
Extra nabestaandenpensioen verzekeren	Niet van toepassing	Mogelijkheid om extra partnerpensioen en wezenpensioen te verzekeren
Pensioenkapitaal bij overlijden voor de pensioendatum	Op basis van restitutie aan de partner en/of kinderen. De nabestaanden kunnen binnen de fiscale grenzen een extra nabestaandenpensioen aankopen	Bonus bij leven: het pensioenkapitaal dat is opgebouwd onder het Wtp regime komt ten goede aan alle actieve en inactieve deelnemers bij BeFrank

De impact en wijzigingen van de nieuwe pensioenwetgeving zijn in de volgende beleidsdocumenten binnen BeFrank vastgelegd:

- Beleidsnotities productoplossingen;
- Productspecificatie Wet Toekomst Pensioenen;
- PAR-document Wet Toekomst Pensioenen.

4.1.1. WTP-beleidsnotities

De beleidsnotities worden door het productmanagement van BeFrank, in samenwerking met Nationale Nederlanden, opgesteld aan de hand van de nieuwe wet- en regelgeving. Hierbij worden de productoplossingen beschreven, onderbouwd en gewenste productoplossing in beschreven. De beleidsnotities worden door de verschillende onderdelen beoordeeld en wordt er input geleverd op de beoogde productoplossing. De volgende onderdelen van BeFrank leveren input vanuit hun expertise op de beleidsnotities:

Onderdeel	Beoordeling op impact en uitvoerbaarheid op
Client Services	Deelnemer- en werkgeverprocessen intern en impact op deelnemer en werkgever
Compliance officer (2 ^e lijn)	Wet- en regelgeving en gelijke behandeling
Risk manager (2 ^e lijn)	Risico's in uitvoerbaarheid en wet- en regelgeving
IT	IT technische oplossingen
Finance	Financiële impact
Marketing Communicatie	Communicatie uitingen

De volgende beleidsnotities zijn binnen BeFrank behandeld:

Beleidsnotitie “transitiemogelijkheden beschikbare premie Wet Toekomst Pensioenen”

Dit document gaat over hoe we de huidige deelnemers kunnen omzetten naar het nieuwe fiscaal kader betreffende beschikbare premie en hoe gaan we omgaan met eventuele compensatie. Daarbij wordt ook het hele transitieproces besproken. Het transitiebeleid naar het nieuwe fiscale kader (betreffende premies) bevat beleid welke transitie- en compensatiemogelijkheden we willen aanbieden als BeFrank.

Beleidsnotitie “Netto pensioen onder Wet Toekomst Pensioenen”

Dit document gaat over de productaanpassingen binnen het huidige netto pensioenproduct van BeFrank en welke standaard keuzes BeFrank wil aanbieden binnen de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Beleidsnotitie “Partnerpensioen onder Wet Toekomst Pensioenen”

Uit het pensioenakkoord volgt in de Wet toekomst pensioenen (Wtp) een nieuwe vorm van nabestaandenpensioen (max 50% salaris). Dit document beschrijft deze nieuwe nabestaandendekking inclusief de beschrijving van de Anw en WZP-dekking. Daarnaast worden de mogelijkheden en beleid in de compensatie van het nabestaandenpensioen in dit document beschreven.

Beleidsnotitie “Gelijkblijvende premie Wet Toekomst Pensioenen”

Dit document gaat over het nieuwe fiscaal kader voor DC waarin bestaande regelingen overstappen (in de periode tussen 1-7-2023 en 1-1-2027) van beschikbare premie staffels naar een gelijkblijvend premiepercentage.

Beleidsnotitie “Bonus bij Leven Wet Toekomst Pensioenen”

Dit document gaat over de nieuwe (verplichte) behandeling van het opgebouwde pensioenkapitaal bij overlijden onder de Wet toekomst pensioenen.

Beleidsnotitie “Premie Uitkerings-overeenkomst onder Wet Toekomst Pensioenen”

Dit document beschrijft de drie type pensioenovereenkomsten die binnen de Wet Toekomst Pensioenen mogelijk zijn. Hierbij biedt BeFrank in eerste instantie alleen de flexibele premieovereenkomst aan en op termijn de mogelijkheid tot een premie-uitkeringsovereenkomst.

4.1.2. Productspecificatiedocument BeFrank Wtp-product

In het productspecificatiedocument worden de kenmerken, samenhang, werking en voorwaarden van het Wtp-product beschreven. Daarnaast wordt in dit document ook beschreven welke mogelijkheden er op dit moment binnen het Wtp-product mogelijk zijn en welke mogelijkheden erop termijn mogelijk zijn. Het productspecificatiedocument komt voort uit het productspecificatiedocument van het Pw-product dat BeFrank voert en de gemaakte beleidskeuzes zoals die in de beleidsnotities zijn geformaliseerd. Het productspecificatiedocument vormt de basis voor de specificaties voor onze IT-systemen, voor onze offerte en en geeft handvatten om de deelnemer- en werkgeversprocessen vorm te geven.

4.1.3. Product Approval Review (PAR) document Wtp

In de PAR documenten Wtp onderbouwen wij het WTP pensioenproduct dat door BeFrank is vorm gegeven op vier assen:

1. Kostenefficiëntie: biedt het product waar voor zijn geld?
2. Nut: geeft het product invulling aan een onderbouwde behoefte van de doelgroep?
3. Veilig: Doet het product wat het belooft in verschillende omstandigheden en is de uitkomst dan acceptabel voor de doelgroep?
4. Begrijpelijk: kan de doelgroep de werking van het product beoordelen op basis van de informatie die zij van de aanbieder ontvangt?

4.2. Keuzes en consequenties

4.2.1. Bestaande pensioenaanspraken en -rechten

BeFrank voert beschikbare pensioenregelingen uit in de opbouwfase en kent geen uitkerend pensioenproduct. Deelnemers hebben bij BeFrank individuele beleggingskapitalen waarmee zij op pensioendatum een pensioenuitkering bij een verzekeraar kunnen inkopen. In de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft BeFrank niet te maken met het invaren van pensioenaanspraken of rechten van individuele deelnemers.

Restitutiekapitaal Pw-regime

Deelnemers die pensioenkapitaal in een pensioenregeling hebben die viel in een Pw regime blijven hun rechten behouden voor het restitutiebeding voor dit gedeelte van het pensioenkapitaal. Dit reeds opgebouwde pensioenkapitaal wordt niet omgezet naar de nieuwe Wtp-regeling.

4.2.2. Wet- en regelgeving

De nieuwe wet- en regelgeving is onder andere vastgelegd op de onderstaande drie manieren.

Beleidsdocumenten

De beleidsnotities, productspecificaties en de PAR Wtp zijn vanuit de nieuwe wet- en regelgeving opgesteld. Hierbij hebben Risk en Compliance een adviserende en toetsende rol om te waarborgen dat het BeFrank Wtp-product voldoet aan de nieuwe wet- en regelgeving. Daarnaast toetsen en adviseren Risk en Compliance op de gelijke behandeling van de productbesluiten die genomen moeten worden. Risk en Compliance adviseren het management van BeFrank vanuit deze rol over de besluiten die ze moeten nemen en geven hun opinie.

Juridische documenten

De juridische documenten bij het Wtp-product zijn als bijlage toegevoegd in de PAR Wtp. De juridische documenten zijn vanuit de nieuwe wet- en regelgeving opgesteld en intern getoetst op de nieuwe (Wtp inclusief lagere regelgeving) en bestaande wet- en regelgeving (o.a. Pensioenwet en Wet gelijke behandeling). De interne toetsing vindt door de eerste lijn en tweede lijn binnen BeFrank plaats. Voor juridische vraagstukken maken wij ook gebruik van het expertise centrum van Nationale Nederlanden. Daarnaast zijn de juridische stukken ter akkoord voorgelegd aan de risicoverzekeraar.

Communicatie uitingen

Belangrijk onderdeel in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is de communicatie richting de deelnemers. In het communicatieplan geven wij invulling op de nieuwe wettelijke kaders omtrent de transitiecommunicatie. Hierbij is de voornaamste doelstelling van BeFrank om: Helder, eenvoudig en online te communiceren.

4.2.3. Beschrijving keuzes en onderbouwing

De belangrijkste te maken keuzes en onderbouwingen zijn vastgelegd in de beleidsnotities. Hieronder beschrijven wij per onderwerp welke keuzes hierin gemaakt zijn en de onderbouwing hierin:

A) Transitiemogelijkheden beschikbare premie Wet toekomst pensioenen

Voor bestaande contracten en nieuwe contracten zien wij drie keuzes die een werkgever kan maken voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel:

Wtp-pensioenregeling met eerbiedigende werking progressieve staffel

De werkgever kiest voor een Wtp-pensioenregeling met een progressieve staffel onder het overgangsrecht. Bestaande deelnemers en nieuwe toetreders tot uiterlijk 1-1-2028 nemen deel in deze pensioenregeling. De progressieve staffel wordt getoetst aan de fiscaal maximale premiestaffel (art. 38r Wet LB). De pensioenregeling wordt op de overige punten aangepast aan de nieuwe Wtp-standaarden, zoals het nabestaandenpensioen. Uiterlijk 1-1-2028 moet de werkgever een Wtp-pensioenregeling met vlakke staffel afsluiten voor nieuwe toetreders.

Wtp-pensioenregeling met vlakke premie en compensatie in salarissfeer

De werkgever kiest voor een transitie naar een Wtp-pensioenregeling met een vlakke staffel. De werkgever compenseert de deelnemers voor een eventuele achteruitgang in salaris. De compensatie in salaris kan via de extra inleg module bij BeFrank ingelegd worden. De deelnemer heeft hierbij zelf de keuze om het extra inleg bedrag te wijzigen c.q. stop te zetten. De deelnemer wordt hierover via het was-wordtoverzicht geïnformeerd.

Wtp-pensioenregeling met eerbiedigende werking progressieve staffel voor bestaande deelnemers en voor nieuwe toetreders een Wtp-pensioenregeling met een vlakke staffel

Voor de bestaande groep deelnemers op het transitiemoment wordt een Wtp-pensioenregeling met behoud van de progressieve staffel afgesloten. Voor de nieuwe toetreders vanaf het transitiemoment wordt een Wtp-pensioenregeling met een vlakke staffel afgesloten.

BeFrank maakt het op dit moment niet mogelijk dat bestaande deelnemers overstappen naar een Wtp-pensioenregeling met vlakke staffel.

Onderbouwing gemaakte keuzes

Compensatie bij overgang naar vlakke staffel. In een marktonderzoek onder adviseurs blijkt dat compensatie in salaris naar verwachting de meest gangbare optie zal zijn. Compensatie in pensioen lijkt vanuit de markt geen populaire optie te zijn. Om die reden biedt BeFrank in eerste instantie alleen de optie van compensatie in salaris aan en niet compensatie in pensioen. Indien er een grotere vraag voor compensatie in pensioen komt vanuit de markt, dan zal BeFrank haar beleid heroverwegen.

B) Netto pensioen onder Wet toekomst pensioenen

Voor de netto pensioenregeling onder Wtp wil BeFrank een standaard pensioenregeling aanbieden. Dit houdt in dat er een standaard netto pensioenregeling komt waarin de deelnemer tot de maximale toegestane fiscale grenzen netto pensioen kan opbouwen en/of kan verzekeren. Het netto pensioenproduct is een facultatief pensioenproduct waarin de deelnemer zelf de keuzes kan maken.

C) Partnerpensioen onder Wet toekomst pensioenen

Het partnerpensioen is onder de Wtp vereenvoudigd door onder andere een percentage van het pensioengevend salaris te verzekeren. Op basis van de nieuwe wetgeving heeft BeFrank de volgende keuzes gemaakt:

Minimaal te verzekeren percentage van het pensioengevend salaris. De werkgever kan bij BeFrank tussen de 1% en 50% (in hele percentages) van het pensioengevend salaris als verzekerd partnerpensioen kiezen. De werkgever heeft naast de keuze van het partnerpensioen ook de mogelijkheid om een extra ANW-hiaat verzekering te kiezen.

Extra partner- en wezenpensioen verzekeren. Indien een werkgever niet het fiscaal maximum percentage van 50% van het salaris als partnerpensioen verzekerd, heeft de deelnemer standaard de mogelijkheid dit zelf aan te vullen. De werkgever kan ervoor kiezen deze mogelijkheid niet aan haar werknemers aan te bieden. BeFrank heeft op het deelnemersportaal een keuzehulp ontwikkeld. Daarmee krijgen deelnemers gemakkelijk een overzicht van het huidige verzekerd nabestaandenpensioen en welke keuzes zij hierin nog meer hebben. Door het ontwikkelen van deze keuzehulp geven wij de deelnemer op een eenvoudige en heldere manier inzicht in het nabestaandenpensioen en de keuzes die zij zelf kunnen maken.

Standaard uitlooptekking. Standaard biedt BeFrank de optie van drie maanden uitlooptekking. De werkgever kan hier ook voor een zes maanden periode kiezen.

Vrijwillig voorzetten nabestaandenpensioen bij uitdiensttreding. BeFrank biedt dit product, onder de wettelijk voorwaarden, standaard aan vanaf 1 juli 2023. Wij informeren de deelnemer bij uit diensttreden over de mogelijkheden van het vrijwillig voorzetten van het nabestaandenpensioen. Indien de deelnemer hiervoor kiest, dan krijgt de deelnemer jaarlijks een offerte met de kosten en verzekerde bedragen en een opzegmogelijkheid toegestuurd. Tussentijds kan de deelnemer dit product maandelijks opzeggen.

Compensatie nabestaandenpensioen. Een deelnemer kan door de transitie geconfronteerd worden met een vermindering van het verzekerd partnerpensioen. Hiervoor biedt BeFrank twee compensatiemogelijkheden aan: het compenseren van nabestaandenpensioen in salaris en het compenseren in pensioen. De werkgever kiest welke vorm van compensatie hij zijn werknemers wil bieden. BeFrank hanteert als standaard compensatie in pensioen aan. Met deze standaard zijn toekomstige salarisstijgingen automatisch meeverzekerd en hoeft de deelnemer er niet zelf naar om te kijken.

D) Gelijkblijvende premie Wet toekomst pensioenen

Voor het compensatievraagstuk bij een overgang naar een vlakke premiestaffel onder Wtp hebben wij een marktvraag gedaan bij verschillende adviseurs en grote werkgevers. Mede op basis van de input van adviseurs en grote werkgevers hebben wij het beleid en product rondom de compensatie vormgegeven.

Compensatie in pensioen versus compensatie in salaris. Er is een afweging gemaakt om beide varianten aan te bieden of één van beide varianten. Vanuit het marktonderzoek en op basis van eigen inzichten is er besloten om in eerste instantie alleen compensatie in salaris aan te bieden.

Deelnemersbelang. Een belangrijk onderdeel van de besluitvorming is dat wij het deelnemersbelang niet uit het oog verliezen. Door te compenseren in salaris kan de situatie ontstaan dat deelnemers minder pensioen opbouwen dan in de eerdere Pw-pensioenregeling. Om die reden zetten wij de compensatie in salaris als standaard in om extra in te leggen. De deelnemer moet dan expliciet de keuze maken om de compensatie in salaris niet als extra inleg in de pensioenregeling in te leggen. BeFrank informeert de deelnemer hier uitgebreid over in de transitiefase.

E) Bonus bij leven Wet toekomst pensioenen

Een grote wijziging voor BeFrank en haar klanten is de afschaffing van het restitutiebeding voor het op te bouwen pensioenkapitaal onder het Wtp-regime en het verplichte bonus-bij-levenprincipe bij de behandeling van het pensioenkapitaal dat vrijkomt bij overlijden. BeFrank heeft de keuze gemaakt om het reeds opgebouwde pensioenkapitaal onder Pw-regime niet om te zetten naar bonus bij leven. Werkgevers hebben mede voor BeFrank gekozen vanwege het restitutiebeding bij overlijden van een werknemer op het pensioenkapitaal. Deze afspraak houden wij in stand.

Bonus bij leven wordt alleen toegepast op het pensioenkapitaal dat wordt opgebouwd of ingebracht door een waardeoverdracht in een Wtp-pensioenregeling. Bij een overlijden in een Wtp-pensioenregeling komt de opbouwde pensioenkapitaal in een sterftewinstdepot. Dit sterftewinstdepot verdelen wij periodiek onder de overige deelnemers binnen een Wtp-pensioenregeling bij BeFrank. Dit wordt op basis van kapitaalomsvang en sterftetekans actuariael verdeeld.

F) Premie-uitkeringsovereenkomst onder Wet toekomst Pensioenen

De Wtp kent drie verschillende contractsvormen, namelijk:

1. Een solidaire premieovereenkomst (primair voor pensioenfondsen).
2. Een flexibele premieovereenkomst met beleggingsvrijheid voor deelnemers zonder de mogelijkheid van het aankopen van een vast pensioen in de opbouwfase.
3. Een premie-uitkeringsovereenkomst zonder beleggingsvrijheid voor de deelnemer met mogelijkheid tot inkopen van een vaste uitkering (vanaf 15 jaar voor AOW-datum, omdat anders beleggingsrisico te vroeg wordt afgebouwd en dat is niet in belang van de deelnemers).

In eerste instantie biedt BeFrank alleen een flexibele premieovereenkomst aan. In de loop van 2024 wil BeFrank ook een premie-uitkeringsovereenkomst aanbieden.

4.2.4. Kostenstructuur

De kostenstructuur blijft gelijk aan de kostenstructuur die wij hanteren voor het Pw-pensioenproduct van BeFrank. In de beleidsnotities hebben wij uitgebreid aandacht besteed aan de kosten en baten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor BeFrank. Voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel rekenen wij richting werkgevers en werknemers geen extra kosten. In het PAR-document is de prijsstellingsstrategie voor het Wtp-pensioenproduct opgenomen. De belangrijkste prijsonderdelen voor werkgevers en deelnemers:

- **Tarieven risicoverzekeringen**
De tarieven worden mede door de nieuwe toe te voegen uitloopdekking procentueel hoger. De kostenopslag wordt in het tarief verrekend en niet apart bij uit dienst treden. Voor deelnemers die een pensioenkapitaal hebben boven de afkoopgrens bieden wij bij uit dienst treden vrijwillige voorzetting aan. Hier gelden sekseneutrale tarieven voor.
- **Kosten pensioenuitvoering**
De kostenstructuur voor de pensioenuitvoering blijft gelijk aan onze huidige kostenstructuur.
- **Kosten beleggingen**
De kostenstructuur voor de beleggingen blijft gelijk aan onze huidige kostenstructuur.

5. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden risico's geïdentificeerd en geanalyseerd, beoordeeld en benoemen wij beheersingsmaatregelen. We besteden geen aandacht aan het (tijdelijk) beheersen van meerdere pensioenomgevingen: bij BeFrank is hiervan geen sprake. BeFrank biedt één pensioenproduct aan; alle aanpassingen die verband houden met de Wtp vinden plaats binnen dezelfde IT-applicaties.

We hebben een riskassessment uitgevoerd met de afdelingen Productmanagement, Client Services, Finance, Risk, Compliance en IT. Doel van dit assessment was het inventariseren van de belangrijkste risico's die verbonden zijn aan:

1. Het implementeren van het product in de processen en systemen van BeFrank
2. De transitie van bestaande regelingen naar een regeling die voldoet aan de Wtp

De weging van de risico's uit het riskassessment hebben wij in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten. De netto risico's (na het vaststellen van de beheersmaatregelen) vallen binnen de Risk Appetite van BeFrank. De risico's zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

1. Operationele risico's in verband met de transitie naar een Wtp-regeling
2. IT-risico's in verband met de transitie naar een Wtp-regeling
3. Procesrisico's
4. Risico's verbonden aan de uitvoering van een pensioenovereenkomst die is aangepast aan de Wtp

Overige categorieën risico's zijn ook beoordeeld, maar zijn buiten scope gelaten voor dit implementatieplan. Deze risico's hebben wij niet geïnventariseerd als risico's die zijn verbonden aan de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie. Voor een risicoanalyse van de datakwaliteit wordt verwezen naar hoofdstuk 6 (Data en datakwaliteit).

5.2 Operationele en IT-risico's en beheersingsmaatregelen

5.2.1 Operationele risico's

Nr	Risico	Beheersmaatregelen
1	Bestaande pensioenregelingen zijn niet voor 31 december 2027 aan de Wtp aangepast.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoren van nog niet aangepaste contracten, ondersteunen werkgevers en adviseurs om tijdig actie te ondernemen. - Frequente communicatie in nieuwsbrieven en via het werkgeversportaal (o.a. in de keuzetool Wtp) - In 2026 starten we met de voorbereidingen voor de transitie van nog niet aangepaste contracten en regelingen. Dit project is ter borging reeds opgenomen op lange termijn planning (portfolio) van BeFrank.
2	Onjuiste of onvolledige informatie door werkgever over het verschil tussen bestaande en aan de Wtp aangepaste regelingen.	BeFrank zorgt ervoor dat de werkgever op een duidelijke en eenvoudige manier onderscheid kan zien tussen een Pw- en Wtp pensioenregeling en bij de beide regelingen de juiste productinformatie te tonen. Op deze manier kan de werkgever dit op een juiste manier richting haar personeel vertalen. Daarnaast zorgen we ervoor dat bij telefonische en schriftelijke vragen dit op een adequate wijze wordt beantwoord.
3	Fouten door adviseur in advies over transitie van bestaande regeling naar een aan de Wtp aangepaste regeling.	BeFrank werkt louter samen met WFT gediplomeerde adviseurs. Wij gaan ervan uit dat hetgeen door een adviseur als advies voor de transitie wordt uitgebracht, volledig, juist en passend is voor de klant. BeFrank brengt geen offertes en/of verlengingsvoorstellen uit die niet compliant zijn aan de nieuwe wet- en regelgeving.

4	Te grote concentratie van regelingen die in 2027 moeten worden aangepast aan de Wtp.	Spreiding van aan te passen regelingen door een transitie naar het Wtp te stimuleren: - op 'natuurlijke momenten' zoals bij verlenging - gedurende contractperiode; we rekenen geen kosten om gedurende contractperiode de Pw-regeling om te zetten naar een Wtp-regeling.
5	Inconsistentie in transitie communicatie van BeFrank en die van de adviseur.	- Afstemmen communicatie tussen BeFrank en adviseur, zoveel mogelijk werken met vaste document formats. - Opleiding en kennis beschikbaar stellen. Per team op de afdeling Client Services wordt een dedicated kennishouder Wtp aangesteld
6	Verkeerde communicatie naar werkgever en deelnemer omdat we in de transitieperiode bestaande (Pw) regelingen en Wtp regelingen administreren.	Inrichten administratie zodat ondersteund wordt dat bij de juiste regeling de juiste tekstblokken (variabelen) getoond worden. Het is belangrijk dat alle processen en uitgestuurde communicatie tegen het licht worden gehouden en de variabelen juist worden ingeregeld. Hier moet bij de aanpassing van een brief een check op komen.
7	Juridische documenten voldoen niet (volledig) aan wet- en regelgeving	- Waarborging van goede toetsing en controles binnen de eerste en tweede lijn binnen BeFrank. - Waar opportuun gebruik maken van juridische kennis binnen NN. - Waar opportuun extra capaciteit inhuren.
8	Onvoldoende kennis m.b.t. de Wtp bij BeFrank.	Opleiding en kennis beschikbaar stellen. Per team op de afdeling Client Services wordt een dedicated kennishouder Wtp aangesteld.

5.2.2 IT-risico's

Nr	Risico	Beheersmaatregelen
1	Complexiteit IT-landschap BeFrank neemt toe.	Focus op eenvoud nieuw toe te voegen onderdelen voor Wtp.
2	Onvoldoende capaciteit voor aanpassing IT-systemen.	- Strakke aandacht vanuit projectteam en MT op planning en realisatie op bouw Wtp in 2023 en 2024 - Waar nodig extra bijsturen zoals door inhuur extra capaciteit waar opportuun
3	Onvolledige productspecificaties	Productspecificaties compleet maken, formeel vaststellen en bevroren en gefaseerd opleveren. Prioriteren van changes in de bouwfase o.b.v. volledige productspecificaties.
4	Complexiteit administratie door invoering bonus bij leven systematiek (toekomstige opbouw) en behoud restitutedekking voor reeds opgebouwde waarde.	Duidelijke kenmerken opnemen in het administratiesysteem. Goed testen voor livegang. Procesbeschrijvingen en procesuitvoering aanpassen. Daarnaast een extra controle voordat de verdelingspool voor Bonus bij Leven worden toegekend. In de loop van 2024 zal dit geautomatiseerd worden, waardoor de kans op fouten afneemt.

5.3 Procesbeheersing

5.3.1 Procesbeheersing bij BeFrank

BeFrank heeft een internal control framework gericht op het beheersen van risico's in de bedrijfsvoering. We hebben controls ingericht om te borgen dat onze key processen juist, tijdig en volledig verlopen. Een externe auditor controleert jaarlijks de key processen binnen BeFrank als onderdeel van de ISAE type-II audit. Het implementeren van een nieuw contract is een key proces dat bij deze audit wordt genomen. Er wordt een oordeel gegeven over de juistheid, tijdigheid en volledigheid van de processen.

5.3.2 Procesrisico's die verband houden met het transitietraject

Nr	Risico	Beheersmaatregelen
1	Onjuiste of onvolledige aanlevering van benodigde gegevens voor het was-wordtoverzicht	- adviseur de aangeleverde gegevens laten controleren - uitvoeren van plausibiliteitscontroles door BeFrank
2	Was-wordtoverzicht wordt niet tijdig (voor implementatie) voor nieuwe regelingen bij BeFrank verstrekt (oude pensioenuitvoerder geeft informatie te laat door, tijd tussen tekenen overeenkomst en implementatie nieuwe regeling is te kort).	Wij versturen in die gevallen maar één was-wordtoverzicht om verwarring bij de deelnemers te voorkomen.
3	Scenariosets voor de berekeningen in het Was-wordtoverzicht van uitvoerders zijn verschillend.	- Adviseur de aangeleverde gegevens laten controleren - Plausibiliteitscheck uitvoeren op de ontvangen berekeningen
4	Veel tussentijdse aanpassingen leiden tot hoge werkdruk en langere verwerkingstijden	We stimuleren het doorvoeren van tussentijdse aanpassingen gefaseerd en op momenten dat de operatie het aan kan.
5	OR en/of werknemers verzetten zich tegen de transitie.	Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om in samenwerking met de adviseur het gesprek met OR/werknemers over de transitie aan te gaan. We gaan ervan uit dat een OR/werknemers instemmen met de transitie zodra de werkgever akkoord geeft op onze offerte. Dit is ook tekstueel in de offertetekst opgenomen. In onze communicatie omtrent transitie, Geven we bij onze klanten aan dat de aanpassing van de pensioenregeling instemming van de OR/werknemers vereist.

5.3.3 Risico's die verband houden met de uitvoering van een aan Wtp aangepaste pensioenovereenkomst

Nr	Risico's	Beheersmaatregelen
1	Eerbiedigende werking: nieuwe deelnemer wordt aangemeld in de verkeerde regeling.	Duidelijke flow in het werkgeverportaal zodat de werkgever de deelnemer in de juiste regeling aanmeldt.
2	Default variabele uitkering past niet bij een deelnemer (regeling wordt voor alle deelnemers omgezet naar default variabele uitkering).	Begeleiden van deelnemers nadat de default is omgezet naar variabele uitkering (o.a. Keuzebegeleiding).
3	Te weinig pensioenopbouw door overgang naar een vlakke premiestaffel.	- Deelnemers mogelijkheden aanbieden om vrijwillig extra pensioenpremie in te leggen. - Via het was-wordtoverzicht de deelnemer inzicht geven over de consequenties van de transitie voor het te bereiken ouderdomspensioen - Indien er sprake is van compensatie in salaris om dit via vrijwillig extra pensioenpremie in te leggen
4	Leegloop pensioenkapitaal door onttrekking premies vrijwillige voortzetting partnerpensioen bij uitdiensttreding.	Deelnemers die kiezen voor vrijwillige voortzetting, informeren we periodiek en frequent over de gemaakte keuze en de gevolgen voor het pensioenkapitaal.

5	Onterecht uitkeren partnerpensioen bij uitloop en vrijwillige voortzetting. Deelnemer heeft een nieuwe baan maar BeFrank ontvangt die informatie niet.	Frequente communicatie met de deelnemer die gekozen heeft voor vrijwillige voortzetting. In de toekomst zullen we de realisatie van een koppeling met het UWV overwegen zodat wij kunnen zien of deelnemer een nieuwe baan heeft
6	Fouten in berekening partnerpensioen omdat eerder en elders opgebouwde aanspraken niet juist zijn overgenomen.	In transitietraject een extra stap opnemen zodat er getoetst gaat worden of het nabestaandenpensioen correct is opgenomen. Het gaat hierbij specifiek om uitzonderingsgevallen waarbij knipbedragen en elders verzekerde (aftrek)bedragen van toepassing zijn
7	Ongewenste medische risico's bij facultatieve deelname partnerpensioen.	- Proces facultatieve deelname partnerpensioen met de correcte voorwaarden en mogelijkheden in IT applicaties inregelen - Duidelijke informatievoorziening richting de deelnemer inzake de voorwaarden rond het facultatief partnerpensioen
8	Onjuiste verwerking Bonus bij Leven bij overlijdensgevallen	- Extra controls inbouwen in het huidige overlijdensproces - Kennis van interne medewerkers binnen het overlijdensproces op het juiste niveau brengen - Gepland om eind 2024 het toekennen van bonus bij leven automatiseren

5.3.4 Financiële risico's tijdens transitie

Bij het zogenaamde 'invaren' van pensioenaanspraken kan sprake zijn van financiële risico's. Dit speelt echter niet bij de regelingen die BeFrank uitvoert. We hebben daarom geen analyse gemaakt van eventuele financiële, economische en andere schokken tijdens de transitiefase die impact hebben op de uitvoering van het implementatieplan. Dit speelt meer bij pensioenuitvoerders die te maken hebben met het 'invaren'.

5.4 Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

5.4.1 Het technisch applicatielandschap van BeFrank

Het technisch applicatielandschap bestaat uit diverse services en componenten en is gevormd rondom de basis: het BeFrank-platform. Dit platform bestaat uit de klantportalen, het content management systeem (CMS), ons pensioenadministratiesysteem 'Komodo' en de backend- en integratie services.

De gehele pensioenadministratie ligt vast in Komodo. Online informatievoorziening over pensioen naar deelnemers en werkgevers vindt plaats via het deelnemers- en werkgeversportaal. De beleggingsadministratie wordt uitgevoerd door vermogensbeheerder Goldman Sachs Asset Management (GSAM).

In het technisch applicatielandschap van BeFrank en in de beleggingsadministratie bij GSAM is niets gewijzigd ten gevolge van de implementatie van ons Wtp-product.

5.4.2 Aanpassingen in de IT-systemen

De in paragraaf 4.1 vermelde productwijzingen a.g.v. de Wtp brengen aanpassingen in de IT-systemen met zich mee.

Voor 1 juli 2023

De volgende aanpassingen waren minimaal noodzakelijk om voor 1 juli 2023 te realiseren om per deze datum een Wtp-regeling te kunnen offeren en uit te kunnen voeren. Deze aanpassingen zijn allen tijdig gerealiseerd.

- Toevoegen nieuwe dekkingen: partnerpensioen o.b.v. een percentage van het pensioengevend salaris, vrijwillig extra partnerpensioen, uitlooptermijnen van 3 en 6 maanden voor partnerpensioen bij uit dienst, vrijwillig voortzetten partnerpensioen bij uitdiensttreding, bonus bij leven (de twee laatste dekkingen zijn op regeling niveau ingeregeld).
- Aanpassen risicopremies, kosten en rekenregels.
- Aanpassen klantreizen in deelnemer- en werkgeverportalen.
- Aanpassen premiestaffels naar gelijkblijvende premie.

- Aanpassen administratiesysteem met bovengenoemde nieuwe dekkingen, risicopremies en kosten.
- Aanpassen juridische documenten (pensioenreglement en uitvoeringsovereenkomst).
- Opnemen variabele uitkering als default in Wtp-pensioenregelingen.
- Aanpassen offerteksten en offertetooling.
- Onderscheid in Komodo op regelingniveau tussen Pw en Wtp.

Planning eerste helft 2024

De volgende aanpassingen worden in periode tot en met eerste helft van 2024 nog gerealiseerd:

- Restitutie van het pensioenkapitaal komt in Wtp-regelingen te vervallen. Deze wordt vervangen door een bonus bij in leven zijn systematiek (to do). Op deelnemersniveau het opgebouwd restitutiekapitaal kunnen vastleggen en het toekomstige rendement toekennen.
- Prognoseplanner specifiek voor Bonus Bij Leven ontwikkelen.
- Inventarisatie en realisatie van het aanvraagproces premie uitkeringsovereenkomst: portaal, automatiseren, 2-wekelijkse tariefaanpassing.
- Vrijwillige voortzetting partnerpensioen na uitdiensttreding.
- Automatiseren van de verzending van de transitieemail.

Planning tweede helft 2024

Tot slot moeten de volgende aanpassingen nog worden gerealiseerd na de eerste helft van 2024:

- Automatisch aanpassingsmechanisme van de premiestaffels
- Automatiseren bonus bij leven proces.

Er gelden geen additionele risico's en Beheersmaatregelen voor bovengenoemde IT-aanpassingen; anders dan reeds beschreven bij IT-risico's in paragraaf 5.2.

5.4.3 Impactanalyse processen, systemen en data en haalbaarheidsanalyse

De processen worden in het algemeen getriggerd vanuit het salestraject (via Salestool en Salesforce), mutatieverzoeken via het deelnemers- of werkgeversportaal of interacties met SaaS-services als UWV-SUAG of BRP. Dit gaat dan om:

- invoeren nieuwe contracten en regelingen of wijzigingen hierop;
- beheren van de regeling en beleggingen;
- doorvoeren van mutaties en verstrekken van informatie/communicatie; en
- verwerken van life-events

In verschillende beleidsnotities is beschreven hoe de verplichtingen en mogelijkheden van de Wtp in combinatie met markt wensen tot uiting komen in ons product, de bijhorende processen, IT oplossingen en communicatie naar adviseurs, werkgevers en pensioendeelnemers. Op basis van deze beleidsnotities hebben wij de impact op product, processen, IT-oplossingen en communicatie samen met de relevante afdelingen bepaald en vastgelegd. De hiervoor genoemde impactanalyses hebben wij gebruikt ten behoeve van de haalbaarheidsanalyse.

Voor de aanpassingen voor Wtp-regelingen die we opleveren, hebben we acceptatiecriteria bepaald en vastgelegd. De bouw van de aanpassingen en het testen van de aanpassingen zijn getoetst aan deze acceptatiecriteria.

De gebouwde aanpassingen zijn getest in een Functionele Acceptatietest (FAT) en een Gebruikersacceptatie test (GAT). Ook heeft een Ketentest plaatsgevonden. In deze test worden alle aan de Wtp verbonden bedrijfsprocessen doorlopen over een aangesloten reeks van systemen en platforms. Dit om te controleren of de processen en systemen m.b.t. de Wtp op de juiste manier geïntegreerd zijn en een werkend geheel vormen.

5.4.4 Betrokkenheid van interne en externe resources

De aanpassingen aan de IT-systemen die nodig zijn voor het implementeren en uitvoeren van een Wtp-regeling doet BeFrank zelf. Er is geen sprake van outsourcing met uitzondering van de beleggingsadministratie. BeFrank heeft voldoende capaciteit geborgd om de benodigde aanpassingen door te voeren. Indien nodig kan en zal er worden opgeschaald. Voor de risicoverzekeringen zijn we volmachthouders van NN Life NV en ElipsLife NV. Daar waar nodig zijn afspraken voor het correct uitvoeren van onze volmachtwerkzaamheden aangescherpt of aangepast

6. Data en datakwaliteit

BeFrank heeft de regie over haar eigen administratie en IT keten. BeFrank maakt gebruik van een administratiesysteem (Komodo) dat in eigen beheer ontwikkeld is en waar BeFrank als enige pensioenuitvoerder gebruik van maakt. Dit levert veel voordelen op in termen van flexibiliteit, regiefunctie, ontwikkelsnelheid, eenvoud en (data)kwaliteit.

In de verschillende onderdelen van de organisatie binnen BeFrank wordt er gewerkt aan datakwaliteit en data beheersbaarheid. BeFrank is continue bezig met het data structureren, borgen van datakwaliteit, borgen van beveiliging en privacy en het zorgen dat data effectief gebruikt wordt en waarde toevoegt aan de keten. Als onderdeel van de NN Group dient BeFrank zich te houden aan het groepsbeleid. De groep heeft op het gebied van datakwaliteit diverse policies opgesteld, waar wij ons aan houden (o.a. de *Data Quality Standard*). Dit beschrijft de kaders voor datakwaliteit, -governance en -management in een breed perspectief over de kwaliteit van (financiële) data en is vertaald naar de "Data quality manual". Mede in het kader van de verplichtingen op het gebied van Solvency II en IFRS17.

BeFrank heeft daarnaast een internal control framework gericht op het beheersen van risico's in de bedrijfsvoering. We hebben ook controls ingericht om de kwaliteit van data te borgen. Denk hierbij aan periodieke controles op datakwaliteit en controles op het automatisch ophalen van gegevens. Een externe auditor controleert jaarlijks deze processen binnen BeFrank als onderdeel van de ISAE type-II audit. Het implementeren van een nieuw contract is een key proces dat bij deze audit wordt genomen waarbij ook aandacht wordt besteed aan de datakwaliteit.

6.1 Risico's in verband met de beschikbaarheid data bij de transitie

In essentie is het proces bij de inbreng van een verlenging van een bestaand of een nieuwe regeling voor een Wtp-regeling hetzelfde als een verlenging naar een huidig regime. Dit geldt zowel voor de situatie als de regeling is geadmineistreerd bij BeFrank als de situatie dat de regeling elders is geadmineistreerd en als nieuwe regeling bij BeFrank wordt ingebracht. Dit komt omdat bij beschikbare premiereregelingen invaren niet aan de orde is. Wel is het op verzoek van de werkgever mogelijk om de elders of eerder opgebouwde pensioenaanspraken via een collectieve waardeoverdracht (conform artikel 83 Pw) samen te voegen met het in de Wtp-regeling op te bouwen pensioen. Ook dit proces verloopt op de reguliere wijze zoals deze ook geldt voor Pw-regelingen in de bestaande situatie.

Dit alles betekent dat de transitie naar een Wtp-regeling geen grote veranderingen brengt op de bestaande risico's op het gebied van datakwaliteit. Risico's in verband met de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie zijn afgedekt door taken, rollen, verantwoordelijkheden, documentatie en processen op het gebied van datakwaliteit binnen BeFrank. Deze zijn allemaal uitvoerig beschreven in de "Data quality manual".

Specifieke beheersingsmaatregelen die relevant zijn bij verlengingen en daarmee dus ook bij de transitie naar Wtp zijn verwerkt in de bestaande werkinstructies, procesbeschrijvingen en controls (als onderdeel van het proces) voor de processen inbreng verlengingen, inbreng nieuwe contracten en collectieve waardeoverdrachten.

Was-wordtoverzicht bij transitie

Een specifieke situatie betreft het verstrekken van een was-wordtoverzicht aan pensioendeelnemers die de transitie maken naar een vlakke premie (voor de volledigheid: dit hoeft niet in het geval van een transitie naar eerbiedigende werking regeling). Voor de transitie van een regeling bij BeFrank voorzien we in een oplossing voor het aanmaken en verstrekken van was-wordtoverzichten. Onderdeel van de oplossing zijn controls gericht op datakwaliteit.

Voor een bestaande regeling (de 'was'-situatie) die bij een andere partij (dus niet bij BeFrank) is geadmineistreerd, bestaat een afhankelijkheid over juistheid en tijdigheid van de was-gegevens. Dit is in beperkte mate beïnvloedbaar door BeFrank. Dit risico is ook opgenomen in de risico's bij onderdeel 5.3.2. BeFrank is in deze situatie afhankelijk van de aanlevering, de juistheid en de volledigheid van gegevens door derden. Wij nemen (met NN) deel aan een overleg bij het Verbond van Verzekeraars om hier tot afspraken te komen.

6.2 Risicoanalyse en beoordeling van de datakwaliteit bij de transitie

De data van voor, tijdens en na de transitie worden gekwantificeerd door de verschillende data stewards binnen BeFrank en hier worden de verschillende IT applicaties op aangepast door bijvoorbeeld nieuwe validatie binnen deze applicaties.

Voor de transitie wordt dit in de verschillende testen en in de algehele ketentest meegenomen;

Tijdens de transitie monitoren wij continue de processen met betrekking op de transitie om direct verbeteringen en optimalisaties door te voeren. Voor de monitoring tijdens de transitie hebben wij bij de verschillende afdeling bij BeFrank toegewijde experts op het Wtp gebied aangewezen. Daarnaast zorgen de aangepaste controls binnen BeFrank voor doorlopende controle tijdens de transitiefase.

Na de transitie vindt er een algehele controle op contract en deelnemer niveau plaats. Eventuele bevinden en verbeteringen vanuit deze algehele controle worden direct opgepakt.

6.2.1 Risicoanalyse datakwaliteit bij transitie

We gaan bij transitie uit van juistheid van de gegevens in onze administratie en correcte werking van de al dan niet geautomatiseerde controls en/of validaties. Aparte beheersmaatregelen op het gebied van datakwaliteit zijn hier niet van toepassing. Er zijn wel bestaande beheersmaatregelen en controls die ervoor zorgen dat de datakwaliteit en de informatie die wij communiceren correct is. De bestaande beheersmaatregelen worden uitgebreid c.q. aangepast aan de productspecificaties vanuit de Wtp. Deze maatregelen en controls lichten we hieronder toe.

Internal control framework

BeFrank heeft een internal control framework gericht op het beheersen van risico's in de bedrijfsvoering. We hebben controls ingericht om de correctheid van informatie te borgen. Denk hierbij aan periodieke controles op datakwaliteit en controles op het automatisch ophalen van gegevens. Een externe auditor controleert jaarlijks de key processen binnen BeFrank als onderdeel van de ISAE type-II audit. Het implementeren van een nieuw contract is een key proces dat bij deze audit wordt genomen. Er wordt een oordeel gegeven over de juistheid, tijdigheid en volledigheid van de processen.

Schaduwmodel URM-berekeningen

Binnen BeFrank hanteren we een schaduwmodel voor de validatie van de URM-bedragen op het UPO en op de persoonlijke pensioenpagina. Dit model gebruiken we ook voor de berekening van het was-wordtoverzicht. Mocht de validatie niet juist zijn, dan onderzoeken we waar het probleem ligt en lossen we dit op.

Jaarlijkse controle UPO's en periodieke controle aanlevering mijnpensioenoverzicht.nl

Wij voeren periodiek handmatige testen uit voor UPO en de aanlevering aan mijnpensioenoverzicht.nl. Dat doen we met een testbestand, met deelnemers die die representatief zijn voor de BeFrank-populatie. We kijken dan onder meer naar de pensioenkapitalen en de verzekerde bedragen of deze juist zijn. Ieder kwartaal updaten we de DNB-scenarioset. Dat doen we voorafgaand aan de aanlevering aan mijnpensioenoverzicht.nl. Bij het updaten van de scenarioset draaien we automatische testen om te controleren of de nieuwe scenarioset op de juiste wijze is geïmplementeerd. De uitkomsten van deze automatische testen valideren we met het schaduwmodel.

Testen van het implementatieproces

Het totale implementatieproces voor een Wtp-regeling, inclusief het was-wordtoverzicht voor de deelnemer, testen wij uitvoerig. Dat doen we met behulp van een testplan, waarin we alle scenario's hebben opgenomen. Denk hierbij aan de berekende premies en de prognose voor het te verwachten pensioen. We starten pas met de implementatie als de testen positief zijn afgerond.

Opvolging incorrecte informatie

Wij willen voorkomen dat we pensioenaanspraken moeten corrigeren tijdens de transitie. BeFrank is gewend om onjuistheden in de data te herstellen op het moment dat wij het constateren. Op deelnemersniveau zijn financiële correcties zichtbaar in het transactieoverzicht op de persoonlijke pensioenpagina.

6.2.2 Correctie bij data-kwaliteitsissues

BeFrank heeft in het pensioenreglement een standaardbepaling voor alle (gewezen) deelnemers met betrekking tot correctie als gegevens niet tijdig zijn aangeleverd of onjuist zijn verwerkt. Als er een te lage of in het geheel geen pensioenpremie is overgemaakt zal BeFrank dit corrigeren inclusief rentevergoeding.

Voor de afhandeling van overige correcties conformeert BeFrank zich aan het correctiebeleid van NN Leven & Pensioen.

Proces incidenten bij BeFrank

Bij een constatering van een correctie wordt er een incident aangemaakt bij Functioneel Beheer team binnen BeFrank. Het Functioneel Beheer team analyseert en categoriseert het incident. In de analysefase wordt er onder andere gekeken of het incident invloed heeft op andere deelnemers en/of werkgever, of er financiële schade is en of er aanpassingen in de controls en/of IT systemen dienen te komen. Indien nodig, worden developers, business analisten of andere collega's betrokken bij de analyse. Op basis van de analyse wordt er een prioritering aan het incident gegeven en wordt het incident opgelost. De deelnemer en/of werkgever wordt geïnformeerd over het incident en eventueel over financiële afhandeling van de ondervonden schade. Alle incidenten worden vastgelegd binnen BeFrank en worden periodiek gerapporteerd richting het Management van BeFrank.

7. Overige informatie

7.1 Beschikbaarstelling van het implementatieplan voor de pensioendeelnemer

Dit document wordt als download beschikbaar gesteld via de website van BeFrank. Aanvullend daarop is voor onze deelnemers tevens een beknopte versie van dit plan opgesteld. Deze versie wordt eveneens beschikbaar gesteld via onze website.

7.2 Informeren aangesloten werkgevers en adviseurs

- Onze bestaande werkgevers kunnen in het portaal bekijken en beoordelen wat de veranderingen zijn als gevolg van de Wtp.
- Op de website van BeFrank kan de werkgever informatie en uitlegvideo's vinden over het Wtp
- Werkgevers en adviseurs ontvangen ook regelmatig nieuwsbrieven waarin wij o.a. informeren over het Wtp, de impact en de te ondernemen acties
- Nieuwe werkgevers worden door de adviseurs geïnformeerd over de Wtp
- Wij zorgen er, waar opportuun in samenwerking met NN collega's voor, door middel van kennissessies/webinars/informatie op de website dat adviseurs goed geïnformeerd worden over de Wtp en de mogelijke oplossingen die wij bieden