



# Implementatieplan Wet toekomst pensioenen

Versie 22 juni 2023



# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Implementatieplan	3
1.2 NN Wtp-aanpassingsvoorstellen	3
<b>2. Scope, projectorganisatie en besluitvorming</b>	<b>6</b>
2.1 Scope	6
2.2 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitietraject	6
2.3 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	7
<b>3. Gemaakte keuzes: toelichting en consequenties</b>	<b>9</b>
3.1 Inleiding	9
3.2 Keuzes en consequenties	10
3.2.1 Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	10
3.2.2 Inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving	10
3.2.3 Beschrijving en onderbouwingen	11
3.2.4 Eerbiedigende werking regeling	12
3.2.5 Vlakke premieregeling en compensatie in salarissfeer	15
3.2.6 Kostenstructuur	16
<b>4. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen</b>	<b>17</b>
4.1 Inleiding	17
4.2 Operationele en IT-risico's en beheersingsmaatregelen	18
4.3 Procesbeheersing	19
4.4 Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	20
4.4.1 Aanpassingen in de pensioenadministratie, het vermogensbeheer en de ICT-systemen	20
4.4.2 Betrokkenheid van interne en externe resources inclusief relevante uitbestedingspartijen	21
4.4.3 Impactanalyse processen, systemen en data en haalbaarheidsanalyse	21
4.4.4 Beschrijving van nog te nemen stappen (indien van toepassing), inclusief bijbehorende (kritische) tijdslijnen om IT-systemen gereed te maken voor implementatie nieuwe pensioenregeling	23
<b>5. Data en datakwaliteit</b>	<b>24</b>
5.1 Beschikbaarheid van data	24
5.2 Risicoanalyses van de datakwaliteit	25
5.2.1 Taken, rollen, verantwoordelijkheden, documentatie en processen	25
5.2.2 Correctiebeleid	25
5.2.3 Protocol collectieve waardeoverdracht	25
5.2.4 Draaiboek verlengingen	26
<b>6. Overige informatie</b>	<b>27</b>
6.1 Beschikbaarstelling van het implementatieplan voor de pensioendeelnemer	27
6.2 Informeren aangesloten werkgevers en adviseurs	27

# 1. Inleiding

## 1.1 Implementatieplan

Pensioenuitvoerders zijn op grond van artikel 150b Pensioenwet (Pw) verplicht om een implementatieplan op te stellen als wordt voldaan aan de drie cumulatieve voorwaarden uit artikel 150b, eerste lid Pw. Pensioenuitvoerders zijn vrij in de wijze waarop zij hun implementatieplan structureren en in de volgorde waarin de verschillende onderdelen in dat plan aan bod komen.

Het Wtp-implementatieplan van Nationale-Nederlanden Leven & Pensioen (hierna: NN) volgt de indeling van de factsheet “inhoud implementatieplan PPI's en verzekeraars” van DNB met daarin een ‘good practice’ voor de inhoudsopgave.

Zoals aangegeven in de factsheet bevat het Wtp-implementatieplan van NN op hoofdlijnen de analyses en besluiten. Diepgaande beschrijvingen staan in verschillende documenten<sup>1</sup> zoals het PAR document (productontwikkelingsproces) en de Wtp-beleidsnotities.

## 1.2 NN Wtp-aanpassingsvoorstellen

Op basis van verplichtingen en mogelijkheden van de Wtp introduceert NN twee NN-specifieke regelingen:

- 1) Eerbiedigende werking
- 2) Vlak premiepercentage en compensatie in de salarissfeer (flexibele premie-overeenkomst)

Allebei de Wtp-regelingen zijn een variant van het huidige Persoonlijk Pensioen Plan (PPP) dat we administreren in SAP. NN voert zowel de flexibele premieovereenkomst als de premie uitkeringsovereenkomst (PUR) via het PPP Wtp-product. Daar waar het document “Wtp-regelingen” staat of iets dergelijks, omvat dit ook de PUR.

Andere producten/platformen krijgen geen Wtp-productoplossingen. Ter vergelijking:

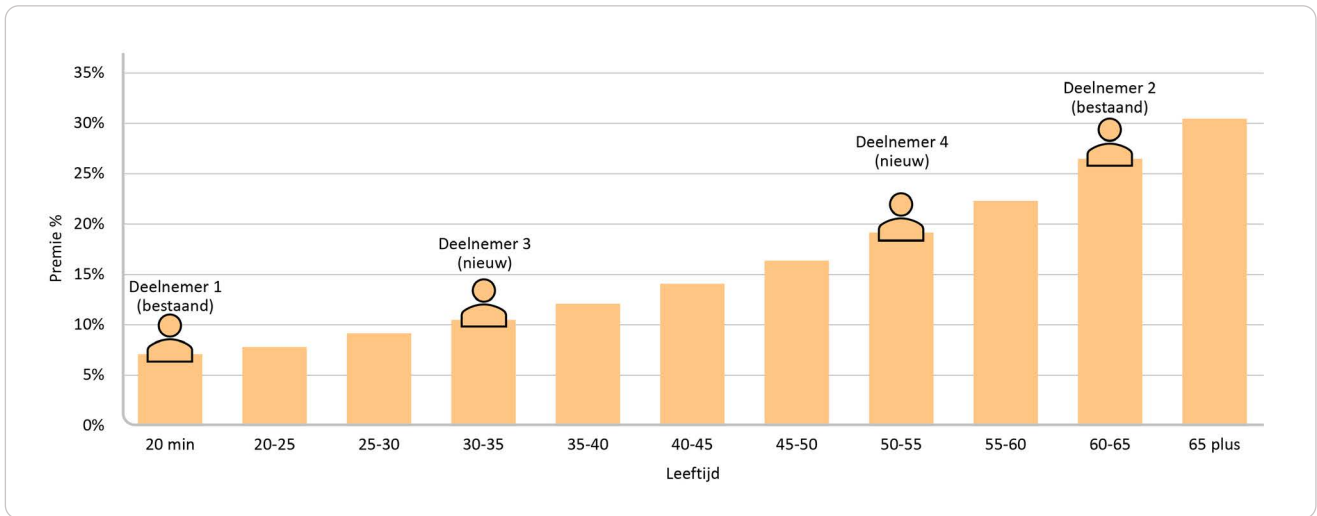
Huidige regime <sup>2</sup> en stijgende premie	Wtp: Eerbiedigende werking	Wtp: Vlakke premie en compensatie in de salarissfeer
Bij een regeling met een stijgende premie hebben alle pensioendeelnemers (bestaand en nieuw) een leeftijdsafhankelijke premie (volgens de staffel).	In onze productoplossing houden bestaande pensioendeelnemers de staffel en krijgen nieuwe pensioendeelnemers een vlakke premie <sup>3</sup> .	Vlakke premie met de mogelijkheid tot extra bijsparen.

<sup>1</sup> Dit zijn interne documenten die niet beschikbaar worden gesteld.

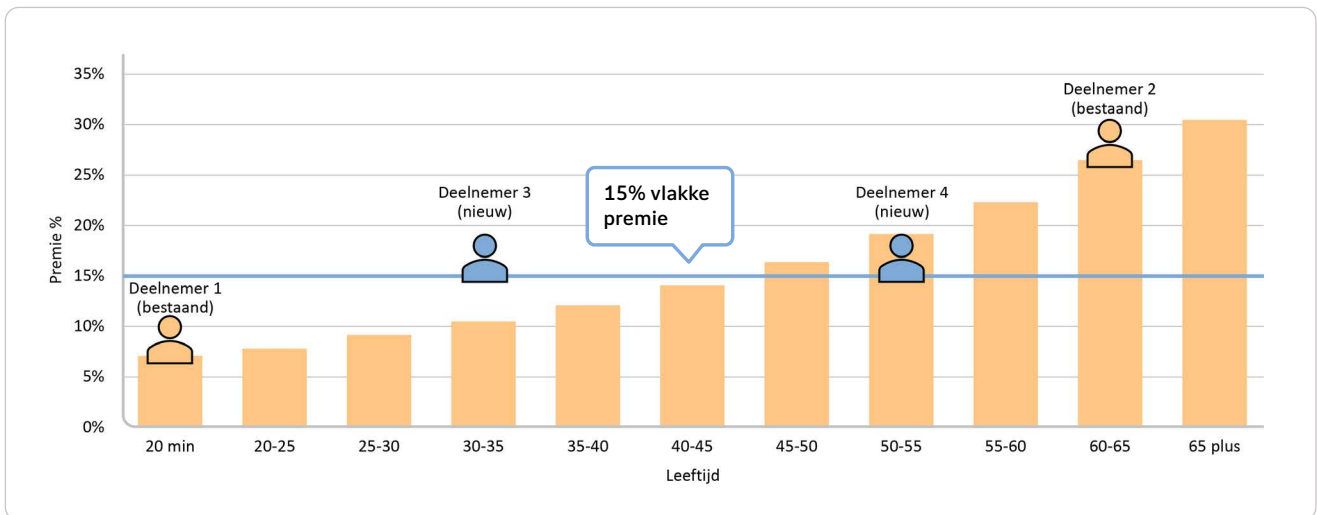
<sup>2</sup> Opmerking: DB-varianten (uitkeringsovereenkomsten) en de individuele pensioenverzekeringen (kapitaalovereenkomsten) kunnen nog uiterlijk tot 2028 worden voortgezet.

<sup>3</sup> In een eerbiedigende regeling kunnen volgens de wetgeving tot het einde van de overgangstermijn ook nieuwe deelnemers toetreden met staffel, zolang de werkgever nog geen regeling met vlakke premie heeft geïntroduceerd.

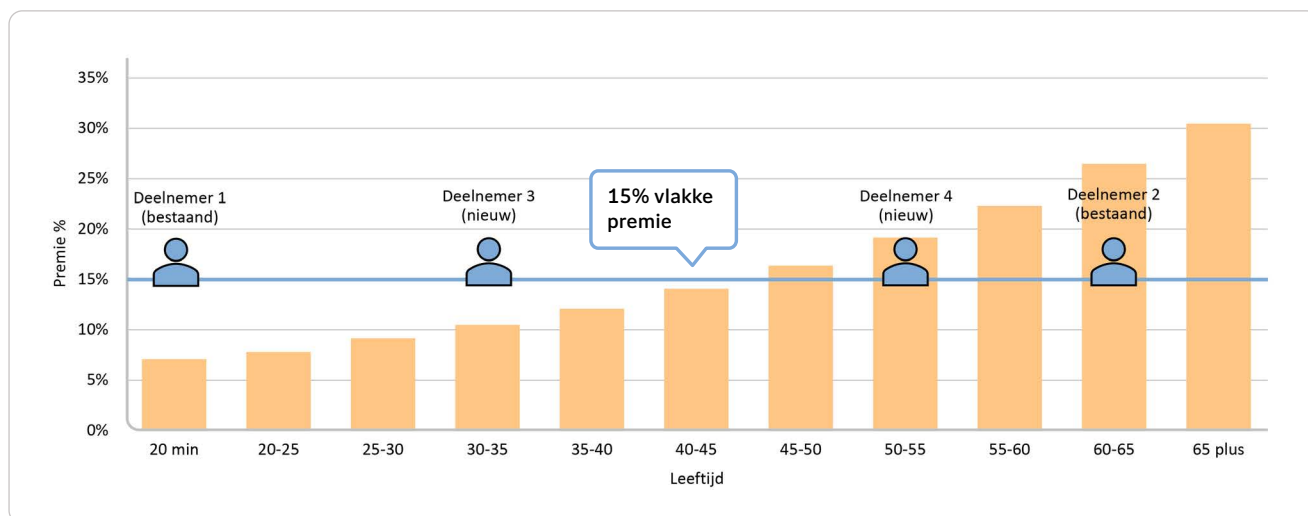
Bij een **huidige DC-regeling** (premieovereenkomst) met een stijgende premie hebben alle pensioendeelnemers (bestaand en nieuw) een premie volgens de staffel.



Bij **erbiedigende werking** houden bestaande pensioendeelnemers de staffel en krijgen nieuwe pensioendeelnemers een vlakke premie. Als voorbeeld is in de figuur hieronder 15% vlakke premie genomen.



Bij **vlakke premie en compensatie in salaris** krijgen alle pensioendeelnemers een vlakke premie. Als voorbeeld is in de figuur hieronder 15% vlakke premie genomen. Pensioendeelnemers kunnen via een opt-in of opt-out in de 'Extra Inleg'-module vrijwillig hun compensatie inleggen voor extra pensioenopbouw tot het maximale fiscale premiepercentage.



# 2. Scope, projectorganisatie en besluitvorming

## 2.1 Scope

Het Wtp-implementatieplan heeft betrekking op het Persoonlijk Pensioen Plan (PPP). Werkgevers kunnen bij NN voor een Wtp-regeling alleen het Persoonlijk Pensioen Plan (PPP) sluiten. Voor nettopensioenregelingen biedt NN het Pensioen Plus aan. Alle andere actieve regelingen maken de transitie naar een Wtp-regeling via het PPP-product. Hierbij maken we onderscheid naar twee soorten regelingen:

- 1) Bestaande regelingen waarbij de einddatum van de regeling voor 1 januari 2027<sup>4</sup> ligt. Dit betreffen de beleggingspensioenen en gegarandeerde pensioenen.
- 2) De overige bestaande pensioenproducten. Bijvoorbeeld de zogeheten 'streefregelingen' (kapitaalovereenkomsten) en pensioenproducten waarbij de einddatum na 1 januari 2027 ligt (of na 1 januari 2028 na aanpassing van de wetgeving).

## 2.2 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitietraject

NN heeft een Wtp-programma ingericht om adviseurs, werkgevers, pensioendeelnemers en de NN-organisatie voor te bereiden op de transitie naar de Wtp voor en na de invoeringsdatum (1 juli 2023). De stuurgroep van het programma bestaat uit de executive managers van het Expert Centre (o.a. productmanagement), IT, Marketing en Client Service. Aanvullend maken vertegenwoordigers van de tweedelijnsrollen Legal, Compliance en Risk uit van de stuurgroep. De aansturing van het programma vindt plaats door twee programmamanagers die ieder verschillende deeltrajecten van het programma aansturen. Voorbeelden van deeltrajecten zijn het opstellen van beleid, de aanpassing van portalen en IT-systemen en het opstellen van het Wtp-communicatieplan.

NN is in 2020 begonnen met de voorbereiding op de Wtp (toen nog "Pensioenakkoord" geheten). De eerste grote mijlpaal begin 2021 was het gereedkomen van het beleid ten aanzien van de Wtp. In verschillende beleidsnotities beschrijft NN hoe de verplichtingen en mogelijkheden van de Wtp in combinatie met marktwensen tot uiting komen in het PPP-product, de bijhorende processen, IT-oplossingen en communicatie naar adviseurs, werkgevers en pensioendeelnemers. Een nadere toelichting op deze beleidsnotities en het besluitvormingsproces staat in de volgende paragraaf. Na het passeren van de wet in de Tweede Kamer zijn de beleidsnotities geactualiseerd met als mijlpaal april 2023.

De tweede grote mijlpaal van augustus 2022 was de mogelijkheid voor adviseurs om een indicatie op te vragen van een Wtp-regeling via het bestaande offerteportal. Het offerteportal bevat een uitgebreide dialoog waarmee adviseurs een offerte kunnen aanvragen voor new business of een verlenging voor een regeling in het huidige regime. Hier is een tweede dialoog aan toegevoegd die alle (op dat moment bekende) kenmerken van de NN Wtp-oplossingen bevat zoals beschreven in paragraaf 1.2. Adviseurs konden (en kunnen nog steeds), vooruitlopend op de invoering van Wtp, een indicatie aanvragen van één van de NN Wtp-oplossingen in vorm van een offerte en rekenstaten. Een indicatie kon logischerwijs alleen niet omgezet worden in een regeling.

---

<sup>4</sup> Inmiddels heeft de minister toegezegd om de transitie termijn met één jaar te verruimen. In dit plan gaan we uit van de data zoals deze nu in de wet staan. Wij blijven deze ontwikkeling volgen en wanneer nodig passen we dit in een later stadium aan.



Verder zijn alle uitkomsten indicatief. Als onderdeel van deze mijlpaal is SAP als VTA (verzekeringstechnische administratie) van het PPP-product aangepast om een Wtp-regeling te kunnen administreren. Kenmerken zoals de vlakke premie, de mogelijkheid van een aanvullend partnerpensioen en meer differentiatie in de premie bij arbeidsongeschiktheid (hierna PVI) zijn gerealiseerd in het SAP-systeem. Hierbij is dus vooruitlopend op de definitieve wetgeving al een stap gemaakt in het aanpassen van het offerteportaal en het SAP-systeem.

Op hoofdlijnen zijn de volgende twee mijlpalen het meest belangrijk:

- 1) Het kunnen offeren van Wtp-regelingen per 1 oktober 2023
- 2) Het administreren en beheren<sup>5</sup> van Wtp-regelingen per 1 januari 2024

Samenhangend met deze mijlpalen werken we aan de volgende deeltrajecten in het Wtp-programma:

- De verdere<sup>6</sup> implementatie en optimalisering van keuzebegeleiding
- Monitoren, vaststellen en/of heroverwegen van het Wtp-beleid daar waar nodig
- Voorbereiden van de interne organisatie op de transitie naar Wtp
- Uitwerken van de distributiestrategie huidig en Wtp-regime
- Aanpassen van beheerprocessen in combinatie met aanpassingen in SAP (VTA)
- Aanpassen van beheerportalen voor zowel de pensioendeelnemer als de werkgever/beherend adviseur
- Specificatie en bouw van offerteoutput en beheeroutput
- Opstellen en uitvoeren communicatieplan
- Ontwerp en realisatie van de Was & Wordt-communicatie op pensioendeelnemerniveau
- Interne en externe communicatie (aanvullend op het communicatieplan)
- Opstellen sjabloon transitieplan en realisatie bouwstenen van dit plan voor de adviseur
- Ontwerp en realisatie van de Was & Wordt-communicatie op regelingniveau
- Opstellen implementatieplan (dit plan)
- Schrijven van de PAR en aanpassen van de productnota PPP

### 2.3 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

Besluitvorming vindt langs twee assen plaats:

- 1) De beleidsmatige (inhoudelijke) as
- 2) De projectmatige as ten aanzien van tijd, geld/bemensing en scope/kwaliteit

De Policy Board van NN Leven & Pensioen bestaat uit Commercie, Customer Services, Expert Centre (productmanagement), Finance, IT Open Book, IT Closed Book, Marketing en Operationeel Keten DC, Operationeel Keten Individueel en Operationeel Services Pensioen. Verder zijn de tweedelijns rollen Legal, Compliance en Risk vertegenwoordigd.

---

<sup>5</sup> Een Wtp-regeling kan bij NN ingaan per 1 januari 2024 (en niet eerder).

<sup>6</sup> Inmiddels is een invulling gegeven aan de open norm van keuzebegeleiding. Met die invulling van de open norm zijn alle deelnemerskeuzes van alle producten beoordeeld.

De Policy Board beslist over beleidsmatige, productgerelateerde zaken, zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van een nieuw product(kenmerk). In beleidsnotities die ook wel “Policy Board-notities” heten, is beleid vastgelegd met daarbij veel ruimte voor een toelichting op en onderbouwing van de beleidskeuzes. Een beleidsnotitie bevat de beschrijving van een nieuw product of nieuwe kenmerken van een bestaand product in samenhang met gevolgen op het gebied van pensioendeelnemers, adviseurs, werkgevers, marketing, de operatie, finance, juridisch, fiscaal, compliance en IT beschreven. Specifiek voor de Wtp is een aantal beleidsnotities opgesteld die in het volgende hoofdstuk van dit implementatieplan nader aan bod komen. Tijdens een bijeenkomst van de Policy Board staan één of meerdere beleidsnotities ter akkoord op de agenda. Voordat een beleidsnotitie op de agenda staat, geven verschillende betrokken afdelingen die deelnemen aan de Policy Board reviewcommentaar en uiteindelijk wel of geen akkoord door. Corporate Audit Services (CAS) volgt het Wtp-programma via accountmanagement. Daarnaast heeft CAS in 2022 vastgesteld dat het programma een systematische en gestructureerde systematiek heeft opgesteld om wet- en regelgeving te analyseren en kunnen vertalen naar adequate (product)requirements.

De stuurgroep van het Wtp-programma beslist over alle zaken ten aanzien van tijd, geld/bemensing en scope/kwaliteit. De stuurgroep komt maandelijks en zo nodig tussentijds bijeen. Op de agenda staat de voortgang van het programma en ter besluitvorming kwesties op het gebied van de hierboven genoemde tijd, geld/bemensing en scope/kwaliteit.



# 3. Gemaakte keuzes: toelichting en consequenties

## 3.1 Inleiding

De volgende documenten<sup>7</sup> beschrijven het PPP-Wtp en Pensioen Plus-product:

- Wtp-beleidsnotities
- De PPP-productnota
- Het PPP-Wtp PAR-document

Deze inleiding bevat een toelichting op deze documenten. De volgende paragraaf beschrijft de belangrijkste kenmerken van het PPP-Wtp-product.

### Wtp-beleidsnotities

De uitbreiding van het bestaande PPP-product naar de nieuwe soorten Wtp-regelingen is omvangrijk, waardoor dit is verspreid over meerdere Wtp-beleidsnotities:

- De beleidsnotitie “Gelijkblijvende premie nieuw fiscaal kader Wtp voor PPP” gaat over het nieuwe fiscale kader voor DC waarin bestaande regelingen overstappen (in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2027 of 1 januari 2028 na aanpassing van de wet) van beschikbare premie-staffels naar een gelijkblijvend premiepercentage (vlakke premie).
- De beleidsnotitie “Nieuwe vorm van nabestaandenpensioen (50% salaris) in Wtp” gaat over de nieuwe vorm van nabestaandenpensioen (max 50% salaris). Dit document beschrijft deze nieuwe nabestaandendeckning inclusief de beschrijving van het Anw-hiaatpensioen en wezenpensioen.
- De beleidsnotitie “Transitiemogelijkheden vanuit DC voor Pensioenakkoord in PPP” gaat over hoe NN de huidige DC-regelingen qua premiesystematiek binnen en naar PPP kan omzetten naar het nieuwe Wtp-regime en welke compensatiemogelijkheden NN biedt inclusief de bijbehorende ondersteunende processen.
- De beleidsnotitie “Productkenmerken Pensioen Plus 100k<sup>8</sup> Pensioenakkoord” gaat over de voorgestelde aanpassingen van nettopensioen (100k) voor new business en verlengingen in het product Pensioen Plus.
- De beleidsnotitie “Premie-uitkeringsovereenkomst binnen Wtp” gaat over het aanpassen van de bestaande Pensioenclick aan de Wtp. Als werkgevers de Pensioenclick willen opnemen in de pensioenregeling krijgt het PPP onder de nieuwe wetgeving het karakter van een Premie-uitkeringsovereenkomst waardoor de pensioendeelnemer de mogelijkheid heeft om vanaf 15 jaar voor de AOW-datum met een (gedeelte van de) premie en/of opgebouwde waarde al een vast pensioen aan te kopen. Dit krijgt vorm door de huidige Pensioenclick te handhaven met een aanpassing op een gering aantal punten.

---

<sup>7</sup> Dit zijn interne documenten die niet beschikbaar worden gesteld.

<sup>8</sup> Het 100K-product betreft de pensioenopbouw en PP-dekking voor het salarisdeel boven het fiscale grensbedrag uit artikel 18ga Wet LB 1964.

## PPP-productnota

Daar waar de beleidsnotities zich met name richten op een toelichting op en onderbouwing van de gemaakte beleidskeuzes, bevat de PPP-productnota een volledig samenhangende beschrijving van het PPP-product. Zowel het huidige product als het Wtp-product staan beschreven in dezelfde productnota. Hierbij is onderscheid gemaakt in de standaard mogelijkheden (online te offeren) en afwijkingen die alleen via de binnendienst aangeboden kunnen worden. Binnen het opbouwproduct kan de werkgever nog modules toevoegen: het Pensioen Plus (100k)-product. Voor de DGA die niet onder de bepalingen van de Pensioenwet valt, bieden we een specifieke DGA-regeling aan. Wij behandelen de DGA zoveel mogelijk als 'gewone' pensioendeelnemer. Wij bieden de DGA namelijk hetzelfde pensioenproduct aan. En zolang dit past binnen de nieuwe pensioenregels, krijgt de DGA dezelfde keuzes bij de aanpassing van de pensioenregeling

## Het Wtp PAR-document

Het PAR-document voor het PPP-Wtp-product is het resultaat van de uitvoering en vastlegging van de PAR-procedure (PARP).

## 3.2 Keuzes en consequenties

### 3.2.1 Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

Bij de transitie van huidige regelingen naar de Wtp, is bij NN van het zogenoemde invaren<sup>9</sup> geen sprake. Invaren speelt niet voor eind- en middelloonregelingen (DB-regelingen) die worden uitgevoerd door een verzekeraar, omdat de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (of te wel de uitkeringen) zijn gegarandeerd en dus niet wijzigen door de Wtp (de nieuwe pensioenwetgeving). Ook bij bestaande beschikbare premierregelingen is invaren niet aan de orde. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden gerespecteerd. Wel met de kanttekening dat er op verzoek van de werkgever kan worden gekozen om via collectieve waardeoverdracht (volgens artikel 83 Pw) de opgebouwde (beleggings)waarde mee te nemen naar de Wtp-regeling bij NN of een andere pensioenuitvoerder (en vice versa).

### 3.2.2 Inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving

De inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving is in hoofdzaak op twee manieren georganiseerd:

Ten eerste houdt in het Wtp-programma een aparte werkgroep "Wtp beleidsoverleg" zich bezig met alle ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving aangaande de Wtp. In de werkgroep zitten vertegenwoordigers van Legal, Compliance, Marketing, Pricing en het Expert Centre. Deze werkgroep heeft gedurende het programma alle ontwikkelingen in (concept) wet- en regelgeving gevolgd, beoordeeld en vertaald naar gevolgen voor de invulling van de Wtp binnen NN. Zo is bijvoorbeeld een overzicht met alle nieuwe of aan te passen wettelijk verplichte communicatie-uitingen opgesteld. In het Wtp-programma zijn aan deze uitingen acties gekoppeld om hierin te voorzien.

Ten tweede vormen de Wtp-beleidsnotities de basis voor alle resultaten en hieraan gekoppelde inspanningen van het Wtp-programma. Een belangrijk uitgangspunt voor iedere Wtp-beleidsnotitie is uiteraard de Wtp (inclusief lagere regelgeving) zelf en, zoals beschreven in paragraaf 2.3 "Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan", beoordeelt een groot aantal afdelingen de Wtp-beleidsnotities. Legal & Compliance heeft daarbij een adviserende en toetsende rol om te waarborgen dat een beleidsnotitie voldoet aan wet- en regelgeving. Niet alleen Wtp, maar uiteraard in brede zin bijvoorbeeld de gelijkebehandelingswetgeving.

---

<sup>9</sup> Invaren is de term die wordt gebruikt voor het overdragen van de pensioenrechten en pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, naar een pensioen dat past binnen een nieuw pensioenregime. Het gaat dus om het overdragen van pensioenrechten en -aanspraken van het oude naar het nieuwe stelsel.

### 3.2.3 Beschrijving en onderbouwingen

Voor een uitgebreide toelichting op onderwerpen zoals aangegeven in het kader bij de inleiding, wordt inhoudelijk verwezen naar de hiervoor genoemde documenten.

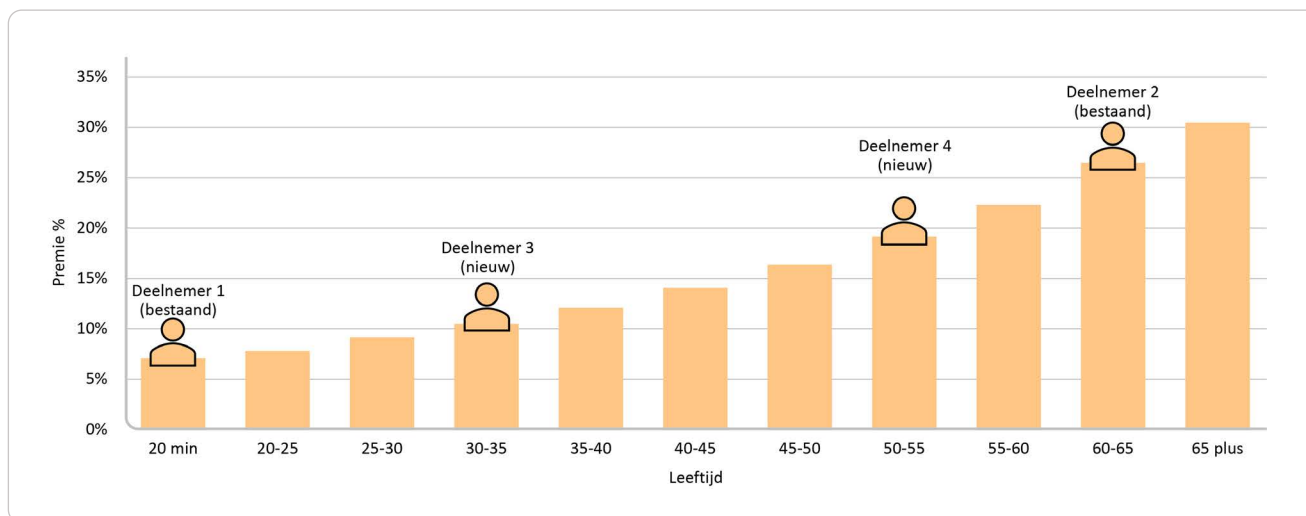
Hieronder staat een globale beschrijving van de twee varianten van het PPP-Wtp-product:

- 1) Eerbiedigende werking
- 2) Vlakke premie en compensatie in de salarissfeer (flexibele premie-overeenkomst)

Allebei de Wtp-regelingen zijn een variant van het Persoonlijk Pensioen Plan (PPP) dat we administreren in SAP. Andere producten/platformen krijgen geen Wtp-productoplossingen. Ter vergelijking:

Huidige regime <sup>10</sup> en stijgende premie	Wtp: Eerbiedigende werking	Wtp: Vlakke premie en compensatie in de salarissfeer
Bij een regeling met een stijgende premie hebben alle pensioendeelnemers (bestaand en nieuw) een leeftijdsafhankelijke premie (volgens de staffel).	In onze productoplossing houden bestaande pensioendeelnemers de staffel en krijgen nieuwe pensioendeelnemers een vlakke premie <sup>11</sup> .	Vlakke premie met de mogelijkheid tot extra bijsparen.

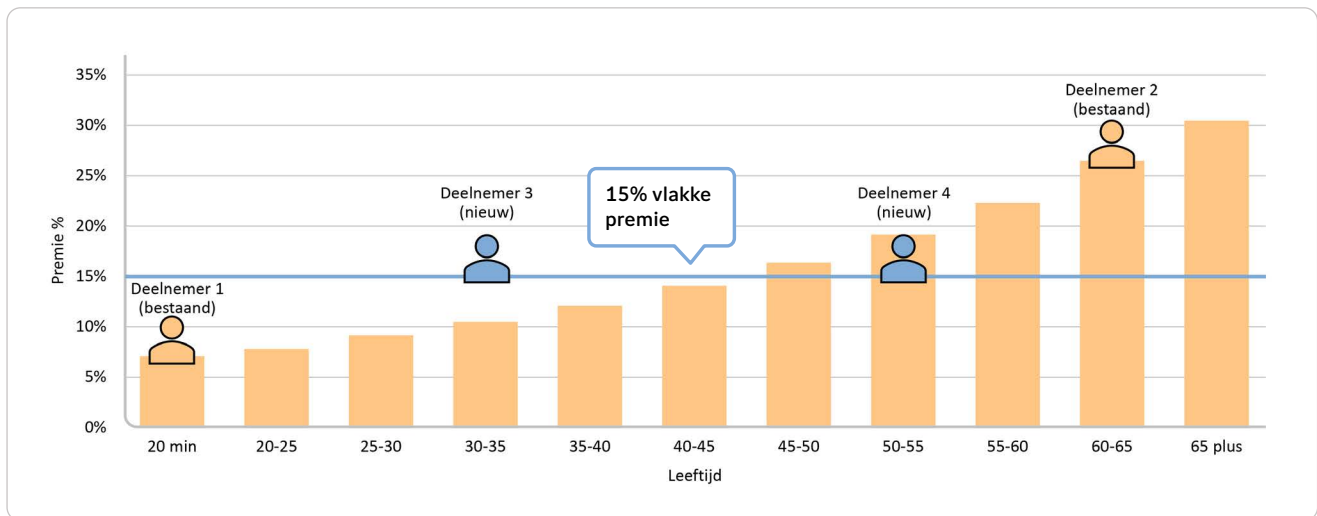
Bij een **huidige DC-regeling** (premieovereenkomst) met een stijgende premie hebben alle pensioendeelnemers (bestaand en nieuw) een premie volgens de staffel.



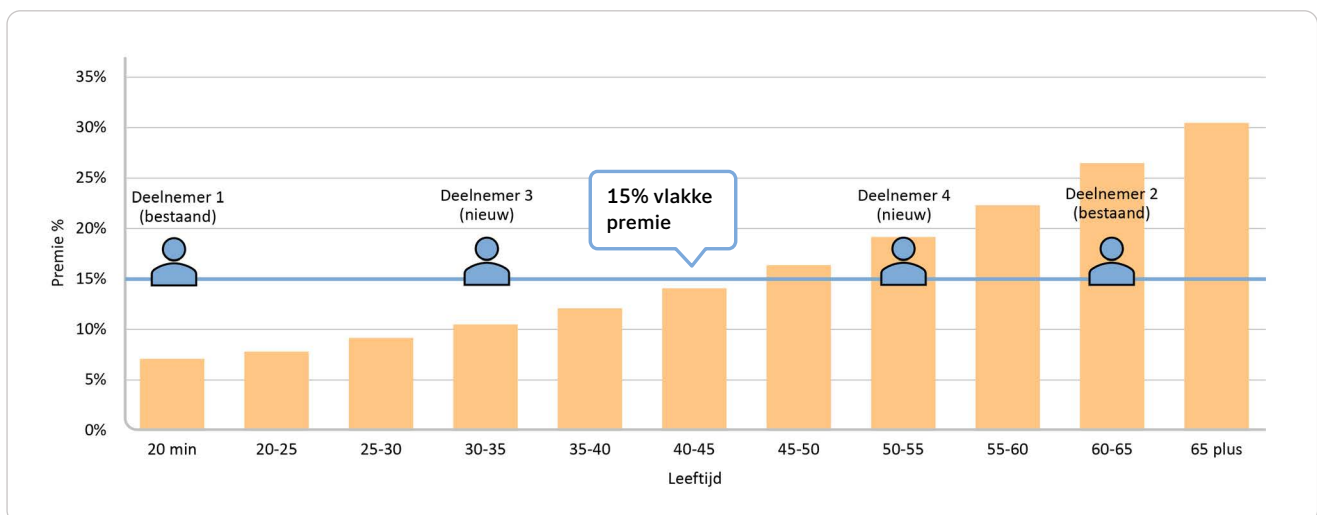
<sup>10</sup> Opmerking: DB-varianten (uitkeringsovereenkomsten) en de individuele pensioenverzekeringen (kapitaalovereenkomsten) kunnen nog uiterlijk tot 2028 worden voortgezet.

<sup>11</sup> In een eerbiedigende regeling kunnen volgens de wetgeving tot het einde van de overgangstermijn ook nieuwe deelnemers toetreden met staffel, zolang de werkgever nog geen regeling met vlakke premie heeft geïntroduceerd. Onze beleidskeuze is dat nieuwe deelnemers direct in een regeling met vlakke premie deelnemen.

Bij **eerbiedigende werking** houden bestaande pensioendeelnemers de staffel en krijgen nieuwe pensioendeelnemers een vlakke premie. Als voorbeeld is in de figuur hieronder 15% vlakke premie genomen.



Bij **vlakke premie en compensatie** in salaris krijgen alle pensioendeelnemers een vlakke premie. Als voorbeeld is in de figuur hieronder 15% vlakke premie genomen. Pensioendeelnemers kunnen via een opt-in of opt-out in de 'Extra Inleg'-module hun compensatie inleggen voor extra pensioenopbouw tot het maximale fiscale premiepercentage.



### 3.2.4 Eerbiedigende werking regeling

Bij eerbiedigende werking gaan bestaande en nieuwe pensioendeelnemers over naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wtp. Om gebruik te maken van eerbiedigende werking moet op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wtp sprake zijn van een bestaande regeling met een leeftijdsafhankelijke premie (staffel of DB-regeling). Het is misschien logisch, maar belangrijk om op te merken, dat alle kenmerken van de regeling moeten voldoen aan de Wtp. Het is niet mogelijk om een partnerpensioen van het huidige regime op te nemen in een regeling volgens de eerbiedigende werking. Een mix tussen twee verschillende fiscale regimes (huidig en het nieuwe Wtp) in één regeling is wettelijk niet mogelijk.

## Premie ouderdoms- en partnerpensioenen voor overlijden óp of ná de pensioendatum

- **Bestaande pensioendeelnemers** houden een leeftijdsafhankelijke premiestaffel voor hun pensioenopbouw. Binnen dit kader accepteren wij overigens ook andere staffels die gebaseerd zijn op verschillende rentepercentages. Deze staffel is gemaximeerd op de fiscaal wettelijke staffel van de Wtp, ook wel 38r-staffel genoemd (naar het betreffende wetsartikel).
- **Nieuwe pensioendeelnemers** hebben allemaal hetzelfde vlakke premiepercentage voor hun pensioenopbouw. Een pensioendeelnemer is volgens ons beleid 'nieuw' in de eerbiedigende werking-regeling<sup>12</sup> als hij/zij toetreedt na ingangsdatum van de pensioenregeling bij ons. De premie is een percentage van de pensioengrondslag. De vlakke premie blijft procentueel gedurende de looptijd van de regeling hetzelfde (vandaar de term 'vlak'). Uiteraard beweegt de premie – uitgedrukt in euro's – mee met het salaris.

## Bovengrens en ondergrens premie OP/PP

De **bovengrens van de vlakke premie** is 30% van de pensioengrondslag en de **ondergrens van de vlakke premie** is 3,9%. Alle nieuwe pensioendeelnemers – na ingang van de regeling – hebben dezelfde vlakke premie. De bovengrens is wettelijk ingegeven en wordt om de 5 jaar eventueel aangepast door de wetgever. De ondergrens is ons beleid. De 3,9% is het huidige minimum beschikbaar premiepercentage dat we hanteren en afgeleid is van het laagste premiecohort van de huidige 4%-rekenrentestaffel. Door het minimum zo vast te stellen, voorkomen we dat werkgevers bij een verlenging het huidige toegezegde percentage moeten verhogen. Opgemerkt dient te worden dat geen wettelijke ondergrens voor de beschikbare premie bestaat. Daarnaast vinden wij het wel belangrijk dat een pensioendeelnemer voldoende pensioen kan opbouwen. Dit kan een combinatie zijn van de premie die de werkgever inlegt en een aanvullende bijspaarpremie van de pensioendeelnemer. Inzicht geven in de te bereiken pensioenen is in combinatie met het bieden van handelingsperspectief hierbij een goed instrument. De huidige ondergrens is afgeleid van de wettelijke staffels en hanteren we om bestaande pensioenregelingen eenvoudig te continueren.

## Andere verschillen tussen bestaande en nieuwe pensioendeelnemers

Twee kenmerkende verschillen tussen bestaande pensioendeelnemers en nieuwe pensioendeelnemers:

- 1) Bij bestaande pensioendeelnemers volgt tijdens arbeidsongeschiktheid de premievrij gestelde pensioenopbouw de premiepercentages volgens de staffel. Bij nieuwe pensioendeelnemers is de PVI een vlak percentage net als de premie. Uiteraard beweegt de PVI uitgedrukt in euro's mee met het salaris.
- 2) De bijspaar ruimte is voor bestaande pensioendeelnemers de aanvulling tot het maximum van de 1,5% fiscale maximale overgangstaffel (met inachtneming van de 38r-staffel) en nieuwe pensioendeelnemers krijgen een bijspaar ruimte tot maximaal 30%.
  - Als franchise hoger is dan fiscaal minimum franchise kan over dit deel van het salaris ook bijspaar ruimte worden toegezegd ter grootte van het maximaal gelijkblijvend premiepercentage (conform huidige beleid).
  - Als het salaris in de regeling gemaximeerd wordt op een bedrag dat lager is dan het wettelijk maximum salaris (100k-grens) dan nemen we deze salarisruimte mee in de bijspaar ruimte (conform huidig beleid).
  - Ook is inhaal ruimte tot maximaal de ingangsdatum van de regeling mogelijk (conform huidig beleid). De inhaalperiode blijft maximaal 7 jaar.

---

<sup>12</sup> De regeling heet "eerbiedigende werking". Nieuwe deelnemers krijgen hierin een vlakke premie.

## De rest van de kenmerken van ons ‘eerbiedigende werking’-product zijn allemaal gelijk voor bestaande en nieuwe pensioendeelnemers

- Een **eigen bijdrage**<sup>13</sup> van 0% tot het door de werkgever opgegeven beschikbare premiepercentage blijft mogelijk.
- Het **partnerpensioen**<sup>14</sup> bedraagt maximaal 50% van het pensioengevend salaris. De **werkgever** maakt deze keuze op regelingsniveau (en is dus voor alle pensioendeelnemers hetzelfde). De bovengrens van 50% is wettelijk bepaald.
- Met het **aanvullend partnerpensioen** kan een pensioendeelnemer het partnerpensioen aanvullen tot maximaal 50%. Dit is relevant als de werkgever in de basisregeling niet heeft gekozen om het partnerpensioen bij vooroverlijden maximaal toe te zeggen. De werkgever bepaalt of het aanvullen van het partnerpensioen een mogelijkheid is. En zo ja, of dit een opt-in- of een opt-out-keuze is. De **werkgever** maakt deze keuze op regelingsniveau (en is dus voor alle pensioendeelnemers hetzelfde). De **werkgever** heeft ook nog de optie voor ‘extra partnerpensioen’ om het PP gelijk te houden aan de huidige regeling. De individuele **pensioendeelnemer** kan vervolgens de eigen hoogte van het aanvullend partnerpensioen kiezen in het pensioendeelnemersportaal (mijn.nn Inkomen Later). Ook is het mogelijk om voor eigen rekening de dekking vrijwillig voort te zetten na einde pensioendeelnemerschap.
- Het wezenpensioen bedraagt maximaal 20% van het pensioengevend salaris. De **werkgever** maakt deze keuze op regelingsniveau (en is dus voor alle pensioendeelnemers hetzelfde). De bovengrens van 20% is wettelijk bepaald. In tegenstelling tot het partnerpensioen, heeft de pensioendeelnemer geen mogelijkheid om het wezenpensioen aan te vullen. Het wezenpensioen wordt maximaal uitgekeerd tot leeftijd 25 (wettelijk bepaald). De wet voorziet ook in verdubbeling tot 40% voor 'volle wezen'.
- De werkgever maakt de keuze of **extra inleggen** (bijsparen) mogelijk is of niet. Dit is ons beleid en werkt in het huidige product ook zo. De **werkgever** maakt deze keuze op regelingsniveau (en is dus voor alle pensioendeelnemers hetzelfde). De werkgever maakt ook de keuze wie de **PVI betaalt** over het bijsparen: de werkgever of de pensioendeelnemer. In het huidige regime is dit altijd de werkgever. De **werkgever** maakt ook deze keuze op regelingsniveau (en is dus voor alle pensioendeelnemers hetzelfde). Wij factureren de werkgever en niet de pensioendeelnemer. De afspraken tussen werkgever en werknemer over het meebetalen in de kosten van de pensioenregeling vindt via de loonadministratie van de werkgever plaats.
- De **werkgever** maakt de keuze of het **Anw-hiaatpensioen** onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling. En of dit een verplichte of vrijwillige deelname is. Als de deelname vrijwillig is, dan kiest de werkgever of de deelname een opt-in- of opt-out-keuze is.

De wettelijke default blijft opbouw naar een vaste uitkering. Echter, zowel een lifecycle met afbouw naar een vaste uitkering als een **lifecycle** met afbouw naar een variabele uitkering is mogelijk. De **werkgever** maakt deze keuze op regelingsniveau. Een individuele **pensioendeelnemer** kan hiervan afwijken via het pensioendeelnemerportaal. Nieuw in de Wtp is dat de werkgever in overleg met de werknemers en/of eventuele werknemersvertegenwoordiging kan kiezen voor een standaard afbouw naar een variabele uitkering vanaf de pensioendatum. De maatschappijdefault wordt de Gebalanceerde lifecycle met afbouw naar 30%. Dit zien wij als best mogelijke invulling van onze wettelijk verplichting conform de door ons vastgestelde risicohouding van onze pensioendeelnemers. Zoals hierboven aangegeven mag dit dus alleen als de werkgever dit samen met de pensioendeelnemers en/of eventuele werknemersvertegenwoordiging heeft afgesproken.

---

<sup>13</sup> Voor staffels geldt hier wel een voorwaarde dat de (door de werkgever op te geven) eigen bijdrage nooit hoger kan zijn dan de premie-inleg voor de jongste toetreders tot de regeling.

<sup>14</sup> Volledig is dit het 'risicopartnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum en tijdens het deelnemerschap'.

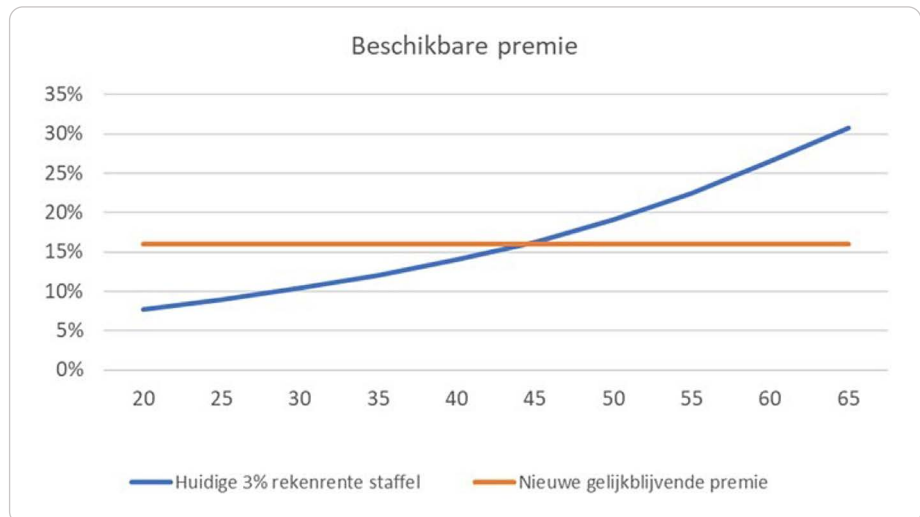
### 3.2.5 Vlakke premieregeling en compensatie in salarissfeer

Als een werkgever geen twee verschillende regelingen wil, krijgen bestaande en nieuwe pensioendeelnemers een vlakke premie. Hiervoor is onze oplossing **vlakke premie en compensatie in de salarissfeer** beschikbaar.

**Alle pensioendeelnemers** hebben hetzelfde vlakke premiepercentage voor hun pensioenopbouw. De werkgever kiest hierbij een beschikbaar premiepercentage van de pensioengrondslag.

De compensatie is bedoeld om voor **bestaande pensioendeelnemers** het verschil in pensioenperspectief tussen de 'vorige pensioenregeling' en de 'nieuwe Wtp-regeling' te compenseren, zodat een pensioendeelnemer er niet op achteruit gaat.

De figuur hiernaast laat zien wat hiermee wordt bedoeld. In deze situatie is vanaf 45 jaar de premie volgens de staffel hoger dan de vlakke premie.



Neem nu bijvoorbeeld iemand van 35 jaar:

- Tussen 35 en 45 jaar is de nieuwe (vlakke) premie hoger dan de huidige premie
- Vanaf 45 jaar is de nieuwe (vlakke) premie lager dan de huidige premie

Bij elkaar genomen valt de nieuwe premie tussen 35 jaar en 65 jaar lager uit dan de premie op basis van de staffel.

De werkgever zegt een **leeftijdsafhankelijke compensatie toe in de vorm van extra salaris**. De compensatie in de vorm van extra salaris is een percentage van de pensioengrondslag en start vanaf het moment van ingaan van de regeling. Het percentage blijft gelijk tot aan de pensioendatum zolang sprake is van deelname aan de pensioenregeling. Omdat het een percentage is, beweegt het resulterende extra salaris uiteraard mee met een wijziging van de hoogte van het salaris. Dit extra salaris is geen onderdeel van de pensioengrondslag en telt dus niet mee voor de pensioenopbouw. De werkgever moet dit expliciet regelen met de werknemer.

De werknemer kan dit extra salaris gebruiken om extra premie in te leggen. Hoeveel de pensioendeelnemer daadwerkelijk extra inlegt, is een keuze van de pensioendeelnemer zelf. Hoe dat werkt, staat hieronder onder het kopje 'Pensioendeelnemerkeuze' beschreven. Relevant om op te merken is dat het extra inleggen gewoon blijft bestaan; een pensioendeelnemer kan namelijk altijd (binnen de fiscale grenzen) extra inleggen. Dat een pensioendeelnemer extra salaris krijgt ter compensatie maakt daarvoor niet uit.



## **De kenmerken van de ‘NN vlakke premie met compensatie in salaris’ zijn allemaal gelijk voor bestaande en nieuwe pensioendeelnemers**

Voor de rest zijn voor alle pensioendeelnemers alle onderdelen van de regeling (zoals extra inleggen, partnerpensioen, wezenpensioen, etc.) gelijk aan de eerbiedigende werking. Een opsomming hiervan staat onder eerbiedigende werking.

### **Pensioendeelnemerkeuze**

In het offertestadium geeft de werkgever/adviseur aan wat de compensatie per leeftijd bedraagt. De individuele pensioendeelnemer maakt vervolgens een keuze in zijn portaal. De pensioendeelnemer kan hierbij aangeven de compensatie niet voor extra inleggen te willen gebruiken of slechts gedeeltelijk. Of besluiten om nog extra geld in te leggen in zijn pensioenregeling. De PUR is een variant, waarbij alleen de Pensioenclick een extra optie is.

### **3.2.6 Kostenstructuur**

Wij bieden klanten standaard een contract aan voor een periode van 5 jaar. Na deze periode expireert een contract. De klant is vrij om een nieuw contract te sluiten met een aangepaste regeling. Het is NN-beleid om de transitie naar Wtp zoveel mogelijk te laten samenlopen met het verlengingsmoment. De transitie Wtp valt in dit geval samen met het natuurlijk aanpassingsmoment van de regeling. We hebben twee soorten verlengingen:

#### 1) DB – Wtp DC-verlengingen.

De opgebouwde aanspraken worden niet overgedragen naar de DC-regeling maar blijven premievrij achter. De kostenstructuur van deze opgebouwde rechten wijzigen dus niet. De kosten in de nieuwe Wtp DC-regeling staan beschreven in de uitvoeringsovereenkomst.

#### 2) DC – Wtp DC-verlengingen

De kosten in de nieuwe Wtp DC-regeling staan beschreven in de uitvoeringsovereenkomst. De uitvoeringskosten van een DC-regeling verschillen niet tussen het huidige PPP-product en het PPP-Wtp-product. De opgebouwde waarden kunnen worden samengevoegd in de Wtp-regeling, conform het in de nieuwe offerte omschreven beleggingsbeleid. Mochten als gevolg van een gewijzigd beleggingsbeleid fondsen moeten worden aan- en verkocht dan worden hiervoor kosten in rekening gebracht.

Naast een transitie op het natuurlijke verlengingsmoment, kan een Wtp-regeling ook gedurende de contracttermijn worden omgezet. Voor deze omzetting brengen wij geen extra kosten in rekening.

Details over kosten en de toelichting hierop staan in de uitvoeringsovereenkomst en de pricingnota 22/23.

Op hoofdlijnen geldt het volgende:

- Kosten die NN ontvangt betreffen Administratiekosten en de Service Fee.
- Kosten die de vermogensbeheerder ontvangt betreffen Vermogensbeheerkosten/lopende kosten en Transactiekosten/in- en afgiftekosten.

# 4. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

## 4.1 Inleiding

Onderdeel van het Wtp-programma zijn verschillende risk assessments. Op overkoepelend niveau is door de stuurgroep een zogenoemd HLRA (High Level Risk Assessment) uitgevoerd. Daarnaast zijn meer gedetailleerde risk assessments op verschillende deelgebieden uitgevoerd. De risico's zijn in de loop van de tijd verschillende keren opnieuw beoordeeld. Ieder risico is ingeschat op basis van kans en impact. Kans en impact zijn volgens de NN-risk-methodiek ingedeeld in verschillende categorieën. Iedere kanscategorie en iedere impactcategorie heeft een eenduidige omschrijving. Het resultaat is een uniform kader voor het beoordelen van risico's aan de hand van kans en impact. Kans x impact resulteert in een hoogte die we uitdrukken met een kleur. Van laag naar hoog zijn dat groen, geel, oranje en rood. Groen en geel vallen binnen de risk appetite. Oranje en rood zijn na het risk assessment opgevolgd met aanvullende beheersingsmaatregelen.

In dit implementatieplan zijn van de HLRA-risico's de aanvullende beheersingsmaatregelen benoemd. Dit hoofdstuk bevat op hoofdlijnen een opsomming van de verschillende niet-groene risico's en de hoogte van ieder risico. Tevens bevat het PAR-document de uitkomsten van het risk assessment dat specifiek voor de PAR is uitgevoerd. Hiervoor wordt verwezen naar het PAR-document zelf.

Omdat NN niet te maken heeft met invaren en dekkingsgraden, is een "analyse van eventuele financiële, economische en andere schokken tijdens de transitieperiode die impact hebben op de uitvoering van implementatieplan (triggers)" niet van toepassing.

### Overkoepelend niveau ('HLRA' geheten binnen NN)

Nr.	Risico	Hoogte risico
1	Onvoldoende capaciteit ingepland	Oranje
2	Te lang bezig met invulling beleid	Geel
3	Een perfecte storm	Geel
5	Wegvallen van specialisten/ key men Expert Centre	Geel
7	Onjuiste keuzes in de prioritering voor wettelijk	Geel
8	Te hoge administratieve lasten	Oranje
9	Workarounds op offertes en mutaties	Oranje
11	Onvoldoende rekening houden met nieuwe klantbehoefte	Geel
12	In de organisatie voldoen de Wtp-oplossingen niet aan de verwachtingen (impliciet en expliciet) en/of dat verwachtingen verschillen vertonen	Geel
13	Doelstellingen worden niet binnen de gestelde deadlines gehaald	Oranje
14	De interne organisatie is onvoldoende voorbereid op de transitie naar de Wtp	Geel
15	Externe organisaties (met name adviseurs) zijn onvoldoende voorbereid op de transitie naar de Wtp	Geel
16	De governance en besturing van het programma past niet bij de aard en omvang van het programma	Geel

De oranje risico's laten zich samenvatten in twee onderdelen:

- 1) Risico op een niet-tijdige implementatie van de Wtp (risico's 1 en 13)
- 2) Risico op een té hoge operationele belasting (risico's 8 en 9)

De mitigerende maatregelen voor het eerste onderdeel betreffen de aanpassing van de governance van het programma en het toevoegen van capaciteit op belangrijke deeltrajecten. De beheersingsmaatregelen voor het tweede onderdeel betreffen nauwere betrokkenheid van het operationele Wtp-kernteam. Ook zijn processen ingedeeld in verschillende fases (golven) op basis van o.a. operationele impact. Zie hiervoor paragraaf 4.4.3.

## 4.2 Operationele en IT-risico's en beheersingsmaatregelen

De operationele risico's en procesrisico's staan bij elkaar in de volgende paragraaf. De volgende IT-risico's zijn geïdentificeerd:

### IT

Nr.	Risico	Hoogte risico
1	Verzekeringstechniek levert te laat brondocumenten	Geel
2	Foutief ingeschatte Risk based-testing	Geel
3	Te veel pensioendeelnemersprocessen	Oranje
4	Reputatieschade	Geel
5	Beheerportaal niet tijdig beschikbaar	Oranje
7	Commerciële eisen maken SAP complex	Geel
8	Het risico dat besluiten niet tijdig worden genomen (need to haves)	Oranje
9	Het risico dat de onjuiste functionaliteiten worden geïmplementeerd	Geel
10	Het risico dat aan het einde van de keten alsnog nieuwe IT-aanpassingen gedaan moeten worden	Oranje
11	Het risico dat de functionaliteiten inhoudelijk niet goed op elkaar aansluiten	Geel
12	Het risico dat specialisten/key men wegvallen	Oranje
13	Het risico dat andere projecten te veel capaciteit claimen	Geel
14	Het risico dat pensioendeelnemerprocessen niet afkomen	Oranje
15	Het risico dat de benodigde output niet af is voor een juiste keuzebegeleiding naar pensioendeelnemer, werkgever en adviseur	Oranje
16	Het risico dat we niet op tijd een ketentest kunnen doen voor alle beheerprocessen	Oranje

## 4.3 Procesbeheersing

De operationele risico's en procesrisico's zijn verdeeld in drie categorieën: Client Service & Adviseurs, Services en Wettelijke communicatie. Hieronder staan de niet-groene risico's vermeld. De beheersingsmaatregelen zijn in gedetailleerde rapportages opgenomen.

### CS & Adviseurs

Nr.	Risico	Hoogte risico
1	Beperkte dienstverlening klantmanagers	Geel
2	NN beperkt qua flexibiliteit	Geel
3	Ontbrekende functionaliteiten	Oranje
5	Onvoldoende klantmanagers beschikbaar	Oranje
6	Offertekeuze niet tijdig kunnen aanbieden	Geel
8	Onjuiste toezeggingen	Geel
9	Ontevreden adviseurs	Geel
10	Operationele piek	Geel
11	Beloftes niet waarmaken	Geel
12	Ondersteuning adviseurs met cijfermatige vergelijking	Oranje

### Services

Nr.	Risico	Hoogte risico
2	Actieve klanten Services uit het oog verliezen	Geel
3	Communicatie Digitaal	Geel
5	Aparte registratie AO-ers	Geel
6	Risicoverzekeringen	Geel
8	Hefboomeffect	Geel
9	Onvolledige brief	Geel
10	Onduidelijkheid DGA	Geel
12	Keuzebegeleiding + activering niet 'in place' op 1 juli 2023	Oranje
13	PPP-Wtp product niet tijdig volledig geïmplementeerd	Geel
14	Onvoldoende testcapaciteit voor mailmerge 'Was & Wordt'-brieven	Geel
15	Vertraging in goedkeuring vanuit toezichhouders op implementatie- en/of communicatieplan	Geel
16	Onvoldoende aandacht voortzetting eventtoets voor premievrije pensioenaanspraken 'oud regime'	Oranje
17	Vertraging in verwerking pensioengegevens 'oud' vanuit vorige pensioenuitvoerder voor weergave 'Was & Wordt'-berekeningen bij sluiten Wtp-regeling bij NN	Geel
18	Niet tijdig gereed hebben van volledige juridische output voor verlengingen en nieuwe Wtp-regelingen vanaf 1 januari 2024	Geel
19	Reputatieverlies door het voor nieuwe klanten (nog) niet door NN kunnen accepteren en administreren van een Wtp-regeling per 1 januari 2024	Oranje
20	Geen capaciteit of prioriteit in de komende periode (2024-2025) voor de vervolgstappen naar de verdere invulling en uitvoering van Keuzebegeleiding en activatie pensioendeelnemers	Geel
21	(Cijfermatig) vergelijk oud vs. nieuw voor pensioendeelnemer (Was & Wordt)	Geel

## Wettelijke communicatie

Nr.	Risico	Hoogte risico
1	Het risico dat work-arounds worden gebruikt	Geel
2	Het risico dat de invulling van de open norm van NN niet voldoet aan de geest van het pensioenakkoord	Geel
4	Het risico dat de Wtp te complex is om in Jip en Janneke-taal te kunnen communiceren	Geel
6	Het risico dat NN niet voldoet aan de digitale communicatiekeuze van de pensioendeelnemer	Geel
7a	Het risico dat NN niet kan voldoen aan de wettelijke pensioencommunicatie	Geel
7b	Het risico dat NN niet kan voldoen aan de wettelijke pensioencommunicatie (keuzebegeleiding)	Oranje
8	Het risico dat de wetgeving te laat in beton wordt gegoten	Geel
9	Het risico dat het transitieplan veel operationele inspanningen vergt	NVT
10	Het risico dat actieve klanten van Services niet worden meegenomen in de klantcommunicatie	NVT
11	Het risico dat de CAP-procedure lang duurt (zie paragraaf 4.4.2 voor een toelichting over de CAP)	Geel
12	Het risico dat het procesmatig beschikbaar stellen van het communicatieplan en/of transitieplan omslachtig verloopt	Geel
13	Het risico op cijfermatige inconsistentie in de Was & Wordt	Oranje
14	Risico van verwarring bij deelnemers na ontvangst van een tweede Was & Wordt-overzicht in het geval van een commercieel akkoord 8 weken of later voor de ingang van de regeling, niet akkoord wordt bevonden door de AFM	Oranje

## 4.4 Technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

### 4.4.1 Aanpassingen in de pensioenadministratie, het vermogensbeheer en de ICT-systemen

Paragraaf 6.1 van het PAR-document bevat een toelichting op de aanpassingen in de pensioenadministratie en de ICT-systemen. Het vermogensbeheer wordt niet noemenswaardig geraakt. Op hoofdlijnen staan de aanpassingen hieronder.

SAP FS-PM (kortweg SAP)	In SAP FS-PM vindt de administratie van het PPP-Wtp product plaats. Het bestaande PPP-product is in SAP uitgebreid met een Wtp-variant. Hiertoe zijn nieuwe kenmerken en bestaande kenmerken aangepast om te voldoen aan de Wtp-requirements. De Wtp-requirements zijn afgeleid uit de Wtp-beleidsnotities (zie paragraaf 3.1)
Offerteportal (voor de adviseur)	In het Offerteportal is een nieuwe dialoog ('funnel') opgenomen voor het aanvragen van een offerte voor het PPP-Wtp-product. Deze nieuwe dialoog functioneert naast de bestaande dialoog voor het huidige regime PPP-product. Adviseurs maken in het offerteportal een keuze voor de ene dialoog of de andere dialoog.
Pensioendeelnemer- portal (voor de pensioendeelnemer)	Pensioendeelnemers hebben toegang tot het portaal mijn.nn Inkomen Later via het portaal mijn.nn en via de NN app. Mijn nn Inkomen Later geeft de pensioendeelnemer inzicht in zijn financiële situatie rond de pensioenleeftijd. Ook kunnen zij andere bronnen van (pensioen) inkomen toevoegen om hun financiële situatie compleet te maken. Het Pensioendeelnemerportal is uitgebreid met inzichten en keuzemogelijkheden (en de keuzebegeleiding daarbij) voor nieuwe kenmerken van het PPP-Wtp-product.
Mijn NN Zakelijk-portal (voor de werkgever en de beherend adviseur)	Het Mijn NN Zakelijk-portal is uitgebreid met nieuwe functionaliteit specifiek voor het PPP-Wtp-product. Bestaande schermen zijn uitgebreid om in het geval van een PPP-Wtp-regeling relevante informatie te tonen.
Human Capital Planner of kortweg HCP (voor de werkgever)	De HCP is uitgebreid met nieuwe cijfermatige en visuele inzichten specifiek voor Wtp regelingen.

#### **4.4.2 Betrokkenheid van interne en externe resources inclusief relevante uitbestedingspartijen**

Het programma is verdeeld over verschillende deeltrajecten en ieder traject heeft een brede vertegenwoordiging van allerlei 'resources' uit de organisatie. Op hoofdlijnen geldt het volgende:

- Opstellen van Wtp-beleidsnotities: uitvoering door Expert Centre (o.a. product management) en betrokkenheid van alle rollen die beschreven staan in paragraaf 3.1.
- Bij het voorbereiden van de organisatie op de Wtp, heeft in de eerste plaats de business een belangrijke rol. Het DC-ketenmanagementteam (KMT) maakt keuzes over de volgorde en prioriteit waarmee SAP-processen worden aangepast aan de Wtp. Het KMT staat onder leiding van een ketenregisseur en bestaat o.a. uit vertegenwoordigers van IT, Expert Centre, Marketing, Sales, Finance en Business.
- Aanpassen van SAP en de portals: in de eerste plaats is het werk aan de SAP- en portalketen verdeeld over verschillende IT-ontwikkelteams die ieder onder leiding staan van een product owner. Business analisten in de IT-ontwikkelteams werken samen met o.a. business en EC in de uitvoering van hun analyses. Marketing is hierbij verantwoordelijk voor het ontwerp van klantreizen (de zogenoemde 'customer journeys') voor pensioendeelnemer-/adviseur-interactie via de portals. Teksten op portals gaan altijd via de CAP-procedure, waarbij EC, Legal en Compliance een check verrichten op productkenmerken/juistheid en Communicatie op consistentie in taal en begrijpelijkheid.
- Een gespecialiseerd output-team maakt de specificaties voor de juridische output voor het offreren en beheren. De basis voor de specificaties zijn de Wtp-beleidsnotities en daarmee werkt het team nauw samen met het Expert Centre. Verder stemt het team veel af met Business en ook Marketing. Een specificatie is pas afronding na een positieve CAP-beoordeling (zie punt hierboven).
- Communicatie over de Wtp zowel intern als extern verloopt via de afdeling Communicatie die onder Marketing valt.
- Het opstellen van het communicatieplan en implementatieplan (dit plan) is verdeeld over verschillende disciplines, waaronder Marketing, Expert Centre, Legal en Compliance en Business. IT heeft verder een belangrijke betrokkenheid in het opstellen van een oplossing voor de Was & Wordt-overzichten op pensioendeelnemerniveau en regelingniveau. Alle bovengenoemde rollen zijn ook betrokken bij het beschikbaar stellen van informatie aan adviseurs die nodig is voor het opstellen van een transitieplan.
- NN heeft alle bovenstaande activiteiten in eigen beheer. Alle systemen zijn in eigen beheer van NN. Ook zijn alle deeltrajecten van het Wtp-programma in eigen beheer van NN. Kortom, geen uitbesteding aan externe partijen. Wel is een beperkt aantal rollen door externen ingevuld. Verder is een actuarieel bureau ingehuurd om te ondersteunen bij het uitwerken van nettoprofit-berekeningen.

#### **4.4.3 Impactanalyse processen, systemen en data en haalbaarheidsanalyse**

In het SAP-systeem zijn verschillende processen beschikbaar om een PPP-regeling te beheren. Voorbeelden zijn het opvoeren van een nieuwe pensioendeelnemer in een regeling, het uitvoeren van de maandprolongatie, het verwerken van een echtscheiding, het verwerken van een overlijdensgeval en het verwerken van een uitdiensttreding. Van alle processen is voor het huidig product een uitgebreid overzicht beschikbaar met daarin een toelichting en een classificatie van ieder proces aan de hand van een aantal kenmerken. Deze classificatie is in het kader van het Wtp-programma verder uitgebreid. Zo is van een groot deel van de processen al getest of ze kunnen omgaan met een Wtp-regeling. Een voorbeeld is het maandprolongatieproces. Verder zijn de processen ingedeeld in een aantal fases (golven):

Processen die deel uitmaken van golf A - Must haves per 1-1-2024:	Bij GO-live (voor 01-01-2024) zijn alle PPP-Wtp-processen van golf A functioneel in de productieomgeving, nadat positieve testen zijn uitgevoerd in de testomgeving. Klanten zullen dus geen verminderd serviceniveau ervaren als gevolg van geïmplementeerde (STP-) processen.
Processen die deel uitmaken van golf B - Niet must haves worden opgeleverd na 1-1-2024	Sommige processen die nodig zijn als onderdeel van de nieuwe propositie en/of nog niet nodig zijn per 01-01-2024 zullen na 1-1-2024 worden opgeleverd. De timing van deze oplevering zal worden geprioriteerd op basis van bedrijfswaarde. Zakelijke waarde is het product van (operationele) risico's en/of kosten en de inspanning die het kost om de functie op te leveren. Een voorbeeld is het beëindigen van een contract. Een net ingegane Wtp-regeling op 1 januari 2024, zal bijvoorbeeld niet al op 2 januari worden beëindigd en kan dus wat langer wachten met aanpassing op de Wtp.
Processen die deel uitmaken van golf C - Geen impact en geen prioriteit voor implementatie:	Er is geen impact op deze processen.

De Wtp-beleidsnotities (zie paragraaf 3.1) zijn uitgewerkt in de vorm van Wtp-requirements. Een beleidsnotitie heeft een verhalend karakter en de Wtp-requirements zijn compacte modulaire omschrijvingen die in samenhang leidend zijn voor de aanpassingen in het PPP-product, de processen en SAP en de portalen. In het vierde kwartaal van 2021 zijn de requirements door IT, Marketing, EC en Business gezamenlijk doorlopen en is op die manier gewerkt aan een gezamenlijk beeld van de vereiste functionaliteiten. Daarbij is op hoofdlijnen bepaald wat de impact is van de vereiste IT-aanpassingen. Een globale planning is opgesteld met daarin de belangrijkste mijlpalen. Specifieke onderdelen van die globale planning zijn verder uitgewerkt in detailplanningen, zoals die voor het offreren.

NN volgt een agile werkwijze, waarbij IT-ontwikkelteams voorafgaand aan ieder kwartaal bepalen wat ze het volgende kwartaal realiseren. De verschillende IT-ontwikkelteams werken daarbij aan de hand van de requirements de specifieke impact uit voor hun deel van de keten. Dit resulteert in een sprintplanning waar tot op user story-niveau de impact is vastgesteld.

Zoals beschreven in paragraaf 3.2.1 is bij NN van invaren geen sprake, waardoor de impact op data beperkt is. Alle impact op de data is terug te voeren op de aanpassingen aan het PPP-product, zoals het aanvullend partnerpensioen. Dit is niet aanwezig in het bestaande (huidige regime) PPP en resulteert in een aanvullende data in bestaande gegevensstromen naar bijvoorbeeld Finance. Hiervan zijn functionele en technische analyses opgesteld tot op het niveau van velden in SAP.

Onderdeel van de impactanalyse zijn discussies over de haalbaarheid en maakbaarheid hoe requirements worden doorgevoerd in SAP en de portalen. De detailplanning voor het offreren laat zien dat offreren per 1 oktober 2023 haalbaar is. De aanpassing van de processen in verschillende golven zorgt ervoor dat vanaf 1 januari 2024 de belangrijkste processen zijn aangepast. Als onderdeel van het Agile-ontwikkelp proces worden uiteraard alle aanpassingen aan programmatuur getest. De IT-ontwikkelteams voeren functionele, integratie- en gebruikerstesten uit. De testen vinden plaats op basis van acceptatiecriteria en worden vastgelegd in userstory-documenten door de ontwikkelteams. Resultaten worden hiervan vastgelegd in Azure, Excel-testscripts en testtools. De teams zijn zelf verantwoordelijk voor deze testtrajecten.

Daarnaast worden vanuit het Wtp-programma overkoepelende gebruikersacceptatie-testen en een functionele ketentest uitgevoerd. Resultaten van deze testen worden vastgelegd in Testscripts. Deze testen steunen op de uitgevoerde testen vanuit de teams en omvatten een andere scope. Deze scope omvat op hoofdlijnen alle mogelijke variaties die in een Wtp-regeling mogelijk zijn. Denk hierbij aan de keuze voor aanvullend partnerpensioen Ja/Nee of wie de PVI-dekking betaalt.



#### **4.4.4 Beschrijving van nog te nemen stappen (indien van toepassing), inclusief bijbehorende (kritische) tijdslijnen om IT-systemen gereed te maken voor implementatie nieuwe pensioenregeling**

Paragraaf 2.2 benoemt de belangrijkste gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen van het Wtp-programma. Hieronder staat een uitgebreidere toelichting op de nog te nemen stappen en tijdslijnen om de IT-systemen gereed te maken.

##### **Per 1 oktober 2023 offeren**

Zoals beschreven in Paragraaf 2.2 is in augustus 2022 de mijlpaal bereikt dat een adviseur een indicatie kan opvragen van een Wtp-regeling via het bestaande offerteportal. Op basis van die mijlpaal is verder gewerkt aan het offerteportal en SAP. Met name de laatste aanpassingen aan de Wtp van december 2022 worden verwerkt in het tijdspad t/m 1 oktober. Voorbeelden hiervan zijn (niet limitatief):

- Mogelijkheid tot extra<sup>15</sup> Partnerpensioen/Wezenpensioen (PP/Wzp)
- Aanpassing van de partnerdefinitie
- Aanpassing van de uitloopdekking
- Vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding
- Toetredingsleeftijd 18 jaar

Het offerteportal en SAP worden hierop aangepast in de komende periode. Het extra PP/Wzp leidt bijvoorbeeld tot nieuwe invoervelden in de offerteportal. De adviseur moet per pensioendeelnemer het extra PP en/of extra Wzp kunnen opvoeren. In SAP wordt dit geïmplementeerd met een extra dekking. De rekenregels hiervoor zijn afkomstig van Verzekeringstechniek en worden getest op correcte uitkomsten. Een ander voorbeeld is dat de adviseur de keuze krijgt om bij een Wtp-regeling te kiezen voor drie maanden of zes maanden uitloopdekking. In de conceptwetgeving was alleen sprake van drie maanden (en dus geen keuze). Onderdeel van de 1 oktober-mijlpaal is het verder beschrijven, verder bouwen en testen van juridische output die nodig is voor het offeren ('verder' omdat hier al mee is gestart). Belangrijkste documenten die hiertoe behoren zijn het Pensioen 1-2-3, de uitvoeringsovereenkomst en de management summary van de offerte.

##### **Per 1 januari 2024 beheren**

De SAP-processen die zijn benoemd in paragraaf 4.4.3 worden in verschillende golven aangepast aan de Wtp. Het resultaat van de aanpassing is dat een proces kan omgaan met een huidig regime-regeling en met een Wtp-regeling. Het eerste stadium betreft processen die strikt noodzakelijk zijn per 1 januari 2024 om een regeling te kunnen beheren. Een voorbeeld is het opvoeren van een nieuwe pensioendeelnemer of het uitvoeren van de maandprolongatie. Naast het SAP-systeem, passen we ook de pensioendeelnemer-interactie aan in het Mijn Inkomen Later-portal. Dit betreft het kiezen van de hoogte van het aanvullend partnerpensioen en het maken van keuzes die relevant zijn bij de uitdiensttreding.

##### **Processen die in 2024 worden aangepast**

De tweede en derde golf betreft SAP-processen die in volgorde van prioriteit worden aangepast aan de Wtp.

---

<sup>15</sup> De werkgever heeft ook nog de optie voor 'extra partnerpensioen' om het PP gelijk te houden aan de huidige regeling.

# 5. Data en datakwaliteit

## 5.1 Beschikbaarheid van data

Zoals beschreven in paragraaf 1.2 introduceert NN in het kader van de Wtp twee specifieke NN-regelingen die allebei een variant zijn van het Persoonlijk Pensioen Plan (PPP). Naast de beide PPP-Wtp-varianten (eerbiedigende werking en vlakke premie%) kennen wij ook nog de PUR (de premieuitkeringsovereenkomst) en de netto regeling via het Pensioen Plus.

De administratie van het PPP, de PUR en Plus Pensioen vindt plaats in het SAP systeem. Andere producten/systemen krijgen geen Wtp-productoplossingen.

Deze twee Wtp-regelingen verschillen<sup>16</sup> op allerlei onderdelen van het huidige regime, alleen in essentie is het proces bij de verlenging van een regeling naar een PPP-Wtp-regeling hetzelfde als een verlenging naar een huidige regime PPP-regeling. Dit geldt zowel voor de situatie als de regeling is geadmineistreerd bij NN als de situatie dat de regeling elders is geadmineistreerd.

De belangrijkste reden hiervoor is dat bij NN bij de transitie van huidige regelingen naar de Wtp van het zogenoemde invaren<sup>17</sup> geen sprake is. Invaren speelt niet voor eind- en middelloonregelingen die worden uitgevoerd door een verzekeraar, omdat de uitkering door de verzekeraar wordt gegarandeerd. Ook bij beschikbare premieregelingen is invaren niet aan de orde. Wel is het op verzoek van de werkgever mogelijk om de elders of eerder bij NN opgebouwde pensioenaanspraken via een collectieve waardeoverdracht (conform artikel 83 Pw) samen te voegen met het in de Wtp-regeling op te bouwen pensioen.

Dit alles betekent dat de transitie naar een Wtp-regeling geen nieuwe of gewijzigde risico's op het gebied van datakwaliteit met zich mee brengt ten opzichte van de bestaande risico's. Risico's in verband met de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie zijn dan ook afgedekt door taken, rollen, verantwoordelijkheden, documentatie en processen op het gebied van datakwaliteit binnen NN. Deze zijn allemaal uitvoerig beschreven in de "Data quality manual".

Specifieke beheersingsmaatregelen die relevant zijn bij verlengingen en daarmee de transitie naar Wtp zijn:

- Het correctiebeleid
- Het protocol collectieve waardeoverdracht
- Het draaiboek implementatie verlengingen

Een specifieke situatie betreft het verstrekken van een Was & Wordt-overzicht 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 NN naar een PPP-Wtp regeling (en dus beiden zijn ondergebracht bij NN) voorzien we in een oplossing voor het aanmaken en verstrekken van Was & Wordt-overzichten. Onderdeel van de oplossing zijn controls gericht op datakwaliteit. Voor een bestaande regeling (de 'was'-situatie) die bij een andere partij (dus niet bij NN) is geadmineistreerd, bestaat een afhankelijkheid over juistheid en tijdigheid van de was-gegevens. Dit is in beperkte mate beïnvloedbaar door NN.

16 Een voorbeeld van een verschil is het partnerpensioen. In het huidige PPP is het partnerpensioen diensttijdafhankelijk en in het PPP-Wtp is het partnerpensioen een vlakke premie die maximaal 50% van het pensioengevend salaris bedraagt.

17 Invaren is de term die wordt gebruikt voor het overdragen van de pensioenrechten en pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, naar een pensioen dat past binnen een nieuw pensioenregime. Het gaat dus om het overdragen van pensioenrechten en -aanspraken van het oude naar het nieuwe stelsel.

## 5.2 Risicoanalyses van de datakwaliteit

### 5.2.1 Taken, rollen, verantwoordelijkheden, documentatie en processen

NN Leven & Pensioen heeft een "Data Quality Framework" ingericht waarin tot uiting komt hoe de kwaliteit van brondata in de VTA's wordt gewaarborgd. De Data Quality Manual beschrijft dit Data Quality Framework in de vorm van taken, rollen, verantwoordelijkheden, documentatie en processen op het gebied van datakwaliteit. In de Data Quality Manual staat de missie van NN Leven & Pensioen op het gebied van datakwaliteit:

"To ensure proper data quality enabling NN Life & Pensions to fulfill its promises, obligations and rights towards its stakeholders e.g. customers, distribution partners, shareholders, supervisors accordingly. And to serve as a trusted enterprise asset for NN Life & Pensions and NN Group."

### 5.2.2 Correctiebeleid

Het correctiebeleid is bedoeld voor het corrigeren van de aanspraken en als gevolg daarvan kan te veel of te weinig pensioen zijn uitbetaald. Hierbij is onderscheid tussen te hoge en te lage aanspraken. Correctie(s) van de aanspraken gaat via reguliere correcties (incident) of, indien de fout meerdere polissen betreft, via bulkcorrecties. Voor de gevolgen wordt gekeken naar correctie van aanspraken, financiering en uitkeringen. Het correctiebeleid is in de brede zin van toepassing op fouten in het proces waaronder die betrekking hebben tot datakwaliteit.

Het uitgangspunt van het beleid is dat er een afwijking wordt geconstateerd in de verzekerde aanspraken. Een afwijking kan verschillende oorzaken hebben. Een uitgebreide procedure beschrijft alle mogelijke oorzaken, hoe te handelen, wat te documenteren en hoe te communiceren naar de werkgever en de pensioendeelnemer. Daarnaast zijn in dit document de mandaten en coulance opgenomen evenals een verwijzing naar de herstelkostenregeling.

Op onze website [www.nn.nl](http://www.nn.nl) is een verkorte versie van ons correctiebeleid in te zien.

### 5.2.3 Protocol collectieve waardeoverdracht

Het "Protocol Collectieve Waardeoverdracht" van het Verbond van Verzekeraars is een document dat de afspraken beschrijft die pensioenverzekeraars hebben gemaakt over de overdracht van pensioenaanspraken van actieve pensioendeelnemers naar een nieuwe pensioenuitvoerder op verzoek van de werkgever. Het doel van het protocol is om het proces van collectieve waardeoverdracht te vereenvoudigen, te versnellen en de kosten te verlagen voor alle betrokken partijen. Het protocol bevat onder meer de volgende onderdelen:

- De wettelijke kaders en uitgangspunten voor collectieve waardeoverdracht, zoals vastgelegd in de Pensioenwet.
- De procedure en de termijnen voor het aanvragen, beoordelen en uitvoeren van een collectieve waardeoverdracht.
- De informatie die de overdragende en de ontvangende pensioenuitvoerder aan elkaar moeten verstrekken. Uit het protocol en relevant voor het onderwerp datakwaliteit: "Bij het verstrekken van informatie aan de betrokkenen zien zowel de overdragende en ontvangende pensioenuitvoerder toe op de juistheid van de verstrekte informatie voor wat betreft de eigen pensioenregeling. Binnen het protocol worden de momenten benoemd waarop sprake is van communicatie richting de werkgever en betrokkenen. Daarmee wordt invulling gegeven aan de zorgplicht vanuit de pensioenuitvoerder."
- De voorwaarden waaraan een collectieve waardeoverdracht moet voldoen, zoals de instemming van de pensioendeelnemers, de gelijkwaardigheid van de pensioenregelingen en de financiële positie van de pensioenuitvoerders.
- De modelovereenkomst die gebruikt kan worden voor het vastleggen van de afspraken over een collectieve waardeoverdracht.

Het protocol is algemeen bindend voor alle leden van het Verbond van Verzekeraars en is in werking getreden op 1 januari 2019.

#### **5.2.4 Draaiboek verlengingen**

Om verlengingen om een uniforme en consistente manier te laten verlopen, is een Draaiboek verlengingen beschikbaar. Beter gezegd 'draaiboeken'. Voor de verlenging van een regeling X in VTA A naar een regeling Y in VTA B staat in een draaiboek beschreven wat de handelingen zijn en welke stappen hierbij horen en ook wat de aandachtspunten zijn om de verlenging goed te laten verlopen. Het gebruik van de draaiboeken zorgt voor eenduidigheid en reduceert daarmee de kans op het maken van fouten. De bestaande draaiboeken krijgen een uitbreiding met een verlenging naar PPP-Wtp in SAP.

# 6. Overige informatie

## 6.1 Beschikbaarstelling van het implementatieplan voor de pensioendeelnemer

Het implementatieplan komt als download op een pagina van de website van NN.

## 6.2 Informeren aangesloten werkgevers en adviseurs

- Gedurende de looptijd kan de werkgever in de HCP beoordelen wat de veranderingen zijn als gevolg van de Wtp.
- Ook in de HCP is een downloadpakket over Wtp opgenomen. Daarmee kan een werkgever de werknemers informeren over de Wtp
- Op de openbare website kan de werkgever hier info vinden Pensioenakkoord: Wet toekomst pensioenen : NN
- Werkgevers ontvangen ook e-magazines: Cover - Pensioenakkoord Werkgever (h5mag.com), Pensioenakkoord: wat betekent het voor jou? : NN
- Werkgevers zijn geïnformeerd over de mogelijkheid om indicatieve voorstellen (via adviseurs) op te vragen: Uitgangspunten indicatieve Wtp voorstellen : NN
- Nieuwe werkgevers worden door de adviseurs geïnformeerd over de Wtp
- Wij zorgen door middel van kennissessies/webinars/informatie op de website dat adviseurs goed geïnformeerd worden over de Wtp en de mogelijke oplossingen die wij bieden

We hebben voor de adviseurs ook een presentatie gemaakt die zij kunnen houden bij werkgevers specifiek over de overgang naar de Wtp.