

Vergaderjaar 2023–2024

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 624

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 november 2023

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal pensioenonderwerpen en toezeggingen die ik uw Kamer heb gedaan en waaraan ik uitvoering heb gegeven. Aan de orde komen de volgende onderwerpen: 1) het informeren van aspirant-werknemers over pensioenopbouw; 2) het plan van aanpak voor het onderzoek naar de governance in het nieuwe stelsel; 3) de aanpak van de pensioensector rond private equity-beleggingen; 4) de verlaging van de toetredingsleeftijd pensioenregelingen; 5) de inwerkingtreding keuzerecht bedrag ineens; 6) de laagdrempelige informatievoorziening pensioenen en het informatiepunt Digitale Overheid en 7) het overgangsrecht premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid bij een verzekeraar.

1. Informeren aspirant-werknemers over pensioenopbouw

Meer aandacht van de werknemer voor pensioenopbouw kan ertoe leiden dat meer mensen pensioen gaan opbouwen. Naar aanleiding van de motie van het lid Van Beukering-Huijbregts ben ik, met het oog op het nieuwe pensioenstelsel, met de werkgeversvertegenwoordigers in gesprek gegaan over de wijze waarop sollicitanten (aspirant-werknemers) binnen de bestaande wettelijke verplichtingen zo goed mogelijk geïnformeerd kunnen worden over de pensioenregeling waaraan zij bij indiensttreding zullen deelnemen.^{1, 2}

Dit overleg heeft geleid tot een oproep van de werkgeversvertegenwoordiging aan de grootste vacaturesites van Nederland om pensioen een standaard onderdeel te laten zijn van vacatureteksten. Daarnaast is de eerdere oproep tot melding van pensioen in vacatureteksten in het kader van aanvalsplan witte vlek herhaald op de website ondernemen.nl, een

¹ Kamerstukken II 2022/23, 36 067, nr. 128.

² Plenaire verslagen I Tweede Kamer der Staten-Generaal, waar ik mijn appreciatie op de motie van het lid Van Beukering-Huijbregts heb gegeven, waarmee is ingestemd.

initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland. Deze oproepen zijn een aanvulling op de bestaande wettelijke verplichting van de werkgever om, op grond van artikel 655 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de werknemer binnen een maand na indiensttreding een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling. Daarnaast moet de werkgever, op grond van artikel 7 van de Pensioenwet de werknemer binnen een maand na indiensttreding schriftelijk of elektronisch informeren of de werkgever de werknemer al dan niet een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet, en zo ja binnen welke termijn het aanbod wordt gedaan en wie de pensioenuitvoerder is.

Tevens dient opgemerkt te worden dat ook de Stichting van de Arbeid (StvdA) in haar brief «Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen (2022)» (Bijlage bij Kamerstuk 32 043, nr. 594), in aanvulling op bovenstaande wettelijke verplichting, een aantal aanvullende maatregelen heeft voorgesteld.³ Immers, het informeren van de (aspirant-) werknemer voorafgaand aan de indiensttreding is een beter moment omdat deze dan de aanwezigheid van een pensioenregeling kan meenemen in zijn of haar afweging om een baan te aanvaarden. Zo zal de StvdA er bij de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP) op aandringen dat bij aanpassing van de Sollicitatiecode van de NVP wordt opgenomen dat in vacatureteksten moet worden aangegeven of er wel of geen pensioenregeling wordt aangeboden. Daarnaast worden cao-partijen hiertoe opgeroepen. In de volgende voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek (voorjaar 2024) zal de stand van zaken worden gemeld. Tot slot dient opgemerkt te worden dat het niet alleen belangrijk is dat aspirant-werknemers worden geïnformeerd over het wel of niet aanwezig zijn van een pensioenregeling, maar ook werknemers die reeds in dienst zijn. Meer aandacht van de werknemer voor pensioenopbouw kan er immers toe leiden dat meer mensen pensioen gaan opbouwen.

2. Plan van aanpak onderzoek governance in het nieuwe stelsel

De Tweede Kamer heeft met de motie van het lid Palland c.s. verzocht om te onderzoeken of na de invoering van de Wet toekomst pensioenen de vertegenwoordiging door de belanghebbenden in het pensioenfonds nog steeds afdoende is voor de evenwichtige besluitvorming?⁴ En heeft gevraagd om de Tweede Kamer te informeren over het plan van aanpak. Met deze brief kom ik hieraan tegemoet.

De Wet toekomst pensioenen, beoogt geen wijzigingen aan te brengen in de (primaire) verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerders en geen wijzigingen in de verhouding binnen het pensioenfonds; de relatie tussen bestuur, verantwoording en toezicht. Hoewel in het nieuwe stelsel andere vraagstukken voor kunnen liggen, ben ik van mening dat de bestaande governancestructuren en vormen van verantwoording en medezeggenschap ook toepasbaar zijn voor de transitie en in de nieuwe situatie. Wel zijn met het oog op de transitie, en specifiek ten aanzien van een evenwichtige belangenafweging bij invaren, een aantal waarborgen opgenomen, zoals het hoorrecht voor verenigingen van gewezen deelnemers en voor verenigingen van pensioenge-rechtigden in de arbeidsvoorwaardelijke fase (artikel 150g Pensioenwet), een versterking van de rol van de fondsorganen en een reflectiemoment en een (expliciete) rol voor het intern toezicht. Daarnaast zullen de

³ Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen (stvda.nl)

⁴ Kamerstukken II 2022/23, 36 067, nr. 149.

betrokken partijen en pensioenfondsgestuurde organisaties ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheden rekening houden met de consequenties van het nieuwe pensioenstelsel en het uitvoeren van (enkel) premieregelingen. Dat neemt niet weg dat het verstandig is om de komende jaren te benutten om te bezien of de huidige governance(modellen) en vormen van verantwoording en medezeggenschap ook op de lange termijn nog het meest passend zijn en indien dit niet het geval is, te bezien welke veranderingen dan nodig zijn.

Momenteel doet Netspar onderzoek naar de gewenste governance na transitie.⁵ Naar verwachting biedt het onderzoek van Netspar aanknopingspunten om verder uit te werken. Voor mij is het daarbij van belang om dit vraagstuk niet alleen vanuit theoretisch perspectief te bezien, maar ook vanuit de praktijk. Ik ben daarom voornemens om in aansluiting op het Netspar onderzoek, in 2024 een onderzoeksopdracht uit te zetten om mij daarover te informeren en te adviseren. Mede gezien alles wat er op pensioenfondsen afkomt ten tijde van de transitie is het gewenst om daar geen additionele wettelijk verplichte wijzigingen rondom de governance aan toe te voegen, naast de al genoemde versterkingen zoals opgenomen in de Wet toekomst pensioenen. Deze transitieperiode kan, zoals hiervoor aangegeven, wel worden gebruikt om te onderzoeken of de huidige governance(modellen) en vormen van verantwoording en medezeggenschap ook op lange termijn nog steeds het meest passend zijn of dat deze moeten worden gewijzigd.

De opdracht zal enerzijds bestaan uit het ophalen van praktijkervaringen. Wat gaat goed? En wat kan beter? Daarbij zal zowel gesproken worden met vertegenwoordigers van groepen deelnemers, jong en oud, actief en gepensioneerd als met pensioenfondsen en de toezichthouder. En anderzijds wordt gevraagd het governancevraagstuk vanuit een breder perspectief te bezien, waarbij mede naar aanleiding van de debatten met uw Kamer onder andere aandacht zal worden gevraagd voor het bevorderen van diversiteit van pensioenfondsgestuurde organisaties en de veranderende arbeidsmarkt.

3. Aanpak van de pensioensector rond private equity-beleggingen

Naar aanleiding van twee moties van Nijboer en Maatoug ben ik met de sector in overleg over de hoge prestatievergoedingen bij beleggen in private equity.⁶ Ik heb erop aangedrongen dat de pensioensector zich inspant om de hoogte van de prestatievergoedingen aan te pakken. Een aantal pensioenfondsen gaf duidelijk aan dat die hoge prestatievergoedingen ook bij hen zwaar op de maag liggen. Ze vinden de vergoedingen niet uitlegbaar en het stuit deelnemers tegen de borst, maar tegelijk is het ook moeilijk «om goede beleggingsmogelijkheden te laten lopen» en niet te benutten. Het benutten van dergelijke beleggingsmogelijkheden is immers ook in het belang van de deelnemer, zo geven sectorpartijen aan. In de brief van 7 oktober 2022 gaf de pensioensector aan actie te gaan ondernemen op deze punten.⁷

Private equity kan een relevant onderdeel zijn van de beleggingsmix van pensioenfondsen; die keuze is aan het fonds. Uitgangspunt is dat het pensioenfondsbestuur in het belang van de deelnemer het beleggingsbeleid bepaalt en de daarvoor benodigde afweging maakt tussen

⁵ Zie: Projectgroepen – Netspar.

⁶ Kamerstukken II 2021/22, 32 043, nr. 582, Kamerstukken II 2022/23, 36 067, nr. 142.

⁷ Ontvangen 7 oktober 2022, zie hiervoor het nieuwsbericht: Pensioenfondsen kondigen concrete stappen aan in private equity (pensioenfederatie.nl).

rendement, risico, kosten en of de betreffende beleggingen maatschappelijk verantwoord zijn. Ook de keuze om wel of niet, of in welke mate, te beleggen in private equity valt hieronder. In de gesprekken met de sector heb ik aangegeven dat het van groot belang is dat het fondsbestuur voldoende transparant is zodat deelnemers inzicht krijgen in de afwegingen die gemaakt zijn: waarom het fonds voor deze beleggingen kiest, op welke manier prestatievergoedingen samenhangen met de behaalde (over)rendementen en hoe die beleggingen maatschappelijke doelen kunnen dienen. Zo kan private equity, en dan met name de categorie *venture capital* (zie hiervoor de bijlage van genoemde brief), pensioenfondsen mogelijkheden bieden om innovatieve start-ups en bedrijven te steunen die niet in aanmerking komen voor meer traditionele vormen van financiering, zoals bancaire of niet-bancaire leningen, bijvoorbeeld in het kader van de energietransitie. De Minister van EZK heeft eerder dit jaar aangegeven hierbij een faciliterende rol te willen spelen.⁸

Begin dit jaar heb ik het overleg vervolgd met de sector en vorige maand ontving ik een tweede brief waarin de Pensioenfederatie namens de sector aangeeft welke acties tot nu toe ondernomen zijn.⁹ Er zijn stappen gezet waar het gaat om aan deelnemers en fondsorganen meer verantwoording af te leggen over de keuzes die de fondsbesturen maken, en om hun dilemma's en afwegingen beter inzichtelijk te maken door inzet van verschillende communicatiemiddelen. De Pensioenfederatie geeft aan dat dat in voorgaande jaren wellicht onvoldoende gebeurde. De brief van september bevat zes pagina's met voorbeelden waaruit blijkt dat pensioenfondsbesturen de afgelopen tijd met hun verantwoordings- of belanghebbendenorgaan nadrukkelijk hebben stilgestaan bij de afwegingen rond private equity. Ook is extra aandacht besteed aan private equity als beleggingscategorie in jaarverslagen over 2022 en wordt er uitgelegd wat private equity is, waarom pensioenfondsen erin beleggen, wat dilemma's zijn, maar ook wat de voordelen zijn en welke (duurzame) doelen ermee bereikt kunnen worden. Ook worden specifieke voorbeelden onder de aandacht gebracht van private equity beleggingen in de energietransitie (link). Ik doe de oproep aan de sector om deze voorbeelden te benutten om te bevorderen dat hier sectorbreed navolging aan wordt gegeven.

Om ook in internationaal verband te proberen om de prestatiebeloningen aan te pakken zijn Nederlandse pensioenfondsen in overleg getreden met Finse en Deense pensioenfondsen. Gebleken is volgens de Pensioenfederatie dat dit vraagstuk vooral in Nederland speelt en in de Scandinavische landen slechts op kleinere schaal. De brief van de Pensioenfederatie geeft aan «Er was geen animo bij deze partijen om verder over het onderwerp te spreken.» Er is ook overleg geweest met vertegenwoordigers van het *Principles for Responsible Investment*-netwerk (PRI).¹⁰ Afgesproken is dit najaar een conferentie te organiseren over dit onderwerp. De Pensioenfederatie geeft aan bezig te zijn om dit samen met PRI te organiseren.

4. Verlaging van de toetredingsleeftijd pensioenregelingen

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) wordt de wettelijke toetredingsleeftijd voor pensioenregelingen per 1 januari 2024 verlaagd van 21 naar 18 jaar. Hierdoor kunnen meer

⁸ Kamerstukken II 2022/23, 32 637 en 33 009, nr. 567.

⁹ Ontvangen 21 september 2023, zie hiervoor www.pensioenfederatie.nl.

¹⁰ De Principles for Responsible Investment (PRI), ondersteund door de Verenigde Naties, is een internationaal netwerk van beleggers die samenwerken om verantwoord beleggen in de praktijk te brengen.

werkenden eerder in hun loopbaan pensioen opbouwen. Dit betekent dat uiterlijk per deze datum alle pensioenregelingen met een toetredingsleeftijd hoger dan 18 jaar aangepast dienen te worden, zodat alle werknemers vanaf 18 jaar pensioen kunnen opbouwen in de pensioenregeling van hun werkgever. Vanaf dat moment zijn werkgevers immers verplicht om – indien zij een pensioenovereenkomst aanbieden aan hun werknemers – aan alle werknemers vanaf 18 jaar dit aanbod te doen.

Deze aanpassing heeft ook gevolgen voor rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen. Om te voorkomen dat er in korte tijd veel pensioenregelingen bij verzekeraars moeten worden aangepast, is in het staffelbesluit pensioenen mogelijk gemaakt dat pensioenuitvoerders gedurende de transitieperiode de leeftijdscategorie van 20–24 jaar mag worden uitgebreid met de 18- en 19-jarigen, zonder het premiepercentage te wijzigen mits deze pensioenregelingen hierdoor niet de fiscale maximaal toegestane premiepercentages te boven gaan.¹¹ Het voornoemde fiscale besluit geldt overigens voor alle pensioenuitvoerders, pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Met deze tijdelijke maatregel wordt het proces van aanpassing van een grote hoeveelheid pensioenregelingen vereenvoudigd. Bij een toets of er sprake is van ongelijke behandeling naar leeftijd hebben zowel werkgevers als verzekeraars een eigen verantwoordelijkheid. Vanuit het Ministerie van SZW zijn aandachtspunten gegeven aan de verzekeraars die zij kunnen gebruiken bij het uitvoeren van de beoordeling of sprake is van ongelijke behandeling.

De verlaging van de toetredingsleeftijd heeft ook consequenties voor de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, die een hogere toetredingsleeftijd dan 18 jaar kennen. Zij zullen hun verplichtstelling moeten wijzigen. Vanuit het Ministerie van SZW is eind juni een oproep gedaan aan de desbetreffende bedrijfstakpensioenfondsen om de toetredingsleeftijd in hun verplichtstelling aan te passen. Daarnaast is ook met een groot aantal pensioenfondsen contact geweest naar aanleiding van deze oproep. Ik kan uw Kamer melden dat de sociale partners in de betreffende bedrijfstak(ken) hiermee voortvarend aan de slag zijn gegaan. Op dit moment zijn er meerdere wijzigingsaanvragen in behandeling bij het Ministerie van SZW. Daarnaast zijn er al enkele aanvragen afgerond. Een paar sectoren dient nog een wijzigingsaanvraag in te dienen.

Ook is er in de afgelopen maanden naar aanleiding van de verlaging van de toetredingsleeftijd gesproken met sociale partners en fondsbestuurders van het pensioenfonds voor het kappersbedrijf met name in het kader van de nul-franchise.¹² In dat kader wijs ik ook op het door uw Kamer aangenomen amendement bij het Belastingplan 2024, dat regelt dat voor pensioenfondsen waar de opbouw niet of niet volledig is gekoppeld aan een franchise de fiscale maxima niet gelden voor 21-minners. Deze uitzondering vervalt op 1 januari 2026. Hierdoor kan de pensioenregeling van het pensioenfonds voor het kappersbedrijf de komende twee jaar in beginsel nog ongewijzigd worden uitgevoerd.

5. Inwerkintreding keuzerecht bedrag ineens

Op 5 juli 2023 heb ik uw Kamer laten weten dat het keuzerecht bedrag ineens niet eerder dan 1 juli 2024 in werking zal treden, waarbij ik heb opgemerkt dat de uiteindelijke datum afhankelijk zal zijn van de voortgang

¹¹ Stcrt. 2023, nr. 25923.

¹² Hiermee is ook uitvoering gegeven aan de toezegging aan de Eerste Kamer om met sociale partners in gesprek te gaan ten aanzien van de opbouw van 18- en 19-jarigen in relatie tot de franchise.

van het parlementaire proces.¹³ Zoals ik voor de zomer heb aangegeven vind ik het belangrijk dat deelnemers goed worden geïnformeerd over het keuzerecht voor opname van een bedrag ineens van het ouderdomspensioen. Dit vergt allereerst goede informatie vanuit pensioenuitvoerders en daarnaast voldoende tijd voor een deelnemer om een weloverwogen keuze te kunnen maken. De (vertegenwoordigers van) pensioenuitvoerders hebben eerder aangegeven na instemming van beide Kamers met het wetsvoorstel herziening bedrag ineens tenminste zes tot negen maanden nodig te hebben om deelnemers goed te kunnen informeren over de keuze van bedrag ineens.

Uit de langetermijnagenda van de Tweede Kamer blijkt nu dat de plenaire behandeling van het wetsvoorstel herziening bedrag ineens voor begin 2024 is geagendeerd. Een inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2024 zou betekenen dat pensioenuitvoerders minder dan zes maanden hebben om deelnemers te kunnen informeren. Ik kan daarom – mede namens de Staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst – niet anders concluderen dan dat de voorgenomen inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2024 niet meer haalbaar is. Het keuzerecht bedrag ineens zal daarom niet eerder dan 1 januari 2025 in werking kunnen treden, waarbij de uiteindelijke datum afhankelijk blijft van de voortgang van het parlementaire proces.

6. Laagdrempelige informatievoorziening pensioenen en het Informatiepunt Digitale Overheid

In het huidige tijdvak, na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, is het belangrijk dat breed wordt ingezet op heldere en laagdrempelige informatie over pensioen. Met deze brief geef ik aan waar burgers terecht kunnen met vragen over hun pensioen en met meer algemene pensioenvragen. Het bieden van duidelijke, eenvoudige en toegankelijke informatie is ook een uitgangspunt van de publiekscampagne en van de website www.pensioenduidelijkheid.nl. Hierin wordt ook rekening gehouden met verschillende doelgroepen en de mate van (financiële) geletterdheid. Voor mensen die moeite hebben met digitale dienstverlening bestaat het Informatiepunten Digitale Overheid (IDO). Dit is een landelijk dekkend netwerk van 633 informatiepunten beschikbaar in openbare bibliotheken. Deze informatiepunten zijn laagdrempelig, gratis en worden bemand door getrainde medewerkers in dienst van de bibliotheek.

De meeste vragen op de fysieke locatie van de IDO's worden gesteld over DigiD, over gemeentelijke dienstverlening en over computers/tablets en smartphones. Met hun geactiveerde DigiD kunnen mensen vervolgens www.mijnpensioenoverzicht.nl bezoeken en zien wat hun opgebouwde en verwachte pensioenbedragen zijn, netto per maand en inclusief AOW. Momenteel verken ik de mogelijkheden met de Vereniging van Openbare Bibliotheken, waar de IDO's gevestigd zijn, om te bezien of het verstrekken van verdere informatie, of een doorverwijzing, hierbij mogelijk is. Bij meer algemene vragen over het pensioenstelsel en veranderingen ervan, worden mensen geattendeerd op de website www.pensioenduidelijkheid.nl.

¹³ Kamerstukken II 2022/23, 36 154, nr. 8.

7. Overgangsrecht premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid bij een verzekeraar

In de Wet toekomst pensioenen is overgangsrecht getroffen voor premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, ook wel vrijstelling van premiebetaling vanwege invaliditeit genoemd, als deze wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Het overgangsrecht regelt dat in bepaalde situaties deze premievrije voortzetting onder het karakter van de oude regeling ongewijzigd voortgezet mag worden. Het verwerven van pensioenaanspraken bij een verzekeraar mag worden voortgezet als dit het gevolg is van premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid waarbij:

- zowel de eerste ziektedag als ook het doorlopen van de wachttijd (veelal 104 weken) onder het oude pensioenstelsel heeft plaatsgevonden; of
- de deelnemer ziek uit dienst is getreden onder het oude pensioenstelsel en de wachttijd wordt doorlopen na de uitdiensttreding.

Het huidige overgangsrecht geldt niet voor deelnemers die in dienst zijn bij de werkgever en die op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel ziek zijn maar nog niet de wachttijd hebben doorlopen. Deze deelnemers kwalificeren dan nog niet als arbeidsongeschikt conform het pensioenreglement. De pensioenovereenkomst van deze deelnemers kan gewijzigd worden conform de daarvoor geldende regels.

Het Verbond van Verzekeraars signaleerde een knelpunt bij dit overgangsrecht. Als de werkgever bij overgang naar het nieuwe stelsel ook wisselt van pensioenuitvoerder, dan dreigen zieke deelnemers tussen wal en schip te vallen.

In de huidige verzekeringsvoorwaarden van verzekeraars is veelal vastgelegd dat de arbeidsongeschikte (ex)werknemer een rechtstreekse vordering op de verzekeraar heeft op voortzetting van de betaling van overeengekomen premiebedragen voor pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Daarbij is overeengekomen dat de pensioenregeling, waarin een (ex)werknemer deelnam op het moment dat hij ziek wordt, bepalend is voor de hoogte en voortzetting van deze premiebedragen. Voor aanpassing is dan instemming van de werkgever, werknemer en verzekeraar nodig. Voor het geval partijen geen overeenstemming bereiken, kan dit een knelpunt opleveren omdat voortzetting op grond van het oude stelsel niet is toegestaan. Daarnaast sluit het huidige overgangsrecht niet aan bij het «Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen» (bijlage bij Kamerstuk 32 043, nr. 170). In dit convenant hebben verzekeraars onderling afspraken gemaakt over onder andere premievrijstelling in pensioenregelingen bij collectieve beëindigingen. Het zogeheten uitlooprisico wordt dan gedragen door de verzekeraar van de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag. Met andere woorden: als de werkgever de pensioenregeling onderbrengt bij een andere verzekeraar, is het uitlooprisico voor de oude verzekeraar. Deze afspraken zijn bedoeld om werknemers die ziek zijn te beschermen tegen inkomensverlies bij onder meer collectieve beëindigingen.

Via deze brief informeer ik uw Kamer dat ik mij ervoor zal inspannen om het in de wet vastgelegd overgangsrecht te verruimen om dit specifieke knelpunt weg te nemen. Dit om te borgen dat deze beperkte groep deelnemers niet tussen wal en schip valt. Voor de volledigheid merk ik op

dat een dergelijke verruiming niet verplicht wordt. Het overgangsrecht zal de bevoegdheid geven om hier tussen werkgever, werknemer en verzekeraar afspraken over te maken.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten