

#HetPensioenplan samengevat

Door de toenemende vergrijzing verandert de samenleving en de arbeidsmarkt. Een grondige pensioenhervorming moet antwoorden bieden op deze actuele uitdagingen.

Daarmee willen we ook het vertrouwen van de burger in het pensioenbeleid herwinnen. Burgers moeten over duidelijke en toegankelijke informatie beschikken over hun pensioen en de diverse mogelijkheden. Verder moeten mensen meer keuzevrijheid krijgen over hun eigen loopbaan en pensioenrechten. CD&V wil hen de verantwoordelijkheid geven om zelf geïnformeerde keuzes te maken.

Met haar Pensioenplan zet CD&V resoluut in op **beter, flexibele en rechtvaardige pensioenen**. Die drie doelstellingen zijn in ons Pensioenplan terug te vinden. Beter pensioenen betekenen voor ons in de eerste plaats hogere pensioenen (1). Flexibele pensioenen betekent dat we mensen meer keuzevrijheid laten en de combinatie van pensioen en werken faciliteren (2). Rechtvaardige pensioenen betekent voor CD&V dat mensen niet afgestraft worden voor carrièrekeuzes binnen een gezin en dat ook zorg gevaloriseerd wordt in de pensioenberekening (3).

Ten slotte heeft CD&V aandacht voor de betaalbaarheid van de pensioenhervorming (4). Daarbij kijkt de partij vooral naar het opkrikken van de werkzaamheidsgraad. Dat vergt inspanningen op verschillende vlakken, met aandacht voor het activeren van groepen die vandaag te weinig actief zijn op de arbeidsmarkt, langere en duurzamere loopbanen met aandacht voor werkbaar en wendbaar werk, mogelijkheden om zich om- of bij te scholen...

1. Een beter pensioen voor iedereen	2
We verhogen alle pensioenen.....	2
Een minimumpensioen van 1500 euro	2
Een verplichte tweede pijler	2
2. Loopbaan in eigen handen	4
Op pensioen tussen 62 en 67 jaar: geef mensen de keuze	4
Deeltijds op pensioen	4
Heldere en toegankelijke informatie via MyPension.....	5
3. Zorg dragen voor elkaar is ook waardevol	6
Elke gewerkte dag levert pensioen op	6
Een gelijk pensioen voor mannen en vrouwen	6
4. Betaalbare pensioenen	7
Werkzaamheidsgraad opkrikken	7
Naar een nieuw ambtenarenpensioen	7

1. Een beter pensioen voor iedereen

We verhogen alle pensioenen

Wie jarenlang heeft bijgedragen, verdient een leefbaar pensioen. Daarom pleiten we voor de proportionele verhoging van de pensioenen. Dit doen we door de vervangingsratio, het pensioen als percentage van het loon, te verhogen. We willen de band tussen de bijdragebetaling en het pensioenbedrag echter versterken door meer gewicht te geven aan de gewerkte loopbaanjaren. Voor de gelijkgestelde periodes behouden we de huidige berekeningswijze¹. Wie meer bijdraagt moet meer pensioen ontvangen, zonder dat dit de solidariteit die in het pensioensysteem ingebouwd zit in het gedrang brengt.

Bij de middelhoge lonen willen we dat meer van het loon per gewerkt jaar in rekening wordt gebracht. Daarom verhogen we het **berekeningspercentage. Nu is dat 60% van je loon (of 75% voor het gezinspensioen)**. Zo houden mensen die meer bijdragen, ook meer pensioen over. Bij de hogere lonen ijvert CD&V voor het verhogen van het **pensioenplafond** bij de berekening van het wettelijk pensioen. Daarnaast onderzoekt CD&V de mogelijkheid om een bepaald percentage boven dat plafond, bv. 10% of 20%, te laten meetellen voor het pensioen. Op deze manier wordt het werknemersstatuut aantrekkelijker en zullen er minder werknemers overstappen op het zelfstandigestatuuut omwille van de gunstige belastingbijdragen.

Een minimumpensioen van 1500 euro

Ook bij de laagste lonen verhogen we de vervangingsratio door een geleidelijke stijging van het minimumpensioen naar 1.500 euro netto per maand voor een volledige loopbaan. Uiteraard krijgt iemand die geen loopbaan van 45 jaar heeft ook minder pensioen. Wie bv. een carrière van 30 jaar heeft, krijgt 1.000 euro. De regering voorziet een budget van bijna 1,2 miljard euro voor de verhoging van de minimumpensioenen. De toename van 11 % tegen 2024 komt bovenop de wettelijk bepaalde stijgingen via de automatische indexering van de sociale uitkeringen en de welvaartsenveloppe.

Hierbij aansluitend wil CD&V een dubbele toegangspoort voor het minimumpensioen:

- via een loopbaan van 30 jaar, inclusief gelijkgestelde periodes, maar dan met een bepaald aantal effectief gewerkte jaren, zoals ook afgesproken in het regeerakkoord. Dit aantal effectief gewerkte jaren kan ook geleidelijk verhoogd worden.
- of 20 effectief gewerkte jaren of 6.240 effectief gewerkte dagen. Op deze manier maken we het minimumpensioen toegankelijk voor meer mensen en met name voor vrouwen, die effectieve arbeidsprestaties leverden maar niet aan een loopbaan van 30 jaar komen.

Een verplichte tweede pijler

Het hoofddoel van CD&V blijft een sterke eerste pijler, het wettelijk pensioen, dat de basis moet vormen voor een degelijk pensioenbedrag. Daarnaast moet ook de tweede pijler, het aanvullend pensioen, versterkt worden. Hoewel ongeveer 75% van de totale beroepsbevolking een aanvullend pensioen opbouwt, blijven er veel

¹ Voor een alleenstaande wordt 60% van het loon meegeteld, het gezinsbedrag ligt op 75% van het loon. Federale pensioendienst, 2021, [Gezinstoestand | Federale Pensioendienst \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/zh/nl/leefmilieu/2021/01/01/Gezinstoestand_Federale_Pensioendienst)

ongelijkheden bestaan. Zo blijven bij de laagste lonen 2 op 3 werknemers uitgesloten. Ook in andere inkomenscategorieën bouwen vele mensen te weinig aanvullend pensioen op. Een verbreding en verdieping van het aanvullend pensioen dringt zich op. Het Rekenhof stelde ook vast dat de spreiding van die reserves ongelijk is en dat een kleine groep een groot deel van de opgebouwde reserves ontvangt.² Deze excessen moeten ook aangepakt worden.

CD&V pleit voor de invoering van een **verplichte minimumbijdrage** voor het aanvullend pensioen voor elke werknemer en ambtenaar. Werkgevers zullen een bijdrage van minstens 3% op de brutoloonmassa moeten leveren. Daarnaast moeten ook werknemers de mogelijkheid krijgen om een eigen bijdrage te doen.

Een bijkomend obstakel voor een bredere toegang tot de tweede pijler is de hoge kost voor de werkgever om een aanvullend pensioen aan te bieden. Wanneer de verzekeraar of het pensioenfonds het wettelijk minimumrendement van 1,75% per jaar op de bijdragen van het aanvullend pensioen niet kan bieden, komt de verantwoordelijkheid bij de werkgevers te liggen. Dit wordt gezien als een obstakel voor werkgevers om een degelijk aanvullend pensioen uit te bouwen voor hun werknemers. Daarom voorziet CD&V een optie voor de sociale partners om op sectorniveau een afwijking in te bouwen voor de wettelijke rendementsgarantie van 1.75% per jaar in moeilijke economische tijden.

Bovendien hebben we aandacht voor het probleem van "slapers" in de tweede pijler. Met "slapers" bedoelen we de veelal kleine pensioenkapitalen die mensen hebben opgebouwd in verschillende sectoren, waarvan ze zich soms zelfs niet bewust zijn dat ze die hebben. Bij interrimmers komt dit vaak voor. CD&V heeft een concrete oplossing om de administratieve rompslomp voor deze groep te beperken.

² In 2017 genoot 1 % van de gepensioneerden 20 % van het totaalbedrag van de gestorte aanvullende pensioenen, terwijl 70 % van de gepensioneerden samen 10 % van de gestorte aanvullende pensioenen ontving. Het rekenhof, Aanvullende pensioenen – Doeltreffendheid van het overheidsbeleid inzake sociale en fiscale stimulansen, 2020, [Fiche | Rekenhof \(ccrek.be\)](https://www.ccrek.be)

2. Loopbaan in eigen handen

Op pensioen tussen 62 en 67 jaar: geef mensen de keuze

Met pensioen tussen 62 en 67 jaar of later. Vroeger is minder, later is meer pensioen. Ook wie 42 jaar gewerkt heeft kan op pensioen.

CD&V wil mensen de regie over hun loopbaan opnieuw in eigen handen geven. Iedereen moet zelf de keuze kunnen maken om met pensioen te gaan binnen een flexibel kader. Rekening houdend met de huidige wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar (die in 2030 stijgt naar 67), streven we naar een flexibel kader waarbij mensen tussen 62 en 67 jaar met pensioen kunnen gaan. Wie langer wil doorwerken moet dit ook kunnen, in samenspraak met de werkgever. Om mensen die op vroege leeftijd aan de slag zijn gegaan niet te benadelen, willen we dat ook mensen met een loopbaan van minimum 42 jaar toegang krijgen tot hun rustpensioen en dit vanaf 60.

De berekening van het pensioen blijft gebaseerd op het aantal loopbaanjaren van de betrokkene. Daarbij introduceren we wel een actuariële correctie – een soort bonus-malussysteem - op het pensioen. Deze correctie houdt rekening met loopbaan en levensverwachting. Dit systeem zorgt voor een herwaardering van het pensioenbedrag ten opzichte van de uitbetalingsperiode. Het heeft als doel mensen aan te moedigen om langer te werken en geeft ook vrijheid, gekoppeld aan verantwoordelijkheid.

Concreet: wie vervroegd met pensioen gaat en waarbij het pensioenbedrag dus over een langere periode gespreid wordt, krijgt in dit systeem een lagere maandelijkse pensioenuitkering. Wie langer werkt en wiens pensioenbedrag dus over een kortere periode gespreid wordt, krijgt een hoger maandelijks pensioen. Kortom, wie vroeger met pensioen gaat krijgt minder, wie later met pensioen gaat krijgt meer. Mensen krijgen zo zelf de keuze om te beslissen wanneer ze met pensioen gaan en de verantwoordelijkheid voor de financiële gevolgen van hun keuze.

Het ene beroep is het andere niet. Sommige beroepen zijn te zwaar om exact dezelfde pensioenregeling te krijgen als andere. Wie een beroep uitoefent dat leidt tot een gemiddeld kortere levensverwachting, zal voor CD&V vroeger op pensioen kunnen zonder veel pensioen te verliezen. Dit kan aan de hand van objectieve indicatoren en met betrokkenheid van de sociale partners.

Deeltijds op pensioen

CD&V wil dat mensen ook deeltijds met pensioen kunnen gaan vanaf de leeftijd dat ze vervroegd op pensioen kunnen of na een loopbaan van 42 jaar. Iemand kan zo een deel van zijn/haar pensioen opnemen, maar blijft tegelijkertijd werken en verder pensioenrechten opbouwen. CD&V voorziet daarbij een flexibele opname van het deeltijds pensioen tot 50% of 20% om het werkbaar te houden voor werkgevers. Iemand kan dan bijvoorbeeld 1 dag per week met pensioen en 4 dagen per week blijven doorwerken. Ook zelfstandigen moeten gebruik kunnen maken van het deeltijds pensioen. Wat iemand nog mag verdienen wordt daarbij niet berekend op basis van het inkomen voorafgaand aan de pensionering, maar op basis van het gemiddelde inkomen van een voorgaande periode, bv. de voorbije 10 jaar.

Het deeltijds pensioen geeft mensen meer vrijheid en flexibiliteit,. Tegelijk is het een hefboom om langer werken aan te moedigen en een belangrijke aanvulling op de huidige eindeloopbaanmaatregelen.

Heldere en toegankelijke informatie via MyPension

Iedereen verdient zekerheid over zijn of haar pensioen. Om het vertrouwen van de toekomstige gepensioneerden in het pensioenstelsel verder te verhogen, is transparantie cruciaal. MyPension speelt hierin een grote rol. Vandaag is deze toepassing nog onvoldoende uitgewerkt om iedereen een waarheidsgetrouw beeld te geven van zijn of haar toekomstig pensioen.

Burgers moeten op een gemakkelijke en toegankelijke manier hun pensioenrechten kunnen raadplegen. Ze moeten ook informatie ter beschikking krijgen over het effect van verschillende (toekomstige) loopbaankeuzes, zoals deeltijds werken, op het pensioen. Een koppeling met de toepassing MyCareer dringt zich dan ook op. Daarnaast moeten alle elementen die een impact hebben op de pensioenberekening, zoals een overlevingspensioen of buitenlandse pensioen, zichtbaar worden op My Pension. Ten slotte pleit CD&V voor een veilige toegang te bieden aan professionele hulpverleners en op termijn ook burgers, met name familieleden en kennissen, tot het profiel van hun cliënten of naasten. Op deze manier kunnen zij rechtstreeks hulp bieden aan hun cliënt om de digitale kloof die sommige gepensioneerden ervaren, te dichten.

3. Zorg dragen voor elkaar is ook waardevol

Elke gewerkte dag levert pensioen op

Parttime gewerkt? Onvolledige loopbaan? CD&V wil niemand uitsluiten van een leefbaar pensioen. Voor elke dag dat iemand werkt, moet er pensioen opgebouwd worden. We willen dus af van het idee dat mensen een vast aantal jaren moeten gewerkt hebben of een loopbaan van minstens zoveel jaar moeten hebben. Wie werkt, bouwt voor elke gewerkte dag (minimum)pensioen op. Zo blijft niemand achter.

In vele gezinnen werkt één of meerdere ouders, nog steeds vooral vrouwen, deeltijds om te zorgen voor hun gezin. Zij lopen vandaag het risico om geen recht te krijgen op een minimumpensioen omdat ze onvoldoende jaren gewerkt hebben. Dat kan tot dramatische situaties leiden. Daarom wil CD&V bij de berekening van het minimumpensioen elke dag laten meetellen. Zo bouwen ook mensen die deeltijds werken een leefbaar pensioen op en wordt hun arbeid gevaloriseerd.

Een gelijk pensioen voor mannen en vrouwen

Vrouwen ontvangen vandaag gemiddeld 1/3 minder pensioen dan mannen. Deze genderpensioenkloof is voor CD&V onaanvaardbaar en moet gedicht worden. Naast inspanningen om meer vrouwen te activeren op de arbeidsmarkt, moeten vrouwen ook een gelijke toegang tot een aanvullend pensioen krijgen.

Ook pleit CD&V voor de invoering van de **pensioensplit**. Koppels maken tijdens hun huwelijk heel wat gemeenschappelijke keuzes die een impact hebben op de opbouw van pensioenrechten, zoals deeltijds werken, een minder veeleisende en vaak lager betaalde job aan te nemen of het weigeren van promotie. Om de familiale solidariteit tussen partners ook te laten gelden bij de pensioenopbouw, stelt CD&V voor om de pensioenen van beide partners, zowel de wettelijke als de aanvullende pensioenen, op te tellen en gelijk te verdelen tussen beide partners. Dit geldt dan ongeacht het feit of het koppel samenblijft of uit elkaar gaat en ongeacht het gekozen huwelijksvermogensstelsel. Gezamenlijke loopbaankeuzes, waarbij de ene partner bijvoorbeeld deeltijds werkt om voor de kinderen te zorgen, leiden zo niet langer tot ongelijke pensioenen.

Daarnaast zorgen we ook voor een oplossing voor het pensioen van de **onthaalouders** en sommige **meewerkende echtgenoten**. De jaren die onthaalouders voor 2003 werkten worden vandaag niet meegeteld bij de pensioenberekening door het ontbreken van een statuut. CD&V heeft al concrete voorstellen tot oplossingen uitgewerkt die nu door de regering worden overgenomen. Zo kan men bijvoorbeeld de gewerkte jaren na 2003 zwaarder laten meetellen om tot een degelijk pensioen te komen.

4. Betaalbare pensioenen

Werkzaamheidsgraad opkrikken

Een voorwaarde voor onze partij is het garanderen van de **betaalbaarheid van onze pensioenen** door het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 80%. Dat vereist inspanningen op verschillende vlakken. Zo willen we groepen die vandaag achterblijven op de arbeidsmarkt zoals kortgeschoolden of mensen met migratieachtergrond meer aan het werk krijgen. Ook zetten we in op langere en duurzamere loopbanen met aandacht voor werkbaar en wendbaar werk. Daarnaast moeten we een omslag maken van eindeloopbaan- naar loopbaandenken en van pensioen- naar talentdenken.

Naar een nieuw ambtenarenpensioen

Het ambtenarenpensioen is een aanzienlijke kost voor het Belgische pensioensysteem en bijgevolg voor onze sociale zekerheid. Het gemiddelde ambtenarenpensioen ligt individueel gezien immers veel hoger dan de gemiddelde pensioenen van andere statuten. Bovendien gaan meer dan 40% van de ambtenaren voor de leeftijd van 60 jaar op pensioen, tegenover 14% van de werknemers. De vergelijking gaat echter niet helemaal op, omdat werknemers voor hun pensioen ook werkloos of op brugpensioen kunnen zijn, en dus niet-actief op de arbeidsmarkt.

Een aantal maatregelen om het ambtenarenpensioen dichter bij het werknemerspensioen te brengen dringen zich op. Zo willen we alle lage pensioenleeftijdsgrenzen voor specifieke categorieën ambtenaren naar een effectieve uittredingsleeftijd van ten minste 62 jaar brengen. Dat wil CD&V bereiken onder meer door de **uitdoving van de preferentiële stelsels**, waarbij ambtenaren voor 60 op pensioen kunnen. Ook pleiten we voor een **afschaffing van de zogenaamde referentiewedde** als basis voor de pensioenberekening. Voortaan moeten deze pensioenen berekend worden op basis van het loon van alle gewerkte jaren, zoals dit ook bij werknemers en zelfstandigen het geval is, en niet langer op basis van de referentiewedde (wedde van laatste 10 jaar). Tegelijkertijd moeten statutaire ambtenaren wel de mogelijkheid krijgen om een degelijk aanvullend pensioen op te bouwen om de harmonisatie met de andere statuten te bewerkstelligen. Aan verworven rechten raakt CD&V niet. De partij wil ook overgangperiodes voorzien.

Daarnaast wil CD&V een herziening van het zogenaamde ziektepensioen, een systeem waarin sommige ambtenaren vaak ongewild en onherroepelijk met pensioen moeten gaan. Dit ziektepensioen past niet in een activerende visie op de arbeidsmarkt. We moeten evolueren naar een re-integratie van langdurig zieken en hen ondersteunen door onder mee begeleiding en aangepast werk te voorzien.