

Woord vooraf

Als laatstejaarsstudent was het de bedoeling om op het einde van het derde jaar een stage van acht weken te doorlopen. Zo kwam ik terecht bij KBC Verzekeringen op de afdeling “Leven Ondernemingen Productie”. Daarnaast werd ons ook gevraagd een scriptie te schrijven over een onderwerp dat nauw aanleunt bij de stage.

Zo stelde de heer Jan Rombout mij voor een scriptie te schrijven rond de 80%-regel bij groepsverzekeringen. Daarbij gaf hij mij ook informatie en tips waarvoor mijn oprechte dank.

Dankzij het werk bij KBC Verzekeringen is mijn scriptie tot een goed einde gekomen. Ook wil ik de collega's van de dienst “Leven Ondernemingen Productie” bedanken voor de medewerking. Verder dank ik Ann Christiaens voor de tussentijdse kritieken en tips. Daarnaast bedank ik ook Benny Clerinx voor het nalezen en de begeleiding voor het tot stand brengen van de scriptie. Tenslotte wil ik ook mevrouw Vandingenen bedanken voor de permanente begeleiding zowel tijdens de stage als bij het schrijven van de scriptie.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
Inleiding.....	6
<u>1 De groepsverzekering.....</u>	<u>7</u>
1.1 Definitie.....	7
1.2 Partijen.....	7
1.3 Drie - pijlersysteem.....	7
1.4 Intrestvoet.....	8
1.5 Soorten aanvullende pensioenregelingen.....	8
1.5.1 Vaste - bijdrageregeling.....	8
1.5.2 Te-bereiken-doelregeling.....	8
1.6 Documenten.....	9
1.6.1 Groepsverzekeringsovereenkomst.....	9
1.6.2 Groepsverzekeringsreglement.....	9
1.7 Uitgesloten risico's.....	9
1.7.1 Zelfmoord.....	9
1.7.2 Oorlog.....	9
1.7.3 Oproer.....	9
<u>2 De Wet op de Aanvullende Pensioenen.....</u>	<u>10</u>
2.1 Doel.....	10
2.2 Toepassingsgebied.....	10
2.3 Pensioeninstelling.....	11
2.4 Pensioentoezegging.....	11
2.4.1 Collectief.....	11
2.4.2 Individueel.....	11
2.5 Afkoop en uitkeringen.....	12
2.6 Premietaksen.....	12
2.7 Toetredingsvoorwaarden.....	13
2.8 Inspraak.....	13
2.9 Overgangsbepalingen.....	14
<u>3 Werkgroep 80%-regel.....</u>	<u>15</u>
<u>4 De 100%-grens.....</u>	<u>15</u>
4.1 Situering.....	15
4.2 Arbeidsongeschiktheid.....	15
<u>5 De 80%-regel (algemeen).....</u>	<u>16</u>
5.1 Definitie.....	16
5.2 Kort voorbeeld.....	16

5.2.1 Verzekeringen en inkomsten.....	16
5.2.2 Controle 80%-regel.....	17
5.3 Formule.....	17
6 Elementen van de 80%-regel.....	17
6.1 Werknemers.....	17
6.2 Zelfstandigen.....	18
6.3 Wettelijk pensioen.....	18
6.3.1 Werknemers.....	18
6.3.2 Zelfstandigen.....	19
6.3.3 Gemengde loopbaan.....	19
6.4 De loopbaanbreuk.....	20
6.5 De omzettingcoëfficiënt.....	21
6.6 Winstdaelneming.....	22
6.7 Andere extra legale pensioenen.....	22
6.8 Fiscaal attest en informatiefiche.....	23
6.9 Sancties bij niet naleving van de 80%-regel.....	23
6.10 De 80%-regel (berekening).....	24
7 Studiegevallen 80%-regel.....	25
7.1 Verschil in eindkapitaal bij andere leeftijd zelfde verzekerde.....	25
7.2 Verschil in eindkapitaal bij oudere verzekerde.....	26
7.2.1 Pensioen op 60 jaar.....	26
7.2.2 Pensioen op 65 jaar.....	27
7.2.3 Conclusie.....	27
7.3 Werken in verschillende vennootschappen.....	28
7.3.1 Situatie- en probleemschets.....	28
7.3.2 Oplossing.....	28
7.3.3 Conclusie.....	30
7.4 Werknemers en zelfstandige in bijberoep.....	30
7.4.1 Situatie- en probleemschets.....	30
7.4.2 Wettelijk pensioen zelfstandige en loontrekkende.....	30
7.4.3 Wettelijk pensioen zelfstandige.....	31
7.4.4 Wettelijk pensioen loontrekkende.....	32
7.5 Ambtenaar en zelfstandige.....	32
7.5.1 Situatie - en probleemschets.....	32
7.5.2 Enkel binnen de onderneming.....	33
7.5.3 Invloed op het ambtenarenpensioen.....	34
8 Vergelijking 80%-regel andere maatschappij.....	34
8.1 Gegevens.....	34
8.2 Verschilpunten.....	34
8.3 Gelijkenissen.....	35

Inleiding

Deze scriptie behandelt de 80%-regel in het algemeen. Deze regel wordt toegepast om premies van groepsverzekeringen, bedrijfsleiderverzekeringen en individuele pensioentoezeggingen fiscaal aftrekbaar te maken. Omdat de 80%-regel een zeer complex iets is, wordt in dit werk uitsluitend algemeen op het onderwerp ingegaan.

In een eerste korte deel van dit werk wordt de groepsverzekering kort voorgesteld. Op deze manier kan men een kader scheppen rond welk onderwerp de 80%-regel zich situeert.

Een tweede deel stelt de Wet op de Aanvullende Pensioenen voor. Deze wet zorgt voor een integratie van de aanvullende pensioenen binnen België. Zij stelt een regeling voor waarin de pensioengerechtigde naast zijn wettelijk pensioen ook nog kan zorgen voor aanvullende toezeggingen. Daarnaast wordt in dit deel nog enige toelichting gegeven bij de werkgroep “80%-regel” die opgericht werd binnen Assuralia.

De algemene 80%-regel wordt volledig uitgewerkt in het derde deel. Hierin kan men lezen met welke elementen de regel rekening houdt en hoe deze opgenomen worden in de berekening ervan. Naast deze theorie zijn er ook fictieve voorbeelden verwerkt om de theorie te verduidelijken.

In het vierde en laatste deel worden een aantal studiegevallen uitgewerkt in verband met de 80%-regel. Ook wordt in dit deel een vergelijking gemaakt met de 80%-regel van een andere maatschappij.

Alle voorbeelden in dit werk zijn uitgewerkt volgens de methodes waarop KBC Verzekeringen de 80%-regel berekent.

1 De groepsverzekering

1.1 Definitie

Een groepsverzekering is een geheel van levensverzekeringen afgesloten door een onderneming ten voordele van werknemers, of bepaalde categorieën van werknemers. Deze werknemers moeten onder de sociale zekerheid van de werkgever vallen. Bij aanduiding van categorieën moeten deze wel duidelijk omschreven zijn. De werknemers die tot het reglement van de groepsverzekering behoren noemt men de aangeslotenen.

De groepsverzekering is bestemd voor werknemers, zowel arbeiders als bedienden, handelsvertegenwoordigers, kaderleden leidinggevend personeel en zelfstandigen.

Het doel van een groepsverzekering is het aanvullen van de sociale zekerheidsuitkeringen die de werknemer vanaf de pensioenleeftijd ontvangt. Of in geval van overlijden de uitkeringen die de nabestaanden van de overleden werknemer ontvangen. In dit geval spreekt men van een overlevingspensioen.

De werkgever financiert dus (geheel of gedeeltelijk) een aanvullend pensioen en levert bijgevolg een belangrijk voordeel voor zijn werknemers. Daarenboven zijn de premies die de werkgever betaalt fiscaal aftrekbaar. Het voordeel hiervan is dat de financiële last voor de onderneming beperkt blijft.

1.2 Partijen

Bij het afsluiten van een groepsverzekering zijn er vier partijen die meespelen:

- De verzekerde: dit is de persoon op wiens hoofd het risico rust
- De verzekeringsnemer: dit is de persoon die de premies betaalt, meestal de onderneming/werkgever
- De verzekeraar: dit is de instelling die de premies voor een groepsverzekering ontvangt
- De begunstigde: dit is diegene die de uitkering ontvangt bij leven van de verzekerde

1.3 Drie - pijlersysteem

De pensioenregeling van ons land is gebaseerd op drie belangrijke pijlers:

- Eerste pijler: wettelijk wordt er een rust - of overlevingspensioen voorzien. dit is bestemd voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.
- Tweede pijler: in deze pijler worden extra legale pensioenen voorzien. Op initiatief van de werkgever wordt een (eventueel) aanvullend pensioen voorzien. Dit kan via een groepsverzekering, een bedrijfs - leiderverzekering of via pensioenfondsen.
- Derde pijler: dit is het individueel sparen van de werknemer zelf. Hier kan het gaan om een individuele levensverzekering, pensioensparen,...

Vooraf de tweede en de derde pijler hebben de laatste jaren sterk aan belang gewonnen. Dit omdat de actieve bevolking de enorme financiële last van de wettelijke pensioenen niet meer kunnen dragen. Reden hiervoor is de vergrijzing, het steeds toenemend aantal gepensioneerden.

1.4 Intrestvoet

De intrestvoet die de maatschappij hanteert moet minimaal 3,25% zijn.

Hierop zijn echter wel twee uitzonderingen:

- Bij een dadelijk ingaande rente voor maximum 8 jaar
- Bij tijdelijke verzekeringen bij overlijden¹ tegen een koopsom² waarbij die koopsom in een krediet begrepen is waaraan de verzekering tijdelijk is gekoppeld

1.5 Soorten aanvullende pensioenregelingen

1.5.1 Vaste - bijdrageregeling

Dit is de meest gebruikte regeling voor het vaststellen van de premies. De premies die moeten betaald worden, worden vooraf vastgelegd, bijvoorbeeld als een welbepaald percentage van het loon van de verzekerde werknemer. Bovendien is de hoogte van dit percentage afhankelijk van de werknemerscategorie waartoe de werknemer behoort.

Het concrete percentage kan bijgevolg in de tijd evolueren, bijvoorbeeld wanneer de werknemer van functie verandert.

Via de betaalde premies wordt het verzekerd kapitaal opgebouwd. Het verzekerd kapitaal is bijgevolg niet vooraf gekend, omdat het afhankelijk is van het (toekomstig) loon.

1.5.2 Te-bereiken-doelregeling

Hier wordt vooraf een streefdoel bepaald. Dit streefdoel is meestal in functie van het aantal dienstjaren in het bedrijf, het loon en het wettelijk pensioen. Op basis van het streefdoel wordt dan de premie berekend die nodig is om het uiteindelijke doel te bereiken.

Bij deze methode is dus vooraf gekend wat zal uitgekeerd worden. Dit in tegenstelling tot de vaste-bijdrage methode waar eerst de premie en in functie daarvan het kapitaal wordt vastgelegd.

¹ tijdelijke overlijdensverzekering: verzekering voor een bepaalde tijd waarbij in geval van overlijden de begunstigde het verzekerd kapitaal ontvangt en bij leven geen uitkering wordt gedaan.

² koopsom: één bedrag betalen als betaling van alle premies, daarna zijn geen premies meer verschuldigd.

1.6 Documenten

De rechten en plichten van de partijen bij een groepsverzekering worden vastgelegd in twee officiële documenten.

1.6.1 Groepsverzekeringsovereenkomst

Dit is de overeenkomst tussen de verzekeraar en de werkgever dat het groepsverzekeringsreglement uitvoert en de volgende elementen vastlegt:

- De partijen van de groepsverzekeringsovereenkomst
- Het toepassingsgebied van de groepsverzekering (vb. de verzekerden, premies, ...)

1.6.2 Groepsverzekeringsreglement

Dit reglement is de verbintenis tussen de werkgever en zijn werknemers. Elke werknemer kan een kopie van het reglement opvragen.

1.7 Uitgesloten risico's

1.7.1 Zelfmoord

Zelfmoord is enkel uitgesloten wanneer het om zelfmoord gaat binnen het eerste jaar na de aansluiting bij de groepsverzekering of na de verhoging van het kapitaal bij overlijden.

1.7.2 Oorlog

De dekking van oorlog is verboden, tenzij:

- de verzekerde in een land van oorlog is, maar hij vecht er niet mee. Wel moet hier vooraf dekking aangevraagd worden bij de maatschappij en meestal wordt hiervoor een bijpremie betaald
- de verzekerde zich in een land bevindt waar oorlog uitbreekt en er oorspronkelijk vrede heerste

1.7.3 Oproer

Oproer wordt enkel gedekt als de verzekerde er niet actief aan deelneemt of als de verzekerde handelde uit wettige zelfverdediging.

2 De Wet op de Aanvullende Pensioenen

De Wet op de Aanvullende Pensioenen, de WAP, zorgt voor een verdere integratie van de aanvullende pensioenen binnen het Belgische pensioenlandschap. De WAP werd op 15 mei 2003 in het Belgische Staatsblad gepubliceerd. De uitvoeringsbesluiten werden gepubliceerd in het Belgische Staatsblad van 14 november 2003. De WAP is sindsdien een feit. De WAP is dus nog een zeer jonge wet die de Wet Colla van 6 april 1995 vervangt.

De WAP regelt twee belangrijke zaken:

- Het sociale kader voor de aanvullende pensioenen van werknemers
- Het fiscale kader voor de aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid voor werknemers en zelfstandigen.

2.1 Doel

Men heeft voor de WAP gezorgd om een aanvulling te maken op de wettelijke pensioenen, die men de eerste pijler van het pensioen noemt. Ook wil de WAP de toegang tot de aanvullende pensioenen bevorderen voor alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden. Daarnaast verhoogt ze de sociale bescherming³ van de werknemers.

Het gaat hier dus niet over het wettelijk pensioen noch om individueel pensioensparen dat de werknemer eventueel op eigen initiatief bij een financiële instelling heeft afgesloten. Door de WAP kan een aanvullend pensioenplan niet alleen binnen een onderneming opgezet worden, maar ook binnen een sector. De wet behandelt de regels die van toepassing zijn bij de invoering, de wijziging en de stopzetting van een aanvullend pensioenplan.

2.2 Toepassingsgebied

- Sectorpensioenplannen: deze plannen worden georganiseerd op het niveau van een sector en maken het voor KMO's gemakkelijker om toe te treden. Ze staan voor gelijkheid en solidariteit binnen de aanvullende pensioenen.
- Ondernemingspensioenplannen: dit zijn de groepsverzekeringen of de zelfstandige pensioenfondsen.
- Individuele pensioentoezeggingen: vanaf heden kan de werknemer ook via deze toezegging genieten van de bescherming van de wet.
- Individuele voortzetting van de collectieve plannen: via de WAP kan de werknemer die zijn werkgever heeft verlaten zelf instaan voor de verdere financiering van zijn extralegaal pensioen.

³ sociale bescherming: periodes waarin de werknemer geen bijdragen betaalt, worden toch meegeteld in de opbouw van zijn of haar aanvullend pensioen.

2.3 Pensioeninstelling

De werkgever moet de uitvoering van de pensioentoezegging toevertrouwen aan een pensioeninstelling. Dat wil zeggen dat de bijdragen gestort worden aan een afzonderlijk organisme, los van de onderneming die het pensioenplan toezegt.

Er zijn twee soorten pensioeninstellingen:

- Een verzekeringsmaatschappij: in dit geval sluit de werkgever een groepsverzekering af.
- Een verzorgingsinstelling (of pensioenfonds): in dit geval brengt de werkgever fondsen onder bij een speciaal hiertoe opgerichte instelling.

2.4 Pensioentoezegging

2.4.1 Collectief

De tweede pijler houdt in dat de werkgever een pensioentoezegging kan doen aan alle werknemers of aan een objectieve categorie van werknemers. Deze pensioentoezeggingen noemen we de collectieve pensioentoezeggingen. Deze toezeggingen gaan dus uit van de onderneming of van de sector.

Het kan hierbij gaan om een gewone pensioentoezegging of om een sociale pensioentoezegging. De gewone toezegging is net hetzelfde als de groepsverzekering zoals ze vandaag door iedereen gekend is. Een sociale pensioentoezegging daarentegen is iets nieuw en kan enkel onder strikte voorwaarden. Zo wordt deze toezegging paritair beheerd en moet in een extra luik solidariteit voorzien worden. Een sociale pensioentoezegging valt buiten de loonnorm en wordt vrijgesteld van de premietaks van 4,40 %.

2.4.2 Individueel

Voor de WAP bestond was een individuele pensioenbelofte van de werkgever aan de werknemer fiscaal en juridisch onduidelijk. De belofte werd vastgesteld in een contractuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. De financiering kon hier op drie manieren:

- Via een bedrijfsleiderverzekering
- Via een interne boekhoudkundige reservering
- Via de 'pay as you go'-systematiek⁴

Vanaf 1 januari 2004 moeten voor werknemers de nieuwe individuele pensioentoezeggingen rechtstreeks bij een pensioeninstelling worden afgesloten. Het voordeel hiervan is dat de werknemer na maximaal één jaar verworven rechten opbouwt. Vroeger bestond echter de kans dat hij zijn pensioenrechten verloor in geval van faillissement van de onderneming.

⁴ 'pay as you go'-systematiek: het kapitaal zonder voorfinanciering uitkeren op het ogenblik van de pensionering.

Het is mogelijk om sinds 1 januari 2004 een individuele pensioentoezegging aan te bieden tot 1 525,00 EUR⁵ werkgeversbijdragen per jaar. Deze werkgeversbijdragen kunnen aangevuld worden met persoonlijke bijdragen van de werknemer. Hierbij heeft de werknemer een belastingvermindering naast het pensioensparen en de individuele levensverzekering, voor zover de 80%-regel gerespecteerd wordt uiteraard.

2.5 Afkoop en uitkeringen

De WAP voert een afkoopverbod in voor 60 jaar. Dit houdt in dat de werknemer zijn recht op afkoop (of zijn recht op uitbetaling van de prestaties) slechts kan uitoefenen vanaf de leeftijd van 60 jaar of op het ogenblik van pensionering. Dit afkoopverbod geldt ook voor de werknemers die op brugpensioen gaan.

Afhankelijk van het reglement kan de aangeslotene bij de pensioentoezegging kiezen voor een rente of een kapitaaluitkering. Zo wordt er in de WAP bepaald dat de aangeslotene steeds het recht heeft om zijn kapitaal in een rente om te zetten.

Fiscaal moet er dan wel rekening worden gehouden met volgende zaken:

- Het opgebouwde kapitaal wordt eerst belast volgens de regels die gelden voor kapitalen
- Het overblijvende nettokapitaal wordt dan omgezet in een lijfrente
- Een jaarlijkse aangifte als roerend inkomen van 3% van het omgezette kapitaal
- Een roerende voorheffing op dit laatste bedrag van 15%

Voor de kapitaaluitkeringen wijzigt er fiscaal niets. Alle kapitalen, ongeacht ze worden omgezet in een lijfrente of niet, worden als volgt belast:

- 16,5% op de werkgeversbijdragen
- 10% op de persoonlijke bijdragen van de werknemers
- 3,55% Riziv-inhouding
- 2% solidariteitsinhouding

Deze twee laatste inhoudingen zijn sociale zekerheidsbijdragen.

2.6 Premietaksen

Door de WAP blijven de premietaksen wel identiek. Zo moet de werkgever een taks van 4,40% betalen voor:

- verzekeringen met enkel een dekking bij pensionering en/of overlijden
- collectieve toezeggingen die een aanvulling zijn op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

⁵ 1 525,00 EUR: na indexatie, in 2004: 1 860,00 EUR.

- de nieuwe vorm van individuele voortzetting indien de nieuwe werkgever niet in een pensioenplan voorziet

Er zijn ook gevallen waar de premietaks 9,25% bedraagt:

- individuele toezeggingen die een aanvulling zijn op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid
- medische kosten

2.7 Toetredingsvoorwaarden

Elke werknemer moet aangesloten zijn ten laatste op de leeftijd van 25 jaar. Het is mogelijk dat het plan een vroegere leeftijd voorziet, maar in elk geval geen latere. Indien de werknemer reeds in dienst was op het moment van de invoering van het pensioenstelsel is hij vrij om al dan niet toe te treden, behalve wanneer het pensioenstelsel bij CAO is ingevoerd. In dat geval is de werknemer verplicht aan te sluiten.

De aansluiting mag niet afhankelijk zijn van het resultaat van een geneeskundig onderzoek, maar dergelijk onderzoek kan wel zorgen voor een andere premie. Bij de aansluiting mag er dus geen ongeoorloofde discriminatie⁶ zijn tussen de werknemers.

Voorbeelden hiervan zijn:

- men mag geen werknemers uit bepaalde leeftijdscategorieën uitsluiten
- men mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Men mag wel een verschil maken tussen mannen en vrouwen wat betreft de leeftijdsverwachting (voor dienstjaren na 17 mei 1990)
- men mag geen uitsluiting maken voor deeltijdse werknemers. Wel worden de bijdragen aangepast aan het aantal gepresteerde arbeidsuren.

Tenslotte kan de werknemer afzien van deelname aan een nieuw plan wanneer dit leidt tot een verzwaring van zijn verplichtingen. Dit is echter niet mogelijk wanneer het pensioenstelsel bij CAO is ingevoerd.

2.8 Inspraak

Ook voorziet de WAP inspraak van de werknemers op straffe van nietigheid van de genomen beslissingen. Hierin kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

Ten eerste kan het pensioenstelsel gelden voor alle werknemers. In dit geval zijn er bepaalde zaken waarbij de werknemersvertegenwoordiging verplicht geraadpleegd dient te worden:

- de wijze van financiering van het pensioenstelsel
- de vaststelling van reserves en jaarlijkse opstelling van de pensioenfiche
- de toepassing, wijziging en interpretatie van het pensioenreglement
- de keuze van een (evt. nieuwe) pensioeninstelling

⁶ ongeoorloofde discriminatie: elk onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is.

Wanneer er geen werknemersvertegenwoordiging is, is de werkgever verplicht de werknemers periodiek en individueel informatie te geven. Dit dient steeds te gebeuren voor een beslissing genomen wordt. Wanneer het gaat om een pensioenplan georganiseerd door de sector is deze procedure niet van toepassing.

Ten tweede kan het pensioenstelsel zich beperken tot een deel van de werknemers. De inspraakbevoegdheid wordt hier uitgeoefend door de leden van de werknemersvertegenwoordiging die de werknemers vertegenwoordigen aangesloten aan het pensioenstelsel, op voorwaarde dat minstens 10% van die werknemers hierom vraagt.

Wanneer er geen werknemersvertegenwoordiging is, gelden dezelfde regels als wanneer al de werknemers zijn aangesloten.

2.9 Overgangsbepalingen

Intern gefinancierde individuele pensioentoezeggingen die afgesloten werden vóór 15 november 2003 kunnen blijven bestaan. Zij vallen immers niet onder de toepassing van de WAP. Vanaf 1 januari 2004 kunnen zij echter wel omgevormd worden. Dit kan natuurlijk enkel als er aan de voorwaarden voldaan is om een individuele pensioentoezegging onder de WAP in te voeren.

Voor bestaande pensioenplannen opgestart voor 15 november 2003 blijven de afkoopmogelijkheden bij pensionering, brugpensionering of vervroegde pensionering bestaan tot en met 31 december 2009.

3 Werkgroep 80%-regel

Volgens Minister Vandenbroucke veroorzaakt de complexiteit van de 80%-regel rechtsonzekerheid. Ook leidt dit er eveneens toe dat deze regel in de praktijk moeilijk controleerbaar is.

Daarom heeft de minister aan de Commissie voor Aanvullende Pensioenen advies gevraagd omtrent de juridische en praktische knelpunten waartoe de 80%-regel aanleiding geeft. Daarnaast vraagt hij ook te onderzoeken op welke manier de fiscale begrenzing vereenvoudigd en dus beter controleerbaar kan gemaakt worden.

De Commissie voor Aanvullende Pensioenen heeft hiervoor een werkgroep opgericht die zal trachten om een advies voor de minister uit te werken. Deze werkgroep bevindt zich binnen Assuralia⁷. Ze bestaat uit een aantal technische en fiscale experts. Deze mensen bespreken het gegeven thema en begeleiden de werkzaamheden van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

4 De 100%-grens

4.1 Situering

Artikel 59 WIB92⁸ (zie bijlage I) werd door de WAP herschreven. De bedoeling hiervan is om naast de 80%-regel voor extralegale pensioenvoordelen ook nog een nieuwe 100%-grens toe te voegen voor de door de onderneming gefinancierde extra legale arbeidsongeschiktheidstoezeggingen.

4.2 Arbeidsongeschiktheid

De exacte toepassing van de 100%-grens voor de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid is nog helemaal niet duidelijk. Er doen zich vooral volgende twee problemen voor:

- De uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid zullen voor de berekening van de 100%-grens moeten omgezet worden in renten. Men weet nog niet hoe men dit concreet zal aanpakken.
- De raming van de wettelijke uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid moet nog vastgelegd worden⁹.

⁷ Assuralia: dit is de Beroepsvereniging van Verzekeringsondernemingen.

⁸ WIB92: Wetboek Inkomstenbelastingen 1992

⁹ een werknemer kan bijvoorbeeld een arbeidsongevallenverzekering hebben

5 De 80%-regel (algemeen)

5.1 Definitie

De groepsverzekering en de pensioenfondsen zijn zowel voor de onderneming als voor de werknemer fiscaal zeer voordelig.

Voor de werknemer zorgt de groepsverzekering ervoor dat de premie in aanmerking kan komen voor belastingvermindering. Het premiegedeelte van de aangeslotene zorgt voor een belastingsvoordeel van minimaal 30% en maximaal 40%. Hierdoor betaalt de werknemer minder personenbelasting door de groepsverzekering.

De premies die de werkgever betaalt vormen een aftrekbare bedrijfslast. Door de premies te betalen vermindert de ondernemingswinst. Hierdoor betaalt de onderneming minder vennootschapsbelasting door de groepsverzekering. (zie bijlage II)

Vanzelfsprekend heeft de wetgever ervoor gezorgd dat de premies van de groepsverzekering niet onbeperkt aftrekbaar zijn. De aftrekbare premies mogen dus een bepaald maximum niet overschrijden. Om te bepalen tot welke grens de onderneming fiscale voordelen mag genieten wordt de “80%-regel” gebruikt.

Over het algemeen kan volgende definitie gebruikt worden om het begrip 80%-regel te omschrijven:

‘Toekenningen bij leven, zowel wettelijke als extra legale, maar met uitzondering van die welke voortvloeien uit individuele levensverzekeringen, mogen uitgedrukt worden in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan 80% van de laatste normale bruto jaarbezoldiging, rekening houdend met de normale duur van de beroepswerkzaamheid’

Zoals men kan zien in de definitie heeft de 80%-regel enkel betrekking op uitkeringen bij leven, niet bij overlijden.

5.2 Kort voorbeeld

5.2.1 Verzekeringen en inkomsten

Meneer Verbist gaat op pensioen op 65-jarige leeftijd. Zijn wettelijk pensioen bedraagt 9 000 EUR. Ook heeft meneer Verbist een groepsverzekering die op de leeftijd van 65 eindigt. Als uitkering kiest hij voor een jaarlijkse, levenslange rente. De groepsverzekering geeft hem recht op nog eens 10 000 EUR per jaar.

In totaal zal meneer Verbist dus 19 000 EUR op jaarbasis ontvangen.

Ook had meneer Verbist nog een individuele levensverzekering afgesloten waarvoor hij een jaarlijkse premie van 1 800 EUR betaalde. Daarnaast had hij ook nog een pensioensparen waarvoor hij jaarlijks 600 EUR premie betaalde. Deze twee individuele verzekeringen geven op 65-jarige leeftijd recht op een uitkering. Deze twee verzekeringen zijn niet relevant voor de berekening van de 80%-regel.

In de onderneming verdiende meneer Verbist een bruto jaarbezoldiging van 36 000 EUR.

5.2.2 Controle 80%-regel

De uitkering mag bij pensionering niet meer bedragen dan 80% van zijn laatste bruto jaarbezoldiging. Dit maximum is dus $0,80 * 36\ 000\ \text{EUR} = 28\ 800\ \text{EUR}$. Wat hij via wettelijk en extra legale pensioenen ontvangt bedraagt 19 000 EUR, dus de 80%-regel is niet overschreden.

In dit voorbeeld gaan wij er wel vanuit dat de loopbaan van meneer Verbist ‘een normale duur van beroepswerkzaamheid’ inhoudt. Bij verdere voorbeelden in dit werk zal hier wel rekening mee gehouden worden in de berekening van de 80%-regel.

5.3 Formule

Voor de 80%-regel heeft men een algemene formule opgesteld. Deze formule houdt in dat de extra wettelijke pensioenrente niet meer mag bedragen dan 80% van de laatste normale bruto jaarbezoldiging rekening houdend met het aantal gepresteerde dienstjaren.

$$\text{Extra legale pensioenrente} = < (0,80 * B - WP) * N/40$$

Waarbij: B = laatste bruto jaarbezoldiging
WP = wettelijk pensioen

N/40 = normale duur van de beroepswerkzaamheid

Dit is een algemene formule om na te gaan of de 80%-regel daadwerkelijk werd nageleefd. Meestal maakt men gebruik van een meer concrete berekening voor de 80%-regel. De elementen van deze berekening kan gelezen worden onder het volgende punt. Daarna kan men een concreet voorbeeld lezen van de 80%-regel toegepast op een cijfervoorbeeld.

6 Elementen van de 80%-regel

Wat betreft de bezoldigingen wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen gewone werknemers en zelfstandigen.

6.1 Werknemers

De referentiebezoldiging bij werknemers is de normale bruto jaarbezoldiging van het laatste jaar van de loopbaan, op voorwaarde dat deze bezoldiging maandelijks uitgekeerd wordt. Dit is inclusief de dertiende maand alsook het vakantiegeld en de voordelen in natura. Wat betreft de bezoldiging van de werknemers zijn er drie begrippen die telkens iets anders inhouden:

- Bruto bezoldiging: de bezoldiging vóór aftrek van eventueel verplichte inhoudingen voor de sociale wetgeving of van een ermee gelijkgesteld wettelijk of reglementair statuut.
- Normale bezoldiging: de bezoldiging die de werknemer ontvangt of aan hem betaald wordt gedurende een bepaald jaar. Dit is geen uitzonderlijke of toevallige bezoldiging.
- Laatste normale bezoldiging: de bezoldiging die in het laatste jaar van zijn loopbaan aan de werknemer wordt toegekend. Dit is het jaar voor zijn pensionering waarin hij een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad en hij hiervoor gedurende 12 maanden een bezoldiging ontvangen heeft.

Wanneer de aangeslotene in de loop van de verzekering met halftijds brugpensioen gaat, of wanneer de arbeidstijd ingevolge sociale maatregelen binnen de onderneming wordt verlaagd, mag verder rekening gehouden worden met de bezoldiging die de aangeslotene zou ontvangen hebben indien hij voltijds was blijven werken. Het is aangeraden dit te voorzien in het reglement.

6.2 Zelfstandigen

Voor de beoordeling van de 80%-regel bij zelfstandigen komen enkel de bezoldigingen in aanmerking die:

- een regelmatig, maandelijks karakter hebben
- worden betaald voor het einde van het belastbaar tijdperk waarin de ertoe aanleiding gevende werkzaamheid is verricht
- door de onderneming op de resultaten van dat betrokken tijdperk worden aangerekend

Het regelmatige karakter van de bezoldiging houdt in dat ze gespreid is over het hele jaar. Hier worden wel de eindejaarspremie en het vakantiegeld in aanmerking genomen.

Voor de 80%-regel moet er wel rekening mee gehouden worden dat de maandelijkse bezoldiging geen al te grote schommelingen vertoont. Hierdoor kan men problemen vermijden met het administratief voorschrift waarin staat dat de bezoldiging evenwichtig moet verdeeld worden over het jaar.

De voordelen in natura (vb. firmawagen, onroerend goed,...) mogen meegerekend worden als bezoldiging bij de berekening van de 80%-regel. Deze voordelen mogen niet verward worden met de vergoedingen voor bijvoorbeeld verplaatsingen van de bedrijfsleider met zijn privé-wagen naar cliënten. Dit zijn geen bezoldigingen.

Eindejaarspremie en vakantiegeld worden meegerekend onder bepaalde voorwaarden:

- deze komen in aanmerking als jaarbezoldiging voor de berekening van de 80%-regel
- deze moeten wel als normaal kunnen worden beschouwd i18 vergelijking met de eindejaarspremie en het vakantiegeld van de loontrekkenden in de onderneming

Dividenden komen niet in aanmerking. Ze vormen immers geen bezoldiging en komen dus niet in aanmerking voor de 80%-regel.

6.3 Wettelijk pensioen

6.3.1 Werknemers

Het wettelijk pensioen van de werknemers wordt geschat op 50% van de bruto jaarbezoldiging. Hier bestaat nochtans een maximumplafond. Wanneer de bruto jaarbezoldiging meer is dan het maximumplafond (nl. 40 898,30 EUR), dan zal men dit maximum nemen als de bruto jaarbezoldiging. Men mag natuurlijk ook een gedetailleerde berekening laten maken van wat men als wettelijk pensioen kan ontvangen.

Voorbeeld 1:

Een werknemer heeft een bruto jaarbezoldiging van 25 000 EUR. Zijn wettelijk pensioen zal dus logischerwijze op 12 500 EUR geschat worden. $Nl. 25\ 000\ EUR * 0,50 = 12\ 500\ EUR$.

Voorbeeld 2:

Nu ontvangt de werknemer een bruto jaarbezoldiging van 50 000 EUR. Normaal zou het geschatte wettelijk pensioen nu 50% hiervan bedragen, nl. 25 000 EUR. Hij zal nochtans slechts 40 898,30 EUR van het loon kunnen gebruiken voor de berekening van het wettelijk pensioen. Hij zal dus 20 449,15 EUR wettelijk pensioen hebben.

6.3.2 Zelfstandigen

Bij de zelfstandigen wordt het wettelijk pensioen geschat op 25% van hun inkomen. Dit percentage is de helft van het pensioen van de werknemers. De reden hiervoor is dat het pensioen van de zelfstandigen beduidend lager ligt dan dat van een normale werknemer. Hier is een minimum- en een maximumplafond van toepassing. Het wettelijk pensioen van deze categorie wordt dus geraamd op 25% van een vastgesteld inkomen. Het maximumplafond is vastgelegd op 44 289,23 EUR en het minimumplafond op 7 051,22 EUR. Ook hier kan men een gedetailleerde berekening laten maken van zijn wettelijk pensioen.

Voorbeeld 1:

Een bedrijfsleider ontvangt 40 000 EUR bruto jaarinkomen door zijn werk binnen de onderneming. Vermits zijn wettelijk pensioen vastgelegd is op 25% van dit inkomen, zal hij bij zijn pensioen 10 000 EUR jaarinkomen ontvangen. $Nl. 40\ 000\ EUR * 0,25 = 10\ 000\ EUR$.

Voorbeeld 2:

Een zelfstandige ontvangt een jaarlijkse bruto jaarbezoldiging van 60 000 EUR. Er geldt echter een maximuminkomen dat in aanmerking mag genomen worden voor het wettelijk pensioen. Dit maximum is 44 289,23 EUR. Bijgevolg wordt het wettelijk pensioen geschat op 25% van 44 289,23 EUR, wat gelijk is aan 11 072,31 EUR.

6.3.3 Gemengde loopbaan

Met een gemengde loopbaan bedoelt men dat iemand voor hij zelfstandige is geworden nog een job heeft uitgeoefend als loontrekkende of omgekeerd. Hier wordt een andere methode toegepast voor de schatting van het wettelijk pensioen. In dit geval wordt er een gewogen gemiddelde gemaakt van hetgeen de persoon in kwestie als werknemer en als zelfstandige verdiende.

Voorbeeld:

Het verloop van de loopbaan van een persoon die geboren is in 21/08/1957:

- 01/01/1980 – 31/12/1988: loontrekkende (= 9 jaar)
- 01/01/1989 – pensioenleeftijd : zelfstandig bestuurder, zijn verwachte loopbaan als zelfstandige zal dus 33 jaar en 8 maanden zijn.

Zijn totale loopbaan spreidt zich dus over 42 jaar en 8 maanden.

Zijn pensioenleeftijd zal dus vallen op 21/08/2022.

Als loontrekkende verdiende deze persoon 25 000 EUR bruto op jaarbasis.

Nu hij zelfstandig bestuurder is ontvangt hij een bruto jaarbezoldiging van 36 000 EUR.

Wat is zijn geschatte wettelijk pensioen?

Het geschatte wettelijk pensioen zal een gewogen gemiddelde zijn van de wettelijke pensioenen in functie van de duur van de verschillende loopbanen. Zo komt men uit op het volgende geschatte wettelijk pensioen:

$$36\ 000 * 0,50 = 18\ 000\ \text{EUR}$$

$$36\ 000 * 0,25 = 9\ 000\ \text{EUR}$$

$$(9/42,67 * 18\ 000\ \text{EUR}) \quad + \quad (33,67/42,67 * 9\ 000\ \text{EUR}) \quad = \quad \mathbf{10\ 898,29\ \text{EUR}}$$

➔ als loontrekkende

➔ als zelfstandige

6.4 De loopbaanbreuk

Vanuit fiscaal oogpunt duurt een normale loopbaan 40 jaar. De noemer van de loopbaanbreuk is dus steeds gelijk aan 40. De teller van de breuk komt overeen met de werkelijke duur van de loopbaan van de aangeslotene.

De loopbaan van de aangeslotene is gelijk aan de som van:

- het aantal dienstjaren die verricht werden binnen de onderneming. Dit wordt gevormd door de al gepresteerde dienstjaren binnen de onderneming en de nog te presteren dienstjaren.
- De jaren van een vorige beroepsactiviteit, maar wel beperkt tot 10 jaar.

Kenmerken van het maximum van 10 jaar:

- De vroegere beroepsactiviteit kan zowel in België als in het buitenland verricht zijn.
- Ze kan verricht zijn als werknemer, zelfstandige of ambtenaar.
- De periodes die door het sociaal recht met een werkelijke beroepsactiviteit gelijkgesteld worden komen in aanmerking (vb. ziekte, bevalling, werkloosheid, ...)
- De beperking van 10 jaar vorige beroepsactiviteit moet niet worden gerespecteerd indien een aangeslotene vroeger werkte in een onderneming van dezelfde “groep” en er bovendien in die vroegere onderneming een extra legaal pensioen is opgebouwd.

6.5 De omzettingcoëfficiënt

Bij de controle van de 80%-regel worden wettelijke en extra legale pensioenen vergeleken met 80% van de bruto jaarbezoldiging¹⁰. De meeste groepsverzekeringen voorzien nochtans niet in een rente bij pensioen, maar in een kapitaal. Om dan een toetsing van dit kapitaal aan de 80%-regel mogelijk te maken, is het dus nodig om een maximaal verzekerbare rente om te rekenen naar een kapitaal. Dit gebeurt aan de hand van een omzettingscoëfficiënt (zie bijlage III).

De omzettingscoëfficiënten die mogen gebruikt worden, worden voorgelegd door de fiscale wetgeving. In deze tabel vallen ons twee zaken op, nl.:

- dat de omzettingscoëfficiënt groter is naarmate de leeftijd van de verzekerde bij pensionering kleiner is (*)
- dat de omzettingscoëfficiënt groter is voor gehuwde en voor de wettelijk samenwondende verzekerden dan voor ongehuwde verzekerden

() dit is logisch, want een levenslange rente van vb. 1 EUR per jaar moet langer uitgekeerd worden als de uitkering start op de leeftijd van 60 jaar dan op die van 65 jaar. Het kapitaal dat hiervoor nodig is, is dus groter op 60 jaar dan op 65 jaar.*

In het reglement van de groepsverzekering mag worden bepaald dat een eventuele rente aan de gepensioneerde verzekerde jaarlijks met 2% wordt geïndexeerd. Daarnaast wordt na het overlijden van de verzekerde 80% verder betaald aan de langstlevende echtgeno(o)t(e). Deze laatste bepaling heeft uiteraard enkel zin als de verzekerde gehuwd is. (**)

*(**) hierdoor is het kapitaal, nodig om jaarlijks 1 EUR uit te keren, groter voor een gehuwde dan voor een ongehuwde verzekerde. Een logisch gevolg hiervan is dus dat de omzettingscoëfficiënt voor gehuwden groter is dan voor ongehuwden.*

¹⁰ alle bedragen worden uitgedrukt in EUR per jaar.

6.6 Winstdeelneming

Het totale kapitaal bij pensionering wordt gevormd door enerzijds een kapitaal berekend aan de gegarandeerde intrestvoet¹¹, anderzijds een kapitaal gevormd door toekenning van winstdeelneming.

Het is normaal dat dit totale pensioenkapitaal moet worden getoetst aan de 80%-regel. Hierbij komt echter wel een probleem kijken. De grootte van het kapitaal dat gevormd zal worden door winstdeelneming kan men namelijk niet op voorhand vastleggen. Dit kapitaal is dus niet gekend bij het afsluiten van de groepsverzekering. Deze winstdeelneming is immers afhankelijk van toekomstige financiële resultaten van de instelling waar de groepsverzekering werd afgesloten.

Om dit probleem op te lossen laat de fiscus toe om bij de berekening van de 80%-regel het kapitaal van de winstdeelneming gelijk te stellen aan 20% van het kapitaal berekend aan de gegarandeerde intrestvoet. Hierdoor moet het totaal verzekeraar kapitaal gedeeld worden door een factor 1,20 om het maximaal verzekeraar kapitaal aan de gegarandeerde intrestvoet te bekomen.

Deze factor van 20% is in de meeste gevallen in het voordeel van de cliënt. Het kapitaal dat op de pensioendatum wordt gevormd door de winstdeelneming is immers in werkelijkheid meestal groter dan 20% van het totale kapitaal van de groepsverzekering.

6.7 Andere extra legale pensioenen

De pensioenen die bij de berekening van de 80%-regel in aanmerking worden genomen zijn enerzijds het wettelijk pensioen en anderzijds de extra legale pensioenen.

De pensioenen die als extra legaal worden beschouwd zijn:

- groepsverzekering
- pensioenfondsen
- bedrijfsleiderverzekering
- polis VAPZ¹²
- RIZIV-polis
- Voorzorgskassen voor Geneesheren, Apothekers, Advocaten en Gerechtsdeurwaarders
- onderhandse pensioentoezeggingen binnen het bedrijf, los van een verzekering

Al deze uitkeringen moeten in rekening gebracht worden bij de controle van de 80%-regel.

Uitkeringen die niet in rekening worden gebracht zijn de aanvullende pensioenen die worden opgebouwd in het kader van een individuele levensverzekering of in het kader van een polis pensioensparen.

¹¹ gegarandeerde intrestvoet: deze is momenteel 3,25%

¹² VAP: Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen.

6.8 Fiscaal attest en informatiefiche

De verzekeringsinstelling controleert de 80%-regel en geeft de verzekeringsnemer een fiscaal attest (zie bijlage IV), uiteraard op voorwaarde dat de 80%-regel niet wordt overschreden.

De verzekeringsnemer voegt één exemplaar van het fiscaal attest bij de belastingsaangifte van de onderneming die betrekking heeft op het jaar waarin de premie van de groepsverzekering voor het eerst wordt ingebracht.

Daarnaast moet de verzekeringsnemer ook een informatiefiche (zie bijlage V) invullen. De verzekeraar voegt van deze fiche een ontwerp bij de polis. De informatiefiche moet aan de taxatiedienst van de verzekeringsnemer worden toegezonden. Bovendien moet deze fiche daar uiterlijk op 31 maart van het jaar volgend op het jaar waarin de groepsverzekering in werking treedt aankomen.

6.9 Sancties bij niet naleving van de 80%-regel

Elke pensioentoezegging moet voldoen aan de 80%-regel. Men mag dus geen pensioenregeling toestaan die een uitkering voorziet die hoger is dan 80% van de laatste bruto jaarbezoldiging van de werknemer. Aan het begin van de pensioentoezegging moet door de verzekeraar of het pensioenfonds naast een fiscaal attest, maar ook een informatiefiche aan de fiscus worden bezorgd. Uit deze documenten moet blijken dat het contract voldoet aan de 80%-regel.

De fiscus heeft enkele sancties voorzien wanneer er voor de pensioentoezeggingen niet wordt voldaan aan de 80%-regel. Deze sancties zijn door de fiscus vastgelegd in een circulaire. In dit stuk is ook vastgelegd in welke volgorde de fiscus een overschrijding van de 80%-regel zal aanpakken:

- ten eerste zullen de werkgeversbijdragen, of toch een gedeelte ervan, verworpen worden als beroepsuitgaven
- ten tweede zullen de werknemersbijdragen aangepakt worden in de zin dat een gedeelte ervan voor de betrokken werknemer niet in aanmerking zal komen voor belastingvermindering

6.10 De 80%-regel (berekening)

Men kan de 80%-regel gemakkelijk berekenen volgens de elementen die men erin kan terug vinden. Hieronder volgt zo'n berekening. Daarnaast kan men voor deze berekening nog verschillende programma's gebruiken waar men gewoon alle gegevens moet invoeren. Bij KBC Verzekeringen gebruikt men hiervoor het programma VOBIS¹³.

Voor deze berekening nemen we als basis het loon van meneer Verbist, een gewone bediende bij een diensteninstelling. Zoals besproken in punt 5.2.1 weten we dat meneer Verbist 36.000 EUR als bruto jaarbezoldiging ontvangt.

Bijkomende informatie:

- geboortedatum: 21/08/1957
- loopbaan: 01/01/1980 – 31/12/1988: loontrekkende
01/01/1989 – pensioen: zelfstandige
- pensioen: 21/08/2022 op 65-jarige leeftijd
- burgerlijke staat: gehuwd
- geen andere extra legale kapitalen

Het wettelijk pensioen:

Loontrekkende: 01/01/1980 – 31/12/1988: 9 jaar → 9,00
 Zelfstandige: 01/01/1989 – 21/08/2022: 33 jaar en 8 maanden → 33,67
 Totale loopbaan: 37 jaar en 8 maanden → 42,67

Loontrekkende: 36 000,00 EUR * 0,50 = 18 000,00 EUR
 Zelfstandige: 36 000,00 EUR * 0,25 = 9 000,00 EUR
 $(9/42,67 * 18.000) + (33,67/42,67 * 9.000) = 10 898,29 \text{ EUR}$
 Vermits de totale loopbaan 42,67 jaar bedraagt zal de breuk gelijk zijn aan **40/40**

Hier volgt de berekening van wat meneer Verbist maximaal als te verzekeren kapitaal kan uitgekeerd krijgen bij zijn pensioen.

Bruto jaarbezoldiging	36 000,00 EUR
* 0,80	28 800,00 EUR
- wettelijk pensioen (*)	- 10 898,29 EUR
	= 17 901,71 EUR
* loopbaanbreuk (**)	*40/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 17 901,71 EUR
* coëfficiënt	* 16,1004
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 288 224,69 EUR
Geschatte winstdeelname = 20% van kapitaal	: 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 240 187,24 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 240 187,24 EUR

(*) wettelijk pensioen: voor deze berekening nemen we gewoon het geschatte wettelijk pensioen van meneer Verbist, wat 50% van de bruto jaarbezoldiging is als werknemer en 25% van de bruto jaarbezoldiging als zelfstandige. Hieruit berekenen we dan een gewogen gemiddelde.

(**) loopbaanbreuk: meneer Verbist werkt van 1980 tot aan zijn pensioenleeftijd in 2022, dit is in totaal 42 jaar, maar vermits fiscaal de loopbaan maximum tot 40 jaar gaat, zal men in de teller 40 zetten. De loopbaanbreuk zal dus 40/40 zijn.

¹³ VOBIS: voor een berekening via dit programma zie bijlage VI

7 Studiegevallen 80%-regel

7.1 Verschil in eindkapitaal bij andere leeftijd zelfde verzekerde

We hernemen terug het voorbeeld van meneer Verbist. In punt 6.10 werd de 80%-regel berekend voor een pensioen op 65-jarige leeftijd. Nu gaan we eens bekijken of er een verschil is in het eindkapitaal wanneer bij dezelfde gegevens een pensioenleeftijd van 60 jaar genomen wordt.

Allereerst gaan we het wettelijk pensioen, de loopbaanbreuk en de coëfficiënt bepalen.

Loontrekkende: 01/01/1980 – 31/12/1988: 9 jaar → 9,00
 Zelfstandige: 01/01/1989 – 21/08/2017: 28 jaar en 8 maanden → 28,67
 Totale loopbaan: 37 jaar en 8 maanden → 37,67

Loontrekkende: 36 000,00 EUR * 0,50 = 18 000,00 EUR
 Zelfstandige: 36 000,00 EUR * 0,25 = 9 000,00 EUR
 $(9/37,67 * 18 000) + (28,67/37,67 * 9 000) = 11 150,25 \text{ EUR}$

Vermits de totale loopbaan 37,67 jaar bedraagt zal de breuk gelijk zijn aan **37,67/40**

De pensioenleeftijd is hier 60 jaar, daardoor wijzigt de coëfficiënt en wordt deze nu **18,3749**.

Bruto jaarbezoldiging	36 000,00 EUR
* 0,80	28 800,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 11 150,25 EUR
	= 17 649,75 EUR
* loopbaanbreuk	* 37,67/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 16 621,65 EUR
* coëfficiënt	* 18,3749
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 305 421,19 EUR
Geschatte winstdeelnamen = 20% van kapitaal	: 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 254 517,66 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 254 517,66

Uit deze berekening kan men afleiden dat het wezenlijk verschil in het eindkapitaal zich situeert in twee elementen van de berekening.

Ten eerste ziet men dat de loopbaanbreuk kleiner is. Dit komt doordat meneer Verbist hier slechts werkt tot aan 60-jarige leeftijd. Hierdoor zal het aantal gepresteerde dienstjaren dalen waardoor een kleinere breuk dan 40/40 bekomen wordt. De maximale extra legale rente zal hierdoor dalen wat normaal is omdat deze na het pensioen langer zal moeten uitbetaald worden dan bij pensioen op 65-jarige leeftijd.

Ten tweede kunnen we zien dat de kleinere maximale jaarrente vermenigvuldigd wordt met een grotere coëfficiënt. Hierdoor wordt het maximaal te verzekeren kapitaal groter. Ook dit is logisch, want als men reeds een kapitaal moet uitbetalen bij een pensioenleeftijd van 60 jaar, zal de verzekerde hier langer van moeten kunnen genieten.

Het eindkapitaal bij pensioen op 60-jarige leeftijd is dus groter dan dat op 65-jarige leeftijd.

Voor een berekening van deze situatie via het programma VOBIS, zie bijlage VII.

7.2 Verschil in eindkapitaal bij oudere verzekerde

We gaan het vorige voorbeeld vergelijken met een oudere persoon.

7.2.1 Pensioen op 60 jaar

Gegevens:

- Willy Goelen
- geboortedatum: 01/07/1948
- loopbaan: 01/01/1968 – 31/12/1997: loontrekkende
01/01/1998 – pensioen: zelfstandige
- pensioen: 01/07/2008
- burgerlijke staat: gehuwd
- geen andere extra legale kapitalen

We maken eerst de berekening van het wettelijk pensioen.

Loontrekkende: 01/01/1968 – 31/12/1997: 30 jaar → 30,00

Zelfstandige: 01/01/1998 – 01/07/2008: 10 jaar en 7 maanden → 10,58

Totale loopbaan: 40 jaar en 7 maanden → 40,58

Loontrekkende: 36 000,00 EUR * 0,50 = 18 000,00 EUR

Zelfstandige: 36 000,00 EUR * 0,25 = 9 000,00 EUR

$(30/40,58 * 18\ 000) + (10,58/40,58 * 9\ 000) = 15\ 653,53\ \text{EUR}$

Bruto jaarbezoldiging	36 000,00 EUR
* 0,80	28 800,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 15 653,53 EUR
	= 13 146,47 EUR
* loopbaanbreuk	* 20,58/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 6 763,86 EUR
* coëfficiënt	* 18,3749
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 124 285,23 EUR
Geschatte winstdeelname = 20% van kapitaal	/1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 103 571,02 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 103 571,02 EUR

7.2.2 Pensioen op 65 jaar

We gebruiken dezelfde gegevens van meneer Willy Goelen, maar nu is de pensioenleeftijd opgetrokken tot 65 jaar.

We maken eerst de berekening van het wettelijk pensioen.

Loontrekkende: 01/01/1968 – 31/12/1997: 30 jaar → 30,00

Zelfstandige: 01/01/1998 – 01/07/2013: 15 jaar en 7 maanden → 15

Totale loopbaan: 45 jaar en 7 maanden → 45,00¹⁴

Loontrekkende: 36 000,00 EUR * 0,50 = 18 000,00 EUR

Zelfstandige: 36 000,00 EUR * 0,25 = 9 000,00 EUR

$(30/45 * 18\ 000) + (15/45 * 9\ 000) = 15\ 000,00\ \text{EUR}$

Bruto jaarbezoldiging	36 000,00 EUR
* 0,80	28 800,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 15 000,00 EUR
	= 13 800,00 EUR
* loopbaanbreuk	* 25/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 8 625,00 EUR
* coëfficiënt	* 16,1004
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 138 865,95 EUR
Geschatte winstdeelnamen = 20% van kapitaal	/ 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 115 721,63 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 115 721,63 EUR

7.2.3 Conclusie

Een groot verschil in de berekeningen van de 80%-regel van jongere en oudere werkenden zien we onmiddellijk in de loopbaanbreuk. Men kan zien dat deze groter is bij jongere werkenden dan bij oudere. Hierdoor zal de maximaal uit te keren jaarrente bij ouderen een stuk lager liggen door de lagere loopbaanbreuk. Daarna wordt deze rente vermenigvuldigd met de coëfficiënt. Deze coëfficiënt zorgt ervoor dat we aan het maximaal extra legaal kapitaal komen. Dit gedeeld door de geschatte winstdeelnamen geeft dan het maximaal te verzekeren kapitaal.

Het wezenlijke verschil is nu dat oudere aangeslotenen vaak een loopbaanbreuk gaan hebben van minder dan 40 jaar. Daardoor is er ook meestal een verschil van 5 jaar in de loopbaanbreuk bij de berekening van de 80%-regel voor 60 en 65 jaar. Dit verschil is groot genoeg om het verschil in de omzettingcoëfficiënt goed te maken, waardoor het maximaal te verzekeren kapitaal op 65 jaar groter kan worden dan dat op 60 jaar.

¹⁴ Hier wordt 45 jaar genomen omdat dit het absolute maximum is van een beroepsloopbaan.

7.3 Werken in verschillende vennootschappen

7.3.1 Situatie- en probleemschets

Meneer Vandoren is zaakvoerder in twee vennootschappen. Hier volgens zijn gegevens:

Burgerlijke staat: gehuwd

Geboortedatum: 01/01/1960

Van 01/01/1980 tot 31/12/1989: bediende

01/01/1990: meneer Vandoren wordt zelfstandige en sluit een VAP af

01/01/1995: oprichting vennootschap A en groepsverzekering tot 60 jaar
stopzetting VAP, opgebouwd pensioen van 7 500,00 EUR (op 60 jaar)
bruto maandbezoldiging: 2 500,00 EUR

01/01/2000: oprichting vennootschap B
bruto maandbezoldiging: 5 000,00 EUR

Meneer Vandoren wil op 01/01/2002 een groepsverzekering afsluiten voor vennootschap B tot 60 jaar. In deze situatie moeten we dus de 80%-regel berekenen in beide vennootschappen. Het probleem is hier dat in beide berekeningen rekening gehouden wordt met het minimale wettelijk pensioen, terwijl meneer Vandoren slechts één maal het wettelijk pensioen zal ontvangen. Om dit probleem op te lossen gaan we als volgt te werk.

7.3.2 Oplossing

We doen alsof meneer Vandoren slechts actief is in één fictieve vennootschap. We berekenen de 80%-regel aan de hand van zijn bezoldiging dat hij ontvangt zowel in vennootschap A als in vennootschap B. Er zal dus rekening gehouden worden met een bruto maandloon van 7 500,00 EUR (5 000,00 EUR + 2 500,00 EUR). Op deze wijze wordt het wettelijk pensioen slecht één maal afgehouden.

We maken eerst de berekening van het wettelijk pensioen.

Loontrekkende: 01/01/1980 – 31/12/1989: 10 jaar → 10,00

Zelfstandige: 01/01/1990 – 01/01/2020: 30 jaar en 1 maanden → 10,08

Totale loopbaan: 40 jaar en 7 maanden → 40,08

Loontrekkende: $44\,289,23 \text{ EUR} * 0,50 = 22\,144,62 \text{ EUR}$

Zelfstandige: $44\,289,23 \text{ EUR} * 0,25 = 11\,072,31 \text{ EUR}$

$(10/40,08 * 22\,144,62) + (30,08/40,08 * 11\,072,31) = \mathbf{13\,834,86 \text{ EUR}}$

Op deze manier hebben we dus het wettelijk pensioen één maal uit de bruto jaarbezoldiging van meneer Vandoren gehaald. Na dat het wettelijk pensioen in de berekening verwerkt is gaan we de 80%-regel voor elke vennootschap apart verder berekenen.

	Vennootschap A		Vennootschap B
Bruto jaarbezoldiging		90 000,00 EUR	
* 0,80		72 000,00 EUR	
- wettelijk pensioen		- 13 411,84 EUR	
		= 58 588,16 EUR	
Verdeling in de vennootschappen	19 529,39 EUR (*)		39 058,77 EUR (*)
* loopbaanbreuk	* 35,08/40		30,08/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 17 127,28 EUR		= 29 372,20 EUR
* coëfficiënt	* 18,3749		* 18,3749
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 314 712,06 EUR		= 539 711,15 EUR
Geschatte winstdeelname = 20% van kapitaal	/ 1,20		/ 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 262 260,05 EUR		= 449 759,29 EUR
Andere extra legale kapitalen (hier: VAP)	- 2.500,00 EUR (**)		- 5.000,00 EUR (**)
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 259 760,05 EUR		= 444 759,29 EUR

(*) De verdeling onder de vennootschappen gebeurt in verhouding tot de bruto maand bezoldiging:

Vennootschap A: $58\,588,16 * (2\,500,00 / 2\,500,00 + 5\,000,00) = 19\,529,39\text{ EUR}$

Vennootschap B: $58\,588,16 * (5\,000,00 / 2\,500,00 + 5\,000,00) = 39\,058,77\text{ EUR}$

(**) Ook voor het VAP berekenen we in verhouding met de bruto maand bezoldiging:

Vennootschap A: $7\,500,00 * (2\,500,00 / 2\,500,00 + 5\,000,00) = 2\,500,00\text{ EUR}$

Vennootschap B: $7\,500,00 * (5\,000,00 / 2\,500,00 + 5\,000,00) = 5\,000,00\text{ EUR}$

7.3.3 Conclusie

Dit is een methode waarop KBC Verzekeringen het probleem oplost waarbij een zaakvoerder werkt in verschillende vennootschappen. Deze methode lijkt gebaseerd op het gezond verstand en is ook verdedigbaar tegenover de fiscus.

Er is echter wel een probleem verbonden aan deze werkwijze. Bij een controle van de fiscus moet bij de berekening van de 80%-regel in vennootschap A rekening gehouden worden met de situatie in vennootschap B. Als bijvoorbeeld de bezoldiging van de zaakvoerder in vennootschap B verandert, zal dit een effect teweeg brengen op de 80%-regel berekening van vennootschap A. Als men dit probleem echter wil ontlopen kan men best voor elke vennootschap apart een 80%-regel berekenen. Dus dit probleem is niet onoverkomelijk.

7.4 Werknemers en zelfstandige in bijberoep

7.4.1 Situatie- en probleemschets

Meneer Van Eycken werkt sinds 01/08/1998 als bediende in NV ABC. Daarnaast werkt hij nog in bijberoep als behanger. Hiervoor heeft hij een vennootschap opgericht, nl. BVBA 'De Behanger'. Nu wil hij een groepsverzekering afsluiten voor de BVBA tot de eindleeftijd van 65 jaar. Zijn bruto maandbezoldiging als bediende bedroeg 2 200 EUR, als zelfstandige verdient hij zo'n 800 EUR per maand. Meneer Van Eycken is geboren op 01/01/1980 en is gehuwd.

Het probleem voor de berekening van de 80%-regel hier is de vraag hoe men het wettelijk pensioen zal berekenen. Deze berekening verschilt van hetgeen we reeds gezien hadden. Ten eerste kan men voor de berekening uitgaan van zowel het wettelijk pensioen van de zelfstandige als dat van de loontrekkende. Deze methode wordt het meest toegepast. Daarnaast kan men nog een tweede, uitzonderlijke methode gebruiken, waar we uitgaan van het wettelijk pensioen van de zelfstandige. Tenslotte kan men ook nog uitgaan van het wettelijk pensioen als loontrekkende toegepast op het loon van de zelfstandige. Hier volgt een toelichting.

7.4.2 Wettelijk pensioen zelfstandige en loontrekkende

Zoals reeds vermeld blijft de berekening van het wettelijk pensioen als zelfstandige identiek dezelfde. Er wordt hier 25% van de bruto jaarbezoldiging als zelfstandige als wettelijk pensioen genomen. Dit geeft dus een pensioen voor de zelfstandige van $(800,00 \text{ EUR} * 12) * 25\% = 2 400,00 \text{ EUR}$, maar rekening houdend met het minimum wettelijk pensioen voor zelfstandigen wordt dit dus 7 051,22 EUR.

Dan wordt het wettelijk pensioen als loontrekkende berekend. Meneer Van Eycken verdient 2 200,00 EUR op maandbasis. Dit brengt ons op een wettelijk pensioen van $(2 200,00 \text{ EUR} * 12) * 50\% = 13 200,00 \text{ EUR}$.

Het totale wettelijk pensioen zal dus $7 051,22 \text{ EUR} + 13 200,00 \text{ EUR} = 20 251,22 \text{ EUR}$ bedragen.

Omdat meneer Van Eycken vanaf zijn 18^e werkt tot aan de pensioenleeftijd van 65 jaar nemen we hier gewoon een loopbaanbreuk van 40/40. Daarnaast is zijn totale bruto jaarbezoldiging gelijk aan 48 000,0 EUR $[(2 200,00 \text{ EUR} + 800,00 \text{ EUR}) * 12 = 36 000,00 \text{ EUR}]$.

Bruto jaarbezoldiging	36 000,00 EUR
* 0,80	28 800,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 20 251,22 EUR
	= 8 548,78 EUR
* loopbaanbreuk	* 40/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 8 548,78 EUR
* coëfficiënt	* 16,1004
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 137 638,78 EUR
Geschatte winstdeelname = 20% van kapitaal	/ 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 114 698,98 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 114 698,98 EUR

Conclusie

Voor meneer Van Eycken die zowel loontrekkende als zelfstandige in bijberoep is, merken we dat er een verschil is voor de berekening van het wettelijk pensioen tegenover iemand die gewoon van loontrekkende naar zelfstandige gaat. Daar wordt zoals eerder besproken een gewogen verdeling gemaakt van het wettelijk pensioen als loontrekkende en als zelfstandige.

Hier merken we dat we zowel voor het werk van meneer Van Eycken als loontrekkende als voor zijn werk als zelfstandige een aparte berekening maken voor het wettelijk pensioen. Daarna tellen we gewoon de twee uitgekomen bedragen bij elkaar op. Dit vormt dan zijn wettelijk pensioen. Deze berekeningswijze is fiscaal optimaal voor meneer Van Eycken.

Hierna volgt nog een andere manier die gebruikt wordt om het wettelijk pensioen te berekenen bij iemand die zowel werkt als loontrekkende dan als zelfstandige in bijberoep. Deze methode wordt eerder uitzonderlijk gebruikt. Bij deze manier gaat men uit van het wettelijk pensioen als zelfstandige en berekent men hierop het wettelijk pensioen van de zelfstandige. Dit zonder rekening te houden met het werk als loontrekkende.

7.4.3 Wettelijk pensioen zelfstandige

Het zou ook mogelijk zijn om het wettelijk pensioen te ramen door enkel het zelfstandigenpensioen te nemen. Dan wordt gewoon de bruto jaarbezoldiging als zelfstandige als basis genomen voor de berekening van het wettelijk pensioen.

Meneer Van Eycken ontvangt op jaarbasis 9 600,00 EUR als zelfstandige in bijberoep. Het wettelijk pensioen als zelfstandige wordt geraamd op 25% van de bruto jaarbezoldiging, nl. 2 400,00 EUR, rekening houdend met het wettelijk minimum van 7 051,22 EUR.

We merken al onmiddellijk dat er niet al te veel kapitaal zal opgebouwd worden. Vermits de bruto jaarbezoldiging niet veel hoger is dan het wettelijk pensioen zal er een laag bedrag overblijven. Door deze berekeningswijze toe te passen kan men zelfs komen tot een negatieve 80%-regel. Dit kan wanneer het wettelijk pensioen groter is dan de 80% van de bruto jaarbezoldiging.

Bruto jaarbezoldiging	9 600,00 EUR
* 0,80	7 680,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 7 051,22 EUR
	= 628,78 EUR
* loopbaanbreuk	* 40/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 628,78 EUR
* coëfficiënt	* 16,1004
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 10 123,61 EUR
Geschatte winstdeelname = 20% van kapitaal	/ 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 8 436,34 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 8 436,34 EUR

Conclusie

Zoals we al hadden verwacht ligt het maximaal te verzekeren kapitaal helemaal niet hoog in verhouding met onze vorige methode. Als meneer Van Eycken minder zou verdienen in bijberoep zouden we zelfs op een negatieve 80%-regel kunnen uitkomen. We kunnen dus stellen dat deze methode zeer uitzonderlijk toegepast wordt.

Een derde en laatste manier om in dit geval de 80%-regel te berekenen is gewoon uitgaan van de bezoldiging als zelfstandige en daarop het wettelijk pensioen als loontrekkende berekenen.

7.4.4 Wettelijk pensioen loontrekkende

Bij deze methode gaat men uit van de bezoldiging als zelfstandige waarvan dan het wettelijk pensioen als loontrekkende wordt afgehouden. Hier wordt dus een laag loon en een hoog wettelijk pensioen gebruikt. Hierdoor gaat de fiscus nooit moeilijk doen voor de correctheid van de 80%-regel, want men zit sowieso onder het maximaal verzekeraar kapitaal.

Hier hebben we geen berekening gemaakt van de 80%-regel omdat we een negatief getal zouden uitkomen. De bezoldiging als zelfstandige is namelijk 9 600,00 EUR op jaarbasis en het wettelijk pensioen als loontrekkende bedraagt 13 200,00 EUR. We merken dus dat onze berekening onder nul zal gaan. Deze methode wordt ook per uitzondering gebruikt wanneer de klant dit wenst of voordelig acht. Het is wel de meest veilige methode om problemen met de fiscus te vermijden. De eerste methode is de meest courante.

7.5 Ambtenaar en zelfstandige

7.5.1 Situatie - en probleemschets

Meneer Winters is een gehuwd onderwijzer en in zijn vrije tijd is hij zelfstandig caféhouder. Zijn zelfstandige activiteit als caféhouder is ondergebracht in de BVBA 'Den Dronkaert'. Hij wenst nu een groepsverzekering af te sluiten voor zijn BVBA tot de leeftijd van 65 jaar. Als onderwijzer ontvangt hij een bruto maandbezoldiging van 1 250,00 EUR. Via zijn vennootschap ontvangt hij een maandelijks bruto bezoldiging van 1 500,00 EUR. Meneer Winters is geboren op 05/10/1978. Hij begon als onderwijzer op 01/09/2001 en als zelfstandige op 01/01/2003.

De vraag is hier op welke manier we rekening moeten houden met de ambtenarenloopbaan in de berekening van de 80%-regel. Hier volgt een verduidelijkende uitwerking.

7.5.2 Enkel binnen de onderneming

Als een zelfstandige activiteit samenloopt met een ambtenarenloopbaan wordt er bij de berekening van de 80%-regel abstractie gemaakt van de ambtenarenloopbaan én het ambtenaren pensioen. De reden hiervoor is dat er geen duidelijkheid bestaat wat betreft de wijze van raming van zo'n ambtenarenpensioen.

We houden voor de 80%-regel dus enkel rekening met hetgeen meneer Winters verdient door zijn activiteit als zelfstandige. Zijn bruto jaarbezoldiging zal dan $1\ 500,00\ \text{EUR} * 12 = 18\ 000,00\ \text{EUR}$ bedragen.

Het wettelijk pensioen:

Er wordt dus abstractie gemaakt van al wat met de ambtenarenloopbaan te maken heeft. We berekenen dus eigenlijk enkel de 80%-regel van de zelfstandige activiteit.

$18\ 000,00\ \text{EUR} * 25\% = 4\ 500,00\ \text{EUR}$, maar er geldt een minimumplafond van $7\ 051,22\ \text{EUR}$, dit plafond zal dus in de berekening toegepast worden.

Meneer Winters is zelfstandige van 01/01/2003 tot 05/10/1943, wat een loopbaan is van 40 jaar en 10 33aanden. We zullen dus een loopbaanbreuk toepassen van 40/40.

Bruto jaarbezoldiging	18 000,00 EUR
* 0,80	14 400,00 EUR
- wettelijk pensioen	- 7 051,22 EUR
	= 7 348,78 EUR
* loopbaanbreuk	* 40/40
Maximale extra legale rente in EUR/jaar	= 7 348,78 EUR
* coëfficiënt	* 16,1004
Maximaal extra legaal kapitaal in EUR	= 118 318,30 EUR
Geschatte winstdeelnome = 20% van kapitaal	/ 1,20
Maximaal extra legaal kapitaal	= 98 598,58 EUR
Andere extra legale kapitalen	/
Max. kapitaal te verzekeren in de groepsverzekering	= 98 598,58 EUR

Conclusie

Eigenlijk is dit dus enkel de berekening voor wat het maximaal te verzekeren kapitaal is voor meneer Winters als caféhouder. Daarnaast bouwt hij ook nog een kapitaal uit als onderwijzer, maar omdat het moeilijk is om een schatting te maken van het wettelijk pensioen als ambtenaar wordt hiervan abstractie gemaakt voor de groepsverzekering in zijn zelfstandige zaak.

Deze werkwijze is gecheckt en goedgekeurd door de fiscale administratie. Hierdoor zal KBC Verzekeringen dan ook het nodige fiscale attest afleveren.

7.5.3 Invloed op het ambtenarenpensioen

In sommige gevallen kan de samenloop van een wettelijk ambtenarenpensioen met een aanvullend pensioen aanleiding geven tot het wegvallen of verminderen van het ambtenarenpensioen. Omdat er nogal verschillende soorten ambtenarenstatuten¹⁵ zijn en omdat er zich allerlei verschillende situaties kunnen voordoen, lijkt het sterk aangewezen dat de kandidaat – verzekerde vooraf door zijn verzekeraar wordt geïnformeerd over de mogelijke impact van de groepsverzekering op zijn wettelijk ambtenarenpensioen. In dit werk wordt hier niet verder op ingegaan.

8 Vergelijking 80%-regel andere maatschappij

Hier gaan we de berekening van de 80%-regel van KBC Verzekeringen vergelijken met de berekening van een andere maatschappij.

8.1 Gegevens

Als voorbeeld hebben we hier de gegevens van Eric Ganzen, zaakvoerder van de NV Vanganzenwinkel:

- Geboortedatum: 01/10/1964
- Burgerlijke staat: gehuwd
- Bruto jaarbezoldiging: 25 200,00 EUR
- Pensioen op 60-jarige leeftijd, dus op 01/10/2024
- Vorige loopbaan: 01/01/1984 – 31/01/1999: zelfstandige
01/02/1999 – 30/06/2000: loontrekkende
01/07/2000 – pensioen: zelfstandige

Van deze gegevens vind men een berekening van de 80%-regel door KBC Verzekeringen (bijlage VIII) alsook een berekening ervan door een andere maatschappij (bijlage IX). Voor de berekening van KBC Verzekeringen kunnen we ook zien welke gegevens er dienen ingegeven te worden via het programma VOBIS (zie bijlage X).

8.2 Verschilpunten

Als we de twee berekeningen naast elkaar leggen zien we op het eerste zicht niet veel verschillen tussen de twee berekeningen. Maar als we ze van naderbij gaan bekijken merken we wel enkele verschillen op.

Wettelijk pensioen

Van de bruto jaarbezoldiging wordt bij elke maatschappij sowieso 80% gehouden. Van dit bedrag wordt dan het wettelijk pensioen afgetrokken. Hier merken we dat er bij KBC Verzekeringen rekening gehouden wordt met een groter wettelijk pensioen.

¹⁵ verschillende soorten ambtenarenstatuten: Vb. federale, Vlaamse, gemeentelijke,...

Voor het wettelijk pensioen houdt KBC Verzekeringen zowel rekening met de loopbaan als zelfstandige als met de loopbaan als loontrekkende. Bij hetgeen meneer Ganzen krijgt als wettelijk pensioen als zelfstandige zaakvoerder telt men het wettelijk pensioen als loontrekkende bij. Dit zorgt ervoor dat er een groter wettelijk pensioen in de berekening opgenomen wordt.

Bij de andere maatschappij wordt helemaal geen rekening gehouden met het wettelijk pensioen als loontrekkende. Hier wordt alleen het wettelijk minimumpensioen voor de zelfstandige opgenomen. Hierdoor blijft er een groter bedrag over om de loopbaanbreuk op toe te passen, wat zal zorgen voor een grotere verzekerbare jaarrente.

Extra verschilpunt

Bij de andere maatschappij wordt naast het maximaal verzekeraar pensioenkapitaal nog een mogelijke verdeling gemaakt van dit kapitaal. Zo laat de maatschappij zien wat het tot nu toe reeds opgebouwde kapitaal is voor de reeds gepresteerde dienstjaren. Daarnaast maakt zij ook een berekening van het bedrag dat nog gefinancierd moet worden om het uiteindelijke maximale verzekerbare kapitaal te bekomen.

8.3 Gelijkenissen

Loopbaanbreuk

We merken dat voor de loopbaanbreuk bij beide maatschappijen met dezelfde dienstjaren rekening gehouden wordt. Binnen de onderneming werkt meneer Ganzen in totaal 25 jaar en 9 maanden, waaronder 1 jaar en 5 maanden als loontrekkende en de rest als zelfstandige. Daarnaast werkte hij buiten de onderneming nog 15 jaar en 1 maand als zelfstandige, maar hier mag slecht maximum 10 jaar van in rekening genomen worden. Hierdoor zal er een loopbaanbreuk van 35,75/40 toegepast worden.

Coëfficiënt en winstdeelname

Omdat meneer van Ganzen gehuwd is en zijn pensioenleeftijd 60 jaar is, zal de coëfficiënt van 18,3749 toegepast worden bij elke maatschappij. Als gevolgd van het verschil in de berekening van het wettelijk pensioen kunnen we zien dat het maximaal verzekeraar pensioenkapitaal toch een stuk groter is bij de andere maatschappij dan bij KBC Verzekeringen.

8.4 Conclusie

Uit dit voordeel blijkt duidelijk dat deze twee maatschappijen grotendeels overeen komen voor de berekening van de 80%-regel. Een kanttekening hierbij is echter wel dat er door een klein verschil in de berekening van het wettelijk pensioen het maximaal verzekeraar kapitaal toch sterk kan verschillen. Dit is bij dit voorbeeld dan ook het belangrijkste verschil tussen KBC Verzekeringen en de andere maatschappij.

Bij de andere maatschappij houdt men dus totaal geen rekening met wat meneer Ganzen als wettelijk pensioen krijgt voor zijn werk als loontrekkende. Als hier meer wettelijk pensioen wordt voorzien zal men merken dat het verzekeraar kapitaal, zoals bij KBC Verzekeringen, lager zal liggen. Door meer rekening te houden met het wettelijk pensioen zal de berekening fiscaal makkelijker verdedigbaar zijn. Volledigheid en correctheid zijn dus zeer belangrijk om een 80%-regel te berekenen.

Besluit

De 80%-regel is zeer belangrijk voor de aftrekbaarheid van de premies die voor een groepsverzekering worden betaald. Premies zijn fiscaal aftrekbaar voor een bedrijf wanneer het een fiscaal attest van de verzekeraar aan de fiscus kan voorleggen. De verzekeraars doen het mogelijke om de 80%-regel zo toe te passen dat ze binnen het wettelijk kader een zo groot mogelijke fiscale aftrekbaarheid kunnen garanderen. Dit is ook bij KBC Verzekeringen het geval, waar nauw wordt toegezien op de correctheid van de 80%-regel. Men heeft hiervoor ook een programma ter beschikking om de berekeningen te controleren.

Voor de aftrekbaarheid van de premies kan in geen geval ingegaan worden tegen de 80%-regel. Er kan geen enkele reden aangehaald worden waardoor de 80%-regel overschreden zou mogen worden. Bij overschrijden zijn er door de fiscus zelfs sancties voorzien. Deze sancties kunnen er zelfs voor zorgen dat de pensioentoezegging vermindert.

Naast de 80%-regel is men ook bezig met de uitwerking van de zogenaamde 100%-grens voor de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid. Over deze regeling bestaat voorlopig echter nog weinig duidelijkheid. Dit verhaal wordt dus zeker nog vervolgd...

Bibliografie

Boeken

VAN BELLEGHEM,37L., Fiscale aspecten van de persoonsverzekeringen en het hypothecair woonkrediet, editie 2001, Antwerpen.

Internet

http://www.schuenis.be/bedrijven/p_groepsfisc.htm

<http://www.bvpf-abfp.be/pdf/Actualiteit/Informatiebrochure>

<http://www.mercator.be/pdf/WAP-fiches.pdf>

http://www.pv.be/nl/sub_biblio/b11.pdf

<http://www.inginsurance.be/NL/eb/spelregels.pdf>

<http://www.acerta.be/verzmak/aanverz/groepsverzekering.html>

<http://www.mercator.be/pdf/productfiche>

Eindwerken

Verstraeten, J., Toepassing en interpretatie van de 80%-regel, 2002, Haacht.

Andere

KBC Kennisbank

KBC Infobank