

## *De tweede pensioenpijler en de 80 % regel*

Student: Grey Cauwelier

Promotor: Bart Van Der Straeten

Academiejaar: 2008-2009

Diploma: Bachelor in het Bedrijfsmanagement

Afstudeerrichting: Accountancy-Fiscaliteit

## **Woord vooraf**

Als afsluiting van mijn opleiding tot Professionele bachelor Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Accountancy Fiscaliteit aan de Hogeschool Gent heb ik van 16 februari tot en met 8 mei 2009 stage gelopen bij BDO Atrio Accountants Burg. CVBA in Merelbeke. Tijdens die stage heb ik een diepgaand onderzoek gevoerd naar de tweede pensioenpijler en de 80 % regel.

Dit onderzoek heb ik gevoerd doordat extra legale pensioenen meer en meer noodzakelijk dreigen te worden. Iedereen onderkent immers het probleem van de vergrijzing van de bevolking. Het is dan ook heel belangrijk te weten wat de fiscale gevolgen zijn. Omdat een bespreking van de vier pensioenpijlers te ruim zou zijn, heb ik mij beperkt tot de tweede.

Bij het verzamelen en interpreteren van de gegevens heb ik kunnen rekenen op de heer Rysermans Ronny, eerste aanwezig inspecteur controle vennootschappen, Matthijs Cleypool van de Antwerpse Financiële Dienst, op de medewerkers van BDO Atrio Accountants Burg. CVBA en op de medewerkers van BDO Atrio Fiscale Adviseurs Burg. CVBA. Daarnaast kon ik altijd terecht bij mijn stagementor De Roose Dirk, die mij tijdens de stageperiode uitstekend heeft begeleid. Mijn stagebegeleider Van Der Straeten Bart zorgde voor een goede opvolging van mijn werk. Mijn broer James Cauwelier heeft mij enorm geholpen bij het ontwikkelen van de simulatietool die achteraan in dit werk terug te vinden is. Ik wens alle mensen hiervoor opgenoemd oprecht te bedanken.

## **Inhoudsopgave**

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>7</b>
1.1. De eerste pijler: het wettelijk pensioen .....	7
1.2. De tweede pijler: het aanvullend pensioen opgebouwd in de onderneming.....	7
1.3. De derde pijler: het zelfstandig opgebouwd aanvullend pensioen .....	8
1.4. De vierde pijler: sparen .....	8
<b>2. De groepsverzekering.....</b>	<b>9</b>
2.1. Begrip.....	9
2.2. Opbouw.....	9
2.3. Voorwaarden .....	9
2.3.1. Attest .....	10
2.3.2. Informatiefiche.....	10
2.4. Belangrijke aandachtspunten.....	10
2.4.1. De key-man .....	10
2.4.2. Cafetariaplannen .....	10
2.5. Antidiscriminatie.....	10
2.5.1. Inleiding .....	10
2.5.2. Wettelijke basis .....	10
2.5.3. Specifieke gevallen .....	12
2.5.4. De WAP en de non discriminatie.....	13
2.6. Lenen op basis van een groepsverzekering .....	13
2.7. Fiscale behandeling van de premies.....	13
2.7.1. Inleiding .....	13
2.7.2. Verzekeringstaks.....	13
2.7.3. RVP bijdrage.....	13
2.7.4. Herkwalificatie van de groepsverzekering .....	14
2.8. Fiscale behandeling bij de uitkering.....	15
2.8.1. Inleiding .....	15
2.8.2. Uitkering van kapitaal .....	15
2.8.3. Uitkering van een rente .....	16
2.8.4. Parafiscale heffing.....	16
2.8.5. Winstdeelname.....	17
2.9. Te onthouden van de groepsverzekering.....	18
<b>3. De bedrijfsleiderverzekering .....</b>	<b>19</b>
3.1. Begrip.....	19
3.2. Opbouw.....	19
3.3. Voorwaarden .....	19
3.4. Verschillen met de groepsverzekering .....	20

3.4.1. Voorbeeld.....	20
3.5. Antidiscriminatie.....	20
3.6. Fiscale behandeling van de premies.....	20
3.6.1. Inleiding.....	20
3.6.2. Voordeel bij overlijden.....	22
3.6.3. Voordeel bij leven.....	22
3.6.4. Voordeel bij overlijden en voordeel bij leven.....	23
3.6.5. Herkwalificatie van de bedrijfsleiderverzekering.....	23
3.7. Fiscale behandeling bij de uitkering.....	23
3.7.1. Uitkering.....	23
3.7.2. Gunstig tarief van 10 %.....	24
3.7.3. Winstdeelname.....	24
3.8. Keuze bedrijfsleiderverzekering.....	24
3.9. Te onthouden van de bedrijfsleiderverzekering.....	24
<b>4. De individuele pensioentoezegging.....</b>	<b>26</b>
4.1. Begrip.....	26
4.2. Opbouw.....	26
4.3. Voorwaarden.....	27
4.3.1. Werknemers.....	27
4.3.2. Zelfstandige bedrijfsleiders.....	28
4.3.3. Voorwaarden van de interne individuele pensioentoezegging.....	28
4.3.4. Aanleg van de interne individuele pensioentoezegging.....	29
4.4. Fiscale behandeling van de individuele pensioentoezegging.....	31
4.4.1. Interne individuele pensioentoezegging.....	31
4.4.2. Externe individuele pensioentoezegging.....	32
4.5. Fiscale behandeling bij uitkering.....	32
4.5.1. Interne individuele pensioentoezegging.....	32
4.5.2. Externe individuele pensioentoezegging.....	33
4.6. Te onthouden van de individuele pensioentoezegging.....	33
<b>5. Het VAPZ.....</b>	<b>35</b>
5.1. Begrip.....	35
5.2. Voorwaarden.....	35
5.3. Mogelijkheden binnen het VAPZ.....	36
5.3.1. Aanvulling reserve tot een minimumkapitaal bij overlijden.....	36
5.3.2. Aanvulling reserve met een vast kapitaal bij overlijden.....	36
5.4. Fiscale behandeling van het VAPZ.....	37
5.4.1. Inleiding.....	37
5.4.2. Beperking.....	37

5.4.3. Combinatie met andere mogelijkheden .....	37
5.5. Fiscale behandeling bij de uitkering.....	38
5.6. Te onthouden van het VAPZ.....	38
<b>6. De 80 % Regel .....</b>	<b>40</b>
6.1. Begrip.....	40
6.2. Het te bereiken doelsysteem.....	40
6.2.1. Uitwerking formule.....	40
6.2.2. Meerdere extra legale pensioenen .....	45
6.2.3. Praktisch voorbeeld.....	45
6.3. Het vaste lastensysteem.....	47
6.3.1. Omrekening formule indien geen overschrijding van de loongrens.....	47
6.3.2. Praktisch voorbeeld.....	47
6.3.3. Omrekening formule indien overschrijding van de loongrens .....	48
6.3.4. Praktisch voorbeeld.....	49
6.3.5. Aanpassing fiscale wetgeving .....	50
6.4. Geen 80 % begrenzing .....	51
6.4.1. De back-service.....	51
6.4.2. Inhaalbijdragen.....	53
6.4.3. Futur-service .....	54
6.4.4. Combinatie van back-service en van inhaalbijdragen .....	54
6.5. Te onthouden van de 80 % regel.....	54
<b>7. Casestudie .....</b>	<b>56</b>
7.1. Groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (zelfstandige bedrijfsleider).....	56
7.1.1. Gegevens.....	56
7.1.2. Jaarlijkse premies .....	57
7.1.3. Inhaalbijdrage.....	59
7.1.4. Back service .....	59
7.1.5. Uitkering van het extralegaal pensioen .....	59
7.2. Groepsverzekering met een vast lastensysteem (zelfstandige bedrijfsleider) .....	60
7.2.1. Voorbeeld 1.....	60
7.2.2. Voorbeeld 2.....	62
7.3. Interne individuele pensioentoezegging .....	63
7.3.1. Gegevens.....	63
7.3.2. Berekening voorziening .....	64
7.3.3. Boekhoudkundige verwerking voorziening .....	66
7.3.4. Uitkering extra legaal pensioenkapitaal .....	66
7.4. Groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (werknemers).....	68
7.4.1. Gegevens.....	68

7.4.2. Boekhoudkundige verwerking van de premies .....	68
7.4.3. Berekening verworpen uitgaven.....	70
<b>8. Simulatietool.....</b>	<b>73</b>
8.1. Toepassingsmogelijkheden .....	73
8.1.1. Het te bereiken doelsysteem.....	73
8.1.2. Het vaste lastensysteem.....	74
8.2. Praktisch voorbeeld.....	75
8.2.1. Het te bereiken doelsysteem.....	76
8.2.2. Het vast lastensysteem .....	79
<b>9. Lijst met afkortingen .....</b>	<b>83</b>
<b>10. Bibliografie .....</b>	<b>84</b>

## 1. Inleiding

In België hebben we te maken met een vergrijzing van de bevolking. De samenstelling in onze bevolking bestaat meer en meer uit oudere mensen. Dit kost de Belgische Staat heel wat geld. Maar deze hoge kosten zullen vroeg of laat terecht komen bij de gewone belastingbetaler. Door de vergrijzing is het beter om na te denken over het toekomstig pensioen. Hoe zal het pensioen er nog uitzien na 20 jaar. Is er een garantie dat we nog hetzelfde pensioen kunnen genieten als deze die nu bestaat? De laatste jaren zijn er heel wat maatregelen genomen op het vlak van pensioenen, waaronder de WAP<sup>1</sup>.

Het pensioen kan worden ingedeeld in 4 pijlers.

### 1.1. De eerste pijler: het wettelijk pensioen

Iedere burger die tijdens zijn leven gewerkt heeft krijgt dit. Er bestaat een garantie vanwege de overheid op het wettelijk rust- of overlevingspensioen. Het is een soort van basisinkomen, net zoals men zou gaan werken. Alleen ligt het bedrag hier stukken lager. Hoeveel lager hangt af van het soort beroepswerkzaamheid dat iemand tijdens zijn loopbaan heeft uitgeoefend.

#### Ambtenaar

Is men een ambtenaar, dan is het pensioen hoog. Bijna zo hoog als het laatste inkomen dat men genoten heeft tijdens de actieve loopbaan. Ambtenaren verdienen soms heel wat minder dan in de privé. Maar achteraf kunnen ze genieten van een mooi pensioen. Ze kunnen ook vroeger op pensioen gaan dan de loontrekkenden en de zelfstandigen.

#### Loontrekkende

Loontrekkenden zullen heel wat minder ontvangen als wettelijk pensioen. Ook de leeftijd waarop ze op pensioen kunnen gaan is later dan deze van een ambtenaar. Voor de mannen ligt de grens op 65 jaar. Voor de vrouwen was de leeftijd vorig jaar nog 64 jaar, vanaf 2009 is dit ook 65 jaar geworden. Vervroegd pensioen is mogelijk mits het vervullen van een aantal voorwaarden, zoals een voldoende lange loopbaan.

Het pensioen van een loontrekkende wordt berekend aan de hand van zijn loopbaan en a rato van een breuk. Wanneer een loontrekkende bijvoorbeeld 30 jaar actief heeft gewerkt, dan is de breuk 30/45. De laatste bezoldiging wordt vermenigvuldigd met deze breuk. Daarnaast moet dit bedrag vermenigvuldigd worden met 60 % voor alleenstaanden en met 75 % voor gezinshoofden.<sup>2</sup>

#### Zelfstandige

De zelfstandige geniet nog een kleiner pensioen dan een loontrekkende. Daarom is het voor een zelfstandige belangrijk om te denken aan een extra legaal pensioen. Voor de zelfstandige bestaat er dan ook een afzonderlijke manier om te voorzien in een bovenwettelijk pensioen, namelijk het VAPZ<sup>3</sup>.

### 1.2. De tweede pijler: het aanvullend pensioen opgebouwd in de onderneming

Dit is een pensioen dat verbonden is aan het uitoefenen van een beroepswerkzaamheid. Naarmate je werkt wordt dit pensioen opgebouwd. Het heeft dus een band met het wettelijke pensioen. Het verschil tussen de eerste en de tweede pijler is de vrije keuze om het bovenwettelijk pensioen al dan niet aan te leggen. Toch kan het heel handig zijn om een aanvullend pensioen aan te leggen. Ze kunnen meestal op een fiscaal vriendelijke manier worden aangelegd, en worden indien ze aan bepaalde voorwaarden voldoen ook op een fiscaal vriendelijke manier belast. Er zijn heel wat onderverdelingen binnen deze tweede categorie.

Voor werknemers is de groepsverzekering de manier om te zorgen voor een aanvullend pensioen. Het is een levensverzekering die kan worden afgesloten voor alle werknemers of voor een bepaalde categorie van werknemers. Eveneens kan deze verzekering ook worden afgesloten voor zelfstandige bedrijfsleiders. De behandeling van de groepsverzekering is terug te vinden in hoofdstuk 2.

---

<sup>1</sup> Wet op de Aanvullende Pensioenen

<sup>2</sup> <http://nl.vivat.be/werk-pensioen/article.asp?pageid=267/2009-03-07>

<sup>3</sup> Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen

De vennootschap kan voor zijn zelfstandige bedrijfsleiders een bedrijfsleiderverzekering afsluiten. Het grote verschil met een groepsverzekering is het individueel karakter. Bij een groepsverzekering hebben alle bedrijfsleiders recht op de verzekering. Dit is niet verplicht bij een bedrijfsleiderverzekering. Daarnaast is de vennootschap de begunstigde van de bedrijfsleiderverzekering en niet de bedrijfsleider. De bedrijfsleiderverzekering wordt uitgebreid besproken in hoofdstuk 3.

Voor zelfstandigen is er het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ). Hier kunnen de zelfstandigen op een zeer fiscaal vriendelijke manier een aanvullend pensioen aanleggen. Eigenlijk is het VAPZ een onderdeel van de derde pijler, maar wordt deze vaak geplaatst binnen de tweede pensioenpijler. Ook meewerkende echtgenoten kunnen dit aanleggen. Meer informatie over het VAPZ is terug te vinden in hoofdstuk 5.

Naast de groepsverzekering, de bedrijfsleiderverzekering en het VAPZ is er de individuele pensioentoezegging. Deze kan zowel intern of extern worden aangelegd. Deze soort van pensioentoezegging wordt uitgebreid besproken in hoofdstuk 4.

### **1.3. De derde pijler: het zelfstandig opgebouwd aanvullend pensioen**

De tweede pijler ligt vooral in handen van de werkgever. Maar men kan zelf ook sparen voor een extra legaal pensioen. Deze vorm wordt sterk gepromoot door de overheid. In de derde pijler is er het pensioensparen en de individuele levensverzekeringen. Deze kunnen voor heel wat fiscaal voordeel zorgen. Zo kan men in 2009 voor 870 euro pensioensparen. Op basis van de verbeterde gemiddelde aanslagvoet geniet men een belastingsvoordeel van 30 à 40 procent. Zo heeft men een direct belastingsvoordeel tussen de 261 en 348 euro.

### **1.4. De vierde pijler: sparen**

Naast de drie bovenstaande pijlers, kan men ook nog zelf sparen voor de oude dag. Zo kan er aan termijnsparen gedaan worden, kasbons kunnen aangekocht worden en noem maar op. Er zijn heel wat mogelijkheden. Banken en verzekeringsinstellingen zijn hier ook in gespecialiseerd. Het fiscale voordeel ontbreekt wel. Daardoor is het aan te raden eerst zoveel mogelijk van de tweede en de derde pijler gebruik te maken.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://www.standaard.be/Info.aspx?topic=Economie.Pensioensparen.02/2009-03-07>



## 2. De groepsverzekering

### 2.1. Begrip

Een groepsverzekering is een verzekeringscontract dat wordt afgesloten ten gunste van de werknemers/bedrijfsleiders of ten gunste van een groep werknemers/bedrijfsleiders. Deze verzekering moet altijd worden afgesloten door de werkgever. Het doel van een groepsverzekering is te voorzien in een aanvullend pensioen.

Een groepsverzekeringscontract kan worden afgesloten ofwel ten gunste van de werknemers ofwel ten gunste van de bedrijfsleiders. De premies kunnen op verschillende wijzen worden samengesteld:

- Ofwel betaalt de werkgever de volledige premie. Dit wordt “toelagen” genoemd.
- Ofwel betaalt de werknemer de volledige premie. Dit wordt “bijdragen” genoemd.
- Ofwel wordt de last verdeeld en bestaat de premie uit zowel toelagen als bijdragen.

Deze laatste komt het meest voor in de praktijk. De premie zal dan volledig worden gestort door de werkgever die dan een deel van het loon van de werknemer zal inhouden.

In de volgende tabel worden de verschillende partijen binnen een groepsverzekering weergegeven.

	afgesloten ten gunste van de werknemers	afgesloten ten gunste van de bedrijfsleiders
verzekeringsnemer:	onderneming	onderneming
verzekerde(n):	alle werknemers of een categorie	alle bedrijfsleiders of een categorie
begunstigde(n):	werknemer(s)	bedrijfsleider(s)
premiebetaling:	toelagen/bijdragen	toelagen/bijdragen

### 2.2. Opbouw

In de praktijk kan er gekozen worden tussen twee systemen.

Ofwel kiest men om een bepaald kapitaal op te bouwen (of rente). Dit noemt men een groepsverzekering met een te bereiken doel. Er wordt hier een bepaald kapitaal (of rente) vastgelegd dat men wil bereiken en op basis daarvan worden de premies afgeleid.

Er kan ook gekozen worden om gewoonweg een bepaald bedrag te storten. Dit gebeurt in de praktijk het meest. Men zal hier dan meestal een bepaald percentage van het loon storten. Dit systeem noemt een verzekering met vaste lasten.

Het is eveneens mogelijk een verzekering af te sluiten door een combinatie van de beide stelsels.<sup>5</sup>

### 2.3. Voorwaarden

Een groepsverzekering moet aan heel wat voorwaarden voldoen om een geldige overeenkomst te zijn. Dit blijkt uit de vele juridische bepalingen die van kracht zijn op deze spaarvorm. De groepsverzekering is net zoals de levensverzekering juridisch uitgewerkt in het KB van 17 december 1992 betreffende de levensverzekeringactiviteit. Dit KB is een uitvoeringsbesluit ter uitvoering van de Wet van 9 juli 1975 betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen. Daarnaast is sinds 2004 de WAP van toepassing op de groepsverzekeringsreglementen, deze wet is er na een lange tijd gekomen. Eerst was er een wetsontwerp in 1987, daarna kwam er de wet van 6 april 1995 en daarna de wet van 28 april 2003. Door een wijziging van deze laatste kwam uiteindelijk de WAP tot stand.

Doordat dit eindwerk meer de fiscale kant behandelt van de tweede pensioenpijler, worden alle voorwaarden en juridische aspecten hier niet behandeld. Wanneer men een groepsverzekering zal afsluiten bij een erkende verzekeringsonderneming, zullen zij u garanderen dat deze verzekering voldoet aan de voorwaarden. Enkele belangrijke punten worden hieronder behandeld.

<sup>5</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

### 2.3.1. Attest

Elke verzekeraar moet per reglement of contract een attest bezorgen aan de onderneming. In dit attest moet er staan dat de 80% regel wordt nageleefd.

### 2.3.2. Informatiefiche

Daarnaast moet de onderneming een informatiefiche bezorgen aan de taxatiedienst. Dit is verplicht voor elk aanvullend pensioensysteem.

## **2.4. Belangrijke aandachtspunten**

### 2.4.1. De key-man

Een groepsverzekering kan niet worden afgesloten voor een key-man die geen statuut van werknemer heeft in de onderneming. Een key-man is een persoon die een leidinggevende functie uitoefent in een vennootschap maar die geen bedrijfsleider is in de zin van art. 32 WIB92. Zijn vergoeding voor prestaties binnen de vennootschap worden in de personenbelasting belast als baten en niet als bedrijfsleiderbezoldigingen. Hierdoor kan de onderneming geen groepsverzekering afsluiten omdat die persoon geen personeelslid noch een bedrijfsleider is. Het is echter wel mogelijk een bedrijfsleiderverzekering af te sluiten (zie bedrijfsleiderverzekering).

### 2.4.2. Cafetariaplannen

Meer en meer worden er flexibele systemen aangeboden aan de vennootschappen waarbij de aangeslotene de mogelijkheid krijgt zijn verzekering zelf samen te stellen. De naam cafetariaplannen is er gekomen doordat men bij wijze van spreken zelf een menu kan samenstellen welke voordelen men wil opnemen binnen de verzekering. Naast de verzekering om een voordeel te voorzien bij leven of overlijden kan er gekozen worden voor tal van andere verzekeringen om waarborgen te verstrekken in geval van invaliditeit, ongeval, hospitalisatie enz. Indien een bepaald menu wordt samengesteld kan deze later nog gewijzigd worden. Men kan dus in functie van toekomstige gebeurtenissen de samenstelling van de verzekering in de tijd herzien. Een voorbeeld van een groepsverzekering die eveneens voorziet in een waarborg in geval van invaliditeit is terug te vinden in bijlage 1.<sup>6</sup>

## **2.5. Antidiscriminatie**

### 2.5.1. Inleiding

Een van de belangrijkste voorwaarden van een groepsverzekering is dat ze een collectief karakter moet hebben. De groepsverzekering moet dus worden afgesloten, ofwel voor alle personeelsleden ofwel voor een bepaalde categorie. Om het woord 'categorie' te verduidelijken, moet men voorzichtig zijn. Hiervoor moet er verwezen worden naar de sociale wetgeving. Om te kijken wat als een categorie aanvaard wordt, moet men nagaan of men niet in aanvaring komt met het verbod van 'ongeoorloofd onderscheid'. Zo mag men geen categorie maken van een groep werknemers boven een bepaalde leeftijd. Of zo is een groep werknemers van alleen het mannelijk geslacht niet toegelaten.

De commissie voor aanvullende pensioenen heeft een advies uitgeschreven waarin dit collectief karakter verduidelijkt wordt. In advies nummer 11 van 30 maart 2006 heeft de commissie het over antidiscriminatie bij de opbouw van pensioenstelsels. In dit werk zal niet dit hele advies overlopen worden, maar enkele belangrijke punten worden weergegeven om het collectief karakter bij de groepsverzekering aan te tonen.

### 2.5.2. Wettelijke basis

De algemene discriminatieproblematiek die betrekking heeft op de aanvullende pensioenen wordt in het Belgisch recht geregeld door de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Daarnaast wordt deze problematiek ook geregeld door artikel 14 van de WAP. De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op bepaalde vlakken met betrekking tot arbeid, de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers en de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, spelen ook een invloed bij deze problematiek.

---

<sup>6</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Het meest belangrijke op het gebied van aanvullende pensioenen is artikel 14, § 1 van de WAP. Deze stelt dat de inrichter die een pensioenstelsel invoert geen ongeoorloofd onderscheid mag maken tussen de werknemers. In artikel 14, § 2 staat dat elk onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is, als ongeoorloofd wordt beschouwd. Artikel 14, § 3 heeft een niet limitatieve lijst weer van voorbeelden van ongeoorloofde onderscheiden.<sup>7</sup>

#### 2.5.2.1. Wat wordt er nu door de wet voorzien?

De inrichter kan dus een aanvullend pensioenstelsel sluiten ten gunste van ofwel alle personeelsleden ofwel ten gunste van een deel van het personeel. Indien het stelsel wordt afgesloten ten gunste van een deel van het personeel dan moet het pensioenreglement de betrokken categorie of indien er meerdere zijn, de betrokken categorieën vermelden. De oprichting van deze categorieën worden niet verboden door de wet, zolang ze maar berusten op een objectief criterium en redelijk verantwoord zijn.

Het al dan niet toegelaten zijn van een categorie hangt vaak af van het type onderneming waarvoor het pensioenplan van toepassing is. Het kan zijn dat in een bepaalde onderneming een bepaalde categorie objectief en redelijk verantwoord is terwijl dit in een andere onderneming niet het geval is. Men moet dus steeds kijken op het niveau van de onderneming.

#### 2.5.2.2. Geoorloofde personeelscategorieën

Volgende categorieën worden toegelaten:

De categorieën die op voldoende wijze bepaald zijn in:

- de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten
- de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven
- de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Door de toepassing van de 3 bovenstaande wetten, kan er dus van uitgegaan worden dat er steeds een onderscheid kan gemaakt worden tussen de volgende categorieën:

- arbeiders
- bedienden
- handelsvertegenwoordigers
- dienstboden
- huisarbeiders
- studenten
- kaderpersoneel
- directiepersoneel
- bezoldigde bestuurders.

Andere categorieën zijn eveneens toegelaten, maar moeten zoals eerder vermeld met de meeste voorzichtigheid gebeuren en op een geoorloofd onderscheid berusten.

Zo zouden volgende criteria in aanmerking kunnen komen om een onderscheid tussen werknemers te rechtvaardigen:

- functiekenmerken (specifieke aard van de functie, verantwoordelijkheid)
- wijze van bezoldiging (premies, commissielonen, vast loon)
- aard van de beroepsactiviteit.

Het kan bijvoorbeeld zijn dat een vertegenwoordiger een variabel loon ontvangt bovenop het vast loon. Het vast loon van de vertegenwoordigers kan lager zijn dan het vast loon van de andere bedienden. Indien een groepsverzekering wordt aangegaan van het type “vaste prestatie”, dan wordt deze meestal berekend op het vast gedeelte van het loon. De reden hiervoor is om sterke schommelingen te vermijden tussen de verschillende werknemers. Doordat een werknemer die gedeeltelijk een variabel loon ontvangt niet benadeeld zou worden, kan een bijkomende groepsverzekering worden afgesloten van het type “vaste prestatie” op het variabel gedeelte van het loon van de vertegenwoordiger.

<sup>7</sup> Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies nummer 11: Antidiscriminatie, 2006-03-30.

### 2.5.3. Specifieke gevallen

#### 2.5.3.1. Overname/fusie

Het is toegelaten om werknemers van gefuseerde of overgenomen ondernemingen anders te behandelen. Het onderscheid moet wel berusten op een objectief criterium en moet redelijk verantwoord zijn.

#### 2.5.3.2. Werknemers in dienst vanaf een bepaalde datum

Voor werknemers die in dienst zijn getreden vanaf een bepaalde datum is het mogelijk een ander pensioenplan af te sluiten ingeval het nieuwe pensioenplan minder gunstig is dan het oude pensioenplan. De werkgever komt de belofte na die hij voorheen aan een bepaalde categorie van werknemers heeft gedaan.

#### 2.5.3.3. Onderscheid op gebied van leeftijd

Volgens de richtlijn 2000/78/EG is er sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van zijn leeftijd ongunstiger zou worden behandeld. Artikelen 6.1 en 6.2 van deze richtlijn staan enkele uitzonderingen toe waarop er wel een onderscheid gemaakt kan worden op gebied van leeftijd. Maar het Belgisch recht bepaalt uitdrukkelijk in artikel 14, § 3, lid 1, 3° van de WAP dat elk onderscheid van de pensioentoezegging op grond van de leeftijd ongeoorloofd is. Voor de toezegging van het type vaste bijdragen is een differentiatie in beperkte mate toegelaten.

#### 2.5.3.4. Onderscheid op gebied van het geslacht

Volgens artikel 14, §3, lid 1, 1° van de WAP wordt bepaald dat het toekennen van overlevingspensioenen aan mannelijke of vrouwelijke begunstigen alleen, ongeoorloofd is. Volgens de vierde paragraaf van ditzelfde artikel zijn er enkel verschillen gegrond op vlak van de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen. De pensioenen van het type “vaste bijdragen” mogen geen onderscheid maken tussen de beide geslachten bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Het komt er dus op neer dat er geen onderscheid mag gemaakt worden op het gebied van het geslacht.

#### 2.5.3.5. Onderscheid volgens de burgerlijke staat en de gezinstoestand

In het advies van de commissie blijkt dat de commissie vaststelt dat de draagwijdte van het begrip “burgerlijke staat” onduidelijk is, en dat dit in het kader van de aanvullende pensioenen aanleiding heeft tot problemen en rechtsonzekerheid.

Zo is er het begrip ‘wettelijke samenwoning’. De wettelijke samenwoning werd ingevoerd bij de wet van 23 november 1998 en wordt geregeld door de artikelen 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek. De wet vermeldt niet dat de twee samenlevenden van een verschillend geslacht moeten zijn of geen bloedverwant mogen zijn. De commissie stelt vast dat de wetgever geneigd is het regime voor wettelijk samenwonenden meer en meer aan te passen aan het regime voor gehuwden, meer specifiek op het vlak van de successierechten en de personenbelasting. Maar op het vlak van het wettelijk pensioen, waar wettelijk samenwonenden als alleenstaanden worden beschouwd, blijven er tussen de twee wettelijke regimes verschillen bestaan. De commissie vraagt dat deze problematiek bij wet geregeld zou worden.<sup>8</sup>

Het pensioenreglement kan een onderscheid maken op grond van de burgerlijke staat van de aangesloten werknemers. Zo kan een overlevingspensioen worden toegekend aan de overlevende echtgenoot. Indien men niet getrouwd is, dan heeft men geen echtgenoot. Indien men wettelijk samenwoont dan wordt men niet gelijkgesteld als gehuwden (zie hierboven). Dit wordt niet als discriminerend aanzien. De hoogte van de overlijdensdekking kan afhangen van de burgerlijke staat van de aangeslotene. Ook kan de lijst van de begunstigen hiervan afhangen.

#### 2.5.3.6. Onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse werknemers

In de vijfde paragraaf van artikel 14 van de WAP staat het volgende vermeld:

“Op het vlak van de aansluiting bij een pensioenstelsel is elk onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse werknemers ongeoorloofd. Voor de werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld, gelden dezelfde pensioenrechten als voor voltijdse werknemers, maar rekening houden met de vermindering van de arbeidsduur.”

In deze paragraaf kunnen we dus afleiden dat een onderscheid niet mag. Wel mag er bijvoorbeeld een minder kapitaal voorzien worden in verhouding tot de arbeidsduur.

<sup>8</sup> Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies nummer 11: Antidiscriminatie, 2006-03-30.

### **2.5.4. De WAP en de non discriminatie**

Zoals eerder vermeld heeft de commissie voor aanvullende pensioenen een advies geschreven die de antidiscriminatie op het vlak van de aanvullende pensioenen bespreekt. In dit werk heb ik enkel maar de belangrijkste punten behandeld, omdat dit werk meer de fiscale kant behandelt van de aanvullende pensioenen.

De WAP geeft op het gebied van non discriminatie ook enkele problemen weer. Niet alles is duidelijk vermeld in deze wet. Daardoor heeft de commissie in haar advies enkele aanbevelingen geschreven voor de wijziging van de wetgeving. Deze aanbevelingen zijn in dit advies terug te vinden.<sup>9</sup>

## **2.6. Lenen op basis van een groepsverzekering**

De groepsverzekering kan handig zijn om een lening aan te gaan. Men kan de groepsverzekering namelijk gebruiken om voorschotten op te nemen of om in pand te geven bij het aangaan van een lening. De contracten moeten daarbij wel toelaten om voorschotten op te nemen of inpandgevingen toe te staan. Daarnaast mogen deze voorschotten of inpandgevingen slechts dienen voor het verwerven, bouwen of verbouwen van de in de EER<sup>10</sup> gelegen onroerende goederen. De voorschotten moeten aan de instelling terugbetaald worden indien deze onroerende goederen uit het vermogen van de betrokkene verdwijnen.

Het voordeel bij lenen op basis van een groepsverzekering is de fiscale aftrekbaarheid. De premies zijn aftrekbaar tot de 80 % grens. Bij een individuele levensverzekering zijn de premies slechts aftrekbaar tot 2080 euro in 2009. De aftrekbaarheid bij een groepsverzekering is dus ruimer.<sup>11</sup>

## **2.7. Fiscale behandeling van de premies**

### **2.7.1. Inleiding**

De premies van de groepsverzekeringscontracten zijn onderworpen aan enkele heffingen en taksen. Zo is er de verzekeringstaks van 4,4 % en de Rijksdienst Voor Pensioenen (RVP) bijdrage van 8,86 %. Bij de berekening van de 80 % grens moet er rekening gehouden worden met de netto premie, zonder verzekeringstaks en RVP bijdrage.

### **2.7.2. Verzekeringstaks**

Deze taks is verschuldigd wanneer de verzekerde of de verzekeraar in België gevestigd is. Wanneer een onderneming een groepsverzekering zou afsluiten in het buitenland dan zal deze taks dus ook verschuldigd zijn doordat de onderneming zich als verzekerde in België bevindt. De taks bedraagt 4,4 % en moet betaald worden op de premies. Het mag als een deel van de premie beschouwd worden en komt dus ook in aanmerking voor de belastingvoordelen.

### **2.7.3. RVP<sup>12</sup> bijdrage**

Naast de verzekeringstaks ondergaan de premies een RVP bijdrage. Dit is een bijdrage ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen. De bijdrage bedraagt 8,86 %. De grondslag voor het berekenen van deze bijdrage is de premie exclusief de verzekeringstaks. De bijdrage is enkel verschuldigd op de werkgeverspremies voor de loontrekkenden die in België onderworpen zijn aan de RSZ. De premies voor een groepsverzekering van zelfstandige bedrijfsleiders zal hier dus niet ondervallen.

Indien een backservice (zie de 80 % regel) wordt toegekend dan zal de RVP bijdrage enkel verschuldigd zijn op de stortingen die betrekking hebben op de loopbaan jaren vanaf 1 januari 1989.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies nummer 11: Antidiscriminatie, 2006-03-30.

<sup>10</sup> Europese Economische Ruimte

<sup>11</sup> Van Wal, D., *Optimalisatie loon- en personeelskost*, Standaard Uitgeverij, Antwerpen, 2007.

<sup>12</sup> Rijksdienst Voor Pensioenen

<sup>13</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

#### **2.7.4. Herkwalificatie van de groepsverzekering**

Onlangs (29 april 2008) is er een belangrijke wijziging geweest op het gebied van de pensioenverzekeringen waaronder de groepsverzekering. Voorheen was er de problematiek dat de groeps- en bedrijfsleiderverzekeringen geherkwalificeerd moesten worden als beleggingsovereenkomst indien de verzekering in geen andere uitkering op pensioenleeftijd of bij overlijden voorziet dan de opgespaarde reserve inclusief de aangegroeide rente en winstdeelname. De fiscus oordeelde dat op grond van artikel 1964 B.W. er dan geen sprake kan zijn van een verzekeringsovereenkomst. Het grote gevolg van dit standpunt was dat de groepsverzekering moest belast worden als voordeel van alle aard. Doordat dit voordeel niet op de inkomstenfiche van de genietter vermeld stond, was er in een aantal gevallen een bijzondere aanslag op geheime commissielonen volgens artikel 219 WIB92. Zo was er een belasting van 309 %.<sup>14</sup>

Rond deze problematiek was er heel wat rechtspraak waarbij de fiscale rechtbanken de burgerlijke rechtbanken tegenspraken. De fiscale rechtbanken deden veelal uitspraken in het voordeel van de fiscus (RB. Antwerpen, 18 december 2007; Rb. Brugge, 4 juni 2007; Rb. Brugge, 26 november 2007; Rb. Gent, 11 februari 2008)<sup>15</sup>. De burgerlijke rechtbanken, de CBFA<sup>16</sup> en het Franse hof van Cassatie vonden dat een overlijdensrisico niet nodig is om te spreken van een levensverzekering (Kh. Brussel, 23 november 2006; Kh. Brussel, 6 december 2006; Kh. Brussel, 8 december 2006; Bergen, 29 november 2006; Kh. Brussel, 29 november 2005; Rb. Antwerpen, 4 april 2006; Rb. Doornik, 16 mei 2006)<sup>17</sup>.

In 2007 is een interne instructienota van het Hoofdbestuur uitgelekt in de fiscale vakpers. Zo werd er vermeld dat het aleatoire karakter<sup>18</sup> in de zin van artikel 1964 B.W. niet vereist is. Het is voldoende dat het contract kenmerken vertoont van een collectieve of individuele (bij de bedrijfsleidersverzekering) aanvullende pensioentoezegging zoals bedoeld in artikel 52, 3<sup>o</sup>, b WIB92. Het standpunt van de fiscus heeft dan ook een wijziging weer van dit artikel en heeft betrekking op de premies gestort vanaf 1 januari 2004.

Het hoofdbestuur heeft toen een circulaire aangekondigd maar deze is er nooit gekomen. De inhoud van de interne instructienota werd wel bevestigd in een antwoord op een parlementaire vraag (Vraag nr. 115 van 29 april 2008 van mevrouw Claes, V&A, 2007-2008, Kamer, nr. 52-028, p. 7175).

Het gevolg van dit antwoord is dat er een erkenning is dat een levensverzekering zonder overlijdensrisicodekking een levensverzekering is. De lopende geschillen met betrekking de verzekeringspremies gestort vóór 2004 blijven echt wel nog lopen. De vraag is nu gekomen of er wel een onderscheid gemaakt mag worden tussen de premies gestort vóór 2004 en deze gestort na 2004. Uit het Verslag aan de koning bij het KB ter uitvoering van de WAP<sup>19</sup> van 14 november 2003 met betrekking tot artikel 23 van het KB blijkt immers zeer duidelijk dat de wijziging geen vermindering van de aftrekvoorwaarden tot gevolg heeft. Voor de bijdragen en premies in het kader van collectieve toezeggingen is er geen wijziging aan te merken aan het bestaande belastingstelsel. Daardoor lijkt het erop dat de belastingplichtigen de nodige argumenten hebben om in deze hangende<sup>20</sup> geschillen gelijk te halen.

Men hoopt dat er een gelijkheid zal komen tussen enerzijds de fiscale rechtspraak en anderzijds de burgerlijke en de handelsrechterlijke rechtspraak. Heel waarschijnlijk is het echter niet dat de rechtsonzekerheid op dit vlak snel ten einde zal komen doordat de verschillende actoren<sup>21</sup> zich achter hun eigen stellingen verschansen. Het antwoord van de minister op de parlementaire vraag is al een begin maar zeker nog geen oplossing. Het zal wachten worden op toegevingen of op het Hof van Cassatie die de knoop zal moeten doorhakken.

<sup>14</sup> 300 % vermeerderd met de factor 1,03 voor de aanvullende crisisbijdrage.

<sup>15</sup> Rb.: Rechtbank

<sup>16</sup> Commissie voor Bank, Financiën en Assurance.

<sup>17</sup> Kh.: Rechtbank van Koophandel

<sup>18</sup> Hiermee wordt bedoeld dat het levensverzekeringscontract een kanscontract moet zijn (indien aleatoir).

<sup>19</sup> Wet op de Aanvullende Pensioenen

<sup>20</sup> Geschillen die nog lopend zijn.

<sup>21</sup> Betrokkenen

## 2.8. Fiscale behandeling bij de uitkering

### 2.8.1. Inleiding

De fiscale behandeling bij de uitkering hangt af van het type uitkering dat men kiest. Enerzijds kan men ervoor kiezen om een kapitaal uit te keren. Anderzijds kan er gekozen worden voor een periodieke uitkering onder de vorm van een lijfrente. Fiscaal zal men eerst belast worden op het kapitaal. Nadien kan men nog belast worden op de renten. Het is belangrijk te weten wat er fiscaal interessant is: een kapitaal of een rente? Het is zo dat indien je een kapitaal laat uitkeren, je dit geld kan herbeleggen en dit ook effectief in je handen hebt. Daarnaast zal het kapitaal bij overlijden overgaan naar de erfgenamen. Wanneer je een lijfrente ontvangt zal er bij overlijden geen deel overgaan naar de erfgenamen, tenzij het contract een overdraagbaarheid voorziet. Dit gebeurt soms met een maximum van 80 % en enkel naar de langst levende echtgenoot (zie 80 % regel). Hieronder worden de fiscale behandelingen besproken van de twee soorten uitkeringen.

### 2.8.2. Uitkering van kapitaal

#### 2.8.2.1. Pensioenplannen ingevoerd vanaf 1 januari 2004

Het tarief bij de uitkering bedraagt 16,5 % of 10 % (zie 2.8.2.3. Verlaagd tarief van 16,5 % naar 10 %). De uitkering moet wel voldoen aan de bepalingen van het nieuwe artikel 171, 2°, b WIB en 171, 4°, f WIB. Zo moet de uitkering plaatsvinden in één van de volgende omstandigheden:

- naar aanleiding van de pensionering
- vanaf de leeftijd van 60 jaar
- naar aanleiding van het overlijden.

Een uitkering naar aanleiding van brugpensionering is niet toegelaten. Dit kon wel bij de oude regeling en ongeacht de leeftijd. De nieuwe regeling is dus strenger in vergelijking met de oude. Daarnaast kon bij de oude regeling het pensioen opgekocht worden bij de leeftijd van 55 jaar zonder dat de werknemer (brug)gepensioneerd is. Nu moet deze 60 jaar zijn.

#### 2.8.2.2. Pensioenplannen ingevoerd vóór 1 januari 2004

Hier is er een overgangsregeling van toepassing. Er is ook een tarief van 16,5 % of 10 % (zie 2.8.2.3. Verlaagd tarief van 16,5 % naar 10 %) van toepassing maar tijdens een overgangsperiode zijn de voorwaarden tot uitkering soepeler.

Uitkeringen die plaats vinden uiterlijk op 31 december 2009 komen in aanmerking voor de heffing tegen 16,5 % of 10 % als deze plaatsvinden:

- bij het normaal verstrijken van het contract
- of in één der 5 jaren vóór het normaal verstrijken van het contract
- naar aanleiding van de pensionering of brugpensionering
- bij overlijden
- bij het volledig en definitief stopzetten van de beroepswerkzaamheid van de werknemer (bij sportbeoefenaars met een werknemersstatuut).

Voor uitkeringen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2010 zijn dezelfde regels van toepassing voor de plannen ingevoerd vanaf 1 januari 2004. Tot 31 december 2009 kan een fiscaal vriendelijke uitkering gebeuren naar aanleiding van brugpensionering. Daarna niet meer.<sup>22 23</sup>

---

<sup>22</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

<sup>23</sup> Van Wal, D., *Optimalisatie loon- en personeelskost*, Standaard Uitgeverij, Antwerpen, 2007.

### 2.8.2.3. Verlaagd tarief van 16,5 % naar 10 %

Kapitalen die worden uitgekeerd vanaf 1 januari 2006 zullen onder voorwaarden slechts belast worden aan 10 % in plaats van het tarief van 16,5 %. Het moeten wel kapitalen zijn die gevormd zijn door werkgeversbijdragen<sup>24</sup> en die slechts ten vroegste mogen worden uitgekeerd bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. De begunstigde moet ook tot aan die leeftijd actief gebleven zijn. Daarbij is het voldoende dat hij de 3 jaar voorafgaand de pensioenleeftijd ononderbroken actief is gebleven. De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar zowel voor mannen als vrouwen. Voor vrouwen was dit in 2008 slechts 64 jaar.

Kapitalen uit persoonlijke bijdragen of uit een persoonlijke individuele voortzetting genieten niet van dit verlaagd tarief.

Wanneer een werknemer ontslagen wordt en recht heeft op een werkloosheidsuitkering, komt hij/zij in aanmerking wanneer hij/zij actief naar een baan blijft zoeken. Ook al heeft hij/zij tot zijn 65<sup>ste</sup> nog altijd geen werk gevonden.

Zelfstandigen moeten aan twee voorwaarden voldoen. Ze moeten de drie voorafgaande jaren aan de pensioenleeftijd onafgebroken aangesloten blijven bij een sociaal verzekeringsfonds. Daarnaast moeten ze in die periode sociale bijdragen betalen als zelfstandigen in hoofdberoep. Als de zelfstandige arbeidsongeschikt is, telt dit ook mee.

### 2.8.3. Uitkering van een rente

Naast de uitkering van een kapitaal kan er dus ook gekozen worden om het pensioenkapitaal uit te keren onder de vorm van een lijfrente. Fiscaal gezien was er een progressieve belastingsheffing van toepassing op periodieke pensioenuitkeringen, maar door de WAP kan de begunstigde op een fiscaal vriendelijke manier kiezen om afstand te doen van het pensioenkapitaal en de omzetting ervan vragen in een lijfrente.

Het is belangrijk te vermelden dat het kapitaal die omgezet wordt in een rente eerst het belastingsregime ondergaat van een uitkering van kapitaal. Daarna zal er nog een belastingsheffing plaatsvinden op de rente.

De lijfrente zelf is niet belastbaar, slechts 3 % van het afgestane kapitaal (forfaitair bepaald) wordt belast als een roerend inkomen (jaarlijks). In de personenbelasting wordt een roerend inkomen slechts belast aan het tarief van 15 %.<sup>25</sup>

Bovendien moet de fictieve rente slechts berekend worden op 80 % van het beleende bedrag op voorwaarde dat men tot de wettelijke pensioenleeftijd actief is gebleven (zie hoger). Deze maatregel geldt voor vereffeningen vanaf 1 januari 2006.

*Wat is nu het verschil met een uitkering van kapitaal?*

Bij een uitkering van een rente zal er eerst de belastingsheffing plaatsvinden net zoals deze zou plaats vinden op het kapitaal. Het netto bedrag dat overblijft wordt dus omgezet in een lijfrente en hiervan is slechts jaarlijks 3 % belast als roerend inkomen, ook al is de lijfrente bijvoorbeeld 7 % of meer van het kapitaal. Wanneer men een uitkering van kapitaal zou vragen, dan zou er bijvoorbeeld gekozen kunnen worden om dit om op een spaarrekening te zetten. Als men daar dan jaarlijks 4 % rente op zou krijgen, dan is deze 4 % belast als roerend inkomen.

### 2.8.4. Parafiscale heffing

Naast de gewone taxatie zijn de uitkeringen van een groepsverzekering onderworpen aan een RIZIV bijdrage en aan een bijzondere solidariteitsbijdrage.

#### 2.8.4.1. RIZIV bijdrage

Deze is verschuldigd zowel op de pensioenen van werknemers als op deze van zelfstandigen. Ze is ook verschuldigd op de extra legale pensioenen uitgekeerd door pensioenfondsen en groepsverzekeringen. De bijdrage bedraagt 3,55 %.

Deze bijdrage moet worden ingehouden door de verzekeringinstelling die deze doorstort aan de RIZIV.

Ingeval van een uitkering bij overlijden is de bijdrage enkel verschuldigd indien deze niet toekomt aan de overlevende echtgenoot.

Indien er een onterechte inhouding is geweest kan dit teruggevorderd worden ten aanzien van het Rijksinstituut (artikel 191, §8, 7° RIZIV-wet<sup>26</sup>).

<sup>24</sup> Pensioenkapitalen kunnen bestaan uit werkgeversbijdragen (toelagen) en uit werknemersbijdragen (bijdragen).

<sup>25</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.



#### 2.8.4.2. Solidariteitsbijdrage

Vanaf 1 januari 1995 is er een bijzondere bijdrage verschuldigd op de Belgische pensioenen die hoger zijn dan een bepaald bedrag. Deze geldt dan ook op extra legale pensioenen in het kader van een groepsverzekering. De bijdrage ligt tussen de 0 % en de 2 %. Ze wordt afgehouden door de pensioeninstelling. De bijdrage is enkel verschuldigd op de extra legale pensioenen uit pensioenfondsen en groepsverzekeringen. Pensioenuitkeringen uit de derde pensioenpijler vallen buiten het toepassingsgebied van de bijdrage.

Het percentage van de solidariteitsbijdrage wordt bepaald in functie van de hoogte van het kapitaal of de afkoopwaarde. Indien het kapitaal een overlijdenskapitaal is, wordt het percentage anders bepaald. De toepassing van het percentage gebeurt op het volledige kapitaal. De bijdrage gebeurt niet in schijven. Volgende percentages moeten worden toegepast in geval van een pensioenkapitaal of afkoopwaarde:

bedrag	percentage
lager dan 2.478,95 euro	0 %
van 2.478,95 tot 24.789,35 euro	1 %
meer dan 24.789,35 euro	2 %

In geval van een overlijdenskapitaal zijn volgende percentages van toepassing:

bedrag	percentage
lager dan 2.478,95 euro	0 %
van 2.478,95 tot 74.368,05 euro	1 %
meer dan 74.368,05 euro	2 %

De bijdrage is verschuldigd op de uitkering inclusief de winstdeelname. Het speelt geen rol of er een uitkering is in kapitaal of in rente.<sup>27</sup>

#### 2.8.5. Winstdeelname

Winstdeelnemingen uit levensverzekeringscontracten worden niet belast. Ze moeten echter wel gelijktijdig vereffend worden met de uit die contracten komende pensioenen, renten of kapitalen. Indien de winstdeelname onder de vorm van een periodieke uitkering uitbetaald wordt, dan zal deze voor 3 % belast worden als een roerend inkomen. Daarnaast kan men de winstdeelname laten uitbetalen door middel van een premieverlaging, deze zijn evenmin belastbaar.

Op de winstdeelname moet er wel een RIZIV bijdrage en een solidariteitsbijdrage betaald worden. Ze tellen ook mee voor de toepassing van de 80 % regel (zie later).

Op de winstdeelname is er eigenlijk een verdoken taks aanwezig. De verzekeringsmaatschappijen in België moeten een taks betalen van 9,25 % op de dotatie van de winstdeelname. Hierdoor zal deze deelname dalen en is ze toch onrechtstreeks belast geweest.

---

<sup>26</sup> Rijksdienst voor Ziekte en Invaliditeit. Een instelling van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

<sup>27</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

## **2.9. Te onthouden van de groepsverzekering**

De groepsverzekering wordt afgesloten ten gunste van de werknemers/bedrijfsleiders of van een groep werknemers/bedrijfsleiders. Het is een verzekering die enkel kan worden afgesloten door de werkgever. Het doel van de verzekering is het voorzien van een aanvullend pensioen. De verzekering bestaat uit premies die kunnen worden samengesteld uit toelagen en bijdragen.

Het kapitaal kan op twee manieren worden opgebouwd. Ofwel op basis van een te bereiken doelsysteem, ofwel op basis van een vast lastensysteem. Een combinatie behoort tot de mogelijkheden.

De groepsverzekering wordt geregeld in heel wat wetten. Het spreekt voor zich dat er aan het afsluiten van een groepsverzekeringscontract heel wat voorwaarden verbonden zijn. Zo moet er een attest bezorgd worden aan de onderneming en moet de onderneming een informatiefiche bezorgen aan de taxatiedienst. Daarnaast is er het collectief karakter van de groepsverzekering. Om dit karakter te beschrijven moet men voorzichtig zijn. Rond de groepsverzekering is er een ganse discriminatieproblematiek. Zo worden bepaalde categorieën toegelaten zoals deze bepaald in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en de wetgeving van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De WAP is op het gebied van antidiscriminatie niet altijd even duidelijk, vandaar dat de Commissie voor Aanvullende Pensioenen hierover een advies heeft geschreven.

Op basis van de groepsverzekering kan men lenen door voorschotten op te nemen of door de verzekering in pand te geven bij het aangaan van de lening. Dit kan handig zijn, maar men moet de voorwaarden strikt naleven.

De premies van een groepsverzekering zijn onderworpen aan een verzekeringstaks van 4,4 % en een RVP bijdrage van 8,86 %. De RVP bijdrage is niet verschuldigd op de premies van zelfstandige bedrijfsleiders. Daarnaast moet de netto premie getoetst worden aan de 80 % regel.

Bij de uitkering van het kapitaal bedraagt het tarief 16,5 % of 10 % indien ze voldoet aan de bepalingen van het nieuwe artikel 171, 2°, b WIB92 en 171, 4°, f WIB92. Voor pensioenplannen ingevoerd vóór 1 januari 2004 zijn de voorwaarden tijdens een overgangperiode soepeler.

Het tarief van 10 % is enkel geldig voor de kapitalen gevormd door werkgeversbijdragen en het kapitaal mag slechts ten vroegste worden uitgekeerd bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Naast de gewone taxatie zijn er ook parafiscale heffingen zoals de RIZIV bijdrage van 3,55 % en de Solidariteitsbijdrage van 0 % tot 2 %. De hoogte van de solidariteitsbijdrage hangt af van de grootte van het pensioenkapitaal en van het feit of het over een pensioenkapitaal of overlijdenskapitaal gaat.

Het kapitaal kan omgezet worden in een lijfrente. Het kapitaal ondergaat dan twee belastingregimes. Eerst wordt deze belast aan 16,5 % of 10 %. Daarna wordt jaarlijks 3 % belast als een roerend inkomen (15 % belasting).

De winstdeelneming wordt niet belast. Ze dient echter wel mee voor de berekeningsgrondslag van de solidariteitsbijdrage. In geval van een periodieke uitkering wordt er 3 % belast als een roerend inkomen.

### **3. De bedrijfsleiderverzekering**

#### **3.1. Begrip**

Naast de groepsverzekering kan de onderneming ook een bedrijfsleiderverzekering afsluiten. Eigenlijk is de bedrijfsleiderverzekering een onderdeel van de individuele pensioentoezegging maar deze toch is deze anders dan de interne en de externe individuele pensioentoezegging. Vandaar dat deze apart wordt behandeld. De individuele pensioentoezegging wordt behandeld in hoofdstuk 4.

De bedrijfsleiderverzekering wordt altijd afgesloten op het hoofd van één of meerdere bedrijfsleiders. De begunstigde is niet de bedrijfsleider, maar wel de onderneming zelf. Dit is een groot verschil met de groepsverzekering, want daar is de begunstigde de bedrijfsleider of de werknemers.<sup>28</sup>

We merken dus op dat de bedrijfsleider niet de begunstigde is, maar waarom zou een onderneming dan een bedrijfsleiderverzekering afsluiten? De reden hierachter is meestal omdat de onderneming een individuele pensioenbelofte heeft gedaan aan één of aan meerdere van haar bedrijfsleiders. Omdat dit een heel grote uitgave met zich meebrengt wil de onderneming zich hiervoor natuurlijk verzekeren. De bedrijfsleiderverzekering is dan een oplossing hiervoor.

Hiernaast zijn er ook nog andere redenen waarom een onderneming een bedrijfsleiderverzekering zou kunnen afsluiten. Bijvoorbeeld om zich te beschermen tegen het overlijden van een bedrijfsleider. De kosten die hier mee gepaard gaan kunnen groot zijn, zoals het aanwerven van een nieuwe bedrijfsleider. Ook het wegvallen van een bedrijfsleider door pensionering kan een reden zijn, zonder dat de onderneming een pensioenbelofte heeft gedaan. Net zoals bij overlijden kunnen de kosten hierbij hoog oplopen. Wanneer de vennootschap een lening heeft aangegaan, kan ze ook een bedrijfsleiderverzekering afsluiten ten hoofde van haar bedrijfsleiders. De reden hiervoor kan zijn dat wanneer de vennootschap de lening niet meer kan betalen, dan is men hiervoor op deze manier gedekt.

#### *Interne pensioenbelofte en de bedrijfsleiderverzekering*

Zoals eerder vermeld wordt een bedrijfsleiderverzekering meestal afgesloten omdat een onderneming een individuele pensioenbelofte heeft gedaan aan haar bedrijfsleiders. In die belofte verbindt de vennootschap zich ertoe om bij pensionering een kapitaal of een rente uit te keren aan de betrokken bedrijfsleider. Het kan ook zijn dat ze belooft een kapitaal uit te keren aan de nabestaanden van de bedrijfsleider ingeval deze zou overlijden.

Indien dit feit zich voordoet (pensionering of overlijden) dan zal de verzekeringsmaatschappij het kapitaal of de renten betalen aan de vennootschap. Op deze manier heeft de vennootschap voldoende middelen om haar belofte na te komen.

#### **3.2. Opbouw**

De opbouw van een bedrijfsleiderverzekering is anders dan bij de groepsverzekering, zo zijn er geen werknemersbijdragen en wordt er dus geen onderscheid gemaakt tussen bijdragen en toelagen. De bedrijfsleiderverzekering wordt opgebouwd met premies die betaald worden door de vennootschap.

#### **3.3. Voorwaarden**

Vroeger was het ook mogelijk een bedrijfsleiderverzekering af te sluiten op werknemers. Maar door het gewijzigd artikel 195, § 2 WIB92 zijn deze premies niet meer aftrekbaar in de vennootschapsbelasting. Premies van polissen die enkel een voordeel voorzien bij overlijden van de werknemer blijven wel nog aftrekbaar. Niet enkel de premies van de vanaf 1 januari 2004 afgesloten verzekeringen, maar ook de premies van de voorheen afgesloten polissen zijn niet aftrekbaar.

Deze regeling komt door de WAP. Daarin geldt er een externe financieringsplicht voor werknemers. Daarnaast geldt deze plicht ook voor een beperkte categorie zelfstandige bedrijfsleiders. Deze categorie bestaat uit de zelfstandige mandatarissen van belastingplichtigen die aan de rechtspersonenbelasting onderworpen zijn (bijvoorbeeld beheerders van een VZW<sup>29</sup> die niet aan de vennootschapsbelasting onderworpen zijn). Ook de zelfstandige directeurs van vennootschappen waarvan sprake is in artikel 32 lid 1, 2 ° WIB92 zitten in deze categorie.

De reden van deze externe financieringsplicht en dus de niet aftrekbaarheid van de bedrijfsleiderverzekering is om een rechtszekerheid te bieden aan de werknemers (bedrijfsleiders die niet zelfstandig zijn) en de bijzondere categorie van bedrijfsleiders. Hierdoor zullen ze bij het falen van de vennootschap toch het recht hebben op een extra legaal pensioen.

<sup>28</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

<sup>29</sup> Vereniging Zonder Winstoogmerk

### 3.4. Verschillen met de groepsverzekering

Er zijn duidelijke verschillen aanwezig met de groepsverzekering. Deze worden hieronder weergegeven:

	groepsverzekering	bedrijfsleiderverzekering
verzekeringsnemer:	onderneming	onderneming
verzekerde:	bedrijfsleider/werknemer	bedrijfsleider
begunstigde:	bedrijfsleider/werknemer	onderneming
premiebetaling:	onderneming en bedrijfsleider/werknemer	onderneming

Daarnaast moet het volgende nog opgemerkt worden. Bij de bedrijfsleiderverzekering zal de verzekeringsmaatschappij aan de vennootschap zowel een kapitaal als een winstdeelname uitkeren. Deze winstdeelname zal in geen enkel geval worden uitgekeerd aan haar bedrijfsleiders. Dit omdat de pensioenbelofte enkel bestaat uit een kapitaaluitkering. Hierdoor is er een grote kans dat er een verschil is tussen het bedrag dat de vennootschap krijgt van de verzekeringsmaatschappij en tussen het bedrag dat ze uitkeert aan haar bedrijfsleiders. Het kan wel zijn dat de winstdeelname ingecalculeerd is in de interne pensioentoezegging. De winstdeelname moet daarbij wel op voorhand gekend zijn, wat niet altijd het geval is.<sup>30</sup>

#### 3.4.1. Voorbeeld

Een vennootschap sluit een bedrijfsleiderverzekering af met een verzekeringsmaatschappij omdat deze vennootschap een individuele pensioentoezegging heeft gedaan aan haar bedrijfsleider. De vennootschap heeft een overeenkomst met de verzekeringsmaatschappij waarbij er wordt voorzien in een kapitaal van 100.000 euro. Daarnaast krijgt ze een winstdeelname die bij het afsluiten van de overeenkomst niet gekend is. Aan haar bedrijfsleider belooft ze hetzelfde kapitaal van 100.000 euro. Stel dat de vennootschap op de vervaldag een winstdeelname krijgt van 20.000 euro, dan zal deze een opbrengst hebben van 120.000 euro (ontvangen van de verzekeringsmaatschappij) en een kost van 100.000 euro (toegekend aan de bedrijfsleider). Doordat bij de groepsverzekering de bedrijfsleider de rechtstreeks begunstigde is zou de bedrijfsleider niet 100.000 ontvangen maar 120.000 (inclusief deelname).

### 3.5. Antidiscriminatie

Het advies betreffende antidiscriminatie is van toepassing op groepsverzekeringen. De bedrijfsleiderverzekering zorgt er juist voor dat het mogelijk een individuele pensioentoezegging te doen aan één enkele bedrijfsleider. Bij een groepsverzekering moet een bepaalde categorie aangeduid worden in het reglement waardoor bijvoorbeeld alle bedrijfsleiders recht hebben op het voordeel. De antidiscriminatie is niet van toepassing op de bedrijfsleiderverzekering.

### 3.6. Fiscale behandeling van de premies

#### 3.6.1. Inleiding

Het belangrijkste voor de vennootschap is te weten wat de fiscale voordelen zijn bij het afsluiten van een bedrijfsleiderverzekering. Wanneer het doel anders is dan een pensioenuitkering te beloven aan haar bedrijfsleiders bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dan zal de vennootschap een bedrijfsleiderverzekering moeten afsluiten. Indien ze wel degelijk een bovenwettelijk pensioen wil uitkeren aan haar bedrijfsleiders, dan is het niet altijd aan te raden een bedrijfsleiderverzekering af te sluiten. Een dergelijke verzekering kan men eerder afsluiten wanneer men een individueel voordeel wil voorzien voor een bedrijfsleider en niet voor een ganse categorie. Bij de groepsverzekering moeten alle bedrijfsleiders in aanmerking komen (categorie bedrijfsleiders). Daarnaast is het ook nog mogelijk te kiezen voor een interne pensioentoezegging die zowel intern als extern gefinancierd kan worden.

<sup>30</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Er zijn verschillende fiscale behandelingen bij de bedrijfsleiderverzekering. Deze hangt af van wat overeengekomen is in de verzekeringsformule. Men kan het volgende overeenkomen:

- enkel voordeel bij overlijden;
- enkel voordeel bij leven, dit voordeel wordt uitgekeerd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- een gemengde verzekering, hier is er zowel voordeel bij leven als voordeel bij overlijden.

We moeten opmerken dat er ook een verschillende behandeling is naargelang de verzekerde persoon een bedrijfsleider is zoals beschreven in art. 32 WIB92. Deze noemen we een fiscale bedrijfsleider. Daarnaast kan men ook een bedrijfsleider zijn, anders dan deze in de zin van art. 32 WIB92. Deze noemen we een 'key-man'.

### 3.6.1.1. Vroegere regeling

Het kan zijn dat de premie volledig aftrekbaar is als beroepskost ten hoofde van de vennootschap. Dit is het geval wanneer deze belast wordt als voordeel van alle aard ten hoofde van de bedrijfsleider.

Indien de bedrijfsleiderverzekering eigenlijk een individuele levensverzekering is ten hoofde van de bedrijfsleider maar waarvoor de onderneming instaat voor de betaling van de premies. Dan zullen deze premies belast worden als voordeel van alle aard bij de bedrijfsleider.

In Com. IB 195/23 staan enkele gevallen waarbij belasting als Voordeel van Alle Aard (VAA) altijd van toepassing is. Deze worden hieronder weergegeven:

- Als de bedrijfsleider of zijn rechtverkrijgende in het contract is aangeduid als begunstigde in plaats van de onderneming.
- Wanneer men uit de overeenkomst kan afleiden dat het recht op het verzekerde kapitaal toekomt aan de bedrijfsleider op het ogenblik dat hij de onderneming verlaat of in geval van faillissement of onvermogen van de onderneming.
- Als de bedrijfsleider buiten de beperkingen voorschotten op het contract kan opnemen, of het contract in pand kan geven. De verzekering wordt afgesloten ten voordele van de onderneming dus zou de bedrijfsleider dit normaal gezien niet mogen kunnen.

Indien er een individuele pensioenbelofte is tussen de vennootschap en haar bedrijfsleiders, dan kan er niet vanuit gegaan worden dat de bedrijfsleiderverzekering een individuele levensverzekering is. De onderneming moet echter wel als begunstigde in het verzekeringscontract worden aangeduid.

Toch zal indien de onderneming aangeduid is als begunstigde door de administratie worden nagegaan of het contract geen omweg verbergt om een deel van het loon van de bedrijfsleider om te zetten in een verzekeringspremie. Want hier is er dan wel weer sprake van een taxatie als voordeel van alle aard.

Wanneer de premie als voordeel van alle aard wordt belast ten hoofde van de bedrijfsleider, dan moeten deze worden vermeld op de fiches 281.20 en 325.20. anders is er sprake van geheime commissielonen volgens art. 219 WIB en zullen deze premies aan een percentage van 300 % belast worden in de vennootschap.<sup>31</sup>

### 3.6.1.2. Nieuwe regeling

Door de invoering van de WAP zijn er heel wat grondige wijzigingen geweest. Zo is er de externe financieringsplicht van individuele pensioentoezeggingen voor werknemers en een beperkte categorie van zelfstandige bedrijfsleiders (zie hoofdstuk 4). Dit heeft tot gevolg dat de premies voortaan expliciet worden vrijgesteld indien ze zouden worden toegekend aan een werknemer (artikel 38, § 1, lid 1, 18° WIB92).

Voor de bedrijfsleider is deze vrijstelling als voordeel van alle aard ook van toepassing. De voorwaarde is wel dat hij een regelmatige en minstens maandelijkse betaalde bezoldiging geniet in de zin van artikel 195, § 1 WIB 92. De vrijstelling wordt geregeld in artikel 38, § 1, lid 1, 19° WIB92.

Indien aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan is een taxatie als voordeel van alle aard niet meer aan de orde.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

<sup>32</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

### **3.6.2. Voordeel bij overlijden**

Zoals vermeld in art. 195 § 2 WIB92 zijn de premies gestort door de onderneming voor 100 % aftrekbaar. Er is hier dus geen sprake van de 80 % regel. Toch moet er rekening gehouden worden met art. 53, 10° WIB92. In dit artikel staat dat indien de premies op een onredelijke wijze de beroepsbehoeften van de vennootschap zouden overtreffen, dat het overdreven gedeelte ervan verworpen wordt. De bewijskracht is hier uiteraard moeilijk voor de administratie.

Hierboven werd de fiscale behandeling van de premie vermeld. Maar men moet uiteraard ook rekening houden met de behandeling van de uitkeringen die de vennootschap ontvangt en met deze die ze zelf uitkeert. Bij elk van de vermelde situaties kan men nagaan wat de fiscale gevolgen zijn.

De uitkering die de vennootschap ontvangt van de verzekeringsmaatschappij is belastbaar als winst. Deze zal dus moeten geboekt worden als opbrengst. De ontvangen vergoeding zal dus belast worden aan een tarief van 33,99 % (33 % + 3 % ACB)<sup>33</sup> inclusief aanvullende crisisbijdrage als ze geen recht heeft op het verminderd tarief.

Het bedrag dat de vennootschap zelf zal uitkeren aan de genietter zal belastbaar zijn bij de genietter, dus de rechtverkrijgende, zoals de gewone regels van toepassing zijn op het gebied van pensioenen of bezoldigingen. De uitkering zal ten behoeve van de vennootschap volledig aftrekbaar zijn als beroepskost en is niet onderworpen aan de 80 % regel. Hier moet men wel opletten. De vennootschap moet de correcte fiches opstellen bij het uitkeren aan de genietter. De controlefiches zijn de fiches 281.11 en de samenvattende opgave 325.11.

Daarnaast moet er opgemerkt worden dat de uitkeringen van de vennootschap aan de genietters contractueel vastgelegd moeten worden. Hiernaar wordt verwezen in de artikelen 59 en 60 WIB92. Er moet dus een contract zijn tussen de vennootschap en de bedrijfsleider. De bedrijfsleider moet op het moment van het contract nog in functie zijn als bedrijfsleider. Hij mag in geen enkel geval overleden zijn. Wanneer er geen sprake is van een contractuele uitkering (bijvoorbeeld wanneer de bedrijfsleider al overleden is) dan zullen de uitkeringen verworpen worden als liberaliteiten. Zo wordt de belastbare basis verhoogd van de vennootschap. Dit is heel nadelig omdat wanneer de vennootschap de uitkering ontvangt van de verzekeringsmaatschappij, zij deze al heeft opgenomen in de belastbare winst. Het kapitaal zal dus tweemaal in de winst zitten. De liberaliteiten worden in de aangifte vermeld onder code 039 en niet onder code 031 (niet aftrekbare pensioenen) of onder code 037 (abnormale of goedgunstige voordelen). Bovendien is het kapitaal belastbaar bij de genietter, ongeacht of deze mag afgetrokken worden bij de vennootschap of niet. Wanneer de uitkering dus volledig verworpen wordt, dan is er drie maal sprake van belasting. Twee maal ten laste van de vennootschap en één maal ten laste van de verkrijger van het voordeel.

### **3.6.3. Voordeel bij leven**

Indien de bedrijfsleiderverzekering een voordeel bij leven voorziet bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is de fiscale behandeling anders dan wanneer er enkel een voordeel bij overlijden wordt gegeven.

Dit komt omdat die premies worden gelijkgesteld met de premies gestort in het kader van een groepsverzekering of in het kader van een externe individuele pensioentoezegging.

Er moet opnieuw een opsplitsing gemaakt worden naargelang de bedrijfsleider een fiscale bedrijfsleider is in de zin van art. 32WIB of geen fiscale bedrijfsleider is (een key-man).

#### **3.6.3.1. Afgesloten op hoofd van een key-man**

Met een key-man wordt bedoeld een bedrijfsleider die geen fiscale bedrijfsleider is. De 80 % regel geldt dan niet, ongeacht als er voordelen bij overlijden of voordelen bij leven zijn. De premies zijn dan ook niet aftrekbaar.

#### **3.6.3.2. Afgesloten op hoofd van een fiscale bedrijfsleider**

Als de verzekering is afgesloten op hoofd van een fiscale bedrijfsleider, dan zal er bij voordeel bij leven de aftrekbaarheid van de premies getoetst moeten worden aan de 80 % regel.

#### *Uitkering ontvangen van de verzekeraar*

De onderneming zal dus net zoals bij de fiscale behandeling van de premie bij een voordeel bij overlijden het volledige bedrag die ze ontvangt in de opbrengst moeten boeken. Er kan dus opgemerkt worden dat de premies eventueel niet volledig aftrekbaar zijn door de 80 % regel, maar dat het ontvangen kapitaal wel volledig belast wordt.

<sup>33</sup> Aanvullende Crisis Bijdrage: Van toepassing vanaf het aanslagjaar 1994 op alle inkomstenbelastingen. Vanaf het aanslagjaar 2004 uit het toepassingsgebied van de personenbelasting verdwenen. Deze is wel nog van toepassing in de vennootschapsbelasting.

### *Uitkering ontvangen door de bedrijfsleider*

Hier moet ook gekeken worden of de premie ontvangen wordt door een contractuele verplichting. Indien dit het geval is, dan is de 80 % regel opnieuw van toepassing. De 80 % regel kan dus tweemaal voorkomen. Eerst bij het betalen van de premies en daarna bij het uitkeren aan de bedrijfsleider. Niet contractuele uitkeringen zullen hier ook volledig verworpen worden als liberaliteiten.

De controlefiches moeten ook opgesteld worden.

#### **3.6.4. Voordeel bij overlijden en voordeel bij leven**

Indien de premie niet opgesplitst wordt in een voordeel bij overlijden en een voordeel bij leven dan moet de 80 % regel altijd toegepast worden op de volledige premie.

Is de premie in het contract wel opgesplitst dan moeten deze twee premies ook samengeteld worden. De 80 % regel wordt dan ook toegepast op het volledige bedrag.

Indien men de toepassing van de 80 % regel op de premie van het voordeel bij overlijden zou willen vermijden, dan moet men twee losse contracten opstellen. De 80 % regel wordt dan alleen toegepast op de premie die een voordeel bij leven voorziet.

#### **3.6.5. Herkwalificatie van de bedrijfsleiderverzekering**

De tekst zoals punt 2.7.4. is ook van toepassing op de bedrijfsleiderverzekering. Het enige verschil die aan te merken is bij de bedrijfsleiderverzekering, is dat de premies van vóór 2004 niet als voordeel van alle aard moesten belast worden. Maar belast werden als een onderschatting van het actief. Deze onderschatting moet worden ingevuld in vak 1A van de aangifte vennootschapsbelasting bij de verdoken reserves. De premies worden hier niet als een verworpen uitgave belast, maar als een toename van de belastbare reserves.

## **3.7. Fiscale behandeling bij de uitkering**

### **3.7.1. Uitkering**

De belastbaarheid hangt af in de mate van welke fiche er moet opgesteld worden.

Er zijn twee mogelijkheden. Ofwel moet de fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11 worden opgesteld. Ofwel moet de fiche 281.20 en de samenvattende opgave 325.20 worden opgesteld.

Er zijn twee gevallen mogelijk wanneer men de fiches 281.11 moeten opstellen.

- Bij een definitieve stopzetting van de beroepswerkzaamheid door het bereiken van een leeftijdsgrens. Deze stopzetting is binnen een bepaalde onderneming. Men mag dus wel nog een beroepswerkzaamheid uitoefenen in een andere onderneming.
- Bij het blijven uitoefenen van de functie als bedrijfsleider in de onderneming en men voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - De genietter van het voordeel oefende voor het verkrijgen van het voordeel een opdracht uit als bestuurder of als zaakvoerder in de vennootschap. Hij had een arbeidsovereenkomst (dus geen zelfstandige bedrijfsleider) en was aan de RSZ<sup>34</sup> onderworpen. Deze mogelijkheid is echter niet meer mogelijk. Volgens de WAP is een Bedrijfsleiderverzekering niet meer toegelaten voor een niet zelfstandige bedrijfsleider.
  - Het kapitaal dat uitgekeerd werd is een contractuele uitkering. Het moet dienen als een extra legaal pensioen voor de opdracht hierboven beschreven.
  - Het kapitaal wordt verkregen door de definitieve stopzetting van de bezoldigde werkzaamheid. Dit ofwel door het bereiken van een leeftijdsgrens, ofwel door het overlijden.
  - De voortgezette werkzaamheid binnen de vennootschap mag enkel als bestuurder of als zaakvoerder.

In geval men een fiche 281.11 moet opstellen dan zijn er twee codes mogelijk. Ofwel code A ofwel code O.

In geval van code A zal het bedrag gezamenlijk belast worden met de andere inkomsten. Dit zal de progressiviteit van de belasting verhogen en is nadelig voor de genietter van het inkomen. Code A moet vermeld worden in geval van een uitkering van een rente, ofwel van een uitkering van kapitaal op een “ongunstig” moment.

---

<sup>34</sup> Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Een ongunstig moment is indien de uitkering niet gebeurt volgens artikel 171, 4°, g WIB92:

Voor nieuwe pensioenplannen geldt hier dezelfde regeling als voor de oude:

- naar aanleiding van de pensionering op de normale datum (65 jaar)
- naar aanleiding van de pensionering in één van de 5 jaren vóór de normale datum (dus vanaf 60 jaar)
- naar aanleiding van overlijden.

In geval van code O zal het voordeel belast worden aan een tarief van 16,5%. Dit is al heel wat voordeliger. We weten dat de minimumschijf in de personenbelasting 25% bedraagt en men rap in de schijf van 30% of 35% terechtkomt, zelfs bij een laag inkomen. Dit tarief van 16,5% wordt uitdrukkelijk vermeld in artikel 171, 4°, g WIB92..

In alle andere gevallen moet een fiche 281.20 opgesteld worden. Hierdoor wordt het voordeel belast als een bedrijfsleiderbezoldiging. Dit is een afzonderlijke rubriek binnen de aangifte van de personenbelasting. De code die moet vermeld worden op de aangifte is de code TDIR.

### **3.7.2. Gunstig tarief van 10 %**

Kapitalen uitgekeerd uit een onderhandse pensioenbelofte aan zelfstandige bedrijfsleiders kunnen niet genieten van het gunstige tarief van 10 %. Doordat een bedrijfsleiderverzekering een onderhandse pensioenbelofte financiert, zal bij uitkering aan de bedrijfsleider dit verlaagd tarief niet van toepassing zijn. Daarom kan het ook handig zijn om te kiezen voor een andere financieringsvorm (extern gefinancierde onderhandse pensioenbelofte).

### **3.7.3. Winstdeelname**

Bij de bedrijfsleiderverzekering wordt de winstdeelname ook belast. Dit komt omdat de vrijstelling van de winstdeelname enkel in de personenbelasting voorkomt en niet in het toepassingsgebied van de vennootschapsbelasting. Doordat de vennootschap de begunstigde is van de verzekering zal de winstdeelname belast worden.

Daarnaast is er op de winstdeelname een met zegel gelijkgestelde taks verschuldigd. Deze is dezelfde zoals bij de groepsverzekering. Deze taks is in principe verschuldigd door de verzekeringsinstelling maar wordt vaak verminderd van de winstdeelname.

## **3.8. Keuze bedrijfsleiderverzekering**

Het grote nadeel van een bedrijfsleiderverzekering is dat wanneer de vennootschap faalt of in vereffening gaat, de kans bestaat dat de bedrijfsleider zijn pensioen niet meer zal zien. Dit omdat er een contract bestaat tussen de verzekeringsmaatschappij en de vennootschap enerzijds en tussen de vennootschap en de bedrijfsleider anderzijds. Doordat de bedrijfsleider geen begunstigde is in het eerste contract is er voor hem geen rechtszekerheid. Daardoor kan het handig zijn een overweging te maken om een onderhandse pensioenbelofte af te sluiten. Deze kan extern of intern gefinancierd worden. De externe zal terug meer rechtszekerheid bieden dan de interne. Zoals eerder vermeld is de externe financiering verplicht bij werknemers en bij een bijzondere categorie van zelfstandige bedrijfsleiders. Deze zal ook fiscaal voordeliger zijn bij de uitkering. Ze komt in aanmerking voor de taxatie aan het gunsttarief van 10 %.

## **3.9. Te onthouden van de bedrijfsleiderverzekering**

De bedrijfsleiderverzekering is een onderdeel van de individuele pensioentoezegging. Ze wordt afgesloten op het hoofd van één of meer bedrijfsleiders. De begunstigde is niet de bedrijfsleider maar de onderneming zelf. Het doel van de bedrijfsleiderverzekering is meestal het financieren van een individuele pensioenbelofte, maar ook andere doelen zijn mogelijk.

Bij de bedrijfsleiderverzekering bestaan er geen bijdragen van de bedrijfsleider. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen toelagen en bijdragen.

De bedrijfsleiderverzekering wordt geregeld in artikel 195, § 2 WIB92 waarin staat dat premies betaald voor bedrijfsleiderverzekeringen op het hoofd van werknemers niet aftrekbaar zijn. De WAP regelt voor welke categorieën een bedrijfsleiderverzekering mag worden afgesloten. De antidiscriminatiewetgeving is van toepassing op de groepsverzekeringen. Doordat de bedrijfsleiderverzekering kan worden afgesloten vóór één bedrijfsleider is het advies van de Commissie hier niet van toepassing.



De fiscale behandeling van de bedrijfsleiderverzekering hangt af van wat overeengekomen is in de overeenkomst:

- Ofwel is er enkel een voordeel bij overlijden.
- Ofwel is er enkel een voordeel bij leven.
- Ofwel is er zowel een voordeel bij overlijden als een voordeel bij leven.

Indien er enkel een voordeel bij overlijden is, dan is moeten de premies niet getoetst worden aan de 80 % regel. Ze mogen echter de beroepsbehoeften van de vennootschap niet overtreffen of het overdreven gedeelte zal verworpen worden. De uitkering die de vennootschap ontvangt wordt volledig belast in de vennootschapsbelasting. Het bedrag dat de vennootschap uitkeert aan de genietter is niet onderworpen aan de 80 % regel.

Indien er enkel een voordeel bij leven is moet er terug een onderscheid gemaakt worden. Is de verzekering afgesloten op het hoofd van een key-man (zie 2.4.1. de key-man), dan zijn de premies niet aftrekbaar. Is de verzekering afgesloten op het hoofd van een fiscale bedrijfsleider, dan moeten de premies getoetst worden aan de 80 % regel. De uitkering die de vennootschap ontvangt is volledig belastbaar. Het bedrag dat de vennootschap uitkeert moet opnieuw getoetst worden aan de 80 % regel. Deze toetsing kan dus twee maal voorkomen.

Indien er zowel een voordeel bij overlijden als een voordeel bij leven wordt voorzien dan wordt de ganse premie behandeld alsof er enkel een voordeel bij leven zou zijn. Een oplossing hiervoor is een contractuele splitsing van de premies. Maar dan moet men terug rekening houden met het gevaar dat ze niet voldoen aan een verzekeringsovereenkomst (Zie 2.7.4. Herkwalificatie van de groepsverzekering en 3.6.5. Herkwalificatie van de bedrijfsleiderverzekering). Door de recente wetwijziging kan dit laatste punt geen probleem meer zijn.

De belastbaarheid van de bedrijfsleiderverzekering bij de uitkering aan de vennootschap is eenvoudig. De vennootschap wordt hier volledig op belast in de vennootschapsbelasting. De belastbaarheid bij de uitkering aan de bedrijfsleider is anders. De belastbaarheid hangt af in de mate van welke fiche er moet opgesteld worden. Ofwel moet een fiche opgesteld worden voor een bezoldiging (281.20), ofwel een fiche voor het pensioen (281.11). In het eerste geval wordt het kapitaal belast als een bedrijfsleiderbezoldiging. In het tweede geval, ofwel aan 16,5 %, ofwel progressief. Het tarief van 10 % is hier niet mogelijk.

## **4. De individuele pensioentoezegging**

### **4.1. Begrip**

Naast de groepsverzekering en de bedrijfsleidersverzekering is het ook mogelijk om een individuele pensioentoezegging te voorzien binnen de vennootschap.

Tot 1 januari 2004 werd er gesproken van een voorziening voor individuele pensioenbelofte. Deze term is nu veranderd naar voorziening voor individuele pensioentoezegging. De aanleiding tot de wijziging hiervan is de intrede van de nieuwe WAP.

De individuele pensioentoezegging kan op twee verschillende manieren gefinancierd worden. Enerzijds intern door een voorziening aan te leggen. Anderzijds extern door het aansluiten van een levensverzekering. Een individuele pensioentoezegging kan zowel voor werknemers als voor zelfstandige bedrijfsleiders worden afgesloten. Door de nieuwe WAP is het voor werknemers enkel toegelaten een individuele pensioentoezegging te financieren via een levensverzekering. De interne financiering is enkel toegelaten voor zelfstandige bedrijfsleiders. Voor een beperkte categorie bedrijfsleiders is de interne financiering eveneens verboden. Deze categorie berstaat uit zelfstandige bedrijfsleiders van belastingplichtigen die onderworpen zijn aan de rechtspersonenbelasting (bijvoorbeeld een bedrijfsleider van een vzw die niet onderworpen is aan de vennootschapsbelasting). Ook de zelfstandige directeurs van vennootschappen waarvan sprake is in artikel 32 lid 1, 2 ° WIB92 zitten in deze categorie.<sup>35</sup>

### **4.2. Opbouw**

Bij de individuele pensioentoezegging zijn er twee mogelijkheden naar gelang de wijze waarop ze gefinancierd wordt. Deze pensioentoezegging kan intern voorzien worden maar is strikt aan een aantal voorwaarden onderworpen. Daarnaast kan ze ook extern gefinancierd worden.

Er zijn 5 essentiële kenmerken aan te merken bij een individuele pensioentoezegging. Deze worden hieronder weergegeven en kort besproken.

- haar individueel karakter
- haar voorwaardelijk karakter
- haar contractueel karakter
- haar arbeidsvergoedend karakter
- de toekenning van de pensioenvoordelen.

#### *Het individueel karakter*

Dit is een groot verschil met de groepsverzekering. Een groepsverzekering moet worden afgesloten voor alle werknemers/bedrijfsleiders, of voor een categorie ervan. Bij een individuele pensioentoezegging is dit omgekeerd. Deze moet occasioneel zijn en mag niet voor iedereen worden aangelegd. Het voordeel van dit individueel karakter is dat het aanleggen van een individuele pensioentoezegging niet onderworpen is aan bepaalde wetgevingen, zoals de controlewetgeving en de wet Colla. Normaal is een RIZIV bijdrage verschuldigd op de pensioenuitkering van 3,55 %, maar deze kan door het individueel karakter vermeden worden voor zelfstandigen.

#### *Het voorwaardelijk karakter*

Hier moeten we kijken naar het fiscaal recht. Indien de belofte een zeker en vasstaande vordering zou zijn ten voordele van de begunstigde, dan zou deze reeds belast worden. Dit mag dus niet het geval zijn, waardoor de voordelen slechts belast worden bij het verkrijgen van het pensioen.

#### *Het contractueel karakter*

Indien er geen contract aanwezig is zou men ervan kunnen uitgaan dat de onderneming kan kiezen of ze de voordelen al dan niet uitkeert op de vervaldag. Men kan dan niet spreken van een pensioenbelofte en dus zou het pensioen ten hoofde van de onderneming belast worden als een liberaliteit. Het contract is een essentiële voorwaarde van de individuele pensioenbelofte.

---

<sup>35</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

### *Het arbeidsvergoedend karakter*

De pensioenbelofte mag slechts gedaan worden indien men arbeid verricht voor de onderneming. De belofte maakt op deze manier ook deel uit van het gehele beloningspakket. Het bedrag dat men krijgt, wordt berekend op basis van de prestaties binnen de onderneming. Ook de prestaties buiten de onderneming mogen mee in rekening genomen worden op het pensioenkapitaal

### *Toekenning van pensioenvoordelen*

Dit houdt in dat er voordelen worden toegekend ingeval van overlijden of ingeval van pensionering. Wat ook als geldig wordt aanvaard is een uitkering bij arbeidsongeschiktheid. De voordelen dienen in de fiscale betekenis te worden verstaan, zoals in de zin van art. 34, § 1, 1° WIB92.<sup>36</sup>

## **4.3. Voorwaarden**

Een individuele pensioentoezegging is een overeenkomst tussen de onderneming en een bedrijfsleider of werknemer. Een interne pensioenvoorziening is slechts toegelaten wanneer die op een occasionele en niet-systematische wijze is toegestaan. Concreet wil dit zeggen dat wanneer de onderneming een dergelijke pensioenbelofte zou doen voor al haar werknemers of bedrijfsleiders, of aan een categorie ervan, dit niet toegelaten is. Wanneer men hen toch wil voorzien in een extrawettelijk pensioen, kan er gebruik worden gemaakt van de groepsverzekering of van de bedrijfsleidersverzekering voor bedrijfsleiders. Werknemers worden als occasioneel en niet-systematisch gezien volgens art. 3, §1, 4° WAP. Volgens het toepassingsgebied (om te kijken wanneer er sprake is van een occasioneel en niet-systeematische wijze) van de individuele pensioentoezegging mag er enkel gekeken worden naar het sociale luik van de WAP, dit is dus enkel de werknemers en niet de zelfstandige bedrijfsleiders. Maar doordat er voor zelfstandige bedrijfsleiders een even groot risico bestaat dat de pensioenrechten verloren gaan bij faillissement van de vennootschap, blijft voor hun ook het occasioneel en stelselmatig karakter vereist. Voor beide categorieën moet er dus gekeken worden of de individuele pensioentoezegging niet aan iedereen wordt toegekend.

### **4.3.1. Werknemers**

Naast het aanbieden van een collectieve pensioenregeling (groepsverzekering) kan de werkgever een individuele pensioentoezegging doen aan een werknemer. Vroeger werden deze vaak gefinancierd met een bedrijfsleidersverzekering maar deze zijn nu niet meer fiscaal aftrekbaar. Een alternatief is via een voorziening het pensioen aanleggen. Het nadeel van beide systemen (bedrijfsleidersverzekering en interne voorziening) is dat de rechtszekerheid ontbreekt voor de werknemer. Daarom werd de wet grondig gewijzigd.

Volgende voorwaarden zijn belangrijk bij het toekennen van een individuele pensioentoezegging aan een werknemer:

- Zoals eerder vermeld kan ze slechts occasioneel en niet stelselmatig worden aangegaan.
- De werkgever kan slechts een dergelijke toezegging doen indien ze aan de andere werknemers een collectieve pensioenregeling aanbiedt. Indien dit niet het geval is dan worden de premies van de individuele pensioentoezegging een voordeel van alle aard voor de werknemer.
- De werkgever kan geen individuele pensioentoezegging toekennen binnen de 3 jaar voorafgaand aan de pensionering of de brugpensionering.
- De toezegging moet gebeuren in een afzonderlijk pensioenfonds met afzonderlijke rechtspersoonlijkheid of in een levensverzekering.

De laatste voorwaarde toont aan dat een individuele pensioentoezegging voor werknemers nu verplicht extern gefinancierd moeten worden. Dit mag niet meer met een bedrijfsleidersverzekering. Nu moet de werknemer als rechtstreekse begunstigde worden aangeduid in het verzekeringscontract waardoor voor hem de rechtszekerheid bestaat dat hij het extra legaal pensioen zal kunnen innen.

---

<sup>36</sup> Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L., *De binnen de vennootschap gefinancierde pensioenbelofte: Een fiscaal-juridische analyse*, Vereycken & Vereycken Consulting c.v., Kontich, 1998.

### 4.3.2. Zelfstandige bedrijfsleiders

Voor bedrijfsleiders wordt een individuele pensioentoezegging vaak gefinancierd met een bedrijfsleidersverzekering (zie bedrijfsleidersverzekering). Maar er zijn nog andere manieren om een extra legaal pensioen te voorzien. Enerzijds kan er intern een voorziening aangelegd worden en moet deze voldoen aan de boekhoudkundige en fiscale bepalingen (zie verder). Anderzijds kan er zoals bij de individuele pensioentoezegging aan werknemers een levensverzekering aangegaan worden waardoor de toezegging extern gefinancierd wordt. Dit laatste biedt een rechtszekerheid voor de bedrijfsleider, maar is volgens de WAP niet verplicht voor deze categorie. Fiscaal zullen er ook verschillen zijn tussen de externe financiering bij enerzijds de werknemers en anderzijds de bedrijfsleiders. Zo is er geen aftrekgrens van 1.585 euro. Daarnaast is de sociale zekerheidsbijdrage van 8,86 % niet van toepassing op de zelfstandige bedrijfsleiders (zie verder).

### 4.3.3. Voorwaarden van de interne individuele pensioentoezegging

Zoals eerder vermeld is de interne individuele pensioentoezegging door de invoering van de WAP enkel toegelaten voor zelfstandige bedrijfsleiders, met uitzondering van een beperkte categorie bedrijfsleiders (zie hoger).

#### 4.3.3.1. Boekhoudwetgeving

Volgens de boekhoudwetgeving is men in bepaalde gevallen verplicht een voorziening aan te leggen. Er moet daarbij opgemerkt worden dat deze daarvoor niet fiscaal aanvaard worden. De boekhoudwetgeving primeert zolang de fiscale wetgeving er niet van afwijkt, maar van zodra dat er een fiscale afwijking is, moet op het vlak van fiscaliteit de fiscale wetgeving gevolgd worden.

Een eerste artikel dat moet bekeken worden is artikel 13 van het KB met betrekking tot de jaarrekening. In het eerste lid van dit artikel staat het volgende vermeld:

*“De voorzieningen voor risico’s en kosten beogen naar hun aard duidelijk omschreven verliezen en kosten te dekken die op balansdatum waarschijnlijk of zeker zijn, doch waarvan het bedrag niet vasstaat”*

Het volgende artikel dat belangrijk is van dit KB is artikel 19. In het vierde lid vinden we de volgende vermelding terug:

*“... Ten laste van het resultaat moet inzonderheid worden geboekt: ... de bezoldigingen, uitkeringen en andere sociale voordelen die in de loop van een volgend boekjaar zullen worden betaald voor diensten die tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren zijn verricht.”*

Het 5<sup>e</sup> lid geeft het volgende weer:

*“Voorzieningen moeten, onder meer, gevormd worden met het oog op:*

- a) De verplichtingen die op de onderneming rusten inzake rust- en overlevingspensioenen, brugpensioenen en andere gelijkaardige pensioenen of renten;”*

Indien er dus een individuele pensioenbelofte is door de onderneming, moet hiervoor een voorziening worden aangelegd. Dit wordt duidelijk weergegeven in bovenstaande artikelen. De enige voorwaarde die er moet zijn, is dat de voorziene pensioenkost *waarschijnlijk* zal moeten betaald worden. Deze waarschijnlijkheid is er door het contract. Boekhoudkundig zou men ook een voorziening moeten aanleggen voor de backservice, naast de voorziening van het lopende jaar. De backservice wordt nog uitgebreid besproken in hoofdstuk 7.<sup>37</sup>

#### *Soorten voordelen*

De onderneming kan in de pensioenbelofte een voordeel bij leven, een voordeel bij overlijden, of zowel een voordeel bij leven als een voordeel bij overlijden voorzien. Het aanleggen van de voorziening zal in sterke mate afhangen van het soort voordeel die wordt toegekend.

#### Enkel voordeel bij leven

Indien men enkel een voordeel bij leven voorziet zal men een voorziening moeten aanleggen. Dit omdat men het beloofde pensioenkapitaal waarschijnlijk zal moeten uitbetalen. Hoe de voorziening moet berekend worden, wordt niet weergegeven door de boekhoudwetgeving. Er is echter wel een advies door de CBN (CBN 107/9).<sup>38</sup>

Volgens het advies moet er met twee factoren worden rekening gehouden. Enerzijds met het sterfterisico en anderzijds met de factor rente. Voor de berekeningsmodaliteiten van deze voorziening wordt er verwezen naar het KB van 15 mei 1985 betreffende de activiteiten van de private verzorgingsinstellingen.

<sup>37</sup> Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L., *De binnen de vennootschap gefinancierde pensioenbelofte: Een fiscaal-juridische analyse*, Vereycken & Vereycken Consulting c.v., Kontich, 1998.

<sup>38</sup> [http://www.cnc-cbn.be/NL/fichiersAvis/NL\\_107-09.htm](http://www.cnc-cbn.be/NL/fichiersAvis/NL_107-09.htm) 2009-03-13

Om rekening te houden met het sterfterisico moet de geactualiseerde waarde verdisconteerd worden met een sterftecoëfficiënt. Deze vindt men terug in de sterftetafels. Er zijn twee soorten tafels. De Tafels MR en FR, naargelang de begunstigde van het mannelijke of het vrouwelijke geslacht is. In het KB van 15 mei 1985 schrijft men de tafels HD (1968-72) met een leeftijdshoging van 2 jaar voor mannen en een leeftijdsverlaging van 2 jaar voor vrouwen. De meest recente tafels die beschikbaar zijn, zijn deze van 2006, daarom wordt er van uitgegaan dat deze gebruikt mogen worden om het coëfficiënt te berekenen.<sup>39</sup>

Daarnaast is er de factor rente. Daarvoor wordt er rekening gehouden met het inflatiecijfer. In de praktijk zullen kantoren rekening houden met het inflatiecijfer die momenteel aanwezig is. De administratie zou eerder rekening houden met het reële inflatiecijfer. Dit bedraagt 2 %. Wat is nu het meest voordelige? Voor de vennootschap is het beter om met een laag inflatiecijfer (2 % is behoorlijk laag) rekening te houden. Men kan dan meer voorziening aanleggen tijdens de eerste jaren dan wanneer men een hoger cijfer zou toepassen. Wanneer de onderneming een te hoog cijfer toepast zit de kans erin dat men het verschil niet meer kan aftrekken als beroepskost. Dit omdat de kost slechts aftrekbaar is in het jaar waar ze betrekking heeft, en als ze niet afgetrokken is kan ze volgens het annualiteitsbeginsel niet meer later afgetrokken worden. Daarom wordt er eerder aangeraden een factor van 2 % toe te passen.<sup>40</sup>

Verder moet er nog opgemerkt worden dat de backservice wel in 1 keer aangelegd mag worden. De backservice wordt ook berekend op basis van de bovenstaande factoren.

#### Enkel voordeel bij overlijden

Hier moet er gekeken worden naar de waarschijnlijkheid van het overlijden.

Als er geen risico is dat de bedrijfsleider zou overlijden binnen de gestelde leeftijd, dan is het overlijden niet waarschijnlijk. Volgens artikel 13 van het KB met betrekking tot de jaarrekening mag er enkel een voorziening worden aangelegd als de kosten op balansdatum waarschijnlijk zijn.

Wanneer de beloofde voordelen bij overlijden belangrijke bedragen zijn voor de onderneming, dan moet er wel een melding gemaakt worden in de toelichting van de jaarrekening.

Als de kans op overlijden wel groot is, dan is de kost op balansdatum wel waarschijnlijk en moet er een voorziening worden aangelegd. De voorziening moet dan worden aangelegd voor het volledige bedrag van het overlijdenskapitaal. De kans op overlijden wordt groot wanneer de werknemers een ernstige ziekte lijdt of plots in levensgevaar verkeert door een ongeval of dergelijke. Bovendien moet hiervan ook een melding gemaakt worden in de toelichting.

Daarnaast is er nog een mogelijkheid waarbij de kost waarschijnlijk is. Wanneer bijvoorbeeld de werknemer recht geeft op een overlijdenskapitaal bij het overlijden vóór de leeftijd van 95 jaar en ook bij het verlaten van de onderneming. Dan is de kost ook waarschijnlijk. Het is hier bijna zeker dat iemand de leeftijd van 95 jaar niet zal bereiken of dat deze persoon de onderneming zal verlaten (waarschijnlijk). We kunnen hier eerder uitgaan van het woord waarschijnlijk dan mogelijk. Het kapitaal zal dus met een grote waarschijnlijkheid moeten worden uitbetaald. Ook hier moet dus een voorziening aangelegd worden.

#### Voordelen bij leven als bij overlijden

Indien er zowel voordelen zijn bij leven als bij overlijden, dan moet er geen rekening gehouden worden met het sterfterisico. Dit is logisch, want het kapitaal zal zowiezo worden uitgekeerd. De geactualiseerde waarde moet hier dus niet verdisconteerd worden met een sterftecoëfficiënt.

Wanneer het waarschijnlijk wordt dat de bedrijfsleider zou overlijden, bijvoorbeeld bij het extreem verslechteren van de gezondheidstoestand, dan moet de voorziening die geboekt is voor voordeel bij leven afgeboekt worden, en dan moet een voorziening geboekt worden die gelijk is aan het overlijdenskapitaal.

#### **4.3.4. Aanleg van de interne individuele pensioentoezegging**

Wanneer de voorziening wordt aangelegd moet men niet enkel rekening houden met de waarschijnlijke pensioen kost zelf, maar ook met de waarschijnlijke bijkomende kosten. Zo is er de RVP-bijdrage die een werkgeversbijdrage is. Dit dient bovenop het pensioenkapitaal betaald te worden. Doordat deze RVP-bijdrage wettelijk verplicht is, is deze waarschijnlijk en moet dus mee aangelegd worden. Deze bijdrage moet enkel betaald worden voor pensioenuitkeringen aan werknemers en niet voor deze aan zelfstandige bedrijfsleiders. Bij voorzieningen die worden aangelegd om een kapitaal uit te keren aan zelfstandige bedrijfsleiders mag deze RVP-bijdrage dus niet voorzien worden.

De RVP-bijdrage is ook slechts van toepassing op het pensioenkapitaal dat rekening houdt met de gepresteerde jaren na 1 januari 1989. Vermits we nu 2009 zijn moet er nu rekening gehouden mee worden.

<sup>39</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

<sup>40</sup> Informatie door Rysermans R, FOD Financiën, Controle Vennootschappen Gent 2.

#### 4.3.4.1. Boekingen

- Jaarlijkse boeking bij het aanleggen van de voorziening

		debet	credit
6350	Voorziening voor pensioenen: toevoeging	x	
160	Aan voorziening voor pensioenen		x

- Jaar van pensionering: afboeken van de aangelegde voorziening

		debet	credit
160	Voorziening voor pensioenen	x	
6351	Aan voorziening voor pensioenen: terugneming		x

- Jaar van pensionering: boeken van de uitkering van het pensioenkapitaal

		debet	credit
624	Pensioenen	x	
4541	Aan RVP-bijdrage		x
4542	RIZIV-bijdrage		x
4543	Solidariteitsbijdrage		x
453	Bedrijfsvoorheffing		x
55	Kredietinstellingen		x

#### 4.3.4.2. Korte toelichting bij de verschillende soorten bijdragen

De RVP-bijdrage bedraagt 8,86 % en is een werkgeversbijdrage. Deze wordt dus bovenop het pensioenkapitaal betaald. De wettelijke basis hieromtrent is terug te vinden in artikel 38, § 3 ter van de wet van 29 juni 1981. Deze wet geeft de algemene beginselen weer van de sociale zekerheid voor werknemers.

De RIZIV-bijdrage bedraagt 3,55 % en is een werknemersbijdrage. Ze moet door de werkgever worden ingehouden op het extralegaal pensioen. Deze bijdrage is in 2 gevallen van toepassing. Ten eerste ingeval van voordeel bij leven. Ten tweede als er voordeel bij overlijden is, dan is deze bijdrage enkel van toepassing als de begunstigde de langstlevende echtgenoot is. De wettelijke basis van deze bijdrage vindt men terug in artikel 191, 7° van de Wet Geneeskundige Verzorging en Uitkeringen.

De solidariteitsbijdrage ligt tussen de 0 % en de 2 % afhankelijk van het geval of er een kapitaal dan wel een rente wordt uitgekeerd. De grootte van het kapitaal speelt hier ook in mee. Het is een werknemersbijdrage die ingehouden wordt van het pensioenkapitaal van de begunstigde. Ingeval van een kapitaal moet de bijdrage werkelijk ingehouden worden binnen de 8 dagen volgend op de maand van uitkering. Ingeval van een rente is er geen inhoudingsplicht maar wel een aangifteplicht. De inhouding gebeurt dan op het wettelijk pensioen. Het wettelijke en bovenwettelijk pensioen worden dan samengeteld om de inhouding te berekenen. Het wettelijke kader van deze bijdrage is terug te vinden in artikel 68, § 5, 2° en 3° lid van de wet van 30 maart 1994 betreffende sociale bepalingen.

De bedrijfsvoorheffing wordt door de werkgever ingehouden op het uitbetaalde pensioen. De berekeningsbasis voor de bedrijfsvoorheffing is het pensioen verminderd met de RIZIV- en de solidariteitsbijdrage. De bedrijfsvoorheffing verschilt naargelang er aan de voorwaarden wordt voldaan om het extralegaal pensioen te laten belasten aan het gunsttarief van 16,5 %. Indien dit laatste van toepassing is, dan wordt er slechts 16,66 % bedrijfsvoorheffing ingehouden. Anders bedraagt deze 33,31 %.<sup>41</sup>

Deze bovenstaande percentages zijn van toepassing als er een uitkering is van het kapitaal. Indien er een uitkering is in rente dan zal de bedrijfsvoorheffing worden ingehouden volgens een progressieve schaal.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L., *De binnen de vennootschap gefinancierde pensioenbelofte: Een fiscaal-juridische analyse*, Vereycken & Vereycken Consulting c.v., Kontich, 1998.

<sup>42</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

jaarlijkse rente	Bedrijfsvoorheffing (aanslagjaar 2008)
tot en met 1500,00 euro	0 %
1500,01 – 2500,00 euro	11,11 %
2500,01 – 7450,00 euro	16,15 %
7450,01 – 12400,00 euro	21,20 %
12400,01 – 24800,00 euro	27,25 %
24800,01 – 37200,00 euro	32,30 %
meer dan 37200,00 euro	37,35 %

#### 4.4. Fiscale behandeling van de individuele pensioentoezegging

##### 4.4.1. Interne individuele pensioentoezegging

Zoals eerder vermeld moet de pensioenbelofte, indien de kost waarschijnlijk is, voorzien worden. Maar daarvoor wordt ze nog niet fiscaal aanvaard. Indien de voorziening te hoog is, zal een deel verworpen worden ten hoofde van de vennootschap. Fiscaal gezien moet de voorziening aan 3 voorwaarden voldoen om van een vrijstelling van belasting te kunnen genieten. Deze vinden we terug in enkele artikels van het wetboek van inkomstenbelastingen en het KB van dit wetboek.

Art. 38 WIB vermeldt dat het moet gaan om toekomstige lasten, die scherp omschreven zijn en volgens de aanhang zijnde gebeurtenissen “waarschijnlijk” zijn, waarbij het woord waarschijnlijk een engere betekenis heeft dan “mogelijk”.

Het bedrag van de voorziening moet dus aangetoond kunnen worden. Praktisch is dit niet moeilijk. Wanneer de vennootschap een individuele pensioenbelofte doet tegenover een werknemer of bedrijfsleider, dan wordt hierbij een contract opgesteld. Dit contract zorgt ervoor dat de toekomstige lasten waarschijnlijk zijn.

Art. 24 KB WIB stelt de volgende voorwaarden vast:

Art 24, 1° KB WIB: *“de kosten, ter bestrijding waarvan de voorzieningen bestemd zijn, uiteraard aftrekbaar zijn als beroepskosten en geacht worden normaal op de uitslagen van dat tijdperk te drukken;”*

De kosten moeten dus gespreid worden over de nog resterende loopbaan. De enige uitzondering hierop is het aanleggen van de back service. Daarnaast wordt de voorziening slecht fiscaal aanvaard voor haar actuele waarde en niet voor haar nominale waarde. Een pensioenbelofte van 10000 euro die wordt aangelegd op 10 jaar, mag men niet gewoon delen door 10 (1000 euro per jaar). Dit zou een voorziening tegen haar nominale waarde zijn. Men moet een discontovoet toepassen om de jaarlijkse voorziening te bepalen.

Stel de discontovoet is 2 %. Dit is het reëel inflatiecijfer en zal door de administratie aanvaard worden. Dan wordt de voorziening als volgt berekend:

jaren	teller	noemer	breuk	eindwaarde	disconto	actueel	voorziening
1	1	10	0,1	1000	1,195093	836,7553	836,7552659
2	2	10	0,2	2000	1,171659	1706,981	870,2254765
3	3	10	0,3	3000	1,148686	2611,681	904,6997935
4	4	10	0,4	4000	1,126162	3551,886	940,2049929
5	5	10	0,5	5000	1,104081	4528,654	976,7685204
6	6	10	0,6	6000	1,082432	5543,073	1014,418507
7	7	10	0,7	7000	1,061208	6596,256	1053,183786
8	8	10	0,8	8000	1,0404	7689,35	1093,093908
9	9	10	0,9	9000	1,02	8823,529	1134,179162
10	10	10	1	10000	1	10000	1176,470588
							10000

Om het bedrag te berekenen moet het eindbedrag eerst vermenigvuldigd worden met een breuk. Voor jaar 1 is dit 1/10, voor jaar 2 is dit 2/10 enz. Deze waarde moet dan verdisconteerd worden (voor jaar 1 is dit 1,02 tot 9<sup>e</sup>. dan bekomt men de actuele waarde (de waarde die na dit jaar voorzien moet worden). Om de voorziening te berekenen moet men de actuele waarde verminderen met de actuele waarde van vorig jaar. De voorziening voor het eerste jaar bedraagt 836,76 euro.

De derde voorwaarde is dat eenmaal de lasten, waarvoor de voorziening aangelegd is, definitief geworden zijn, deze aftrekbaar moet zijn als beroepskost. Het rechtstreekse gevolg hiervan is dat het aanleggen van een voorziening voor een interne pensioenbelofte eveneens onderworpen is aan de 80 % regel. Het gedeelte dat de 80 % grens overschrijdt, zal verworpen worden en aldus als een belastbare voorziening aangemerkt moeten worden. Het grote verschil met de groepsverzekering en de bedrijfsleiderverzekering, is dat bij de groepsverzekering of bedrijfsleiderverzekering het overschreden gedeelte van de premie als verworpen uitgave aangemerkt moet worden en in code 31 van de aangifte moet aangegeven worden. Doordat het hier om een voorziening gaat, wordt een deel ervan belastbaar en zullen de belastbare reserves moeten verhogen. De belastbaarheid komt hier tot uiting in vak 1A van de aangifte in plaats van vak 2.

Wanneer in een bepaald jaar een te lage voorziening is aangelegd, dan kan deze niet meer met vrijstelling van belasting aangelegd worden (al eerder vermeld bij de actualisatievoet). Dit komt door het annualiteitsbeginsel. Boekhoudkundig moet deze voorziening wel aangelegd worden.

#### **4.4.2. Externe individuele pensioentoezegging**

Het fiscale stelsel van de externe individuele pensioentoezegging is op 2 uitzonderingen na hetzelfde als dat van de groepsverzekering. Daarom worden niet alle punten opnieuw overlopen. De verschillen komen wel aan bod.

Het eerste grote verschil is de aftrekbaarheid. Naast de beperking van de 80 % grens worden de premies beperkt tot een nog te indexerende bedrag van 1.525 euro per jaar. Het meest recente bedrag dat terug te vinden is op de site van de AOIF is dit voor aanslagjaar 2008. Voor 2008 is de beperking 1.980 euro. De aftrekgrens van 1.980 euro is niet van toepassing op de werknemerspremies.

De persoonlijke premies ondergaan wel de 80 % grens, maar hebben recht op een belastingvermindering voor het lange termijnsparen. Deze ligt tussen de 30 % en 40 % afhankelijk van de gemiddelde aanslagvoet. Het kan fiscaal interessanter zijn op te bouwen via niet aftrekbare werkgeverspremies. Want anders zou het loon verhoogd moeten worden wat belast kan worden aan een tarief tot 50 %. De besparing van 30 à 40 % zal dan zijn nut niet bewijzen tegenover de niet aftrekbare werkgeverspremies.

Voor zelfstandige bedrijfsleiders is de aftrekgrens van 1.525 euro (niet geïndexeerd) niet van toepassing. Artikel 53, 22° WIB92 verwijst expliciet naar werknemers zoals bedoeld in het fiscale wetboek. De 80 % grens zoals bij de groepsverzekering is wel van toepassing.

De tweede uitzondering is op het gebied van successierecht. Hierover wordt in dit werk niet uitgeweken.

#### *Voorbeeld op aftrekgrens 1.525 euro*

Een vennootschap voorziet voor zijn werknemers per werknemer en per jaar een premie van 5.000 euro. We gaan van de veronderstelling uit dat deze premies voldoen aan de 80 % regel (geen verwerping op basis van de 80 % regel). 1.980 euro is aftrekbaar, 3.020 euro is niet aftrekbaar. Dit betekent een extra belasting van 1.026,50 euro ( $3.020 \times 33,99\%$ <sup>43</sup>). Indien men deze 3.020 euro wil compenseren door aftrekbare werknemersbijdrage, dan is er geen extra belasting van 1.026,50 maar wordt deze 3.020 euro wel belast in de personenbelasting. Dit betekent een extrabelasting van 1.359 euro ( $3.020 \times 45\%$ <sup>44</sup>). Door de premie te betalen met werknemersbijdragen is er een meerbelasting van 332,50 euro ( $1.359 - 1.026,50$ ).

### **4.5. Fiscale behandeling bij uitkering**

#### **4.5.1. Interne individuele pensioentoezegging**

Normale pensioenuitkeringen worden progressief belast mits de eventuele toepassing van een belastingvermindering (art. 146 WIB). Daarnaast is net zoals bij de groepsverzekering en de bedrijfsleiderverzekering de mogelijkheid om deze te laten belasten aan een tarief van 16,5 %. Deze moeten dan ten vroegste worden uitgekeerd op een bepaalde datum. Deze hangt af of de toezegging is ingevoerd vóór 1 januari 2004 of vanaf 1 januari 2004. Naast de gewone belasting geldt er ook de parafiscale bijdragen (zie hoger).

<sup>43</sup> 33 % vermeerderd met de factor 1,03 voor de aanvullende crisisbijdrage. Er wordt in dit voorbeeld niet uitgegaan van het verminderd basistarief in de vennootschapsbelasting.

<sup>44</sup> Er wordt uitgegaan van de tweede hoogste schijf in de personenbelasting door het progressieve karakter. Deze schijf is van toepassing op het inkomen van 18.730 euro tot 34.330 euro. Bij een werknemer is deze schijf meestal van toepassing.



#### 4.5.1.1. Individuele pensioentoezeggingen ingevoerd vóór 1 januari 2004

- Naar aanleiding van de pensionering op de normale leeftijd. Zowel voor mannen als voor vrouwen is dit 65 jaar. In 2008 was dit nog 64 voor de vrouwen.
- of naar aanleiding van pensionering in één van de vijf jaren die bovenstaande jaren voorafgaan (60 jaar)
- of naar aanleiding van brugpensionering
- of bij overlijden
- of bij het volledig en definitief stopzetten van de beroepswerkzaamheid (voor bepaalde sportbeoefenaars met werknemersstatuut).

Indien niet aan één van deze voorwaarden wordt voldaan, dan wordt het kapitaal of de rente belast aan het progressieve tarief. De bedrijfsvoorheffing is dan 33,31 % in plaats van 16,66 % (zie hoger).

Bij de uitkering moet de fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11 worden opgesteld.

#### 4.5.1.2. Individuele pensioentoezeggingen ingevoerd na 1 januari 2004

- Naar aanleiding van de pensionering op de normale leeftijd. Zowel voor mannen als voor vrouwen is dit 65 jaar. In 2008 was dit 64 voor de vrouwen.
- of naar aanleiding van pensionering in één van de vijf jaren die bovenstaande jaren voorafgaan (60 jaar).
- of bij overlijden.

*Sanctie bij het niet eerbiedigen van de sociale wetgeving en de controlewetgeving*

Zoals eerder vermeld mogen interne individuele pensioentoezeggingen enkel worden toegekend aan zelfstandige bedrijfsleiders, met uitzondering van een beperkte categorie bedrijfsleiders. Indien deze toezeggingen toch toegekend werden aan werknemers of bedrijfsleiders van de beperkte categorie (zie hoger), dan bedraagt het tarief bij uitkering 33 % in plaats van 16,5 %. Dit is een fiscale sanctie. Daarnaast zijn er nog sancties op sociaal vlak. Deze worden hier niet besproken omdat dit werk meer gericht is op de fiscale kant van de tweede pensioenpijler.

#### **4.5.2. Externe individuele pensioentoezegging**

Doordat de externe individuele pensioentoezegging is opgelegd door de WAP is er maar 1 situatie mogelijk, dit is voor pensioenplannen ingevoerd vanaf 1 januari 2004.

Ze komen net zoals bij de groepsverzekering voor een afzonderlijke taxatie van 16,5 % of 10 % in aanmerking.

De uitkering moet plaatsvinden in één van de volgende omstandigheden:

- naar aanleiding van de pensionering
- vanaf de leeftijd van 60 jaar
- naar aanleiding van het overlijden.

Daarnaast geldt voor een werknemer de voorwaarde dat er tijdens de looptijd van de individuele pensioentoezegging ook een collectieve pensioentoezegging heeft moeten bestaan voor alle werknemers.

Voor een zelfstandige bedrijfsleider geldt als voorwaarde dat hij in het verleden een regelmatige en minstens maandelijks bezoldiging heeft genoten in de zin van artikel 195 WIB92.

De voorwaarden voor het gunstige tarief van 10 % zijn identiek als bij de groepsverzekering (zie groepsverzekering).

#### **4.6. Te onthouden van de individuele pensioentoezegging**

De individuele pensioentoezegging kan zowel voor werknemers als voor zelfstandige bedrijfsleiders worden afgesloten. Enerzijds kan deze intern gefinancierd worden door een voorziening aan te leggen. Deze eerste mogelijkheid mag niet voor werknemers. Anderzijds kan ze extern gefinancierd worden door een levensverzekering af te sluiten.

Het grote verschil met de groepsverzekering is het individueel karakter. Dit wil zeggen dat ze occasioneel en niet stelselmatig moeten worden toegekend wat het omgekeerd is dan de groepsverzekering. Dit is één van de grote voorwaarden van de individuele pensioentoezegging. Dit karakter wordt uitgebreid beschreven in de WAP (art. 3, §1, 4<sup>o</sup> WAP).

Om een interne individuele pensioentoezegging te voorzien moet er aan heel wat voorwaarden voldaan worden. Zo moet enkele artikelen van de boekhoudwetgeving strikt gevolgd worden. Volgens deze artikelen moet een voorziening aangelegd worden indien er kosten zijn die op balansdatum waarschijnlijk of zeker zijn en waarvan het bedrag nog niet vaststaat. Dit is zo bij een pensioentoezegging.

Het al dan niet boeken van de voorziening hangt af van de waarschijnlijkheid van de kost.

Indien er enkel een voordeel bij leven is dan moet een voorziening geboekt worden en moet er met 2 factoren rekening gehouden worden. Enerzijds met de sterftetafels, en anderzijds met de factor rente. Voor de factor rente mag 2 % genomen worden. Dit is het reële inflatiecijfer.

Indien er enkel een voordeel bij overlijden is dan moet er eveneens gekeken worden naar de waarschijnlijkheid. Als er geen risico is dat de bedrijfsleider zou overlijden binnen de gestelde leeftijd, dan is het overlijden niet waarschijnlijk en mag er geen voorziening aangelegd worden. Als de kans op het overlijden wel groot is, dat moet er een voorziening aangelegd worden.

Als er zowel een voordeel bij leven als een voordeel bij overlijden wordt toegekend dan moet er een voorziening worden aangelegd, maar zonder rekening te houden met het sterfterisico. Als de waarschijnlijkheid groot wordt dat de bedrijfsleider zou overlijden moet de voorziening afgeboekt worden en een bedrag ineens voorzien worden op het kapitaal bij overlijden te kunnen toekennen.

Naast de boekhoudkundige voorwaarden zijn er nog de fiscale voorwaarden voor het aanleggen van een interne individuele pensioentoezegging. Zo moeten de kosten geacht worden te drukken op de het belastbaar tijdperk waarin ze worden aangelegd. Ze worden slechts aanvaard voor hun actuele waarde en niet voor hun nominale waarde. Hierdoor moeten ze verdisconteerd worden. Een pensioenbelofte van 10.000 euro die over 10 jaar voorzien wordt mag niet elk jaar aangelegd worden voor 1.000 euro. Tijdens het eerste jaar zal de voorziening 836,76 euro bedragen en tijdens het laatste jaar 1.176,47 euro (zie 4.4. Fiscale behandeling van de individuele pensioentoezegging).

Bij de externe individuele pensioentoezegging is er naast de 80 % regel nog een bijkomende beperking. Zo worden de premies beperkt tot een nog te indexerend bedrag van 1.525 euro per jaar. Deze bijkomende beperking geldt enkel voor werknemers en niet voor zelfstandige bedrijfsleiders.

De voorwaarden voor de uitkering van de interne individuele pensioentoezegging verschillen naargelang de toezegging is ingevoerd vóór 1 januari 2004 of erna. Het kapitaal wordt ofwel progressief belast ofwel aan het tarief van 16,5 % (zie 4.5. Fiscale behandeling bij uitkering). Bij de externe individuele pensioentoezegging is een afzonderlijke taxatie van 10 % ook mogelijk.

De RVP-bijdrage is hier net zoals de groepsverzekering van toepassing. Maar ook enkel indien er een voorziening wordt aangelegd voor werknemers. Vermits dit niet meer mag sinds de invoering van de WAP komt dit enkel voor bij de externe individuele pensioentoezegging.

Bij de uitkering van de pensioentoezegging is er een RIZIV-bijdrage verschuldigd van 3,55 %. Dit is net zoals de groepsverzekering van toepassing. Daarnaast dient er ook een solidariteitsbijdrage ingehouden te worden van 0 % tot 2 %. De bedrijfsvoorheffing hangt af naargelang er een uitkering is van het kapitaal of een uitkering onder de vorm van een rente. Indien er een uitkering is van het kapitaal dan moet er nog eens worden gekeken of het kapitaal belast zal worden aan het gunsttarief van 16,5 % of niet. Indien dit het geval is dan bedraagt de bedrijfsvoorheffing 16,66 %. Anders bedraagt deze 33,31 %.

## **5. Het VAPZ**

### **5.1. Begrip**

Een vierde soort binnen de tweede pensioenpijler is het VAPZ. Dit staat voor vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen.

Niet iedereen kan een VAPZ-contract afsluiten. Om een dergelijk contract af te sluiten moet men een zelfstandige zijn in hoofdberoep of in bijberoep waarbij men een sociale bijdrage betaalt die minstens gelijk is aan de minimumbijdrage voor een zelfstandige in hoofdberoep. Een meewerkende echtgenoot kan ook een dergelijk contract afsluiten op voorwaarde dat die persoon is toegetreden tot het maxi-statuut. Een zelfstandige in bijberoep kan dit uitzonderlijk afsluiten op voorwaarde dat deze persoon aan het bijdrageniveau komt van de hoofdberoepers.

Geconventioneerde artsen, tandartsen, apothekers en kinesisten kunnen hun VAPZ financieren met een jaarlijkse bijdrage die ze krijgen van het RIZIV. Ze kunnen ook kiezen hiermee een polis gewaarborgd inkomen te betalen. De premies voor dit VAPZ zijn uiteraard fiscaal niet aftrekbaar. Daarnaast hebben ze de mogelijkheid om nog een gewoon VAPZ af te sluiten die dan wel terug fiscaal aftrekbaar is.

Wanneer men als bedrijfsleider een sociaal statuut van zelfstandige heeft, dan bestaat er ook de mogelijkheid ook om een VAPZ-polis afsluiten. De zelfstandige heeft dus tal van mogelijkheden om in een bovenwettelijk pensioen te voorzien.

Het VAPZ kan worden uitgebreid met extra verzekeringen om zich in te dekken tegen sociale risico's. Dit VAPZ heet dan een sociaal VAPZ. De maximumbijdrage die mag gestort worden om fiscaal aftrekbaar te zijn ligt dan wel 15 % hoger.<sup>45</sup>

### **5.2. Voorwaarden**

Vanaf 1 januari 2004 is de nieuwe WAP ook op de extra legale pensioenen van zelfstandige van toepassing. In de praktijk noemt men deze de WAPZ. Door de WAP moeten enkele belangrijke punten in acht genomen worden.

Zo moet men er als zelfstandige op letten dat de gewone sociale bijdrage stipt betaald wordt. Is dit niet gebeurd, dan zal men de premies voor het VAPZ niet meer kunnen aftrekken als beroepskost (fiscaal gevolg).

Vroeger moest men bij het aansluiten van een VAPZ een overlijdensdekking opnemen. Dit is nu niet meer verplicht door de nieuwe WAP.

Wanneer de zelfstandige wil overschakelen naar een andere verzekeringsinstelling, kan hij kiezen om de opgebouwde reserve mee te nemen of niet. De winstdeelname die men normaal al verkregen zou hebben mag niet verloren gaan en de nieuwe verzekeraar mag geen kosten aanrekenen. Er moet bij een overdracht wel rekening gehouden worden met een eventuele afkoopvergoeding. Daarnaast moet de gegarandeerde intrest geactualiseerd worden. Op fiscaal vlak kan een overdracht enkele gevolgen met zich meebrengen. Daarom is het belangrijk vooraleer men een VAPZ-contract afsluit, men er eens goed bij stil staat bij welke maatschappij men dit doet. De mogelijkheid tot overdracht is er, maar de gevolgen ervan ook.

Net zoals bij de groepsverzekering zijn er twee mogelijkheden op pensioenleeftijd. Ofwel kiest men voor een uitkering van het opgebouwde kapitaal. Ofwel kiest men voor een lijfrente. Door de nieuwe WAP is de verzekeraar verplicht om vanaf de 45<sup>ste</sup> verjaardag van de zelfstandige mee te delen welke maandelijksse rente hij heeft opgebouwd.

---

<sup>45</sup> [http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat\\_is\\_het\\_verschil\\_tussen\\_een\\_gewone\\_vapz\\_en\\_een\\_sociale\\_vapz/](http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat_is_het_verschil_tussen_een_gewone_vapz_en_een_sociale_vapz/)  
2009-03-29

Voor het sociale VAPZ is er een bijkomende voorwaarde. Minimaal 10 % van de bijdragen moeten dienen voor solidariteitsprestaties.

Dit solidariteitsstelsel kan uit verschillende dekkingen bestaan:

- een verdere pensioenfinanciering wanneer men arbeidsongeschikt is of bij invaliditeit, bij moederschapverzekering (categorie 1)
- tijdens de bovenvermelde periodes gedekt zijn door de faillissementsverzekering (categorie 1)
- een vervangingsinkomen bij overlijden of bij arbeidsongeschiktheid (categorie 2)
- een forfaitaire vergoeding bij afhankelijkheid van de gepensioneerde of bij een ernstige ziekte (categorie 3)
- een verhoging van de lopende pensioenrenten of overlevingsrenten (categorie 4).

Het stelsel moet minimum 3 solidariteitsprestaties bevatten, waarvan minstens 2 uit de eerste categorie en minstens 1 uit de 2<sup>e</sup> en de 4<sup>e</sup> categorie. Daarnaast moet men aangesloten worden bij het solidariteitsstelsel dat de pensioeninstelling aanbiedt en dus kan men de solidariteitsprestaties niet zelf samenstellen.<sup>46</sup>

### **5.3. Mogelijkheden binnen het VAPZ**

Het VAPZ voorziet zowel een voordeel bij leven als een voordeel bij overlijden. Wanneer men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt dan ontvangt men de opgebouwde reserve. Bij overlijden ontvangen de nabestaanden het op dat ogenblik opgebouwde reserve. Bij de groepsverzekering staat het voordeel bij overlijden vast. Bij het VAPZ is dit niet zo.

Daarom kan men het voordeel bij overlijden vergroten door in het VAPZ een aanvullend overlevingspensioen te laten verzekeren. Zo is er een voldoende reserve voor de nabestaanden van de zelfstandige in geval van overlijden.

In deze overlijdensverzekering zijn er twee mogelijkheden. Enerzijds kan men kiezen om de reserve aan te vullen tot een minimumkapitaal bij overlijden. Anderzijds kan men het reserve aanvullen met een vast kapitaal bij overlijden. De keuze die hierin moet gemaakt worden hangt af van de gezinssituatie van de zelfstandige.

#### **5.3.1. Aanvulling reserve tot een minimumkapitaal bij overlijden**

Wanneer de zelfstandige nog jong is en nog jonge kinderen heeft, dan is zowel het sparen van een aanvullend pensioen als de financiële zekerheid voor de nabestaanden even belangrijk. Daarom is het sterk aan te raden het reserve aan te vullen tot een bepaald minimumkapitaal. Hoe groot dit minimumkapitaal moet zijn, dat kan de zelfstandige zelf beslissen. Zo kan men zich verzekeren tot een kapitaal in functie van de VAPZ-bijdrage en in functie van de leeftijd van de zelfstandige. Zo kan men bijvoorbeeld een minimum kapitaal laten verzekeren van 30 keer de jaarlijkse VAPZ-bijdrage.

Stel dat een zelfstandige dit systeem zou toepassen, en hij verzekert zich voor een aanvullend kapitaal van 30 keer zijn bijdrage. Indien hij een bijdrage zou betalen van 1000 euro, dan hebben zijn nabestaanden bij zijn overlijden recht op zijn opgebouwde reserve plus 30 maal de som van 1000 euro.<sup>47</sup>

#### **5.3.2. Aanvulling reserve met een vast kapitaal bij overlijden**

Als de kinderen van de zelfstandige zelf al iets hebben opgebouwd en financieel sterker staan dan is dit tweede systeem meer aan te raden. De reden dat men hier toch kiest voor een overlijdensverzekering is om ervoor te zorgen dat de nabestaanden de successierechten en de begrafenis kosten kunnen betalen. Het kapitaal dat men hier wilt verzekeren is dan ook heel wat kleiner dan bij het minimumkapitaal.

<sup>46</sup> Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L. "VAPZ slechts gedeeltelijk in 80 %-grens", *Fiscoloog*, 2004, juni, nr. 943, p. 1-4.

<sup>47</sup> [http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat\\_is\\_het\\_verschil\\_tussen\\_een\\_gewone\\_vapz\\_en\\_een\\_sociale\\_vapz/2009-03-29](http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat_is_het_verschil_tussen_een_gewone_vapz_en_een_sociale_vapz/2009-03-29)

## **5.4. Fiscale behandeling van het VAPZ**

### **5.4.1. Inleiding**

Het VAPZ is fiscaal heel interessant voor zelfstandigen. De volledige premie is aftrekbaar van het beroepsinkomen. Dit is een groot verschil met wanneer een zelfstandige bijvoorbeeld zijn geld in gewoon pensioensparen zou steken, of in het langetermijnsparen. Daar is het fiscaal voordeel beperkter. In cijfers uitgedrukt heeft men bij het VAPZ vlug een belastingsbesparing van 45 à 50 %. Dit omdat de aftrekbaarheid marginaal is. Dit wil zeggen dat ze van de hoogste schijf verminderd wordt. Bij pensioensparen en langetermijnsparen is de belastingsbesparing maximaal 40 % afhankelijk van het gemiddeld belastingstarief. Bij pensioensparen kan men maximaal 870 euro sparen en bij langetermijnsparen slechts 2080 euro. Voor een startende zelfstandige hangt de VAPZ bijdrage wel af van het aantal kwartalen verzekeringsplicht. De maximum bijdrage wordt hierop proportioneel berekend.<sup>48</sup>

Wat ook interessant is, is dat de premies geen premietaks ondergaan van 4,4 % zoals bij de premies van de andere tweede pijlerpensioenen.

De premies zijn eveneens niet onderworpen aan de 80 % regel. Wat wel het geval is, is dat er met het VAPZ wel rekening dient gehouden te worden bij de toepassing van de 80 % regel bij de andere premies van de tweede pijler. Vroeger was er daar discussie over maar het nieuwe artikel 59, § 4 WIB92 zorgt voor verduidelijking. Het bepaalt dat er bij de berekening van de 80 % grens effectief rekening gehouden moet worden met de extrawettelijke pensioenen die met persoonlijke bijdragen als bedoeld in artikel 52, 7° bis WIB92 zijn gevormd. In dit artikel wordt de aftrek geregeld van de VAPZ bijdragen. Dus het VAPZ moet in aanmerking genomen worden voor de 80 % grens.<sup>49</sup>

### **5.4.2. Beperking**

De premies zijn wel beperkt tot 8,17 % van het beroepsinkomen van de zelfstandige. Onder beroepsinkomen wordt het volgende verstaan: “het geïndexeerde belastbare beroepsinkomen dat de zelfstandige genoot drie jaar voorafgaand de bijdragestorting”. Indien men een storting doet in 2009 dan telt het belastbare beroepsinkomen van 2007. Dit inkomen moet worden verhoogd met een indexatiecoëfficiënt om rekening te houden met de inflatie.

Het inkomen dat dus in aanmerking moet worden genomen is dezelfde als voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. Voor een startende zelfstandige wordt de VAPZ bijdrage berekend op basis van de voorlopige sociale zekerheidsbijdrage. De bijdrage moet minimum 100 euro zijn en maximum 2.781,06 euro voor 2009.

De premies mogen verhoogd worden met 15 % in geval van een sociaal VAPZ. De premies mogen dan 9,40 % van het beroepsinkomen bedragen met een maximum van 3.199,76 euro voor 2009.

Er kan opgemerkt worden dat de beperking niet zo laag is als bij het gewone pensioensparen.

### **5.4.3. Combinatie met andere mogelijkheden**

Hierboven werd er vermeld dat het fiscaal interessant is om een VAPZ-contract af te sluiten. Maar daarom is het niet verplicht om de andere fiscaal vriendelijke wijzen van pensioenopbouw links te laten liggen. Een combinatie is mogelijk. Het enige wat bekeken moet worden is het budget dat de zelfstandige heeft om in zijn toekomstig pensioen te investeren. Niet enkel de combinatie met langetermijnsparen en met pensioensparen is mogelijk. Wanneer men een zelfstandige bedrijfsleider is, dan kan de vennootschap nog een groepsverzekering of een individuele pensioenbelofte voorzien. Wanneer men een groepsverzekering afsluit moet er wel rekening gehouden worden met de 80 % regel. Bij deze 80 % regel wordt er geen rekening gehouden met het extra legaal pensioen opgebouwd via pensioensparen en via langetermijnsparen. Het kapitaal opgebouwd via het VAPZ moet wel in rekening gebracht worden. Daardoor moet er grondig berekend worden op basis van welk systeem men eerst het extra pensioen wil aanleggen.

<sup>48</sup> Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L. “VAPZ slechts gedeeltelijk in 80 %-grens”, *Fiscoloog*, 2004, juni, nr. 943, p. 1-4.

<sup>49</sup> [http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat\\_is\\_het\\_verschil\\_tussen\\_een\\_gewone\\_vapz\\_en\\_een\\_sociale\\_vapz/2009-03-29](http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat_is_het_verschil_tussen_een_gewone_vapz_en_een_sociale_vapz/2009-03-29)

## 5.5. Fiscale behandeling bij de uitkering

Eerst en vooral wordt het VAPZ-kapitaal belast met een RIZIV-bijdrage van 3,55 %. De bijzondere solidariteitsbijdrage van 2 % is hier niet van toepassing. Het kapitaal die overblijft ondergaat een belasting. Het gedeelte van de winstdeelnamen ondergaat geen belasting. Daardoor is het bedrag al beperkter.

De belasting op het kapitaal gebeurt op basis van een fictieve lijfrente. 5 % van het kapitaal (exclusief winstdeelnamen) wordt belast gedurende 10 jaar (indien er een uitkering is vanaf de leeftijd van 65 jaar). Indien de uitkering vóór de leeftijd van 65 jaar gebeurt, wordt het kapitaal belast aan een rente van 1 % à 4,5 %. De belasting vindt dan plaats gedurende 13 jaar. Deze percentages worden hieronder weergegeven:

leeftijd toekenning/uitkering	taxatie percentage
40 jaar	1,0 %
41-45 jaar	1,5 %
46-50 jaar	2,0 %
51-55 jaar	2,5 %
56-58 jaar	3,0 %
59-60 jaar	3,5 %
61-62 jaar	4,0 %
63-64 jaar	4,5 %

Indien er gekozen wordt voor een uitkering onder de vorm van een lijfrente is het bovenstaand belastingsregime van toepassing. Van het nettobedrag dat overblijft (kapitaal verminderd met de totale belasting) zal er een belasting zijn op basis van een fictieve lijfrente. Ieder jaar zal er 3 % belast worden als een roerend inkomen (wordt belast aan 15 %).

Wanneer men tot de wettelijke pensioenleeftijd actief blijft zal slechts 80 % van het overblijvende kapitaal in aanmerking komen voor de belasting als lijfrente.<sup>50</sup>

## 5.6. Te onthouden van het VAPZ

Het VAPZ wijkt af van de groepsverzekering, de bedrijfsleiderverzekering en de individuele pensioentoezegging. Enkel zelfstandigen kunnen zich aansluiten tot het VAPZ. Het doel is wel hetzelfde: voorzien in een bovenwettelijk pensioen.

De belangrijkste voorwaarde om zich aan te sluiten tot het VAPZ is dus zelfstandige zijn, hiermee wordt er bedoeld dat men sociale bijdragen moet betalen die minimum gelijk zijn als deze in hoofdberoep.

Naast het VAPZ is er het sociale VAPZ. Indien 10 % van de premie gebruikt wordt voor solidariteitsprestaties kan men zich hieraan aansluiten. Bij het sociale VAPZ ligt de fiscale aftrekbaarheid van de premies hoger.

Het belangrijkste van het VAPZ is dat deze niet onderworpen is aan de 80 % regel. Hiermee wijkt ze terug af van de andere pensioenstelsels gevormd in de onderneming. Ze dient echter wel opgenomen te worden om de 80 % regel te berekenen. Dit wil zeggen dat wanneer er nog een pensioenkapitaal wordt voorzien via een groepsverzekering of een individuele pensioentoezegging, dat het voordeel van het VAPZ mee in rekening wordt genomen om de 80 % grens te berekenen van de groepsverzekering of individuele pensioentoezegging.

Er is echter wel een aftrekgrens aanwezig maar die ligt behoorlijk hoog. Bij pensioensparen ligt de grens op 830 euro (AJ 2010), terwijl bij het VAPZ de grens ligt op 2.781,06 euro die met 15 % verhoogd wordt in geval van een sociaal VAPZ. Daarnaast zijn de premies wel beperkt tot 8,17 % van het beroepsinkomen van de zelfstandige. De zelfstandige kan het VAPZ combineren met andere pensioenspaarformules. Voor de zelfstandige is het aan te raden eerst het VAPZ af te sluiten en daarna van de andere formules gebruik te maken.

Bij de uitkering is er enkel een RIZIV-bijdrage van toepassing van 3,55 %. De solidariteitsbijdrage is hier niet van toepassing. De belasting op het kapitaal gebeurt op basis van een fictieve lijfrente. 5 % van het kapitaal wordt belast gedurende 10 jaar (indien er een uitkering is vanaf de leeftijd van 65 jaar). Indien de uitkering vóór deze leeftijd gebeurt wordt het kapitaal belast aan een lagere rente, maar gedurende 13 jaar.

<sup>50</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

Wanneer de zelfstandige kiest om het kapitaal te laten uitkeren onder de vorm van een lijfrente, dan is het bovenstaand belastingregime van toepassing. Bovendien zal er elk jaar 3 % van het kapitaal belast worden als een roerende inkomen. Indien men tot de wettelijke pensioenleeftijd actief blijft, dan zal slechts op 80 % van het overblijvende kapitaal de taxatie van 3 % van toepassing zijn.

## 6. De 80 % Regel

### 6.1. Begrip

De 80 % regel is een fiscale maatregel die we vaak terugvinden in de tweede pensioenpijler. Zowel bij de groepsverzekering, de bedrijfsleiderverzekering als de interne pensioenbelofte moet deze regel toegepast worden. Bij het VAPZ moet deze regel niet toegepast worden waardoor het VAPZ fiscaal heel interessant lijkt. Het VAPZ moet wel in acht genomen worden om de 80 % grens te berekenen.

Door de 80 % regel toe te passen kan er uitgerekend worden hoeveel er van de jaarlijkse premie verworpen moet worden. Het verworpen gedeelte moet ingegeven worden in vak 2 van de aangifte vennootschapsbelasting<sup>51</sup>. Voor de belastingplichtige is het belangrijk dat dit bedrag zo beperkt mogelijk blijft.

De hoofdregel is terug te vinden in Artikel 59 WIB92. Daarin staat vermeld dat het wettelijke en bovenwettelijke pensioen uitgedrukt in renten niet meer mag bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto-jaarbezoldiging.

De 80 % regel zal getoetst worden aan de hand van het soort pensioenplan. Er zijn 2 mogelijkheden.

Ten eerste is er het te bereiken doelsysteem waar men de 80 % regel dient toe te passen om te berekenen hoeveel het maximaal te verzekeren kapitaal mag bedragen.

Daarnaast is er het vaste lastensysteem waar men de 80 % regel dient toe te passen om te berekenen hoeveel de aftrekbare premie maximaal mag bedragen.

### 6.2. Het te bereiken doelsysteem

In artikel 59 WIB92 staat dat het wettelijk en bovenwettelijk pensioen niet meer mag bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging. Op basis hiervan kunnen we stellen dat er slechts een maximum bedrag aan kapitaal mag worden opgebouwd, zodat de premies fiscaal aftrekbaar blijven. In de ComIB 59/30 wordt daarvoor een berekeningsformule weergegeven:

$$EWP = (80 \% T - WP) \times N/D^{52}$$

#### 6.2.1. Uitwerking formule

##### 6.2.1.1. Formule

##### **EWP = extra wettelijk pensioen uitgedrukt in een jaarrente**

Dit is het maximaal extralegaal pensioen, uitgedrukt in jaarrenten, inclusief de winstdeelname, dat mag worden uitgekeerd aan de werknemer. Indien dit pensioen hoger is dan de 80 % grens, dan zullen de premies verhoudingsgewijs verworpen worden voor het gedeelte van het EWP dat de grens overschrijdt.

Wanneer het EWP bestaat uit verschillende toezeggingen, dan moeten deze allemaal samen worden geteld om de 80 % grens te berekenen. Het zou dus kunnen dat een EWP wordt aangelegd door enerzijds een groepsverzekering af te sluiten, en anderzijds door een individuele pensioenbelofte.

Wanneer men hiernaast nog een individuele levensverzekering heeft afgesloten of aan pensioensparen doet, dan tellen de renten die hieruit vloeien niet mee voor de berekening van de 80 % grens. Deze laatste twee vormen zijn ook fiscaalvriendelijke manieren om een extralegaal pensioen op te bouwen, maar maken geen deel uit van de tweede, maar van de derde pensioenpijler.

##### **T= referentiebezoldiging**

Dit is de laatste normale bruto jaarbezoldiging.

Met **laatste** wordt bedoeld de bezoldiging betaald of toegekend het laatste kalenderjaar voor pensionering van de werknemer of bedrijfsleider. Het moet gaan om een jaar waarin men 12 maanden een bezoldiging verkregen heeft. Indien men dit jaar slechts deeltijds gewerkt heeft komt dit niet in aanmerking. In dit geval moet het jaar ervoor genomen worden. Om de 80 % regel te kunnen toepassen duiken er echter toepassingsproblemen op. Doordat de laatste normale bruto jaarbezoldiging niet gekend is, zou men hier de 80 % regel niet kunnen toepassen. Daardoor mag de bruto jaarbezoldiging van het betreffende jaar genomen worden.

Met **normaal** bedoelt men anders dan uitzonderlijk of toevallig.

Met **bruto** bedoelt men vóór inhouding van de werknemersbijdragen RSZ en zonder de vermeerdering van de werkgeversbijdragen RSZ.

<sup>51</sup> De verworpen uitgaven moeten ingevuld worden in vak 2 van de aangifte vennootschapsbelasting. Hierdoor zal de belastbare basis van de vennootschap verhoogt worden waardoor de belasting op een groter bedrag zal berekend worden dan op het boekhoudkundig resultaat.

<sup>52</sup> [http://www.iec-iab.be/ned/publicaties\\_info\\_fiscaliteit.aspx?id=225&print=1/2009-03-22](http://www.iec-iab.be/ned/publicaties_info_fiscaliteit.aspx?id=225&print=1/2009-03-22)



De normale bruto jaarbezoldiging is anders voor werknemers dan voor zelfstandige bedrijfsleiders. Voor werknemers gaat het om de gewone bezoldigingen. Voor bedrijfsleiders komen de bezoldigingen slechts in aanmerking indien ze aan enkele voorwaarden voldoen. Ze moeten:

- regelmatig zijn en minimum om de maand toegekend zijn;
- betaald of toegekend voor het einde van het belastbaar tijdperk waarin de prestaties zijn verricht;
- op de resultaten drukken van de vennootschap.

Zo komt het maandelijks toegekende loon in aanmerking met inbegrip van het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Wanneer men slechts één maal per jaar het loon toekent dan zou dit niet in aanmerking komen. Het is dus belangrijk elke maand een deel toe te kennen in plaats van alles in één keer.

Maandelijks voordelen van alle aard zoals het gebruik van een woning of het gratis ter beschikkingstellen van een bedrijfswagen komen ook in aanmerking. Hier wordt ook de nadruk gelegd op maandelijks en is het dus aan te raden dit voordeel ook maandelijks tot uiting te brengen in de boekhouding.

Het gedeelte van de maandelijks huur die geherkwalificeerd wordt tot bedrijfsleiderbezoldiging komt ook in aanmerking. Om discussie te vermijden is het hier ook aan te raden deze maandelijks tot uiting te brengen in de boekhouding.

#### *Wordt niet als bezoldiging aangemerkt*

De tantièmes die door de algemene vergadering wordt toegekend bij de goedkeuring van de jaarrekening. Ze worden niet toegekend vóór het einde van het belastbaar tijdperk waarin de prestaties verricht zijn. Fiscaal worden ze wel als bezoldiging aangemerkt (dit kunnen we afleiden uit art. 32 en art. 195, § 1 WIB92). Voor de toepasbaarheid van de 80 % regel komen ze niet in aanmerking.

Ook loutere inschrijvingen op de rekening courant komen niet in aanmerking. Deze drukken niet op het resultaat van de vennootschap. Ze kunnen op geen enkele manier als een bezoldiging worden aangemerkt.

#### *Halfzijdse werknemer*

Wanneer men slechts parttime gaat werken op het einde van de beroepsloopbaan, bijvoorbeeld in het kader van een deeltijdse loopbaanonderbreking of in het kader van een deeltijds brugpensioen, dan zal het voltijds equivalent loon als referentiebezoldiging dienen. Zo mag men tijdens deze periode de volledige premie storten om het extra wettelijke pensioen aan te leggen.

#### **WP = wettelijk pensioen**

Het wettelijk pensioen is ook niet gekend op het moment van de premiebetaling. Daardoor zal een raming worden gemaakt. Deze raming verschilt naargelang men een gewone werknemer is of een bedrijfsleider die niet het statuut heeft van een werknemer.

Als wettelijk pensioen gaat men uit van alle wettelijke pensioenen die men heeft opgebouwd. Zowel deze binnen de onderneming als deze binnen andere ondernemingen. Wanneer een werknemer twee jobs heeft, dan wordt het wettelijk pensioen geraamd op de bezoldigingen van de beide jobs.

#### *Raming bij werknemers*

Hier mag het wettelijk pensioen geraamd worden op 50 % van de bruto jaarbezoldiging. Dezelfde bruto jaarbezoldiging wordt in aanmerking genomen als bij de term T. Om de raming te maken mag er wel rekening gehouden worden met een maximum bezoldiging. Deze wordt jaarlijks gepubliceerd in een circulaire. De meest recente momenteel is de CIRC 30.05.08/1. Deze die betrekking heeft op het jaar 2008 zal in mei 2009 worden gepubliceerd. De maximum bezoldiging zoals gepubliceerd in de circulaire bedraagt 44.994,88 euro. Dit is het maximum voor 2007.

#### *Raming bij zelfstandige bedrijfsleiders*

Het wettelijk pensioen wordt hier geraamd op 25 % van de begrensde bruto bezoldigingen. Er zijn hier twee verschillen met de raming bij werknemers. De eerste is overduidelijk. De raming is slechts 25 % van de bruto jaarbezoldiging. Dit is normaal want het pensioen van een zelfstandige ligt stukken lager dan deze van een werknemer. Daarnaast wordt er geen rekening gehouden met een maximale bezoldiging zoals bij de werknemers. Er wordt wel rekening gehouden, enerzijds met een minimaal wettelijk pensioen en anderzijds met een maximaal wettelijk pensioen. Wanneer 25 % van de bezoldiging lager is dan het minimaal wettelijk pensioen, dan moet het wettelijk pensioen op dit minimum geraamd worden. Wanneer het hoger is dan het maximum pensioen dan moet deze verlaagd worden tot dit maximum. In de CIRC 30.05.08/1 is het minimumpensioen 9.051,49 euro en het maximumpensioen 13.963,52 euro.

## **N = het aantal reeds gepresteerde en nog te presteren jaren**

N is het aantal reeds gepresteerde en nog te presteren jaren. Indien de betrokkene eerst als werknemer tewerkgesteld is en daarna als een bedrijfsleider, dan komen de beide periodes in aanmerking. Ook in het omgekeerde geval, wanneer men eerst bedrijfsleider is binnen de onderneming en daarna werknemer, dan mogen hier ook de twee periodes samengevoegd worden.

Wanneer een werknemer al 5 jaar werkt in de onderneming en hij is 35 jaar, dan zal hij nog 30 jaar presteren in de onderneming (65 – 35). De reeds gepresteerde en nog te presteren jaren zullen dus samen 35 zijn. De reeds gepresteerde jaren mogen meegerekend worden vanaf het moment dat de groepsverzekering wordt ingevoerd in de onderneming. Daarnaast mag er rekening gehouden worden met de reeds gepresteerde jaren vóór de invoering van het pensioenplan.

Welke jaren tellen mee als reeds gepresteerd? De jaren die men niet werkelijk gepresteerd heeft mogen niet meegeteld worden (hogere onderwijs). Ziekte, werkloosheid en bevalling tellen mee als beroepswerkzaamheid. Wanneer men werkt in een vennootschap die later gefuseerd of gesplitst is, dan tellen deze jaren ook mee als gepresteerd.

Voor de vrouw moest er vroeger geteld worden tot de leeftijd van 60 jaar. Deze is vanaf 2009 opgetrokken tot 65 jaar. De normale duur (zie later) was vroeger slechts 35 voor de vrouwen in plaats van 40.

### *Vroegere beroepswerkzaamheid*

Indien men vroeger buiten de onderneming werkte mogen deze jaren ook meegerekend worden. Hier geldt wel een absoluut maximum van 10 jaar. Het voordeel hiermee is dat voor nieuwe werknemers ook een redelijke premie kan worden aangelegd. Zonder deze 10 jaar bij te tellen zou de premie voor het extra wettelijk pensioen heel beperkt worden.

### *Extra jaren*

Wanneer werknemers ontslaan worden kunnen 5 toekomstige jaren bijgeteld worden. Als een werknemer 40 jaar is en hij is werkzaam vanaf zijn 25 jaar. Dan heeft hij als reeds gepresteerde jaren 15 jaar staan. Daar komen geen extra jaren bij omdat hij ontslaan wordt en dus geen jaren meer zal presteren binnen de onderneming. Door de regularisatie van 5 jaar, wordt de 15 opgetrokken naar 20.

Bij brugpensioenering op de leeftijd van 60 jaar mag men ervan uitgaan dat men zal werken tot 65 jaar. De vijf jaar die men dus niet meer actief zal zijn binnen de onderneming worden niet verminderd.

### *Maximum*

N kan nooit meer bedragen dan D. Vermits D 40 is kan het aantal reeds gepresteerde vermeerderd met de nog te presteren jaren nooit meer bedragen dan 40. Ook wanneer er jaren worden toegevoegd bij ontslag, brugpensioenering of de jaren van een vroegere beroepswerkzaamheid, mag dit nooit het gevolg hebben dat N meer zal bedragen dan D.

## **D = normale duur van de beroepswerkzaamheid**

De normale duur van de beroepswerkzaamheid wordt forfaitair vastgesteld op 40 jaar. Deze is terug te vinden in art. 34, 3° KB WIB92. Er wordt hier geen onderscheid gemaakt tussen de mannen en de vrouwen. Vroeger werd dit wel zo aanvaard, voor de vrouwen was de factor D slechts 35, maar deze is geleidelijk opgetrokken tot 40 (40 vanaf 2009).

Wanneer de volledige loopbaan meer of minder bedraagt dan 40, dan mag het hogere of het lagere gebruikt worden voor de berekening. De werknemer of werkgever moet dit dan wel bewijzen. Het zou niet slim zijn om aan te tonen dat de loopbaan langer duurt dan 40 jaar want doordat D in de noemer staat zou dit ervoor zorgen dat de 80 % regel strenger toegepast wordt.<sup>53</sup>

### 6.2.1.2. Omzetting naar pensioenkapitaal

Wanneer de 80 % regel gebruikt wordt om het maximale EWP te berekenen, dan bekomt men een maximale jaarlijkse lijfrente. In het pensioencontract staat meestal een eenmalig pensioenkapitaal vermeld. Daardoor moet er een omzetting gebeuren van de jaarlijkse rente naar een pensioenkapitaal.

De jaarlijkse rente wordt omgerekend naar een kapitaal via een omzettingscoëfficiënt. Deze hangt af van twee factoren. Enerzijds de leeftijd bij aanvang van de rente, dit is normaal gezien de leeftijd bij pensionering. De ingangsheeftijd is een belangrijke factor om de rente om te zetten in een kapitaal. Het is de leeftijd wanneer het pensioen wordt uitgekeerd dat in acht genomen moet worden.

<sup>53</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Anderzijds hangt de coëfficiënt af van het gekozen type van rente. Er zijn hier verschillende mogelijkheden. Ten eerste kan de rente al dan niet jaarlijks geïndexeerd worden. Een indexatie is maximaal toegelaten voor 2 % en bovendien mag deze indexatie niet hoger zijn dan de indexatie van de pensioenen in de overheidssector. Ten tweede kan het mogelijk zijn dat de rente overdraagbaar is op de langstlevende echtgenoot. Dit zou kunnen ingeval van overlijden.

Bij deze overdraagbaarheid moet duidelijk een onderscheid gemaakt worden met voordelen bij overlijden. Dit is niet hetzelfde als overdraagbaar ingeval van overlijden. Bij voordelen ingeval van overlijden wordt er een kapitaal uitgekeerd indien de verzekerde zou overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd. Bij een overdraagbaarheid in geval van overlijden, bedoelt men het overlijden tijdens de pensionering. In overeenstemming met art. 35 KB WIB92 mag de overdraagbaarheid ten gunste van de langstlevende echtgenoot niet meer dan 80 % van de toekenningen bedragen.

De betekenis van het woord overdraagbaarheid is terug te vinden in ComIB 60/8.1. Als een gepensioneerde jaarlijks een rente zou krijgen van 15.000 euro en hij overlijdt. Dan zou zijn echtgenoot, indien deze nog in leven zou zijn, een rente krijgen van 15.000 euro x 80 % = 12.000 euro. Deze rente kan al dan niet geïndexeerd zijn naargelang het contract dit voorziet.

### 6.2.1.3. Tabel coëfficiënten

De administratie heeft een tabel uitgewerkt waarin men volgens het gekozen type rente, volgens de leeftijd en volgens de overdraagbaarheid, de coëfficiënten kan afleiden. Deze tabel is terug te vinden in Com.IB 59/61-64.<sup>54</sup>

Er zijn 4 kolommen waarin men de coëfficiënten kan terug vinden. In elke kolom vindt men een letter afhankelijk van het type rente.

- kolom A: niet geïndexeerd, niet overdraagbaar
- kolom B: 2 % geïndexeerd, niet overdraagbaar
- kolom C: niet geïndexeerd, 80 % overdraagbaar
- kolom D: 2 % geïndexeerd, 80 % overdraagbaar.

Leeftijd bij aanvang rente	A	B	C	D
Tot 40 jaar	17,7063	23,6733	19,0075	26,0421
41 jaar	17,5247	23,3225	18,8616	25,7236
42 jaar	17,3371	22,9655	18,7101	25,3930
43 jaar	17,1434	22,6024	18,5526	25,0659
44 jaar	19,9436	22,2331	18,3890	24,7264
45 jaar	16,7376	21,8578	18,2192	24,3799
46 jaar	16,5254	21,4767	18,0430	24,0264
47 jaar	16,3069	21,0899	17,8603	23,6658
48 jaar	16,0821	20,6974	17,6709	23,2982
49 jaar	15,8510	20,2996	17,4747	22,9236
50 jaar	15,6137	19,8966	17,2717	22,5420
51 jaar	15,3701	19,4886	17,0616	22,1537
52 jaar	15,1203	19,0759	16,8445	21,7586
53 jaar	14,8644	18,6585	16,6202	21,3568
54 jaar	14,6025	18,2371	16,3886	20,9486
55 jaar	14,3347	17,8117	16,1498	20,5341
56 jaar	14,0612	17,3828	15,9037	20,1135

<sup>54</sup> www.fisconet.be/ 2009-03-22

57 jaar	13,7820	16,9507	15,6503	19,6870
58 jaar	13,4974	16,5157	15,3897	19,2548
59 jaar	13,2077	16,0783	15,1219	18,8174
60 jaar	12,9130	15,6389	14,8470	19,3749
61 jaar	12,6137	15,1980	14,5651	17,9277
62 jaar	12,2100	14,7559	14,2764	17,4763
63 jaar	12,0023	14,3133	13,9810	17,0209
64 jaar	11,6908	13,8705	13,6791	16,5621
65 jaar	11,3761	13,4282	13,3711	16,1004

#### 6.2.1.4. Indexatie en overdraagbaarheid in de praktijk

Bij de gewone bedrijfsleiderverzekering zal er bijna nooit een rente voorzien zijn in het contract. Waardoor de omzetting van de jaarlijkse rente omgezet moet gebeuren naar een kapitaal. Doordat een onderneming geen langstlevende echtgenoot heeft zou men kolom C en D van de omzettingstabel niet nodig hebben. Toch mag er bij wijze van uitzondering wel rekening gehouden worden met een overdraagbaarheid naar de langstlevende echtgenoot. Dit mag wanneer de bedrijfsleiderverzekering tot doel heeft de pensionering te financieren van een gehuwde bedrijfsleider en dat in de overeenkomst tussen onderneming en de bedrijfsleider voorzien werd in een overdraagbaarheid van de rente aan de langstlevende echtgenoot.

Bij de groepsverzekering wordt meestal in het contract een kapitaalbedrag vermeld. Er zal ook een omzetting moeten gebeuren van de jaarlijkse lijfrente naar een maximaal pensioenkapitaal. De begunstigde zal meestal kunnen kiezen tussen een kapitaal of een uitkering in rente. Die keuze is belangrijk om te bepalen of de rente al dan niet overdraagbaar is. Doordat dit slechts gekend is op de pensioenleeftijd wordt er naar andere factoren gekeken. Zo kan de omzettingstabel enkel worden toegepast als er een langstlevende echtgenoot is en als de overdraagbaarheid 80 % bedraagt en de indexatie 2 %. Indien de overdraagbaarheid en de indexatie minder is, dan dient een aparte berekening te worden toegepast. Dit komt echter weinig voor. Wanneer de mogelijkheid tot een omzetting in rente niet aanwezig is in het contract, dan kan een overdraagbaarheid of indexatie niet ingeroepen worden.

#### *Voorbeeld bij de bedrijfsleiderverzekering*

Het contract voorziet een kapitaal van 100.000 euro. Volgens de berekening van de 80 % regel mag de maximaal verzekerbare jaarrente 9.000 euro bedragen. Deze twee bedragen kan men moeilijk vergelijken, vandaar dat er een omzetting moet gebeuren van de jaarrente naar een maximaal verzekerbare kapitaal. Stel dat er geen indexatie is en geen overdraagbaarheid en dat het kapitaal wordt toegekend aan de leeftijd van 65 jaar, dan bedraagt de coëfficiënt 11,3761. Door 9.000 te vermenigvuldigen met 11,3761 wordt het maximaal verzekerbare kapitaal berekend. Dit bedraagt 102.384,90. Dit bedrag kan wel vergeleken worden met het kapitaal van 100.000 euro.

#### 6.2.1.5. Correctie van de winstdeelname

Het maximaal extra wettelijk pensioen is het kapitaal inclusief winstdeelname. Doordat deze in het contract meestal niet vermeld is zal een correctie moeten gebeuren. De winstdeelname wordt forfaitair geraamd op 20 % van het kapitaal. Van het EWP moet dus 20 % afgehouden worden. Wanneer men de werkelijke winstdeelname zou kennen, dan mag er daar rekening mee gehouden worden. Hoe gebeurt dit in de praktijk? Eerst wordt het maximum pensioenkapitaal berekend die men mag aanleggen. Dit is de jaarlijkse lijfrente maal de omzettingcoëfficiënt. Dit kapitaal is inclusief winstdeelname. Hieruit haalt men de winstdeelname door dit kapitaal te delen door 1,20.<sup>55</sup>

#### 6.2.1.6. Praktisch voorbeeld

De verzekerbare jaarrente mag maximaal 7.807,51 bedragen. De omzettingcoëfficiënt 13,4282. Het maximum pensioenkapitaal met de winstdeelname inbegrepen is dus  $7.807,51 \times 13,4282 = 104.804,87$ . Door dit bedrag te delen door 1,20 komt men aan 87.367,34. Dit is het maximaal toegelaten pensioenkapitaal exclusief winstdeelname.

<sup>55</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

### **6.2.2. Meerdere extra legale pensioenen**

Het is mogelijk om op verschillende manieren te sparen voor een extra legaal pensioen. Men kan ook onder meerdere groepsverzekeringen vallen indien men voor meerdere werkgevers zou werken. Het gevolg van deze samenloop is dat de 80 % regel moet toegepast worden op het gezamenlijk bedrag van de voordelen bij pensionering.

Wanneer de 80 % grens overschreden zou worden, dan heeft de administratie in haar ComIB92 60/12 vastgelegd hoe de verwerping van de premies moet gebeuren. De verwerping moet in de volgende volgorde gebeuren:

- eerst van de werkgeverstoelagen in het kader van de groepsverzekering
- daarna van de persoonlijke bijdragen in het kader van de groepsverzekering
- daarna van de pensioenvoordelen uit de individuele pensioenbelofte.

Hoe worden deze extralegale pensioenen nu opgeteld?

Bij het berekenen van het maximaal toegelaten pensioenkapitaal zal er na de omrekening van de jaarlijkse rente in een kapitaal het al extra legaal verzekerd pensioenkapitaal verminderd moeten worden. Daarna moet de winstdeelname verminderd worden.

### **6.2.3. Praktisch voorbeeld**

Hieronder wordt een praktisch voorbeeld weergegeven die toepasbaar is op het te bereiken doelsysteem. Het is een eenvoudig voorbeeld om dit systeem te illustreren. Een uitgebreide case komt verder in deze scriptie aan bod.

*Gegevens*

- jaarlijkse bruto bezoldiging: 22.500,93 euro
- aantal jaren reeds gepresteerd binnen de onderneming: 3
- aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming: 22
- leeftijd: 45
- type rente: 2 % geïndexeerd, niet overdraagbaar (kolom B)
- winstdeelname: niet gekend
- extra legaal pensioenkapitaal: 100.000 euro (zonder winstdeelname)
- gestorte premie: 5.000 euro.

*Berekening indien geen reeds verzekerd extra legaal pensioen*

Er zijn verschillende mogelijkheden om deze 80 % grens te berekenen. De manier die hieronder wordt weergegeven is een wijze die op de Administratie wordt gebruikt.<sup>56</sup>

22.500,93	jaarlijkse bruto bezoldiging
0,80	X 80 %
18.000,74	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
9.051,49	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52)
8.949,25	18.000,74 – geschat wettelijk pensioen
0,825	beroepsloopbaan (3 + 10 + 20) / 40
7.383,13	verzekerbare jaarrente
13,4282	omzettingcoëfficiënt (op de leeftijd van 65 jaar en kolom B)
99.142,21	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen)
82.618,51	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname)

<sup>56</sup> Informatie door Rysermans R, FOD Financiën, Controle Vennootschappen Gent 2.

Er wordt dus gestart met de jaarlijkse bruto bezoldiging. Hiervan wordt er 80 % genomen aangezien de 80 % regel dit voorschrijft. Het EWP + het WP samen mag maar 80 % zijn van deze bruto bezoldiging. Daardoor moet de bezoldiging verminderd worden met het WP. Voor zelfstandigen is er een minimum en een maximum. Aangezien 25 % van 18.000,74 gelijk is aan 4.500,19 moet het minimum van 9.051,49 genomen worden. Nu moet de formule N/D nog toegepast worden en vermenigvuldigd worden met 8.949,25. De reeds gepresteerde jaren in de onderneming zijn 3 en mogen volledig meegerekend worden. Van de 22 jaar die buiten de onderneming gepresteerd zijn mogen maximum 10 jaar meegerekend worden. Daarnaast wordt er nog geschat dat er nog 20 jaar (van 45 tot 65) zal gepresteerd worden. 33 gedeeld door de normale beroepsloopbaan (40) is gelijk aan 0,825. Uiteindelijk komt men aan een verzekerbare jaarrente, maar zoals eerder gezien moet deze vermenigvuldigd worden met een omzettingcoëfficiënt. In kolom B van de Com.IB 59/61-64 vindt men bij een 65 jarige leeftijd het coëfficiënt 13,4282 terug. Zo komt men aan het maximum pensioenkapitaal van 99.142,21. De winstdeelname (geschat op 20 %) moet hier nog uitgehaald worden zodat men uiteindelijk aan 82.618,51 komt.

In het gegeven van dit voorbeeld staat vermeld dat het pensioenkapitaal zonder winstdeelname 100.000 euro bedraagt. De premie bedraagt 5.000 euro. Doordat deze 100.000 euro hoger is dan de maximaal toegelaten premie van 82.618,47 zal een deel van de premie verworpen moeten worden. Men past de volgende berekening toe om te zien hoeveel van de premie aftrekbaar is:

$$5.000 \times 82.618,51 / 100.000 = 4.130,93$$

Als we de premie (5.000) verminderen met het maximaal toegelaten bedrag (4.130,93) komt men aan 869,07. Dit laatste bedrag is de verworpen uitgave en moet ingeschreven worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

#### *Berekening indien reeds verzekerd extra legaal pensioen*

Neem nu hetzelfde voorbeeld maar in de veronderstelling dat er reeds een aanvullende jaarrente voorzien is van 3.000 euro. Dan moet de volgende berekening gebeuren.

22.500,93	jaarlijkse bruto bezoldiging
0,80	X 80 %
18.000,74	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
9.051,49	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52)
<b>3.000</b>	<b>reeds verzekerd extra legaal pensioen (in jaarrenten)</b>
<b>5.949,25</b>	<b>18.000,74 – geschat wettelijk pensioen – reeds aanvullende jaarrente</b>
0,825	beroepsloopbaan (3 + 10 + 20) / 40
4.908,13	verzekerbare jaarrente
13,4282	omzettingcoëfficiënt (op de leeftijd van 65 jaar en kolom B)
65.907,41	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen)
54.922,84	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname)

Door de reeds aanvullende jaarrente van 3.000 euro daalt het maximaal toegelaten pensioenkapitaal tot 54.922,84. Daardoor zal de premie voor een groter deel verworpen worden. Het aftrekbare gedeelte van de premie wordt dan:

$$5.000 \times 54.922,84 / 100.000 = 2.746,14$$

Het verworpen gedeelte is dan (5.000 – 2.746,14) 2.253,86. Dit bedrag moet in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting komen.

### 6.3. Het vaste lastensysteem

In de praktijk wordt door de ondernemingen veelal gekozen voor groepsverzekeringen met het systeem van vaste bijdragen. Hier zal jaarlijks eenzelfde bijdrage gestort worden. Daarom is dit bedrag niet elk jaar hetzelfde. De bijdrage kan bijvoorbeeld een bepaald percentage van de bezoldiging zijn. Hier is er op voorhand niet geweten hoeveel het uiteindelijke kapitaal of rente zal bedragen. De bijdragen kunnen veranderen, bijvoorbeeld wanneer de bezoldiging verandert. Het kapitaal of de rente zal dus afhangen van de gestorte bijdragen.

De formule van de 80 % regel terug te vinden in ComIB 59/30, kan enkel toegepast worden op het te bereiken doelsysteem. Doordat het verzekerde kapitaal en/of renten op de vervaldag nog niet gekend zijn bij het vaste lastensysteem, zal er een omzetting moeten gebeuren. Daarvoor heeft de Administratie een tabel uitgewerkt voor de vaste-bijdragemethode. De omzettingstabel ziet er als volgt uit:

Rente	Met overlijdensdekking	Zonder overlijdensdekking
2 % geïndexeerd, overdraagbaarheid van 80 %	1 % geeft 2,5 %	1 % geeft 3,3 %
2 % geïndexeerd, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	1 % geeft 3,9 %
Geen indexatie, Overdraagbaarheid van 80 %	1 % geeft 3 %	1 % geeft 3,9 %
Geen indexatie, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	1 % geeft 4,7 %

Als men bijvoorbeeld recht heeft op een rente die geïndexeerd wordt met 2 % en die overdraagbaar is naar de langstlevende echtgenoot, en indien er een overlijdensdekking is, dan geeft een premie die gelijk is aan 1 % van het loon recht op een toekomstig EWP van 2,5 % van het loon. Door het toegelaten EWP te delen door de coëfficiënt die vermeld staat in de omzettingstabel, wordt de fiscaal toegelaten aftrekbare premie bekomen. Een correctie in functie van de duur van de loopbaan moet niet gebeuren.<sup>57</sup>

#### 6.3.1. Omrekening formule indien geen overschrijding van de loongrens

Max EWP<sup>58</sup> = (80 % T<sup>59</sup> – WP<sup>60</sup>) waarbij WP = 50 % voor een werknemer en 25 % voor een zelfstandige

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - 25 \% T)$$

$$\text{Max EWP} = 55 \% T$$

Stel dat men volgens de omzettingstabel het coëfficiënt 2,5 % dient te gebruiken, dan moet de volgende formule gebruikt worden:

$$\text{Max premie} = 55 \% T / 2,5 = 22 \% T$$

In geval van een zelfstandige (omdat er gerekend is met een WP van 25 % van het loon) mag de premie maximaal 22 % van de bruto bezoldiging bedragen.

#### 6.3.2. Praktisch voorbeeld

##### Gegevens

- jaarlijkse premie: 14 % van de bruto bezoldiging
- bruto bezoldiging: 100.000 euro
- indexatie van 2 %
- overdraagbaarheid van 80 %
- geen overlijdensdekking
- berekening voor werknemers.

<sup>57</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

<sup>58</sup> Extra Wettelijk Pensioen

<sup>59</sup> Jaarbezoldiging

<sup>60</sup> Wettelijk Pensioen

### Berekening

Eerst en vooral moet de maximaal aftrekbare premie berekend worden:

$\text{Max EWP} = (80 \% \text{ van } 100.000 \text{ euro} - 50 \% \text{ van } 100.000 \text{ euro})$
--

$\text{Max EWP} = 30 \% \text{ van } 100.000 \text{ euro} = 30.000 \text{ euro}$
--

$\text{Max premie} = 30.000 \text{ euro} / 3,3 \text{ (gegeven via omzettingstabel)} = 9.090,91 \text{ euro}$
---

Daarnaast moet er gekeken worden hoeveel de jaarlijkse premie is:

$100.000 \text{ euro} \times 14 \% = 14.000 \text{ euro}$
---

Uiteindelijk wordt er berekend hoeveel de overdreven premie is:

$14.000 \text{ euro} - 9.090,91 \text{ euro} = 4.909,09 \text{ euro.}$
--

Dit laatste bedrag moet verworpen worden via vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

### **6.3.3. Omrekening formule indien overschrijding van de loongrens**

Hierboven werd er gebruik gemaakt van een bezoldiging die niet hoger is dan deze die is vermeld in de jaarlijkse circulaire. Zoals bij het te bereiken doelsysteem moet er uitgegaan worden van een maximumgrens. Daardoor moet de bezoldiging gesplitst worden in twee delen.

- de bruto jaarbezoldiging onder de maximale wettelijke pensioengrens: T1
- de bruto jaarbezoldiging boven de maximale wettelijke pensioengrens: T2.

Voor de bezoldiging boven de maximale grens moet er geen rekening gehouden worden met de 80 % grens. Dit was ook zo het geval bij het te bereiken doelsysteem. Door hiermee rekening te houden zal de formule zoals eerder aangegeven een kleine wijziging ondergaan. Het resultaat van deze berekening is voordeliger voor de vennootschap. De maximale aftrekbare premie zal immers groter zijn. De loongrenzen zijn terug te vinden in de Circulaire nr. Ci.RH.243/591.045 (AOIF 20/2008) dd. 30.05.2008.

Voor een **werknemer** kan men dus de volgende berekening toepassen:

*Tot aan de maximale wettelijke pensioengrens*

$\text{Max EWP} = 80 \% T - \text{WP} = 80 \% T - 50 \% T = 30 \% T$
--

$\text{Max premie} = \text{max EWP} / 2,5 = 12 \% T1$
---

*Boven de maximale wettelijke pensioengrens*

$\text{Max EWP} = 80 \% T$
----------------------------

$\text{Max premie} = \text{max EWP} / 2,5 = 32 \% T2$
---



Hierdoor veranderen dus de maximale jaarpremies. T1 staat voor de bruto jaarbezoldiging tot aan de maximale wettelijke pensioengrens. T2 staat voor de bruto jaarbezoldiging boven de maximale wettelijke pensioengrens.

Rente	Met overlijdensdekking	Zonder overlijdensdekking
2 % geïndexeerd, overdraagbaarheid van 80 %	12 % T1 + 32 % T2	9 % T1 + 24 % T2
2 % geïndexeerd, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	7,5 % T1 + 20,5 % T2
Geen indexatie, Overdraagbaarheid van 80 %	10 % T1 + 26,5 % T2	7,5 % T1 + 20,5 % T2
Geen indexatie, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	6 % T1 + 17 % T2

Voor een **zelfstandige** kan men dus de volgende berekening toepassen:

*Tot aan de maximale wettelijke pensioengrens*

Max EWP = 80 % T – WP = 80 % T – 25 % T = 55 % T
Max premie = max EWP / 2,5 = 22 % T1

*Boven de maximale wettelijke pensioengrens*

Max EWP = 80 % T
Max premie = max EWP / 2,5 = 32 % T2

Hierdoor veranderen dus de maximale jaarpremies. T1 staat voor de bruto jaarbezoldiging tot aan de maximale wettelijke pensioengrens. T2 staat voor de bruto jaarbezoldiging boven de maximale wettelijke pensioengrens.

Rente	Met overlijdensdekking	Zonder overlijdensdekking
2 % geïndexeerd, overdraagbaarheid van 80 %	22 % T1 + 32 % T2	16,67 % T1 + 24 % T2
2 % geïndexeerd, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	14,10 % T1 + 20,5 % T2
Geen indexatie, Overdraagbaarheid van 80 %	18,33 % T1 + 26,5 % T2	14,10 % T1 + 20,5 % T2
Geen indexatie, Geen overdraagbaarheid	Niet van toepassing	11,70 % T1 + 17 % T2

#### **6.3.4. Praktisch voorbeeld**

*Gegevens*

- jaarlijkse premie: 17 % van de bruto bezoldiging
- bruto bezoldiging: 50.000 euro (van 1 werknemer)
- indexatie van 2 %
- overdraagbaarheid van 80 %
- geen overlijdensdekking
- berekening voor werknemers.

## *Berekening*

12 % van de bezoldiging tot aan de grens van bruto bezoldigingen + 32 % van het gedeelte erboven is maximaal fiscaal aftrekbaar als premie.

Voor 2007 (meest recente cijfers: CIRC 30.05.08/1) is de grens 44.994,88 voor werknemers. Voor zelfstandigen kan het wettelijke maximum pensioen genomen worden (CIRC 30.05.08/1) en vermenigvuldigen met 4. Zo komt men aan 55.854,08 (13.963,52 x 4).

$$44.449,88 \times 12 \% + (50.000 - 44.449,88) \times 32 \% = 7.110,02$$

De gestorte premie bedraagt (50.000 x 17 %) 8.500, dus (8.500 – 7.110,02) 1.389,98 moet verworpen worden via vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

### **6.3.5. Aanpassing fiscale wetgeving**

#### 6.3.5.1. Inleiding

Voor de berekening van de 80 % regel werd door de voormalige minister van pensioenen<sup>61</sup> een verzoek gedaan aan de Commissie voor Aanvullende Pensioenen, om een advies uit te brengen. In dit advies heeft de Commissie een aantal belangrijke punten vastgesteld. Dit advies heeft de datum 13 februari 2007.

In het advies wordt de 80 % regel nog eens kort besproken. Daarin wordt vermeld dat er voor het type vaste bijdrageplannen toepassingsproblemen opduiken. In het vierde punt van dit advies worden de vereiste uitgangspunten opgesomd. Daarin worden de volgende randvoorwaarden vermeld:

- Het reglementaire fiscale kader voor de tweede pensioenpijler moet stabiel blijven over langere tijd. Hierdoor is er de vereiste dat:
  - De premies van de bestaande pensioenplannen, die voorheen aftrekbaar waren volgens de 12/32 regel (zie hoger), aftrekbaar blijven volgens de nieuwe regels.
  - De berekeningsregels met betrekking tot de 80 % controle met daarin de berekeningspercentages, stabiel blijven doorheen de tijd.
- Het nieuwe reglementaire kader moet een 80 % regel verzekeren die eenvoudiger, duidelijker en beter controleerbaar is.
- De berekeningsmodaliteiten voor de verschillende pensioentoezeggingen moeten coherent met elkaar zijn.
- Bij de pensioenprestatie voor vaste bijdrageplannen moet rekening gehouden worden met de verworven reserve en de toekomstige bijdragen tot aan de normale pensioenleeftijd.
- Loonprojecties moeten op dezelfde manier in rekening gebracht worden bij de raming van de pensioenprestatie als bij de berekening van de maximale 80 % grens.

Naast de randvoorwaarden heeft de Commissie een voorstel voor een betere toepasbaarheid van de 80 % regel. De berekeningswijze van de geraamde pensioenuitkering voor vaste bijdrageplannen moet dezelfde zijn als de wijze waarop de 80 % grens werd berekend bij het type te bereiken doelsysteem. Er moet dus rekening gehouden worden met het loon op het ogenblik van de berekening. Daarnaast moeten de reeds verworven reserves mee in rekening genomen worden.

De pensioenberekening zal niet berekend worden op basis van een kapitalisatie van de verworven reserve en de toekomstige bijdragen volgens de nominale kapitalisatievoet, maar op basis van een kapitalisatiepercentage gelijk aan het deel van de nominale kapitalisatievoet boven de geprojecteerde loonstijging. Op dergelijke wijze wordt er in de geprojecteerde pensioenuitkering rekening gehouden met de verdiscontering.<sup>62</sup>

De hierboven vermelde uitleg vermeldt enkele wiskundige termen, maar deze zijn beter te begrijpen aan de hand van de formule die door de Commissie is weergegeven:

$$\text{Res } t \times \text{Kap\_net } t \text{ tot } 65 + \text{som } t \text{ tot } 65 [\text{Pt } \times \text{Kap\_net leeftijd storting tot } 65] = < n / d \times (80 \% S t - \text{WP } t) \times \text{RP}$$

<sup>61</sup> Voormalig minister van pensioenen was toen de heer Bruno Tobback van de SPA. In de huidige regering is dit Marie Arena van de PS.

<sup>62</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

### 6.3.5.2. Betekenis formule

- $t$  = moment van berekening
- $Res\ t$  = verworven reserve op moment  $t$
- $P\ t$  = bijdrage op moment  $t$
- $Kap\_net$  = netto-kapitalisatiefactor (nominale kapitalisatievoet – loonstijging)
- $S\ t$  = salarisgrondslag op moment  $t$
- $WP\ t$  = wettelijk rustpensioen
- $RP$  = rentefactor voor de conversie van pensioenkapitaal in pensioenrente, in overeenstemming met de fiscale reglementering
- $n$  = aantal reeds gepresteerde en nog te presteren dienstjaren
- $d$  = normale duur van een volledige beroepsloopbaan

Om bovenstaande formule toe te passen dient men nog rekening te houden met volgende opmerkingen:

- Het verhogingspercentage van de bezoldigingen, inclusief indexering bedraagt 4 % (2 % voor de indexering en 2 % voor de baremieke stijging).
- Het winstdeelnomepercentage dient inbegrepen te zijn in de nominale kapitalisatievoet.
- De nominale kapitalisatievoet, inclusief winstdeelnome bedraagt 4 % (2% reëel rendement bovenop de inflatievoet van 2 %).

Bovenstaande formule is lang, vandaar dat in de praktijk een andere formulevorm wordt uitgedrukt:

$Res\ t + \text{aantal jaren tot eindtermijn} \times P\ t = \frac{n}{d} \times (80\ \% \ S\ t - WP\ t) \times RP$

### 6.3.5.3. Toepassing nieuwe berekening

De nieuwe formule wordt nog niet toegepast in de praktijk. De 12/32 regel is nog altijd van toepassing. Eerst moet het advies omgezet worden in een Koninklijk Besluit vooraleer deze zal moeten toegepast worden. In dit werk wordt er verder gewerkt met de 12/32 regel.<sup>63</sup>

## **6.4. Geen 80 % begrenzing**

Niet alle premies vallen onder de 80 % begrenzing. Deze zijn terug te vinden in art. 35, § 3 KB WIB92. Met volgende bedragen moet er geen rekening gehouden worden voor de 80 % regel:

- bijdragen in het kader van een back service
- inhaalbijdragen voor de jaren gepresteerd in de onderneming
- inhaalbijdragen voor de jaren gepresteerd buiten de onderneming
- de overdraagbaarheid van de verzekerde bedragen naar de langstlevende echtgenoot
- indexering van de uitgestelde en van de lopende renten.

Het is wel zo dat ze niet mogen leiden tot een overschrijding van de 80 % grens bij afloop van het contract.

### 6.4.1. De back-service

Back-service staat eigenlijk voor compensatie. Via de back-service is het mogelijk om een aanvullende bijdrage te betalen die een tekort aan stortingen uit het verleden moet aanvullen. Fiscaal mag een back-service slechts toegepast worden ofwel bij een verhoging van de verzekerde voordelen bij een te bereiken doelsysteem, ofwel bij een verhoging van de bezoldigingen.<sup>64</sup>

#### 6.4.1.1. Verhoging van de verzekerde voordelen

Wanneer het vooropgesteld pensioenkapitaal wordt verhoogd dan zal men via de normale storting dit kapitaal normaliter niet bereiken. Daarom kan men via de back-service een regularisatie toepassen van de vroegere bijdragen.

<sup>63</sup> Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies, 2007-02-13.

<sup>64</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Stel dat een vennootschap voor al zijn werknemers in het jaar 2000 een groepsverzekeringscontract heeft afgesloten met een te bereiken doel van 100.000 euro per werknemer. En er zijn 3 werknemers in dienst. In 2008 wil men het verzekerde kapitaal herzien en een kapitaal voorzien van 125.000 euro per werknemer. Vanaf 2008 zal de vennootschap dus een premie aanleggen die hoger is dan de vorige. De premie zal nu gebaseerd zijn op een te bereiken kapitaal van 125.000 euro per werknemer. Tijdens de periode 2000-2007 werd er een te lage premie betaald om dit verhoogde doel te bereiken. Daardoor is het toegelaten een eenmalige premie aan te leggen om deze periode te overbruggen. De nieuwe premie (vanaf 2008) is onderworpen aan de 80 % regel. De eenmalige premie (back-service) is volledig aftrekbaar en moet niet getoetst worden aan de 80 % regel.

#### 6.4.1.2. Verhoging van de bezoldigingen

Een tweede mogelijkheid om de back-service toe te passen, is wanneer de bezoldigingen van de betrokkenen verhoogd zijn geweest. Wanneer de bezoldigingen verhogen en het kapitaal wordt uitgedrukt in functie van de bezoldiging (een te bereiken doelsysteem die bijvoorbeeld een kapitaal voorziet die 300 % bedraagt van de jaarlijkse bezoldiging), dan zal het verzekerde kapitaal stijgen bij een stijging van de bezoldigingen. Voor de nieuwe premies zullen deze automatisch aangepast worden aan de nieuwe bezoldiging. Maar de bijdragen van de voorbije jaren werden gevormd op basis van de lagere bezoldigingen. Daardoor is ook een back-service mogelijk.

#### 6.4.1.3. Voorwaarden van de back-service

De premies van een back-service zijn dus onbeperkt aftrekbaar indien deze voldoen aan de voorwaarden van ComIB 59/55.

Ten eerste moeten de aanvullende premies voor het gehele personeel of voor de gehele categorie van personeelsleden waarvoor de verzekering werd aangeaan gestort worden. Wanneer enkel een back-service wordt toegepast voor één of meerdere personeelsleden, maar niet voor de ganse categorie, dan zal deze niet aftrekbaar zijn. Wanneer de polis slechts 1 persoon aanduidt, bijvoorbeeld een groepsverzekering met de categorie zaakvoerders, en er is maar één zaakvoerder (in een BVBA is dit mogelijk), dan is een inhaalbeweging voor één persoon wel mogelijk.

Ten tweede kan een back-service enkel worden toegepast voor de werkelijk gepresteerde jaren binnen dezelfde onderneming. Een back-service kan dus niet toegepast worden voor de jaren die de personeelsleden in een andere onderneming hebben gepresteerd.

Daarnaast mag een back service nooit tot gevolg hebben dat het resultaat van de vennootschap bezwaard wordt met abnormale lasten die niet op haar activiteit drukken. Een vennootschap kan dus niet op het einde van de rit een back service toepassen waardoor de vennootschap verliezen zou leiden. Over wanneer het toegelaten is en wanneer niet bestaat geen eenduidigheid.

#### 6.4.1.4. Wijzigingen van de back-service door het KB van 1 maart 2005

Door het herschreven artikel 35, § 3 lid 1 KB WIB92 zijn er enkele wijzigingen voor de toepassing van de back-service. Het opnemen van de extra jaren kan slechts indien in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst uitdrukkelijk wordt vermeld welke de voorwaarden zijn voor de toepassing van deze compensatie. Wanneer dit niet vermeld is in het pensioenreglement dan moeten de werkgeversbijdragen van de back-service beperkt worden tot 1.525 euro per jaar (nog te indexeren). Dit laatste zorgt enkel voor een toepassingsgevaar bij werknemers en niet bij zelfstandigen. Toch is het voor zelfstandigen, gelet op de uitdrukkelijke bepaling van artikel 35, § 3 lid 1 KB WIB92 aangeraden om net zoals bij werknemers een duidelijke vermelding te voorzien in het pensioenreglement welke de toepassingsvoorwaarden zijn voor de back-service. Indien het bestaande reglement (voor dit KB) niet deze voorwaarden voorziet, dan moet een addendum<sup>65</sup> worden opgemaakt.

#### 6.4.1.5. Financiering van de back-service

De back-service kan gefinancierd worden onder de vorm van één of meerdere bijdragen of premies. Dit wordt uitdrukkelijke bevestigd door het nieuwe artikel 35, §3 lid 3 KB WIB92. Het is wel zo dat het pensioenreglement moet bepalen op welke wijze de back-service gefinancierd wordt, met een eenmalige premie of verschillende premies.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Addendum: aanhangsel bij het reglement, een bijlage.

<sup>66</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

## 6.4.2. Inhaalbijdragen

Naast de back-service bestaat er nog een andere manier van compensatie, namelijk deze door middel van inhaalbijdragen. Hier kan men zowel inhaalbijdragen aanleggen voor de jaren gepresteerd buiten de onderneming als voor de jaren gepresteerd binnen de onderneming.

### 6.4.2.1. Dienstjaren in de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan

Om de dienstjaren die reeds in de onderneming gepresteerd zijn vóór de invoering van het pensioenplan te compenseren is het mogelijk een inhaalbijdrage te storten. Het speelt daarbij geen rol in welke hoedanigheid men deze jaren heeft gepresteerd. Dit kan zowel als werknemer of als bedrijfsleider zijn.

Wanneer men eerst heeft gewerkt in een vennootschap die daarna gesplitst of gefuseerd is dan tellen deze jaren ook mee als gepresteerd in de onderneming. Een werknemer die bijvoorbeeld eerst 7 jaar heeft gewerkt voor de NV Alfred, die later is gefuseerd met de NV Kwak tot een nieuwe vennootschap die NV Alfredkwak heet. Dan tellen de jaren gepresteerd in de NV Alfred mee alsof ze zouden gepresteerd zijn in de NV Alfredkwak.

Wanneer de NV Alfredkwak bij zijn oprichting (fusie van NV Alfred en NV Kwak) onmiddellijk een pensioenplan aangaat., dan kan voor deze werknemer die 7 jaar voor de NV Alfred werkte een inhaalpremie gestort worden voor die periode van 7 jaar. Voor de berekening van N bij de 80 % regel, mag deze 7 jaar ook meegeteld worden.

### 6.4.2.2. Dienstjaren buiten de onderneming

Ook voor werknemers die niet hun volledige loopbaan binnen een bepaalde onderneming doorbrengen mag er in een beperkte mate rekening gehouden worden met de jaren gepresteerd buiten de onderneming (zie hoger). De N bij de berekening van de 80 % regel mag verhoogd worden met het aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming, en dit met een maximum van 10 jaar. Dit moet wel voorzien worden in het pensioenreglement.

Daarnaast kan ook een eenmalige inhaalpremie gestort worden voor deze jaren gepresteerd buiten de onderneming. Men kan wel maar maximum 10 jaar inhalen.

### 6.4.2.3. Combinatie van dienstjaren binnen de onderneming en buiten de onderneming

Wanneer een werknemer zowel jaren heeft gepresteerd buiten de onderneming en jaren heeft gepresteerd binnen de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan, kan voor beide periodes inhaalbijdragen gestort worden. Beide periodes komen dan ook in aanmerking voor de N bij de berekening van de 80 % regel.

### 6.4.2.4. Praktisch voorbeeld

#### *Gegevens*

- indiensttreding van de werknemer: 1990
- groepsverzekering gaat in op 1 januari 2009
- leeftijd op moment verzekeringscontract: 55
- reeds gepresteerd aantal jaar bij een vorige werkgever: 13.

#### *Berekening*

Het aantal reeds gepresteerde en nog te presteren jaren (N) worden als volgt berekend:

De werknemer is 55 jaar en er wordt geacht dat er zal gewerkt worden tot de leeftijd van 65 jaar: 10 jaar

Het aantal jaren gepresteerd in de onderneming voor de invoering van het pensioenplan: 19 jaar (1990 tot en met 2008)

Het aantal jaren gepresteerd bij een vorige werkgever: 13 maar wordt beperkt tot 10.

$$N = 10 + 19 + 10 = 39$$

Indien N meer zou bedragen dan 40 zou deze herleid worden tot 40.

Voor de 19 jaar die reeds gepresteerd is binnen de onderneming voor de invoering van het pensioenplan, en voor de 10 jaar (13 wordt beperkt tot 10) gepresteerd bij de vorige werkgever, mogen inhaalbijdragen worden gestort. Deze inhaalbijdragen zijn niet onderworpen aan de 80 % grens.

### **6.4.3. Futur-service**

#### 6.4.3.1. Begrip

Naast het aantal jaren gepresteerd bij een vorige werkgever kan het pensioenreglement ook voorzien dat er nog premies gestort mogen worden tot een maximum van 5 jaar die normaal nog zouden gepresteerd worden tot aan de normale pensioenleeftijd. Hier zijn er twee mogelijke situaties. Ten eerste kan een werknemer afgedankt worden. En ten tweede kan er de mogelijkheid zijn tot brugpensioen. Er is hier geen sprake van inhaalbijdragen, echter wel van het verder storten van de premies.

#### 6.4.3.2. Futurservice bij Afdanking

Wanneer een personeelslid wordt ontslagen en er een opzeggingsvergoeding wordt betaald, dan kan er gedurende de periode dat een opzeggingsvergoeding wordt betaald premies worden gestort. De compensatieperiode bedraagt hier maximum 5 jaar. Daarnaast mag de N voor de berekening van de 80 % regel ook verhoogd worden met een maximum van 5 jaar.

Om na te gaan of de premies aftrekbaar zullen zijn kan men dit niet toetsen op basis van de normale bruto bezoldiging. Dit omdat er bij ontslag geen bezoldiging meer is. De toetsing moet dan gebeuren op basis van de laatste normale bezoldiging, dus deze vóór het ontslag.

#### 6.4.3.3. Futurservice bij Brugpensioen

Bij brugpensionering is dezelfde redenering van toepassing als bij afdanking. Wat wel verschilt, is dat er geen beperking is van maximum 5 jaar. De werkgever mag premies blijven storten tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

### **6.4.4. Combinatie van back-service en van inhaalbijdragen**

Voor jaren gepresteerd buiten de onderneming is het mogelijk een back-service als een inhaalpremie door te voeren. Er zijn 3 situaties mogelijk waarbij het al dan niet mogelijk is een combinatie van beide systemen toe te passen.

#### 6.4.4.1. Geen extra legaal pensioen bij vorige werkgever

Hier is er geen back service mogelijk. Een backservice steunt immers op vorige premies die te laag waren doordat het pensioenkapitaal hoger is dan voorheen.

Hier is er wel de mogelijkheid om inhaalpremie te storten. Doordat de dienstjaren gepresteerd zijn buiten de onderneming is de maximale inhaalperiode hier 10 jaar. Ook indien de vorige werknemer een onderneming is die tot dezelfde groep behoort van de huidige is deze maatregel van toepassing.

#### 6.4.4.2. Extralegaal pensioen bij vorige werkgever van dezelfde groep

Hier is zowel een back service als een inhaalbijdrage mogelijk. Beide systemen kunnen onbeperkt worden toegepast.

#### 6.4.4.3. Extralegaal pensioen bij vorige werkgever niet van dezelfde groep

Hier is een back service mogelijk met een maximum van 10 jaar. Deze back service kan worden toegepast om de pensioenopbouw te verbeteren. Een inhaalbijdrage zou ook mogelijk zijn, eveneens met een maximum van 10 jaar.

Wanneer men bijvoorbeeld 10 jaar bij de vorige werkgever heeft gewerkt en er is de laatste 5 jaar aan extra legaal pensioenopbouw gedaan, dan kan er voor die 5 jaar een back service gebeuren als de pensioenopbouw minder gunstig is dan deze bij de huidige werkgever. Voor de 5 jaar waarvoor geen premies werden gestort is een inhaalbijdrage mogelijk.<sup>67</sup>

## **6.5. Te onthouden van de 80 % regel**

De 80 % regel is een fiscale maatregel bij de tweede pensioenpijler. Zowel bij de groepsverzekering, de bedrijfsleiderverzekering als de individuele pensioenbelofte moet deze regel toegepast worden. Opdat niet altijd de volledige premie van deze contracten voor 100 % fiscaal aftrekbaar zijn, moet een deel verworpen worden. Het gedeelte dat moet verworpen worden, dient berekend te worden op basis van de 80 % regel.

---

<sup>67</sup> Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Er zijn twee mogelijkheden binnen deze regel. Enerzijds is er het te bereiken doelsysteem en anderzijds is er het vast lastensysteem.

Voor het te bereiken doelsysteem heeft de fiscus een formule ter beschikking gesteld om de 80 % grens te berekenen. Deze formule ziet er als volgt uit:

$$EWP \leq (80 \% T - WP) \times N/D$$

Deze betekent dat het Extra Wettelijk Pensioen niet groter mag zijn dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging verminderd met het geraamde wettelijk pensioen. Op dit geraamde wettelijk pensioen staat een minimum als een maximum die jaarlijks gepubliceerd wordt in een Circulaire (CIRC 30.05.08/1). Daarnaast moet er rekening gehouden worden met de reeds gepresteerde en nog te presteren jaren, zowel binnen als buiten de onderneming (buiten de onderneming wordt beperkt tot 10 jaar). Een meer diepgaande uitleg van de formule is terug te vinden onder "6.2.1. Uitwerking formule".

Na het toepassen van de formule moet er een omzetting gebeuren van de lijfrente (die men bekomt met de formule) naar een pensioenkapitaal. Dit omdat het pensioencontract meestal een pensioenkapitaal voorziet. De omzetting gebeurt op basis van een door de administratie uitgevaardigd commentaar (Com.IB 59/61-64). Na de omzetting in een pensioenkapitaal dient er nog een correctie van de winstdeelname te gebeuren. Deze wordt forfaitair geraamd op 20 %. Men dient het pensioenkapitaal te delen door 1,20 om het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal te bekomen.

Voor het vast lastensysteem is er een berekeningswijze die gebaseerd is op de formule bij het te bereiken doelsysteem. In de praktijk spreekt men van de 12/32 regel. In deze berekeningswijze wordt er geen rekening gehouden met de loopbaan van de belastingplichtige. Er wordt echter wel rekening gehouden met de minimum en maximumbezoldiging zoals terug te vinden in de jaarlijkse Circulaire. De formule bij het vaste lastensysteem hangt af of de loongrens overschreden is of niet.

Bij het tweede systeem kan men enkel de maximaal aftrekbare premie maar niet het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal berekenen. Daarom heeft de Commissie voor Aanvullende Pensioenen een advies uitgebracht. In dit advies wordt er een nieuwe formule besproken die er moet voor zorgen dat beide systemen gelijk zijn. De formule heeft nog geen uitwerking. Deze nieuwe formule is echter wat groter dan deze bij het te bereiken doelsysteem en ziet er als volgt uit:

$$Res t \times Kap\_net t \text{ tot } 65 + \text{som } t \text{ tot } 65 [Pt \times Kap\_net \text{ leeftijd storting tot } 65] \leq n / d \times (80 \% S t - WP t) \times RP$$

Het is echter wachten op een Koninklijk Besluit voor een verdere uitvoering hiervan.

Sommige premies zijn niet onderworpen aan de 80 % regel. Dit is het geval bij inhaalbijdragen en bijdragen in het kader van de back-service.

Wanneer men start met een pensioenplan kan men voor de jaren vóór de invoering van het plan, inhaalbijdragen storten. Deze zijn 100 % fiscaal aftrekbaar. De enige voorwaarde is dat deze kosten niet mogen leiden tot het bezwaren van het resultaat van de vennootschap. Het aantal jaren die ingehaald mag worden hangt af van waar de dienstjaren gepresteerd zijn: binnen de onderneming, erbuiten, of een combinatie van beide (zie 6.4.2. Inhaalbijdragen).

De back-service kan in twee mogelijke gevallen toegepast worden. Enerzijds bij een verhoging van de verzekerde voordelen (zie 6.4.1.1. Verhoging van de verzekerde voordelen), en anderzijds bij een verhoging van de bezoldigingen (zie 6.4.1.2. Verhoging van de bezoldigingen). Het toepassen van de back-service kan enkel indien dit voor alle personeelsleden/bedrijfsleiders of voor de ganse categorie van personeelsleden/bedrijfsleiders gedaan wordt. Bovendien kan ze niet worden toegepast voor de jaren gepresteerd buiten de onderneming. Door het KB van 1 maart 2005 heeft de back-service een belangrijke wijziging ondergaan. Het opnemen van de extra jaren kan enkel indien in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst uitdrukkelijk vermeld wordt welke de voorwaarden zijn voor de toepassing van deze compensatie. Indien dit niet het geval is, zullen de werkgeversbijdragen van de back-service (bij werknemers) beperkt worden tot 1.525 euro per jaar. De rest wordt verworpen.

Naast de inhaalbijdragen en de back-service is er nog de mogelijkheid van een futur-service. Tot maximum 5 jaar na het beëindigen van de beroepswerkzaamheid kunnen gestorte premies nog aftrekbaar zijn. Dit kan mogelijk zijn in twee gevallen. Enerzijds bij afdanking mits betaling van een opzeggingsvergoeding. En anderzijds bij brugpensionering.

## **7. Casestudie**

Om dit werk praktisch toe te lichten wordt er een casestudie uitgewerkt die betrekking heeft op de 80 % regel. Er worden 4 praktische voorbeelden uitgewerkt, om zowel de boekhoudkundige als de fiscale kant van de tweede pensioenpijler toe te lichten. Volgende voorbeelden worden uitgewerkt:

- groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (zelfstandige bedrijfsleider)
- groepsverzekering met een vast lastensysteem (zelfstandige bedrijfsleider)
- interne individuele pensioentoezegging
- groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (werknemers)

In de voorbeelden wordt er telkens verwezen naar de bijlagen van dit werk. De bijlagen bevatten praktijkdocumenten die betrekking hebben op het voorbeeld. De bijlagen die betrekking hebben op de aangifte in de personenbelasting zijn de voorbereidingen van de aangifte, dit om een duidelijk beeld te geven van wat er moet ingevuld worden. De aangifte in de personenbelasting is de nieuwe aangifte die betrekking heeft op het aanslagjaar 2009.

Deze case is gebaseerd op de meest recente en beschikbare gegevens. In principe zou elk jaar de berekeningen opnieuw moeten gebeuren. Zo moet op basis van de bezoldigingen, de nieuwe Circulaire, de wijzigingen van het VAA, enz. het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal jaarlijks herberekend worden. Bij het aanleggen van een interne voorziening (zie 7.1.3. interne individuele pensioentoezegging) zou deze tabel dus jaarlijks moeten herberekend en aangepast worden. In de praktijk is dit een onmogelijke zaak en gebeurt dit niet vaak. In deze case wordt er van uitgegaan dat er geen wijzigingen zijn, tenzij dit uitdrukkelijk vermeld wordt.

### **7.1. Groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (zelfstandige bedrijfsleider)**

In bijlage 1 zit een vervaldagbericht van een groepsverzekering. Daarin staat de premie vermeld van de verzekering.

#### **7.1.1. Gegevens**

- De groepsverzekering heeft betrekking op een zelfstandige bedrijfsleider.
- Het te bereiken doel bedraagt 750.000 euro.
- De bedrijfsleider heeft de leeftijd van 35 jaar.
- De invoering van het pensioenplan gebeurt op de leeftijd van 35 jaar.
- De bedrijfsleider heeft reeds 13 jaar gepresteerd in de vennootschap.
- De bedrijfsleider heeft een maandelijks bruto bezoldiging van 4.000 euro.
- Daarnaast heeft hij een bedrijfswagen die hij privé gebruikt en waarop hij belast wordt als voordeel van alle aard. Zijn woon werkverkeer is 24 km en de wagen heeft een fiscale PK van 13.
- Bij de resultaatverdeling wordt een tantième toegekend van 36.000 euro.
- Geen indexatie en geen overdraagbaarheid van de jaarrenten.

Doordat de groepsverzekering betrekking heeft op een zelfstandige bedrijfsleider zullen op de premies enkel een premietaks van 4,4 % geheven zijn. De RVP bijdrage is enkel van toepassing op de premies van loontrekkenden. Doordat de bedrijfsleider geen loontrekkende is, is deze bijdrage niet van toepassing.

In de premie zit enerzijds een premie van een groepsverzekering van 17.678,59 euro en anderzijds een premie van een aanvullende invaliditeitsverzekering ten bedrage van 3.199,15 euro. Bovenop de beide premies wordt de premietaks gegeven van 4,4 % en bedraagt dus 918,62 euro (20.877,74 x 4,4 %).

Praktisch zou het handig kunnen zijn de premie te splitsen in 3 rekeningen. Een rekening voor de netto premie van de groepsverzekering, een rekening voor de netto premie van de invaliditeitsverzekering, en een rekening voor de premietaks van 4,4 %. De reden om deze premie te splitsen is omdat de 80 % regel enkel van toepassing is op de netto premie van de groepsverzekering.



### 7.1.2. Jaarlijkse premies

De jaarlijkse boekhoudkundige verwerking van de premie ziet er dus zo uit:

		debet	credit
618100	Groepsverzekering (netto premie)	17.678,59	
618110	Invaliditeitsverzekering (netto premie)	3.199,15	
618120	Premietaks 4,4%	918,62	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		21.796,36

#### *Verwerking jaar 1 – jaar 4*

In de boekhouding is er een kost opgenomen van 21.796,36 euro. Van dit bedrag is er 17.678,59 euro die betrekking heeft op de groepsverzekering. Maar deze is daarvoor niet volledig fiscaal aftrekbaar. Het bedrijfseconomisch resultaat zal via de verworpen uitgaven verhoogd moeten worden als een deel van de premie verworpen moet worden. Hiervoor gebeurt de toetsing op basis van de 80 % regel:

49.956,50	jaarlijkse bruto bezoldiging <b>(1)</b>
0,80	X 80 %
39.965,20	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
12.489,13	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52) <b>(2)</b>
27.476,07	39.965,20 – geschat wettelijk pensioen
1	beroepsloopbaan <b>(3)</b>
27.476,07	verzekerbare jaarrente
11,3761	omzettingcoëfficiënt <b>(4)</b>
312.570,52	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen)
260.475,43	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname) <b>(5)</b>

- (1) Enerzijds moet de jaarlijkse bruto bezoldigingen in aanmerking genomen worden. Deze is  $12 \times 4.000$  euro = 48.000 euro.  
Daarnaast komt het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen ook in aanmerking. Het voordeel voor een personenwagen van 13 PK bedraagt 0,3913 euro (AJ 2009). Doordat de bedrijfsleider niet meer dan 25 km woon-werkverkeer heeft wordt zijn privégebruik forfaitair geraamd op 5.000 km per jaar. Het voordeel bedraagt dus  $5.000 \times 0,3913 = 1.956,50$  euro.  
Door deze twee bedragen bij elkaar op te tellen komt men aan een jaarlijkse bruto bezoldiging van 49.956,50 euro.
- (2) Doordat het voorbeeld betrekking heeft op een zelfstandige wordt het wettelijk pensioen geschat op 25 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging. Deze bedraagt 25 % van 49.956,50 = 12.489,13. Volgens de circulaire CIRC 30.05.08/1 (meest recente) moet het geschat wettelijk pensioen minimaal 9.051,49 en maximaal 13.963,52 bedragen.
- (3) De beroepsloopbaan wordt berekend door de formule  $N/D$ . N staat voor het reeds gepresteerde en nog te presteren jaren. Er zijn al 13 jaren gepresteerd in de onderneming (mag onbepaald meegeteld worden doordat in de onderneming gepresteerd is). Daarnaast zijn er nog 30 jaren te presteren (van 35 tot 65). N is dus  $13 + 30 = 43$ . D = 40. In geen enkel geval mag N groter zijn dan D, dus N wordt herleid tot 40. Daardoor bedraagt de beroepsloopbaan  $1 (40/40)$ .
- (4) De jaarrente is niet overdraagbaar en wordt ook niet geïndexeerd volgens het voorbeeld. De zelfstandige zal van het kapitaal gebruik kunnen maken op de leeftijd van 65 jaar. In de tabel met de omzettingcoëfficiënten moet er in kolom A gekeken worden bij de leeftijd van 65 jaar. Daar is het coëfficiënt 11,3761 terug te vinden.
- (5) Het kapitaal aangegeven in het contract is zonder winstdeelname, daardoor moet er een correctie gebeuren van het maximaal pensioenkapitaal. Door 312.570,52 te delen door 1,20 (winstdeelname wordt forfaitair geraamd op 20 %) bereikt met 260.475,43 euro.

Het maximale toegestane kapitaal bedraagt 260.475,43 euro terwijl er in het verzekeringscontract een kapitaal wordt voorzien van 750.000 euro. Daardoor zal een deel van de premie verworpen moeten worden en via vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting de belastbare basis terug moeten verhogen.

De verwerping moet enkel gebeuren op de netto premie van de groepsverzekering. Vandaar de boekhoudkundige opsplitsing bij het boeken van de premies.

Het is handig om eerst te berekenen hoeveel van de premie fiscaal aanvaard wordt:

$$17.678,59 \times 260.475,43 / 750.000 = 6.139,78$$

Daarna wordt de premie verminderd met het fiscaal aanvaarde gedeelte om te berekenen hoeveel er van de premie moet verworpen worden:

$$17.678,59 - 6.139,78 = 11.538,81 \text{ (dit bedrag moet worden ingevuld in rooster 31 van de aangifte)}$$

Een voorbeeld van de ingevulde aangifte is terug te vinden in bijlage 2.

#### Jaar 5

Op de leeftijd van 40 jaar heeft de bedrijfsleider zijn bruto bezoldiging verhoogd tot 10.000 euro per maand. Bovendien rijdt hij nu met een wagen van 19 PK. Het te bereiken doelsysteem is gewijzigd naar 795.000 euro. De premies zijn verhoogd naar 25.000 euro voor de groepsverzekering. De premie van de invaliditeitsverzekering blijft gelijk.

De volgende boeking moet gebeuren voor het vervaldagbericht van de premie:

		debet	credit
618100	Groepsverzekering (netto premie)	19.000	
618110	Invaliditeitsverzekering (netto premie)	3.199,15	
618120	Premietaks 4,4%	976,76	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		23.175,91

In de boekhouding is er dus een kost opgenomen van 23.175,91 euro. Maar deze is daarvoor niet volledig fiscaal aftrekbaar. Het bedrijfseconomisch resultaat zal via de verworpen uitgaven verhoogd moeten worden ingeval een deel van de premie niet aftrekbaar is. De aftrekbaarheid wordt bepaald op basis van de 80 % regel:

122.316	jaarlijkse bruto bezoldiging (1)
0,80	X 80 %
97.852,80	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
13.963,52	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52)(2)
83.889,28	39.965,20 – geschat wettelijk pensioen
1	beroepsloopbaan (3)
83.889,28	verzekerbare jaarrente
11,3761	omzettingcoëfficiënt (4)
954.332,84	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen)
795.277,37	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname) (5)

- (1) Enerzijds moet de jaarlijkse bruto bezoldigingen in aanmerking genomen worden. Deze zijn 12 x 10.000 euro = 120.000 euro.  
Daarnaast komt het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen ook in aanmerking. Het voordeel voor een personenwagen van 19 PK bedraagt 0,4632 euro (Doordat er geen recentere gegevens beschikbaar zijn wordt er uitgegaan van het VAA van AJ 2009). Doordat de bedrijfsleider niet meer dan 25 km woon-werkverkeer heeft wordt zijn privégebruik forfaitair geraamd op 5.000 km per jaar. Het voordeel bedraagt 5.000 x 0,4632 = 2.316 euro.  
Door deze twee bedragen bij elkaar op te tellen komt men aan een bruto bezoldiging van 122.316 euro.
- (2) Doordat het voorbeeld betrekking heeft op een zelfstandige wordt het wettelijk pensioen geschat op 25 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging. Deze bedraagt 25 % van 122.316 = 30.579. Volgens de circulaire CIRC 30.05.08/1 (meest recente) moet het geschatte wettelijk pensioen minimaal 9.051,49 en maximaal 13.963,52 bedragen.

- (3) De beroepsloopbaan wordt berekend door de formule  $N/D$ .  $N$  staat voor het reeds gepresteerde en nog te presteren jaren. Er zijn al 17 jaren gepresteerd in de onderneming (mag onbeperkt meegeteld worden doordat de jaren in de onderneming gepresteerd zijn). Daarnaast zijn er nog 26 jaren te presteren (van 39 tot 65).  $N$  is dus  $17 + 26 = 43$ .  $D = 40$ . In geen enkel geval mag  $N$  groter zijn dan  $D$ , dus  $N$  wordt herleidt tot 40. Daardoor bedraagt de beroepsloopbaan 1 ( $40/40$ ).
- (4) De jaarrente is niet overdraagbaar en wordt ook niet geïndexeerd volgens het voorbeeld. De zelfstandige zal van het kapitaal gebruik kunnen maken op de leeftijd van 65 jaar. In de tabel met de omzettingcoëfficiënten moet er in kolom A gekeken worden bij de leeftijd van 65 jaar. Daar is het coëfficiënt 11,3761 terug te vinden.
- (5) Het kapitaal aangegeven in het contract is zonder winstdeelname, daardoor moet er een correctie gebeuren van het maximaal pensioenkapitaal. Door 954.332,84 te delen door 1,20 (winstdeelname wordt forfaitair geraamd op 20 %) bereikt met 795.277,37 euro.

Het maximale toegestane kapitaal bedraagt 795.277,37 euro terwijl er in het verzekeringscontract een kapitaal wordt voorzien van 795.000 euro. Daardoor zal er niets van de premie verworpen worden en is deze voor 100 % aftrekbaar.

### **7.1.3. Inhaalbijdrage**

Voor de 13 jaar die de bedrijfsleider heeft gepresteerd in de onderneming zou hij graag een inhaalpremie storten. De inhaalpremie is fiscaal interessant omdat deze niet onderworpen wordt aan de 80 % regel. Hij stort aan de verzekeringsmaatschappij een premie van  $13 \times 17.678,59$  euro + 4,4 % premietaks. De volgende boeking zal plaatsvinden.

		debet	credit
618100	Groepsverzekering (netto premie)	229.821,67	
618120	Premietaks 4,4%	10.112,15	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		239.933,82

### **7.1.4. Back service**

Doordat het te bereiken doel verhoogd is van 750.000 euro naar 795.000 euro mag er voor de periode van vóór de verhoging een eenmalige premie gestort worden om die periode te overbruggen gedurende de welke er een te lage premie gestort is geweest. Deze eenmalige premie is volledig aftrekbaar en moet niet getoetst worden aan de 80 % regel. De premie bedraagt nu 19.000 euro en bedroeg voorheen 17.678,59 euro. Om de premies van de voorafgaande 13 jaar + 4 jaar in te halen mag voor die jaren het verschil gestort worden tussen 19.000 en 17.678,59 euro.

$19.000 - 17.678,59 = 1.321,41 \times 17 = 22.463,97$  euro. Deze is 100 % fiscaal aftrekbaar en moet niet verworpen worden via vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

De volgende boekhoudkundige verwerking moet wel plaatsvinden:

		debet	credit
618100	Groepsverzekering (netto premie)	22.463,97	
618120	Premietaks 4,4%	988,41	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		23.452,38

### **7.1.5. Uitkering van het extralegaal pensioen**

De bedrijfsleider gaat op pensioen op de leeftijd van 65 jaar. Daardoor geniet hij van het gunstige tarief van 10 %. Hij kiest ervoor om zijn pensioen te laten uitkeren onder de vorm van een kapitaal. Het kapitaal dat hij zou ontvangen bedraagt 795.000 euro en er is een winstdeelname van 100.000 euro.

De berekening van de sociale bijdragen en van de belasting gebeurt op basis van dezelfde berekening als van een bezoldiging. Eerst wordt het kapitaal verminderd met de sociale bijdragen. Op het bedrag dat overblijft wordt de belasting berekend.

De RIZIV bijdrage bedraagt 3,55 %, de solidariteitsbijdrage bedraagt 2 % De 2 % en de 3,55 % worden ingehouden door de verzekeringsinstelling. Zo bedraagt de totale sociale bijdrage 5,55 %. Deze 5,55 % is zowel verschuldigd op het kapitaal als op de winstdeelname.

$895.000 \times 5,5 \% = 49.225$  sociale bijdragen

Basis voor belastingheffing =  $895.000 - 100.000 - 49.225 = 745.775$

Belasting =  $745.775 \times 10 \% = 74.577,50$

Op deze belasting moet er nog rekening gehouden worden met een verhoging van de gemeentelijke opcentiemen op de personenbelasting. Deze verschillen naargelang de gemeente. In dit voorbeeld woont de zelfstandige in Gent en bedragen deze opcentiemen 6,9 %.

Gemeentebelasting =  $74.577,50 \times 6,9 \% = 5.145,85$

Door de gemeentelijke opcentiemen bij de gewone belasting bij te tellen bedraagt de totale belasting 79.723,35 ( $74.577,50 + 5.145,85$ ).

De zelfstandige zal een pensioenfiche ontvangen van de verzekeringsmaatschappij (fiche 281.11). De maatschappij zal niet de volledige belasting inhouden, maar wel een bedrijfsvoorheffing.

De bedrijfsvoorheffing bedraagt 10,09 % doordat de bedrijfsleider slechts op pensioen gaat op de leeftijd van 65 jaar. De bedrijfsvoorheffing wordt berekend op het bedrag exclusief sociale bijdragen.

$BV = 745.775 \times 10,09 \% = 75.248,70$

Dit bedrag wordt ingevuld onder de code 225 in de pensioenfiche (281.11). Een voorbeeld van de ingevulde pensioenfiche is terug te vinden in bijlage 3.

In de aangifte van de personenbelasting moet men de bedragen overnemen die op de pensioenfiche vermeld staan. Enerzijds is dit de netto belastbare basis van 745.775. Deze moet in code 1215 ingevuld worden van vak V<sup>68</sup>. De bedrijfsvoorheffing moet in code 1225 ingevuld worden van vak V.

Doordat de bedrijfsvoorheffing slechts 75.248,70 bedraagt en de belasting inclusief gemeentebelastingen 79.723,35 zal er nog 4.475,65 belastingen betaald moeten worden via het aanslagbiljet.

Een voorbeeld van de ingevulde aangifte in de personenbelasting (vak V) is terug te vinden in de bijlage 4.

Daarnaast is er in bijlage 5 de belastingberekening van de online applicatie "Tax On Web" terug te vinden.

#### *Opname pensioenkapitaal op de leeftijd van 55 jaar*

De voorwaarde om het pensioenkapitaal te laten belasten aan hetzij 16,5 %, hetzij 10 % is dat het kapitaal slechts wordt uitgekeerd ofwel:

- bij pensionering
- vanaf de leeftijd van 60 jaar
- bij overlijden.

Het niet naleven van deze voorwaarde heeft als gevolg dat het kapitaal progressief zal belast worden met een toepassing van een belastingvermindering volgens de artikelen 146 en 147 WIB.<sup>69</sup>

## **7.2. Groepsverzekering met een vast lastensysteem (zelfstandige bedrijfsleider)**

### **7.2.1. Voorbeeld 1**

Een zaakvoerder heeft een groepsverzekering aangegaan met vast lastensysteem. Daarvoor stort hij jaarlijks een premie ter hoogte van 15 % van zijn brutoloon. Daarnaast stort hij een premie om zich in te dekken tegen invaliditeit en een premie om een voordeel bij overlijden te voorzien.

In bijlage 6 zit het reglement van de groepsverzekering. In bijlage 7 de algemene voorwaarden. In bijlage 8 zit de brief van de verzekeringsmaatschappij samen met het borderel van boekjaar 2008. En in bijlage 9 zit de pensioenfiche van het contract op 1 januari 2008.

<sup>68</sup> Vak V van de aangifte personenbelasting gaat over de pensioenen.

<sup>69</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

### 7.2.1.1. Gegevens

- De groepsverzekering heeft betrekking op een zelfstandige bedrijfsleider.
- De jaarlijkse premie bedraagt 15 % van het brutoloon.
- De bedrijfsleider heeft de leeftijd van 48 jaar.
- De invoering van het pensioenplan gebeurt op de leeftijd van 48 jaar.
- De bedrijfsleider heeft reeds 0 jaar gepresteerd in de vennootschap.
- De bedrijfsleider heeft een maandelijkse bruto bezoldiging van 3.000 euro.
- Er is een indexatie voorzien van 2 % en een overdraagbaarheid van 80 % naar de langstlevende echtgenoot (deze gegevens zijn terug te vinden op bladzijde 9 van bijlage 7).

Zoals hoger aangegeven bedraagt de premie met betrekking tot het kapitaal bij leven 15 % van het brutoloon. Doordat de maandelijkse bruto bezoldiging 3.000 euro bedraagt en dus de jaarlijkse bruto bezoldiging 36.000, bedraagt de premie 5.400 euro. Naast een premie die voorziet in een voordeel bij leven, is er ook een premie aanwezig om zich in te dekken tegen invaliditeit en een premie om een voordeel bij overlijden te voorzien. Deze laatste twee premies en de premietaks van 4,4 % is niet onderworpen aan de 80 % regel.

### 7.2.1.2. Boekhoudkundige verwerking premies

De volgende boekhoudkundige verwerking moet plaatsvinden bij de boeking van het borderel:

		debet	credit
618100	Groepsverzekering: voordeel bij leven (netto premie)	5.400	
618110	Groepsverzekering: voordeel bij overlijden (netto premie)	500	
618120	Invaliditeitsverzekering (netto premie)	1.000	
618130	Premietaks 4,4%	303,60	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		7.203,60

De rekeningnummers verschillen in kleine mate van deze die in het eerste voorbeeld werden weergegeven, maar dit is correct. Het rekeningplan dient immers aangepast te worden volgens de aard en de omvang van de onderneming.

Dezelfde boekhoudkundige verwerking dient telkens terug te keren bij de betaling van de premies. De premietaks is zowel verschuldigd op een groepsverzekering ten gunste van werknemers of ten gunste van een zelfstandige bedrijfsleider. De RVP bijdrage is hier niet verschuldigd omdat de groepsverzekering betrekking heeft op een zelfstandige bedrijfsleider.

### 7.2.1.3. Berekening maximale premie

De berekening van de fiscale aftrekbaarheid is hier anders dan in de eerste case. Hier wordt het pensioen opgebouwd aan de hand van het vaste lastensysteem. Daardoor is het toekomstige pensioenkapitaal niet gekend.

De volgende formule dient gehanteerd te worden:

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - \text{WP}) \quad (1)$$

Deze formule wordt verder uitgewerkt:

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - 25 \% T) \quad (2)$$

$$\text{Max EWP} = 55 \% T$$

$$\text{Max premie} = \text{Max EWP} / \text{omzettingcoëfficiënt}$$

$$\text{Max premie} = 55 \% T / 2,5 \quad (3)$$

$$\text{Max premie} = 55 \% \times 36.000 / 2,5 = 7.920 \text{ euro}$$

De maximale premie mag dus 7.920 euro bedragen. In dit voorbeeld bedraagt de premie slechts 5.400 euro. Er zal dus geen verworpen uitgave zijn.

Men kan dit laatste ook op een andere manier berekenen. In de opgave staat dat 15 % van de bruto bezoldiging gestort wordt als premie voor de groepsverzekering.

De maximale premie bedraagt:  $55 \% \times T / 2,5 = 22 \% T$

De premie mag dus maximaal 22 % van de bezoldiging bedragen. Dit is niet het geval. De premie zou dus mogen verhoogd worden tot 22 % van de bruto bezoldiging is mag dus 7.920 euro bedragen ( $22 \% \times 36.000$ ).

*Uitleg bij de berekening*

- (1) Dit is de formule die moet toegepast worden bij het te bereiken doelsysteem, het maximaal wettelijk pensioen mag maximaal 80 % van de bruto bezoldiging bedragen (T) verminderd met het wettelijk pensioen (WP)
- (2) Het wettelijk pensioen (WP) wordt voor een zelfstandige geraamd op 25 % van de bruto bezoldiging
- (3) Deze coëfficiënt is op basis van de omzettingstabel die door de Administratie ter beschikking werd gesteld. In het pensioenreglement in bijlage 7 (op pagina 9) is er vermeld dat in geval van een lijfrente, deze voor maximaal 80 % overdraagbaar is en dat de rente geïndexeerd wordt met maximum van 2 % per jaar. Op basis van deze gegevens wordt de omzettingscoëfficiënt op 2,5 vastgesteld.

## **7.2.2. Voorbeeld 2**

### 7.2.2.1. Gegevens

Het bovenstaande voorbeeld wordt opnieuw uitgewerkt met dezelfde gegevens maar met de veronderstelling dat de bruto bezoldiging slechts 2.000 euro per maand bedraagt. De premie bedraagt nu 30 % van het bruto loon en blijft dus 5.400 euro.

### 7.2.2.2. Boekhoudkundige verwerking premies

Het borderel wordt als volgt ingeboekt:

		debet	credit
618100	Groepsverzekering: voordeel bij leven (netto premie)	5.400	
618110	Groepsverzekering: voordeel bij overlijden (netto premie)	500	
618120	Invalideitsverzekering (netto premie)	1.000	
618130	Premietaks 4,4%	303,60	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		7.203,60

Doordat de premie even hoog is, verandert er boekhoudkundig niets. De premie bedraagt nu wel 30 % van de bruto bezoldiging.

### 7.2.2.3. Berekening maximale premie

Fiscaal moet er opnieuw gekeken worden of er een deel verworpen moet worden op basis van de 80 % regel.

De volgende formule dient gehanteerd te worden:

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - \text{WP}) \quad \mathbf{(1)}$$

Deze formule wordt verder uitgewerkt:

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - 25 \% T) \quad \mathbf{(2)}$$

$$\text{Max EWP} = 55 \% T$$

$$\text{Max premie} = \text{Max EWP} / \text{omzettingcoëfficiënt}$$

$$\text{Max premie} = 55 \% T / 2,5 \quad \mathbf{(3)}$$

$$\text{Max premie} = 55 \% \times 24.000 / 2,5 = 5.280 \text{ euro}$$

De maximale premie mag dus 3.960 euro bedragen. In dit voorbeeld bedraagt de premie 5.400 euro. Het verschil tussen beide bedragen zal een niet aftrekbare beroepskost zijn in hoofde van de vennootschap en dus verworpen moeten worden. Dit is 120 euro ( $5.400 - 5.280$ ).

In de aangifte van de vennootschapsbelasting zal dit bedrag (120) moeten vermeld worden onder de code 031. Deze is terug te vinden in bijlage 9.

### *Uitleg bij de berekening*

- (1) Dit is de formule die moet toegepast worden bij het te bereiken doelsysteem, het maximaal wettelijk pensioen mag maximaal 80 % van de bruto bezoldiging bedragen (T) verminderd met het wettelijk pensioen (WP)
- (2) Het wettelijk pensioen (WP) wordt voor een zelfstandige geraamd op 25 % van de bruto bezoldiging
- (3) Deze coëfficiënt is op basis van de omzettingstabel die door de administratie ter beschikking werd gesteld. In de algemene voorwaarden van de groepsverzekering in bijlage 7 (op pagina 9) is er vermeld dat in geval van een lijfrente, deze voor maximaal 80 % overdraagbaar is en dat de rente geïndexeerd wordt met maximum van 2 % per jaar. Op basis van deze gegevens wordt de omzettingcoëfficiënt op 2,5 vastgesteld.

## **7.3. Interne individuele pensioentoezegging**

Een bedrijfsleider van een managementvennootschap<sup>70</sup> zou naast zijn groepsverzekering die hem enkel een voordeel bij overlijden voorziet, graag een interne individuele pensioentoezegging voorzien. Daarvoor moet er uitgerekend worden hoeveel er nog intern voorzien mag worden.

Het eerste belangrijk punt is dat de groepsverzekering enkel een voordeel bij overlijden voorziet. Hierdoor is de groepsverzekering niet onderworpen aan de 80 % regel. De interne pensioenvoorziening mag dus uitgewerkt worden alsof ze als enige voorziet in een voordeel bij leven. Deze gegevens vindt men terug op het borderel en op de pensioenfiche van de afgesloten verzekering die terug te vinden is in bijlage 11.

### **7.3.1. Gegevens**

- Brutobezoldiging bestuurder: 36.000 euro.
- Voordelen van alle aard personenwagen: 1.737 euro.
- De geboortedatum van de bedrijfsleider is 08/07/1963, zijn leeftijd bedraagt dus 45 jaar op 31/12/2008.
- De bedrijfsleider heeft reeds 1 jaar gepresteerd in de vennootschap (01/01/2008 – 31/12/2008).
- De bedrijfsleider heeft reeds 10 jaar gepresteerd buiten de vennootschap.
- De bedrijfsleider woont in Lovendegem (postcode 9920).
- Op 65 jarige leeftijd gaat hij op pensioen, dus de nog te presteren jaren vanaf de invoering van het plan bedraagt 20 jaar (leeftijd 45).
- Er is een indexatie van 2 % voorzien en een overdraagbaarheid van 80 %.
- reeds verzekerd extra legaal pensioenkapitaal (via een vroegere groepsverzekering): 65.000.

Bij een interne pensioentoezegging aan zelfstandige bedrijfsleiders bestaat de mogelijkheid om het pensioen uit te keren aan de leeftijd van 60 jaar. In dit voorbeeld maakt de bedrijfsleider hier geen gebruik van. De onderhandse overeenkomst voorziet een uitkering aan de leeftijd van 65 jaar.

Eerst wordt er uitgerekend hoeveel het maximaal pensioenkapitaal mag bedragen met de bovenstaande gegevens. Als normale brutobezoldiging komen naast het brutoloon, die maandelijks uitgekeerd dient te worden ook de voordelen van alle aard in aanmerking en daarnaast ook de huurherkwalificatie. Deze dient wel tot uiting gebracht te worden in de boekhouding. Er wordt dus gerekend met een bezoldiging van 37.737 euro (36.000 + 1.737).

---

<sup>70</sup> Dit is een vennootschap die bestuurdersvergoedingen aanreket voor het dagelijks bestuur in een andere vennootschap. Op deze manier kan het bestuur lager belast worden dan in de personenbelasting (33,99 % in plaats van de progressieve belasting die snel 50 % bedraagt).

### **7.3.2. Berekening voorziening**

De zelfde berekening moet nu gebeuren als bij het te bereiken doelsysteem van de 80 % regel.

37.737	jaarlijkse bruto bezoldiging (1)
0,80	X 80 %
30.189,60	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
9.434,25	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52)(2)
20.755,35	30.189,60 – geschat wettelijk pensioen
0.775	beroepsloopbaan (3)
16.085,40	verzekerbare jaarrente
16,1004	omzettingscoëfficiënt (4)
258.981,31	Maximaal pensioenkapitaal
65.000	reeds verzekerd extra legaal pensioenkapitaal
193.981,31	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen) – reeds verzekerd (5)
193.981,31	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname) (6)

- (1) Enerzijds moet de maandelijks bruto bezoldigingen in aanmerking genomen worden. Deze zijn 12 x 3.000 euro = 36.000 euro.  
Daarnaast komt het voordeel van alle aard van de personenwagen ook in aanmerking. Het voordeel voor een personenwagen van bedraagt 1.737 euro.  
Door deze twee bedragen bij elkaar op te tellen komen we aan een bruto bezoldiging van 37.737 euro.
- (2) Doordat de 80 % regel hier betrekking heeft op een zelfstandige wordt het wettelijk pensioen geschat op 25 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging. Deze bedraagt 25 % van 37.737 = 9.434,25 euro. Volgens de circulaire CIRC 30.05.08/1 (meest recente) moet het geschat wettelijk pensioen minimaal 9.051,49 en maximaal 13.963,52 bedragen.
- (3) De beroepsloopbaan wordt berekend door de formule N/D. N staat voor het reeds gepresteerde en nog te presteren jaren. Er is al 1 jaar gepresteerd in de onderneming (mag onbepert meegeteld worden doordat in de onderneming gepresteerd is). Daarnaast is er al 10 jaar gepresteerd buiten de onderneming. Daarnaast zal er nog 20 jaar gepresteerd worden tot de wettelijke pensioenleeftijd (van 45 tot 65). N is dus 1 + 10 + 20 = 31. D = 40. N / D = 0,775
- (4) De jaarrente is overdraagbaar voor maximaal 80 % en wordt een indexatie van 2 % voorzien volgens het contract. De zelfstandige zal van het kapitaal gebruik kunnen maken op de leeftijd van 65 jaar. In de tabel met de omzettingscoëfficiënten moet er in kolom D gekeken worden bij de leeftijd van 65 jaar. Daar is het coëfficiënt 16,1004 terug te vinden.
- (5) Er is al 65.000 euro pensioenkapitaal aangelegd via een vorige groepsverzekering. Daardoor moet het maximaal pensioenkapitaal verminderd worden met dit bedrag. 258.981,31 – 65.000 = 193.981,31.
- (6) Het kapitaal aangegeven in het contract is zonder winstdeelname. Er moet normaal gezien een correctie gebeuren voor de winstdeelname (delen door 1,20), tenzij er kan aangetoond worden dat er geen winstdeelname is. Bij een interne pensioenvoorziening is er geen winstdeelname. Vandaar dat er geen correctie gebeurt.



Het maximaal pensioenkapitaal mag dus 193.981,31 euro bedragen. Op basis van dit bedrag moet de tabel opgesteld worden om te bepalen hoeveel er jaarlijks voorzien mag worden. Voor de jaren die het jaar van de invoering van het pensioenplan voorafgaan, mag een inhaalbeweging gedaan worden

boeking	leeftijd	jaren	teller	noemer	breuk	eindwaarde	disconto	actueel	voorziening	cumul
		1	1	31	0,032258	6257,462	1,811362	3454,56	3454,56	3454,56
		2	2	31	0,064516	12514,92	1,775845	7047,31	3592,74	7047,31
		3	3	31	0,096774	18772,38	1,741024	10782,38	3735,07	10782,38
		4	4	31	0,129032	25029,85	1,706886	14664,04	3881,66	14664,04
		5	5	31	0,161290	31287,31	1,673418	18696,65	4032,61	18696,65
		6	6	31	0,193548	37544,77	1,640606	22884,70	4188,05	22884,70
		7	7	31	0,225806	43802,23	1,608437	27232,79	4348,09	27232,79
		8	8	31	0,258065	50059,69	1,576899	31745,65	4512,86	31745,65
		9	9	31	0,290323	56317,15	1,54598	36428,13	4682,48	36428,13
		10	10	31	0,322581	62574,62	1,515666	41285,22	4857,08	<b>41285,22</b>
31/12/2008	45	11	11	31	0,354839	68832,08	1,485947	46322,02	<b>5036,80</b>	46322,02
31/12/2009	46	12	12	31	0,387097	75089,54	1,456811	51543,77	5221,75	51543,77
31/12/2010	47	13	13	31	0,419355	81347,00	1,428246	56955,87	5412,10	56955,87
31/12/2011	48	14	14	31	0,451613	87604,46	1,400241	62563,83	5607,96	62563,83
31/12/2012	49	15	15	31	0,483871	93861,92	1,372786	68373,33	5809,50	68373,33
31/12/2013	50	16	16	31	0,516129	100119,4	1,345868	74390,18	6016,85	74390,18
31/12/2014	51	17	17	31	0,548387	106376,8	1,319479	80620,36	6230,18	80620,36
31/12/2015	52	18	18	31	0,580645	112634,3	1,293607	87069,98	6449,63	87069,98
31/12/2016	53	19	19	31	0,612903	118891,8	1,268242	93745,35	6675,37	93745,35
31/12/2017	54	20	20	31	0,645161	125149,2	1,243374	100652,90	6907,55	100652,90
31/12/2018	55	21	21	31	0,677419	131406,7	1,218994	107799,26	7146,36	107799,26
31/12/2019	56	22	22	31	0,709677	137664,2	1,195093	115191,21	7391,95	115191,21
31/12/2020	57	23	23	31	0,741935	143921,6	1,171659	122835,71	7644,51	122835,71
31/12/2021	58	24	24	31	0,774194	150179,1	1,148686	130739,93	7904,21	130739,93
31/12/2022	59	25	25	31	0,806452	156436,5	1,126162	138911,17	8171,25	138911,17
31/12/2023	60	26	26	31	0,838710	162694,0	1,104081	147356,97	8445,80	147356,97
31/12/2024	61	27	27	31	0,870968	168951,5	1,082432	156085,04	8728,07	156085,04
31/12/2025	62	28	28	31	0,903226	175208,9	1,061208	165103,28	9018,25	165103,28
31/12/2026	63	29	29	31	0,935484	181466,4	1,0404	174419,83	9316,54	174419,83
31/12/2027	64	30	30	31	0,967742	187723,8	1,02	184042,99	9623,16	184042,99
31/12/2028	65	31	31	31	1	193981,3	1	193981,31	9938,32	193981,31

De bedrijfsleider begint met de pensioenopbouw in jaar 11 (op basis van de tabel), dit is op de leeftijd van 46 jaar. In de tabel kan men zien dat voor dit jaar de voorziening 5.036,80 euro bedraagt. Deze zal volledig fiscaal aanvaard worden.

Het bedrag van de inhaalbeweging is de som van de bedragen die hij mocht voorzien van jaar 1 tot en met jaar 10. De inhaalbeweging bedraagt 41.285,22.

### **7.3.3. Boekhoudkundige verwerking voorziening**

31/12/2008

Tijdens het eerste jaar vinden twee boekingen plaats. Enerzijds voor het aanleggen van de jaarlijkse voorziening. En anderzijds voor het aanleggen van het inhaalbedrag.

*Jaarlijkse voorziening*

		debet	credit
635000	Voorziening voor pensioenen: toevoeging	5.036,80	
160000	Aan voorziening voor pensioenen		5.036,80

*Inhaalbedrag*

		debet	credit
635000	Voorziening voor pensioenen: toevoeging	41.285,22	
160000	Aan voorziening voor pensioenen		41.285,22

31/12/2009

		debet	credit
635000	Voorziening voor pensioenen: toevoeging	5.221,75	
160000	Aan voorziening voor pensioenen		5.221,75

Deze boeking wordt herhaald tot het jaar van pensionering.

31/12/2028

Op 31/12/2028 zal dus enerzijds een voorziening geboekt worden van 13.310,30 euro. De volgende boeking zal plaatsvinden:

		debet	credit
635000	Voorziening voor pensioenen: toevoeging	9.938,32	
160000	Aan voorziening voor pensioenen		9.938,32

Op dezelfde datum zal de aangelegde voorziening terug afgeboekt worden (jaar van pensionering). De volgende boeking zal plaatsvinden:

		debet	credit
160000	Voorziening voor pensioenen	193.981,31	
635100	Aan voorziening voor pensioenen: terugneming		193.981,31

### **7.3.4. Uitkering extra legaal pensioenkapitaal**

Net zoals bij de groepsverzekering is het pensioenkapitaal onderworpen aan een RIZIV bijdrage en aan een solidariteitsbijdrage. De RVP bijdrage is hier niet van toepassing doordat het pensioenkapitaal uitgekeerd wordt aan een zelfstandige bedrijfsleider. Op de netto belastbare basis (pensioenkapitaal – sociale bijdragen) is er bedrijfsvoorheffing van 16,66 % verschuldigd.

De berekening van de bijdragen vindt als volgt plaats:

Pensioenkapitaal = 193.981,31

RIZIV bijdrage = 193.981,31 x 3,55 % = 6.886,34

Solidariteitsbijdrage = 193.981,31 x 2 % = 3.879,63 (Doordat het pensioenkapitaal hoger is dan 24.789,35 euro bedraagt de bijdrage 2 %).

Bedrijfsvoorheffing = (193.981,31 - 6.886,34 - 3.879,63) x 16,66 % = 30.523,68

De bedrijfsvoorheffing bedraagt hier 16,66 % omdat het gunstige tarief van 10 % (belastingstarief) niet van toepassing is. Enkel bij een individuele pensioentoezegging die extern gefinancierd wordt en aangelegd wordt voor werknemers is het gunsttarief van 10 % van toepassing. De fiscaal gunstige regeling van 10 % geldt niet voor kapitalen die rechtstreeks door de onderneming betaald worden aan zelfstandige bedrijfsleiders.<sup>71</sup>

Daarbij vindt de volgende boeking plaats:

		debet	credit
618	Extralegaal pensioenkapitaal à bedrijfsleider	193.981,31	
454100	Aan RIZIV bijdrage		6.886,34
454200	Solidariteitsbijdrage		3.879,63
453000	Bedrijfsvoorheffing		30.523,68
489	Diverse schulden		152.691,66

De vennootschap dient de bedrijfsvoorheffing binnen de 15 dagen na het verstrijken van de maand van de pensioenuitkering aan te geven en te betalen. De aangifte gebeurt via het formulier 274. In de praktijk gebeurt de aangifte via de toepassing FINPROF.

De sociale bijdragen moeten door de vennootschap betaald worden, uiterlijk tegen het einde van de maand die volgt op de maand waarin het pensioenkapitaal werd uitgekeerd. Deze moeten betaald worden aan de Rijksdienst voor Pensioenen. Daarnaast moet de vennootschap ten laatste de achtste werkdag van de maand volgend op de maand van de uitkering een aangifte indienen bij het RIZIV. Dit formulier kan aangevraagd worden bij het RIZIV.

Naast de betaling van de bedrijfsvoorheffing en de solidariteitsbijdragen moet de vennootschap de fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11 opstellen. Op basis van de fiche 281.11 moet de zelfstandige bedrijfsleider zijn pensioenkapitaal aangeven in de personenbelasting.

Naast code 214 staat het bedrag 183.215,34 vermeld. Dit is de netto belastbare basis (193.981,31 - 6.886,34 - 3.879,63). Naast code 225 staat de bedrijfsvoorheffing en die bedraagt 30.523,68 euro.

De fiche 281.11 is terug te vinden in bijlage 10. De samenvattende opgave 325.11 wordt vanaf aanslagjaar 2009 niet meer gebruikt.<sup>72</sup>

De bedrijfsleider zelf moet aan de hand van de fiche 281.11 zijn pensioenkapitaal aangeven in de personenbelasting. In code 1214 van vak V moet hij 183.215,34 aangeven. In code 1225 van vak V moet hij 30.523,68 aangeven.

De belasting in de personenbelasting zal verschillen van de bedrijfsvoorheffing. Dit omdat de belasting in de personenbelasting verhoogd wordt met de gemeentelijke opcentiemen. Daarvoor wordt de belastingsvoet van Lovendegem gezocht (fiscale woonplaats van de bedrijfsleider). De gemeentelijke opcentiemen op de personenbelasting bedragen 7,50 %.

Het netto pensioenkapitaal van 183.215,34 ondergaat een belasting van 16,50 %:

$183.215,34 \times 16,50 \% = 30.230,53$

Deze moet verhoogd worden met de gemeentebelasting van 7,5 %:

$30.230,53 \times 7,5 \% = 2.267,29$

De totale belasting bedraagt dus 32.497,82 (30.230,53 + 2.267,29). Doordat er al 30.523,68 bedrijfsvoorheffing zal ingehouden zijn, zal er nog 1.974,14 belasting verschuldigd zijn.

<sup>71</sup> Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

<sup>72</sup> <http://fiscus.fgov.be/INTERFAOIFNL/Publicaties/formulieren/formulieren.htm/> 2009-04-29

De berekening van de online applicatie "Tax On Web" is terug te vinden in bijlage 13.

## **7.4. Groepsverzekering met een te bereiken doelsysteem (werknemers)**

Als vierde case wordt er een extralegaal pensioen opgebouwd ten gunste van werknemers. Dit om hier het verschil te tonen met de opbouw bij zelfstandigen.

Het eerste verschil is dat het wettelijk pensioen voor werknemers geraamd wordt op 50 % in plaats van 25 % bij zelfstandigen. Het tweede verschil is bij de betaling van de jaarlijkse premie. Bij de premie van zelfstandigen is er enkel een premietaks van 4,4 % verschuldigd. Voor werknemers zal er ook een RVP bijdrage verschuldigd zijn van 8,86 %.

In deze case zal er ook een inhouding zijn op het loon op de premies. De premies bestaan dus zowel uit bijdragen als toelagen.

### **7.4.1. Gegevens**

Volgende gegevens zijn beschikbaar:

- De groepsverzekering wordt afgesloten voor de categorie van bedienden, daarin zitten 3 bedienden.
- Voor elke bediende wordt een extra legaal pensioenkapitaal voorzien van 100.000 euro.
- Één vierde van de premie wordt ingehouden van het nettoloon van de bediende.
- Bediende A:
  - Jaarlijkse brutobezoldiging: 21.600 euro
  - Leeftijd: 25 jaar
  - Aantal jaren gewerkt in de onderneming: 2 jaar
  - Aantal jaren gewerkt buiten de onderneming: 0 jaar
  - Wettelijke pensioenleeftijd: 65 jaar
  - Premie: 2.500 euro (netto)
  - Inhouding van 625 euro (netto)
- Bediende B:
  - Jaarlijkse brutobezoldiging: 24.000 euro
  - Leeftijd: 43 jaar
  - Aantal jaren gewerkt in de onderneming: 13 jaar
  - Aantal jaren gewerkt buiten de onderneming: 8 jaar
  - Wettelijke pensioenleeftijd: 65 jaar
  - Premie: 4.545,45 euro (netto)
  - Inhouding van 1.136,36 (netto)
- Bediende C:
  - Jaarlijkse brutobezoldiging: 36.000 euro
  - Leeftijd: 55 jaar
  - Aantal jaren gewerkt in de onderneming: 5 jaar
  - Aantal jaren gewerkt buiten de onderneming: 30 jaar
  - Wettelijke pensioenleeftijd: 65 jaar
  - Premie: 10.000 euro (netto)
  - Inhouding van 2.500 euro (netto)

### **7.4.2. Boekhoudkundige verwerking van de premies**

Het kan handig zijn om per werknemer te voorzien in een afzonderlijke rekening. In ondernemingen met een groot personeelsbestand is dit te veel werk en kan er een splitsing gemaakt worden per personeelscategorie. De motivatie om de rekeningen te splitsen is om bij de toetsing van de 80 % regel duidelijk te kunnen zien hoeveel premies verworpen moeten worden. In de praktijk zullen de premies normaal gezien niet verworpen moeten worden omdat de verzekeringsinstellingen ervoor zorgen dat de 80 % regel gerespecteerd wordt. In deze case wordt er uitgegaan van de veronderstelling dat dit niet zo is, om de praktische uitwerking van de 80 % regel op de meest voorzichtige wijze weer te geven.

Daarnaast wordt er een opsplitsing gemaakt in de netto premie, de premietaks en de RVP bijdrage. Dit wordt gedaan omdat enkel de netto premie eventueel gedeeltelijk verworpen zal worden.

## Premie bediende A

		debet	credit
62	Groepsverzekering (netto premie)	2.500	
62	Premietaks 4,4%	110	
62	RVP Bijdrage 8,86 %	221,50	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		2.831,50

## Premie bediende B

		debet	credit
62	Groepsverzekering (netto premie)	4.545,45	
62	Premietaks 4,4%	200	
62	RVP Bijdrage 8,86 %	402,73	
440000	Aan leveranciers verzekeringsmaatschappij		5.148,18

## Premie bediende C

		debet	credit
62	Groepsverzekering (netto premie)	10.000	
62	Premietaks 4,4%	440	
62	RVP Bijdrage 8,86 %	886	
440000	Leveranciers verzekeringsmaatschappij		11.326

De bovenstaande verrichtingen zijn jaarlijks, de inhoudingen op het nettoloon van de bediende zullen maandelijks gebeuren bij de loonboekingen. Hieronder worden de boekingen weergegeven van de maandelijkse inhoudingen.

De inhouding kan rechtstreeks gebeuren in de loonboeking of deze kan afzonderlijk gebeuren ten opzichte van de rekening bezoldigingen. Hieronder wordt de tweede mogelijkheid weergegeven.

## Inhouding bediende A

		debet	credit
455002	Bezoldigingen bediende B	58,98	
62	Aan inhouding op nettopremie groepsverzekering		52,08
62	Inhouding op RVP bijdrage groepsverzekering		4,61
62	Inhouding op premietaks groepsverzekering		2,29

De netto premie bedraagt jaarlijks 2.500 euro. Één vierde wordt daarvan ingehouden op het nettoloon, dus 625 euro van de netto premie wordt teruggevorderd. Omdat de inhoudingen maandelijks plaats vinden moet deze 625 euro gedeeld worden door 12 (52,08). Om de inhouding van de RVP bijdrage en de premietaks te berekenen worden de toepasselijke percentages (respectievelijk 8,86 % en 4,4 %) op de maandelijkse inhouding van de netto premie berekend.

## Inhouding bediende B

		debet	credit
455003	Bezoldigingen bediende C	107,26	
62	Aan inhouding op nettopremie groepsverzekering		94,70
62	Inhouding op RVP bijdrage groepsverzekering		8,39
62	Inhouding op premietaks groepsverzekering		4,17

De netto premie bedraagt jaarlijks 4.545,45 euro. Één vierde wordt daarvan ingehouden op het nettoloon, dus 1.136,36 euro van de netto premie wordt teruggevorderd. Omdat de inhoudingen maandelijks plaats vinden moet deze 1.136,36 euro gedeeld worden door 12 (94,70). Om de inhouding van de RVP bijdrage en de premietaks te berekenen worden de toepasselijke percentages (respectievelijk 8,86 % en 4,4 %) op de maandelijks inhouding van de netto premie berekend.

## Inhouding bediende C

		debet	credit
455001	Bezoldigingen bediende A	235,96	
62	Aan inhouding op nettopremie groepsverzekering		208,33
62	Inhouding op RVP bijdrage groepsverzekering		18,46
62	Inhouding op premietaks groepsverzekering		9,17

De netto premie bedraagt jaarlijks 10.000 euro. Één vierde wordt daarvan ingehouden op het nettoloon, dus 2.500 euro van de netto premie wordt teruggevorderd. Omdat de inhoudingen maandelijks plaatsvinden, moet deze 2.500 euro gedeeld worden door 12 (208,33). Om de inhouding van de RVP bijdrage en de premietaks te berekenen worden de toepasselijke percentages (respectievelijk 8,86 % en 4,4 %) op de maandelijks inhouding van de netto premie berekend.

Doordat de bedienden bijdragen in de groepsverzekering mogen deze bedragen aangegeven worden in hun aangifte van de personenbelasting. Deze bijdragen zouden mogelijk niet volledig aftrekbaar zijn door de 80 % regel. De verwerping van de niet aftrekbare premies gebeurt echter eerst op de toelagen. Het is bijna onmogelijk dat een deel van de bijdragen niet aftrekbaar zouden zijn (zie verder).

### **7.4.3. Berekening verworpen uitgaven**

Doordat er verschillende bedienden zijn zal de 80 % regel getoetst moeten worden per werknemer.

A	B	C	Bediende
21.600	24.000	36.000	Jaarlijkse brutobezoldiging
0,80	0,80	0,80	X 80 %
17.280	19.200	28.800	80 % van de jaarlijkse brutobezoldiging
10.800	12.000	18.000	Geschat wettelijk pensioen (1)
6.480	7.200	10.800	80 % van de jaarlijkse brutobezoldiging – geschat WP
1	1	0,625	Beroepsloopbaan (2)
6.480	7.200	6.750	Verzekerbare jaarrente
11,3761	11,3761	11,3761	Omzettingcoëfficiënt (3)
73.717,13	81.907,92	76.788,68	Maximaal pensioenkapitaal (winstdeelname van 20 % inclusief)
61.430,94	68.256,60	63.990,57	Maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname) (4)

- (1) Het wettelijk pensioen (WP) wordt voor een werknemer geraamd op 50 % van de brutobezoldiging, de basis waarop ze geraamd wordt mag maximaal 44.994,98 euro bedragen. Dit staat in de circulaire CIRC 30.05.08/1 (meest recent)

- (2) De beroepsloopbaan verschilt per werknemer.
- Voor bediende A is deze 1, want bediende A heeft reeds 2 jaar gewerkt in de onderneming en zal nog 40 (65-25) jaar werken in de onderneming. D mag niet meer bedragen dan 40, dus  $40 / 40 = 1$ .
  - Voor bediende B is deze ook 1, want bediende B heeft reeds 13 jaar in de onderneming gewerkt (telt onbeperkt mee), daarnaast heeft bediende B al 8 jaar gewerkt buiten de onderneming (telt mee voor maximum 10 jaar), en bediende B zal nog 22 jaar (65-43) werken in de onderneming. D mag niet meer bedragen dan 40, dus  $40 / 40 = 1$ .
  - Voor bediende C is de beroepsloopbaan slechts 0,625. Bediende C werkt nog maar 5 jaar in de onderneming. Daarnaast heeft bediende C al 30 jaar buiten de onderneming gewerkt maar deze telt slechts mee voor 10 jaar. En bediende C heeft de leeftijd van 55 jaar dus zal nog maar 10 jaar in de onderneming werken. D is dus 25, N is 40.  $D/N (25/40) = 0,625$ .
- (3) Deze coëfficiënt is op basis van de omzettingstabel die door de Administratie ter beschikking werd gesteld. In het gegeven staat er dat er niet voorzien wordt in een omzetting en niet in een overdraagbaarheid. De leeftijd waarop men het pensioenkapitaal kan verkrijgen is 65 jaar. Daardoor moet er naast de leeftijd van 65 jaar gekeken worden in kolom A van de omzettingstabel.
- (4) Door de verzekerbare jaarrente te vermenigvuldigen met de omzettingcoëfficiënt verkrijgt men het maximaal aanvaardbare pensioenkapitaal inclusief winstdeelname. Maar doordat de winstdeelname niet gekend is bij aanvang van het contract wordt deze forfaitair geraamd op 20 %. Deze moet dus nog uit het kapitaal gehaald worden door het kapitaal te delen door 1,20.

Hierboven werd berekend hoeveel het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal bedraagt. Op basis van dit gegeven kan nu berekend worden hoeveel van de premie verworpen moet worden.

A	B	C	Bediende
61.430,94	68.256,60	63.990,57	Maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname)
100.000,00	100.000,00	100.000,00	Werkelijk pensioenkapitaal
38.659,06	31.743,40	36.009,43	Basiskapitaal voor verwerping premie
2.500,00	4.545,45	10.000,00	Betaalde premie
966,48	1.422,88	3.600,94	Verworpen uitgave (1)

(1) Berekening van verworpen uitgave:

- Bediende A  
 $2.500 \times 38.659,06 / 100.000 = 966,48$
- Bediende B  
 $4.545,45 \times 31.743,40 / 100.000 = 1.422,88$
- Bediende C  
 $10.000 \times 36.009,43 / 100.000 = 3.600,94$

De totale verworpen uitgave bedraagt 5.990,30 (966,48 + 1.422,88 + 3.600,94) en dient ingevuld te worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting. De ingevulde bladzijde van deze aangifte vindt u in bijlage 14.

Aangezien het niet aanvaardbaar gedeelte van de premies het bedrag van de toelagen niet overschrijdt, zullen de werknemers de volledige premie kunnen invullen in hun aangifte in de personenbelasting.

Het komt bijna onmogelijk voor dat het werknemersgedeelte van de premie gedeeltelijk verworpen moet worden. Dit om de volgende reden: de 80 % regel wordt eerst toegepast op het werkgeversgedeelte, daarna op het werknemersgedeelte. Indien een deel moet verworpen worden zal dit in de praktijk nooit het werkgeversgedeelte overschrijden tenzij het loon extreem laag is en het pensioenkapitaal of de premie extreem hoog is. Die combinatie zal in de praktijk niet voorkomen.

In de personenbelasting moet de premie ingevuld worden in het rooster 1285-73<sup>73</sup> of 2285-43<sup>74</sup>.

<sup>73</sup> Het eerste getal is het getal van het code, het tweede getal is een controlegetal. Dit komt door de nieuwe aangifte in de personenbelasting waarbij de belastingplichtige de codes zelf moet overnemen.

<sup>74</sup> De code 2285 is voor wanneer de aangifte betrekking heeft op de wettelijke samenwonende partner of echtgenote. Indien de partners of echtgenoten van het beide geslacht zijn dan moet de jongste de rechterkant invullen.

Een voorbeeld van de ingevulde aangifte personenbelasting is terug te vinden in de volgende bijlagen:

- voor bediende A: bijlage 15
- voor bediende B: bijlage 16
- voor bediende C: bijlage 17



## **8. Simulatietool**

Naast een casestudie bevat dit werk een simulatietool waarin de theorie verwerkt zit in een praktische simulatie. Een casestudie geeft een voorbeeld weer van hoe de theorie wordt toegepast in de praktijk. Maar met een casestudie heeft men nog altijd zelf niet de mogelijkheid om de theorie eenvoudig toe te passen. Na het lezen van de eerste 5 hoofdstukken kan men heel vlug tot de conclusie komen dat de tweede pensioenpijler niet eenvoudig is. Vooral de 80 % is niet gemakkelijk om praktisch toe te passen. Dit is de reden dat ik hiervoor een tool ontwikkeld ontwikkeld.

Deze tool is ontwikkeld in samenwerking met James Cauwelier. De fiscale kant van de tool en de berekeningswijze is uitgeschreven waardoor James hiervoor de mogelijk had dit te helpen ontwikkelen.

### **8.1. Toepassingsmogelijkheden**

Met de tool is het mogelijk de 80 % regel toe te passen op bestaande of toekomstige pensioenreglementen. Bij het opstarten van de CD komt men in het inleidingsmenu waarbij men de mogelijkheid heeft om verder te gaan naar het berekeningsprogramma.

Daarna kan de gebruiker kiezen voor ofwel de berekening op basis van het te bereiken doelsysteem, ofwel op basis van het vaste lastensysteem (zie hoofdstuk 6: de 80 % regel).

#### **8.1.1. Het te bereiken doelsysteem**

Bij het te bereiken doelsysteem dienen de volgende gegevens ingegeven te worden:

- jaarlijks laatste brutoloon
- jaarlijkse voordelen van alle aard
- huurherkwalificatie
- aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming
- aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan
- aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming
- keuze: zelfstandige bedrijfsleider of werknemer
- indexeerbaarheid van 2 %: ja of nee
- overdraagbaarheid van 80 %: ja of nee
- huidige leeftijd
- leeftijd op pensioenstelling

Indien de gegevens niet correct ingevoerd worden, dan zal er een foutmelding verschijnen en komt er onder elk punt een opmerking wat er moet ingevuld worden. Daarnaast kan men ook hulp krijgen door naast ieder punt op het blauwe vraagteken te klikken. Er verschijnt dan een uitleg zodat men weet wat er ingevoerd moet worden. Door op de knop “sluiten” te klikken verdwijnt deze uitleg.

Na het invoeren van de gegevens dient de gebruiker op de knop “volgende” te klikken. Het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal wordt dan berekend aan de hand van de formule die van toepassing is op de 80 % regel. Deze formule wordt onder het kader weergegeven maar op een andere wijze dan de gebruikelijke formule. Deze wijze is om aan te tonen hoe het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal berekend werd. In de legende vindt men immers een betekenis weer van de verschillende componenten van de formule.

Onder het Maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal kan men het werkelijk kapitaal invoeren. Dit is meestal terug te vinden in het pensioenreglement van de groepsverzekering.

Daaronder kan de gestorte premie ingevuld worden. Hier mag enkel de premie ingevuld worden die betrekking heeft op het voordeel bij leven. Er moet dus goed gekeken worden naar het borderel van de verzekeringsmaatschappij, en het juiste bedrag dient overgenomen te worden. Het is de premie exclusief premietaks die ingevuld dient te worden.

Wanneer men het werkelijk kapitaal en de gestorte premie heeft ingevuld, kan men op de tab-toets drukken van de computer. Dan verschijnt er naast de tekst verworpen uitgave, het bedrag dat moet ingevuld worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

Als gebruiker kan men verschillende simulaties uitvoeren om te zien hoeveel verworpen uitgave men zou hebben bij verschillende bedragen pensioenkapitaal. Men kan gewoon het bedrag van het werkelijk kapitaal en/of het bedrag van de gestorte premie aanpassen en op de tab toets drukken. Het bedrag van de verworpen uitgave zal zich automatisch aanpassen aan de nieuwe gegevens. Het is eveneens mogelijk de berekening aan te passen door op de link “Berekening aanpassen” te klikken.

### **8.1.2. Het vaste lastensysteem**

Bij het vaste lastensysteem dienen de volgende gegevens ingegeven te worden:

- jaarlijks laatste brutoloon
- jaarlijkse voordelen van alle aard
- huurherkwalificatie
- keuze: zelfstandige bedrijfsleider of werknemer
- indexeerbaarheid van 2 %: ja of nee
- overdraagbaarheid van 80 %: ja of nee
- overlijdensdekking: ja of nee

Indien de gegevens niet correct ingevoerd worden, dan zal er een foutmelding verschijnen en komt er onder elk punt een opmerking wat er moet ingevuld worden. Daarnaast kan men ook hulp krijgen door naast ieder punt op het blauwe vraagteken te klikken. Er verschijnt dan een uitleg zodat men weet wat er ingevoerd moet worden. Door op de knop sluiten te klikken verdwijnt deze uitleg.

Na het invoeren van de gegevens dient de gebruiker op de knop volgende te klikken. De maximaal aftrekbare premie wordt dan berekend aan de hand van de formule die van toepassing is op de 80 % regel. Deze formule wordt onder het kader weergegeven maar op een andere wijze dan de gebruikelijke formule. Deze wijze is om aan te tonen hoe de maximaal aftrekbare premie berekend werd. In de legende vindt men immers een betekenis weer van de verschillende componenten van de formule.

Bij het vaste lastensysteem verschilt de formule naargelang de loongrens werd overschreden of niet. De formule wordt door de tool automatisch aangepast.

Onder de maximaal aftrekbare premie kan de gestorte premie ingevuld worden. Hier mag enkel de premie ingevuld worden die betrekking heeft op het voordeel bij leven. Er moet dus goed gekeken worden naar het borderel van de verzekeringsmaatschappij, en het juiste bedrag dient overgenomen te worden. Het is de premie exclusief premietaks die ingevuld dient te worden.

Door daarna op de tab toets te drukken zal naast de tekst verworpen uitgave het bedrag verschijnen die moet ingevuld worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

De gebruiker kan verschillende simulaties uitvoeren door de gestorte premie aan te passen en opnieuw op de tab toets te drukken. Daarnaast kan men ook de berekening aanpassen door op de link “berekening aanpassen” te klikken.

## 8.2. Praktisch voorbeeld

Hieronder wordt een eenvoudig voorbeeld uitgewerkt om aan te tonen hoe de tool werkt. Bij elke stap wordt een afbeelding weergegeven van het programma.

Eerst en vooral wordt een inleiding weergegeven. Hier dient men op “Volgende” te klikken.

**Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio**

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiidwerk2\eiidwerk\index.html

**BDO Atrio** Auditors/Accountants/Advisors

**HOGESCHOOL GENT** LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

### Stap 1: Selectie pensioen systeem

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

### Stap 2: Invoer gegevens

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

### Stap 3: Verworpen uitgave

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave

### Tool voor de berekening van het maximaal aftrekbaar pensioen kapitaal.

Welkom op de berekeningstool die betrekking heeft op de tweede pensioenpijler en de 80 % regel.

Deze tool maakt deel uit van de scriptie van Cauwelier Grey in het kader van de 3e professionele bachelor Accountancy-Fiscaliteit.

De realisatie van deze tool is mede te danken aan Hogeschool Gent, departement Bedrijfsmanagement Mercator, die zorgde voor de professionele opleiding. Aan BDO Atrio Accountants Burg. CV die zorgde voor een diepgaande inzicht in de 80 % regel. En aan Cauwelier James die de nodig hulp verschaft om deze tool te ontwikkelen.

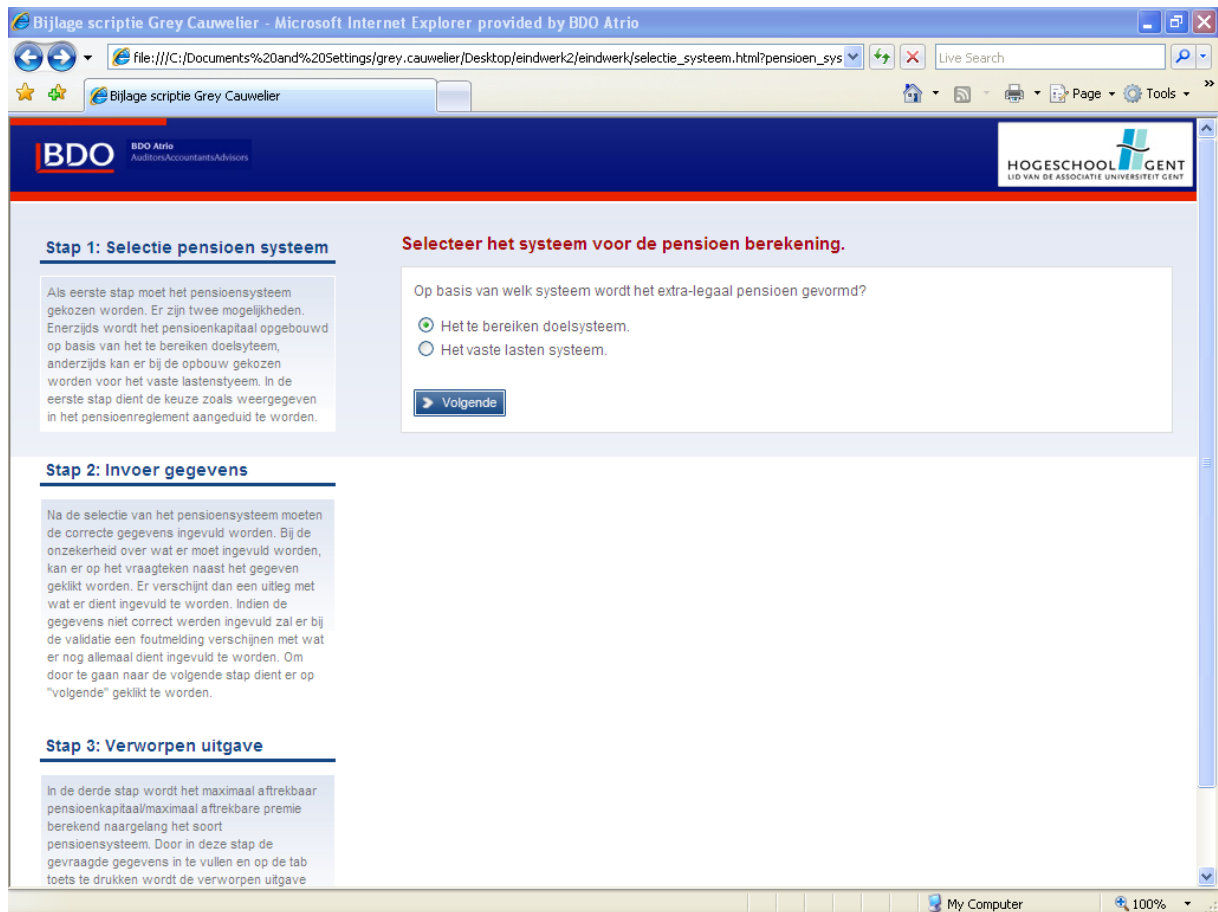
Om van deze tool gebruik te maken dienen 3 stappen gevolgd te worden. Deze worden hieronder weergegeven:

- Selectie pensioensysteem
- Invoer gegevens
- Berekening verworpen uitgave

Een korte uitleg van de hierboven vermelde stappen is telkens terug te vinden aan de linkerkant van iedere pagina.

[Start formulier](#)

Daarna dient men de keuze te maken tussen het te bereiken doelsysteem en het vaste lastensysteem.



### 8.2.1. Het te bereiken doelsysteem

Gegevens:

- jaarlijks laatste brutoloon: 48.000 euro
- jaarlijkse voordelen van alle aard: 1.500 euro
- huurherkwalificatie: 456,50 euro
- zelfstandige bedrijfsleider
- aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming: 1
- aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan: 12
- aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming: 0
- leeftijd: 35 jaar
- geen indexatie
- geen overdraagbaarheid van de jaarrente
- leeftijd op pensioenstelling: 65

Bovenstaande gegevens dienen ingevuld te worden in de volgende velden:

**Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio**

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiendwerk2\eiendwerk\doelsysteem.html

Bijlage scriptie Grey Cauwelier

**BDO** BDO Atrio Auditors/Accountants/Advisors

**HOGESCHOOL GENT** LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

### Stap 1: Selectie pensioen systeem

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

### Stap 2: Invoer gegevens

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

### Stap 3: Verworpen uitgave

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave berekend die ingevuld moet worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

### Vul de gegevens in voor de verdere berekening.

U koos voor het te bereiken doelsysteem. In dit systeem hebben wij onderstaande gegevens nodig om de berekening uit te voeren.

- Jaarlijks laatste brutoloon:  ,
- Jaarlijkse voordelen van alle aard:  ,
- Huurherkwalificatie:  ,
- Aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming:
- Aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan:
- Aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming:
- Vink aan wat van toepassing is:
  - Zelfstandige bedrijfsleider
  - Werknemer
- Is de indexeerbaarheid van 2% van toepassing?  Ja  Nee

**Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio**

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiendwerk2\eiendwerk\doelsysteem.html

Bijlage scriptie Grey Cauwelier

**BDO** BDO Atrio Auditors/Accountants/Advisors

**HOGESCHOOL GENT** LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

### Stap 3: Verworpen uitgave

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave berekend die ingevuld moet worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

- ,
- Aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming:
- Aantal jaren gepresteerd binnen de onderneming vóór de invoering van het pensioenplan:
- Aantal jaren gepresteerd buiten de onderneming:
- Vink aan wat van toepassing is:
  - Zelfstandige bedrijfsleider
  - Werknemer
- Is de indexeerbaarheid van 2% van toepassing?  Ja  Nee
- Is de overdraagbaarheid van 80% van toepassing?  Ja  Nee
- Huidige leeftijd:
- Leeftijd op pensioenstelling:

Indien men op volgende klikt, dan wordt aan de hand van de ingevulde gegevens het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal berekend.

Resultaat met berekeningstool

- 260.475,48 euro

Manuele berekening<sup>75</sup>

49.956,50	jaarlijkse bruto bezoldiging
0,80	X 80 %
39.965,20	80 % van de jaarlijkse bruto bezoldiging
12.489,13	geschat wettelijk pensioen (25 % met een min van 9.051,49 en max 13.963,52)
27.476,07	39.965,20 – geschat wettelijk pensioen
1	beroepsloopbaan
27.476,07	verzekerbare jaarrente
11,3761	omzettingscoëfficiënt
312.570,52	maximaal pensioenkapitaal ( winstdeelname van 20 % inbegrepen)
260.475,43	maximaal pensioenkapitaal (exclusief winstdeelname)

Het resultaat met de berekeningstool verschilt slechts 5 eurocent met de manuele berekening. Dit is een afrondingsverschil.

Wanneer men nu de ingeeft dat het werkelijk pensioenkapitaal 750.000 euro bedraagt en de premie exclusief premietaks 17.678,59. Dan verschijnt er naast de tekst “verworpen uitgave” dat er 11538,42 in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting moet ingevuld worden.

<sup>75</sup> Uitleg manuele berekening: zie hoofdstuk 7: casestudie, voorbeeld 1.

Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiendwerk2\eiendwerk\doelsysteem.html

Bijlage scriptie Grey Cauwelier

**BDO** Atrio  
Auditors Accountants Advisors

HOGESCHOOL GENT  
LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

**Stap 1: Selectie pensioen systeem**

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

**Stap 2: Invoer gegevens**

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

**Stap 3: Verworpen uitgave**

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave

**Resultaat van uw berekening**

Het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal werd berekend op basis van de door u ingevoerde gegevens:

**BEREKENING**

Maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal:	260475,48EUR
Werkelijk kapitaal:	750000
Gestorte premie:	17678,59
Verworpen uitgave:	11538,42

Toegepaste formule:  $((A + B + C) \times 0,8 - Z) \times \min((D + E + \min(F, 10) + 65 - J), 40) / 40 \times \text{Coeff}) / 1,2$   
Gebruikte coëfficiënt: Coeff = 11.3761

[Berekening aanpassen...](#)

**LEGENDE**

Nummer	Ingevuld
A	Jaarlijkse brutoloon
B	Voordelen van alle aard
C	Huurherkwalificatie

http://www.bdo.be/ My Computer 100%

Dit klopt want de verworpen uitgave wordt als volgt berekend:

$$17.678,59 \times 260.475,48 / 750.000 = 6.139,79$$

$$17.678,59 - 6.139,79 = 11.538,80$$

Er is 38 eurocent verschil met de manuele berekening die te wijten is aan afrondingsverschillen.

### 8.2.2. Het vast lastensysteem

Gegevens:

- jaarlijks laatste brutoloon: 36.000 euro
- jaarlijkse voordelen van alle aard: 0 euro
- huurherkwalificatie: 0 euro
- zelfstandige bedrijfsleider
- indexatie van 2 %
- overdraagbaarheid van 80 %
- overlijdensdekking
- werkelijk betaalde premie: 8.000 euro

Bovenstaande gegevens dienen ingevuld te worden in de volgende velden:

**Stap 1: Selectie pensioen systeem**

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

**Stap 2: Invoer gegevens**

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

**Stap 3: Verworpen uitgave**

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave berekend die ingevuld moet worden in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting.

**Vul de gegevens in voor de verdere berekening.**

U koos voor het vaste lasten systeem. In dit systeem hebben wij onderstaande gegevens nodig om de berekening uit te voeren.

1. Jaarlijks laatste brutoloon:  .
2. Jaarlijkse voordelen van alle aard:  .
3. Huurherkwalificatie:  .
4. Vink aan wat van toepassing is:  
 Zelfstandige bedrijfsleider  
 Werknemer
5. Is de indexeerbaarheid van 2% van toepassing?  Ja  
 Nee
6. Is de overdraagbaarheid van 80% van toepassing?  Ja  
 Nee
7. Overlijdensdekking?  Ja  
 Nee

Indien men op volgende klikt, dan wordt aan de hand van de ingevulde gegevens de maximaal aftrekbare premie berekend.



Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiidwerk2\eiidwerk\ vaste\_lasten.html

Bijlage scriptie Grey Cauwelier

**BDO** Atrio  
Auditors Accountants Advisors

**HOGESCHOOL GENT**  
LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

### Stap 1: Selectie pensioen systeem

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

### Stap 2: Invoer gegevens

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

### Stap 3: Verworpen uitgave

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave

### Resultaat van uw berekening

Het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal werd berekend op basis van de door u ingevoerde gegevens:

**BEREKENING**

<b>Maximaal aftrekbare premie:</b>	<b>7920,00EUR</b>
Gestorte premie	<input type="text"/>
Verworpen uitgave (in te vullen in vak 31 vennootschapsbelasting)	<input type="text"/>

Toegepaste formule:  $22\% \times (A + B + C)$

[Berekening aanpassen...](#)

**LEGENDE**

Nummer	Invoerveld
A	Jaarlijkse brutoloon
B	Voordelen van alle aard
C	Huurherkwalificatie

My Computer 100%

Wanneer men nu de ingeeft dat de betaalde premie 8.000 euro bedraagt. Dan verschijnt er naast het de tekst "verworpen uitgave" dat er 80 in vak 31 van de aangifte vennootschapsbelasting moet ingevuld worden.

Bijlage scriptie Grey Cauwelier - Microsoft Internet Explorer provided by BDO Atrio

C:\Documents and Settings\grey.cauwelier\Desktop\eiidwerk2\eiidwerk\ vaste\_lasten.html

Bijlage scriptie Grey Cauwelier

**BDO** Atrio  
Auditors Accountants Advisors

**HOGESCHOOL GENT**  
LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

### Stap 1: Selectie pensioen systeem

Als eerste stap moet het pensioensysteem gekozen worden. Er zijn twee mogelijkheden. Enerzijds wordt het pensioenkapitaal opgebouwd op basis van het te bereiken doelsysteem, anderzijds kan er bij de opbouw gekozen worden voor het vaste lastensysteem. In de eerste stap dient de keuze zoals weergegeven in het pensioenreglement aangeduid te worden.

### Stap 2: Invoer gegevens

Na de selectie van het pensioensysteem moeten de correcte gegevens ingevuld worden. Bij de onzekerheid over wat er moet ingevuld worden, kan er op het vraagteken naast het gegeven geklikt worden. Er verschijnt dan een uitleg met wat er dient ingevuld te worden. Indien de gegevens niet correct werden ingevuld zal er bij de validatie een foutmelding verschijnen met wat er nog allemaal dient ingevuld te worden. Om door te gaan naar de volgende stap dient er op "volgende" geklikt te worden.

### Stap 3: Verworpen uitgave

In de derde stap wordt het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal/maximaal aftrekbare premie berekend naargelang het soort pensioensysteem. Door in deze stap de gevraagde gegevens in te vullen en op de tab toets te drukken wordt de verworpen uitgave

### Resultaat van uw berekening

Het maximaal aftrekbaar pensioenkapitaal werd berekend op basis van de door u ingevoerde gegevens:

**BEREKENING**

<b>Maximaal aftrekbare premie:</b>	<b>7920,00EUR</b>
Gestorte premie	<input type="text" value="8000"/>
Verworpen uitgave (in te vullen in vak 31 vennootschapsbelasting)	<input type="text" value="80.00"/>

Toegepaste formule:  $22\% \times (A + B + C)$

[Berekening aanpassen...](#)

**LEGENDE**

Nummer	Invoerveld
A	Jaarlijkse brutoloon
B	Voordelen van alle aard
C	Huurherkwalificatie

My Computer 100%

*Manuele berekening<sup>76</sup>*

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - \text{WP})$$

Deze formule wordt verder uitgewerkt:

$$\text{Max EWP} = (80 \% T - 25 \% T)$$

$$\text{Max EWP} = 55 \% T$$

Max premie = Max EWP / omzettingscoëfficiënt

$$\text{Max premie} = 55 \% T / 2,5$$

$$\text{Max premie} = 55 \% \times 36.000 / 2,5 = 7.920 \text{ euro}$$

De maximale premie mag dus 7.920 euro bedragen

*Resultaat met berekeningstool*

7920 euro

De verworpen uitgave wordt als volgt berekend:

$$8.000 - 7.920 = 80 \text{ euro}$$

---

<sup>76</sup> Uitleg manuele berekening: zie hoofdstuk 7: casestudie, voorbeeld 2.

## **9. Lijst met afkortingen**

ACB:	Aanvullende Crisis Bijdrage
AJ:	Aanslagjaar
BVBA:	Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
ComIB:	Commentaar op het Wetboek van Inkomstbelastingen
CBN:	Commissie voor Boekhoudkundige Normen
CIRC:	Circulaire
D:	normale duur van de beroepswerkzaamheid
CVBA:	Commanditaire Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
EER:	Europese Economische Ruimte
EG:	Europese Gemeenschap
EWP:	Bovenwettelijk Pensioen / Extra Wettelijk Pensioen
FOD:	Federale Overheidsdienst
FR:	vrouwelijke sterftetafels
HD:	seksneutrale sterftetafels
KB:	Koninklijk Besluit
MR:	mannelijke sterftetafels
N:	aantal reeds gepresteerde en nog te presteren jaren
NV:	Naamloze Vennootschap
PK:	Paardenkracht
PS:	Parti Socialiste
RIZIV:	Rijksdienst voor Ziekte en Invaliditeit
RSZ:	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVP:	Rijksdienst Voor Pensioenen
SPA:	Socialistische Partij Anders
T:	referentiebezoldiging (laatste normale bruto jaarbezoldiging)
T1:	bruto jaarbezoldiging onder de maximale wettelijke pensioengrens
T2:	bruto jaarbezoldiging boven de maximale wettelijke pensioengrens
VAA:	Voordeel van Alle Aard
VAPZ:	Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen
VU:	Verworpen uitgave
WAP:	Wet op de Aanvullende Pensioenen
WIB:	Wetboek van Inkomstenbelastingen
WIB92:	Wetboek van Inkomstenbelastingen (dateert van het jaar 1992)
WP:	Wettelijk Pensioen

## 10. **Bibliografie**

### **Boeken**

Vandendijk, M. en Hendrickx, C., *Aanvullende Pensioenen: Een fiscaal-juridische analyse vanuit Belgisch en Europees perspectief*, Larcier, Gent, 2008.

Van Wal, D., *Optimalisatie loon- en personeelskost*, Standaard Uitgeverij, Antwerpen, 2007.

### **Cursussen**

Van Kerchove, W., *Extra-legale pensioenopbouw bedrijfsleiders*, 2004.

Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L., *De binnen de vennootschap gefinancierde pensioenbelofte: Een fiscaal-juridische analyse*, Vereycken & Vereycken Consulting c.v., Kontich, 1998.

### **Tijdschriften**

Van Eesbeeck, P. en Vereycken, L. "VAPZ slechts gedeeltelijk in 80 %-grens", *Fiscoloog*, 2004, juni, nr. 943, p. 1-4.

### **Internet**

<http://nl.vivat.be/werk-pensioen/article.asp?pageid=267/> 2009-03-07

<http://www.standaard.be/Info.aspx?topic=Economie.Pensioensparen.02/> 2009-03-07

[http://www.cnc-cbn.be/NL/fichiersAvis/NL\\_107-09.htm](http://www.cnc-cbn.be/NL/fichiersAvis/NL_107-09.htm) 2009-03-13

[http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat\\_is\\_het\\_verschil\\_tussen\\_een\\_gewone\\_vapz\\_en\\_een\\_sociale\\_vapz/](http://www.ikbenzelfstandige.be/acerta/view/nl/infobank/faq/wat_is_het_verschil_tussen_een_gewone_vapz_en_een_sociale_vapz/) 2009-03-29

[http://www.iec-iab.be/ned/publicaties\\_info\\_fiscaliteit.aspx?id=225&print=1/](http://www.iec-iab.be/ned/publicaties_info_fiscaliteit.aspx?id=225&print=1/) 2009-03-22

[www.fisconet.be/](http://www.fisconet.be/) 2009-03-22

<http://fiscus.fgov.be/INTERFAOIFNL/Publicaties/formulieren/formulieren.htm/> 2009-04-29

### **Adviezen**

Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies nummer 11: Antidiscriminatie, 2006-03-30.

Commissie voor aanvullende pensioenen, Advies, 2007-02-13.