

1	Inleiding : situering van de wet van 18/12/2015	4
2	Inleiding : het aanvullend pensioen in België	5
2.1	Het vierpijlersysteem in België.....	5
2.2	Fiscale pensioenverzekeringen in België :.....	5
2.2.1	<i>Het verschil tussen tak 21 en tak 23.....</i>	<i>6</i>
2.2.2	<i>Fiscale levensverzekeringen in de 2^{de} pijler.....</i>	<i>7</i>
2.2.2.1	Het RIZIV-contract.....	7
2.2.2.2	VAPZ en sociaal VAPZ.....	8
2.2.2.3	IPT.....	8
2.2.2.4	Intermezzo : de 80 % regel	11
2.2.2.5	Groepsverzekering	15
2.2.3	IBP.....	16
2.2.4	<i>Fiscale levensverzekeringen in de 3de pijler.....</i>	<i>1746</i>
2.2.4.1	<i>Pensioensparen.....</i>	<i>1746</i>
2.2.4.2	<i>Langetermijnsparen.....</i>	<i>17</i>
2.3	Verzekeringen in de 4de pijler.....	1817
3	Wijzigingen inzake de minimum rendementsgarantie in CPT	1918
3.1	De minimum rendementsgarantie voor 2016	1918
3.2	De minimum rendementsgarantie vanaf 2016.....	2019
3.3	Gevolgen voor bestaande contracten van de nieuwe minimum rendementsgarantie.....	2120
3.4	Is er voor andere aanvullende pensioenen geen minimum rendement ?.....	2322
3.5	Concrete aanpak : wat moet u doen	2423
4	Wanneer mag of moet een pensioenverzekering worden uitgekeerd	2423
4.1	Historiek.....	2523
4.2	De gewijzigde uitkeringsdatum van bedrijfspensioenplannen	2524
4.2.1	<i>Wanneer kan u op pensioen ?.....</i>	<i>2625</i>
4.2.2	<i>Het is van te moeten.....</i>	<i>2725</i>
4.2.3	<i>Uitkeringsdatum voor nieuwe pensioenplannen.</i>	<i>2726</i>
4.2.4	<i>Uitkeringsdatum bij bestaande contracten : de mismatch tussen pensioenleeftijd en uitkeringsleeftijd.....</i>	<i>2826</i>
4.2.4.1	<i>De pensioenleeftijd is hoger dan de uitkeringsleeftijd</i>	<i>2826</i>
4.2.5	<i>Kan een pensioenplan verdaagd worden ?</i>	<i>3128</i>
4.2.5.1	<i>Algemeen</i>	<i>3128</i>
4.2.5.2	<i>Verdaging met VAPZ en RIZIV polissen.....</i>	<i>3229</i>
4.2.6	<i>Is vervroegde uitstap nog mogelijk ?.....</i>	<i>3230</i>
4.2.6.1	<i>Vervroegde uitstap niet meer mogelijk</i>	<i>3230</i>
4.2.6.2	<i>Vervroegde uitstap niet meer mogelijk : uitzonderingen.....</i>	<i>3330</i>
4.2.7	<i>fiscale gevolgen van vervroeging of verdaging</i>	<i>3331</i>
4.2.8	<i>Aanpassing van de <u>eindleeftijd</u> in de aanvullende pensioenplannen</i>	<i>3431</i>
4.2.9	<i>Fiscale effecten op de aanpassing van de pensioenleeftijd</i>	<i>3532</i>
4.2.9.1	<i>Effecten bij een verhoging van 65 naar 67 jaar.....</i>	<i>3532</i>
4.2.9.2	<i>Effecten bij een verhoging van 60 naar 65 jaar.....</i>	<i>3633</i>
4.3	De uitkeringsdatum van het pensioensparen en langetermijnsparen	3734
4.3.1	<i>Uitkering pensioensparen</i>	<i>3734</i>
4.3.1.1	<i>Pensioenspaarverzekering.....</i>	<i>3734</i>
4.3.1.2	<i>pensioenspaarrekening.....</i>	<i>3835</i>

4.3.2	<i>Uitkering langetermijnsparen</i>	3835
4.4	Concrete aanpak : wat kan u doen met uw bedrijfspensioenplan ?	3935
4.4.1	<i>Concrete aanpak VAPZ</i>	3935
4.4.2	<i>Concrete aanpak IPT</i>	3936
4.4.3	<i>Concrete aanpak CPT</i>	4037
4.4.3.1	Collectieve aanpassing CPT.....	4137
4.4.3.2	Kunt u de eindvervaldag op individuele basis wijzigen ?	4238
4.4.4	<i>Opgelet met collectieve of individuele aanvullende verzekeringen</i>	4340
4.4.4.1	Aanvullende verzekering overlijden.....	4340
4.4.4.2	Aanvullende verzekering premievrijstelling.....	4441
4.4.4.3	Aanvullende verzekering invaliditeitsrente.....	4541
5	Overlijdensdekking voor slapers in collectieve pensioentoezegging	4642
6	Fiscale gevolgen van een verdaagde uitkering.	4643
6.1	Belasting op een RIZIV en VAPZ pensioenuitkering.....	4743
6.2	Belasting op de uitkering van een intern IPT	4845
6.3	Belasting op de uitkering van een extern IPT	4946
6.4	Belasting op de uitkering van een CPT ('groepsverzekering').....	5046
6.5	Belasting op het pensioensparen.....	5147
6.6	Belasting op het langetermijnsparen.....	5248
7	Impact van de nieuwe wet op het bedrijfspensioen als kredietinstrument	5349
7.1	Een bedrijfspensioenplan als kredietmiddel.....	5349
7.2	Gevolgen van verdaging of latere uitkering op een door een bedrijfspensioenplan gewaarborgd krediet	5450
7.2.1	<i>Bestaande kredieten</i>	5451
7.2.2	<i>Nieuwe kredieten</i>	5551
8	Kort samengevat : wat kan u in de praktijk het beste doen?	5552
8.1	RIZIV.....	5753
8.2	VAPZ en IPT.....	5854
8.3	Groepsverzekering.....	5854

1 Inleiding : situering van de wet van 18/12/2015

~~Reeds enkele jaren was er een zekere nervositeit waar te nemen in de wereld van de groepsverzekeringen en bedrijfspensioenen. Daar waren drie goede redenen voor.~~

Sinds geruime tijd ~~Sinds geruime tijd~~ is de 80 % regel, de fiscale limiet inzake bedrijfspensioenen, al onderwerp van discussie. Deze fiscale regel is niet duidelijk, onaangepast en geeft soms aanleiding tot oneigenlijk gebruik ~~ervan~~. Groepsverzekeringen werden ~~ook~~ stelselmatig gebruikt als middel om personeel te overtuigen om vervroegd op pensioen te gaan : uitkeringen op 60 jaar en zelfs vroeger konden een vervroegde uitstap ~~immers~~ vergulden.

~~Maar~~Maar vooral het risico rond de rendementsverplichting uit de Wet Aanvullende Pensioenen ~~was~~ ~~was~~ onderwerp van debat en lobbying. Want ~~de~~ bedrijfspensioenen hingen als een zwaard van Damocles boven het hoofd van ~~de~~ werkgevers, die een aanvullend pensioen voor hun medewerkers hebben voorzien. Het probleem lag in de rendementsgarantie die de wet van 28/4/2003 aan ~~de~~ werkgevers oplegt. Samengevat betekent die rendementsgarantie dat een aanvullend pensioen een minimumrendement moest behalen. Dat rendement wordt niet door de verzekeraar, maar wel door de werkgever gegarandeerd. Dat minimumrendement kwam neer op minstens 3,75 % voor de persoonlijke bijdragen van de werknemer en 3,25 % voor de patronale toelage.

In het verleden gaf dit minimumrendement geen ~~aanleiding~~~~reden~~ tot ongerustheid. Verzekeraars boden een rendement aan dat soms tot 6 % opliep. Het door de verzekeraar geboden rendement overschreed ruimschoots de minimumvereisten, er was dus geen vuiltje aan de lucht.

Maar met de daling van de rentevoeten die sinds 2010 duidelijk waar te nemen is, daalde ook het rendement dat verzekeraars op hun groepsverzekeringscontracten aanboden. Zo werd in 2014 bijvoorbeeld doorgaans maar 2,5 tot 3 % rendement gegeven. Daardoor ontstaat een rendementstekort dat werkgevers bij pensioen of ontslag moest bijpassen. ~~,bij-toepassing van de wet van 28/3/2003.~~ Op termijn dreigde dit tekort een forse en ongewilde verhoging van de kostprijs van ontslag of pensionering te worden, waardoor de zin om personeel aan te werven of een groepsverzekering op te starten bij werkgevers bekoelde.

Na enig politiek heen en weer getrek werd in een sociaal akkoord toch een mouw gepast aan dit risico. Dat sociaal akkoord werd bij wet bekrachtigd op 18/12/2015 en heeft een aantal gevolgen die in dit dossier worden geanalyseerd. Kort samengevat zijn die gevolgen de volgende :

1. Wijziging van de rendementsgarantie
2. Verandering van de uitkeringsdatum van pensioenverzekeringen
3. Invoering van een minimum dekking overlijden bij ontslag

Het belangrijkste onderdeel van dit dossier onderzoekt de impact van de wet op de uitkeringsdatum van aanvullende pensioenen . De uitkering van een aanvullend pensioen uit de tweede pijler is namelijk alleen nog mogelijk naar aanleiding van de daadwerkelijke pensionering. De bedoeling van deze wet is duidelijk : vermijden dat een aanvullend pensioen een financiële brug vormt tussen vroegtijdig stoppen met werken en pensionering. Of maw : een aanvullend pensioen mag het

vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt niet meer stimuleren, **noch voor een zelfstandige, noch voor een werknemer.**

Aan het derde pijnpunt, de interpretatie en aanpassing van de 80 % regel, werd evenwel niets gewijzigd. Die discussie blijft open staan.

2 Inleiding : het aanvullend pensioen in België

2.1 Het vierpijlersysteem in België

Het pensioensysteem in België steunt – net zoals in vele andere Europese landen – op 4 pijlers. De eerste pijler is het wettelijk pensioen. In beginsel heeft u daar recht op bij pensionering. Dat wettelijk pensioen vormt voor de meeste gepensioneerden in België hooguit een basisinkomen. Met een gemiddeld pensioen van 1.025 EUR (werknemers en zelfstandigen samen, 2013) heeft u daarmee inderdaad voldoende om niet van honger, dorst of kou te sterven. Maar **veel** verder zal u er niet mee komen.

Daarom vult een tweede pijler dat wettelijk pensioen aan. De tweede pijler bestaat uit heel wat mogelijke pensioenverzekeringen die in het kader van de arbeidsomgeving ontstaan. Zo is het VAPZ een aanvullend pensioen voor zelfstandigen, aftrekbaar van het beroepsinkomen. De groepsverzekering wordt ingesteld door een werkgever voor zijn werknemers, de individuele pensioentoezegging is een bedrijfspensioen dat een onderneming aan haar bestuurder **of zaakvoerder** kan toekennen, ~~...enz.~~

Op de RIZIV polis na zijn pensioenverzekeringen uit de tweede pijler allemaal met een fiscaal voordeel begunstigd.

De derde pijler omvat het aanvullend pensioen dat u privé opbouwt en waar een fiscaal voordeel aan vasthangt. Het pensioensparen is er de meest gekend component van. Daarnaast is er ook het wat minder bekende langetermijnsparen.

De vierde pijler omvat iedere vorm van (pensioen)sparen zonder fiscale voordelen op de stortingen. Het gaat dan over beleggen, levensverzekeringen zonder fiscaal voordeel, het opbouwen van een ‘aanvullend pensioen’ door het uitbouwen van de waarde van de eigen onderneming enz.

Dit dossier focust zich op alle pensioenspaarformules in de tweede en derde pijler. Levensverzekeringen uit de vierde pijler worden kort **toegelicht omschreven.**

2.2 Fiscale pensioenverzekeringen in België :

Dit dossier wil geen grondige analyse voorleggen van alle types van pensioenverzekeringen die dit land rijk is. Anderzijds is een korte schets noodzakelijk, al was het maar voor een beter begrip van

de uiteenzetting over de mogelijkheden die u vandaag heeft om de verschillende vormen van pensioenopbouw, al dan niet vervroegd, op te nemen.

Die aanvullende pensioenen nemen overigens een belangrijke **economische** plaats in **de economie in**. **In groepsverzekeringen bedroeg** ~~het~~ **het** incasso **bedroeg** in 2014 **in groepsverzekeringen** ~~4.4~~ 853 miljoen EUR. In individuele contracten werd er 8.813 miljoen EUR **geïnd**. In tak 21 werd er dus in 2014 in totaal een kleine 13,6 miljard EUR aan premie gestort. Verzekeraars leggen met die stortingen reserves aan om hun pensioenverplichtingen te kunnen nakomen. Die reserves bedroegen in marktwaarde in 2014 een slordige 270 miljard EUR.

Dit geld wordt door verzekeraars uiteraard belegd. Daarvoor wordt bijna uitsluitend voor veilige formules gekozen. Verzekeraars beleggen nauwelijks in aandelen : in 2014 was dit nauwelijks 5 %. Obligaties en dan vooral schatkistpapier **heeft-hebben** duidelijk de voorkeur : in 2014 belegden verzekeraars er 77 % van hun reserves in. Deze voorzichtige beleggingspolitiek verklaart overigens waarom de rendementen die verzekeraars momenteel aanbieden eerder bescheiden zijn.

2.2.1 Het verschil tussen tak 21 en tak 23

De diverse activiteiten van verzekeraars worden opgedeeld in takken. Per tak moet een verzekeraar toelating krijgen om die activiteit uit te oefenen. Zo valt de autoverzekering onder tak 10.

Pensioenverzekeringen (**en dus ook bv. groepsverzekeringen of IPT's**) kunnen in twee vormen voorkomen¹: tak 21 en tak 23.

Verzekeringen uit tak 21 en 23 hebben ieder hun kenmerken, met telkens hun voor- en nadelen.

De kenmerken van tak 21 producten zijn de volgende :

- ☐ Gewaarborgd rendement. De rekenrente is bij dit type contractueel vastgelegd. De wetgever bepaalt zelf het maximum. Deze rekenrente was tot 1985 4 %. Toen steeg dit maximum tot 4,75 % om in 1995 weer te dalen tot 3,75 %. **Het maximum** ~~Ze~~ is sinds 2016 op 2 % **vast**gelegd. Momenteel biedt de verzekeringsmarkt een gegarandeerd rendement van 1,50 % of zelfs minder. Dit gewaarborgd rendement is het sterkste argument voor **tak 21** ~~dit type~~ verzekeringen. Vooral in onzekere beursjaren weegt de contractueel vastgelegde rente zwaar door in de keuze die de klant maakt.
- ☐ Toepassing van sterftetafels : op de premie kan een mortaliteitswinst worden gemaakt voor het eventuele pensioenspaargedeelte van de verzekering. Die mortaliteitswinst is een verrekening van de kans dat een verzekeraar bij een pensioenverzekering **niét** moet uitkeren, simpelweg omdat de verzekerde voor de eindvervaldag overleed. De 'winst' die de verzekeraar dan realiseert omdat ze niets moet uitkeren wordt verrekend ten voordele van de contracten die **wél** worden uitgekeerd omdat de verzekerde de eindvervaldag bereikt heeft. **-Rekening**. Bij moderne levensverzekeringen **in** tak 21 wordt op het spaargedeelte evenwel geen mortaliteitswinst meer toegepast. **-Ze** **Sterftetafels** worden wel nog gebruikt voor een eventuele verzekering tegen vroegtijdig overlijden.
- ☐ Een fiscaal voordeel is mogelijk.

¹ Andere vormen zijn ook mogelijk, maar komen niet zo vaak voor.

De kenmerken van tak 23 zijn dan weer :

- ☐ Een onzeker rendement. Met het onderschrijven van een polis tak 23 koopt de verzekerde namelijk een aandeel in een beleggingsfonds. Naar gelang dit fonds gunstig of negatief evolueert, zal ook de wiskundige reserve en het eindkapitaal evolueren in positieve of negatieve zin.
- ☐ Er is geen mortaliteitswinst op de eventuele pensioenvorming
- ☐ Sterftetafels worden wel gebruikt voor een eventueel kapitaal overlijden

Hoewel technisch als dusdanig niet erkend, spreekt men in de verzekeringswereld sinds 2013 ook van de zogenaamde tak 44. Dit duidt op een levensverzekering met een mengvorm : zowel tak 21 als tak 23 worden in één polis met elkaar gecombineerd. **Dieze verzekeringen** zijn vooral terug te vinden in de 4^{de} pijler.

2.2.2 Fiscale levensverzekeringen in de 2^{de} pijler

2.2.2.1 Het RIZIV-contract

De RIZIV polis is een buitenbeentje in het gamma van pensioenverzekeringen. Daar waar het evident lijkt dat de verzekeringnemer zelf zijn pensioenverzekering betaalt, is dat niét het geval voor de RIZIV polis. De premie voor een RIZIV polis wordt namelijk niet door de verzekeringnemer, maar door het RIZIV betaald. Een woordje uitleg over de historiek van de RIZIV polis kan een en ander **verduidelijken**.

Begin jaren 60 werden zelfstandigen verplicht tot aansluiting bij een sociale kas. Als tegenprestatie werd dan ook voorzien in sociale voorzieningen zoals een wettelijk pensioen voor zelfstandigen, dat tot dan niet bestond. Dat zette heel wat kwaad bloed, onder meer bij geneesheren en andere mensen met een medisch beroep. Zij vonden dat ze die sociale voorziening zoals een pensioen beter zelf konden uitwerken.

Er kwam een compromis uit de bus en dat hield in dat personen met een medisch beroep wel degelijk sociale bijdragen moesten betalen. Als tegenprestatie zou het RIZIV een premie storten in een levensverzekering, door de betrokkene zelf te kiezen. Die levensverzekering kan een aanvullend pensioen voorzien, een uitkering bij vroegtijdig overlijden, een aanvullende rente bij invaliditeit of een combinatie van deze drie waarborgen.

En zo is het gebleven. Voor rechthebbende zorgverstrekkers stort het RIZIV tot op vandaag een premie aan een door de verzekerde aangeduide verzekeraar. De premie wordt – doorgaans met enige vertraging - vastgelegd door een overeenkomst tussen zorgverstrekkers en het RIZIV. De betrokken premies kunnen behoorlijk oplopen :

Volledig geconventioneerd arts : 4.790,23 EUR voor 2016

Kinesist met M-prestatie van nummer 3.000 tot 6.500 : 2.475,00 EUR voor 2015

In 2013 bedroeg de premie voor apothekers 2.715,02 EUR, voor tandartsen was dit 2.208,61 EUR.

Concreet kan een geconventioneerd arts dus ieder jaar 4.790,23 EUR sparen in een levensverzekering, die hem of haar toekomt. En waarvan de premie door een derde, in dit geval het RIZIV, wordt gestort. Dit aanvullend pensioen staat los van alle andere bedrijfspensioenen uit de 2^{de} pijler. Een kinesiist kan dus **bv.** naast zijn RIZIV contract ook nog eens een VAPZ en IPT polis opstarten.

2.2.2.2 VAPZ en sociaal VAPZ

Het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen is hét pensioenspaarcontract **bij uitstek** voor zelfstandigen **bij uitstek**. Het kan door iedere zelfstandige, die de minimum sociale bijdragen betaalt, worden onderschreven. Het contract **voorziet** kan een uitkering bij pensionering **voorzien**. Het VAPZ kan **daarnaast** ook een uitkering bij vroegtijdig overlijden voorzien, waardoor de verzekerde zijn nabestaanden financieel beschermt na **zijn** overlijden. Een mix van beide waarborgen is ook mogelijk en voor een stuk is dat standaard al het geval. Want moderne pensioenverzekeringen keren bij vervroegd overlijden het gespaarde tegoed uit aan de begunstigde bij overlijden.

Het VAPZ kan in een gewone of sociale vorm worden onderschreven. Bij een sociaal VAPZ wordt een hogere premie aangerekend, doorgaans 10 % **meer**. Die bijkomende premie moet dan voor sociale doeleinden worden aangewend, zoals een uitkering bij overlijden, een tussenkomst bij invaliditeit of moederschap en dergelijke meer. Iedere verzekeraar mag en kan daar haar eigen accenten in leggen. Aan die solidariteitswaarborgen mogen geen medische keuringen worden gekoppeld. Op die manier kan een zelfstandige met een zwakke gezondheid wellicht **tocht** een beperkte uitkering bij ziekte of overlijden opbouwen.

De premie van het gewoon VAPZ is beperkt tot 8,17 % van het referentie-inkomen van de zelfstandige, met een maximum voor 2016 van 3.060,07 EUR. Het sociale VAPZ kent een hoger maximum: de premie mag tot 9,40 % van het referentie-inkomen oplopen, met een absoluut maximum voor 2016 van 3.520,77 EUR.

De fiscale behandeling van een VAPZ maakt deze pensioenspaarverzekering tot de beste koop voor iedere zelfstandige. Het fiscale voordeel is immers op deze verzekeringsvorm het grootste. Niet alleen is de premie fiscaal aftrekbaar aan het marginale tarief, dat snel 50 % bedraagt. De premie kan ook worden afgetrokken van het referentie-inkomen dat de basis vormt van de sociale bijdragen. Die sociale bijdragen dalen dus ook. Rekening houdend met gemeentetaksen van 7 % wordt er al snel 53,5 % belastingen en 21,50 % sociale lasten uitgespaard.

De uitkering **van een VAPZ** wordt matig belast, zoals in hoofdstuk 6.1 zal blijken.

2.2.2.3 IPT

De individuele pensioentoezegging, of IPT, is een pensioenbelofte, door een vennootschap toegekend aan een medewerker **of bedrijfsleider**. Die pensioenbelofte kan zowel intern als extern worden opgebouwd.

Bij een interne individuele pensioentoezegging, of i-IPT, zal de onderneming zélf instaan voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Bij de externe individuele pensioentoezegging wordt de opbouw van het aanvullend bedrijfspensioen toevertrouwd aan een verzekeraar.

2.2.2.3.1 De interne individuele pensioentoezegging

De interne individuele pensioentoezegging (i-IPT) was een interessant instrument om in uw vennootschap een aanvullend pensioen op te bouwen. Deze mogelijkheid was echter alleen voor de zelfstandige zaakvoerder of bestuurder weggelegd. De i-IPT was niet toegelaten voor personeel.

De techniek was relatief eenvoudig : er werd een boekhoudkundige reserve aangelegd als pensioenvoorziening. Die werd door de vennootschap uitgekeerd bij pensionering van de begunstigde. Er was niet noodzakelijk cash flow mee gemoeid, want de operatie kon puur boekhoudkundig gebeuren. Er werd evenmin een verzekeringstaks of instapkosten aangerekend – hoewel de boekhouder uiteraard ook niet gratis werkt. En **het aanleggen van** die reservering was **daarenboven** fiscaal aftrekbaar.

Daarboven op kwam dat de uitkering fiscaal gunstig behandeld werd. De i-IPT was dan ook zeer populair bij heel wat KMO's. Was, want sinds 2012 is deze techniek niet meer toegelaten. Door een beslissing van de regering Di Rupo werd deze aantrekkelijke vorm van fiscale optimalisatie verboden.

De voorzieningen die u eventueel **in het verleden** in de boeken heeft opgebouwd mogen blijven staan. Maar ze mogen op geen enkele manier meer toenemen. 'Bijstorten' kan niet meer, er mag zelfs geen interest of inflatiecorrectie worden toegepast.

Heel concreet : als er in de boekhouding (in boekhoudpost 160) op 31/12/2011 een voorziening van bvb 40.000 EUR is opgebouwd, dan moet die sinds 1/1/2012, in 2016 en de komende jaren identiek blijven.

Naast het feit dat een i-IPT bevroren is sinds 2012, zijn er nog andere nadelen aan deze vorm van pensioentoezegging verbonden. Zo is er het beleggingsrisico. De verplichting om een pensioentoezegging uit te keren betekent dat er op een dag hoe dan ook gelden ter beschikking moeten staan om die pensioentoezegging uit te keren. Dat houdt in dat de onderneming voldoende moet beleggen om op eindvervaldag over de middelen te beschikken om de pensioenbelofte te kunnen uitkeren. Beleggen betekent evenwel risico nemen en wellicht wilt u dat met uw bedrijfsgelden niet doen. Ondernemen is op zich ten andere al risicovol genoeg. Beleggen kost ook tijd en geld, ongeacht of u nu zelf uw portefeuille beheert dan wel ze aan een extern beleggingsadviseur afstaat.

Bedrijven hebben **nog altijd** de mogelijkheid om hun interne pensioenreserves te externaliseren. De bestaande voorziening wordt daarbij als een éénmalige koopsom in een extern IPT gestort. Daar**doormee** zal er wél rente op de gespaarde pensioenkapitalen mogen worden toegepast. Het beleggingsrisico ligt dan ook niet meer bij de vennootschap, maar wel bij de verzekeraar. En bij eventuele falen is het pensioengeld bij een externe partner buiten bereik van schuldeisers.

Bij zo'n externalisatie bent u vrijgesteld van de premietaks van 4,4% (art. 67 Programmawet van 22.06.2012) en van de Wijninckx-bijdrage van 1,5%.

U moet wel kunnen aantonen dat het effectief gaat om een externalisatie van een interne pensioentoezegging en op het moment van de storting moet u de 80%-regel respecteren.

2.2.2.3.2 De externe individuele pensioentoezegging

In beginsel kan de begunstigde van een extern IPT zowel werknemer als zelfstandige, verbonden aan de vennootschap, zijn.

-In de praktijk wordt een IPT voor personeelsleden maar zelden onderschreven. Fiscaal gezien is de premie **dan immers** beperkt. Voor 2016 **is bedraagt de maximale premie die u kunt storten in een IPT voor een personeelslid** 2.340 EUR.

En een IPT voor personeel kan, hoewel het contract op zich individueel is, **ook** alleen worden onderschreven wanneer alle medewerkers van het bedrijf al van een collectieve pensioentoezegging – de vroegere groepsverzekering- genieten. En dat ligt ook niet voor de hand.

Een IPT is dus eigenlijk vooral een instrument om voor de zaakvoerders en bestuurders van een vennootschap een aanvullend pensioen op te bouwen. En er zijn behoorlijk wat argumenten om voor dit instrument te kiezen :

Een aanvullend pensioen is noodzakelijk : Daarover moeten we niet moeilijk doen. Al 30 jaar waarschuwen actuarissen dat het wettelijk pensioen in België niet houdbaar is en afglijdt naar een minimumpensioen. Dat is vandaag duidelijk geworden voor bijna iedereen. De vervangingsgraad van het Belgisch pensioen hoort bij de laagste van Europa. Een aanvulling op het basispensioen dat de overheid toekent, is gewoonweg noodzakelijk.

U houdt bij een IPT zelf de touwtjes in handen. En dat is goed om weten, want niet ieder jaar is voor een bedrijf even succesvol. U kunt dus ook niet ieder jaar zeker zijn dat u een bepaald bedrag kunt opzij zetten voor uw aanvullend pensioen. U bepaalt zelf de premie en **kunt** die, zowel naar boven als naar onder toe, jaarlijks herzien. U moet voor de omvang van uw premie alleen rekening houden met wat uw bedrijf kan of wil betalen. En met de fameuze 80 % regel, want die legt een fiscale beperking aan uw premie op.

Een IPT is een legale manier om geldmiddelen uit het bedrijf te halen. Een IPT is zelfs hét middel bij uitstek om middelen uit de onderneming te halen, zonder dat daarvoor de begunstigde een voordeel alle aard aangerekend krijgt, of zwaar belast wordt.

Een IPT is een veilige belegging zonder zorgen. Sparen op lange termijn kan op vele manieren. Beleggen op de beurs is er één van, maar men kan dat bezwaarlijk een zorgeloze beleggingsvorm noemen. Anderzijds brengen spaarformules bij de bank nauwelijks nog iets op. Dat is wél het geval voor de IPT, want het spaargeld staat geparkeerd bij een verzekeraar die u naar keuze minstens kapitaalsbescherming al dan niet verhoogd met een gegarandeerd rendement aanbiedt.

Het fiscale voordeel is niet te versmaden. De premie is fiscaal aftrekbaar, voor zover de 80%-regel niet overtreden wordt. Die 80 % regel creëert overigens een fiscale ruimte die voor zelfstandigen zeer vaak hoger is dan de 2.340 EUR die voor werknemers is voorzien. Bovendien is de premie voor

de begunstigde géén voordeel van alle aard. De vennootschap kan de premie fiscaal aftrekken terwijl de begunstigde op de betaalde premie géén belasting of RSZ moet betalen.

Op het einde van de rit moet er uiteraard wél belasting betaald worden, maar die is zeer billijk, zoals blijkt uit de analyse in hoofdstuk 6.3

Een externe individuele pensioentoezegging is **ook** eenvoudiger **te beheren** dan een interne IPT : Er wordt een premie gestort aan een verzekeraar. Die premie moet net zoals de i-IPT aan de 80 % regel beantwoorden, en er zijn **wel** premiekosten én een taks van 4,4 % verschuldigd. Anderzijds is de onderneming verlost van het beleggingsrisico en **van** het faillissementsrisico. En roerende voorheffing is niet verschuldigd.

Bedrijven hebben overigens nog steeds de mogelijkheid om hun interne pensioenreserves te externaliseren. De bestaande voorziening wordt daarbij als een éénmalige koopsom in een extern IPT gestort. U heeft dan het voordeel dat uw geld wél rente kan opbrengen.

2.2.2.4 Intermezzo : de 80 % regel

Deze fiscale spelregel is dermate belangrijk dat ze een apart hoofdstuk verdient. De 80%-regel stelt een limiet aan de premies die een onderneming kan storten in het kader van een aanvullend bedrijfspensioen.

De 80%-regel kan vrij eenvoudig op een wiskundige manier voorgesteld worden:

$$ELR \leq (80\% S - GWP) \times \frac{N + n}{L} - ELR_{andere}$$

Waarbij

ELR = de maximale toegelaten extralegale lijfrente;

S = normale brutojaarbezoldiging;

EWP = geschat wettelijk pensioen;

N = totaal gepresteerde en nog te presteren dienstjaren in de onderneming;

n = totaal aantal dienstjaren buiten de onderneming gepresteerd, beperkt tot 10;

L = normale duurtijd van de loopbaan.

ELR_{andere} = andere extralegale lijfrenten uit de 2^{de} pijler

En waarbij:

N + n

----- ≤ 1

L

Alle elementen hebben hun belang, vandaar een korte analyse per item.

Wat begrijpt de fiscus onder normale brutojaarbezoldiging?

Om fiscaal aftrekbaar te zijn, kan uw bedrijf alleen premies storten voor personen die een regelmatige en minstens maandelijks toegekende verloning krijgen. Voor personeel is dat sowieso het geval, maar voor de zelfstandige niet noodzakelijk. U moet als ~~zelfstandige~~ **zelfstandige** dus een maandelijks salaris krijgen ~~en eigenlijk telt alleen dat salaris, op jaarbasis, mee~~ ^{[1][2]}.

~~Een 13^{de} maand, vakantiegeld of zelfs een bonus kunnen voor een CPT meetellen; het reglement van de groepsverzekering bepaalt dit. Het is hoe dan ook de brutojaarbezoldiging die in aanmerking komt.~~

Voor werknemers kan naast het maandloon ook een 13^{de} maand, vakantiegeld of zelfs een bonus meegeteld worden op de brutojaarbezoldiging te berekenen. Het reglement van de groepsverzekering bepaalt dit.

Voor een zelfstandige wordt er rekening gehouden met het maandloon x 12. Een eventuele vakantievergoeding en eindejaarstoeslag mogen meegerekend worden, evenals de door het bedrijf betaalde sociale bijdragen.

Er is echter meer, want ook de voordelen van alle aard mogen in rekening gebracht worden. Het voordeel dat u heeft omwille van uw bedrijfswagen of gratis woonst, mag meetellen voor de berekening van de bezoldiging.

De fiscus ~~aanvaardt wel enkel~~ **viseert** een 'normale' bezoldiging ~~als berekeningsbasis~~ **berekeningsbasis** voor de 80%-regel. ~~Dat betekent d~~ **Hieronder is begrepen** dat u niet op het einde van uw loopbaan nog vlug-vlug uw bezoldiging fors **kunt verhogen** om op die manier bij pensionering een hoge uitkering te bekomen en op het laatst nog zéér hoge premies kunt aftrekken. Een abnormale loonsverhoging op het einde van uw carrière kan dus leiden tot een verwerping van (een deel van) de premies.

'Normaal' kan **echter** ook anders uitgespeeld worden. Want de fiscus heeft het over de 'laatste' normale bezoldiging. En dat kan van belang zijn in het kader van eindcarrièreplanning. Stel dat u bv. beslist om het de laatste drie jaar van uw carrière wat rustiger aan te doen. U gaat 4/5 werken en u verlaagt uw loon met 1/5. Normaal gezien had u gewoon 5/5 blijven verdienen. En was uw 'laatste' loon gelijk aan dat 5/5^{de}. Welnu, u mag met dat hogere 'normale' loon rekening blijven houden bij de bepaling van de brutojaarbezoldiging.

Voor de fiscus is de laatste normale brutojaarbezoldiging **immers** de brutojaarbezoldiging die, gelet op de vorige bezoldigingen, als normaal kan worden beschouwd en die betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar vóór de oppensioenstelling waarin de belastingplichtige een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad. ÷

In het kader van dit dossier moet dan natuurlijk de vraag worden gesteld : wat met de verlenging van de pensioenleeftijd ? Met welke brutojaarbezoldiging gaat de fiscus rekening houden als men bv tot 67 jaar aan 3/5^{de} blijft werken ? De logica van de 'normale' bezoldiging **kunt uan men** in beginsel

doortrekken. Het probleem is dat de wetgeving hier niet altijd even duidelijk is. En omdat de overheid sinds de regering Di Rupo al aankondigt dat de 80 % regel zal worden herzien, is voorzichtigheid raadzaam.

Concreet is het verstandig om rekening te houden met een gemiddeld loon van de laatste 10 jaar. U kan dat gemiddelde als 'normale' bezoldiging aanwenden.

Wat is het geschatte wettelijk pensioen?

In beginsel moet de fiscus rekening houden met uw reële wettelijk pensioen voor de berekening van de 80%-regel, maar dat is in de praktijk niet mogelijk. Daarom wordt er met schattingen gewerkt.

Het wettelijk pensioen van een werknemer wordt geschat op 50% van zijn huidige (geplafonneerd) salaris. Werknemers hebben nl. recht op een wettelijk pensioen dat rekening houdt met een maximuminkomen van ongeveer € 51.000. Het inkomen daarboven bouwt geen pensioenrecht meer op, hoewel er wél bijdragen voor betaald moeten worden...

Ligt 50% van het huidige salaris beneden het wettelijke minimumpensioen, dan wordt dat minimum toegepast. Voor 2015 is dat wettelijke minimumpensioen ± € 13.500.

Het wettelijk pensioen voor een zelfstandige wordt geschat op 25% van zijn huidige salaris, met een minimum van afgerond € 12.600 en een maximum van afgerond € 18.400.

Welke dienstjaren tellen mee?

Alle verleden dienstjaren tellen mee, dat wil dus zeggen de jaren tot vandaag, tijdens dewelke u werkte voor uw bedrijf sinds u aangesteld werd of sinds de vennootschap opgericht werd.

Vanzelfsprekend tellen ook alle toekomstige dienstjaren mee, tot uw 60^{ste} of 65^{ste} verjaardag naargelang van de afloopdatum van uw bedrijfspensioencontract. Kiest u voor een latere eindvervaldag, zoals op uw 67^{ste}, dan tellen ook die extra jaren mee.

Van de fiscus mag u ook de jaren voordat u startte in uw vennootschap meetellen, weliswaar beperkt tot tien. De jaren dat u dus **niet werkte** voor het bedrijf dat de CPT of de IPT **voor u** onderschrijft, **tellen dus eveneens gedeeltelijk ~~werkte, mogen meetellen!~~**

De maximum carrière staat nog steeds gelijkgesteld aan 40 jaar. Het staat echter in de sterren geschreven dat dit op termijn niet houdbaar is. Vermoedelijk zal de noemer van de carrièrebreuk 45 worden. In de toekomst zal dus een langere carrière nodig zijn om een volledig bedrijfspensioen te kunnen opbouwen.

Momenteel **echter** leidt een verhoging van de uitkeringsdatum naar een langere carrière. Daardoor is het mogelijk om tot een vollediger carrière te komen en daarmee, los van andere aspecten, een hoger pensioenkapitaal te kunnen opbouwen .

Een concreet voorbeeld :

Jozef start op 45 jaar met zijn eigen consultingbedrijf, de BVBA Socrates. Hij wil een IPT onderschrijven en twijfelt tussen een uitkering op 65 dan wel 67 jaar.

Qua loopbaan ziet het verschil er als volgt uit :

	Einddatum : 65 jaar	Einddatum : 67 jaar
Loopbaan vanaf 45 jaar tot einddatum	20	22
Loopbaan voor de BVBA werd opgestart, beperkt tot 10 jaar	10	10
Totale carrière	30	32
Carrièrebreuk	30/40	32/40

Door te kiezen voor een latere datum van uitkering kan Jozef 7% meer aanvullende pensioenrente verzekeren.

Dit lijkt voordelig en dat kan het ook zijn. Maar met een uitkering op 67 jaar verlengt de spaarperiode met 2 jaar. Het resultaat, **het op te bouwen kapitaal**, is dan wel groter, maar de spaartermijn ook, waardoor de premie die fiscaal aftrekbaar is wellicht lager wordt. Dit **thema bespreken we uitgebreid in** **hoofdstuk 4.2.7 besproken**.

Moet u rekening houden met andere bedrijfspensioenen?

De fiscus houdt bij de toepassing van de 80%-regel in beginsel rekening met alle pensioenen die u in de 2^{de} pijler opbouwt. In beginsel, want het is alleen logisch om met andere bedrijfspensioenen uit het verleden rekening te houden, als u ook rekening houdt met de dienstjaren buiten een onderneming.

Daaruit volgt dat, als u géén rekening houdt met de carrière buiten uw onderneming, u ook geen rekening moet houden met andere bedrijfspensioenen. Dat kan de berekening fors vereenvoudigen.

Met een VAPZ moet u altijd rekening houden, omdat die vorm van tweedepijlerpensioen gelijktijdig met een IPT of CPT kan lopen. Met een RIZIV polis dient u **daarentegen** géén rekening te houden.

Wat mag u nu maximaal verzekeren?

Alle elementen van het rechterdeel van de vergelijking zijn gekend. Het is dus **in theorie** een koud kunstje om de toegelaten maximale extralegale rente te berekenen. Maar daarmee is de kous niet af. Die extralegale rente is namelijk een lijfrente. In België worden levensverzekeringen echter steeds in kapitaal uitgedrukt.

Er moet dus van een extralegale rente naar een extralegaal kapitaal omgerekend worden. Dat doet de fiscus op een erg pragmatische en forfaitaire manier. In functie van leeftijd en overdraagbaarheid van de lijfrente past hij een lijfrenteomzettingscoëfficiënt toe om het maximale verzekerde kapitaal te berekenen. De tabel die daarvoor gebruikt wordt is vrij complex, maar kan in de praktijk gereduceerd worden tot deze:

Leeftijd van	<u>Ongehuwd</u>	Gehuwd/wettelijk
--------------	-----------------	------------------

uitkering		samenwonend
60 jaar	15,3689	18,3749
65 jaar	13,4282	16,1004

De lijfrenteomzettingsscoëfficiënt van een 65jarige die gehuwd is, nl 16,1004, betekent dat voor één EUR lijfrente een kapitaal van 16,1004 EUR wordt aangerekend.

U merkt het : er is géén omzettingsscoëfficiënt voor 66 of 67 jaar. Ook dat ~~zal~~ kan een mogelijke herwerking van de 80 % regel ~~kunnen~~ aanpakken. En omdat een uitkering op 65 jaar een hogere omzettingsscoëfficiënt zal hebben dan op 67, zal het verzekerde kapitaal op 65 hoger zijn dan op 67. Dit zal een effect hebben in negatieve zin op de maximum fiscaal aftrekbare premie. Momenteel is de omzettingsscoëfficiënt boven 65 echter gelijk aan die op 65 jaar. In 1987, toen de fiscale circulaire werd uitgeschreven, dacht er niemand aan dat er ooit mensen langer dan hun 65^{ste} zouden moeten werken . . .

Daarmee is het plaatje echter nog niet rond, want verzekeraars kunnen aan polissen CPT en IPT een winstdeelname, ook nog bonus genoemd, toekennen. Houdt de fiscus hiermee rekening? Jazeker, en opnieuw op een pragmatische en forfaitaire manier. De winstdeelname wordt gelijkgesteld aan 20% van het verzekerde kapitaal, ongeacht of dit strookt met de realiteit of niet. De laatste jaren strookt dit helemaal niet met de realiteit, vandaar dat ook deze spelregel misschien in de toekomst herzien wordt.

Al bij al is de 80 % regel behoorlijk complex. Toch moet u zich er niet teveel zorgen over maken. Want u kan gerust deze berekeningen toevertrouwen aan een onderlegd verzekeraar of verzekeringsmakelaar. Wees toch kritisch en overloop grondig de berekening die u wordt voorgelegd. Want een verkeerde berekening kan betekenen dat uw bedrijf een te hoge premie voor aanvullend pensioen stort. Daarmee riskeert u de fiscale verwerping van (een deel van) de gestorte premie.

2.2.2.5 Groepsverzekering

De groepsverzekering, of collectieve pensioentoezegging (CPT) zoals deze pensioenverzekering officieel eigenlijk heet, is een levensverzekering, door een onderneming onderschreven, ten voordele van een deel of het geheel van medewerkers van het bedrijf, waarbij voor de verzekerden een aanvullend pensioen en/of een uitkering bij vroegtijdig overlijden wordt voorzien. Via een reglement worden rechten en plichten geregeld. Dat reglement bepaalt onder meer

- ☐ De aansluitingsvoorwaarden
- ☐ De premie
- ☐ De verzekeringsvorm (alleen aanvullend pensioen of een uitkering bij vroegtijdig overlijden, of een mix ervan)
- ☐ De uitkeringsmodaliteiten, onder meer de datum van uitkering

De argumentaten om ~~eenie-voor-een~~ CPT in te voeren liggen in dezelfde lijn als de argumenten ten voordele van een IPT :

- ☐ Een CPT is een noodzakelijke aanvulling op het wettelijk pensioen
- ☐ De onderneming bepaalt de voorwaarden van de polis, weliswaar vaak in overleg of consultatie met de personeelsvertegenwoordiging
- ☐ Een CPT is een extralegaal voordeel ~~voor de begunstigde~~ waar ~~bij de begunstigde~~ géén belasting op de storting verschuldigd is
- ☐ Een CPT is een aantrekkelijk alternatief op loonsverhoging

De premies, gestort door de onderneming en/of de verzekerde medewerker, leveren een aantrekkelijke fiscale vermindering op. Ook voor de CPT geldt de 80 % regel.

In de praktijk blijkt die fiscale limiet veel hoger te zijn dan wat een onderneming kan of wil investeren in het aanvullend pensioen van haar medewerkers.

Niet iedere groepsverzekering wordt fiscaal op deze manier behandeld, maar u mag stellen dat heel wat groepsverzekeringen fiscaal in orde zijn zolang de premie lager of maximum gelijk is aan ~~12-9~~ % van het jaarinkomen tot het plafond, aangewend voor de berekening van het wettelijk pensioen.

Voor het jaarkomen boven dit plafond mag men zelfs tot ~~32-24~~ % gaan. ~~Voor oudere verzekeringsformules, de zogenaamde gemengde levensverzekeringen, wordt dat plafond zelfs respectievelijk 12% en 32 %.~~ Er zijn maar héél weinig ondernemingen bereid om voor het personeel dusdanig hoge premies te storten . . .

2.2.3 IBP

Een IBP, of Instelling voor Bedrijfspensioenvoorziening, is in de volksmond beter gekend als een pensioenfonds. Het is een alternatief ~~voor een op de~~ CPT.

Bij de groepsverzekering wordt de storting toevertrouwd aan een verzekeraar die er in ruil een verzekeringscontract met kapitaals- en rendementsgarantie voor aanbiedt.

Bij een IBP worden de stortingen toevertrouwd aan een instelling die juridisch gescheiden is van de werkgever.

Deze instelling zal de stortingen beleggen, doorgaans in een mix van aandelen en obligaties. Een IBP levert daardoor in beginsel geen kapitaals- en rendementsgarantie op.

Dit levert voor de onderneming een risico op want bij eventuele tekorten ~~t.o.v. de wettelijke minimum te garanderen opbrengst~~ zal de onderneming het verschil moeten bijpassen.

Anderzijds mag men zich aan een hoger rendement verwachten dan bij een CPT, omdat die laatste nauwelijks in aandelen belegd. Volgens de gangbare beleggingstheorieën zal een belegging in aandelen namelijk op lange termijn een hoger rendement opleveren.

Op de verschillende benadering inzake rendement en veiligheid na, zijn de voordelen van een IBP dezelfde als voor CPT.

2.2.4 Fiscale levensverzekeringen in de 3de pijler

2.2.4.1 Pensioensparen

Het pensioensparen bestaat sinds 1986. Het concept is eenvoudig : u stort een premie aan een pensioeninstelling. Die premie is voor 2016 en wellicht ook de komende jaren beperkt tot 940 EUR. Die premie levert een fiscaal voordeel op, momenteel 30% van de premie. Bij uitkering wordt een matige belasting toegepast, momenteel 8 % op de uitkering. Op de premie is geen verzekeringstaks verschuldigd.

Het idee werd in 1986 gelanceerd om spaargeld te transformeren naar lange termijn beleggingen, zij het via aandelen, dan wel via verzekeringen, om op die wijze de economie meer zuurstof te geven.

De pensioenspaarder kan uit drie vormen kiezen :

- ☐ Een individuele pensioenspaarrekening
- ☐ Een collectieve pensioenspaarrekening
- ☐ Een pensioenspaarverzekering

Om diverse redenen is de individuele pensioenspaarrekening geen succes geworden.

De collectieve pensioenspaarrekening, die via banken wordt verkocht is samen met de pensioenverzekering wel een groot succes ~~geworden~~. Dat bancaire product belegt de gestorte premie in risicopapier. Doorgaans wordt er in een mix van aandelen en obligaties belegd. De spaarder loopt dus een rendements- én een kapitaalsrisico. Bij een ~~stijgende~~ ~~hoog scorende~~ beurs zal de waarde van zijn aandeel in het pensioenfonds een hoog rendement op de gestorte premie opleveren. Na een beurscrash ~~gebeurt is het~~ net het omgekeerde. En theoretisch is het zelfs mogelijk om alle gespaarde middelen kwijt te spelen. De recente beursperikelen verklaren ten andere waarom het bancaire product tegenover de pensioenspaarverzekering de laatste jaren pluimen verliest.

Bij het verzekeringsproduct ligt het beleggingsrisico, althans voor producten in tak 21, bij de verzekeraar. Want op de gestorte premie biedt de verzekeraar een kapitaalsgarantie : de gestorte premie zal nooit verloren gaan. Daar bovenop wordt een gegarandeerd rendement gegeven. Naast sparen voor het pensioen ~~wordt kan~~ ook een bijkomende uitkering bij vroegtijdig overlijden worden voorzien.

2.2.4.2 Langetermijnsparen

Het langetermijnsparen is verzekeringstechnisch identiek aan de pensioenspaarverzekering. Het is een contract in tak 21 waarbij de verzekeraar op de gestorte premie zowel kapitaals- en rendementsgarantie aanbiedt.

Op die ~~De~~ premie ~~geniet u omvat~~ een fiscaal voordeel. De berekening van de maximum premie die voor het fiscaal ~~Dat~~ voordeel in aanmerking komt ~~is wordt~~ iets ingewikkelder ~~bepaald~~. Die premie bedraagt maximum 169,20 euro + 6 % van het netto belastbaar inkomen. Er is ook nog een absoluut plafond van 2,260 EUR. ~~O; ook~~ dat plafond zal ~~wellicht~~ de komende jaren ~~wellicht~~ niet wijzigen. Met een netto belastbaar inkomen van 34.847 EUR is ~~het dat~~ plafond ~~dus~~ al bereikt .

Op die premie geldt een fiscaal voordeel van 30 %.

Ook hier wordt de uitkering fiscaal gunstig behandeld. In beginsel wordt op de 60ste verjaardag van de verzekerde een bevrijdende anticipatieve heffing van 10 % aangerekend op de gespaarde reserve.

Stortingen na de 60ste verjaardag blijven fiscaal aftrekbaar, maar de reserve opgebouwd door die stortingen worden niet belast. Voor polissen opgestart vanaf 55 jaar geldt een lichtjes afwijkende regeling.

Het verschil met pensioensparen is dus louter te vinden op fiscaal vlak. De premie die een fiscaal voordeel oplevert is hoger, maar er is dan weer een verzekeringstaks van 2 % op die premie verschuldigd.

Langetermijnsparen is enkel mogelijk voor wie de woonbonus niet (volledig) benut.

Er is geen bancair alternatief ~~voorep~~ het langetermijnsparen

2.3 Verzekeringen in de 4de pijler

Naast pensioenverzekeringen met een fiscaal voordeel kan de consument ook levensverzekeringen onderschrijven zonder fiscaal voordeel. ~~Toch~~ ~~Hoewel, vaak~~ hebben die contracten ~~vaaktech~~ nog een fiscaal pluspunt in de vorm van vrijstelling van roerende voorheffing, weliswaar onder voorwaarden.

De eerste vorm is een spaarverzekering. Het is een gewone levensverzekering, in tak 21, waar de verzekeringnemer mee kan sparen. Er is geen fiscaal voordeel op de premie, waardoor er ook volledige vrijheid ontstaat om ~~onder-meer~~ die premie zelf te kiezen.

Heel vaak worden er dan ook grotere, éénmalige premies in zo'n contract gestort : het is een veilige belegging met kapitaalsgarantie én een rendement dat aantrekkelijker is dan een spaarboekje. Stortingen van 100.000 EUR en meer zijn niet ongewoon.

Als de polis langer dan 8 jaar loopt, is er geen roerende voorheffing verschuldigd. ~~Vraagt u het kapitaal toch vroeger op dan is er roerende voorheffing verschuldigd op een fictief rendement van 4.75%. Er is evenmin roerende voorheffing verschuldigd als er een overlijdensdekking van minimum 130% voorzien is.~~

Anderzijds is er wel een verzekeringstaks van 2 % ~~te betalen op de premie en die weegt~~ op het rendement ~~-weegt~~. Vandaar dat deze vorm van sparen alleen interessant is voor contracten die op lange termijn lopen.

De veiligheid, de langetermijn aspecten maar vooral de vrijheid in begunstiging van een spaarverzekering maakt dit een ideaal product voor grootouders. Via een levensverzekering ~~kunnen zij~~ een deel van hun vermogen ~~aan hunnaar de~~ kleinkinderen ~~worden~~ doorgegeven. Bij deze

financiële operatie zijn echter heel wat aspecten gemoeid, die de doelstelling van dit boek overschrijden.

Een andere vorm van sparen is via een beleggingsverzekering in tak 23. Deze levensverzekering kent een zeer wisselend succes; de onzekerheid op de beurs is daar niet vreemd aan. Ook hier geldt een grote vrijheid om onder meer de premie te bepalen. ~~En ook hier geldt dat voor polissen die langer dan 8 jaar lopen er geen roerende voorheffing verschuldigd is.~~ En ook hier geldt dat voor polissen die langer dan 8 jaar lopen er geen roerende voorheffing verschuldigd is. Voor een beperkt aantal producten tak 23 is er bij afkoop, ook gedeeltelijke, toch RV verschuldigd.

3 Wijzigingen inzake de minimum rendementsgarantie voor collectieve pensioentoezeggingen ~~in CPT~~

De wet van 18/12/2015 heeft het akkoord **bekrachtigd** dat de sociale partners **sloten** rond het gegarandeerd rendement ~~vooran~~ collectieve pensioentoezeggingen ~~bekrachtigd~~. Dit akkoord regelt het minimum rendement dat een groepsverzekering moet behalen, zoals ~~vastgelegd~~ **bepaald** door artikel 24 van de Wet Aanvullende Pensioenen van 2003. Wat volgt is dan ook uitsluitend van toepassing op collectieve pensioentoezeggingen, in de volksmond nog steeds groepsverzekeringen genoemd.

3.1 De minimum rendementsgarantie voor 2016

De meeste groepsverzekeringen, of collectieve pensioentoezeggingen (CPT) zoals ze officieel eigenlijk heten, hebben een spaarcomponent waarmee een aanvullend pensioen wordt opgebouwd. En dat impliceert meteen interest op dat sparen. De Wet op de Aanvullende Pensioenen (**Wet Aanvullende Pensioenen van 28.4.2003**), afgekort WAP, is over dat rendement glashelder : de werkgever moet een rendement van 3,25 % garanderen voor de werkgeversbijdragen en 3,75 % voor de werknemersbijdragen. Haalt de verzekeraar dat rendement niet, dan moet de werkgever het verschil bijpassen. Dat bijpassen gebeurt bij ontslag, stopzetting van de CPT of bij pensionering.

Die verplichting tot aanvulling verhoogt op termijn het sociaal passief van de onderneming. Want voor iedere werknemer die ontslag neemt, krijgt of op pensioen gaat riskeert de werkgever een extra kost te moeten betalen : het verschil tussen het minimum rendement en het behaalde rendement. En dat verschil kan oplopen. Momenteel bieden verzekeraars een gegarandeerd rendement van slechts 1,5 %. Dat rendement kan verhoogd worden met de winstdeelname. ~~Z,zo~~ behaalde de doorsnee groepsverzekering in 2015 een totaalrendement van 2,6 %. Maar dat betekent dat er een verschil ontstaat : het minimumrendement is 3,25 %, terwijl er **binnen de verzekering** maar 2,6 %

werd behaald. Dat deficit moet de werkgever bijpassen wanneer de begunstigde werknemer het bedrijf verlaat.

De ~~r~~rendementen uit het verleden lagen hoger of zelfs veel hoger. Zo; zo werd er in het vorig decennium nog tot 6 % rendement gerealiseerd. En dat creëert een buffer. Maar die jaren van hoog rendement liggen al geruime tijd achter ons. ~~zijn al een tijd geleden.~~ De buffer werkt uiteraard ook alleen voor werknemers die toen al aangesloten waren. En het ziet er voorlopig niet naar uit dat die tijden met rendementen hoger dan het minimum snel kunnen terugkeren.

3.2 De minimum rendementsgarantie vanaf 2016

De vraag om aan het probleem van de minimum garantie te verhelpen werd al aan de regering Di Rupo gesteld. Maar het is pas sinds het sociaal akkoord van 2015 dat een oplossing is geformuleerd.

Vanaf 2016 wordt het gegarandeerde rendement van een groepsverzekering verbonden aan het rendement van de Belgische OLO's, meer bepaald het gemiddelde rendement van OLO's op tien jaar van de laatste 24 maanden. Dat gemiddelde wordt tot 2018 voor 65% in aanmerking genomen. ~~van het gemiddelde rendement van Belgische OLO's op tien jaar van over 24 maanden.~~ Die 65% wordt verhoogd tot 75% in 2018 en 85% in 2020.

Er is evenwel een minimum en maximum in het systeem ingebouwd : het ~~te garanderen~~ rendement moet ten minste 1,75% ~~bedragen~~ ~~halen~~. En er is ook een maximum van 3,75% voorzien. Voor 2016 geldt alvast die minimum rente van 1,75 %, want op basis van de OLO's zou de rente een stuk lager liggen.

Verzekeraars bieden momenteel een rendementsgarantie van 1,50 %. Op het eerste zicht lijkt het sociaal akkoord dus niet gunstig : de werkgever blijft een risico van 0,25 % dragen. De praktijk ligt gelukkig anders want naast het gegarandeerd rendement bieden verzekeraars nog een winstdeelname of bonus aan. Die verhoogde het rendement in 2015 tot gemiddeld 2,60 %, ruim boven de minimum rente die in 2016 moet worden behaald.

U ~~Men~~ mag verwachten dat de ondergrens van 1,75 % normaal gesproken ieder jaar wel zal worden behaald. En als het behaalde rendement hoger ligt dan de ondergrens, zoals in 2015 nog het geval was, dan wordt er een buffer opgebouwd. Anderzijds, niemand had negatieve rentevoeten verwacht en toch zijn die er in 2016 gekomen. U blijft hoe dan ook als werkgever met een weliswaar erg beperkt risico zitten.

3.3 Gevolgen van de nieuwe minimumredementsgarantie voor de bestaande contracten ~~van de nieuwe minimum rendementsgarantie~~

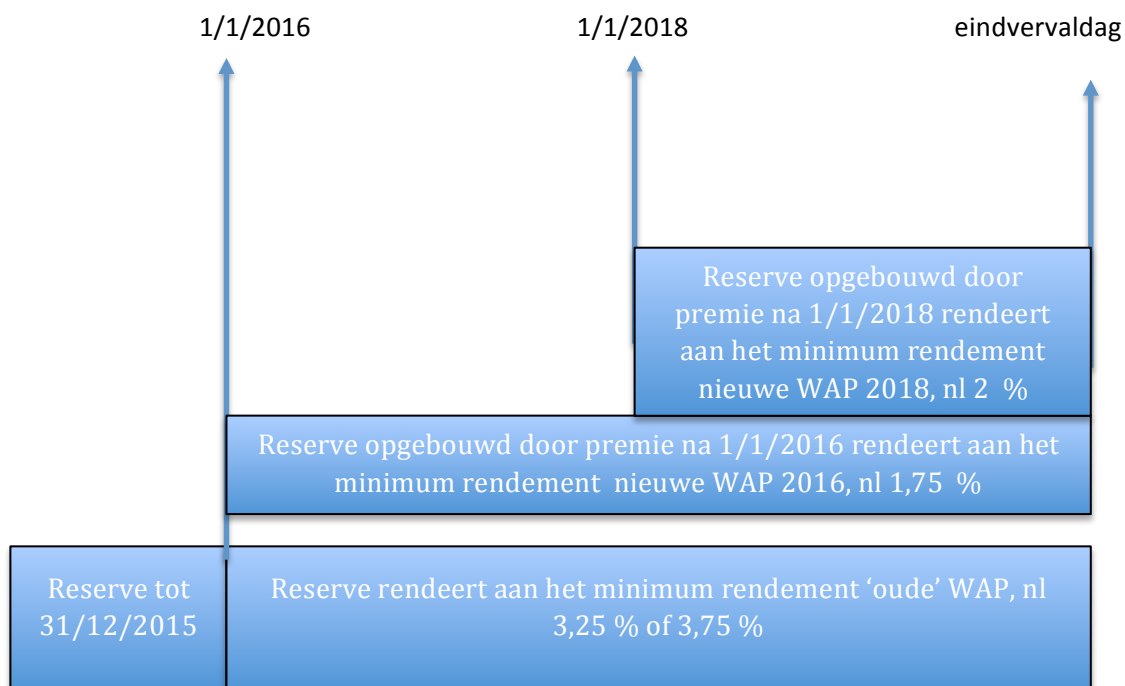
Voor bestaande ~~pensioen~~contracten ~~speeltgeldt~~ een juridisch beginsel : een wet mag in principe geen retroactief effect hebben. Dat betekent dat voor de reserve opgebouwd tot 31/12/2015 de oude rendementsregels van de WAP nog gelden. Of maw : op die reserve dient de werkgever nog steeds die garantie van 3,25 % of 3,75 % te bieden.

-Maar de vraag is : hoe ~~wordengelden~~ die regels ~~toegepast~~? Want inzake rente en rendement bestaan er twee methodes die – zeker op lange termijn – een groot verschil in resultaat kunnen opleveren. We hebben het ~~dan~~ over de horizontale en verticale methode tot bepaling van het eindresultaat.

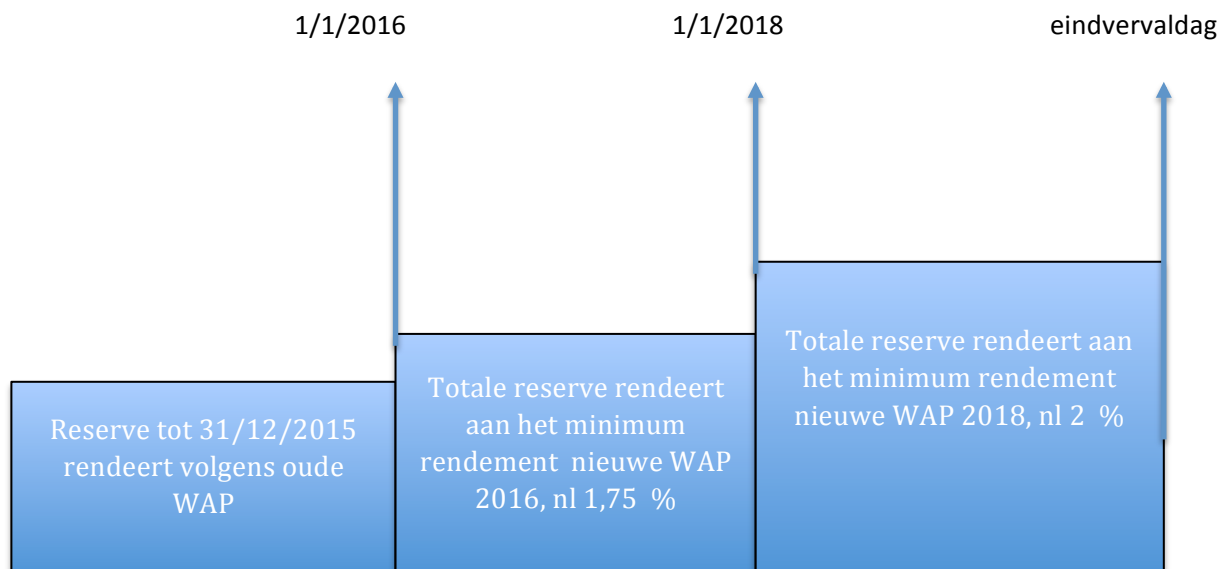
De horizontale methode vertrekt van het idee dat het verleden ook in de toekomst blijft doorlopen. Het rendement van de oude WAP blijft dus van toepassing op de reserves die op 31/12/2015 waren geboekt en dit tot de eindvervaldag. Bij de verticale methode wordt eerder de logica van het spaarboekje gevolgd : wanneer het rendement wijzigt, geldt dat voor het totaal gespaarde bedrag.

Een schets maakt het verschil duidelijk :

Horizontale methode : we veronderstellen voor dit voorbeeld dat in 2018 het minimum rendement stijgt naar 2,25 % :



Verticale methode



Het verschil tussen beide methodes lijkt op het eerste zicht eerder voer voor academici en juristen. Maar de keuze tussen beide heeft wel degelijk ook een **bedrijfs**economisch belang. Met de horizontale methode zal het eindresultaat **voorlgens** de minimum gegarandeerde reserves hoger uitkomen dan bij de verticale methode. Of met andere woorden : met de horizontale methode is het risico dat een bedrijf bij ontslag of pensionering van een werknemer toch nog een tekort moet bijpassen groter.

En dan stelt zich meteen een dubbele vraag : hoe kan u weten welke methode uw verzekeraar gebruikt ? En heeft u vrije keuze in de gebruikte methode ?

Op de eerste vraag krijgt u van uw verzekeraar vanaf dit jaar een antwoord. Want de verzekeraar is verplicht om een zogenaamd transparantieverslag uit te werken. In dit verslag moet de verzekeraar melden welke methode wordt gehanteerd.

Op de tweede vraag is het antwoord minder gemakkelijk. Bij nieuwe plannen die na 1/1/2016 opstarten kan u als werkgever zelf aangeven welke methode er wordt gekozen. Bij bestaande groepsverzekeringen is dat minder vanzelfsprekend. Wanneer bij één of meerdere verzekeringsinstellingen een pensioentoezegging loopt over de hele carrière tot pensionering van een werknemer, is de horizontale methode van toepassing. In andere gevallen is de verticale methode van toepassing.

Maar dat **principe** creëert een hele resem vragen. Zo onder meer is er de vraag : wat gebeurt er als een pensioentoezegging wordt aangepast qua eindvervaldag, en dit omwille van de **nieuwe** verplichte uitkering bij daadwerkelijke pensionering ? Of als een groepsverzekering discriminatie

tussen arbeiders en bedienden wil wegwerken, iets dat overigens tegen 1/1/2025 klaar moet zijn. Kuntan u nav die aanpassing de methode wijzigen ?

Helaas zijn deze vragen tot op vandaag niet beantwoord.

Het is hier passend om tot nog even te herhalen dat wellicht het risico op een tekort klein is. Verzekeraars gaven in het verleden fors hogere rendementen dan wat de oude WAP oplegde. Dat heeft een buffer opgebouwd. En ook voor dit jaar mag men stellen dat het uiteindelijke rendement zeer waarschijnlijk hoger zal liggen dan het minimum voor 2016 van toepassing, nl 1,75 %.

Anderzijds blijft er onzekerheid dat u bij pensionering of vertrek van een werknemer een tekort moet bijpassen. U kan die onzekerheid overigens wegnemen: stel gewoon de vraag aan uw verzekeraar of er tekorten zijn. Indien die er zijn, dan kan u nu al dat tekort voorfinancieren via stortingen in een collectieve reserve binnen de groepsverzekering, het financieringsfonds. Let er wel op : deze stortingen zijn patronale toelagen waar de taks van 4,4 % en de sociale bijdrage van 8,86 % op van toepassing is.

3.4 Is er voor andere aanvullende pensioenen geen minimum rendement ?

Wettelijk is er inderdaad niets geregeld, tenzij in maximale zin. Sinds 2016 kan een levensverzekering maar maximaal een rendement van 2 % garanderen. Tussen 1999 en 2016 was dat maximum 3,75 % en; tussen 1985 en 1999 was dat rendement zelfs zonder meer vastgelegd op 4,75 % ~~zonder meer~~.

Dat betekent overigens dat levensverzekeringen die dateren van vóór 1999 een minimum rendement van 4,75 % moeten halen en bij de meeste levensverzekeringen van die tijd geldt dat zelfs op de storting die u vandaag doet. Of met andere woorden : ook op de premie die vandaag wordt gestort moet de verzekeraar een rendement van 4,75 % waarborgen, al haalt die verzekeraar zelf maar een rendement van bv 2,6 % . . .

Heeft u een oudere levensverzekering met verhoogd gegarandeerd rendement, dan heeft u er dus alle belang bij om de premies ervan stipt te storten : uw geld kan dan tot 4,75 % renderen.

Toch kan u van een minimum rendement genieten, maar dan uitsluitend het door uw verzekeraar gegarandeerd rendement. Dat minimum rendement geldt voor alle levensverzekeringen, met of zonder fiscaal voordeel, in de 2de, 3de of 4de pijler. Uw rendement is dan contractueel in plaats van wettelijk geregeld, maar is daarom niet minder interessant.

Het minimum rendement in tak 21 is altijd minstens 0 %. U bent in dat geval zeker dat u ten minste de som van alle stortingen, minus kosten, terugkrijgt. Kapitaalsgarantie heet dat: u raakt uw geld niet kwijt.

Hoewel enkele verzekeraars dat product aanbieden, worden de meeste pensioenverzekeringen toch met een hoger minimum rendement onderschreven. Momenteel is dat 1,5 %, hoewel de trend dalend is. Bovenop dat rendement komt een onzekere bonus of winstdeelname. Die verhoogt de gespaarde reserve met een extra interest voor één jaar. In 2015 bedroeg het totale rendement gemiddeld zo'n 2,6 %.

Dat minimum rendement mag ~~is een~~men niet ~~te~~ onderschatten ~~als~~ voordeel: uw verzekeraar verbindt er zich contractueel toe om uw storting een rendement te geven van ten minste 1,5 %. Ook in de toekomst. Ook als in de komende jaren de marktrenten nog verder dalen of zelfs negatief worden. Dat maakt een pensioenverzekering performanter dan een spaarboekje. En mochten de rentevoeten weer stijgen, dan zal de bonus of winstdeelname ~~als compensator~~ het rendement toch op ~~een marktconform~~ niveau houden.

3.5 Concrete aanpak : wat moet u doen

Het rendement van uw bedrijfspensioen wordt u min of meer opgelegd. U kan er eigenlijk geen invloed op uitoefenen.

Wat u wel kan doen, is vooreerst de performantie van uw verzekeraar in de gaten houden. Net dat maakt het kiezen van een verzekeraar voor uw pensioenverzekering erg moeilijk. Want u gaat een contract van heel lange termijn aan. U wil dan ook zeker zijn dat uw pensioenverzekering een behoorlijk rendement zal halen.

En omdat niemand een glazen bol bezit, die de toekomst voorspellen kan, moet u uw keuze baseren op het verleden. Daar kan u toch enkele elementen terugvinden die u in uw keuze helpen :

- ☐ Biedt uw verzekeraar jaar na jaar een marktconform rendement aan ?
- ☐ Is het verzekeringsbedrijf een stabiele onderneming, of heeft ze al wat stormen achter de rug.
- ☐ Worden er marktconforme kosten aangerekend ? Te hoge kosten vreten uw rendement weg. Anderzijds : niemand werkt gratis en daarom zijn contracten die kosteloos zijn te wantrouwen
- ☐ Welke rating haalt uw verzekeraar

Een tweede maatregel die u zeker moet nemen is premie blijven betalen wanneer u een polis heeft met een hoog gegarandeerd rendement. Wanneer u de premie niet tijdig betaalt, zal uw verzekeraar uw contract premievrij maken. Dat betekent dat de gespaarde reserve de contractuele rente behoudt, maar dat er verder geen premies meer worden gestort.

U wil achteraf alsnog premie storten ? Uw verzekeraar zal u zeker terug welkom heten, maar u wel een nieuwe polis aan de huidige voorwaarden aanbieden.

4 Wanneer mag of moet een pensioenverzekering ~~nu nog~~ worden uitgekeerd?

De wet van 18/12/2015 heeft niet alleen ~~een~~ nieuwe regelgeving rond het rendement van groepsverzekering uitgetekend. Er zijn ook nieuwe spelregels inzake de uitkering van pensioenverzekeringen. En deze nieuwe regelgeving slaat op àlle pensioenverzekeringen uit de 2de pijler. De uitkering van zowel VAPZ, IPT als groepsverzekering vallen nu onder die nieuwe regels.

—Pensioenverzekeringen uit de 3de en 4de pijler blijven evenwel buiten schot.

4.1 Historiek

Tot de invoering van de nieuwe wetgeving kon een bedrijfspensioen op 60 jaar aflopen. Er zijn nog tijden geweest waarin ~~u-men~~ reeds vanaf 55 jaar een groepsverzekering kon afkopen !

Die vrijheid werd in het verleden door werkgevers en werknemers gretig gebruikt om de groepsverzekering te laten uitkeren vanaf de 60^{ste} verjaardag. Dat had meerdere redenen :

Een uitkering op 60 was een prima maatregel om ouder personeel te stimuleren om vervroegd uit te treden. Die vervroegde pensionering had vaak negatieve effecten op het wettelijk pensioen: dat werd wat lager. Maar die daling werd dan weer gecompenseerd met de uitkering van de groepsverzekering.

Het was ook een lokmiddel : met dit systeem van gesubsidieerde vervroegde uittreding konden bedrijven personeel aantrekken dat anders niet geïnteresseerd zou zijn in een overstap.

En fiscaal creëerde een uitkering op 60 jaar interessante ~~nevenbij~~-effecten. Want een uitkering op 60 levert een hogere fiscaal aftrekbare premie op. Dit vloeit voort uit de toepassing van de zogenaamde 80 % regel.

Om een aantal complexe technische redenen is de uitkering die fiscaal mag worden opgebouwd op 60 jaar groter dan op 65 jaar. En omdat de financieringsperiode van dat hoger kapitaal ook nog eens 5 jaar korter is, is de fiscaal aftrekbare premie voor een contract dat op 60 afloopt extra hoger dan op 65 jaar. En het gaat ~~daarbij~~ niet over kleine percentjes. Het verschil kan snel 25 % bedragen en meer, ~~onder meer~~ afhankelijk ~~onder meer~~ van de leeftijd van de verzekerde.

En op die 60^{ste} verjaardag had de begunstigde nog een grote vrijheid : hij kon zijn uitkering opstrijken en daadwerkelijk op pensioen gaan. Of hij kon zijn uitkering op zijn bankrekening laten storten en toch gewoon verder blijven werken. Of hij kon de uitkering verdagen.

Redenen genoeg dus om, mét grotere fiscale voordelen, een aanvullend bedrijfspensioen uitkeerbaar te stellen op de 60^{ste} verjaardag, een techniek die erg veel gebruikt werd.

De wet van 18/12/2016 steldet hier abrupt een eind aan.

4.2 De gewijzigde uitkeringsdatum van bedrijfspensioenplannen

De wet is in eerste instantie erg duidelijk en simpel: een pensioenverzekering uit de 2de pijler moet ~~vanaf nu~~ worden uitgekeerd op het moment van de daadwerkelijke pensionering. Of zoals de wet het formuleert : *de effectieve ingang van het rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties.*

Het maakt dus niet meer uit of uw pensioenplan een uitkering voorziet op 60 jaar, 65 jaar of zelfs later. De verzekeraar moet uw pensioenplan uitbetalen wanneer u daadwerkelijk met rustpensioen gaat.

Hierdoor ontstaan natuurlijk enkele vragen :

- ☐ Moét mijn verzekeraar dan uitkeren ?
- ☐ Mijn groepsverzekering loopt tot 60 jaar. Ik kan pas op pensioen op 63. Wat gebeurt er intussen ?
- ☐ Mijn groepsverzekering loopt tot 60 jaar. Ik kan pas op pensioen op 66. Wat gebeurt er dan ?

Dit zijn voorbeelden van het probleem van de mismatch tussen pensioenleeftijd en uitkeringsleeftijd. Het pensioencontract loopt vroeger af dan de datum van pensionering. Dit wordt in hoofdstuk 4.2.44.2.34.2.2 behandeld.

- ☐ Mijn groepsverzekering loopt tot 65 jaar. Ik kan op pensioen op 63 jaar. Wat dan ? Dit probleem van de mogelijke vervroegde uitstap wordt in hoofdstuk 4.2.54.2.44.2.3 besproken.
- ☐ Mijn groepsverzekering loopt tot 65 jaar, maar ik blijf werken tot 67 jaar. Wat dan ? In bepaalde gevallen kan een uitkering worden verdaagd, daarover meer details in hoofdstuk 4.2.54.2.44.2.3..

4.2.1 Wanneer kan u op pensioen ?

Dit is uiteraard de eerste vraag die u zich moet ~~men kan~~ stellen. Als de uitkering van een bedrijfspensioen pas kan bij daadwerkelijke pensionering, wanneer valt die datum dan precies ?

Het Belgisch stelsel van wettelijk pensioen is ingewikkeld. In principe gaat iedereen op 65 jaar op pensioen, dat is al zo sinds Bismarck in Duitsland het wettelijk pensioen invoerde.

Toch gaat in de praktijk niet iedereen ~~kan~~ op die leeftijd effectief op pensioen. Er zijn categorieën die een pak vroeger van de zon kunnen gaan genieten : treinbestuurders, politieagenten en verkeersleiders kunnen er veel vroeger mee kappen. Ze nemen daarnaast overigens een veel hoger dan gemiddeld pensioen mee naar huis.

Voor zelfstandigen en werknemers blijft de magische leeftijd van 65 jaar van toepassing. Echter niet voor lang meer, want vanaf 2025 wordt de pensioenleeftijd op 66 gebracht. Vanaf 2030 ~~kunten men~~ kan pas op 67 jaar op wettelijk pensioen gaan.

Die nieuwe spelregel werd door de regering Michel ingevoerd. Die heeft er meteen toch een overgangsmaatregel bij voorzien. Een tabel kan de complexe wetgeving iets meer toegankelijk maken

-	Normale loopbaan		Lange loopbaan	
	Minimumleeftijd	Minimum loopbaan	Minimumleeftijd	Minimum loopbaan
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar	42 jaar
			61 jaar	41 jaar
2017	62 jaar en 6 maanden	41 jaar	60 jaar	43 jaar
			61 jaar	42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar	43 jaar
			61 jaar	42 jaar

<u>2019</u>	<u>63 jaar</u>	<u>42 jaar</u>	<u>60 jaar</u>	<u>44 jaar</u>
			<u>61 jaar</u>	<u>43 jaar</u>

Wie op 31 december 2012 voldeed aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde van dat moment (60 jaar en 35 loopbaanjaren) kan na 2012 met pensioen op elk zelfgekozen tijdstip. Dat geldt ook voor de recente en toekomstige wijzigingen: wie op een bepaald ogenblik aan de voorwaarden voldoet om met vervroegd pensioen te gaan, kan achteraf op elk zelfgekozen moment met pensioen, ongeacht latere verstrengingen.

Wie geboren is in 1956 of 1957, kan later altijd met pensioen volgens de regels die van toepassing zijn op 31 december 2016, mits verhoging met één jaar. Wie geboren is vóór 1956 en een loopbaan van minstens 37 jaar heeft, kan met pensioen op 62, 63 of 64.

Het is ~~nochtans~~ mogelijk om op

Tip : u kan vrij eenvoudige wijze na te gaan wanneer op welke datum u met pensioen kan gaan. Het volstaat om naar www.mypension.be te gaan, in te loggen ~~via met uwde~~ identiteitskaart en na enkele klikken weet u wanneer u op pensioen kan gaan.

~~4.2.14.2.2~~ Het is van te moeten

Dit is duidelijk : de verzekeraar móét uitkeren op het moment van daadwerkelijke pensionering. Vroeger uitkeren is niet toegelaten. In sommige gevallen, zoals verder zal blijken, is het mogelijk om toch verdaging van de uitkering te vragen.

-Sterker nog : vanaf 2017 zal Sigedis de verzekeraar verwittigen van de pensionering van een aangeslotene. De VZW Sigedis beschikt nl over een databank met alle gegevens van alle bedrijfspensioenen in België. Naar aanleiding van dat bericht zal de verzekeraar het contract uitkeren.

Tot 2017 moet de werkgever of de begunstigde zelf nog initiatief nemen en de verzekeraar van de pensionering verwittigen.

~~4.2.24.2.3~~ Uitkeringsdatum voor nieuwe pensioenplannen.

Voor nieuwe pensioenplannen is de situatie erg eenvoudig.~~Dat is erg eenvoudig.~~ Pensioenplannen die vanaf 2016 starten kunnen ten vroegste op de 65ste verjaardag van de verzekerde uitgekeerd worden. Concreet : de eindvervaldag van de pensioenpolis moet ten minste 65 jaar zijn.

Omdat in 2025 de pensioengerechtigde leeftijd stijgt naar 66, zullen nieuwe pensioenverzekeringen opgestart vanaf dat jaar dus pas op 66 jaar kunnen uitkeren. En logischerwijze wordt de

uitkeringsdatum ~~pas~~ 67 voor pensioenplannen ~~opgestart~~ vanaf 2030, ~~omdat~~ ~~wanneer~~ de pensioenleeftijd op dat moment 67 wordt.

Kunt ~~u~~ men overwegen om ~~de~~ uitkeringsdatum van een nieuw pensioenplan nu al op 67, of waarom niet, 70 jaar, vast te leggen ? Dat kan en daar valt wel wat voor te zeggen. Want verzekeraars garanderen hun minimum rendement in 2de pijler verzekeringen tot de eindvervaldag. Kiest u voor een uitkering op 67 jaar, dan klikt u voor de storting van dit jaar het minimum rendement al vast tot dat moment.

Dit kan voor u ~~ook~~ een leidraad zijn wanneer u moet kiezen uit meerdere verzekeraars. Een verzekeraar die die rendementsgarantie aanbiedt heeft alvast een streep voor.

Concreet : bij een nieuw pensioenplan dat aanvangt neemt vanaf 1/1/2016, moet de uitkeringsdatum gelijk zijn met de wettelijke pensioenleeftijd. Het maakt niet uit of het nu IPT, VAPZ of groepsverzekering is. U heeft er belang bij om het contract eventueel al tot 67 of zelfs 70 jaar te laten lopen omdat op die manier het gegarandeerd rendement tot die datum vastklikt. Bij het schrijven van deze tekst is dat voor groepsverzekering echter vooralsnog niet mogelijk.

~~4.2.34.2.4~~ Uitkeringsdatum bij bestaande contracten : de mismatch tussen pensioenleeftijd en uitkeringsleeftijd

~~4.2.3.14.2.4.1~~ *De pensioenleeftijd is hoger dan de uitkeringsleeftijd*

~~Wanneer~~ ~~Die mismatch ontstaat wanneer~~ de datum van daadwerkelijke pensionering verder ~~in de toekomst~~ ligt dan de in het pensioencontract voorziene uitkeringsdatum ~~ontstaat er een mismatch~~. Heel wat pensioenplannen zullen op korte termijn met dit probleem worden geconfronteerd. Want in het verleden werden ~~heel veel~~ ~~wat~~ bedrijfspensioenen ~~opgestart~~ ~~uitgebouwd~~ met een uitkering op 60. En daar waren goede redenen voor :

~~Bij~~ ~~Met~~ een uitkering op 60 laat de 80 % regel, die de fiscale aftrekbaarheid regelt, een ~~hogere premie~~ ~~grotere~~ aftrek toe. ~~Die 80 % regel beperkt namelijk de uitkering. De premie die een uitkering opbouwt die binnen die beperking valt is aftrekbaar.~~ Om een aantal technische redenen die uiteengezet worden in hoofdstuk 2.2.2.4, is de ~~fiscaal~~ ~~aftrekbare~~ premie voor een uitkering op 60 jaar fors hoger dan voor een uitkering op 65 jaar.

Een tweede reden is uiteraard het feit dat ~~u~~ met de uitkering op 60 ~~men~~ het verlies aan inkomen bij vervroegde pensionering ~~kunt~~ ~~en~~ overbruggen. Dit kan ~~nu~~ dus niet meer en ~~vervroegde pensionering daarmee ontmoedigen is~~ ~~dat~~ is net de ~~bedoeling~~ ~~trachting~~ van de overheid.

Wanneer uw bestaande bedrijfspensioenplan op 60 jaar afloopt, moet u ~~dus~~ wachten op uw uitkering tot de dag van uw daadwerkelijke pensionering.

Of kan u uw bestaand contract aanpassen ? Dat kan maar daar moet u toch even mee opletten.

Situatie 1 : u past uw contract niet aan.

~~Dat is g-~~ Geen probleem, uw verzekeraar zal uw contract verder laten lopen. Want een uitkering op 60 jaar zal niet meer kunnen. U kan wellicht zelfs nog bijkomende premies storten. De vraag wordt

dan wel : welk rendement biedt uw polis **na uw 60ste**? Dat is momenteel niet duidelijk. **De** ~~v~~Verzekeraars zijn er nog niet uit welk rendement er wordt gegeven op de reserve die normaal gezien op 60 jaar moest worden uitgekeerd, maar nu tot bijvoorbeeld 65 bij de verzekeraar blijft.

Die vraag is **echter** niet zonder belang : vele oudere pensioenverzekeringen – zeker als ze van voor 1999 dateren – renderen nog aan 4,75 %.

Bij het schrijven van deze tekst was er nog geen duidelijkheid, maar vermoedelijk zullen verzekeraars **enkel** het huidige **en** veel lagere rendement garanderen van 1,5 %. Die verdaging wordt dan aanzien als een nieuwe polis. Het nieuwe **en lagere** rendement slaat dan op de totale spaarreserve, de rendementen uit het verleden kunnen niet worden verlengd.

Als u niets wijzigt moet u ook op volgend mogelijk probleem letten. Als u in uw bestaand IPT contract de fiscaal maximale premie stort, dan is **premie** die gebaseerd op het idee dat de uitkering op 60 jaar gebeurt. Die uitkering kan niet meer op 60 jaar gebeuren, maar daardoor zal u geen fiscaal aftrekbare premie meer kunnen ~~betalenrealiseren~~ : u heeft op 60 jaar **immers** al het fiscaal maximum behaald.

Het is mogelijk om hier aan te remediëren. U ~~kunt~~ bv. uw inkomen verhogen, waardoor weer fiscale ruimte kan ontstaan. De 80 % regel is nl gebaseerd op uw huidig inkomen. Of u ~~kunt~~ uw voordelen van alle aard bijtellen bij uw inkomen. Daardoor 'stijgt' uw inkomen en daardoor ook de fiscale marge. U ~~kunt~~ ook nakijken of de gezinstoestand **in de polis** wel klopt. Een alleenstaande heeft ~~immersn~~ een lagere fiscale grens dan een gehuwde of wettelijke samenwonende. Het kan misschien een argument zijn om uw partner toch ten huwelijk te vragen . . . ~~hierox~~

Het probleem van het bereiken van het fiscaal maximum geldt alleen voor IPT en CPT-polissen. En dan mag dat **ook** nog niet overroepen worden. De 80 % regel levert door de band genomen een hoog te verzekeren kapitaal op. ~~Niet ieder bedrijfspensioenplanHet aantal contracten~~ dat flirt met de fiscale limiet ~~is eerder beperkt~~. En dit probleem geldt ~~trouwen~~~~overigens~~ niet voor VAPZ en RIZIV polissen, waar de fiscale limiet ~~berekend wordt op uw inkomen.niet op het resultaat berust, maar op de premie zelf~~.

Let ook op de vorm van uw pensioenverzekering. Vooral oudere groepsverzekeringen zijn in de ~~product~~vorm van **een** UKZT of UKMT opgesteld, technische termen die aanduiden dat **er** bij vroegtijdig overlijden ~~er~~niets – of alleen de som van de gestorte premies – wordt uitgekeerd.

U zal het maar voorhebben : op 64 overlijden, jaren lang premie betaald hebben en dan **krijgen uw nabestaanden** niets uitgekeerd ~~zien~~...

U ~~kuant~~ altijd uw pensioenverzekering laten ombouwen ~~naartot~~ een moderne vorm waar bij vroegtijdig overlijden de gespaarde reserve wordt uitgekeerd. Uw eindresultaat daalt dan wel lichtjes tov een UKZT of UKMT, omdat u de zogenaamde mortaliteitswinst in die producten verliest, ~~m~~Maar bij vroegtijdig overlijden gaat uw geld dan niet verloren.

Let evenwel op : het wijzigen van uw polis zal een impact hebben op uw rendement, zoals uit situatie 2 zal blijken.

U moet bijzondere aandacht geven aan de verzekering overlijden. Heel wat groepsverzekeringen voorzien^[4]^[5] een uitkering bij overlijden. Die uitkering kan in het reglement vastgelegd zijn. Een klassiek idee is dat een gehuwd persoon voor 2 jaarsalarissen wordt verzekerd. Per kind ten laste komt er nog 1 jaarsalaris verzekerd kapitaal bij. Het is ook mogelijk dat het reglement voorziet dat

de verzekerde vrij de uitkering bij overlijden kan kiezen uit enkele mogelijkheden in het contract voorzien.

Als de polis op 60 jaar stopt, stopt ook de dekking bij overlijden. Omwille van het sociaal karakter van de verzekering tegen vroegtijdig overlijden moeten volgende vragen worden gesteld :

- ☐ Is het wenselijk om de uitkering bij overlijden te verlengen ?
- ☐ Welke impact op de premie heeft die verlenging?
- ☐ Vraagt de verzekeraar medische keuringen voor de verlenging ?

Situatie 2 : u wil uw contract aanpassen en de uitkeringsdatum wijzigen.

De uitkeringsdatum wijzigen~~at~~ kan altijd en heeft ~~als het~~ voordeel dat u ook na uw 60 fiscaal aftrekbare premies kunt~~an~~ bijstorten.

~~-U~~Maar u moet wel opletten dat door de wijziging van uw contract uw verzekeraar het gewaarborgd rendement op de reserves uit het verleden niet verlaagt! Als u uw polis wil aanpassen moet u zeker het advies van een onafhankelijk makelaar vragen.

Concreet : de verlenging van de uitkeringsdatum zal vooral in groepsverzekering een grote impact hebben. Het is erg belangrijk eerst met uw makelaar of verzekeraar te overleggen, voordat u voor uw concrete situatie een beslissing neemt.

4.2.3.2. De uitkeringsleeftijd is hoger dan de pensioenleeftijd

~~En wat als het omgekeerd is ?~~ Het is ook mogelijk dat een bestaand contract een uitkering voorziet op een latere datum dan de datum van daadwerkelijke pensionering.

In dat geval is er keuzemogelijkheid. De begunstigde kan ervoor kiezen om de uitkering te ontvangen op[6][7] de eindvervaldag, los van de vraag of die persoon dan stopt met werken of niet. Of de begunstigde kan de verdaging van de uitkering tot de contractuele uitkeringsleeftijd aanvragen. De betere fiscaliteit bij latere uitkering (zie hoofdstuk 6) kan een argument zijn om die verdaging aan te vragen.

Een ander argument is het rendement van het contract. Als uw polis een gegarandeerd rendement van bv 3,75 % aanbiedt tot uw 65^{ste} verjaardag, dan doet u er wellicht goed aan om die polis tot die verjaardag te laten lopen, zelfs als u bv op 63 op pensioen kan.

4.2.44.2.5 Kan de uitkering van een aanvullend pensioenplan verdaagd worden ?

4.2.4.14.2.5.1 Algemeen

Ook op dit vlak verstrengt de wetgeving. Waar vroeger een uitkering probleemloos kon worden verdaagd, is dit nu niet meer het geval. Uw pensioenplan liep tot 60, maar op uw 60ste bleef u gewoon verder werken ? Dan kon u zonder problemen uw uitkering verdagen tot een datum die u beter uitkwam.

Dit lukt niet meer : de nieuwe wet stelt duidelijk dat uw bedrijfspensioen MOET worden uitgekeerd naar aanleiding van de daadwerkelijke pensionering. U gaat op pensioen op 65 ? Dan moet u uw VAPZ, IPT, groepsverzekering of RIZIV contract op die datum laten uitkeren.

Sterker nog : vanaf 2017 zullen verzekeraars door Sigedis automatisch 90 dagen op voorhand worden verwittigd wie wanneer op pensioen gaat. De verzekeraar kan dan de nodige info opvragen bij de begunstigde om tot uitkering te komen. De verzekeraar is verplicht om dan binnen de 30 dagen uit te keren. Tot 2017 moet de werkgever zelf nog aan de verzekeraar melden dat iemand zijn pensionering nadert.

Dit leidt overigens tot een zekere vorm van benadeling. Stel : een begunstigde wordt 65 in oktober. Zij trekt haar pensioen vanaf 1 november; de pensioendienst verwittigt de verzekeraar ervan. De verzekeraar keert uit in december. Maar daardoor mist de verzekerde haar winstdeelname voor dat jaar. Want om recht te hebben op die bonus moet de polis op 1 januari van het volgende jaar nog in voege zijn. Optimalisatie door de uitkering te verdagen naar bijvoorbeeld februari van het volgende jaar, om op die manier toch de winstdeelname te krijgen, zou niet meer mogelijk zijn. Daardoor ontstaat er eigenlijk een ongelijke behandeling tussen wie bv in januari dan wel in november is geboren.

Toch is het mogelijk om in bijzondere gevallen nog te verdagen. Wanneer men op pensioengerechtigde leeftijd zijn wettelijk pensioen NIET opneemt, en gewoon verder blijft werken, dan kan de uitkering worden verdaagd. Het kan interessant zijn om enkele maanden langer te blijven werken. We harnemen het voorbeeld van de persoon die in oktober 65 wordt. Stel dat de samengestelde reserve op dat moment 100.000 EUR bedraagt, wat overigens in groepsverzekering zeker geen uitzondering is. Als bv de bonus 1,5 % bedraagt, dan kan de betrokkene 1.500 EUR extra ontvangen door te verdagen en te blijven werken tot bv februari van het volgende jaar. Het is uiteraard aan ieder voor zich om uit te maken of dit de moeite loont. . .

Er blijft nog één vraag open staan : welke interest biedt de verzekeraar op de gespaarde reserve bij verdaging ? Deze vraag is niet zonder belang, want op het einde van het contract is die reserve uiteraard het hoogste en is het effect van de toegepaste rentevoet het grootst.

Momenteel zijn verzekeraars er nog niet uit welk antwoord zij gaan formuleren. Algemeen kan men echter stellen dat verdaging gebeurt met de minimum gegarandeerde rentevoet die verzekeraars op dat ogenblik aanbieden. Dat is in 2016 gemiddeld 1,5 %.

Concreet : verdagen is mogelijk en is interessant voor diegene die na zijn wettelijke pensioenleeftijd dat pensioen niet opneemt en blijft werken.

4.2.4.24.2.5.2 ~~Verdaging van~~met VAPZ en RIZIV polissen

Heel wat lopende VAPZ contracten voorzien een uitkering op 60 jaar. Uitkeren op die datum mag echter niet meer, dus verdaging dringt zich op. Ook hier zal de verzekeraar het contract pas uitkeren naar aanleiding van ~~de~~het daadwerkelijk pensionering~~en~~, en de polis aanhouden, weliswaar met de gegarandeerde rentevoet van toepassing op het moment van verdaging.

Is het mogelijk te verdagen na 65 jaar ? In beginsel niet, maar er is een uitzondering mogelijk onder volgende voorwaarden :

- ☐ De begunstigde krijgt géén pensioen uitbetaald
- ☐ Hij blijft minstens de minimum RSZ bijdragen betalen als zelfstandige in hoofdberoep

In het jaar dat een zelfstandige op pensioen gaat kan hij pro rata de kwartalen dat hij nog werkte als zelfstandige een premie aftrekken. Het is dus mogelijk een VAPZ voorbij de 65^{ste} verjaardag te verdagen én er bijkomende fiscaal aftrekbare premies voor te storten.

4.2.54.2.6 Is een vervroegde opvraginguitstap nog mogelijk ?

4.2.5.14.2.6.1 Principe: Vervroegde opvraginguitstap niet meer mogelijk

Eigenlijk niet. Het vermijden van vervroegde uitstap is net de essentie van de wet van 18/12/2015 : Daarom worden in beginsel zelfs alle technieken die vervroegde uitstap mogelijk maken of stimuleren gewoon verboden. Dit past uiteraard in het kader dat we allemaal langer moeten werken.

In de praktijk waren er ~~in het verleden~~ twee veel voorkomende technieken die ~~een~~ vervroegde uitstap stimule~~er~~den :

1. De pensioenuitkering ~~wa~~is mogelijk vanaf 60 jaar
2. Personen die in het stelsel van SWT (~~Stelsel van Werkloosheid met Toeslag w~~ergeverwerkgever, ~~het vroegere brugpensioen~~) ~~2~~^[8] stap~~ten~~ ~~kre~~ijgen bijkomende premies gestort. In het stelsel van SWT krijgt de begunstigde een werkloosheidsuitkering. Daarboven op komt een toeslag die de ex-werkgever maandelijks uitkeert tot 65 jaar. Die toeslag is verworven, ook als de begunstigde intussen terug aan de slag kan en geen werkloosheidsuitkering meer krijgt.

Heel concreet betekent dit dat, zelfs als de pensioenverzekering een uitkering plant op 60 jaar, de verzekeraar de uitkering niet meer mag uitvoeren op die leeftijd.

Ook aanvullende stortingen die een werkgever zou doen in het kader van SWT worden niet meer toegelaten. ~~Hierox~~—Een onderneming kan namelijk naar aanleiding van het ontslag van personeelsleden een koopsom storten. Die koopsom kan bv de verloren loopbaanjaren, omdat men

² ~~Stelsel van Werkloosheid met Toeslag werkgever, het vroegere brugpensioen~~

ontslagen wordt, voor een deel compenseren. Zo'n koopsom stimuleert weerom het vervroegd pensioneren en is daarom niet meer toegelaten. controleren^{[9][10]}

4.2.5.24.2.6.2 Vervroegde opvraging ~~uitstap~~ niet meer mogelijk : uitzonderingen

Er zijn overgangsbepalingen in de wet voorzien voor werknemers die in 2016 de leeftijd van 55 jaar ~~hebben bereikt~~. In functie van het jaar van geboorte is toch nog een vervroegde uitkering mogelijk. Die uitkering is zelfs mogelijk wanneer de betrokkene (nog) géén recht heeft op vervroegd pensioen.

De overgangsmaatregelen zijn als volgt :

Geboortjaar	Uitkering mogelijk vanaf
Vóór 1959	60 jaar
1959	61 jaar
1960	62 jaar
1961	63 jaar

Personen geboren ~~in na~~ 1962 en later zijn de klos : ~~zij moeten wel degelijk wachten tot hun 65ste verjaardag om hun pensioenverzekering uitgekeerd te krijgen. Voor hen gelden deze overgangsmaatregelen niet meer.~~

4.2.64.2.7 fiscale gevolgen van vervroeging of verdaging

4.2.6.1. vervroeging

De verdaging van de uitkering van uw bedrijfspensioen, ~~of is~~ het nu een VAPZ, IPT of groepsverzekering ~~is~~, hoeft niet noodzakelijk nadelig te zijn. ~~Want de uitkering op 65 jaar wordt, op voorwaarde dat u daadwerkelijk tot die datum blijft werken, slechts voor 80 % lager belast~~ ~~belast~~^[11]. Uw VAPZ wordt bij een uitkering op uw 65^{ste} immers slechts slechts voor 80 % belast, uw IPT of groepsverzekering geniet dan van de verlaagde belasting aan 10 %. De premies die worden gestort tot 65 jaar blijven daarnaast onder dezelfde voorwaarden als voorheen fiscaal aftrekbaar. ~~echter hetzelfde fiscale voordeel genieten.~~ Aan beide fiscale voordelen hangt wel een voorwaarde vast : u moet beroepsmatig actief blijven.

~~Jammer genoeg is 'daadwerkelijk blijven werken' niet duidelijk door de fiscus gedefinieerd. Maar het betalen van de minimum sociale bijdragen als zelfstandige is alvast een goed bewijs dat u bleef werken.~~ Jammer genoeg heeft de fiscus het begrip 'beroepsmatig actief' niet duidelijk gedefinieerd. Wat is beroepsmatig actief blijven ? Daar zijn meerdere antwoorden voor mogelijk.

Algemeen geldt dat u 3 jaar onderbroken actief bleef tot de 65^{ste} verjaardag. Voor een zelfstandige is beroepsactief blijven vrij rechtlijnig : u betaalt gedurende die 3 jaar als zelfstandige ten minste de minimum sociale bijdragen in hoofdberoep.

Voor werknemers is beroepsactief blijven :

- ☐ Tenminste deeltijds werken
- ☐ Of werkloos zijn, maar wel ingeschreven blijven als werkzoekende
- ☐ Of arbeidsongeschikt zijn wegens een ziekte of ongeval

Voor werknemers geldt dat men de laatste 3 jaar van de carrière nog 'actief' was, dwz ingeschreven als werknemer. In hoeverre beperkt deeltijds werken nog als actieve carrière telt, is evenmin duidelijk. Bij deze opsomming komen toch vragen los : iemand die 50 % deeltijds werkt, zal wellicht wel als actieve werknemer worden aanzien. Maar wat met iemand die slechts 1 dag op de 5 werkt ? Er is duidelijk nood aan wetgeving die de rechtsonzekerheid op dit vlak wegneemt.

4.2.6.2. verdaging

Als u uw VAPZ verdaagt tot voorbij de 65^{ste} verjaardag, hou er dan rekening mee dat u van zodra u uw wettelijk pensioen krijgt, géén premie VAPZ meer kan aftrekken^{[12][13]}.

4.2.74.2.8 Aanpassing van de normale pensioenleeftijd-eindleeftijd in de aanvullende pensioenplannen

De pensioenplannen die vanaf 1 januari 2016 worden ingevoerd mogen geen pensioenleeftijd voorzien die lager ligt dan de wettelijke pensioenleeftijd op het moment dat het plan woerd ingevoerd (momenteel 65, 66 voor plannen die ingevoerd worden vanaf februari 2025 en 67 voor de plannen ingevoerd vanaf februari 2030).

De pensioenplannen die ingevoerd werden voor 1 januari 2016 en die een pensioenleeftijd voorzien die lager ligt dan 65, mogen deze leeftijd behouden. Als de pensioenleeftijd in dit plan echter wordt aangepast, mag de nieuwe leeftijd niet lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd op het moment van de aanpassing.

Bij een aanpassing van de uitkeringsdatum riskeert u een verlaging van de verzekerde kapitalen. Het mechanisme hierachter wordt uitgelegd in hoofdstuk 2.2.2.4. Hier volstaat het om vast te stellen dat bij een verhoging van de uitkering van bv 60 naar 65 de omzettingsscoëfficiënt daalt. Daardoor daalt het te verzekeren kapitaal. Er kan wel enige compensatie ontstaan voor diegene die geen volledige carrière van 40 jaar haalt. Want door de verhoging van de eindvervaldag worden er 5 carrièrejaren toegevoegd aan de loopbaan. Dit effect wordt in 4.2.94.2.84.2.7 toegelicht.

Een aAanpassing kan een daling van de verzekerde kapitalen veroorzaken. Algemeen wordt aangenomen dat die daling alleen voor de toekomst mag gelden. Die stelling werd onder meer

ingenomen door de adviesgroep van de Commissie en Raad van Aanvullende Pensioenen³. Maar ook hier is een wetgevend initiatief nodig om de rechtsonzekerheid weg te nemen.

4.2.84.2.9 Fiscale effecten ~~van~~ de aanpassing van de pensioenleeftijd

~~4.2.8.14.2.9.1~~ Effecten bij een verhoging van 65 naar 67 jaar

Het loont de moeite om te analyseren wat het fiscale effect is, wanneer men een pensioenplan aanpast aan een latere pensioenleeftijd. We analyseren hier de gevolgen van een verhoging van 65 naar 67 jaar. We kiezen voor een analyse in IPT, omdat daar de problematiek van het fiscaal maximum het meest voorkomt.

We analyseren eerst het effect voor een zelfstandige met een loon van 30.000 EUR. We veronderstellen dat de zelfstandige start met zijn activiteit op 1/5/2016. Er worden 10 dienstjaren uit het verleden forfaitair meegeteld.

Leeftijd op 1/5/2016	Bij afloop : 65		Bij afloop : 67	
	Kapitaal	Premie	Kapitaal	premie
Bij aanvang : 55	74.528	7.332	81.834	6.651
Bij aanvang : 35	146.133	4.210	146.133	3.887

Het effect van verhoging van de uitkeringsdatum is dubbel, althans voor de oudere verzekerde. Positief is dat het verzekerd kapitaal stijgt. Dat is logisch want zijn onvolledige carrière stijgt met 2 jaar waardoor een hoger kapitaal toegelaten is. Toch daalt de premie die fiscaal aftrekbaar is naar 6.651 EUR en ook dat is logisch. Want er worden twee jaarpremies extra gestort én er is twee jaar langer samengestelde interestvorming.

Voor de jonge zelfstandige ziet het beeld er alleen **maar** negatief uit. Het verzekerd kapitaal stijgt niet, want hij heeft bij een afloop op 65 al een volledige loopbaan van 40 jaar **afgedekt (30 gewerkte jaren en 10 dienstjaren uit het verleden)**. **Twee jaar extra werken leidt dus niet tot een hoger pensioenkapitaal. Maar** De fiscaal maximale fiscaal ~~un~~-aftrekbare **jaar**premie daalt evenwel, omdat er **14** twee jaren extra zijn om eenzelfde kapitaal op te bouwen.

Het beeld ziet er hetzelfde uit wanneer de zelfstandige een inkomen van 50.000 EUR heeft :

Leeftijd Op 1/5/2016	Bij afloop : 65		Bij afloop : 67	
	Kapitaal	Premie	Kapitaal	premie
Bij aanvang : 55	184.010	18.102	202.0581	16.422
Bij aanvang : 35	360.805	10.394	360.805	9.598

³ Advies de dato 22 juni 2004 van de werkgroep 80 %-regel, samengesteld uit leden van de Commissie en de Raad voor aanvullende pensioenen. FSMA

Conclusie : voor verzekerden met een onvolledige carrière kan het interessant zijn om de uitkeringsdatum te verhogen naar 67 jaar. De verlenging van de loopbaan maakt een hoger verzekerd kapitaal mogelijk. De maximale fiscaal ~~maximale~~ aftrekbare premie daalt echter altijd ten gevolge van zo'n verdaging ~~overal~~. Dit effect is onafhankelijk van het inkomen.

~~4.2.8.24.2.9.2~~ Effecten bij een verhoging van 60 naar 65 jaar

Deze vraag naar de effecten van een verdaging van de eindleeftijd van 60 naar 65 jaar zal vaker aan de orde gesteld ~~gesteld~~ worden. ~~Want~~ in het verleden werden immers heel wat contracten IPT en groepsverzekering met een uitkering op 60 jaar opgesteld.

Wat zijn ~~dannu~~ de effecten van een verhoging van een verhoging van de eindleeftijd?? Die zijn dubbel : de omzettingscoëfficiënt doet het verzekerd kapitaal dalen, en de langere financieringsperiode drukt de premie.

Voor de verlaging van de omzettingscoëfficiënt zal een belangrijk effect hebben. We hernemen de tabel uit 2.2.2.4 :

Leeftijd van uitkering	Ongehuwd	Gehuwd/wettelijk samenwonend
60 jaar	15,3689	18,3749
65 jaar	13,4282	16,1004

Wanneer de overige elementen gelijk blijven, zal het verzekerd maximum kapitaal dalen met ongeveer 20 % ! Concreet betekent dit dat het bedrijfspensioen, dat u van de fiscus maximaal mag opbouwen, daalt met 20 % als u de eindleeftijd verhoogt van 60 naar 65 jaar.

Daarboven op komt de vaststelling dat er 5 jaar extra premies worden gestort, en dat er 5 jaar langer samengestelde interest wordt geboekt. Al deze elementen werken samen om uiteindelijk uw fiscale aftrekbare jaarpemie te drukken ~~marge te drukken~~.

Voor een grote meerderheid van de groepsverzekeringen speelt dit geen rol. Daar ligt de premie bijna altijd fors beneden het fiscaal maximum. Maar voor bonusplannen en IPT-polissen waar fiscaal wordt geoptimaliseerd is het boodschap om eerst goed na te denken en dan pas aan te passen.

Concreet : wat kan u het beste doen? Eigenlijk is afwachten de boodschap. U bent momenteel niet verplicht om de eindvervaldag aan te passen. Als uw polis fiscaal geoptimaliseerd is, riskeert u bij een aanpassing een groot fiscaal voordeel te verliezen. U wacht dus beter af en laat alles bij het oude.

Anderzijds kan het geen kwaad om te anticiperen : vraag uw makelaar om een berekening die de gevolgen van een aanpassing van uw contract aantoon. Misschien valt uw polis in de categorie waar er geen fiscale impact is bij verlenging van de uitkeringsdatum. Dan kan u uw contract in anticipatie best al aanpassen.

Wanneer ~~een~~ u of een medewerker actief blijft tot 65, dan zijn er ook andere fiscale voordelen : de aanslagvoet op de uitkering daalt dan naar 10 % (zie hoofdstuk 6.4)

Zit er dan geen oplossing in het behouden van de eindvervaldag op 60 jaar, en de opstart van een aparte groepsverzekering voor werknemers die na hun 60^{ste} blijven werken? Door die aparte groepsverzekering kan men voor deze mensen een premie blijven storten en aftrekken.

Daar lukt niet : deze oplossing zou betekenen dat de aansluitingsvoorwaarde voor de nieuwe, aparte groepsverzekering een minimumleeftijd van 60 jaar oplegt. De WAP laat dit niet toe^[15]^[16].

4.3 De uitkeringsdatum van het pensioensparen en langetermijnsparen

We kunnen hier kort over zijn : hier wijzigt niets. Het sociaal akkoord en de wet van 18/12/2015 wijzigen namelijk alleen bedrijfspensioenplannen in de 2^{de} pijler. In de derde pijler verandert er niets. Toch is het nuttig~~handig~~ om kort te overlopen wat de wetgever zegt over die uitkeringsdatum.

4.3.1 Uitkering pensioensparen

4.3.1.1 Pensioenspaarverzekering

Uw pensioenspaarcontract wordt, als het over een verzekering gaat, in beginsel op uw 65^{ste} uitgekeerd. Of u op dat moment al dan niet uw wettelijk pensioen opneemt of kunt opnemen speelt daarbij momenteel geen rol.

Oudere contracten kunnen voor vrouwen nog een uitkering op 60 jaar voorzien~~kennen~~.

U kunt~~an~~ uw contract ook vervroegd afkopen. Dat is eigenlijk altijd mogelijk, zelfs bvb op uw 40^{ste}. Interessant is dat echter allerm minst. Want u betaalt dan 33 % belasting op de uitkering en de verzekeraar kan een wederbeleggingsinterest aanrekenen. Die bedraagt doorgaans 5 %. Veel erger nog is het feit dat u op uw spaargeld het gewaarborgd rendement in de toekomst verliest. Als uw contract bvb nog een rendement garandeert van 3 %, dan verliest u een veilige belegging aan 3 % als u uw contract afkoopt.

Afkopen tussen 60 en 65 is minder dramatisch: door de anticipatieve heffing op de 60^{ste} verjaardag betaalt u geen belasting meer op de uitkering. Maar uw verzekeraar kan nog steeds die wederbeleggingsinterest aanrekenen. En u blijft het gewaarborgd rendement verliezen.

Als u na uw 60^{ste} vroeger stopt met werken kan uw pensioenspaarverzekering u dus nog steeds helpen om de periode tot uw wettelijk pensioen te overbruggen.

Verdaging is in beginsel wel mogelijk. D~~er~~e wet voorziet namelijk geen minimum eindleeftijd, wel een maximum leeftijd tot wanneer~~waarop~~ premies kunnen worden gestort. U kunt~~an~~ dus nu perfect een pensioenspaarverzekering opstarten met eindvervaldag op 70 jaar. U kunt~~an~~ in de huidige fiscale omgeving echter maar tot en met het jaar van uw 64^{ste} verjaardag een premie fiscaal in mindering brengen.

Tip : heeft u op uw 65^{ste} uw uitkering niet direct nodig, vraag dan aan uw verzekeraar om een herbelegging in een levensverzekering. Omdat u uw geld herbelegt bij dezelfde verzekeraar en dus geen premie stort, bespaart u 2 % verzekeringstaks op uw belegging.

4.3.1.2 pensioenspaarrekening

Bij een collectieve pensioenspaarrekening, het pensioensparen via de bank zeg maar, is er geen eigenlijke eindvervaldag. De uitkeringsdatum is open ended. U kan dus uw spaarcenten laten staan en pas een uitkering vragen wanneer het u goed uitkomt. Of wanneer u denkt dat de beurs op zijn top staat.

Als u voor uw 60^{ste} uw kapitaal opvraagt dan wordt u op dezelfde manier fiscaal gepenaliseerd als bij een pensioenspaarverzekering.

Als u na uw 60^{ste} uw kapitaal opvraagt is er geen fiscale penaliserende en er zijn ook geen uitstapkosten te betalen.

4.3.2 Uitkering langetermijnsparen

Ook een levensverzekering wordt in beginsel op uw 65^{ste} uitgekeerd. De fiscus laat namelijk alleen een fiscale aftrek toe voor contracten die ten vroegste op 65 jaar aflopen. Voor contracten aangegaan voor 2002 mag de eindvervaldag voor vrouwen **wel** nog 60 jaar zijn.

U kan ook dit contract vervroegd afkopen, weliswaar met dezelfde gevolgen als bij het pensioensparen :

- ☐ 33 % belasting op de uitkering
- ☐ wederbeleggingsinterest **aanrekenen**.
- ☐ Verlies van het gegarandeerd rendement in de toekomst

Afkopen tussen 60 en 65 is mogelijk. En **net** zoals bij de pensioenspaarverzekering is het effect **dan** minder dramatisch: door de anticipatieve heffing betaalt u **bij uitkering** geen belasting meer **op de uitkering**. Maar de **verzekeraar kan u wel een** **wederbeleggingsinterest**^{[17][18]} **aanrekenen** **blijft** **mogelijk**. En u **blijft dat gewaarborgd rendement verliezen** verliest ook hier vanzelfsprekend uw gewaarborgd rendement voor de toekomst.

Verdaging is ook bij het langetermijnsparen mogelijk.

4.4 Concrete aanpak : wat kan u doen met uw bedrijfspensioenplan ?

Het is duidelijk dat u uw aanpak het beste aanpast naargelang het type fiscale polis.

4.4.1 Concrete aanpak VAPZ

4.4.1.1. U bent ouder dan 55 jaar en uw polis loopt af op 60 jaar :

~~U wijzigt dandaan~~ ~~wijzigt u~~ uw polis ~~het beste~~ niet. ~~Als u U kan wellicht~~ nog op 63 of 64 op pensioen kunt-en dan kuntan u uw uitkering op dat moment opvragen.

De kans is overigens groot dat uw VAPZ polis nog hoge gegarandeerde interestvoeten uit het verleden heeft. Als u uw polis wijzigt, dan riskeert u dat uw totale spaarreserve met een lagere gegarandeerde rente wordt bedacht. Uw verzekeraar is hier vrij in om een eigen politiek in te voeren, dus informeert u zich best voordat u ~~toch uw polis verlengt.iets doet.~~

Hou er wel rekening mee dat uw uitkering indien betaald op 65 jaar slechts voor 80 % wordt belast, op voorwaarde dat u blijft doorwerken tot uw 65ste. Wilt u blijven werken tot 65 jaar, dan kan u een verdaging van de uitkering vragen aan uw verzekeraar. Let er op dat uw gegarandeerde rentevoet daardoor niet in het gedrang komt.

4.4.1.2 U bent ouder dan 55 jaar en uw polis loopt af op 65 jaar:

~~U bent ouder dan 55 jaar en uw polis loopt af op 65 jaar:~~ Ook in dit geval wijzigt u ~~het beste~~ niets.

4.4.1.3. U bent jonger dan 55 jaar

~~U bent jonger dan 55 jaar.~~ U kuntan de einddatum van deze polis verlengen naar 66 of 67 jaar, de leeftijd waarop u op pensioen kan. Het voordeel is dat u daarmee de gegarandeerde interest die uw verzekeraar ~~vandaag~~ aanbiedt in ieder geval vastklijkt tot die leeftijd.

Maar ook hier geldt dat u moet opletten of een wijziging aan uw polis geen impact heeft op de gegarandeerde interest op de oudere storting.

U kuntan eventueel overwegen om uw bestaande polis premievrij te maken. Daarmee verliest u de historisch gegarandeerde rentevoet niet. Naast uw bestaand contract waar u dus geen premie meer voor betaalt, start u ~~dan~~ met een nieuwe polis VAPZ, dit keer met afloop op bv 67 jaar. U klikt daarmee de huidige rentevoet vast tot die eindleeftijd. En u brengt het rendement van uw bestaand contract niet in het gedrang. Uw recht op winstdeelname blijft namelijk in de meeste gevallen bestaan. Alleen voor polissen met een kleine spaarreserve schrappen sommige verzekeraars toch het recht op de bonus. Als u uw bestaande polis dus premievrij wil maken, informeert u toch beter eerst naar het standpunt van uw verzekeraar terzake.

4.4.2 Concrete aanpak IPT

4.4.2.1. U bent in 2016 ouder dan 55 jaar en uw polis loopt af op 60 jaar.

U kan dan wellicht nog voor uw 65^{ste} uw bedrijfspensioen opstrijken, uiteraard op voorwaarde dat u voor uw 65^{ste} daadwerkelijk op pensioen gaat. Is dat uw wens, dan behoudt u best uw polis.

Wilt u blijven werken tot 65 jaar, dan kan u overwegen om de uitkeringsdatum te verlenggen naar uw 65^{ste} verjaardag. Uw loopbaan wordt daardoor langer en daardoor krijgt u misschien iets meer fiscale ruimte om premies af te trekken.

Maar weerom geldt dat u voorzichtig moet zijn : brengt een wijziging aan uw polis de hoge gegarandeerde rentevoeten uit het verleden niet in het gevaar ?

Een bijkomend probleem is dat uw ~~fiscaal~~ maximum ~~fiscaal~~ aftrekbare premie zal dalen wanneer u de uitkeringsdatum verdaagt. Zit uw premie ruim onder dat fiscale maximum, dan is dit niet erg. Maar als uw premie flirt met de fiscale grens, dan zal een verdaging tot 65 jaar er toe aanleiding geven dat u uw premie zal moeten doen dalen, ondanks de verhoogde loopbaanbreuk.

U vraagt dus best op voorhand eerst aan uw verzekeraar een berekening.

4.4.2.2. U bent in 2016 ouder dan 55 jaar en uw polis loopt af op 65 jaar.

U wijzigt dan best niets aan uw polis. Uw polis zal uitkeren nav de daadwerkelijke pensionering, ook als die vóór uw 65^{ste} gebeurt. Zelfs als u uw uitkering vroeger ~~kunt~~ opnemen, u kan uw polis tot 65 jaar laten lopen en profiteren van de hoge gegarandeerde rentevoet op uw spaargeld^{[19][20]}. Dit kan u echter alleen bekomen wanneer u beroepsactief blijft. En u moet tijdig uw verzekeraar om verdaging vragen. U kan anderzijds overwegen om een uitkering op 67 jaar te voorzien. Daarmee kan u uw carrière met 2 jaar verlengen. Dit levert een langere loopbaan op en zolang die niet al 40 jaar was, kan u uw loopbaanbreuk verhogen en daardoor een groter bedrijfspensioen opbouwen.

4.4.2.3. U bent in 2016 jonger dan 55 jaar.

Dan ~~kunt~~ u ~~best~~ overwegen om uw polis aan de realiteit aan te passen. Daarbij moet u blijven opletten ~~voor~~ uw gegarandeerde rente uit het verleden^[21]. Op de stortingen die in het verleden werden gedaan heeft u namelijk een rente die , op die storting, tot de eindvervaldag is gegarandeerd. Die rente kan hoger zijn dat wat u vandaag krijgen kan. Een wijziging aan uw polis, zoals het verdagen van de eindvervaldag, geeft aan uw verzekeraar de mogelijkheid om uw gegarandeerde rentevoet te wijzigen. Daardoor kan het toekomstig gegarandeerd rendement van de stortingen uit het verleden lager worden dan wat u had.

-En er is nog een aspect waar u op moet letten. Als u uw uitkering verdaagt met bvb 7 jaar naar 67 jaar, dan daalt de fiscaal maximum premie die u kan aftrekken. Vraag dus eerst een simulatie aan bij uw verzekeraar om na te gaan of de premie die u nu wil en/of kan storten fiscaal ~~haalbaar~~ in orde blijft.

Tip : in het geval dat uw verzekeraar de gegarandeerde rente bij poliswijziging ~~zou~~ aanpassen, heeft u een ontsnappingsmiddel. Niets belet u om een tweede IPT polis op te starten, aan de actuele voorwaarden maar met een uitkering op 67 jaar bvb. U kan ~~dan~~ naar gelang de noodzaak uw oude polis premievrij maken, waardoor de gegarandeerde rente uit het verleden gevrijwaard blijft. Of u ~~kunt~~ beide polissen actief houden en op beide polissen premies storten. Want in tegenstelling tot VAPZ en RIZIV polissen kan u wel degelijk méér dan één IPT bedrijfspensioencontract lopen hebben. U moet uiteraard bij de berekening van de 80 % regel rekening houden met alle IPT contracten.

4.4.3 Concrete aanpak CPT

4.4.3.1 Collectieve aanpassing CPT

4.4.3.1

Een aanpassing van ~~een~~uw groepsverzekering is heel wat complexer dan een wijziging van een IPT. U ~~kunt~~ als werkgever de uitkeringsdatum ~~verdag~~~~en~~~~lengen~~ naar 65 jaar. Maar dan moet u met heel wat elementen rekening houden :

Een wijziging aan uw groepsverzekering kan vooreerst sociale onrust veroorzaken. U bent nl verplicht om uw personeel op de hoogte te brengen en die zullen zich vragen stellen. Waarom doet het bedrijf dit ? Is dit een verdoken besparing ?

U doet er dus goed aan om uw personeel duidelijk te informeren waarom u de wijziging van eindvervaldag invoert. U kan daarvoor overigens beroep doen op uw verzekeraar. De meeste verzekeringsmaatschappijen hebben gespecialiseerde commerciële mensen in dienst die groepsverzekeringen verkopen. Maak er gebruik van. Zij kunnen uw personeel inlichten waarom u wijzigingen uitvoert. Zo'n personeelsvergadering is niet alleen belangrijk als informatief moment bij de aanvang van de polis. Omdat het de verzekeraar is die de uitleg komt geven, geeft dit een neutraal karakter aan de infovergadering.

Bij ~~een~~ wijziging moet u ook uw vakbondsafvaardiging op voorhand raadplegen. Daarvoor zijn specifieke procedures voorzien, vraag eerst uw verzekeraar wat u precies moet doen.

Met een wijziging van de eindvervaldag moet u, net zoals bij de IPT, opletten dat u het fiscaal maximum niet overschrijdt. Voor de meeste groepsverzekeringen zit hier geen risico in, de meeste contracten zitten ruim onder het fiscaal maximum. Maar als u een specifiek plan voor de directie heeft, of een bonusplan, is het wel degelijk mogelijk dat de verdaging van de eindvervaldag de fiscale aftrekbaarheid van uw premie in het gedrang brengt. Gezien de complexiteit van deze materie informeert u best eerst bij uw makelaar of verzekeraar.

Een aanpassing van de eindvervaldag is een wijziging aan uw groepsverzekering. En daarom moet u ook rekening houden met nog een ander effect . Want ten gevolge van het zgn. 'eenheidsstatuut' (Wet van 26.12.2013) heeft de wetgever het initiatief genomen om in groepsverzekeringen het onderscheid tussen arbeiders en bedienden weg te werken (Wet van 5 mei 2014).

Sinds 1 januari 2015 mag u geen nieuwe pensioenplannen meer invoeren, als dat plan een onderscheid bevat, of doet ontstaan tussen arbeiders en bedienden. U mag een bestaand plan wel wijzigen, maar dat kan alleen als die wijziging de bestaande discriminatie vermindert. Als u dus de eindvervaldag wijzigt, dan moet u ervoor zorgen dat de eventuele discriminatie tussen arbeiders en bedienden vermindert of wordt opgeheven.

Een aanpassing van de eindvervaldag kan overigens een aanleiding zijn om meteen uw bedrijfspensioenplan grondig te herzien. Want hoewel u nog tot 31 december 2024 de tijd hebt, moet u dus toch binnen 8 jaar iedere discriminatie tussen arbeiders en bedienden in uw groepsverzekering wegwerken. U kan misschien met een modernisering van uw groepsverzekering meerdere aanpassingen uitvoeren in één klap.

Kan ~~een~~uw personeelslid de wijziging van eindvervaldag weigeren? ~~Op~~ zich wel. Tenzij het nieuwe plan via een CAO wordt ingevoerd kan elke deelnemer weigeren toe te treden tot een nieuw pensioenplan (art.16 §3 WAP). Die weigering mag niet tot gevolg hebben dat de werknemer zijn aansluiting bij het oude plan verliest. U moet het oude plan dan eveneens aanhouden. Dat maakt het beheer van uw bedrijfspensioenplan er natuurlijk niet eenvoudiger op. Maar uiteindelijk heeft een weigering geen zin : zelfs al blijft het pensioenplan een uitkering op 60 jaar voorzien, de

verzekeraar zal pas tot uitkering overgaan bij de daadwerkelijke opruststelling. Zit er echter een 'koppigaard' bij uw werknemers, dan houdt u daarmee best rekening voordat u uw groepsverzekering wijzigt.

Een element dat kan pleiten om de eindvervaldag te verlengen is de rendementsgarantie. Want met het verdagen van de uitkering tot bvb 67 jaar klikt u ook de huidige rendementsgarantie vast. Op voorwaarde **natuurlijk** dat uw verzekeraar niet raakt aan de historische rendementen. Daarvoor verwijzen we naar de uitleg over de horizontale dan wel verticale aanpassing van het rendement, zoals in hoofdstuk 3.3 uiteengezet.

Verlengen van 60 naar 65 jaar in groepsverzekering is dus niet eenvoudig. Verlengen naar 67 jaar is bij het uitschrijven van deze tekst **nog** niet mogelijk. Geen enkele verzekeraar kan vooralsnog groepsverzekeringen tot 67 jaar beheren.

4.4.3.2 **Kunt u de eindvervaldag op individuele basis wijzigen ?**

~~Is een aanpassing op collectieve basis van een bedrijfspensioenplan niet simpel, Ook het wijzigen van de eindvervaldag op individuele basis is niet eenvoudig. De aanpak om een afloopdatum op 60 jaar naar een latere datum te verdagen hangt af van de concrete situatie~~
~~iverse scenario's~~

~~11-Actieve loontrekker.~~ Uw werknemer wordt 60 jaar, maar hij wil of moet verder blijven werken. U kan op individuele basis zijn contract verlengen. Verzekeraars noemen dit verdaging. De Wet op de aanvullende pensioenen (WAP) van 2003 voorziet de mogelijkheid de uitkering op 60 te verdagen tot een latere datum. Die verdaging gebeurt van jaar tot jaar, dus er is ieder jaar een ingreep nodig door de werkgever.

De reserve blijft interest opbouwen en er mogen bijkomende premies worden gestort. Die bijkomende premies zijn natuurlijk wel onderworpen aan de fiscale limiet van de 80 % regel. Ook hier is het nog maar de vraag aan welke rentevoet de verdaging zal worden uitgevoerd, maar algemeen mag men zich er aan verwachten dat de gegarandeerde rentevoet op het moment van verdaging zal worden toegepast.

2. Niet-actieve groepsverzekering. Dat zijn contracten voor een aanvullend pensioen bij een vorige werkgever opgebouwd. Die worden bij vertrek doorgaans premievrij gemaakt, maar blijven renderen. Verzekeraars noemen deze polissen vaak 'slapers'. Bij ontslag heeft de werknemer keuze uit 6 mogelijkheden :

1. De reserve van zijn polis overdragen naar de groepsverzekering van zijn nieuwe werkgever.
2. De reserve van zijn polis overdragen naar de inrichter van het sectorplan van zijn nieuwe werkgever,
3. De reserve overdragen naar een pensioeninstelling van het type KB69. Deze pensioeninstelling onderwerpt zich aan de spelregels van een Koninklijk Besluit uit 1969, dat stelt dat de pensioeninstelling de kosten van beheer beperken én de winst van het fonds integraal laat toekomen aan de verzekerde. Meerdere grote verzekeraars hebben zo'n erkenning. Er wordt in de praktijk maar weinig voor gekozen.
4. De reserve gewoon laten staan bij de huidige verzekeraar, zonder wijziging
5. De reserve laten staan bij de huidige verzekeraar, met een uitkering bij overlijden gelijk aan die reserve (zie hoofdstuk 5)

6. De reserve overdragen naar de onthaalstructuur bij de huidige verzekeraar, wat meestal een aanpassing van de gekozen verzekeringstechniek inhoudt.

De verzekerde kan zijn slapend contract op een latere datum dan het oorspronkelijk contract laten uitkeren. Maar ook hier geldt weer de vraag : welke rentevoet zal de verzekeraar dan aanbieden ? Bij keuze 4,5 en 6 behoudt men in regel de historische rentevoet. Gezien de huidige rentestand zal geen enkele verzekeraar geneigd zijn om die hogere historische rentevoet te behouden voor een contract dat met een langere looptijd wordt bedacht. Het advies zal hier vooral voor oudere contracten zijn : geen wijziging aan de looptijd van het contract aanbrengen.

De uitkering van een slapend contract valt uiteraard onder dezelfde beperkingen als een actieve polis : er kan pas worden uitgekeerd bij daadwerkelijke pensionering. Verlenging van een slapend contract zal mogelijk zijn tot die daadwerkelijke pensionering, maar dan zal de rentevoet geldig op moment van verdaging worden toegepast.

4.4.4 Opgelet met collectieve of individuele aanvullende verzekeringen

Bijkomend bij een pensioenplan kan een bedrijf of zelfstandige aanvullende verzekeringen onderschrijven. Dat kan een uitkering bij vroegtijdig overlijden zijn, een verzekering premievrijstelling of een aanvullende rente-uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Die aanvullende verzekering kan collectief of individueel zijn. Telkens wordt de aanvullende waarborg gekoppeld aan het moedercontract : de pensioenverzekering. Een apart contract is zeker mogelijk, maar omdat door de koppeling de verzekering **en** premievrijstelling en invaliditeit een forse premiekorting bekomen, worden die waarborgen bijna altijd gekoppeld.

Het aanpassen van een bedrijfspensioenplan kan gevolgen hebben voor die **andere** verzekeringen.

4.4.4.1 Aanvullende verzekering overlijden

Dit is een klassieker : vooral groepsverzekeringen voorzien een uitkering bij vroegtijdig overlijden van de verzekerde voor de eindvervaldag. Zo'n uitkering is ook mogelijk bij een IPT, VAPZ of RIZIV contract.

De doelstelling is eenvoudig : bij vroegtijdig overlijden wordt een uitkering voorzien voor de nabestaanden, om ten minste toch de financiële gevolgen van een overlijden op te vangen. Die uitkering kan beperkt blijven tot de spaarreserve van het pensioenplan. Maar het is perfect mogelijk dat er een hoger kapitaal bij overlijden wordt **verzekerd doorzien**. Of zelfs dat er een aparte polis met een verzekerd kapitaal **bij overlijden is** ~~wordt~~ opgesteld.

De waarborg overlijden kan zonder veel problemen verlengd worden, maar u moet toch op enkele aandachtspunten letten :

Zijn er bijkomende medische formaliteiten? Als u bvb uw VAZP van 65 naar 67 verlengt, dan kan de verzekeraar voor de verlenging van de dekking overlijden een medische keuring vragen. Die keuring gebeurt niet op 65 jaar, maar op het moment dat u die verlenging aanvraagt.

Bent u op dat moment in goede gezondheid, dan stelt een verlenging van de verzekeringsperiode geen probleem. Is er medisch wél een probleem, dan kan dat geen negatieve invloed hebben op uw bestaand contract. Zelfs als uw verzekeraar nav het medisch onderzoek te weten komt dat u een ernstig hartprobleem hebt, dan blijft uw huidige polis gevrijwaard. De enige reden waarom die polis door de verzekeraar kan worden opgezegd is wegens wanbetaling van de premie. Maar de verzekeraar kan wel de verlenging naar bvb 67 jaar weigeren. Of er een bijpremie voor aanrekenen.

Inzake medische formaliteiten zit men bij een groepsverzekering doorgaans wel beter : medische keuringen worden in collectieve pensioentoezeggingen niet zo vaak opgelegd. Bij een VAPZ of IPT contract zal dit steeds het geval zijn.

De premie voor de overlijdensverzekering kan budgettair zwaar beginnen doorwegen. De kans op overlijden voor een 66-jarige is nu eenmalig veel groter dan voor een 56-jarige. U vraagt best op voorhand wat de impact is van die hogere premie op uw pensioenverzekering. Want vooral in groepsverzekering wordt er meer en meer met budgetplannen gewerkt : één premie financiert zowel het aanvullend pensioen als het overlijdensrisico. Als die premie voor het overlijdensrisico erg hoog wordt, is het perfect denkbaar dat er weinig of zelfs geen saldo overblijft om er een aanvullend pensioen mee op te bouwen.

Daarbij komt dan nog de vraag : is die dekking wel nodig ? Doorgaans zijn de grote kosten van het leven – en dus ook de financiële gevolgen van een vroegtijdig overlijden – vanaf 55 jaar voorbij. Een overlijden zal emotioneel nog steeds zeer zwaar toeslaan, maar financieel kunnen de consequenties beperkt zijn. Als de nood tot een verzekering tegen vroegtijdig overlijden daalt en dit wordt gekoppeld aan de vaststelling dat de premie stijgt naargelang men ouder wordt, dan is de keuze snel gemaakt: de waarborg stopzetten.

4.4.4.2 Aanvullende verzekering premievrijstelling

Deze aanvullende verzekering komt vooral in groepsverzekeringen voor, maar weerom : ook bij een IPT of VAPZ polis kan ze voorkomen. Deze waarborg zorgt ervoor dat bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en/of ongeval de premie wordt vrijgesteld van betaling. Eigenlijk betaalt de verzekeraar uw premie dan ‘aan zichzelf’.

Deze waarborg is **eigenlijkfeitelijk** erg belangrijk : ze zorgt ervoor dat het aanvullend pensioen gevrijwaard blijft, ook als de verzekerde wegens een invaliditeit tijdelijk of definitief niet meer kan werken, en er dus geen premie meer voor kan storten.

Die premievrijstelling volgt de verzekeringspremie die ze vrijstelt. Als de eindvervaldag van een polis 60 jaar is, zal de premie ook maar tot die leeftijd vrijgesteld zijn.

Dat betekent dat bij verlenging van de eindvervaldag van 60 naar 65 de premie voor die aanvullende waarborg ‘**premienvrijstelling**’ zal stijgen. Erg veel scheelt het niet maar u houdt er toch best rekening mee.

Een verlenging van 65 tot 67 is problematisch : op het moment van schrijven van deze tekst waren er nauwelijks verzekeraars die daarvoor klaar zijn. Het premie-effect kan nog niet worden uitgewerkt, maar één ding is zeker : een verlenging naar 67 jaar zal de premie verhogen.

Een bijkomende vraag is : zal de verzekeraar medische formaliteiten opleggen naar aanleiding van die verlenging van verzekeringsperiode ? Ook hier geldt dat die keuring gebeurt op het moment dat

u verlenging aanvraagt. Bent u op dat moment in goede gezondheid, dan is er geen probleem. Is er medisch wél een probleem, dan kan dat net zoals bij de overlijdensverzekering geen negatieve invloed hebben op uw bestaand contract. Maar de verzekeraar kan wel de verlenging weigeren of er een bijpremie voor aanrekenen.

Inzake medische formaliteiten zit men ook bij een collectieve polis premievrijstelling doorgaans beter : medische keuringen worden er niet zo vaak opgelegd omwille van het collectief karakter van het contract. Bij een VAPZ of IPT contract zal dit **wel** steeds het geval zijn.

4.4.4.3 Aanvullende verzekering invaliditeitsrente

Bij de aanvullende verzekering invaliditeitsrente is het probleem gelijkaardig als **bij een waarborg met de** premievrijstelling. De verzekeraar keert de afgesproken invaliditeitsrente uit tot de eindvervaldag van de pensioenverzekering. Is die 60 jaar, dan stopt de invaliditeitsuitkering op de 60^{ste} verjaardag.

Verlenging is mogelijk, maar veroorzaakt weerom een premieverhoging. En inzake medische keuring zijn de spelregels identiek met de aanvullende verzekering premievrijstelling :

- ☐ Slechts zelden een medische keuring bij collectieve polissen
- ☐ Altijd een medische keuring voor individuele polissen zoals VAPZ en IPT.

En ook hier geldt dat de verzekeraar uw polis niet kan stopzetten of wijzigen als **hijze** naar aanleiding van die medische keuring negatieve elementen over uw gezondheid ontdekt.

De premieverhoging **kunt uan men** wel milderen. Er zijn meerdere methodes om de premie van een invaliditeitsverzekering te drukken. Een langere periode van eigen risico, dat is een periode waarin de verzekeraar géén uitkering voorziet, drukt **bv.** zeker de premie. **Er zijn nog enkele andere methodes, u bespreekt die best met uw verzekeraar.**

Verlenging tot 65 schept in eerste instantie voor de verzekeraar geen probleem. Een verlenging tot 67 jaar is even problematisch als voor premievrijstelling. Verzekeraars zijn er momenteel nog niet klaar voor.

-Jammer genoeg maakt de Wet op de Verzekeringen van 4/4/2014 het nog net iets ingewikkelder. Want die wet voorziet in een individueel voortzettingsrecht 'tot de pensioengerechtigde leeftijd' (art 210 §1). En dat recht kan de verzekerde uitoefenen zonder medische keuringen en met behoud van gelijkwaardige dekkingen.

Stel dat een persoon op 50 jaar ontslag neemt en als zelfstandige start. De betrokkene kan pas op 67 jaar op pensioen. Hij wil de collectieve aanvullende verzekering invaliditeitsrente van zijn ex-werkgever verder zetten op individuele basis. De verzekeraar kan hem die vraag niet ontzeggen en moet de recht dus gunnen tot de 67^{ste} verjaardag. Maar de verzekeraar voorziet maar een dekking tot 65 jaar. Wat dan ? Vooralsnog is dit een vraag zonder antwoord.

5 Overlijdensdekking voor 'slapers' in een collectieve pensioentoezegging

Vanaf 1 januari 2016 krijgen de werknemers die hun werkgever verlaten **hebben** -en die hun pensioenreserves bij het pensioenplan **hebben** laten staan, een bijkomende optie. Ze kunnen kiezen voor een overlijdensdekking, als deze bij hun vertrek nog niet voorzien was, en dit zonder medische formaliteiten.

Deze overlijdensdekking wordt gefinancierd door een deel van de verworven reserves.

Deze nieuwe mogelijkheid, die voortvloeit uit de wet van 18/12/2015, lost een **minderongekendbekend** probleem op. Vele groepsverzekeringscontracten zijn **immersnaamelijk** van het type UKZT. Zoals reeds gemeld in hoofdstuk **4.2.4.14.2.3.14.2.2.1** voorziet dit type levensverzekering uitsluitend in een uitkering bij leven op eindvervaldag. Indien de verzekerde overlijdt voor die datum, blijven de gespaarde reserves verworven voor de verzekeraar. Die zal daarmee de verzekerde kapitalen van andere UKZT polissen verhogen.

Bij ontslag kan **een werknemermén** er onder meer voor kiezen om de groepsverzekering ongewijzigd te laten staan. Die keuze wordt nogal eens gemaakt uit onwetendheid of gemakzucht. Maar daardoor blijft **de werknemer in kwestiemén** verzekerd in de vorm van die UKZT. Bij vroegtijdig overlijden is er dan ook geen enkele uitkering, de spaarreserve is dan voor de erfgenamen verloren. De nieuwe wet geeft de werknemer hier wat respijt. Want de pensioenverzekeraar wordt nu verplicht om de ex-werknemer te wijzen op de mogelijkheid om een uitkering bij overlijden te behouden. Die uitkering bij overlijden is dan gelijk aan de verworven reserves.

Dat die uitkering gelijk ten minste gelijk moet zijn aan de verworven reserves kan zijn belang hebben. Want het is perfect mogelijk dat een bedrijfspensioenplan een uitkering bij vroegtijdig overlijden voorziet, dat *lager* is dan de verworven pensioenreserves. De ex-werknemer moet hierop gewezen worden in de uittredingsfiche. Die fiche moet de financiële gevolgen van beide mogelijkheden weergeven.

De ex-werknemer heeft een jaar de tijd om te kiezen, ingaand op het moment dat de pensioeninstelling dit recht meedeelt. Daarbij mogen geen nieuwe medische keuringen worden toegepast. Indien een premie vereist is voor een uitkering bij vroegtijdig overlijden, dan valt deze ten laste van de ex-werknemer. Die zal geen premie moeten **stortenbetalen**, maar zal betalen via de gespaarde reserve. Concreet betekent dit dat de spaarreserve wordt verminderd met de noodzakelijke premie.

6 Fiscale gevolgen van een verdaagde uitkering.

De overheid heeft de **belastingtaxatie** op de uitkering van pensioenen niet eenvoudig gemaakt. De belasting verschilt naar gelang het type van pensioenverzekering. Maar ook de leeftijd van uitkering heeft invloed. ~~M-en m~~ met die kennis ~~kuntan~~ u toch behoorlijk wat belastingvoordelen boeken.

6.1 **BelastingTaxatie** op een RIZIV en VAPZ pensioenuitkering

In tegenstelling tot de andere bedrijfspensioenen wordt de begunstigde van een RIZIV of VAPZ pensioenpolis niet op het uitgekeerde kapitaal belast, maar op een fictieve rente. Maar voor die fictieve rente wordt berekend is er eerst een parafiscale aanslag op de kapitaalsuitkering: de belastingplichtige is namelijk een RIZIV-bijdrage van 3,55 % en een solidariteitsbijdrage tussen 0 en 2 % op de totale uitkering verschuldigd.

Het saldo, zonder de winstdeelname, wordt dan omgerekend naar een fictieve rente, een theoretisch inkomen dat u volgens de fiscus verdient op uw kapitaal. Op die fictieve rente wordt dan gedurende een beperkte termijn belastingen aangerekend. Die fictieve rente wordt als volgt bepaald :

Leeftijd bij uitkering	Fictieve rente	Termijn van aangifte
65 jaar en ouder	5 % op het uitgekeerde saldo	10 jaar
63 of 64 jaar	4,5 %	13 jaar
61 of 62 jaar	4 %	
60 jaar	3,5 %	

Omdat deze fictieve rente wordt bijgeteld bij het (**lage**) wettelijk pensioen van de zelfstandige is er doorgaans maar weinig belasting verschuldigd. Een (vereenvoudigd) voorbeeld maakt dit duidelijk :

Wettelijk pensioen :	10.000 EUR
Uitkering VAPZ na inhouding RIZIV-bijdrage en solidariteitsbijdrage :	50.000 EUR
Fictieve rente op 60 jaar: 3,5 % van 50.000 EUR =	1.750 EUR
Belastbaar inkomen :	11.750 EUR
Belastingvrije som (basis) :	- 7.090 EUR
Belastbare basis :	4.660 EUR
Belasting aan 25 % :	1.165 EUR

Zonder de VAPZ uitkering zou deze belastingplichtige 727,50 EUR belastingen moeten betalen. De uitkering van het VAPZ voegt dus gedurende 13 jaar een bijkomende belasting van 437,50 EUR toe.

Concreet betekent dit dat de begunstigde in totaal 5.687,50 EUR belasting betaalt op een uitkering van 50.000 EUR wat neerkomt op een belasting aan 11 %.

Deze berekening is erg vereenvoudigd en houdt geen rekening met bvb actualisatie, bijkomende belastingaftrek, andere inkomsten dan het wettelijk pensioen-en dergelijke meer. Ze toont wel aan dat de belasting op de uitkering erg bescheiden is, zeker vergeleken met het fiscaal voordeel op de premie^{[22][23][24][25]}.

We passen dit voorbeeld nu toe op een persoon die tot 65 jaar blijft werken en pas bij zijn daadwerkelijke pensionering zijn uitkering opvraagt. Het generatiepact laat dan een belastingsvermindering toe : het te belasten kapitaal wordt slechts voor 80 % in aanmerking genomen. Dit levert volgende cijfers op :

Wettelijk pensioen :	10.000 EUR
Uitkering VAPZ na inhouding RIZIV-bijdrage en solidariteitsbijdrage :	50.000 EUR
Fictieve rente op 65 jaar: 5 % van 80 % van 50.000 EUR =	2.000 EUR
Belastbaar inkomen :	12.000 EUR
Belastingvrije som (basis) :	- 7.090 EUR
Belastbare basis :	4.910 EUR
Belasting aan 25 % :	1.227,50 EUR

Zonder de VAPZ uitkering zou deze belastingplichtige 727,50 EUR belastingen moeten betalen. De uitkering van het VAPZ voegt dus gedurende 10 jaar een bijkomende belasting van 500 EUR toe. Concreet betekent dit dat de begunstigde in totaal 5.000 EUR belasting betaalt op een uitkering van 50.000 EUR wat neerkomt op een belasting aan 10 %.

Passen we deze redenering nu toe op een persoon die op 65 jaar zijn VAPZ uitgekeerd krijgt, maar die niét is blijven werken tot 65. De betrokkene moet dan een fictieve rente van 2.500 EUR aangeven. Daardoor betaalt hij gedurende 10 jaar 625 EUR belasting op de VAPZ uitkering, wat neerkomt op een belasting van 13 %.

Conclusie : verdaging tot 65 jaar én blijven werken tot die datum levert niet alleen meer kapitaal op, want u kan langer sparen. Maar u betaalt ook minder belastingen.

6.2 BelastingTaxatie op de uitkering van een intern IPT

De uitkering van een intern IPT verloopt compleet anders dan bij een verzekeringscontract. De uitkering gebeurt namelijk door het bedrijf zelf, dat hopelijk voldoende cash heeft gespaard om op de eindvervaldag van de interne pensioenovereenkomst ook daadwerkelijk tot uitkering te kunnen komen.

~~De uitkering is voor de onderneming fiscaal aftrekbaar, op voorwaarde dat de 80 % regel gerespecteerd wordt.~~ De begunstigde wordt dan ~~getaxeerd~~ als volgt belast:

- ☐ RIZIV-bijdrage van 3,55 %
- ☐ solidariteitsbijdrage tussen 0 en 2 %
- ☐ 16,5 % op het saldo te verhogen met gemeentetaks

Aan dit gunstig tarief zijn echter voorwaarden verbonden : de uitkering moet gebeuren naar aanleiding van de pensionering op normale datum of in de 5 jaar die ~~deze~~ datum voorafgaan. Daarbij eist de fiscus dat het gaat over een werkelijke pensionering en hierin zit een gevaar. Want in beginsel betekent dit dat de begunstigde bedrijfsleider zijn mandaat moet neerleggen, ~~anders wordt de uitkering van zijn i-IPT ten gevolge van het zgn. 'attractiebeginsel' als een bedrijfsleidersbezoldiging belast.~~ Niet iedereen is het hier overigens mee eens, zo zijn er uitspraken van Gentse rechters die stellen dat het bereiken van de pensioenleeftijd volstaat (bv. Gent, 22.11.2000)⁴

Stel dat iemand daadwerkelijk op pensioen kan gaan op 63 jaar. De interne pensioentoezegging voorziet een uitkering op 65 jaar. De bedrijfsleider legt zijn mandaat op zijn 60^{ste} verjaardag neer. Hij kan in principe dus al vanaf 60 jaar zijn i-IPT laten uitkeren. Maar hij kan op die leeftijd nog niet daadwerkelijk met pensioen. Hoe gaat de fiscus die uitkering dan taxeren ? ~~Het antwoord is niet duidelijk, maar de mogelijke gevolgen wel:~~ ipv een taxatie aan 16,5 % wordt de bedrijfsleider mogelijk tegen het marginaal tarief in de personenbelasting ~~marginiaal~~ belast^{[26][27]} !

Deze fiscale onzekerheid is dan ook een bijkomend argument om een interne IPT te externaliseren.

6.3 ~~Belasting~~Taxatie op de uitkering van een extern IPT

Sinds 2012 is iedere nieuwe individuele pensioentoezegging een extern IPT, dwz dat de kapitalen beheerd worden door een externe partij : de verzekeraar.

Ook voor die datum bestonden er al externe IPT contracten. Qua taxatie wordt er geen onderscheid tussen beide gemaakt. Ook voor IPT contracten die – al is het maar ten dele – opgebouwd zijn door een externalisatie van een i-IPT vallen onder de ~~zelfde~~ regels ~~die van toepassing zijn voor een extern IPT.~~

De parafiscale taxatie is intussen erg herkenbaar :

- ☐ RIZIV-bijdrage van 3,55 %
- ☐ solidariteitsbijdrage tussen 0 en 2 %

⁴-Gent, 22/11/2000, Fisc 783, p 12

Rb Gent, 31/1/2002, fisc act. 2002, 11/2
Fisc 844, p 9

Op het saldo, zonder winstdeelname, is een taks ~~als volgt~~ verschuldigd die afhangt van de leeftijd van de betrokkene:

- 20 % indien uitkering op 60 jaar
- 18 % indien uitkering op 61 jaar
- 16,5 % uitdien uitkering vanaf 62 jaar
- 10 % indien uitkering vanaf 65 jaar, waarbij de begunstigde ~~tot die leeftijd~~ beroepsmatig actief is gebleven

Deze belasting wordt verhoogd met gemeentetaksen.

Verdaging naar bijvoorbeeld 62-63 jaar is dus fiscaal interessant. Blijft de begunstigde beroepsactief, dan is een verdaging ~~naar van~~ 65 jaar ~~nog voordeliger~~ ~~zeker gunstig~~.

6.4 Belasting ~~Taxatie~~ op de uitkering van een CPT ('groepsverzekering')

De belasting op uitkeringen van groepsverzekeringen is niet eenvoudig.

De belasting start met de intussen gekende parafiscale taxatie die van toepassing is op de totale uitkering :

- ☐ RIZIV-bijdrage van 3,55 %
- ☐ solidariteitsbijdrage tussen 0 en 2 %

Het saldo, zonder winstdeelname, wordt dan belast met een aanslag die in functie staat van datum van storting en wie de premie betaalde. Met een tabel kan alles nog redelijk overzichtelijk worden gehouden :

		Taxatie aan 20 %	Taxatie aan 18 %	Taxatie aan 16,5 %	Taxatie aan 10 %
Uitkering opgebouwd door bijdragen van de werknemer	Gedeelte opgebouwd voor 1993			X	
	Gedeelte opgebouwd na 1993				X
Uitkering opgebouwd door toelagen van de	Uitkering vanaf 60 jaar	X			
	Uitkering vanaf 61 jaar		X		

werkgever	Uitkering vanaf 62 jaar			X	
	Uitkering vanaf 65 jaar			X	(X)

De oorsprong van de aparte, hogere taxatie aan 16,5 % **voor uitkeringen opgebouwd door bijdragen van de werknemer gestort voor 1993** is te vinden in het feit dat werknemersbijdragen tot 1993 een **groter hogere fiscaal-fiscale voordeel** genoten. **Voorheen was de gestorte premie fiscaal aftrekbaar, sinds 1993 is er slechts een belastingvermindering ten belope van 30% van de gestorte premie. voordeel kenden dan sinds 1993.** Ter compensatie van het kleiner fiscaal voordeel op de premie door de werknemer gestort **vanaf 1993 —dat is momenteel 30%—** werd de aanslagvoet dan verlaagd naar 10 %.

De winstdeelname die wordt uitgekeerd wordt niet belast. **Op de winstdeelname zijn de RIZIV bijdrage en de solidariteitsbijdrage wel verschuldigd.; de parafiscale taxatie is er wel op van toepassing.**

—De belasting moet nog worden verhoogd met de gemeentetaksen.

En zoals steeds zijn er uitzonderingen op deze regels:

- ☐ Verzekerden die beroepsmatig actief blijven tot hun 65ste betalen op het werkgeversdeel slechts 10 %. Op het gedeelte opgebouwd door werknemersbijdragen voor 1993 wordt ook slechts 10 % belastingen geheven.
- ☐ Bij vroegtijdig overlijden vervallen de tarieven 18 en 20 %, wat resulteert in een belasting aan 16,5 of 10 %.

Hierbij hoort een fiscale tip : Alle uitkeringen zijn belast, ook indien de premie nooit fiscaal werd afgetrokken. Het is dus belangrijk om steeds de persoonlijk betaalde premie fiscaal aan te rekenen. Meldt dit aan uw medewerkers, want in de praktijk wordt dit nog steeds te vaak vergeten.

6.5 BelastingTaxatie op het pensioensparen

De fiscaliteit op de uitkering van een pensioenspaarcontract is jammer genoeg niet eenvoudig. Erger nog : de laatste 15 jaar werd er keer op keer gesleuteld aan de belasting die men moet betalen op die uitkering. Positief is wel dat de belastingsvoet bij iedere aanpassing daalde. Negatief is natuurlijk de onduidelijkheid die al die veranderingen creëren, maar vooral de onzekerheid over mogelijke toekomstige wijzingen.

Een eerste belangrijke opmerking : indien de gestorte bijdrage of premie nooit werd afgetrokken, wordt de uitkering niet belast. Het is aan de belastingplichtige om dit te bewijzen. Uit het woord 'nooit' vloeit evenwel voort dat, wanneer **umen** slechts één keer de storting fiscaal in mindering heeft gebracht, de totale uitkering belast wordt.

Die uitkering wordt momenteel als volgt belast : op de 60^{ste} verjaardag wordt een bevrijdende taxatie van 8 % berekend op

- ☐ De theoretische afkoopwaarde van het contract indien het over een levensverzekering gaat
- ☐ Het theoretisch spaartegoed van de rekening indien het contract een pensioenspaarrekening betreft. Dat theoretisch spaartegoed is gelijk aan de stortingen verhoogd met een technische rentevoet van 4,75 %, ongeacht het reëel rendement.

Voor alle contracten wordt er **jaarlijks** tussen 2015 en 2019, dat laatste jaar inbegrepen, een vervroegde taks van 1 % aangerekend. ~~Die vervroegde taks—~~ eigenlijk betaalt u dus belastingen lang voordat u die belasting verschuldigd bent. ~~Die vervroegde belasting—~~ wordt dan later verrekend met de eigenlijke **belasting van 8 %** die **zou moeten** worden betaald.

Dit systeem heeft enkele interessante gevolgen. Vooreerst is iedere storting na **uw** 60^{ste} verjaardag in beginsel aftrekbaar, maar **ze** wordt niet meer belast ! In beginsel, want de overige voorwaarden tot aftrekbaarheid blijven uiteraard van toepassing. Dit maakt in ieder geval dat u best de premie pensioensparen blijft betalen, zeker na uw 60ste verjaardag.

Ook interessant om weten is **ook** dat u in het jaar dat u 60 wordt, uw premie indien mogelijk best stort een maand na uw 60^{ste} verjaardag. Want die storting is **dan** aftrekbaar maar **u** wordt **er** niet **meer op** belast!

U moet wel opletten : dit **werkt'pakt'** alleen bij universal **life levensverzekering en pensioenspaarrekeningen**. ~~polissen, waar~~ **Daar is immers de datum van premiestorting vrij is.** Bij klassieke levensverzekeringen heeft u geen vrije keuze van datum van premiestorting : u moet op de vervaldag betalen. Maar die klassieke levensverzekeringen hebben dan wel bijna allemaal een **gegarandeerd** rendement van 3,75 tot 4,75 % ~~gegarandeerd~~. Dat voordeel wil u zeker niet kwijtspelen. Dat rendement verliest u echter (voor de toekomst) als u niet tijdig de premie stort.

Een tweede gevolg is dat verdaging van de datum van uitkering van uw pensioenspaarcontract interessant is : de interest die u extra opbouwt omwille van verdaging van bvb 60 naar 65 jaar wordt niet belast.

6.6 BelastingTaxatie op het langetermijnsparen

Het idee van de bevrijdende anticipatieve heffing vinden we ook terug bij het langetermijnsparen. In beginsel is de **belastingtaxatie** als volgt :

- ☐ 16,5 % op de belastbare basis opgebouwd met premies tot 1/1/1993
- ☐ 10 % op de belastbare basis opgebouwd **met premies** vanaf 1/1/1993

Omdat in 2012 alle levensverzekeringen reeds met een anticipatieve taks van 6,5 % werden bedacht, op de belastbare basis opgebouwd met premies tot 1/1/1993, mag men de taxatie eigenlijk vereenvoudigen tot 10 %. Die wordt aangerekend op de spaarreserve die op de 60^{ste} verjaardag opgebouwd is.

Ook hier geldt weer het idee : de premie gestort na de 60^{ste} verjaardag kan een fiscaal voordeel opleveren, maar wordt niet meer belast.

Het verdagen van een levensverzekering naar 67 jaar of nog ouder is mogelijk en kan aldus een fiscaal aantrekkelijk voordeel opleveren.

7 Impact van de nieuwe wet op het bedrijfspensioen als kredietinstrument

7.1 Een bedrijfspensioenplan als kredietmiddel

Dit wordt vaak over het hoofd gezien : u ~~kunt~~ uw bedrijfspensioenplan ~~ook~~ aanwenden als middel om een krediet te bekomen. Er zijn drie methodes mogelijk :

Methode 1 : wanneer het pensioenplan een uitkering bij vroegtijdig overlijden voorziet, dan kan u uw contract als bijkomende waarborg aanbieden aan uw bank, in plaats van een schuldsaldoverzekering. Met deze methode bespaart u alvast de premie voor een schuldsaldoverzekering die u anders privé zou moeten betalen.

Methode 2 : Op basis van uw spaarreserve kan u aan uw verzekeraar een voorschot op polis vragen. U vraagt dus eigenlijk uw geld op voorhand al op, maar dan via een voorschot, een lening zeg maar. U kan doorgaans 60 tot 75 % van uw wiskundige reserve opnemen, snel en zonder veel formaliteiten. Zo is er bv geen notaris nodig. En omdat u leent bij uw verzekeraar heeft uw bankier geen weet van dit krediet en dat kan interessant zijn.

Het probleem in de praktijk is ~~echter~~ dat in de beginjaren van een bedrijfspensioenplan de reserve zelden groot is.

Daar is overigens met een IPT een oplossing voor. Het is vaak mogelijk om een koopsom te storten in een IPT. Wanneer het bedrijf een mooi jaarresultaat behaalt, dan kan daarvan een stuk worden aangewend om die koopsom te financieren. De storting is aftrekbaar, zolang de 80 % regel gerespecteerd blijft. U kan bijvoorbeeld 100.000 EUR als koopsom storten in uw IPT en daarna probleemloos bv 60.000 EUR als voorschot op polis ontleen bij uw verzekeraar. Op die manier kan u snel middelen uit de vennootschap voor uzelf creëren.

Deze techniek is overigens niet mogelijk bij VAPZ. Bij groepsverzekering kan deze techniek wel worden toegepast, maar ze is erg complex. En omdat de koopsomstorting ook nog eens voor iedere aangeslotene moet gelden wordt ze maar zelden in de praktijk aangewend.

Methode 3 : Uw IPT keert op eindvervaldag een kapitaal uit. Daar bent u zeker van, dus kan ook uw bankier daar zeker van zijn. Waarom dan niet een lening aangaan zonder aflossingen ? U betaalt ~~dan~~ enkel de interest, want op het einde van uw lening, die synchroon loopt met uw pensioenverzekering, keert uw verzekeraar uw pensioenkapitaal uit aan uw kredietinstelling. Daarmee wordt meteen uw krediet in één klap afgelost. Dit is een bijzonder interessante formule : uw bedrijf betaalt de premie voor uw IPT, mét fiscaal voordeel. U ontleent op basis van dat contract geld voor uw eigen onroerend goed, dat op het einde van de rit wordt afgelost met een kapitaal, samengesteld door uw vennootschap !

Met deze methode kan u bij uw bankier aankloppen voor een zogenaamde bulletlening, want zo wordt een krediet zonder aflossing wel eens genoemd. Maar u kan ook bij de verzekeraar zelf aankloppen.

Uw voordeel is dat u een lage maandlast betaalt, want u betaalt uitsluitend interest aan uw kredietinstelling.

Een bedrijfspensioenplan kan dus nuttig zijn als kredietinstrument, maar u moet toch op enkele zaken letten. Zo voorziet u best in uw hypothecaire akte dat u toch vroegtijdig gedeeltelijk of geheel kan aflossen. Op die manier kan u naar eigen inzicht aflossen en behoudt u bij pensionering toch nog een uitkering.

Het voorwerp van uw krediet is ook niet lukraak te kiezen. De aftrekbaarheid van de premie blijft alleen bestaan wanneer u een hypothecair krediet neemt voor een *privé* onroerend goed binnen Europa gelegen. Uw villa in Spanje kan. Uw zwembad thuis kan ook. Een krediet voor een nieuwe machine **of een mooie auto** kan niet.

U let ook best op het systeem van winstdeelname dat uw verzekeraar aanbiedt. Als u rechtstreeks leent bij uw verzekeraar, dan kan u het recht op de bonus op uw IPT verliezen. Sommige verzekeraars schrappen namelijk uw recht op die bonus als u bij hen leent.

Als u kiest voor een van de drie methodes moet u toch voorzichtig blijven. Want als u het voordeel van uw IPT of CPT kwijt raakt, dan kan u in de problemen komen. Een ontslag of faillissement volstaat, want de premiebetaling voor uw aanvullend pensioen en/of uitkering bij vroegtijdig overlijden valt dan weg. En dat zijn nu juist de waarborgen die u heeft gegeven. Let er dus op dat u geen té zware lasten op u neemt. Methode 1 is in ieder geval op dit vlak te verkiezen: mocht u uw IPT of CPT kwijt raken dan kan u wellicht relatief eenvoudig uw dekking tegen vroegtijdig overlijden zelf verder zetten. Methode 2 biedt in ieder geval op dit vlak **evenwel** geen enkel risico **omdat u enkel de reeds gespaarde reserves ontleent**.

7.2 Gevolgen van verdaging of latere uitkering op een door een bedrijfspensioenplan gewaarborgd krediet

Uiteraard levert de wet van 18/12/2015 nieuwe problemen op. We splitsen deze op naar gelang het krediet een nieuw krediet, onderschreven na 1/1/2016 dan wel een oud krediet voor die datum is.

7.2.1 Bestaande kredieten

Methode 1 levert geen echte problemen op. De waarborg overlijden wordt niet rechtstreeks beïnvloedt door de nieuwe wet. Uw krediet houdt rekening met de eindvervaldag van het bestaande bedrijfspensioenplan. Wordt die eindvervaldag verlengd, dan bent u gewoon langer

dan noodzakelijk verzekerd tegen het risico overlijden en dat kan geen problemen opleveren.

Methode 2 en 3 creëren een probleem wanneer de uitkering van uw bedrijfspensioenplan niet meer ~~samenvaltstrookt~~ met de eindvervaldag van uw krediet. ~~De~~Het krediet zal namelijk vroeger vervallen dan de datum van uitkering van het bedrijfspensioenplan.

Bij het voorschot op polis heeft u bij uw verzekeraar ontleend. Die zal wellicht wel bereid zijn om uw krediet te verlengen. Een voorschot op polis is ten andere een vrij eenvoudige kredietovereenkomst.

Het ligt **echter** helemaal anders met methode 3. Want de uitkering van uw bedrijfspensioenplan dient om uw uitstaande schuld af te lossen. Wanneer die uitkering echter niet synchroon meer loopt met de terugbetalingsplicht van uw lening bij de bank, dan heeft u een probleem. U zal namelijk wellicht niet over de nodige middelen beschikken om uw schuld bij de bank af te lossen. Een voorbeeld : uw IPT loopt af op 60 jaar en u heeft de volledige uitkering ervan aangewend voor een bulletlening. U kan pas op 64 jaar daadwerkelijk op pensioen waardoor **de verzekeraar niet meer op uw 60^{ste} kan uitkeren en** de terugbetaling van uw krediet op 60 jaar niet meer mogelijk is. Een simpele verlenging van uw krediet zal niet evident zijn, want hoogstwaarschijnlijk is uw lening hypothecair, waar de vormvereisten bij wijziging complex zijn.

Er is evenwel een tussenoplossing : de fiscus laat een gedeeltelijke afkoop toe ten einde uw kredietverplichtingen na te komen. De praktische modaliteiten ervan zijn evenwel nog niet gekend.

U kan dus best nu al de nodige stappen zetten om latere problemen te vermijden, mocht de eindvervaldag van uw krediet niet meer stroken met de datum van uw pensionering. Neem contact op met uw makelaar of verzekeraar om uw concrete eigen situatie na te gaan en de mogelijke oplossingen te bekijken.

7.2.2 Nieuwe kredieten

Start u dit jaar met een nieuw krediet, gebaseerd op uw bedrijfspensioenplan ? Dan denkt u best op lange termijn. Indien mogelijk voorziet u al een eindvervaldag van uw krediet synchroon met **de toekomstige uitkering van uw bedrijfspensioenplan bv. op uwde 67^{ste} verjaardag, wanneer u, naargelang uw huidige leeftijd, effectief met pensioen kunt gaan. Sowieso moet uw krediet minstens samenlopen met de minimum uitkeringsleeftijd van vandaag, zijnde 65 jaar.**

8 Kort samengevat : wat kan u in de praktijk het beste doen?

Een overzicht kan het wat makkelijker maken om te weten wat u best doet. Dit overzicht overloopt de mogelijkheden voor bestaande contracten.

Voor nieuwe contracten is het advies eenvoudig : kies voor een eindvervaldag op de 67^{ste} verjaardag, of nog later indien mogelijk. Een vervroegde uitkering nav uw daadwerkelijke pensionering is nl altijd mogelijk.

Met een verdaging naar een latere leeftijd speelt u op safe : als de overheid in een later stadium de pensioenleeftijd nog meer verhoogt, dan klikt u het gegarandeerd rendement van vandaag in ieder geval tot voorbij 67 vast.

Voor groepsverzekering is een samenvatting eigenlijk niet mogelijk. Iedere groepsverzekering is namelijk een contract volledig op maat. Het enige advies dat daar mogelijk is, is : bespreek uw polis met uw verzekeraar.

Het advies is gebaseerd op de gegarandeerde rentevoet, gangbaar op de verzekeringsmarkt in België in april 2016. Indien die rentevoet wijzigt, vervalt het advies.

8.1 RIZIV

Huidige afloopdatum	Gegarandeerd rendement	Behoudt u bij wijziging behoudt u het gegarandeerd rendement (7 watis onwaarschijnlijk)? is	advies
60 jaar	Hoger dan 1,5 %	ja	eindvervaldag verlengen tot 67 jaar of nog later
		nee	Pas aanpassen in het jaar van de 60 ^{ste} verjaardag
	Gelijk aan 1,5 %	ja	Aanpassen naar 67 jaar of later
		nee	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt
	Lager dan 1,5 %	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt	
65 jaar	Hoger dan 1,5 %	ja	eindvervaldag verlengen tot 67 jaar of nog later
		nee	Pas aanpassen in het jaar van de 65 ^{ste} verjaardag
	Gelijk aan 1,5 %	ja	Aanpassen naar 67 jaar of later
		nee	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt
	Lager dan 1,5 %	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt	

8.2 VAPZ en IPT

Huidige afloopdatum	Gegarandeerd rendement	Bij wijziging behoudt u het gegarandeerd rendement	advies
60 jaar	Hoger dan 1,5 %	ja	eindvervaldag verlengen tot 67 jaar of nog later
		nee	Pas aanpassen in het jaar van de 60 ^{ste} verjaardag
	Gelijk aan 1,5 %	ja	Aanpassen naar 67 jaar of later
		nee	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt
	Lager dan 1,5 %	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt	
65 jaar	Hoger dan 1,5 %	ja	eindvervaldag verlengen tot 67 jaar of nog later
		nee	Pas aanpassen in het jaar van de 65 ^{ste} verjaardag
	Gelijk aan 1,5 %	ja	Aanpassen naar 67 jaar of later
		nee	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt
	Lager dan 1,5 %	Overweeg polis bij andere verzekeraar die wél nog 1,5 % waarborgt	

8.3 Groepsverzekering

Voor groepsverzekering is er jammer genoeg geen eenvoudig overzicht mogelijk. De inhoud van een bedrijfspensioen voor personeel kan sterk uiteenlopen. De fiscale en juridische gevolgen van een aanpassing zijn zeer individueel, zodat een algemeen advies praktisch niet mogelijk is.

De enige oplossing is : contacteer uw makelaar of verzekeraar over uw specifiek contract.