
De 80 % regel historisch verklaard

De 80 % regel beroert de verzekeringswereld al een hele tijd. En we moeten eerlijk zijn: de laatste maanden is die beroering nog vergroot. Met de invoering van de nieuwste circulaire op 31 maart 2022 (2022/C/33) wordt de vraag nog meer gesteld: waarom is die 80 % regel toch zo complex? Van waar komt bv. de component geschat wettelijk pensioen? Wat is de reden waarom alle elementen van die 80 % regel er in zitten? En hoe zit het met die lijfrentecoëfficiënt?

Dit artikel verklaart de 80 % regel vanuit een geschiedkundig perspectief. Want de 80 % regel is binnen een bepaald historisch kader ontwikkeld geweest. Dat kader is al lang voorbijgestreefd, maar de regel is gebleven, wat mede verklaard waarom de 80 % regel sterk verouderd is. Met een historisch inzicht is het begrip van de 80 % regel gemakkelijker. En dit artikel is meteen ook een goede opfrissing van alle componenten van die fiscale regel die het 'leven' in de 2^{de} pijler zo moeilijk maakt.

1 Huidige toestand

1.1 de 80 % regel in evolutie

Dat de 80 % regel in evolutie is, is een open deur instampen. Toch wordt de verzekeringswereld nog vaak verrast door nieuwe regelgeving, zoals onlangs op 31 maart 2022. Met een nieuwe circulaire (2022/C/33) wijzigt de fiscus de methodiek om het geschat wettelijk pensioen, als component van de 80 % regel, te bepalen. Die wijziging is een logisch gevolg van de schrapping van de correctiecoëfficiënt, die sinds de jaren 80 van de vorige eeuw het wettelijk pensioen voor zelfstandigen lager deed uitvallen dan voor werknemers.

Ondanks die veranderingen is de 80 % regel eigenlijk *niet voldoende* in evolutie. Deze uitspraak is wellicht wat confronterend. Toch moeten we vaststellen dat de 80 % regel totaal verouderd is en in die zin niet is aangepast aan de huidige maatschappelijke visie op aanvullende pensioenen en omstandigheden. Dat de 80 % regel gebaseerd is op verouderde concepten zal verder in de tekst blijken.

1.2 de 80 % regel binnen het 4 pijler stelsel

Het idee van het 4 pijler systeem is ouder dan velen vermoeden. De Wereldbank heeft dit idee al in een studie in 1994 naar voren gebracht. In die studie werd de opbouw van een pensioen op 4 pijlers gestoeld. Het pensioen van de burger kan namelijk op één of meer van deze pijlers steunen:

1. Het wettelijk pensioen, of de 1^{ste} pijler;
2. Aanvullend pensioen, opgebouwd in het kader van werk, de 2^{de} pijler;
3. Een privé aanvullend pensioen, opgebouwd met eigen middelen, of de 3^{de} pijler;
4. Iedere andere vorm van aanvullend pensioen, gaande van fiscaalvrije levensverzekeringen, beleggen in vastgoed, tot de verkoop van de eigen onderneming bij pensioen; de 4^{de} pijler.

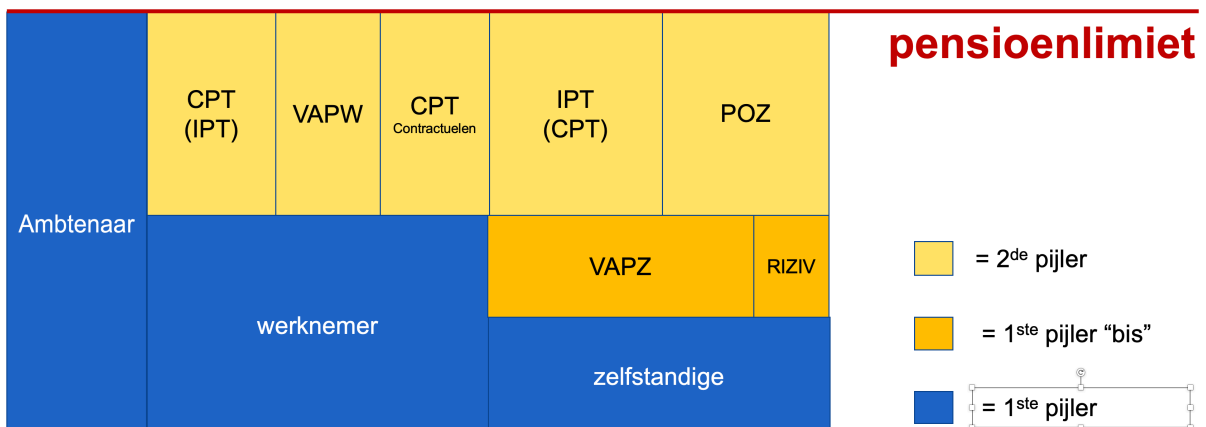
De eerste drie pijlers worden ondersteund door fiscale maatregelen door de overheid. De premie, of zo u wil, de sociale bijdrage voor de 1^{ste} pijler, levert een fiscaal voordeel op. Fiscale voordelen zijn er ook in de 2^{de} en 3^{de} pijler, divers in vorm, voordeel en complexiteit. De uitkering wordt ook belast, alweer in diverse vormen en tarieven. De 4^{de} pijler kent in beginsel geen fiscale stimulans.

Bij het idee van een 4 pijler stelsel is het overigens niet gebleven. In 2005 heeft de Wereldbank haar visie bijgesteld door een 5^{de} pijler aan het stelsel toe te voegen. De nieuwe pijler kreeg een ietwat ongelukkige naam: de 0^{de} pijler. Het is een wettelijk pensioen dat moet vermijden dat de gepensioneerde in de armoede terecht komt. Dat was overigens in oorsprong het idee van de Duitse kanselier Bismarck die in 1889 het eerste wettelijke pensioen inrichtte. Hij wilde vermijden dat ouderen, in oorsprong vanaf 70 jaar en later bijgesteld tot 65 jaar, in verpaupering zouden vervallen omdat ze niet meer in staat waren om te werken. Want dat was het startidee van het wettelijk pensioen: een inkomen voorzien voor ouderen wanneer die niet meer in staat zijn om te werken. In de Lutheraanse visie op het leven is arbeid alom tegenwoordig en voor iedereen aanwezig, behalve voor een groep geprivilegieerden. We zijn sindsdien wel qua visie op het pensioen geëvolueerd.

De 0^{de} pijler moet dus vermijden dat gepensioneerden in armoede terecht komen. De 1^{ste} pijler is dan een bijkomend wettelijk pensioen gebaseerd op een inkomen uit arbeid, of gelijkgestelde inkomstenbronnen.

De 2^{de} pijler is een aanvullend pensioen opgebouwd tijdens een professionele carrière. Daar vinden we de 80 % regel terug. Tussen 1^{ste} en 2^{de} pijler is een verstrengeling vast te stellen, waarbij de 2^{de} pijler door de 1^{ste} wordt beïnvloed. We kunnen dat verband aantonen als volgt:

tabel 1. Verhouding 1^{ste} en 2^{de} pijler : de 80 % regel



Men kan vertrekken van de vaststelling dat het wettelijk pensioen van een ambtenaar een normale vervangingsgraad kent. Met vervangingsgraad wordt aangegeven in welke mate het wettelijk pensioen een vervanging is voor het inkomen uit arbeid. Het pensioen voor een werknemer ligt een flink stuk lager dan een ambtenarenpensioen en vervangt het inkomen uit arbeid niet in dezelfde mate. Die vervangingsgraad ligt voor zelfstandigen nog lager. Om het verschil in wettelijk pensioen tussen werknemers en zelfstandigen te compenseren werd het VAPZ en RIZIV-contract in het leven geroepen. Het idee achter beide pensioenproducten is dat de uitkering ervan de zelfstandige op een vergelijkbaar niveau van pensioen brengt, als het wettelijk pensioen van de werknemer. Toegegeven, dit is puur theoretisch, de uitkering van bv. een VAPZ is afhankelijk van de gestorte premie, de rekenrente en de looptijd, samen met nog andere variabelen. Als ‘compensatie’ voor het lager pensioen van zelfstandigen is dit niet cijfermatig correct, maar wel conceptueel; daarom wordt het VAPZ en RIZIV-contract ook wel eens 1^{ste} pijler bis genoemd. We merken ten andere dat de belasting om de uitkering van een VAPZ en RIZIV-contract gebaseerd is op een fictieve rente en daarmee valt de belasting in hetzelfde schuifje als het wettelijk pensioen; inclusief geschaalde taxatie.

Om werknemers en zelfstandigen in staat te stellen om op een vergelijkbaar pensioen te eindigen als een ambtenaar zijn er dan nog een aantal bijkomende pensioenvehikels mogelijk. De groepsverzekering (CPT) en individuele pensioentoezegging (IPT) zijn daarbij de meest gekende. Conceptueel worden die aanvullende pensioenen gelimiteerd tot 80 % van het laatste inkomen en die limiet valt historisch te verklaren, zoals dadelijk zal blijken.

Ook hier moeten we toegeven dat de praktijk er anders uitziet dan de theorie: een VAPW voor een werknemer, met een maximale premie van € 1 670 zal er wellicht niet in slagen om het wettelijk pensioen van een werknemer op te trekken tot een niveau vergelijkbaar met dat van een ambtenaar met een vergelijkbaar inkomen uit arbeid. Het model is en blijft eerder conceptueel.

1.3 Toepassingsgebied van de 80 % regel: rustpensioen

Binnen de 2^{de} pijler is de 80 % regel niet overal van toepassing, integendeel. Het overzicht hieronder vat kort de fiscaliteit van die 2^{de} pijler samen. Daaruit blijkt dat de 80 % regel van toepassing is bij drie pensioenvehikels. Maar dat zijn dan wel de pensioenverzekeringen waar mogelijk de hoogste premies mee gemoeid zijn, behalve voor het IPT voor werknemers.

tabel 2. *Fiscale beperkingen in de 2^{de} pijler*

Naam van het product	Fiscale beperking
VAPZ of vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen	De premie bedraagt maximaal 8,17 % of 9,40 % van een referentie-inkomen. Er is een absoluut maximum voorzien. De 80 % regel is op de premie niet van toepassing.
RIZIV-polis	Geen fiscaal voordeel op de premie.
VAPW of vrij aanvullend pensioen voor werknemers	3 % van het referentie-inkomen, met een minimum van € 1 670 (voor aj 2023). De

	premie wordt via een complexe formule verrekend met een aangroei van eventuele pensioenreserves in 2 ^{de} pijler. De 80 % regel is op de premie niet van toepassing.
CPT, de collectieve pensioentoezegging of groepsverzekering	De 80 % regel is van toepassing.
POZ of pensioenovereenkomst zelfstandigen	De 80 % regel is van toepassing.
IPT of de individuele pensioentoezegging zelfstandigen	De 80 % regel is van toepassing.
IPT of de individuele pensioentoezegging werknemers	De 80 % regel is van toepassing, samen met een specifiek plafond (€ 2 610 voor 2022).

De geschiedenis van de 80 % regel zal zowel voor IPT, POZ als CPT inzichten kunnen verstrekken.

1.4 Toepassingsgebied van de 80 % regel: overlevingspensioen

De 80 % regel is enkel en alleen van toepassing op aanvullende rustpensioenen, niet op aanvullende uitkeringen om een overlevingspensioen te voorzien. Dit kunnen we afleiden uit het artikel 59 WIB 92. We citeren dit artikel:

Art. 59. § 1. De werkgeversbijdragen en -premies bedoeld in artikel 52, 3, b, kunnen slechts als beroepskosten worden afgetrokken onder de volgende voorwaarden en binnen de volgende perken:

1. [. . .]
2. *de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, mogen niet meer bedragen dan 80 pct. van de laatste normale brutojaarbezoldiging en moeten worden berekend op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid.*

De tekst verwijst niet naar uitkeringen naar aanleiding van vroegtijdig overlijden of overlevingspensioenen, alleen naar uitkeringen naar aanleiding van de pensionering. Hieruit volgt dat de premies voor een verzekering tegen vroegtijdig overlijden, door een vennootschap gestort, niét beperkt worden binnen het kader van de 80 % regel.

De toepassing van de 80 % regel blijft dus beperkt tot het aanvullend rustpensioen. Dat neemt niet weg dat een abnormaal hoog kapitaal voorzien bij vroegtijdig overlijden vragen zal doen stellen. Op dit fiscaal en verzekeringstechnisch element gaan we hier evenwel niet in.

2 Historiek van de 80 % regel.

2.1 Doelstelling van de 80 % regel.

Eigenlijk heeft de 80 % regel een enkelvoudige reden van bestaan: het beperken van de fiscale voordelen op de premie van een aanvullend pensioen in de 2^{de} pijler. Iedere premie die met een fiscaal voordeel gestort wordt betekent namelijk een fiscale uitgave, een subsidiering zo u wil. De overheid wil dan ook zeer hoge premiestortingen, die logischerwijze hoge fiscale subsidiering inhouden, aftoppen.

Een tweede reden waarom halverwege de jaren 80 van de vorige eeuw de 80 % regel werd uitgewerkt, ligt bij de vaststelling, toentertijd, door de fiscus, dat er misbruiken waren. Sinds 1978 werd vastgesteld dat de aftrek van levensverzekeringspremies en bijdragen aan pensioenfondsen bij wijlen abnormale trekjes kregen.

De aftrekbaarheid van de premie was gebaseerd op een algemene fiscale regel: uitgaven, die belastbare inkomsten creëren, zijn aftrekbaar. Die regel is wel erg vaag en daarom heeft de Administratie van de directe belastingen een akkoord gesloten met alle betrokken partijen. Er diende op algemene wijze een grens te worden gelegd aan de fiscale voordelen, met afdwingbare spelregels. Het is opvallend om vast te stellen dat de circulaire er is gekomen in een geest van samenwerking en overleg met de sectorspelers, te weten werkgevers en verzekeraars. We lezen dit zelfs bij de aanvang van de circulaire nr. Ci.RH.243/376.395 dd. 04.02.1987 : *Om een einde te maken aan de misbruiken die sedert 1978 waren vastgesteld inzake de aftrek van levensverzekeringspremies en bijdragen aan pensioenfondsen, had de Administratie van de directe belastingen met de betrokken kringen een akkoord gesloten dat op algemene wijze de grenzen van die aftrek en de regels vastlegde die in acht moesten worden genomen inzake voorschotten op en pandgeving van contracten.*

Die geest van overleg is blijkbaar sindsdien vervlogen.

Hoe dan ook, in 1984 werd via de wet van 27 december 1984 houdende fiscale bepalingen in het Wetboek Inkomstenbelasting enkele artikels opgenomen die een beperking inzake de aftrekbaarheid van premies voor pensioenverzekeringen opleggen. We hebben inmiddels een (relatief) nieuw Wetboek Inkomstenbelasting, het WIB 92, waar we het al gemelde artikel 59 terugvinden:

Art. 59. § 1. De werkgeversbijdragen en -premies bedoeld in artikel 52, 3, b, kunnen slechts als beroepskosten worden afgetrokken onder de volgende voorwaarden en binnen de volgende perken:

- 1. ze moeten definitief worden gestort aan een in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte gevestigde verzekeringsonderneming, voorzorgsinstelling of instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen;*
- 2. de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, mogen niet meer bedragen dan 80 pct. van de laatste normale brutojaarbezoldiging en moeten worden berekend op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid.*

Het artikel 59 §1 beperkt in het tweede lid de fiscale aftrekbaarheid van bijdragen en premies binnen de 80 % limiet. In dat tweede lid ligt, met wat lyrische fantasie, de wieg van de 80 % regel zoals we die nu kennen. Datzelfde artikel 59 verwijst naar het artikel 52. We halen dit artikel er ook even bij:

Art. 52. Onder voorbehoud van het bepaalde in de artikelen 53 tot 66bis worden inzonderheid als beroepskosten aangemerkt:

[. . .]

- 3. de bezoldigingen van de personeelsleden en de volgende ermee verband houdende kosten:*

[. . .]

b) de werkgeversbijdragen en -premies, gestort ter uitvoering van:

- een aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood voor het vestigen van een rente of van een kapitaal bij leven of overlijden;*

- een collectieve of individuele aanvullende pensioentoezegging inzake een rust- en/of overlevingspensioen, met het oog op de vorming van een rente of van een kapitaal bij leven of bij overlijden;
- een solidariteitstoezegging als bedoeld in de artikelen 10 en 11 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
- een collectieve of individuele toezegging die moet worden beschouwd als een aanvulling van de wettelijke uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of ongeval ofwel beroepsziekte of ziekte;

Kort samengevat: artikel 59 beperkt de premie van een pensioentoezegging binnen de 80 % regel, artikel 52 geeft mee dat de premie dan aftrekbaar is als bedrijfskost. Deze principes worden sinds 1985 toegepast.

2.2 Uitvoering door de nota Massard

De 80 % regel zoals we die terugvinden in artikel 59 lijkt eenvoudig. De premie van een pensioentoezegging is aftrekbaar op voorwaarde dat de wettelijke en extralegale uitkeringen voorzien naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale brutojaarbezoldiging, berekend op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid.

De praktische invulling van deze regel stelt ons echter voor problemen. Wij sommen deze even op:

- Welke wettelijke en extralegale uitkeringen zijn er van toepassing?
- Hoe wordt de waarde ervan bepaald?
- Is er een datum van pensionering voorzien?
- Het wettelijk pensioen is in de loop van een professionele carrière niet gekend. Dat wettelijk pensioen kan pas op de eindstreep worden bepaald. Met welke som moet er dan worden rekening gehouden?
- Van waar komt die 80 %? Waarom geen 75 % of nog een ander percentage?
- De 80 % regel wordt in jaarlijkse lijfrenten uitgerekend. Van waar het idee om in lijfrenten te rekenen? In België bestaat immers uitgestelde lijfrenteverzekeringen eigenlijk niet. Er moet dus worden omgerekend naar een rentevestigend kapitaal. Hoe gebeurt dit?
- Wat moeten we begrijpen onder brutojaarbezoldiging? Mogen voordelen alle aard worden meegeteld? En wat met een bonus of tantième?
- Wat betekent de *laatste* brutojaarbezoldiging? Omdat de premie en de 80 % regel worden bepaald tijdens de loopbaan, is het onmogelijk om dit element in te schatten. Inflatie en carrière wendingen maken het onhaalbaar om een toekomstig inkomen in te schatten.
- Wat is 'normale' brutojaarbezoldiging?
- En wat moet er begrepen worden onder de normale duur van een beroepswerkzaamheid?

Kortom, de concrete invulling van de 80 % regel opent heel wat vragen. Die werden in hetzelfde tijdvak, nl. halverwege de jaren 80 van de vorige eeuw, beantwoordt in de nota Massard (Circulaire nr. Ci.RH.243/376.395 dd. 4 februari 1987).

Die nota werd uitgeschreven, geheel in een sfeer van samenwerking tussen de Administratie en de betrokken partijen. En passend in het maatschappelijk denken van die tijd. Daarin

vinden we dan ook de verklaring van de 80 % regel zoals die nu is, en waarom die regel dringend aan een update toe is.

3 Historische analyse

3.1 De groepsverzekering als inspiratiebron

Om de 80 % regel goed te begrijpen is het goed om de historiek en tijdsgeest van 1985 tot 1987 goed te begrijpen. Die periode werd gekenmerkt door een aantal componenten die rechtstreeks en onrechtstreeks de 80 % regel hebben gevormd:

- Hoge inflatie;
- Hoge rentevoeten en winstdeelnamen;
- Maatschappelijke aanvaarding en zelfs stimulering van vervroegde pensionering;
- Hoge werkloosheid;
- Het feit dat er maar één vorm van aanvullend pensioen daadwerkelijk van toepassing is: de groepsverzekering. De bedrijfsleidersverzekering in de toenmalige vorm laten we hier buiten beschouwing;
- De groepsverzekering in te bereiken doel was nog steeds prominent aanwezig, hoewel in de jaren 80 het alternatief, de vaste kostenregeling of defined cost, of nog DB, al veld aan het winnen was.

Deze kenmerken van de Belgische maatschappij hebben het denken rond de 80 % regel sterk beïnvloed, samen met het feit dat er maar één vorm van aanvullend pensioen daadwerkelijk van toepassing was, namelijk de groepsverzekering, voornamelijk opgebouwd vanuit de techniek van het te bereiken doel, of nog defined benefits, soms ook einddoelregeling genoemd.

Met een einddoelregeling legt het reglement van de groepsverzekering het eindresultaat dat moet worden bereikt vast vanaf de aanvang van het contract. Daarmee was de groepsverzekering in de jaren 60 tot en met 80 een middel om vooral hogere bedienden, kaderleden en directie, aan te trekken. Want ook toen was er, ondanks de hoge werkloosheid, een *war for talent* bezig.

Het aanvullend pensioen dat werd aangeboden kon bij pensionering aan de begunstigde een pensioen garanderen dat vergelijkbaar of zelfs iets beter was dan dat van een ambtenaar. Het wettelijk pensioen van een ambtenaar was en wordt aanzien als een belangrijk voordeel en in de strijd om talent werd de groepsverzekering ingezet als middel om het voordeel van het hoger wettelijk pensioen voor ambtenaren in een bedrijf te evenaren, of zelfs te verbeteren. De groepsverzekering was dus een instrument om een pensioen op te bouwen, vergelijkbaar met dat van een ambtenaar. Die had indertijd recht op een wettelijk pensioen gelijk aan 75 % van het gemiddeld inkomen van de laatste 5 jaar. De techniek van het te bereiken doel kon dit idee overnemen: het eindresultaat werd in het reglement van de groepsverzekering vastgelegd en kon eenzelfde pensioen garanderen. Een klassiek voorbeeld:

Aanvullende pensioenrente = 75 % laatste bruto-inkomen minus de tussenkomst van het wettelijk pensioen.

Met deze regeling biedt een werkgever eigenlijk een pensioen aan, dat vergelijkbaar is met dat van een ambtenaar. Het kon zelfs beter, want een aantal bedrijven, vooral financiële instellingen, gingen tot 80 % en dat berekend op het laatste verdiende inkomen. Het idee achter dit percentage was dat met 80 % van het inkomen de betrokkene netto na pensionering ongeveer hetzelfde inkomen behield. Een vervangingsgraad van 100 % zeg maar, hoewel dit uiteraard niet tot op de eurocent kon kloppen. De uitkering van de groepsverzekering, in lijfrente uitgedrukt, kwam samen met het wettelijk pensioen als bediende beter uit dan het pensioen van een ambtenaar, waardoor toptalent kon worden aangetrokken.

Deze filosofie werd overgenomen in de nota Massard van 1987 en verklaart waarom de diverse componenten binnen de 80 % regel zijn zoals ze zijn.

Voor de volledigheid kunnen we nog aanstippen dat het alternatief op een einddoelregeling, de vaste kostprijsregeling, niet het eindresultaat maar de premie vastlegt. In hoeverre die premie een kapitaal opbouwt dat een voldoende hoge vervangingsgraad inhoudt, is onzeker. Toch is de vaste kostprijsregeling of DC of defined cost de norm geworden. 84 % van de bedrijfspensioenstelsels zijn in 2021 onder deze vorm. Bij de sectorplannen is dat 87 % in de vorm van een DC. Slechts 3 % van de pensioenplannen zijn nog in een DB context onderschreven. (FSMA, mei 2021).

3.2 De nota Massard in wiskundige formule

Het is het idee van een te bereiken doel als aanvullend pensioen dat we terugvinden in de nota Massard. Alle elementen van de 80 % regel kunnen worden verklaard en begrepen vanuit dat idee, samen met de tijdsgeest en economische toestand van toen.

Om deze interpretatie te begrijpen geven we eerst een wiskundige voorstelling van de 80 % regel weer:

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

Ieder onderdeel van de formule staat voor het volgende:

- ELR: extralegale rente, de uitkering die de verzekerde mag verwachten; deze rente mag maximaal de 80 % limiet bereiken;
- S : de laatste normale brutojaarbezoldiging;
- GWP: geschat wettelijk pensioen
- N: reeds gepresteerde loopbaan binnen de onderneming die het aanvullend pensioen opbouwt;
- L = 40;
- n: aantal nog te presteren jaren tot de wettelijke pensioenleeftijd
- ELR_{andere}: extralegale rentes opgebouwd binnen de 2^{de} pijler op basis van een andere pensioenovereenkomst

We overlopen al deze componenten in een historisch perspectief.

3.3 De componenten van de 80 % regel met een historische verklaring

3.3.1 Bruto bezoldiging of S

In de klassieke groepsverzekering, in de jaren 80 van de vorige eeuw, werd het eindresultaat, naar analogie met het ambtenarenpensioen, in functie van het laatste bruto-inkomen uitgedrukt. Soms werd een gemiddelde van de laatste 5 jaar genomen, soms was gewoon het allerlaatste jaarinkomen de maatstaf om het aanvullend pensioen te berekenen. Daarmee wist een werknemer dat, zelfs als hij of zij als gewoon bediende was gestart maar de loopbaan in het bedrijf eindigde als directeur-generaal, diens pensioenregeling met dat laatste inkomen rekening zou houden. Alweer, de vergelijking met het ambtenarenpensioen kan hier worden gemaakt.

Werkgevers konden daarmee hun meest valabele medewerkers overtuigen om toch bij het bedrijf aan de slag te blijven. Hun aanvullend pensioen zou rekening houden met het laatste bruto-inkomen.

Dat bruto-inkomen werd en wordt meestal in het reglement van de groepsverzekering omschreven als het maandinkomen van een bepaalde maand, dat vermenigvuldigd wordt met 12, 13, 13,92 of nog andere mogelijke factoren. Dat inkomen had steeds minstens één vaste component: het werd regelmatig en maandelijks uitgekeerd. Dat idee is blijven plakken, want voor de fiscale aftrekbaarheid van een IPT bv. geldt nog steeds de interpretatie dat het inkomen van een zelfstandige alleen in aanmerking wordt genomen wanneer dit inkomen op regelmatige en minstens maandelijks basis wordt toegekend. Volledigheidshalve moeten we er aan toevoegen dat een eventuele 13^{de} maand, die niet maandelijks wordt toegekend, voor een IPT niét in aanmerking komt voor de bepaling van het bruto-inkomen. In de groepsverzekering is dat wel mogelijk, op voorwaarde dat het reglement van de pensioenverzekering dit voorziet.

3.3.2 Normale bezoldiging

De concrete invulling van wat een *normale* bezoldiging omvat heeft al heel wat discussies en rechtszaken tot gevolg gehad. We kunnen er hier niet op aangaan, maar wel de historische achtergrond van dit concept meegeven. Want in de jaren 80 was het al voor hoger kader en directie vrij gebruikelijk om voor een uitloopbaan te kiezen op het einde van de carrière. Het idee is eenvoudig: op het einde van de loopbaan kiest iemand ervoor om bv. nog halftijds aan de slag te blijven. De knowhow van de betrokkene gaat hiermee niet voor het bedrijf verloren, maar de persoon in kwestie kan wel al van een aantal rustiger loopbaanjaren genieten. Daartegenover staat dan wel een lager bruto-inkomen.

Om medewerkers te motiveren om voor zo'n uitloopbaan te kiezen werden er behoorlijk wat reglementen van groepsverzekering uitgewerkt die ervoor zorgden dat, wanneer iemand voor een uitloopbaan kiest, diens pensioenregeling het inkomen in aanmerking nam, dat normaal gezien zou verworven zijn, had de betrokkene *niét* voor die uitloopbaan gekozen. Vergeet niet, vele pensioenregelingen waren in de vorm van een einddoelregeling, waarbij het aanvullend pensioen in functie stond van het laatste loon. Als dat door een uitloopbaan bv. gehalveerd zou zijn, dan had dat grote nadelige gevolgen voor de verzekerde. Het reglement van de groepsverzekering kon dat vermijden door te verwijzen naar de 'normale' bezoldiging

die zou worden uitgekeerd, had de betrokkene niet voor een uitloopbaan gekozen. Dat idee is overgenomen door de nota Massard.

3.3.3 Geschat wettelijk pensioen of GWP

De component GWP is in de 80 % regel een lastig onderdeel. Het is en was logisch dat deze component in aanmerking wordt genomen in een einddoelregeling. Want een werkgever wil wel een pensioen garanderen van bv. 75 % van het laatste loon, maar daar dient dan wel het wettelijk pensioen mee in opgenomen te worden.

Het is dus logisch dat deze component in de 80 % regel is opgenomen. Maar ook in de jaren 80 van vorige eeuw worstelde men al met de bepaling van dat bedrag. Toen nog meer dan nu had men geen idee wat dat wettelijk pensioen wel zou inhouden voor een verzekerd individu. Mypension.be was toen nog niet eens een verre droom. Verzekeraars gebruikten voor hun pensioenregelingen daarom soms zeer complexe actuariële berekeningen om dat wettelijk pensioen zo goed en zo kwaad als mogelijk in te schatten.

De nota Massard heeft die inschatting met een vuistregel opgevangen. We vinden deze terug onder nr. 35 van de circulaire. We citeren uit de nota:

De totale maximumtoekenning omvat het wettelijk rustpensioen. Dit kan worden geraamd op 50 pct. van de eventueel voor de vaststelling van dat pensioen begrensde bruto bezoldigingen.

De concrete aanpak van de schatting van het wettelijk pensioen is met een recente circulaire (2022/C/33) op 31 maart 2022 overigens nog gewijzigd, maar daar kunnen we hier niet op ingaan. Het concept is in ieder geval blijven kleven: het wettelijk pensioen wordt in de 80 % regel geschat op 50 % voor werknemers. Dat idee is gebleven. Het wettelijk pensioen wordt in principe op 25 % van het inkomen voor zelfstandigen geschat, hoewel daar sinds de circulaire 2022/C/33 verandering is in gekomen.

3.3.4 Loopbaanbreuk $N + n / 40$

Bij de bepaling van de loopbaanbreuk ($N + n / 40$) vinden we twee elementen terug die historisch te verklaren zijn.

Vooreerst is er de ietwat vreemde notie dat men bij de loopbaan in het bedrijf ($N + n$) forfaitair tot 10 jaar loopbaan extra mag bijtellen. Dit is inderdaad een idee dat alweer vanuit de opzet van de groepsverzekering in de jaren 80 te verklaren is. Want de groepsverzekering was zoals al aangegeven vooral een middel om talent aan te trekken. Talentvolle medewerkers hadden er doorgaans elders al een carrière opzitten van een aantal jaren. Die jaren zouden niet worden meegerekend in een einddoelregeling, waardoor de betrokkene een lager aanvullend pensioen zou kunnen genieten. Heel wat reglementen voorzagen daarom dat de loopbaan bij een vorige werkgever kon worden gevaloriseerd. Met een forfaitaire bijtelling van 10 jaar werd een volledige loopbaan van 40/40 daardoor voor velen mogelijk, met een gunstige impact op het aanvullend pensioen van dien.

Ook dat idee is blijven hangen en vinden we terug onder het nr. 45 van de circulaire: Dit nr. 45 luidt als volgt:

Voor werknemers die in de onderneming een onvolledige loopbaan hebben, kan het pensioenreglement in de toekenning voorzien van een pensioen, berekend in verhouding tot een langere duur van beroepswerkzaamheid dan die welke zij effectief in de betrokken onderneming zullen vervullen.

De valorisatie van de jaren werkelijke beroepswerkzaamheid die buiten de onderneming werd uitgeoefend, kan worden aangenomen in de mate dat zij enerzijds betrekking heeft op: maximaal 10 jaar vroegere beroepswerkzaamheid.

In datzelfde nr. 45 lezen we overigens ook nog het volgende:

De valorisatie van de jaren werkelijke beroepswerkzaamheid die buiten de onderneming werd uitgeoefend, kan worden aangenomen in de mate dat zij enerzijds betrekking heeft op maximaal 5 jaar tot de normale pensioenleeftijd nog uit te oefenen beroepswerkzaamheid.

Met deze maatregel werd nog een gebruik uit de 80 jaren overgenomen. Veel bedrijven wilden werknemers stimuleren om vervroegd op pensioen te gaan. Wanneer dat gebeurde, dan verloor de betrokkene de loopbaanjaren tussen de leeftijd van het vervroegd pensioen en de leeftijd van normale pensionering. Het reglement van de groepsverzekering voorzag daarom dat er tot 5 jaar toekomstige arbeidsjaren bij kon worden geteld bij de berekening van de loopbaan. Dit werd *future service* genoemd. Iemand die op z'n 60^{ste} op vervroegd pensioen ging, en op 35^{ste} was aangeworven, kon daarmee toch binnen het bedrijf een volledige loopbaan van 40 jaar vastleggen!

Aan deze mogelijkheid werd via de wet van 18/12/2015 vanaf 1/1/2016 een einde gesteld. De reden is duidelijk: een *future service* stimuleert een vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt; een praktijk die in de vorige eeuw werd bevorderd, maar in de 21^{ste} eeuw zoveel mogelijk wordt ontmoedigd.

Een tweede element dat we historisch kunnen verklaren is de noemer van de loopbaanbreuk. Deze is, alweer in gevolge de nota Massard, op 40 ingesteld (nr. 29) Ook dit was een idee dat voortvloeide uit de einddoelregeling zoals die in de jaren 80 werd gezien. De groepsverzekering was een element om directie en hoger kader aan te trekken. Een volledige loopbaan van 45 jaar was doorgaans onmogelijk, want voor directie en hoger kader werd ook toen al vooral onder universitaire gerekruteerd. En die konden tot 65 nooit een loopbaan van 45 jaar opbouwen. Einddoelregelingen stelden daarom dat een volledige loopbaan van 40 jaar kon volstaan, om het te bereiken doel van een aanvullend pensioen aan bv. 75 % te bereiken. We kunnen hier overigens in de marge nog aanstippen dat voor vrouwen indertijd zelfs een loopbaan van 35 jaar volstond (Nota Massard, nr. 29, 3^{de} lid). De tijden zijn echt wel veranderd . . .

3.3.5 Andere extralegale renten ERL_{andere}

Dit is een logisch gevolg van de forfaitaire toevoeging van loopbaanjaren bij een andere werkgever. Wanneer die jaren meegeteld worden voor de loopbaanbreuk, dan is het logisch dat de in die jaren opgebouwde reserves meegeteld worden. We vinden dit terug in het nr. 45 van de circulaire. Opmerkelijk is wel, vooral in het licht van de recente interpretaties op het vlak van andere extralegale renten van de Administratie, wat we lezen in de nota Massard:

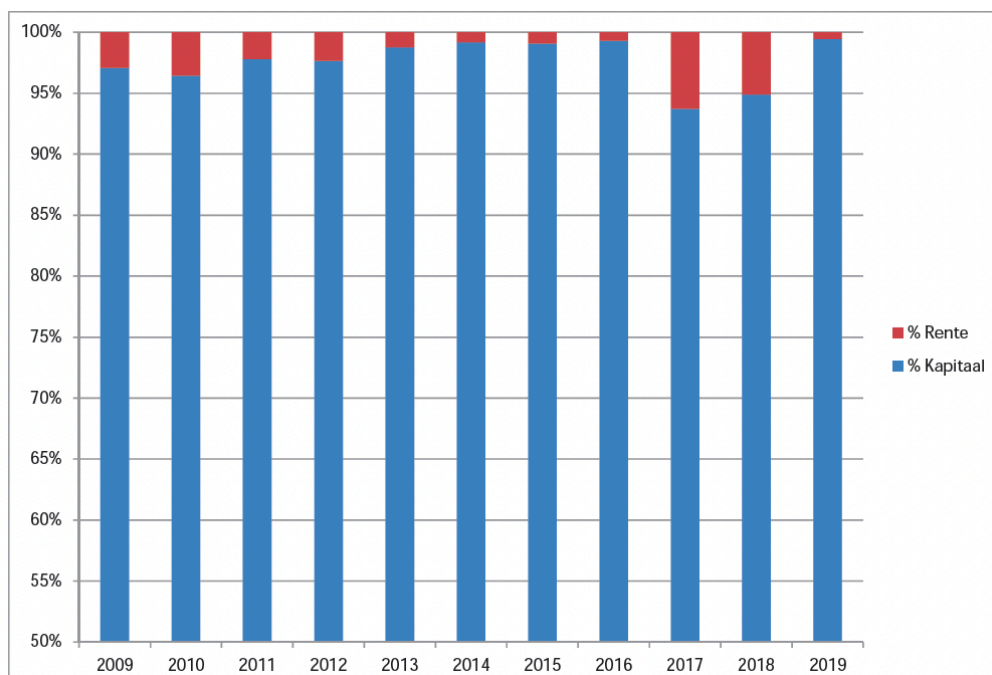
De valorisatie van de jaren werkelijke beroepswerkzaamheid die buiten de onderneming werd uitgeoefend, kan worden aangenomen in de mate dat zij enerzijds betrekking heeft op: (...). maximaal 10 jaar vroegere beroepswerkzaamheid,

Het woord ‘kan’ is intussen geëvolueerd naar ‘moet’, zelfs wanneer het aanvullend pensioen in een IPT géén rekening houdt met de forfaitaire bijtelling van loopbaanjaren buiten de onderneming die het aanvullend pensioen financiert.

3.3.6 Lijfrente ELR

Een opmerkelijk kenmerk van de 80 % regel is het feit dat deze eigenlijk in lijfrente wordt uitgedrukt. Van waar dat idee? Want in België worden pensioenverzekeringen bijna altijd in kapitaal uitgekeerd. Deze tabel toont dit aan:

tabel 3. Nieuwe ingaande rustpensioenen (kapitaal/rente), 2009 - 2019



Bron: FSMA, mei 2021

Ook de berekening in lijfrente valt te verklaren wanneer we kijken naar het tijdvak waarin de 80 % regel werd ontworpen. Want een uitkering in lijfrente was toen nog zowat de norm, hoewel in de jaren 80 dat idee toch al aan het keren was. Vanuit een ietwat paternalistisch idee wilde de werkgever voor zijn medewerkers zorg dragen, ook als die op pensioen zijn. Met een maandelijkse uitkering in lijfrente blijft het inkomen van de gepensioneerde gegarandeerd; een uitkering in kapitaal zou te veel een verleiding tot ‘verbrassen’ van het kapitaal kunnen uithouden. De groepsverzekering werd dus vaak berekend en uitgekeerd in de vorm van een lijfrente.

Om meerdere redenen is de lijfrente in onmin geraakt. Steeds meer werd er gekozen voor een kapitaaluitkering, waardoor de lijfrenteversicherung moest wijken voor een uitgestelde kapitaalsversicherung. *Anciens* zullen zich de term uitgesteld kapitaal met tegenversicherung of UKMT zeker nog herinneren.

Dat leverde voor de nota Massard een probleem op. Want als een pensioenversicherung in kapitaal wordt uitgewerkt, dient men van een lijfrente naar een rentevestigend kapitaal om te rekenen. Daarvoor is een lijfrentecoëfficiënt nodig. Daarmee kan worden uitgerekend hoeveel kapitaal er nodig is voor 1 euro lijfrente. Pas dan kan men de premie bepalen die dat kapitaal opbouwt, en die premie moet dan fiscaal binnen de 80 % limiet blijven.

Hier wordt het verhaal van de 80 % regel complex. Want een lijfrente heeft verschillende mogelijke kenmerken. En die bepalen de lijfrentecoëfficiënt en dus ook het rentevestigend kapitaal, dat dan weer de premie zal bepalen.

Er zijn meerdere kenmerken van een lijfrente; hier beperken we ons tot een analyse van vier componenten met een grote invloed:

De toegepaste rekenrente. Het rentevestigend kapitaal financiert een regelmatige uitkering van een rente, maar behoudt gedurende zeer lange tijd een belangrijke wiskundige reserve aan. Die reserve levert een rente op.

De toegepaste sterftetafels. Een lijfrente houdt rekening met zowel het lang-leven risico als het vroeg-uitkeren risico.

De indexatie van de lijfrente. Een lijfrente waarvan de uitkering geïndexeerd wordt op iedere jaarvervaldag zal vanzelfsprekend duurder zijn dan een lijfrente zonder indexatieformule.

De overdraagbaarheid. Een lijfrente kan bij overlijden van de rentetrekker worden overgedragen aan de levenspartner van de overledene. Die partner kan dan verder genieten van de uitkering die voor een bepaald percentage wordt overgedragen. Met een overdraagbaarheid van 80 % wordt aldus 80 % van de lijfrente verder uitgekeerd aan de levenspartner, zolang die leeft, bij overlijden van de oorspronkelijke genietster van de lijfrente. Logischerwijze is een lijfrente met een overdraagbaarheid van 80 % duurder dan een rente met een overdraagbaarheid van bv. 50 %, of zelfs zonder overdraagbaarheid.

Er zijn heel wat mogelijkheden en combinaties en de groepsversicherungen van toen maakten daar ook gebruik van. De nota Massard heeft evenwel korte metten gemaakt met alle mogelijke scenario's en sterftetafels. In de circulaire werden 4 mogelijkheden weerhouden, gebaseerd op sterftecijfers en rekenrenten van toen. Die werden sindsdien niet meer werden aangepast. En dit wordt wat surrealistisch. Want de huidige fiscale normen houden bij de bepaling van de lijfrentecoëfficiënt rekening met een rekenrente van 4,75 %, die al 20 jaar niet meer up to date is. Het laat zich raden dat met een lagere rekenrente, het rentevestigend kapitaal voor eenzelfde lijfrente hoger zal zijn. De premie is dus noodzakelijkerwijze ook hoger. Toch legt de Administratie deze realiteit naast zich neer. Nog veel minder up to date zijn de gehanteerde sterftetafels die nog dateren van het eind van de 70er jaren van de vorige eeuw. De levensverwachting is sindsdien toegenomen, maar toch houdt de lijfrentecoëfficiënt nog steeds rekening met een lagere overlevingskans, en dus minder gunstige lijfrentecoëfficiënten. De mogelijke indexatie van de uitkering en overdraagbaarheid blijft actueel.

Hoe dan ook, de nota Massard weerhoudt 4 mogelijke scenario's:

1. De lijfrente is niet geïndexeerd en wordt niet overgedragen bij overlijden;
2. De lijfrente is geïndexeerd aan 2 % en wordt niet overgedragen bij overlijden;
3. De lijfrente is niet geïndexeerd en wordt overgedragen bij overlijden a rato van 80 %;
4. De lijfrente is geïndexeerd aan 2 % en wordt overgedragen bij overlijden a rato van 80 %.

Ieder scenario levert een andere lijfrentecoëfficiënt op, met telkens een ander te verzekeren kapitaal. Hoewel het theoretisch mogelijk is om voor een ander scenario te kiezen, wordt in ieder pensioenreglement steevast de 4^{de} keuze genomen. De reden is eenvoudig: dit scenario levert de hoogste lijfrentecoëfficiënt op en aldus ook de hoogste verzekerbare kapitalen, althans voor gehuwden. Voor personen die niet gehuwd zijn of wettelijk samenwonen, wordt de 2^{de} keuze genomen. Overdraagbaarheid heeft voor deze personen geen voorwerp, indexatie blijft evenwel ook voor deze personen van belang.

Binnen het 2^{de} en 4^{de} scenario bleven nog bijkomende keuzes mogelijk. Want een lijfrente wordt op een bepaalde leeftijd uitgekeerd. Een uitkering die start op 60 jaar zal duurder zijn dan een lijfrente die op de 65^{ste} verjaardag aanvang neemt. De nota Massard geeft inderdaad de mogelijkheid van een uitkering op 60 jaar weer. Dat was in het toenmalige tijdsbestek zeer gebruikelijk. Vervroegde pensionering was toen algemeen aanvaard; het werd zelfs als wapen tegen de werkloosheid ingezet.

In de huidige context van de 80 % regel houden we enkel nog rekening met een uitkering vanaf 65 jaar. De circulaire van 1987 levert deze cijfers op:

- Scenario 2: uitkering voor een alleenstaande, met indexatie: 13,4282 (Nota Massard, nr 59);
- Scenario 4: uitkering voor een gehuwde of wettelijk samenwonende persoon, met indexatie en overdraagbaarheid: 16,1004 (Nota Massard, nr 61).

Nogmaals: die lijfrentecoëfficiënten waren gebaseerd op twee actuariële elementen die vandaag totaal niet meer van toepassing zijn, nl. een hoge rekenrente en lage overlevingskans.

Een voorbeeld: iemand kan binnen de 80 % regel op 65 jaar een ELR van 10 000 EUR opbouwen. Welke verzekerde som mag deze persoon opbouwen?

- Scenario 2: $10\,000 \times 13,42384 = \text{€ } 134\,238$;
- Scenario 4: $10\,000 \times 16,1004 = \text{€ } 161\,004$.

Met de lijfrentecoëfficiënt kan het maximum verzekerd kapitaal dat iemand op 65 jaar mag opbouwen, en daarmee ook de premie, worden berekend. Maar wat met de huidige maatschappelijke trend om langer te moeten blijven werken? Wat met de pensioenhervorming, die vanaf 2030 de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar optrekt? Welke coëfficiënt kunnen we daar toepassen? Het antwoord vinden we alweer in de nota Massard. Met wat ironie kunnen we de Administratie een vorm van helderziendheid toedichten. Want in de nota Massard staat in de tabellen, die de lijfrentecoëfficiënten weergeven, dit vermeldt:

65 jaar en meer: 16,1004

De lijfrentecoëfficiënt voor een persoon die op 67 op pensioen kan, is dezelfde als voor iemand wiens groepsverzekering op 65 uitkeert. Actuarieel is dit pure nonsens. Het rentevestigend kapitaal voor een 67jarige is, onder verder gelijke omstandigheden, lager dan dat van een 65jarige. De administratie houdt hier evenwel géén rekening mee en vertrekt van het idee van de lijfrente voor een 67jarige identiek is aan die van een 65jarige. Het hele

lijfrenteverhaal krijgt dus inderdaad surrealistische trekjes. Het wordt nog vreemder wanneer we de lijfrentecoëfficiënt erbij halen, die de Administratie voor de berekening van de Wijninckxbijdrage hanteert: voor 2022 was deze 31,867825. Mocht deze moderne coëfficiënt door de Administratie worden gebruikt, dan zouden de verzekerbare kapitalen bij aanvullende pensioenen zowat kunnen verdubbelen!

3.3.7 Winstdeelname

Tot nu toe vinden we al wat surrealistische trekjes terug in de nota Massard. We bekommen met de 80 % regel een maximum verzekerd kapitaal en daarop wordt in principe de premie berekend. Maar we moeten nog een element er aan toevoegen: winstdeelname. Ook in 1987 bestond dit fenomeen al. De toegekende winstdeelnamevoeten lagen evenwel in dat tijdvak op een totaal ander niveau dan nu. In 2022 is men al blij als de verzekeraar een winstdeelname van 1,5 % kan toekennen. In 1987 lagen die percentages echter vele keren hoger: een winstdeelname tot 7 % was perfect mogelijk!

De toekomstige winstdeelname moest in 1987 worden ingeschat, want de toekomst kent niemand. Op basis van de parameters van toen leverde dit een grosso modo winstdeelname op van 20 % van het verzekerd kapitaal (nota Massard, nr 110). Die 20 % moet verrekend worden met het maximum toegelaten kapitaal. Dit kan erg eenvoudig: het renteinvestigend kapitaal wordt gedeeld door 1,2 en dat levert de maximum verzekerbare som op. De maximum toegelaten premie is de premie die die netto verzekerde som opbouwt.

Inmiddels is een schatting van de winstdeelname aan 20 % al meer dan twee decennia totaal verouderd. Nu is winstdeelname per definitie een onbekend element. Net daarom had de Administratie een slag om de arm gehouden in het nr. 110. Want daar lezen we dat eventueel dat percentage jaarlijks herzien zal worden.

Tot en met 2022 heeft de Administratie van dat voorbehoud echter nooit gebruik gemaakt. En dat valt alleen maar te betreuren. De Administratie houdt vast aan een schatting van de winstdeelname die al jaren voorbijgestreefd is. Paul Van Eesbeeck noemt deze toestand terecht een ware stoorzender die al 30 jaar de pensioensector in een banvloek houdt.

De houding van de Administratie inzake de winstdeelname krijgt zelfs surrealistische trekjes, waar België zo goed in is. Want in heel wat pensioenverzekeringen is de bron van winstdeelname opgedroogd; het gegarandeerd rendement ligt hoger dan het rendement dat de verzekeraar kan behalen. Er wordt dan *überhaupt* geen winstdeelname toegekend, maar men moet er wel rekening mee houden! Nog sterker: een pensioenregeling in tak 23 kent geen winstdeelname. Toch moet er rekening mee worden gehouden. Magritte komt dan echt op de voorgrond: *ceci n'est pas une taxe*. Want het effect van de forfaitaire winstdeelname, die in de realiteit niet bestaat, is dat de premieaftrek vermindert. . .

4 Conclusie

Heel veel elementen uit de 80 % regel kunnen we vanuit een historisch perspectief verklaren. De 80 % regel werd geschreven in een tijdvak waarin aanvullende pensioenen bijna exclusief in groepsverzekering te vinden waren. Die hadden veelal de vorm van een einddoelregeling en waren volledig op hoger kader en directie gericht. De maatschappelijke visie van toen heeft het uittekenen van de 80 % regel sterk beïnvloed. Maar helaas werd de vertaalslag naar de 21^{ste} eeuw, laat staan het derde decennium ervan, niet gemaakt. Nochtans werd al in 2004 aangekondigd dat de 80 % regel gemoderniseerd zou worden. Er werd hier en daar wel gesleuteld aan de machine, maar het ontwerp ervan bleef ongewijzigd. Het is als een auto die nog steeds rondrijdt met een euronorm 1; eigenlijk zou het rijden ermee moeten verboden worden wegens ecologische redenen. De tijd is meer dan gekomen om ook de 80 % regel te moderniseren en te voorzien van een “elektrische” aandrijving, zodat aanvullende pensioenen een duurzame toekomst tegemoet kunnen gaan.