

MEMENTO

**VAN DE
AANVULLENDE
PENSIOENEN**

wet aanvullend pensioen

vrij aanvullend pensioen
voor zelfstandigen

MEMENTO
VAN DE
AANVULLENDE
PENSIOENEN

MEMENTO VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN

*Na een uiterst chaotisch parcours is de wet Vandenbroucke de afgelopen lente eindelijk tot stand gekomen. De meeste beschikkingen van deze wet gaan op **1 januari 2004** in.*

Deze wet van 28 april 2003 verandert het huidige uitzicht van onze aanvullende bedrijfspensioenen. En dit is niet te sterk uitgedrukt. Inderdaad de nieuwe wet schaft niet alleen de wet Colla af, maar geeft ook aanleiding tot wijziging van een hele reeks nevenreglementeringen die eigen zijn aan de groepsverzekeringen en de pensioenfondsen.

Het doel hiervan ? De oprichting van aanvullende bedrijfspensioenen bevorderen, o.m. via sectorale pensioenplannen.

De wet gaat uit van het principe dat de aanvullende pensioenen in het kader van een tweede geïntegreerde pijler moeten passen: alle collectieve aanvullende pensioenvormen (sectorale plannen en bedrijfsplannen), maar ook de individuele pensioentoezeggingen zullen voortaan een zelfde juridisch kader genieten.

Bij diezelfde gelegenheid heeft de wet Vandenbroucke het fiscale stelsel van deze aanvullende pensioenen volledig herwerkt. En hoewel het sociale luik van de wet voor de loontrekkers bestemd is, richt het fiscale luik zich zowel tot de loontrekkers als tot de zelfstandige bedrijfsleiders.

Wat zijn nu de grote lijnen van deze wet ?

*Men onderscheidt enerzijds, de **collectieve pensioenplannen** zoals de groepsverzekering en anderzijds, de **individuele pensioentoezegging** die het systeem van de Bedrijfsleidersverzekering vervangt.*

*Naast deze hervorming heeft de regering ook het systeem van het **vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen** herzien dat op 1 januari 2004 van kracht wordt.*

I N H O U D

GROEPSVERZEKERING p. 7

Sociaal luik

1. De verschillende soorten collectieve pensioenplannen p. 8
2. De groepsverzekering op het niveau van de onderneming p. 10

Fiscaal luik

1. Belasting op de verzekeringscontracten p. 22
 2. Aftrekbaarheid van de premies p. 24
 3. Belasting van de uitkeringen p. 26
- De fiscaliteit bondig p. 33

INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING p. 37

Sociaal luik

1. Toekenningsvoorwaarden p. 38
2. Een groepsverzekering in het enkelvoud p. 40
3. Mededeling aan de CDV p. 40

Fiscaal luik

1. Belasting op de verzekeringscontracten p. 41
 2. Aftrekbaarheid van de premies p. 42
 3. Belasting van de uitkeringen p. 46
- De fiscaliteit bondig p. 51

VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VAN

DE ZELFSTANDIGEN

p. 57

1. Wie kan voor zichzelf een aanvullend pensioen opbouwen ? p. 58
 2. Waar wordt een aanvullend pensioen onderschreven ? p. 58
 3. Welke soorten aanvullend pensioen ? p. 59
 4. Sociaal statuut van de geneesheren, tandartsen en apothekers : wat verandert er ? p. 60
 5. Invoering, wijziging en stopzetting van de pensioenovereenkomst p. 62
 6. Wat zijn de verworven rechten ? p. 63
 7. Toegestane voorschotten en inpandgevingen p. 64
 8. Welke jaarlijkse informatie ? p. 64
 9. Vereffening van het contract p. 65
 10. Fiscaal stelsel p. 66
- De fiscaliteit bondig p. 70

GROEPSVER-
ZEKERING
GROEPSVER-
ZEKERING

**GROEPS-
VERZEKERING**

ZEKERING
GROEPSVER-
ZEKERING
GROEPSVER-
ZEKERING
GROEPSVER-
ZEKERING

SOCIAAL LUIK

Dit deel van de wet betreft enkel de **loontrekkers** die onder arbeidsovereenkomst door een werkgever zijn aangeworven.

Verder beoogt dit luik van de wet Vandenbroucke enkel de aanvullende **rust- en/of overlijdenspensioenen** (overlijden vóór of na het pensioen), met uitsluiting van andere prestaties zoals de arbeidsongeschiktheid of de gezondheidszorg.

1.

DE VERSCHILLENDE SOORTEN COLLECTIEVE PENSIOENPLANNEN

A. De sectorale pensioenplannen

a. Resultaat van een sociaal overleg

De sectorale pensioenen vloeien voort uit collectieve arbeidsovereenkomsten die in een activiteitssector tussen de sociale partners gesloten worden.

In werkelijkheid bestaan dergelijke sectorale stelsels reeds meerdere jaren. Tot dusver werden de meeste ervan beheerd door een Bestaanszekerheidsfonds.

Voortaan zal het beheer van een dergelijk sectoraal pensioenstelsel aan een verzekeringsmaatschappij of aan een pensioenfonds moeten toevertrouwd worden.

b. De mogelijkheid tot opting out

De sectorale collectieve overeenkomst *kan* (het is nooit een verplichting) de mogelijkheid van een **opting out** voorzien: hierbij **heeft de werkgever de mogelijkheid om zelf**, gedeeltelijk of geheel, via een pensioenplan op het niveau van zijn onderneming, **de uitvoering van het pensioenstelsel te regelen**.

In dat geval kiest hij zelf de pensioeninstelling aan wie hij de uitvoering van zijn pensioenstelsel zal toevertrouwen.

Deze werkgever zal zijn werknemers ook vrij bijkomende voordelen kunnen toekennen die de sectorale voordelen overschrijden.

c. De sectorale sociale plannen

Om meer sociale sectorale stelsels te promoten, voert de wet **twee stimuli** in :

- elke taks van 4,40 % op de stortingen die in het kader van een dergelijk plan verricht worden, is afgeschaft ;
- voor de berekening van de loonnorm wordt geen rekening gehouden met de gestorte bijdragen.

Deze stimuli worden toegekend aan de sectorale pensioenplannen die aan specifieke voorwaarden voldoen, waaronder de verplichting om bepaalde " solidariteitsprestaties " te voorzien die door de wet bepaald zijn (zoals de financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen gedurende bepaalde inactiviteitsperiodes of in geval van faillissement van de werkgever ...). Dit " solidariteit " luik kan zelf niet het voorwerp van een opting out uitmaken.

B. De bedrijfspensioenplannen

Het gaat om pensioenplannen die binnen de onderneming georganiseerd worden. Hun uitvoering moet steeds aan een verzekeringsmaatschappij (groepsverzekering) of een pensioenfonds toevertrouwd worden.

a. De gewone plannen

Dit zijn pensioentoezeggingen die door een werkgever ten gunste van al of een deel van zijn personeelsleden worden onderschreven die aan bepaalde voorwaarden beantwoorden.

b. De sociale plannen

Indien er geen sociaal plan op sectoraal vlak is, kan een werkgever zelf op het niveau van zijn onderneming een pensioenstelsel invoeren dat de voordelen zal genieten van een sociaal plan op sectoraal niveau. Alweer op voorwaarde dat er solidariteitsprestaties voorzien worden die eigen zijn aan die onderneming.

2.

DE GROEPSVERZEKERING OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

A. Invoering, wijziging en afschaffing

a. Principe

Zoals onder de wet Colla, blijft de beslissing om een groepsverzekering in te voeren, te wijzigen of af te schaffen onder de **uitsluitende bevoegdheid van de werkgever vallen**.

b. Uitzondering

Als de groepsverzekering, bij haar invoering of later voorziet

- dat de loontrekker **een persoonlijke bijdrage** stort en zo bijdraagt tot de financiering van die groepsverzekering,
- en dat die groepsverzekering voor **al de werknemers** van de onderneming geldt,

wordt die beslissing genomen

1° bij **collectieve overeenkomst** wanneer er binnen de onderneming een ondernemingsraad bestaat, een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of een syndicale afvaardiging ;

2° door **wijziging van de arbeidsovereenkomst** in de andere gevallen.

c. Pensioenregeling

De groepsverzekering blijft beheerd door een pensioenreglement dat de rechten en verplichtingen van de partijen bepaalt. Dit is ook het geval voor de zelfstandigen.

De tekst van dat reglement wordt evenwel nog slechts op verzoek van de aangeslotene meegedeeld, desgevallend elektronisch.

En het reglement stipuleert wie van de onderneming of de verzekeraar met die mededeling belast is.

B. Aansluiting

a. Verplicht vanaf 25 jaar

Het principe dat door de wet Colla voorzien was, wordt behouden : onmiddellijke en verplichte aansluiting voor de **loontrekkers** die binnen de betrokken categorie vallen en die de leeftijd van **25 jaar** bereikt hebben. Niets belet een werkgever natuurlijk om een lagere leeftijd te bepalen.

Voor de **zelfstandige bedrijfsleiders** heeft vrijheid op dat gebied voorrang : de bepaling van de categorie kan voorwaarden van minimumleeftijd of minimumdienstduur omvatten.

Enige uitzondering : als het om een pensioenplan met Vaste Prestaties gaat ("te bereiken doel" waar de toezegging op de toekenning van een bepaalde uitkering slaat). In dat geval mogen deze aansluitingsvoorwaarden niet voor gevolg hebben dat de aansluiting na de 25ste verjaardag wordt uitgesteld.

b. Geen medisch onderzoek

De wet voert het algemeen principe in van het **verbod van eender welk medisch onderzoek bij de aansluiting van de loontrekkers bij een collectief plan bij Leven-Overlijden**

Uitzondering : een medisch onderzoek is enkel in **3 gevallen** toegestaan :

- + als de aangeslotene zelf de omvang van de Overlijdensdekking kan kiezen (o.m. in het geval van een Cafetaria plan waar elke aangeslotene over een zelfde premiebudget beschikt, dat hij naar eigen behoefte aan de financiering besteedt van de prestaties die hem worden voorgesteld);
- + als het overlijdenskapitaal minstens 50 % hoger ligt dan het kapitaal bij leven;
- + als 10 werknemers of minder bij het pensioenplan zijn aangesloten.

Indien het resultaat van dat onderzoek ongunstig is, moet de werknemer toch aangesloten zijn. Maar de verzekeraar kan dan een **bijpremie** eisen. Indien ze in het eerste geval ten laste van de betrokken werknemer zou moeten vallen (als hij vrij zijn dekking bij overlijden heeft mogen kiezen) moet ze in de twee andere gevallen door de werkgever gedragen worden. Indien de werkgever ze ten laste van de aangeslotenen zou willen leggen, zou hij op die manier een onwettige discriminatie creëren.

c. Verbod van elk onwettig onderscheid

De nieuwe wet bevestigt het principe van de wet Colla : het is een werkgever verboden een onwettig onderscheid te maken tussen de werknemers van een zelfde onderneming.

Een onderscheid is onwettig als het niet op een objectief criterium berust dat niet redelijkerwijs gerechtvaardigd is.

- De wet vermeldt, op niet alles omvattende wijze, enkele voorbeelden van onwettig onderscheid :
 - toekenning van overlevingspensioenen enkel aan aangesloten mannen of vrouwen;
 - het feit van de toekenning van de pensioentoezegging te onderwerpen aan een bijkomende beslissing van de werkgever of de verzekeraar;
 - een gedifferentieerde toezegging naargelang de **leeftijd**. Verhoging van de bijdragen op basis van de anciënniteit is evenwel toegestaan op voorwaarde dat dit geen manier wordt om de verplichte aansluiting op 25 jaar te omzeilen. Op gebied van leeftijd is evenwel een beperkte differentiatie (4% per leeftijd) toegestaan in een formule met Vaste Bijdragen (" vastgestelde premies" waarbij de toezegging op de storting van a priori bepaalde bijdragen berust) om het bedrag van de bijdrage te bepalen).

- De wet bevestigt nog dat er **geen discriminatie** mag zijn **tussen mannen en vrouwen** wat het aantal gepresteerde dienstjaren na 17 mei 1990 betreft. De enige toegestane verschillen zijn deze die verantwoord worden door de respectieve levensverwachtingen van de mannen en de vrouwen.
In de formules met Vaste Bijdragen mag er geen onderscheid zijn tussen mannen en vrouwen om het niveau van de bijdragen te bepalen. In Vaste Prestaties moet de gelijke behandeling op de voorziene uitkering slaan.
- Blijft ook verboden elk onderscheid op het niveau van de aansluiting tussen **voltijdse** werknemers en **deeltijdse** werknemers. De deeltijdse werknemers moeten dezelfde rechten kunnen genieten als de voltijdse werknemers, natuurlijk rekening houdend met de vermindering van hun arbeidstijd.
- Bij de bepaling van een categorie van aangeslotenen zal nog moeten rekening gehouden worden met de **anti-discriminatie wet** van 25 februari 2003. Deze wet beoogt zowel de **loontrekkers** als de **zelfstandigen**.
 - » **Principe** : deze wet **verbiedt elke discriminatie**.
 - » Differentiaties zijn evenwel toegestaan op voorwaarde dat ze op een objectieve en redelijkerwijze bepaalde rechtvaardiging berusten (wet Vandenbroucke).
- **Contracten van bepaalde duur** : een wet van 5 juni 2002 **verbiedt elke discriminatie** ten aanzien van werknemers met een contract van bepaalde duur, behoudens objectieve en redelijkerwijze bepaalde rechtvaardiging.

In groepsverzekering kan het bijgevolg verantwoord zijn deze werknemers aan te sluiten voor de waarborgen m.b.t. de Risico's (Overlijden, Invaliditeit), en hun uitsluiting beperken tot de waarborg Pensioen (die een relatie op lange termijn beoogt).

d. Verplichte of facultatieve aansluiting ?

- **Bij de invoering van de groepsverzekering**

Zijn de loontrekkende werknemers die op dat ogenblik reeds in dienst zijn er niet toe gehouden zich bij de groepsverzekering aan te sluiten, tenzij deze bij collectieve overeenkomst ingevoerd werd zoals in het geval van de sectorale pensioenen.

Wat de **zelfstandige bedrijfsleider** betreft, deze kan altijd weigeren om zich aan te sluiten.

- **Op “kruissnelheid” is aansluiting verplicht.**

- **Bij wijziging van de groepsverzekering waarbij de persoonlijke bijdrage van de aangeslotenen verhoogt**, kunnen deze vragen om **vrijgesteld** te worden van deelname aan de wijziging, **tenzij** deze wijziging bij **collectieve overeenkomst** ingevoerd werd.

Voor de aangeslotenen die het nieuwe plan weigeren, moet het oude plan volstrekt van kracht blijven.

Hetzelfde geldt voor een **zelfstandige bedrijfsleider**: hij kan ook de verhoging van zijn persoonlijke bijdrage weigeren.

C. Reserves en verworven prestaties

a. Verworven rechten na een jaar aansluiting

- Zoals bij de wet Colla, kan de loontrekkende werknemer **na een jaar aansluiting** zijn rechten laten gelden op het deel van de reserves dat door de patronale bijdrage gefinancierd wordt. Op het deel dat door zijn persoonlijke bijdragen gefinancierd wordt, gelden zijn verworven rechten natuurlijk onmiddellijk.
- In dat opzicht **is het verboden om een pensioentoezegging zo te bepalen dat het resultaat van de berekening van de verworven minimumreserve, voor een aangeslotene na een jaar aansluiting, nul of negatief zou kunnen zijn.**

Men zou b.v. in een formule met Vaste Bijdragen een premie kunnen voorzien worden die gelijk is aan een bezoldigingspercentage op voorwaarde dat ze hoger ligt dan een bepaald bedrag. De bedragen die gestort worden voor de werknemers van wie het loon dat bedrag niet bereikt, zouden in dat geval gelijk zijn aan nul.

b. Gewaarborgd minimum rendement

De wet Vandenbroucke bevestigt de waarborg van een minimum rendement voor de persoonlijke bijdragen en voert een minimum rendementwaarborg in voor de patronale bijdragen in de pensioenplannen van het type Vaste Bijdragen.

• Persoonlijke bijdragen

Wanneer hij uit de groepsverzekering stapt, bij zijn pensionering of bij afschaffing van het pensioenplan heeft de aangeslotene recht op het deel van **zijn persoonlijke bijdrage die als spaarsom is aangewend, gekapitaliseerd tegen de in levensverzekering gewaarborgde maximumrentevoet** (op dit ogenblik 3,75 %). **Deze regel is ook van toepassing voor de zelfstandigen.**

• Patronale bijdragen

Voor de patronale bijdragen wordt in het kader van een formule met **Vaste Bijdragen** eveneens een gewaarborgd rendement voorzien. Maar **enkel ten gunste van de loontrekkende werknemers**. De zelfstandigen genieten zo' n waarborg niet.

Waaruit bestaat ze ?

Wanneer hij uit het plan stapt, bij zijn pensionering of bij afschaffing van het plan heeft de aangeslotene recht op het deel van de **patronale bijdrage**

- **dat als spaarsom is aangewend, vermindert met 5 % kosten,**
- **gekapitaliseerd tegen de in levensverzekering gewaarborgde maximum rentevoet, vermindert met 0,5 %** (op dit ogenblik is dat 3,25 %).

Indien het uitstappen, de pensionering of de afschaffing van het plan binnen de 5 jaar gebeurt die op de aansluiting volgen, wordt die rentevoet van 3,25 % door een indexering van de patronale bijdragen vervangen.

Dat gewaarborgd minimum rendement is evenwel slechts van toepassing op het deel van de bijdragen dat vanaf 1 januari 2004 verschuldigd is.

- **Waarborg op termijn**

Waarborgen op lange termijn moeten niet ieder jaar bereikt worden. Ze moeten enkel bij het uitstappen, bij de pensionering of op het ogenblik van de afschaffing van het pensioenplan bereikt zijn.

D. Jaarlijkse informatie van de aangeslotenen

a. Pensioenfiche

De **verzekeraar** moet minstens eenmaal per jaar aan **al de aangeslotenen** (met uitzondering van de renteniers) een **pensioenfiche** overmaken waarin verschillende gegevens moeten opgenomen zijn :

- 1° **het bedrag van de verworven reserves** met vermelding van het gewaarborgde bedrag;
- 2° **het bedrag van de verworven prestaties** op de pensioenleeftijd die door het reglement voorzien is ;
- 3° **de veranderlijke elementen** waarmee rekening gehouden wordt voor de berekening van de bedragen bij 1° en 2° (leeftijd, geslacht, bezoldiging, loopbaan ...), waardoor de belangstellende kan nagaan of de elementen correct zijn;
- 4° **het bedrag van de verworven reserves van het jaar voordien.**

b. Historisch overzicht

Op gewone vraag van de aangeslotene moet de verzekeraar hem ook een historisch overzicht meedelen van de gegevens bij 1° en 2°.

Dat overzicht zal zich evenwel **beperven** tot de aansluitingsperiode bij de betrokken verzekeraar en tot de periode na 1 januari 1996 (van kracht wording van de wet Colla).

c. Bedrag van de te verwachten rente

Overigens moet de verzekeraar **minstens om de 5 jaar** aan al de aangeslotenen die **minstens 45 jaar oud zijn**, het bedrag van de **rente** meedelen die ze op de pensioenleeftijd op basis van bepaalde hypothesen waarmee de wet rekening houdt kunnen verwachten.

d. Beheersverslag

De verzekeraar moet ook ieder jaar een **beheersverslag** opstellen voor de werkgever. Deze zal het op hun vraag aan zijn aangeslotenen meedelen.

Dit verslag moet informatie over het volgende bevatten

- de financieringswijze en haar structurele wijzigingen
- de beleggingsstrategie op lange en op korte termijn (met de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten)
- het rendement van de beleggingen
- de kostenstructuur
- de winstdeling.

E. Deelneming van de werknemers

In principe moet de ondernemingsraad, bij gebrek het CPBW of, bij gebrek de syndicale afvaardiging een **voorafgaand** (en per definitie niet dwingend) **advies** geven over:

- de financieringswijze van het pensioenstelsel en de structurele wijzigingen;
- de bepaling van de reserves en de opstelling van de pensioenfiche;
- de toepassing, de interpretatie en de wijziging van de pensioenregeling;
- de keuze van een pensioeninstelling en de overdracht naar een andere instelling.

Indien de groepsverzekering zich beperkt tot een deel van de werknemers van de onderneming, moet dit advies door de leden van de ondernemingsraad, van het CPBW of van de syndicale afvaardiging gegeven worden die deze werknemers vertegenwoordigen op voorwaarde dat minstens 10 % van hen de aanvraag doen.

Bij gebrek moet de werkgever de werknemers die door het pensioenplan beoogd worden periodiek en individueel over deze materie informeren. Deze informatie gaat altijd een beslissing ten gronde vooraf . Deze aanpak is nodig wanneer

- er noch een ondernemingsraad, noch een CPBW, noch een syndicale afvaardiging is;
- niet minstens 10 % van de werknemers hun vertegenwoordigers daartoe gemandateerd hebben;
- de aangeslotenen geen vertegenwoordigers hebben bij de ondernemingsraad, bij het CPBW en bij de syndicale afvaardiging. Bij voorbeeld directieleden van de onderneming.

Indien deze overlegprocedure niet gevolgd wordt, volgen er zware sancties : de beslissingen van de werkgever kunnen binnen het jaar nietig verklaard worden.

F. Uitstappen uit een groepsverzekering

Bij het verstrijken van de arbeidsovereenkomst van een aangeslotene, **moet de werkgever de ontbrekende verworven reserves aanzuiveren**, inclusief het eventueel tekort ten opzichte van de door de wet voorziene minimum rendementsverplichtingen.

Overigens mag **geen enkele vergoeding, geen enkel verlies van winstdeelname** ten laste van de aangeslotene gelegd worden, noch bij zijn vertrek van zijn verworven reserves afgetrokken worden.

De werkgever moet de verzekeraar hierover, ten laatste binnen de 30 dagen die op het vertrek volgen, schriftelijk inlichten.

Na deze betekening heeft de verzekeraar van zijn kant ook 30 dagen om de werkgever het volgende mee te delen :

- het bedrag van de verworven reserves, eventueel verhoogd tot het gewaarborgd bedrag,
- het bedrag van de verworven prestaties,
- evenals de diverse keuzemogelijkheden met vermelding van het behoud of niet van de dekking bij overlijden.

De werkgever verwittigt de aangeslotene onmiddellijk schriftelijk of via elektronische weg opdat hij zijn keuze zou kunnen maken.

De aangeslotene beschikt over meerdere mogelijkheden :

- 1° Hij kan zijn **verworven reserves op de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever overdragen** indien
 - hij een nieuwe arbeidsovereenkomst met die nieuwe werkgever gesloten heeft
 en
 - hij bij het pensioenplan van die werkgever aangesloten is.
- 2° Hij kan de **verworven reserves op een pensioeninstelling overdragen die de totaliteit van de winst, proportioneel aan hun reserves, onder de aangeslotenen verdeelt** en de kosten beperkt volgens de regels die door de reglementering bepaald zijn.

- 3° Hij kan zijn **verworven reserves bij de oude verzekeraar laten** (vermindering van het contract)
- zonder wijziging van de pensioentoezegging
 - in een onthaalstructuur (specifieke groepsverzekering die de keuze laat tussen diverse combinaties, waarbij bijvoorbeeld behoud van een Overlijdensdekking mogelijk is) als dat voorzien wordt door het reglement.
- 4° Hij kan de **individuele financiering van zijn groepsverzekering** op twee verschillende manieren **verder zetten** :
- hetzij in het kader van de 2de pijler op bepaalde voorwaarden :
 - hij stapt uit zijn groepsverzekering na een aansluiting van minstens 42 maanden;
 - hij moet een nieuw arbeidscontract met zijn werkgever gesloten hebben;
 - bij die nieuwe werkgever beschikt hij over geen enkel pensioenplan.

In dat geval kan deze werknemer zijn nieuwe werkgever opleggen dat hij een bepaald bedrag op zijn loon zou inhouden en het aan de verzekeraar van zijn keuze zou storten.

Deze financiering zal gelijk gesteld worden met een persoonlijke bijdrage voor een groepsverzekering en zal bijgevolg de fiscale voordelen genieten die eraan verbonden zijn (belastingvermindering van 30 à 40 %).

Het bedrag dat in dat kader kan gestort worden is evenwel beperkt tot **1.500 EUR** per jaar (te indexeren bedrag; in 2005: 1.870 EUR). Dit bedrag zal beperkt worden naar rato van de aansluitingsdagen bij een pensioen-stelsel datzelfde jaar.

- hetzij **in het kader van de zuiver individuele levensverzekering** (3e pijler) met al de fiscale gevolgen die eruit voortvloeien.

Bij gebrek aan een keuze binnen de 30 dagen die op deze mededeling aan de aangeslotene volgen, wordt van deze laatste verondersteld dat hij voor **het behoud van de verworven reserves bij de verzekeraar** gekozen heeft (vermindering van het contract).

Deze ex-aangeslotene zal evenwel op elk moment, zonder enige boete, de overdracht van zijn reserves kunnen vragen.

De werkgever die over de keuze van zijn ex-aangeslotene ingelicht werd, moet de verzekeraar hierover binnen de 15 dagen inlichten. En indien overdracht van de reserves gevraagd werd, beschikt de verzekeraar over 30 dagen om deze te verrichten.

G. Vereffening van de verzekerde prestaties

Als de prestatie in kapitaal is uitgedrukt heeft de aangeslotene, of hebben, in geval van overlijden, zijn rechthebbenden altijd **het recht om omzetting in rente te vragen.**

Maar de **keuze** tussen kapitaal en rente **blijft vrij.**

De werkgever moet de aangeslotene 2 maanden voor de pensionering of binnen de 2 weken nadat hij op de hoogte werd gesteld van het vervroegd pensioen **over dat recht inlichten.**

Bij **overlijden moet de werkgever de rechthebbenden** 2 weken nadat hij over het overlijden in kennis werd gesteld **over dat recht inlichten.**

Als het jaarlijks bedrag van de rente van bij de aanvang evenwel **lager is dan of gelijk is aan 500 EUR (te indexeren bedrag)**, wordt de prestatie automatisch in **kapitaal** uitgekeerd.

FISKAAL LUIK

Het fiscale luik van de wet Vandenbroucke is **zowel van toepassing op de loontrekkende werknemers als op de zelfstandige bedrijfsleiders.**

1.

TAKS OP DE VERZEKERINGSCONTRACTEN

A. Basis tarief

Elke pensioentoezegging van de 2e pijler is in principe onderworpen aan de jaarlijkse taks.

De regel waarbij de aanvullende verzekeringen aan hetzelfde tarief zijn onderworpen als de hoofdlevensverzekering is voor deze 2e pijler afgeschaft.

Voortaan volgt elk risico zijn eigen fiscaal stelsel.

In groepsverzekering wordt op elke afzonderlijk genomen toezegging volgende tarief toegepast :

- **in Leven en Overlijden : 4,40 %**
- **in Arbeidsongeschiktheid : 4,40 %** indien de verzekering voor al de aangeslotenen of voor een categorie onder hen op identieke en niet discriminerende wijze toegankelijk is
- **in Hospitalisatie : steeds 9,25 %.**

B. Groepsverzekering met meerdere prestaties

Als een groepsverzekering meerdere prestaties omvat (bijvoorbeeld, Leven + Overlijden + Arbeidsongeschiktheid), blijft elke toezegging (zoals hiervoren) op drie voorwaarden aan haar eigen tarief onderworpen :

1° Geen discriminaties

De groepsverzekering en de eventuele keuzemogelijkheden (in het geval van een cafetariaplan) zijn

eenvormig en niet discriminerend toegankelijk voor al de aangeslotenen of voor een categorie van hen.

2° Medische uitsluitingen verboden

Als er **meer dan 10 aangeslotenen zijn**, moeten de toezeggingen Overlijden, Arbeidsongeschiktheid en Medische kosten kunnen onderschreven worden **zonder uitsluiting op grond van een medisch onderzoek**. Enkel bijpremies zijn nog mogelijk.

3° Gedifferentieerd beheer

De groepsverzekering moet gedifferentieerd beheerd worden, zodanig dat men op ieder moment, per aangeslotene, de gepaste fiscaliteit m.b.t. de premies en de prestaties kan toepassen.

Er werd evenwel gepreciseerd dat de verzekeringen bij leven en bij overlijden en de gemengde verzekeringen geen dergelijk gedifferentieerd beheer vereisen.

Deze voorwaarden zijn nog versterkt voor de plannen van het Cafeteria type.

Een dergelijk pensioenplan moet inderdaad "**standaarddekkingen met betekenisvolle inhoud**" voorzien :

- een **standaardtoezegging** bij de aansluiting. Dit zijn een aantal minimale dekkingen die gelijk zijn voor alle aangeslotenen.
Bij gebrek aan keuze of in afwachting van een keuze door de aangeslotene is de standaardtoezegging van toepassing.
- voor elke waarborg moet ook een **standaarddekking** voorzien worden.

Voor deze standaardwaarborgen is uitsluiting op grond van een medisch onderzoek verboden, zelfs als er minder dan 10 aangeslotenen zijn. Enkel **bijpremies** zijn mogelijk. Voor wat deze standaarden overschrijdt is een normale medische aanvaarding daarentegen toegestaan.

Indien één van deze voorwaarden niet is nageleefd, ongeacht het type pensioenplan, wordt het geheel van de premies die in het kader van de groepsverzekering betaald worden aan een taks van 9,25 % onderworpen.

C. Individuele verder zetting

Als de ex-aangeslotene wanneer hij zijn onderneming verlaat voor de individuele verder zetting van zijn groepsverzekering in het kader van de 2e pijler opteert (max. 1.870 EUR per jaar in 2005), wordt op deze premies een jaarlijkse taks van **4,40 %** geïnd.

2.

AFTREKBAARHEID VAN DE PREMIES

A. A. Prestaties bij Leven - Overlijden

- Patronale bijdragen
 - » Voor de loontrekkers, behoud van de **speciale sociale zekerheidsbijdrage (8,86 %)** op de premies die bestemd zijn voor de financiering van de prestaties bij Leven – Overlijden.
 - » De patronale bijdragen worden ten aanzien van de aangeslotene **niet als voordelen van alle aard** beschouwd voor zover de groepsverzekering gedifferentieerd beheerd wordt als ze meerdere prestaties omvat.

En voor een zelfstandige bedrijfsleider, moeten deze stortingen

- aftrekbaar zijn van de vennootschapsbelasting
- en betrekking hebben op regelmatige maandelijksse bezoldigingen.
- » De patronale bijdragen zijn **aftrekbaar als beroepslasten** op de gebruikelijke voorwaarden (storting in België, naleving van de regel van 80 %...).

- Persoonlijke bijdragen

Mogelijkheid om persoonlijke bijdragen te storten die 30 à 40 % **belastingvermindering** genieten.

- Voorschotten en inpandgevingen

Mogelijkheid tot voorschotten en inpandgevingen om reden van onroerend goed

- om een onroerend goed te verwerven, te bouwen, te herstellen ...
- **dat in België gevestigd is**
- dat aan de verzekerde toebehoort.

Als deze voorwaarden niet worden nageleefd, worden de fiscale voordelen afgeschaft.

B. Prestaties bij Arbeidsongeschiktheid

- Patronale bijdragen

- » De patronale bijdragen worden **niet als voordelen van alle aard** beschouwd ten aanzien van de aangeslotene voor zover de groepsverzekering **gedifferentieerd beheerd** wordt als ze meerdere prestaties omvat.

En voor een zelfstandige bedrijfsleider, moeten deze stortingen

- kunnen afgetrokken worden van de vennootschapsbelasting
- en betrekking hebben op regelmatige maandelijke bezoldigingen.
- » De patronale bijdragen kunnen worden **afgetrokken als beroepslasten** voor zover de wettelijke en bovenwettelijke prestaties in arbeidsongeschiktheid die in jaarlijkse rente uitgedrukt zijn, de normale jaarlijkse brutobezoldiging niet overschrijden (**regel van de 100 %**).

- Persoonlijke bijdragen

Mogelijkheid om persoonlijke bijdragen te storten die **als beroepslasten kunnen worden afgetrokken**.

C. Prestaties bij Medische kosten – Afhankelijkheid - Ernstige aandoeningen

- De patronale bijdragen vormen **geen voordelen van alle aard** ten aanzien van de aangeslotene in de mate waarin de **prestaties "overeenkomstig"** zijn met deze die door de wet bepaald werden:
 - **terugstorting van de medische kosten m.b.t. hospitalisatie, ernstige aandoeningen (kanker, leukemie ...) en de palliatieve thuisverzorging,**
 - terugstorting van de specifieke kosten die veroorzaakt worden door **afhankelijkheid,**
 - storting van een rente in geval van **ernstige aandoeningen.**
- Deze **patronale bijdragen** kunnen **niet als beroeps-lasten worden afgetrokken.**
- Gezien hun aard kunnen de **persoonlijke bijdragen** ook **niet als beroeps-lasten worden afgetrokken.**
- Er valt te noteren dat de **RIZIV-bijdrage van 10 %** van toepassing blijft op de premie van de **Hospitalisatie** verzekeringscontracten.

3.

BELASTING VAN DE PRESTATIES

A. Prestaties bij Leven – Overlijden

a. Belastingprincipe

De prestatie is belastbaar zodra ze gefinancierd wordt door patronale of persoonlijke bijdragen (zelfs als de belastingvermindering niet werkelijk werd toegepast).

b. Parafiscale behandeling van de prestaties

De parafiscale inhoudingen zijn onveranderd gebleven.

Het volgende wordt voorzien

- **een RIZIV-inhouding** (3,55 % - voor kapitalen en renten)
- **een solidariteitsbijdrage op de pensioenen** (van 0 tot 2 % - enkel voor kapitalen).

Deze inhoudingen zijn van toepassing op **de loontrekkers en de zelfstandigen**, ten laste van de gepensioneerde of van de overlevende echtgenoot, op het brutobedrag van het toegekende pensioen.

c. Vereffeningwijze

- **Vereffening in kapitaal : belasting tegen de afzonderlijke aanslagvoet**

» **Belasting tegen**

- **16,5 %** (patronale bijdrage)
- of
- **10 %** (persoonlijke bijdragen)

bij vereffening

- **op 60 jaar** (effectieve op pensioenstelling is niet vereist : bijgevolg moet een zelfstandige bedrijfsleider geen afstand doen van zijn mandaat om aldus belast te worden),
- **op de effectieve op pensioenstelling,**
- **bij overlijden.**

Bij gebrek, toepassing van de progressieve aanslagvoet (patronale bijdragen) of aanslagvoet 33 % (persoonlijke bijdragen).

- » **De winstdeelname blijft onbelast.**

» **Overgangsbepalingen**

Voor de groepsverzekeringen die vóór 1 januari 2004 bestonden: zijn de kapitalen die vóór 1 januari 2010 zijn toegekend tegen de oude voorwaarden belastbaar :

+ 16,5% voor het deel van het kapitaal dat door de patronale bijdragen opgebouwd werd, voor zover het kapitaal vereffend wordt:

- bij de normale verstrijking van het contract
- in de loop van één van de 5 jaren die de normale verstrijking van het contract voorafgaan
- bij het overlijden van de aangeslotene
- bij de op pensioenstelling
- bij de conventionele op brugpensioenstelling
- op de normale leeftijd van de volledige en definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit (de beroepssportlui).

Bij gebrek, toepassing van de progressieve aanslagvoet.

+ 10% (of 16,5% vóór 1993) voor het deel van het kapitaal dat opgebouwd wordt door persoonlijke bijdragen in geval van vereffening onder de hoger vermelde omstandigheden.

Bij gebrek, toepassing van de aanslagvoet van 33 % (of progressieve aanslagvoet vóór 1993).

Vanaf 1 januari 2010, wordt het nieuwe stelsel van toepassing: 16,5 % of 10 % op 60 jaar, bij de op pensioenstelling of bij overlijden.

• **Vereffening in rente**

» **Principe**

Indien de prestatie enkel in rente wordt uitgedrukt, zal de belasting tegen de progressieve aanslagvoet gebeuren (met toepassing van de belastingvermindering voor pensioenen).

Als de prestatie daarentegen in kapitaal is uitgedrukt, kan de verzekerde betaling in rente vragen door een beroep te doen op de techniek van het afgestane kapitaal.

» **Speciaal stelsel: rente bekomen door afgegaan kapitaal**

- belasting van het opgebouwde kapitaal volgens de hoger vermelde regels (vereffening in kapitaal), en
- belasting van de roerende opbrengst van de rente tegen 15% (+ gemeentetaks) en tot beloop van 3% van het afgestane kapitaal.

» **De winstdeelname blijft onbelast.**

• **Speciaal belastingsstelsel bij voorschot of inpandgeving: omzetting in fictieve rente**

» **Principe**

Belasting tot beloop van de fictieve rente die zou voortvloeien uit de omzetting van het kapitaal volgens een coëfficiënt van 1 à 5 % op een eerste kapitaalschijf van 50.000 EUR (te indexeren – 62.190 EUR in 2005). Die fictieve rente moet gedurende 10 of 13 jaar (naargelang de begunstigde al dan niet 65 jaar oud is) aangegeven worden.

Het saldo wordt tot beloop van 16,5% en/ of 10% (zie hoger) belast.

Leeftijd van de begunstigde op het ogenblik van de uitkering van het kapitaal	Omzettingscoëfficiënt
40 jaar en minder	1
41 tot 45 jaar	1,5
46 tot 50 jaar	2
51 tot 55 jaar	2,5
56 tot 58 jaar	3
59 en 60 jaar	3,5
61 en 62 jaar	4
63 en 64 jaar	4,5
65 jaar en meer	5

» **Voorwaarden**

Dit belastingstelsel is van toepassing in geval van vereffening :

- bij de normale verstrijking van het contract,
- in de loop van de 5 jaar die deze verstrijking voorafgaan,
- bij overlijden van de verzekerde.

En op voorwaarde dat er een voorschot of inpandgeving van het contract geweest is in het kader van een hypothecaire lening

- om een onroerend goed te bouwen, te verwerken, te herstellen, ... (dat **de enige woning van de aangeslotene is**),
- **dat in België gevestigd is**,
- en dat uitsluitend voor het persoonlijk gebruik van die aangeslotene en van de leden van zijn gezin bestemd is.

d. Successierechten

» **Principe** **vrijstelling van successierechten**

» **Voorwaarden**

- de aangeslotene moest het statuut van **loon-trekkende** werknemer hebben.
Die vrijstelling geldt nog steeds niet in geval van overlijden van een zelfstandige bedrijfsleider;
- de overlijdensuitkering wordt aan zijn **echtgenoot** of aan **zijn kinderen van minder dan 21 jaar** toegekend,
- in uitvoering van een verplichte groepsverzekeringsregeling die aan de van kracht zijnde reglementering beantwoordt.

B. Prestaties bij Arbeidsongeschiktheid

- **Belasting tegen de marginale aanslagvoet** als vervangingsinkomen of pensioen (bij zijn belastbare inkomsten te voegen).
- Vergoedingen bij blijvende arbeidsongeschiktheid betaald onder de vorm van een **kapitaal** : belasting onder de vorm van een **fictieve rente** van 1 à 5 % van het kapitaal, aan te geven gedurende 10 of 13 jaar.

C. Prestaties bij Medische kosten – Afhankelijkheid – Ernstige aandoeningen

Deze uitkeringen zijn **niet belastbaar**.

BONDIG GROEPSVERZEKERING

1. JAARLIJKSE TAKS OP VERZEKERINGSCONTRACT

Prestaties	Tarief
<ul style="list-style-type: none"> • Leven • Overlijden <p>Groepsverzekering & individuele verder zetting</p>	<p>4,40 %</p> <p>4,40 %</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsongeschiktheid 	<p>4,40 % indien geen discriminatie</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Medische kosten 	<p>9,25 %</p>
<p>Groepsverzekering met meerdere uitkeringen</p>	<p>Elk risico volgt zijn eigen fiscaal stelsel (4,40 % / 9,25 %) indien</p> <p><u>1°</u> Geen discriminatie</p> <p><u>2°</u> Geen medische uitsluiting bij Overlijden, Arbeidsongeschiktheid en Medische kosten indien meer dan 10 aangeslotenen</p> <p><u>3°</u> Gedifferentieerd beheer</p> <p>Zoniet : 9,25 % voor het geheel.</p>

2.

AFTREKBAARHEID VAN DE BIJDAGEN/ BESLASTING VAN DE PRESTATIES

Prestaties	Patronale bijdragen
Leven - Overlijden	<ul style="list-style-type: none"> Voor de onderneming : Aftrekbaar als beroepslasten (regel 80 %) Speciale sociale zekerheidsbijdrage 8,86 % (loontrekker) Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien gedifferentieerd beheer <u>en</u> <i>voor een zelfstandige bedrijfsleider</i> indien premie aftrekbaar van vennootschapsbelasting (regelmatige maandelijkse bezoldiging)
Arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Voor de onderneming : Aftrekbaar als beroepslasten (regel 100 %) Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien gedifferentieerd beheer <u>en</u> <i>voor een zelfstandige bedrijfsleider</i> indien premie aftrekbaar van vennootschapsbelasting (regelmatige maandelijkse bezoldiging)
Medische kosten	<ul style="list-style-type: none"> Voor de onderneming : Niet aftrekbaar als beroepskosten Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien uitkering «overeenkomstig»

Persoonlijke bijdragen	Belasting
<ul style="list-style-type: none"> • Belastingvermindering min. 30 % • Naleving van de regel van 80 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Parafiscaliteit : RIZIV 3,55% & solidariteitsbijdr. • Indien voorschot of HL, fictieve rente (1 à 5%) op de 1e schijf van 62.190 EUR (10 of 13 j.) • 16,5 % (patronale bijdr.) of 10 % (pers. bijdr.) indien <ul style="list-style-type: none"> - 60 jaar - effectieve op pensioenstelling - overlijden
<ul style="list-style-type: none"> • Aftrekbaar als beroepslasten indien een beroep wordt gedaan op werkelijke kosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastbaar als vervangingsinkomen of pensioen
<ul style="list-style-type: none"> • Niet aftrekbaar als beroepslasten 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet belastbaar

INDIVIDUELE
PENSIOEN-
TOEZEGGING
INDIVIDUELE

INDIVIDUELE
**PENSIOEN-
TOEZEGGING**

INDIVIDUELE
PENSIOEN-
TOEZEGGING
INDIVIDUELE
PENSIOEN-
TOEZEGGING

SOCIAAL LUIK

Het systeem dat wij kennen van de onderhandse individuele pensioentoezegging dat vooraf gefinancierd wordt door een **Bedrijfsleidersverzekering wordt vanaf 1 januari 2004 afgeschaft**. Althans voor de loontrekkende werknemers en de zelfstandige directeurs. **Enkel de zelfstandige mandatarissen (bestuurders en zaakvoerders) kunnen er nog een beroep op doen.**

De **toezeggingen** die op 1 januari 2004 **bestaan kunnen evenwel in hun huidige structuur behouden blijven.**

Om een systeem te vervangen dat zijn begunstigden geen bescherming bood (die verlies van hun rechten konden oplopen in geval van grove fout, faillissement of financiële moeilijkheden van de onderneming ...), heeft de wet **de individuele pensioentoezegging** gecreëerd.

Concreet gezien gaat het om een **individuele levensverzekering die door de onderneming rechtstreeks en onmiddellijk ten gunste van haar begunstigde, die er ook de verzekerde van is, onderschreven wordt.**

De interne financiering wordt niet meer toegestaan voor de loontrekkers en zelfstandige directeurs: de werkgever moet deze individuele pensioentoezegging volstrekt bij een verzekeraar financieren. Aangezien het recht op uitkeringen en verworven reserves aldus algemeen gangbaar is, zal de begunstigde niet langer zijn recht op aanvullend pensioen verliezen in geval van ontslag, grove fout of faillissement.

En ook al wordt het hen niet opgelegd is dit **systeem ook geldig voor de zelfstandige mandatarissen.**

1.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

A. Invoering, wijziging of afschaffing

De **beslissing** om een individuele pensioentoezegging in te voeren, te wijzigen of af te schaffen ligt **uitsluitend** bij de werkgever.

Enige **uitzondering** : wanneer een individuele pensioentoezegging voorziet dat de belangstellende persoonlijk tot de financiering ervan bijdraagt, wordt die beslissing met zijn toestemming genomen.

B. Opstelling van een pensioenovereenkomst

De pensioentoezegging wordt beheerd door **een pensioenovereenkomst die de rechten en plichten van de partijen bepaalt.**

Die overeenkomst is nogal vergelijkbaar met een reglement van groepsverzekering: ze moet de volgorde van de begunstigen voorzien in geval van overlijden, de procedure om de verzekerde te verwittigen in geval van niet betaling van de premies ...

C. Beperkte toekenningsvoorwaarden voor een loontrekker

De wet heeft voorkeur willen geven aan de collectieve pensioenplannen en het onzuiver gebruik van individuele pensioenverbintenissen willen bestrijden in het geval van loontrekkende werknemers:

- een individuele pensioentoezegging kan in een onderneming enkel "**occasioneel en niet systematisch**" zijn;
- een individuele toezegging kan enkel toegestaan worden op voorwaarde dat er **binnen de onderneming een collectief pensioenplan voor al de loontrekkende werknemers bestaat;**
- **geen enkele individuele pensioentoezegging mag worden toegestaan binnen de 36 maanden die het pensioen of het brugpensioen voorafgaan.** Elke inbreuk op dit verbod zal met een boete gesancioneerd worden gelijk aan 35 % van het kapitaal.

De onderneming die een individuele pensioentoezegging sluit ten gunste van een **zelfstandige bedrijfsleider** hoeft daarentegen **geen rekening te houden met deze beperkingen.**

2.

EEN GROEPSVERZEKERING IN HET ENKELVOUD

Op de individuele pensioentoezeggingen voor loontrekkers zal een **zelfde stelsel toegepast worden als dat van de groepsverzekering** o.m. inzake

- de verworven rechten na een jaar aansluiting
- het gewaarborgd minimumrendement
- de jaarlijkse pensioenfiche
- de periodieke informatie over bepaalde materies
- de mogelijkheden in geval van vertrek uit de onderneming (overdracht van reserves...)
- ...

De bepalingen inzake aansluiting en discriminatie worden daarentegen niet toegepast :

- geen verplichte aansluiting vanaf 25 jaar;
- de medische aanvaarding wordt zonder beperkingen toegestaan;
- onderscheid in functie van de leeftijd is toegestaan.

3.

MEDEDELING AAN DE CDV

Bij individuele toezeggingen voor **loontrekkers**, is de werkgever verplicht jaarlijks het volgende **aan de Controledienst voor de verzekeringen te melden**:

- het aantal individuele pensioentoezeggingen per categorie van werknemers,
- het bewijs dat er binnen de onderneming een collectief pensioenplan voor al de werknemers bestaat.

FISKAAL LUIK

Het fiscale luik van de wet Vandenbroucke wordt **zowel toegepast op de loontrekkende werknemers als op de zelfstandige bedrijfsleiders.**

1.

TAKS OP DE VERZEKERINGSCONTRACTEN

A. Basis tarief

Zoals in groepsverzekering volgt elk risico zijn eigen fiscaal stelsel.

Op elke afzonderlijk genomen toezegging wordt bijgevolg volgende tarief toegepast:

- **in Leven en Overlijden : 4,40 %**
- **in Arbeidsongeschiktheid : altijd 9,25 %**
- **in Hospitalisatie : altijd 9,25 %**

B. Individuele toezegging met meerdere prestaties

Wanneer een individuele toezegging meerdere prestaties omvat (bijvoorbeeld, Leven + Overlijden + Arbeidsongeschiktheid), is elke toezegging (zoals hoger) aan haar eigen tarief onderworpen op voorwaarde dat de verzekerder een gedifferentieerd beheer toepast, zodanig dat op ieder moment de gepaste fiscaliteit kan toegepast worden op de premies en op de uitkeringen.

Bij gebrek, wordt het geheel van de bijdragen aan de taks van **9,25 %** onderworpen.

2.

AFTREKBAARHEID VAN DE PREMIES

A. Prestaties bij Leven – Overlijden

- Patronale bijdragen
 - » Voor de loontrekkenden toepassing van **de speciale sociale zekerheidsbijdrage (8,86 %)** op de premies die dienen om de uitkeringen bij Leven – Overlijden te financieren.
 - » De patronale bijdragen worden ten aanzien van de verzekerde **niet als voordelen van alle aard** beschouwd voor zover
 - *voor een loontrekker*
 - + er binnen de onderneming een **collectief plan** bestaat waarbij **alle werknemers** op dezelfde en niet discriminerende wijze kunnen aansluiten;
 - + de toezegging op **gedifferentieerde wijze beheerd** wordt als ze meerdere prestaties omvat;
 - *voor een zelfstandige bedrijfsleider*
 - + dat deze bijdragen **aftrekbaar zijn van de vennootschapsbelasting** en betrekking hebben op regelmatige maandelijkse bezoldigingen;
 - + de toezegging **gedifferentieerd beheerd** wordt als ze meerdere prestaties omvat.
 - » De patronale bijdragen zijn **aftrekbaar als beroepslasten** tegen de gebruikelijke voorwaarden (storting in België, naleving van de regel van 80 % ...).

Maar voor een **loontrekker**, is de aftrekbare patronale bijdrage bovendien beperkt tot **1.525 EUR/ jaar** (te indexeren bedrag; in 2005: 1.900 EUR).

- Persoonlijke bijdragen

Mogelijkheid om persoonlijke bijdragen te storten die een **belastingvermindering** van 30 à 40 % genieten.

- Voorschotten en inpandgevingen

Mogelijkheid tot voorschotten en inpandgevingen m.b.t. onroerende goederen :

- om een onroerend goed te verwerven, te bouwen, te herstellen, ...
- **dat in België gevestigd is**
- dat aan de verzekerde toebehoort

Wanneer deze voorwaarden niet worden nageleefd, worden de fiscale voordelen afgeschaft.

B. Prestaties bij Arbeidsongeschiktheid

- Patronale bijdragen

» De patronale bijdragen worden krachtens de **verzekerde niet als een voordeel van alle aard** beschouwd voor zover

- *voor een loontrekker*
 - + hij **in de onderneming aangesloten is bij een collectief plan**;
 - + de toezegging **gedifferentieerd beheerd** beheerd wordt als ze meerdere prestaties omvat;
- *voor een zelfstandige bedrijfsleider*
 - + de bijdragen kunnen worden **afgetrokken** van de **vennootschapsbelasting** en betrekking hebben op regelmatige maandelijkse bezoldigingen;
 - + de toezegging **gedifferentieerd** beheerd wordt als ze meerdere prestaties omvat.

- » De patronale bijdragen zijn **afteikbaar als beroepslast** voor zover de wettelijke en bovenwettelijke prestaties inzake arbeidsongeschiktheid die in jaarlijkse renten worden uitgedrukt de normale jaarlijkse brutobezoldiging niet overschrijden (**regel van 100 %**).
- » Voor een loontrekker, **geen beperking van de aftrekbare patronale bijdragen tot 1.525 EUR/jaar (1.900 EUR in 2005)**.
- Persoonlijke bijdragen

Mogelijkheid om persoonlijke bijdragen te storten die **als beroepslasten** kunnen worden **afgetrokken**.

C. Prestaties bij Medische kosten – Afhankelijkheid - Ernstige aandoeningen

- De patronale bijdragen vormen **geen voordelen van alle aard** krachtens de verzekerde in de mate waarin
 - de prestaties "**in overeenstemming**" zijn met deze die door de wet voorzien zijn (terugbetaling van de medische kosten, van kosten die veroorzaakt worden door afhankelijkheid en rente in geval van ernstige aandoeningen);
 - **en voor een loontrekker als hij in de onderneming bij een collectief plan is aangesloten**.
- Deze **patronale bijdragen** kunnen **niet als beroepslasten** worden **afgetrokken**.
- Gezien hun aard kunnen de **persoonlijke bijdragen** **ook niet als beroepslasten** worden **afgetrokken**.
- Er valt te noteren dat de **RIZIV-bijdrage van 10 %** van toepassing blijft op de premie van de **Hospitalisatie** verzekeringscontracten.

D. Bedrijfsleidersverzekering

a. Verplichte externalisering van de financiering

- De premies van **nieuwe contracten** van Bedrijfsleidersverzekeringen die vanaf 1 januari 2004 ten gunste van de onderneming zijn gesloten zijn **slechts aftrekbaar als beroepslasten** als deze contracten op het hoofd van de **bedrijfsleiders-mandatarissen** (bestuurders van handelsvennootschappen, zaakvoerders) gesloten werden. Bij gebrek zijn deze premies niet meer aftrekbaar voor de onderneming.
- **Uitzondering: risico van de onderneming gebonden aan het overlijden van één van zijn bedrijfsleiders.** Indien het Bedrijfsleidersverzekeringscontract **enkel voordelen** voorziet in geval van **overlijden** (bijvoorbeeld om een lening te dekken die door de onderneming werd aangegaan), kan het nog op het hoofd van **eender welke bedrijfsleider** gesloten worden: de premies blijven aftrekbaar als beroepslasten op voorwaarde dat ze de redelijke behoeften van de onderneming niet overschrijden.

b. Overgangsbepalingen

- **De premies van de Bedrijfsleidersverzekeringen die vóór 1 januari 2004 gesloten werden blijven aftrekbaar tegen de oude voorwaarden.**
- **De wet biedt de mogelijkheid om de Bedrijfsleidersverzekeringen die vóór 1 januari 2004 gesloten werden in een individuele pensioentoezegging om te zetten.** Een mogelijkheid die echter **exclusief voorbehouden wordt voor de zelfstandige bedrijfsleiders. Deze omvorming zal gebeuren door wijziging van de begunstigde.** En de belasting wordt uitgesteld tot de effectieve vereffening van het contract.

Voorwaarden :

- de omvorming moet binnen de 3 jaar gebeuren (vóór 01-01-2007),
- de limiet van 80 % en de aftrekbaarheidsvoorwaarden moeten tot het ogenblik van de omvorming nageleefd zijn,
- de pensioentoezegging moet aangepast worden,
- de overdracht mag enkel bij een Belgische pensioeninstelling gebeuren.

3.

BELASTING VAN DE UITKERINGEN

A. Prestaties bij Leven-Overlijden

a. Belastingprincipe

De uitkering is belastbaar zodra ze gefinancierd werd door patronale bijdragen of persoonlijke bijdragen (zelfs als de belastingvermindering niet werkelijk toegepast werd).

Voor een loontrekker is de totaliteit van de uitkering belastbaar zelfs als ze gefinancierd werd door patronale bijdragen die het maximum toegelaten bedrag van 1.525 EUR/jaar (1.900 EUR in 2005) overschrijden.

b. Parafiscale behandeling van de uitkeringen

De parafiscale inhoudingen zijn onveranderd gebleven.

Worden voorzien

- **een RIZIV-inhouding** (3,55 % - voor kapitalen en renten)
- **een solidariteitsbijdrage op de pensioenen** (van 0 tot 2 % - enkel voor kapitalen).

Deze inhoudingen zijn van toepassing voor **de loontrekkers en de zelfstandigen**, ten laste van de gepensioneerde of van de overlevende echtgenoot, op het brutobedrag van het toegekende pensioen.

c. Vereffeningswijze

- **Vereffening in kapitaal : belasting tegen afzonderlijke aanslagvoet**

- » **Belasting tegen**

- **16,5 %** (patronale bijdragen)

of

- **10 %** (persoonlijke bijdragen)

in geval van vereffening

- **op 60 jaar** (effectieve op pensioenstelling is niet vereist),
- **bij de effectieve op pensioenstelling,**
- **in geval van overlijden.**

Bij gebrek toepassing van de progressieve aanslagvoet (patronale bijdragen) of 33 % (persoonlijke bijdragen).

- » **De winstdeelname is niet belastbaar.**

- » **In Bedrijfsleidersverzekering**

+ In het geval van een **nieuwe Bedrijfsleidersverzekering** (met pensioentoezegging) die vanaf 1 januari 2004 onderschreven is :

- **onveranderde parafiscaliteit** (RIZIV-inhouding 3,55 % en solidariteitsbijdrage)
- **belasting van het kapitaal tegen de aanslagvoet van 16,5 %** in geval van vereffening op 60 jaar, bij de op pensioenstelling of in geval van overlijden.

Bij gebrek, toepassing van de progressieve aanslagvoet.

+ **Overgangsbepalingen** in het geval van een Bedrijfsleidersverzekering die vóór 1 januari 2004 bestaat.

Wanneer het **vóór 1 januari 2010** zowel aan een loontrekkende werknemer als aan een **bedrijfsleider**, wordt toegekend, blijft het kapitaal dat voortvloeit uit een **individuele pensioentoezegging**, tegen de oude voorwaarden belastbaar tegen **16,5 %** indien

- op pensioenstelling op de normale leeftijd,
- op pensioenstelling in de loop van één van de 5 jaren die deze datum voorafgaan,
- op brugpensioenstelling,
- overlijden,
- normale leeftijd voor de volledige en definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit (beroepsportlui).

In de andere gevallen, toepassing van de progressieve aanslagvoet.

Vanaf 1 januari 2010 : belasting van dat kapitaal tegen **16,5 %** enkel in geval van vereffening op 60 jaar, bij de op pensioenstelling of in geval van overlijden. Bij gebrek, toepassing van de progressieve aanslagvoet.

De regels zijn dezelfde in geval van omzetting van een Bedrijfsleidersverzekering in een individuele pensioentoezegging :

- als het kapitaal vóór 1 januari 2010 wordt toegekend, toepassing van de oude voorwaarden;
- vanaf 1 januari 2010, belasting op basis van het nieuwe stelsel.

• Vereffening in rente

» Principe

Indien de prestatie enkel in rente wordt uitgedrukt, belasting tegen de progressieve aanslagvoet (met toepassing van de belastingvermindering voor pensioenen).

Indien de prestatie daarentegen in kapitaal wordt uitgedrukt, kan de verzekerde de rente vragen door een beroep te doen op de techniek van het afgestane kapitaal.

- » **Speciaal stelsel: rente bekomen door afgestane kapitaal**
 - belasting van het samenstellend kapitaal volgens de bovenstaande regels (vereffening in kapitaal), en
 - belasting van het roerend inkomen van de rente tegen 15% (+ gemeentetaks) en tot beloop van 3% van het afgestane kapitaal.
- » **De winstdeelname is niet belastbaar.**
- **Speciaal belastingstelsel in geval van voorschot of inpandgeving: omzetting in fictieve rente**

- » **Principe**

Belasting tot beloop van de fictieve rente die zou voortvloeien uit de omzetting van het kapitaal volgens een coëfficiënt van 1 à 5 % op een eerste kapitaalschijf van 50.000 EUR (te indexeren – 62.190 EUR in 2005). Deze fictieve rente moet gedurende 10 of 13 jaar (naargelang de begunstigde al dan niet 65 jaar oud is) aangegeven worden.

Het saldo wordt tot beloop van 16,5% en/of 10% (zie hoger) belast.

- » **Voorwaarden**

Dit stelsel zal van toepassing zijn in geval van vereffening :

- op de normale verstrijking van het contract,
- in de loop van één van de 5 jaren die deze verstrijking voorafgaan,
- bij het overlijden van de verzekerde.

En op voorwaarde dat er voorschot of inpandgeving van het contract geweest was in het kader van een hypothecaire lening

- om een onroerend goed te verwerven, te bouwen, te herstellen, ... (onroerend goed dat de enige woning van de verzekerde is),
- **dat in België gevestigd is,**
- en dat uitsluitend voor het persoonlijk gebruik van de verzekerde en van de personen van zijn gezin bestemd is.

d. Successierechten

De gewone successierechten zijn verschuldigd.

B. Prestaties bij Arbeidsongeschiktheid

- **Belasting tegen de marginale** aanslagvoet als vervangingsinkomen of pensioen (bij zijn belastbare inkomsten te voegen).
- Vergoedingen voor blijvende arbeidsongeschiktheid uitgekeerd onder de vorm van een **kapitaal** : belasting onder de vorm van een **fictieve rente** van 1 à 5 % van het gedurende 10 of 13 jaar aan te geven kapitaal.

C. Prestaties bij Medische kosten – Afhankelijkheid – Ernstige aandoeningen

Deze prestaties zijn **niet belastbaar**.

BONDIG INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING

1. JAARLIJKSE TAKS OP VERZEKERINGSCONTRACT

Prestaties	Tarief
<ul style="list-style-type: none"> • Leven • Overlijden 	<p>4,40 %</p> <p>4,40 %</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsongeschiktheid 	<p>9,25 %</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Medische kosten 	<p>9,25 %</p>
<p>Indien toezegging met meerdere prestaties</p>	<p>Elk risico volgt zijn eigen fiscaal stelsel (4,40 %/ 9,25 %) indien gedifferentieerd beheer</p> <p>Zoniet : 9,25 % voor het geheel</p>

2.

AFTREKBAARHEID VAN DE BIJDAGEN / BELASTING VAN DE PRESTATIES

Prestaties	Patronale bijdrage
<p>Leven - Overlijden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de onderneming : Aftrekbaar als beroepslasten (regel 80 %) <p>Limiet : 1.900 EUR/j (loontrekker)</p> <p>Speciale sociale zekerheidsbijdrage 8,86 % (loontrekker)</p> • Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien gedifferentieerd beheer <u>en</u> <i>voor een loontrekker</i> indien collectief plan voor al de werknemers van de onderneming <i>voor een zelfst. bedrijfsleider</i> indien premie aftrekbaar van vennootschapsbel. (regelmatige maandelijkse bezoldiging)
<p>Arbeidsongeschiktheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de onderneming : Aftrekbaar als beroepslasten (regel 100 %) • Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien gedifferentieerd beheer <u>en</u> <i>voor een loontrekker</i> indien aangesloten bij een collectief plan <i>voor een zelfst. bedrijfsleider</i> indien premie aftrekbaar van vennootschapsbel. (regelmatige maandelijkse bezoldiging)

Persoonlijke bijdrage	Belasting
<ul style="list-style-type: none"> • Belastingvermindering min. 30 % • Naleving van de regel 80 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Parafiscaliteit : RIZIV 3,55% & solidar. bijdrage • Indien voorschot of HL, fictieve rente (1 à 5%) op 1^e schijf 62.190 EUR (10 of 13 jaar) • 16,5 % (patronale bijdr.) of 10 % (pers. bijdr.) indien <ul style="list-style-type: none"> - 60 jaar - op pensioenstelling - overlijden
<ul style="list-style-type: none"> • Aftrekbaar als beroepslast indien een beroep gedaan wordt op de wettelijke kosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastbaar als vervangingsinkomen of pensioen

Prestaties	Patronale bijdrage
Medische kosten	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="448 445 809 558">• Voor de onderneming : Niet aftrekbaar als beroepslasten<li data-bbox="448 609 924 887">• Voor de verzekerde : Geen voordeel van alle aard indien prestatie overeenkomstig <u>en</u> voor een loontrekker indien aangesloten bij een collectief plan

Persoonlijke bijdrage

- **Niet aftrekbaar als beroepslasten**

Belasting

- **Niet belastbaar**

VRIJAANVUL-
LENDPENSIOEN
VOORZELF-
STANDIGEN

VRIJ AANVULLEND
PENSIOEN
VOOR
ZELFSTANDIGEN

VOORZELF-
STANDIGEN
VRIJAANVUL-
LENDPENSIOEN
VOORZELF-
STANDIGEN

Deze hervorming is voornamelijk bedoeld als antwoord op de kritiek van de Europese Commissie en zorgt voor de harmonisering van de nu diverse bestaande stelsels inzake aanvullend pensioen van de zelfstandigen, zonder de huidige stelsels van sommige beroepsgroepen (geneesheren, tandartsen, notarissen, ...) in het gedrang te brengen.

Wat zijn de beginselen van deze hervorming ?

1.

WIE KAN EEN AANVULLEND PENSIOEN OPBOUWEN ?

Het nieuw aanvullend pensioen voor zelfstandigen is voorbehouden aan

- **de zelfstandigen**
(die verzekeringsplichtig zijn voor een **hoofdberoep**),
- **de meewerkende echtgenoten**
Zodra hij aan het volledig sociaal statuut zal onderworpen zijn (verplichte aansluiting vanaf 1 juli 2005), zal hij zijn eigen vrij aanvullend pensioen kunnen opbouwen;
- **de zelfstandige helpers**
(degene die een zelfstandige helpt zonder door een arbeids-overeenkomst gebonden te zijn en die verzekeringsplichtig is voor een **hoofdberoep**).

2.

WAAR EEN AANVULLEND PENSIOEN AANSLUITEN ?

De zelfstandige mag bij een aanvullend pensioen aansluiten via de volgende " pensioeninstellingen " :

- een verzekeringsmaatschappij,
- een pensioenkas met als activiteit de samenstelling van een aanvullend pensioen voor zelfstandigen (zoals de Voorzorgskas van de geneesheren - VKG),
- of een gemeenschappelijke verzekeringskas.

Tussen deze verschillende pensioenorganismen **is de keuze volstrekt vrij**.

Tot dusver mochten de zelfstandigen enkel bij het VAPZ (Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen) aansluiten via hun sociale verzekeringskas.

Dat monopolie van de sociale verzekeringskassen wordt op 1 januari 2004 afgeschaft.

De rol van deze verzekeringskassen zal hierdoor beperkter zijn. Zo zullen ze nog enkel de bijdragen innen die dienen om dat aanvullend pensioen te financieren om ze dan over te dragen aan de pensioeninstelling die hun aangeslotene gekozen heeft.

Nochtans kan de zelfstandige zich ook rechtstreeks tot een pensioeninstelling wenden. In dat geval moeten de sociale verzekeringskassen enkel van de betaling van de wettelijke bijdragen getuigen.

3.

WELKE VORMEN VAN AANVULLENDE PENSIOENEN ?

De zelfstandigen kunnen **tussen 2 vormen van aanvullende pensioenen kiezen:**

1° De gewone pensioenovereenkomsten

- Deze gewone pensioenovereenkomst is vergelijkbaar met het huidige VAPZ.
- De bijdrage is beperkt tot een bedrag dat begrepen is tussen 1 en 8,17 % van de beroepsinkomsten, die binnen de limieten van een minimum en een bepaald plafond bij koninklijk besluit vastgesteld werden.
- Het maximum bedrag is beperkt tot **2.487,20 EUR per jaar** (cijfer 2005).
Minimum bedrag: 100 EUR per jaar.

2° De " sociale " pensioenovereenkomsten

- Deze overeenkomst moet **solidariteitsprestaties** voorzien zoals:
 - financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen gedurende bepaalde inactiviteitsperioden;
 - vergoeding van het inkomstenverlies in bepaalde gevallen zoals de blijvende arbeidsongeschiktheid, het overlijden vóór de pensioenleeftijd of een ernstige ziekte;
 - verhoging van de lopende prestaties.
- De solidariteit zal het voorwerp uitmaken van een **specifiek reglement** waarin de rechten en verplichtingen van de aangeslotenen en/ of van hun rechthebbenden vermeld worden.
- Zo genieten deze sociale pensioenovereenkomsten **een bijkomend fiscaal voordeel**:
 - het plafond van de bijdragen werd met 15 % opgetrokken tot **2.861,65 EUR per jaar (cijfer 2005)**;
 - minimum 10 % van de bijdrage van de aangeslotene moet de solidariteit financieren.

Tot dusver waren dergelijke stelsels enkel toegankelijk voor bepaalde beroeps categorieën zoals de geneesheren, tandartsen,

Voortaan kunnen **alle pensioeninstellingen ze aan alle zelfstandigen voorstellen.**

4.

SOCIAAL STATUUT VAN DE GENEESHEREN, TANDARTSEN, APOTHEKERS EN KINESITHERAPEUTEN: WELKE VERANDERINGEN?

- **De reglementering** die, in het kader van het sociaal statuut van de geneesheren, tandartsen, apothekers en kinesitherapeuten bijzondere voordelen toekent aan de geconventioneerde zorgverstrekkers, **blijft behouden**. Ze werd gewoon aangepast aan het nieuwe aanvullende

pensioenstelsel.

- Deze voordelen bestaan altijd uit een **financiële deelneming van het RIZIV**.

Deze kan als **premie** gebruikt worden

- **voor een contract dat een vervangingsinkomen voorziet in geval van invaliditeit**
- **of voor een sociale pensioenovereenkomst** (en niet voor een gewone overeenkomst).

Deze premies moeten gestort worden bij

- een verzekeraar,
- een pensioenkas die daartoe speciaal werd opgericht (zoals de VKG),
- een gemeenschappelijke verzekeringskas,
- of een pensioenfonds.

- Als de deelneming van het RIZIV gestort wordt in het kader van een sociale pensioenovereenkomst, komt ze niet in aanmerking voor de berekening van de door de regeling van het aanvullend pensioen voorziene maximumbijdrage. **Dit betekent dat de geneesheren, tandartsen, apothekers en kinesitherapeuten bovendien hun persoonlijke bijdragen kunnen storten die beperkt worden tot wat kan gestort worden in het kader van een sociale pensioenovereenkomst.**
- Wat de **zorgverstrekkers betreft die onder het statuut van loontrekkende werken**, zij hebben recht op gelijkwaardige voordelen van het RIZIV. Zij mogen ook persoonlijke bijdragen Pensioen en Overlijden storten maar alleen in het kader van een **sociale pensioenovereenkomst**. Deze stortingen worden ook met sociale bijdragen gelijkgesteld.

5.

INVOERING, WIJZIGING EN STOPZETTING VAN DE PENSIOEN-OVEREENKOMST

- De opbouw van dat aanvullend pensioen gebeurt **op vrijwillige basis**.
De zelfstandige is niet verplicht een pensioenovereenkomst te sluiten, noch gedurende zijn hele carrière bijdragen te storten.
Het staat hem bovendien vrij de financiering van dat aanvullend pensioen op ieder ogenblik te stoppen.
- De zelfstandige die kiest voor een dergelijk aanvullend pensioen kan ook **vrij kiezen tussen de diverse producten** die door zijn pensioeninstelling geboden worden. Hij kan opteren voor een product met of zonder tariefwaarborg.
Gezien de "rendementswaarborg tegen 0 %" (zie hierna Welke verworven rechten?), kan de pensioeninstelling de keuze van de aangeslotene inzake beleggingen en haar investeringspolitiek aan die vereiste aanpassen.
- **De aangeslotene kan op ieder ogenblik een einde stellen aan zijn pensioenovereenkomst** en, eventueel een nieuwe pensioenovereenkomst sluiten bij een andere pensioeninstelling.

In dat geval kan hij zijn reeds opgebouwde reserves vrij

- 1° **bij de eerste pensioeninstelling laten** waar ze op hun verminderde waarde blijven evolueren tot de pensioenleeftijd,
- 2° **of ze overdragen** naar de pensioeninstelling waar hij een nieuwe pensioenovereenkomst gesloten heeft.
Deze overdracht is niet belastbaar tenzij wanneer de reserves naar een pensioeninstelling overgedragen worden die in het buitenland gevestigd is.

In geval van overdracht moet de pensioeninstelling het bedrag van de verworven reserves uiterlijk binnen de 30 dagen die op de aanvraag voor overdracht van de

reserves volgen, meedelen.

Bovendien,

- mag geen enkel verlies van winstdeelneming ten laste van de aangeslotene gelegd worden, noch van zijn op het ogenblik van de overdracht verworven reserves afgetrokken worden;
- de nieuwe pensioeninstelling mag geen verweringskosten op de overgedragen reserves aanrekenen,
- is de " rendementswaarborg tegen 0 % " niet van toepassing op de overgedragen reserve.

De aangeslotene zal desnoods een afkoopvergoeding moeten betalen indien ze door de overeenkomst voorzien is.

6.

WELKE VERWORVEN RECHTEN ?

- **De aangeslotene behoudt steeds zijn recht op de verworven reserves** die overeenkomstig de pensioenovereenkomst zijn opgebouwd.
- **" Rendementswaarborg tegen 0 % "**

In geval van pensioen moet de pensioeninstelling steeds de teruggave van de in het kader van het luik Pensioen verrichte stortingen waarborgen.

Zo moeten de prestaties ten minste gelijk zijn aan het deel van de gestorte bijdragen dat niet opgebruikt werd voor de dekking van het Overlijdensrisico en in voorkomend geval voor de financiering van de solidariteitsprestaties.

Deze waarborg speelt geen rol als de aangeslotene met pensioen gaat binnen de 5 jaar die volgen op de sluiting van de pensioenovereenkomst.

Deze waarborg geldt enkel voor het pensioen; ze geldt ook niet bij overdracht van reserves naar een andere pensioeninstelling.

Deze waarborg geldt bovendien enkel voor het deel van de

bijdragen die **na 1 januari 2004 gestort worden.**

7.

TOEGESTANE VOORSCHOTTEN EN INPANDGEVINGEN

- Voorschotten en inpandgevingen worden toegestaan om de aangeslotene in staat te stellen **onroerende goederen die op het grondgebied van de Europese Unie gevestigd zijn** en die belastbare inkomsten opleveren te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen.
- Deze voorschotten en leningen moeten evenwel **teruggestort worden zodra deze goederen buiten het patrimonium van de aangeslotene vallen.**

8.

WELKE JAARLIJKSE INFORMATIE ?

- **De pensioenfiche**

De pensioeninstelling moet **minstens éénmaal per jaar** aan al de aangeslotenen (met uitzondering van de renteniers) een **pensioenfiche** meedelen met volgende gegevens:

1° het bedrag van de verworven reserves met vermelding van het gewaarborgde bedrag;

2° de veranderlijke elementen die in rekening worden genomen voor de berekening van de bedragen onder 1° (leeftijd, geslacht, ...), waardoor de betrokkene kan nagaan of de elementen die op hem betrekking hebben correct zijn;

3° het bedrag van de verworven reserves van het vorige jaar.

- **Historisch overzicht**

Op gewone vraag van de aangeslotene, moet de pensioeninstelling hem ook een **historisch overzicht** meedelen van de gegevens bij 1° & 2°.

Dit overzicht kan evenwel **beperkt** worden tot de aansluitingsperiode bij de betrokken pensioeninstelling en tot de

periode die volgt op 1 januari 2004.

- **Het equivalent in rente**

De pensioeninstelling moet **minstens om de 5 jaar**, aan al de aangeslotenen van **minstens 45 jaar**, het brutobedrag van de **rente** meedelen dat bij de pensionering verwacht wordt.

- **Beheerverslagen**

Ieder jaar moet de pensioeninstelling een **verslag opstellen over het beheer van de pensioenovereenkomsten**. Het verslag moet **informatie** omvatten over o.a. de gevolgde investeringsstrategie.

Dit verslag wordt **ter beschikking** gesteld van elke aangeslotene en/ of belangstellende die het aanvraagt.

De inrichter van een **solidariteitsstelsel** moet een **gelijkaardig verslag** opstellen.

9.

VEREFFENING VAN HET CONTRACT

- **Geen vereffening vóór 60 jaar**

Naar het voorbeeld van de loontrekkenden kan de aangesloten zelfstandige slechts vereffening van zijn prestaties bekomen **vanaf 60 jaar**

of op het ogenblik van zijn **rustpensioen** (indien dit vroeger valt).

- **Vereffening in kapitaal of in rente**

+ Wanneer de prestatie in kapitaal is uitgedrukt, heeft de aangeslotene of, in geval van overlijden, hebben zijn rechthebbenden **het recht om de omzetting ervan in rente te vragen**.

De pensioeninstelling is verplicht deze keuze te bieden.

+ Maar **de keuze** tussen kapitaal en rente **blijft vrij**.

- **Informatie over de vereffeningsmodaliteiten**

De pensioeninstelling moet de aangeslotene, 2 maanden vóór het pensioen of binnen de 2 weken na kennis te hebben gekregen van het vervroegde pensioen **over dat recht informeren**. Zij moet hem ook het bedrag van de rente meedelen.

In geval van overlijden, informeert de instelling de rechthebbenden over dat recht binnen de 2 weken nadat zij kennis van het overlijden heeft gekregen.

- **Rente van een gering bedrag**

Wanneer het jaarlijks bedrag van de rente van bij het begin lager of gelijk is aan **500 EUR** (dit bedrag wordt geïndexeerd), wordt de prestatie automatisch **in kapitaal** uitgekeerd.

10. FISCAAL STELSEL

A. De bijdragen

- Geen taks van 4,40 % op de bijdragen
- **Aftrekbaar zoals sociale bijdragen**

De stortingen die in het kader van dit aanvullend pensioen (pensioen- en solidariteitsbijdragen) verricht worden, worden met sociale bijdragen gelijkgesteld en **zijn bijgevolg bij wijze van beroepskosten aftrekbaar**.

Voorwaarde : de zelfstandige moet (via zijn sociale verzekeringskas) kunnen **bewijzen dat hij de sociale bijdragen voor het beschouwde jaar volledig betaald heeft**.

- **Cumulatie en regel van de 80 %**

De bijdragen die gestort worden in het kader van het aanvullend pensioen voor zelfstandigen worden **gelijkgesteld met persoonlijke bijdragen van de tweede pijler (beroepspensioenen)**.

De aldus gefinancierde pensioenen worden hierdoor **aan de naleving van de regel van de 80 % onderworpen** op het ogenblik van de storting van de bijdrage.

Cumulatie met aanvullende pensioenen van de 2e pijler (groepsverzekering, individuele pensioenbelofte ...) voor een zelfstandige die ook het statuut van **bedrijfsleider of van loontrekkende** bezit is dus **toegestaan** voor zover deze regel van 80 % wordt nageleefd.

- **Invaliditeitspremies**

De premies die in het kader van een invaliditeitsverzekering gestort worden **blijven eveneens aftrekbaar als beroepskosten**, los van de stortingen die in het kader van het aanvullend pensioen verricht worden.

B. Belasting van de prestaties

- **Kapitaal: belasting in fictieve rente**

Het huidige belastingstelsel van het aanvullend pensioen voor zelfstandigen wordt behouden: het kapitaal wordt belast **onder de vorm van een fictieve rente**.

De deelneming in de winst is niet belastbaar.

Het toegekende kapitaal zal omgezet worden in een fictieve rente volgens een omzettingcoëfficiënt tussen **1 et 5 %** naargelang de leeftijd van de begunstigde. Deze rente moet **gedurende 10 of 13 jaar** aangegeven worden naargelang het aanvullend pensioen vanaf 65 jaar of vóór die datum genomen wordt.

Voorwaarden om deze gunstige belasting te bekomen :

- normale verstrijking van het contract
- overlijden

- vereffening binnen de 5 jaar vóór de normale verstrijking. Op voorwaarde dat de begunstigde op het ogenblik van de vereffening 60 jaar oud is of op pensioen gesteld is.

Wanneer deze voorwaarden niet nageleefd worden, zal het kapitaal tegen de afzonderlijke aanslagvoet van **33 %** belast worden.

Leeftijd van de begunstigde op het ogenblik vd betaling vh kapitaal	Omzettingscoëfficiënt (%)
40 jaar en minder	1
41 tot 45 jaar	1,5
46 tot 50 jaar	2
51 tot 55 jaar	2,5
56 tot 58 jaar	3
59 en 60 jaar	3,5
61 en 62 jaar	4
63 en 64 jaar	4,5
65 jaar en meer	5

- **Rente: belasting volgens de techniek van het afgestane kapitaal**

Indien de begunstigde de omzetting van zijn kapitaal in een rente vraagt, wordt **dit samenstellend kapitaal (zonder deelneming in de winst) eerst volgens het systeem van de fictieve rente belast.**

En daarna wordt **de intrest die in die rente vervat is** (forfaitair vastgesteld op 3 % van het afgestane kapitaal) ieder jaar als roerend inkomen tegen de afzonderlijke rentevoet van **15 %** belast.

- **Geen solidariteitsbijdrage op de pensioenen**

De solidariteitsbijdrage (van 0 tot 2 %) die toegepast wordt op de wettelijke pensioenen en de bijkomende bedrijfspensioenen is in dit geval **niet van toepassing.**

- **RIZIV- inhouding**

Op de **uitgekeerde prestatie** (deelname in de winst inbegrepen) zou daarentegen een RIZIV-bijdrage van **3,55 %** worden ingehouden.

Deze inhouding zal nochtans **teruggestort** worden als ze het totaal van de wettelijke en bovenwettelijke pensioenen van de betrokkene, op maandelijkse basis, onder een bepaalde drempel verlaagt, drempel die op dit ogenblik gelijk is aan

- 1.114,78 EUR zonder gezinslast
- 1.321,18 EUR met gezinslast.

Wat over het algemeen het geval zal zijn gezien het geringe wettelijk pensioen dat aan een zelfstandige wordt uitgekeerd.

BONDIG

VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR ZELFSTANDIGEN

1. Bijdragen

- **Geen taks 4,40 %**
- **Aftrekbaar in beroepslasten**

- **Limiet van de 80 %**

Gelijkgesteld met **sociale bijdragen**, ze zijn aftrekbaar als beroepslasten.

Limiet : maximum 8,17 % van het beroepsinkomen, maar dat aftrekbaar maximum wordt met 15 % verhoogd voor de sociale pensioenovereenkomsten.

Voorwaarde : zijn sociale bijdragen betaald hebben.

Cumulatie VAPZ & aanvullende pensioenen 2e pijler voor loontrekkenden en bedrijfsleiders is **toegestaan** voor zover de regel van de 80 % wordt nageleefd.

BONDIG

VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR ZELFSTANDIGEN

2. Uitkeringen

- **Voorwaarden voor een matige belasting**

- **Belasting van het kapitaal**

- **Omzetting in rente**

- **Deelneming in de winst**
- **Solidariteitsbijdrage**
- **RIZIV-inhouding 3,55 %**

- **Transfer van reserves naar andere pensioeninstellingen**

i.g.v. - **normale verstrijking van het contract**
- **vereffening binnen de 5 jaar voordien**
& als de begunstigde - 60 jaar oud is
- **of op pensioen gesteld is**
of in geval van **overlijden**.

Als de voorwaarden vervuld zijn, **omzetting in fictieve rente** van max. 5 % van het kapitaal gedurende 10 of 13 jaar naargelang de begunstigde al dan niet de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft.

Als de voorwaarden niet vervuld worden, belasting tegen **33 %**.

Fictieve rente op het samenstellend kapitaal + belasting van het roerend inkomen : ieder jaar tot beloop van 15% op 3% van het samenstellend kapitaal.

Niet belastbaar.

Nihil.

Inhouding verschuldigd maar kan teruggestort worden.

Niet belastbaar behoudens indien transfer naar het buitenland.



VIVIUM LIFE N.V.

Lid van de Groep P&V

Koningsstraat, 153

1210 Brussel

TEL. +32(0)2 406 35 11

FAX +32(0)2 406 35 66

www.vivium.be