

De fiscale bepalingen van de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) 2006

Bovenvermelde bepalingen werden van kracht op 1 januari 2004. De wet op de aanvullende pensioenen (WAP), regelt allerhande toezeggingen inzake aanvullende pensioenen die geschieden op ondernemings- of sectorniveau en die doorgaans hun grondslag vinden in de arbeidsovereenkomst.

Naast de collectieve pensioenplannen die kunnen afgesloten worden onder de vorm van een groepsverzekering of een pensioenfonds, behandelt de wet eveneens de individuele pensioenafspraken die tussen werkgever en werknemer gemaakt worden, en tevens worden pensioentoezeggingen aan zelfstandige bedrijfsleiders in deze wet gereguleerd.

De WAP bestaat uit twee grote delen: een sociaal en een fiscaal luik.

- Het sociale luik behandelt uiteraard de sociaal-rechtelijke aspecten van de aanvullende pensioenregelingen ten voordele van de werknemers.
- Het fiscale luik behandelt het belastingstelsel van de aanvullende pensioenuitkeringen ten voordele van zowel werknemers als zelfstandige bedrijfsleiders.

Het fiscale toepassingsgebied is dientengevolge uitgebreider dan het sociale.

De wet van 28 april 2003 regelt de taxatie van de pensioenuitkeringen uit pensioenovereenkomsten die afgesloten werden vanaf **1 januari 2004**. De overeenkomsten die voor deze datum werden afgesloten, komen pas onder het nieuwe belastingregime terecht als de uitkering ervan plaatsvindt vanaf **1 januari 2010**.

1. Collectieve pensioentoezeggingen (sectorplannen, groepsverzekeringen en pensioenfonds) ten gunste van werknemers en bedrijfsleiders.

Fiscale behandeling van de bijdragen en premies

Aftrek van de werkgevers-ondernemings-bijdragen

De werkgevers- en ondernemingsbijdragen die gestort worden aan een pensioeninstelling (verzekeringsonderneming of verzorgingsinstelling), ter uitvoering van een collectieve pensioentoezegging ten gunste van een **loontrekkende of bedrijfsleider** voor de vorming van een rente of een kapitaal bij leven of bij overlijden, zijn aftrekbaar als beroepskosten (art. 52,3° b WIB en art. 195 §1 WIB) en dit om het even op welke verzekeringstechniek (tak 21 en ook 23) de verzekering is gesteund. Dergelijke bijdragen of premies zijn aftrekbaar als ze (1) ten definitieve titel zijn verricht aan (2) een in België gevestigde pensioeninstelling mits voldaan wordt aan de (3) 80 %-regel en mits (4) verantwoording door bewijsstukken (art. 59 WIB en art. 34 en 35 van het KB (nieuw WIB)). Voor de zelfstandige bedrijfsleiders moeten de bijdragen bovendien betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en ten minste om de maand voor het einde van het – toegekend en voor zover zij voor de vennootschap op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend.

De 80 %-regel wil zeggen dat de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen (inbegrepen de uitkeringen die voortvloeien uit een solidariteitstoezegging, de pensioenen die met persoonlijke en werkgevers-/ondernemingsbijdragen zijn gevormd, de pensioenen die door de werkgever ter uitvoering van een contractuele verplichting zijn toegekend, de individuele pensioentoezegging en het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen) naar aanleiding van de pensionering van de bedrijfsleider of de werknemer, uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer mogen bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging en moeten worden berekend op basis van de normale duur van de beroepswerkzaamheid (art. 59 §1 WIB). Voor de toetsing van de 80 %-regel hoeft men geen rekening te houden met de individuele levensverzekeringen of met het

pensioensparen uit de 3e pijler. Dat er in de praktijk nogal wat problemen rezen met de correcte toepassing van de 80%-regel, is ook niet aan de aandacht van de wetgever ontsnapt en met het KB van 1 maart 2005 (B.S., 9 maart 2005, tweede editie) werd het art. 35 KB./WIB 1992 met retroactieve werking herschreven en herschikt. Wie gedacht had dat hiermee alle problemen m.b.t. een correcte toepassing van deze 80 %-regel van de baan waren, had het bij het verkeerde eind. Tot op vandaag wordt er tussen Assuralia (Beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen) en Financiën nog steeds gewerkt aan een aantal verduidelijkingen, omdat bijvoorbeeld bij vaste bijdrageplannen het nog steeds heel moeilijk is de 80%-regel correct toe te passen. In de wetenschap dat m.b.t. de correcte toepassing van de 80%-regel de verzekeraars een nogal zware verantwoordelijkheid hebben, is het niet onlogisch dat de verzekeringssector bij Financiën aandringt op nog meer duidelijkheid en transparantie. Uiteraard zijn wij aangewezen op de bestaande wetteksten. Hieronder volgt een kleine samenvatting van de belangrijkste wijzigingen en verduidelijkingen:

• Jaren gepresteerd buiten de onderneming

Voor aangeslotenen, die geen volledige loopbaan binnen de onderneming gepresteerd hebben (pro memorie: een volledige loopbaan bestrijkt in principe 40 jaar; art. 34,3° KB/WIB 1992), kunnen jaren gepresteerd buiten de onderneming die de toezegging doet, eveneens in aanmerking genomen worden. Evenwel wordt dit aantal jaren beperkt tot 10 (backservice). Eveneens kunnen maximaal 5 jaar tot de normale pensioenleeftijd gecompenseerd worden. Dit is bijvoorbeeld het geval voor een aangeslotene die voorziet op 60-jarige leeftijd het bedrijf dat de toezegging deed, te verlaten en die nog vijf jaar verwijderd is van de normale pensioenleeftijd van 65 jaar (futureservice). Indien de onderneming gebruik wenst te maken van deze back- en futureservice, is het wel belangrijk hier expliciet melding van te maken in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst, zoniet zou voor werknemers deze compensatie wel eens als een individuele pensioentoezegging kunnen beschouwd worden, met als gevolg de bijdrage tot maximaal € 1900 (aanslagjaar 2006) beperkt wordt.

• Storting van de bijdragen of premies

Ook hier creëert het nieuwe art. 35 § 3 lid 3 KB/WIB enige duidelijkheid, daar wat de back- en future-service betreft, de bijdragen of premies via één of meer stortingen kunnen vereffend worden (koopsommen). Voor de "reguliere" jaren dient, de financiering te gebeuren over de toekomstige loopbaan binnen het bedrijf.

• Attest en informatiefiche

Vóór het KB dienden partijen zich te baseren op de Comm.I.B. 1992 nr. 59/78-81 voor wat betreft de attesteringsplicht van de 80 %- regel. In de praktijk kwam het hierop neer dat de verzekeraar of het pensioenfonds bij het invoeren van een plan naging of voldaan werd aan de correcte toepassing van de 80 %-regel. Vervolgens werd er een attest afgeleverd aan de onderneming, dat dan uiterlijk tegen 31 maart van het jaar volgend op de invoering van het plan door deze laatste aan de taxatiedienst moest overgemaakt worden. Wat nieuw is, is dat nu telkenmale het plan wijzigt of de 80 %-regel overschreden wordt, er een nieuw attest aan de taxatiedienst dient overgemaakt. Dit attest dient opgesteld door de verzekeraar of het pensioenfonds, maar het KB zegt niet aan wie dit moet overgemaakt worden. In ieder geval wordt het er voor geen van de partijen eenvoudiger op (hoe dit alles controleren en wat met de verantwoordelijkheid van de verzekeraars bijeen correcte doorstroming van de informatie vanuit de bedrijven?). Bij overschrijding van de 80 %-grens is het surplus niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever of onderneming. Het is zelfs zo dat indien er gezondigd wordt tegen het sociale luik van de WAP, dit de niet aftrekbaarheid tot gevolg zal hebben (bijvoorbeeld een toekenning in de laatste 3 activiteitsjaren van de werknemer binnen het bedrijf).

• Belgisch slot

Artikel 35 § 1,1° KB/WIB1992 poneert dat opdat de premies en bijdragen aftrekbaar zouden zijn, deze bij een "Belgische" pensioeninstelling moeten gestort worden. Dit is niet meer het geval voor de individuele levensverzekeringen die in aanmerking komen voor de belastingvermindering op het langetermijnsparen. Ook inzake vastgoedfinanciering werd geen rechtzetting gedaan in die

zin, dat voorschotten voor het verwerven van onroerende inkomsten die belastbaar zijn nog steeds kunnen maar dat het nog steeds over onroerend goed gelegen in België dient te gaan. Sociaal luik en wetgeving vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen heeft het over onroerend goed in de Europese Unie.

• **100 %-grens: nog steeds onduidelijk**

Naast de 80 %-grens inzake aanvullende (ouderdoms)pensioenen, die in 1984 werd ingevoerd, heeft de WAP met ingang van 1 januari 2004 ook een 100 %-grens ingevoerd inzake arbeidsongeschiktheidsvergoedingen (herschreven art. 59 WIB1992). In wezen komt het erop neer dat premies die de onderneming betaalt voor een invaliditeitsrenteverzekering, enkel kunnen afgetrokken worden als bedrijfslast indien het totaal van de som van de wettelijke uitkeringen en betrokken rente niet hoger is dan 100 % van de normale brutojaarbezoldiging. Volgens een ontwerptekst zou die 100 %-grens zelfs dienen toegepast te worden op overlijdensuitkeringen. Wel over hoe die 100 %-grens moet berekend worden (met welke wettelijke tussenkomsten dient er al dan niet rekening te worden gehouden) alsook over een eventuele 100 %-regel inzake overlijdensuitkeringen wordt in het KB niets vermeld.

Vrijstelling van de werkgeversbijdragen en –premies als voordeel van alle aard voor de werknemer en bedrijfsleider

Het art. 38 §1,18° WIB bepaalt dat werkgeversbijdragen en –premies in het kader van een aanvullende pensioentoezegging niet worden belast als voordeel van alle aard. Deze vrijstelling als voordeel van alle aard geldt ook voor de regelmatig bezoldigde bedrijfsleider (art. 38 §1,19°). Dit wil zeggen dat de stortingen betrekking moeten hebben op bezoldigingen die regelmatig en minstens om de maand vóór het einde van het belastbaar tijdperk worden betaald of toegekend en voor zover ze door de vennootschap op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend.

Voor solidariteitstoezeggingen (1) en voor een plan met twee of meer toezeggingen (cafetariaplannen (2)) is voor de vrijstelling als voordeel van alle aard een gedifferentieerd beheer van het plan vereist. Dit wil zeggen dat de verschillende waarborgen zodanig worden beheerd dat op ieder ogenblik voor elke belastingplichtige (verzekeraar, werkgever, werknemer, bedrijfsleider,...) de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen van met het zegel gelijkgestelde taksen kan worden gewaarborgd (art. 38 §3WIB). Is het beheer niet gedifferentieerd, dan worden de bijdragen als voordelen van alle aard beschouwd.

(1) Solidariteitstoezeggingen waarborgen meerdere prestaties (bijvoorbeeld financiering van de opbouw van de pensioentoezegging in periodes van inactiviteit, zoals werkloosheid of loopbaanonderbreking of bij faillissement van de werkgever; de uitkering van een rente ter compensatie van een inkomstenverlies in geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan 66 % of bij overlijden; de uitkering van een rente in geval van ernstige ziekte; de verhoging van de lopende ouderdoms- of overlijdensrenten).

(2) Cafetariaplannen bieden elke afzonderlijke werknemer in een bedrijf de mogelijkheid voor zichzelf meerdere toezeggingen te kiezen ter waarde van een vast bedrag aan premies (bijvoorbeeld een bepaald percent van het loon).

Belastingvermindering voor de persoonlijke bijdragen

De persoonlijke bijdragen die doorgaans door de onderneming of de werkgever van het loon van de werknemer of de bezoldiging van de bedrijfsleider werden afgehouden, komen eveneens in aanmerking voor een belastingvermindering van 30 % tot 40 % (art. 145/1, 1° en 145/3 WIB). De stortingen moeten ten definitieve titel verricht zijn aan een in België gevestigde pensioeninstelling en er moet voldaan worden aan de 80 %-regel.

Individuele voortzetting

Als er bij de nieuwe werkgever geen pensioentoezegging bestaat, laat de WAP toe dat een werknemer nadat hij zijn werkgever heeft verlaten, zelf verder instaat voor de financiering van zijn extralegaal pensioen. Deze individuele spaarvorm wordt niet beschouwd als behorende tot de derde pijler, maar blijft deel uitmaken van de tweede pijler en blijft op die manier de fiscale voordelen genieten die op de tweede pijler van toepassing zijn (art. 145/1 1° en 145/3 WIB). De

stortingen die door de nieuwe werkgever op het loon worden ingehouden, mogen niet meer bedragen dan € 1 500 (jaarlijks geïndexeerd bedrag = € 1 900 voor aj. 2006). Dat bedrag wordt verminderd in verhouding tot de dagen van aansluiting bij een pensioenstelsel tijdens hetzelfde jaar. Bovendien moet de werknemer minstens 42 maanden bij het vorige pensioenstelsel zijn aangesloten.

Overdracht van reserves

Vóór de WAP werd de reserveoverdracht binnen dezelfde pensioeninstelling als een betaling en dus als een belastbaar moment beschouwd. Een werknemer kon zijn opgebouwde pensioenreserves niet overdragen naar zijn nieuwe werkgever, als de pensioenregeling van die werkgever bij dezelfde pensioensinstelling was ondergebracht als die van de vroegere werkgever. Bij een eventuele overdracht was het pensioenkapitaal immers belastbaar tegen progressieve tarieven. De wet die in voege trad op 1 januari 2004 laat zulke overdrachten nu duidelijk onder art. 364ter WIB vallen. Reserves die bij een in België gevestigde verzorgingsinstelling of verzekeringsonderneming zijn opgebouwd met persoonlijke bijdragen, werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming, kunnen voortaan belastingvrij worden overgedragen naar een soortgelijke pensioentoezegging of pensioenovereenkomst bij dezelfde verzekeraar, een andere verzekeraar of een pensioenfonds. Dit wil zeggen dat de transfers steeds moeten gebeuren naar de tweede pensienpijler (overdracht van de reserve van een groepsverzekering naar een andere groepsverzekering of individuele pensioentoezegging). Overdrachten naar producten uit de derde pijler, zoals individuele levensverzekeringen of pensioensparen, komen niet in aanmerking voor de belastingvrijstelling. Tot op heden werd nog geen vrijstellingsregeling uitgewerkt voor internationale reserveoverdrachten binnen de Europese Unie. Sedert 1 januari 2004 is het eveneens mogelijk dat het aanvullend pensioen voor bedrijfsleiders rechtstreeks wordt opgebouwd door middel van een verzekeringsovereenkomst ten gunste van de bedrijfsleider. Voor de bedrijfsleider is de belastingvrije overdracht naar een soortgelijke pensioentoezegging ook mogelijk. Er wordt verder aangestipt dat de 'zuivere' bedrijfsleidersverzekering de belastingvrije overdracht niet kan genieten, omdat de onderneming zich hier in casu verzekert tegen het verlies (vertrek, overlijden) van de bedrijfsleider.

Fiscale behandeling van de uitkeringen onder de WAP die van kracht werd per 1 januari 2004

Uitkeringen in kapitaal

De kapitalen en afkoopwaarden van groepsverzekeringen en pensioenfondsen die met werkgevers-/ondernemingsbijdragen of persoonlijke bijdragen zijn betaald, worden net zoals vóór de nieuwe WAP afzonderlijk belast tegen:

- **16,5 %** indien ze gevormd werden door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming (art. 171,4°,f WIB92);
- **10 %** indien gevormd met persoonlijke bijdragen (art. 171,2°,b en 4°,f WIB92).

Evenwel valt te noteren dat met het invoeren van het Generatiepact en dit teneinde de mensen langer aan de slag te houden, het aanvullende pensioenkapitaal, dat met werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming werd gefinancierd, afzonderlijk zal belast worden tegen 10 %, wanneer het ten vroegste wordt uitgekeerd bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van de begunstigde en wanneer de begunstigde tot die dag actief bleef (art. 171,2°,tweede streepje, WIB92). Deze "gunstmaatregel" is niet enkel van toepassing op collectieve voorzieningen, maar eveneens op de individuele pensioentoezegging aan werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders. Evenwel is deze regeling niet van toepassing op de onderhandse pensioenovereenkomst die voor zelfstandigen intern wordt gefinancierd (interne financiering = aanleggen belastingvrije reserves op de passiefzijde van de balans De maatregel ving aan op 1 januari 2006.

De uitkeringen uit collectieve groepsverzekeringen en pensioenfondsen worden onder de nieuwe WAP voordelig belast, als zij plaatsvinden op een in de wet bedoeld 'gunstig tijdstip' (zie eveneens kadertekst in deel V van de Belasting- en Beleggingsgids).

- Naar aanleiding van de pensionering (geen brugpensioen!!!).
- Vanaf de leeftijd van 60 jaar; ook al is men dan nog niet gepensioneerd.

- Naar aanleiding van het overlijden van de verzekerde van wie de belastingplichtige rechtverkrijgende is.

Deze fiscaal 'gunstige tijdstippen' gelden zowel voor de werknemer als de bedrijfsleider. Merk op dat groepsverzekeringen vroeger op een fiscaalvriendelijke manier mochten uitbetaald worden ter gelegenheid van de brugpensionering. In de nieuwe regelingen is dit niet meer mogelijk. Voor de bestaande toezeggingen is er evenwel een overgangsregeling tot 31 december 2009 (voor meer uitleg zie hierna). Als de kapitalen of afkoopwaarden *niet* worden uitgekeerd op het hierboven vermelde 'gunstige tijdstip', dan worden ze belast:

- tegen het progressief tarief als deze uitkeringen werden opgebouwd met werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming;
- tegen een aanslagvoet van 33 % als ze worden opgebouwd door middel van persoonlijke bijdragen.

Geen vervroegde afkoop via vijfjarige termijn meer mogelijk.

Wanneer de eindleeftijd in het kader van het groepsverzekeringsreglement van de vóór de nieuwe WAP afgesloten plannen op bijvoorbeeld 60 jaar werd vastgelegd, dan kon men het kapitaal vanaf 55 jaar al tegen interessante belastingtarieven laten uitbetalen. Dit is, zoals hierboven vermeld, met het invoeren van de nieuwe WAP niet meer mogelijk. Gunstige taxatie impliceert ten vroegste uitstappen op 60 jaar of gepensioneerd zijn.

Uitkering bij brugpensionering?

Met de nieuwe WAP is het niet langer mogelijk om een fiscaalvriendelijke uitkering te doen bij de brugpensionering. Omdat het brugpensioen een specifieke werkloosheidsregeling is, valt het niet onder de noemer 'pensionering'. Het sociale luik van de WAP stelt immers als regel dat aanvullende pensioenvoordelen uit een pensioenplan van de tweede pijler (behalve bij overlijden) slechts uitkeerbaar zijn vanaf de leeftijd van 60 jaar of vanaf de eerdere datum van pensionering. Bijgevolg zal een bruggepensioneerde van bijvoorbeeld 58 jaar moeten wachten tot zijn 60^e om zijn aanvullend pensioen af te kopen.

Wat met beroepssporters?

Bij het uniformiseren van het belastingregime voor eenmalige pensioenuitkeringen werd niet meer gesproken over de beroepssporters. De regeling voor het gunstige tarief van 16,50% is enkel van toepassing op de normale datum waarop de beroepswerkzaamheid wordt stopgezet. De Programmawet van 22 december 2003 (*BS, 31 december 2003*) zette deze toestand recht. In art. 85 van deze Programmawet wordt bepaald dat betaalde sportbeoefenaars reeds als gepensioneerd kunnen worden beschouwd op de eerste dag van de maand volgend op hun 35^{ste} verjaardag of op een latere datum waarop zijn hun bezoldigde sportactiviteit stopzetten, zodat zij op die dag hun aanvullend pensioen kunnen verzilveren.

Overgangsmaatregelen voor de collectieve pensioentoezeggingen van kracht vóór 1 januari 2004

De afkoop van de verworven reserves of de uitbetaling van de prestaties vóór het bereiken van de leeftijd van 60 jaar blijft mogelijk tot 31 december 2009 voor bestaande toezeggingen. Ze blijven tot 31 december 2009 afzonderlijk belastbaar tegen een aanslagvoet van 10 % (of 16,5 % voor reserves samengesteld met bijdragen gestort vóór 1993) voor het deel dat opgebouwd werd met persoonlijke bijdragen en tegen 16,5 % voor het kapitaal dat met werkgeversbijdragen werd gevormd (art. 515 quater, §1 WIB). De wettelijke 'normale omstandigheden' waarin de vereffening plaatsvindt, blijven tot 31 december 2009 dezelfde als vóór de inwerkingtreding van de WAP.

1. Voor wat de kapitalen en afkoopwaarden van een verzekeringscontract betreft, is dit:

- bij het normale verstrijken van het contract;
- bij overlijden van de verzekerde;
- naar aanleiding van de pensionering of brugpensionering van de verzekerde;
- in één van de vijf jaren voor het normale verstrijken van het contract;

- op de normale leeftijd van de volledige en definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit (bijvoorbeeld sportlui).

2. Voor wat de andere kapitalen en afkoopwaarden betreft (pensioenfondsen), is dit:

- ten vroegste naar aanleiding van de pensionering op de normale datum of in één van de vijf jaren die aan die datum voorafgaan;
- naar aanleiding van de brugpensionering;
- naar aanleiding van het overlijden van de verzekerde;
- op de normale leeftijd van de volledige en definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit.

Als de uitkering gebeurt in andere omstandigheden, worden de kapitalen gevormd met werkgeversbijdragen progressief belast. De met persoonlijke bijdragen gevormde kapitalen worden dan belast tegen 33 % (bijdragen vanaf 1 januari 1993) of progressief (bijdragen vóór 1 januari 1993). Deze overgangsmaatregelen zijn van toepassing op de:

- pensioentoezeggingen die gesloten zijn vóór 1 januari 2004 en die ingesteld werden door een collectieve arbeidsovereenkomst, een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst;
- pensioentoezeggingen die voortvloeien uit de verlenging van een collectieve arbeidsovereenkomst die gesloten werd vóór 1 januari 2004.

Opmerking: uitkeringen van collectieve toezeggingen (groepsverzekering en pensioenfondsen) die van kracht waren vóór 1 januari 2004 en die na 31 december 2009 geen overgangsregeling meer kunnen genieten (zie verder).

De uitkeringen van deze toezeggingen die plaatsvinden na 31 december 2009 volgen dezelfde regels als de nieuwe plannen die werden ingevoerd na 1 januari 2004. Dit wil zeggen dat ook voor die oude plannen vanaf 1 januari 2010 een 'fiscaalvriendelijke' uitkering mag gebeuren; hetzij naar aanleiding van de pensionering (niet het brugpensioen), hetzij vanaf de leeftijd van 60 jaar, hetzij naar aanleiding van het overlijden. De kapitalen en afkoopwaarden van deze toezeggingen, die werden opgebouwd met persoonlijke bijdragen betaald vóór 1 januari 1993, zijn afzonderlijk belastbaar tegen 16,50 % of tegen het progressief tarief, naargelang ze al dan niet uitgekeerd worden op het hierboven vermelde 'gunstige tijdstip'. Voor de persoonlijke bijdragen die betaald werden vanaf 01 januari 1993, geldt de hiervoor besproken taxatie (10 % of 33 %). Voor kapitalen gevormd met werkgeversbijdragen wordt net zoals voorheen geen onderscheid gemaakt tussen de betaling vóór of na 1 januari 1993. Naargelang de uitkering wel of niet op een gunstig tijdstip gebeurt, is de taxatie dan tegen 16,5 %, 10% of progressief.

Overgangsmaatregelen voor de collectieve pensioentoezeggingen die gesloten zijn tot 15 november 2003 en die voorzien in een eindleeftijd van 58 jaar

De nieuwe WAP liet toe dat er gedurende een periode van zes maanden na de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad (*BS, 15 mei 2003*) nog toezeggingen voor werknemers onderschreven werden met een eindleeftijd van 58 jaar. Voorwaarde: de normale 'gunstige omstandigheden' van de vereffening, zoals die gewijzigd werd in de nieuwe WAP (*artikel 171*), moeten worden nageleefd. Er is één uitzondering, met name: in art. 171,4^o,f,WIB worden de woorden 'naar aanleiding van zijn pensionering of vanaf de leeftijd van 60 jaar' vervangen door de woorden 'naar aanleiding van zijn pensionering vanaf de leeftijd van 58 jaar'. Deze overgangsmaatregel geldt eveneens tot 31/12/2009.

Uitkeringen in rente

Gelet op de gunstige belastingtarieven voor eenmalige uitkeringen in kapitaal, opteerden weinig aangeslotenen voor een uitkering in rente. Uitkeringen in rente zijn immers belastbaar tegen de normale progressieve tarieven van de personenbelasting, zij het met toepassing van een beperkte belastingvermindering voor vervangingsinkomsten. Om de uitkering in renten aantrekkelijker te maken, werd een middel aangereikt om renten te belasten via hetzelfde aantrekkelijk regime van kapitalen. Dat gebeurt via de techniek van het prijsgegeven kapitaal. In eerste instantie wordt het kapitaal belast tegen 16,5 % of 10%. Maar in plaats van het netto-kapitaal daarna uit te keren aan de begunstigde, wordt dit omgezet in een lijfrente. Dit gebeurt via

een afzonderlijke akte van afstand van kapitalen. Bij de uitkering van deze rente wordt dan nog wel jaarlijks een roerend inkomen belast tegen 15% (+ gemeentebelasting). Dat roerend inkomen wordt forfaitair bepaald op 3 % van het afgestane kapitaal (*art. 17,4° en art. 20 WIB*).

Aanslagstelsel in geval van voorschot of inpandgeving

De WAP laat net zoals voorheen toe dat voorschotten op prestaties worden opgenomen of dat de pensioenrechten dienen voor het waarborgen van een lening. In dit verband behoudt de nieuwe wet het stelsel van de omzettingsrente (zie ook p. 95). De omzetting in een fictieve rente is van toepassing op de eerste € 50 000 (basisbedrag jaarlijks geïndexeerd) van het kapitaal of van de afkoopwaarde van een aanvullend pensioen waarop voorschotten zijn opgenomen of die als waarborg van een hypothecaire lening hebben gediend (*art. 169,§1 WIB*). Het deel van het voorschot of de lening dat de grens overtreft, wordt afzonderlijk belast tegen 16,5 % en/of 10 % (zie hiervoor belasting van de uitkeringen in kapitaal).

Voorwaarden: Het voorschot moet verleend zijn of de lening gesloten zijn voor het bouwen, verwerven, verbouwen, verbeteren of herstellen van de in België gelegen enige woning (het sociale luik van de WAP laat voorschotten en in pandgevingen toe binnen de Europese Unie) die uitsluitend bestemd is voor het persoonlijke gebruik van de leningnemer en zijn gezinsleden. Nieuw ten aanzien van de vroegere regeling is dat het voorschot of de lening mag worden aangewend voor het verbeteren en herstellen van de enige woning. Verder is in de aangepaste tekst van art. 169, § 1 WIB de voorwaarde weggelaten dat de voorschotten op contracten of de vestiging van hypotheek ten minste 10 jaar vóór het verstrijken van het contract moet hebben plaatsgevonden.

Winstdeelnames

De deelnemingen in de winst worden niet belast voor zover ze tegelijkertijd met de pensioenen worden uitgekeerd (*art. 40 WIB*). Deze vrijstelling wordt met de nieuwe WAP uitgebreid tot de winstdeelnemingen die in het kader van een pensioenfonds worden uitgekeerd.

2. Individuele pensioentoezegging (werknemers en bedrijfsleiders)

Toestand vóór 1 januari 2004

Individuele pensioentoezeggingen gebeurden op basis van interne individuele pensioenbeloften (= interne beloften) en konden, naast door het aanleggen van belastingvrije reserves op de passiefzijde van de balans, gefinancierd worden door een bedrijfsleidersverzekering gesloten door en ten gunste van de onderneming. Ze hadden een occasioneel en niet stelselmatig karakter. Nadeel was dat de begunstigde een onbevoorrechte vordering had op de onderneming en dat bij financiële moeilijkheden van het bedrijf, faillissement, ontbinding of bij beëindiging van de samenwerking (onder meer wegens zware fout van de bedrijfsleider) de betrokken werknemer of bedrijfsleider vaak achter het net viste als het erop aankwam zijn pensioenrechten te laten gelden.

Nieuwe regeling vanaf 01 januari 2004

Voorafgaandelijk is het niet onbelangrijk even stil te staan bij de doelstellingen van de wetgever. Deze kunnen als volgt samengevat worden:

- aan een werknemer dezelfde bescherming bieden als bij collectieve pensioenplannen;
- indijken van het gebruik van individuele pensioentoezeggingen als 'golden parachute' bij het vervroegde beëindigen van de loopbaan. Vaak werd in extremis voor een 'oudere' werknemer die het bedrijf diende te verlaten het toekennen van een individuele pensioentoezegging verkozen boven een zware ontslagvergoeding die fiscaal en parafiscaal zwaar woog voor beide partijen;
- voorkomen dat individuele pensioentoezeggingen de ontwikkeling van collectieve pensioenplannen ondergraven.

Duidelijkheidshalve splitsen we de nieuwe regeling uit over werknemers en bedrijfsleiders. Voor

deze laatste verwijzen we naar vak XVI p. 197 e.v.

De individuele pensioentoezegging voor zelfstandige bedrijfsleiders

Hiervoor verwijzen we naar de tekst op p. 210 in vak XVI van de aangifte.

De individuele pensioentoezegging voor de werknemer (afgekort IPT)

Overzicht van de kenmerken van de individuele toezegging:

- sociale toekenningsvoorwaarden (artikels 3 en 6 WAP);
- occasionele en niet-stelselmatige toezegging;
- verplichte externe financiering;
- enkel mogelijk indien collectief pensioenplan voor alle werknemers;
- toekenningsverbod binnen 3 jaar voor (brug)pensionering;
- rendementsgarantie in systeem van vaste bijdragen;
- informatieplicht;
- sociale bescherming (artikels 5 en 66 van de WAP);
- verplichte externe financiering met aanwijzing werknemer (en rechthebbenden) als rechtstreeks begunstigde(n), met verworven rechten en zonder verlies van rechten in geval van een zware fout;
- een groot aantal bepalingen van het sociale luik zijn van toepassing.

Fiscaal luik:

- maximale fiscale aftrekgrens werkgeversbijdragen: € 1 525 per jaar geïndexeerd (art.53,22°WIB) en naleving 80 %-regel;
- financiering met werkgevers- en/of werknemersbijdragen (aftrekgrens € 1 525 niet van toepassing op werknemersbijdragen);
- werkgeversbijdragen zijn vrijgesteld als voordeel van alle aard, op voorwaarde dat er een collectief plan is
- voorschotten en in pandgeving voor een onroerend goed gelegen in België zijn

mogelijk.

Bedrijfsleidersverzekeringen en interne voorzieningen voor werknemers niet meer toegelaten

Op sociaalrechtelijk vlak werd vanaf 1 januari 2004 de toekenning aan een werknemer (niet voor zelfstandige vennootschapsmandatarissen) verboden van een nieuwe interne pensioenbelofte gefinancierd via een bedrijfsleidersverzekering of via provisionering op de balans. Met ingang van 1 januari 2004 geldt de 'externe' financieringsplicht. Dit houdt in dat de individuele pensioentoezegging de vorm moet aannemen van een individuele levensverzekering gesloten in het onmiddellijke en rechtstreekse voordeel van de werknemer. De individuele pensioentoezegging moet aan meerdere voorwaarden voldoen:

- ze moet occasioneel zijn, mag niet stelselmatig worden toegekend noch aan meerdere werknemers en hun rechthebbenden;
- ze kan slechts worden toegekend als er in het bedrijf een aanvullend collectief stelsel is voor alle werknemers. Deze bepaling trad in voege op 15 november 2003;
- de individuele pensioentoezegging kan niet meer gedaan worden tijdens de laatste 36 maanden voor de pensionering of voor het brugpensioen of voor het sluiten van de met brugpensioen gelijkgestelde overeenkomsten (gekend onder de naam 'canada dry');
- de individuele pensioentoezegging moet worden ondergebracht bij een pensioeninstelling (pensioenfonds of verzekeringsonderneming) die onder controle staat van de CBFA.

Bij een individuele pensioentoezegging zijn de werknemer of zijn rechthebbenden de rechtstreeks begunstigten. Het bedrijf is de verzekeringnemer. Het sluit met de verzekeraar de polis. De werknemer is de verzekerde en krachtens de nieuwe wet is hij tevens de begunstigde. Hierdoor

verwerven hij of zijn begunstigen een rechtstreekse vordering op de verzekeringsonderneming. Aldus geniet hij o.a. bij faillissement een grotere rechtsbescherming. Aanvaardt de werknemer uitdrukkelijk de begunstiging, dan beperkt hij de rechten van de verzekeringnemer, zijn werkgever. Hij krijgt als het ware een vetorecht tegen de normale rechten van de verzekeringnemer als die de polis wil afkopen, er een voorschot op wil nemen, ze in pand wil geven of de begunstiging wil wijzigen of herroepen. Naast de bescherming die de Wet op de Landverzekeringsovereenkomst biedt, geniet de werknemer nu ook de bescherming van de WAP met betrekking tot de verworven reserves en prestaties, de rendementsgarantie in geval van het systeem van vaste bijdragen (nu 3,25 % voor werkgeversbijdragen en kosten beperkt tot 5 %), de informatie uit de pensioenfiche en het activiteitenverslag, de uittreding, de verandering van financieringsinstrument, de inspraak...

Wat dient men te verstaan onder occasionele en niet-stelselmatige toezeggingen?

In de Memorie van toelichting van de wet lezen we: 'Wanneer voor meerdere personeelsleden van een zelfde categorie gelijkaardige pensioentoezeggingen worden gedaan, worden die geacht een pensioenstelsel uit te maken'. De situatie was al zo, maar betekent geenszins dat de werkgever slechts aan 1 werknemer (per categorie) een individuele pensioentoezegging zou mogen doen. De doelstelling is zeer duidelijk: verhinderen dat individuele pensioentoezeggingen de ontwikkeling ondergraven van collectieve plannen.

Wat verstaat men onder een collectief pensioenplan voor alle werknemers?

In wezen mag niemand worden uitgesloten, behalve werknemers van -25 jaar. Het collectieve pensioenplan dient evenwel niet noodzakelijk identiek te zijn voor alle werknemers. Wederom is de doelstelling te verhinderen dat individuele pensioentoezeggingen de ontwikkeling ondermijnen van collectieve plannen.

Hoe controleert de wetgever of de opgelegde verplichtingen gerespecteerd worden?

Jaarlijks zal de werkgever aan de CBFA (Commissie Bank-, Financiën Assurantiewezen) mededeling moeten doen van het gewone aantal pensioentoezeggingen per categorie werknemers en moeten bewijzen dat er een collectief pensioenplan bestaat voor alle werknemers.

Fiscale behandeling van de bijdragen en uitkeringen

De bijdragen

Tot en met aanslagjaar 2004 werden de premies van individuele levensverzekeringen die gesloten werden in het rechtstreekse en definitieve voordeel van een werknemer nog steeds belast als een voordeel van alle aard. In het art. 38 § 1,18° van het WIB worden deze premies voortaan vrijgesteld van belasting, op voorwaarde dat er in de onderneming een collectieve toezegging bestaat die voor de werknemers of een bijzondere categorie ervan op een zelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is. Deze laatste voorwaarde, die enkel op fiscaal vlak geldt, moet er vooral toe leiden dat werkgevers zoveel mogelijk een collectief stelsel aan hun werknemers aanbieden. De werkgeversbijdrage zal binnen de 80 %-grens aftrekbaar zijn als beroepskost, beperkt tot een (geïndexeerd) bedrag van € 1 525 per jaar. Deze begrenzing is enkel van toepassing op de werkgeversbijdragen. De werknemerspremies die op het loon van de werknemer worden ingehouden, zullen binnen de 80 %-grens recht geven op een belastingvermindering van 30 % tot 40 % voor het langetermijnsparen (art. 145/1 en 145/3 WIB).

De uitkeringen

De kapitalen en afkoopwaarden zullen worden belast tegen het afzonderlijke tarief van 16,5 % (werkgeversbijdragen) en/of 10 % (werknemersbijdragen), wanneer ze worden uitgekeerd in wettelijk normale omstandigheden. De vereffening, zowel van kapitalen als van afkoopwaarden, geschiedt voortaan in normale omstandigheden, als ze plaatsvindt:

- naar aanleiding van de pensionering (bedoeld wordt 'op de normale leeftijd', niet naar aanleiding van de brugpensionering). Door de Programmawet van 22 december 2003 (BS, 31 december 2003) werd evenwel een afwijking toegestaan voor beroepssporters;

- vanaf de leeftijd van zestig jaar, ook als men nog niet gepensioneerd is;
- naar aanleiding van het overlijden van de persoon van wie de belastingplichtige rechtverkrigende is.

Merk op dat de werknemer al op 60 jaar de kapitalen mag ontvangen zonder dat hij op dat ogenblik al met pensioen moet zijn. Voor de zelfstandige bedrijfsleiders, zoals we verder in de tekst bespreken, heeft deze bepaling tot gevolg dat ze hun mandaat niet hoeven neer te leggen. Belangrijk is ook dat met het invoeren van het Generatiepact, aangeslotenen die tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar werken slechts 10% belasting i.p.v. 16,5% belasting betalen. Dit geldt zowel voor werknemers als zelfstandige bedrijfsleiders, maar voor deze laatsten, enkel indien de pensioentoezegging extern gefinancierd wordt, dus niet indien financiering geschiedt via interne voorziening op de passiefzijde van de balans. (*Wet 23/12/2005, BS 30:12:2005*).

Indien het uitgekeerde kapitaal wordt omgezet in een rente of als de prestatie rechtstreeks als een rente wordt uitbetaald, gebeurt de taxatie op dezelfde wijze zoals voor collectieve toezeggingen (art. 17 § 1,4 WIB). Naar analogie met de collectieve plannen wordt hetzelfde stelsel van omzettingrenten toegepast, ingeval de individuele pensioentoezegging wordt aangewend voor de financiering van de in België gelegen enige woning (lees p. 95).

De deelnemingen in de winst

Zijn net zoals bij de collectieve toezeggingen onbelast.

Successierechten

In tegenstelling tot de collectieve pensioentoezeggingen is er geen vrijstelling van successierechten voor overlijdenskapitalen die worden uitgekeerd aan de echtgenoot en de kinderen jonger dan 21 jaar.

Inwerkingtreding

De hiervoor besproken fiscale bepalingen gelden slechts voor nieuwe individuele pensioentoezeggingen die vanaf 1 januari 2004 gesloten werden. Dit wil zeggen dat er tot 31 december 2003 nog individuele pensioenbeloftes voor werknemers konden gesloten worden zonder dat men rekening moest houden met de nieuwe sociale bepalingen en de nieuwe grens van € 1 525. De rendementsgarantie, de verworven rechten en de verplichte externe financiering zijn er evenmin op van toepassing. Behalve voor één punt is de WAP wel van toepassing op reeds vóór 1 januari 2004 bestaande onderhandse pensioenbeloftes, en dat na een overgangsperiode die loopt tot 31 december 2009. Dat ene punt betreft het verbod op afkoop van de reserves of uitbetaling van de prestaties vóór de pensionering van de begunstigde of vóór zijn zestigste verjaardag. Dit punt trad in werking op 16 november 2003, deze datum werd vastgesteld in het KB van 14 november ter uitvoering van de WAP (BS, 14 november 2003). Tot zes maanden na de publicatiedatum van de WAP mocht men nog pensioentoezeggingen doen die tot uiterlijk 31 december 2009 voorzien in een pensioenleeftijd van 58 jaar. Net zoals bij de collectieve toezeggingen kunnen de reserves van individuele toezeggingen belastingvrij worden overgedragen.

Overgangsbepalingen voor bedrijfsleidersverzekeringen en interne voorzieningen bestaande vóór 01 januari 2004

Overgangsmaatregelen in verband met de belasting van de uitkeringen (art. 515quater WIB)

De kapitalen en afkoopwaarden toegekend in uitvoering van bestaande vóór 1 januari 2004 gesloten pensioenovereenkomsten ten voordele van werknemers, behouden tot uiterlijk 31 december 2009 de aanslagregels die van toepassing waren vóór de inwerkingtreding van de WAP op 01 januari 2004 (art. 515quater WIB). Voor meer uitleg verwijzen we naar de overgangsregeling voor bestaande collectieve toezeggingen, zoals hiervoor reeds werd uitgelegd.

Bestaande bedrijfsleidersverzekeringen (art. 515quinquies WIB en aangepast art. 195 §2) - aftrekbaarheid premies

Bedrijfsleidersverzekeringen die in voordelen bij leven voorzien en die aangegaan zijn op het hoofd van de zelfstandige vennootschapsmandataris (bestuurders, zaakvoerders...) blijven aftrekbaar (art. 195 § 2WIB). In art. 515quinquies wordt verder bepaald dat de vanaf 1 januari 2004 betaalde premies aftrekbaar blijven voor levensverzekeringscontracten die vóór die datum zijn gesloten op het hoofd van deze zelfstandige bedrijfsleiders. Anders is het gesteld met bedrijfsleidersverzekeringen die aangewend worden ter financiering van een interne pensioentoezegging aan een werknemer. Terwijl waar voor de nieuwe wet de externe financieringsplicht enkel gold voor collectieve pensioentoezeggingen (groepsverzekeringen of pensioenfondsen met afzonderlijke rechtspersoonlijkheid) die dus het aanvullend pensioen rechtstreeks uitkeren aan de aangeslotenen, wordt vanaf 01 januari 2004 ook voor individuele pensioentoezeggingen aan werknemers of zelfstandige directeurs door de wet een externe financieringsplicht opgelegd. Dit betekent dat bedrijfsleidersverzekeringen afgesloten vanaf 1 januari 2004 op het hoofd van een werknemer of zelfstandig directeur ter financiering van een individuele pensioentoezegging fiscaal niet meer aftrekbaar zijn en dat deze interne pensioenbeloften dus wettelijk verboden zijn. Blijft natuurlijk de vraag, wat er dient te gebeuren met de overeenkomsten die afgesloten werden vooraleer de wet in voege trad. Hoewel hierover niet altijd eensgezindheid bestaat, kunnen we stellen dat pensioenbeloften aan werknemers die dateren van vóór 1 januari 2004 en gefinancierd worden met een interne pensioenvoorziening (zie verder), dus niet gefinancierd met een bedrijfsleidersverzekering, geen probleem vormen, omdat in de wet de belastingvrijstelling voor voorzieningen aangelegd ter financiering van de uitvoering van contractuele pensioenverplichting niet werd gewijzigd. Ons inziens is het met de bedrijfsleidersverzekering die eventueel afgesloten werd ter financiering van zo'n interne pensioentoezegging veel slechter gesteld. Het art. 515sexies WIB1992 voorziet in de mogelijkheid om bestaande bedrijfsleidersverzekeringen op een fiscaal neutrale wijze om te zetten in een individuele levensverzekering, maar de terzake geldende overgangsbepalingen zijn slechts van toepassing op bedrijfsleiders en niet op loontrekkende werknemers die in de fiscale zin van het woord geen bedrijfsleider kunnen zijn. Volgens de minister van Financiën (Commissieverlag Financiën en Begroting, Parl. St. Kamer 2002-03, nr. 1340/9,84) is het regime van bedrijfsleiders niet van toepassing op werknemers, waardoor er dus geen overgangsregime vereist is. Helaas komen dergelijke verzekeringen zelfs vandaag nog geregeld voor en een aanpassing van de wet dringt zich op. Evenwel dienen we te concluderen dat strikt genomen premies voor een bedrijfsleidersverzekering op het hoofd van een werknemer en afgesloten ter financiering van een interne pensioentoezegging niet meer kunnen afgetrokken worden. Enige mogelijkheid zou erin bestaan het genomen engagement te financieren met het aanleggen van provisies op de passiefzijde van de vennootschap.

Overdracht van de reserves van een

(vóór 01 januari 2004) bestaande bedrijfsleidersverzekering of van een 'interne' voorziening naar een individuele pensioentoezegging (art. 515sexies en art. 515septies WIB).

Bedrijfsleidersverzekeringen – overdracht reserve

De reserves van een bestaande bedrijfsleidersverzekering voor werknemers kunnen niet belastingvrij worden overgedragen naar een individuele pensioentoezegging; voor zelfstandige bedrijfsleiders kan dit wel (lees ook vak XVI p. 197).

'Interne voorzieningen' via balans

De individuele pensioentoezegging biedt een grotere rechtsbescherming dan een interne voorziening. Bovendien zijn er vastgoedfinancieringen mogelijk en zijn de winstdelingen van de IPT belastingvrij. Deze voordelen kunnen voor de werknemer een gegronde reden zijn om zijn bestaande interne voorziening om te laten zetten in een individuele pensioentoezegging. Onderhandse ten voordele van werknemers gedane beloften die bestonden vóór 1 januari 2004 en die intern werden gefinancierd, kunnen zonder onmiddellijke belastingheffing worden overgedragen naar een 'extern' gefinancierde individuele pensioentoezegging. Deze belastingvrije overdracht is slechts mogelijk op voorwaarde dat de 80 %-regel werd nageleefd tot

op het ogenblik van de overdracht, en dat er in de onderneming een collectieve toezegging bestaat die voor de werknemers of een bijzondere categorie ervan op een zelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is. In de mate dat de reeds op 1 januari 2004 bestaande pensioentoezegging niet wordt verhoogd, is de grens van € 1 525 niet van toepassing noch op de hiervoor vermelde overdracht, noch op de verdere premiebetaling voor de financiering van de toezegging. De omzetting is onderworpen aan de premietaks van 4,4 %.

In het schema hieronder vindt u een overzicht m.b.t. tot omzetting van interne voorzieningen en bedrijfsleidersverzekeringen.

Belasting van gratis kapitalen (art. 515octies WIB)

Met deze kapitalen worden uitkeringen van pensioenkapitalen bedoeld waarvoor geen financiering plaatshad met bijdragen van de werkgever en of de personeelsleden. Het zijn dus individuele pensioenen die rechtstreeks door het bedrijf aan bepaalde werknemers of bedrijfsleiders betaald worden. In hoofde van het bedrijf of de werkgever die het kapitaal betaalde, vormt dit een aftrekbare kost op grond van de artikelen 52,5° en 60 van het WIB 1992. De 80%-regel moet worden nageleefd, maar de nieuwe aftrekbeperving tot € 1 525 is niet van toepassing. Eveneens blijven aftrekbaar de kapitalen die rechtstreeks aan bedrijfsleiders worden betaald en dit op grond van de artikelen 60 en 195 van het WIB 1992. In het geval van 'gratis' toegekende kapitalen is er dus geen fiscale sanctie voorzien in hoofde van de onderneming voor inbreuken op de externe financieringsverplichting van het sociale luik van de WAP.

Bedrijfsleidersverzekering en keymanverzekeringen

Vanaf 1 januari 2004 wordt de 'externe' financiering verplicht voor werknemers en voor zelfstandige mandatarissen andere dan zelfstandige vennootschapsmandatarissen (bestuurders, zaakvoerders,...). Om deze reden werd art. 195, §2 WIB gewijzigd ten einde de mogelijkheid om een bedrijfsleidersverzekering te sluiten, waarbij in voordelen bij leven is voorzien, te beperken tot zelfstandige vennootschapsmandatarissen. Vandaar zijn sedert 1 januari 2004 de premies van door de werkgever in eigen voordeel gesloten bedrijfsleidersverzekeringen op het hoofd van de werknemer, niet meer aftrekbaar. Hetzelfde geldt voor de zelfstandige directeurs.

Premies van polissen die uitsluitend voorzien in voordelen bij overlijden van de werknemer, van de bedrijfsleider die geen vennootschapsmandataris is, of van de vennootschapsmandataris blijven na 1 januari 2004 zonder toepassing van de 80 %-grens aftrekbaar. Deze verzekeringen die uitsluitend voordelen bij overlijden verzekeren – de zogeheten keymanverzekeringen – worden door de onderneming gesloten om zich te verzekeren tegen het ondernemingsrisico dat verbonden is aan het overlijden van een van haar sleutelfiguren.

| | | | |
|--------------------------|---|--|--|
| Wie | Interne voorziening Werknemers en maandelijks bezoldigde bedrijfsleiders | Omzetting BLV door overdracht Alleen maandelijks bezoldigde zelfstandige bedrijfsleiders | Omzetting BLV door wijziging begunstigde Alleen maandelijks bezoldigde zelfstandige bedrijfsleiders |
| Hoeveel tijd nog? | Geen vervaldatum | 31/12/2006 | 31/12/2006 |
| Voorwaarden? | Tot ogenblik van de omzetting voldaan aan 80 %-regel en voor werknemers dient collectieve toezegging te bestaan | Tot ogenblik van de omzetting voldaan aan 80 %-regel en aanpassing ten laatste op moment overdracht aanvullende pensioentoezegging | Tot ogenblik van de omzetting voldaan aan 80 %-regel en aanpassing ten laatste op moment overdracht aanvullende pensioentoezegging |
| Fiscaal neutraal | Omzetting niet belast als uitkering en ook vrijgesteld als voordeel van alle aard net zoals toekomstige premies | Omzetting niet belast als uitkering en ook vrijgesteld als voordeel van alle aard net zoals toekomstige premies | Omzetting niet belast als uitkering en ook vrijgesteld als voordeel van alle aard net zoals toekomstige premies |
| Andere gevolgen | Verzekeringstaks van 4,4 % en 8,86 % RSZ bijdrage voor werknemers en geen limiet voor werknemers tot € 1 525 | Verzekeringstaks van 4,4 %. | Geen bijzondere bijdrage |

3. Aanvullende verzekeringen

In het fiscale luik van de WAP wordt eveneens de fiscale behandeling geregeld van de aanvullende verzekeringen die de werkgever of de onderneming zowel collectief als individueel kan sluiten in het voordeel van de werknemers of bedrijfsleiders. Men maakt het onderscheid tussen enerzijds de verzekeringen medische kosten, ernstige ziekten, afhankelijkheid en anderzijds de verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid.

Collectieve en individuele toezeggingen voor medische kosten, ernstige ziekten, afhankelijkheid en ‘andere persoonsverzekeringen’

Verzekeringsvormen

In de wettekst (art. 38,§2 WIB) worden deze verzekeringsproducten en toezeggingen opgesomd en toegelicht. Het gaat om de volgende verzekeringen:

- de verzekeringen medische kosten die verband houden met hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg;
- de contracten die uitsluitend specifieke kosten vergoeden, veroorzaakt door de afhankelijkheid van de verzekerde. Die kosten bestaan uit de kosten veroorzaakt door de

medische vaststaande nood aan hulp voor het vervullen van gewone en instrumentele activiteiten van het dagelijkse leven;

- de verzekeringscontracten die uitsluitend voorzien in de uitkering van een rente ingeval de verzekerde het slachtoffer is geworden van een ernstige aandoening (zoals o.a. kanker, multiple sclerose, parkinson enz...);
- andere persoonsverzekeringen. In de verantwoording van de wet wordt bepaald dat het hier om een type van verzekeringen of toezeggingen gaat dat momenteel nog niet gangbaar is en waarvan de toepassingsmodaliteiten nog niet gekend zijn. Zij moeten kunnen beschouwd worden als een aanvulling van de voordelen toegekend in het kader van de wetgeving inzake de sociale zekerheid, en zij mogen uitsluitend voorzien in uitkeringen tijdens het dienstverband van de betrokken personen (werknemer of bedrijfsleider).

Fiscale behandeling van de uitkeringen

Voor de werkgever of onderneming zijn de premies en bijdragen voor individuele en collectieve toezeggingen voor medische kosten, ernstige ziekten, afhankelijkheid en andere persoonsverzekeringen niet als beroepskost aftrekbaar. Voor collectieve toezeggingen medische kosten enz... zijn de premies of bijdragen net zoals vóór de WAP niet belastbaar als voordeel van alle aard.

Sedert 1 januari 2004 kunnen individuele verzekeringen medische kosten, ernstige ziekten, afhankelijkheid en andere persoonsverzekeringen gesloten worden in het rechtstreekse voordeel van de werknemer of de zelfstandige bedrijfsleider. De bijdragen en premies van deze individuele toezeggingen zijn vrijgesteld als voordeel van alle aard. Deze vrijstelling is eveneens van toepassing op de bijdragen en premies die door de werkgever of onderneming ten laste worden genomen ten gunste van de werknemers of bedrijfsleiders met loopbaanonderbreking of tijdscrediet, met (brug)pensioen of werknemers of bedrijfsleiders die naar een andere onderneming zijn overgestapt. Voor werknemers en niet-regelmatig bezoldigde bedrijfsleiders zijn deze individuele toezeggingen voor medische kosten, afhankelijkheid, ernstige aandoeningen en andere persoonsverzekeringen slechts een niet-belastbaar voordeel, wanneer in de onderneming een collectieve toezegging bestaat die op een zelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de genoemde werknemers en bedrijfsleiders of een bijzondere categorie ervan.

Als de toezegging medische kosten, afhankelijkheid enz. ... deel uitmaakt van een plan met twee of meer waarborgen of van een solidariteitstoezegging, geldt als bijkomende voorwaarde voor de vrijstelling dat deze plannen op een 'gedifferentieerde' wijze worden beheerd door de pensioeninstelling. De uitkeringen van deze toezeggingen blijven onbelast voor de werknemer of de bedrijfsleider (art. 38, § 1, eerste lid, 20° en § 2 en 3 WIB).

Voor de collectieve toezeggingen geldt het nieuwe fiscale regime vanaf 1 januari 2004 zowel voor bestaande als voor nieuwe verzekeringen. Voor de individuele toezeggingen vallen enkel de contracten gesloten vanaf 1 januari 2004 onder de nieuwe regeling.

Collectieve en individuele toezeggingen 'arbeidsongeschiktheid'

Deze collectieve en individuele toezeggingen worden gesloten als aanvulling van de uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval (professioneel) of ongeval (privé) ofwel beroepsziekte of ziekte.

Fiscale behandeling van de bijdragen en uitkeringen

Aftrekbaarheid van de bijdragen

De werkgevers- of ondernemingsbijdragen voor deze collectieve en individuele toezeggingen arbeidsongeschiktheid kunnen als beroepskost worden afgetrokken (art. 52,3°b, 59 WIB en art. 35bis/KB WIB), voor zover ze:

- definitief gestort worden aan een in België gevestigde verzekeringsonderneming of verzorgingsinstelling, en

- de wettelijke aanvullende uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan de bruto jaarbezoldiging. Als deze 100 %-grens wordt, die het gevolg zijn van overeenkomsten met persoonlijke bijdragen, zijn niet onderworpen aan deze 100 %-regel.

De aanvullende (extrawettelijke) uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid omvatten de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid die met werkgeversbijdragen zijn betaald, en de uitkeringen die door de werkgever ter uitvoering van een contractuele verplichting zijn toegekend. Zijn echter niet aftrekbaar: de kapitalen die rechtstreeks door de werkgever of de gewezen werkgever, naar aanleiding van een arbeidsongeschiktheid, worden uitgekeerd aan personeelsleden of gewezen personeelsleden (art. 52,23°WIB). Deze kapitalen zijn in hoofde van de begunstigde dan ook belastbaar.

Vrijstelling als voordeel van alle aard (art. 38,18° en 19° WIB)

Collectieve en individuele verzekeringen arbeidsongeschiktheid worden nu uitdrukkelijk vrijgesteld als voordeel van alle aard, zowel voor de werknemers als de regelmatig, tenminste maandelijks, bezoldigde bedrijfsleiders. Voor werknemers geldt deze vrijstelling enkel als er in der onderneming ook een collectieve toezegging bestaat die op een zelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de werknemers of een bijzondere categorie ervan.

Belastbaarheid van de uitkeringen (art. 31,4° en 34§1,2°b WIB)

De uitkeringen, zowel voor tijdelijke als voor blijvende arbeidsongeschiktheid, van de individuele en collectieve toezeggingen voor arbeidsongeschiktheid zijn steeds belastbaar, ongeacht of er al dan niet inkomensverlies is. De vergoedingen voor tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid worden gezamenlijk belast met de overige bedrijfsinkomsten, maar geven aanleiding tot vermindering voor vervangingsinkomsten (zie vak IV p. 75 en vak V p. 83).