

80 %-REGEL

WERKGROEP 80 %- REGEL SAMENGESTELD UIT LEDEN VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN

ADVIES

de dato

22 juni 2004

Executive Summary

Aanvullende pensioenen kunnen op een fiscaal vriendelijke manier worden opgebouwd voor zover de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen bij pensionering niet meer bedragen dan 80 % van het laatste loon.

In dit advies is, op vraag van Minister Vandenbroucke, deze zogeheten 80 %-regel geanalyseerd op haar duidelijkheid en eenvoud. Dit advies is opgesteld door een werkgroep die samengesteld is uit leden van de Commissie en de Raad voor Aanvullende Pensioenen.

Deze 80 %-regel is, qua concept, ontworpen voor aanvullende pensioenplannen die een prestatie op eindvervaldag voorzien. Voor deze pensioenplannen van het type “vaste prestaties” worden in onderhavige nota vooral verduidelijkingen gesuggereerd in de diverse elementen die deze 80 %-regel karakteriseren, zoals de schatting van de winstdeelname in het geheel van de uitkering, de schatting van het wettelijk pensioen, het in aanmerking te nemen referentieloon en de in aanmerking te nemen dienstjaren.

De 80 %-regel is minder gemakkelijk toepasbaar voor pensioenplannen waar geen prestaties op eindvervaldag zijn voorzien. Voor het merendeel van deze pensioenplannen van het type “vaste bijdragen” reikt dit advies een eenvoudige controlemaatregel aan, die best in een wettelijke of reglementaire bepaling wordt opgenomen.

Zo stelt dit advies voor dat er van kan worden uitgegaan dat een pensioenplan van het type “vaste bijdragen” voor werknemers waarbij de bijdragevoet maximaal 12 % bedraagt van het loon dat onder het loonplafond ligt dat recht geeft op een wettelijk pensioen en 32 % van het loongedeelte erboven, automatisch voldoet aan de 80 %-regel. Indien anders kan worden gerechtvaardigd blijft het mogelijk over te schakelen op een berekening in de 80 %-doelformule op basis van een forfaitaire kapitalisatiemethode van de bijdragen.

Tot slot doet dit advies ook voorstellen voor de controle van de 80 %-regel in het geval een individu in meerdere pensioenplannen een aanvullend pensioen opbouwt. Hierbij werd ook de opbouw via het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen mee in rekening gebracht. Hierbij is zowel de situatie uitgeklaard in het geval op hetzelfde ogenblik in verschillende pensioenplannen aan aanvullende pensioenopbouw wordt gedaan, als in het geval waarbij achtereenvolgens in diverse pensioenplannen een aanvullend pensioen wordt opgebouwd. Ook voor situaties waar een plan met “vaste bijdragen” wordt gecombineerd met een plan van het type “vaste prestaties” reikt dit advies gestandaardiseerde berekeningsmethodes aan..

BH040061
22.06.2004

80 %-REGEL

WERKGROEP 80 %- REGEL SAMENGESTELD UIT LEDEN VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN

ADVIES

de dato

22 juni 2004

INLEIDING

De ministerraad heeft op 16 januari 2004 beslist een werkgroep van experts op te richten die samengesteld is uit leden van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen en de Raad voor Aanvullende Pensioenen om advies te verlenen op het vlak van de 80 %-regel die de fiscale begrenzing aangeeft van de premies voor aanvullende pensioenopbouw die fiscaal in mindering kunnen gebracht worden.

De door de ministerraad goedgekeurde nota vermeldt :

“De bijdragebetaling in het kader van aanvullende pensioenstelsels wordt op fiscaal vlak begrensd door de 80 %-regel, die bepaalt dat het globale pensioen (wettelijke en aanvullende pensioenen samen) niet meer mag bedragen dan 80 % van het laatst verdiende loon.

Aangezien op het ogenblik van de bijdragebetaling noch het uiteindelijke pensioen, noch het loon voorafgaand aan de pensionering gekend zijn, leidt deze regel in de praktijk tot toepassingsproblemen.

De complexiteit zorgt niet enkel voor rechtsonzekerheid, maar leidt er tevens toe dat de 80 %-grens moeilijk controleerbaar is. Er dient bijgevolg te worden onderzocht op welke manier de fiscale begrenzing van de bijdragen voor de vorming van een aanvullende pensioen op een eenvoudigere en beter controleerbare wijze kan worden verzekerd.

Methodologie

Gezien de complexe aard van de materie wordt voorgesteld om een werkgroep van experts, bestaande uit leden van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen en de Raad voor Aanvullende Pensioenen, te belasten met het analyseren van de problematiek en het aanreiken van mogelijke oplossingen waardoor tegemoet kan worden gekomen aan de doelstellingen geformuleerd in het regeerakkoord, met name het vereenvoudigen van de aanvullende pensioenopbouw en het garanderen van de budgettaire neutraliteit.”

80 %-regel

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

In een brief aan de Voorzitter van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen, de heer Yves Stevens, preciseert Minister Vandenbroucke verder :

“Het verzoek aan de werkgroep heeft in eerste instantie betrekking op een analyse en evaluatie van de huidige reglementering. Er wordt verwacht dat het advies een inzicht verschaft in de juridische en praktische knelpunten waartoe de huidige reglementering aanleiding geeft. Daarnaast kunnen de adviezen tevens denkpistes aanreiken ter verbetering van de huidige reglementering. Daarbij dient rekening te worden gehouden met doelstellingen bepaald in het regeerakkoord, enerzijds het vereenvoudigen van de aanvullende pensioenopbouw en anderzijds het vrijwaren van de budgettaire neutraliteit.”

Voorliggend advies aan de Raad en de Commissie voor Aanvullende Pensioenen biedt een antwoord op de vragen gesteld door Minister Vandenbroucke. De werkgroep die voorliggend advies heeft uitgewerkt, werd voorgezeten door mevrouw Hannes (Lid van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen) en is samengesteld uit de volgende leden :

Vertegenwoordigers van de leden van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen :

Mevrouw	Cavens (als plaatsvervanger voor mevrouw Delobelle - expert)
De heren	Baeten (als plaatsvervanger voor mevrouw Werrie - werkgeversdelegatie)
	Cloetens (als plaatsvervanger voor de heer Kupper – delegatie pensioeninstellingen)
	Demol (delegatie pensioeninstellingen)
	Jansen (delegatie gepensioneerden)
	Meesters (als plaatsvervanger voor de heer Savoye - werknemersdelegatie)
	Quintard (werknemersdelegatie)
	Van Duyse (als plaatsvervanger voor de heer Clemeur – delegatie pensioeninstellingen)
	Van Eesbeeck (expert)

Vertegenwoordigers van de leden van de Raad voor Aanvullende Pensioenen :

Mevrouw	Laloux (FOD Financiën)
De heren	De Bolle (FOD Financiën)
	Meganck (CBFA)

De werkgroep heeft gepoogd in de mate van het mogelijke te komen tot een unaniem standpunt. Op punten waar geen unanimititeit werd bekomen, worden de verschillende denkpistes opgenomen. De werkgroep heeft zich niet beperkt tot het opnemen van de huidige onduidelijkheden, maar heeft ook suggesties tot oplossing aangereikt.

DE HUIDIGE 80 %-REGEL

Toepassingsgebied

Overeenkomstig artikel 59, §1, 2° WIB 92 kunnen werkgeversbijdragen voor een aanvullend pensioen als beroepskosten worden afgetrokken mits "*de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, (...) niet meer bedragen dan 80% van de laatste normale brutojaarbezoldiging (...) berekend op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid*". Dezelfde beperking geldt voor de uitbetaling van aanvullende pensioenen door de werkgever op basis van artikel 60, WIB 92 en voor het bekomen van een belastingvermindering op de persoonlijke bijdragen voor een dergelijk aanvullend pensioen en dit op basis van artikel 145³ WIB 92. Deze principes gelden zowel voor werknemers als voor bedrijfsleiders.

Praktisch vertaald situeert de toepassing van de 80%-grens zich in de volgende aanvullende 'pensioensystemen' binnen de tweede pijler:

- groepsverzekeringen op ondernemings- en sectorniveau;
- pensioenfondsen op ondernemings- en sectorniveau;
- extern gefinancierde individuele pensioentoezeggingen;
- al dan niet intern geprovisioneerde individuele pensioentoezeggingen;
- bedrijfsleidersverzekeringen;
- de individuele voortzetting overeenkomstig artikel 33 van de WAP (enkel voor werknemers).

Wetgevend kader

De berekening van de 80%-grens vindt haar oorsprong in tal van wettelijke en administratieve bepalingen.

De aftrek van de premies en bijdragen die worden betaald in het kader van aanvullende pensioentoezeggingen wordt geregeld door artikel 52, WIB 92. De modaliteiten en de voorwaarden van die aftrek zijn vermeld in artikel 59, WIB 92.

Zo bevat artikel 59, WIB 92 onder meer het principe van de 80 %-regel. De artikelen 60 en 145³, WIB 92 verwijzen naar die grens voor de vaststelling van, enerzijds, het aftrekbare deel

van de door de werkgever uitgekeerde pensioenen en van, anderzijds, de mate waarin persoonlijke bijdragen in aanmerking komen voor een belastingvermindering. In de artikelen 34, 35 en 63¹ van het KB/WIB 92 zijn de specifieke uitvoeringsbepalingen opgenomen.

Wat de bedrijfsleiders betreft, laat artikel 195, WIB 92 toe dat dezelfde regels als voor de werknemers worden toegepast op sommige bedrijfsleiders. Aangezien de werkgroep het nuttig heeft geacht omtrent de omschrijving van de bedoelde bedrijfsleiders enige suggesties te doen, hoewel dit onderwerp stricto sensu niet tot de opdracht behoort, is de weerslag van die suggesties opgenomen in bijlage 1.

Meer gedetailleerde instructies over de berekeningswijze heeft de belastingadministratie uiteengezet in de omzendbrief Ci.RH. 243/376.395 van 4 februari 1987 – de zogeheten circulaire Massard. Daarin geeft de administratie toelichting bij de verschillende componenten waaruit de 80%-grens bestaat. In zekere zin kan deze circulaire als een soort 'basishandleiding' beschouwd worden. De inhoud van deze omzendbrief werd voor het grootste gedeelte hernomen, en ondertussen ook op een paar punten aangevuld, in de administratieve commentaar op artikel 59 WIB 92.

Van groot belang in het licht van dit advies zijn :

Artikel 52, 3°, b) WIB 92

Dit artikel bepaalt dat de volgende bijdragen als beroepskosten worden beschouwd : de werkgeversbijdragen en –premies, gestort ter uitvoering van :

- een aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood voor het vestigen van een rente of van een kapitaal bij leven of overlijden;
- een collectieve of individuele aanvullende pensioentoezegging inzake een rust-en/of overlevingspensioen, met het oog op de vorming van een rente of van een kapitaal bij leven of bij overlijden;
- een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in de WAP;
- een collectieve of individuele toezegging die moet worden beschouwd als een aanvulling van de wettelijke uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of ongeval ofwel beroepsziekte of ziekte.

Artikel 59, WIB 92

Dit artikel bepaalt dat de werkgeversbijdragen en –premies slechts als beroepskosten kunnen worden afgetrokken op voorwaarde dat de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer mogen bedragen dan

80 % van de laatste normale brutojaarbezoldiging en berekend moeten worden op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid.

Artikel 60, WIB 92

Pensioenen, renten of als zodanig geldende toelagen worden slechts als beroepskosten aangemerkt op voorwaarde dat ze worden toegekend aan personen die vroeger bezoldigingen hebben genoten waarop de wetgeving betreffende de sociale zekerheid van de werknemers of van de zelfstandigen is toegepast, of aan de rechtverkrijgenden van die personen, in zover ze niet meer bedragen dan hetgeen door storting van bijdragen als bedoeld in artikel 59 zou zijn verkregen.

Artikel 145³, WIB 92

Dit artikel bepaalt dat persoonlijke bijdragen inzake aanvullende pensioenen voor een belastingvermindering in aanmerking komen voor zover ook aan de voorwaarden uit artikel 59, WIB 92 voldaan is.

Artikel 34, KB/WIB 92

De begrippen normale brutojaarbezoldiging, laatste normale brutojaarbezoldiging en normale duur van een beroepswerkzaamheid worden als volgt gedefinieerd :

- normale brutojaarbezoldiging : het totale brutobedrag van al de sommen die, vóór aftrek van de verplichte inhoudingen ter uitvoering van de sociale wetgeving of van een ermede gelijkgesteld wettelijk of reglementair statuut, aan de werknemer anders dan uitzonderlijk of toevallig toegekend of betaald zijn gedurende een bepaald jaar;
- laatste normale brutojaarbezoldiging : de brutojaarbezoldiging die gelet op de vorige bezoldigingen van de werknemer als normaal kan worden beschouwd en die hem betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar vóór zijn oppensioenstelling waarin hij een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad;
- normale duur van een beroepswerkzaamheid : 40 jaar of, voor beroepen waarvoor de betrokken werkgever en werknemer aantonen dat de volledige loopbaan minder of meer dan 40 jaar bestrijkt, het aantal jaren van die volledige loopbaan.

Artikel 35, KB/WIB 92

De overdraagbaarheidscoëfficiënt van de toekenningen waarin de reglementen voorzien ten gunste van de langstlevende echtgenoot, mag niet meer bedragen dan 80 %.

Dit artikel voorziet verder in coëfficiënten om een verzekerde prestatie om te vormen in een verzekerde rente.

Verder voorziet dit artikel de mogelijkheid om :

- een ontoereikendheid van vroegere stortingen aan te vullen die voortvloeit uit een verhoging van de bezoldigingen of een verbetering van de gevestigde toekenningen, ook back-service genoemd;
- de ontbrekende stortingen te compenseren voor dienstjaren die binnen de onderneming werden gepresteerd vooraleer het pensioenstelsel werd ingevoerd, ook inhaalbijdragen binnen de onderneming genoemd;
- voor de werknemers die bij de onderneming een onvolledige loopbaan hebben, een pensioen toe te kennen dat berekend wordt in verhouding tot een langere duur van beroepswerkzaamheid dan die welke zij bij de onderneming zullen vervullen, op voorwaarde dat die bijdragen slaan op maximaal 10 jaar van een vroeger uitgeoefende beroepswerkzaamheid of op maximaal 5 jaar van een tot de normale pensioenleeftijd nog uit te oefenen beroepswerkzaamheid en dat het aldus in aanmerking genomen totaal aantal jaren het aantal jaren van de normale duur van hun beroepswerkzaamheid niet overtreft. De bijdragen die overeenstemmen met deze extra jaren worden hierna inhaalbijdragen buiten de onderneming genoemd;
- een verhoging toe te staan van de uitgestelde renten met een maximum van 2 % per jaar.

In de marge van de reeds aangehaalde artikelen is ook gesproken over de volgende wettelijke bepaling :

Artikel 195, WIB 92

Voor bedrijfsleiders wordt gepreciseerd dat bijdragen voor aanvullende verzekering slechts aftrekbaar zijn in zover zij betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en ten minste om de maand worden betaald of toegekend vóór het einde van het belastbare tijdperk waarin de ertoe aanleiding gevende bezoldigde werkzaamheden zijn verricht en mits zij door de vennootschap op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend.

De 80 %-regel in formulevorm

In formulevorm kan de 80 %-regel als volgt worden voorgesteld :

$$ELR \leq (80 \% S - WP) \times n/d - ELR_{\text{andere}}$$

Waarbij :

ELR	=	extra-legale pensioenrente
S	=	laatste normale brutojaarbezoldiging
WP	=	wettelijk rustpensioen
n	=	aantal reeds gepresteerde en nog te presteren dienstjaren
d	=	normale duur van een volledige beroepsloopbaan
ELR _{andere}	=	andere extra-legale pensioenrenten

Uitgedrukt in kapitaal :

$$ELK \leq ELR \times \text{coeff.}$$

Waarbij :

ELK	=	extra-legaal pensioenkapitaal
ELR	=	extra-legale pensioenrente, verkregen volgens bovenvermelde formule
Coeff	=	de omzettingsscoëfficiënt om uit een rente een overeenkomstig kapitaal te definiëren

ALGEMENE APPRECIATIE VAN DE 80 %-REGEL

De meerderheid van de leden is van oordeel dat de bestaande 80 %-regel behouden moet worden en dat de regel niet fundamenteel in vraag moet gesteld worden.

Eén lid heeft uitdrukkelijk gesteld dat de regel op zich complex is omdat hij rekening houdt met teveel onzekere elementen (wettelijk pensioen op het moment van effectieve pensionering, laatste normale bruto jaarbezoldigingen, enz.). In die zin heeft dat lid geopperd dat een mogelijke denkpiste zou kunnen bestaan uit het herwerken van het systeem waarbij rekening wordt gehouden met de actuele toestand op het ogenblik van ofwel de betaling van de premie (wettelijk pensioen, jaarbezoldiging, enz. van dat jaar), ofwel op het ogenblik van de uitbetaling van het pensioen (berekening op grond van het werkelijk uitbetaalde laatste

loon en de werkelijke wettelijke pensioenen). Een echte vereenvoudiging moet, nog steeds volgens dat lid, immers tot doel hebben dat iedereen, dus zowel de werknemer, de werkgever, de administratie als de specialisten (fiscalisten, mensen uit de verzekeringssector, ...), kan begrijpen hoe een berekening in elkaar zit die nodig is om de verschuldigde belasting te bepalen bij een werknemer of om het belastbaar resultaat te bepalen bij een werkgever.

Iedereen is het er wel over eens dat op dit ogenblik sommige wettelijke en reglementaire bepalingen niet altijd even duidelijk zijn of niet altijd éénvormig worden toegepast of geïnterpreteerd. Vandaar dat wordt gesuggereerd om, naargelang het geval, de nodige aanpassingen te doen in de wettelijke en reglementaire bepalingen of in de administratieve commentaar.

Daarnaast heeft de werkgroep soms melding gemaakt van een mogelijke budgettaire impact. De evaluatie van de budgettaire neutraliteit die gevraagd werd door Minister Vandenbroucke is niet gebeurd omwille van de volgende redenen :

- het referentiepunt waartegenover de budgettaire neutraliteit moet worden vergeleken is niet duidelijk : de WAP zelf beoogt een democratisering van de aanvullende pensioenopbouw en zal aldus leiden tot een verhoogde pensioenopbouw met ermee verband houdende fiscale inkomsten en uitgaven. De WAP bevindt zich evenwel in een beginfase zodat we nog geen zicht hebben op het uitgangspunt waartegenover de budgettaire neutraliteit moet worden geëvalueerd. De eerste maal dat een effect van de nieuwe bepalingen van de WAP zichtbaar wordt in statistieken, is ten vroegste in de zomer van 2006 (na een eerste afsluiting van de aanslagverrichtingen over het aanslagjaar 2005, inkomsten 2004);
- indien de 80 %-regel wordt vereenvoudigd, zal dit leiden tot een gemakkelijkere en betere controle waardoor misbruiken zouden kunnen worden vermeden. Dit zou dan kunnen leiden tot een fiscale meeropbrengst;
- het ontwerp van Koninklijk besluit dat enkele aanpassingen aanbrengt aan het KB/WIB 92 genereert een fiscale meeropbrengst omdat o.a. de back-service en de inhaalbijdragen nu expliciet onderworpen worden aan de 80 %-regel. Het is vooralsnog niet duidelijk of de veralgemeende toepassing van de inhaalbijdragen al dan niet een budgettaire meerkost voor de werkgever en dus ook voor de overheid genereert. De werkgroep stelt vast dat dit besluit nog steeds niet is uitgevaardigd. Voor een correcte toepassing van de nieuwe regels lijkt dit toch noodzakelijk.

OVERZICHT VAN DE PUNTEN VAN ONDUIDELIJKHEID

In voorliggend advies worden volgende punten meer in detail besproken en worden concrete suggesties geformuleerd om in de toekomst de toepassing van de 80 %-regel te verduidelijken en te standaardiseren :

1. Toepassing van de 80 %-regel voor de vaste prestatie plannen
2. Toepassing van de 80 %-regel voor de vaste bijdrage plannen
3. Schatting van de winstdeelname
4. Omzetting van rente in kapitaal
5. Precisering in zake het in aanmerking te nemen referentieloon S
6. Precisering in zake de dienstjaren n
7. Precisering in zake de schatting van het wettelijk pensioen WP
8. Precisering rond de andere extra legale pensioenvoordelen die in rekening moeten worden gebracht, inclusief de integratie van het VAPZ
9. Gevolgen in geval van overschrijding van 80%-regel
10. Diversen

ANALYSE EN SUGGESTIES TOT VERDUIDELIJKING

1. Toepassing van de 80 %-regel voor de vaste prestatie plannen

De 80 %-regel is een controleregel die uitgedrukt is in functie van de verzekerde eindprestatie. Pensioenplannen van het type “vaste prestaties” voorzien contractueel in een verzekerde eindprestatie.

De werkgroep is van oordeel dat de controle van de 80 %-regel zich dus normaal gesproken toespitst op de verzekerde eindprestaties, en niet op het niveau van de gestorte premie, voor zover de financiering het bindend financieringsregime volgt dat gestoeld is op actuariële en financiële berekeningsmethodes. Dit financieringsplan zorgt er immers voor dat vrije stortingen in het pensioenplan niet mogelijk zijn.

In dezelfde context zijn de leden van de werkgroep van oordeel dat de nivellering van de financiering via een financieringsfonds¹ in de regel geen impact heeft op de controle van de 80 %-regel, voorzover het financieringsritme het financieringsplan volgt.

¹ Het werken met een financieringsfonds maakt het mogelijk om de financiering van het aanvullend pensioenplan te nivelleren over de jaren heen. Bij deze spreiding worden hypothesen inzake de toekomstige loonevolutie en de toekomstige verzekerde populatie gehanteerd. Dankzij dit financieringsfonds wordt het ritme van financiering in een groepsverzekering gelijk geschakeld met datgene dat bij een pensioenfonds geldt.

Hierbij moet echter de nodige voorzichtigheid aan de dag worden gelegd. Een onderneming die een grote storting doet in het financieringsfonds, zorgt ervoor dat de echte controle omtrent de premie op het ogenblik dat het geld vanuit het fonds wordt aangewend voor zo een premie, niet voor de hand liggend meer is. In de boekhouding van de onderneming van dat jaar komt immers geen enkel element naar voor inzake een betaalde premie. Bovendien kan de vraag worden gesteld of de storting in een financieringsfonds wel de toetsing aan artikel 49, WIB 92 doorstaat (is het met andere woorden wel een echte beroepskost). Het lijkt dan ook aangewezen dat de administratie samen met de sector onderzoekt in welke gevallen het werken via een financieringsfonds geen problemen schept.

Voorstel van de werkgroep

De werkgroep suggereert

- om te preciseren in de administratieve commentaar op het WIB 92 dat, voor zover de financiering een bindend financieringsregime volgt dat gestoeld is op actuariële en financiële berekeningsmethodes, de fiscale controle in een pensioenplan van het type “vaste prestaties” normaal gesproken gebeurt op het vlak van de verzekerde eindprestaties en dat nadien enkel waar nodig de wettelijke controle van het niveau van de gestorte premies wordt uitgevoerd;
- dat de financiering via het financieringsfonds, voor zover het financieringsritme het financieringsplan volgt, in de regel geen impact heeft op de 80%-regel;
- dat de administratie samen met de sector de mogelijke impact van een financiering via een financieringsfonds bekijkt en dat aan de hand daarvan duidelijke richtlijnen worden opgesteld omtrent de aanvaardbare gevallen, en dit zowel op het ogenblik van de storting aan het fonds als bij de aanwending van een deel van de in het fonds gestorte sommen voor de betaling van de premies.

2. Toepassing van de 80 %-regel voor de vaste bijdrageplannen

De 80 %-regel is een controleregel die uitgedrukt is in functie van de verzekerde eindprestatie. Pensioenplannen van het type “vaste bijdragen” leggen een bijdrageniveau vast (meestal in functie van het loon) en voorzien niet allen in geprojecteerde eindprestaties. Er moet dus gepreciseerd worden hoe de 80 %-regel wordt toegepast op deze vaste bijdrageplannen.

De WAP voert daarenboven de “cash balance”-plannen in. De werkgroep suggereert aan de fiscale Overheid om via de administratieve commentaar nadere preciseringen omtrent dit type van pensioenplan op te nemen.

De circulaire van 4 februari 1987 (de zogenaamde circulaire Massard) voorzag in een regel die de 80 %-regel vertaalt in een aftrekbaar premieniveau in functie van het loon en die werd aanvaard als controleregel voor de vaste bijdrageplannen. Het bleef altijd mogelijk om toch de algemene 80 %-regel in functie van de verzekerde eindprestaties te hanteren, wat het onder andere mogelijk maakt om ook in vaste bijdrageplannen backservice en inhaalbijdragen te voorzien.

Wat voorzag de circulaire Massard ?

Om de overeenstemming te bekomen tussen de verzekerde rente op eindvervaldag en het te storten premieniveau, worden verschillende gevallen onderscheiden :

- Het al dan niet aanwezig zijn van een overlijdenswaarborg vóór pensionering;
- Het al dan niet indexeren van de rente (met een maximum van 2 %);
- Het al dan niet overdraagbaar zijn van de rente (met een maximum van 80 %).

In onderstaande tabel vindt u per geval het percentage van de verzekerde rente dat overeenstemt met een premie van 1 % op het loon :

Kenmerk van het contract	Inclusief een waarborg overlijden vóór pensionering	Exclusief een waarborg overlijden vóór pensionering
Indexering 2 % Overdraagbaarheid : 80 %	2,5 %	3,3 %
Indexering 2 % Geen overdraagbaarheid	n.v.t.	3,9 %
Geen indexering Overdraagbaarheid 80 %	3 %	3,9 %
Geen indexering Geen overdraagbaarheid	n.v.t.	4,7 %

80 %-regel

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

Bij de vastlegging van de maximaal aftrekbare premie moet verder rekening gehouden worden met de schatting van het wettelijk pensioen (zie verder punt 7. van dit advies).

In het geval 1 % op het loon een aanvullende rente genereert van 2,5 % en indien het wettelijk pensioen voor de werknemers geschat wordt op 50 % van een geplafonneerd loon S1 en voor de zelfstandigen op 25 % van een geplafonneerd loon S3, dan is de maximaal aftrekbare premie gelijk aan

- 12 % S1 + 32 % S2 voor de werknemers, waarbij S2 het gedeelte van het loon is dat S1 overschrijdt;
- 22 % S3 + 32 % S4 voor de zelfstandigen, waarbij S4 het gedeelte van het loon is dat S3 overschrijdt.

In hetgeen volgt wordt steeds gesproken over de 12/32 regel. Hiermee wordt telkens verwezen naar het hierboven omschreven overzicht van omzettingsregels in functie van de verschillende parameters en in functie van het sociaal statuut van de verzekerde.

Opnemen van de 12/32-regel in het KB/WIB 92 of in het WIB 92 zelf

De werkgroep is van oordeel dat aan de 12/32-regel best een wettelijke grondslag wordt gegeven. Gezien het belang van deze regel is het aan te bevelen de regel minstens in het KB tot uitvoering van het WIB 92, mogelijks zelfs in het WIB 92 op te nemen.

In dat geval moet uit het wetgevend kader blijken dat wie zich baseert op de 12/32 – regel er zeker van is dat hij de 80 %-regel respecteert (onweerlegbaar vermoeden van juistheid). Afwijken van deze regel blijft steeds mogelijk, in welk geval de 80 %-doelcontrole moet worden gerespecteerd.

Er wordt opgemerkt dat de 12/32-regel op dit ogenblik enkel geldt als een 'norm' die elke wettelijke grondslag mist omdat op dit moment de wet enkel een regel met een te bereiken doel kent. Dit is ook de reden waarom daarvan geen melding meer wordt gemaakt in de administratieve commentaar. De vraag rijst dan ook of een rechter een dergelijke 'norm' zal aanvaarden als een "onweerlegbaar vermoeden van juistheid". Daarom lijkt het aangewezen dat de basis van die regel in de wet wordt opgenomen. De Koning kan geen uitvoeringsbepalingen opstellen indien daartoe geen basis in de wet is opgenomen.

12/32 regel : behandeling van gehuwden en alleenstaanden

Aangezien bij de aansluiting bij het aanvullend pensioenplan niet geweten is of de aangeslotene op het ogenblik van de pensionering gehuwd is of niet, stelt de werkgroep voor om, indien het pensioenplan in een overdraagbaarheid van de rente voorziet, de coëfficiënten die rekening houden met de overdraagbaarheid voor alle aangeslotenen te kunnen hanteren.

Bij de uiteindelijke uitkering van de aanvullende pensioenrente wordt er echter wel enkel een overdraagbare rente uitgekeerd aan degenen die op het ogenblik van de pensionering gehuwd zijn of wettelijk samenwonen. Artikel 35, KB/WIB 92 dat spreekt over de overdraagbaarheid op de langstlevende echtgenoot moet dus niet aangepast worden.

De werkgroep haalt verder aan dat het niveau van de omzettingspercentages die leiden tot de 12/32-regel niet geëvolueerd is in functie van de toenemende levensverwachting en in functie van het niveau van het wettelijk pensioen, en dan vooral dat van een zelfstandige. Een actualisatie van deze parameters heeft een impact op de fiscale kost voor de Overheid. In afwachting van de beschikbaarheid van realistische budgettaire ramingen, spreekt de werkgroep zich niet uit over een mogelijke aanpassing van deze coëfficiënten.

Vervollediging van de 12/32-regel

Sommige leden zijn van oordeel dat het niet de bevoegdheid is van de werkgroep (maar wel die van de bevoegde overheid) om becijferde voorstellen te doen omdat zij niet in de mogelijkheid zijn om de cijfers die door andere leden van de werkgroep naar voor worden geschoven, te valideren. Deze leden weigeren zich dan ook uit te spreken over deze becijferde voorstellen; voor hen is de opdracht beperkt tot het bespreken van de principes van de 80 %-regel, niet om alternatieve voorstellen te becijferen.

De werkgroep suggereert aan de bevoegde overheid om de tabel uit de circulaire “Massard” te vervolledigen : Hierbij formuleren de meeste leden van de werkgroep de volgende suggesties :

Voorstel van tabel :

Kenmerk van het contract	Inclusief een waarborg overlijden vóór pensionering	Exclusief een waarborg overlijden vóór pensionering (UKZT)²
Indexering 2 % Overdraagbaarheid : 80 %	2,5 %	3,3 %
Indexering 2 % Geen overdraagbaarheid	3 %	3,9 %
Geen indexering Overdraagbaarheid 80 %	3 %	3,9 %
Geen indexering Geen overdraagbaarheid	3,6 %	4,7 %

Hierbij wordt gepreciseerd dat de laatste kolom enkel geldt voor de waarborg UKZT waarbij er geen enkele prestatie is in het geval van overlijden.

Daarnaast worden de percentages vervolledigd voor de gevallen waar de circulaire Massard geen percentages meldde. Deze nieuwe percentages worden bekomen als volgt :

- indexering 2 %, geen overdraagbaarheid, inclusief overlijden : 3 % naar analogie met de verhouding 3 % versus 3,9 % voor de rubriek “geen indexering, overdraagbaarheid 80 %”;
- geen indexering, geen overdraagbaarheid, inclusief overlijden : de verhouding tussen de percentages 4,7 % en 3,9 % voor de rubriek “exclusief overlijden” wordt overgenomen voor de rubriek “inclusief overlijden”, wat leidt tot een percentage van 3,6 %.

Voorstel van de werkgroep

- Opnemen in de administratieve commentaar hoe de 80 %-regel moet worden geëvalueerd voor een “cash balance” pensioenplan.
- Opnemen in het KB/WIB 92, of zelfs in het WIB 92 zelf van de 12/32-regel als een regel die automatisch de 80 %-regel respecteert (onweerlegbaar vermoeden van juistheid). Afwijken van deze 12/32

² UKZT = Uitgesteld kapitaal zonder tegenverzekering.

regel blijft mogelijk, in welk geval de 80 % -doelregel moet worden gerespecteerd.

- De 12/32-regel is niet mee geëvolueerd in functie van de toegenomen levensverwachting en in functie van het niveau van het wettelijk pensioen en zou bijgevolg best worden herrekend in functie van deze nieuwe elementen. In afwachting van beschikbare realistische budgettaire ramingen spreekt de werkgroep zich niet uit over een mogelijke aanpassing van deze coëfficiënten. De werkgroep suggereert wel de tabel met de omzettingsscoëfficiënten te vervolledigen voor de rubrieken waarbij geen overdraagbaarheid van de rente is voorzien en er wel een overlijdenswaarborg vóór overlijden geldt.
- Indien het pensioenplan in een overdraagbaarheid van de rente voorziet, suggereren de meeste leden van de werkgroep om de coëfficiënten die rekening houden met de overdraagbaarheid voor alle aangeslotenen te kunnen hanteren.

80 %-controle indien geen gebruik gemaakt wordt van de 12/32-regel

In de meerderheid van de gevallen zal gebruik gemaakt worden van de 12/32 regel om na te gaan of het pensioenplan in overeenstemming is met de 80 %-regel. Indien er afgeweken wordt van de 12/32 regel en men zich richt naar de 80 %-doelregel, is het noodzakelijk om de de premies van het vaste bijdrageplan om te zetten in een verzekerde eindprestatie.

Omwille van het feit dat verschillende soorten intrestgaranties aangeboden kunnen worden binnen tak 21 en het feit dat in tak 23 en bij pensioenfondsen geen intrestgarantie wordt gegeven, is de werkgroep van oordeel dat de kapitalisatie van de premies om tot een verzekerde eindprestatie te komen, los moet staan van het niveau van de intrestgarantie voorzien in het pensioenplan. De werkgroep wil immers vermijden dat de verzekeringsnemer omwille van een kapitalisatie die leidt tot verschillende aftrekbare premieniveaus, zou kiezen op basis van dit aftrekbare premieniveau, eerder dan op basis van de intrestgarantie die in zijn situatie het meest aangewezen is.

Vandaar dat de werkgroep suggereert om bij de kapitalisatie voor alle types van pensioenplannen uit te gaan van een vaste kapitalisatievoet. Het niveau van deze vaste kapitalisatievoet verwijst best naar een officiële referentie. De werkgroep suggereert hiervoor het minimaal te garanderen rendement op de werkgeversbijdragen conform de WAP te

nemen, zijnde de maximale referentierentevoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, verminderd met 0,5 % (op dit ogenblik 3,25 %). Voor het overige wordt gekapitaliseerd in de technische basissen van het contract, waardoor rekening gehouden wordt met de tariefstructuur en de waarborgen (leven, overlijden, ...) van het contract.

Zowel voor de pensioenfondsen, voor tak 23 als voor tak 21 en dit los van de aard van de garantie wordt vervolgens een winstdeelname toegevoegd conform de suggesties opgenomen onder punt 3 van het advies. Op die manier wordt een verzekerde eindprestatie, inclusief winstdeelname bekomen, die getoetst kan worden aan de 80 %-doelregel.

Eén lid merkt op dat het WIB 92 op dit ogenblik twee bepalingen kent die analoog zijn aan de voorgestelde regel waarbij niet wordt vertrokken van een basispercentage van 3,75 % maar wel van 4,75 % om de belastbare rente te berekenen (artikelen 19 en 34, WIB 92; beide artikelen situeren zich in de derde pijler). Het lijkt moeilijk verdedigbaar om wettelijk gezien het ene percentage toe te passen, terwijl in een administratieve regeling een ander percentage wordt toegepast. Een dergelijke handelwijze lijkt discriminerend te zijn. Bovendien betekent deze regeling geen echte vereenvoudiging aangezien een tweede systeem wordt gecreëerd voor hetzelfde type contract. Het lijkt dan ook beter te opteren voor de wettelijke regeling van vaste bijdrageplannen (zoals hiervoor is gezegd bij de bespreking van de 12/32-regel) in plaats van het administratief invoegen van alternatieve systemen die blijkbaar geen van beide een echte wettelijke basis hebben.

Voorstel van de werkgroep

In de administratieve commentaar wordt opgenomen dat, in het geval afgeweken wordt van de 12/32 regel, de premies worden omgezet in verzekerde eindprestaties door de premies te kapitaliseren in de tariefbasissen van het contract waarbij voor alle contracten uitgegaan wordt van een kapitalisatievoet die gelijk is aan de maximale referentierentevoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, verminderd met 0,5 % (op dit ogenblik 3,25 %). Aan dit kapitaal wordt een winstdeelname toegevoegd conform punt 3 van dit advies.

Ook hier is voorbehoud gemaakt door een lid omtrent de wettelijkheid van een dergelijk voorstel. De werkgroep laat de beoordeling ervan over aan de overheid.

3. Schatting van de winstdeelname

Niettegenstaande het begrip “winstdeelname” doorgaans enkel relevant is voor de tak 21 verzekeringen, heeft de werkgroep toch een uniforme schatting gehanteerd van het aandeel van de winstdeelname in de totale uitkering, en dit los van de aard van het pensioenplan. Aldus wordt een forfaitaire schatting van de winstdeelname bepleit voor de pensioenfondsen, voor de tak 23 verzekeringen en voor de tak 21 verzekeringen. Binnen de tak 21 verzekeringen wordt geen differentiatie ingebouwd naargelang de aard en het niveau van de intrestgarantie.

Op die manier wordt ervoor gezorgd dat het aftrekbaar premieniveau niet beïnvloed wordt door de aard van het pensioenplan, voor zover de suggesties opgenomen onder punt 2 van dit advies voor de berekening van de met een premie overeenstemmende pensioenprestatie worden aangenomen (i.e. kapitalisatie van de premies in de tariefbasissen, rekening houdend met de maximale lange termijn rentevoet verminderd met 0,5 %).

De werkgroep is het erover eens dat het forfaitaire percentage van 20 % zoals dat op dit ogenblik in de administratieve commentaren is voorzien, overschat is.

De werkgroep vraagt bijgevolg aan de CBFA om deze coëfficiënten te actualiseren.

Sommige leden zijn van oordeel dat het niet de bevoegdheid is van de werkgroep om becijferde voorstellen te doen omdat zij niet in de mogelijkheid zijn om de cijfers die door andere leden van de werkgroep naar voor worden geschoven, te valideren. Deze leden weigeren zich dan ook uit te spreken over deze becijferde voorstellen; voor hen is de opdracht beperkt tot het bespreken van de principes van de 80 %-regel, niet om alternatieve voorstellen te becijferen.

De overige leden van de werkgroep formuleren volgende suggesties aan de CBFA :

- bij een individuele berekening van de schatting van het winstdeelname-aandeel in de totale uitkering wordt best rekening gehouden met de initiële duur van de verrichting. Voor verzekeringen met een lange duur zal het aandeel in de winstdeelname uiteraard groter zijn dan voor verzekeringen met een korte looptijd;

- uit simulaties blijkt dat het winstdeelname-aandeel in de totale uitkering als volgt kan geschat worden :

$0 < n \leq 10$:	0 %
$10 < n \leq 20$:	5 %
$20 < n \leq 30$:	10 %
$30 < n \leq 40$:	15 %

Waarbij n de initiële duur van de overeenkomst voorstelt.

- bij een pensioenplan van het type “vaste prestaties” waar de winstdeelnames worden toegekend bovenop de verzekerde prestaties, dient er daarnaast een globale schatting van de winstdeelname vastgelegd te worden om te bekijken of het plan voldoet aan de 80 %-regel. Rekening houdend met het feit dat de gemiddelde duur van de verrichting tussen de 20 en de 30 jaar ligt, suggereert de werkgroep hiervoor een percentage van 10 % te hanteren.

Niettegenstaande deze aanpassing budgettair gezien niet neutraal is (een lagere winstdeelname-schatting laat meer ruimte om aanvullende prestaties op te bouwen), nuanceren de leden deze fiscale meerkost en stellen ze toch voor nu reeds de administratieve commentaar op het WIB 92 in bovenvermelde zin aan te passen.

Deze fiscale meerkost speelt immers enkel voor :

- de vaste prestatieplannen waar de winstdeelname niet geïntegreerd is in de verzekerde prestatie, en aldus uitgekeerd wordt bovenop de contractueel vastgelegde prestatie. De overgrote meerderheid van de vaste prestatieplannen voorziet evenwel in een te verzekeren prestatie, inclusief winstdeelname, zodat premies van jaar tot jaar worden aangepast aan de reëel toegekende winstdeelname;
- voor vaste bijdrage plannen is er enkel een schatting nodig van het winstdeelname-aandeel indien afgeweken wordt van de 12/32 regel. In de meerderheid van de gevallen zal men echter uitgaan van deze 12/32 regel zodat de schatting van het winstdeelname-aandeel slechts in de minderheid van de gevallen speelt.

Voorstel van de werkgroep

De werkgroep vraagt aan de CBFA om nieuwe schattingen te maken voor het aandeel van de winstdeelname in de totale uitkering. Deze winstdeelname komt bovenop de eindprestatie. In het geval van een pensioenplan van het type “vaste bijdragen” wordt deze pensioenprestatie bekomen aan de hand van de berekeningen die opgenomen zijn onder punt 2 van dit advies (i.e. kapitalisatie van de premies in de tariefbasissen, rekening houdend met de maximale lange-termijn rentevoet verminderd met 0,5%).

Niettegenstaande dit volgens sommige leden van de werkgroep niet opportuun is, reiken de overige leden van de werkgroep de volgende suggesties aan de bevoegde overheid aan:

- bij een individuele controle voor alle types van pensioenplannen (pensioenfondsen, tak 23 en tak 21 verzekeringen) het aandeel van de winstdeelname in de totale uitkering als volgt wordt geschat :

$0 < n \leq 10$:	0%
$10 < n \leq 20$:	5%
$20 < n \leq 30$:	10%
$30 < n \leq 40$:	15%

Waarbij n de initiële duur van de overeenkomst voorstelt

- bij een pensioenplan van het type “vaste prestaties” waar de winstdeelnames worden toegekend bovenop de verzekerde prestaties, een globaal winstdeelnamepercentage van 10 % in rekening moet worden gebracht.

4. Omzetting van rente in kapitaal

$$\text{ELK} \leq \text{ELR} \times \text{coeff.}$$

De maximaal te verzekeren pensioenprestatie wordt uitgedrukt als een maximale jaarlijkse pensioenlijfrente. Om deze maximale rente om te zetten in een maximaal te verzekeren kapitaal, worden er omzettingscoëfficiënten gehanteerd (de term coeff uit de formule). Indien het pensioenplan uitgedrukt is in rente, hoeft deze rente uiteraard niet omgezet te worden in een verzekerd kapitaal, zodat de term coeff niet speelt.

Deze omzettingscoëfficiënten variëren in functie van de leeftijd bij de aanvang van de rente-uitkering, van het feit of de rente al dan niet geïndexeerd is en van het feit of de rente al dan niet overdraagbaar is. Deze coëfficiënten zijn opgenomen in de administratieve commentaar en zijn berekend op basis van de levensverwachting van destijds (einde jaren '80).

Ondertussen is de levensverwachting uiteraard verder geëvolueerd wat tot een verhoging van deze coëfficiënten zou leiden. Een aanpassing aan de levensverwachting van vandaag zou bijgevolg kunnen leiden tot een fiscale meerkost voor de overheid. Het belang van deze fiscale meerkost houdt uiteraard verband met de frequentie waarbij deze aanpassing zich ook vertaalt in extra aanvullende pensioenopbouw. Het is immers niet zo dat pensioenplannen massaal genereuzer zullen worden omdat de fiscale bovengrens verhoogt. Aanvullende pensioenopbouw blijft immers het resultaat van de wil van de sociale partners.

Omwille van deze potentiële meerkost voor de overheid, suggereert de werkgroep op dit ogenblik geen alternatieve coëfficiënten en dit in afwachting van de beschikbaarheid van realistische budgettaire ramingen.

Zoals hiervoor uiteengezet voor de omzettingscoëfficiënten (1 % op het salaris geeft een rente van 2,5 %) die in de circulaire “Massard” waren opgenomen, is de werkgroep van oordeel dat het ook hier aangewezen is om voor alle aangeslotenen de coëfficiënten te kunnen hanteren die rekening houden met de overdraagbaarheid.

Voorstel van de werkgroep

De werkgroep wijst de Overheid erop dat de coëfficiënten opgenomen in de administratieve commentaar niet mee zijn geëvolueerd met de toegenomen levensverwachting. Gezien de mogelijke budgettaire impact voor de Overheid van een aanpassing van deze coëfficiënten doet de werkgroep op dit ogenblik geen suggesties tot aanpassing ervan.

De werkgroep is van oordeel dat het ook hier aangewezen is om voor alle aangeslotenen de coëfficiënten te kunnen hanteren die rekening houden met de overdraagbaarheid.

5. Precisering in zake het in aanmerking te nemen referentieloon S

$$ELR \leq (80 \% S - WP) \times n/d - ELR_{andere}$$

Overeenkomstig artikel 59, §1, 2° WIB 92 kunnen bijdragen voor een aanvullend pensioen als beroepskosten worden afgetrokken mits "*de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, (...) niet meer bedragen dan 80% van de laatste normale brutojaarbezoldiging (...) berekend op basis van de normale duur van een beroepswerkzaamheid*".

Voor de bedrijfsleiders preciseert artikel 195 WIB 92 dat de bijdragen voor aanvullende verzekering slechts aftrekbaar zijn in zoverre zij betrekking hebben op bezoldigingen die *regelmatig en ten minste om de maand* worden betaald of toegekend (...). Meer bijzonderheden omtrent deze specifieke regel zijn opgenomen in bijlage 1.

De werkgroep heeft volgende mogelijke punten tot verduidelijking weerhouden :

- Wat is een brutojaarbezoldiging?
- Wat indien de bezoldiging vermindert ?
- Regelmatige en minstens maandelijkse karakter (zie bijlage 1)

Het *normale* karakter van de brutojaarbezoldiging is voldoende duidelijk in de administratieve commentaren opgenomen zodat de werkgroep op dit vlak geen suggesties formuleert.

Brutojaarbezoldiging

Binnen de werkgroep zijn twee mogelijke interpretaties naar voor geschoven voor de invulling van de notie van brutojaarbezoldiging. Hiervoor kan men zich baseren op het sociale loonbegrip of op het fiscale loonbegrip.

Onder het sociale loonbegrip worden de looncomponenten verstaan waarop bijdragen voor het wettelijk pensioen worden afgehouden. Drie leden verdedigen deze invulling omdat het voor hen vanzelfsprekend is dat enkel die looncomponenten die bijdragen tot de financiering van het wettelijk pensioen ook als basis mogen dienen voor de financiering van het aanvullend pensioen. Niettegenstaande de fiscale administratie op dit ogenblik nog geen toegang heeft tot deze sociale gegevens, kan deze in de toekomst wel via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid worden gerealiseerd.

Alle overige leden van de werkgroep verkiezen het fiscale loonbegrip. Hieronder worden alle belastbare looncomponenten verstaan die op de loonfiche vermeld zijn³. Voor deze leden is het logisch dat de invulling van een fiscale regel (de 80 %-regel) gestoeld is op fiscale gegevens. De fiscale administratie heeft ook enkel toegang tot fiscale gegevens en niet tot sociale gegevens.

Het verschil in beide loonbegrippen zijn in essentie de voordelen in natura (het gebruik van de bedrijfswagen, PC-gebruik, de eerste woning, het ter beschikking stellen van personeel...) en andere inkomsten (toekenning van stock options, ...).

Los van de definitie van de brutojaarbezoldiging, pleit de werkgroep ervoor om duidelijk in de commentaar te voorzien dat de bezoldiging die in rekening wordt gebracht steeds de bezoldiging op jaarbasis is. Dit is o.a. van belang tijdens het eerste en het laatste jaar van de aanvullende pensioenopbouw, waar niet tijdens een volledig jaar gewerkt werd.

Meerdere leden merken verder nog op dat begrippen die in de fiscale wetboeken zijn opgenomen, doorgaans enkel mogen worden omschreven aan de hand van wat in die wetboeken bestaat. Een vermenging tussen fiscale en sociale regels is gevaarlijk tenzij de wet daarin uitdrukkelijk voorziet. Een definitie vanuit het sociale oogpunt lijkt dan ook niet aanvaardbaar voor de fiscale administratie.

³ In het kader van de aanmoediging van deelneming van werknemers in het kapitaal van de onderneming moet worden onderzocht of en in welke mate winstparticipatieschema's in de 80%-regel kunnen worden betrokken.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaren verduidelijken best dat in alle gevallen (ook het eerste en het laatste jaar) uitgegaan mag worden van de brutobezoldiging op *jaarbasis*.

De werkgroep is verdeeld over de definitie van de brutojaarbezoldiging. Volgende twee denkpistes worden aangereikt, waarvan er één in de administratieve commentaar wordt opgenomen :

- de looncomponenten waarop bijdragen worden geheven voor de financiering van het wettelijk pensioen;
- de belastbare looncomponenten die opgenomen zijn in de fiscale fiche.

Loondalingen in de loop van de tewerkstelling

Het aanvullend pensioenvoordeel dat opgebouwd kan worden binnen de 80 %-regel hangt af van het loon S. Indien deze bezoldiging in de loop van de carrière vermindert, vermindert ook het aanvullend pensioenvoordeel dat binnen de 80 %-regel kan opgebouwd worden. Hierbij is het van cruciaal belang dat in de administratieve commentaar wordt gepreciseerd dat de in het verleden opgebouwde voordelen (op basis van het hogere loon) niet in vraag mogen worden gesteld en aldus geen voorwerp uitmaken van toetsing aan de 80 %-regel, rekening houdende met het nieuwe lagere loon.

Loondalingen met behoud van tewerkstellingsgraad

Aangezien het één van de streefdoelen van de Overheid is om de mensen langer aan het werk te houden, is het te voorzien dat steeds meer mensen ervoor zullen opteren om in de laatste jaren van hun carrière een stap terug te zetten wat meestal een lagere verloning met zich zal brengen. De werkgroep wijst de Overheid erop dat de huidige 80 %-regel op dit vlak niet tegemoet komt aan de bekommernis om de mensen langer aan het werk te houden.

Een mogelijke manier om op deze thematiek in te spelen zou erin kunnen bestaan om bij de berekening van de 80 % regel, rekening te kunnen houden met een eerder hoger loon dat de werknemer genoot, eventueel beperkt tot het loon van de laatste x jaren. Een dergelijke maatregel zou de activiteitsgraad van de werknemers kunnen bevorderen, maar is geen fiscaal neutrale maatregel in termen van fiscale kost voor de Overheid. Daartegenover staat het feit

dat een verhoogde activiteitsgraad wel voor extra (para) fiscale ontvangsten zou kunnen zorgen.

Deeltijdse werknemers

De werkgroep suggereert om in de administratieve commentaar op het WIB 92 de sociale regelgeving over te nemen. Dit houdt in dat de bezoldiging eerst wordt omgerekend naar een voltijdse bezoldiging, dat de overige parameters ook op voltijdse basis in rekening worden gebracht en dat vervolgens rekening gehouden wordt met het deeltijds karakter van de tewerkstelling. Bij een pensioenplan van het type vaste prestaties gebeurt dit door het aantal dienstjaren (de factor n in de formule) te herleiden in functie van het deeltijds karakter van de tewerkstelling. Bij een pensioenplan van het type vaste bijdragen gebeurt dit door de 12/32-regel te herleiden in functie van de deeltijdse tewerkstellingsgraad.

Op die manier doet men de berekeningen alsof de deeltijdse werknemers voltijds tewerk zijn gesteld voor wat de schatting betreft van onder andere het wettelijk pensioen.

Bij de deeltijdse werknemers dienen volgende specifieke gevallen zich aan :

- halftijds bruggepensioneerden (CAO nr. 55);
- deeltijds tijdskrediet voor de 50-plussers (CAO nr. 77bis);
- periodes van inactiviteit waarvoor de financiering wordt verdergezet (bij voorbeeld via de solidariteitsprestaties voorzien in de WAP en de WAPZ).

In deze drie gevallen suggereert de werkgroep om in de administratieve commentaar op te nemen dat het aantal dienstjaren niet moet worden herleid zoals dat voor de andere deeltijdsen geldt.

Voor de halftijds bruggepensioneerden (Vraag nummer 288 van 14 februari 1996 van kamerlid Moock, Vr. & Antw, 1995-1996, p. 5119) en het deeltijds tijdskrediet voor de 50-plussers (Mond. Vr. n° 7671 van 2 juli 2002 van kamerlid Van der Maelen, Integraal verslag, n° C 802) heeft de minister van Financiën trouwens reeds in die zin geantwoord.

Split pay

De werkgroep, met uitzondering van één lid, vraagt om erover te waken dat er geen onderscheiden behandeling is naargelang het een Belgische vennootschap met vaste inrichting in het buitenland betreft of de werknemer voor verschillende vennootschappen werkt. Dit wordt best in de administratieve commentaar verduidelijkt.

Eén lid merkt op dat niet noodzakelijk dezelfde regel moeten worden gevolgd. Iemand die werkt in verschillende vestigingen van één onderneming bevindt zich duidelijk niet in dezelfde toestand als iemand die voor verschillende ondernemingen werkt.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaar verduidelijkt best dat :

- in het geval de bezoldiging daalt in de loop van de carrière, de in het verleden opgebouwde voordelen op basis van het eerdere hogere loon onder geen beding in vraag worden gesteld;
- voor deeltijdse werknemers het loon en de schatting van het wettelijk pensioen gebeuren als ware ze voltijds tewerk gesteld en dat het deeltijds karakter in rekening wordt gebracht op het vlak van het aantal dienstjaren (n) bij een vaste prestatieplan en via proratisering van de premie bij een vaste bijdrageplan;
- voor de halftijds bruggepensioneerden, de 50-plussers in deeltijds tijdscrediet en voor de periodes van inactiviteit waarvoor de financiering wordt verdergezet, het aantal dienstjaren niet wordt herleid zoals dat voor de overige deeltijdsen geldt;
- de bepalingen inzake de split pay die gelden voor een Belgische vennootschap met vaste inrichting in het buitenland, ook gelden in het geval de werknemer voor verschillende vennootschappen werkt (één lid gaat niet akkoord met deze passage).

De werkgroep wijst de overheid er verder op dat de bestaande 80 %-regel niet stimulerend werkt voor werknemers die in de laatste jaren wel voltijds tewerk gesteld blijven maar tegen een lagere bezoldiging. Een mogelijke oplossing, evenwel niet fiscaal neutraal, kan erin bestaan om bij de evaluatie van de 80 %-regel rekening te kunnen houden met het eerdere hogere loon, eventueel begrensd tot de laatste x jaren. Dit lijkt echter niet mogelijk zonder wetswijziging.

Regelmatige en minstens maandelijks bezoldigingen

Artikel 195 WIB 92 bepaalt dat de bijdragen voor aanvullende verzekering slechts aftrekbaar zijn in zover zij betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en ten minste om de maand worden betaald of toegekend vóór het einde van het belastbare tijdperk waarin de ertoe

aanleiding gevende bezoldigde werkzaamheden zijn verricht. De opmerkingen van de werkgroep hieromtrent zijn terug te vinden in bijlage 1.

6. Preciseringen inzake de dienstjaren n

$$ELR \leq (80 \% S - WP) \times n/d - ELR_{andere}$$

Artikel 35 KB/WIB 92 voorziet in de mogelijkheid om :

- een ontoereikendheid van vroeger stortingen aan te vullen die voortvloeit uit een verhoging van de bezoldigingen of een verbetering van de gevestigde toekenningen, hierna back-service genaamd;
- de ontbrekende stortingen te compenseren voor dienstjaren die binnen de onderneming werden gepresteerd vooraleer het pensioenstelsel werd ingevoerd, hierna inhaalbijdragen binnen de onderneming genaamd;
- voor de werknemers die bij de onderneming een onvolledige loopbaan hebben, een pensioen toe te kennen dat berekend wordt in verhouding tot een langere duur van beroepswerkzaamheid dan die welke zij bij de onderneming zullen vervullen, op voorwaarde dat die bijdragen slaan op maximaal 10 jaar van een vroeger uitgeoefende beroepswerkzaamheid of op maximaal 5 jaar van een tot de normale pensioenleeftijd nog uit te oefenen beroepswerkzaamheid en dat het aldus in aanmerking genomen totaal aantal jaren het aantal jaren van de normale duur van hun beroepswerkzaamheid niet overtreft. De bijdragen die overeenstemmen met deze extra jaren worden hierna inhaalbijdragen buiten de onderneming genaamd.

Noch voor de inhaalbijdragen binnen de onderneming noch voor de back-service bijdragen zijn er interpretatieproblemen. De administratieve commentaar 59/57 verduidelijkt verder dat ook jaren gepresteerd binnen eenzelfde groep van ondernemingen en jaren die gepresteerd werden bij ondernemingen die later gefusioneerd of gesplitst werden niet onder de begrenzing van maximaal 10 jaar vallen. Deze laatste jaren worden zelfs beschouwd als zijnde gepresteerd binnen de onderneming.

In het licht van het nieuwe fenomeen van de sectorale pensioenregelingen is het verder aangewezen om te preciseren in de administratieve commentaar dat ook jaren gepresteerd binnen eenzelfde sector, maar eventueel bij verschillende ondernemingen uit die sector, bij de evaluatie van de sectorpensioenplan, worden beschouwd als jaren gepresteerd binnen de onderneming en aldus niet onder de begrenzing van maximaal 10 jaar vallen. Een analoge redenering geldt voor pensioenregelingen die door meerdere werkgevers tezamen worden ingesteld.

De invulling van de 10 jaar en de 5 jaar bij de inhaalbijdragen buiten de onderneming vergen enkele specificeringen die best opgenomen worden in de Administratieve Commentaar.

Bij de bespreking wordt reeds rekening gehouden met een ontwerp van Koninklijk Besluit dat door de Ministerraad van 20 december 2002 is goedgekeurd en waarover de Raad van State haar advies heeft gegeven op 20 mei 2003. Dit ontwerp van KB voorziet immers in enkele preciseringen op het vlak van de inhaalbijdragen. Niettegenstaande dit ontwerp van Koninklijk Besluit strikt genomen niet in het onderzoeksdomein van de werkgroep ligt, heeft het wel een impact op de berekening van de 80 %-regel. Vandaar dat de werkgroep het nuttig achtte om in bijlage 2 enkele opmerkingen en vragen tot verduidelijking op het ontwerp-KB te formuleren.

De werkgroep dringt erop aan dat dit ontwerp van KB zo snel mogelijk zou worden gepubliceerd. Voor de werkgroep met uitzondering van één lid dienen in dit ontwerp van KB nog 2 verduidelijkingen aangebracht te worden die toegelicht worden in bijlage 2

Maximaal 10 extra jaren die slaan op een vroeger uitgeoefende beroepswerkzaamheid

Beperking tot 10 jaar aangewezen ?

In de berekening van de 80 %-regel mag maximaal rekening gehouden worden met 10 extra jaren die slaan op een vroeger uitgeoefende beroepswerkzaamheid. Deze beperking tot 10 jaar zou een rem op de arbeidsmobiliteit kunnen betekenen en aldus ervaren kunnen worden als een middel om de werknemer aan de werkgever te binden.

Een werknemer die voorheen genoot van een pensioenplan van het type vaste prestaties en reeds meer dan 10 jaar hierbij aangesloten was, komt bij de nieuwe werkgever niet meer in aanmerking voor de aanpassing van de voordelen over de eerder loopbaanjaren aan het evoluerende salaris. Op die manier ontstaat een pensioenbreuk die zou kunnen worden opgevangen door de mogelijkheid tot financiering te voorzien over meer dan 10 verleden jaren.⁴

⁴ Voorbeeld ter verduidelijking :

Pensioenplan $ELR = n/40$ (70 % $S - WP$). Dit pensioenplan geldt bij werkgever 1 en werkgever 2

Loonevolutie werknemer :

$S_{25} = 20.000$ euro, jaarlijkse loonsopslag van 2 %

Op 45 jaar is het loon $S_{45} = 29.719$ euro en op 65 is het loon $S_{65} = 44.161$ euro

Werknemer 1 verandert niet van werkgever : $ELR = 40/40$ (70 % $44.161 - 22.080$) = 8.832 euro

Werknemer 2 verandert op 45 jaar van werkgever.

Bij werkgever 1 bouwt hij op = $ELR = 20/40$ (70 % $29.719 - 14.860$) = 2.972 euro

Bij werkgever 2 bouwt hij op = $ELR = 20/40$ (70 % $44.161 - 22.080$) = 4.416 euro

In totaal : 7.388 euro.

Omwille van de pensioenbreuk heeft werknemer 2 uiteindelijk 1.444 euro rente minder dan werknemer 1. Dit zou kunnen worden opgevangen door de mogelijkheid te geven onbeperkt eerdere gepresteerde jaren mee in rekening te brengen bij de nieuwe werkgever.

Een mogelijke oplossing hiervoor bestaat erin om de beperking tot 10 jaar te laten vallen en de mogelijkheid te bieden om onbeperkt verleden dienstjaren in rekening te brengen bij de pensioenopbouw. In dit geval is het dan logisch dat rekening gehouden wordt bij de evaluatie van de 80 %-regel met alle eerder opgebouwde pensioenvoordelen.

De werkgroep spreekt zich verder niet uit over dit voorstel, aangezien dit voorstel een budgettaire impact heeft en geen verband houdt met de “transparantie en duidelijkheid” van de 80 %-regel.

Inhaalbijdragen voorzien in het pensioenreglement

De werkgroep is van mening dat de extra jaren enkel in de formule ter verificatie van de maximaal te verzekeren prestatie mogen worden opgenomen als het pensioenreglement deze inhaalbijdragen voorziet. Bij een latere toekenning van deze inhaalbijdragen moet het pensioenreglement dus worden aangepast. Het is dus niet mogelijk om bij de bepaling van de maximaal te verzekeren prestatie op eindvervaldag het aantal dienstjaren met 10 te verhogen en deze prestatie dan op te bouwen over de toekomstige jaren, zonder dat ook expliciet inhaaljaren in het reglement zijn voorzien. Deze bepalingen zijn gepreciseerd in het ontwerp van KB dat kort toegelicht wordt in bijlage 2 aan dit advies. In afwachting van dit KB, is het aangewezen deze preciseringen in de administratieve commentaar op te nemen.

De werkgroep pleit ervoor dat de financiering van deze extra-jaren zowel bij de onderschrijving van het contract als in de loop van het contract kan gebeuren. Dit principe is reeds opgenomen in het hiervoor geciteerde ontwerp van KB.

Wat met eerdere pensioenopbouw ?

Verder kan er steeds in extra jaren worden voorzien (maximaal 10), onafgezien van het feit of er reeds bij een vorige onderneming aan pensioenopbouw werd gedaan voor deze dienstjaren. Uit artikel 35, KB/WIB 92 blijkt immers op geen enkele manier dat er rekening moet gehouden worden met eventuele pensioenopbouw bij een vorige onderneming.

Niettemin staande de werkgroep het eens is met deze lezing, vinden de meeste leden het onlogisch dat bij iedere werkgever opnieuw 10 extra jaren kunnen worden in rekening gebracht. Een werknemer die bij 5 werkgevers tewerkgesteld is geweest, zou immers 5 keer in aanmerking komen om 10 extra jaren op te bouwen. Vandaar dat de meeste leden het logisch zouden vinden dat de mate waarin extra jaren kunnen worden in aanmerking genomen, rekening houdt met de aanvullende pensioenopbouw bij vroegere werkgevers (zie ook onder punt 8 : verschillende pensioenplannen die na mekaar bestaan). Op die manier

worden de opgebouwde pensioenvoordelen die verband houden met die (maximum) 10 jaar, mee in rekening gebracht bij de evaluatie van de 80 % - regel. De meeste leden van de werkgroep vinden het aangewezen dat de Overheid preciseert hoe de pensioenopbouw over de 10 jaar concreet in rekening dient te worden gebracht. Hierbij moet de nodige aandacht geschonken worden aan de bestaande pensioenplannen die hetgeen hiervoor wordt gesuggereerd niet noodzakelijk toepassen.

In dit verband pleiten sommige leden van de werkgroep ervoor dat zo snel mogelijk een pensioenkadaster tot stand wordt gebracht, wat zou toelaten, zowel aan de fiscale administratie als aan de inrichters van een aanvullend pensioen, om toegang te hebben tot alle noodzakelijke gegevens voor de berekening van de 80 %-regel.

Een mogelijke precisering zou er verder in kunnen bestaan dat de extra jaren enkel kunnen worden toegekend in de mate dat de aangeslotene inderdaad een eerdere loopbaan heeft gehad die overeenstemt met het aantal extra jaren.

Verder is het voorzien van inhaalbijdragen niet gekoppeld aan de voorwaarde dat de aangeslotene over die inhaaljaren ook daadwerkelijk van een inkomen genoot. Zelfs indien een zelfstandige voorheen jaren van beroepsactiviteit heeft gehad die onbezoldigd waren, kunnen hiervoor inhaalbijdragen worden gestort. Ook dit wordt best gepreciseerd in de administratieve commentaar. Wel is het zo dat in elk geval het bewijs van de geleverde prestatie vereist is (zie de passage in artikel 35, KB/WIB 92 : "...een vroeger werkelijk uitgeoefende beroepswerkzaamheid..."). Dit bewijs wordt het gemakkelijkst geleverd aan de hand van loondocumenten.

Statuut van de meewerkende echtgeno(o)t(e)

De werkgroep suggereert in het licht van het nieuwe statuut van de meewerkende echtgeno(o)t(e) dat de belastingadministratie verduidelijkt hoe, in het kader van inhaalbijdragen, rekening kan worden gehouden met vroegere tijdvakken, gepresteerd als meewerkende echtgeno(o)t(e).

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaren verduidelijken best

- dat jaren die gepresteerd worden binnen één sector maar bij verschillende werkgevers uit die sector, voor de toepassing binnen een sectorale pensioenregeling niet onderhevig zijn aan de begrenzing van maximaal 10 jaar. Eenzelfde redenering geldt voor de pensioenplannen die opgericht worden door meerdere werkgevers;
- dat de extra jaren (maximaal 10) enkel in de formule ter verificatie van de maximaal te verzekeren prestatie mogen worden opgenomen als het pensioenreglement deze inhaalbijdragen ook daadwerkelijk voorziet (indien het ontwerp-KB eerder verschijnt, dient dit niet meer in de administratieve commentaar te worden vermeld);
- dat het niet nodig is dat de aangeslotene ook daadwerkelijk een inkomen genoot van zijn beroepsactiviteit opdat de 10 extra jaren zouden kunnen worden gevaloriseerd. De aangeslotenen moet wel kunnen aantonen dat er daadwerkelijk een beroepsactiviteit was;
- hoe, in het kader van inhaalbijdragen, rekening kan worden gehouden met vroegere tijdvakken, gepresteerd als meewerkende echtgeno(o)t(e).

Niettegenstaande een strikte lezing van artikel 35, KB/WIB 92 het niet oplegt, lijkt het voor de meeste leden van de werkgroep verder logisch dat, indien inhaaljaren worden toegekend (maximaal 10), rekening gehouden wordt met de pensioenopbouw die tijdens deze inhaaljaren werd gedaan. De meeste leden van de werkgroep vinden het aangewezen dat de Overheid preciseert hoe de pensioenopbouw over de 10 jaar concreet in rekening dient te worden gebracht, hierbij rekening houdend met de bestaande pensioenplannen die hetgeen hiervoor wordt gesuggereerd niet noodzakelijk toepassen.

Verder bepleiten sommige leden van de werkgroep voor een snelle realisatie van een pensioenkadaster voor de aanvullende pensioenopbouw.

Maximaal 5 jaar van een tot de normale pensioenleeftijd nog uit te oefenen beroeps-werkzaamheid

Het begrip “normale pensioenleeftijd” is éénduidig en behoeft geen verdere verduidelijking. Onder nummer 59/61 van de administratieve commentaar wordt verduidelijkt dat deze extra 5 jaren kunnen worden toegekend aan werknemers die op gevorderde leeftijd worden ontslagen en aan werknemers die met vervroegd pensioen gaan.

Gevorderde leeftijd

Aangezien het begrip “gevorderde leeftijd” niet gedefinieerd is, suggereren de meeste leden van de werkgroep om in de administratieve commentaar de notie van “gevorderde leeftijd” te preciseren.

Brugpensioneerden

In geval van conventioneel brugpensioen (niet bij pseudo-brugpensioenregelingen of Canada Dry-regelingen) geldt de beperking tot 5 jaar volgens de commentaren van de belastingadministratie niet en kan de volledige periode van brugpensioneringen gecompenseerd worden. De werkgroep vraagt aan de Overheid om rechtszekerheid te scheppen inzake de behandeling van het conventioneel brugpensioen.

Wanneer de extra jaren toekennen ?

Indien het van bij de aanvang duidelijk is dat alle werknemers in aanmerking kunnen komen voor de toekenning van 5 extra jaren, dan kan dit reeds voorzien worden bij de opstart van het pensioenplan. Dit komt bij voorbeeld voor bij een pensioenplan met eindleeftijd 60 jaar waarbij iedereen dus nog 5 extra jaren heeft tussen de eindleeftijd van het pensioenplan en de normale pensioenleeftijd.

Indien de vijf inhaaljaren niet bij de invoering van het plan voorzien (kunnen) zijn, dan kunnen deze extra jaren toegekend worden op het ogenblik van ontslag op gevorderde leeftijd of van vervroegde pensionering, op voorwaarde dat deze mogelijkheid voor iedereen in het pensioenreglement is voorzien (zie ontwerp van KB, becommentarieerd in bijlage 2).

In de mate dat deze 5 extra jaren reeds voorzien zijn bij de opstart van het pensioenplan, kunnen ze uiteraard geen tweede keer worden toegekend op het ogenblik van ontslag op gevorderde leeftijd of vervroegd pensioen.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaar verduidelijkt best dat de extra 5 jaar van bij de instelling van het pensioenplan kunnen worden voorzien als het duidelijk is dat alle werknemers in aanmerking zullen komen voor de toekenning van deze extra jaren.

In nummer 59/61 van de administratieve commentaar worden de woorden “op gevorderde leeftijd” best nader gepreciseerd.

De werkgroep vraagt aan de Overheid om rechtszekerheid te scheppen inzake de behandeling van het conventioneel brugpensioen omtrent het aantal mogelijk te valoriseren jaren.

7. Precisering in zake de schatting van het wettelijk pensioen WP

$$ELR \leq (80 \% S - WP) \times n/d - ELR_{andere}$$

Bij de berekening van het aanvullend pensioen dat kan opgebouwd worden, wordt er rekening gehouden met een schatting van het wettelijk pensioen. Hoe dit wettelijk pensioen voor loontrekkende en zelfstandigen wordt geschat, is voldoende duidelijk opgenomen in de administratieve commentaar.

Loonplafond slechts a posteriori gekend

Het loonplafond waarop het wettelijk pensioen wordt berekend voor het jaar t is slechts in het voorjaar van het jaar t+1 gekend. Vandaar dat de werkgroep, met uitzondering van één lid, voorstelt om in de administratieve commentaar een berekeningsmethode op te nemen zodat in het begin van het jaar t de bedragen gekend zijn voor het jaar t.

Eén lid merkt evenwel op dat het inderdaad klopt dat het loonplafond maar na afloop van een bepaald jaar gekend is. Evenwel spreekt artikel 34, 2°, KB/WIB 92 van "de bruto jaarbezoldiging die gelet op de vorige bezoldigingen van de werknemer als normaal kan worden beschouwd en die hem betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar vóór zijn oppensioenstelling waarin hij een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad". Het feit dat rekening wordt gehouden met een niet helemaal correct gegeven, is inherent aan het systeem waarin moet worden gekeken naar toekomstige bedragen. In die omstandigheid is het in

aanmerking te nemen loon eerder een fictie dan een reëel bedrag zodat het niet nodig lijkt enige indexering van een loonplafond te berekenen. Uit berekeningen van de stijging van het loonplafond in de loop van de jaren is bovendien gebleken dat het percentage verschilt naargelang het gaat om werknemers of zelfstandigen. Dit kan leiden tot ingewikkelde berekeningen in de gevallen waarin iemand meerdere keren in zijn loopbaan van het systeem loontrekkers naar het systeem zelfstandigen overgaat. Aangezien dit in de praktijk nog niet heeft geleid tot geschillen en aangezien de opzet van de werkgroep is te vereenvoudigen, meent het betrokken lid dat een aanpassing van die regel niet echt verantwoord is.

Schatting van het wettelijk pensioen bij gemengde loopbanen

Opeenvolgende periodes onder verschillende statuten

Voor aangeslotenen die achtereenvolgens een verschillend statuut hebben (ambtenaar, loontrekkende, zelfstandige) bevat de administratieve commentaar geen informatie omtrent de manier waarop het wettelijk pensioen moet worden geschat.

De administratieve commentaar verduidelijkt bijgevolg best hoe het wettelijk pensioen voor deze gemengde loopbanen moet worden geschat. Hierbij kan ervoor geopteerd worden om uit te gaan van één statuut voor de volledige loopbaan, of kan er geproratiseerd worden in functie van de periodes van tewerkstelling als ambtenaar, werknemer of zelfstandige.

Teneinde de berekeningen niet te bemoeilijken, suggereert de werkgroep om in de administratieve commentaar één berekeningregel op te nemen. De werkgroep suggereert hierbij aan de Overheid twee mogelijke denkpistes :

- de berekening van de 80 %-regel gebeurt aan de hand van het laatste statuut;
- de berekening van de 80 %-regel gebeurt aan de hand van een proratisering van de carrière in functie van de verschillende sociale statuten.

De administratieve commentaar zal ook aangepast worden aan de nieuwe manier van berekening van het wettelijk pensioen van de zelfstandigen, alsook aan de latere wijzigingen op het vlak van het wettelijk pensioen dat voor de zelfstandigen verplicht in kapitalisatie zal worden opgebouwd (vanaf 2006 ?).

Simultaan hebben van verschillende statuten : de zelfstandige in bijberoep

Een werknemer die zelfstandige is in bijberoep komt ook in aanmerking voor aanvullende pensioenopbouw als zelfstandige. Zijn activiteit van zelfstandige in bijberoep is onderworpen

aan de betaling van sociale zekerheidsbijdragen, maar genereert slechts in uitzonderlijke omstandigheden een extra wettelijk pensioen. De werkgroep is bijgevolg van mening dat de administratieve commentaar best verduidelijkt in welke gevallen rekening moet worden gehouden met een wettelijk pensioen als zelfstandige. In de andere gevallen kan dan het wettelijk pensioen als zelfstandige als onbestaande worden geschat.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaar verduidelijkt best :

- welk loonplafond in de berekeningen moet gebruikt worden. Hiertoe suggereert de werkgroep aan de Overheid om in de administratieve commentaar een berekeningsmethode op te nemen zodat in het begin van het jaar t de bedragen gekend zijn voor het jaar t;
- Één berekeningsmethode voor het wettelijk pensioen bij gemengde loopbanen. De werkgroep suggereert hierbij aan de Overheid twee mogelijke denkpistes :
 - het wettelijk pensioen wordt geschat aan de hand van het laatste statuut;
 - het wettelijk pensioen wordt geschat aan de hand van een proratisering van de carrière in functie van de verschillende sociale statuten.
- voor de zelfstandige in bijberoep, in welke gevallen rekening moet worden gehouden met een wettelijk pensioen als zelfstandige.

8. Preciseringen rond de andere extra legale pensioenvoordelen die in rekening moeten worden gebracht, inclusief de integratie van het VAPZ

$$ELR \leq (80 \% S - WP) \times n/d - ELR_{andere}$$

De 80 %-regel geldt per onderneming. Indien een onderneming evenwel verschillende pensioenplannen heeft onderschreven voor eenzelfde categorie van aangeslotenen, dan moeten deze voordelen worden geglobaliseerd. Artikel 59, WIB 92 zoals gewijzigd door de de programmawet (I) van 24 december 2002 en door de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen, bepaalt verder dat de aanvullende pensioenopbouw via het vrij

aanvullend pensioen voor zelfstandigen vanaf 1 januari 2004 mee in rekening moet worden gebracht bij de evaluatie van de 80 %-regel.

Verskillende pensioenplannen die gelijktijdig bestaan

De integratie van het VAPZ

Het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen is geen wettelijk pensioen, maar een aanvullend pensioen. Indien een vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen gecombineerd wordt met een aanvullend pensioenplan, is het voor de werkgroep, met uitzondering van één lid, aangewezen om het VAPZ enkel in rekening te brengen voor die dienstjaren waarvoor ook in het aanvullend pensioenplan aan pensioenopbouw wordt gedaan.

Vandaar dat deze leden suggereren om de opgebouwde voordelen via het VAPZ in de formule op te nemen naast het WP. Aldus bekomt men :

$$\text{ELR} \leq (80 \% S - \text{WP} - \text{VAPZ}) \times n/d - \text{ELR}_{\text{andere}}$$

Eén lid merkt echter op dat in de wettekst het VAPZ wordt ondergebracht bij de extrawettelijke pensioenen. Het is dus niet aanvaardbaar voor dit lid het VAPZ op hetzelfde niveau als de wettelijke pensioenen te plaatsen.

In de mate dat het VAPZ zou worden ondergebracht in de term $\text{ELR}_{\text{andere}}$ vragen de meeste leden van de werkgroep dat er proratiseringregels zouden worden uitgewerkt ter bepaling van het af te trekken bedrag.

Verder is in het advies nummer 3 van de Raad voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen opgenomen dat de aanvullende voordelen opgebouwd met bijdragen aan het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen vóór 1 januari 2004 niet in rekening moeten worden gebracht bij de evaluatie van de 80 %-regel.

De werkgroep, met uitzondering van één lid meent dat eenzelfde besluit uit dit advies kan afgeleid worden voor wat de aanvullende voordelen betreft die opgebouwd worden met Riziv-bijdragen, ditmaal zonder onderscheid te maken tussen de periode vóór en na 1 januari 2004. Het is aangewezen dat dit standpunt ook opgenomen wordt in de administratieve commentaar.

Eén lid merkt echter op dat deze redenering niet opgaat. De beslissing van de Raad voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen is zonder twijfel ingegeven door het feit dat tot 31 december 2003 het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen op fiscaal vlak niet als een tweede pijler werd beschouwd en dat er geen specifieke regel bestond om het VAPZ in de

berekening op te nemen. Door het opnemen van het VAPZ onder de aanvullende pensioenen moet daarmee vanaf 1 januari 2004 wel rekening worden gehouden. Wat de RIZIV-tussenkost betreft, geldt die beslissing niet omdat die tussenkost deel uitmaakt van de totale te betalen bijdrage waarmee het aanvullend pensioen wordt opgebouwd. In beginsel had de wetgever inderdaad moeten stellen dat de tussenkost een belastbaar voordeel is, waardoor de kost volledig aftrekbaar werd bij de betrokkene. Door het voordeel vrij te stellen en de tussenkost niet als kost te aanvaarden is hetzelfde resultaat bereikt, namelijk enkel de werkelijk zelf betaalde kost komt in mindering. Dit neemt niet weg dat in beginsel de totale bijdrage aftrekbaar is en dat derhalve met het volledige aanvullende pensioen moet rekening worden gehouden.

Berekening van het VAPZ-voordeel

Verder stelt de werkgroep voor om bij de berekening van het voordeel dat opgebouwd wordt via het VAPZ uit te gaan van een gelijkblijvende jaarlijkse premiebetaling waarvan de vaststelling in de administratieve commentaar wordt gepreciseerd. Vermits het VAPZ-plan een pensioenplan van het type vaste bijdragen is, verloopt de berekening vervolgens op dezelfde manier als de algemene berekening van de globalisatie van een plan van het type “vaste prestaties of vaste bijdragen” en een plan van het type “vaste bijdragen” (het VAPZ-plan).

Verschillende pensioenplannen bij eenzelfde pensioeninstelling

Indien een onderneming twee plannen van het type “vaste prestaties” heeft onderschreven of twee plannen van het type “vaste bijdragen” volstaat het om de voordelen van deze twee pensioenplannen op te tellen en vervolgens te toetsen aan de 80 %-regel.

Indien een onderneming een plan van het type “vaste prestaties” heeft gecombineerd met een plan van het type “vaste bijdragen” moeten de bijdragen aan het “vaste bijdragen” pensioenplan worden vertaald naar een prestatie op eindvervaldag.

Conform de toepassing van de 80 %-regel voor de vaste bijdrageplannen (Cfr. Punt 2 van dit advies) vermeldt de administratieve commentaar best dat hierbij een premie van 1 % op het loon overeenkomt met een aanvullende rente van 2,5 %. Het percentage van 2,5 % varieert conform de tabel opgenomen op pagina 16 van dit advies. Deze globale controle zou aldus automatisch worden aanvaard.

Een individuele benadering die erin bestaat om de premies van het vaste bijdrageplan te kapitaliseren in de tariefbasissen van het contract en rekening te houden met een kapitalisatievoet die gelijk is aan de maximale referentierentevoet voor verzekerings-

verrichtingen van lange duur die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, verminderd met 0,5 % (op dit ogenblik 3,25 %) (Cfr. Punt 2 van dit advies) en rekening houdend met een winstdeelnepnameprognose (Cfr. Punt 3 van dit advies), kan ook gehanteerd worden.

Deze filosofie is volledig conform met de benadering die ingenomen werd voor de 12/32-regel : de 12/32 regel is automatisch goed (hier : de omzetting 1 % op het loon = 2,5 % verzekerde rente is automatisch goed) tenzij via een alternatieve berekening die erin bestaat de premies te kapitaliseren conform hetgeen hiervoor is bepaald, een andere prestatie wordt verantwoord.

Een lid verwijst naar zijn opmerkingen betreffende de vaste bijdrageplannen die hier van overeenkomstige toepassing zijn.

Verschillende pensioenplannen bij verschillende pensioeninstellingen

Indien de pensioenopbouw gebeurt bij verschillende pensioeninstellingen, blijven dezelfde berekeningsmethodes gelden. De pensioeninstelling vraagt bij de start van het pensioenplan naar het bestaan van andere pensioenplannen en vraagt in voorkomend geval naar de doelformule van de andere plannen, dan wel naar het premiepercentage in een pensioenplan van het type “vaste bijdragen”.

Verschillende pensioenplannen die achtereenvolgens bestaan

Aangezien de 80 %-regel geldt per onderneming, is het niet nodig bij de evaluatie ervan rekening te houden met de in het verleden, bij een andere onderneming opgebouwde aanvullende pensioenvoordelen.

Evenwel, indien rekening gehouden wordt met maximaal 10 extra jaren, vinden de meeste leden het logisch om ook rekening te houden met de aanvullende pensioenopbouw die overeenstemt met deze 10 jaren. Op die manier worden de opgebouwde pensioenvoordelen die verband houden met die (maximum) 10 jaar, mee in rekening gebracht bij de evaluatie van de 80 % - regel. De meeste leden van de werkgroep vinden het aangewezen dat de Overheid preciseert hoe de pensioenopbouw over de 10 jaar concreet in rekening dient te worden gebracht. Hierbij moet de nodige aandacht geschonken worden aan de bestaande pensioenplannen die hetgeen hiervoor wordt gesuggereerd niet noodzakelijk toepassen.

Eén lid merkt op dat de overdracht van de reserves opgebouwd bij een vorige werkgever naar een contract bij de nieuwe werkgever nu als een belastingvrije verrichting wordt beschouwd

omdat er wordt van uitgegaan dat er één doorlopend contract is. De overgebrachte reserves zullen dus onvermijdelijk een invloed hebben op de mogelijkheden binnen het laatste contract.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaar verduidelijkt best dat:

- bij het in aanmerking nemen van de voordelen opgebouwd via het VAPZ, rekening gehouden wordt met de loopbaan die in de onderneming wordt gepresteerd. In formulevorm:

$$ELR \leq (80 \% S - WP - VAPZ) \times n/d - ELR_{andere}$$

Dit standpunt is door één lid niet aanvaard

- dat bij het in aanmerking nemen van de voordelen opgebouwd via het VAPZ geen rekening moet worden gehouden met de voordelen die opgebouwd werden met premies die gestort werden vóór 1 januari 2004;
- dat bij de controle van de 80 %-regel geen rekening moet worden gehouden met de voordelen die opgebouwd worden met Riziv-toelagen;
Dit standpunt is door één lid niet aanvaard;
- bij een globale controle van een plan van het type “vaste prestaties” en een plan van het type “vaste bijdragen”, alle voordelen worden uitgedrukt onder de vorm van verzekerde eindprestaties. Hierbij wordt de globale berekening dat een premie van 1 % op het loon overeenstemt met een aanvullende rente van 2,5 % expliciet erkend als mogelijke omzettingsregel. De alternatieve omzetting die erin bestaat om de premies van het vaste bijdrageplan te kapitaliseren in de tariefbasissen van het contract en rekening te houden met een kapitalisatievoet die gelijk is aan de maximale referentierentevoet voor verzekeringsverrichtingen van lange duur die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, verminderd met 0,5 % (op dit ogenblik 3,25 %) (cfr. Punt 2 van dit advies) en rekening houdend met een winstdeelnameprognose (Cfr. Punt 3 van dit advies), kan ook gehanteerd worden. Eén lid heeft hierbij verwezen naar zijn standpunt inzake de vaste bijdrageplannen dat hier van overeenkomstige toepassing is;

De meeste leden vinden het verder logisch dat bij de controle van de 80 %-regel, in de mate dat er maximaal 10 extra jaren worden toegekend, rekening gehouden wordt met de eerdere pensioenopbouw gedurende deze 10 jaren. Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de bestaande pensioenplannen niet noodzakelijk toepassen wat hiervoor wordt gesuggereerd. Zij suggereren aan de Overheid om hiertoe nadere preciseringen in de administratieve commentaar te voorzien

9. Gevolgen in geval van overschrijding van de 80 %-regel

Bij overschrijding van de 80 % suggereren sommige leden van de werkgroep volgende hiërarchie te respecteren, waarbij bij overschrijding eerst de eerste rubriek wordt verworpen, vervolgens de tweede enz..

- Werkgeversbijdragen aan een externe individuele pensioentoezegging;
- Persoonlijke bijdragen aan een externe individuele pensioentoezegging;
- Werkgeversbijdragen aan een collectief ondernemingsstelsel;
- Persoonlijke bijdragen aan een collectief ondernemingsstelsel;
- Werkgeversbijdragen aan een sectorstelsel;
- Persoonlijke bijdragen aan een sectorstelsel.

De andere leden van de werkgroep verwijzen naar de huidige administratieve regel die geen wijziging behoeft: Wanneer, zoals in de meeste gevallen, het pensioenstelsel zowel met werkgeversbijdragen als met persoonlijke bijdragen gefinancierd wordt, wordt het teveel in de eerste plaats aangerekend op de werkgeversbijdragen (verwerping als beroepskosten in de mate van het teveel) en daarna, zo nodig, op de persoonlijke bijdragen van de aangeslotene (geen toekenning van een belastingvermindering in de mate van het teveel) (59/124 van de administratieve commentaar).

Voorstel van de werkgroep

Bij overschrijding van de 80 % suggereren sommige leden van de werkgroep volgende hiërarchie te respecteren, waarbij bij overschrijding eerst de eerste rubriek wordt verworpen, vervolgens de tweede enz..

- Werkgeversbijdragen aan een externe individuele pensioen-toezegging;
- Persoonlijke bijdragen aan een externe individuele pensioen-toezegging;
- Werkgeversbijdragen aan een collectief ondernemingsstelsel;
- Persoonlijke bijdragen aan een collectief ondernemingsstelsel;
- Werkgeversbijdragen aan een sectorstelsel;
- Persoonlijke bijdragen aan een sectorstelsel.

De andere leden van de werkgroep verwijzen naar de huidige administratieve regel die geen wijziging behoeft : Wanneer, zoals in de meeste gevallen, het pensioenstelsel zowel met werkgeversbijdragen als met persoonlijke bijdragen gefinancierd wordt, wordt het teveel in de eerste plaats aangerekend op de werkgeversbijdragen (verwerping als beroepskosten in de mate van het teveel) en daarna, zo nodig, op de persoonlijke bijdragen van de aangeslotene (geen toekenning van een belastingvermindering in de mate van het teveel) (59/124 van de administratieve commentaar).

10. Diversen

Wijziging van de eindleeftijd van het pensioenplan

Een pensioenplan dat initieel voorziet in een bepaalde eindleeftijd (bijvoorbeeld 60 jaar) kan in de loop van het contract aangepast worden aan een nieuwe eindleeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar). Deze aanpassing leidt tot een andere berekening van de 80 %-regel : niet alleen wijzigt het aantal dienstjaren, maar ook de omzettingscoëfficiënten van rente in kapitaal wijzigen (lees dalen).

Vandaar dat het mogelijk is dat bij een wijziging van de eindleeftijd van het pensioenplan, de aanvullend op te bouwen voordelen verminderen. De werkgroep stelt voor om in de administratieve commentaar expliciet te vermelden deze nieuwe berekening de in het verleden

opgebouwde voordelen niet in vraag mag stellen. De toekomstige financiering houdt uiteraard wel rekening met de nieuwe eindleeftijd van het pensioenplan.

Meer in het algemeen moet expliciet in de administratieve commentaar voorzien worden dat, indien de aanvullend op te bouwen voordelen conform de 80 %-regel verminderen door een wijziging in het pensioenplan, de in het verleden opgebouwde voordelen niet in vraag mogen worden gesteld.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaar verduidelijkt best dat, indien de aanvullend op te bouwen voordelen conform de 80 %-regel verminderen door een wijziging van het pensioenplan, de in het verleden opgebouwde voordelen niet in vraag worden gesteld.



REGELMATIG EN MINSTENS MAANDELIJKS KARAKTER VAN DE BEZOLDIGINGEN

Voorafgaande opmerking : één lid van de werkgroep oordeelt dat dit onderwerp niet moest worden besproken. Hij hecht derhalve geen goedkeuring aan de bijgevoegde tekst die wat hem betreft een louter documentaire waarde heeft.

Artikel 195 WIB 92

“§1 Bedrijfsleiders worden voor de toepassing van de bepalingen inzake beroepskosten met werknemers gelijkgesteld en hun bezoldigingen en de ermede verband houdende sociale lasten worden als beroepskosten aangemerkt.

Stortingen van sociale verzekering of voorzorg, zomede de in artikel 52, 3°, b vermelde bijdragen voor aanvullende verzekering zijn slechts aftrekbaar in zover zij betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en ten minste om de maand worden betaald of toegekend vóór het einde van het belastbare tijdperk waarin de ertoe aanleiding gevende bezoldigde werkzaamheden zijn verricht en mits zij door de vennootschap op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend.

§2 (...)”

Integratie van éénmalige bezoldigingen

Het gebeurt regelmatig dat een bedrijfsleider naast een regelmatige en maandelijkse bezoldiging ook één of meerdere extra bonussen krijgt. De administratieve commentaar zou best verduidelijken dat ook rekening kan gehouden worden met deze uitzonderlijke bonussen indien er daarnaast ook regelmatige en maandelijkse bezoldigingen worden toegekend. Teneinde betwistingen te vermijden suggereert de werkgroep aan de Overheid om deze bonussen te begrenzen, rekening houdende met de specifieke situatie van de zelfstandige die a priori zijn bezoldiging zal beperken tot een basisbezoldiging omdat hij pas op het einde van het jaar een zicht heeft op zijn uiteindelijke inkomsten.

Belastbare tijdperk

Het is niet duidelijk of onder het belastbare tijdperk het boekjaar van de vennootschap moet worden verstaan of het kalenderjaar. De werkgroep suggereert om in de administratieve commentaar een definitie van het “belastbare tijdperk” op te nemen. Daar waar artikel 35, KB/WIB 92 gestoeld is op de personenbelasting en aldus het belastbare tijdperk zou

definiëren als “kalenderjaar”, geldt artikel 195, WIB 92 in de vennootschapsbelasting, alwaar het belastbare tijdperk het “boekjaar” zou zijn.

De werkgroep suggereert aan de Overheid om in de administratieve commentaar één van beide interpretaties – kalenderjaar of boekjaar- te preciseren en in functie van de weerhouden keuze ofwel artikel 35, KB/WIB 92 ofwel artikel 195, WIB 92 aan te passen.

Lopende rekening

De commentaar van de belastingadministratie vermeldt dat *“het loutere feit dat de toekenningen gebeuren langs de lopende rekening (...) is onvoldoende.”* De werkgroep suggereert om in de administratieve commentaar de modaliteiten op te nemen waaronder het werken met een lopende rekening wordt toegelaten.

Hierbij zou kunnen worden voorzien dat het maandelijks of, voor de kleine ondernemingen, trimestrieel inhouden van bedrijfsvoorheffing een indicatie kan zijn voor het regelmatige en minstens maandelijks karakter van de bezoldigingen.

Voorstel van de werkgroep

De administratieve commentaren zou best verduidelijken dat :

- rekening kan gehouden worden met uitzonderlijke bonussen indien er daarnaast ook regelmatige en maandelijks bezoldigingen worden toegekend. De werkgroep suggereert aan de overheid om hierbij concrete richtbedragen op te nemen, rekening houdend met de specifieke situatie waarin de zelfstandige zich bevindt;
- of het belastbare tijdperk geïnterpreteerd dient te worden als het kalenderjaar, dan wel als het boekjaar. In functie van de weerhouden definitie dient ofwel artikel 35, KB/WIB 92 ofwel artikel 195, WIB 92 te worden aangepast;
- in sommige gevallen kan gewerkt worden met een lopende rekening. De modaliteiten hiervoor worden best nader gepreciseerd. Het maandelijks of, voor de kleine ondernemingen, trimestrieel inhouden van bedrijfsvoorheffing een indicatie kan zijn voor het regelmatige en minstens maandelijks karakter van de bezoldigingen



BIJLAGE 2 : ONTWERP-KB TOT AANPASSING VAN HET KB/WIB 92

Ontwerp van Koninklijk Besluit tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk van werkgeversbijdragen en –premies en persoonlijke bijdragen voor de vorming van pensioenen of aanvullende pensioenen

Voorafgaande opmerking : één lid merkt op dat hij kennis neemt van de opmerkingen van de werkgroep omtrent het voorontwerp. Evenwel is de tekst in zijn geheel reeds goedgekeurd door meerdere instanties en lijkt het onmogelijk hieraan nog wijzigingen aan te brengen, tenzij de Overheid daartoe de toelating zou geven.

1. Artikel 2 van het ontwerp-KB dat artikel 35, §3 van het KB/WIB 92 wijzigt

Dit artikel maakt het mogelijk om voor werknemers met een onvolledige loopbaan, rekening te houden met een langere duur van beroepswerkzaamheid dan die welke zij bij de onderneming zullen vervullen (maximaal 10 jaar + 5 jaar) op voorwaarde dat deze inhaalbijdragen voorzien zijn in de pensioenreglementen. De precisering dat het vermeld moet zijn in het pensioenreglement is nieuw.

Overgangsperiode nodig voor de bestaande pensioenreglementen

Aangezien niet alle bestaande pensioenreglementen expliciet melding maken van de financiering van de inhaalbijdragen, moet er voorzien worden in een overgangsperiode om de bestaande reglementen aan te passen.

Verslag aan de Koning verduidelijken

Het Verslag aan de Koning vermeldt:

“Het nieuwe eerste lid van §3 bepaalt voortaan dat nog slechts inhaalbijdragen en –premies worden toegelaten wanneer de reglementen, contracten, aanvullende pensioentoezeggingen en solidariteitstoezeggingen die mogelijkheid ook uitdrukkelijk vermelden.

In een dergelijk geval worden de inhaalbijdragen steeds geacht te zijn gedaan in het kader van een collectief stelsel ook al worden ze niet voor alle werknemers met een onvolledige loopbaan gestort.

Concreet betekent dit dat een onderneming met bijvoorbeeld 100 werknemers, waarvan 10 werknemers een onvolledige loopbaan bij de onderneming hebben in dergelijke omstandigheden slechts voor bij voorbeeld 3 werknemers inhaalbijdragen kunnen storten zonder dat die als individuele pensioentoezeggingen moeten worden aangemerkt.”

Deze passage zou verkeerd kunnen gelezen worden. Het zou de bedoeling zijn om, indien de werkgever inhaalbijdragen voorziet in zijn pensioenplan deze

- ofwel systematisch aan alle werknemers uit de beoogde categorie toe te kennen die een onvolledige loopbaan hebben;
- ofwel aan te bieden aan alle werknemers uit de beoogde categorie die een onvolledige loopbaan hebben, maar aan elke werknemer individueel de mogelijkheid te bieden er niet voor te opteren.

De werkgroep dringt erop aan om de desbetreffende passage uit het Verslag aan de Koning aan te passen aan de hiervoor gegeven toelichting. In het andere geval zal het Verslag aan de Koning leiden tot onduidelijkheid en tot verschillende interpretaties. De werkgroep wijst de Overheid erop dat de bedoeling van de WAP er in bestond zoveel mogelijk de aanvullende pensioenopbouw te democratiseren en dus zoveel mogelijk te collectiviseren. Daar waar afgeweken wordt van het collectief karakter van de aanvullende pensioenopbouw, geeft de wet de mogelijkheid, binnen welbepaalde grenzen, individuele pensioentoezeggingen in te stellen.

2. Artikel 2 van het ontwerp-KB dat een §5 toevoegt aan artikel 35 van het KB/WIB 92

Artikel 35, §5

“De verzekeringsondernemingen of voorzorgsinstellingen leveren op basis van de door de belastingplichtige meegedeelde gegevens een attest af bij de onderschrijving en bij elke wijziging van de in §1, 2° vermelde contracten waaruit blijkt dat de wettelijke en extrawettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten en berekend naar de normale duur van een beroepswerkzaamheid, overeenkomstig artikel 59 van hetzelfde Wetboek, niet meer bedragen dan 80 pct. van de laatste normale bruto jaarbezoldiging.

Verder leveren de in het eerste lid bedoelde ondernemingen en instellingen tevens een attest af telkens wanneer de hiervoor bedoelde begrenzing tot 80 pct. wordt overschreden.

Het model van het in het eerste en tweede lid bedoelde attest wordt door de Minister van Financiën of zijn gedelegeerde vastgesteld.”

De verzekeringsondernemingen of verzorgingsinstellingen leveren bijgevolg een attest af :

- bij de onderschrijving van het contract;
- bij elke wijziging van het contract die een invloed heeft op de berekening van de 80 %-regel;
- bij een overschrijding van de 80 %-regel.

Daar waar het artikel voor de eerste twee gevallen duidelijk vermeldt dat de pensioeninstelling dit attest moet afleveren op basis van de door de belastingplichtige meegedeelde gegevens, is deze precisering vergeten voor de derde situatie. Het tweede lid van artikel 35, §5 bevat dus best ook de vermelding dat de pensioeninstelling dit attest moet afleveren *op basis van de door de belastingplichtige meegedeelde gegevens*.

Daarnaast vermeldt het Verslag aan de Koning best dat deze attestering globaal per plan plaats vindt.
