



BANK & VERZEKERINGEN

PENSIOEN-
GIDS

Beter leven begint
met een voorproefje
van uw pensioen.

Uw geldzaken verzekerd. Bij uw Fintro-agent.

Het landschap van de pensioenen is in volle evolutie. Onze bevolking wordt steeds ouder en de pensioenlast steeds groter. In deze Gids staan we stil bij een aantal concrete vragen.

In eerste instantie besteden wij aandacht aan uw wettelijke pensioen. Hoe lang zult u moeten werken voor u met pensioen kunt gaan? Hoeveel pensioen zult u krijgen?

In een tweede deel overlopen wij de mogelijkheden om uw wettelijke pensioen aan te vullen in de zogenaamde tweede pensioenpijler.

In een laatste deel geven we een overzicht van de zogenaamde derde pensioenpijler.

We verwijzen ook telkens naar de invloed van het Generatiepact. We geven u eveneens de fiscale voordelen van de tweede en de derde pensioenpijler mee en praktische tips over hoe u uw pensioenopbouw fiscaal kunt optimaliseren.

Deel 1: Het wettelijke pensioen

Kenmerken van het wettelijke pensioenstelsel

Kenmerkend voor het Belgische pensioenstelsel is dat het gebaseerd is op drie pijlers. De eerste pijler wordt gevormd door het wettelijke pensioen; het pensioen dat u opbouwt tijdens uw professionele loopbaan en dat zal worden betaald door de Belgische staat. De tweede pijler is het extralegale pensioen dat u kunt opbouwen via een bedrijfsplan (bijvoorbeeld een groepsverzekering). De derde pijler ten slotte is het extralegale pensioen, dat wordt gevormd door eigen spaarinspanningen met een fiscaal voordeel (bijvoorbeeld een individuele levensverzekering).

Een ander kenmerk van het wettelijke pensioen is dat het gebaseerd is op het zogenaamde solidariteitsprincipe. Dit betekent dat de actieve bevolking zorgt voor de financiering van de pensioenen van de niet-actieve bevolking. Dat gebeurt via de betaling door de werkende bevolking van sociale zekerheidsbijdragen die onmiddellijk worden gebruikt voor de betaling van de pensioenen van de niet-actieve bevolking (het zogenaamde repartitiestelsel).

De wettelijke pensioenleeftijd

Een belangrijke vraag in de pensioenproblematiek is de vraag op welke leeftijd u met pensioen kunt gaan. De pensioenhervorming van 1997 heeft er voor gezorgd dat de normale pensioenleeftijd voor werknemers en zelfstandigen op 65 jaar ligt. Voor vrouwen is er echter een overgangperiode voorzien (zie tabel). Vóór de pensioenhervorming van 1997 was de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen immers vastgelegd op 60 jaar. Pas in 2009 zal de pensioenleeftijd ook voor vrouwen op 65 jaar liggen.

Wettelijke pensioenleeftijd werknemers/zelfstandigen:

Jaar waarin het pensioen ingaat	Aantal loopbaan jaren nodig voor een volledig pensioen		Loopbaanvoorwaarde*	Pensioenleeftijd als men voldoet aan de loopbaanvoorwaarde	Pensioenleeftijd zonder te voldoen aan de loopbaanvoorwaarde	
	M	V			M	V
1999	45	41	24	60	65	61
2000	45	42	26	60	65	62
2001	45	42	28	60	65	62
2002	45	42	30	60	65	62
2003	45	43	32	60	65	63
2004	45	43	34	60	65	63
2005	45	43	35	60	65	63
2006	45	44	35	60	65	64
2007	45	44	35	60	65	64
2008	45	44	35	60	65	64
2009	45	45	35	60	65	65

* Dit is het minimaal aantal loopbaan jaren nodig om op 60 jaar met pensioen te kunnen gaan. Voor ambtenaren ligt de normale pensioenleeftijd zowel voor mannen als voor vrouwen op 65 jaar.

1. Welke factoren beïnvloeden uw wettelijke rustpensioen?

a) Voor werknemers

- Een eerste belangrijke factor in de bepaling van het wettelijke rustpensioen is de beroepsloopbaan. Het principe is eenvoudig: hoe langer u werkt, hoe hoger het bedrag van het pensioen zal zijn. Toch is er een beperking, in die zin dat men slechts rekening houdt met maximaal 45 loopbaanjaren. Een volledige beroepsloopbaan bedraagt dus 45 jaar. Voor vrouwen was dat vroeger 40 jaar, maar door de pensioenhervorming van 1997 wordt dit geleidelijk verhoogd tot 45 jaar vanaf 1 januari 2009 (zie tabel). Vrouwen die in 2008 op pensioen gaan, moeten 44 jaar gewerkt hebben om een volledige beroepsloopbaan te hebben.

Werkt u langer dan 45 jaar, dan vervallen de jaren met het laagste beroepsinkomen. Hebt u een eëgemengde loopbaan, dan worden de jaren met de minst gunstige pensioenrechten geschrapt tot opnieuw een eenheid van 45/45sten wordt bereikt. Een gemengde loopbaan houdt in dat u zowel als werknemer, als zelfstandige en/of als ambtenaar pensioenrechten hebt opgebouwd.

Uw beroepsloopbaan wordt niet alleen gevormd door de jaren waarin u effectief als werknemer hebt gewerkt, maar ook door de zogenaamde gelijkgestelde perioden. Dit betekent dat bepaalde perioden waarin u geen normale bezoldiging hebt gekregen, toch pensioenrechten opleveren. Het gaat onder andere om de perioden van onvrijwillige werkloosheid en van beroepsopleiding, de perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of invaliditeit en de perioden van bevallingsrust.

U moet niet wachten tot uw 65ste om met pensioen te gaan. U kunt zelf beslissen wanneer u stopt met werken, met dien verstande dat een wettelijk pensioen ten vroegste vanaf de eerste dag van de maand volgend op de 60ste verjaardag wordt uitbetaald. U zult bovendien minstens 35 loopbaanjaren moeten kunnen bewijzen om op uw 60ste met pensioen te gaan. Houd er bovendien rekening mee dat u met een kortere loopbaan een lager pensioen zult hebben.

Het Generatiepact voorziet in een zogenaamde pensioenbonus. Dit betekent dat er extra pensioenrechten zullen worden toegekend aan werknemers die blijven werken na de leeftijd van 62 jaar. De werknemer moet de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of een loopbaan van minstens 44 jaar kunnen bewijzen. En zijn beroepswerkzaamheid verder zetten. Deze pensioenbonus is van toepassing vanaf 1 januari 2007 en bedraagt 2,1224 EUR per dag die wordt gepresteerd na 62 jaar of 44 loopbaanjaren. Op die manier krijgt u een extra pensioen van iets meer

dan 52 EUR per maand als u een jaar langer blijft werken. De pensioenbonus zal worden toegekend voor de pensioenen die ten vroegste ingaan op 1 januari 2007. En alleen voor de gewerkte periodes vanaf 1 januari 2006.

- Een tweede factor die bepalend is voor het wettelijke rustpensioen, is uw inkomen. Uw pensioen wordt berekend op basis van uw jaarlijks brutoloon aangepast aan de evolutie van de levensduurte. Per gewerkt jaar bouwt u met andere woorden een pensioenrecht op. In principe kijkt men naar het werkelijk verdiende loon, behalve voor de gelijkgestelde perioden (bijvoorbeeld werkloosheid, zie hoger) waarbij men zich gaat baseren op een fictief jaarloon.

Goed om weten is dat er voor de berekening van het rustpensioen een loonplafond bestaat. In 2007 bijvoorbeeld lag het loonplafond op 44.994,88 EUR. Alles wat u dat jaar boven het plafond hebt verdiend, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen. Dit loonplafond wordt, bovenop de indexaanpassing, tweejaarlijks bij Koninklijk Besluit geherwaardeerd.

Per loopbaanjaar hebt u echter ook recht op een minimumrecht. Dit zorgt ervoor dat onder bepaalde voorwaarden te lage lonen bij de pensioenberekening worden opgetrokken. Het minimumrecht wordt toegekend op voorwaarde:

- dat u gedurende ten minste 15 jaar werknemer bent geweest en dat die tewerkstelling met ten minste een derde van een voltijds werkregime overeenstemt en
- dat het globale bedrag van uw pensioen niet hoger is dan een bepaald plafond (vanaf 1 september 2008 is dat 16.505,35 EUR per jaar voor een gezin en 13.204,27 EUR per jaar voor een alleenstaande).

Ten slotte hebt u als werknemer recht op een gewaarborgd minimumpensioen wanneer uw loopbaan minstens gelijk is aan twee derde van een volledige loopbaan. U moet op dit moment dus minstens 30 jaar gewerkt hebben om het gewaarborgde minimumpensioen te kunnen genieten. Hebt u een volledige loopbaan (45 jaar), dan is het gewaarborgde minimumpensioen vanaf 1 september 2008 gelijk aan 14.629,39 EUR voor een gezin en 11.707,19 EUR voor een alleenstaande. Hebt u bijvoorbeeld een loopbaan van 35 jaar, dan is het gewaarborgde jaarlijks minimumpensioen gelijk aan $14.629,39 \times 35/45 = 11.378,41$ EUR (voor een gezin) of $11.707,19 \times 35/45 = 9.105,59$ EUR (voor een alleenstaande).

Het Generatiepact wijzigt op drie punten de bepalingen betreffende het inkomen van een werknemer. Het rustpensioen wordt, zoals gezegd, bepaald in functie van het loon dat u tijdens uw loopbaan hebt verdiend. Dat

loon bestaat uit het werkelijke loon voor perioden van effectieve tewerkstelling en een fictief loon voor gelijkgestelde perioden. Bij dit alles wordt er rekening gehouden met een loonplafond. Het Generatiepact heeft als doel de perioden van effectieve tewerkstelling beter te laten renderen dan perioden van inactiviteit. Om dit doel te bereiken, splitst men het loonplafond in de berekening van het pensioen op in:

- een plafond geldig voor de werkelijke lonen en;
- een plafond van toepassing op de fictieve lonen die gelden voor perioden van volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen en volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Vanaf 2006 zijn die plafonds langzaam uit elkaar gegroeid. Men heeft het dan ook over gedifferentieerde loonplafonds. De tweejaarlijkse herwaarderingen (zie hoger) zullen immers alleen van toepassing zijn op het plafond van de werkelijke lonen.

Een tweede wijziging door het Generatiepact heeft betrekking op het minimumrecht per loopbaanjaar. Het Generatiepact creëert de mogelijkheid om dit minimumrecht op te trekken met het doel de pensioensituatie van mensen met een te korte of minder betaalde loopbaan te verbeteren en dit voor pensioenen die ten vroegste ingaan op 1 oktober 2006.

Een derde wijziging heeft betrekking op het gewaarborgde minimumpensioen. Het Generatiepact voert het principe in van het *proportioneel* gewaarborgd minimumpensioen en dit voor pensioenen die ten vroegste ingaan op 1 oktober 2006. De Koning zal de nodige maatregelen kunnen nemen om werknemers die de huidige loopbaanvoorwaarde (minstens twee derde van een volledige loopbaan of 30 jaar gewerkt hebben) niet halen, toch te laten genieten van het gewaarborgde minimumpensioen.

- Een derde factor ten slotte die bepalend is voor het wettelijke rustpensioen, is uw gezinssituatie. Ofwel hebt u recht op een gezinspensioen, ofwel op een pensioen als alleenstaande. Bij een gezinspensioen worden de geherwaardeerde lonen vermenigvuldigd met 75%; bij een pensioen voor een alleenstaande worden de geherwaardeerde lonen vermenigvuldigd met 60%. Om een gezinspensioen te genieten, moet u gehuwd zijn en *ÉÈn* of meerdere personen ten laste hebben. Uw partner mag geen beroepsactiviteiten uitoefenen en ook geen vervangingsinkomen ontvangen. *ë*Alleenstaand*é* is niet letterlijk te nemen. Samenwonende tweeverdieners vallen bijvoorbeeld ook binnen die categorie.

Ook een echtscheiding heeft invloed op het wettelijke pensioen. Naast een (eventueel) eigen pensioen, kan een uit de echt gescheiden persoon genieten van een pensioen gebaseerd op de beroepsbezigheden van de partner tijdens het huwelijk. Dat pensioen wordt bepaald alsof de uit de echt gescheiden persoon de beroepsactiviteit zelf had uitgeoefend. Als men hertrouwt, vervalt het pensioenrecht als uit de echt gescheiden

We geven u ten slotte enkele concrete cijfers mee die u een idee geven van het gemiddelde wettelijke rustpensioen van werknemers.

Maandelijks pensioen	Zuiver pensioen als werknemer	Cumul met pensioen als (gemengde loopbaan)			Gewogen gemiddelde
		Zelfstandige	Ambtenaar	Zelfstandige en ambtenaar	
Mannen	1019,14 EUR	838,69 EUR	1919,62 EUR	1524,66 EUR	1105,95 EUR
Vrouwen	742,30 EUR	725,01 EUR	1395,55 EUR	1255,65 EUR	826,43 EUR

b) Voor zelfstandigen

Het wettelijke rustpensioen kent nogal wat gelijkenissen met dat van werknemers. De factoren die het wettelijke rustpensioen bepalen zijn immers, net zoals voor werknemers, de **loopbaan**, het **inkomen** en de **gezinstoestand**. Toch zijn er een aantal belangrijke verschillen tussen zelfstandigen en werknemers.

- Wat de **loopbaan** betreft, gelden dezelfde principes als voor werknemers (zie hoger tabel 'Wettelijke pensioenleeftijd werknemers/zelfstandigen'). Om recht te hebben op een volledig pensioen, moet u op dit ogenblik als zelfstandige een loopbaan kunnen bewijzen van 45 jaar (voor mannen) en 44 jaar (voor vrouwen).

Zo houdt men bijvoorbeeld ook rekening met de bewezen periodes van effectieve of gelijkgestelde activiteiten (ziekte of ongeval ...). Er is echter een belangrijk verschil. Zelfstandigen die vervroegd met pensioen gaan (tussen hun 60ste en hun 65ste) zonder dat zij een loopbaan van 44 jaar kunnen bewijzen, verliezen een deel van hun wettelijk rustpensioen. Gaat uw vervroegd met pensioen, dan verliest u in totaal minimaal 3% en maximaal 25% naargelang de leeftijd waarop u met vervroegd pensioen gaat.

Het Generatiepact voorziet net zoals voor werknemers in een zogenaamde **pensioenbonus**. Dit betekent dat er extra pensioenrechten zullen worden toegekend aan zelfstandigen die blijven werken na de leeftijd van 62 jaar. De zelfstandige moet de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of een loopbaan van minstens 44 jaar kunnen bewijzen én zijn beroepswerkzaamheid verder zetten. De pensioenbonus voor zelfstandigen bedraagt 156 EUR per kwartaal. Dit bedrag wordt aangepast aan de schommeling van de index der consumptieprijsen.

- Een tweede factor die het wettelijke rustpensioen van een zelfstandige beïnvloed, is zijn **inkomen**. Ook hier zijn er een aantal verschillen met werknemers.

Net zoals voor werknemers, wordt er voor elk jaar van uw loopbaan als zelfstandige een pensioenrecht berekend op basis van uw inkomen als zelfstandige. Voor een zelfstandige zijn er echter twee berekeningsperiodes.

- Voor de periode tot en met 1983 wordt het pensioen bepaald op basis van een forfaitair inkomen. Er wordt dus ongeacht de hoogte van uw werkelijke inkomsten

steeds een forfaitair beroepsinkomen genomen van 8631 EUR. Op die manier komt men tot een jaarlijks pensioenrecht van 115 EUR voor een pensioen als alleenstaande en 144 EUR voor een gezinspensioen.

- Voor de periode na 1983 wordt er wel gekeken naar het werkelijke beroepsinkomen als zelfstandige. We besparen u de technische details, maar dit inkomen wordt vermenigvuldigd met een aanpassingscoëfficiënt, zodat uw beroepsinkomsten worden opgewarderd. Er geldt echter een loonplafond; de werkelijke beroepsinkomsten worden beperkt tot 47.203,12 EUR.

Als zelfstandige hebt u ook recht op een **minimumpensioen** op voorwaarde dat u een loopbaan van minstens twee derde van een volledige loopbaan kunt bewijzen. Vanaf 2008 bedraagt dat minimumpensioen voor een alleenstaande 10.485,68 EUR per jaar (of 873,80 EUR per maand). Het minimumbedrag van een gezinspensioen bedraagt 13.897,12 EUR per jaar (of 1158,09 EUR per maand).

Het Generatiepact verandert niet veel op het vlak van het inkomen van een zelfstandige als berekeningsbasis voor het wettelijke rustpensioen. Wel moet de regering voortaan om de twee jaar een beslissing nemen over een algemene welvaartsaanpassing van alle of sommige uitkeringen van de sociale zekerheid voor zelfstandigen. Die aanpassing kan een wijziging van een plafond, een inkomensdrempel of een al dan niet minimale uitkering zijn. Met de maatregel wil men de oudste en laagste pensioenen meer welvaartsvast maken.

- Een derde factor ten slotte die bepalend is voor het wettelijke rustpensioen van een zelfstandige, is zijn gezinssituatie, althans voor de berekening van het pensioen na 1984. Ofwel hebt u recht op een gezinspensioen, ofwel op een alleenstaandpensioen. Bij een gezinspensioen worden de inkomsten vermenigvuldigd met 75%; bij een pensioen als alleenstaande worden de inkomsten vermenigvuldigd met 60%.

Het Generatiepact wijzigt niets op dit punt, net zoals dat het geval is voor werknemers.

We geven u ten slotte enkele concrete cijfers mee die u een idee geven van het gemiddelde wettelijke rustpensioen van zelfstandigen.

Maandelijks pensioen	Zuiver pensioen als zelfstandige	Cumul met pensioen als (gemengde loopbaan)			Gewogen gemiddelde
		Werknemer	Ambtenaar	Werknemer en ambtenaar	
Mannen	682,62 EUR	838,69 EUR	1712,69 EUR	1524,66 EUR	847,66 EUR
Vrouwen	472,03 EUR	725,01 EUR	1370,87 EUR	1255,65 EUR	711,56 EUR

c) Voor ambtenaren

Eerst en vooral moet worden opgemerkt dat het Generatiepact geen wijzigingen met zich meebrengt op het vlak van het wettelijke rustpensioen van een ambtenaar.

Het wettelijke pensioen van een ambtenaar wordt bepaald door zijn **beroepsloopbaan** en zijn **inkomen** en wel op volgende wijze:

de refertewedde x het aantal dienstjaren
tantième

De gezinssituatie van een ambtenaar is dus geen bepalende factor voor de bepaling van zijn pensioen.

Voor de meeste ambtenaren is de refertewedde de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar van de loopbaan. Dat zijn meteen ook de jaren met het hoogste beroepsinkomen.

Om de loopbaan van een ambtenaar vast te leggen, kunnen verschillende periodes en diensten meegeteld worden als dienstjaren (de zogenaamde gelijkgestelde periodes). Het gaat onder andere om:

- burgerlijke diensten gepresteerd bij de overheid;
- de militaire dienst;
- perioden van verlof om redenen van dwingend familiaal belang;
- perioden van loopbaanonderbreking.

De **tantième** is in principe gelijk aan 60. Maar die regel kent tal van uitzonderingen; 30 of 35 voor magistraten, 30 voor leerkrachten in het universitair onderwijs, 55 voor leerkrachten in het niet-universitair onderwijs, 30 voor geestelijken, enzovoort.

Goed om weten is dat er een **leeftijdscapitaal** wordt toegekend aan de ambtenaren die hun loopbaan verlengen tot na de leeftijd van 60 jaar. Dit complement is een percentage van het jaarlijkse nominale pensioenbedrag en varieert naargelang de leeftijd van de ambtenaar en wel op de volgende manier

Leeftijd	Bonus per jaar	Gecumuleerd
60-61	1,5%	
61-62	+1,5%	+3%
62-63	+2%	+5%
63-64	+2%	+7%
64-65	+2%	+9%

Voor een ambtenaar die in dienst blijft tot 65 jaar, kan de totale verhoging dus oplopen tot 9%.

Het rustpensioen van een ambtenaar is echter niet onbeperkt. Het rustpensioen mag immers niet hoger zijn dan drie vierde van de refertewedde (de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar).

2. Uw pensioen laten berekenen?

Het is natuurlijk interessant om nog voor u met pensioen gaat, te weten hoe hoog uw wettelijke pensioen zal zijn. Op die manier weet u in hoeverre het mogelijk zal zijn uw huidige levensstandaard te behouden. Meteen kent u ook het tekort dat u kunt aanvullen met extralegale pensioenvoorzieningen (pensioensparen, groepsverzekering ...).

Op dit ogenblik kunnen toekomstig gepensioneerden (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren) terecht bij de Infodienst Pensioenen voor een raming van het wettelijke pensioen. Let wel, het gaat om een louter informatieve raming en u moet minstens 55 jaar oud zijn.

U kunt voor deze raming formulieren aanvragen op de gemeente. De formulieren kunnen ook worden gedownload via:

- www.onprvp.fgov.be (werknemers);
- www.rsvz-inasti.fgov.be (zelfstandigen);
- www.ap.fgov.be (ambtenaren).

Nadat u het formulier hebt ingevuld en ondertekend, stuurt u het via de post naar de Infodienst Pensioenen, postbus 175 te 1060 Brussel. Hebt u een gemengde loopbaan (u hebt zowel gewerkt als werknemer, zelfstandige en/of ambtenaar), dan moet u dit op uw aanvraag vermelden. In dat geval zullen alle betrokken diensten meewerken aan de raming.

Dankzij het Generatiepact krijgt u vanaf 1 juli 2007 op de leeftijd van 55 jaar een vrijblijvende raming van uw later wettelijk pensioen, aangevuld met informatie over uw aanvullend pensioen (bijvoorbeeld uw groepsverzekering). U krijgt deze raming ambtshalve van ofwel de Rijksdienst voor Pensioenen (voor werknemers), van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (voor zelfstandigen) of van de Administratie der Pensioenen (ambtenaren), dus zonder dat u er iets voor moet doen. Telkens zullen ook de bedragen worden vermeld die van toepassing zullen zijn indien de werknemer of de zelfstandige verder blijft werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Bijverdienen als gepensioneerde?

Om het eerste deel van onze Gids te beëindigen, gaan we na of u als gepensioneerde nog iets mag bijverdienen.

Een rustpensioen genieten (op 65 jaar of vroeger) en toch nog blijven werken (als werknemer, zelfstandige of ambtenaar) is mogelijk, op voorwaarde dat u:

- de beroepsactiviteit vooraf aangeeft bij de Rijksdienst voor Pensioenen (werknemers), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen of de Administratie der Pensioenen (ambtenaren), én
- dat u niet meer dan een bepaald bedrag aan bruto inkomsten per jaar verdient (zie tabel).

De voorafgaandelijnde aangifteplicht geldt niet voor wie een activiteit als werknemer of zelfstandige aanvat, minstens 65 jaar oud is en een pensioen geniet dat al wordt uitbetaald.

Verdient u meer dan wettelijk toegelaten, dan wordt u gesanctioneerd. Overschrijdt u het toegelaten bedrag met meer dan 15%, dan wordt het pensioen voor het hele jaar geschorst. Overschrijdt u het toegelaten bedrag met minder dan 15%, dan wordt uw pensioen in dezelfde verhouding verminderd. Een overschrijding van bijvoorbeeld 8%, betekent meteen een vermindering van 8% van uw pensioen.

De grenzen van de toegelaten beroepsactiviteit zijn vanaf 1 januari 2008 verhoogd met:

- 25% voor personen met een rust- of overlevingspensioen die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben;
- 8% voor personen die enkel een overlevingspensioen genieten en de wettelijk pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben.

Voor alle duidelijkheid. De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar voor de mannelijke werknemers en zelfstandigen en 64 jaar voor de vrouwelijke werknemers en zelfstandigen. Vanaf 1 januari 2009 wordt deze ook voor de vrouwen opgetrokken tot 65 jaar.

Hoeveel mag u nu als gepensioneerde precies bijverdienen?

Er wordt onderscheid gemaakt tussen gepensioneerden jonger dan 65 jaar (of 64 jaar voor vrouwen) en gepensioneerden ouder dan 65 jaar (of 64 jaar voor vrouwen) en tussen een beroepsactiviteit als werknemer en ambtenaar en een beroepsactiviteit als zelfstandige. Hebt u nog kinderen ten laste, dan gelden er hogere maxima.

1) Personen met rustpensioen of combinatie rust- en overlevingspensioen vóór de wettelijke pensioenleeftijd

Beroepsactiviteit als werknemer of ambtenaar

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	7421,57 EUR	11.132,37 EUR
2008	7421,57 EUR	11.132,37 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

Beroepsactiviteit als zelfstandige

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	5937,26 EUR	8905,89 EUR
2008	5937,26 EUR	8905,89 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

2) Personen met rust- of overlevingspensioen na de wettelijke pensioenleeftijd

Beroepsactiviteit als werknemer of ambtenaar

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	17.149,20 EUR	20.860,00 EUR
2008	21.436,50 EUR	26.075,00 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

Beroepsactiviteit als zelfstandige

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	13.719,35 EUR	16.687,98 EUR
2008	17.149,19 EUR	20.859,97 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

3) Personen met uitsluitend overlevingspensioen en jonger dan 65 jaar

Beroepsactiviteit als werknemer of ambtenaar

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	16.000,00 EUR	20.000,00 EUR
2008	17.280,00 EUR	21.600,00 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

Beroepsactiviteit als zelfstandige

	Zonder kinderlast	Met kinderlast
2007	12.800,00 EUR	16.000,00 EUR
2008	13.824,00 EUR	17.280,00 EUR

Bron: Kenniscentrum SD WORX

Deel 2: de tweede pensioenpijler

De tweede pensioenpijler biedt u de mogelijkheid om uw wettelijke pensioen aan te vullen op bedrijfsniveau. Het gaat met andere woorden om aanvullende collectieve pensioenen. De tweede pensioenpijler staat zowel open voor werknemers als voor zelfstandigen.

Schematisch kunnen we de verschillende mogelijkheden binnen de tweede pensioenpijler als volgt voorstellen.

Werknemers	Zelfstandigen	
	Zonder vennootschap	Met vennootschap
- Groepsverzekering	- Vrij aanvullend pensioen	- Groepsverzekering
- Individuele pensioen-toezegging		- Vrij aanvullend pensioen
		- Individuele pensioentoezegging

Laten we deze verschillende mogelijkheden wat meer in detail bekijken.

1. De groepsverzekering

a) Waarborgen

Een 'standaard' groepsverzekering houdt twee waarborgen in, namelijk een **kapitaal overlijden** en een **kapitaal leven**.

De standaarddekking **overlijden** is in principe één keer het jaarsalaris van de verzekerde (werknemer of bedrijfsleider). Overlijdt u vóór de einddatum van het contract (in principe de leeftijd van 65 jaar), dan zal de door u aangeduide begunstigde (bijvoorbeeld uw huwelijkspartner) één keer uw jaarsalaris uitbetaald krijgen. In een zogenaamde cafetaria-approach van de groepsverzekering, kunt u als verzekerde zelf kiezen hoeveel kapitaal overlijden u wilt verzekeren. Let wel: voor de overlijdensdekking moet er een prijs worden betaald. Dit gaat met andere woorden ten koste van uw pensioenkapitaal: hoe meer overlijdenskapitaal u wenst, hoe minder pensioenkapitaal u zult opbouwen.

Belangrijk is ook dat het groepsverzekeringsreglement bepaalde uitsluitingen voorziet met betrekking tot de waarborg overlijden. Een overlijden ten gevolge van zelfmoord bijvoorbeeld, is in principe uitgesloten. Ook een overlijden ten gevolge van 'gevaarlijke sporten' zoals valscherms- en elasticspringen (bungeejumping) zal in principe niet gedekt worden in de groepsverzekering. Alle details kunt u lezen in het reglement van de

groepsverzekering waarvan u een kopie krijgt op het ogenblik dat de groepsverzekering wordt afgesloten.

Naast een overlijdenskapitaal wordt er ook een **kapitaal leven** of een pensioenkapitaal verzekerd. Hoeveel er precies op einddatum van het contract zal worden betaald, hangt af van drie factoren: de betaalde premies, de gewaarborgde rentevoet en de gekozen overlijdensdekking.

Wat de betaalde premies betreft, zijn er verschillende mogelijkheden. Ofwel betaalt de werkgever/vennootschap alleen premies, ofwel betaalt zowel de werkgever/vennootschap als de werknemer/bedrijfsleider premies.

Wat de door de werkgever/vennootschap betaalde premies betreft, zijn er twee systemen. Het meest gebruikte is dat van de **vaste premies**. Dit houdt in dat de werkgever/vennootschap een bepaald percentage (3 à 5%) van het jaarloon van de werknemer/bedrijfsleider betaalt als premie van de groepsverzekering. De werkgever/vennootschap kan ook een forfaitair bedrag betalen als premie van de groepsverzekering, onafhankelijk van het loon van de werknemer/bedrijfsleider.

Het tweede systeem om premies van een groepsverzekering te betalen, is dat van het te **bereiken doel**. Het betekent dat de werkgever de premies moet aanpassen aan de hoogte van een vooropgesteld pensioenkapitaal (bijvoorbeeld 150.000 EUR op 65 jaar). De werkgever/vennootschap is in dit systeem aansprakelijk voor het resultaat. Dat houdt natuurlijk een risico in: daalt de gewaarborgde rentevoet, dan zal de werkgever/vennootschap meer premies moeten betalen om hetzelfde resultaat te behalen.

De premiebetaling door de werkgever/vennootschap wordt beheerst door de zogenaamde **80%-regel**. Kortweg betekent dit dat de vennootschap de premies van een groepsverzekering slechts kan aftrekken van haar vennootschapswinst als de hoogte van de betaalde premies een bepaalde grens niet overschrijdt. Die grens wordt berekend in functie van het pensioenkapitaal (wettelijk + extrawettelijk) van de werknemer/bedrijfsleider in kwestie. De groepsverzekeraar zorgt voor de precieze berekening van die grenzen.

Naast de 'hoofdwaarborgen' overlijden en pensioen kan een groepsverzekering ook voorzien in bijkomende waarborgen, zoals een **aanvullende verzekering arbeidsongeschiktheid** en een **waarborg hospitalisatie**.

De aanvullende verzekering arbeidsongeschiktheid komt tussen als u getroffen wordt door een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte. Er is dan een vrijstelling van de premies (dat betekent dat de groepsverzekeraar de premies betaalt in plaats van de werknemer/bedrijfsleider of in plaats van de werkgever/vennootschap gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid); ofwel de uitkering van een invaliditeitsrente. Een goede groepsverzekering voorziet in een geïndexeerde rente, namelijk een uitkering die wordt aangepast aan de stijgende levensduurte.

U leest in het reglement van de groepsverzekering in welke gevallen de verzekering arbeidsongeschiktheid niet tussenkomt. Zo zijn bijvoorbeeld ziektes als gevolg van drankmisbruik of verslaving aan verdovende middelen uitgesloten. Ook arbeidsongeschiktheid ten gevolge van gevaarlijke sporten zoals boksen, bobsleeën, deltavliegen, motorfiets- en autowedstrijden zijn meestal uitgesloten.

Een tweede aanvullende dekking is de **waarborg hospitalisatie**. Die houdt in dat de groepsverzekeraar de kosten van een ziekenhuisopname of van een ernstige ziekte terugbetaalt, meestal tot een bepaald plafond en met of zonder toepassing van een franchise (vrijstelling).

b) Hoeveel brengen de premies op?

De premies die worden betaald voor de vorming van een pensioenkapitaal hebben een gegarandeerd rendement. Op dat vlak wordt er een onderscheid gemaakt tussen de premies die de werkgever/vennootschap betaalt en de premies die de werknemer/bedrijfsleider betaalt. De door de werkgever/vennootschap betaalde premies moeten op dit ogenblik minimaal 3,25% per jaar opbrengen; voor de premies die de werknemer/bedrijfsleider betaalt, is dat 3,75% per jaar. Het is de werkgever/vennootschap die in principe verplicht is om die rendementen te garanderen, met dien verstande dat het in de praktijk de groepsverzekeraars zijn die deze verplichtingen contractueel overnemen. De interestvoeten zijn gewaarborgd gedurende de volledige looptijd van het contract. Een wijziging (verhoging of verlaging) van de rentevoeten zal alleen uitwerking hebben op de stortingen verricht na de datum van de wijziging. Daar kan (maar dat is niet zeker) een winstdeelnamen bijkomen. Dat hangt af van de prestaties van de groepsverzekeraar (zijn winst) en van het bedrag dat hij bereid is te betalen aan de verzekerden.

c) Uitkering van een kapitaal of van een rente?

Een van de weinige keuzes die u als verzekerde kunt maken, is de betaling van het pensioenkapitaal onder de vorm van een eenmalig kapitaal, dan wel onder de vorm van een levenslange rente. Let wel, de uitbetaling onder de vorm van een levenslange rente houdt bepaalde risico's in. Stel: een werknemer wordt 65 jaar en krijgt een pensioenkapitaal van 150.000 EUR. Hij kiest voor een levenslange rente rekening

houdend met een jaarlijkse indexatie (bijvoorbeeld 2%). Op 66 jaar overlijdt hij als gevolg van kanker. De uitbetaling van de rente wordt op dat ogenblik stopgezet en zijn erfgenamen zijn een groot deel van het kapitaal kwijt. Dat kan worden opgelost door voor een zogenaamde overdraagbare rente te kiezen. Dat betekent dat de rente, bij overlijden van de verzekerde, voor 80% levenslang wordt uitbetaald aan de echtgeno(o)t(e) van de verzekerde of aan de persoon met wie de verzekerde wettelijk samenwoonde bij overlijden.

d) De groepsverzekering fiscaal bekeken

We hebben al gewezen op de 80%-regel die bepaalt in welke mate de door de werkgever/vennootschap betaalde premies fiscaal aftrekbaar zijn als een werkelijke beroepskost. Maar ook de door de werknemer/bedrijfsleider betaalde premies brengen voor hen een voordeel met zich mee in hun eigen aangifte personenbelasting. De door hen betaalde premies komen immers in aanmerking voor een belastingvermindering 'langetermijnsparen'. Op die manier krijgt hij een effectief belastingvoordeel van 30 à 40% van de betaalde premie, verhoogd met de uitgespaarde gemeentebelasting. Interessant is dat er geen samenloop is tussen de door de werknemer/bedrijfsleider betaalde premies voor zijn groepsverzekering en andere door hen betaalde uitgaven zoals een individuele levensverzekeringspremie of de kapitaalaflossingen en interesten van een hypothecaire lening. Er is met andere woorden geen maximum voorzien voor de premies van de groepsverzekering die in aanmerking komen voor een belastingvermindering (van 30 à 40%) in hoofde van de werknemer/bedrijfsleider.

Houd er wel rekening mee dat de fiscale voordelen van de premies op het einde van de rit een belasting meebrengen van het ontvangen pensioenkapitaal van de groepsverzekering. Op de einddatum van het contract (in principe op 65 jaar), wordt er in eerste instantie op het bruto kapitaal en op de winstdeelnamen een zogenaamde RIZIV-bijdrage van 3,55% en een solidariteitsbijdrage van 2% ingehouden. Na die sociale inhoudingen wordt een belasting van 16,5% (+ gemeentebelasting) ingehouden op het deel van het kapitaal gevormd door de bijdragen van de werkgever/vennootschap en 10% op het deel van het kapitaal gevormd door de bijdragen van de werknemer/bedrijfsleider. Op de winstdeelnamen die men op het einde van de rit ontvangt, moeten er geen belastingen worden betaald. Belangrijk om weten is dat het Generatiepact onder bepaalde voorwaarden een positieve invloed heeft op de belasting van de pensioenkapitalen van een groepsverzekering op het ogenblik van de uitbetaling ervan. Op het deel van het pensioenkapitaal gevormd door de bijdragen van de werkgever/vennootschap, moet door de werknemer/bedrijfsleider slechts 10% (in plaats van 16,5%) belastingen worden betaald op voorwaarde dat de werknemer/bedrijfsleider het kapitaal van zijn groepsverzekering slechts bij zijn wettelijke pensioenleeftijd (in principe 65 jaar) ontvangt en op voorwaarde dat de werknemer/bedrijfsleider

ook effectief tot die leeftijd aan de slag is gebleven. Onder die voorwaarden zal het volledig kapitaal van de groepsverzekering belast worden aan een voordelig belastingtarief van 10%.

Laten we dit illustreren aan de hand van een voorbeeld. We veronderstellen een eindkapitaal van 100.000 EUR, uitsluitend gevormd met werkgeversbijdragen. Bovenop dit bedrag krijgt de werknemer van de groepsverzekeraar ook een winstdeelname van 20.000 EUR. We gaan ervan uit dat de werknemer het pensioenkapitaal krijgt op zijn 65ste en dat hij tot die leeftijd aan de slag blijft.

	Bruto kapitaal 100.000 EUR	Winstdeelname 20.000 EUR
RIZIV-bijdrage 3,55%	- 3550	- 710
Solidariteits- bijdrage 2%	- 2000	- 400
Belastbaar kapitaal	94.450	18.890
Belasting aan 10%	- 9445	0
Gemeente- belasting 6%	- 566,7	0
Netto kapitaal	84.483,3	18.890
Totaal netto kapitaal	103.328,3 EUR	

Kiest men niet voor de uitkering van een kapitaal, maar voor de uitkering van een levenslange rente, dan zal 3% van het vestigingskapitaal (dit is het bruto kapitaal verminderd met de belasting van 16,5% of 10%) elk jaar belast worden aan 15% plus gemeentebelasting.

e) Van werkgever veranderen

Wat gebeurt er met de groepsverzekering indien een werknemer van werkgever verandert?

Sinds 1 januari 2004 zijn er verschillende mogelijkheden:

1. De groepsverzekering 'premievrij' maken. Dit betekent dat er geen premies meer betaald worden voor dit contract en dat de reserves verder kapitaliseren tegen de bedongen rentevoet.
2. De reserves (als koopsom) overdragen naar de pensioenvoorziening bij de nieuwe werkgever (voor zover de nieuwe werkgever een groepsverzekering aanbiedt). Bij de overdracht mogen er u geen kosten worden aangerekend.
3. De groepsverzekering persoonlijk verder zetten in de tweede pijler. De aldus gestorte premie is beperkt tot 1990 EUR per jaar (aanslagjaar 2009) en geeft recht op een belastingvermindering van 30% à 40% (plus gemeentebelasting). Men mag zelf kiezen bij welke pensioeninstelling of verzekeraar de premie gestort

wordt. De groepsverzekering van de vorige werkgever is de meest aangewezen instelling om dit te doen.

4. De groepsverzekering persoonlijk verder zetten in de 'derde pijler'; hetzij in een individuele levensverzekering (maximaal aftrekbaar bedrag 1990 EUR voor aanslagjaar 2009), hetzij in een pensioenspaarcontract (maximaal aftrekbaar bedrag 830 EUR voor aanslagjaar 2009).

Maakt men geen keuze binnen de 30 dagen, dan gaat men ervan uit dat de verzekerde de eerste mogelijkheid (premievrij maken van het contract) heeft gekozen.

2. De individuele pensioentoezegging

Een groepsverzekering kan alleen worden afgesloten voor een bepaalde groep, bijvoorbeeld voor alle werknemers, zaakvoerders, bedrijfsleiders ... Met een groepsverzekering kan dus niet één iemand uit een groep bevoordeeld worden ten opzichte van de anderen. Dit kan wel met een individuele pensioentoezegging.

Bij een dergelijke individuele pensioentoezegging gaat het om een occasionele, niet-stelselmatige pensioentoezegging aan één werknemer of aan één bedrijfsleider. Een individuele pensioentoezegging voor een werknemer/bedrijfsleider is slechts toegelaten voor zover alle werknemers/bedrijfsleiders al zijn aangesloten bij een collectief pensioenplan. De pensioenopbouw via een individuele pensioentoezegging is beperkt. Dit komt omdat de werkgeverspremies fiscaal slechts aftrekbaar zijn ten belope van 1990 EUR (aanslagjaar 2009).

Een individuele pensioentoezegging biedt dus meer flexibiliteit dan een groepsverzekering. Bij een individuele pensioentoezegging kan elke werknemer/zaakvoerder/bedrijfsleider individueel kiezen welk deel van zijn inkomen hij aan zijn pensioenplan wenst te besteden.

3. Het vrije aanvullende pensioen voor zelfstandigen (VAPZ)

Een VAPZ is in eerste instantie bedoeld voor de opbouw van een aanvullend (rust)pensioen voor de zelfstandige. De premies van een VAPZ kunnen dus worden gespaard met het oog op de uitkering van een kapitaal of een rente vanaf de leeftijd van 60 jaar. Naast een uitkering bij pensionering, kan een VAPZ-polis ook in een uitkering bij overlijden voorzien.

Een VAPZ-contract kan worden afgesloten door:

- zelfstandigen in hoofdberoep (met inbegrip van zelfstandige bedrijfsleiders van vennootschappen);
- zelfstandigen in bijberoep op voorwaarde dat ze sociale bijdragen betalen zoals in hoofdberoep;
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) die toegetreden is tot het maxi-statuuut.

Een VAPZ-contract kan worden afgesloten bij:

- de sociale kas aan wie de zelfstandige zijn sociale bijdragen betaalt;
- een verzekeraar naar keuze.

a) Een VAPZ: fiscaal interessant

Een VAPZ is een fiscaal interessante manier voor een zelfstandige om zijn wettelijke pensioen aan te vullen. De premies van een VAPZ zijn fiscaal aftrekbaar tot 8,17% van het beroepsinkomen waarop sociale bijdragen worden betaald met een maximum van 2686,04 EUR voor 2008 (minimum 100 EUR).

De gestorte premies zijn aftrekbaar in het jaar van de storting als beroepskosten aan het marginale tarief, hetzij een fiscale winst die kan oplopen tot 53,50%. Bovendien zullen de premies van een VAPZ er voor zorgen dat een zelfstandige minder sociale bijdragen moet betalen. De sociale bijdragen worden immers berekend op basis van de beroepsinkomsten van een zelfstandige na aftrek van de premies van een VAPZ. Bijgevolg betaalt een zelfstandige minder sociale bijdragen.

Voorbeeld. Betaalt men een premie VAPZ van 1000 EUR en zit men in de hoogste belastingschijf van 50% (bij een percentage gemeentebelasting van 6%), dan krijgt men van die 1000 EUR 53% ($50 \times 1,06$) of 530 EUR terug van de fiscus. Om de besparing aan sociale bijdragen (ongeveer 20%) te berekenen, mag men deze besparing niet optellen bij het bovenvermelde percentage van 53%. De betaalde sociale bijdragen zijn zelf immers ook fiscaal aftrekbaar. Men bespaart met andere woorden geen 20%, maar 47% van 20%, zijnde 9,4%. In totaal bespaart een zelfstandige dus 62,4% met een premie VAPZ.

b) Het gewone en het sociale VAPZ

Sinds 1 januari 2004 kan men kiezen voor een 'gewoon' of een 'sociaal' VAPZ. Kenmerk is dat minimum 10% van de VAPZ-premie moet gependend worden aan zogenaamde solidariteitsprestaties (bijvoorbeeld verdere pensioen-financiering of vervangingsinkomen bij arbeidsongeschiktheid, forfaitaire kostenvergoeding bij ernstige ziekte ...). Bij een sociaal VAPZ kunnen er 15% meer premies dan bij een gewoon VAPZ fiscaal worden afgetrokken. Op die manier klimt het maximumpercentage van 8,17% van het beroepsinkomen (gewoon VAPZ) op naar 9,40% met een maximum van 3090,44 EUR voor 2008.

Samengevat geeft dit het volgende:

	Gewoon VAPZ	Sociaal VAPZ
Doelgroep	Zelfstandige	Zelfstandige
Premie-betaler	Zelfstandige	Zelfstandige
Maximum-premie	8,17% van het beroepsinkomen waarop sociale bijdragen worden betaald met als maximum 2686,04 EUR in 2008.	9,40% van het beroepsinkomen waarop sociale bijdragen worden betaald met als maximum 3090,44 EUR in 2008.
Dekkingen	Pensioen + overlijden	Pensioen + overlijden + solidariteitsprestaties

c) Belasting van het eindkapitaal

Op de pensioenleeftijd wordt een RIZIV-bijdrage van 3,55% ingehouden op het opgebouwde pensioenkapitaal. Blijft u actief tot uw 65ste, dan wordt slechts 80% van uw kapitaal belast. Het saldo wordt volgens het principe van de fictieve rente belast. Dit betekent dat het pensioenkapitaal in een rente wordt omgezet, volgens de bijgevoegde tabel.

Leeftijd bij uitkering	Percentage
60	3,5%
61	4,0%
62	4,0%
63	4,5%
64	4,5%
65	5,0%

Concreet betekent dit dat men gedurende 10 of 13 jaar aangifte moet doen van een bepaald percentage (tussen 3,5% en 5%) van het kapitaal in de belastingaangifte. Het percentage is afhankelijk van de leeftijd van de begunstigde op het tijdstip van de uitkering. Is de belastingplichtige bij uitkering jonger dan 65 jaar, dan zal het fictieve inkomen gedurende 13 jaar moeten worden aangegeven, zoniet moet het gedurende 10 jaar worden aangegeven.

Voorbeeld. Stel dat het opgebouwde pensioenkapitaal op 62 jaar 370.000 EUR bedraagt. Na afhouding van de RIZIV-bijdrage van 3,55% blijft nog 356.865 EUR belastbaar. De overeenstemmende coëfficiënt (62 jaar) is 4%. Dat betekent dat gedurende 13 jaar 14.275 EUR ($356.865 \times 4\%$) in de personenbelasting moet worden aangegeven, waar het tegen het marginale tarief (maximaal 50% plus gemeentebelasting) zal worden belast.

4. Vergelijkend overzicht pensioenvormen voor zelfstandigen

In onderstaande tabel vindt u een vergelijkend overzicht tussen de verschillende mogelijkheden waarmee een zelfstandige zijn wettelijke pensioen kan aanvullen.

	VAPZ-contract	Groepsverzekering	Individuele pensioentoezegging
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - zelfstandigen in hoofdberoep - zelfstandigen in bijberoep die sociale bijdragen betalen zoals in hoofdberoep - meewerkende echtgenoten toetreden tot het maxi-statuut - al dan niet actief in vennootschap 	zelfstandige bedrijfsleiders met maandelijkse bezoldiging	zelfstandige bedrijfsleiders met maandelijkse bezoldiging
Maximale premie (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - gewoon VAPZ: 2686,04 EUR per jaar (max. 8,17% van het beroepsinkomen) - sociaal VAPZ: 3090,44 EUR per jaar (max. 9,40% van het beroepsinkomen). 	80%-grens op de premies	80%-grens op de premies
Type belastingvoordeel op de premies	belastingaftrek aan marginaal tarief + vermindering sociale zekerheidsbijdragen	belastingaftrek in de vennootschapsbelasting	belastingaftrek in de vennootschapsbelasting
Belasting op pensioenkapitaal	3,55% RIZIV-bijdrage, progressieve belasting met belastingvermindering op fictieve rente	3,55% RIZIV-bijdrage, 2% solidariteitsbijdrage, 10% personenbelasting	3,55% RIZIV-bijdrage, 2% solidariteitsbijdrage, 10% personenbelasting

Deel 3: De derde pensioenpijler

Tot de derde pensioenpijler behoren de aanvullende pensioenvormen die u op individuele basis kunt kiezen en die eveneens door de overheid worden gestimuleerd via de toekenning van een fiscaal voordeel.

Welke mogelijkheden biedt de derde pijler?

Het gaat om de individuele levensverzekering met fiscaal voordeel en om het fiscale pensioensparen. Het pensioensparen op zijn beurt heeft twee verschillende varianten, namelijk de pensioenspaarrekening, afgesloten bij een bank of een beursvennootschap, en de pensioenspaarverzekering, afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij.

Goed om weten is dat de derde pensioenpijler open staat voor iedereen, alle belastingplichtigen dus, ongeacht hun (sociaal) statuut. Zowel een loontrekkende, bediende of arbeider, als een zelfstandige, met of zonder een vennootschap, kan instappen in de derde pensioenpijler en die mogelijkheden combineren met de mogelijkheden van de tweede pijler (onder andere groepsverzekering).

Schematisch biedt de derde pensioenpijler volgende mogelijkheden:

Individuele levensverzekering	Fiscaal pensioensparen	
	Pensioen-spaarverzekering	Pensioen-spaarrekening

Laten we de verschillende mogelijkheden in detail bekijken. We zullen telkens wijzen op de mogelijkheden van fiscale optimalisatie.

De individuele levensverzekering

a) Definitie en partijen

Met een individuele levensverzekering kunt u op fiscaal vriendelijke manier zorgen voor een aanvulling van uw wettelijke pensioen. Met een individuele levensverzekering kan een pensioenkapitaal worden opgebouwd dat pas vrijkomt op het ogenblik dat de verzekeringnemer op pensioen gaat.

Om het mechanisme van een individuele levensverzekering goed te begrijpen, moet men een goede kennis hebben van de partijen die betrokken zijn bij een individuele levensverzekering. Het gaat meer bepaald om:

de verzekeraar = de verzekeringsmaatschappij die het contract uitgeeft.

de verzekeringnemer of ondertekenaar = persoon die het contract afsluit.

de verzekerde = de persoon op wiens hoofd het contract afgesloten is, op wiens hoofd het risico rust.

De begunstigde bij leven/bij overlijden = de persoon in wiens voordeel de verzekerde prestatie bedongen is.

Bij overlijden van de verzekerde betaalt de verzekeringsmaatschappij de tegoeden uit aan de persoon die als begunstigde bij overlijden staat aangeduid in het contract. Die begunstigde kan door de verzekeringnemer vrij aangeduid worden, er moet geen enkele verwantschap bestaan. Bovendien kunt u meerdere personen tegelijkertijd als begunstigten aanduiden. Zij ontvangen dan een proportioneel deel van het uitgekeerde bedrag.

Een individuele levensverzekering kent twee varianten: de individuele levensverzekering met vaste premiebetaling en de individuele levensverzekering met flexibele premiebetaling.

Vaste premiebetaling betekent dat u verplicht bent elk jaar dezelfde premie te betalen op hetzelfde tijdstip (bijvoorbeeld elk jaar 500 EUR op 1 januari). Als u een jaar overslaat, dan wordt u daar op afgerekend omdat u uiteindelijk een lager pensioenkapitaal zult krijgen.

Flexibele premiebetaling betekent dat u zelf kiest hoeveel premie u betaalt en wanneer u dit doet. Wilt u eens een jaar overslaan, dan kan dit zonder probleem.

b) Hoeveel brengt het op?

De opbrengst van een individuele levensverzekering bestaat uit twee elementen, namelijk enerzijds een vaste rente en anderzijds een mogelijke winstdeelname.

De meeste verzekeraars geven vandaag een gewaarborgd rendement van 3,25% à 3,50% per jaar. Wettelijk zouden zij 3,75% per jaar mogen geven, maar er zijn slechts weinig verzekeraars die dat momenteel geven.

Bovenop dit gewaarborgde rendement, kan (is dus niet zeker) er een winstdeelname of een bonus komen. Dit hangt af van de winst van de verzekeraar en van de beslissing om een deel van de winst uit te keren aan de verzekeringnemers. Met andere woorden: hoe beter de verzekeraar presteert, hoe hoger uw mogelijke bonus. Op jaarbasis mag u meestal toch rekenen op een bonus van 1% à 1,5%.

In dit verband moeten we ook wijzen op het onderscheid dat bestaat tussen de zogenaamde klassieke levensverzekeringen en de flexibele levensverzekeringen (zie ook hoger). Een klassiek contract met vaste premiebetaling geeft meestal een hogere basisrente dan een flexibel contract. Bij een klassiek contract blijft de bij het begin van het contract vastgelegde rentevoet van toepassing gedurende de hele looptijd van het contract, ook wanneer de rente later zou dalen. Bij een flexibel contract echter, kan de verzekeraar de rentevoet van een loopcontract eenzijdig wijzigen (verhogen of verlagen). Die wijziging geldt echter alleen voor de premies die worden betaald na de wijziging.

c) De fiscale voordelen van een levensverzekering

De door u betaalde premies geven niet alleen een vaste opbrengst plus winstdeelname, maar ook een fiscaal voordeel. De betaalde premies komen immers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een belastingvermindering.

Voorwaarden belastingvermindering:

- De levensverzekering moet een kapitaal bij leven en/of overlijden voorzien.
- De premies moeten definitief gestort worden aan een Belgische verzekeraar of aan de Belgische inrichting van een buitenlandse verzekeraar.
- De levensverzekering moet gesloten zijn vóór de leeftijd van 65 jaar.
- De belastingplichtige is tegelijk verzekeringnemer en verzekerde.
- Voorziet de levensverzekering in een pensioenkapitaal, dan moet de levensverzekering gesloten worden voor minimum tien jaar en mag de einddatum ten vroegste op de leeftijd van 65 jaar liggen.

- Voorziet de levensverzekering in een overlijdenskapitaal, dan is de eerste begunstigde de echtgeno(o)t(e), de wettelijk samenwonende partner en/of bloedverwant tot de tweede graad (bijvoorbeeld ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers en zussen) van de verzekeringnemer.

Let wel: de door u betaalde premie komt slechts voor een bepaald maximum in aanmerking voor een belastingvermindering. Dit maximum wordt als volgt berekend (op jaarbasis):

149,40 EUR + 6% van het netto belastbare inkomen met een absoluut maximum van 1990 EUR per jaar en per belastingplichtige (bedragen geldig voor inkomstenjaar 2008).

Voorbeeld. Een bediende heeft een netto beroepsinkomen van 24.789 EUR. In 2008 is zijn maximaal aftrekbare premie gelijk aan: 149,40 EUR + 6% van 24.789 = 1636,74 EUR. Het maximum aftrekbare bedrag van 1990 EUR wordt bereikt bij een netto beroepsinkomen op jaarbasis van 30.676,66 EUR.

Hoe groot is nu uw effectieve belastingbesparing?

De premie die in aanmerking komt voor een belastingvermindering geeft een effectief belastingvoordeel van 30% à 40% plus gemeentebelasting.

Voorbeeld. Bedraagt de gemeentebelasting 6%, dan situeert de effectieve belastingbesparing zich tussen 31,8% (30% x 1,06) en 42,4% (40% x 1,06) van de betaalde premie.

Een andere fiscale troef van een individuele levensverzekering is dat u de eerste premie van een nieuw contract kunt betalen met een terugwerkende kracht van zes maanden. Dit heeft tot gevolg dat u vóór 30 juni van een bepaald jaar (bijvoorbeeld 2009) een premie van 1990 EUR kunt betalen en dat toch van uw inkomsten van het vorige jaar (2008 in ons voorbeeld) fiscaal in mindering mag brengen. Let wel: een dergelijke terugwerkende kracht is alleen mogelijk voor een eerste premie van een nieuw contract. Bij het fiscale pensioensparen (zie verder), is die terugwerkende kracht ook niet mogelijk, zelfs niet voor de eerste premie van een nieuw contract.

Er zit wel een addertje onder het gras. De terugbetaalde kapitaalaflossingen en/of interesten van een hypothecaire lening hebben immers fiscaal voorrang op de premies van een individuele levensverzekering. Dit heeft tot gevolg dat er meestal geen ruimte is om ook de premies van een individuele levensverzekering af te trekken zolang een hypothecaire lening wordt terugbetaald..

d) De belasting van de eindkapitalen

Wie ooit (eenmaal volstaat), de premie van een levensverzekeringscontract fiscaal in mindering heeft gebracht (door ze in te vullen op zijn belastingaangifte), zal vroeg of laat met een **(eenmalige) belasting** te maken krijgen. Omgekeerd is er geen belasting indien geen enkele premie een belastingvermindering heeft genoten.

- **Principe:** taks op het langetermijnsparen. Op de 60ste verjaardag van de verzekeringnemer zal de verzekeraar automatisch een belasting inhouden op het bijeengespaarde kapitaal. Deze taks is eenmalig en bevrijdend. 'Bevrijdend' wil zeggen dat het (netto) ontvangen kapitaal achteraf niet meer in de belastingaangifte moet worden opgenomen. Op die manier moet er op het bijeengespaarde kapitaal ook geen gemeentebelasting worden betaald.
- **Fiscaal cadeau.** Men is niet verplicht om het bijeengespaarde kapitaal bij de verzekeraar op te vragen wanneer de taks op het langetermijnsparen eenmaal is ingehouden. De fiscus geeft trouwens een fiscaal cadeau als men het bijeengespaarde kapitaal niet opvraagt. De premies betaald na de 60ste verjaardag kunnen fiscaal in mindering worden gebracht (tot het jaar waarin men 64 wordt), terwijl men op het aldus gevormde kapitaal (tussen uw 60ste en 64ste) geen enkele belasting betaalt.
- Op de regel van een belasting op de 60ste verjaardag is er een **uitzondering**. Sluit men een levensverzekering na de leeftijd van 55 jaar, dan gebeurt de taxatie slechts op de tiende verjaardag van het contract. Voor een contract afgesloten op bijvoorbeeld 57 jaar, zal er pas op uw 67ste een belasting worden ingehouden.
- **Hoeveel belasting?** In principe betaalt men 10% belastingen op het gedeelte van het kapitaal opgebouwd met premies betaald na 1 januari 1993. Op het gedeelte van het kapitaal opgebouwd met premies betaald vóór 1 januari 1993 (voor oudere contracten dus), betaalt men 16,5% belastingen. Die percentages worden toegepast op de zogenaamde theoretische afkoopwaarde. Dat is het kapitaal gevormd bij de verzekeringsmaatschappij door de kapitalisatie van de betaalde premies. Op de winstdeelnamen betaalt u geen belastingen.
- **Opletten met vervroegde uitkeringen.** Het kapitaal van een fiscaal levensverzekeringscontract kan vóór de 60ste verjaardag van de verzekeringnemer worden opgevraagd. Houd in dat geval rekening met een fiscale 'bestrafing'. De fiscus stelt zo'n opvraging immers gelijk met een zogenaamde afkoop. Dergelijke afkoopwaarden worden (eenmalig) belast tegen het marginale tarief (minimaal 25%, maximaal 50%) voor het gedeelte van het kapitaal gevormd door premies betaald vóór 1 januari 1993. Op het kapitaal gevormd door premies betaald na 1 januari 1993, betaalt men eenmalig 33%. In beide gevallen zal men bijkomend ook gemeentebelasting moeten betalen. Voor contracten afgesloten vanaf 55 jaar is er weer een speciale regel. Men betaalt 33% belasting (plus gemeentebelasting) in die gevallen waar de uitkering eerder gebeurt dan vijf jaar vóór de datum waarop het contract normaal verstrijkt. Dit betekent concreet dat een contract afgesloten op de leeftijd van 57 jaar (met als einddatum 67 jaar) en dat wordt afgekocht vóór de 62ste verjaardag, wordt belast tegen 33% (plus gemeentebelasting). Wordt het contract afgekocht vanaf de leeftijd van 62 jaar, dan betaalt men slechts 10% (plus gemeentebelasting).

Samengevat geeft dit het volgende:

Contracten met voordelen bij leven		Taxatie	Tarief	
			Deel kapitaal opgebouwd met premies gestort vóór 1/1/93	Deel kapitaal opgebouwd met premies gestort vanaf 1/1/93
Uitkering vanaf 60 jaar	Taks (1)			
- contract afgesloten vóór 55 jaar	- op 60 jaar	16,5%		10%
- contract afgesloten vanaf 55 jaar (2)	- na 10 jaar	16,5%		10%
Uitkering vóór 60 jaar	Personenbelasting (3)	Marginale aanslagvoet		33%

(1) Bedoeld wordt de taks op het langetermijnsparen. Deze is eenmalig en bevrijdend, dus geen gemeentebelasting verschuldigd.

(2) Het toepasselijke tarief voor contracten afgesloten vanaf 55 jaar is 16,5% en/of 10%. Het tarief is echter 33% in die gevallen waarin de uitkering eerder gebeurt dan vijf jaar vóór het normaal verstrijken van het contract.

(3) Dit betekent dat de verschuldigde percentages steeds verhoogd worden met de aanvullende gemeentebelasting.

Het fiscale pensioensparen

a) Definitie en varianten

Het fiscale pensioensparen is eind de jaren tachtig in het leven geroepen om de mensen ertoe aan te zetten om zelf te zorgen voor een aanvulling van hun wettelijke pensioen. Kenmerkend is het fiscale voordeel dat tijdens de opbouwfase verbonden is aan de betaalde premies. U kunt voor het fiscale pensioensparen kiezen tussen twee varianten: het **pensioenspaarfonds** en de **pensioenspaarverzekering**. Het onderscheid wordt gekenmerkt door de mogelijke opbrengst van beide varianten.

Pensioenspaarverzekering. Is het pensioensparen aangegaan bij een verzekeraar. In dat geval heeft u, net zoals bij een individuele levensverzekering, een vaste opbrengst (maximaal 3,75% per jaar, maar in de praktijk 3,25% à 3,50%) plus een eventuele winstdeelname.

Pensioenspaarfonds. Is het pensioensparen aangegaan bij een bank of een beursvennootschap. In tegenstelling tot bij een pensioenspaarverzekering is de opbrengst van een pensioenspaarfonds niet vooraf gekend. Dit komt omdat de premie hoofdzakelijk in aandelen wordt belegd. In goede beurstijden kunnen opbrengsten van meer dan 20% worden gerealiseerd. Sommige pensioenspaarfondsen in België worden door meer dan één bank verdeeld. Om de prestaties van de pensioenspaarfondsen met elkaar te vergelijken, kan er alleen gekeken worden naar de prestaties uit het verleden.

Momenteel zijn er 16 verschillende pensioenspaarfondsen in België waarvan sommige worden verdeeld door meer dan één bank. De meeste fondsen zijn dynamisch; dit betekent dat zij voor gemiddeld 70% beleggen in aandelen. De rest wordt dan belegd in obligaties en soms een klein deel in cash. Sinds 2003 zijn er ook pensioenspaarfondsen die defensief beleggen. Dit betekent concreet dat zij voor gemiddeld 30% in aandelen en voor 70% in obligaties beleggen. Op dit ogenblik zijn er vier defensieve pensioenspaarfondsen, namelijk Pricos Defensive (verdeeld door KBC, CBC en Centea), Dexia Pension Fund Defensive, Fortis B Pension Fund Stability en Metropolitan-Rentastro Stability (verdeeld door Fintro). Een recente tendens op de markt van de pensioenspaarfondsen zijn de fondsen met een neutrale beleggingsstrategie. Dit betekent dat ongeveer 50% in aandelen en 50% in obligaties wordt belegd. Op dit ogenblik zijn er twee van dergelijke fondsen op de markt, namelijk Fortis B Pension Fund Balanced (dit is eigenlijk het dynamische beleggingsfonds Fortis B Pension Fund dat sedert 25 september 2006 een nieuwe, defensieve samenstelling heeft gekregen) en Metropolitan-Rentastro Balanced (verdeeld door Fintro). Het rendement van die fondsen ligt tussen dat van een pensioenspaarverzekering en dat van een (gewoon) pensioenspaarfonds.

Welke keuze moet u nu maken? Dat hangt af van de beleggingshorizon en van het ogenblik waarop u met pensioensparen begint. Als u op jongere leeftijd met pensioensparen begint en meer dan tien jaar verwijderd is van de pensioenleeftijd, dan is een pensioenspaarfonds de beste keuze. Bent u al wat ouder (bijvoorbeeld 50 jaar of ouder), dan opteert u beter voor een pensioenspaarverzekering, omdat uw beleggingshorizon onvoldoende ruim is om het risico van een fonds af te vlakken. Een tussenoplossing is te kiezen voor een 'defensief' pensioenspaarfonds waarbij u een grotere zekerheid inbouwt tegen dalende beurzen.

b) De fiscale voordelen van het pensioensparen

De betaalde premies van een pensioenspaarcontract (pensioenspaarverzekering of een pensioenspaarfonds) geven een fiscaal voordeel. De betaalde premies komen immers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een belastingvermindering.

Voorwaarden belastingvermindering:

- De premies moeten definitief gestort worden aan een Belgische verzekeraar of aan de Belgische inrichting van een buitenlandse verzekeraar.
- Het pensioenspaarcontract moet gesloten zijn vanaf de leeftijd van 18 jaar en vóór de leeftijd van 65 jaar.
- De minimumduur van het contract is tien jaar.
- De voordelen van het contract zijn bedongen:
 - * bij leven, ten gunste van de belastingplichtige;
 - * bij overlijden, ten gunste van de echtgenoot, de wettelijk samenwonende partner en/of bloedverwanten tot de tweede graad (ouders, grootouders, kinderen en kleinkinderen, broers en zussen) van de belastingplichtige..

De maximumpremie die in aanmerking komt voor een belastingvermindering bedraagt 830 EUR (bedrag geldig voor inkomstenjaar 2008). Het volstaat dat u een belastbaar inkomen hebt, de hoogte daarvan is, in tegenstelling tot voor de belastingvermindering die geldt voor een individuele levensverzekering, niet belangrijk.

Hoe groot is uw effectieve belastingvoordeel? De premie die in aanmerking komt voor een belastingvermindering geeft een effectief belastingvoordeel van 30% à 40% plus gemeentebelasting. Het fiscale voordeel bedraagt maximaal 351,92 EUR, inclusief de gemeentebelasting van bijvoorbeeld 6% (830 EUR x 40% x 1,06).

Ook wanneer men de kapitaalaflossingen en/of interesten van een hypothecaire lening aftrekt, heeft men daarnaast nog de mogelijkheid om de premies van een pensioenspaarcontract fiscaal in mindering te brengen. Dat is mogelijk niet het geval bij een individuele levensverzekering (zie hoger). Houd er wel rekening mee dat de premie van een pensioenspaarcontract niet met terugwerkende kracht kan worden betaald. Om de premie fiscaal in mindering te kunnen brengen tijdens een

bepaald (inkomsten)jaar; moet ze vóór 31 december van dat jaar betaald zijn.

c) De belasting van de eindkapitalen

Wie ooit (eenmaal volstaat), de premie van een pensioenspaarcontract fiscaal in mindering heeft gebracht (door ze in te vullen op zijn belastingaangifte), zal vroeg of laat met een (eenmalige) belasting te maken krijgen. Omgekeerd is er geen belasting indien geen enkele premie een belastingvermindering heeft genoten.

Net zoals bij een individuele levensverzekering zal er op de 60ste verjaardag een belasting van 10% en/of 16,5% worden ingehouden.

Er is wel een verschil tussen een pensioenspaarverzekering en een pensioenspaarfonds op het vlak van de belasting van de eindkapitalen.

- Bij een **pensioenspaarverzekering** zal de 10% worden ingehouden op de premies gekapitaliseerd tegen de gewaarborgde rentevoet (de zogenaamde theoretische afkoopwaarde). Bij een contract met een gewaarborgde rente van bijvoorbeeld 3% zal er 10% belasting worden ingehouden op de premies gekapitaliseerd tegen 3%. Men betaalt dus slechts belastingen op het effectief ontvangen rendement.
- Bij een **pensioenspaarfonds** zal de 10% belasting worden berekend op de premies gekapitaliseerd tegen 4,75% ook als dit rendement in werkelijkheid niet wordt gehaald. Men riskeert dus te worden belast op een hoger bedrag dan wat men in werkelijkheid zou hebben gekregen (in de hypothese bijvoorbeeld dat het pensioenspaarfonds slecht zou hebben gepresteerd).
- Voorbeeld. Men belegt jaarlijks 600 EUR gedurende 20 jaar in één van beide formules. In de formule van de **pensioenspaarverzekering** zal men op zijn 60ste belast worden op een kapitaal van 17.076,05 EUR (premies opgerent aan 3,25%). Men betaalt daarop 10% belastingen of een bedrag van 1707,6 EUR. In de formule van het pensioenspaarfonds zal men op zijn 60ste belast worden op een fictief kapitaal van 20.241,24 EUR (premies opgerent aan 4,75 %). Men betaalt daarop 10% belastingen of een bedrag van 2024,12 EUR. Brengt het pensioenspaarfonds meer op dan 4,75%, dan zal men op het surplus niet worden belast. Brengt het pensioenspaarfonds minder op, dan zal u toch op 4,75 % worden belast.



Uw geldzaken verzekerd.
Bij uw Fintro-agent.

Lay-out: Design & Printshop

Coördinatie: Hendrik De Waele

Verantwoordelijke uitgever:

Christian Van Grasdorf

1AC5I

Warandeberg 3

B-1000 Brussel

*Copyright: niets uit deze uitgave
mag worden overgenomen
zonder schriftelijke toestemming
van de uitgever.*

*Redactie en uitgever zijn niet
verantwoordelijk voor druk-
en/of zetfouten, noch voor
eventuele wijzigingen aan de
in deze uitgave besproken
producten, diensten of prijzen.
Lezers kunnen ook geen rechten
ontlenen aan deze uitgave.*

*Fintro is een afdeling van
Fortis Bank nv
verzekeringsagent erkend
onder CBFA-nr. 25.879A
Warandeberg 3, B-1000 Brussel*