

De Programmawet van juni 2012: belangrijke wijzigingen op het vlak van Employee Benefits

Op 28 juni 2012 werd de Programmawet van 22 juni 2012 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Deze wet regelde een aantal belangrijke wijzigingen op het vlak van Employee Benefits. Dit is de actuele status van de genomen maatregelen.

1. Belasting op uitkering kapitaal

De belasting op aanvullende pensioenkapitalen opgebouwd door vennootschaps- en werkgeversbijdragen (groeps- en IPT-verzekeringen) werd verhoogd voor uitkeringen bij leven. De tarieven zijn van toepassing vanaf 1 juli 2013:

- uitkering op 60 jaar: 20%,
- uitkering op 61 jaar: 18%,
- uitkering op 62 tot 64 jaar: 16,5%,
- uitkering op 65 jaar: 16,5%, tenzij de aangeslotene effectief actief is gebleven tot minstens die leeftijd, dan is het 10%.

2. Interne individuele pensioentoezeggingen

Het sluiten van nieuwe of het verhogen van bestaande (interne) onderhandse pensioentoezeggingen wordt verboden (vanaf 1 januari 2012 voor de zuiver interne toezeggingen en vanaf 1 juli 2012 voor de toezeggingen gefinancierd door bedrijfsleiderverzekeringen).

Bestaande toezeggingen worden “bevroren” op het niveau van de actuele waarde van het per eind 2011 uitgesteld verworven pensioenkapitaal.

2.1. Voorbeeld

Stel bijvoorbeeld een zuiver interne pensioentoezegging in 2010 gedaan aan een bestuurder van 50 jaar. De toezegging is dat er op 60 jaar een uitkering van 100.000 € gebeurt aan de bedrijfsleider.

De gevaloriseerde jaren zijn: 10 jaar buiten onderneming (backservice), 10 jaar binnen onderneming (backservice) en 10 jaar nog te presteren, wat een totaal van 30 jaar maakt.

Eind 2010 is de loopbaanbreuk dan 20/30, waardoor het verworven eindkapitaal 66.666,67 € bedraagt (66,67%). Omwille van de actualisatie in de boekhouding (per hypothese aan 4%) staat er eind 2010 echter (slechts) een pensioenvoorziening in de boeken van 45.037,61 € (boekjaar = kalenderjaar).

Eind 2011, wanneer de breuk 21/30 is, bedraagt het verworven kapitaal 70.000,00 € en de geboekte voorziening aan actuele waarde (slechts) 49.181,07 €.

2.2. Nieuwe regels voor bestaande toezeggingen

Bestaande interne pensioenvoorzieningen “ultimo 2011” voor zelfstandige vennootschapsmandatarissen mogen intern blijven. Zij mogen echter ook (vrijwillig) geëxternaliseerd worden. “Ultimo 2011” stemt overeen met het bedrag van de pensioenvoorziening bestaand op het einde van het laatste boekjaar met afsluitdatum vóór 1 januari 2012. In ons voorbeeld betekent dit dat de voorziening “bevroren” blijft op 49.181,07 € (en dus niet op 70.000,00 €).

Verdere nominale aangroei van de pensioenvoorziening is verboden na 2011. De bestaande interne provisie wordt dus bevroren op het niveau van de actuele waarde van het “per eind 2011 uitgesteld verworven pensioenkapitaal” (in ons voorbeeld 49.181,07 €). Het is zelfs verboden om de voorziening verder te laten aangroeien tot het “uitgesteld verworven pensioenkapitaal”. Bestaande onderhandse toezeggingen moeten dus aangepast worden.

Worden de bestaande provisies geëxternaliseerd, dan is er een vrijstelling van de premietaks van 4,4% (externalisatie kan onbeperkt in de tijd, voor constructies met bedrijfsleiderverzekeringen is er tijd tot 30 juni 2015). Er is in dat geval dus een belastingneutrale externalisatie, mits eerbiediging van de 80%-regel (voordeel alle aard a rato van de overschrijding).

3. Bijzondere RS(V)Z-bijdrage voor hoge premies

3.1. Algemeen

De 80%-regel mag intussen al algemeen bekend genoemd worden. In het kort komt deze regel erop neer dat in een opbouw van een aanvullend pensioen de bijdragen slechts belastingvoordeel genieten in de mate dat uitkeringen bij pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse rente en wettelijk pensioen inbegrepen, niet hoger zijn dan 80% van de laatste normale brutojaarbezoldiging. Dit alles rekening houdend met een normale duur van beroepswerkzaamheid.

Dat betekent dat de aftrekbaarheid van de pensioenbijdragen gekoppeld is aan een relatieve grens, namelijk dat het opgebouwde pensioen slechts een uitkering mag opleveren die overeenkomt met 80% van het laatste brutoloon. Boven die grens zijn de gestorte bijdragen niet meer fiscaal aftrekbaar.

Het regeerakkoord voorzag initieel in de invoering van een absolute grens aan de 80%-regel, namelijk dat de pensioenuitkeringen eveneens niet méér mochten bedragen dan het hoogste overheidspensioen (75.406,20 € per jaar op 06/2015). Uiteindelijk gaat de invoering van die absolute grens niet door.

De maatregel wordt vervangen door een bijzondere RS(V)Z-bijdrage op “hoge premies” (door sommigen de ‘Wyninckxbijdrage’ genoemd).

De regeling is gefaseerd: er is een voorlopige regeling die verlengd werd tot 31 december 2016 en een definitieve regeling die in principe (behoudens additioneel uitstel) ingaat op 1 januari 2017.

3.2. Voorlopige regeling

Er is een verhoogde sociale bijdrage voor stortingen die aanleiding geven tot een opbouw die het hoogste overheidspensioen te boven zou gaan (75.406,20 € per jaar op 06/2015). De bijdrage bedraagt 1,5%.

In deze regeling wordt een bijkomende heffing van 1,5% geheven op het bedrag dat de grens van 30.000 € (jaarlijks te indexeren – actueel bedrag 31.212 €) premie/bijdragen per jaar overschrijdt.

De bijzondere bijdrage is als socialezekerheidsbijdrage in principe fiscaal aftrekbaar.

3.2.1. Zelfstandigen

Voor zelfstandigen moet er geen rekening worden gehouden met eventuele VAPZ-stortingen. De premietaks van 4,4% en de RSZ-bijdrage van 8,86% zitten niet in de heffingsgrondslag. De grens van 30.000 € (jaarlijks te indexeren – actueel 31.212 €) is te beoordelen:

- per aangeslotene,
- per vennootschap/werkgever,
- per jaar (wordt bekeken per kalenderjaar).

Betaling dient te gebeuren door de vennootschap op uiterlijk 31 december. De VZW Sigedis (pensioendatabank) rekent de verschuldigde bijdrage uit (zie onze jaarlijkse nieuwsbrieven hieromtrent).

3.2.2. Werknemers

Aangifte en inning lopen via de kwartaalaangifte RSZ – dus betaling uiterlijk 31 januari van het volgend jaar. De VZW Sigedis (pensioendatabank) rekent het bedrag voor de werkgever uit (zie onze jaarlijkse nieuwsbrieven hieromtrent).

Om de grens van 30.000 € (actueel 31.212 €) te bepalen, wordt rekening gehouden met de volgende elementen:

- werkgeversbijdragen – anders gezegd, de aangroei van de reserves,
- bijdragen voor zowel leven als overlijden als premievrijstelling.

Ook eenmalige stortingen “backservice” en “future service” tellen mee.

3.2.3. Meerdere pensioenplannen

Indien de vennootschap voor één of meerdere verzekerden (werknemers of zelfstandigen) pensioenplannen heeft lopen bij meerdere verzekeraars, zal de toetsing van de Wyninckxbijdrage voor al deze plannen samen gebeuren.

3.3. Definitieve regeling

De definitieve regeling treedt in principe in werking vanaf 1 januari 2017. In het definitief regime is de 1,5% verschuldigd indien de som van het wettelijk en aanvullend pensioen op 1 januari de “pensioendoelstelling” overschrijdt.

4. Fiscale aftrekbaarheid gekoppeld aan Sigedis

De Programmawet voert een koppeling in tussen de informatieverstrekking aan de aanvullende databank voor pensioenen (Sigedis) en de fiscale aftrekbaarheid van de aanvullende pensioenen (zowel in de opbouwfase als bij de uitkering) vanaf 1 januari 2013. Dat betekent dat de werkgeversbijdragen en -premies niet fiscaal aftrekbaar zijn indien de informatie hierover niet aan Sigedis werd verstrekt.

5. Voordelen alle aard en invloed op de 80%-regel

Dit laatste punt is geen gevolg van de Programmawet van 22 juni 2012. Reeds begin 2012 werd duidelijk dat er gesleuteld ging worden aan de berekening van de belastbare voordelen van alle aard, en meer bepaald het voordeel van een bedrijfswagen, een “bedrijfswoning” of gratis verwarming of elektriciteit.

Deze stijging (in “loon”) betekent goed nieuws voor de aanvullende pensioenen, aangezien de ‘loonstijging’ als gevolg heeft dat de 80%-grens ook omhoog gaat.

De 80%-regel bepaalt immers dat die premies bij de vennootschap aftrekbaar zijn voor zover de (wettelijke en aanvullende) pensioenen uitgedrukt in rente niet méér bedragen dan 80% van de laatste normale brutobezoldiging.

Die “normale” bezoldiging omvat niet enkel het gewone loon, maar ook alle voordelen van alle aard.

Er bestaan dus optimalisatiemogelijkheden.

Een belangrijke voorwaarde (voor zelfstandigen) is wel dat de voordelen van alle aard op een maandelijkse basis worden berekend, anders kunnen ze niet meetellen voor het bepalen van de 80%-grens.

Ook is het in principe mogelijk om op basis van dit nieuw bepaalde voordeel en de samenhangende “loonstijging” een inhaalpremie te storten (de zogenaamde “backservice”).



Steven Cauwenberghs
Legal Consultant
Employee Benefits