

## PENSIOENFONDS

### INSTELLING VOOR BEDRIJFSPENSIOENVOORZIENING (IBP)

---

Voor een groot deel van de werknemers zal het regime van het wettelijk pensioen hen niet in staat stellen om een voldoende inkomensniveau te behouden na hun pensionering. Vandaar dat talrijke ondernemingen een aanvullend pensioenplan opzetten, dat vaak gefinancierd wordt via een groepsverzekering. De werkgever kan zijn pensioenplan eveneens beheren door tussenkomst van een pensioenfonds.

Het pensioenfonds, dat met ingang van 1 januari 2007 is gekend onder de benaming “Instelling voor de BedrijfsPensioenvoorziening” (hierna IBP), is een van de onderneming te onderscheiden juridische entiteit, welke sinds 1 januari 2007 de juridische vorm heeft van een ‘Organisme voor de Financiering van Pensioenen’ (OFP). Pensioenfondsen die reeds op 31 december 2006 bestonden onder de vorm van een VZW of een OVV hebben tot 1 januari 2012 de tijd om zich om te vormen tot een OFP.

De werkgever sluit een overeenkomst met deze IBP waarin deze laatste zich ertoe verbindt om aan zijn personeelsleden en aanvullend pensioen te betalen. Teneinde haar verplichtingen te kunnen nakomen verbindt de werkgever zich er vervolgens toe om de bijdragen aan het pensioenfonds te betalen.

Het pensioenplan wordt hetzij gefinancierd door uitsluitend werkgeversbijdragen, dan wel door zowel werknemers- als werkgeversbijdragen (gemengde financiering).

Rekening houdend met de financieringsmethode, kan er een onderscheid worden gemaakt tussen verschillende types van pensioenplannen.

Zo zijn er de pensioenplannen met “vaste bijdragen” waarbij de inrichter (d.i. de werkgever) de verbintenis op zich neemt om periodiek een vaste premie of een vast percentage van het salaris van de werknemer ten gunste van het aanvullend pensioenplan te storten. De uit te keren prestatie zal het resultaat zijn van de kapitalisatie van deze gestorte premies.

Een pensioenplan van het type “vaste prestatie” is een pensioenplan waarbij de werkgever er zich toe verbindt om een bepaalde prestatie uit te keren hetzij onder de vorm van een rente dan wel als kapitaal.

De te betalen premies worden bij dit type pensioenplan vastgelegd in functie van de te realiseren prestaties.

Een derde type pensioenplan is een tussenvorm van de vaste bijdrageplannen en de vaste prestatieplannen. Het betreft de zogenoemde “cash balance” plannen. In een dergelijk pensioenplan garandeert de werkgever niet alleen de betaling van de bijdragen, doch ook een welbepaald rendement op die bijdragen. Bijvoorbeeld een pensioenkapitaal dat gelijk is aan de gekapitaliseerde waarde van 5 % van een jaarlijks bedrag dat gelijk is aan 3 % van het jaarloon.

De materie van de aanvullende pensioenen wordt onder meer geregeld door de Wet van 28 april 2003 betreffende de Aanvullende Pensioenen (wet “Vandenbroucke” of “WAP”) en haar uitvoeringsbesluiten. De IBP is op haar beurt geregeld door de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening en haar uitvoeringsbesluiten.

## **I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN**

Deze uiteenzetting beperkt zich tot het weergeven van een globaal overzicht van de regels in deze materie.

### **1 Fiscale behandeling van de bijdragen**

#### **1.1 Bijdragen betaald door de vennootschap**

##### ***1.1.1 Aftrekbaarheid voor de vennootschap***

De bijdragen die door de vennootschap worden gestort aan de IBP in het kader van een pensioenstelsel, zijn in principe fiscaal aftrekbare beroepskosten. Deze aftrek is niettemin onderworpen aan de volgende voorwaarden:

- 1° de premies moeten definitief gestort worden aan een in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (EER) gevestigde verzorgingsinstelling of instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen (pensioenfonds);
- 2° de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, mogen niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging en moeten worden berekend naar de normale duur van een beroepsactiviteit<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Wat betreft de pensioentoezeggingen die geen toezeggingen van het type "vaste prestatie" zijn, vastgesteld door rekening te houden met de eigenschappen van de overeenkomst, de aan de overeenkomst verbonden verworven reserves en de volgende parameters:

- het verhogingspercentage van de bezoldigingen, indexering inbegrepen;

- 3° de werkgever moet de bewijsstukken overleggen in de vorm en binnen de termijnen die bepaald worden door de Koning;
- 4° de bijdragen moeten worden gestort in uitvoering van een pensioenreglement dat beantwoordt aan de voorwaarden die vastgesteld zijn in de geldende reglementering.

Wanneer het pensioenplan ten voordele van bedrijfsleiders wordt gesloten, moet volgende bijkomende voorwaarde vervuld te zijn:

- 5° de premies moeten 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 werkzaamheden zijn verricht en op voorwaarde dat zij door de vennootschap op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend.

### **1.1.2 Belastbaarheid voor de begunstigde**

De betaling van de *bijdragen* door de vennootschap aan het IBP is in principe geen voordeel van alle aard belastbaar in hoofde van de begunstigde.

Voor bedrijfsleiders is deze vrijstelling onderworpen aan de voorwaarde dat de premies betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en tenminste 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 op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend<sup>2</sup>.

### **1.1.3 Met het zegel gelijkgestelde taksen**

Een met het zegel gelijkgestelde taks van 4,40 % is verschuldigd op de premies die de werkgever krachtens het pensioenplan stort aan het IBP. Indien het pensioenplan naast een dekking bij leven ook in andere dekkingen voorziet (bij voorbeeld bij overlijden en/of bij invaliditeit) moeten er drie voorwaarden nageleefd worden opdat de taks van 4,40 % van toepassing zou zijn, m.n. (1) het pensioenplan mag niet discriminatoir zijn, (2) er mag geen uitsluiting zijn op basis van een medisch onderzoek en (3) het pensioenplan moet op een gedifferentieerde wijze beheerd worden. De taks bedraagt 9,25 % in plaats van 4,40 % indien de voormelde voorwaarden niet zijn vervuld. Overigens, voor een in de artikelen 10 en 11 van de WAP bedoeld sociaal pensioenstelsel zal de taks van 4,40 % niet verschuldigd zijn voor zover de verbintenissen door het IBP op een

- 
- het percentage van kapitalisatie dat moet worden toegepast op de verworven reserves;
  - het percentage van de deelnemingen in de winst.

<sup>2</sup> Nieuw artikel 38, 19° WIB 1992.

gedifferentieerde wijze wordt beheerd zowel inzake de behandeling van de bijdragen of premies als van de uitkeringen.

## **1.2 Bijdragen betaald door de werknemer of bedrijfsleider**

### ***1.2.1 Belastingvermindering op het ogenblik van de betaling van de bijdragen***

De bijdragen die door de aangesloten werknemers en bedrijfsleiders worden betaald aan het IBP geven recht op een belastingvermindering aan een *'bijzondere gemiddelde aanslagvoet'* (minimum 30 %, maximum 40 %), mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1° de premies moeten door de werkgever of vennootschap worden betaald aan het IBP via inhoudingen op de bezoldigingen van de betrokken begunstigde;
- 2° ze moeten definitief worden gestort aan een in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (EER) gevestigde IBP;
- 3° ze moeten gestort worden in uitvoering van een pensioenreglement dat beantwoordt aan de voorwaarden die vastgesteld zijn in de geldende reglementering;
- 4° de hoger vermelde 80 %-grens moet gerespecteerd worden.

## **2 Fiscale behandeling van de uitkeringen**

De *uitkeringen* die door het IBP aan de begunstigde worden uitbetaald, ondergaan de volgende fiscale behandeling:

- 1° de uitkeringen kunnen rechtstreeks worden uitbetaald onder de vorm van een *rente* (die, zoals elk pensioen wordt belast, volgens de progressieve belastingtarieven, en waarop desgevallend een belastingvermindering van toepassing is eigen aan dit soort inkomen);
- 2° de uitkeringen kunnen betaald worden onder de vorm van een *kapitaal*. In dat geval zullen de uitkeringen gevormd door de werkgeversbijdragen belastbaar zijn:
  - aan een afzonderlijk tarief van 16,5 % indien het kapitaal aan de begunstigde wordt uitbetaald op een gunstig tijdstip, te weten: naar aanleiding van zijn pensionering, vanaf de leeftijd van 60 jaar of bij het overlijden van de persoon van wie hij de rechtverkrijgende is;

- aan een afzonderlijk tarief van 10 % wanneer de uitkeringen worden gedaan ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd en de begunstigde tot die leeftijd daadwerkelijk actief is gebleven;
- aan de normale progressieve belastingtarieven wanneer de uitkeringen worden gedaan op een ander tijdstip dan de hiervoor vermelde gunstige tijdstippen.

De uitkeringen welke werden gevormd door werknemersbijdragen en worden uitgekeerd onder de vorm van een kapitaal zijn belastbaar:

- aan een afzonderlijk tarief van 10 % wanneer het kapitaal wordt uitbetaald aan de begunstigde naar aanleiding van zijn pensionering, vanaf de leeftijd van 60 jaar of bij het overlijden van de persoon van wie hij rechtverkrigende is. De uitkeringen die gevormd zijn met persoonlijke bijdragen die gestort zijn vóór 1993 worden echter belast aan 16,5 %;
- aan een afzonderlijk tarief van 33 % wanneer de uitkeringen worden gedaan op een ander tijdstip dan de hiervoor vermelde gunstige tijdstippen (of aan het marginaal tarief voor de uitkeringen die gevormd zijn met premies betaald vóór 1993).

De voormelde tarieven moeten nog verhoogd worden met de gemeentelijke opcentiemen;

- 3° tenslotte heeft de begunstigde eveneens de mogelijkheid om na de vereffening van het kapitaal belast aan 16,5 % of aan 10 % (*cf.* punt 3°) dit kapitaal af te staan aan een pensioeninstelling met het oog op de financiering van de betaling van een rente. De begunstigde wordt belast aan een forfaitair tarief van 15 % op een rente die geacht wordt 3 % uit te maken van het afgestane kapitaal.

## II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

### 1 Bijdragen betaald door de vennootschap

De premies die door de werkgever betaald worden aan het IBP vormen geen loon dat onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen.

Het koninklijk besluit van 27 april 2004<sup>3</sup>, dat vanaf 1 januari 2004 van toepassing is, laat uitdrukkelijk toe dat geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op de stortingen die verricht worden om buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdig overlijden toe te kennen.

De werkgeversbijdragen worden wel onderworpen aan een bijzondere RSZ bijdrage ten belope van 8,86 % ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen.

### 2 Uitkeringen

De uitkeringen die aan de begunstigde worden betaald door het IBP worden onderworpen aan twee bijzondere bijdragen:

- 1° een inhouding van 3,55 % ten voordele van de RIZIV;
- 2° een progressieve bijdrage van 0 tot 2 % ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen. Het percentage van deze bijdrage varieert in functie van het totale bruto bedrag van het aanvullend pensioen en in functie van het feit of de begunstigde van deze pensioenen een alleenstaande of een gezinshoofd is.

*Claeys & Engels*

*Juni 2011*

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

---

*Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend maken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.*

---

<sup>3</sup> Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969.