



## Regering wil uw pensioenbedje helpen spreiden

De regering-De Croo wil niet alleen het minimumpensioen opkrikken. Ze wil ook **dat u meer overhoudt** van uw aanvullend pensioen en individueel pensioensparen, en neemt daarom de kosten onder de loep.

**DIRK SELLESLAGH**

**E**ven kort: ons pensioensysteem bestaat uit drie pijlers: het wettelijk pensioen (wat u krijgt van de staat), het aanvullend pensioen (wat u spaart via uw werkgever) en uw eigen spaarpot (wat u spaart via het individueel pensioensparen). Dat de vergrijzing de wettelijke pensioenen op termijn bijna onbetaalbaar maakt, werd al uit den treure gezegd. Daarom ziet de overheid het graag gebeuren dat zo veel mogelijk Belgen zelf een pensioenspaarpot aanleggen, via hun werkgever of door aan pensioensparen te doen. In haar regeerakkoord komt de nieuwe federale regering daar ook op te

rug. Meer nog, ze wil de kosten die in de tweede en derde pijler worden aangerekend onder de loep nemen, en indien nodig aanpassen, zodat u meer overhoudt van uw pensioenspaarpot. Volgens het regeerakkoord moet het mogelijk zijn door administratieve en logistieke vereenvoudiging het rendement van het aanvullende pensioen op te krikken. Er wordt gedacht aan meer automatisering en kostenreductie in het administratieve beheer en de afhandeling van de aanvullende pensioenen. We schetsen hieronder niet alleen de kosten, maar ook de belastingen, die zowel voor de tweede pijler (we beperken ons tot groepsverzekeringen) als voor het individuele pensioensparen worden aangerekend.

**GROEPSVERZEKERING**

**Kosten**

Het aanvullend pensioen via de werkgever is helemaal ingeburgerd. Zowat 2,5 miljoen werknemers krijgen een aanvullend pensioen via het bedrijf waar ze werken.

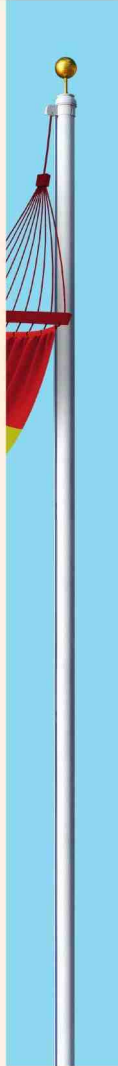
In enkele gevallen betalen zowel de werkgevers als de werknemers een bijdrage voor de groepsverzekering. Maar sinds de wet op het aanvullend pensioen in 2004 worden in de nieuwe contracten bijna nooit nog bijdragen door de werk-

**Lees verder op pagina 46**

© FILIP VEMBART

# Netto

## Regering wil uw pensioenbedje helpen spreiden



Vervolg van pagina 45

nemers opgenomen', zegt Benoit Halbart, marketing director employee benefits van AG.

De werkgever mag de samengebrachte fondsen niet zelf beheren, zodat de werknemer niet met lege handen achterblijft als het bedrijf ooit failliet gaat. Ondernemingen zijn wettelijk verplicht hun geld in bewaring te geven bij een 'pensioeninstelling' die gespecialiseerd is in het beheer van financiële middelen. Aan dat externe beheer zijn uiteraard kosten verbonden. Die komen op rekening van de werkgever en niet van de werknemer, maar ze kunnen wel in meer of mindere mate interen op het pensioenkapitaal dat de werknemer opbouwt.

De wet op aanvullende pensioenen (WAP) legt enkele spelregels vast. De werkgever moet een rendement van 1,75 procent garanderen. Voor de werkgeversbijdragen mag met kosten rekening worden gehouden. Die mogen maximaal 5 procent van de premies bedragen. Het rendement moet berekend worden op minstens 95 procent van de betaalde premie. Lopen de kosten hoger op, dan moet de werkgever bijpassen. Op de eventuele bijdragen van de werknemer moet hij een rendement van 1,75 procent garanderen zonder aftrek van de kosten.

Als de werkgever bijvoorbeeld 5 procent kosten in rekening moet brengen op zijn bijdragen, moet een premie van 100 euro een jaar later minstens 96,66 euro (95 + 1,75% van 95) bedragen. Dat is het laagste

bedrag dat gegarandeerd moet zijn. Heeft de werkgever een overeenkomst met een pensioeninstelling waarvoor de kosten 6 procent bedragen, dan blijft van 100 euro na een jaar 95,64 euro (94 + 1,75% van 94) over. In dat geval moet de werkgever voor elke 100 euro die werd ingelegd 1 euro bijpassen.

De werknemer staat zelf niet in voor de kosten van de groepsverzekering, maar ze zijn wel bepalend voor het bedrag dat de werknemer overhoudt. Als de kosten bijvoorbeeld 3 procent bedragen, staat tegenover een premie van 100 euro een jaar later een bedrag van 98,69 euro (97 + 1,75% van 97).

'In de meeste gevallen vindt de werkgever een oplossing die minder dan 5 procent kosten heeft', zegt Marc Van kerckhoven van de verzekeringmakelaar Vanbreda Risk & Benefits. 'Maar het is vandaag wel een uitdaging om een oplossing te vinden die hem 1,75 procent rendement garandeert. Daarom zoeken sommige werkgevers oplossingen in Tak 23, waarmee hogere rendementen mogelijk zijn dan met Tak 21-producten, die een vast rendement garanderen. In dat geval nemen ze wel een beleggingsrisico, want Tak 23 volgt de bewegingen van de beurs.'

De kosten die betaald worden, kunnen verschillen naargelang het contract dat werd aangegaan. De beheerskosten liggen doorgaans tussen 1 en 3 procent van de premie, afhankelijk van de complexiteit van de plannen, het aantal verzekerden, de hoogte van de premie en de graad van dienstverlening die een klant wil.

Een werkgever is niet verplicht om met een makelaar te werken. Doet hij dat, dan betaalt hij maximaal zowat 2 procent. Soms wordt tussen de makelaar en de klant een vergoeding op feebasis afgesproken. Dan wordt geen commissie van de premie afgehouden', zegt een expert van Belfius Insurance.

'Voor de werkgever is de tarifiering altijd transparant', verzekert Halbart. 'Voor de werknemer lijkt dat op het eerste gezicht minder het geval, maar die kan alle informatie over zijn groepsverzekering opvragen via het beheersverslag.'

Belfius Insurance wijst erop dat de kosten op groepsverzekeringen op de Belgische markt de voorbije jaren drastisch zijn verlaagd. 'In de jaren 90 beliepen de kosten bijna standaard zo'n 4 procent. Intussen is dat in de meeste gevallen gehalveerd', zegt een expert. 'Terwijl het wettelijk kader leidt tot een zeer complex beheer en de financiële marges zijn weggevallen die op de investeringen kunnen worden geïnd.'

'We zijn ervan overtuigd dat we met de huidige manier van werken de juiste prijs vragen', zegt Halbart. 'De grote concurrentie op de markt speelt ook een rol. Een verlaging van de tarieven hangt vooral af van de mate waarin we procedures kunnen digitaliseren en automatiseren. Volgens het regeerakkoord wil de regering verzekeraars daarin bijstaan. Dat moet worden onderzocht, maar levert niet op zeer korte termijn resultaat op.'

### Belastingen

Meestal wordt de groepsverzekering als een eenmalig kapitaal uitgekeerd. De belasting verschilt naargelang het kapitaal werd opgebouwd met bijdragen van de werkgever of met bijdragen van de werknemer.

Het belastingtarief op het deel van het kapitaal dat opgebouwd is met werkgeversbijdragen hangt af van het tijdstip van de uitbetaling. Hoe ouder u bent bij de uitbetaling, hoe lager de verschuldigde belasting:

- Vanaf 60 jaar: 20 procent.
- Vanaf 61 jaar: 18 procent.
- Vanaf 62 tot 64 jaar, bij wettelijke pensioenering of bij overlijden: 16,5 procent.
- Vanaf 65 jaar: 10 procent. De voorwaarde is wel dat u tot uw 65ste effectief hebt gewerkt en dat het pensioenkapitaal ten vroegste vanaf die leeftijd wordt uitgekeerd. Als daar niet aan voldaan is, bedraagt het tarief 16,5 procent.

Het deel van het kapitaal dat uit werknemersbijdragen komt en dat betaald werd na 1993 wordt belast tegen 10 procent (plus gemeentebelasting) bij een uitkering vanaf 60 jaar. De andere stortingen worden tegen 16,5 procent (plus gemeentebelasting) belast.

Hou er rekening mee dat u boven op de belastingen nog een Riziv-bijdrage van 3,55 procent en een solidariteitsbijdrage van 2 procent betaalt.

'Ondanks alle kosten en belastingen is een aanvullend pensioenplan toch een van de meest optimale vormen van alternatief belonen', zegt Van kerckhoven. 'Met hetzelfde budget kan je als werkgever je werknemers een hoger nettovoordeel bieden. Dat merk je als je het nettovoordeel van een loonsverhoging van 1.000 euro vergelijkt met dezelfde premie voor een groepsverzekering. Bij een loonsverhoging krijgt de werknemer slechts 32 procent van de totale loonkost netto in handen, terwijl dat bij een groepsverzekering bijna 73 procent is.'

### INDIVIDUEEL PENSIOENSPAREN

#### Kosten

Individueel pensioensparen kunt u op verschillende manieren. U kunt een pensioenverzekering aangaan of u kunt in een pensioenspaarfonds beleggen. De eerste optie biedt een vast rendement, en dus meer zekerheid. De tweede levert meer risico op, maar biedt op de lange termijn doorgaans een hoger rendement. In beide gevallen moet u kosten incalculeren.

De toetredingskosten voor een verzekering (doorgaans 4 tot 6 procent) zijn duidelijk hoger dan die voor een fonds (0 tot 3%). Maar het is natuurlijk aan u om met uw verzekeraar een lager tarief te onderhandelen. Daartegenover staat dat de jaarlijkse beheers- en andere kosten van een fonds (1,2 à 1,6%) meestal veel hoger zijn dan die van een verzekering van het type tak 21.

Het kost u meestal geld als u vervoegd uit een fonds vertrekt omdat u uw spaargeld bij een fonds van de concurrentie wil onderbrengen. Heel wat financiële instellingen rekenen transferkosten aan. Het goede nieuws is dat de financiële instelling waar u naartoe gaat geen instapkosten aanreikt.

#### Belastingen

Als u individueel aan pensioensparen doet, kunt u daar een fiscaal voordeel uit halen. U kunt kiezen tussen twee mogelijkheden. Ofwel stort u maximaal 900 euro per jaar tegen een fiscaal voordeel van 30 procent, ofwel stopt u tot 1.270 euro in uw pensioensparen tegen een fiscaal voordeel van 25 procent.

De keerzijde van dat belastingvoordeel is dat u bij het opmaken van uw spaargeld een eindbelasting moet betalen.

Het kapitaal dat u zo bij elkaar spaart, wordt belast. Als u uw contract hebt afgesloten voor uw 55ste, betaalt u op uw 60ste op uw langetermijnsparen een taks van 8 procent. Als u pas later een contract afsluit, volgt de belasting op het tiende jaar van het contract. Die wordt automatisch door uw bank of verzekeraar ingehouden.

Als u nooit een belastingvermindering voor pensioensparen hebt gekregen, wordt op uw pensioensparen geen eindbelasting geheven. Daarvoor moet u een document aanvragen bij uw belastingkantoor en dat voorleggen aan uw financiële instelling.

Ondanks alle kosten en belastingen is een aanvullend pensioenplan een optimale vorm van alternatief belonen.

Marc Van kerckhoven  
Vanbreda  
Risk & Benefits