

Aan de werkgevers van wie het pensioenplan een bijdrage voorziet die lager is dan 3% van de brutobezoldiging van de werknemers

Een wet van 6 december 2018 die een vrij aanvullend pensioen voor werknemers invoert, werd gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 27/12/2018 en zal in werking treden op 27/3/2019.

Waarover gaat het?

De bedoeling is de werknemers, die nu geen recht hebben op een voldoende aanvullend pensioen, de mogelijkheid te bieden er een op te bouwen.

Indien de werkgever geen pensioenplan ingevoerd heeft of indien de premie van het pensioenplan niet hoger ligt dan 3% van de referentiebezoldiging kan de werknemer zelf beslissen een pensioenovereenkomst (zogenaamde VAPW overeenkomst) af te sluiten.

De werknemer zal de pensioeninstelling kunnen kiezen en zal zelf de dekkingen en het type product (met of zonder rendementswaarborg) bepalen.

De bijdragen zullen gefactureerd worden aan de werkgever die ze zal inhouden op het nettosalaris van de werknemer.

Indien de werknemer van werkgever verandert, zal de nieuwe werkgever de bijdragen verder kunnen storten in de oude pensioenovereenkomst.

Welke bijdrage kan gestort worden?

De werknemer kiest zelf het bedrag van de bijdrage maar ze mag niet hoger liggen dan 3% van de brutobezoldiging in het referentiejaar, met een maximum van 980 EUR (basisbedrag dat geïndexeerd moet worden: 1600 EUR in 2019).

Het referentiejaar is het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin de betaling van de bijdrage gebeurt. Voor een betaling van een bijdrage in 2019 moet dus de bezoldiging van het jaar 2017 als basis genomen worden.

De bezoldiging is de brutobezoldiging van de werknemer die onderworpen is aan RSZ tijdens het referentiejaar. De werknemer zal het bedrag van zijn brutobezoldiging terugvinden op de individuele rekening die hij jaarlijks van zijn werkgever(s) ontvangt.

Deze bijdrage moet verminderd worden met de pensioenrechten die de werknemer opgebouwd heeft tijdens dit referentiejaar. Indien de werknemer tijdens het referentiejaar (het jaar 2017 in ons voorbeeld) reserves heeft opgebouwd in het kader van een pensioenovereenkomst

onderschreven via een werkgever moet het budget van de maximale bijdrage in 2019 verminderd worden met de toename van de pensioenreserves tijdens het referentiejaar. Het gaat om het verschil tussen de pensioenreserves van de werknemer op 1 januari 2018 en de pensioenreserves

op 1 januari 2017. Deze laatste moeten vooraf gecorrigeerd worden rekening houdend met een fictief rendement dat forfaitair vastgelegd wordt op basis van de gemiddelde interestvoet over de laatste 6 jaren van de OLO's op 10 jaar. De werknemer kan deze gegevens terugvinden op www.MyPension.be.

Het VAPW betreft dus de werknemers die geen aanvullend pensioen hebben of een minimaal aanvullend pensioen.

Voorbeeld 1: Een aangeslotene in een bedrijf zonder enig pensioenplan, met een jaarlijks salaris onderworpen aan RSZ van 40.000€ voor 2017 kan voor maximaal 1.600 € bijdragen in het jaar 2019 aangezien hij nog geen pensioenreserves heeft ($3\% \cdot 40.000 \text{ €} = 1.200 \text{ €} < 1.600 \text{ €}$).

Voorbeeld 2: Een werknemer met een salaris van 40.000€ in 2017 en een opbouw van pensioenrechten in 2017 volgens DB2P van 750 euro kan vragen om van zijn salaris in 2019 een bijdrage van 850 euro in te houden ($3\% \cdot 40.000 \text{ €} = 1.200 \text{ €} < 1.600 \text{ €} \Rightarrow 1600 \text{ €} - 750 \text{ €} = 850 \text{ €}$).

Voorbeeld 3: Een werknemer is aangesloten bij een stevige pensioentoezegging (premie is meer dan 3% van zijn bezoldiging, en minstens 1.600 euro). Hij zal dus geen VAPW-premies mogen laten inhouden op zijn bezoldiging.

Welk rendement wordt geboden?

De werknemer is vrij te opteren voor een overeenkomst die een rendementswaarborg biedt (bij een verzekeringsmaatschappij in tak 21) of die er geen biedt (in tak 23 bij een verzekeringsmaatschappij of bij een pensioenfonds).

De minimale rendementswaarborg die voorzien is door de wet op de aanvullende pensioenen en van toepassing is op de collectieve en individuele pensioentoezeggingen ingericht door de werkgever is niet van toepassing op de overeenkomst VAPW.

Welke fiscaliteit is van toepassing?

De fiscaliteit die van toepassing is op de bijdragen en de prestaties is dezelfde als in groepsverzekering:

- Belastingvermindering op de bijdrage VAPW: 30 %+ gemeentelijke opcentiemen;
- Taks op de bijdrage VAPW: 4,4 %;
- RIZIV-bijdrage van 3,55 % en solidariteitsbijdrage van maximaal 2% op het pensioen-/overlijdenskapitaal;
- Inkomstenbelasting op het pensioenkapitaal van de VAPW: 10 % + gemeentelijke opcentiemen.

Opgelet: Het fiscaal stelsel van het pensioensparen en de individuele levensverzekering is interessanter: zelfde belastingvermindering, maar taks op de bijdragen is lager en de prestatie wordt minder belast.

Hoe wordt dit georganiseerd?

De werkgever moet de VAPW-bijdrage inhouden van het salaris van de werknemer, de bedrijfsvoorheffing op dit salaris verminderen met 30% van de afgehouden premie en de aldus ingehouden bijdrage aan de pensioeninstelling storten.

De werknemer moet aan zijn werkgever minstens twee maanden voordien de gegevens van de pensioeninstelling doorgeven alsook het bedrag en de frequentie van de in te houden VAPW-bijdragen.

De werknemer zal maximaal tweemaal per jaar het bedrag van de bijdrage kunnen aanpassen.

De werkgever kan een kaderakkoord afsluiten met een pensioeninstelling maar kan dit niet opleggen.

We bieden dit type van producten niet aan maar we zijn bereid u bij te staan voor het afsluiten van een kaderakkoord bij een andere verzekeraar indien u voor deze oplossing kiest.

De gebruikelijke regels van de wet op de aanvullende pensioenen inzake informatieverstrekking en transparantie (pensioenfiche, transparantieverlag ...) blijven van toepassing.

Herhaling : Zoals voor alle pensioenen van de tweede pijler zal het pensioenkapitaal van een VAPW vereffend worden op het moment van het werkelijk vertrek met pensioen of bij overlijden indien dit vroeger gebeurt.