

December
2011

De pijlers van het pensioenstelsel

Traditioneel spreekt men in het kader van de pensioenproblematiek over 3 of 4 pijlers:

- de **1ste pijler** is die van het wettelijk pensioen
- de **2de pijler** omvat de beroepsgebonden aanvullende pensioenen (individuele (IPT) - collectieve pensioentoezeggingen (CPT of groep) en het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ)).
- in de **3de pijler** vinden we twee oplossingen terug waarop elke belastingsplichtige in zijn personenbelasting een voordeel kan krijgen: het pensioensparen (max. € 880 in 2011) en het langetermijnsparen (max. € 2.120 in 2011).
- de **4de pijler** omvat alle spaarinspanningen los van de fiscale kaders van de tweede en derde pijler. Hiermee belanden we bij alle spaarformules die ter beschikking staan en die gebruikt worden met het oog op een aanvullend pensioen. Vanzelfsprekend hebben we het dan hoofdzakelijk over beleggingen op lange termijn.

De besparingsmaatregelen van onze nieuwe regering zijn niet uit het nieuws weg te slaan.

Het regeerakkoord stelt een hele reeks maatregelen voor die meer dan 11 miljard in het laatje moeten brengen. Hoe deze maatregelen uiteindelijk in concrete besparingen vertaald zullen worden is sinds het verschijnen van het akkoord voer voor heel wat discussies. In deze nieuwsbrief willen we u een objectief overzicht geven van de voorgestelde maatregelen. Over enkele weken zal ongetwijfeld meer duidelijkheid zijn over hun praktische toepassing.

Hervormingen in de 1ste pijler: het wettelijk pensioen

In het regeerakkoord staan nieuwe maatregelen betreffende het pensioen en het brugpensioen.

De basis van het wettelijk pensioen blijft ongewijzigd: u heeft recht op het volledig pensioen op 65 jaar en na 45 jaar loopbaan. Het vervroegd pensioen en het brugpensioen worden wel aangepakt.

Dit zijn de voorgestelde aanpassingen:

- de leeftijd voor het individueel brugpensioen wordt tegen 2015 opgetrokken tot 60 jaar met een minimum loopbaan van 40 jaar
- voor bedrijven in herstructurering stijgt de minimumleeftijd voor het collectieve brugpensioen vanaf 2013 van 52 naar 55 jaar. Voor ondernemingen in moeilijkheden waar een volledig bedrijfssegment opgedoekt wordt, gaat deze maatregel pas in tegen 2018.
- de minimumleeftijd voor vervroegd pensioen zal tegen 2016 opgetrokken worden tot 62 jaar



De "gebroken pijl" staat symbool voor de Voorzorgaanpak van Allianz. Hij symboliseert perfect de pensioenbreuk die ons allemaal bedreigt. Voor wie niets onderneemt, is het risico bijzonder groot. Uw groepsverzekering helpt u dit probleem op te vangen.



Allianz 

- de minimale loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen wordt tot 40 jaar opgetrokken, maar hier zijn 2 uitzonderingen aan verbonden:
 - vervroegd pensioen pas mogelijk vanaf 60 jaar bij 42 loopbaanjaren en
 - vervroegd pensioen vanaf 61 jaar bij 41 loopbaanjaren
- versoepeling van de mogelijkheden om na 65 jaar te blijven werken met als beloning een pensioenbonus, dus een hoger pensioen
- onbeperkt bijverdienen na 65 jaar of een loopbaan van 42 jaar. Het fiscale voordeel wordt echter afgebouwd vanaf een bruto jaarinkomen van 33.000 euro.
- ook in de overheidssector zullen de pensioenen hervormd worden om langere loopbanen aan te moedigen. Voortaan zal het pensioen op de laatste 10 jaar in plaats van op de laatste 5 loopbaanjaren berekend worden. Deze maatregel geldt niet alleen voor nieuwkomers, maar ook voor de actieve ambtenaren jonger dan 50 jaar.

Hervormingen in de 2de pensioenpijler

80%-regel

- Voor het eerst wordt er een beperking ingevoerd op het loon dat in aanmerking komt voor de berekening van de 80%-regel: de gestorte bijdragen zullen fiscaal aftrekbaar zijn als de som van het aanvullend pensioen en het wettelijk pensioen het hoogste overheidspensioen niet overschrijdt. Dit plafond bedraagt ongeveer 6.040 euro per maand. De precieze werking van deze maatregel moet nog verduidelijkt worden.
- De regering gaat de 80%-regel strenger controleren. Zo zal ondermeer beter worden toegekeken op forse loonsverhogingen met overeenstemmende backservice op het einde van de loopbaan.

Belasting op pensioenkapitalen

Wie op 60 of 61 jaar het kapitaal van zijn groepsverzekering ontvangt, zal voortaan een hogere belasting betalen op het gedeelte, opgebouwd met werkgeversbijdragen. De 16,5% wordt opgetrokken tot 20% voor 60-jarigen en 18% voor 61-jarigen. Voor hogere leeftijden verandert er niets (16,5% vanaf 62 jaar, 10% op 65 jaar). Voorwaarde is telkens dat de activiteit tot die leeftijd behouden blijft.

Belastingvoordeel op persoonlijke bijdragen

De persoonlijke bijdragen voor de groepsverzekeringen zullen voortaan een belastingvermindering van 30% genieten en dit voor alle belastingplichtigen, ongeacht het inkomen. Vandaag wordt die berekend op basis van een bijzondere gemiddelde aanslagvoet die schommelt tussen 30% en 40%, naargelang het inkomen. Dezelfde aanpassing vinden we terug in het lange-termijnsparen en het pensioensparen.

Interne pensioenprovisies

Een bedrijf mag geen interne pensioenvoorziening meer aanleggen voor een bedrijfsleider. Voor de opbouw van een pensioenkapitaal zullen ze in de toekomst beroep moeten doen op een verzekeringsmaatschappij of een andere pensioeninstelling.

Binnen de 3 jaar moeten de bestaande interne provisie geëxternaliseerd worden. Er zal tijdelijk een verlaagde premietaks in plaats van 4,40% toegepast worden op die omzetting.