

## Wat is een Individuele Pensioentoezegging?

*De Individuele Pensioentoezegging (IPT) is een levensverzekering die de begunstigde (een zelfstandige of werknemer) in een aanvullend pensioen voorziet. De IPT zag het levenslicht met de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP), alias de wet-Vandenbroucke. De IPT trad op dat moment min of meer in de plaats van de zgn. Bedrijfsleidersverzekering. Het gaat om een polis die ofwel een gewaarborgd rendement (tak 21) biedt, aangevuld met een (niet-gegarandeerde) winstdeelname, ofwel een rendement dat afhangt van één of meerdere onderliggende beleggingsfondsen (tak 23).*

### Verschil met groepsverzekering

Een IPT wordt ook wel eens een groepsverzekering voor zelfstandigen genoemd. Hoewel daar wel degelijk iets van aan is, zijn er tussen een groepsverzekering en een IPT enkele wezenlijke verschillen. Het belangrijkste verschil is wellicht dat het mogelijk is om een IPT te sluiten voor één zelfstandige bedrijfsleider, terwijl er bij groepsverzekeringen steeds een categorie van begunstigden moet zijn. Bij een groepsverzekering is er vervolgens sprake van een verplichte toetreding, bij een IPT niet.

### 80%-regel

De vennootschap betaalt de premies voor de IPT en kan deze aftrekken als beroepskost. Voorwaarde is wel dat de 80%-regel nageleefd wordt. Die houdt in dat het wettelijke pensioen en het aanvullende bedrijfspensioen samen niet hoger mogen liggen dan 80% van de laatste brutobezoldiging van de begunstigde tijdens diens actieve loopbaan. Als het bedrijf deze regel aan zijn laars lapt, dan vervalt de aftrekbaarheid van de premies gedeeltelijk.

In dit kader is ook een zgn. backservice mogelijk. Zo mag de zelfstandige via zijn vennootschap bijkomende stortingen doen om de ruimte die vanuit het verleden nog beschikbaar is onder de 80%-grens maximaal fiscaal te benutten. Denk aan scenario's waarbij een zelfstandige zijn loon verhoogt of eerst enkele jaren als werknemer aan de slag was. Zo'n backservice is mogelijk voor alle jaren binnen de vennootschap en maximaal 10 jaar daarbuiten.

## Voordeliger dan een loonsverhoging

Wanneer u uzelf via uw vennootschap een extraatje wil bezorgen, dan kunt u onder andere kiezen tussen een verhoging van uw loon of een individuele pensioentoezegging. Het moge duidelijk zijn dat een IPT u netto veel meer zal opleveren.

Zo betaalt u op de premie voor uw IPT weliswaar een premietaks van 4,4% (9,25% voor de arbeidsongeschiktheidsdekking). Maar dat neemt niet weg dat u via uw IPT netto heel wat meer zult overhouden van de som die uw vennootschap stort. Op uw loon betalen uw vennootschap en uzelf sociale bijdragen en gelden voor uzelf ook de tarieven van de personenbelasting ... De eindbelasting van een IPT is veel voordeliger. Bovendien levert uw IPT u een vast rendement op als u kiest voor tak 21, of een rendement gelinkt aan beleggingsfondsen (tak 23).

Fiscaal is een IPT dan ook een erg interessante optie om als zelfstandige geld uit uw vennootschap te halen. Wel beschikt u pas over het geld bij uw wettelijke pensionering, tenzij u gebruik maakt van uw IPT voor een vastgoedproject (zie verder).

## Eindbelasting

### UITKERING OP DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD (EN EFFECTIEF ACTIEF GEBLEVEN)

Het kapitaal op einddatum (exclusief de winstdeelname) wordt belast a rato van 10% (+ gemeentebelasting) als u tot dan effectief actief gebleven bent. Daarnaast worden van het pensioenkapitaal en de winstdeelname een Riziv-bijdrage van 3,55% en een solidariteitsbijdrage van 0-2% afgehouden.

Het percentage van de solidariteitsbijdrage wordt vastgesteld in functie van het uit te keren pensioenkapitaal.

Bedrag	Solidariteitsbijdrage
< 2.478,95 EUR	0%
2.478,95 tot 24.789,34 EUR	1%
> 24.789,35	2%

### UITKERING TUSSEN 60 EN 65 JAAR

Het kapitaal op einddatum (exclusief de winstdeelname) wordt belast a rato van 20% (+ gemeentebelasting) bij een uitkering op 60 jaar. Op 61 jaar is dat 18%, op 62, 63 en 64 is het 16,5%. Daarnaast worden van het pensioenkapitaal en de winstdeelname een Riziv-bijdrage van 3,55% en een solidariteitsbijdrage van 0-2% afgehouden.

## Veilig

De IPT komt rechtstreeks ten gunste aan de zelfstandige. Zijn rechten blijven te allen tijde verworven, zelfs bij een faillissement.

## Maatwerk

Wanneer een vennootschap meerdere zaakvoerders heeft, dan is het perfect mogelijk om voor elk van hen een IPT af te sluiten. De waarborgen kunnen individueel aangepast worden, in functie van de wensen en verwachtingen: hoeveel premie wordt er betaald, welke aanvullende waarborgen (premienvrijstelling, uitkering van een invaliditeitsrente, een overlijdenskapitaal... ) worden er opgenomen,... ?

## Cumul

U kunt een IPT perfect cumuleren met Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ).

## Waarom kiezen voor een Individuele Pensioentoezegging voor loontrekkenden?

Zowat iedereen ken het fenomeen van de groepsverzekering. De Individuele Pensioentoezegging beoogt een gelijkaardig doel (de opbouw van een aanvullend pensioen), maar heeft een wat minder strak keurslijf dan de groepsverzekering. Dit geeft het bedrijf de kans om bepaalde key-medewerkers extra te motiveren en te binden aan de onderneming.

Wat zijn de belangrijkste voordelen voor de werknemer? Hij krijgt een aanvullend pensioen, met een voordelige eindbelasting en waarbij hij kan kiezen voor een uitkering in kapitaal of in rente. In vergelijking met de Individuele Pensioentoezegging voor zelfstandigen zijn er wel enkele beperkingen ingebouwd. Zo mag een werkgever slechts op “niet-stelselmatige” wijze Individuele Pensioentoezeggingen sluiten en mag hij dat evenmin doen binnen drie jaar vóór de (brug)pensionering van de werknemer. Een nadeel voor de werknemer is dan weer dat het overlijdenskapitaal niet vrijgesteld is van successierechten.

En wat zijn de belangrijkste pluspunten voor het bedrijf? Eerst en vooral kan het bedrijf zelf kiezen wie er een Individuele Pensioentoezegging krijgt. Niet een volledige categorie van werknemers, maar welbepaalde (individuele) personeelsleden. Daarnaast kan het bedrijf de premies aftrekken als beroepskost, al gelden op dit vlak enkele beperkingen. Zo is er niet alleen de 80%-regel, maar wordt ook een plafond opgelegd van € 2.440 (aanslagjaar 2019) per jaar per werknemer. Als een onderneming hogere premies betaalt, dat wordt dit surplus beschouwd als een verworpen uitgave. De uiteindelijke pensioenuitkering voor de werknemer is echter wel steeds volledig belastbaar.