Tweede pijler, omarm het puntensysteem en groei!

30/09/2014 – Koen Van Duyse

Tiberghien
ADVOCATEN I AVOCATS I LAWYERS

De basisfilosofie

Ik had en ik heb een droom….

- Telkens ik kan, droom ik op seminaries luidop
  - In 2003 WAP (BVPI), in 2008 Nationaal Belastingdebat, in 2013 10 jaar WAP (Bepla), 2013 belastingconferentie (Antwerp Tax Academy Ua) en nu in 2014 meer dan ooit
- Over een fiscaal pensioenkrediet
  - In 2004 foute naamkeuze “fiscale zilverrekening tweede pijler”, beter “*fiscaal zilverkrediet*”
- Door het Expertenrapport staat er tussen de droom en de daad nog één studieopdracht, één nieuwe wet en één Excel sheet

Uitgangspunten van de Commissie

- Overtuigd dat een grondige, structurele hervorming van de pensioenstelsels nodig is
- De tweede pijler essentieel is voor het pensioenbeleid
- Basisdoelstelling pensioensysteem = op het einde van de loopbaan een adequate levensstandaard garanderen
- Eén van de fundamentele voorwaarden = performant arbeidsmarktbeleid

Drie fundamentele waarden

- Individuele verantwoordelijkheid
  - Een relatie tussen de arbeidsinspanning en de hoogte pensioen
  - Om de passende levensstandaard te realiseren is het logisch dat er een sterke relatie bestaat tussen de hoogte van het pensioen en het arbeidsinkomen tijdens actieve looptijd
  - Ruimte creëren voor flexibiliteit en individuele keuzevrijheid
- Solidariteit
- Intergenerationeel evenwicht

Vier beoordelingscriteria

- Sociale performantie
  - Adequaat pensioen gekoppeld aan levensstandaard
- Financiële houdbaarheid
- Coherentie en transparantie
  - Begrijpen en administratief beheersbaar
  - Maatschappelijke evoluties: tweeverdienmodel, instabiliteit en diversiteit gezinsverband, mobiliteit, loopbaankeuzes, …
  - Vormneutraliteit
  - Niet-lineaire inkomensevoluties

Vier beoordelingscriteria

- Publieke legitimiteit
  - Verschillende behandeling van gelikaardige situatie is slechts aanvaardbaar als daarvoor goede algemeen aanvaarde redenen voor bestaan – niet-discriminatie
  - Rechtvaardig behandeld en inspanningen beloond

Modern arbeidsmarktbeleid

- Jan Denys in "*Free to Work*":

  Een goede arbeidsmarkt is belangrijk voor de ontwikkeling van de economie en voor de instandhouding van onze welvaartstaat.

  Het is zorgwekkend dat de resultaten van onze arbeidsmarkt internationaal ronduit slecht zijn en dat deze helemaal niet voorbereid is op de vele uitdagingen zoals globalisering, vergrijzing en snelle technologische ontwikkelingen.

  Een deel van de verklaring voor dit slecht presteren ligt in onze middeleeuwse opvattingen over de arbeidsmarkt. We gaan uit van een statische en gesloten visie waarbij loopbanen zich bij voorkeur ontwikkelen binnen één bedrijf. *Daardoor benutten veel werknemers onvoldoende de kansen die zich voordoen*

Publieke legitimiteit

- Prof. André De Coster in *"Intergenerationale ongelijkheid in welvaart: feiten en waarden"*

  Rechtvaardigheid slaat in de eerste plaats op de behandeling van individuele mensen. ***Iedereen moet gelijke kansen krijgen om zijn/haar eigen levensproject te realiseren.***

Fiscaliteit 2e pijler hopeloos verouderd

Stelling

- Fiscaliteit aanvullend pensioenen staat haaks op de uitgangspunten, de fundamentele waarden en de beoordelingscriteria van het rapport
  - Het garandeert onvoldoende een adequate levensstandaard, het is onvoldoende sociaal performant
  - Het bevordert in de huidige context het middeleeuws karakter van onze arbeidsmarkt en dus geen performant arbeidsmarktbeleid
  - Er is geen sterke relatie tussen de hoogte van het pensioen en het arbeidsinkomen tijdens de actieve periode

Stelling

- Onvoldoende ruimte voor flexibiliteit en individuele keuzevrijheid
- Niet consistent en transparant want
  - Moeilijk begrijpbaar, zwaar administratief beheer
  - Geen rekening houden met mobiliteit en loopbaankeuzes
  - Geen rekening houden met niet-lineaire inkomensevolutie
  - Volstrekt niet vorm-neutraal
- Niet legitiem
  - Het biedt geen gelijke kansen
  - Inspanningen worden niet altijd beloond

Waarom?

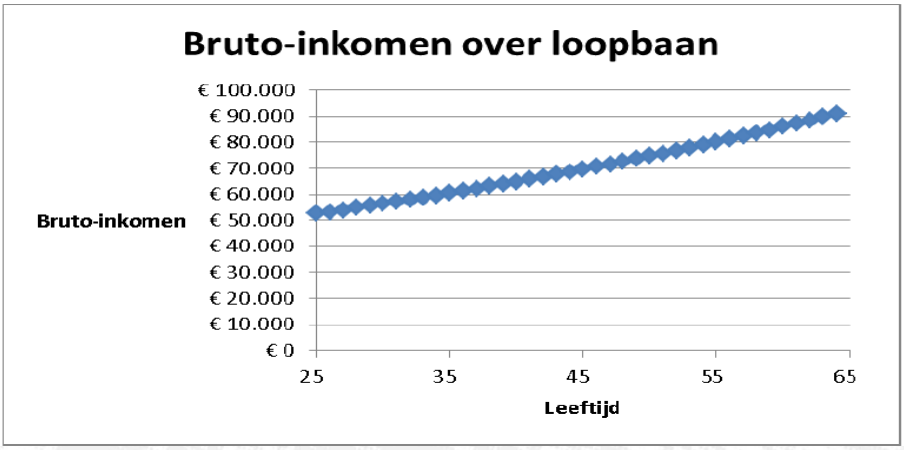
- Het annualiteitsprincipe van de fiscaliteit
  - In het fiscaal recht, en ook in het kader van de 80% regel, telt enkel het kalenderjaar of het boekjaar
    - Daardoor zowel onvolkomen als een bron van misbruik
  - Is pensioen(opbouw) daarentegen niet bij uitstek het domein dat zich uitstrekt over een langere periode dan 12 maanden?

De 80% - regel zal problematisch blijven als de annualiteit niet wordt overstegen

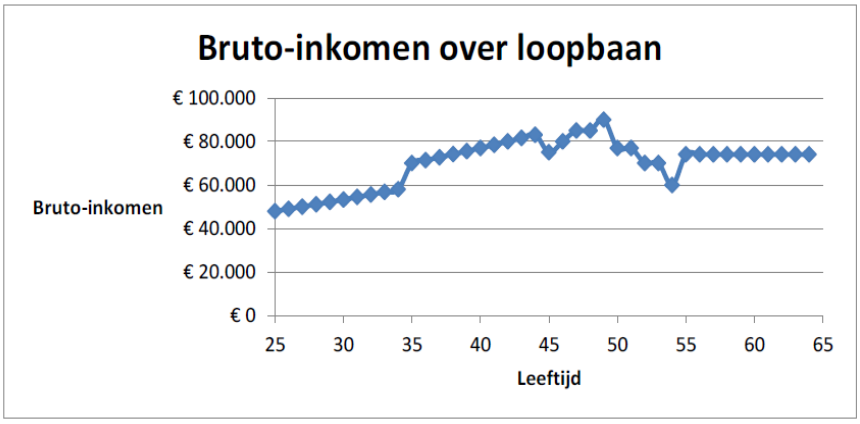
Waarom?

- Er worden (fiscaal) onvoldoende mogelijkheden gefaciliteerd
  - Niet alle statuten en vormen van activiteiten hebben dezelfde mogelijkheden
  - Niet alle financiële situaties en fluctuaties bij werknemers en zelfstandigen kunnen worden gecoverd
    - Commissie, waarom variabel loon per definitie er uit?
  - Bij de backservice is het basisprobleem niet het misbruik (opgelet, is er wel!), maar er is wel onvoldoende mogelijkheid tot backservice en futureservice
    - Het kind niet met het badwater weggooien, integendeel laten groeien

Casus 1: statische carrière



Casus 2: dynamische carrière



Uitgangspunten

- Casus 1: mediaaninkomen ICT-er (cijfer NIS)
- Casus 2: andere loopbaan, met verschillende statuten, maar…
- Met een zelfde inkomen over de totale carrière

- Beide casussen op een zelfde wijze berekend
- Indien aanvullende pensioenopbouw, dan maximaal
- Prof. Berghmans coëfficiënten
- Geen actuariële correcties
- Uiteindelijk zeker fout …. maar allebei

Resultaten op **microniveau**

- Totaal jaarlijks pensioeninkomen vóór belasting (pijler 1 en 2)
  - Casus 1: 54,650 euro
  - Casus 2: 41,390 euro

- Fiscale incentive tijdens carrière (ex sociale bijdragen)
  - Casus 1: 120,204 euro Venn B + 187,432 euro PB
  - Casus 2: 70,191 euro Venn B + 125,442 euro PB

- Pm. terugname fiscale incentive bij pensionering en “onderweg”

Conclusies

- Fiscale facilitering in de huidige vorm belemmert sterk een dynamische loopbaan, nochtans essentieel voor een moderne arbeidsmarkt
- Fiscale middelen worden sterk onrechtvaardig aangewend, want geen gelijke kansen

Fiscaal pensioenkrediet

Koppel puntensysteem aan fiscale incentive!

- Maak vanaf de start van de carrière ieder jaar een gemiddelde van het activiteitsinkomen van het volledige verleden
  - Overstijgt annualiteitsprincipe
  - Eventueel, vanuit bekommernis adequate levensstandaard *op einde van carrière* te continueren, iets specifieks voor laatste 10 jaar
- Bereken daarvan 80%
- Trek ieder jaar van dat gemiddelde de opgebouwde punten, uitgedrukt in geld, af

Flexibele en statuut- en vormneutrale opbouw

- Het saldo is de aanvullende pensioenrente die kan opgebouwd worden
  - Daardoor is het 1e en 2e pijler pensioen volledig inkomensafhankelijk en realiseert de individuele verantwoordelijkheid
- Voor of door de belastingplichtige kan een fiscaal gefaciliteerde pensioenbijdrage / premie worden betaald, ongeacht het statuut, ongeacht de vorm, …
  - Statuut- en vormneutraal
  - Met respect van de hiërarchie binnen de arbeidswetgeving (wet, sector, verplicht, onderneming, IPT, individueel, …)
  - Flexibiliteit

Recapture bij dalend gemiddeld inkomen

- Met als maximum een bijdrage of premie berekend in functie van het aantal voorbije jaren en wat al is gevormd
  - 10 jaar van carrière van 40 jaar, dan mag tot 10/40ste gevormd worden
  - Doorbraak annualiteitsprincipe
- Bij dalende inkomsten, en dus dalende gemiddelde, en indien reeds te groot aanvullend pensioen werd gevormd, toepassing van fiscale recapture
  - Commissie vraagt correctie
  - Is bestaande, gekende fiscale techniek. Ook hier bruikbaar
  - Verhindert misbruiken.

Begrijpbaar, transparant en legitiem

- Alle noodzakelijke gegevens beschikbaar en verifieerbaar via SIGeDIS, Mypension.be, en fiscale administratie
- Alles verklaarbaar in een eenvoudige Excel sheet (indivduele rekening)
  - Is onafhankelijk van collectieve opbouw!
- Consulteerbaar op Ipad
- Elke beroepsactieve belastingplichtige krijgt op dezelfde wijze de mogelijkheid een adequate levensstandaard te continueren
  - De fiscale faciliëring geeft iedereen gelijke kansen om een pensioen op te bouwen in 1e en 2e pijler dat afhankelijk is van het inkomen

Andere interessante discussiepunten

Bedenkingen

- Onvoldoende structurele issues – te veel bestaand kader
- Vormneutraliteit
  - Aantal managementvennootschappen dalen >50%
  - Koppel naar blauwdruk belastinghervorming professoren aub!
- Financiële rente en lijfrentemarkt maken?
  - Onmiddellijk, maar regering Di Rupo deed omgekeerde
- Kapitaaluitkeringen progressief belasten
  - De huidige progressiviteit en herverdeling is al niet meer legitiem en billijk
  - Indien hoger dan 30% ligt 2e pijler zelfstandigen plat

Bedenkingen

- Vermogensbelasting, meerwaardebelasting, vennootschapsbelasting … financiert tekort wettelijk pensioen
  - Financiert al zeer veel ondertussen
  - Koppel naar blauwdruk belastinghervorming professoren aub!
- Wie vereenvoudigt?
  - **ACHT (!) heffingen. Kan dat niet herleid worden?**
- Europees Waarborgfonds of waarborgmechanisme
  - Bankentaks: moeizaam om rechtvaardige verdeling te vinden
- Striktere regels bij controles 80%
  - Als ex-inspecteur: alles is voorhanden

Koen Van Duyse

@koenvanduysetax

Brussels Office
Tour & Taxis
Havenlaan 86C / 419
B-1000 Brussels
Tel +32 (0)2 773.40.00
www.tiberghien.com

Antwerp Office
Minerva Building
Karel Oomsstraat 47/5
B-2018 Antwerpen
Tel +32 (0)3 443.20.00
www.tiberghien.com

Luxembourg Office
44, rue de la Vallée
L-2661 Luxembourg
Tel +352 27 47 51 11
www.tiberghien.com