FINANCIERING VAN HET PENSIOENKAPITAAL VAN UW WERKNEMERS

CONTEXT

Als u als werkgever een extra voordeel wil toekennen aan een werknemer, wordt u geconfronteerd met de kost die dit met zich meebrengt, in vergelijking met het netto voordeel dat de werknemer overhoudt.

Het verschil wordt veroorzaakt door de sociale bijdragen (werkgever 27% en werknemer 13%) en de hoge bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op deze verloning.

De verhouding tussen de loonkost en het nettosalaris bedraagt al snel 3 tegen 1, wat aanzet tot het zoeken van meer voordelige oplossingen.

OPLOSSING

Het pensioen is een aandachtspunt geworden voor veel Belgen en het opnemen van een extralegaal pensioenvoordeel in het salarispakket wordt tegenwoordig door veel (kandidaat) werknemers als positief ervaren.

De groepsverzekering is traditioneel het gebruikte systeem om een uitgestelde verloning toe te kennen. Jammer genoeg is de wetgeving voor groepsverzekeringen voor bedienden zeer complex, waardoor dit type contract zeer moeilijk te gebruiken is in de (zeer) kleine ondernemingen die de apotheken zijn, ongeacht of ze worden uitgebaat door een fysiek persoon of een vennootschap.

Curalia stelt reeds gedurende meer dan 20 jaar een eenvoudig en flexibel systeem voor dat zeer voordelig is voor zowel de werkgever als de werknemer. Het bestaat uit twee luiken:

- Financiering door de werkgever op het contract Aanvullend pensioen (apotheker-bediende);
- Financiering door de werkgever op het contract Pensioensparen of Langetermijnsparen (al het personeel).

FINANCIERING VAN HET CONTRACT AANVULLEND PENSIOEN

Een apotheker-bediende die de RIZIV-conventie ondertekend heeft, heeft de mogelijkheid tot € 4.890,60 (2026), gestort op een Curalia-contract Aanvullend pensioen met solidariteit, af te trekken van zijn inkomsten, ongeacht zijn werkgever of zijn beroepsactiviteit. Het aftrekbare bedrag is beperkt tot 9,78% van het belastbaar beroepsinkomen.

Deze storting kan uitgevoerd worden door de werkgever, ofwel als onderdeel van de vaste verloning, of als betalingswijze van een bonus of eindejaarspremie.

Wat zijn de voordelen van dit systeem voor de werkgever?

1. De sociale bijdragen zijn beperkt tot 8,86% van het gestorte bedrag.
2. Het gestorte bedrag en de bijdragen zijn volledig fiscaal aftrekbaar.
3. Er is geen premietaks verschuldigd (4,40% voor een groepsverzekering).
4. De werkgever is vrij elk jaar een verschillende bijdrage voor elke werknemer te bepalen. Dit kan zowel gebeuren op basis van kwantitatieve (prestaties,…) of kwalitatieve criteria (persoonlijke evaluatie,…).
5. Tenzij de storting deel uitmaakt van de maandelijkse verloning, is er geen verplichting voor de werkgever, die elk jaar het bedrag kan bepalen dat hij wenst te storten.
6. De administratieve formaliteiten zijn duidelijk minder omslachtig dan deze voor een groepsverzekering.

FINANCIERING VAN HET CONTRACT PENSIOENSPAREN of LANGTERMIJNSPAREN

Elke belastingplichtige Belg kan € 1.050 of € 1.350 (2026), gestort op een Curalia-verzekeringscontract Pensioensparen en € 2.450 gestort op een Curalia-verzekeringscontract Langetermijnsparen, aftrekken van zijn inkomsten

De werkgever kan deze storting uitvoeren in de plaats van de werknemer, bijvoorbeeld onder de vorm van een eindejaarspremie of de voorziene recurrente premie, zoals dit nu voorzien is in de collectieve arbeidsovereenkomst.

Wat zijn de voordelen van dit systeem voor de werkgever?

1. De sociale bijdragen zijn beperkt tot 8,86% van het gestorte bedrag.
2. Het gestorte bedrag en de bijdragen zijn volledig fiscaal aftrekbaar?
3. Er is geen premietaks verschuldigd (4,40% voor een groepsverzekering).
4. Het systeem is zeer flexibel:
   - De werkgever kan de storting laten variëren van persoon tot persoon en van jaar tot jaar.
   - De werkgever en de werknemer kunnen bijvoorbeeld overeenkomen de premie gedeeltelijk als loon en gedeeltelijk als storting op een contract pensioensparen uit te betalen.
5. Dit systeem is toepasbaar op alle personeelsleden: farmaceutisch-technische assistenten, administratieve assistenten en zelfs apothekers.
6. De administratieve formaliteiten zijn duidelijk minder omslachtig dan deze voor een groepsverzekering.

ADMINISTRATIEVE BEHANDELING VAN DE STORTING

Het gestorte bedrag moet aangegeven worden als voordeel alle aard, zoniet zal dit bedrag bij de werkgever belast worden als geheim commissieloon (103%).

Een technische nota legt de wijze uit waarop de uitgevoerde storting administratief behandeld dient te worden.

Aarzel niet ons deze te vragen of raadpleeg www.curalia.be

Vergelijking van wat gebeurt met een budget van € 100, betaald door de werkgever ten voordele van een werknemer	
MOGELIJKHEDEN:	
1. Verhoging van het brutosalaris	
2. Storting op een contract voor pensioenopbouw bij Curalia	
LOONSVERHOGING	
Verhoging	100
Patronale bijdrage	- 21, 26
Brutoloon	78, 74
RSZ werknemer (13,07%)	- 10, 29
Belastbare basis	68, 45
Belastingen (50%)	- 34, 23
NETTOLOON	34, 22
AANVULLEND PENSIOENCONTRACT MET SOLIDARITEIT	
Storting	100
Patronale bijdrage (8,86%)	- 8, 139
NETTOPREMIE	91, 861

BESLUIT:
Voor dezelfde kost voor de werkgever houdt de werknemer ongeveer 3 maal meer over bij een storting op zijn pensioencontract.

Voor alle duidelijkheid: in het eerste geval krijgt de werknemer liquide geld in handen, in het tweede geval wordt de som geplaatst op een pensioencontract bij Curalia. Maar de gespaarde som zal duidelijk veel hoger zijn dan als hij dit zelf had moeten opbouwen.

07/2026