

6 andere pensioenregelingen en het...

Origamipensioenen van DGA na pensioenakkoord

Jack Borremans en Kees Beishuizen

De wijziging van het fiscale pensioen kader voor de pensioenregeling in eigen beheer van de DGA maakt pensioenregelingen niet eenvoudiger. Het wordt al gauw een regeling die voor sommigen een origami-pensioenresultaat zal opleveren: heel kunstig in elkaar gezet, maar onbegrijpelijk.

De DGA zal als geen ander de gevolgen gaan ondervinden van het pensioenakkoord. Immers, de geplande stapsgewijze verschuiving van de pensioenleeftijd naar 67 jaar treft hem direct in zijn ambitieniveau. Voor veel collectieve pensioenregelingen geldt dat ze eigenlijk ongewijzigd kunnen worden voortgezet omdat deze pensioenregelingen nog niet de fiscale ruimte hebben benut, voor de gemiddelde DGA-regeling ligt dit anders.

Fiscale optimalisatie is jarenlang het toverwoord geweest bij het pensioen van de DGA. En optimalisatie betekent het opzoeken van de fiscale grens. Fiscaal optimaal betekent in 2011 dus een eindloonregeling met een opbouwpercentage van 2% en een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Een dergelijke pensioenregeling is met de komst van het pensioenakkoord vanaf 1 januari 2013 niet langer mogelijk. Een niet-tijdige aanpassing van zo'n regeling leidt tot een onzuivere aanspraak.

Fiscaal optimaal als doel op zich?

De pensioenadviespraktijk kan zich dus in 2012 weer op gaan maken voor een nieuw rondje pensioenbrieven. En aanzien ook hier opgebouwde rechten onder de voorgaande fiscale regimes gerespecteerd worden, krijgt de regeling een nieuwe knip, de 'Kamp-knip'. Bij de voorgaande aanpassingen in 2004 en 2005 is er in veel gevallen, zonder aanzien des DGA's, een fiscaal optimale pensioenovereenkomst met allerlei

toeters en bellen neergelegd. Daar plukken veel DGA's met aparte pensioen-B.V.'s en/of met dekkingstekorten nu de wrange vruchten van. Inmiddels wordt er door de fiscaal optimale pensioentoezegging in combinatie met het restrictieve beleid van de fiscus een steeds gro-

'De DGA zal als geen ander de gevolgen ondervinden van het pensioenakkoord.'

tere pensioenclaim op het vermogen van de BV gelegd. De gedaalde Vpb-tarieven en de bedrijfseconomische realiteit tenderen eveneens niet meer naar fiscaal optimale pensioenregelingen.

Origamipensioenen of fiscaal praktisch(-er)?

Het is daarom van belang dat de

pensioenadviespraktijk bij deze aanpassingsronde de regeling gaat afstemmen op de pensioenbehoefte en financiële mogelijkheden van de DGA en B.V. Wij onderscheiden in dit kader zeven typologieën. Zeven typologieën met grosso modo dezelfde pensioenlasten vanwege het actuariael neutraal kader waarin de aanpassingen moeten plaatsvinden.

Type 1. DGA met origamipensioenen

Dit is een DGA met een keuzeprobleem. De DGA kan niet kiezen wanneer hij of zij met pensioen gaat. De wetgeving bepaalt wanneer welk deel van het pensioen ingaat. Het pré-Witteveenpensioen vanaf 60 jaar, het VPL-pensioen op 65 jaar en het Kamp-pensioen straks op 66 en, later, 67 jaar.

Al de oude pensioenaanspraken zijn bevroren en worden jaarlijks, als het goed is, geïndexeerd. Backserviceverhogingen over de gehele diensttijd worden ingekocht tegen de huidige of dan geldende pensioenleeftijd. Het hobbyisme van de fiscalist heeft hierin zwaarder doorgevoerd dan een bewuste keuze van de DGA. Een dergelijke pensioenregeling is anno 2011 al een uitdaging voor communicatiekundigen en softwarebou-

Deel 3

In de eerste twee artikelen over het pensioenakkoord hebben wij u kennis laten nemen van de hoofdlijnen van het pensioenakkoord en het voorontwerp van Wet. Daarbij hebben wij u, specifiek voor de MKB-verzekerde pensioenregelingen, de effecten voorgerekend van een verschuiving van de pensioenleeftijd. Wij hebben u hierin voorgerekend wat het kostenvoordeel is van de verschuiving van de pensioenleeftijd bij overigens ongewijzigde omstandigheden. Dit laatste onderwerp is verder uitgediept op de LinkedIn-groep van Accountancynieuws. Hierin gaan we een stap verder en laten we zien dat dit kostenvoordeel als sneeuw voor de zon wegsmelt als de omstandigheden wel degelijk wijzigen. Een verder toenevende levensverwachting en een structureel lage marktrente.

wers, zeker wanneer er ook rekening moet worden gehouden met elders opgebouwde aanspraken en verzekerde kapitalen zonder knip in de ingangsheeftijd. Een goede inkomensplanning voor en door de DGA is niet mogelijk. De abstractie van het fiscale kader heeft de plaats ingenomen van de daadwerkelijke pensioenwens, resulterend in een kunstig fiscaal vouwwerk. Een waar luilekkerland voor belastinginspecteurs met pensioenaffiniteit, een rekenprogramma en tijd over. Vandaar dat we voor dit type pensioen ook een hoge correlatie voorzien tussen de datum van pensionering van de fiscalist/actuaris en de DGA. Wie anders snapt het nog?

Type 2. 'Die hard 60 jaar'- DGA

Deze DGA wil hoe dan ook op 60-jarige leeftijd met pensioen. In dit geval is de pensioenleeftijd de constante en is het opbouwpercentage de variabele. Het opbouwpercentage neemt stapsgewijs af. Dat zat eerst op 2,333%, later op 2% en is nu al 1,48%. Straks zal het stapsgewijs, naar verwachting, dalen via 1,41% naar 1,34% vanaf 2015. Een stapeling van Witteveen-knippen, Balkenende-breuken en Kamp-knippen. Het is verhoudingsgewijs marginaal beter communiceerbaar en beheersbaar. In de praktijk blijkt echter dat het merendeel van deze DGA's uiteindelijk na hun 60ste nog gewoon wil doorwerken en het pensioen dus uitstellen. Zo hard is die pensioenwens blijkbaar dus niet.

Type 3. 'fiscaal maximale'- DGA

Bij deze DGA is maximalisering van de fiscale pensioenverplichting het leidmotief. In 2011 en 2012 kiest deze DGA nog voor een salarisverhoging om via kasronpjes de pensioengrondslag te optimaliseren. Ook wordt, indien er nog fiscale ruimte is, de mogelijkheid tot inkoop van dienstjaren in 2011 en 2012 benut. Indien de verwachte gemiddelde salarisstijging laag is, zal de optie om over te stappen op een geïndexeerd middelloonregeling, vanaf 2013 op leeftijd 66 jaar, vanaf 2015 op 67 jaar, zeker de revue passeren.

Aangezien het deze DGA alleen maar te doen is om de fiscale aftrekpost, kan de

Tips

- Typologeer uw DGA's!
- Ga in gesprek met uw DGA's. Laat hen aangeven wat hun wensen en doelstellingen zijn en bespreek welke stappen er moeten worden genomen om tot een goede, herziene, pensioenregeling te komen.
- Een goed pensioenadvies matcht niet automatisch met een standaardmodel pensioenovereenkomst dat u ongetwijfeld straks weer kunt downloaden van de website van de Belastingdienst.
- Hoed uw DGA's voor defaultkeuzes die hen worden aangeboden door verzekeraars indien een deel van het pensioen is verzekerd.
- Stimuleer vermogensvorming voor het pensioen maar probeer te voorkomen dat uw DGA in handen valt van incompetente beleggingsadviseurs die niet in staat zijn om door de fiscale pensioenverplichting heen te kijken naar de onderliggende kasstroombehoefte en -noodzaak.
- Voorkom verschillende pensioenleeftijden en dito overgangsregimes. Is niet logisch, is hopeloos complex en daardoor zeer foutgevoelig.

mogelijkheid meteen aangegrepen worden om zachte elementen uit de pensioenovereenkomst te schrappen. Het schrappen van zachte elementen kan niet zonder meer met terugwerkende kracht vanwege het gevaar dat dit wordt gezien als afzien van pensioenaanspraken c.q. dat daarvoor de toestemming van de partner voor is vereist. Een dergelijke regeling is ook vanaf 2013 uitvoerbaar, bedenk echter wel dat er ook in de

'De pensioenadviespraktijk kan zich dus in 2012 weer op gaan maken voor een nieuw rondje pensioenbrieven.'

uitkeringsfase door de actuariële oprenting nog forse pensioenlasten zullen ontstaan. Deze pensioenlasten kunnen vervolgens weer leiden tot een verdampend fiscaal verlies. Kortom, de houdbaarheid van een fiscaal optimalisatieadvies is niet altijd onbeperkt.

Type 4. 'liever geen 52%' - DGA

Deze DGA is er alles aan gelegen om zijn pensioeninkomsten zodanig te matigen dat deze buiten de 52%-heffing blijven. Deze DGA zal zijn huidige pensioenleeftijd blijven handhaven met een lager opbouwpercentage. Indien desondanks zijn pensioenuitkomsten nog te hoog dreigen te worden, stopt de pensioenopbouw.

Vanaf 60-jarige leeftijd kan het pensioen alvast gedeeltelijk ingaan onder gelijktijdige verlaging van het salaris. In lijn met de fiscale resolutie van 30 augustus 2011. Uiteraard geldt bij verlaging van het salaris en het stoppen met de pensioenopbouw dat na deze transitie de totale arbeidsbeloning blijft voldoen aan de vereisten voor het gebruikelijke loon.

Type 5. DGA met een dekkingstekort

Bij deze DGA is de pensioenverplichting hoger dan de binnen de BV beschikbare activa. Naast het vervelende feit dat er onvoldoende pensioenvermogen is om het pensioen levenslang uit te kunnen keren, is het voor deze DGA ook op eieren lopen. Immers, elke transactie tussen DGA en BV kan door de fiscus onder het vergrootglas van artikel 19b LB worden gelegd. Denk hierbij aan onzakelijke onttrekkingen of het maar op laten lopen van het rekening-courantsaldo. Wanneer de fiscus hard kan maken dat er met een dergelijke transactie sprake is van uitholling van de dekking, is er sprake van afzien van pensioen. Het pensioen wordt onzuiver en de gehele aanspraak is belast. Recentelijk is hierover nieuwe jurisprudentie ontstaan. Deze DGA heeft behoefte aan tijdwinst, om het herstel van de onderdekking te bewerkstelligen. De pensioenleeftijd zal in één stap opschuiven naar 67 jaar. Als herstel niet meer voorzienbaar is, is het stoppen met de pensioenopbouw het enige dat rest.



in fine samenstel dossier

- Samenstellen, reviewen, ondertekenen
- Verbergen van niet-relevante vragen
- Opdrachtgerelateerde werkprogramma's
- Intelligente dossierspecificaties
- Content van brancheorganisaties
- Integratie met In fine Jaarrekening

Benieuwd naar de voordelen voor uw organisatie? Meld u aan op www.infine.nl/presentatie



Kijk op www.infine.nl voor meer info of een online demo.

Type 6. DGA met 65 tussen de oren

Dit is een veel voorkomende groep. Deze DGA heeft de pensioenplanning gebaseerd op een AOW- en pensioenleeftijd van 65 jaar. Deze DGA zal de pensioenleeftijd handhaven op 65 jaar met verlaagd opbouwpercentage en een met 6,5% gekorte AOW na 2020. Ook eventuele 'slapers'-rechten uit vorige loondienstverbanden en lijfrentepolissen worden gehandhaafd op 65 jaar. Het voordeel is dat de bestaande planning wordt gecontinueerd. Uiteraard is het hier ook mogelijk om het pensioen alsnog te vervroegen, al dan niet in combinatie met doorwerken of juist uit te stellen.

Type 7. 'De levensloop DGA'

Deze DGA heeft door maximaal gebruik te maken van levensloop de financiële planning gestuurd op stoppen met werken op 62 jaar. De pensioenleeftijd is 65 jaar en de periode van 62 tot 65 jaar wordt overbrugd met een levenslooppuitkering. Er werd gespaard met als doel een levensloopsaldo van 210% van het salaris te vergaren. Deze DGA is, nadat in eerste instantie de levensloopregeling in het Belastingplan 2012 de nek werd

'De fiscaal gedreven pensioenregelingen volgens de 'methodiek van de maximale aftrekpost' zullen in rap tempo verdwijnen.'

omgedraaid, gered door de gong. Als laatste handreiking richting ABVA KABO heeft minister Kamp toegezegd dat ambtenaren/werknemers met spaarzin waarbij het levensloopsaldo einde 2011 hoger is dan € 3.000- nog steeds gebruik kunnen blijven maken van de bestaande levensloopfaciliteiten. De pensioenleeftijd zal gehandhaafd kunnen blijven op 65 jaar, weliswaar met een lager opbouwpercentage.

Conclusie

De aangekondigde herziening van de fiscale wetgeving zorgt er zonder meer voor dat de fiscaal gedreven pensioenre-

gelingen volgens de 'methodiek van de maximale aftrekpost' in rap tempo zullen verdwijnen. Het nieuwe fiscale regime stelt de adviseur en de DGA onomwonden voor keuzes. De zeven typologieën van LNBB zijn een leidraad voor een zorgvuldig, afgewogen, advies. Of moeten we nog een achtste introduceren, de 'geen gedoe'-DGA?.

Dit is de praktische DGA die zijn pensioen koestert, er wel de voorkeur voor heeft om het pensioen in eigen beheer te houden en de risico's voor lief te nemen boven het onderbrengen bij als (te) duur en onbetrouwbaar geachte levensverzekeraars. Maar vooral daarbij praktische keuzes maakt om zijn risico's te beperken:

1. het verzekeren van de overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's die de B.V. of de privé-situatie niet kunnen dragen;
2. het tijdig gaan oormerken van vermogen binnen de B.V. voor het langlevensrisico om onderdekking te voorkomen en dividendbeleid te ontwikkelen;
3. het maken van een praktische keuze binnen de complexiteit van de fiscale wetgeving.

Die keuze kan zijn, om maar gewoon direct over te stappen naar een pensioenleeftijd van 67 jaar met een eenmalige actuariële omrekening van de reeds opgebouwde pensioenen. Zeker voor jongere DGA's. An



Jack Borremans (l.) en Kees Beishuizen zijn beide partner van LNBB actuarissen + pensioenconsultants te Soest en Dordrecht. Zie www.lnbb.nl.