

## A.7.3.2 Het Pensioen van de directeur-groootaandeelhouder (dga)

Meer dan een fiscale aftrekpost

Drs. J.A.L. Borremans\*

### I **Inleiding**

Het pensioendossier van de directeur-groootaandeelhouder, hierna dga genoemd, is in de afgelopen jaren aan wijzigingen in wet- en regelgeving onderhevig geweest. Deze wijzigingen hebben over het algemeen een fiscaal karakter. Het resultaat van deze wijzigingen is dat het pensioen van de dga een complex dossier is geworden. Deze ontwikkeling heeft ertoe geleid dat in de adviespraktijk een nieuwe benaderingswijze is ontstaan die een integrale benadering van het pensioen voorstaat. Waar voorheen uitstel van belastingheffing, directe lastenname en liquiditeitsverruiming veelal de reden waren om een pensioenvoorziening binnen de eigen vennootschap te creëren in plaats van bij een levensverzekeringsmaatschappij, ligt nu meer de nadruk op een methodiek die de dga wijst op meer dan alleen het fiscale voordeel. In dat kader vormt de adviseur zich een breder beeld van het pensioen waarin plaats is voor de rendements- en risicoaspecten van het pensioen en positioneert het pensioen in de levensloop van de ondernemer en zijn onderneming, de BV. Een meer bedrijfseconomische benadering van het pensioenvraagstuk dus.

---

\* Drs. J.A.L. Borremans is partner van LNBB actuarissen + pensioenconsultants te Soest en Dordrecht, gespecialiseerd in fiscale, juridische, actuariële en verzekeringstechnische pensioenadviesing aan ondernemers en hun ondernemingen. Hierbinnen ligt het specialisme van de schrijver van dit artikel op de dga-pensioenen in eigen beheer. Voor meer publicaties [www.lnbb.nl](http://www.lnbb.nl).

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

1. de traditionele benadering; pensioen als fiscale aftrekpost:
  - a. pensioen in de Pensioenwet;
  - b. pensioen in de loonbelasting;
  - c. pensioen in de inkomstenbelasting;
  - d. pensioen in de vennootschapsbelasting;
  - e. pensioen en successierechten;
2. de integrale benadering, pensioen als adviesproduct:
  - a. van fiscaal naar bedrijfseconomisch;
  - b. dekking van niet uit de balans blijkende verplichtingen;
  - c. het langlevensrisico en dekkingsgraad;
  - d. risico bij echtscheiding.

## 2 **De traditionele benadering, pensioen als fiscale aftrekpost**

In de traditionele benadering wordt het pensioen gezien als een methode om met gebruik van de in het verleden zeer gunstige fiscale wetgeving belastingheffing over (een deel van) de winst van de vennootschap over een lange reeks van jaren uit te stellen. In dit deel wordt de situatie beschreven zoals die nu geldt en wordt, indien noodzakelijk, een korte historische schets gegeven.

### 2.1 *Pensioen in de Pensioenwet*

Alvorens aan de fiscale behandeling van het pensioen toe te komen wordt eerst de positie van de dga in de Pensioenwet behandeld. De Pensioenwet (PW) is ingevoerd in 2007 en is de opvolger van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW), een wet die zijn oorsprong ruim 50 jaren geleden had. Deze wetten hebben en hadden tot doel om de rechtsbescherming van de pensioenaanspraakverwervende werknemer te vergroten.

Een belangrijke bepaling is het waarborgvoorschrift dat iedere werkgever verplicht om een pensioenregeling buiten de risicosfeer van de onderneming te brengen. Dit kan gebeuren door de pensioenregeling onder te brengen in een bedrijfstak- of

ondernemingspensioenfondsen of levensverzekeringsmaatschappij. De belangrijkste uitzondering hierop is de pensioenregeling voor de dga. Een werknemer is dga indien de werknemer direct of indirect beschikt over ten minste 10% van het geplaatste aandelenkapitaal van de vennootschap waarin hij in loondienst is. Zodra hier sprake van is, biedt de wet de mogelijkheid om het pensioen 'in eigen beheer' op te bouwen. Dit houdt in dat de met de DGA overeengekomen pensioenregeling niet verplicht moet worden ondergebracht bij de eerdergenoemde partijen. Deze mogelijkheid wordt 'eigen beheer' genoemd. Van 'eigen beheer' is er sprake indien de door de pensioentoezeggende vennootschap, d.i. de vennootschap waar de dga in loondienst is én de pensioenregeling aan de dga heeft aangeboden en door de dga is aanvaard, een bedrag op de balans wordt gereserveerd dat voldoende wordt geacht om de uit de pensioentoezegging voortvloeiende verplichtingen te kunnen voldoen. Deze reservering kan overigens ook plaatsvinden in een andere vennootschap dan de pensioentoezeggende vennootschap. In beginsel komt iedere vennootschap in aanmerking voor de uitvoering van een pensioenregeling. Een aandeelhoudersrelatie is hiervoor niet noodzakelijk. Echter, in de meeste gevallen vindt de uitvoering van de pensioentoezegging plaats in een holdingvennootschap of een aparte pensioenvennootschap<sup>1</sup> waarvan de aandelen in handen van bijvoorbeeld de kinderen van de DGA zijn. Is er sprake van een aparte uitvoerende vennootschap dan leggen de pensioentoezeggende en de -uitvoerende vennootschap de voorwaarden waaronder de verplichting wordt overgedragen aan de uitvoerende vennootschap vast in een pensioenfinancieringsovereenkomst.

Een pensioenregeling kan meerdere uitvoerders hebben. Zo komt het voor dat de dga een gedeelte van zijn pensioen heeft verzekerd bij een externe partij en de rest 'in eigen beheer' voert. Afhankelijk van de wijze van vastlegging in de pensioenovereenkomst wordt dit 'bepaald' of 'onbepaald' eigen be-

---

1. In formele zin bestaat de pensioen-bv niet meer. Met de Brede Herwaardering I in 1992 is de bijzondere positie van de pensioen-bv in de vennootschapsbelasting opgeheven. Vanaf dat moment zijn pensioen-bv's onderworpen aan de heffing van de vennootschapsbelasting.

heer genoemd. Van bepaald eigen beheer is sprake indien er een vaste verhouding is gekozen tussen het gedeelte dat is ondergebracht bij een externe partij en in eigen beheer. In de meeste gevallen is er echter sprake van onbepaald eigen beheer. Dat houdt in dat de verhouding tussen beide uitvoerders kan fluctueren. Dit geeft de dga meer flexibiliteit in het toewijzen van financiële middelen in de dekking van het pensioen. Tot de komst van de PW was het zonder meer mogelijk om de bij een externe partij opgebouwde pensioenaanspraken over te hevelen naar 'eigen beheer', mits de extern opgebouwde pensioenaanspraken en de daarbij behorende reserve waren opgebouwd in de periode dat de werknemer de status van dga had. Dit is mogelijk aangezien zowel de verzekeringsmaatschappij als de eigen beheersvennootschap toegestane pensioenuitvoerders van het pensioen van de dga zijn in fiscale zin.

Waar in het verleden de dga de bescherming genoot van de PSW is er in de PW geen plaats meer voor de dga en wordt het pensioen van de dga alleen geleid door de regels in de fiscale wetgeving. Eén uitzondering hierop is de dga die een op 31 december 2006 bestaande pensioentoezegging had én gedurende het overgangsjaar 2007 ervoor heeft gekozen om zijn pensioenregeling vrijwillig onder de regels van de PW te laten vallen. Heeft de dga daarvoor gekozen dan wordt hij de facto beschouwd als een gewone werknemer. Dit betekent concreet dat de dga verplicht is om de pensioenregeling onder te brengen buiten de risicosfeer van de onderneming. 'Pensioen in eigen beheer' is dan voor dat gedeelte waarop de PW van toepassing is verklaard, niet meer mogelijk. De dga kan het vermogen dan ook nooit meer terughalen naar 'eigen beheer'. Die mogelijkheid blijft uiteraard wel mogelijk indien er geen sprake is van een door de PW beheerste pensioenregeling.

## 2.2 *Pensioen in de loonbelasting*

De kern van de fiscale behandeling van pensioen in de loonbelasting en uitvoeringsbesluiten is de toepassing van de om-

keerregel. De hoofdregel in de loonbelasting is dat alle aanspraken die voortvloeien uit de dienstbetrekking op het moment van verkrijgen worden belast, zoals het loon. De omkeerregel houdt in dat de belastingheffing wordt verschoven van het verkrijgen van een aanspraak op een toekomstige pensioenuitkering naar het genietingsmoment van de uit de pensioenregeling voortvloeiende pensioenuitkeringen. Aan de toepassing van de omkeerregel op een pensioenaanspraak zijn voorwaarden verbonden. Een pensioenregeling die niet of niet meer voldoet aan deze regels wordt als een fiscaal onzuivere regeling beschouwd waarop de omkeerregel niet of niet meer van toepassing is.

Tot 1999 kende de Wet op de loonbelasting 1964 een kwalitatieve omschrijving van het pensioenbegrip. Hierin werd aangesloten bij de maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen waarbij werd gesteld dat pensioen mede werd vastgesteld aan de hand van het genoten salaris en de doorgebrachte diensttijd. De invulling van wat de maatschappelijke norm werd geacht was voorbehouden aan de betrokken partijen, werkgevers en werknemers. Hieruit is de 70%-norm voortgekomen. Werknemers werden geacht een volledig pensioen van 70% van het laatstverdiende loon op te bouwen in de periode tussen hun 25ste en 65ste jaar. Aangezien de dga zichzelf vertegenwoordigt als werknemer van de desbetreffende vennootschap en tevens als aandeelhouder de hoogte van de arbeidsbeloning – pensioen is onderdeel van de totale arbeidsbeloning – van de werknemer vaststelt, was de dga geneigd om de randen van de norm op te zoeken. In lagere regelgeving<sup>1</sup> en jurisprudentie zijn de dga-normen vervolgens uitgekristalliseerd.

Per 1 juni 1999 is de Wet fiscale behandeling van pensioenen aangenomen, in het adviesveld ook wel het ‘Witteveen-regime’ genoemd. Daarin is de kwalitatieve omschrijving vervangen door een gedetailleerde kwantitatieve omschrijving van de pensioenruimte. De positie van de dga wordt gelijkgesteld met

---

1. Belangrijkste kenmerken: 70% opbouwen in minimaal 30 jaar, pensioenleeftijd 60 jaar en een lage AOW-franchise.

die van de 'gewone' werknemer. Met dien verstande dat dit alleen maar geldt indien de dga zijn pensioen, net als de gewone werknemer, onderbrengt bij een professionele pensioenverzekeraar of pensioenfonds. Daar waar de dga ervoor opteert om het pensioen geheel of gedeeltelijk binnen de eigen vennootschap op te bouwen gelden stringentere regels. Het 'Witteveen-regime' kende een ruime overgangperiode van vijf jaar. Dat betekende dat op 1 juni 1999 bestaande regelingen uiterlijk op 1 juni 2004 moesten zijn aangepast aan de nieuwe fiscale regels.

Per 1 januari 2005 is de Wet aanpassing VUT, prepensioen en levensloop, Wet VPL, ingevoerd, binnen zeven maanden na het einde van de overgangstermijn in de 'Witteveen-wetgeving'. Doel van deze wet is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen door het vervroegd uittreden uit het arbeidsproces minder aantrekkelijk te maken. De richtleeftijd voor de opbouw van een volledig pensioen is verlegd van 60 naar 65 jaar. Pensioenregelingen die voorzien in de opbouw van VUT of prepensioenelementen worden niet meer gedragen door de omkeerregel. Een uitzondering is de pensioenregeling voor de werknemer die geboren is voor 1 januari 1950. Voor deze doelgroep geldt nog steeds het Witteveen-regime. In tabel 1 vindt u in een korte opsomming de gevolgen van de opeenvolgende wijzigingen op de pensioenregeling van de DGA die gedeeltelijk in eigen beheer wordt gehouden.

HET PENSIEN VAN DE DIRECTEUR-GROOTAANDEELHOUDER (DGA)

<i>Kenmerk</i>	<i>Pre-Witteveen</i>	<i>Witteveen</i>	<i>Wet-VPL</i>
Pensioenleeftijd	60 jaar	60 jaar	60 jaar-65 jaar
Opbouwpercentage			
ouderdomspensioen (OP)	2,3333%	2%	1,48%-2%
AOW-franchise	'geschoonde-AOW'	'gehuwden AOW'	'ongehuwden-AOW'
	€ 5768	€ 12 209	€ 17 803
Overbruggingspensioen	ja	ja	nee
Partnerpensioen	70% OP	70% OP	70% OP
Wezenpensioen	20% OP	20% OP	20% OP
Nabestaanden-overbruggingspensioen	ongebruikelijk	ja	ja
Pensioengevend salaris	incl. auto v.d. zaak	excl. auto v.d. zaak	excl. auto v.d. zaak
Diensttijd	incl. voorperiode	excl. voorperiode	excl. voorperiode
Eindloon	ja	ja	Ja

**Voorbeeld 1**

Een DGA van 40 jaar is op z'n 35ste jaar dga geworden. Het salaris bedraagt op dit moment € 77 803. De pensioengrondslag € 60 000, zijnde het salaris verminderd met de AOW-franchise. Bij een pensioenleeftijd van 65 jaar bedraagt de diensttijd in totaal 30 jaar. 30 dienstjaren vermenigvuldigd met 2% per dienstjaar (zie tabel 1) levert een totaal pensioenpercentage van 60%. De volgende aanspraken zijn berekend.

– Ouderdomspensioen	€ 36 000
– Partnerpensioen	€ 25 200
– Wezenpensioen	€ 5 040
– Nabestaandenoverbrugging	€ 20 514

*Effecten van salarisstijgingen*

Hoewel er een tendens is dat voor werknemerspensioenen wordt afgestapt van het eindloonsysteem naar middelloonvari-

anten of beschikbare-premieregelingen heeft het merendeel van de dga's een pensioenregeling, gebaseerd op het eindloon-principe. Dit houdt in dat onafhankelijk van de werkelijke salarishistorie, het volledige pensioen wordt berekend over het laatst bekende, veelal het hoogste, salaris. Een structurele salarisstijging leidt dus tot een correctie van de pensioenen met terugwerkende kracht. Dit heet backservice.

**Voorbeeld 2**

De dga uit voorbeeld 1 krijgt op zijn 45ste een structurele salarisverhoging van € 10 000. De salarisverhoging vindt plaats na 10 dienstjaren. Echter, over de volledige 30 dienstjaren wordt het hogere salaris toegepast. Dat resulteert in een stijging van het ouderdomspensioen van  $30 \times 2\% \times € 10\ 000 = € 6000$  tot een bedrag van € 42 000. Uiteraard nemen zowel het partner- als het wezenpensioen toe met een percentage van 70% respectievelijk 20% van € 6000.

Het is niet toegestaan om het pensioengevende salaris binnen 5 jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen met meer dan 2% bovenop de op dat moment geldende looninflatie. Een salarisstijging die meer bedraagt wordt niet meegenomen in de berekening van het uiteindelijk te bereiken pensioen.

*Flexibiliseringselementen*

Met de introductie van de Witteveen-wetgeving is het mogelijk om, binnen vastgestelde bandbreedtes, flexibiliseringselementen toe te voegen. Deze flexibiliseringselementen gelden overigens voor iedere deelnemer aan een pensioenregeling, niet alleen de dga.

*Vervroeging of uitstel van pensioen*

Het is toegestaan om het pensioen eerder of later in te laten gaan. Dga's die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken maar nog niet van plan zijn om te stoppen met de onderneming



hebben de mogelijkheid om het pensioen uit te stellen. Dat betekent concreet dat de pensioenaanspraken actuarieel worden herrekend naar verhoogde aanspraken op de nieuwe pensioeningangleeftijd. Tevens is het dan mogelijk om over de nieuwe diensttijd na de originele pensioenleeftijd nieuwe aanspraken op te bouwen.

### **Voorbeeld 3**

Stel dat de dga uit voorbeeld 1 het pensioen op 65-jarige leeftijd 1 jaar wil uitstellen. Dat levert een verhoging van het oorspronkelijke pensioen op van, afgerond, € 2600. Daarbij opgeteld een extra opbouw als gevolg van het jaar langer werken van  $2\% \times € 60\ 000 = € 1200$  levert een totale pensioenverhoging van € 3800.

Vervroegen van het pensioen betekent precies het tegenovergestelde. Het pensioen wordt verlaagd door enerzijds het vervroegde uitkeringsmoment en anderzijds doordat er minder diensttijd wordt meegenomen.

### *Uitruilen van pensioen*

De dga heeft de mogelijkheid om het op pensioendatum gereserveerde recht op ouderdoms- en partnerpensioen, met toestemming van de partner uiteraard, uit te ruilen in een hoger recht op ouderdomspensioen. De consequentie van een volledige uitruil van het partnerpensioen in het hoger ouderdomspensioen is dat bij overlijden van de dga er geen partnerpensioen resteert voor de achterblijvende partner. Uitruil wordt toegepast in de situatie dat de partner van de dga voldoende eigen inkomen heeft.

### **Voorbeeld 4**

Wederom de dga uit voorbeeld 1. Uitruil levert de dga een levenslang pensioen op van, afgerond, € 45 000. Een toename van het ouderdomspensioen van € 9000.

*Parttimepensionering en demotie*

Deze bepalingen zijn opgenomen om het mogelijk te maken om werknemers in functie te laten terugtreden, al dan niet in combinatie met een gedeeltelijke pensionering vanaf 10 jaar voorafgaande aan de overeengekomen pensioenleeftijd. Bij demotie geldt dat de pensioenopbouw kan blijven plaatsvinden over het salaris direct voorafgaande aan het demotiemoment, ook al is het salaris na demotie lager. Voor parttimepensionering geldt dat zolang de parttimefactor ten minste 50% bedraagt van de oorspronkelijke parttimefactor de pensioenopbouw kan blijven plaatsvinden over het oorspronkelijke salaris.

*Fiscale optimalisatie-elementen voor de dga*

De hoogte van het pensioen is direct afhankelijk van de hoogte van de pensioengrondslag en het aantal als diensttijd in aanmerking te nemen jaren. De pensioengrondslag is het pensioengevende salaris waarop de AOW-franchise in mindering is gebracht. Het doel van fiscale optimalisatie is het verhogen van de pensioenaanspraak en de daarmee samenhangende lastenneming in de winstsfeer. De dga staan een aantal optimalisatietools ter beschikking die de pensioengrondslag of de diensttijd verhogen:

- I. Kasrondjes.
  - a. Aangezien het niet meer is toegestaan om de bijtelling in verband met het privégebruik van de auto van de zaak als onderdeel van het pensioengevend salaris te beschouwen, kan door middel van het verhogen van het pensioengevende salaris, gecompenseerd met een identieke eigen bijdrage voor het privégebruik, via een omweg de bijtelling onderdeel worden van het pensioengevende salaris zonder dat daarmee het netto-inkomen van de dga wordt verminderd of het belastbaar inkomen wordt verhoogd.
  - b. Door het introduceren van een eigen bijdrage aan de pensioenregeling, met een gelijktijdige verhoging van het salaris ter grootte van de eigen bijdrage vindt een verhoging van het pensioengevende salaris plaats.
  - c. Het in privé afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering in plaats van in de BV levert in privé een tariefsvoordeel op. Het pensioengevende salaris wordt verhoogd

met het bedrag dat de dga in privé verschuldigd is aan verzekeringspremie.

- d. Deelname aan de levensloopregeling waarbij voorafgaand het salaris verhoogd wordt. Pensioenopbouw is mogelijk over het salaris inclusief levensloopbijdrage.
2. Inkoop van dienstjaren met een pensioentekort. Deze faciliteit is met name geschikt voor dga's met een arbeidsverleden in loondienst waarover, getoetst aan het huidige inkomen en pensioenregeling, geen of te weinig pensioen is opgebouwd voor zover er sprake is van diensttijd, doorgebracht voor 8 juli 1994. Door deze diensttijd binnen de pensioenregeling van de dga in te kopen nemen de pensioenaanspraken toe en de daarmee samenhangende lasten die ten laste van de winst kunnen worden gebracht.
3. Voor de diensttijd na 8 juli 1994 geldt de mogelijkheid van inkoop ook, echter, er moet dan wel sprake zijn van eerder opgebouwde aanspraken. De inkoop kan dan slechts plaatsvinden als er nog sprake is van een pensioentekort nadat er sprake is geweest van waardeoverdracht. De faciliteit van waardeoverdracht is een recht dat oorspronkelijk is ingevoerd in de PSW en nu een plaatsje heeft gevonden in de PW. Voor de dga betekent dit dat door de invoering van de PW, de waardeoverdrachts-faciliteit niet meer mogelijk is en de dga de inkoopfaciliteit na waardeoverdracht niet meer kan toepassen. Dit ongewenste gevolg van de invoering van de PW is in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 gecorrigeerd door het invoeren van een zogenoemde fictieve waardeoverdracht.

#### **Voorbeeld 5**

De dga uit voorbeeld 1 heeft, tussen 1989 en 1994, vijf jaar elders gewerkt zonder daar pensioen te hebben opgebouwd. Door deze dienstjaren onderdeel te maken van de huidige regeling verlengt de dga de diensttijd met 5 jaar. De consequenties op de pensioenaanspraken zijn als volgt:

#### ADVIESPRAKTIJK

– Ouderdomspensioen	€ 42 000
– Partnerpensioen	€ 29 400
– Wezenpensioen	€ 5 880
– Nabestaandenoverbrugging	€ 20 514

De dienstjaren uit het oude dienstverband leidt tot een toename van de pensioenaanspraak. De ingekochte dienstjaren tellen ook mee voor de backservice bij een salarisverhoging.

#### *Sancties in de loonbelasting*

De dga die zichzelf een pensioen toezegt en deze pensioenregeling geheel of gedeeltelijk in eigen beheer vormt, legt een verplichting op zijn vennootschap om dit pensioen ook daadwerkelijk uit te keren. Slechts in uitzonderlijke gevallen, indien de aanspraak op het pensioen niet voor verwezenlijking vatbaar is, kan van de verplichting worden afgezien. In alle andere gevallen is het een echte verplichting en dient te worden uitgevoerd. Ziet de dga toch af van de pensioenregeling dan zal naast de vrijval van de verplichting in de vennootschapsbelasting, de waarde van de verplichting worden betrokken in de loonbelasting in het jaar van afzien.

### 2.3 *Pensioen in de inkomstenbelasting*

Tot 1995 was het in het kader van het eenvoudbeginsel binnen het goedkoopmansgebruik toegestaan om de verplichting die rust op de uitvoerende vennootschap voor het aan de dga toegezegde pensioen te waarden volgens de zogenoemde lineaire methode. Dit houdt in dat de jaarlijkse last die door de BV kon worden genomen berekend wordt door het uiteindelijke noodzakelijke doelvermogen te delen door de totale diensttijd. Bij een gelijkblijvend doelvermogen, door het ontbreken van bijvoorbeeld een salarisstijging, kon jaarlijks dezelfde last worden genomen. Met ingang van 1 januari 1995 moet de BV bij de waardering van pensioenverplichting rekening houden

met algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, rekening houdend met een rekenrente van ten minste 4%.

De implicatie van deze bepaling houdt in dat de jaarlijkse toevoeging aan de pensioenverplichting op de balans van de vennootschap niet meer lineair kan worden bepaald. In de last moet een rente- en sterftecomponent worden toegevoegd dat als direct gevolg heeft dat de last in de eerste jaren nog maar een fractie van de lineair bepaalde last is.

#### 2.4 *Pensioen in de vennootschapsbelasting*

De pensioenregeling voor de dga wordt in de Wet op de loonbelasting 1964 getoetst aan de zuiverheid van de aanspraak. Zolang de pensioenregeling geen onzuivere bestanddelen in zich heeft, is de omkeerregel van toepassing. Onverlet de zuiverheid van de pensioenregeling zal volgens de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 de pensioenregeling getoetst worden op het zakelijk karakter van de regeling. Pensioen is immers een onderdeel van de totale arbeidsbeloning en als geconstateerd wordt dat elementen van de pensioenregeling niet zakelijk zijn dan zal het onzakelijke deel als uitdeling aan de dga in zijn rol als aandeelhouder worden beschouwd. Consequentie daarvan is dat de pensioenlast niet als bedrijfskosten in aftrek kunnen worden gebracht. De praktijk leert dat er op dit terrein nauwelijks discussie is. Indien de pensioenregeling een regeling is die zuiver is voor de loonbelasting zal er van onzakelijkheid niet snel sprake zijn. Anders ligt dat indien de dga door middel van het inkopen van dienstjaren, al dan niet na waardeoverdracht, de met de inkoop samenhangende last in één keer ten laste van de winst zou willen brengen. Op dit punt hanteert de Belastingdienst op dit moment de stelling dat er geen sprake is van onzakelijk handelen indien de dga voor elk nog te werken jaar, één jaar inkoopt. Met andere woorden pensioentekorten die zijn opgelopen doordat bij vorige werkgevers de pensioenopbouw, getoetst aan de huidige regeling, achterblijft mogen niet in een keer ten laste van de winst gebracht worden ook al is de inkoop als zodanig niet onzuiver voor de

loonbelasting. Een stelling overigens die nog niet door de Hoge Raad is getoetst. Lagere rechters hebben in arresten deze stelling overigens van tafel geveegd.

**Voorbeeld 6**

De dga uit voorbeeld 2 heeft een pensioentekort van 5 jaar. De Belastingdienst stelt zich op het standpunt dat de last, die samenhangt met de inkoop van deze 5 jaar, over de toekomstige 5 jaren moet worden uitgesmeerd. De dga koopt dus elk jaar 1 jaar in en heeft na 5 jaar het pensioentekort ingekocht.

Zolang de zakelijkheid niet ter discussie staat, wordt de pensioenlast berekend conform de eerder besproken algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Gebruikelijk is het daarbij aansluiting te zoeken bij de wijze waarop professionele pensioenverzekeraars hun premies en koopsommen vaststellen. Deze vaststelling vindt plaats aan de hand van de volgende bouwstenen:

1. de overlevingstafel;
2. leeftijdscorrecties in verband met het langlevensrisico;
3. de rekenrente;
4. waarderingsmethodiek;
5. vooroverlijdensrisico. Dit is het op balansdatum opgebouwde partnerpensioen.

Met ingang van 2004 bepaalt de Wet op de vennootschapsbelasting 1964 dat het voor pensioen in eigen beheer niet meer is toegestaan om leeftijdscorrecties toe te passen. Dit wijkt af van de gangbare praktijk van pensioenverzekeraars. Ook is het niet meer toegestaan om een reserve op te bouwen voor het vooroverlijdensrisico.

**Voorbeeld 7**

Volgens de huidige waarderingsmethodiek zal de vennootschap de fiscale waardering van de pensioenverplichting

per balansdatum 2007 en de bepaling van het doelvermogen op pensioendatum waarden op basis van de meest recente overlevingstafel GBM/GBV<sup>1</sup> 2000-2005, rekenrente 4%.

De fiscale pensioenverplichting op ultimo jaar t-1:	€ 20 700
De fiscale pensioenverplichting op ultimo jaar t:	€ 27 000
Het doelvermogen:	€ 504 000

Het verschil tussen de fiscale pensioenverplichting uit het vorige boekjaar en het huidige boekjaar is de last die in de winst/verliesrekening kan worden genomen. Is er pas vanaf dit boekjaar sprake van een pensioentoezegging dan is de berekende verplichting volledig als last te nemen.

Indien de dga de in voorbeeld 5 berekende extra dienstjaren in een keer als last zou nemen dan zou de pensioenverplichting ultimo jaar t zijn gestegen tot € 54 000. Door de '1 op 1'-methode te volgen is de pensioenverplichting ultimo jaar t 'slechts' gestegen tot € 32 300.

#### *Salarisstijgingen en lastenneming*

Een uniek kenmerk van de eindloonregeling is het met terugwerkende kracht corrigeren van de pensioenopbouw over reeds verstreken dienstjaren na een salarisstijging. Deze correctie, backservice genoemd, levert direct een hoger opgebouwd pensioen op. Voor zover deze backservice berekend wordt over de werkelijk doorgebrachte dienstdtijd is de last die daarmee samenhangt geen onzakelijke last. En hierin zit het onderscheid met de dienstjaren die kunnen worden ingekocht. Zolang de dga de '1 op 1'-routine volgt, is de last die veroorzaakt wordt door de inkoop van het ene dienstjaar ook zakelijk. Indien de jaren zijn ingekocht worden ze voor de toekomst beschouwd als werkelijk doorgebrachte dienstdtijd en kan de backservice integraal worden toegepast over de ingekochte jaren. Dus, zo-

1. GBM/GBV staat voor Gehele Bevolking Mannen/Gehele Bevolking Vrouwen. Dit is de benaming van de overlevingstafel.

lang de ingekochte jaren niet als onzakelijk worden bestempeld, zijn latere lasten, veroorzaakt door backserviceaanspraken over die ingekochte jaren, reguliere pensioenlasten.

## 2.5 *Pensioen en Successiewet 1956*

In beginsel geldt voor de successiewetgeving dat alles hetgeen krachtens een overlijden wordt ontvangen, wordt belast met successieheffing. Echter, voor pensioenregelingen is hierop een uitzondering gemaakt. Pensioenen zijn vrijgesteld van successieheffing maar worden wel gedeeltelijk in mindering gebracht op de successievrijstelling. Deze imputatieregeling is van toepassing op bijvoorbeeld de contante waarde van het partnerpensioen dat de achterblijvende partner ontvangt na het overlijden van de dga.

Voor zover er sprake is van pensioen in eigen beheer is er ook een successierechtelijk aspect aan de vererving van de aandelen in de vennootschap. Zodra de pensioengerechtigden, veelal de dga en partner, zijn overleden vervalt de resterende pensioenverplichting. Deze vrijval is een winstbestanddeel voor de vennootschapsbelasting. De met deze vrijval corresponderende waardesprong van de aandelen leidt tot hogere successierechten voor de kinderen. Indien de kinderen op het moment van overlijden aandeelhouder zijn van de BV met pensioenverplichting is er sprake van een fictieve erfrechtelijke verkrijging. De waardestijging als gevolg van overlijden wordt betrokken in de heffing van successierechten.

## 3 **De integrale benadering, pensioen als adviesproduct**

Het beeld dat blijft hangen uit de fiscale benaderingswijze is dat het oorspronkelijke voordeel, liquiditeitsverruiming binnen de vennootschap doordat de vennootschap fiscaal lasten kon nemen zonder daarvoor premies of koopsommen buiten de onderneming te brengen, aan kracht heeft ingeboet. Door de verplichte toepassing van algemeen aanvaarde actuariële



grondslagen enerzijds en beperkingen in de waarderingmethodieken anderzijds – denk aan het verbod op leeftijdsterugstellingen – is sec het fiscale voordeel van pensioen in eigen beheer niet de doorslaggevende factor meer. Wel wordt het fiscale adviesproces erg complex door de opeenvolgende wijzigingen in de Wet op de loonbelasting 1964.

Bij de integrale benadering wordt nu juist ingespeeld op deze wijzigingen en veranderende inzichten. In deze systematiek wordt de fiscaliteit onderdeel van een integraal adviesproces, gebaseerd op de levensloop van de ondernemer en zijn onderneming. Daarbij wordt gestreefd naar een optimale verhouding tussen de fiscale positie van het pensioen, de risico's die samenhangen met het pensioen en het rendementsaspect, de invulling van de dekking van het pensioen.

Kenmerk voor deze bedrijfseconomische benaderingswijze is de rol van de pensioenregisseur. Dit is de primaire adviseur die het aanspreekpunt is voor de dga. Aangezien de accountant over het algemeen het initiatief neemt tot het creëren van een pensioenvoorziening én de meest betrokken adviseur op het dossier is, is dit een rol die de accountant goed ligt.

### *2.1 Van een fiscale naar een bedrijfseconomische benadering*

De ondernemer/dga met een pensioen dat geheel of gedeeltelijk in eigen beheer gehouden wordt, heeft binnen zijn jaarrekening een beperkt aantal vindplaatsen om inzicht te krijgen in de hoogte en waarde van zijn pensioenregeling. Deze vindplaatsen zijn verspreid over zowel de balans als over de winst/verliesrekening. Op de balans wordt slechts de fiscale verplichting opgenomen, de toename van die verplichting is een last op de winst/verliesrekening evenals de premie(s) voor eventuele verzekerde onderdelen.

Echter, daar waar de fiscale pensioenverplichting een volgens fiscale grondslagen bepaalde verplichting van de vennootschap jegens de dga is, wordt deze door de dga niet vaak als zodanig

herkend. De dga ziet op de balans een balanspost ‘pensioenverplichting’ en gaat ervan uit dat dat zijn ‘pensioenpotje’ is, maar beseft niet of onvoldoende dat dit niet meer is als een op fiscale grondslagen berekende verplichting van de BV aan de dga. Bovendien, de werkelijke omvang van de verplichting is vaak significant hoger, maar door de beperkte fiscale reserveringsregels komt die werkelijke omvang niet tot uitdrukking. Een dubbel nadeel voor de dga die denkt dat zijn pensioen goed geregeld is omdat hij de verplichting op zijn balans ontdekt.

Het grote verschil tussen de fiscale en bedrijfseconomische waardebeoordeling wordt veroorzaakt door een aantal elementen die voorkomen in de pensioenregeling van de dga waarvoor in fiscale zin niet of niet meer mag worden gereserveerd. Onderstaand worden deze elementen genoemd:

- langlevensrisico; leeftijdsterugstellingen hebben een functie;
- indexaties;
- marktrente.

*Langlevensrisico; leeftijdsterugstellingen hebben een functie*

De uit de pensioentoezegging van de dga voortkomende aanspraken op pensioen, zoals het ouderdomspensioen en de nabestaandenpensioenen voor partner en/of kinderen, kennen een levenslang karakter. Aangezien de vennootschap de verplichting moet waarderen op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen zal de vennootschap zich op dit punt gaan conformeren aan het gebruik bij verzekeraars. Verzekeraars hanteren leeftijdsterugstellingen om hun tarieven te corrigeren voor een aantal elementen. Als eerste is er de tendens naar een steeds hogere levensverwachting. De door het Actuariële Genootschap gepubliceerde overlevingstafels worden elke vijf jaar ververs. Een tweede reden moet gezocht worden in de omstandigheid dat een verzekeraar te maken heeft met antiselectie of autoselectie. Immers de ernstig zieke zal zijn lijf niet voor een levenslange uitkering aanbieden bij een verzekeraar. Terwijl ook deze zieke opgenomen is in de overlevingstafel. Deze statistiek omvat immers de gehele bevolking, dus ook

de zieken. Een ander element van autoselectie is de welstandsklasse. Over het algemeen zijn alleen de modale of meer dan modale verdiemers in staat geweest een lijfrente- en of pensioenkapitaal bij elkaar te sparen. Het blijkt dat mensen uit een hogere welstandsklasse er een gezondere levensstijl op nahouden en derhalve gemiddeld langer leven. De overlevingstafel maakt geen onderscheid in welstandsklasse en bevat de gehele Nederlandse populatie. Gesteld kan worden dat de dga over het algemeen in een hogere welstandsklasse vertoeft.

### *Indexaties*

In de meeste pensioentoezeggingen aan dga's is er sprake van waarde vaste pensioenen, ook wel open-geïndexeerde pensioenen genaamd. Hierdoor kan de vennootschap, in fiscale zin, reserveren tegen een vaste rekenrente van 4%. Is er sprake van een nominaal pensioen dan dient, fiscaal, gereserveerd te worden tegen de marktrente. De waarde vastheid komt niet alleen tot uiting in de wijze waarop het ouderdomspensioen moet worden geïndexeerd bij ingang, maar ook bij het beëindigen van de deelneming van de dga aan zijn pensioenregeling en het nabestaandenpensioen dat moet worden uitgekeerd aan de nabestaanden na overlijden van de dga. De mate waarin de vennootschap de pensioenen kan indexeren hangt mede af van de mate waarin de vennootschap over voldoende vermogen beschikt om het pensioen, en de indexaties, te voldoen. In dat opzicht lijkt de vennootschap veel op een pensioenfonds dat de pensioenen van grote groepen werknemers van een bepaalde onderneming of bedrijfstak uitvoert. Is er onvoldoende dekking dan kan de vennootschap besluiten om het pensioen niet te indexeren. Is er voldoende dekking dan kan het achterwege laten van de indexaties een gedeeltelijke vrijval van de voorziening tot gevolg hebben aangezien de verplichting dan tegen de marktrente moet worden gewaardeerd. Binnen het EU-stabiliteitspact is afgesproken om het langjarig inflatiepeil structureel niet hoger te laten worden dan 2%. Dit percentage is een goede maatstaf voor het te hanteren indexatiepercentage.

*Marktrente en RJK B14 art. 110*

Voor de bepaling van de marktrentevoet geeft de Richtlijn voor de jaarverslaggeving van kleine rechtspersonen aan dat daarvoor aansluiting wordt gezocht bij een reëel te verwachten beleggingsrendement. Voor een verklaring hiervoor maken we een zijstapje naar de Richtlijn 271 voor (middel)grote rechtspersonen. Hierin worden de regels gegeven voor de waardering van toegezegdpensioenregelingen. Ook hierin wordt een rendementsmaatstaf genoemd, nl. de marktrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties met een duur die overeenkomt met de looptijd van de pensioenaanspraken, duration genaamd. De duration is de te verwachten looptijd van de pensioenuitkeringen en is dus afhankelijk van de gemiddelde leeftijd en leeftijdsverwachting van de dga. Dit rendementspercentage kan worden afgeleid van de maandelijkse rentetermijnstructuurta-bellen van DNB.

**Voorbeeld 8 De bedrijfseconomische waardering**

In voorbeeld 7 is de fiscale pensioenverplichting en doelvermogen berekend voor de pensioenregeling uit voorbeeld 1. Hierna is het verschil tussen de fiscale en bedrijfseconomische waardering van de pensioenverplichting vermeld.

<i>Pensioenwaardering</i>	<i>Fiscaal</i>	<i>Bedrijfseconomisch</i>
Doelvermogen	€ 504 000	€ 540 000
Indexatie	—	€ 144 000
Totaal doelvermogen	€ 504 000	€ 644 000
Pensioenverplichting	€ 27 000	€ 30 000
Indexatie	—	€ 68 000
Totale pensioenverplichting	€ 27 000	€ 38 000

Bij de berekening van de bedrijfseconomische verplichting is gerekende met een marktrente van 4,5%.

De bedrijfseconomische waarde van het pensioen is een reëlere waardemaatstaf dan de fiscale maatstaf. Immers, door de toepassing van macro-economische kengetallen zoals marktrente en inflatie, wordt hiermee een budget geschetst voor de dekking van het pensioen. Tevens wordt het langlevenrisico hierin meegenomen.

## 2.2 *Overige niet uit de balans blijvende verplichtingen*

De pensioenregeling van de dga heeft een aantal risico's in zich waarvoor de BV geen voorziening kan vormen, maar die wel degelijk drukken op de vennootschap. Een aantal zijn al toegelicht bij de bepaling van de bedrijfseconomische waarde. Onder de overige niet uit de balans blijvende verplichtingen verstaan we:

- salarisstijgingen;
- nabestaandenrisico's;
- arbeidsongeschiktheidsrisico's;
- faillissementsrisico.

### *Salarisstijgingen*

Het salaris van de dga is een integraal onderdeel van de totale arbeidsbeloning, evenals de aan hem gedane pensioentoezegging. Aangezien de meeste dga's een eindloonregeling hebben, kan een salarisstijging forse consequenties hebben voor de omvang van de pensioenverplichting. Een dga die zichzelf een salarisstijging toekent doet dat voornamelijk omdat de resultaten van de vennootschap dit structureel toelaten. In fiscale zin kan de toenemende pensioenlast die gepaard gaat met de salarisstijging pas genomen worden in het jaar waarin het salaris ook daadwerkelijk wordt genoten. Vanuit de niet-fiscale optiek is er sprake van een bepaalde mate van looninflatiecapaciteit, namelijk in hoeverre de dga kan anticiperen op toekomstige salarisstijgingen. Een hoger salaris levert enerzijds een verhoging van het gekapitaliseerde overlijdensrisico op, anderzijds

levert het een hoger ouderdomspensioen op waarvoor de dekking op orde moet blijven.

#### *Nabestaandenrisico's*

De meeste pensioentoezeggingen kennen de partner en/of kinderen van de dga een nabestaandenpensioen toe indien de dga vroegtijdig komt te overlijden. De doorgaans in de praktijk gehanteerde modelpensioenbrieven, waaronder die van de fiscus, zijn te beschouwen als 'paraplu-brieven'. Alle voorkomende pensioenvormen zijn hierin standaard opgenomen. Dus ook de pensioenen die in het kader van overlijden van de dga moeten worden uitgekeerd aan de nabestaanden van de dga. Dit risico is te kapitaliseren in een waarde van de desbetreffende verplichtingen.

#### **Voorbeeld 9**

De in voorbeeld 1 berekende nabestaandenpensioenen kennen een gekapitaliseerde waarde bij overlijden van € 895 000. Dit is het bedrag dat de vennootschap in beginsel zou moeten hebben gereserveerd ter dekking van de levenslange verplichting die op haar rust. Voor zover deze middelen ontbreken, is het een goede optie om dit risico te verzekeren.

Toepassing van de eerder besproken fiscale optimalisatie-instrumenten zoals inkoop van dienstjaren levert direct een verhoging van dit risico op. Immers, het pensioen wordt mede bepaald door de totale in de berekening meegenomen diensttijd. Het inkopen van extra dienstjaren leveren hogere nabestaandenpensioenen op.

#### **Voorbeeld 10**

In voorbeeld 5 is het effect van het inkopen van 5 dienstjaren op de hoogte van de partnerpensioenen berekend. De

gekapitaliseerde waarde van het overlijdensrisico stijgt hiermee tot € 990 000.

#### *Arbeidsongeschiktheidsrisico's*

Dit risico is onder te verdelen in twee soorten, te weten de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het arbeidsongeschiktheidspensioen. De meeste pensioentoezeggingen kennen standaard de bepaling dat bij arbeidsongeschiktheid van de dga de pensioenopbouw wordt voortgezet door de vennootschap. Echter, in veel gevallen neemt de verdiencapaciteit van de onderneming drastisch af en leidt het voortdurend blijven opbouwen van aanspraken slechts tot fiscaal verlies. De dekking van die pensioenen staat direct onder druk.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is de invulling van de inkomensbehoefte van de arbeidsongeschikte dga tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd. In fiscale zin kan hiervoor geen voorziening worden getroffen maar de verplichting drukt wel degelijk op de vennootschap.

#### *Faillissementsrisico*

Dit risico is moeilijker te kwantificeren. Een dga wiens vennootschap opereert in een risicovolle omgeving, door de aard van de dienstverlening of conjunctuurgevoeligheid of andere beïnvloedingsfactoren, en belang heeft bij een zekere inkomenspositie voor zichzelf en/of zijn nabestaanden, zal ervoor moeten kiezen om het pensioen buiten de invloedssfeer van de onderneming te brengen. Dat kan door het pensioen te verzekeren, maar ook door het oprichten van een apart pensioenlichaam. Voor beide geldt dat er dan wel degelijk een periodieke premiebetaling op gang moet komen om de dekking te realiseren.

### 2.3 *Het langlevensrisico en de dekkinggraad*

In de bedrijfseconomische berekening is het langlevensrisico, conform het gebruik van verzekeraars, benaderd door het toepassen van gebruikelijke leeftijdsterugstellingen. Verzekeraars hebben als voordeel dat zij zich in de calculaties van hun risico kunnen baseren op grote groepen verzekerden. De vennootschap van de dga die het pensioen in eigen beheer voert, heeft over het algemeen te maken met de dga en de partner van de dga. Overlevingstafels zijn statistische gegevens, gebaseerd op de totale populaties. Daaruit volgen gemiddelde overlijdensmomenten. De kans dat een individuele dga op het gemiddelde overlijdensmoment overlijdt, en de partner ook, is verwaarloosbaar klein. Met andere woorden, de dga zal zich er goed van bewust moeten zijn dat de vennootschap afdoende middelen weet te creëren om het langlevensrisico zo goed mogelijk te dekken. De dekkinggraad is de verhouding tussen de voor het pensioen beschikbare middelen en de verplichting die rust op de vennootschap.

In fiscale zin is het creëren van een pensioenverplichting een papieren exercitie. De toename van de verplichting wordt, zoals bekend, als last in de winst/verliesrekening verwerkt. Er vindt geen daadwerkelijke belegging plaats. De dga kan op verschillende manieren de dekking van het pensioen realiseren. Welke keuze de dga maakt is direct afhankelijk van de mate waarin de dga bereid is om de beschreven risico's, waaronder het langlevensrisico, op de vennootschap te laten drukken. Kiest de dga ervoor om die risico's niet te nemen, dan is het onderbrengen van de pensioenregeling bij een pensioenverzekeraar een goede optie. Dat kan door het afwentelen van de pensioenverplichting door het sluiten van een fiscale pensioenverzekering. In dat geval is het risico buiten de ondernemings sfeer gebracht en rust er geen enkele verplichting meer op de vennootschap van de dga. Er wordt in die situatie niets gereserveerd op de balans. Bij faillissement is de pensioenverzekering, mits de begunstiging op de pensioenverzekering en dergelijke goed is geredigeerd, niet uit te winnen door een curator.



Is de dga bereid om het risico geheel of gedeeltelijk op de vennootschap te laten rusten dan staan er verschillende vormen open. De overeenkomst tussen deze vormen is dat het activa betreffen die in de jaarrekening tot uitdrukking komen. Zo is er de mogelijkheid om een zogenoemde dekkingspolis te sluiten bij een verzekeraar. De dekkingspolis is een ongeclausuleerde kapitaal- of beleggingsverzekering waarmee een actívum wordt gecreëerd die dient ter invulling van het benodigde pensioenvermogen. Een andere mogelijkheid is het creëren van een beleggingsportefeuille binnen de vennootschap. Afhankelijk van de omvang van het vermogen kan dit eventueel gebeuren in samenwerking met een professionele vermogensbeheerder.

De dga met een kapitaalintensieve onderneming kan de waarde van die onderneming beschouwen als onderdeel van de dekking van het pensioen. Zodra de verkoop van de onderneming is afgerond en de dga de koopprijs in contanten heeft ontvangen, zal hierbij ook een bank of vermogensbeheerder bij betrokken worden. De ontvangen contanten worden belegd binnen de BV waar de pensioenverplichting op rust.

#### *Beleggingsrisico*

Zodra de dekking van het pensioen door middel van het aanhouden van een beleggingsportefeuille geschiedt, is het beleggingsrisico een niet te onderschatten risico dat drukt op de vennootschap. Rendement en risico gaan op systematische wijze hand in hand. De mate waarin de dga zijn inkomens- en vermogensdoelstellingen weet te realiseren hangt af van de hoogte van de ingelegde beleggingsgelden in relatie tot de hoogte en duur van de uitgaande kasstromen, de pensioenen. De duur van de uitgaande kasstromen hangt af van het overlijdensmoment, en dat is nooit met zekerheid vooraf te plannen. Ook de aard van de belegging en de mate van risico binnen de portefeuille bepalen de haalbaarheid van de doelstellingen.

In het opstellen van het beleggingsplan zal de betrokken bankier zich niet alleen moeten richten op de fiscale positie van het pensioen. Immers, hierin komt het langlevensrisico onvoldoende tot uitdrukking en is de kans zeer wel aanwezig dat er uiteindelijk te weinig vermogen binnen de vennootschap wordt opgebouwd om het ouderdoms- en partnerpensioen met voldoende zekerheid levenslang uit te keren.

#### 2.4 *Risico bij echtscheiding*

Een dga die gaat scheiden zal het ouderdomspensioen dat is opgebouwd gedurende de huwelijkse periode moeten delen met de ex-partner. Dit vloeit voort uit de Wet verevening pensioenrechten bij echtscheiding. Echter, de wet voorziet niet in een wettelijke afstortingsplicht. Met andere woorden de ex-partner heeft recht op het voor de ex-partner toekomende deel van het pensioen, echter deze vordering blijft rusten op de BV. Ondanks de ontbinding van het huwelijk blijft er ten aanzien van het pensioen een financiële band tussen beiden, voor een lange reeks van jaren. De vordering van de ex-partner blijft dan direct afhankelijk van het wel en wee van de BV van de dga. Immers, gaat deze BV failliet dan zal de vordering illusoir blijken. Afstorting blijft een gunst en is niet wettelijk afdwingbaar. Voor de BV echter is het risico materiëler geworden naar aanleiding van een recent arrest van de Hoge Raad waarin de Hoge Raad stelde dat de redelijkheid en billijkheid met zich meebrengt dat een verzoek tot afstorting van het aan een vereveningsgerechtigde toekomende deel van het pensioen door de BV moet worden gehonoreerd. Dit betekent dat afstorting in beginsel gevorderd kan worden, tenzij afstorting de continuïteit van de BV in gevaar brengt. Een tijdelijk liquiditeitstekort is geen argument om niet tot afstorting over te gaan. Aangezien er sprake is van het afstorten van het te verevenen pensioen bij een professionele levensverzekeraar zal het af te storten bedrag de bedrijfseconomische waarde dicht benaderen. Deze uitspraak toont eens te meer aan dat het creëren van een pensioenvoorziening in eigen beheer sec voor de fiscale aftrekpost, onbedoelde neveneffecten kan hebben, die

de continuïteit van de onderneming in gevaar kan brengen. Het is daarom van essentieel belang dat ook de dga en zijn echtgenote beseffen dat het pensioen meer is dan een fiscale aftrekpost. De adviseur zal dit aan de dga en zijn echtgenote duidelijk moeten maken. Zijn advies kan dan leiden tot het uitsluiten van de WVPS in de huwelijkse voorwaarden of tot creëren van ruim voldoende dekkingsvermogen<sup>1</sup> binnen de BV.

---

1. Het dekkingsvermogen zal dan op het niveau van de commerciële pensioenverplichting inclusief opslag voor indexatie moeten worden gebracht.

ADVIESPRAKTIJK