

Het Lenteakkoord heeft het pensioenakkoord doorkruist. De Tweede Kamer buigt zich over een nieuw wetsvoorstel over de pensioenleeftijd (het vierde in drie jaar). Daarin wordt de AOW-leeftijd versneld verhoogd en het Witteveen-kader aangepast. Wat is de impact van dit voorstel op het pensioen van de dga? Adviseert u straks een origamipensioen of de Kamp-knip? Het klakkeloos hanteren van een modelovereenkomst is in geen geval een goed idee.

Door: Kees Beishuizen en Jack Borremans, partners van LNBB actuarissen + pensioenconsultants

Liever geen origamipensioen

Het opschuiven van de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd naar 67 jaar is onvermijdelijk. In deze bijdrage wordt het nieuwste wetsvoorstel besproken en wordt de impact ervan vertaald naar het pensioen van de dga. Hierbij is met name aandacht voor het proces van aanpassingen van de pensioenregeling. De ervaringen met een eerdere aanpassing van de pensioenregeling aan het Witteveen-kader (1 juni 2004) en de VPL-wetgeving (1 januari 2006) hebben ons inmiddels duidelijk gemaakt wat werkt en wat niet.

De AOW

De stijging van de AOW-leeftijd gaat al zeer snel in. De verhoging start in 2013 met één maand om vanaf 2016 met twee maanden te stijgen en ten slotte met een stijging van drie maanden in 2019 op 66 jaar uit te komen. Vanaf 2019 is een jaarlijkse stap van drie maanden de norm. De AOW-leeftijd in 2023 is dan 67 jaar. Vervolgens wordt de AOW-leeftijd volgens het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme aangepast aan de gestegen levensverwachting. Anders dan bij pensioen en de voorgaande wetsvoorstellen zal deze verhoging plaatsvinden in stappen van drie maanden.

De flexibilisering van de AOW (deeltijd-AOW, vervroeging en uitstel) is in het laatste wetsvoorstel verdwenen. De tegemoetkoming aan degenen die toch op 65 jaar zijn AOW wil ontvangen, bestaat uit een bijzondere magere voorschotregeling van een tot maximaal drie maanden.

Pensioen

De pensioenrichtleeftijd gaat voor de toekomstige opbouw in 2014 in één stap naar 67 jaar. Nieuw is het verlagen van de maximale opbouwpercentages, bij eindloon van 2% naar 1,9% en bij middelloon van 2,25% naar 2%. De opbouwpercentages voor nabestaandenpensioenen worden in dezelfde verhouding verlaagd, zodat de 70%-norm gehandhaafd blijft. Ook de beschikbare premiestaffels worden neerwaarts bijgesteld. Deze zijn inmiddels op 17 juni gepubliceerd in een 'Vraag en Antwoord'-besluit. Opmerkelijk is dat de uiterste ingangleeftijd van pensioen en ook lijfrente gehandhaafd blijft op 70 jaar, daar waar bij een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar een uiterste ingangleeftijd van 72 jaar meer voor de hand zou liggen.

Aangezien de meeste dga's een fiscaal maximale pensioenregeling hebben, betekent het Lente-

akkoord sowieso aanpassing van de pensioenovereenkomst. Het handhaven van de oude pensioenovereenkomst met een opbouwpercentage

Het Lenteakkoord betekent sowieso aanpassing van de pensioenovereenkomst

van 2% en een pensioenleeftijd van 65 jaar leidt per 1 januari 2014 tot een bovenmatige aanspraak met belastingheffing inclusief revisierente over de gehele aanspraak tot gevolg.

Lijfrente

Bij de derde pijler wordt enkel het maximale percentage neerwaarts bijgesteld. Bij de lijfrenteruimte gaat het percentage van 17% van de premiegrondslag naar 15,5%. De imputatie van de pensioenaangroei (A-factor) wordt beperkt van 7,5 naar 7,2. Bij een verdere stijging van de pensioenrichtleeftijd wordt het maximale percentage verlaagd met 0,6%.

Aanpassen pensioenregeling dga

Een pensioenregeling kan in de praktijk op velerlei wijze aangepast worden aan een nieuw opbouwpercentage en een nieuwe pensioenrichtleeftijd. De drie meest toegepaste methodieken:

1. Het bevriezen van de reeds opgebouwde rechten op de oude pensioenleeftijd. De nieuwe opbouw inclusief het lagere opbouwpercentage vindt plaats op basis van de nieuwe pensioenleeftijd. De dga heeft dan dus twee pensioenleeftijden: 65 jaar en 67 jaar. Of, als deze methodiek ook al eerder toegepast is, zelfs drie: 60 jaar, 65 jaar en 67 jaar. Met recht een origami-pensioen. Dit leidt tot complexe pensioenberekeningen met een hoge foutkans en stelt in onze ogen het fiscaal hobbyisme van de adviseur centraal maar is als oudedagsvoorziening niet meer aan de dga uit te leggen.
2. Het handhaven van de oude pensioenleeftijd van 65 jaar, ook voor de toekomstige opbouw. Dit is mogelijk door het opbouwpercentage voor de toekomstige opbouw te verlagen naar 1,63%. Deze methodiek kent als voordeel één pensioenleeftijd en hierdoor een minder complexe berekening. Bovendien behoeft de bestaande financiële planning niet direct omgegooid te worden. Het handhaven van de lage pensioenleeftijd betekent wel dat het vervolgens weer uitstellen van het pensioen alleen maar mogelijk is indien en voor zover er doorgewerkt wordt.

3. Het herrekenen van alle pensioenrechten naar de nieuwe pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Hiermee ontstaat bovenop de reguliere pensioenopbouw, een excedent; de Kampknip. Het voordeel is ook hier één pensioenleeftijd. Bovendien is deze methodiek de meest flexibele. Het is mogelijk om eerder dan met 67 jaar te stoppen met werken zonder dat het pensioen in behoeft te gaan. Dit kan opportuun zijn omdat er op dat moment geen behoefte is aan box-I inkomen. Is er wel behoefte aan box-I inkomen bij stoppen met werken voor 67 jaar, dan zijn er geen belemmeringen om het pensioen actuariael gekort voor 67 jaar in te laten gaan.

De aanpassing van een pensioenregeling moet naar onze mening leiden tot een simpele flexibele, beheersbare en communiceerbare pensioenregeling en niet tot een nauwelijks te bevatten complexe actuariële rekenexercitie.

Hanteer modelovereenkomst niet klakkeloos

Bij de Witteveenaanpassingen maakte de praktijk voor het eerst kennis met door de belastingdienst goedgekeurde modelpensioenovereenkomsten. Het hanteren van een dergelijk model betekent dat de pensioenregeling automatisch voldoet aan de fiscale maatstaven zodat er geen gevaar is voor fiscale bovenmatigheid. Het creëren van een pensioenregeling in eigen beheer voor de dga lijkt hiermee verworpen tot een simpele invuloefening. Niets is echter minder waar. Wanneer de modelpensioenovereenkomst van de belastingdienst als uitgangspunt wordt genomen, is na het invullen van de naw-gegevens inderdaad sprake van een pensioenregeling op basis waarvan het vormen van een pensioenverplichting op de balans mogelijk is. Maar er is ook sprake van een nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum, een nabestaandenoverbruggingspensioen, een wezenpensioen tot 30 jaar, een arbeidsongeschiktheidspensioen, voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en 'last but not least': een geïndexeerd pensioen.



De vraag is echter of de dga al deze pensioen-soorten echt wil, of de bv de risico's kan dragen en of met name het dekkingsvraagstuk voldoende met de dga is gecommuniceerd. In de praktijk blijkt heel vaak dat bij een overlijden van de dga de modelpensioenovereenkomst leidt tot nabestaandenpensioenen die de bv bij lange niet kan betalen. Of blijkt bij echtscheiding dat de af te storten bedragen het dubbele zijn van de fiscale pensioenverplichting.

Fiscaal of echt pensioen

De dga zal moeten kiezen: een fiscaal pensioen of een echt pensioen. Met die keuze bekennt hij kleur en krijgt u de gewenste richting voor uw advisering. Een fiscaal pensioen betekent dat uitsluitend voor het fiscale voordeel een ouderdoms- en een nabestaandenpensioen na pensioendatum toegezegd worden. Elke toezegging waarvoor fiscaal niet gereserveerd kan worden, wordt dan geschrapt of beperkt. Let wel op dat er geen opgebouwde pensioenrechten prijsgegeven worden. Voorzieningen die de verzorging van nabestaanden tot doel hebben, zullen dan op een andere wijze moeten worden ingevuld.

Bij een echt pensioen worden alleen de gewenste pensioensoorten opgenomen in de pensioenregeling, vervolgens wordt het dekkingsvraagstuk opgelost door herverzekering van de risico-elementen en het oormerken van vermogen binnen de bv. En vervolgens volgt er continue toetsing op haalbaarheid en desgewenst aanpassing van herverzekering of geormerkt vermogen.

De keuze voor een echt pensioen of slechts een fiscaal pensioen bepaalt mede de richting van uw pensioenadvies. In beide gevallen zal het dossier uiteraard fiscaal zuiver en zakelijk moeten zijn. Voorkom in ieder geval dat het pensioen vervalt in een kluwen van verschillende pensioenleeftijden, zeker als sprake is

van elders verzekerde aanspraken of kapitalen die willekeurig expireren. Kiest de dga voor een echt pensioen en bestemt hij het pensioen

De dga zal moeten kiezen: een fiscaal pensioen of een echt pensioen

in eigen beheer echt als een substantieel onderdeel van de pensioenplanning? Dan zal de inrichting van deze planning bepalend zijn voor de richtleeftijd die moet worden gehanteerd. Vroeg met pensioen of zo lang mogelijk doorwerken.

Conclusie

Het opstellen van een pensioenovereenkomst en vervolgens de implementatie van de pensioenregeling is maatwerk en vereist een gedegen analyse van de wensen en mogelijkheden van de dga vooraf. Dat wordt niet bereikt door de dga in december 2013 een standaard modelovereenkomst ter ondertekening aan te bieden. ■

