

Van 'Witteveen-knip' naar 'Balkenende-breuk'

De trendbreuk in het DGA-pensioen vanaf 1 januari 2006



Kees Beishuizen en Jack Borremans

Dr. C. Beishuizen en Dr. J.A.L. Borremans zijn partner van B&B Pensioenconsultants te Soest, gespecialiseerd in fiscale, juridische, actuariële en verzekeringstechnische pensioenadviesgeving aan ondernemers. Hierbinnen ligt het specialisme van de schrijvers van dit artikel op de DGA-pensioenen in eigen beheer.

Met de introductie van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioenen en introductie van levensloopregeling (Wet VPL) is er een trendbreuk ontstaan in het pensioendenken in ons land. Van 'meer en vroeger' is de trend nu 'minder en later'. Deze trendbreuk wordt ook wel Balkenende-breuk genoemd. Na een aantal herzieningen in de wijze waarop het pensioen voor de directeur-grotoaandeelhouder moet worden gewaardeerd voor de vennootschapsbelasting, is het nu weer een herziening van de Wet op de loonbelasting 1964 die de maximale aandacht vraagt van de zakelijk adviseur. In dit artikel staan we uitgebreid stil bij de hoofdlijnen van het nieuwe pensioenregime voor de DGA, het overgangsregime, de introductie van levensloop en de gevolgen voor de waardering van de fiscale pensioenverplichting. We sluiten af met een aantal adviezen uit onze adviespraktijk.

Hoofdlijnen

De gevolgen van de Wet VPL zijn het grootst voor de directeur-grotoaandeelhouder ('DGA'). De DGA immers heeft altijd de mogelijkheid gehad om op 60-jarige leeftijd met een volledig pensioen te stoppen met werken. Een volpensioen dat maximaal 100% van het laatst genoten salaris mocht zijn.

Vanaf 1 januari 2006 geldt dat iedere DGA mag sparen voor een volledig pensioen van 100% op 65 jaar. Eerder met pensioen mag, echter, dit pensioen zal dan actuariel gekort worden voor elk jaar dat de pensioenleeftijd voor de 65-jarige leeftijd ligt. Aangezien de meeste DGA's een pensioenregeling hebben op basis van eindloon, lichten we de gevolgen van de Wet VPL op het pensioen toe aan de hand van het eindloonsysteem.

Schematisch overzicht

In tabel 1, zie p. 21, staan de belangrijkste verschillen schematisch uitgelegd.

Overgangsregime

DGA's, geboren op of na 1 januari 1950 met een op 31 december 2004 bestaande pensioenregeling, krijgen te maken met een complex overgangsregime. Uitgangspunt van het overgangsregime is dat de opgebouwde aanspraken op pensioen – zijnde het levenslang ouderdomspensioen, het overbruggingspensioen en partnerpensioen – worden gerespecteerd. Deze aanspraken gaan veelal in op 60-jarige leeftijd.

De DGA heeft meerdere alternatieven¹ om vanaf 1 januari 2006 deze opgebouwde aanspraken te integreren in zijn nieuwe pensioenregeling. De keuze is afhankelijk van onder meer de huidige leeftijd, te verwachten salarisonwikkelingen en opgebouwde aanspraken. Onderstaand werken we drie alternatieven uit.

Alternatief 1

De DGA herrekent de opgebouwde aanspraken (met richtleeftijd < 65 jaar) om naar aanspraken op 65 jaar. Deze oprenting betekent een toename van ongeveer 30%. Vervolgens wordt de nieuwe toezegging geacht

Tabel 1. De belangrijkste verschillen

	'Witteveen'-regime	'Balkenende-Breuk'
Pensioenleeftijd	60 jaar	65 jaar
Opbouwpercentage	2% (eindloon)	2% (eindloon)
TOP	AOW & premiecompensatie	Geen
Partnerpensioen	1,4% per (te bereiken) dienstjaar	1,4% per (te bereiken) dienstjaar
Indexatie 'excedent'	Nee	Ja
Levensloop	Nee	Ja, maximaal 12%

over *de volledige diensttijd* te gelden, dus inclusief de verstreken diensttijd. Het verschil tussen beide uitkomsten is het 'BB-excedent-pensioen'. Dit pensioen wordt jaarlijks geïndexeerd met een CBS-looninflatiecijfer.

Alternatief 2

De DGA bevriest de opgebouwde aanspraken met richtleeftijd < 65 jaar. Voor *de diensttijd vanaf 1 januari 2006* gaat de nieuwe pensioentoezegging tellen met richtleeftijd 65 jaar. De bevroren aanspraken worden jaarlijks geïndexeerd met een CBS-looninflatiecijfer. Overigens kan de DGA er altijd voor kiezen om eerder dan 65 jaar met pensioen te gaan. Dan worden de aanspraken onder de nieuwe toezegging actuariael gekort tot de eerdere pensioenleeftijd.

Alternatief 3

Dit alternatief kent elementen van alternatief 1 en 2. De tijdsevenredig opgebouwde aanspraak op levenslang ouderdomspensioen per einde 2005 wordt in dit alternatief gesplitst in een 'OP-recht' van 60 tot 65 jaar en een OP-recht vanaf 65 jaar. Het tijdelijke OP-recht (TOP 1) wordt bevroren en jaarlijks geïndexeerd met een CBS-looninflatiecijfer. Het OP-recht vanaf 65 jaar blijft een actieve aanspraak² en wordt jaarlijks

veen-excedent' geïntroduceerd. Dit pensioen ontstond door de teruggang in opbouwpercentage van maximaal 2,3333% naar 2% in combinatie met de toename van de AOW-franchise. Dit excedent wordt nu geïntregeerd in het 'BB-excedent'. Werd het voor het 'Witteveen-excedent' niet toegestaan om dit bedrag jaarlijks te indexeren, door de integratie in het BB-excedent wordt dit excedent alsnog jaarlijks geïndexeerd.'

De nieuwe toezegging

Ruim 99% van alle pensioentoezeggingen van DGA's, met geheel of gedeeltelijke reservering in eigen beheer, zijn van oudsher gebaseerd op het eindloonsysteem. Hierbij wordt het totale pensioen berekend op basis van het laatst bekende salaris. Vanwege de volledige 'carrièrecorrectie' die is begrepen in het eindloonsysteem – namelijk de backservice na een salarisstijging over de volledige verstreken diensttijd – leidt dit in de meeste gevallen tot een maximaal pensioen.

Middelloon als alternatief voor eindloon

Echter, meer dan ooit wordt de geïndexeerde middelloonregeling een aantrekkelijk alternatief voor de (oudere) DGA die niet of nauwelijks het salaris nog laat stijgen. Hoewel het middelloonsysteem geen backservice kent, betekent dit bij een vlak salaris dat de opbouw per jaar kan worden

Uitgangspunt van het overgangsregime is dat de opgebouwde aanspraken op pensioen worden gerespecteerd

aangepast indien het salaris van de DGA stijgt. De hiermee corresponderende backservice kan, evenals in alternatief 1, worden berekend over *de volledige diensttijd*.

Welk alternatief is het meest interessant?

Deze vraag kan niet zo eenvoudig worden beantwoord. Als vingerwijzing kan worden gesteld dat alternatief 1 en 3 fiscaal interessanter zijn dan alternatief 2 indien de DGA meer dan gemiddelde loonstijgingen in de toekomst tegemoet kan zien en/of hij nog gebruik wil maken van optimalisatie-instrumenten zoals inkoop van dienstjaren en waardeoverdracht. Indien het salaris van de DGA een punt heeft bereikt waarbij het niet of nauwelijks nog zal stijgen, is alternatief 2 het meest interessant. Alle alternatieven zijn ontwikkeld vanuit een actuariael neutrale omzetting. Er is geen enkel alternatief dat er duidelijk qua uitkomsten uitspringt.

Het 'Witteveen-excedent'

Bij de vorige fiscale herziening van het DGA-pensioen werd het 'Witte-

verhoogd tot 2,25% per dienstjaar. De middelloonregeling kan perfect worden gecombineerd met alternatief 2. De keerzijde van deze variant is de relatief complexe berekeningssystematiek.

Verlaagd eindloon op 60 jaar

Een tweede alternatieve pensioenregeling voor de periode na 1 januari 2006 is de actuariael gekorte opbouw van *1,38% per dienstjaar met richtleeftijd 60 jaar*. In het verlaagde opbouwpercentage ten opzichte van de 2% op richtleeftijd 65 jaar, zit de actuariële korting al verdisconteerd die ontstaat als de DGA het 2%-eindlooppensioen op 65 jaar al op 60 jaar laat ingaan. Dus in plaats van actuariële korting achteraf, vindt vooraf de korting al plaats in de vorm van een verlaagd opbouwpercentage. Wel heeft dit, zonder aanvullende maatregelen, consequenties voor de hoogte van de nabestaandenpensioenen, zowel partnerpensioen als wezenpensioenen. Immers, over het algemeen worden de nabestaandenpensioenen afgeleid van het ouderdomspensioen, veelal 70% respectievelijk 14%. Echter, door het actuariael gekorte opbouwpercentage

zal het nabestaandenpensioen in die situatie (ook) drastisch dalen, namelijk tot 70% van 1,38%, derhalve een opbouwpercentage van 0,97% per dienstjaar³. Een oplossing kan zijn om het opbouwpercentage van de nabestaandenpensioenen los te koppelen. Voor het partnerpensioen kan dan een opbouwpercentage per dienstjaar worden gehanteerd van 1,4% bij een eindloonregeling en 1,58% bij middelloon.

Een cijfermatig voorbeeld om bovenstaande alternatieven onderling te vergelijken. De vergelijking⁴ wordt gebaseerd op een herrekening van alle alternatieven op de oorspronkelijke pensioenleeftijd van 60 jaar⁵. Dit sluit het meeste aan op de nu nog in praktijk gangbare pensioenleeftijd voor de DGA.

Uitgangspunten:

- Een DGA van 45 jaar met een drie jaar jongere partner.
- Pensioengrondslag 2005 bedraagt € 50.000.
- Verstreken diensttijd is 15 jaar.
- Opgebouwde aanspraak op OP, ingaande 60 jaar is € 15.000.
- Opgebouwde aanspraak op TOP, ingaande 60 jaar is € 8.813.

Kader 1	
Alternatief 1.	
Actuarieel herrekend OP op 65 jaar	€ 26.385
VPL-opbouw over verstreken diensttijd	€ 15.000 -/
Excedent-pensioen nu	€ 11.385
Excedent-pensioen op 60 jaar (na indexatie), ingaande op 65 jaar	€ 17.737
Tijdsevenredig opgebouwd regulier OP op 60 jaar, ingaande op 65 jaar (30 dienstjaren)	€ 48.850 +
Totale aanspraak op levenslang OP, op 60 jaar, ingaande op 65 jaar	€ 66.587
Actuarieel herrekend naar ingangleeftijd 60 jaar:	€ 44.907
Alternatief 2.	
Loongeïndexeerde aanspraak op OP op 60 jaar	€ 23.370
Loongeïndexeerde aanspraak op TOP op 60 jaar	€ 13.730
TOP-aanspraak omgerekend naar extra OP op 60 jaar	€ 3.932 +
Totale loongeïndexeerde aanspraak op OP op 60 jaar	€ 27.302
Tijdsevenredig opgebouwd regulier OP op 60 jaar, ingaande op 65 jaar (15 dienstjaren)	€ 24.425
Actuarieel herrekend naar ingangleeftijd 60 jaar	€ 16.472 +
Totale aanspraak op OP ingaande op 60 jaar:	€ 43.774
Alternatief 3.	
Loongeïndexeerde aanspraak op OP op 60 jaar (TOP 1 recht)	€ 23.370
TOP 1-recht omgerekend naar extra OP op 60 jaar	€ 6.990 +
Loongeïndexeerde aanspraak op TOP op 60 jaar	€ 13.730
TOP-aanspraak omgerekend naar extra OP op 60 jaar	€ 3.932 +
Totale loongeïndexeerde aanspraak op OP op 60 jaar	€ 10.922
Tijdsevenredig opgebouwd regulier OP op 60 jaar, ingaande op 65 jaar (30 dienstjaren)	€ 48.850
Actuarieel herrekend naar ingangleeftijd 60 jaar	€ 32.944 +
Totale aanspraak op OP ingaande op 60 jaar:	€ 43.866

Overige uitgangspunten:

- Carrière-index DGA is 3% per jaar.
- CBS-loonindex is eveneens 3% per jaar.
- AOW-indexatie is 2% per jaar.

Levensloop voor de DGA

Een interessant optimalisatie-instrument na 1 januari 2006 is de introductie van een levensloopregeling voor de DGA. Iedere werknemer in Nederland mag, onder voorwaarden, maximaal 12% van het salaris sparen in een individueel gekozen spaar-, beleggings- of verzekeringsvorm. Zo ook de DGA. De DGA kan deze spaarvorm volledig afwentelen op de vennootschap door het salaris met 12% te verhogen, met als resultaat een verhoging van de pensioengrondslag én het daarvan afgeleide ouderdomspensioen⁶. Het gespaarde levenslooptegoed kan worden omgezet in een aanvullend pensioen, tenzij de DGA het in een eerder stadium heeft genoten in de vorm van een tijdelijke inkomensaanvulling.

Kader 2

Cijfermatige uitwerking:

De DGA in ons voorbeeld spaart 15 jaar lang volledig voor zijn levenslooptegoed. Inclusief het rendement op de jaarlijkse inleg bedraagt zijn levenslooptegoed op zijn 60ste 210% van zijn dan geldende salaris. Salaris op 60 jarige leeftijd € 103.740
Uitkering tussen 60-63 jaar bedraagt 70% € 72.618
De pensioenopbouw gedurende de levenslooperiode wordt voortgezet.
Tijdsevenredig opgebouwd regulier OP op 63 jaar, ingaande op 65 jaar (32 dienstjaren) € 59.182
Excedent-pensioen (na indexatie) op 63 jaar, ingaande op 65 jaar € 19.377 +
Totale aanspraak op levenslang OP, op 63 jaar, ingaande op 65 jaar € 78.559
Actuarieel herrekend naar ingangleeftijd 63 jaar: € 67.914

Door te variabiliseren in de hoogte en duur van de levenslange pensioenuitkering in de variatie 100:92 over de periode 63 tot 65 jaar ontstaat het volgende uitkeringsschema:

Periode tot 60 jaar	€ 103.740
Periode 60-63 jaar	€ 72.618
Periode 63-65 jaar	€ 72.950
Periode na 65 jaar (inclusief AOW)	€ 78.114

Wat zijn de gevolgen van de Wet-VPL voor de waardering?

De gevolgen voor de waardering zijn tweeledig. Aangezien de aanspraken die zijn opgebouwd onder het overgangsregime zijn gerespecteerd, zal er geen vrijval plaatsvinden van de opgebouwde fiscale pensioenverplichting. Er vindt echter wel een 'knik' plaats in de toename van de pensioenverplichting. Aangezien de actuariële waarde van een pensioen op 65 jaar ongeveer 30-35% lager ligt dan een soortgelijk pensioen op 60 jaar zal de toename van de verplichting minder groot zijn. Bij optie 2 zal een forse salarisverhoging in 2006 vanwege de deelname aan de levensloopregeling, door het ontbreken van backservice-jaren een minder sterke toename van de fiscale pensioenverplichting tot gevolg hebben dan bij optie 1 of 3. De indexatie van de pre-VPL-pensioenen, te weten de

opgebouwde aanspraken of het VPL-excedent, brengt met zich mee dat de fiscale waardering steeds verder uit de pas gaat lopen met de commerciële verplichting. Immers, in fiscalibus mag sinds jaar en dag geen rekening worden gehouden met toekomstige indexaties, terwijl bij de waardering van de bedrijfseconomische verplichting deze toegezegde indexaties gekwantificeerd kan en moet worden⁷.

Adviezen uit de praktijk

1. Het adagium 'Leuker kunnen we het niet maken, wel makkelijker' gaat zeker niet meer op voor de pensioenregeling van de DGA. Welk alternatief de DGA gaat kiezen, is afhankelijk van zijn persoonlijke situatie. Echter, in het gros van de situaties is alternatief 1 het meest praktisch. Immers, het is relatief eenvoudig te berekenen én uit te leggen aan de DGA en het biedt tegelijkertijd de meeste flexibiliteit. Flexibiliteit ten aanzien van toekomstige salarisstijgingen en carrièrecompensatie over de totale verstreken diensttijd en toekomstige fiscale optimalisatie door middel van bijvoorbeeld het inkopen van pensioen-

van het partnerpensioen, een stijging die niet altijd onder de optieclausules van een verzekering vallen. Meer dan ooit heeft de DGA dus behoefte aan een echte pensioenregisseur. De opeenvolgende wijzigingen in fiscale waarderings- en opbouwregels maken het Pensioendossier steeds complexer. Bovendien, door de herziene waarderingsregels in het kader van Richtlijn 271¹⁰, is het pensioen van de DGA meer dan ooit 'maatwerk'. De zakelijk adviseur zal zich dus moeten bewegen in de richting van pensioenregisseur vanuit het traditionele 'fiscale-afrekpost-denken'.

Noten

- 1 In de modelpensioenbrieven van de Belastingdienst staan twee overgangsbepalingen uitgewerkt. Een derde overgangsbepaling wordt uitgewerkt in een artikel van S.R. Bosch RA in Pensioen & Praktijk 2005 nr. 10. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van de in het Vraag & Antwoord 05-046 gepubliceerde actuaireel gekorte opbouwpercentages.
- 2 Een vierde alternatief 'doet de ronde' en is opgekomen vanwege een onduidelijkheid in de door de Belastingdienst gepubliceerde modelpensioenbrieven. Een goede lezer zou in de overgangsbepa-

Meer dan ooit heeft de DGA dus behoefte aan een echte pensioenregisseur

tekorten. Bovendien, als de DGA op een eerder moment dan 65 jaar wil stoppen met werken, dan hoeft het pensioen – dat is toegezegd op richtleeftijd 65 jaar – nog niet uitgekeerd te worden én kan de DGA dus gebruikmaken van levensloopverlof.

2. Maak geen gebruik van de modelpensioenbrieven van de Belastingdienst. In tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is in maatwerkpensioenbrieven wordt in de modelpensioenbrief van de Belastingdienst de pensioengrondslag vastgesteld in januari van enig jaar. Het is praktischer om de pensioengrondslag in december van enig jaar vast te stellen. Bovendien ontbreekt iedere verwijzing naar de 'voorperiode'⁸ wat voor veel bestaande pensioenregelingen een verkorting van de diensttijd zou betekenen. Een gevaarlijke bepaling is bovendien het recht op waardeoverdracht dat iedere gerechtigde, DGA en/of (ex-)partner kan ontlenen aan de modelpensioenbrief. Ten slotte, er vindt standaard een toezegging plaats van zowel arbeidsongeschiktheidspensioen als nabestaandenoverbruggingspensioen. Als de DGA al het arbeidsongeschiktheidsrisico heeft verzekerd, dan zal dat meestal met een individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering in privé zijn afgedekt. Het nabestaandenoverbruggingspensioen is een groot risico voor de vennootschap waarvoor op geen enkele wijze een fiscale reservering kan plaatsvinden. Dit zal dan eigenlijk verzekerd moeten worden. Echter, in de meeste pensioenbrieven die tijdens de Witteveen-herziening in 2004 zijn opgesteld, is het nabestaandenoverbruggingspensioen, veelal onbewust, geïntroduceerd. Het doorstrepen van dit recht zal dan alleen maar mogelijk zijn met toestemming van de gerechtigde⁹, de partner dus.

Wie is de echte pensioenregisseur?

De keuze voor zowel de aanwending van de tot 1 januari 2006 opgebouwde aanspraken – oprenten of bevroren – als de nieuwe toezegging na 1 januari 2006 heeft gevolgen voor onder meer de hoogte van de partner- en wezenpensioenen en het arbeidsongeschiktheidspensioen. Keuzes die dus ook gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de vennootschap én de hoogte van de door de DGA verzekerde onderdelen. Een verhoging van de pensioenleeftijd betekent onder meer een stijging

lingen kunnen lezen dat bij de overgang naar het nieuwe regime de opgebouwde aanspraken, conform alternatief 2, worden bevroren en geïndexeerd (vgl. 'slapersrechten' in collectieve pensioenregelingen bij overgang naar een nieuwe regeling), terwijl tegelijkertijd over diezelfde verstreken diensttijd, na salarisverhoging, back-servicerechten worden toegekend ('carrièrecompensatie'). Met andere woorden dubbele opbouw over dezelfde diensttijd, zowel door indexatie als door backservice. Ons inziens in strijd met de actuariële gelijkwaardigheid die ten grondslag ligt aan het overgangsregime (zie onder meer 'Vraag & Antwoord 05-055 d.d. 12 september 2005' op <http://belastingdienst.minfin.nl>).

- 3 Indien bij een pensioenrichtleeftijd van 60 jaar wordt gekozen voor een nabestaandenpensioen ter grootte van 70% van het ouderdompensioen, mag het opbouwpercentage verhoogd worden tot 1,48% per dienstjaar, uiteraard gebaseerd op actuariële gelijkwaardigheid bij gelijke leeftijd van de partners.
- 4 Omwille van de eenvoud wordt een DGA geïntroduceerd met een opgebouwde pensioenaanspraak zonder Witteveen-excedent.
- 5 Grondslagen conform 'Vraag & Antwoord 05-055 d.d. 12 september 2005'.
- 6 In hoeverre een verhoging van het salaris met 12% zakelijk is, kan nog een interessante discussie opleveren. De totale arbeidsbeloning neemt door de Wet VPL af omdat de pensioenlast met ongeveer 35% afneemt door de verschuiving van de pensioenleeftijd van 60 jaar naar 65 jaar. Ons inziens is een salarisverhoging van 12% een verdedigbaar standpunt.
- 7 In dit kader verwijzen wij naar ons artikel in Pensioen & Praktijk van juni 2005. De Raad voor de jaarverslaggeving is in zijn RJ-uiting 2005-4 van 21 oktober jl. teruggekomen op zijn standpunt van 8 april 2005 vanwege het niet willen creëren van een administratieve lastenverzwaring. Het verschil tussen de fiscale en commerciële pensioenverplichting blijft echter bestaan.
- 8 In de modelpensioenbrief wordt een uitputtende definitie gegeven van het begrip diensttijd waarin de voorperiode niet voorkomt.
- 9 Regeling van voorwaarden voor pensioentoezeggingen aan direct en indirect-groootaandeelhouders d.d. 23 december 1994, laatstelijk gewijzigd d.d. 11 december 2000. Los van de wettelijke bepalingen daarentrent past communicatie in de regio van de zakelijk adviseur.
- 10 Voor een uitgebreid artikel over de RJ-uiting inzake de waardering van het pensioen voor de DGA in het kader van Richtlijn 271 'Personeelsbeloningen' zie Pensioen & Praktijk, juni 2005. Zie ook www.pensioenconsultants.nl/nieuws.