

---

# Zelf de lusten en de lasten

---

Loonen, T.;Schepen, A.  
zaterdag 03 maart 2012, 00:00

---

Tom Loonen en Arjen Schepen

Amsterdam

Deelnemers van collectieve pensioenfondsen houden met argusogen hun brievenbus in de gaten. Krijgen zij bericht dat hun pensioen wordt gekort? Voor het eerst ervaren werknemers en gepensioneerden de keerzijde van de collectieve pensioenopbouw: vergrijzing én overgeleverd zijn aan de beleggingskunsten van de pensioenbeheerder.

Anders is het voor de directeur-groootaandeelhouder (DGA) die minimaal 10% van de aandelen van een bv bezit. Die kan ervoor kiezen zijn pensioen in eigen - beheer op te bouwen. Die heeft de situatie meer in eigen hand, maar ook dat heeft zijn nadelen.

Hoe ziet dit DGA-pensioen er dan uit? Er is een belangrijk verschil met collectieve pensioenen. De DGA komt niet voor in de Pensioenwet (PW) en mag daarom gebruikmaken van de in de fiscale wetgeving opgenomen mogelijkheid om het pensioen onder te brengen bij de eigen vennootschap. Hij is dus niet gehouden zijn pensioen op te bouwen bij een bedrijfspensioenfonds of verzekeringsmaatschappij. Wel zijn er fiscale grenzen aan de eigen pensioenopbouw. De fiscus is immers alert omdat hij zijn claim om belasting te heffen op ondernemingswinsten, dividend- en salarisuitkeringen doorgeschoven ziet worden naar het moment waarop het pensioen wordt uitgekeerd.

De DGA heeft dus meer vrijheid, maar de keerzijde is dat op grond van de PW zijn pensioen ook niet beschermd wordt bij een faillissement. Vrijheid in de wijze van opbouwen betekent ook verantwoordelijkheid: in de loop der jaren moet er genoeg opzij worden gezet om later voldoende pensioen te genieten. Klagen dat er te weinig pensioen is, heeft voor de DGA weinig zin. Naast pensioengerechtigde is hij immers ook hoofd vermogensbeheer van zijn pensioenfonds, zijn eigen toezichthouder en directeur van de werkgever die het pensioen heeft toegezegd.

De DGA kan fiscaal pensioen in eigen beheer opbouwen door periodiek premie te reserveren in een vennootschap. Dit kan een aparte pensioen-bv zijn, maar ook een holding of zelfs de werk-bv. Dit laatste is niet aan te raden. Raakt de werk-bv betrokken in een faillissement, dan kan zij het aanwezige pensioenkapitaal kwijtraken.

De wijze van opbouw van het pensioen staat vrij: dit kan op basis van een eindloonregeling zijn. Daarbij is het te bereiken pensioen gebaseerd op het laatste salaris. Het voordeel hiervan is dat salarisverhogingen in het verleden meetellen in de pensioenopbouw. De opbouw is wel gemaximeerd: 2% per dienstjaar als pensioengrondslag. Een ander, veel gebruikt en wat minder kostbaar opbouwsysteem is de middelloonregeling: hierbij wordt het gemiddelde van de jaarlijkse salarissen genomen als pensioengrondslag. Zo telt een salarisverhoging in dat jaar mee in de opbouw van het pensioen. Ook hier is de opbouw gemaximeerd en wel tot 2,25% per dienstjaar. De beschikbarepremieregeling is de derde, goedkopere en overzichtelijke variant. Er wordt periodiek een vaste premie gestort en belegd. De hoogte van de premie is afhankelijk van de leeftijd van de DGA (de premie neemt toe als de DGA ouder wordt en de jaarlijkse pensioengrondslag is van belang). De kosten zijn lager aangezien actuariële berekeningen niet nodig zijn.

In alle drie de varianten kan er fiscaal niet gereserveerd worden voor een inflatiecorrectie. Hiervoor moet apart gespaard worden!

Het opbouwen in eigen beheer is bij DGA's populair. Zo kan de directeur-groootaandeelhouder het moment van premiebetaling zelf bepalen. Een keertje overslaan kan; niemand stuurt een aanmaning. Ook hoeft hij geen verzekeraar rijk te maken. Komt de DGA te overlijden maar zit er nog geld in de pensioen-bv? De sterftewinst is na belasting voor de nabestaanden. Hoe het pensioenkapitaal belegd wordt? Dat bepaalt hij zelf. Misschien wil hij het liever uitlenen aan zijn werk-bv die wat krap bij kas zit. Dat mag. Ook het financieren van privé-uitgaven behoort tot de mogelijkheden, althans met behulp van een (zakelijke) rekening-courantverhouding tussen de bv en de DGA.

Maar naast deze flexibiliteit zijn er ook nadelen: het nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zijn niet verzekerd. Dat zijn zaken die de DGA zelf moet regelen. En het lenen aan de werk-bv of aan privé klinkt mooi, maar in alle gevallen geldt: de rekening komt een keer. De lening zal terugbetaald moeten worden met rente en het pensioen moet uitgekeerd worden.

En het is juist hierin dat de DGA zich vaak vergist. 'Je ziet in de praktijk dat de DGA moeite heeft ook echt geld te reserveren', zegt Henny van den Hurk, partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten. 'Natuurlijk kan dit ontstaan door allerlei privé-uitgaven, maar dit kan ook bedrijfseconomische redenen hebben.' Maar, benadrukt zij, 'er moet natuurlijk wel geld zijn om te kunnen reserveren. Vaak zie je dat de DGA met goede bedoelingen begint met opbouwen, maar door economische problemen het geld toch weer moet uitlenen aan zijn bedrijf.'

De DGA kan er anders ook voor kiezen zijn pensioenpremie bij een professionele verzekeringsmaatschappij te storten. Ook dit heeft zijn voor- en nadelen. Voordeel is dat er op deze manier een hoger pensioen kan worden opgebouwd. De franchise (het bedrag waarover niet opgebouwd kan worden) is namelijk

lager dan bij pensioen in eigen beheer. Het franchisebedrag is hier €13.062, vergeleken met een verplichte franchise van €18.980 bij opbouw in eigen beheer. Nog een voordeel is dat het nabestaandenpensioen bij een verzekeraar vaak automatisch is meeverzekerd. Dat scheelt een hoop regel, maar wat zwaarder telt, is dat de premie vaak lager kan uitvallen dan bij los verzekeren. En al mag in eigen beheer er niet fiscaal voor worden gereserveerd, kan een verzekeraar wel degelijk een pensioen aanbieden dat voor inflatie wordt gecorrigeerd. Bovendien is in het geval van een faillissement van de vennootschap van de DGA het pensioen bij een verzekeraar in de meeste gevallen veilig. Wel zo'n plezierig gevoel. En tot slot is er nog een voordeel: er komt periodiek een acceptgirokaart binnen. Leuk of niet: er moet betaald worden. Deze stok achter de deur is voor veel DGA's verstandig.

Dan de nadelen. Komen de verzekerden (zowel DGA als nabestaande) te overlijden, dan is de sterftewinst voor de verzekeringsmaatschappij. Ook kan de pensioenaanspraak niet flexibel worden ingezet (als werkkapitaal, bijvoorbeeld). Of wat te denken van het verplicht moeten beleggen in huisbeleggingsfondsen? Niet iedereen is hier enthousiast over.

Maar er zijn nog twee andere mogelijkheden. Allereerst kan de fiscale jaarruimte in privé worden benut. De DGA ontvangt immers salaris. Tot een bedrag van €158.788 mag deze jaarruimte benut worden. Concreet betekent dit dat de DGA lijfrentepremies mag aftrekken in box 1. Heeft de DGA in de voorafgaande jaren deze jaarruimte niet of niet volledig benut? Dan kan hij deze, binnen fiscale grenzen, nog benutten tot zeven jaar terug. Deze reserveringsruimte kan worden berekend op [Belastingdienst.nl](http://Belastingdienst.nl). Let wel: dit bedrag moet gestort worden in een lijfrentepolis of op een bankspaarrekening. De flexibiliteit is dus beperkt.

En dan de laatste, wellicht minst voor de hand liggende mogelijkheid: gewoon sparen in box 3. Keert de DGA salaris en/of dividend uit aan privé dan kan dit in box 3 gereserveerd worden voor pensionering. Natuurlijk, periodiek geld opzijleggen en dit niet gebruiken voor consumptie vereist discipline. Daarin is de situatie van de DGA weer niet zo anders dan die van de werknemer in een collectieve pensioenregeling. Ook die zal waarschijnlijk zijn pensioen moeten aanvullen en discipline opbrengen.

Tom Loonen is chief risk officer en Arjen Schepen chief family office officer bij My Private CFO in Den Haag.

Naast de flexibiliteit van pensioenopbouw in eigen beheer zijn er ook nadelen

Let op: nabestaandenpensioen moet apart worden geregeld

Overweeg: ook premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mee te verzekeren.

Focus: niet alleen op de (fiscale) vrijheden, maar wees reëel over de financiële mogelijkheden. Een pensioentoezegging moet wel gereserveerd worden. Hier te lang mee wachten kan een dure en vooral pijnlijke fiscale zaak worden.