

NIEUWSBRIEF Najaar 2020

Inhoudsopgave:

- 2020-4 Opnamemogelijkheid binnen het nieuwe pensioenstelsel
- 2020-5 Nieuw pensioenstelsel: Gevolgen voor bestaande pensioenregelingen
- 2020-6 DGA-pensioen (1): Geen pensioenbrief = Geen aanspraak?
- 2020-7 DGA-pensioen (2) : Overdracht exclusief toegezegde indexatie
- 2020-8 Lijfrentestorting van BV naar lijfrenterekening en fiscale premieaftrek

2020-4 Opnamemogelijkheid binnen het nieuwe pensioenstelsel

In onze voorjaarsnieuwsbrief zijn we puntsgewijs ingegaan op de kenmerken van het uitgewerkte pensioenakkoord. Onderdeel daarvan is de introductie van een opnamemogelijkheid op pensioendatum van maximaal 10% van het pensioenkapitaal, of van het lijfrentekapitaal in de derde pijler.

- De 10% opnamemogelijkheid (technisch beter benoemd: afkoop) gaat per 1 januari 2022 ook gelden voor pensioenaanspraken in eigen beheer, maar niet voor oudedagsverplichtingen.
- Op pensioendatum kan afkoop eventueel worden gecombineerd met uitruil van aanspraken tussen ouderdoms- en partnerpensioen.
- Bij deeltijdpensioen kan afkoop naar rato van het ingegane deel plaatsvinden.
- Opname van een bedrag ineens kan alleen met toestemming van de partner, omdat normaliter het partnerpensioen na de opname ook daalt.
- Opname is ook niet mogelijk als tegelijkertijd wordt gekozen voor een hoog-laag of laag-hoog-pensioenuitkering.
- De laatste voorwaarde is dat na afkoop nog een pensioenuitkering moet resteren die boven de afkoopgrens ligt van € 497,27 ouderdomspensioen per jaar.

2020-5 Nieuw pensioenstelsel: Gevolgen voor bestaande pensioenregelingen

Naar verwachting treedt het nieuwe pensioenstelsel in 2022 in werking. Iedereen in Nederland stapt over op een beschikbare premieregeling; niet de uitkering, maar de premie vormt het uitgangspunt van de pensioenregeling. Werknemers, ongeacht leeftijd, ontvangen van werkgever een bedrag gebaseerd op exact hetzelfde gelijkblijvende premiepercentage op zijn/haar persoonlijke pensioenrekening. Elke pensioenregeling wordt gebaseerd op één vast premiepercentage, fiscaal gemaximeerd op ongeveer 33% netto premie van de premiegrondslag exclusief kosten- en risico-opslagen.

Op 1 januari 2022 bestaande premieregelingen met een stijgende premiestaffel mogen voor bestaande werknemers worden voortgezet. Voor nieuwe werknemers wordt de vlakke beschikbare premie verplicht. Er geldt een overgangstermijn van vier jaar om het nieuwe stelsel te implementeren. Deze overgangsregeling zorgt ervoor dat werkgevers straks twee regelingen naast elkaar krijgen: de nieuwe en de oude. Dit kan leiden tot een ongelijke behandeling en pensioenopbouw op basis van leeftijd bij arbeid. Dit zadelt werkgevers op met een probleem dat zij met de huidige voorstellen niet kunnen oplossen. De uitkeringsovereenkomsten eind- en middelloonregelingen behoren per 1 januari 2022 definitief tot het verleden. Bestaande verzekerde middelloonregelingen moeten premievrij worden gemaakt en omgezet in een premieovereenkomst. In eerste instantie wekte minister Koolmees de indruk dat verzekerde middelloonregelingen op 1-1-2022 al moesten zijn omgezet in een premieovereenkomst met een stijgende staffelpremie. De verwachting is dat minister Koolmees desgevraagd zal goedkeuren dat hiervoor ook 4 jaar de tijd is tot 2026.

NIEUWSBRIEF Najaar 2020

Overgangsproblemen ontstaan voor zowel jongeren als ouderen. Immers, om aan het ambitieniveau van 75% van het gemiddeld loon te komen, moet men gedurende 40 jaar de vaste premie van 33% krijgen. Jongeren zitten daar nog niet aan in een oplopende premiestaffel. Daarbij komt dat werkgevers vrij zijn om zelf een premiepercentage vast te stellen. In de nieuwe regeling gaat de pensioenpremie voor jonge mensen flink omhoog. Dit kan voor werkgevers met veel jonge werknemers aanleiding zijn om minder dan het maximale percentage aan pensioen in te leggen omdat zij anders veel duurder uit zijn dan nu het geval is. Hierdoor zullen jonge werknemers vanaf het begin al een lager pensioen opbouwen, wat zij straks niet meer kunnen inhalen. Een kostenneutrale compensatie is voor een werkgever een illusie. Bij pensioenfondsen met een middelloonregeling zou de overstap naar een vlakke premie gepaard moeten gaan met compensatie voor deelnemers in de gevallen dat ze toekomstige pensioenopbouw mislopen. Cruciaal voor het nieuwe stelsel is of bestaande aanspraken kunnen worden overgezet naar de nieuwe pensioenregelingen met een vaste premie en zonder pensioengarantie. Pensioenjuristen betwijfelen of dit zogenoemde invaren wel houdbaar is in Europese context. Invaren van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling lijkt op gespannen voet te staan met het EU recht en een inbreuk op het eigendomsrecht te kunnen betekenen. Het is in het Pensioenakkoord immers de bedoeling dat in de Pensioenwet het individueel bezwaarrecht van deelnemers gedurende de overgangperiode tot 2026 zou worden geschrapt. Het ABP wil het liefste dat de werkgever invaren verplicht, maar dat zou de juridische risico's bij de Nederlandse staat neerleggen en dat wil het kabinet niet.

2020-6 DGA-pensioen (1): Geen pensioenbrief = Geen aanspraak?

Naar schatting zijn er in Nederland anno 2020 (na de uitfasering) nog steeds zo'n 50.000 pensioenaanspraken voor DGA's in eigen beheer. Op deze pensioendossiers zijn nog steeds de oude loonbelastingbepalingen van toepassing, zoals die golden tot 2017. Kennis hiervan blijft van cruciaal belang indien u dergelijke cliënten heeft. En die kennis beperkt zich niet tot de jaarlijkse actuariële berekening van de balansvoorziening. Vrij hardnekkig is bijvoorbeeld de opvatting dat een DGA-pensioenvoorziening kan vrijvallen in de winst, als er geen pensioenbrief (meer) is. Door bijvoorbeeld verandering van accountant of door opschonen van het dossierarchief, kan een oude vermeende pensioenbrief onvindbaar zijn.

Het pensioen laten vrijvallen in de winst mag ook niet in geval van liquidatie. Daarover heeft Rechtbank Den Haag bijvoorbeeld nog een uitspraak gedaan op 12 oktober 2016. In die casus werd het afboeken van de voorziening verrekend met een vordering van de DGA op de BV in rekening courant. Volgens de inspecteur was de pensioenvoorziening prijsgegeven en moest deze daarom tot het loon van de DGA worden gerekend, inclusief 20% revisierente. De DGA stelde dat er helemaal geen rechtmatig pensioen was omdat de vereiste pensioenbrief ontbrak. En daarom kon de pensioenpot in zijn ogen ook niet vrijvallen en bij hem als loon belast worden. De rechter was het hier niet mee eens en volgde de inspecteur: het ontbreken van de pensioenbrief is niet relevant. Alleen al het gegeven dat de BV jarenlang geld had gereserveerd voor een DGA-pensioenvoorziening, was voldoende om de pensioenaanspraak niet te mogen "wegdenken".

2020-7 DGA-pensioen (2) : Overdracht exclusief toegezegde indexatie

Hof Den Haag heeft de MKB-pensioenpraktijk recent weer eens gewezen op een veel voorkomende slordigheid. Een BV heeft aan de DGA een (voorwaardelijk) geïndexeerd oudedags- en nabestaandenpensioen toegezegd. Dat pensioen werd in eigen beheer gehouden.

NIEUWSBRIEF Najaar 2020

DGA liet in 2012 zijn pensioenaanspraak overhevelen van de ene BV naar de andere. Daarbij stelde de overdragende BV de voorwaarde dat de man afziet van de toegezegde open indexatie. Dat scheelde in de hoogte van de overdrachtswaarde. De inspecteur merkt het achterwege laten van indexatie aan als een (gedeeltelijk) afzien van een voor verwezenlijking vatbare pensioenaanspraak en legt een naheffingsaanslag loonbelasting op. Hof Den Haag geeft de inspecteur gelijk en de naheffingsaanslag over de volledige pensioenaanspraak blijft in stand.

Tip: Er wordt in de MKB-praktijk vaak nog steeds te gemakkelijk gedacht over DGA-pensioenkwesaties, waarbij de fiscale gevolgen een accountant duur kunnen komen te staan. Los dit soort complexe pensioenkwesaties niet zelf op als DGA-pensioen geen expertise is. Specialisten zoals Da Vinci Pensioenadvies voorkomen ongelukken en bieden houvast. De overdrachtsuitspraak maakt mij overigens nieuwsgierig naar de overdrachtsovereenkomst en het Ava-besluit waarop deze pensioenovergang gebaseerd zou moeten zijn. Er zijn soms best mogelijkheden om iets te doen aan een hoge indexatielast, maar dan moet dat wel eerst schriftelijk worden onderbouwd tussen betrokken partijen.

2020-8 Lijfrentestorting van BV naar lijfrenterekening en fiscale premieaftrek

Door het vervallen van een pensioenopbouw mogelijkheid in de eigen BV, komt het steeds vaker voor dat een DGA een bancaire lijfrenterekening afsluit. Soms laat de DGA de jaarlijkse storting rechtstreeks vanuit de BV betalen, waarbij de storting geboekt wordt in rekening-courant. Let dan op dat de fiscale aftrek van de lijfrentepremiebetaling in gevaar kan komen.

Om er zeker van te zijn dat de lijfrentestorting voor de DGA aftrekbaar is voor de inkomstenbelasting verdient het aanbeveling dat hij de premie zelf betaalt van een privé-bankrekening. Lijfrentestortingen zijn aftrekbaar voor de inkomstenbelasting als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Eén van die voorwaarden is dat de premie in het jaar van aftrek moet zijn betaald of verrekend 'voor zover de verrekening niet leidt tot een schuldig gebleven bedrag' (artikel 3.130 Wet IB 2001). Als de DGA per saldo aan het einde van het jaar een rekening-courantschuld aan zijn BV heeft, is de lijfrentestorting niet betaald maar 'verrekend en schuldig gebleven'. De lijfrentestorting is betaald aan de verzekeraar, maar ook 'verrekend en schuldig gebleven' aan de BV. Dan is de lijfrentestorting volgens de wet dus niet aftrekbaar. Pas als er aan het eind van het jaar geen rekening-courantschuld is aan de BV, dan is de lijfrentestorting niet schuldig gebleven aan de BV en wel aftrekbaar voor de inkomstenbelasting.

Noot: In de praktijk zal het niet vaak voorkomen dat zo'n rekening courantvordering jaarlijks netjes wordt afgelost vanuit privé. Betalen vanuit de BV waarna de DGA in privé een (extra) schuld krijgt aan de BV, is daarom een recept voor fiscale averij.

Deze nieuwsbrief wordt u ter informatie aangeboden door Da Vinci Pensioenadvies. Aan de kernachtige weergave van –meestal– complexe kwesties kunnen geen rechten worden ontleend. Heeft u ondersteuning nodig bij pensioenkwesaties aangaande een of meerdere onderwerpen uit de nieuwsbrief?

Vraag dan advies bij pensioenconsultant drs. Theo Willemsen.

Telefoon: 072-8885195 of stuur een e-mail naar info@davincipensioenadvies.nl.