

Pensioen een mooie aftrekpost of een tijdbom onder de onderneming?

Een pensioenregeling voor de directeur grootaandeelhouder (hierna: DGA) wordt in de praktijk meestal gestart vanwege de mooie besparing van de Vennootschapsbelasting. De vraag is echter of deze aftrekpost op termijn niet erg duur betaald wordt. De lasten van de pensioenregeling zijn weliswaar aftrekbaar voor de rechtsvorm, maar is de ondernemer zich wel bewust van alle risico's. Uit de praktijk blijkt dat dit lang niet altijd zo is.

Welke risico's komen er na het doen van een pensioentoezegging aan de orde en weet men in de praktijk wel wat de gevolgen kunnen zijn?

Het formaliseren van een pensioentoezegging moet worden gedaan door het opstellen van een notulen van de A.V.A. en een aanvullende arbeidsovereenkomst. Indien het pensioen wordt toegezegd in een werk B.V. en de voorziening wordt getroffen in een Holding B.V., dient er ook een financieringsovereenkomst te worden opgesteld. Vaak zien wij dat er gebruik gemaakt wordt van standaardteksten, veelal van tevoren voorgelegd aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de belastingdienst (CAP). Over de inhoud van de vooraf beoordeelde brieven is natuurlijk niets dan goeds te zeggen maar hoe staat het met de risico's die voortkomen uit de gedane toezegging. Meestal is daar niets mee gedaan. Praktisch gezien blijken er meestal geen adequate risicodekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid te zijn geregeld, terwijl deze enorme bedrijfsvreemde risico's wel zijn toegezegd.

Wat zijn de gevolgen voor de rechtsvorm. We leggen dit uit aan de hand van een voorbeeld, zoals dat onlangs aan ons werd voorgelegd;

Voorbeeld:

Een DGA heeft met twee compagnons een BV en participeert voor 1/3 deel via een holding in de werkmaatschappij. In 1994 is men vanwege problemen met de bedrijfsvereniging in loondienst gegaan bij de werkmaatschappij. Er is in 1999 een eindloonregeling in Eigen Beheer voor alle drie de compagnons toegezegd. Het opbouwpercentage bedraagt 2% per dienstjaar. Het weduwe- en wezenpensioen bedragen 70% respectievelijk 14% van het ouderdompensioen. Tevens is er een nabestaandenoverbruggingspensioen toegezegd. Omdat de DGA geboren is na 31 december 1949 is in 2006 is de pensioenregeling als gevolg van de wet VPL aangepast en is de pensioenleeftijd op 65 jaar gesteld. De pensioenbrief is echter niet ondertekend. Dat was men vergeten. De pensioenvoorziening wordt herverzekerd bij de eigen holding van de compagnons. Ook een financieringsovereenkomst is niet opgesteld.

Uit de toezegging zijn de navolgende pensioenrechten ontstaan:

Ouderdompensioen	€ 39.043,00
Weduwepensioen	€ 20.802,00
Wezenpensioen	€ 4.160,00
Nabestaandenoverbruggingspensioen	€ 13.291,00

De contante waarde van de hierboven omschreven aanspraken (bij overlijden) bedragen:

Weduwe- en wezenpensioen	€ 518.424,00
Nabestaandenoverbruggingspensioen	€ 199.481,00
Totale reserve op datum van overlijden	€ 717.905,00

In ons beschreven voorbeeld overlijdt de DGA op 1 mei 2008. Om de hierboven genoemde dekkingen te kunnen financieren dient er op de datum van overlijden een reserve aanwezig te zijn ter grootte van € 717.905,00.

Op de balans van de werkmaatschappij staat slechts een bedrag gereserveerd ter grootte van de actuariële waarde van het ouderdompensioen ad. € 104.662,00.

Het **verlies** voor de werkmaatschappij bedraagt per datum van overlijden:

Reserve in Eigen Beheer	€ 104.662,00
Benodigde voorziening bij overlijden	€ 717.905,00 -/-

Het tekort op datum van overlijden € 613.243,00

Een extra probleem erbij is, dat de BV een pensioentoezegging heeft gedaan die feitelijk onzuiver is, omdat de pensioenbrief (VPL) **niet** is ondertekend.

De "Witteveen-regeling" met eindleeftijd 60 jaar, een opbouw van 2% per dienstjaar en een tijdelijk overbruggingspensioen voor de AOW is nog van toepassing en daardoor is de regeling onzuiver! Dit leidt volgens artikel 19b van de Wet op de Loonbelasting tot een directe belastingheffing waardoor de aanspraak progressief wordt belast (IB), verhoogt met revisierente van 20%. In deze situatie totaal 72%.

Omdat de DGA is overleden zijn de consequenties voor de weduwe. Die heeft er naast alle emoties nog een financieel probleem bij.

Naast het feit dat de toezegging onzuiver is moet de werkmaatschappij (de overige 2 aandeelhouders) het verlies van de niet verzekerde pensioenaanspraken in 2008 nemen.

Conclusie:

Veelal wordt er een pensioentoezegging gedaan vanwege de mooie besparing van de Vennootschapsbelasting, waarbij naast het niet zorgvuldig afhandelen van de noodzakelijke documenten, ook in veel gevallen niet goed wordt gekeken naar risico's voor de onderneming (in dit geval de werkmaatschappij).

Indien deze kwestie vooraf aan ons was voorgelegd, dan hadden wij direct op de gevolgen van de risico-elementen van overlijden en arbeidsongeschiktheid kunnen wijzen en deze d.m.v. correcte en ondertekende documenten kunnen elimineren.

Natuurlijk komt deze "Doe het zelf" methode van pensioenadvies in uw praktijk niet voor! Toch raden wij u aan bij nieuwe relaties hier goed op te letten en tijdig een Pensioenspecialist in te schakelen.