

Onbekend maakt onbemind

Het dga-pensioen in eigen beheer binnen de BV is, sinds het besluit van de fiscus van 3 juli 2008, verworpen tot een gedrocht. De boekhoudkundige regels zijn dermate complex dat het pensioen administratief niet goed uitvoerbaar is. Onderstaand een alternatief als onderdeel van de inkomensplanning, in de vorm van een externe pensioenopbouw op basis van een door de BV beschikbaar gestelde premie voor de dga.

Bij het dga-pensioen beperkt het advies zich nogal eens tot het creëren van een jaarlijkse fiscale aftrekpost. Bij aanvang wordt vaak gekeken naar het liquiditeitsvoordeel dat kan worden behaald. De gereserveerde gelden kunnen immers in de eigen onderneming worden gebruikt en hoeven niet verplicht aangewend te worden voor pensioen. In de ideale situatie gaat de ondernemer ervan uit dat de onderneming op enig moment wordt verkocht, waarna de opbrengst kan

worden aangewend voor pensioenuitkeringen. Het is maar de vraag of het verstandig is het pensioen afhankelijk te

maken van het succes van de onderneming. Maar als de verkoop te zijner tijd tegenvalt of als de ondernemer tussentijds arbeidsongeschikt wordt? Afzien van pensioen wordt niet geaccepteerd. Deze 'doodzonde' wordt bestraft met boetes en terugname van het genoten belastingvoordeel.

Voor het gros van de Nederlanders in loondienst is pensioen, naast de AOW, een onmisbaar onderdeel van het inkomen. Bij de dga zou dit niet anders moeten zijn. Van belang is dat de adviseur van de dga niet alleen oog heeft voor de fiscale aspecten van pensioen. De keuze dient gebaseerd te zijn op het bepalen van de hoogte van het te bereiken pensioenkapitaal en een juiste risicoanalyse, nu en op termijn. Er zijn dan ook nogal wat aandachtspunten. Naast arbeidsongeschiktheid is er het risico van voortijdig overlijden. En wat te denken van het langlevensrisico? Dit speelt als de dga ouder wordt

dan gemiddeld. Is er nagedacht over de sluipmoordenaar inflatie op termijn? Wordt het pensioen belegd en zo ja hoe en door wie? Kortom, pensioen moet bij aanvang goed worden neergezet. En daar blijft het niet bij want eigenlijk begint het dan pas...

Een goed alternatief is dga-pensioen op basis van beschikbare premie. Bij werkgevers is deze pensioenvorm al langer in opmars. Hierbij wordt een bepaald percentage van het inkomen gespaard/belegd. Waarna bij pensionering de opgebouwde pensioenpot aangewend wordt voor pensioenuitkeringen. De BV stelt de dga een beschikbare premie ter beschikking, waarmee deze buiten de BV door middel van beleggingen en/of spaarvormen een pensioenkapitaal opbouwt. De belegging kan plaatsvinden bij een vermogensbeheerder naar keuze. Een nabestaandenpensioen kan, indien van toepassing, worden verzekerd in de lijfrente- of pensioensfeer. Verzekeraars bieden al jaren slechts deze mogelijkheid voor werknemers aan.

De beschikbare premieregeling is heel actueel in de huidige pensioendiscussie, waarbij het risico van een goed pensioen van de werkgever naar de werknemer wordt verlegd. Het is dan ook merkwaardig dat deze pensioenvorm niet of nauwelijks voor de dga wordt geadviseerd en toegepast. De accountant, vaak toch al geen pensioenexpert, kent deze toezegging kennelijk niet, evenals veel financieel planners. Daarnaast helpt de Belastingdienst ook niet echt mee. Op haar website worden slechts model pensioenovereenkomsten aangeboden op basis van de 'standaard' salaris/diensttijd-methode. Kennelijk maakt onbekend onbemind! En dat is jammer want de bpr kent – juist voor de dga die pensioen in eigen beheer wil opbouwen – veel voordelen. Dga-pensioen op basis van beschikbare premie kenmerkt zich door eenvoud, meer zekerheid, lagere uitvoeringskosten, geen gegoochel met fiscale en commerciële waardes en de dga is niet afhankelijk van producten van verzekeraars. Er wordt daadwerkelijk pensioen opgebouwd en daar is het voor bedoeld.

“Een goed alternatief is dga-pensioen op basis van beschikbare premie”

