

Met genoeg presenteren wij u onze tweede Nieuwsbrief voor Ondernemers van dit jaar. De Nieuwsbrief is bedoeld om u op de hoogte te brengen van recente ontwikkelingen op pensioen gebied. Voor een toelichting op één van onderstaande onderwerpen kunt u contact met ons opnemen.

In deze editie zullen we stilstaan bij de levensloopregeling en de mogelijkheden voor de directeur-grotaandeelhouder (hierna: DGA), de nieuwe Pensioenwet, 'oude' lijfrenteverzekeringen en mogelijke leeftijdsdiscriminatie bij het hanteren van het VPL-overgangsrecht voor werknemers.

Levensloopregeling, het gebruikelijk loon en de DGA

Inleiding

Nu de eerste maanden van 2006 er op zitten, blijkt de levensloopregeling toch niet zo hard te lopen als gehoopt werd. Slechts een kleine 10% van de werknemers neemt deel aan de regeling.

Voor de DGA ligt het anders. Deze kan immers eenvoudig zijn salaris verhogen met circa 12% en deze 12% vervolgens in de levensloopregeling storten. Op deze wijze ontstaat een zogenaamd "fiscaal neutrale" handeling. Het netto loon van de DGA blijft gelijk maar er is wel geld in de levensloopregeling gestort.

Praktijk

In een voorbeeld ziet dit er als volgt uit:

| Situatie zonder levensloop | Situatie met levensloop: |
|----------------------------|--------------------------------|
| Bruto salaris € 50.000 | Bruto Salaris € 56.818 |
| Belasting € 20.000 -/- | Levensloopstorting € 6.818 -/- |
| Netto loon: € 30.000 | Belastbaar loon € 50.000 |
| | Belasting € 20.000 -/- |
| | Netto loon € 30.000 |

Het bruto loon is hoger maar netto verandert er niets. Het hogere bruto loon levert tevens een hogere pensioengrondslag op zodat de pensioenopbouw in de situatie mét deelname aan de levensloopregeling hoger is dan zonder deelname. Al met al reden genoeg om deel te nemen.

Een DGA die geboren is tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955 mag zelfs meer storten dan de maximale 12% van zijn bruto loon. In theorie zou deze DGA kunnen besluiten zijn gehele salaris in de levensloopregeling te storten:

| | |
|--------------------|----------|
| Bruto salaris | € 50.000 |
| Levensloopstorting | € 50.000 |
| Belastbaar loon | € 0 |

Voor de DGA geldt echter de zogenaamde "gebruikelijk loon-regeling". Op grond hiervan dient het salaris van de DGA tenminste € 39.000 te zijn. Dit salaris dient te worden gemeten na inhoudingen van zaken als pensioenpremie maar ook levensloopstortingen.

In het voorgaande voorbeeld kan daarom slechts voor €11.000 aan de levensloopregeling worden deelgenomen. Natuurlijk kan men, voor zover dit mogelijk is, besluiten het salaris te verhogen.

Ook onze staatssecretaris heeft te kennen gegeven dat de toetsing na aftrek aan de levensloopregeling dient te geschieden. Bij een salarisniveau van € 39.000 ziet de 12% levensloopstorting er als volgt uit:

| | |
|--------------------|----------|
| Bruto Salaris | € 39.000 |
| Levensloopbijdrage | € 4.680 |

| | |
|--------------------|----------|
| Loon voor toetsing | |
| Gebruikelijk loon | € 34.320 |

Aangezien 39.000 echter het minimum salarisniveau weergeeft zou de DGA in het geheel niet kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. Dat is natuurlijk niet de bedoeling en onze staatssecretaris keurt goed dat indien een DGA 12% in de levensloopregeling stort een toetsing aan het gebruikelijk loon achterwege kan blijven.

Dat is mooi, maar geldt dit ook voor de DGA die tussen 1950 en 1955 is geboren? Deze zou in beginsel 100% van zijn salaris in een levensloopregeling mogen storten (net als ieder ander geboren tussen 1950 en 1955) echter de gebruikelijk loonregeling verhindert dit. Indien immers 100% van het loon wordt gestort, blijft fiscaal een 0-salaris over en dat is niet gebruikelijk te noemen voor een 'gewone' werknemer.

De staatssecretaris komt in zijn antwoorden van 27 april 2006 toch met een mooie visie op wat dan wel mag. Staatssecretaris Wijn zegt dat de bewijslast voor een gebruikelijk loon onder de € 39.000 grens bij de DGA ligt (met dus de goedkeuring dat 12% levensloop altijd mag, mits het salaris daarvoor reeds gebruikelijk is).

Boven de € 39.000 moet de belastingdienst bewijzen dat eventueel geen sprake zou zijn van een gebruikelijk loon.

Nieuwe pensioenwet in de Maak!

Inleiding

De nieuwe pensioenwet ligt inmiddels als wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Steeds meer zaken hieromtrent krijgen handen en voeten en het jaar 2006 zal herhaaldelijk in het teken van deze wet staan. Een korte update is daarom op zijn plaats.

Praktijk

De nieuwe wet regelt met name de verantwoordelijkheden tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. Welke overeenkomsten dienen te worden opgesteld, wat dient hierin te staan en wie is verantwoordelijk voor welk document. Allerlei zaken die de Pensioenwet zal regelen.

Tevens wordt een aantal wijzigingen doorgevoerd. Zo gaat de minimum intredeleeftijd naar 21 jaar. Nu begint een werknemer veelal pas met pensioenopbouw als hij of zij 25 jaar wordt. Voor werkgevers is dit iets om rekening mee te houden. Vanaf volgend jaar (als de Wet daadwerkelijk op 1 januari 2007 in zal gaan tenminste) dient binnen de pensioentoezegging iedereen van 21 jaar of ouder te worden opgenomen.

Ook nieuw is de startbrief. Elke werknemer dient bij aanvang van deelneming aan de pensioenregeling in eenvoudige, duidelijke taal te worden geïnformeerd over de pensioenregeling. De werkgever dient te zorgen dat de pensioenuitvoerder binnen 3 maanden een dergelijke brief verstrekt.

Met name in de pensioenpositie van de DGA gaat het nodige veranderen.

Sterker nog, de DGA zal in het geheel niet meer onder de Pensioenwet vallen hetgeen betekent dat hij vanaf 1 januari 2007 zijn pensioen als zodanig niet eens meer kan verzekeren. Dit betekent dat het pensioen onderdeel wordt van het ondernemingsvermogen waardoor het bij faillissement uitwinbaar is.

Voor alle bestaande regelingen komt er echter een overgangsjaar met een keuzemogelijkheid. Elke DGA mag kiezen of hij zijn pensioen alsnog wil verzekeren. Hij zal dan aangemerkt worden als gewone werknemer in de zin van de Pensioenwet en dient in de toekomst dan ook zijn pensioen blijvend verzekerd te houden. De mogelijkheid om het verzekerde kapitaal terug te halen naar de BV komt te vervallen.

Als het de wens is om het pensioen in eigen beheer te houden, kan ook deze keus worden gemaakt. Als deze eenmaal gemaakt is, bestaat ook in dit scenario geen weg terug meer. Eens in eigen beheer blijft in eigen beheer.

Praktijk

Al met al nogal ingrijpende keuzes waar de DGA volgend jaar voor komt te staan. Indien de wens bestaat om het pensioen te verzekeren als pensioen (met de daarbij behorende bescherming) dient voor 1 januari 2007 nog een polis te worden afgesloten.

Oud regime lijfrenten zijn niet meer aftrekbaar!

Inleiding

Het komt in de praktijk nog veelvuldig voor dat premies voor lijfrentepolissen ten onrechte in aftrek worden gebracht. Met name de wijzigingen die de Wet Inkomstenbelasting 2001 in het lijfrenteregime hebben aangebracht, doen aftrekmogelijkheden van de 'oude lijfrenten' de das om. Recentelijk heeft de Rechtbank te Haarlem uitspraak gedaan in een casus omtrent onterechte aftrek van lijfrentepremies.

Praktijk

Het probleem betreft de premiebetalende lijfrentepolissen van voor 16 oktober 1990. Als gevolg van de Brede Herwaardering werd het lijfrenteregime gewijzigd en konden de flexibele oud-regime polissen niet langer met belastingvoordeel worden afgesloten. Wel bleef de aftrek voor polissen die voor de genoemde datum waren afgesloten in stand.

Indien de polis niet werd aangepast was de premie eenvoudigweg niet langer aftrekbaar. Dit was in een aantal gevallen echter toch een interessante optie omdat bij voortgezette premiebetaling behoorlijke garanties op het eindkapitaal werden verleend. Deze garanties golden echter alleen bij voortgezette premiebetaling. Het feit dat deze niet langer aftrekbaar was, woog niet op tegen het voordeel dat de garanties konden bieden. Nu de premie niet langer aftrekbaar was, kon de lijfrenteclausule vanaf 2001 van de polis worden gehaald.

Indien de belastingplichtige vanaf 2001 wél een aftrekbare lijfrentepremie wenste, diende de lijfrentepolis te worden aangepast conform de eisen van de huidige IB2001. Veelal zal dit echter slechts interessant zijn voor de toekomst en dient het oude regime over de lijfrentepremie tot 1 januari 2001 te worden behouden. Alsdan dient ofwel de polis te worden gesplitst ofwel de oude polis premievrij te worden gemaakt onder gelijktijdige afsluiting van een nieuwe polis.

Het moge duidelijk zijn: Er moest iets worden ondernomen om de lijfrentepremies ook vanaf 2001 aftrekbaar te kunnen houden. Helaas blijkt dit in de praktijk lang niet altijd te zijn gebeurd. Dat is op zichzelf nog niet zo erg behalve als vanaf 2001 de lijfrentepremie wél in aftrek is gebracht.

Steeds vaker ontdekt een inspecteur der belastingen dat lijfrentepremie in aftrek is gebracht maar de polis destijds niet is aangepast. Het gevolg is dat hij de aftrek in de eerste openstaande aangifte niet zal honoreren en alle voorgaande jaren zal terugdraaien via een navorderingsaanslag. Dit zal tevens gepaard gaan met een boete.

Advies

Alhoewel hopelijk niet in alle gevallen sprake zal zijn van kwader trouw, blijft het een feit dat de genoten aftrek onterecht is en derhalve zal worden teruggedraaid. Een mogelijke oplossing zou nog kunnen zijn de polis met terugwerkende kracht aan te (laten) passen. Een levensverzekeraar zal echter voor deze aanpassing echter veelal vooraf toestemming van de fiscus willen en zo ontstaat een vicieuze cirkel.

Veel oplossingen zijn er dus niet en de belastingplichtige kan als het ware gaan zitten wachten totdat hij de navorderingsaanslag ontvangt.

Leeftijdscriminatie bij hanteren VPL-overgangsrecht

Inleiding

Nog steeds houdt het overgangsrecht van de nieuwe belastingwetgeving de gemoederen bezig. Het overgangsrecht houdt immers kort gezegd in dat een 55-plusser wel prepensioen mag opbouwen en een 55-minner niet. Dat riekt heel sterk naar leeftijdscriminatie.

Praktijk

Werkgevers zijn nu druk doende met het wijzigen van hun pensioenregeling en maken daarbij veelal gebruik van het genoemde overgangsrecht. Om geen risico te lopen voor wat betreft leeftijdscriminatie, leggen werkgevers de nieuw bedachte pensioenregelingen soms ter goedkeuring voor aan de Commissie Gelijke Behandeling.

Zo ook in een zaak waarover de Commissie Gelijke Behandeling op 7 april 2006 heeft geoordeeld dat sprake is van ongelijke behandeling op grond van leeftijd. Het betrof ook hier een wijziging van pensioenregelingen in verband met de VPL-wetgeving.

Advies

Te allen tijde blijft het beter te voorkomen dan te genezen. Indien het derhalve mogelijk is om de prepensioenregeling voor iedereen (ook de 55-plussers derhalve) af te schaffen in ruil voor een beter pensioen verdient dit de voorkeur.

*Wilt u nadere informatie over bovenstaande onderwerpen of heeft u een specifieke vraag, dan kunt u contact opnemen met Leendert Jan van der Deijl, bereikbaar op telefoonnummer **055 5333400**.*