

Onderzoek naar een passende  
pensioenregeling voor controlepartners in het  
oob-segment

## Inhoud

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | Managementsamenvatting                                   | 2  |
| 2. | Inleiding  | 3  |
| 3. | (Verplichte) Pensioenregeling voor partners              | 5  |
| 4. | Verplichte collectieve regeling van vermogensopbouw      | 11 |
| 5. | Beschikbare vermogenscomponenten bij partner-uittrekking | 13 |
| 6. | Niet-oob-accountantsorganisaties                         | 14 |
| 7. | Samenstelling van de NBA-projectgroep Pensioenen         | 15 |

# 1. Managementsamenvatting

## Pensioen

Het rapport 'In het Publiek Belang' beoogt met een passende pensioenregeling te zorgen voor een focus op de lange termijn. De projectgroep ziet toegevoegde waarde in het continueren van de lopende pensioenregeling als werknemer van de accountantsorganisatie vóór toetreding. Hierdoor wordt 'een bodem' gelegd voor pensioen en dus (deels) ontzorgd.

Met betrekking tot een separate aanvullende pensioenregeling komt de projectgroep tot de conclusie dat de kosten van een dergelijke pensioenregeling hoog zijn. Dit met name vanwege de korte periode waarover een pensioen moet worden opgebouwd. Maar ook door het relatief beperkte aantal partners waarvoor een pensioenregeling gewenst cq. van toepassing zou zijn en de kosten die verband houden met de noodzaak tot onafhankelijkheid.

Dit geldt ook wanneer de groep deelnemers (al of niet op vrijwillige basis) wordt uitgebreid met overige partners in het oob-segment en partners in het niet-oob-segment.

## Collectieve vermogensopbouw

Ook een collectieve vermogensopbouw door middel van zogenaamde 'collectieve regeling' biedt niet voldoende voordelen ten opzichte van een verplichte pensioenregeling. Zo'n verplichte vermogensopbouw legt naar de mening van de projectgroep een grote druk op het besteedbaar inkomen, gezien verdere verplichtingen van de partner zoals bijvoorbeeld claw-back, noodzakelijke aflossing van werkkapitaalfinanciering en diverse (als partner verplichte) verzekeringspremies.

## Onafhankelijkheid

Bij een verplichte pensioenregeling of collectieve vermogensopbouw komt ook het probleem van onafhankelijkheid om de hoek kijken. Er kan daarbij gekozen worden voor een insider mandaat dat dit aspect zou kunnen mitigeren. Een nadeel daarvan is echter dat de volledige uitvoering van het beleggingsbeleid in dit geval ligt bij de beleggingsinstelling.

## Beschikbare vermogenscomponenten

De projectgroep komt tot de conclusie dat de huidige situatie voldoende mogelijkheden biedt voor het opbouwen van vermogen dat kan dienen als pensioenvoorziening. Daarmee is een verplichte pensioenopbouw in het kader van de ontzorging en kwaliteitsfocus niet nodig.

De huidige situatie kent (naast het continueren van de lopende pensioenregeling) de volgende vermogenscomponenten:

1. de clawback-regeling leidt in de praktijk tot het opbouwen van vermogen. Er wordt door de accountantsorganisatie geld ingehouden van de controlerend accountant. Dit bedrag komt na verloop van tijd weer vrij, tenzij er in het kader van de clawback beslag op wordt gelegd.
2. in vrijwel alle gevallen is er sprake van financiering van werkkapitaal door de partners. Dit werkkapitaal komt vrij aan het eind van het partnerschap
3. veel accountantsorganisaties kennen het systeem van ingroei- en uitgroei-regelingen (al of niet in de vorm van intreed- en uittreedvergoedingen). Ook de uittreedvergoedingen kunnen dienen als vermogen voor de 'oude dag'.

In de ogen van de projectgroep biedt dit opgebouwde kapitaal voldoende vermogen om te dienen als een basispensioenvoorziening.

### **Beleggingsbeleid**

De projectgroep is tenslotte van mening dat controlerend partners niet kan worden verboden te beleggen. Wel dringt de projectgroep er bij de accountantsorganisaties op aan te komen tot een stringent beleggingsbeleid, waarin wordt aangegeven wat de restricties zijn die de partners in acht moeten nemen. Daarnaast vindt de projectgroep dat het inschakelen van een vermogensbeheerder nadrukkelijk de voorkeur verdient boven het zelf actief beleggen. Dit onder meer om het risico op negatieve publiciteit en eventuele imagoschade door 'verkeerd' of omstreden beleggingen te voorkomen.

Bij het inschakelen van een vermogensbeheerder kunnen periodiek afspraken gemaakt worden ten aanzien van fondsen waarin in het kader van de onafhankelijkheid niet belegd mag worden.

## **2. Inleiding**

De accountancysector heeft in het rapport 'In het Publiek Belang' haar plan voor verbetering van het accountantsberoep gepresenteerd. Het rapport omvat een veelheid aan maatregelen gericht op het creëren van een cultuur waarin kwaliteit en onafhankelijkheid een centrale rol moeten spelen.

De meeste maatregelen uit het rapport zijn direct door accountantsorganisaties te implementeren. De maatregel met betrekking tot een eventueel verplichte pensioenregeling voor controlepartners van oob-kantoren (3.8) is geformuleerd als onderzoeksvraag .

In het rapport 'In het Publiek Belang' wordt gesteld dat een passende pensioenregeling voor controlepartners van oob-kantoren bijdraagt aan focus op de lange termijn. Voor deze groep accountants is op dit moment geen sprake van enigerlei vorm van verplichting tot pensioenopbouw. Alle partners/aandeelhouders zijn vrij om hun jaarlijks honorarium/opgebouwd vermogen te beleggen en/of investeren naar gelang zij wensen. Hierbij geldt wel de restrictie, uit hoofde van onafhankelijkheid, dat niet mag worden belegd in ondernemingen waarvoor het accountantskantoor waar de partner werkzaam is de controle of zogenaamde 'assurance' diensten verricht.

Aanvullend hierop zijn de oob-kantoren overeengekomen, mede als gevolg van 'In het publiek belang', om per kantoor een beleggingsbeleid op te zetten dat met name ziet op het voorkomen van risico's in het kader van reputatieschade.

### **Onderzoeksvraag Pensioenen (3.8)**

De sector onderzoekt het invoeren van een pensioenregeling voor de beroepsgroep waarin controlepartners van oob-accountantsorganisaties verplicht participeren en overige partners kunnen participeren. De werkgroep heeft de indruk dat invoering van een pensioenregeling wenselijk zou kunnen zijn, maar de consequenties ten aanzien van onder andere onafhankelijkheid dienen eerst onderzocht te worden.

## Achtergrond

Wat is de achtergrond van deze onderzoeksvraag? Indien een partner zijn vermogen cq. honorarium, dat vaak diverse keren modaal per jaar bedraagt, zelf investeert dan wel belegt, is er sprake van een bepaalde impliciete 'druk' en 'drang' naar voldoende vermogensopbouw. Het rapport 'In het Publiek Belang' spreekt in dit kader over "streven naar winstmaximalisatie". Deze druk is er tijdens de actieve loopbaan, maar vooral tijdens de jaren vlak voor zijn uittreden als partner. De leeftijd van uittreden is daarbij vaak nog onder de 60 jaar.

Deze druk leidt volgens het rapport 'In het Publiek Belang' tot een risico voor kwaliteit en kwaliteitsfocus in de dagelijkse beroepsuitoefening van de betreffende partner. De focus van de partner komt voor een deel te liggen op zaken als: 'hoe vermogen op te bouwen over de jaren', 'hoe de vermogensopbouw te spreiden', 'waarin te investeren en voor hoeveel', 'voor hoe lang', 'met welk risico', etc.

Daarnaast is aandacht van de partner voor zijn vermogensopbouw cq. beleggingen ook vereist, wanneer de accountantsorganisatie een nieuwe controleklant verwerft. Eventuele beleggingen in de betreffende onderneming zijn daarmee niet meer toegestaan en moeten worden afgebouwd. Daarbij komt de vraag op waar dan in te beleggen. Dit vergt ook weer tijd en aandacht en leidt dus af.

In 'In het Publiek Belang' staat het als volgt: "Indien het pensioen goed geregeld is dan is er geen noodzaak voor een partner in de laatste jaren van zijn carrière om te streven naar winstmaximalisatie om zijn pensioen veilig te stellen aangezien daar reeds vanaf het begin van zijn carrière goed voor is gezorgd."

Kort samengevat: de partner/aandeelhouder die als extern accountant optreedt, is vooral gebaat bij rust, overzichtelijkheid en duidelijkheid rondom zijn vermogensopbouw. Hij moet zich geen zorgen hoeven te maken over zijn financiële toekomst na de actieve carrière en daarmee over de vraag hoe zijn vermogen het best kan renderen. Hij moet zich kunnen concentreren op de kwaliteit van het werk. Daarnaast is het wenselijk dat vermogensopbouw op een dusdanige wijze plaatsvindt dat het risico op ongewenste beleggingen met mogelijke reputatieschade voor het beroep als gevolg, zoveel mogelijk wordt beperkt.

## Aanpak projectgroep Pensioenen

|                      |   |
|----------------------|---|
| Pensioenregeling kan | de partner 'ontzorgen'                            |
|                      | negatieve perceptie bij de buitenwereld voorkomen |

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>Opzet</b>   |                 |
| Wat is er nodig om de maatregel uit te voeren?         |                 |
| Wat er is nu en wat is nog wenselijk op het gebied van | Pensioen        |
|  | Vermogensopbouw |

Centrale (onderzoeks)vraag voor de projectgroep is:

1. 'Wat zijn de mogelijkheden tot het opbouwen van een **pensioen** ten tijde van de actieve beroepsuitoefening van de partner/aandeelhouder als extern accountant?'
2. Wanneer een pensioenopbouw onvoldoende mogelijkheden biedt, is er dan een vorm van **collectieve vermogensopbouw** mogelijk die 'rust' en duidelijkheid creëert rondom de vermogensopbouw? Dit zonder dat er sprake is van 'betutteling' en inperken van persoonlijke vrijheden op het gebied van besteedbaar inkomen en besteding van inkomen in het algemeen.

Naast de bovenstaande centrale onderzoeksvraag heeft de projectgroep ook nog een ander aspect betrokken in haar onderzoek:

3. Een inventarisatie van de **vermogenscomponenten** die beschikbaar komen op het moment dat een partner uittreedt. Hoe dragen deze componenten bij aan de doelstelling van vermogensopbouw en ontzorgen? Te denken valt hierbij aan: uitgroei, terugbetaling werkkapitaalfinanciering en de vrijval van de claw back-regeling.

### 3. (Verplichte) Pensioenregeling voor partners

In dit hoofdstuk wordt weergegeven welke mogelijkheden van een (verplichte) pensioenregeling voor controle-partners werkzaam in de oob-praktijk door de projectgroep onderzocht zijn.

Dit hoofdstuk gaat in op de volgende onderwerpen:

1. Wat is pensioen?
2. Kaders van pensioen.
3. Verhouding tussen het actuele inkomen en de pensioenuitkering.
4. Rekenvoorbeeld met betrekking tot de toegestane pensioenopbouw.
5. Compliance-problematiek rondom beleggingen .
6. Aansluiting bij de pensioenregeling van werknemers
7. Kosten en rendement van een (verplichte) pensioenregeling.

#### **Wat is pensioen?**

Om de onderzoeksvraag goed te kunnen beantwoorden en de kaders daarbij te kunnen aangeven, is het van belang helder te formuleren wat onder de term 'pensioen' wordt verstaan.

Pensioen is in het spraakgebruik een voorziening voor inkomen voor 'de oude dag' en (bij nabestaandepensioen) na overlijden. Dat is inkomen in de breedste zin van het woord, dus bijvoorbeeld de AOW-uitkering, het eigen spaargeld/vermogen en het pensioen dat iemand via een werkgever opbouwt.

Wettelijk heeft pensioen een beperktere uitleg en hangt samen met de relatie tussen werkgever en werknemer. In de Pensioenwet is het als volgt gedefinieerd:

- Pensioen: ouderdomspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen of nabestaandepensioen, zoals tussen werkgever en werknemer overeengekomen;
- Ouderdomspensioen: een geldelijke, vastgestelde uitkering voor de werknemer of de gewezen werknemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom.

In de Wet op de loonbelasting 1964 worden de (fiscale) kaders van pensioen bepaald. Daarin is (ouderdoms)pensioen als volgt gedefinieerd:

- Onder pensioenregeling wordt verstaan een regeling die uitsluitend of, met het oog op uitzonderlijke gevallen van restbegünstiging, nagenoeg uitsluitend ten doel heeft het treffen van een levenslange inkomensvoorziening bij ouderdom voor werknemers en gewezen werknemers.

In het onderzoek is de projectgroep in eerste instantie uitgegaan van de wettelijke/beprektere uitleg van de term pensioen. Onderzocht is of binnen deze kaders een zodanige inkomensvoorziening voor de controlerend partner kan worden gerealiseerd dat sprake is van 'ontzorging'. Met een passende pensioenregeling die al bij aanvang van het partnerschap start, wordt daarmee een focus op de lange(re) termijn gediend.

### **Kaders van pensioen**

Ouderdomspensioen is in ieder geval een uitkering in geld, die pas eindigt bij overlijden en alleen maar gefaciliteerd wordt in de relatie werkgever-werknemer. Er moet dus sprake zijn van een dienstverband. Voor de partner geldt dat er sprake is van een dienstverband met de eigen vennootschap en enkel een aansluitingsovereenkomst tussen de eigen vennootschap en de accountantsorganisatie. Op de invulling van dit dienstverband heeft de accountantsorganisatie geen directe invloed.

Wel kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een variant waarbij, bij toetreding als partner binnen een oob-accountantsorganisatie, voorwaarden gesteld worden tot het treffen van een pensioenvoorziening die vervolgens moet worden ondergebracht bij een door de accountantsorganisatie aangegeven pensioenuitvoerder/verzekeraar.

Om de effectiviteit te beoordelen heeft de projectgroep onderzoek gedaan naar de omvang en impact van te treffen pensioenregeling om het doel van 'ontzorging' en lange termijn focus te bereiken.

### **Verhouding tussen het actuele inkomen en de pensioenuitkering**

In de Wet op de loonbelasting 1964 is bepaald over welke inkomensbestanddelen pensioen opgebouwd mag worden. Sinds 1-1-2016 is een maximaal pensioengevend salaris opgenomen van € 101.519<sup>1</sup>. In de literatuur wordt de verwachting uitgesproken dat deze grens op termijn verder zal dalen.

Staat de hoogte van het pensioen, dat gerelateerd is aan dit maximale pensioengevende salaris van € 101.519, wel in verhouding tot het actuele inkomen van deze groep partners en daarmee hun resulterende pensioenopbouw? Met andere woorden; heeft dit voldoende impact om een reële ontzorging te zijn en zo de lange termijn focus te faciliteren?

---

<sup>1</sup> Wet op de loonbelasting 1964 artikel 18ga: Als pensioengevend loon als bedoeld in de artikelen 18a, 18b, 18c, 18d en 18e wordt ten hoogste een bedrag van € 101.519 in aanmerking genomen. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit bedrag verminderd overeenkomstig de deeltijdfactor.

Om dat te onderzoeken is gekeken naar min of meer vergelijkbare (beroeps)groepen waarvoor al een dergelijke pensioenregeling bestaat. Het gaat dan om beroepen als medisch specialisten en notarissen en werknemers met een salaris van diverse keren modaal in de zakelijke markt.

Voor deze beroepsgroepen is sprake van een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Vertegenwoordigers van deze beroepsgroepen zijn door de projectgroep geïnterviewd om zo een beeld te krijgen bij de achtergronden en ontstaansgrond van deze pensioenfonds. In de gesprekken is ook naar aanknopingspunten gezocht om een pensioenregeling voor controlepartners binnen oob-accountantsorganisaties in het leven te roepen.

Gebleken is dat de pensioenregelingen binnen deze beroepsgroepen in het merendeel van de gevallen niet zijn vormgegeven tot de fiscaal toelaatbare grenzen maar nadrukkelijk lager zijn.

De achtergrond om een pensioenregeling in het leven te roepen ligt soms ver in het verleden, waarbij solidariteit een belangrijke rol speelt. Daarnaast is er een aantal specifieke verschillen die een goede vergelijking met de beroepsgroep accountants compliceert.

- Zo is bij de notarissen bijvoorbeeld deelname aan de pensioenregeling verplicht gesteld bij wet (Beroepspensioenregeling).
- Bij de medisch specialisten is sprake van aftopping van inkomen in verband met de zogenoemde 'Balkenende norm'. Daarmee wordt de verhouding tussen het huidige inkomen en de fiscaal maximale inkomensgrens significant kleiner.
- Ook bleek bij zowel de medisch specialisten als bij de notarissen sprake te zijn van een meer gelijkmatig inkomen tijdens het partnerschap. Tot op heden is het bij de oob-partners veelal zo dat er sprake van een stijgend inkomen naar mate van de duur van het partnerschap.
- Bij de werknemers met diverse keren modaal in de zakelijke markt is sprake van 'gewoon' werknemerschap en is opname in de pensioenregeling onderdeel van de arbeidsvoorwaarden/beloning. Daar waar de verhouding tussen het huidige inkomen en de fiscaal maximale inkomensgrens wel groter is, wordt aan deze groep werknemers aanvullend een zogenoemde 'netto pensioen' regeling aangeboden.

Belangrijk om hier op te merken is dat geen van de onderzochte groepen een belemmering kent in compliance/beleggingsmogelijkheden. Dit is een heel specifiek issue bij de oob-partners: de onafhankelijkheid van de accountant moet volledig gewaarborgd kunnen zijn en blijven. Deze regelgeving maakt het lastig om een pensioenregeling in te voeren voor alle oob-partners gezamenlijk (als beroepsgroep). Hieronder is een rekenvoorbeeld opgenomen ter illustratie waarna nog nader ingegaan wordt op de al genoemde 'compliance' problematiek.

#### **Rekenvoorbeeld m.b.t. de toegestane pensioenopbouw**

Om een beeld te geven van de financiële impact is de onder de standaard fiscale wetgeving toegestane vermogensopbouw voor pensioen doorgerekend.

Aanname daarbij is toetreding op 35-jarige leeftijd en uittreden op 60-jarige leeftijd. Dat is dus 25 jaar pensioenopbouw.

Er zijn verschillende pensioenstelsels op basis waarvan de pensioenopbouw vormgegeven kan worden. Het zogenoemde eindloonstelsel en middelloonstelsel geeft een gegarandeerde



pensioenuitkering. Door stijgende levensverwachting en de al langere tijd aanhoudende lage rentestand en daarnaast ook aangescherpte rekenregels, is het voor veel pensioenuitvoerders niet meer altijd haalbaar om de eerdere toegezegde gegarandeerde pensioenuitkeringen te doen. Er is in de media veel aandacht voor het zogenoemde ‘afstempelen/korten’ van pensioenuitkeringen en niet voldoende geachte dekkingsgraden van pensioenfondsen. Om die garantie in de toekomst toch te kunnen bieden, kan een verzekering worden afgesloten. Dat is om bovengenoemde redenen relatief duur.

Alternatief is een beschikbare premieregeling waarbij het beleggingsrisico bij de deelnemers ligt. De pensioenuitvoerder heeft dan geen risico op dat vlak. Daarvoor in de plaats treedt dan wel een zware zorgplicht op het gebied van informatie en communicatie.

Het beschikbare premiestelsel is gebaseerd op een maandelijks premie-inleg die door middel van beleggingen rendeert tot een kapitaal waarmee op de gewenste pensioenleeftijd een pensioenuitkering kan worden aangekocht. Deze uitkering is vanaf dat moment gegarandeerd voor wat betreft hoogte en duurt levenslang. Omdat er sprake is van een beleggingsrisico (en dus geen garantie) is deze wijze van pensioenopbouw relatief gezien goedkoper. Er is op dit moment een trend waarneembaar naar pensioenregelingen op basis van het beschikbare premiestelsel.

De aard van de werkzaamheden van een oob-partner sluiten op zich goed aan bij een pensioenregeling op basis van het beschikbare premiestelsel en past ook goed bij eigen ondernemerschap. Voor dit rapport wordt dan ook in het vervolg uitgegaan van een beschikbare premieregeling daar waar wordt gesproken over ‘pensioenregeling’.

Bij een pensioenopbouw over het fiscaal maximaal toegestane loon ad € 100.000<sup>2</sup>,ziet de premieinleg er op basis van de fiscaal toegestane premie-inleg<sup>3</sup>er als volgt uit:

| Leeftijdscohort | Premie% per leeftijdscohort | Pensioengrondslag (maximaal pensioengevend salaris minus AOW franchise) | premie per jaar in €             |
|-----------------|-----------------------------|---|----------------------------------|
| 35-39 jaar      | 12,5%                       | 87.358  | 10.920                           |
| 40-44 jaar      | 14,6%                       | 87.358  | 12.755                           |
| 45-49 jaar      | 17%                         | 87.358  | 14.850                           |
| 50-54 jaar      | 19,8%                       | 87.358  | 17.295                           |
| 55-59 jaar      | 23,3%                       | 87.358  | 20.355                           |
|                 |                             |   | Totale premieinleg:<br>€ 380.875 |

Als je deze premie belegt tegen gemiddeld 4% rendement per jaar, dan is er op 60-jarige leeftijd een pensioenkapitaal aanwezig van afgerond € 600.000. Zonder aanvullende premiestorting zou dit kapitaal op 67-jarige leeftijd zijn aangegroeid tot € 790.000.

<sup>2</sup> De berekening is eind 2015 gemaakt, toen nog sprake was van een maximaal pensioengevend salaris van € 100.000

<sup>3</sup> Fiscaal besluit loonbelasting, d.d. 17 december 2014 nr. BLKB2014/2132M

Met dit kapitaal kan op dat moment een levenslange pensioenuitkering aangekocht worden van afgerond € 22.000 bruto per jaar, ingaande vanaf leeftijd 60 jaar of een uitkering van € 36.000 bruto per jaar ingaande vanaf 67 jaar.

Bij overlijden na ingang van deze uitkering wordt een nabestaandenpensioen van 70% van deze uitkering betaald aan de nabestaande partner zolang hij of zij leeft.

Er is een groot gat tussen deze pensioenuitkering en het huidige partnerinkomen dat tussen de € 200.000 en € 800.000 ligt. Daarmee leidt dit niet tot de bedoelde ontzorging.

### **Compliance-problematiek rondom beleggingen**

Zoals eerder benoemd is het belangrijk te kijken hoe omgegaan moet worden met compliance- en beleggingsbeperkingen. In een gezamenlijke pensioenregeling zijn immers alle oob-kantoren betrokken. De onafhankelijkheid van alle oob-partners moet goed gewaarborgd kunnen blijven.

Dit hangt met name samen met het feit dat het bij onafhankelijkheid van accountants niet gaat om de mate van mogelijke beïnvloeding en/of voorkennis. Het is volstrekt niet toegestaan om te beleggen in zogenoemde restricted entity's, zelfs al zijn deze entity's slechts onderdeel in een beleggingsfonds.

Aangezien het hele scala van oob's bediend wordt door een van de kantoren, is er naar verwachting geen fonds waar geen enkele restricted entity in zit die zorgt voor compliance issues.

Er zou in ieder geval zorgvuldige afstemming moeten plaatsvinden tussen de betrokken kantoren en de beroepsorganisatie met de AFM en het Ministerie van Financiën.

Eventueel kan er per oob-kantoor wel een afstemming voor wat betreft beleggingsfondsen gemaakt worden. Waarbij de nieuwste roulatieregelgeving dan een uitdaging geeft om de fondskeuze snel aanpasbaar te houden. Daarbij kan het moment van aanpassing ook beleggingstechnisch ongunstig zijn, waardoor rendement beïnvloed wordt.

De noodzakelijk geachte aanpasbaarheid leidt tot hogere uitvoeringskosten en beïnvloedt daarmee indirect ook het rendement.

### **Aansluiting bij de pensioenregeling van werknemers?**

Als een pensioenregeling voor partners/vennoten toch wenselijk is en in lijn kan zijn met compliance-regels, volgt de vraag bij welke soort pensioenuitvoerder een dergelijke regeling ondergebracht kan worden.

Volgens de geldende wet- en regelgeving rondom pensioen kan dit een verzekeraar, een premie pensioeninstelling (PPI), beroepspensioenfonds (BPF) of algemeen pensioenfonds (APF) zijn.

Als aansluiting gezocht kan worden bij de pensioenuitvoerder van de pensioenregeling die ieder individueel kantoor kent voor haar 'gewone' werknemers, dan is het onafhankelijkheidsaspect in ieder geval gewaarborgd middels afstemming van beleggingsbeleid tussen pensioenuitvoerder en de compliance officer van de accountantsorganisatie. Omdat bij pensioenbeleggingen sprake is van een juridisch eigendom van de uitvoerder, kan voor het collectief van werknemers ook eenvoudiger gezorgd worden voor verkoop van participaties in een niet meer toegestaan beleggingsfonds.

Het laten aansluiten van een oob-partner bij de pensioenregeling voor 'gewone' werknemers, is op zich niet ingewikkeld. Dit kan vorm gegeven worden door een aanvullende uitvoeringsovereenkomst te sluiten tussen de vennootschap van de partner/vennoot en de uitvoerder van de pensioenregeling van het kantoor. Dit vergt vanzelfsprekend wel een administratieve inspanning van het betreffende accountantskantoor en tevens zal de verzekeraar bereid moeten zijn in de deelname van de oob-partner te voorzien.

Overigens kent niet ieder kantoor een (fiscaal) optimale pensioenregeling en is er daarmee geen gelijke regeling voor *alle* oob-partners en dus ook geen gelijke mate van ontzorging.

### **Kosten en rendement van een (verplichte) pensioenregeling**

De kosten van de uitvoering van een separate (verplichte) pensioenregeling voor oob-partners zijn relatief hoog omdat sprake is van een beperkt aantal oob-partners waarvoor de pensioenregeling van toepassing zou zijn. Zowel de administratieve kosten als de beleggingskosten (compliance vereist snelle aanpassing en aanvullende afstemming) zijn hoger dan bij een pensioenregeling voor een andere homogene groep. Daarnaast maakt de relatief korte deelname aan de pensioenregeling (tussen minimaal 35 jaar en maximaal 60 jaar) deze regeling relatief duur. De verhouding tussen kosten en opbrengst is dus scheef te noemen.

De ontwikkelingen in pensioenland zijn echter in volle gang. Er wordt thans gesproken over een Algemeen Pensioenfonds (verder APF) waarbij diverse groepen kunnen worden opgenomen in één administratieve organisatie, maar waarbinnen financiële stromen niet solidair hoeven te zijn ('ringfencing' per doelgroep).

Ook wordt op dit moment wetgeving voorbereid waarbij het mogelijk is om te blijven beleggen na het bereiken van de pensioendatum. Daardoor ontstaat niet de abrupte knip op pensioendatum die op een ongunstig beleggingsmoment kan zijn, of op het moment dat er bijvoorbeeld sprake is van een lage rekenrente. Er ontstaat door deze wijze van 'doorbeleggen' en dus ook een andere manier van pensioenaankoop, een hoger rendement op de ingelegde premie.

Het verdient aanbeveling deze ontwikkelingen te blijven volgen. Ook voor de algemene beroepsgroep van accountants en consultants binnen de accountantskantoren is dit een relevante ontwikkeling. Wellicht zelfs om één APF op te richten voor alle kantoren tezamen waarbij het dan eenvoudig is om als groep oob-partners aan te sluiten met een eigen financiële 'ring'.

Tot die ontwikkeling zijn weg gevonden heeft en met inachtneming van de andere genoemde aspecten, lijkt verplichte pensioenopbouw nu niet een logische weg. Gegeven deze conclusie is tevens onderzocht of het wellicht mogelijk is om zonder de fiscale beperkingen van een pensioenregeling wel te komen tot een andere vorm van collectieve vermogensopbouw.

## 4. Verplichte collectieve regeling van vermogensopbouw

Door de projectgroep is eveneens gekeken naar eventuele alternatieven ten opzichte van de hiervoor besproken verplichte deelname aan een pensioenregeling.

Hierbij is met medewerking van één van de grote bankinstellingen onderzocht wat eventuele andere mogelijkheden zijn om de doelstellingen van een verplichte deelname aan een pensioenregeling, zoals geformuleerd in het rapport “In het publiek belang”, te realiseren.

Dit hoofdstuk gaat in op:

1. Uitgangspunten en randvoorwaarden voor eventuele alternatieven.
2. Kenmerken Verplichte vermogensopbouw door middel van een collectieve regeling.
3. Een eerste indicatieve cijfermatige uitwerking van de voorgestelde regeling.
4. Beoordeling van het voorgestelde alternatief.

### **Uitgangspunten en randvoorwaarden voor eventuele alternatieven**

De projectgroep heeft met een aantal aspecten en randvoorwaarden rekening gehouden:

- De compliance-regels, waaronder die ten aanzien van de onafhankelijkheid, worden steeds strenger. Deze regels zijn overigens op dit moment per kantoor verschillend.
- Zelf beleggen en bezig zijn met vermogensopbouw kost tijd en energie en leidt af van het dagelijkse werk.
- Een partner die zelf zijn beleggingen regelt loopt in principe een groter risico ten aanzien van zaken als (negatieve) publiciteit, reputatie en compliance regels.
- Een aantal banken biedt de mogelijkheid tot een zogenaamd ‘insider mandaat’. De volledige uitvoering ten aanzien van het beleggingsbeleid ligt bij zo’n mandaat bij de bank. In het geval dat de bank een fout maakt ten aanzien van de voor een kantoor geldende compliance regels, zou gesteld kunnen worden dat de partner in principe gevrijwaard is. Of een insiders mandaat een aanvaardbare oplossing is en volledig past binnen de compliance regels van de kantoren is overigens de vraag.

### **Kenmerken Verplichte vermogensopbouw door middel van collectieve regeling**

Op basis van de hiervoor beschreven aspecten is uiteindelijk uit alle mogelijke keuzevarianten een alternatief nader uitgewerkt. Hierbij is gekeken of dit als mogelijk alternatief voor een verplichte deelname aan een pensioenregeling kan dienen.

De Verplichte vermogensopbouw door middel van een collectieve regeling dient naar de mening van de projectgroep aan de volgende kenmerken te voldoen:

- a. *De verplichte vermogensopbouw kan naar keuze vanuit de BV dan wel vanuit privé plaats vinden:* Voor de ene partner is het voordelig de vermogensopbouw te doen vanuit de BV, voor de ander kan dat voordeliger zijn vanuit privé. Het verplicht voorschrijven van de ene of de andere variant voegt aan de oplossing niets toe.
- b. *Een collectieve regeling met één (of enkele) vermogensbeheerders:* Individueel vermogen opbouwen is relatief duur als gevolg van een relatief hoger aantal transacties en een lager volume. Via een collectieve regeling kunnen compliance issues effectiever voorkomen worden. Tevens wordt de partner door middel van een collectieve regeling verder

ontzorgd.

Als gevolg van de compliance regels kan het noodzakelijk zijn de regeling met tenminste twee vermogensbeheerders aan te gaan.

c. *Het jaarlijks in te leggen bedrag wordt gebaseerd op het te ontvangen winstaandeel:*

Het te ontvangen winstaandeel ligt in principe objectief vast. Loon en / of winst in de praktijkvennootschap zijn als basis minder objectief en daardoor minder geschikt.

d. *Verplichte deelname voor controlepartners van oob-accountantsorganisaties:*

Met de verplichte deelname wordt geregeld dat er in principe in ieder geval voor de partners en / of hun nabestaanden een basiskapitaal beschikbaar is en zij niet onverzorgd achterblijven dan wel na hun actieve loopbaan in financiële problemen zouden kunnen komen.

e. *Opbouw van kapitaal met risicoverzekering:*

Uitgegaan wordt van een jaarlijkse verplichte inleg. Met deze inleg wordt een kapitaal opgebouwd. Van opbouw van een pensioen wordt afgezien (zie het vorige hoofdstuk). Wel zal ten laste van de jaarlijkse inleg een verzekering voor uitkeringen voor overlijdensrisico worden afgesloten. Met een eventuele premie voor arbeidsongeschiktheid is nog geen rekening gehouden, dit zou echter ook kunnen worden ingepast.

f. *Passieve belegging conform vastgelegd beleggingsbeleid:*

De partner geeft periodiek zijn risicobereidheid aan. Op basis van deze bereidheid vindt passieve belegging plaats. Zowel de partner als de beheerder van de beleggingen hebben verder geen enkele invloed op de beleggingen. Overwogen zou kunnen worden de partner ook niet mee te delen waarin belegd wordt, zodat elke vorm van belangenverstremming voorkomt.

### **Een eerste indicatieve cijfermatige uitwerking van de voorgestelde regeling**

Om enig gevoel te krijgen bij de impact en omvang is de verplichte vermogensopbouw door middel van een collectieve regeling ook financieel doorgerekend.

De berekeningen zijn slechts indicatief en (mede als gevolg van de lange doorlooptijd van de regeling) met diverse onzekerheden omgeven.

Verder zijn er nog diverse relevante andere variabelen en (persoonlijke) voorkeuren denkbaar. Deze spelen dan ook een rol bij de uiteindelijke uitkomst van een dergelijke rekenexercitie.

Als eerste indicatie is de projectgroep in een rekenvoorbeeld uitgegaan van de wens een zodanig kapitaal op te bouwen dat vanaf de 60-jarige leeftijd een jaarlijkse uitkering kan worden aangekocht van €50.000 netto. Daarmee zou dit als een basis kunnen dienen, maar naar verwachting niet voldoende zal zijn tot daadwerkelijke volledige 'ontzorging' en 'dekkend' pensioen.

Als uitgangspunten in deze rekenexercitie is verder uitgegaan van:

- iemand die op 35-jarige leeftijd partner / aandeelhouder wordt;
- een winstaandeel van €360.000 per jaar;
- een ingroei waarin in 10 jaar tot een volledig winstaandeel gekomen wordt;
- een verwacht rendement van 4% per jaar;
- de geldende tarieven voor de vennootschapsbelasting en inkomstenbelasting; en
- de huidige geschatte tarieven (rendement en levensverwachtingen) om van het opgebouwde kapitaal een levenslange uitkering aan te kopen.

Op basis van de bovenstaande uitgangspunten zou een jaarlijkse inleg van 12% van het winstaandeel nodig zijn om tot een zodanig kapitaal te komen, dat voldoende is om een levenslange jaarlijkse uitkering van circa €50.000 vanaf het bereiken van de 60-jarige leeftijd te ontvangen.<sup>4</sup>

Bij vermogensopbouw in de BV of in privé komt de jaarlijkse inleg nagenoeg op hetzelfde benodigde bedrag uit.

Belangrijk om op te merken is overigens dat deze uitkomst in belangrijke mate mede wordt bepaald door de huidige lage rentestand en het daardoor relatieve hoge kapitaal dat nodig is om een levenslange uitkering aan te kopen.

### **Beoordeling van het voorgestelde alternatief**

De projectgroep Pensioenen heeft het in dit hoofdstuk uitgewerkte alternatief, de verplichte vermogensopbouw door middel van een collectieve regeling, nader beoordeeld op basis van de doelstellingen van de projectgroep.

Naar de mening van de projectgroep Pensioen biedt het uitgewerkte alternatief geen voordelen ten opzichte van een verplichte pensioenregeling.

- De Verplichte vermogensopbouw komt bovenop andere financiële verplichtingen als de claw back reserveringen en de verplichte verzekeringspremies. Een oob-controlepartner moet immers ook van het besteedbaar inkomen claw-back reserveringen doen en diverse verplichte verzekeringspremies betalen.
- In de berekeningen is uitgegaan van een netto uitkering van €50.000 per jaar. Zoals ook bij de eerder onderzochte pensioenregeling is hierbij het gat met het huidige partnerinkomen groot. Daarmee leidt ook de verplichte vermogensopbouw niet tot de bedoelde ontzorging.

Een hoger gewenste netto uitkering betekent echter uiteraard ook een hoger bedrag aan jaarlijks tijdens de actieve loopbaan af te dragen inleg.

## **5. Beschikbare vermogenscomponenten bij partner-uittreding**

Een aspect dat de projectgroep heeft betrokken in haar onderzoek, nadat de bovenstaande alternatieven zijn bekeken en doorgerekend, is te kijken naar een aantal beschikbare vermogenscomponenten op moment van uittreding. Waarbij de gedachte is dat deze componenten immers allen bijdragen aan het opbouwen van pensioen of vermogen als vorm van 'oudedagsvoorziening'.

Het gaat daarbij om de volgende componenten:

---

<sup>4</sup> Volgens goed gebruik van de financiële branche kan aan deze berekeningen geen enkele garantie ontleend worden

nb. Met de eventueel verschuldigde vermogensrendementsheffing vanaf het ingaan van de jaarlijkse uitkering is geen rekening gehouden.

### **Claw back**

Naar aanleiding van het rapport 'In het publiek belang' is bepaald dat ten tijde van de actieve beroepsuitoefening van partners een zogenaamde 'claw back' moet worden opgebouwd en aangehouden. Deze claw back is een reservering die ieder jaar, over een totaal van 6 jaren, oploopt door dotering van een deel van het honorarium tot het moment dat de reservering de omvang heeft van een jaarhonorarium. Deze reservering wordt vanaf het moment van uittreden van een partner in 6 gelijke delen per jaar uitgekeerd aan de partner.

### **Uitgroei en werkkapitaalfinanciering**

Een partner die uittreedt uit de maatschap heeft op dat moment een aantal financiële verhoudingen met de accountantsorganisatie, dit betreft doorgaans:

- aanschafwaarde van het aandeel in accountantsorganisatie
- werkkapitaalfinanciering op het moment van toetreding

Bij uittreding worden deze componenten in één of meerdere jaren uitgekeerd aan de uittredend partner. Dit is op dat moment in principe vrij belegbaar vermogen aangezien de eventuele op het moment van toetreding aangegane financiering van deze elementen op het moment van uittreding in de regel afgelost is.

Als tegenhanger van de ingroei bij toetreding beschikken een aantal accountantsorganisaties ook over een uitgroei regeling. Na uittreding leidt deze regeling gedurende een beperkt aantal jaren nog tot uitkering.

Kijkend naar de totale omvang van de bovengenoemde componenten: claw back, uitgroei en werkkapitaalfinanciering bij uittreding, is de analyse van de projectgroep dat de som van deze componenten in ieder geval zal zorgen voor een 'bodem' in de oudedagsvoorziening. Daarbovenop zal veelal sprake zijn van een beperkte opbouw van pensioenrechten uit de periode van voor de benoeming tot partner.

Tot slot vindt (afhankelijk van de consumptieve bestedingen van de partner) vermogensopbouw plaats gedurende de actieve beroepsuitoefening van de partner.

## **6. Niet-oob-accountantsorganisaties**

Op het moment van het afronden van het onderzoek heeft de Werkgroep niet-oob-accountantsorganisaties geconstateerd dat de maatregel uit 'in het publiek belang' (in geherformuleerde vorm) mogelijk ook toepasbaar is in het niet-oob-segment. Zij heeft dan ook een verzoek gedaan de opdracht uit te breiden: *"De NBA doet een onderzoek naar de mogelijkheden voor een pensioenregeling voor partners in het niet-oob-segment, een regeling die bijdraagt tot oriëntatie op kwaliteit boven winst."*

De projectgroep heeft kennis genomen van dit verzoek. Zij constateert dat er in het niet-oob-segment sprake is van een ander speelveld. Veel meer dan in het oob-segment is er bij niet-oob-accountantsorganisaties sprake van 'gecombineerde' kantoren: advies/samenstel en controle.

Waarbij de eerste categorie werkzaamheden vaak het merendeel van de werkzaamheden uitmaakt. Tevens speelt de problematiek rondom onafhankelijkheid niet of veel minder in het niet-oob-segment. Ondanks deze verschillen is de projectgroep van mening dat de uitkomsten van dit onderzoek ook toepasbaar zijn in het niet-oob-segment.

## **7. Samenstelling van de NBA-projectgroep Pensioenen**

Caspar Segers (PwC, voorzitter)

Hans Renckens (BDO)

Fiona Bakker (Deloitte)

Fred de Vries (NBA, projectleider)