

<b>I Weten wat u verdient</b>	3
1.1 Gebruikelijk loon	3
1.2 Werknemersverzekeringen	11
1.3 Beloningen en andere voordelen	20
<b>II Met de bv aan de hand</b>	34
2.1 Zakelijk omgaan met de bv	34
2.2 Lenen aan en van de bv	39
2.3 Holdingstructuur en fiscale eenheid	43
2.4 Bv-recht	50
2.5 Tbs-regeling	54
<b>III Een welverdiende oude dag</b>	58
3.1 Pensioen	58
3.2 Lijfrente	69
<b>IV Een kwestie van plannen</b>	79
4.1 Dga als aanmerkelijkbelanghouder	79
4.2 Beleggen	83
4.3 Schenken en nalaten	87
4.4 Bedrijfsoverdracht	93
4.5 Huwelijk en echtscheiding	100
<b>V Om niet te vergeten</b>	105
5.1 Dga en btw	105
5.2 Aansprakelijkheid	106
<b>Trefwoordenregister</b>	110

U werkt niet voor niets. Tegenover alle arbeid hoort een beloning te staan. Per slot van rekening moet u niet alleen de kost kunnen verdienen voor uzelf en uw gezin, maar wilt u vast ook nog wat reserveren voor de 'leuke dingen in het leven'. Nu bent u in dienst bij uw bv en kunt u daarom slim profiteren van een aantal extra voordeeltjes. Verzekerd voor de werknemersverzekeringen bent u waarschijnlijk niet, maar om hier zeker van te zijn, hebben we de regels toch maar even voor u op een rij gezet. Zo weet u in ieder geval wat u verdient en ook wat u overhoudt.

## 1.1 Gebruikelijk loon

Als dga bent u in dienst bij uw eigen bv. Dat betekent dat u aan uzelf een salaris moet uitbetalen. Alhoewel u veel touwtjes in eigen handen heeft, geldt dat maar zeer beperkt voor uw salaris. U zit namelijk vast aan de gebruikelijkloonregeling.

In het verleden zagen veel dga's nog weleens af van salaris of betaalden zij zichzelf een laag salaris om dit vervolgens aan te vullen met een dividenduitkering. Daarmee was een voordeel te behalen, want de verschuldigde belasting over een dividenduitkering is minder dan wat u betaalt aan belasting over uw salaris. Inmiddels is hier een stokje voor gestoken. Sinds 1997 geldt namelijk de gebruikelijkloonregeling. Kort gezegd komt het erop neer dat u vanuit uw bv een salaris hoort te krijgen dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van uw arbeid. In 2014 bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 44.000, maar kan afhankelijk van uw situatie hoger of lager uitvallen.

### Iedere aanmerkelijkbelanghouder

De gebruikelijkloonregeling geldt voor iedere aandeelhouder met een aanmerkelijk belang. Hiervan is in ieder geval sprake als u al dan niet samen met uw fiscale partner direct of indirect minstens 5% van de aandelen (per soort) bezit in een bv. Maar ook als u recht heeft om voor 5% of meer aandelen van een vennootschap te kopen, komt het aanmerkelijk belang – en daarmee ook de gebruikelijkloonregeling – om de hoek kijken. Dit geldt tevens als u in het bezit bent van winstbewijzen waarmee u ten minste 5% van de jaarwinst (of liquidatie-uitkering) van een vennootschap kunt krijgen. Tot slot is een aanmerkelijk belang ook aanwezig bij een stemrecht van 5% of meer in een coöperatie.

U moet rekening houden met de volgende regels:

- De gebruikelijkloonregeling geldt in principe voor iedere bv waarvoor u werkzaamheden verricht.
- De gebruikelijkloonregeling geldt ook voor uw partner als hij of zij arbeid verricht voor de bv en zelfs als uw partner vermogen ter beschikking stelt.
- Ook als u een lager salaris krijgt uitbetaald, moet uw bv toch loonheffingen berekenen en afdragen over het gebruikelijk loon.
- Pensioenaanspraken horen niet tot het gebruikelijk loon. Een eventuele bijtelling voor de auto van de zaak en aan u toegewezen vergoedingen vanuit de werkkostenregeling horen juist wel tot het gebruikelijk loon.

### Gebruikelijk loon in kaart

Met ingang van 2015 zijn de regels voor het gebruikelijk loon aangescherpt. Volgens de hoofdregel moet uw loon voortaan worden vastgesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;

- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of de daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 44.000.

---

De meest vergelijkbare dienstbetrekking is de dienstbetrekking die het meest te vergelijken is met uw dienstbetrekking, maar waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt. Dat kan dus ook een dienstbetrekking zijn die qua werkzaamheden wellicht niet helemaal aansluit bij uw werkzaamheden.

---

### Een lager gebruikelijk loon

In de volgende gevallen mag uw gebruikelijk loon lager worden vastgesteld:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is lager dan € 44.000. U mag uw loon stellen op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is lager dan het loon van de meest verdienende werknemer van de bv of van een verbonden vennootschap (lichaam). U stelt uw loon dan op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking met een minimum van € 44.000.

In alle gevallen moet de bv als werkgever aannemelijk maken dat een lager loon op u van toepassing is. Dat geldt ook als uw loon om andere redenen lager zou moeten zijn. Bijvoorbeeld omdat u in deeltijd werkt, uw bv structureel verlies maakt of uw werkzaamheden voor de bv zich beperken tot vermogensbeheer.

---

Werken in deeltijd betekent niet automatisch een evenredige vermindering van het gebruikelijk loon.

---

Is het gebruikelijk loon niet hoger dan € 5.000 en krijgt u van de bv geen loon voor uw werkzaamheden, dan hoeft de bv geen loonheffingen over het gebruikelijk loon in te houden en af te dragen. Krijgt u wel loon – ook al is dat lager dan € 5.000 – dan moeten er wel loonheffingen worden betaald. De € 5.000-grens geldt voor het totaal van uw werkzaamheden voor alle vennootschappen waarin u een aanmerkelijk belang heeft.

Het is verstandig om een lager gebruikelijk loon van tevoren af te stemmen met de Belastingdienst. Zo voorkomt u problemen en bewijslast achteraf.

### **Twee voorbeelden**

De aangescherpte regels van het gebruikelijk loon per 2015 blinken niet uit in eenvoud. Daarom twee voorbeelden ter verduidelijking.

#### **Voorbeeld 1:**

Hoogste loon van een van de overige werknemers van de bv: € 120.000  
Loon meest vergelijkbare dienstbetrekking: € 150.000

Hoofdregeel: uw gebruikelijk loon dient het hoogste te zijn van € 120.000, € 112.500 (75% van € 150.000) en € 44.000. In casu dus € 120.000. Uw bv kan aannemelijk maken dat deze € 120.000 hoger is dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dan geldt het

volgende : € 120.000 is hoger dan € 112.500 (75% van € 150.000).  
Uw gebruikelijk loon kan worden vastgesteld op € 112.500.

#### **Voorbeeld 2:**

Hoogste loon van een van de overige werknemers van de bv: € 45.000  
Loon meest vergelijkbare dienstbetrekking: € 50.000

Hoofdregeel: uw gebruikelijk loon dient het hoogste te zijn van € 45.000, € 37.500 (75% van € 50.000) en € 44.000. In casu dus € 45.000. Uw bv kan aannemelijk maken dat deze € 45.000 hoger is dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dan geldt het volgende: € 45.000 is hoger dan € 37.500 (75% van € 50.000). Uw gebruikelijk loon bedraagt nu € 44.000. Het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is immers € 50.000 en dat is niet lager dan € 44.000.

### **Hoger loon kan ook**

Over het algemeen zal de Belastingdienst er geen enkel probleem mee hebben als u zichzelf een hoger salaris uitbetaalt dan het gebruikelijk loon. Soms is een hoger loon zelfs verplicht. Dat kan als de belastinginspecteur vindt dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking hoger is dan het loon dat u geniet. Hij moet dan wel met objectieve criteria aannemelijk maken dat volgens hem een andere dienstbetrekking de meest vergelijkbare dienstbetrekking is.

En dan is er nóg een methode om de hoogte van het gebruikelijk loon vast te stellen: de afroommethode. Deze methode wordt toegepast als de opbrengsten van de bv (bijna) geheel voortkomen uit de werkzaamheden van de dga. Dit doet zich weleens voor bij een eenmans-bv. Bij toepassing van de afroommethode wordt het gebruikelijk loon op de volgende manier berekend:

Gebruikelijk loon = Opbrengsten van de bv  
 -/- aan de opbrengst toe te rekenen kosten (exclusief het loon van de dga)  
 -/- lasten en afschrijvingen.

De laatste jaren is de toepassing van de afroommethode fors beperkt. Zo is deze methode niet toe te passen als er nog meer werknemers in dienst zijn bij de bv. Ook in geval van samenwerkingsverbanden is de afroommethode maar zeer beperkt toepasbaar. Omdat per 2015 de meest vergelijkbare dienstbetrekking zo'n belangrijk criterium is geworden, is het belang van de afroommethode nog verder afgenomen.

### **Gebruikelijk loonafsprak**

Is uw gebruikelijk loon hoger dan € 44.000 en heeft u hierover in het verleden afspraken gemaakt met de Belastingdienst, dan is deze afspraak per 1 januari 2015 komen te vervallen. Er is echter een goedkeuring zolang de Belastingdienst geen contact met u opneemt voor een nieuwe gebruikelijkloonafsprak of tot het moment waarop de oorspronkelijke gebruikelijkloonafsprak zou komen te vervallen. Tot die tijd mag u uitgaan van een loon ter grootte van 75/70e van het loon uit 2014, mits de feiten en omstandigheden gelijk blijven.

### **Werkzaamheden voor meerdere bv's**

De gebruikelijkloonregeling geldt voor al uw werkzaamheden die u als dga (aanmerkelijkbelanghouder) verricht en dus ook voor de werkzaamheden bij meerdere bv's binnen een concern. Het maakt daarbij niet uit of de bv's voor de vennootschapsbelasting al dan niet een fiscale eenheid vormen.

Er kan dan wel een beroep worden gedaan op de doorbetaaldloonregeling. Dit houdt kort gezegd in dat slechts één bv (inhoudingsplichtige) de loonbetalingen verricht en de loonheffingen inhoudt namens alle andere bv's. De andere bv's betalen dan geen loon meer aan u uit.

Om de doorbetaaldloonregeling toe te passen, moet eerst een verzoek worden ingediend bij de inspecteur. Een verzoek mag achterwege blijven als u via uw houdstermaatschappij aandelen houdt in een werkmaatschappij en voor beide vennootschappen werkzaamheden verricht. In dat geval mag de doorbetaaldloonregeling gewoon worden toegepast zonder toestemming vooraf van de Belastingdienst.

### **Gebruikelijk loon op een ongebruikelijk tijdstip**

Normaal gesproken hoort u uw loon – net als andere werknemers – regelmatig (veelal maandelijks) te ontvangen. U verkeert echter in de min of meer bijzondere positie dat u zelf kunt bepalen wanneer u salaris geniet. Van uitstel is echter geen sprake. Krijgt u namelijk uw loon geheel of gedeeltelijk op een ongebruikelijk tijdstip, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat u uw loon toch geniet op het tijdstip waarop u het ook zou hebben ontvangen als u een normale werknemer zou zijn geweest met een reguliere dienstbetrekking.

### **Vereenvoudigde aangifte**

Net als iedere andere inhoudingsplichtige werkgever moet uw bv maandelijks of eens in de vier weken een elektronische aangifte loonheffingen indienen. Slechts in uitzonderlijke gevallen is dit per halfjaar. Maar er bestaat nog een uitzondering. Zo heeft een bv met een of meer dga's de mogelijkheid om eenmaal per jaar (in januari) aangifte loonheffingen te doen voor alle aangiftetijdvakken van dat jaar.

Er gelden twee voorwaarden:

- Naast de dga (dga's) werkt er geen ander personeel in de bv, behalve eventueel meewerkende echtgenoten en kinderen.
- De dga (dga's) en meewerkende echtgenoten en kinderen zijn geen van allen verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Niet alleen hoeft er dan slechts eenmaal per jaar aangifte loonheffingen te worden gedaan, ook het aantal in te vullen rubrieken is minder.

Uw bv moet wel per aangiftetijdvak de loonheffingen betalen.

#### STAPPENPLAN GEBRUIKELIJK LOON

1. Controleer of de gebruikelijkloonregeling op u van toepassing is.
2. Check de juiste hoogte van het gebruikelijk loon (gelijk aan, lager of juist hoger dan € 44.000)
3. Stem bij twijfel de hoogte van het gebruikelijk loon af met de belastinginspecteur. Met name bij een lager gebruikelijk loon en ingeval van werkzaamheden voor meerdere bv's binnen een concern.
4. Leg het gebruikelijk loon in een arbeidsovereenkomst vast.
5. Zorg voor een goede onderbouwing van de hoogte van uw salaris en leg dit ook in de administratie vast.
6. Dien een verzoek in voor de doorbetaalloonregeling als u werkzaamheden verricht voor meerdere bv's binnen het concern.
7. Doe één keer per jaar aangifte loonheffingen indien mogelijk.
8. Hou rekening met de extra werkgeversheffing als uw loon in 2013 meer bedroeg dan € 150.000.

## 1.2 Werknemersverzekeringen

Ondanks het feit dat u in dienst bent bij uw eigen bv, bent u meestal niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, WAO, WIA en ZW) en heeft u dus ook geen premieplicht. Dat komt omdat er vaak geen sprake zal zijn van ondergeschiktheid, een gezagsverhouding ontbreekt en u niet tegen uw wil ontslagen kunt worden.

---

Of u verzekerd bent voor de volksverzekeringen, daarover bestaat geen enkele twijfel. Iedere inwoner in Nederland is namelijk verzekerd.

---

In de praktijk is het wel of niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen niet altijd even eenvoudig vast te stellen. Dat komt met name doordat er veel verschillende bv-structuren bestaan met meerdere dga's aan het roer.

In de volgende situaties bent u niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen:

- U bent als statutair bestuurder, al dan niet samen met uw echtgeno(o)t(e), houder van aandelen die 50% of meer van de stemmen in de algemene vergadering van de vennootschap (bv) vertegenwoordigen.
- U heeft als statutair bestuurder, al dan niet samen met uw echtgeno(o)t(e), een zodanig aantal aandelen dat de overige aandeelhouders geen versterkte meerderheid hebben om u – gelet op de statuten van de vennootschap – tegen uw wil te schorsen of te ontslaan.