

De mythe van het DGA-salaris

Veel directeur grootaandeelhouders (DGA's) betalen te veel inkomstenbelasting. Het salaris dat ze genieten is te hoog vastgesteld. IJverige adviseurs houden zich aan de normen van voor 2014. Na het lezen van deze bijdrage weet jij hoe je voorkomt dat jij of je klant teveel belasting betaalt. Inclusief een concreet stappenplan en voorbeeld.

Feestje?

In 2022 was het 25 jaar geleden dat het gebruikelijk loon voor de directeur grootaandeelhouder (DGA) werd ingevoerd. Het jubileum was geen reden voor een feestje, althans, ik was in ieder geval niet genodigd.

Afschaffing doelmatigheidsmarge

Sinds de invoering van het "verplichte" salaris voor de DGA is er het nodige veranderd. Na haar vijftienvingste verjaardag nam het gebruikelijk loon afstand van de zogenaamde doelmatigheidsmarge van 25%. Het salaris van de DGA bepaal je door uit te gaan van het salaris dat iemand in de meest vergelijkbare dienstbetrekking geniet. Tot en met 2022 mocht je daar een marge van 25% op in mindering brengen. Eenvoudig gezegd was het minimale salaris van een DGA dus 75% van de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Slechts als dit salaris lager was dan € 48.000 (2022) dan moest je uitgaan van 100% van het salaris van de meest vergelijkbare dienstbetrekking.

Verplichte salarisverhoging in 2023?

Veel adviseurs vroegen zich af of ze het gebruikelijk loon nu met 33% moesten verhogen. Als het salaris van de meest vergelijkbare dienstbetrekking € 100 is, dan mocht je tot en met 2022 immers van € 75 uitgaan (25% vermindering dankzij de doelmatigheidsmarge). Dat betekent dat als je dat wilt corrigeren je met 25/75^e moet verhogen.

De ervaring leert dat bijna niemand salarissen heeft verhoogd. In de begroting van het Rijk is hiervoor wel een bedrag opgenomen. Ik verwacht dat dit voor de belastingdienst aanleiding zal zijn om gericht onderzoeken te starten.

Voor je klant en om je voor te bereiden op vragen van de belastingdienst is actie verstandig. Laten we wel bij het begin beginnen. Dat is wel zo handig: Je dient je namelijk eerst af te vragen hoe het huidige salaris bepaald is. Nog steeds hoor en lees ik dat het salaris minimaal € 56.000 moet zijn of dat je als directeur altijd meer moet verdienen dan de medewerker in het concern met het hoogste salaris. Dat is allebei niet waar. Net zoals dat de winstgevendheid of de managementfee relevant is voor de hoogte van het salaris. Overigens kan dat voor de managementfee andersom wel gelden: waarom ontvang je maar liefst € 180.000 managementfee terwijl het gebruikelijke salaris € 60.000 is? Moet de managementfee zakelijk niet maximaal € 90.000 bedragen? Is het meerdere niet een verkapte uitdeling (geen aftrek in werkmij en niet belast bij houdster?)

Niet verhogen, maar correct bepalen

Hoe bepaal je dan het salaris van een DGA? Dat kan complex zijn, maar realiseer je dat de complexiteit ook geldt voor de belastinginspecteur. Als jij je huiswerk goed hebt gedaan, moet de inspecteur op z'n minst aannemelijk maken dat het salaris hoger moet zijn. De bewijslast ligt dan bij de inspecteur.

Stappenplan salaris DGA

1. Functie vaststellen

Stel eerst vast wat de functie van je DGA is. Waarmee is hij een groot deel van de dag druk? Welke verantwoordelijkheden heeft hij? Is hij commercieel directeur? Meewerkende voorman? Hoofd van financiële afdeling of juist de creatieveling? Veel ondernemers zijn (gedwongen) van alles een beetje, maar zorg dat je het kadert in één functie. Desnoods in twee, dan kun je die salarissen op inzet per functie toedelen

2. Beoordeel vergelijkbaar salaris

Er zijn verschillende websites waar je het salaris kunt vergelijken. Voer de gegevens van je DGA in en kijk welke salarissen vergelijkbaar zijn. Bewaar deze informatie voor je dossier.

3. Zoek vergelijkbare vacatures

Via verschillende websites kun je vergelijkbare vacatures vinden. Bewaar er een aantal voor je dossier.

4. Bespreek het salaris met je DGA

Met de informatie van de vergelijkingssites en de vacatures ga je in gesprek met je DGA. Werkt hij inderdaad nog fulltime (op dinsdagmiddag komen de kleinkinderen en vrijdags ga ik vaak golfen)? Vervult hij nog dezelfde rollen? Of is er inmiddels ook een commercieel directeur aangetrokken? In dit gesprek bepaal je de eventuele parttimefactor en het vergelijkbare salaris. De afwegingen leg je vast en je past het salaris naar de uitkomst aan.

Voorbeeld

Marcel (58 jaar) is directeur van een installatiebedrijf. Het bedrijf heeft hij 23 jaar geleden van zijn vader overgenomen en bestaat al meer dan veertig jaar. Het bedrijf heeft 17 mensen in dienst en maakt jaarlijks ongeveer € 120.000 winst. Marcel krijgt in zijn holding een managementfee van € 96.000 per jaar. Zijn huidige salaris bedraagt € 84.000 per jaar (€ 7.000 per maand). Dit salaris heeft hij privé ook hard nodig. Marcel onderhoudt het contact met de klanten, maar werkt zelf ook nog steeds graag in het bedrijf mee.

Volgens het salariskompas van intermediair zou het salaris van Marcel € 4.669 moeten zijn. Als we wat vacatures gaan bekijken blijkt dat hij in vergelijkbare functies rond de € 5.500 zou kunnen verdienen. Marcel vertelt dat hij sinds kort op vrijdag niet meer naar de zaak gaat. Vanuit huis werkt hij zijn "interne klusjes" bij en daarna geniet hij van het lange weekend. Dat is anders als een monteur ziek is. Dan neemt hij de dienst vaak over. We stellen vast dat hij gemiddeld 36 uur in de week werkt.

We bepalen zijn salaris bij 40 uur op € 5.750. Nu hij 36 uur werkt bedraagt zijn salaris € 5.175 per maand. Dat is per jaar (inclusief vakantiegeld) € 67.068. Zijn jaarsalaris inclusief vakantiegeld was € 90.720 en daalt dus met ruim € 23.000. Het marginale tarief over 2024 zou over het grootste deel van het salaris afgerond 56% bedragen.

Marcel heeft het geld wel nodig. Zijn holding kan jaarlijks € 24.000 als dividend uitkeren. Na vennootschapsbelasting blijft er voor dividend nog € 19.000 over. Als hij de verschuldigde inkomstenbelasting (24,5%) heeft afgedragen blijft er netto dus nog ruim € 14.000 over. Het salaris van € 23.000 was netto ongeveer € 10.000 geweest. Marcel heeft zijn salaris nu goed onderbouwd en bespaart ook nog eens zo'n € 4.000 aan belasting. Vanaf 2025 wordt het voordeel voor Marcel lager omdat het effectieve tarief (na afbouw algemene heffingskorting) dan bijna 31% bedraagt. Van zijn dividend houdt hij dan ruim € 13.000 over. Scheelt toch € 3.000 per jaar.

Hoe zit het dan met die € 56.000?

Feitelijk is de norm van € 56.000 een dode letter in de wet geworden. Net als de bepaling dat je DGA-salaris minimaal net zoveel als je meestverdienende medewerker moet zijn. Tenminste, als je als DGA je salaris onderbouwd hebt bepaald. Keer je geen salaris uit of is het veel te laag? Dan kan de inspecteur met deze bepalingen eenvoudig het salaris vaststellen. Het is dan aan jou om het tegendeel te bewijzen. Dat wil je toch niet? Zorg dat jij de eerste stap hebt gezet en leg de bewijslast bij de inspecteur!

Wat is nu eigenlijk de Mythe?

Een titel is leuk, maar wat is een mythe eigenlijk? Volgens Wikipedia is het een verhaal waarin handelingen en gebeurtenissen beschreven worden uit een onbepaald verleden en waarin vaak goden, vreemde wezens en/of helden centraal staan. Met de wetgever, de belastinginspecteurs en adviseurs zijn de personages voor de mythe wel beschikbaar. De vertellers van de mythe van het DGA-salaris baseren zich op de wetgeving van 2014 en eerdere jaren. Laten we deze mythe voor eens en voor altijd achter ons laten. Dat maakt het leven voor de DGA makkelijker en scheelt vaak ook nog eens belasting.