



Whitepaper

Werknemersparticipatie,

La Gro Geelkerken advocaten Berghoef

Accountants Adviseurs

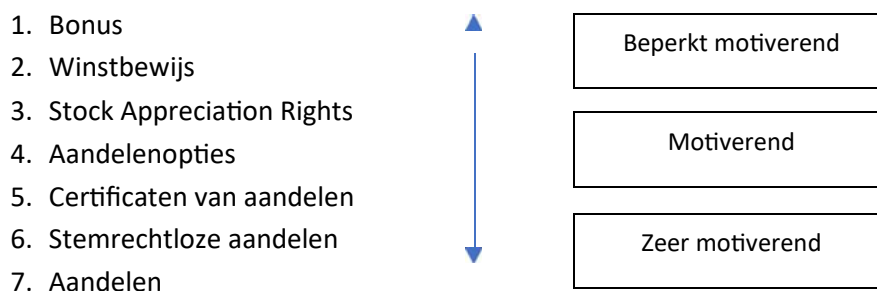


Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	3
2.	WAAROM KIEZEN VOOR WERKNEMERSPARTICIPATIE?	3
3.	BONUS	5
4.	WINSTBEWIJS	6
5.	STOCK APPRECIATION RIGHTS (SARS)	7
6.	GEWONE AANDELEN	8
7.	STEMRECHTLOZE AANDELEN.....	10
8.	CERTIFICATEN VAN AANDELEN.....	10
9.	OPTIES.....	11
10.	OVERIGE FISCALE AANDACHTPUNTEN (KANSEN EN VALKUILEN)	13
11.	CONCLUSIE.....	14
12.	VERDER LEZEN?	15
13.	CONTACT	16

1. Inleiding

- 1.1. In deze brochure zetten we uiteen welke juridische mogelijkheden er binnen een onderneming zijn voor het aantrekken en behouden van talent en personeel door middel van werknemersparticipatie.
- 1.2. Steeds meer bedrijven kiezen ervoor om werknemers te laten meeprofiteren van het succes van de onderneming. Dit kan door het opzetten van een juridische structuur voor werknemersparticipaties. Het begrip werknemersparticipatie is een container begrip, een niet juridisch omljnd begrip waar meerdere vormen onder vallen. In veel geval geldt dat door middel van een werknemersparticipatie werknemers van een onderneming een risicodragend, financieel belang in de onderneming waarvoor zij werken krijgen. Vaak wordt hierbij gedacht aan een bonus of aandelen, maar er zijn allerlei (tussen-)vormen van werknemersparticipatie mogelijk. In deze brochure bespreken wij zeven verschillende mogelijkheden. Overigens kunnen werknemersparticipaties ook worden toegekend aan zzp'ers of andere personen die in opdracht van de onderneming werkzaamheden verrichten.



2. Waarom kiezen voor werknemersparticipatie?

Het aantrekken en behouden van talent

- 2.2. Goede werknemers zijn schaars en personeel dat uitblinkt wil je behouden voor de onderneming. In een krappe arbeidsmarkt is het aantrekken van nieuw personeel moeilijk en bestaat het gevaar dat personeel overstapt naar een concurrent. Als werkgever is het noodzakelijk om je te profileren als een aantrekkelijke werkgever en medewerkers voor een langere termijn aan het bedrijf te binden.
- 2.3. Voor *start-ups* of *scale-ups* geldt vaak dat het niet altijd mogelijk is om qua salaris te concurreren met gevestigde partijen. Je wilt daarom werknemers aantrekken die bereid zijn om zich voor een langere termijn aan het bedrijf te committeren en die zich meer verbonden voelen met de onderneming. Werknemersparticipatie is hiervoor een bij uitstek geschikt middel.

Het verhogen van de performance en motivatie

- 2.4. Het belang van de werknemer en de onderneming lopen in een klassieke arbeidsrelatie niet altijd parallel. Het beter en effectiever afstemmen van de belangen, bijvoorbeeld door middel van financiële prikkels kan ervoor zorgen dat de werknemer (nog) meer vanuit het bedrijfsbelang handelt. Hierdoor verhoogt uiteindelijk de *performance* van de onderneming. Ook leidt een gevoel van 'eigenaarschap' bij de werknemer tot meer betrokkenheid bij de onderneming. Door werknemersparticipatie zal de medewerker zich sterker identificeren met de onderneming en haar doelstellingen.

Een blik over de grens

- 2.5. Onderzoek van de Universiteit Utrecht signaleert dat de voordelen van werknemersparticipatie in Nederland onvoldoende worden benut. In minder dan 7% van de Nederlandse bedrijven zijn werknemers mede-eigenaar.¹ In Amerika zijn werknemersparticipaties veel meer gebruikelijk en heeft zo'n 20% van de werkende bevolking ook aandelen in het bedrijf waarvoor hij/zij werkt.²
- 2.6. Starbucks is een goed voorbeeld van een bedrijf waar werknemersparticipatie succesvol is doorgevoerd. Barista's van Starbucks krijgen de mogelijkheid om te investeren in zogenaamde 'Bean Stocks'. Dit zijn *Restricted Stock Units* die verdeeld over een periode van twee jaar worden omgezet in 'echte' aandelen indien de werknemer op dat moment nog steeds werkzaam is bij het bedrijf. Starbucks communiceert duidelijk over het participatieplan richting haar werknemers en ziet het als een kernelement van de cultuur die zij als werkgever wil uitdragen.

Bewezen effecten

- 2.7. Nederlands onderzoek toont aan dat participatie onder de volle breedte van het werknemersbestand in de vorm van winstdeling en aandelenparticipatie een positief effect heeft op de productiviteit en concurrentiepositie van ondernemingen. Dit onderzoek wijst ook uit dat optieplannen weliswaar niet per se extra gemotiveerde werknemers opleveren, maar werknemers blijven wel langduriger aan; tot in ieder geval het moment waarop zij hun opties kunnen uitoefenen.³

Geen wondermiddel

- 2.8. Werknemersparticipaties zijn geen panacee of wondermiddel. Het is naïef om te denken dat het laten meeprofiteren van werknemers bij het succes van de onderneming direct leidt tot

¹ E. Stam, R. Kleverlaan & L. Spaans, *Making employee ownership work in start-ups and SMEs* (European Centre for Alternative Finance), Utrecht: Universiteit Utrecht 2021.

² 'Employee ownership by the numbers', nceo.org, geraadpleegd op 13 mei 2022.

³ G. Braam & E. Poutsma, 'De invloed van financiële participatie door management en werknemers op financiële ondernemingsprestaties', *MvA* 2010/11, p. 559-563.

(de meest) betrokken, productieve en tevreden werknemers. De keuze voor een baan en het halen van voldoening uit je werk draait namelijk niet alleen om de financiële tegenprestatie. Minstens zo belangrijk (of misschien wel belangrijker) is de intrinsieke motivatie van een werknemer om voor een bedrijf te werken, de werksfeer en het hebben van leuk en uitdagend werk. Denk daarom goed na wat de onderneming wil bereiken door middel van werknemersparticipaties en hoe dit past binnen een breder personeelsbeleid.

- 2.9. La Gro Geelkerken advocaten heeft ervaring met het opzetten van de juiste juridische structuren om de nuttige effecten van werknemersparticipatie optimaal te benutten. De verschillende verschijningsvormen van werknemersparticipatie hebben ieder verschillende fiscale gevolgen en voor deze financiële en fiscale aspect werken wij samen met Berghoef Accountants en Adviseurs en andere vertrouwde adviseurs binnen ons netwerk.
- 2.10. In het vervolg behandelen wij achtereenvolgens zeven veel voorkomende vormen van werknemersparticipaties, gevolgd door bijzondere fiscale aandachtspunten. Een en ander met het voorbehoud dat er andere varianten mogelijk zijn en dat maatwerk geboden is om de participatie optimaal uit de verf te laten komen.

3. Bonus

- 3.1. Het toekennen van een bonus is een eenvoudige maar effectieve manier om medewerkers te belonen. Vaak zijn er aan het toekennen van een bonus persoonlijke- of bedrijfstargets verbonden. Bonusregelingen worden vaak overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of een interne bedrijfsregeling.
- 3.2. De bonus kan vast zijn (bijvoorbeeld een 13^e maand) of variabel, afhankelijk van bepaalde indicatoren (bijvoorbeeld een bepaald percentage van de jaarwinst of bepaalde individuele prestatie-indicatoren (balanced scorecard)) of een combinatie van vast en variabel. Daarbij is ook goed te bedenken wat dergelijke prikkels met het team doen. Wat je niet wil is dat men elkaars vliegen gaat afvangen of dat onnodige risico's worden genomen om de Key Performance Indicatoren (KPI's) te behalen. Dit kan deels worden ondervangen door persoonlijke indicatoren te combineren met door de onderneming als geheel te behalen doelstellingen. In elk geval is aan te bevelen dat de bonusindicatoren steeds goed (objectief) meetbaar zijn. Een bonus is naar zijn aard met name bevorderlijk voor de inspanning en loyaliteit van de werknemer op de korte termijn en in mindere mate bevorderlijk voor de lange termijn.

Fiscale aandachtspunten

- 3.3. Elke werknemer zal willen weten welk bedrag hij netto overhoudt bij uitbetaling van een bonus. Op basis van de huidige tarieven in de loonbelasting/inkomstenbelasting (toptarief 49,5%), kan in eerste instantie worden gedacht dat bij een inkomen vanaf EUR 73.031 (hoogste schijf) de belasting over de bonus maximaal 49,5% bedraagt.
- 3.4. In de praktijk is dat niet altijd zo. De verschuldigde belasting wordt niet alleen bepaald door het toe te passen tarief. Ook dienen de zogenaamde heffingskortingen in acht te worden genomen. Afhankelijk van de hoogte van het inkomen, verminderen de heffingskortingen de verschuldigde belasting.
- 3.5. Bij een hoger jaarinkomen vanwege de toekenning van een bonus, is het voorstelbaar dat een werknemer (deels) niet meer toekomt aan de heffingskortingen. Als gevolg daarvan kan de effectieve belastingdruk op een bonus hoger zijn dan 49,5%.
- 3.6. Wanneer de ontvangen bonus de oorzaak is van een “piek-inkomen” in de jaren 2022, 2023 of 2024 bestaat in voorkomende gevallen de mogelijkheid om te middelen. Er is dan belasting verschuldigd over het gemiddelde inkomen. Dat kan gunstig uitpakken. De middelingsregeling zal op korte termijn worden afgeschaft.
- 3.7. Een werkgever kan ervoor zorgen dat de effectieve belastingdruk bij een werknemer bij uitbetaling van een bonus vermindert door gebruik te maken van de zogenaamde fiscale werkkostenregeling (WKR). Via de WKR kan de werkgever onbelaste vergoedingen aan werknemers geven.
- 3.8. In de praktijk wordt de WKR vaak benut voor bijvoorbeeld kerstpakketten, sportabonnementen, gereedschap etc. Het is echter ook mogelijk om geld/netto loon te verstrekken en wel belastingvrij. Een bedrag van EUR 2.400,- per werknemer per jaar vindt de Belastingdienst zonder meer acceptabel. Daarboven dient per keer nader te worden beoordeeld of de beoogde belastingvrije verstrekking voldoet aan de fiscale wet- en regelgeving.

4. Winstbewijs

- 4.1. Een winstbewijs (of winstdeling) geeft in de regel recht op een vast percentage in de (jaarlijkse) winst van een onderneming zonder dat er sprake is van een aandeel in het kapitaal. Winstdeling is een voor de praktijk zeer bruikbaar instrument omdat de juridische figuur – in tegenstelling tot bijvoorbeeld aandelen of certificaten van aandelen – veel contractuele vrijheid kent. De houder van een winstbewijs heeft een aanspraak op een deel van de vennootschappelijke winst en/of een verkoopopbrengst. Een winstbewijs lijkt op een aandeel, maar geeft geen zeggenschap en kent geen vergaderrecht toe. Winstdeling wordt

meestal vastgesteld voor alle werknemers binnen het bedrijf of voor een specifieke groep van werknemers.

Fiscale aandachtspunten

- 4.2. Een houder van winstbewijzen wordt ten aanzien van het behaalde rendement in principe op dezelfde wijze in de inkomstenbelastingheffing betrokken als een certificaat- of aandeelhouder.
- 4.3. Vanuit het perspectief van de onderneming is van belang dat, in tegenstelling tot het uitgeven van aandelen/certificaten, de uitgifte van winstbewijzen geen invloed heeft op de vorming van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting.
- 4.4. Het al dan niet noodzakelijk moeten verbreken van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting bij de verkrijging van aandelen/certificaten door een werknemer, kan voor een onderneming de doorslaggevende reden zijn om te kiezen voor een winstbewijs.

5. Stock Appreciation Rights (SARs)

- 5.1. Een SAR is een afspraak tussen werkgever en werknemer waarbij de werknemer een vorderingsrecht op de werkgever krijgt toegekend dat gebaseerd is op de waardestijging van de onderliggende aandelen. Simpel gesteld: er wordt een bonus/uitkering gekoppeld aan de waardestijging van het bedrijf over een bepaalde periode. Een werknemer krijgt bijvoorbeeld 200 SARs toegekend voor de duur van 3 jaar. Als na 3 jaar de waarde van één aandeel is gestegen met EUR 27,- dan ontvangt de medewerker aan het einde van de looptijd een bonus van EUR 5.400,- (200 SARs X EUR 27,-).
- 5.2. Een nadeel van SARs is dat een bedrijf gewaardeerd moet worden. Het voordeel van SARs ten opzichte van aandelen of certificaten van aandelen is dat er minder papierwerk bij komt kijken. In feite is een SAR slechts een verbintenis tussen werkgever en werknemer. De overeenkomst waarin een SAR wordt vastgelegd is vormvrij. Hierdoor kan de inhoud worden afgestemd op de specifieke wensen en behoeften van partijen.
- 5.3. Werknemers met SARs hebben niet dezelfde rechten als aandeelhouders en geen stemrecht of vergaderrecht. Omdat de beloning afhankelijk is van de waardestijging van de onderneming over een langere periode is het een ideale manier voor het stimuleren van een *long term commitment* bij de werknemer.
- 5.4. Een SAR wordt vaak gebruikt om tot uitkering te komen bij een algehele verkoop van de onderneming. De werknemers profiteren op die wijze van de waardestijging die de

onderneming heeft doorgemaakt in de periode dat ze hebben bijgedragen aan die waardeestijging.

- 5.5. Door een SAR bijvoorbeeld te koppelen aan een exit (algehele verkoop van de onderneming) worden de belangen van de werknemers in lijn gebracht met de belangen van de (groot) aandeelhouder(s) bij een verkoop, te weten een maximale verkoopprijs.

Fiscale aandachtspunten

- 5.6. Bij een juiste vormgeving wordt een SAR-uitkering pas bij de werknemer in de heffing betrokken als belastbaar loon op het moment dat de SAR daadwerkelijk wordt uitgekeerd. Een fiscaal nadeel van SARs voor de werknemer is dat SARs bij een uitkering belast worden als loon uit dienstbetrekking (2023: 36,93% - 49,50%). Dat geldt overigens ook voor een bonus of een winstrecht. Op aandelen of certificaten van aandelen ligt het effectief belastingpercentage lager dan bij SARs.⁴ Voor de onderneming geldt dat de SAR-uitkering in beginsel aftrekbaar is van het resultaat. Soms wordt de aftrekbaarheid echter beperkt.
- 5.7. Ook hier geldt dat een goede fiscale planning loont. Het bedrijf dient gewaardeerd te worden op het moment van toekenning en uitoefening van de SAR. En op het niveau van de werknemer kan worden bekeken hoe diens effectieve belastingdruk wellicht kan worden beperkt.

6. Gewone aandelen

- 6.1. Aandelen geven de medewerker het recht op dividend en bij verkoop van de aandelen het recht op verkoopwinst. Als aandeelhouder krijgt de werknemer in beginsel stemrecht in de aandeelhoudersvergadering en vergaderrecht (het recht om de algemene vergadering bij te wonen en daar het woord te voeren). Als onderdeel van de algemene vergadering hebben de werknemers-aandeelhouders ook aanspraak op informatie en een rol bij belangrijke besluitvorming, waaronder de vaststelling van de jaarrekening. Mede om deze redenen worden aandelen in de praktijk alleen verstrekt aan het (top)management of het bestuur van de onderneming.
- 6.2. Bij het verstrekken van aandelen kan gekozen worden voor 'gewone' aandelen, aandelen zonder stemrecht of preferente aandelen (met een hoger of vast winstrecht).⁵ Zowel stemrechtloze aandelen als 'gewone' aandelen worden verschaft door middel van een aandelenuitgifte of een aandelenoverdracht. Dit moet plaatsvinden ten overstaan van een notaris. Een voordeel van werknemersparticipatie door middel van (stemrechtloze) aandelen

⁴ Uitzondering hierop geldt als het aandelenbelang kwalificeert als een lucratief belang (niet te verwarren met een aanmerkelijk belang), zie hierover hierna bij 6.10.

⁵ Ook winstrechtloze aandelen zijn mogelijk maar dat is voor het met werknemersparticipatie na te streven doelstelling weinig bevorderlijk.

is dat dit niet drukt op de liquide middelen van de onderneming. Een (mogelijk) nadeel betreft het feit dat de werknemer daadwerkelijk eigenaar wordt van de onderneming en alle rechten krijgt die behoren bij het aandeelhouderschap.

- 6.3. Een aandelenplan kan op verschillende manieren worden ingericht. Zo kan een onderscheid worden gemaakt tussen het management, staf, commercieel personeel etc. Ook kunnen er voorwaarden worden gesteld, bijvoorbeeld dat de werknemer minstens twee jaar in dienst moet zijn. Indien een onderneming nog in de *start-up* fase zit en de aandelen nog geen waarde vertegenwoordigen is het meestal ook mogelijk om ‘free shares’ toe te kennen. Zodra de aandelen echter een waarde vertegenwoordigen moet men er rekening mee houden dat hierover loonbelasting moet worden betaald.

Fiscale aandachtspunten

- 6.4. Het fiscale regime bij de werknemer ten aanzien van aandelenbezit is afhankelijk van het aantal en van het soort aandelen. Er zijn in principe 3 mogelijkheden:

Box 2 (aanmerkelijk belang)

- 6.5. Wanneer een werknemer meer dan 5% van het nominale aandelenkapitaal in de onderneming verwerft, is er voor hem sprake van een aanmerkelijk belang (Box 2). Winst uit aanmerkelijk belang – uitgekeerde dividenden, maar ook eventuele winst bij verkoop van zijn aandelenparticipatie – worden in de heffing betrokken tegen een tarief van 26,9%. Dit tarief geldt voor 2023.
- 6.6. Met ingang van 1 januari 2024 wijzigt het tarief. Inkomsten uit aanmerkelijk belang tot EUR 67.000,- (fiscaal partners: EUR 134.000,-) worden jaarlijks belast met 24,5%. Daarboven wordt het tarief 31%.
- 6.7. Als er sprake is van soortaandelen/letteraandelen, dient per soort te worden bekeken of er sprake is van een aanmerkelijk belang. Vaak wordt bij soortaandelen sneller toegekomen aan een aanmerkelijk belang.
- 6.8. Wanneer sprake is van een aanmerkelijk belang, is het doorgaans aantrekkelijk voor de werknemer om zijn participatie te houden via een eigen B.V., in plaats van in privé. Uitgekeerde dividenden worden dan onbelast geïncasseerd door de eigen B.V. Bij een verkoop van het aandelenbezit vloeit de vermogenswinst eveneens onbelast in de eigen vennootschap.

Box 3 (geen aanmerkelijk belang)

- 6.9. Houdt een werknemer minder dan 5% in het nominale aandelenkapitaal van een B.V., dan dient hij dit belang jaarlijks te verantwoorden in box 3 voor de waarde in het economische verkeer/marktwaarde. Uitgekeerde dividenden – onder verrekening van 15%

dividendbelasting – vallen derhalve ook in box 3. Datzelfde geldt voor de winst bij verkoop van zijn (maximaal 4,99%-) belang.

Box 1

- 6.10. Een werknemersparticipatieregeling kan ook gekwalificeerd worden als een zogenaamd lucratief belang. De fiscale gevolgen zijn zeer ongunstig voor de werknemer. In de kern gaat het daarbij om voordelen voor de werknemer die niet in verhouding staan tot de omvang van zijn investering en het daarmee gelopen risico. In plaats van box 2 of box 3, wordt het aandelenbelang progressief belast in box 1 tegen maximaal 49,5%,
- 6.11. Een (te) lage rente op een werkgeverslening in combinatie met geen of een relatief beperkte inbreng van eigen vermogen door de werknemer, kan betekenen dat er sprake is van een lucratief belang.
- 6.12. Een precieze en juiste structurering van de aandelenparticipatie is ter vermijding van het bovenbeschreven fiscale risico eens te meer van groot belang.
- 6.13. Juist ook vanuit het perspectief van de onderneming is het van belang vooraf alle fiscale consequenties goed in beeld te hebben. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de onbedoelde verbreking van een bestaande fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting bij een al te argeloze toekenning van aandelen aan werknemers.

7. Stemrechtloze aandelen

- 7.1. Zoals opgemerkt kunnen aandelen in verschillende vormen worden verstrekt. Een van de mogelijkheden is het stemrechtloze aandeel. Dit zijn aandelen waaraan geen stemrecht is verbonden in de algemene vergadering maar waaraan wel een economisch eigendomsrecht is verbonden (verkoopwinst en dividend). De houders van stemrechtloze aandelen hebben wél een vergaderrecht. Houders van stemrechtloze aandelen mogen dus aanwezig zijn bij de algemene vergadering van aandeelhouders en hebben de rechten die daarvan het gevolg zijn (o.a. informatierecht).

Fiscale aandachtspunten

- 7.2. Zie hiervoor bij randnummer 6.4.

8. Certificaten van aandelen

- 8.1. Bij certificering van aandelen vindt een splitsing plaats tussen het 'economisch recht' en het 'zeggenschapsrecht' van een aandeel. Het zeggenschapsrecht komt te rusten bij een nieuw op te richten entiteit, in de regel een Stichting Administratiekantoor ('StAK'). Het economisch recht komt toe aan de werknemers (de 'certificaathouders').

- 8.2. Certificaathouders hebben geen stemrecht en geen vergaderrecht, maar wel een recht op het economisch voordeel dat is verbonden aan aandelen (verkoopwinst en dividend). Oftewel certificaten zijn vergelijkbaar met stemrechtloze aandelen, maar dan zonder het vergaderrecht en de overige rechten van aandeelhouders. Een voordeel van certificaten ten opzichte van aandelen is dat voor de toekenning en overdracht of intrekking geen notaris nodig is. Certificaten van aandelen zijn daarmee in het bijzonder geschikt om meerdere medewerkers aan de onderneming te binden.
- 8.3. In de statuten van de StAK en de administratievoorwaarden worden de specifieke (zowel commerciële als juridische afspraken) opgenomen die de posities van werknemers inkleden. Deze afspraken betreffen onder andere het houden, (verplicht) overdragen en waarderen van de certificaten. Daarnaast zien deze voorwaarden bijvoorbeeld op de informatieverstrekking aan certificaathouders. Als het besluit wordt genomen dat een bepaalde medewerker certificaten mag kopen, dan moeten er overeenkomsten worden opgesteld tussen alle drie de partijen: de onderneming, de StAK en de medewerker. De inhoud van zo'n overeenkomst is in grote lijnen hetzelfde als bij de (stemrechtloze) aandelen.
- 8.4. Net als bij aandelen en stemrechtloze aandelen, geldt bij certificaten dat de medewerker zich in beginsel moet inkopen. Dit levert voor de werknemer een sterke prikkel op om aan de onderneming verbonden te blijven, omdat de werknemer dan eigen geld in de onderneming heeft zitten ('skin in the game'). Als gevolg daarvan ervaart de werknemer de *upside* (waardestijging, rendement), zoals bij een bonus, maar ook de *downside* (waardedaling).
- 8.5. Indien de werknemer financieel niet in staat is om zich in te kopen dan kan de onderneming overwegen hem/haar de koopsom te lenen. In feite blijft de werknemer dan de koopprijs schuldig. De voorwaarden van deze lening dienen wel zakelijk te zijn (op de onderwerpen rente, aflossing en zekerheden).

Fiscale aandachtspunten

- 8.6. Zie hiervoor bij randnummer 6.4.

9. Opties

- 9.1. Een laatste mogelijkheid die wij behandelen betreft het verstrekken van opties op (certificaten van) aandelen. Werknemers krijgen hiermee het recht om op een bepaald tijdstip of op een bepaald moment tegen een vooraf vastgestelde prijs (certificaten) van aandelen in de vennootschap te kopen. Vanaf het moment van daadwerkelijke levering van de aandelen is de werknemer een aandeelhouder (of certificaathouder). De optieprijs en de daarbij behorende uitoefenprijs dient bij de verstrekking van de optie te zijn bepaald. In een aandelenoptieregeling wordt nader bepaald onder welke voorwaarden opties kunnen

worden uitgeoefend. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om hieraan de voorwaarde te verbinden dat dit alleen kan als een werknemer een bepaald aantal jaar in dienst is of dat een bepaald vooraf vastgesteld doel is bereikt. In de praktijk worden de onderliggende aandelen geregeld niet geleverd, maar is er sprake van een *'cash settlement'*. Hierbij wordt de waarde van de opties contant afgerekend. Dat kan bijvoorbeeld spelen bij een investeringsronde of een verkoop van de onderneming. Bij een *cash settlement* lijkt een optie-plan op een SAR-regeling.

- 9.2. Voorheen werden aandelenoptierechten belast op het moment dat de optierechten werden uitgeoefend en was de werkgever dus op dat moment (namens de werknemer) loonheffing verschuldigd. Op dat heffingsmoment zijn er echter niet altijd (voldoende) liquide middelen beschikbaar om de verschuldigde belasting te voldoen. Dit maakte het minder aantrekkelijk om gebruik te maken van aandelenoptierechten als loon, vooral voor *start-ups en scale-ups*. De wetgever heeft dit bezwaar inmiddels verholpen. Met ingang van 1 januari 2023 is de Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten in werking getreden. Deze wet biedt de mogelijkheid om het moment waarop de aandelenoptierechten worden belast (onder voorwaarden en naar keuze van de werknemer) uit te stellen tot het moment waarop de aandelen kunnen worden verhandeld. Waar op het moment van uitoefening van de optierechten de *start-up* of *scale-up* doorgaans niet over afdoende liquiditeiten beschikt om loonbelasting te betalen, zal er doorgaans voldoende geld beschikbaar zijn in de toekomst op het moment dat de aandelen verhandelbaar worden. Zo worden eventuele liquiditeitsproblemen weggenomen.

Fiscale aandachtspunten

- 9.3. Met ingang van 1 januari 2023 wordt het fiscale heffingsmoment als hoofdregel uitgesteld in situaties waarin de aandelen na de uitoefening van een aandelenoptie nog niet verhandelbaar zijn, en wel tot het eerste moment waarop de werknemer de verkregen aandelen kan verkopen. Het is niet relevant of de werknemer de aandelen ook daadwerkelijk verkoopt.
- 9.4. Van de hoofdregel (heffing bij mogelijkheid tot vervreemding) kan worden afgeweken als de werknemer dit vooraf schriftelijk kenbaar maakt bij zijn werkgever. Als dit op tijd en op de juiste manier kenbaar wordt gemaakt dan wordt de aandelenoptie alsnog in de heffing betrokken volgens de oude wetgeving (en dus belast op het moment waarop de optie wordt uitgeoefend).
- 9.5. Voor de berekening van de belastingheffing wordt aangesloten bij de waarde in het economisch verkeer op het heffingsmoment. Het kan dus fiscaal voordelig zijn om ervoor te kiezen om (pas) belasting te betalen op het moment van uitoefening, omdat dan in de regel voldoende liquide middelen voorhanden zullen zijn.

10. Overige fiscale aandachtspunten (kansen en valkuilen)

- 10.1. Bij werknemersparticipatie spelen diverse fiscale aandachtspunten. Als uitgangspunt geldt dat een werknemer een zakelijke prijs moet betalen voor zijn te verkrijgen belang ('arm's-length prijs'), op straffe van eventuele negatieve fiscale gevolgen. Het is daarom verstandig om in een vroeg stadium helderheid te hebben over tenminste de volgende onderwerpen.

Waarde van de onderneming

- 10.2. Zowel werkgever als werknemer zullen inzicht willen hebben in de actuele waarde van de onderneming. Die waarde kan desgewenst tot in zekere mate worden gestuurd. Relevante vragen daarbij zijn:

- wat is de waarde van de huidige onderneming en hoe wordt deze bepaald?
- is het wellicht wenselijk de onderneming 'lichter' te maken door middel van een herstructurering (bijvoorbeeld door overdracht van activa intra-concern, door creatie van letteraandelen, door het positioneren van een tussenholding in de groepsstructuur etc.)?

Fiscale gevolgen en eventuele afstemming met de Belastingdienst

- 10.3. Werknemersparticipatie impliceert in feite de verkoop van een deel van het bedrijf aan een werknemer. De Belastingdienst is op voorhand geïnteresseerd in dergelijke transacties. Wanneer de werknemer tegen een onzakelijke, te lage prijs koopt, kan er sprake zijn van belast loon. Afstemming met de Fiscus over de waarde van de onderneming en daarmee de waarde van het te verkrijgen belang door de werknemer is zeer aan te bevelen.

- 10.4. Er zijn ook nog steeds wettelijke mogelijkheden om een bedrijf fiscaal (zeer) gunstig aan een werknemer over te dragen. Deze wettelijke faciliteit ligt echter politiek gezien onder een vergrootglas. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat deze specifieke wetgeving – betreffende zowel de inkomstenbelasting als Successiewet – binnen afzienbare tijd (drastisch) zal worden versoerd.

Financiering werknemersparticipatie

- 10.5. Niet zelden zal een werknemer onvoldoende eigen middelen hebben om zijn participatie te kunnen betalen. Financiering door een bank biedt veelal weinig soelaas, tenzij harde zekerheden (zoals verhoging hypotheek eigen woning) worden verstrekt. De werkgever kan hier de helpende hand bieden door bijvoorbeeld de werknemer een laagrentende lening te verstrekken of te laten 'inverdienen'. In dat kader zijn diverse oplossingen op maat denkbaar.

Deugdelijke vastlegging van afspraken

- 10.6. De afspraken over en weer dienen te worden vastgelegd in goed opgestelde overeenkomsten waarin aandacht wordt besteed aan de fiscaliteit. Bij lening- of inverstingstructuren zal onder meer een fiscaal houdbare, zakelijke rente moeten worden beargumenteerd.

Loon uit dienstbetrekking

- 10.7. Bij werknemersparticipatie kan sprake zijn van belast loon uit dienstbetrekking. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer aandelen tegen een koopsom lager dan de waarde in het economisch verkeer worden verstrekt. Het verschil is dan het voordeel van de werknemer en wordt op het moment van verkrijging belast met loonheffing. De werkgever moet loonheffing over het voordeel afdragen. Omdat op de aandelen zelf geen loonbelasting wordt ingehouden, moet deze worden verhaald op de werknemer of worden gebruteerd, wanneer de loonbelasting voor rekening van de werkgever komt.

Financiering van werknemersparticipatie

- 10.8. Als u (een deel van) de koopsom van de aandelen financiert, dan wenst de Belastingdienst een (doorgaans) hoge rente te zien. Gebeurt dit niet, dan kan de inspecteur stellen dat er sprake is van belast loon. Om dit te voorkomen is het verstandig dat de werknemer ten minste een deel van de koopsom zelf financiert.

Aftrekbeperking vennootschapsbelasting

- 10.9. Op grond van de Wet op de vennootschapsbelasting zijn de kosten die samenhangen met de verstrekking van aandelen aan werknemers niet aftrekbaar voor de onderneming. Hieronder vallen bijvoorbeeld de loonkosten wanneer de aandelen gratis worden verstrekt of tegen een koopsom lager dan de waarde in het economische verkeer.

Afstemming met Belastingdienst

- 10.10. In de praktijk wordt een werknemersparticipatieplan vaak afgestemd met de Belastingdienst. Zo kunnen vooraf afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld de bedrijfswaardering en of al dan niet sprake is van loon uit dienstbetrekking, lucratief belang en/of niet-aftrekbare kosten voor de VPB. Vooraf zekerheid vragen aan de Fiskus is in vrijwel alle situaties aan te bevelen.

11. Conclusie

- 11.1. Werknemersparticipatie kan een belangrijk onderdeel zijn van een breder personeelsbeleid en het arbeidsvoorwaardenpakket aanzienlijk opwaarderen. Met name bij *start-ups* en *scale-ups* zien we dat het een interessante manier is om werknemers aan te trekken en te binden aan het bedrijf in situaties waarin de financiële mogelijkheden (aanvankelijk) beperkt zijn. Werknemersparticipatie kan op velerlei manieren worden vormgegeven, elk met eigen al dan niet fiscale voordelen, nadelen en aandachtspunten.
- 11.2. Overweeg je als ondernemer of bedrijf te kiezen voor een duurzame investering in je mensen door hen op directere manier bij het bedrijf(sresultaat) te betrekken? De adviseurs van La



Gro Geelkerken en Berghoef Accountants en Adviseurs kijken graag met u mee naar passende oplossingen.

12. Verder lezen?

- [E. Stam e.a., *Making employee ownership work in start-ups and SMEs* \(European Centre for Alternative Finance\), Utrecht: Universiteit Utrecht 2021.](#)
- [G. Braam & E. Poutsma, 'De invloed van financiële participatie door management en werknemers op financiële ondernemingsprestaties', *MvA* 2010/11, p. 559-563.](#)



CONTACT

Mocht u naar aanleiding van dit Whitepaper nog vragen hebben of wilt advies over medewerkersparticipatie? Neem dan geheel vrijblijvend contact op met La Gro Geelkerken advocaten of Berghoef Accountants & Adviseurs.

La Gro Geelkerken advocaten

Lagrogeelkerken.nl

Bel: 0172-503250

Mail: info@lgga.nl

Berghoef Accountants & Adviseurs

Berghoef.nl

Bel: +31 297-381212