

Mogelijke vormen van personeelsbeloningen/ -participatie in de TMT-sector

Voor ondernemers kan het aantrekkelijk zijn om goed en hardwerkend personeel te binden anders dan via het reguliere dienstverband c.q. salaris. Hierbij zal men snel denken aan bepaalde beloningen die als gevolg hebben dat de medewerkers meedelen in de resultaten of waarde/winst van de onderneming. Hierdoor zal de medewerker sneller profijt ondervinden van zijn of haar eigen prestaties. Dergelijke beloningen worden ook wel werknemersparticipaties genoemd, mede doordat de medewerkers financieel gaan deelnemen of betrokken zijn bij de onderneming.

Bonus en winstdelingsregelingen

Een veelvoorkomende vorm van een personeelsbeloning is de bonus. De bonus is doorgaans een eenmalige toekenning van een extra geldbedrag, welke afhankelijk is van persoonlijke en/of ondernemingstargets die van tevoren zijn vastgesteld. Na het behalen van de vooraf vastgestelde targets heeft de werknemer recht op de uitkering van de bonus.

Voordelen

Het optuigen van de bonusregeling is relatief eenvoudig. Daarnaast kan een bonus verstrekt worden zonder dat werknemers enige vormen van stem- en/of vergaderrechten verwerven binnen de onderneming.

Nadelen

Toch kleven er een aantal nadelen aan een bonusregeling. De bonus wordt namelijk gezien als secundaire arbeidsvoorwaarde en zal derhalve onderworpen zijn aan de toepasselijke wet- en regelgeving binnen het arbeidsrecht. Als gevolg hiervan zal een jaarlijkse bonus niet zomaar gewijzigd kunnen worden door de werkgever. Dergelijke regelingen kunnen tot slot verplicht zijn gesteld indien een arbeidsovereenkomst en/of collectieve arbeidsovereenkomst (cao) waaraan de onderneming is verbonden dit voorschrijft. Ook gaat de bonus ten koste van de liquiditeit van de onderneming.

Gezien het kortetermijnkarakter van de bonus, zal de werknemer niet de gewenste binding krijgen met het bedrijf wat bij andere

vormen van werknemersparticipaties wel het geval is. Dit komt mede doordat er geen 'downside' zit aan de bonus. Indien de prestaties van de werknemer achterwege blijven, wordt deze niet direct geraakt in de eigen portemonnee. De werkgever, daarentegen, ondervindt wel het financiële nadeel van de slechte prestaties van de werknemer.

Fiscale aandachtspunten

Vanuit fiscaal oogpunt zijn de aandachtspunten voor het toekennen van een bonus beperkt. De bonus van de werknemer zal via de loonheffingen progressief worden belast in box 1. Voor de werkgever vormt de bonus een aftrekpost op de winst.

(Gewone) aandelen

Een andere manier om werknemers te laten participeren in de onderneming is het aanbieden van aandelen aan de betreffende werknemer. Dit kan middels uitgifte van nieuwe aandelen, dan wel de verkoop van bestaande aandelen door de zittende aandeelhouders.

Voordelen

Vanaf het moment van uitgifte of verkoop wordt de werknemer een aandeelhouder in de vennootschap en daarmee dus mede-eigenaar van de onderneming. Hierdoor deelt de werknemer mee in zowel de waardevermeerdering als de waardevermindering van de vennootschap. Dit draagt bij aan een zekere binding met

de onderneming. Daarnaast geschiedt de uitgifte of verkoop tegen een bepaalde prijs, waardoor er geen geld uit de onderneming vloeit. De liquiditeit van de onderneming wordt derhalve niet aangetast.

Nadelen

Net zoals de bonusregeling, kent het toekennen van aandelen een aantal nadelen. Het voornaamste nadeel is dat de betreffende werknemer alle rechten verkrijgt die aan aandelen zijn gekoppeld. De belangrijkste rechten zijn het vergader-, stem- en winstrecht. De werknemer verkrijgt dus invloed op de besluitvorming. Het is in die situaties verstandig om een aandeelhoudersovereenkomst op te stellen, waarin de 'spelregels' worden vastgelegd die verbonden zijn aan het aandeelhouderschap.

Fiscale aandachtspunten

Een belangrijk aandachtspunt betreft het bepalen van de waarde van aandelen op het moment van toekenning en bij eventuele verkoop. Het is aan te raden om deze waarde af te stemmen met de Belastingdienst om latere geschillen te vermijden. Als werknemers namelijk aandelen verwerven tegen een te lage prijs of met korting, ontstaat er een belastbaar loonvoordeel voor de werknemer. Hierover moet de werkgever loonheffingen inhouden en afdragen. Een extra punt van aandacht voor werkgevers is dat de kosten voor het toekennen of verstrekken van aandelen niet aftrekbaar zijn van de belastbare winst.

Nadat de aandelen zijn verworven, worden ze opgenomen in de box 3-grondslag van de werknemer. De waardegroei van deze aandelen is onbelast, omdat de belastingheffing in box 3 momenteel gebaseerd is op een fictief rendement. Wanneer werknemers minder dan 5% van de aandelen bezitten, wordt het ontvangen dividend niet afzonderlijk belast in de inkomstenbelasting. Ook is de verkoop van de certificaten vrijgesteld van inkomstenbelasting. Wel bestaat momenteel discussie over het belastingstelsel van box 3. Mogelijkerwijs zal vanaf 2026 belasting geheven worden over het daadwerkelijk behaalde rendement op de aandelen.

Stemrechtloze aandelen

Voordelen

Het is mogelijk om een aandelensoort te creëren waar geen stemrecht aan verbonden is. Bij de uitgifte van aandelen, kan dit eenvoudig bij de notaris worden geregeld. Bij een verkoop van betreffende aandelen, zal het gewone aandeel moeten worden omgezet in een stemrechtloos aandeel. Hiervoor is een statutenwijziging nodig. Een dergelijke statutenwijziging behoeft goedkeuring van de betreffende aandeelhouder aan wiens recht afbreuk wordt gedaan.

Nadelen

Aan de stemrechtloze aandelen zijn nog wel vergader- en winstrechten verbonden. Stemrechtloze aandelen behoren nog tot het geplaatste kapitaal en dus kan deze groep aandeelhouders indirect de besluitvorming tijdens de aandeelhoudersvergadering frustreren. Indien de statuten bepalen dat alle vergadergerechtigden of een bepaald deel daarvan aanwezig dienen te zijn dan is men mede afhankelijk van de stemrechtloze aandeelhouder. Doordat de stemrechtloze aandeelhouder verstek laat gaan, kan het zijn dat het vereiste geplaatste kapitaal of de hoeveelheid aanwezige vergadergerechtigden niet wordt gehaald. Daarnaast zijn er bepaalde situaties in de wet opgenomen waarbij stemrechtloze aandelen ook meegenomen moeten worden in het zogenoemde quorumvereiste.

Fiscale aandachtspunten

Als soortaandelen worden gecreëerd, kan voor de werknemer mogelijk een aanmerkelijk belang in de onderneming ontstaan. Hiervan is sprake als de werknemer ten minste 5% van een bepaald soort aandelen (bijvoorbeeld stemrechtloze aandelen) in bezit heeft. De belastingheffing vindt plaats over reguliere voordelen uit de werknemersparticipatie (zoals dividend) en over vervreemdingsvoordelen (zoals de verkoopwinst op aandelen). Er geldt hiervoor nu nog (2023) een vast tarief van 26,9%. Met ingang van 2024 komt er een getrappt tarief. Voor bedragen tot € 67.000 zal dit tarief 24,5% zijn en voor bedragen daarboven 31%. Indien door de soortaandelen geen aanmerkelijk belang ontstaat zijn de fiscale aandachtspunten gelijk aan hetgeen hiervoor beschreven is bij de 'gewone' aandelen.



Certificaten

Voordelen

Bij het toekennen van certificaten van aandelen, wordt de werknemer indirect aandeelhouder door tussenkomst van een administratiekantoor. Meestal wordt de stichting als rechtsvorm gebruikt voor het administratiekantoor (STAK). De certificaten worden op naam van de werknemer gesteld en in een certificatenhoudersregister aangetekend. De stichting houdt de aandelen en beheert deze. Ook zal de stichting het stemrecht dat gekoppeld is aan de aandelen kunnen uitoefenen. De economische rechten (waaronder winstrechten en recht op verkoopopbrengst) worden afgesplitst aan de werknemer. Daarmee verkrijgt deze een vorderingsrecht op de stichting. Daartegenover staan de aandelen die de stichting houdt. In eerste instantie worden de betreffende werknemers op afstand gehouden doordat het stem- en vergaderrecht toekomen aan de STAK en niet de werknemer zelf. Dit brengt een grote mate van inrichtingsvrijheid met zich mee.

Nadelen

Het nadeel van deze vorm is dat er relatief hoge kosten verbonden zijn aan het realiseren van de STAK. Dit komt mede door de kosten die verbonden zijn aan de notariële aktes en mogelijke onderhandse overeenkomsten die opgesteld moeten worden. Daarnaast worden de certificatenhouders meer op afstand geplaatst, waardoor de binding met de onderneming minder groot is dan met (gewone) aandelen.

Fiscale aandachtspunten

De fiscale aandachtspunten zijn gelijk aan de 'gewone' aandelen en de soortaandelen.

Optieplan

Een andere regeling die veelvuldig wordt toegepast is het optieplan. Bij het optieplan krijgt de werknemer het recht om aandelen (of certificaten) te nemen tegen een vooraf vastgestelde verkrijgingsprijs nadat wordt voldaan aan een aantal voorwaarden. Zo worden de rechten tot het nemen van aandelen doorgaans verworven over een bepaalde periode (vestingperiode). Na het verstrijken van de vestingperiode heeft de werknemer een beperkte tijd om de rechten onder het optieplan uit te oefenen (uitwinningperiode). Veelal wordt overeengekomen dat na de uitwinningperiode enige rechten verbonden aan de niet uitgewonnen aandelen komen te vervallen.

Voordelen

Doordat het optieplan contractueel met de werknemer wordt overeengekomen, is het optieplan in beginsel vormvrij. Werkgever en werknemer kunnen het verwerven van de rechten tot het nemen van de aandelen gedurende de vestingperiode koppelen aan een aantal voorwaarden. Hierbij kan gedacht

worden aan het al dan niet werkzaam zijn voor een bepaalde periode voor de onderneming. Daarnaast zorgt de contractuele betrekking ervoor dat in eerste instantie geen tussenkomst van een notaris is benodigd. Pas als de werknemer gebruikmaakt van de rechten onder het optieplan, dan zullen de aandelen worden uitgegeven/geleverd door middel van een notariële akte. Tot de uitgifte/levering heeft de werknemer geen stem-, vergader- of winstrechten met betrekking tot de toekomstige aandelen of certificaten. Hierna zal dit wel het geval zijn en geldt dus hetgeen hiervoor al is besproken ten aanzien van aandelen en de daaraan verbonden rechten. Het laatste voordeel is dat de verkrijgingsprijs vooraf is vastgesteld, waardoor de werknemer vanaf ondertekening van het optieplan kan profiteren van de waarde stijging van het bedrijf zonder dat deze direct een bedrag verschuldigd is. Dit laatste kan als extra prikkel werken voor de werknemer om zich nog meer in te spannen.

Nadelen

Het nadeel van het optieplan is dat de werknemer tot de uitwinning van de optie een beperkt financieel risico draagt, terwijl deze indirect al meedeelt in de waarde stijging. Er is dus geen directe financiële prikkel bij de werknemer, omdat al het risico bij de zittende aandeelhouder rust in het geval van waarde daling. In het laatstgenoemde geval, is het niet uitgesloten dat de werknemer de rechten onder het optieplan niet uitwint.

Fiscale aandachtspunten

Aandelenoptierechten die worden toegekend vormen op het moment van toekenning loon in natura. Werknemersopties worden echter niet belast op het moment van toekenning, maar sinds 1 januari 2023 op het moment van uitoefening belast. De meerwaarde die de werknemer realiseert bij uitoefening van de optie (de economische waarde minus de uitoefenprijs) wordt aangemerkt als loon uit dienstbetrekking. Als een werknemer een optiepremie of andere vergoeding heeft betaald voor de toekenning van de opties, wordt dit bedrag op het voordeel in mindering gebracht.

Zolang de aandelenopties niet door de werknemers zijn uitgeoefend behoort de omvang van de aandelenopties niet tot de box 3-grondslag van de werknemers. Nadat uitoefening van de aandelenopties heeft plaatsgevonden zullen deze in de box 3-heffing worden betrokken. Voor de onderneming zijn de kosten die zien op het verstrekken van de aandelenopties niet aftrekbaar voor de vennootschapsbelasting.

Stock Appreciation Right (SAR-regeling)

De SAR-regeling geeft een werknemer recht op een geldbedrag waarvan de hoogte afhankelijk is van de waarde stijging van de aandelen van de onderneming. Er is direct, noch indirect, sprake van daadwerkelijk participeren in de onderneming.

De SAR-regeling betreft uitsluitend een contractueel recht. Hierdoor zijn SAR-regelingen erg flexibel. In de SAR-overeenkomst wordt een formule voor de waardering van de onderneming vastgelegd ten tijde van de toekenning van de SAR. Op het moment van de uitoefening van de SAR wordt de onderneming opnieuw gewaardeerd aan de hand van dezelfde formule. Bij een waardestijging ontvangt de medewerker dan een bedrag.

Voordelen

Bij SARs is uitsluitend sprake van een vorderingsrecht. De werknemer verkrijgt niet daadwerkelijk de aandelen op basis waarvan de vergoeding is gebaseerd. Hierdoor wordt een financiële prikkel gecreëerd voor de werknemer en daarmee ook een bepaalde mate van binding met het bedrijf, zonder dat de werknemer rechten verwerft die verbonden zijn aan aandelen. Daarnaast is het optuigen van een dergelijke SAR-regeling relatief eenvoudig ten opzichte van de andere werknemersparticipaties. Ook zullen de zittende aandeelhouders niet verwateren in tegenstelling tot de eerder genoemde vormen van werknemersparticipatie.

Nadelen

Net als bij de bonus zal de binding met de onderneming beperkt zijn doordat de SAR geen negatieve prikkel heeft voor de werknemer. Een mogelijke waardedaling zal namelijk geen gevolgen hebben voor de werknemer. Doordat de SAR slechts een contractueel recht is, zal de werknemer mogelijk minder binding met het bedrijf ervaren doordat deze geen echte aandeelhouder is en dus geen onderdeel uitmaakt van de besluitvorming.

Fiscale aandachtspunten

SARs worden belast op het moment van daadwerkelijke uitkering. Bij de werknemer wordt de uitkering van de SARs beschouwd als belastbaar loon uit dienstbetrekking. Hierdoor dient de werkgever bij de uitbetaling van de SARs loonheffingen in te houden en af te dragen. Het belastbare voordeel voor de werknemer betreft het verschil tussen de waarde van de SARs op het moment van uitoefening en de waarde op het moment van toekenning. Na ontvangst van de uitkering van de SARs wordt het nettobedrag bij de werknemer opgenomen in zijn box 3-grondslag.

In het kader van de vennootschapsbelasting wordt de uitbetaling van de SARs als fiscaal gunstig beschouwd. De betaling gebaseerd op de SAR is namelijk aftrekbaar voor de vennootschapsbelasting voor de werkgever.

Conclusie

Zoals hiervoor uiteen is gezet zijn er verschillende vormen van werknemersbeloningen zodat er bij implementatie altijd sprake is van maatwerk (afhankelijk van de onderneming, haar omvang en doel met de beloningssystematiek). Ondanks dat juridisch maatwerk mogelijk is, dient men ook altijd alert te zijn op de fiscale consequenties van een dergelijke werknemersparticipatieregeling.

MEER INFORMATIE

Heeft u vragen over de mogelijke inzet van de in deze publicatie genoemde instrumenten en de bruikbaarheid daarvan? De specialisten van BDO Tax & Legal helpen daar graag bij. Neem daarvoor gerust contact op met Christiaan Buis of Maurits van Beek.



Christiaan Buis
Senior Manager Legal
T 030 - 633 62 41
E christiaan.buis@bdo.nl



Maurits van Beek
Jurist
T 030 - 633 62 69
E maurits.van.beek@bdo.nl

Vond u dit interessant? Ontvang - net als 21.000 andere abonnees - het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetwijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via [bdo.nl/nieuwsbrief](https://www.bdo.nl/nieuwsbrief).

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax,

BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.