



Crowe

Hoe laat u medewerkers
participeren in uw onderneming?



**Nieuwsgierig zijn
is verder kijken
dan je neus lang is**

Kennis delen
is de kracht van Crowe.

1. Inleiding

Goede manier om medewerkers betrokken te houden

Ondernemingen hebben diverse redenen om een medewerkersparticipatie neer te zetten. Bijvoorbeeld voor het behouden van personeel of het binnenhalen van personeel met een bepaald vooruitzicht om te kunnen participeren. Maar denk ook aan start-ups en scale-ups die geen riant salaris kunnen betalen, maar wel hun medewerkers mee kunnen laten profiteren van de waarde stijging van de onderneming. Het kan werkgevers net dat beetje extra geven in de ‘war for talent’.

Medewerkersparticipatie is een manier om medewerkers langdurig betrokken te houden bij en in het belang van de onderneming. Zo’n regeling neerzetten is altijd maatwerk. En dat maatwerk bestaat uit goed en diepgaand nadenken over de gevolgen voor medewerkers, voor medezeggenschap, fiscale consequenties en gevolgen voor de loonadministratie. Dat vraagt doordenken naar de toekomst toe over welke gevolgen de medewerkersparticipatie heeft. Ga dus niet over één nacht ijs bij het neerzetten van een regeling, maar laat u goed informeren.

Laat u breed informeren

In deze whitepaper geven we u een goed beeld van de zaken die bij dit onderwerp komen kijken. Daarbij onderscheiden we drie belangrijke aandachtspunten:

- De vier manieren waarop u medewerkers kunt laten participeren, inclusief de financiering;
- De fiscale gevolgen;
- En in het bijzonder de loonheffingsaspecten.

Voordelen medewerkersparticipatie

- De doelen van de medewerkers worden in lijn gebracht met de doelen van de onderneming, waardoor meer waardecreatie mogelijk is;
- Medewerkers zijn beter en langer verbonden aan de onderneming;
- Bij een potentiële overname wordt het door een koper (bijvoorbeeld private equity) vaak gewaardeerd dat het management en/of het key-personeel betrokken is en blijft bij de onderneming;
- Medewerkersparticipatie kan een eerste stap zijn in het verkopen van de onderneming en past bij een goede verkoop klaar maken-strategie.

Crowe Foederer combineert alle disciplines en kan niet alleen een goede regeling voor u neerzetten, maar brengt deze met kennis van zaken ook tot een goede uitvoering.

2. Vier vormen van medewerkersparticipatie en de financiering

Welke soorten beloningen zijn er?

De vormen van medewerkersparticipatie kennen een aantal belangrijke aandachtspunten. Van binden en boeien op de lange termijn, het belonen voor bijzondere prestaties van een individu tot aan een beloning voor de prestaties van het bedrijf als geheel.

Soorten beloningen

1. Bonussen of winstdeling
2. Stock Appreciation Rights
3. Aandelen of certificaten
4. Opties

1. Bonussen of winstdeling

Een bonus is afhankelijk van de individuele prestatie. Winstdeling is afhankelijk van het resultaat van het bedrijf. Daarbij moet je dus de doelstellingen van het bedrijf en van het individu duidelijk en transparant maken. Daarbij kun je, als tegenwicht voor het nemen van te grote risico's, een *claw back*-clausule inbouwen. De bonus wordt dan teruggevorderd als er te veel risico wordt genomen om de bonus maar te behalen. In al deze gevallen is het verstandig om na te denken over het vertrek van de medewerker, bij wederzijds goedvinden, ziekte of ontslag. Wat gebeurt er dan? Bonussen en winstdeling lopen fiscaal gezien voor de werknemer door box 1 en voor werkgevers voor de winst- en verliesrekening.

2. Stock Appreciation Rights

Stock Appreciation Rights (SAR) zijn instrumenten waarmee je als bedrijf je medewerkers mee laat profiteren van de waardestijging van de onderneming. Het betreft hier een relatief gezien eenvoudige overeenkomst tussen de onderneming en de werknemers, waar geen vennootschappelijke verhouding aan vast zit. Oftewel: de werknemer krijgt geen aandeelhoudersrechten. Het voordeel is ook dat er geen inleg van werknemers is vereist, daar waar dat voor aandelen en opties wel geldt. Het advies is wel *keep it simple* oftewel maak het niet te moeilijk. Vaak begint het neerzetten van de SAR met een waardebepaling en een verduidelijking welke methodiek je daarvoor wilt gebruiken. Bijvoorbeeld de *discounted cashflow*-methode of een *multiple*-afspraken van vijf keer de Ebitda. Let wel op dat je daarbij de invloed van de waarderingen op de balans nu en in de toekomst meeneemt. Het kan vervelend worden wanneer werknemers de SAR willen uitoefenen en er dan te weinig cash aanwezig is om dat te doen.

Wanneer cash out?

Dat vraagt van de werkgever dat hij of zij dit instrument monitort. Hoeveel en wanneer is de *cash out*? Daarnaast speelt hier ook dat je moet weten wat er gebeurt als een werknemer goed- of kwaadschiks de onderneming verlaat en welk bedrag hij of zij dan nog mee kan krijgen. Fiscaal gezien zit je met deze regeling in box 1 volgens het *pay as you earn*-principe: je betaalt dus (loon)belasting zodra uitkering plaatsvindt. Is het nettobedrag aanzienlijk, dan komt het ook in box 3 terecht. Dat is alleen afhankelijk van het totale vermogen van de werknemer. Er hoeft bij deze vorm van medewerkersparticipatie ook geen notaris betrokken te worden.

Voordelen	Nadelen
Binding zonder direct uitbetalen	Belast als loon uit dienstbetrekking (Box 1) bij uitkering
Geen stemrecht	Concreet vastleggen afspraken
Eenvoud en flexibiliteit	Wegvallen financiële prikkel na vervaldatum van de SAR
Veelvoudig inzetbaar	
Relatief lage kosten en minder documentatie	
Houder van de SAR hoeft niets te investeren	
Aftrekbaarheid van de winst bij uitkering	

3. Aandelen of certificaten

Je verschaft de aandelen aan de werknemer door een aandelenuitgifte of een aandelenoverdracht. Beiden moeten via de notaris. Het voordeel van deze manier van werknemersparticipatie, is dat je de werknemer aan je bedrijf bindt, zonder dat het ten koste gaat van de liquiditeit van de onderneming, zoals bij een hoog salaris of bonus. Bij aandelen of certificaten wordt vaak gekozen voor een aanschaf van een belang wat meestal kleiner is dan vijf procent. Door het belang lager te houden dan vijf procent valt het aandelenbelang voor de koper in box 3.

Werknemer deels eigenaar

Bij het verstrekken van aandelen kan over de waarde van de aandelen wel loonbelasting worden afgedragen als de werknemer de aandelen niet koopt, maar krijgt (of met een korting koopt). Verder zal de werknemer hierdoor deels eigenaar worden van de onderneming en delen in de ontwikkeling van de aandeelhouderswaarde. Hierdoor krijgt de werknemer ook de mogelijkheid om aandeelhoudersvergaderingen bij te wonen en het recht om een kopie van de jaarrekening te ontvangen. Het aandelenplan wordt beperkt tot vaste medewerkers of er kan de voorwaarde gesteld worden dat een werknemer minstens een jaar in dienst moest zijn geweest. Je kunt ook onderscheid maken in directie, topmanagement, middenmanagement en lager personeel. Ook benoemen we hier het nadeel dat werknemers zelf geld in moeten leggen om de aandelen te kopen. Dan moeten ze dus wel dat geld voorhanden hebben. Dit geldt ook als men een voordeel op de koopprijs heeft (korting) of de aandelen krijgt. In dat geval zal de werknemer zelf geld beschikbaar moeten hebben om de inhouding en afdracht van loonbelasting te financieren. Alternatief hiervoor is dat een deel van het aandelenpakket bij verkrijging direct wordt verkocht om hiermee de belasting te kunnen voldoen (zogenaamde “sell to cover tax”)

Aandelen kunnen in verschillende vormen worden verstrekt. Een stemrechtloos aandeel heeft bijvoorbeeld alleen een winstrecht, maar medewerkers mogen wel bij de aandeelhoudersvergadering zitten, mogen agendapunten inbrengen en hebben ook spreekrecht.

Certificaten

Ook kan er bij de notaris een structuur worden opgezet waarbij een stichting administratiekantoor (of: STAK) aandelen houdt. Deze stichting geeft vervolgens certificaten uit waarmee de ontvanger ook een economisch recht krijgt (recht op winst). Het stemrecht blijft dan bij de stichting rusten.

4. Opties

Een andere regelmatig toegepaste vorm van werknemersparticipatie is het verstrekken van opties op aandelen. Werknemers krijgen hiermee het recht om binnen een bepaalde periode tegen een vooraf vastgestelde prijs aandelen in de vennootschap te verwerven. Hou wel voor ogen dat de opties bij een negatieve waardeontwikkeling van de onderliggende aandelen werknemers de door hen verkregen opties niet willen uitoefenen. Ze zijn dan *out of the money*, waarmee dit instrument dan niet tot meer betrokkenheid leidt.

Overzicht	Bonus	SAR	Aandelen, opties en certificaten
Samenvatting	Gekoppeld aan persoonlijke (of team) doelstellingen	Gekoppeld aan de waardeontwikkeling van de onderneming	Indirect mede-eigendom, zonder medezeggenschap (alleen winstrecht)
Mate van motivatie	Redelijk gemotiveerd	Motiverend	Zeer motiverend
Inkoop door werknemer?	Nee	Nee	Ja
Fiscale behandeling werknemer	Box 1 (later Box 3)	Box 1 (later Box 3)	Box 1 (lucratief belang); Box 2 (>5%: aanmerkelijk belang of; Box 3 (<5%))
Aandachtspunten	Cash-out voor onderneming	Uitoefening kan een groot effect hebben op de kapitalisatie van de onderneming	Aanzienlijk meer juridische kosten en papierwerk (notaris verplicht)



3. Fiscaliteit

In veel gevallen door het loonpoortje

Fiscaliteit volgt normaal gesproken de business, maar dat gaat bij bijzondere beloningsvormen lang niet altijd op.

Bonussen vallen in essentie in box 1 en gaan door het 'loonpoortje' via de salarisadministratie van de werkgever. Afhankelijk van de grootte van het netto voordeel valt het vervolgens in box 3 waar sparen en beleggen wordt belast. Een SAR volgt ook dat loonpoortje, maar is afhankelijk van de waardeontwikkeling van de aandelen in de tijd. In beginsel komt het dus in box 1 bij uitkering, maar het gevaar kan zijn dat er al eerder een aanspraak ontstaat welke reeds eerder in box 3 terechtkomt. Dat is ongewenst, zeker als de werknemer nog geen cash heeft ontvangen. Je moet daarom goede afspraken over de SAR-regeling aan de voorkant maken om dat te voorkomen. De bonus, de winstdeling en de SAR zijn in beginsel aftrekbaar van de vennootschapsbelasting. Bij de SAR is er wel een aftrekbeperking bij werknemers wiens loon meer is dan 598.000 euro (bedrag 2022).

Aandelen

Over de fiscale behandeling van aandelen en certificaten: Box 3 is voor belangen minder dan vijf procent, box 2 voor belangen van vijf procent en meer en box 1 voor lucratieve belangen. Bij bijvoorbeeld stemrechtloze aandelen moet je de aanmerkelijk belang-regeling in de gaten houden. Als stemrechtloze aandelen als aparte soort aandelen kwalificeren, kun je alsnog als werknemer een aanmerkelijk belang hebben van meer dan vijf procent van die soort. En dus zo in box 2 terechtkomen.

Lucratief-belangregeling

Op 1 januari 2009 is de lucratief-belangregeling ingevoerd om belasting te kunnen heffen in box 1 over bepaalde excessieve voordelen die aan werknemers en opdrachtnemers toekomen en bedoeld zijn als beloning. Dat lucratief belang is ruim geformuleerd. Als de belastinginspecteur erin slaagt om aan te tonen dat de te verwachten rendementen niet in verhouding staan tot het geïnvesteerde kapitaal of het gelopen risico, valt de regeling onder lucratief. Daarom is het van belang om de fiscale gevolgen van de participatieregeling vooraf af te stemmen met de Belastingdienst.

4. Loonheffingen

Welke waarde moet wanneer worden belast?

De loonheffing is voor elke vorm van medewerkersparticipatie op hoofdlijnen gelijk. Er zijn wel een aantal aandachtspunten. Het gaat daarbij voor alle soorten van medewerkersparticipatie in de kern om twee zaken.

Als eerste: welke waarde dient te worden belast? Als tweede: wat is het belastbare moment? Oftewel: wanneer moet de belaste waarde worden opgenomen in de salarisadministratie? Heel generiek is daarbij leidend de waarde in het economisch verkeer. Maar dat is bij een beursgenoteerd bedrijf makkelijker dagelijks af te lezen dan bij een niet-beursgenoteerd bedrijf. Dat maakt dat je bij de laatste bedrijven moet zorgen dat de waardering zo goed mogelijk aansluit bij het verkrijgingstijdstip. Een eventuele tegenprestatie van een werknemer, bijvoorbeeld als deze deels de verkrijging zelf financiert, is aftrekbaar. De Belastingdienst waardeert meestal op basis van de *discounted cashflow*-methode. Welke waarde moet wanneer worden belast? Voorafgaande afstemming en vastlegging met de belastingdienst over de wijze van waarderen is sterk aan te raden. Dat om discussies achteraf te voorkomen.

Wat is de discounted cashflow?

De DCF, letterlijk vertaald verdisconteerde kasstroom, houdt in dat toekomstige kasstromen worden verdisconteerd naar de contante waarde van deze kasstromen. Hierbij wordt de financiële waarde van geld dus gecorrigeerd voor de invloed van tijd en wordt de kwaliteit van een potentiële investering bepaald.

Niet in de problemen laten komen

Het is eveneens verstandig om de medewerker als gevolg van de participatie niet in de problemen te laten komen. Stel, hij of zij heeft een cashflowissue om de verschuldigde belasting te kunnen betalen. Dan zijn er twee oplossingen. De eerste is de eerder vermelde *sell to cover tax*. Eigenlijk heel onwenselijk, want je wilde de medewerker aan je binden en nu worden er minder aandelen verkregen omdat hij of zij gedwongen wordt te verkopen. Het alternatief is om loonheffing pas later op de werknemer te verhalen. Dan treedt wel een eventueel risico op van kwalificatie door de Belastingdienst als onzakelijke personeelslening, met een extra belastingheffing tot gevolg. Dat is vaak het standpunt van de Belastingdienst als het gaat om financiering van medewerkersparticipaties. Dit kan overigens voorkomen worden door een personeelslening op zakelijke gronden overeen te komen, echter is er dan rente verschuldigd waardoor er ook weer een financieel nadeel voor de werknemer resulteert.

Nieuw wetsvoorstel

In het licht van medewerkersparticipaties is ook een nieuw fiscaal wetsvoorstel van belang. In het belastingplan 2022 van september 2021 werd aangekondigd dat werknemers van startups bij verkrijging van aandelenopties de keuzemogelijkheid zouden krijgen om niet bij uitoefening van een optie en de verkrijging van de aandelen, maar pas bij feitelijk kunnen verhandelen oftewel verkoop van de verkregen aandelen belasting te betalen. Dat is dus een heffingsuitstelregeling en oplossing voor een potentieel cashflow nadeel voor werknemers. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2023.

Internationale component

Regelingen voor werknemers in het buitenland of van buitenlandse bedrijven in Nederland kunnen danig verschillen met die van Nederlandse bedrijven met Nederlandse werknemers. Een aandelenplan in China kan er feitelijk op neer komen dat Nederlanders in dienst bij het concern cash krijgen waar loonheffingen op van toepassing zijn. De buitenlandse partij hoeft zich niet van bewust hiervan te zijn, omdat bijvoorbeeld de regels rondom waardering en heffingsmoment in het buitenland anders zijn. Ook kun je met jouw medewerkersparticipatieregeling in een buitenlands fiscaal regime vallen waar de belastingheffing heel anders is. Zeker met remote workers in het buitenland, bijvoorbeeld in tech-omgevingen niet ongebruikelijk, is dat iets om bij stil te staan. Weet dat Crowe Foederer een internationaal netwerk heeft om dit soort obstakels te tackelen waardoor werkgevers en werknemers niet met fiscale verrassingen achteraf worden geconfronteerd.

Tot slot: medewerkersparticipatie kan een belangrijk onderdeel van het verkoopklaar maken van de onderneming zijn. Het kan ook zorgen voor meer binding met key-werknemers. Echter, werknemersparticipatie kan op veel verschillende manieren worden vormgegeven. De economische, fiscale en juridische uitwerkingen verschillen nogal per methode. Dus begin op tijd en laat je helpen door deskundigen die het speelveld kunnen overzien. En weten hoe een keuze aan de voorkeur voor een bepaald soort werknemersparticipatie aan de achterkant kan leiden tot gevolgen voor belasting en loon. Crowe Foederer heeft als one stop shop de drie disciplines corporate finance, fiscaliteit en loonheffing in huis. Maak kennis met onze deskundigen.





Neem contact op met een van onze specialisten

Wilt u meer weten over medewerkersparticipatie? Neem contact op met:

Tim de Leeuw



Corporate Finance

+31 (0)6 - 10 79 16 71

t.leeuw@crowefoederer.nl



Michael Dekkers



Fiscalist

+31 (0)6 - 30 43 72 27

m.dekkers@crowefoederer.nl



Rens van Oers



Loonheffingen & Global Mobility

+31 (0)6 - 30 70 94 20

r.oers@crowefoederer.nl

