



## FISCOTIP

# Werknemersparticipatie slim aanpakken!

*Door betrokken werknemers met hart voor de zaak mee te laten profiteren van de groei van uw bedrijf, bent u voor langere tijd verzekerd van hun diensten. Hoe kan dit nu het beste worden geregeld?*

### Aandelen uitreiken

**Loon in natura.** Door werknemers aandelen in uw bedrijf te geven, wordt in beginsel hun betrokkenheid vergroot en kunnen ze gaan meeprofiteren van de groei van uw bedrijf. De verstrekking van aandelen is loon in natura en belast tegen de waarde in het economisch verkeer. De verschuldigde loonbelasting moet in principe door de werknemer worden betaald, wat hem onder omstandigheden netto veel geld kan kosten. **Let op.** De uitreiking van aandelen aan werknemers is bovendien niet aftrekbaar van de winst in de BV.

**Aandeelhoudersvergadering.** Een ander nadeel kan zijn dat de betreffende werknemers in het vervolg moeten worden uitgenodigd voor de algemene vergadering van aandeelhouders, ook als ze na 1 oktober 2012 zogeheten 'stemrechtloze' (maar wel winstgerechtigde) aandelen krijgen. Ze zijn namelijk 'vergadergerechtigd'. Zo'n vergadering kunnen ze vanaf 1 oktober 2012 zelfs op eigen initiatief bijeenroepen indien ze over ten minste 1% van de aandelen beschikken.

### Aandelenopties

**Geen aandeelhouder.** Met opties kunnen werknemers aan het bedrijf worden gebonden en krijgen ze een direct belang bij de waardeontwikkeling daarvan. Het voordeel is dat werknemers bij de toekenning nog geen aandeelhouder zijn, waardoor ze niet aan tafel zitten tijdens de vergadering van aandeelhouders.

Een ander voordeel is dat de loonbelastingheffing aansluit bij het moment van uitoefening of vervreemding van de opties. Omdat daarbij 'cash' aanwezig is of meestal snel kan worden gegenereerd, wordt de heffing van loonbelasting als minder hinderlijk ervaren. **Let op.** Een belangrijk nadeel blijft dat de aan de werknemers verstrekte opties niet aftrekbaar zijn voor de heffing van vennootschapsbelasting.

### Stock Appreciation Rights

Een Stock Appreciation Right (SAR) is een soort optieregeling waarbij de werknemer recht heeft op een bedrag in geld dat wordt gerelateerd aan de waardeinstijging van het bedrijf. **Tip.** Het grote voordeel van de SAR is dat de kosten die met de afwikkeling van de SAR zijn gemoeid voor u fiscaal aftrekbaar zijn van de winst.

Voor de werknemer is de uitkering pas belast als loon uit dienstbetrekking zodra hij deze daadwerkelijk ontvangt.

Een SAR kan dus een passende beloningsvorm zijn indien het niet de bedoeling is dat de werknemer aandeelhouder wordt, terwijl u als werkgever hecht aan meerjarige commitment en loyaliteit van uw werknemer(s).

**Hoe werkt dat dan?** In de SAR-overeenkomst met uw werknemer moet een formule voor de waardering van uw bedrijf ten tijde van de toekenning van de SAR, worden vastgelegd. Vervolgens wordt na verloop van een aantal jaren de onderneming volgens dezelfde methode opnieuw gewaardeerd. Bij een waardeinstijging ontvangt de werknemer dan een bonusbedrag in geld. Van belang is dat in de SAR-overeenkomst een correctie wordt opgenomen voor dividenduitkeringen en stortingen en onttrekkingen van kapitaal. Om te voorkomen dat over de SAR al bij toekenning loonbelasting moet worden betaald, moeten de voorwaarden zorgvuldig worden geformuleerd.

*Als het niet de bedoeling is dat uw werknemers aandeelhouders worden in uw BV, dan kan een Stock Appreciation Right een passend en betrekkelijk eenvoudig alternatief zijn. De hieraan verbonden kosten zijn aftrekbaar van de winst.*