



**WWW.UWNOTARIS.NL**

**Van Ee & De Jonge**  
 notariaat, estate planning, mediation  
 Willemsplantsoen 12, 3511 LB Utrecht  
 Postbus 19200, 3501 DE Utrecht  
 T 030-2314133  
 F 030-2334271  
 vraaghet@uwnotaris.nl  
 www.uwnotaris.nl

**U heeft nu een document gedownload. Wij adviseren om dit document eerst op te slaan op uw harde schijf om het later rustig te kunnen lezen. Opslaan gaat met de knop "kopie opslaan", maak een map aan "uwnotaris", opslaan.**

## **WERKNEMERSDEELNEMING IN HET BEDRIJF**

### **Algemene informatie**

Deze informatie gaat over de mogelijkheden van deelneming van werknemers in het bedrijf en de alternatieven daarvoor.

### **Inleiding**

Werknemers zijn het hart van elk bedrijf. Zij bezitten belangrijke kennis om het bedrijf goed te voeren, en als belangrijke werknemers weglopen is Leiden in last. Daarom is het voor elk goedlopend bedrijf belangrijk om de werknemers binnenboord te houden. Er zijn vele soorten van werknemersbeloningen die beogen om werknemers aan het bedrijf te binden. Dit stuk gaat over twee van deze beloningen, het verschil ertussen en de voor- en nadelen van elk daarvan.

### **Waar gaat het over**

De twee soorten beloningen waar het hier overgaat zijn werknemersaandelen en gratificaties of bonussen in geld.

Als men het heeft over de werknemers gaat het om personen die in loondienst zijn van een onderneming. Zij zijn voor hun inkomen niet afhankelijk van het wel of wee van de onderneming. Om de mensen te binden aan de onderneming kan het belangrijk zijn om hen deel te laten nemen in de groei van de onderneming.

Als men aandeelhouder wordt, houdt dat in dat als het bedrijf goed gaat de waarde van de aandelen stijgt en op die wijze vermogen wordt gevormd. Dat vermogen is echter niet op elk moment beschikbaar in geld. Alleen de inkomsten uit het vermogen, in dit geval dividend, komen beschikbaar voor de werknemer. Het vermogen dat in het bedrijf zit in de vorm van aandelen, komt pas beschikbaar op het moment dat deze aandelen verzilverd kunnen worden. Deze



verzilvering geschiedt in ieder geval bij het verlaten van het bedrijf ofwel door pensionering ofwel door vertrek naar een andere werkgever, en in sommige gevallen ook wanneer het mogelijk is krachtens de voorwaarden waaronder de aandelen worden verkregen, om deze intern te verkopen.

### **Aandelenopties**

In de praktijk wordt vaak gesproken over een aandelenoptieplan voor werknemers. Dan gaat het erom dat de werknemer het recht krijgt om voor een vooraf bepaalde prijs in de toekomst aandelen te nemen. Dat is aantrekkelijk als de waarde van de aandelen stijgt. Daalt de waarde, dan heeft het uitoefenen van de optie geen zin. Een aandelenoptieplan is dus bijna een soort loterij zonder nieten.

Over de optie moet wel loonbelasting en premieheffing worden betaald met ingang van het onvoorwaardelijk verlenen van de optie. Ook als de optie niet wordt uitgeoefend geldt dit. Of het nu gaat over aandelen of over opties op aandelen maakt voor de hier verstrekte informatie niet uit.

### **Het maken van de keuze**

Een plan voor werknemersaandelen betekent dat volstrekt duidelijk moet zijn wat het precieze doel is van het plan. Het plan om de werknemers bij het bedrijf te betrekken kan namelijk op twee manieren worden geëffectueerd. Afhankelijk van het precieze doel dient gekozen te worden.

Indien de werkgever een eenvoudig en overzichtelijk plan wil hebben, waarvan van jaar tot jaar duidelijk is wat de kosten zijn, is niet een werknemersaandelenplan maar een plan voor gratificaties of bonussen op zijn plaats. In een plan met gratificaties en bonussen wordt op grond van vaste regels voor de werknemers die daarvoor in aanmerking komen van jaar tot jaar aan de hand van de winst, de omzet of een combinatie daarvan, of op grond van nog andere objectieve maatstaven, vastgesteld welk bedrag aan de betreffende werknemer als gratificaties en bonussen toekomt. De kosten van gratificaties en bonussen zijn kosten voor het bedrijf en zijn dus aftrekbaar voor de vennootschapsbelasting. Gratificaties en bonussen vormen voor de werknemer inkomsten en zijn dus met loonbelasting/premieheffing en loonbelasting belast in box 1 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

Werknemersaandelen zijn voor de werknemers vermogensbestanddelen die normaliter in box 3 van de Wet inkomstenbelasting 2001 vallen. De dividenden die op de aandelen worden uitgekeerd zijn inkomsten in box 3 en dus onbelast. Dit wordt pas anders indien de werknemer 5% of meer heeft als deelneming in het bedrijf. In dat geval vallen de vermogensbestanddelen en de inkomsten onder box 2.

### **De verschillen op een rij**

#### **A. gratificatie- en bonusregeling**

1. Een gratificatie- en bonusregeling heeft het voordeel dat het administratief eenvoudig is. De advieskosten zijn daardoor gering. Van jaar tot jaar kan aan de hand van de winst en de omzet bepaald worden wat moet worden uitgekeerd. Is er meer winst, dan kan meer worden uitgekeerd, maar dat is dan ook geen bezwaar.



2. Nieuwe werknemers kunnen meteen meedoen in de regeling of daarin ingroeien met een stijgend percentage bij langer dienstverband. De regeling is flexibel, want als het niet meer kan of als het anders moet, kan de regeling eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd.
3. Bij vertrek van een werknemer hoeft niet ook nog eens de waarde van zijn aandelen worden uitbetaald.
4. Voor de werknemers is het risico gering. Hij weet wat hij krijgt en het wordt niet meer waard bij groei van de onderneming, maar ook niet minder.
5. De beloning is progressief belast in de inkomstenbelasting.

#### B. Werknemersaandelen

In een regeling met werknemersaandelen is dit anders.

1. De regeling is administratief ingewikkeld en gaat met hogere advies- en onderhoudskosten gepaard.
2. De regeling kan niet zomaar eenzijdig gewijzigd worden.
3. Bij vertrek van de werknemer moet de waarde van zijn aandelen worden uitgekeerd. Dit gaat ten laste van de beschikbare gelden in de vennootschap, ook als dat even niet zo goed uitkomt.
4. Bij een sterke waardestijging van de aandelen kan het voor nieuwe werknemers moeilijker zijn om in te stappen.
5. Door accumulatie zijn grotere voordelen op termijn te behalen.
6. De waardestijging is in beginsel belastingvrij.

Hiermee lijkt het dat werknemersaandelen vrijwel alleen maar nadelen en geen voordelen hebben. Dat is natuurlijk niet het geval. De grote voordelen zitten in de mogelijkheid om belastingvrij de waardestijging van de aandelen te ontvangen en in de psychologische werking van het mede-eigenaar zijn van de onderneming. De werknemer met aandelen is vanuit het oogpunt van bezit, een sterke psychologische basismotivatie, nauw betrokken bij "zijn" onderneming. Voorwaarde daarvoor is wel dat hij ook merkt dat hij de onderneming mee bezit. Dit laatste moet blijken uit betrokkenheid bij het wel en wee van het gewone reilen en zeilen van de onderneming en uit inkomsten die uit dat bezit voortkomen, met name dividend.

Het oppotten van dividend in de onderneming, waardoor de aandelen wel meer waard worden en de onderneming makkelijker intern kan financieren, is uit dit oogpunt contraproductief. De aandelen worden wel meer waard, maar de werknemer ziet er niets van in zijn beurs. En daar gaat het uiteindelijk om, hij krijgt op een of andere manier contanten die hij naar eigen believen kan besteden.

Bij werknemersaandelen kan uiteindelijk voor de werknemer een groter voordeel behaald worden waardoor hij ook echt vermogen krijgt. Door accumulatie kan de waarde van het pakket enorm stijgen. Echt groot wordt de winst voor de werknemer als een geslaagde beursgang of overname plaats vindt.

#### **Structuren voor werknemersaandelen**

De wijze van vormgeving om een plan voor werknemersaandelen te structureren heeft vier mogelijkheden. De keuze wordt voornamelijk gestuurd door de vraag, welke feitelijke zeggenschap de werknemers krijgen. Er is immers een groot verschil tussen deelnemen in de economische groei en deelnemen in de besluitvorming. Dat laatste wordt meestal niet op prijs



gesteld.

1. De eerste mogelijkheid is dat de werknemers rechtstreeks aandelen krijgen en mede aandeelhouder zijn. Dit heeft alleen zin indien er werknemers zijn die een relatief grote portie ontvangen, die in beginsel de status van lid van het bestuur (de directie) hebben of een gelijkwaardige functie, of die naar een dergelijke functie moeten uitgroeien. In deze vorm hebben de betrokken werknemers de volledige rechten van aandeelhouders (tekening 1).
2. De tweede mogelijkheid is om een stichting administratiekantoor op te richten die de werknemersaandelen houdt. De stichting administratiekantoor geeft certificaten uit aan de werknemers. In deze mogelijkheid hebben de werknemers geen stemrecht, maar wel vergaderrecht in de vennootschap. Het besluitvormingsproces van de algemene vergadering wordt hierdoor dus vertraagd (tekening 2).
3. De derde mogelijkheid is om een werknemersvennootschap op te richten waaraan de aandelen worden geleverd. Deze werknemersvennootschap geeft eigen aandelen of certificaten uit die naar de werknemers gaan. Een aandeel in de werknemersvennootschap staat tegenover een bepaalde fractie (breukdeel) in het kapitaal van de oorspronkelijke vennootschap. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers zeggenschapsrechten hebben (tekening 3).
4. De vierde mogelijkheid is om een stichting op te richten die de aandelen van de werknemers houdt. De werknemers hebben gezamenlijk een vordering op de stichting ter grootte van de waarde van hun aandelenbezit. Deze vordering vormt een gemeenschap volgens de definities van het Burgerlijk Wetboek en de inkomsten en de waarden van de betreffende fracties in de gemeenschap worden beheerst door een reglement. Hiermee worden ook de zeggenschapsrechten en de vergaderrechten van werknemers in de oorspronkelijke vennootschap voorkomen (tekening 4).

Een evaluatie van de vier structuren duidt erop dat de eerste vorm het beste geschikt is als er maar eenmalig een paar geselecteerde werknemers meedoen of wanneer het gaan om toekomstige mede-eigenaren van het bedrijf.

De tweede vorm is administratief erg bewerkelijk. De medewerking van de certificaathouders is nodig voor de overdracht van de certificaten en dat geeft veel administratieve rompslomp en dus veel kosten.

Dit geldt ook voor de derde vorm, maar die heeft het voordeel dat de werknemers niet meer voor een algemene vergadering behoeven te worden uitgenodigd.

De vierde vorm heeft, mits goed uitgevoerd, het voordeel van administratieve eenvoud. De werknemers hebben geen zeggenschaps- of vergaderrechten.

In het bestuur van de vennootschap heerst veelal de idee dat de deelneming van werknemers goed is, als het maar niet lastig wordt. Dit laatste wordt dan gezien in de vorm van rechten die de werknemers hebben. Bedacht dient echter te worden dat het gevoel van mede bezit van de onderneming vaak samenhangt met een zekere mate van invloed. Dit is verschillend voor grote en voor kleine ondernemingen. Het kiezen van een vorm die elke invloed, zelfs maar het informeren van de werknemers, uit de weg gaat kan dus uiteindelijk contraproductief zijn. Het is verstandig om een regeling te treffen waarbij de werknemers toch op een of andere geformaliseerde manier invloed kunnen uitoefenen door zich te laten horen.



### **Bedenkingen**

Bedacht moet worden dat het voor werknemersaandelen de bedoeling is om in waarde te stijgen. Het is juist de waardestijging die het voor de werknemer aantrekkelijk moet maken om deel te nemen in het bedrijf. Deze waardestijging is wel vermogen maar geen contant vermogen. Hier zit meteen een probleem. Het moet immers niet zo zijn dat de werknemer als het ware gedwongen wordt om, teneinde zijn aandelen te verzilveren, het bedrijf te verlaten. Dan werkt het plan averechts. Dit betekent dat bij de invoering van werknemers aandelen er rekening gehouden moet worden met relatief grote geldbedragen die gereserveerd moeten worden om vertrekkende werknemers uit te kunnen kopen. Deze gelden moeten in beginsel uit de vennootschap komen of anders van de andere aandeelhouders. Eventueel is het mogelijk om bij vertrek de aandelen te laten kopen door de werknemers die er nog zijn. Dan vergt het van deze werknemers een investering om hun aandelenbezit te vergroten. Dit kan overigens voor die werknemers erg aantrekkelijk zijn.

### **Planning**

De wijze waarop een aandelenplan tot stand komt kan worden onderscheiden in de volgende fasen.

1. Door de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap wordt het plan goedgekeurd om werknemersaandelen te creëren.
2. Er wordt een reglement opgesteld waaronder de werknemers aandelen kunnen verkrijgen. Dit kan zijn een reglement waarbij bestaande werknemers rechtstreeks aandelen krijgen of een reglement waarbij wordt geregeld dat deze werknemers opties krijgen om in de toekomst aandelen te kunnen nemen.
3. De juridische structuur wordt vastgesteld voor de werknemersaandelen.
4. Aan de belastingdienst wordt het plan gepresenteerd waarbij tevens de waardebepalingen van de aandelen of de opties op aandelen zijn berekend. Zodra de belastingdienst akkoord gegeven heeft op het plan kan het worden uitgevoerd.
5. Het verdient aanbeveling om, voordat tot het maken van een plan wordt besloten, na te gaan of de werknemers geïnteresseerd zijn in een aandelenplan of dat zij meer voelen voor een gratificatie- en bonusregeling.

### **Betrokken adviseurs**

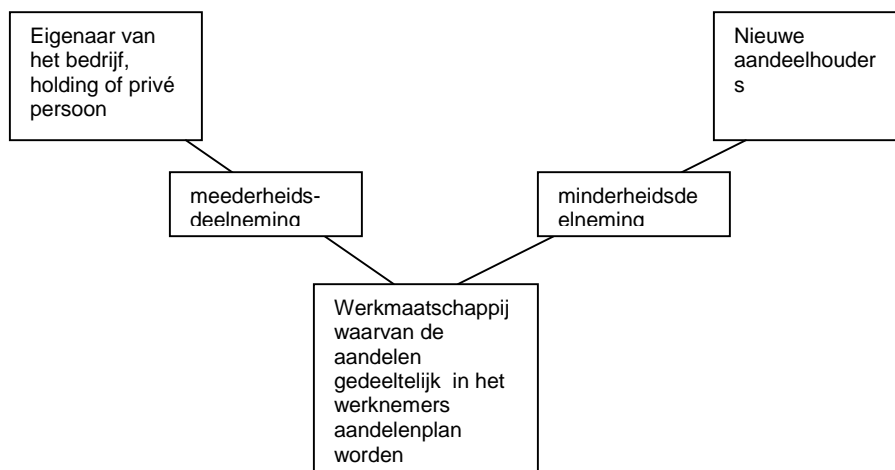
Voor het realiseren van een werknemersaandelenplan is een nauwe samenwerking tussen de belastingadviseur, de accountant en de notaris nodig.



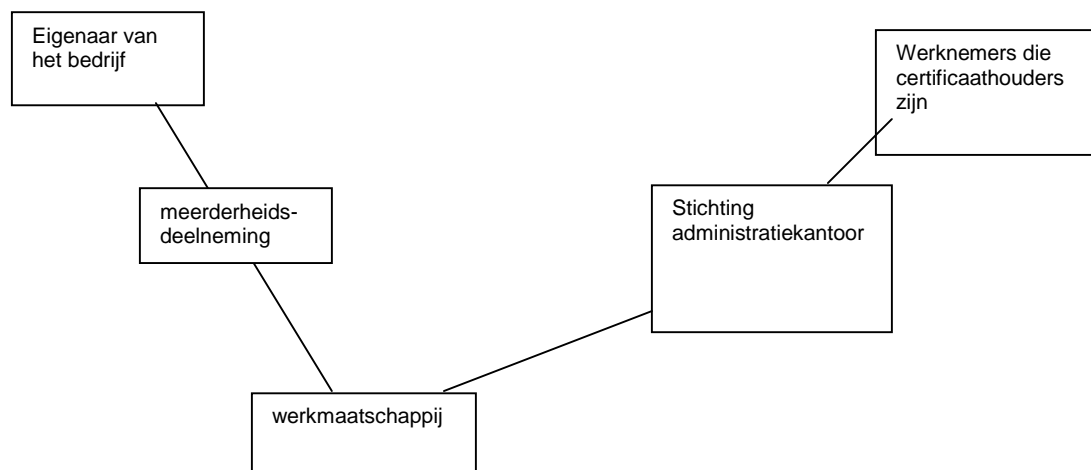
**VAN EE & DE JONGE**

NOTARIAAT ESTATE PLANNING MEDIATION

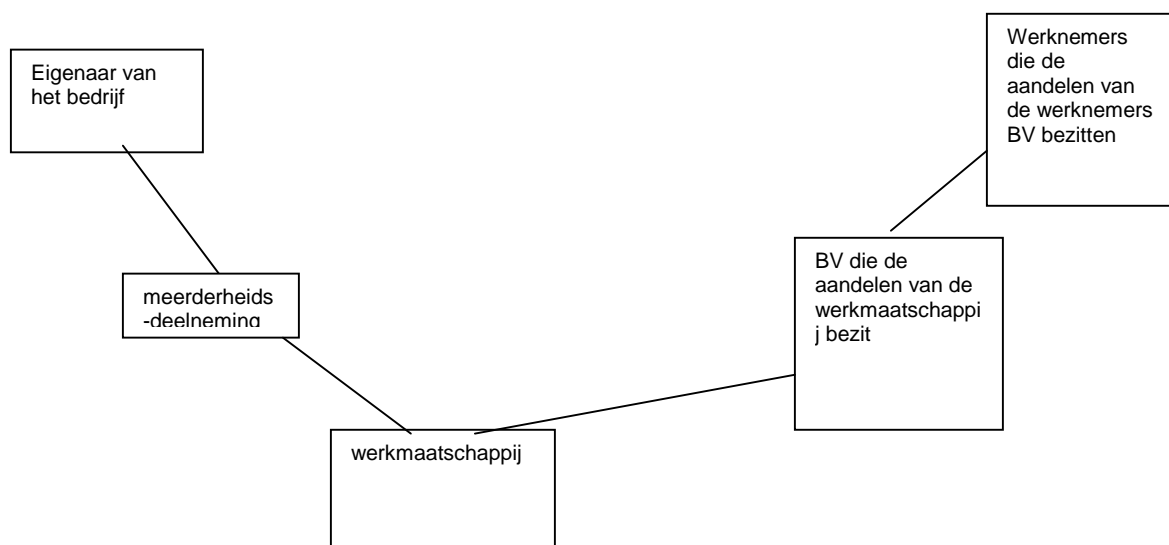
### tekening 1



### tekening 2



### tekening 3



### tekening 4

