



CNV-analyse: financiële werknemersparticipatie

Samenvatting

Maak voordelen financiële werknemersparticipatie beschikbaar voor alle werknemers

Het CNV wil de voordelen van financiële werknemersparticipatie (FWP) toegankelijk maken voor alle werknemers. Zodat alle werknemers de kans krijgen op extra vermogensopbouw, het meedelen in de winst en meer inspraak in het bedrijf waar ze werken. Het belangrijkste wat daarvoor moet gebeuren is dat de fiscale risico's van FWP worden weggenomen.

Macro-economische analyse

In deze macro-economische analyse zet het CNV uiteen wat de voordelen van werknemersparticipatie zijn, welke belemmeringen er momenteel zijn en welke oplossingen het CNV ziet om werknemersparticipatie te bevorderen. De analyse is tot stand gekomen met gebruikmaking van nationaal en internationaal onderzoek en gesprekken met wetenschappers.

Wat is werknemersparticipatie?

Financiële werknemersparticipatie (FWP) houdt in dat medewerkers aandelen van het bedrijf waar ze werken, kunnen aanschaffen of krijgen. Of dat medewerkers middels winstdeling direct profiteren van de winst het bedrijf. In de visie van het CNV komt FWP altijd naast een goed salaris, nooit in de plaats van. Werknemersparticipatie heeft de volgende voordelen:

- **Minder ongelijkheid.** Bedrijven met FWP dragen bij aan het verminderen van economische ongelijkheid. Door de belemmering rond FWP weg te nemen wil het CNV alle werknemers de kans geven op (extra) vermogensopbouw, niet alleen de werknemers in de hoogste loonschalen. De economische ongelijkheid in Nederland, die vooral zit in vermogensongelijkheid, kan zo worden tegengegaan.
- **Meer medezeggenschap.** Medewerkers worden met FWP hiermee vaak mede-eigenaar van hun bedrijf en krijgen daarmee zeggenschap. Dit bevordert de democratische besluitvorming in een organisatie en het welzijn van medewerkers.
- **Meer innovatie en productiviteit.** Bedrijven met FWP presteren beter, zijn innovatiever en hebben een hogere productiviteit. Ook boeken deze bedrijven betere resultaten. FWP verstevigt de relatie tussen werknemer en werkgever. Onderzoek toont aan dat werknemers met FWP tevredener zijn over hun arbeidsvoorwaarden.
- **Personeelwerving en behoud.** In de huidige krappe arbeidsmarkt en hoge inflatie kunnen bedrijven met FWP schaars personeel aantrekken en behouden. Voor het MKB is dit voordeel nog groter. Zij kunnen hiermee beter concurreren met het salaris en de arbeidsvoorwaarden van grote bedrijven. Onderzoek toont aan dat werknemers met FWP tevredener zijn over hun arbeidsvoorwaarden.

Werknemersparticipatie in Nederland

In Nederland is het aantal bedrijven dat winstdeling toepast laag: slechts 15% van de beursgenoteerde bedrijven doet dit. Als we de niet-beursgenoteerde bedrijven meetellen, ligt dit aandeel op minder dan 10%. In Frankrijk ligt dit percentage op 80%.



Aandelen worden vooral toegepast bij grote, vaak beursgenoteerde, bedrijven (zoals KLM, Albert Heijn), kennis intensieve bedrijven met relatief hoog opgeleide werknemers (zoals Witteveen+Bos, ASML) en startups. Het zijn vaak het 'hoger' management en/of de 'hoog' opgeleide werknemers die aandelen verkrijgen.

Belemmeringen werknemersparticipatie

De onderstaande zaken belemmeren een brede toepassing van werknemersparticipatie:

- **De fiscale regels voor financiële werknemersparticipatie zijn ongunstig.** Werknemers die nu aandelenopties krijgen of kopen, betalen hierover gelijk loonbelasting. De fiscus ziet het verkrijgen van aandelen als loon. Deze belasting wordt bepaald op basis van de marktwaarde van het aandeel. Als je een aandeel gekocht hebt, kun je het betaalde bedrag wel aftrekken van de belasting. Wie onder de 70.000 euro verdient, betaalt 37% belasting over het aandeel, wie boven de 70.000 euro verdient, betaalt daar 49% belasting over. Je moet dus wel al betalen, maar ontvangt nog niets.
- **Werknemers hebben vaak te weinig toegang tot de juiste, financiële informatie en zijn, mede daardoor, risicoavers.** Werknemers kennen niet altijd de financiële gevolgen van aandelen of optiebezit. Ook hierdoor zijn het vooral directies en hoger management die aandelen of opties verkrijgen.
- **De kosten van de implementatie van de meeste vormen van de financiële werknemersparticipatie zijn voor het MKB relatief hoog.** Dit geldt in sterke mate voor de kosten bij de toekenning of uitreiking van aandelenopties. Ook kan de implementatie van aandelen en certificaten van aandelen hoge kosten voor het MKB met zich meebrengen, denk aan kosten voor administratie en notaris.

Mede door de bovengenoemde problemen blijft de ontwikkeling van de financiële werknemersparticipatie in Nederland achter in vergelijking met landen zoals het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en de Verenigde Staten. Het CNV stelt dat de voordelen van financiële participatie voor werknemers in Nederland onvoldoende wordt benut.

Voorstel CNV

Het CNV stelt daarom het volgende beleid voor om werknemersparticipatie te bevorderen:

- Het kabinet moet de **fiscale regels** voor financiële werknemersparticipatie aanpassen en pas belasting te heffen als de werknemer zijn aandelen verkoopt en/of optie licht.
- Geef **goede voorlichting** over mogelijke financiële gevolgen en risico's in bedrijven waar aandelen en opties geïntroduceerd worden.
- Stimuleer als werkgever dat naast het leidinggevend personeel ook **andere werknemers** gebruik maken van financiële werknemersparticipatie.
- Verlaag de kosten van de implementatie van de financiële werknemersparticipatie voor het MKB door deze (deels) aftrekbaar te maken.



Analyse en achtergrond

Staat van financiële werknemersparticipatie in Nederland

In praktijk zijn het met name kennisintensieve ondernemingen, beursgenoteerde ondernemingen en startups die werknemersparticipatieplannen hebben geïmplementeerd.¹ Doelen zijn met name het behouden van personeel, het beperken van de personeelskosten, het delen van de winst en het motiveren van werknemers.

Ook kunnen bedrijfstak-CAOs² (overkoepelende) afspraken over financiële werknemersparticipatie bevatten. Binnen de individuele ondernemingen/organisaties worden hierover vervolgens concrete afspraken gemaakt. CNV bestuurders die over CAOs onderhandelen, kunnen de financiële werknemersparticipatie als een van de arbeidsvoorwaarden bij de onderhandelingen inzetten.

Winstdeling

De meest gebruikte vorm van financiële werknemersparticipatie is de winstdeling. In Nederland wordt deze toegepast bij 15% van de beursgenoteerde bedrijven terwijl bijvoorbeeld in Frankrijk bij meer dan 80% van deze bedrijven winstdeling wordt toepast. De verwachting is dat dit percentage in Nederland onder de 10% ligt als ook alle niet beursgenoteerde bedrijven worden meegeteld.³

De winstdeling is afhankelijk van het bedrijfsresultaat (winst) en wordt over het algemeen uitgedrukt in een percentage van het bruto jaarloon. Winstdeling wordt in verschillende sectoren toegepast, zoals in de metaal, de detailhandel (Albert Heijn) en de luchtvaart (KLM en Transavia).

Text box: Movares als een voorbeeld van de winstafhankelijke uitkering⁴

De winstafhankelijke uitkering van Movares is uitgedrukt als percentage van de bedrijfsopbrengsten (ROS) volgens de geconsolideerde winst- en verliesrekening van Movares in het desbetreffende boekjaar.

Afhankelijk van de hoogte van de ROS wordt er een uitkering toegekend ter hoogte van een percentage van de som van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen.

Om de handel in certificaten te bevorderen, kan Movares de winstafhankelijke uitkering uitkeren in de vorm van certificaten in plaats van geld. Uitgangspunt is dat een medewerker het ene jaar de winstafhankelijke uitkering in certificaten en het andere jaar in geld ontvangt.

Aandelen

Aandelen worden vooral toegepast bij grote, vaak beursgenoteerde, bedrijven (zoals KLM, Albert Heijn), kennis intensieve bedrijven met relatief hoog opgeleide werknemers (zoals Witteveen+Bos, ASML) en startups. Het zijn vaak het hoger management en/of de hoog opgeleide werknemers die aandelen krijgen (zoals de piloten bij KLM). Maar er zijn ook bedrijven die aandelen breed toepassen, zoals Albert Heijn.

¹ Voorbeelden zijn: Tauw (Technisch Adviesbureau van de Unie van Waterschapsbonden), Thales, Geodan en Witteveen+Bos. Tauw heeft certificaten geïmplementeerd, en Thales, Geodan, en Witteveen+Bos aandelen.

² Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgevers en werknemers over arbeidsvoorwaarden. Zie voor meer informatie: <https://www.cnv.nl/themas/contract/cao/>

³ <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>

⁴ CNV Arbeidsvoorwaardennota



In 2020 had 94.5% van de beursgenoteerde bedrijven in Nederland aandelenplannen voor werknemers. Dit percentage is vergelijkbaar met dat voor Frankrijk (94.7%) maar lager dan het percentage voor UK (99.4%).⁵ Het geeft een vertekend beeld omdat het alleen beursgenoteerde bedrijven betreft. Het percentage ligt lager als ook alle niet beursgenoteerde bedrijven worden meegeteld.

Aandelen kunnen met of zonder stemrecht zijn. Door het bezit van aandelen met stemrecht krijgen werknemers een positie aan de tafel waar beslissingen over het bedrijf genomen worden. Werknemers die aandelen zonder stemrecht hebben, kunnen uiteraard niet stemmen maar hebben wel een vergaderrecht.⁶

Opties

Opties worden door bedrijven breed toegepast. Opties worden vaak als beloning aan werknemers gegeven. Deze beloning wordt uitgesmeerd over een langere periode. Dit worden ook wel werknemersopties genoemd.

In de laatste jaren wonnen aandelenopties sterk aan populariteit. Vooral beursgenoteerde bedrijven delen deze uit aan hun werknemers als de zaken goed gaan. Aandelenopties geven een werknemer het recht om op een later tijdstip (meestal na vier of vijf jaar) een afgesproken pakket aandelen te kopen tegen de koers die geldig was bij de uitgifte van de opties.

Alle vormen van financiële werknemers participatie, behalve de winstdeling, brengen voor werknemers risico's met zich mee. Maar de algemene ervaring van Europese werknemersaandeelhouders is dat de voordelen van werknemersaandeelhouderschap opwegen tegen de risico's.⁷

⁵ <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>, p. 104

⁶ http://www.openaccessadvocate.nl/tijdschrift/vennootschappenonderneming/2013/5/VenO_0925-9643_2013_023_005_001

⁷ <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>, p. 9



Tabel: Overzicht van verschillende vormen van FWP

FWP vorm	Voordelen	Nadelen	Doelstellingen en geschikt voor welke soort bv/fase
Winstdeling	<p>Makkelijk in te voeren</p> <p>Overzichtelijk</p> <p>Geen risico's voor medewerkers</p>	<p>Loonbelasting over het bedrag van winstdeling</p> <p>Effecten afhankelijk van de hoogte</p> <p>Kijkt terug en niet vooruit</p>	<p>Belonen, Motiveren, Binden en boeien</p> <p>Geschikt voor alle soorten ondernemingen: MKB, groot, beursgenoteerd</p>
SARS, Phantom Shares	<p>Geschikt voor bedrijven die geen aandelen meer beschikbaar hebben voor de medewerkers</p>	<p>Exotische vorm van winstdeling</p> <p>Ingewikkeld is niet altijd positief</p> <p>In de praktijk vaak duurder dan gewone winstdeling</p> <p>Jaarlijks de koers van de aandelen berekenen</p> <p>Geen echt eigenaarschap en effecten zijn dus ook beperkt</p>	<p>Belonen</p> <p>Geschikt voor bedrijven die al een aandelenregeling hebben en geen aandelen meer beschikbaar hebben voor de medewerkers of voor beursgenoteerde bedrijven</p>
Winstbewijzen		<p>Winstdeling in de vorm van een contract, waarvoor betaald moet worden</p> <p>Geen echt eigenaarschap en effecten zijn dus ook beperkt</p>	<p>Belonen</p> <p>Geschikt voor bedrijven die geen aandelen meer hebben om over te dragen aan de medewerkers</p> <p>Geschikt voor MKB en groot bedrijf</p>
Aandelen	<p>Medewerker wordt mede-eigenaar</p> <p>Risicodragend</p> <p>Meeste effecten op betrokkenheid en prestaties bv</p>	<p>Aandeelhouders hebben stemrechten</p> <p>Kosten voor het inrichten</p>	<p>Overname van het bedrijf</p> <p>Partnerstructuur</p> <p>Management participatie</p> <p>Ondernemerschap bevorderen</p> <p>Prestaties onderneming verbeteren</p> <p>Belonen, Binden en boeien</p> <p>Business model</p> <p>Geschikt voor MKB, grootbedrijf en beursgenoteerd</p>
Certificaten van aandelen	<p>Medewerker wordt mede-eigenaar</p> <p>Risicodragend</p> <p>Meeste effecten op betrokkenheid en prestaties bv</p> <p>Stemrecht is los gekoppeld (geen Poolse landdag)</p>	<p>Er moet een STAK worden opgericht</p> <p>Kosten voor het inrichten</p> <p>Geen stemrecht betekent niet dat de medewerkers geen recht hebben op informatie</p>	<p>Ondernemerschap bevorderen</p> <p>Prestaties onderneming verbeteren</p> <p>Partnerstructuur</p> <p>Belonen (delen in groei)</p> <p>Binden en boeien</p> <p>Betrokkenheid medewerkers vergroten</p> <p>Business model</p> <p>Geschikt voor MKB en grootbedrijf</p>
Opties	<p>Geen risico's voor medewerkers</p>	<p>Geen echt eigenaarschap* en effecten zijn dus ook beperkt</p> <p>Belastingheffing op de winst</p> <p>Richt zich op koersstijging en verkoop aandelen</p>	<p>Belonen</p> <p>Geschikt voor startups en scaleups met als exit strategie overgenomen worden</p> <p>Eigenlijk niet geschikt voor MKB-bedrijven</p> <p>Meer geschikt voor beursgenoteerde bedrijven</p>



** Bij een aandelenoptie verkrijgt een individu na het uitoefenen wel degelijk aandelen (en dus eigenaarschap). Indien dit een werknemersoptie betreft, vindt heffing over het algemeen plaats op het moment van de uitoefening. Nadat het voordeel belast is als loon, worden de aandelen onderdeel van het box 3 vermogen.*

Bron: SNPI, Whitepaper: Aandeelhouder worden in het bedrijf waar je werkt, p. 8-9
PwC Knowledge Centre - People and Organisation Tax

Brede toepassing van de FWP wordt belemmerd door de onderstaande zaken:

De fiscale regels voor financiële werknemersparticipatie zijn ongunstig

De fiscale onaantrekkelijkheid geldt in sterke mate voor opties die als beloning aan werknemers gegeven worden.

Veelal zijn de aandelen die zijn verkregen door het uitoefenen van een optie enige tijd niet verhandelbaar. Dit geldt in sterke mate voor opties van startups.⁸ De fiscus slaat werknemers echter aan op basis van de waardering op het moment van het uitoefenen van het aandelenoptierecht (en dus op het moment van de verkrijging van de onderliggende aandelen) en niet pas bij de verkoop van de aandelen. Dit is een probleem voor werknemers, omdat ze de belastingheffing moeten voldoen terwijl ze de aandelen niet kunnen verkopen indien deze aandelen niet verhandelbaar zijn. Ook moeten ze al belasting betalen op het moment dat er nog geen zekerheid is over de opbrengst van de toekomstige verkoop van de aandelen.

Voornamelijk het hoger management en/of de hoog opgeleide werknemers maken gebruik van financiële werknemersparticipatie. Dit komt mede doordat bij de invoering van 'broad-based schemes' voornamelijk het leidinggevend personeel er gebruik van maakt. Hierdoor werkt de financiële werknemersparticipatie niet, of maar beperkt, als een instrument om de ongelijke vermogensverdeling te corrigeren.

De kosten financiële werknemersparticipatie voor het MKB relatief hoog

Sommige vormen van financiële werknemers participatie, zoals aandelen en certificaten van aandelen, kunnen hoge kosten voor de implementatie voor bedrijven met zich meebrengen. Dit zijn met name kosten voor administratie en notaris.⁹ Bepaalde kosten voor het inrichten van FWP, zoals HR-kosten, advieskosten en de administratiekosten van het plan, zijn daarentegen wel aftrekbaar van de winst van bedrijven.

De hoge kosten doen zich met name voor bij de toekenning of uitreiking van aandelenopties en dan met name voor het MKB.

⁸ <https://fd.nl/opinie/1363931/een-goed-klimaat-voor-startups-vraagt-fiscale-aanpassingen-vwk1cahK1kX3>

⁹ <https://emanon.nl/nieuws/werknemersparticipatie-politieke-partijen/>



Voorstel CNV

Nederland zou een actief beleid moeten voeren om de beschreven problemen op te lossen en de financiële werknemersparticipatie te stimuleren. Hieronder volgen voorstellen voor oplossingen.

Pas de fiscale regels voor financiële werknemersparticipatie aan. Dit door de belastingheffing naar achteren te verschuiven¹⁰ en belasting te heffen op het moment dat werknemers aandelen verkregen met het uitoefenen van een aandelenoptierecht daadwerkelijk (kunnen) verkopen.

Het nieuwe wetsvoorstel voor de fiscale behandeling van aandelenopties, verwacht in 2022, zou regelen dat het moment van belastingheffing wordt verschoven van het moment van uitoefening van de optie (aankoop aandelen) tot het moment waarop de bij uitoefening verkregen aandelen verhandelbaar worden. Dit biedt een oplossing voor het probleem dat in veel gevallen belasting moet worden betaald op het moment dat er onvoldoende liquide middelen beschikbaar zijn. De werknemers krijgen zo de mogelijkheid om met het bedrijf mee te groeien en van de mogelijke snelle ontwikkeling van startups mee te profiteren.¹¹ De nieuwe wet zal naar alle waarschijnlijkheid alleen voor startups en scaleups gelden. Het moet nog door de Europese Commissie goedgekeurd worden; er mag namelijk geen sprake zijn van staatssteun.¹²

Stimuleer dat naast het leidinggevend personeel ook andere werknemers gebruik maken van financiële werknemersparticipatie. Dit kan door de introductie van de zogenoemde 'Long-Term Incentives Plans (LTIPs)'. LTIPs maken het mogelijk dat werknemers in verschillende functies mee kunnen profiteren van de resultaten van hun bedrijf. Hierover zouden tijdens de CAO- onderhandelingen afspraken gemaakt kunnen worden.

Tekst box: Voorbeelden van Long-Term Incentives Plans

Veel voorkomende voorbeelden van LTIPs zijn:

- Aandelenopties
- Restricted Share Units, waarbij het recht op de aandelen pas onvoorwaardelijk wordt na een bepaalde periode.

Ook zijn er alternatieven denkbaar waarbij de bonus in geld wordt uitbetaald zoals bij Stock Appreciation Rights en Phantom Shares.

Bij een Stock Appreciation Right ontstaat er een recht op de waardeangroei van een onderliggend aandeel, terwijl een Phantom Share een recht geeft op een betaling over de gehele waarde van het onderliggende aandeel.

In

¹⁰ <https://www.uu.nl/achtergrond/medewerkersparticipatie-gelijkwaardiger-vermogensverdeling-en-een-stimulans-voor-ondernemerschap>

¹¹ <https://fd.nl/beurs/1388217/nieuw-wetsvoorstel-maakt-einde-aan-desastreuze-fiscale-regels-voor-start-ups-uwk1cahK1kX3>

¹² <https://fd.nl/politiek/1418986/fiscaal-aantrekkelijker-optieregeling-voor-start-ups-voorlopig-van-de-baan>



Bijlage: FWP in Europa

FWP in Europa groeit. Dit geldt voor zowel het aantal bedrijven met FWP als het aantal werknemers dat participeert. Sommige landen, zoals UK, Frankrijk en Duitsland, hebben fiscale stimuleringsmaatregelen voor zowel aandelenopties als voor gewone aandelen.

Frankrijk

Frankrijk heeft een lange traditie en is de leider in Europa op het vlak van winstdeling. De winstdeling is geregeld in de wet. In 2020 deden 82% van beursgenoteerde ondernemingen aan winstdeling. Een indrukwekkend percentage als we zien dat bijvoorbeeld de nummer twee, Portugal, het met 23% moet stellen en Nederland met 15%.

In 2019 stemde Frankrijk voor de nieuwe 'PACTE-wet' (Actieplan voor bedrijfsgroei en -transformatie). Deze is gericht op een verdubbeling van het aandelenbezit van werknemers in Frankrijk. In 2030 moet een belang van 10% in het bezit van werknemers zijn.

In 2021 en 2022 komen er nieuwe belastingvrijstellingen (de 'forfait sociale' belasting wordt geschrapt) om FWP te promoten in grote bedrijven en het MKB.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk zijn er speciale belastingvoordelen om het bezit van aandelen en opties door werknemers te stimuleren: Share Incentive Plans, Save As You Earn, Company share option plans en Enterprise Management Incentives.

Share Incentive Plans (aandelen stimulans plannen)

Een bedrijf kan een werknemer tot £3.600 in aandelen geven. Als de werknemer de aandelen voor minstens 5 jaar in zijn of haar bezit houdt, dan hoeft hierover geen inkomsten belasting te worden betaald.

Save As You Earn (spaar terwijl je verdient)

Een werknemer kan tot £500 per maand sparen. Aan het einde van drie of vijf jaar kan diegene van dit bedrag aandelen kopen. Over rente en bonussen aan het eind van de periode wordt geen belasting betaald. Over het verschil tussen wat de aandelen waard zijn en wat de werknemer ervoor heeft betaald, wordt ook geen belasting betaald.

Company share option plans (aandelenoptieplannen voor werknemers)

Een werknemer kan tot £30.000 aan opties kopen. De werknemer moet de marktwaarde voor de opties betalen. Werknemers hoeven geen belasting te betalen over het bedrag, waarmee de waarde van de optie is gestegen of over de waarde van de aandelen als de opties uitgeoefend worden.

Enterprise Management Incentives (stimulansen voor bedrijfsbeheer)

Bedrijven die minder dan £30 miljoen pond aan bruto activa of 250 werknemers hebben, kunnen hun werknemers opties aanbieden. Deze regeling werd ingevoerd met als doel kleinere ondernemingen te helpen zodat ook zij hoogopgeleide, succesvolle personeelsleden zouden kunnen aantrekken. Er zijn grenzen voor wat betreft het maximum uit te keren bedrag aan opties per jaar (£3 miljoen) en hoeveel een individuele werknemer jaarlijks zo kan ontvangen (£250.000). Een werknemer betaalt geen belasting als de aandelen voor minstens de marktwaarde worden gekocht wanneer de opties worden uitgeoefend.



Duitsland

De Duitse regering stimuleert FWP via belastingvoordelen. In 2021 werd een nieuwe wet aangenomen, waarmee het bedrag aan aandelen, certificaten of opties dat werknemers belastingvrij mogen ontvangen, is verhoogd van €360 naar €1440.

Bron: Het jaarlijks onderzoek van het European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2020