

De meeste werkgevers weten het: wil men goed personeel binden, dan is het aanbieden van alleen een fraai salaris vaak niet voldoende. Zelfs secundaire arbeidsvoorwaarden maken – in de post corona tijden met vaak prima secundaire arbeidsvoorwaarden – niet altijd meer het verschil. Een belangrijk verschil kan wel gemaakt worden met de mogelijkheid voor personeel om te participeren. Dit speelt bij ondernemingen van groot tot klein. Participatie van werknemers is een investering in een duurzame relatie met het zogenaamd key-personeel.

Cervus: belastingadvies en werknemersparticipatie

Het onderwerp is bij uitstek iets waarover advies gevraagd wordt bij een onafhankelijk belastingadviseur, zoals Cervus. Wij adviseren hierover bijna op dagelijkse basis. Vaak wordt het advies juist gevraagd van een andere partij dan 'de huisaccountant'. Soms ook heeft het management (aan wie de participatie wordt toegezegd) de kans om zelf een adviseur te zoeken. Combineer dat met het feit dat de fiscale aspecten van managementparticipatie vaak de doorslag geven voor welk plan wordt gekozen, en de verklaringen waarom Cervus zo vaak in dit type adviesdossiers is betrokken verklaard. Aan het eind van deze blog staat vermeld welke diensten wij u kunnen verlenen.

Wat is werknemersparticipatie en waarom?

Vooropgesteld: 'werknemersparticipatie' is een (zeer) breed begrip. Om die reden wordt in deze blog slechts bij een beknopt aantal aspecten stilgestaan. Je kunt het simpel omschrijven als 'een werknemersparticipatie is een financiële participatie van werknemers in de onderneming waar hij/zij werkt'. Het wordt soms ook personeelsparticipatie of managementparticipatie genoemd. Met een werknemersparticipatie kunnen ondernemingen personeel motiveren en binden door werknemers financieel te laten delen in de groei van uw onderneming. *Alignment of interest* (het laten samenlopen van de belangen van de aandeelhouders, het bestuur van de onderneming en de werknemers) is voor de meeste ondernemingen een van de belangrijkste redenen om managementparticipatie op te zetten. Als werknemers een belang bij de waarde van de aandelen in de onderneming hebben, zijn zowel de aandeelhouders als die werknemers gebaat bij een hogere waarde van de onderneming.

Werknemersparticipaties zijn ook belangrijk om key-werknemers te behouden. Een bepaalde groei strategie of lange termijnplan vraagt om commitment en loyaliteit van de juiste mensen. Met een werknemersparticipatie is het mogelijk om echte betrokkenheid en binding met een onderneming te creëren. En dat voor langere termijn. Een goed doordacht werknemersparticipatie kan de loyaliteit ook verhogen.

Soms wordt werknemersparticipatie ook ingezet in de 'war-on-talent'. Het aanbieden van alleen een salaris is in sommige sectoren niet meer voldoende om getalenteerd personeel aan te trekken. Dat geldt vaak voor de millennium-generatie: millennials willen het gevoel hebben mee te kunnen groeien met een onderneming, onder meer door in het bedrijf te participeren. Talent behouden is voor veel ondernemingen ontzettend belangrijk.

Vormen van werknemersparticipatie

Werknemers- of managementparticipatieplannen zijn er in veel verschillende vormen en maten. De meest simpele vorm van een werknemersparticipatie is een jaarlijkse (discretionaire) bonus en de meest vergaande het verkrijgen van aandelen met stemrecht. In dit laatste scenario zullen werknemers ook partij worden bij een aandeelhoudersovereenkomst gesloten tussen de andere aandeelhouders in de betreffende vennootschap. In sommige gevallen zal dan ook een aandeelhoudersovereenkomst moeten worden opgesteld. De meest bekende vormen van participatie door werknemers zijn door middel van:

1. Aandelen;
2. Opties op aandelen;
3. Gecertificeerde aandelen (certificaten van aandelen);
4. Stock appreciation rights (SARs); dan wel
5. Een bonusregeling in de vorm van cash.

Participaties kunnen worden opgezet als *Short Term Incentive* of *Long Term Incentive Plan*. Verder bestaan er plannen waarbij gratis of tegen gunstige voorwaarden aandelen in de onderneming kunnen worden toegekend. Denk hier aan *restricted stock units (RSUs)* of *employee share purchase plans (ESPPs)*.

Het opzetten van een goed werknemersparticipatieplan

Het opzetten van een goed werknemersparticipatieplan is maatwerk. Elke onderneming is hierin anders. Elk management ook. Belangrijk uitgangspunt bij elke werknemersparticipatie is verder natuurlijk de waardering van de onderneming. Niet alleen op het moment van opzetten van het plan, maar ook later, bij (gedeeltelijke) afwikkeling ervan. Naar de mening van Cervus voldoet een goed werknemersparticipatieplan aan de volgende basiseisen:

1. Het plan is juridisch goed vormgegeven;
2. Over de waardering van de onderneming in het kader van het plan bestaat consensus;
3. Het plan levert de onderneming een voordeel door binding van het personeel;
4. Het plan levert werknemers een voordeel door een betere arbeidsvergoeding en meer zekerheid ten aanzien van de vergoeding;
5. Het levert de onderneming een fiscaal voordeel in de zin dat de gemiddelde loonkosten dalen;
6. Het levert de werknemer een fiscaal voordeel op in de zin dat zijn inkomen gemiddeld lager belast wordt.

Advisering door Cervus bij werknemers- of managementparticipatie

Cervus is de one-stop-shop voor advies over werknemersparticipaties en de implementatie daarvan binnen uw bedrijf. Wij begeleiden werknemersparticipaties van begin tot eind. De execution van de juridische documentatie doen wij in nauw overleg met juristen (notarissen en/of advocaten). De waardering van de onderneming doen wij in samenwerking met businessvaluators (soms RV, maar noodzakelijk is dat natuurlijk niet). Hierbij werkt Cervus met een vaste kring van specialisten op het vlak van arbeidsrechtadvocaten, notarissen, corporate finance adviseurs. Tenslotte is het aan Cervus gelieerde administratiekantoor Ysel BPO Services BV vervolgens een goede partner om de administraties rondom het plan in goede banen te leiden. Denk hier bijvoorbeeld aan de fiscale aangiftes en jaarrekeningen van de personal holdings, de managers, feeders en/of het investementvehicel van de financial investors, het verzorgen van dividenduitkering bij lucratief belang structuren en/of het administreren van de carried interest. Met het vertrouwde kring van adviseurs zorgt Cervus dat de participatie van uw werknemers, managers en/of directeuren vanuit een administratief, arbeidsrechtelijk, notarieel en fiscaal perspectief op de juiste wijze wordt geïmplementeerd.

Contact Cervus

Ook kan Cervus (online) presentaties verzorgen, waarin alle keuzes over werknemersparticipaties overzichtelijk op een rij worden gezet.

Voor vragen of het opvragen van een offerte kunt u contact opnemen met uw Cervus adviseur of:

Cervus Tax Lawyers

mr. J.P. (Jan Pieter) van Eck
+31 (0)6 2616 4880
jpvaneck@cervustax.nl

mr. M.J. (Maarten Jan) Brouwer
mjbrouwer@cervustax.nl
+31 (0)6 1493 2773

Amsterdam/Zwolle, februari 2023