

Financiële werknemersparticipatie (FWP)

1. Voorstel

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. Eén van de belangrijkste zaken die daarvoor aangepakt moeten worden is dat de fiscale nadelen van FWP worden weggenomen.

Wat is financiële werknemersparticipatie en wat zijn de voordelen?

Financiële werknemersparticipatie (FWP) houdt in dat medewerkers financieel meedelen in het bedrijfsresultaat. Dit kan bijvoorbeeld via aandelen of winstdeling. Werknemers kunnen dan aandelen van hun eigen bedrijf ontvangen of aanschaffen.

In de visie van het CNV komt FWP altijd naast een goed salaris, nooit in de plaats van.

Financiële werknemersparticipatie heeft de volgende voordelen:

- **Minder ongelijkheid.** Bedrijven met FWP dragen bij aan het verminderen van economische ongelijkheid. Door de belemmeringen rond FWP weg te nemen wil het CNV alle werknemers de kans geven op (extra) vermogensopbouw, nu geldt dit alleen voor de werknemers in de hoogste loonschalen. De economische ongelijkheid in Nederland, die vooral zit in vermogensongelijkheid, kan zo voor een deel worden tegengegaan.
- **Meer medezeggenschap.** Medewerkers worden met FWP 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 en meer betrokkenheid.** 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.
- **Personeelswerving 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 de arbeidsvoorwaarden van grote bedrijven.

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), kennisintensieve 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 (FWP) zijn ongunstig.** Wie nu bedrijfsaandelen/aandelen(opties) krijgt of koopt, betaalt hierover gelijk loonbelasting. 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. De fiscus ziet het verkrijgen van aandelen namelijk als loon. Je krijgt dus nog niets, maar betaalt al wel belasting. Deze belasting wordt bepaald op basis van de marktwaarde van het aandeel, terwijl de marktwaarde bij verkoop nog niet bekend is, en dus mogelijk lager kan zijn dan het bedrag waar je belasting over betaalt.

De huidige regels maken dat FWP vooral aantrekkelijk is voor werknemers die nu al kapitaal of financiering (bijvoorbeeld via een lening) hebben. Als je een aandeel gekocht hebt, kun je het betaalde bedrag wel aftrekken van de belasting.

- **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 optie-bezit. 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 aandelen/aandelenopties. Ook kan de implementatie hoge kosten voor het MKB met zich meebrengen, denk aan kosten voor de administratie en de 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.

Voorstellen CNV

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

- Het **aanpassen van de fiscale regels** voor financiële werknemersparticipatie. De overheid moet pas belasting heffen als de werknemer zijn aandelen (verkregen op basis van de optie) verkoopt. Het CNV sluit hiermee aan op het wetsvoorstel ‘Wet aanpassing fiscale regeling aandelenopties’ (onderdeel van het Belastingplan 2022) waarvan de behandeling in de Tweede Kamer onlangs weer is hervat.¹ Uiteraard moet daarbij voorkomen worden dat er een mogelijkheid voor belastingontwijking wordt gecreëerd.
- **Geef goede voorlichting** over mogelijke financiële gevolgen en risico’s in bedrijven waar aandelen en opties geïntroduceerd worden. Vakbonden kunnen daarin een actieve rol vervullen door deze voorlichting te organiseren. Hierbij kan ook de link worden gelegd met het versterken van de zeggenschap van werknemers in bedrijven.
- Stimuleer als sociale partners dat naast het leidinggevend personeel **ook andere werknemers gebruik maken** van financiële werknemersparticipatie. Dit kan bijvoorbeeld door de introductie van de zogenoemde ‘Long-Term Incentives Plans (LTIPs)’ voor alle medewerkers.² LTIPs maken het mogelijk dat werknemers in verschillende functies mee kunnen profiteren van de resultaten van hun bedrijf. Hierover zouden tijdens cao-onderhandelingen afspraken gemaakt kunnen worden.³

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/04/04/kamerbrief-over-wetsvoorstel-wet-aanpassing-fiscale-regeling-aandelenopties>

² <https://www.mercer.com/our-thinking/career/long-term-incentives-the-basics.html>

³ SER MLT advies, pag. 28.

2. Achtergrond

a. Staat van de financiële werknemersparticipatie in Nederland

In praktijk zijn het met name kennisintensieve ondernemingen, beursgenoteerde ondernemingen en startups die werknemersparticipatieplannen hebben geïmplementeerd.⁴ 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 bedrijfstakcao's (overkoepelende) afspraken over financiële werknemersparticipatie bevatten. Binnen de individuele ondernemingen/organisaties worden hierover vervolgens concrete afspraken gemaakt. Ter illustratie, CNV bestuurders die over cao's onderhandelen, kunnen de financiële werknemersparticipatie als een van de arbeidsvoorwaarden bij de onderhandelingen inzetten.

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 toegepast. De verwachting is dat dit percentage in Nederland onder de 10% ligt als ook alle niet beursgenoteerde bedrijven worden meegeteld.⁵

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).

Tekstbox: Movares als een voorbeeld van de winstafhankelijke uitkering⁶

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 worden vooral toegepast bij grote, vaak beursgenoteerde, bedrijven (zoals KLM, Albert Heijn), kennisintensieve 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.

⁴ Voorbeelden zijn: Tauw (Technisch Adviesbureau van de Unie van Waterschapsbonden), Thales, Geodan en Witteveen+Bos. Touw heeft certificaten geïmplementeerd, en Thales, Geodan, en Witteveen+Bos aandelen.

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

⁶ CNV Arbeidsvoorwaardennota 2022.

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 Verenigd Koninkrijk (99.4%).⁷ 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.⁸

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.⁹

b. FWP elders in Europa

FWP in Europa groeit. Dit geldt voor zowel het aantal bedrijven met FWP als het aantal werknemers dat participeert. Sommige landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland, hebben fiscale stimuleringsmaatregelen voor zowel aandelenopties als voor gewone aandelen.¹⁰

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

⁷ <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>, p. 104.

⁸ http://www.openaccessadvocate.nl/tijdschrift/venootschapenonderneming/2013/5/VenO_0925-9643_2013_023_005_001

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

¹⁰ Het jaarlijks onderzoek van het European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2020.

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.

c. Tabel: overzicht van verschillende vormen van FWP¹¹

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

* 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.

¹¹ SNPI, Whitepaper: Aandeelhouder worden in het bedrijf waar je werkt, p. 8-9 en PwC Knowledge Centre - People and Organisation Taks.

Contact?

Meer weten over dit onderwerp? Neem dan contact op met Viera van den Bergh-Špániková,
v.spanikova@cnv.nl, beleidsadviseur bij CNV Vakcentrale.