

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3011

Vragen van het lid **Alkaya** (SP) aan de Staatssecretaris van Financiën over *verplichte winstdeling door bedrijven in de strijd tegen inflatie* (ingezonden 13 april 2022).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Rij** (Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst) (ontvangen 8 juni 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2707.

Vraag 1 en 2

Wat vindt u van het bericht van vakbond CNV waarin wordt gepleit voor winstdeling en financiële medewerkersparticipatie door bedrijven?¹
Ziet u de voordelen van winstdeling en medewerkersparticipatie, waaronder het verkleinen van de sociaaleconomische ongelijkheid, meer innovatie en meer productiviteit? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 1 en 2

Ik heb met interesse kennisgenomen van het bericht en het voorstel van CNV. Het arbeidsvoorwaardenoverleg en de loonvorming zijn primair zaken tussen werkgevers en werknemers. Het is aan hen om te bepalen welke elementen tot het loon behoren. Werkgevers en werknemers samen kunnen het best inschatten of een winstdelingsregeling al dan niet een waardevolle toevoeging is aan het loon. Overwegingen daartoe kunnen bijvoorbeeld zien op het verhogen van de betrokkenheid van werknemers of het laten meegenieten van. Dit zijn zonder meer positieve elementen die doorgaans door beide partijen gewaardeerd worden.

Er is echter geen garantie dat winstdeling deze doelen altijd behaalt. Er zijn redenen denkbaar dat winstdelingsregelingen of werknemersparticipaties geen (interessante) optie zijn voor werknemers. Niet alle werknemers zullen bereid zijn of zullen het zich kunnen veroorloven om loon risicodragend te maken. Over het algemeen geldt dat de zekerheid van inkomen vooral voor mensen met een lager inkomen van belang zal zijn. Als het met de onderneming minder voorspoedig verloopt, zullen de winstdelingsregelingen niet tot het beoogde hogere loon leiden en kunnen werknemersparticipaties dalen in waarde. De onzekerheid rond de inkomenspositie van werknemers neemt dan toe. Het delen in de winst kan er ook voor zorgen dat de focus van de

¹ CNV, 8 april 2022 (<https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-werknemer-moet-snel-en-beter-mee profiteren-van-bedrijfs winst/>).

werknemers van de onderneming zich zal richten op andere belangen dan die het beste zijn voor de onderneming of maatschappij. Het is om die reden bijvoorbeeld dat variabele beloningen in de financiële sector zijn gereguleerd, zowel Europees als nationaal. Zo moet de variabele beloning voor ten minste 50% op niet-financiële prestatiecriteria gebaseerd worden en wordt de variabele beloning voor bepaalde medewerkers deels uitgesteld uitgekeerd. Daarnaast geldt voor financiële ondernemingen doorgaans dat maximaal 20% van de vaste beloning als variabele beloning mag worden toegekend. Voor bepaalde werkgevers en werknemers is het bovendien niet mogelijk of moeilijk denkbaar dat zij winstdelingsregelingen of werknemersparticipaties overeenkomen. Daarbij kan gedacht worden aan het onderwijs, zorg en de politie.

Vraag 3

Wat is uw verklaring voor het feit dat in Nederland bij veel minder bedrijven – minder dan in andere landen – de medewerkers meedelen in de winst?

Antwoord 3

De mate waarin winstdelingsregelingen en werknemersparticipaties worden toegekend aan werknemers in bepaalde landen, is voor een deel gekoppeld aan een historische ontwikkeling en cultuur in het betreffende land. Het verschil tussen Nederland en andere landen kan ook verklaard worden door de mate waarin andere landen wettelijke verplichtingen tot het aanbieden van een werknemersparticipatieregeling kennen en landen fiscale faciliteiten bieden specifiek voor winstdelingsregelingen en/of werknemersparticipaties.

Vraag 4

Bent u met mij eens dat de fiscale regels het onaantrekkelijk maken voor bedrijven en werknemers om aan financiële medewerkersparticipatie te doen?

Antwoord 4

Loon dat wordt genoten in de vorm van winstdelingsregelingen en werknemersparticipaties wordt in beginsel op dezelfde wijze belast als andere vormen van loon. Het systeem van inkomensheffingen/loonheffingen in Nederland bevat vervolgens een progressieve belastingheffing over het geheel aan genoten loon. Dat winstdelingsregelingen en werknemersparticipaties op deze wijze belast worden, vormt mijns inziens geen drempel om winstdelingsregelingen of werknemersparticipaties toe te kennen aan werknemers.

Daar waar de belastingheffing leidt tot specifieke uitvoeringsmoeilijkheden of knelpunten voor werkgevers en werknemers is het kabinet bereid mee te denken en eventueel te werken aan oplossingen om deze problemen op te heffen. Een voorbeeld daarvan is het wetsvoorstel *Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten* dat bij de Tweede Kamer is ingediend.² Dit wetsvoorstel beoogt liquiditeitsproblemen die in specifieke situaties kunnen ontstaan bij de toekenning van aandelenoptierechten op te lossen.

Vraag 5 en 6

Wat vindt u van de verschillende wijzen waarop het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland financiële werknemersparticipatie bevorderen? Wilt u hierbij ook ingaan op de Franse wet die voorschrijft dat in 2030 tien procent van de aandelen van bedrijven in handen moet zijn van werknemers? Welke stappen bent u bereid te nemen om fiscale belemmeringen voor financiële medewerkersparticipatie weg te nemen, naast de wet omtrent aandelenoptierechten?

Antwoord 5 en 6

In het Verenigd Koninkrijk bestaan verschillende fiscale regimes voor diverse vormen van werknemersparticipaties variërend van spaarplannen tot aandelenoptieplannen, zoals de Company Share Option Plan, Enterprise Management Incentives en de Save As You Earn. Op basis van deze plannen kan bijvoorbeeld het heffingsmoment verschuiven, worden inkomsten als

² Kamerstuk 35 929

vermogen belast in plaats van als inkomen of worden belastingkortingen toegekend.

In Duitsland geldt een regeling op basis waarvan werknemers tot een bepaald bedrag belastingvrij aandelen, certificaten of opties toegekend kunnen krijgen door hun werkgever. Deze vrijstelling wordt verhoogd van € 360,- naar € 1.140,- per jaar.

De Franse regelgeving met betrekking tot werknemersparticipaties gaat al terug tot 1967. De Franse cultuur kent een sterke betrokkenheid vanuit de overheid bij zaken die we in Nederland normaliter overlaten aan de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Dit uit zich ook in een actieve stimulans van werknemersparticipaties door de Franse overheid. Een voorbeeld daarvan is de wettelijke verplichting voor omvangrijke bedrijven om werknemersparticipaties aan te bieden aan het personeel. Met PACTE (Action Plan for Business Growth and Transformation) toont Frankrijk de verregaande bereidheid om met beleid- en regelgeving het gebruik van werknemersparticipaties te stimuleren.

Het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland bevorderen zo op verschillende manieren en met verschillende effecten financiële werknemersparticipaties. Het kabinet staat in principe positief tegenover werknemersparticipaties als mogelijk instrument om de betrokkenheid en productiviteit van werknemers te vergroten voor sectoren en ondernemingen waar dat passend is. Het kabinet is echter momenteel niet voornemens om werknemersparticipaties te stimuleren middels fiscale faciliteiten. Het aanbod en gebruik van werknemersparticipaties is, zoals gezegd, primair een zaak tussen werkgevers en werknemers. Bovendien kan het lager belasten van werknemersparticipaties leiden tot een verschil in belasting van verschillende vormen van loon en kan dat fiscaal gedreven gedrag uitlokken. Met het wetsvoorstel *Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten* beoogt het kabinet een knelpunt weg te nemen waardoor werknemersparticipaties voor meer werknemers toegankelijk worden.