

De wetgever wil een aanpassing introduceren van de fiscale behandeling van aan werknemers verstrekte aandelenoptierechten. Hiertoe ligt er momenteel een wetsvoorstel waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden om de belastingheffing over de inkomsten uit de opties uit te stellen tot het moment waarop de opties kunnen worden verhandeld.

MR. B. (BART) AGERBEEK, AGERBEEK LOONBELASTINGADVIES, WWW.AGERBEEKADVIES.NL

WERKNEMERSOPTIES

Aandelenopties voor werknemers

Mocht het bovenstaande u enigszins bekend voorkomen, dan kunt u daar gelijk in hebben: in 2005 is namelijk de destijds geldende (keuze)regeling voor werknemersopties gewijzigd en werd vanaf toen een aandelenoptierecht alleen nog maar in de heffing betrokken op het moment waarop de aandelenopties werden uitgeoefend. Met de beoogde nieuwe regeling wil men het werknemers vanaf 2022 mogelijk maken te kiezen om de belastingheffing te laten plaatsvinden op het moment waarop de aandelen verhandelbaar zijn, dan wel het moment waarop de optierechten worden uitgeoefend. Hiermee wil de wetgever het fiscale klimaat in Nederland aantrekkelijker maken, met name voor startups.

Onder de huidige wetgeving wordt een aandelenoptierecht in de heffing van de loonbelasting betrokken op het moment waarop de aandelenopties worden uitgeoefend. Vanaf dat moment zijn de bij de uitoefening verkregen aandelen vermogen in box 3. Voor ondernemingen die werknemers voor de langere duur aan zich willen binden, vormen aandelenoptierechten een aantrekkelijke beloningsvorm. Werknemers hebben zo gelegenheid om te delen in het succes van de onderneming. Met name bij startende ondernemingen is dit aan de orde, waarbij ook een rol speelt dat

hiermee in de beginjaren liquiditeit in de onderneming gehouden kan worden.

De huidige fiscale behandeling is hier juist weer niet optimaal, omdat de belastingheffing dan kan plaatsvinden terwijl de aandelen nog niet door de werknemers verkocht kunnen worden. Zo kunnen er in het begin nog verkooprestricties zijn voor werknemers, dan wel kunnen de aandelen niet-verhandelbaar zijn omdat de beoogde beursgang van de onderneming nog niet heeft plaatsgevonden. Het op dat moment afrekenen door de werknemer van het theoretische voordeel is niet aantrekkelijk. Er moet immers loonheffing worden betaald over het dan aanwezige voordeel, terwijl dit niet daadwerkelijk verzilverd kan worden. De werknemer moet de belastingheffing min of meer voorfinancieren en loopt het risico dat de aandelen later toch minder waard zijn.

VOORGESTELDE REGELING

Het wetsvoorstel voorziet in de (her)introductie van een keuzemogelijkheid voor de werknemer. In beginsel is het fiscale genietingsmoment wanneer de aandelen, nadat de optierechten zijn uitgeoefend, verhandelbaar zijn. Onder 'verhandelbaar' wordt hierbij verstaan: het moment waarop eventuele verkooprestricties zijn opgeheven en de werknemer de verkregen aandelen ook echt kan vervreemden. Het gaat hierbij om een geobjectiveerd heffingsmoment; het is dus niet relevant of de werknemer ook daadwerkelijk overgaat tot verkoop van de aandelen. Als hoofdregel geldt dat het voor-

deel in de loonbelasting wordt betrokken op het moment waarop de aandelen verhandelbaar worden, waarna de aandelen tot de grondslag in box 3 gaan behoren.

De werknemer kan er echter voor kiezen om het voordeel van de aandelenoptierechten in de loonbelasting te betrekken op het moment waarop deze worden uitgeoefend. Deze keuze moet schriftelijk aan de inhoudingsplichtige (werkgever) kenbaar worden gemaakt. Wordt deze keuze niet of niet volgens de hiervoor geldende voorwaarden gedaan, dan geldt de hoofdregel en wordt het voordeel belast op het moment waarop de aandelen verhandelbaar worden.

BREDE WERKING

De voorgestelde regeling geldt volgens het wetsvoorstel vanaf 1 januari 2022 voor alle aan werknemers verstrekte aandelenopties die op dat moment nog niet aan de heffing van de loonbelasting zijn onderworpen. Ze geldt dus niet alleen voor startups, maar ook voor ondernemingen waarvan de aandelen al verhandelbaar zijn. Daarnaast vallen ook vóór 1 januari 2022 aan werknemers verstrekte aandelenoptierechten onder de nieuwe regeling, indien deze nog niet de sfeer van de loonbelasting hebben verlaten.

Met het wetsvoorstel wordt overigens ook de be-



staande faciliteit afgeschaft die vanaf 2018 geldt voor ondernemingen met een S&O-verklaring. Deze houdt in dat onder voorwaarden slechts 75 procent van het voordeel bij uitoefening van het aandelenoptierecht in de heffing wordt betrokken. (Van deze regeling wordt in de praktijk overigens niet al te veel gebruikgemaakt.)

Het moment waarop de aandelenoptierechten in de heffing van de loonbelasting worden onderworpen, is dus het moment waarop de aandelen verhandelbaar worden.

Daarbij wordt wel een uiterlijke datum toegepast van vijf jaar na verkrijging van de aandelen (voor beursgenoteerde ondernemingen), dan wel vijf jaar na de beursgang (voor aanvankelijk niet-beursgenoteerde ondernemingen).

De maximale termijn van vijf jaar betreft situaties waarin er contractuele verkoopbeperkingen zijn met betrekking tot de aandelen. Bij wettelijke verkooprestricties – zoals bijvoorbeeld mogelijk is in gevolge de Wet financieel toezicht – is langer uitstel van de heffing van loonbelasting wel mogelijk.

Met betrekking tot het heffingsmoment merk ik nog op dat als de werknemer het aandelenoptierecht zelf vervreemdt – indien dat mogelijk is – het hierbij behaalde voordeel direct belast is.

De wetgever wil hiermee het fiscale klimaat aantrekkelijker maken, met name voor startups

BEURSGANG

Wanneer de onderneming naar de beurs gaat, kunnen de verkregen aandelen worden vervreemd en zal het voordeel voor de werknemer in de heffing van de loonbelasting worden betrokken. Het kan echter ook dan nog zijn dat er verkoopbeperkingen gelden; in dat geval wordt het moment van verhandelbaarheid pas vastgesteld op het tijdstip waarop de restricties worden opgeheven.

De termijn hiervan is echter gelimiteerd. Indien de periode na de beursgang langer is dan vijf jaar, dan worden de aandelen geacht verhandelbaar te zijn en worden ze alsnog in de heffing betrokken.

Zowel voor niet-beursgenoteerde ondernemingen die naar de beurs gaan, als voor reeds beursgenoteerde ondernemingen geldt onder de voorgestelde regeling dat, ongeacht de nog aanwezige vervreemdingsrestricties na vijf jaar na de beursgang (van aanvankelijk niet-beursgenoteerde ondernemingen) of vijf jaar na het verkrijgen van de aandelen (bij beursgenoteerde ondernemingen), de aandelen als verhandelbaar worden aangemerkt en belast worden voor de loonbelasting.

AANDELENFUSIES, OVERNAMES EN DERGELIJKE

In geval van een aandelenfusie tussen twee ondernemingen, een splitsing van een rechtspersoon of een overname van 50 procent of meer van de aandelen in een vennootschap geldt een specifieke regeling. Zolang het gaat om nog niet uitgeoefende aandelenoptierechten of na uitoefening verkregen aandelen die nog niet verhandelbaar zijn, geldt dat dit met betrekking tot de betreffende aandelenoptierechten of aandelen 'geruisloos' kan plaatsvinden. De na de fusie, splitsing of overname verkregen aandelenoptierechten of aandelen worden pas in de heffing betrokken wanneer de verkregen aandelen vervreemd kunnen worden.

Ook hiervoor geldt uiteraard dat de werknemer ook kan kiezen om af te rekenen wanneer de aandelenoptierechten worden uitgeoefend.

OPKOOP AANDELEN

Tot slot voorziet het wetsvoorstel in een specifieke regeling met betrekking tot de verhandelbaarheid van aandelen in de situatie waarin via inschrijving een deel van de aandelen van een niet-beursgenoteerde onderneming worden opgekocht. Dit kan een externe investeerder betreffen – wat bij een startup niet ondenkbaar is – maar ook de inhoudingsplichtige onderneming zelf. De werknemers kunnen dan op basis van inschrijving een deel van

hun aandelen vervreemden. Of de vervreemding doorgang vindt, evenals de mate waarin dit het geval is, kan afhankelijk zijn van omstandigheden die zich grotendeels buiten de invloedssfeer van de werknemer bevinden. Te denken valt aan de mate van inschrijving door andere werknemers en de hiermee aangeboden aandelen.

Voor deze situatie wordt in het wetsvoorstel bepaald dat voor werknemers die zich daadwerkelijk inschrijven geldt dat rekening gehouden wordt met de feitelijke uitkomst van de inschrijving. Dit betekent dat alleen die aandelen geacht worden verhandelbaar te worden, die de werknemer feitelijk op basis van de inschrijving kan vervreemden. Dit houdt ook in dat indien de gehele opkoop toch geen doorgang vindt (omdat het totale aanbod van aandelen door de werknemers onvoldoende is ten opzichte van de gestelde minimale omvang), geen van de aangeboden aandelen verhandelbaar worden geacht.

Bij een dergelijke situatie is het ook mogelijk dat werknemers ervoor kiezen om niet deel te nemen aan de mogelijkheid om zich in te schrijven voor de opkoopregeling. Voor deze werknemers geldt dat het deel van de aandelen dat zij hadden kunnen vervreemden indien zij wel hadden ingeschreven – ervan uitgaande dat iedereen die hiertoe gerechtigd was zich had ingeschreven – geacht wordt toch verhandelbaar te zijn en in de heffing wordt betrokken. De gedachte hierbij is dat de werknemer actief een eigen keuze maakt om van vervreemding af te zien.

Ook hier geldt uiteraard dat, indien de opkoop niet

doorgaat, er ook voor deze werknemers niets in de heffing wordt betrokken.

TOT BESLUIT

De voorgestelde regeling komt tegemoet aan een in de praktijk bestaande behoefte aan flexibiliteit en versterking van het fiscale klimaat voor startups. Het keuzerecht voorziet in een heffing op het moment waarop de aandelen verhandelbaar worden, dan wel het moment waarop de aandelenoptierechten door de werknemer worden uitgeoefend.

Het is aan de werknemer om de keuze voor uitstel te maken, waarbij de heffing later plaatsvindt dan het moment van uitoefening van de aandelenopties en de kans aanwezig is dat het te realiseren voordeel (en dus ook de te heffing loonbelasting) groter wordt.

Daar staat tegenover dat de werknemer nog geen loonbelasting hoeft te betalen over een nog niet te realiseren voordeel.

Voor ondernemingen waarvan de aandelen al wel verhandelbaar zijn, geldt dat zij ervoor kunnen kiezen om alsnog vervreemdingsrestricties vast te stellen. Hiermee kan dan de heffing van loonbelasting op de te verkrijgen aandelen verder uitgesteld worden.

Er heeft overigens inmiddels een internetconsultatie plaatsgevonden, waarvan de invloed op het wetsvoorstel, zoals gezegd, op dit moment nog onzeker is. Voor de definitieve tekst van het wetsvoorstel is nog wat geduld nodig.