



## Knelpunten financiële werknemersparticipatie



Het toekennen van financiële werknemersparticipaties kan leiden tot een hogere motivatie, meer binding met het bedrijf en tot behoud van werknemers. Werknemers voelen zich meer betrokken omdat ze delen in winsten (en verliezen) van het bedrijf. Startups en scale-ups kunnen een concurrerende beloning bieden door een deel van het salaris uit te betalen in aandelen of aandelenopties. Er zijn ook nadelen en knelpunten. Hoe kijkt het kabinet hier tegenaan?

**Beperkte informatie bij werkgevers:** onderzoek laat zien dat werkgevers vaak niet bekend zijn met de mogelijkheid van financiële werknemersparticipatie. Het vergroten van bekendheid van dit instrument zou tot een toenemend gebruik kunnen leiden. Hier ligt een rol voor organisaties die werknemersparticipaties wensen te

beursgenoteerde bedrijven, bijvoorbeeld in de vorm van een preferente waarderingsmethode. In dit overleg zal het kabinet ook de mogelijkheid betrekken om richtlijnen voor de afwaardering van de fiscale waarde van werknemersaandelen met een vervreemdingsverbod op te stellen voor niet-beursgenoteerde bedrijven.

**Te lang ervaren duur van vooroverleg met Belastingdienst:** meer duidelijkheid over de waardering van niet-beursgenoteerde bedrijven kan ook een positief effect hebben op de duur van vooroverleggen over deze materie, hoewel iedere waarderingsmethode de invulling van bepaalde variabelen vraagt die op zich weer voer voor discussie kunnen vormen.

**Nieuwtype impact vermonen en wasbelasting**

### Standpunt kabinet

Het kabinet blijft bij zijn eerdere standpunt dat het wel of niet financieel laten participeren van werknemers in het bedrijf van de werkgever een onderwerp is dat deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Het is geen taak van de overheid om de ene vorm van loon meer te stimuleren dan andere. Wel ziet het kabinet het als zijn taak om knelpunten in de uitvoering aan te pakken.

