



Werknemersparticipaties: zes vormen uitgelegd

Participatieregelingen staan steeds vaker op de agenda. Bij scale-ups die hun meest waardevolle medewerkers willen binden, maar ook bij gevestigde ondernemingen die hun beloningsbeleid willen verbreden. Voor organisaties betekent dat: het afwegen van juridische structuren, fiscale gevolgen en governance-vraagstukken die per regeling sterk kunnen verschillen.

Werknemersparticipaties stellen medewerkers in staat mee te delen in de resultaten of de waardeontwikkeling van een onderneming. Dat creëert een financiële prikkel die verder reikt dan het salaris.

In deze publicatie bespreken we de zes meest gebruikte vormen voor besloten vennootschappen en niet-beursgenoteerde naamloze vennootschappen. Bij elke vorm beschrijven we de juridische aspecten en fiscale gevolgen voor de medewerkers en de onderneming. Tot slot benoemen we enkele aandachtspunten zoals het verschil tussen (stemrechtloze) aandelen en certificaten van aandelen, het risico van pseudo-eindheffing en het zogeheten lucratieve belang.

Inhoudsopgave

Geldelijke participaties	1
1. Bonus en winstdelingsregeling	1
2. Stock Appreciation Right (SAR)	2
3. Phantom Stock Plan	2
Aandelenparticipaties	3
4. Aandelenplan	3
5. Employee Stock Purchase Plan (ESPP)	3
6. Optieplan	3
Juridische aandachtspunten	4
Fiscale aandachtspunten	4

Geldelijke participaties

Bij deze vormen van participatie deelt de medewerker mee in de resultaten of waardeontwikkeling van de onderneming. Dit gebeurt altijd in de vorm van een geldbedrag. Er is geen sprake van mede-eigenaarschap. Dat maakt deze regelingen eenvoudiger op te zetten, maar vraagt wel extra aandacht voor de liquiditeitsplanning: bij elke uitkering verlaat er geld de onderneming.

1. Bonus en winstdelingsregeling

Wat is het?

Een bonus of winstdeling is een geldelijke beloning, in ruil voor het behalen van een vooraf vastgestelde prestatie of target. De medewerker wordt geen aandeelhouder en krijgt geen stem- of vergaderrechten.

Juridische aspecten

Een bonus- en winstdelingsregeling opzetten is relatief eenvoudig. U legt de voorwaarden vast in de arbeidsovereenkomst of in de algemene arbeidsvoorwaarden. Hierdoor is de regeling direct van toepassing op meerdere medewerkers. Er hoeven geen afzonderlijke afspraken per medewerker te worden gemaakt.

Tegelijkertijd is de bonus niet de sterkste vorm van binding. De medewerker loopt namelijk geen financieel risico: bij tegenvallende prestaties wordt in het slechtste geval simpelweg geen bonus of winstdeling uitgekeerd. Bovendien moet de bonus altijd worden uitgekeerd vanuit de liquide middelen van de werkgever, wat bij elke prestatiemeting een daadwerkelijke betaling vereist.

Fiscale aspecten

Medewerker: een bonus is belast als loon op het moment van uitbetalen. De werkgever houdt loonheffing in en draagt die af, tenzij de werkgever de bonus geheel of gedeeltelijk als eindheffingsloon aanwijst.

Onderneming: bonusuitkeringen zijn aftrekbaar van het belastbaar resultaat voor de vennootschapsbelasting van de werkgever. Een uitzondering geldt bij bonussen die worden toegekend rondom de aan- of verkoop van een dochteronderneming: in dat geval kan de aftrek worden beperkt of uitgesloten. Laat dit beoordelen door een fiscalist.

2. Stock Appreciation Right (SAR)

Wat is het?

Een SAR geeft recht op een uitkering ter hoogte van de waardestijging van een aantal aandelen. De momenten van uitbetaling en de bijbehorende voorwaarden worden vooraf contractueel vastgelegd. De aandelen dienen alleen als rekengrootheid om de hoogte van de uitkering vast te stellen. Er worden feitelijk geen aandelen toegekend.

Juridische aspecten

Een SAR-regeling is relatief eenvoudig op te zetten. Werkgever en medewerker bepalen de inhoud zelf, zonder tussenkomst van een notaris. Een SAR kunt u individueel toekennen, zodat u uitzonderlijke prestaties kunt belonen zonder dat u alle medewerkers dezelfde regeling hoeft aan te bieden.

De SAR wordt doorgaans gekoppeld aan een bepaalde periode (3 tot 5 jaar) én aan aanvullende voorwaarden, zoals het in dienst blijven of het behalen van KPI's. Ook een exit-scenario kan een uitkeringsmoment zijn. Op het moment van uitkering ontvangt de medewerker de waardestijging van het aantal aandelen waarover de SAR is toegekend.

Neem in de SAR-overeenkomst een formule op voor de waardebepaling, inclusief een maximum. Zo voorkomt u discussie achteraf én beperkt u het risico dat een zeer grote waardestijging leidt tot een uitkering die zwaar drukt op de liquiditeit van de vennootschap. Een alternatief is om het bedrijf te waarderen op het moment van toekenning en de waardestijging te koppelen aan de werkelijke prijs van de aandelen bij een verkoop aan een derde.

Net als bij de bonus loopt de medewerker geen financieel risico: bij waardedaling ontvangt de medewerker simpelweg geen uitkering.

Fiscale aspecten

Medewerker: een SAR-uitkering wordt belast als loon bij uitbetaling. De werkgever houdt loonheffing in en draagt die af, tenzij de uitkering geheel of gedeeltelijk als eindheffingsloon is aangewezen.

Onderneming: de SAR-uitkering is aftrekbaar van het belastbaar resultaat (vennootschapsbelasting). Hierop zijn twee uitzonderingen:

- ▶ Bij aan- of verkoop van een dochteronderneming kan de aftrek worden beperkt of uitgesloten.
- ▶ De uitkering is niet aftrekbaar als het jaarsalaris van de medewerker hoger is dan 728.000 euro bruto.

3. Phantom Stock Plan

Wat is het?

Een Phantom Stock Plan werkt met virtuele aandelen die de waardeontwikkeling van de onderneming volgen. De medewerker krijgt geen echte aandelen, maar contractueel vastgelegde rechten die aan de virtuele aandelen zijn gekoppeld. Hierin is vastgelegd wanneer en onder welke voorwaarden de medewerker recht heeft op betaling. De hoogte van de uitkering is gekoppeld aan de waarde van de virtuele aandelen.

Juridische aspecten

De juridische voordelen lijken sterk op die van de SAR: relatief eenvoudig op te zetten, geen notaris nodig, en veel contractsvrijheid. De extra koppeling met de echte aandelen en de tussentijdse dividenduitkeringen maken de Phantom Stock wel wat complexer. Ook hier loopt de medewerker geen financieel risico, wat de band met de onderneming minder sterk maakt.

Fiscale aspecten

Medewerker: de uitkering is belast als loon op het moment van uitbetalen. De werkgever houdt loonheffing in en draagt die af, tenzij de uitkering geheel of gedeeltelijk als eindheffingsloon is aangewezen.

Onderneming: hier gelden dezelfde uitzonderingen als bij de SAR. Bij aan- of verkoop van een dochteronderneming kan de aftrek worden beperkt of uitgesloten. Uitkeringen aan medewerkers met een bruto jaarloon van € 728.000 of meer zijn niet aftrekbaar.



Aandelenparticipaties of certificaten van aandelen

Bij de laatste drie vormen die hier worden besproken, wordt de medewerker aandeel- of certificaathouder. Dat creëert een sterkere band met de onderneming, maar brengt ook meer juridische complexiteit mee: bijvoorbeeld notariële vereisten, aandeelhoudersrechten en governance-vraagstukken.

4. Aandelenplan

Wat is het?

Medewerkers ontvangen of kopen (eventueel met korting) aandelen en worden daarmee mede-eigenaar van het bedrijf. Ze delen mee in waarde stijging én waardedaling van de aandelen en hebben recht op dividend. De medewerker krijgt in principe alle rechten die aan een aandeel zijn gekoppeld. Dit kan worden beperkt via aandelen zonder stemrecht, certificaten of een aandeelhoudersovereenkomst.

Juridische aspecten

Een aandelenplan is gunstig voor de liquiditeit van het bedrijf. De uitgifte of verkoop van de aandelen leidt niet direct tot een geldstroom uit de onderneming. Bij een uitgifte van nieuwe aandelen, neemt het eigen vermogen zelfs toe.

Fiscale aspecten

Medewerker: betaalt de medewerker minder dan de werkelijke waarde voor de aandelen, dan wordt het verschil belast als loon. Het bepalen van de waarde van niet-beursgenoteerde aandelen is niet eenvoudig. Het is gebruikelijk om hierover vooraf afstemming te zoeken met de Belastingdienst. Na aankoop zijn de aandelen privébezit. Afhankelijk van de precieze situatie zijn ze belastbaar in Box 1 (bij een lucratief belang), Box 2 (bij een aanmerkelijk belang) of Box 3. De ingehouden dividendbelasting is doorgaans als voorheffing verrekenbaar met de verschuldigde inkomstenbelasting.

Onderneming: de kosten van uitkering of toekenning van aandelen zijn niet aftrekbaar van het belastbaar resultaat. Dit geldt ook voor het bedrag dat als loon wordt aangemerkt.

Bij dividenduitkeringen geldt een inhoudingsplicht van 15 procent dividendbelasting. Een vrijstelling is mogelijk als de aandelen worden gehouden via een zogeheten pooling- of managementvennootschap en aan de voorwaarden voor de deelnemingsvrijstelling of deelnemersverrekening wordt voldaan.

5. Employee Stock Purchase Plan (ESPP)

Wat is het?

Een ESPP is een uitwerking van het Aandelenplan. Werknemers sparen via een automatische inhouding op het nettoloon en kopen na afloop van de spaarperiode aandelen met een korting van doorgaans 5 tot 20 procent.

Juridische aspecten

In de regeling kunnen aanvullende voorwaarden worden opgenomen, zoals een minimale duur van het dienstverband. Een ESPP is met name geschikt voor beursgenoteerde ondernemingen, omdat de regeling een regelmatige waardering van de aandelen vereist. De uitvoering is arbeidsintensief: effectenrekeningen moeten worden geopend en bijgehouden, er moet een effectenmakelaar worden ingeschakeld, en de loonadministratie moet spaarsaldi en aankopen registreren.

Fiscale aspecten

Medewerker: de korting op de aandelen wordt aangemerkt als loon op het moment van aankoop. De werkgever houdt loonheffing in en draagt die af, tenzij de uitkering geheel of gedeeltelijk als eindheffingsloon is aangewezen.

Onderneming: de werkgeverskosten zijn niet aftrekbaar van het belastbaar resultaat. Ook niet het bedrag dat als loon is aangemerkt. Bij dividenduitkeringen geldt een inhoudingsplicht van 15 procent dividendbelasting. Er kan een pooling- of managementvennootschap worden opgericht voor het houden van de aandelen. In dat geval kan een vrijstelling van dividendbelasting van toepassing zijn, mits aan de voorwaarden voor de deelnemingsvrijstelling of deelnemersverrekening wordt voldaan.

6. Optieplan

Wat is het?

Een optieplan geeft de medewerker het recht om onder bepaalde voorwaarden aandelen of certificaten te kopen tegen een vooraf afgesproken prijs gedurende een vastgestelde periode. De medewerker heeft geen aandeelhoudersrechten tot de aandelen daadwerkelijk zijn geleverd.

De optie wordt voorwaardelijk toegekend en wordt pas definitief na afloop van de vestingperiode: de periode waarin de medewerker aan de gestelde voorwaarden moet voldoen, zoals het in dienst blijven. De medewerker moet de optie uitoefenen binnen een vooraf vastgestelde periode. Wie zijn opties niet gebruikt binnen die periode, verliest ze en alle daaraan verbonden rechten.

Juridische aspecten

Het optieplan wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer en is vormvrij. Werkgever en werknemer kunnen zelf de voorwaarden bepalen, bijvoorbeeld over de gevolgen als een medewerker besluit te vertrekken. Zo kan de werkgever voorkomen dat een vertrokken medewerker na zijn vertrek nog gebruikmaakt van zijn optierechten. Het optierecht verschilt van de SAR-regeling en het Phantom Stock Plan. Die regelingen geven de medewerker een vorderingsrecht op uitbetaling.

Een optierecht is een persoonlijk recht. Zodra de medewerker het optierecht uitoefent, ontstaat een vorderingsrecht: de medewerker

kan dan van de vennootschap eisen dat zij aandelen uit geeft, of van een bestaande aandeelhouder dat die aandelen verkoopt. De optie scheidt daarmee alleen verplichtingen voor de vennootschap. De medewerker bepaalt zelf of hij de optie wel of niet gebruikt. De uitoefenprijs van de aandelen wordt vooraf vastgesteld, waardoor de medewerker al vanaf de ondertekening profiteert van een eventuele waardestijging zonder direct iets te hoeven betalen. De medewerker loopt geen financieel risico. Daalt de waarde van de aandelen onder de afgesproken prijs, dan gebruikt de medewerker zijn opties simpelweg niet.

Fiscale aspecten

Medewerker: opties worden belast vanaf het moment dat de verkregen aandelen verhandelbaar zijn. De medewerker kan er ook voor kiezen om al belasting te betalen bij uitoefening. De meerwaarde, oftewel de economische waarde van de verkregen aandelen minus de uitoefenprijs, geldt als loon uit dienstbetrekking. Een eventueel betaalde optiepremie wordt hierop in mindering gebracht.

Zolang de opties niet zijn gebruikt, maken zij geen deel uit van de Box 2- of Box 3-grondslag. Na uitoefening vallen de aandelen in Box 3 als het belang van de medewerker kleiner is dan 5 procent van de geplaatste aandelen van de betreffende aandelensoort, anders in Box 2.

Onderneming: de kosten van uitgifte van opties of aandelen zijn niet aftrekbaar van het belastbaar resultaat, ook het bedrag dat als loon in aanmerking wordt genomen niet. Bij dividenduitkering geldt een inhoudingsplicht van 15 procent dividendbelasting. Een vrijstelling is mogelijk als de aandelen worden gehouden via een zogeheten pooling- of managementvennootschap en aan de voorwaarden voor de deelnemingsvrijstelling of deelnemersverrekening wordt voldaan.

Juridische aandachtspunten

Bij participatievormen waarbij de medewerker aandelen verkrijgt, komen aanvullende juridische vraagstukken kijken. De belangrijkste worden hieronder kort toegelicht.

Aandeelhoudersrechten

Wordt een medewerker aandeelhouder, dan verkrijgt die in principe alle rechten die daaraan zijn verbonden: vergader-, stem- en winstrecht, maar ook informatierecht en enquête-recht. Wil de onderneming die zeggenschap beperken, dan zijn er drie mogelijkheden: de medewerker verplichten een aandeelhoudersovereenkomst te ondertekenen, stemrechtloze aandelen uitgeven, of certificaten van aandelen uitgeven via een stichting (STAK).

Notariële vereisten

Voor de levering van aandelen in een BV of niet-beursgenoteerde NV is altijd een notaris nodig. Dit brengt extra

kosten mee ten opzichte van regelingen waarbij geen aandelen worden geleverd, zoals een bonusregeling, SAR of Phantom Stock Plan.

Formaliteiten

Bij verkoop van aandelen geldt in beginsel een aanbiedingsregeling: aandelen moeten eerst aan de overige aandeelhouders worden aangeboden. Bij uitgifte hebben bestaande aandeelhouders een voorkeursrecht, tenzij de aandelen rechtstreeks aan medewerkers in privé worden uitgegeven.

Aandeelhoudersovereenkomst

In een aandeelhoudersovereenkomst leggen aandeelhouders aanvullende afspraken vast over stemrecht, financiering, lock-up periodes en leaver-scenario's. Anders dan de statuten heeft de aandeelhoudersovereenkomst alleen contractuele werking. Koppel de overeenkomst daarom aan een kwaliteitseis in de statuten voor sterkere werking.

Fiscale aandachtspunten

Vennootschapsbelasting

Sommige participatieregelingen zijn zo opgezet dat uitkeringen alleen plaatsvinden bij een verkoop van de onderneming. Aan- en verkoopkosten die samenhangen met zo'n transactie zijn doorgaans niet aftrekbaar, ook niet bij de overnemende partij.

Regelingen die recht geven op een geldbedrag – zoals een bonus, SAR of Phantom Stock – leiden niet tot aftrek als het voordeel achteraf in de vorm van aandelen wordt uitgekeerd. Hetzelfde geldt als een cashbonus wordt toegekend met de verplichting om daarvoor aandelen te kopen. De Belastingdienst beschouwt zo'n constructie als materieel gelijkwaardig aan het toekennen van aandelen, en dat is niet aftrekbaar.

Loonheffingen

Participatieregelingen kunnen onvoorspelbaar zijn in hun waardeverloop. Werkgevers moeten rekening houden met twee zogeheten pseudo-eindheffingen: extra heffingen die boven op de gewone loonheffing komen en voor rekening van de werkgever zijn.

- ▶ Pseudo-eindheffing op excessieve vertrekvergoedingen: een extra heffing van 75%, die aan de orde kan komen bij het einde van een dienstverband.
- ▶ Pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding: een tarief dat oploopt tot 65%.

Is het loon van de medewerker lager dan het maximumdagloon voor de premies werknemersverzekeringen, dan kunnen participatieregelingen ook extra premielasten voor de werkgever meebrengen.

Inkomstenbelasting

Box 1, lucratief belang

In Box 1 geldt in 2026 een progressief tarief dat oploopt tot 49,5%. Bij regelingen die uitsluitend tot een geldbedrag leiden – zoals een bonus, SAR of Phantom Stock – speelt dit niet. Bij aandelenparticipaties is dat anders: zijn de aandelen mede bedoeld om arbeid te belonen, dan kunnen de opbrengsten als lucratief belang in Box 1 vallen. Wijs de medewerker hierop. Belangrijk: het is wettelijk toegestaan om een lucratief belang onder voorwaarden zo te houden dat heffing plaatsvindt in Box 2 – fiscaal aanzienlijk gunstiger.

Box 2, aanmerkelijk belang

Box 2 is van toepassing als de medewerker ten minste 5 procent van de aandelen of van een soort aandelen bezit. Aandelen van bloed- en aanverwanten tellen mee. Als er meerdere aandelensoorten bestaan, kan al snel sprake zijn van een aanmerkelijk belang. In 2026 gelden de volgende tarieven: 25,5 procent voor bedragen tot 68.843 euro, en 31 procent voor bedragen daarboven.

Certificaten van aandelen en stemrechtloze aandelen vormen doorgaans geen aparte aandelensoort. De economische waarde is gelijk aan die van gewone aandelen. Toch verdient dit aandacht bij aandelenparticipaties.

Box 3, overig bezit

Wat de medewerker bezit nadat loonheffing over het voordeel uit de participatieregeling is betaald, valt in Box 3. Tenzij het belastbaar is in Box 1 (lucratief belang) of Box 2 (aanmerkelijk belang).

Aan de slag met een participatieregeling?

Werknemersparticipaties zijn geen one-size-fits-all. Elke regeling heeft zijn eigen juridische structuur, fiscale gevolgen en praktische complexiteit. De keuze voor de juiste vorm hangt af van de doelen van de onderneming, de positie van de medewerkers en de gewenste mate van zeggenschap.

MEER INFORMATIE

De adviseurs van BDO Tax & Legal helpen u graag bij de afweging, de juridische structurering en de fiscale optimalisatie. Neem voor meer informatie contact op met:



Christiaan Buis
Sr. Manager • Legal
E christiaan.buis@bdo.nl
T +31 30 633 62 41

Vond u dit interessant?

Ontvang – net als 14.000 andere abonnees – het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetswijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via: bdo.nl/nieuwsbrief.

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountancy, Tax & Legal, BDO Accountants, BDO International Tax Services, BDO Tax Consultants, BDO Global Outsourcing, BDO Accountancy & Tax, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax, BDO Legal, BDO Tax & Legal, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Real Estate Valuation Services.

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.