

Wetsvoorstel Wet aanpassing fiscale regeling aandelenopties inhoudelijk niet aangepast

Op 4 april 2022 heeft staatssecretaris Van Rij van Financiën een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over het wetsvoorstel Wet aanpassing fiscale regeling aandelenopties. Dit voorstel was al eerder als onderdeel van het pakket Belastingplan 2022 gepresenteerd. De Tweede Kamer had destijds twijfels bij zowel de uitvoeringslasten als de generieke toepassing van het wetsvoorstel. Daarom werd op 10 november 2021 besloten het wetsvoorstel tijdelijk aan te houden en nader onderzoek te doen. De afgelopen periode zijn meerdere mogelijkheden verkend om enerzijds de uitvoeringslasten en anderzijds de generieke toepassing te beperken. De uitkomsten van deze verkenningen hebben de staatssecretaris van Financiën niet van gedachten laten veranderen: het wetsvoorstel wordt inhoudelijk dus niet aangepast, alleen de ingangsdatum schuift op naar 1 januari 2023.

Inhoud wetsvoorstel

Met het wetsvoorstel wordt beoogd een nieuwe invulling te geven aan de wijze waarop aandelenoptierechten van werknemers in de loonheffingen worden betrokken. De bestaande kortingsfaciliteit komt te vervallen.

Onder de huidige wetgeving ligt het heffingsmoment van aandelenoptierechten op het moment van vervreemding of uitoefening van de opties; ook als de aandelen die worden verkregen bij het uitoefenen van de opties niet direct vervreemd kunnen worden. Dan moet wel belasting betaald worden, maar zijn er geen liquiditeiten. Dit doet zich vooral bij start-ups en scale-ups voor. Op basis van het wetsvoorstel kan er in dat geval voor worden gekozen het heffingsmoment uit te stellen. Belastingheffing vindt dan plaats op het moment waarop verkregen aandelen verhandelbaar worden over de dan geldende waarde. Onder 'verhandelbaar worden' wordt verstaan het moment waarop eventuele verkooprestricties worden opgeheven en de werknemer zijn bij uitoefening van de optie verkregen aandelen kan verkopen.

Het betreft een keuzeregeling. De werknemer kan er ook nog steeds voor kiezen om de heffing te laten plaatsvinden op het moment van uitoefening van het aandelenoptierecht en dan vervolgens de verdere waardeinstijging (of -daling) van de aandelen in box 3 te genieten.

Om oneigenlijk gebruik en langdurig uitstel van heffing te voorkomen, worden nadere regels gesteld met betrekking tot het niet, deels of geheel verhandelbaar worden van de verkregen aandelen. Als een werknemer de verkregen aandelen niet mag verkopen als gevolg van een contractuele beperking, wordt het heffingsmoment uitgesteld tot maximaal vijf jaar na beursgang van de vennootschap waarin de aandelen worden gehouden. Als de vennootschap beursgenoteerd is, geldt het uitstel tot maximaal vijf jaar na uitoefening van het aandelenoptierecht. Voordelen zoals dividenden die in de tussentijd betaald worden, zijn belast als loon.

Bezwaren en afwegingen

De twijfels van de Kamer zagen hoofdzakelijk op de uitvoeringslasten en de generieke toepassing van de aandelenoptieregeling. De uitgevoerde verkenningen waren daarom

toegespitst op twee mogelijke aanpassingen, namelijk de mogelijkheid om 1) de toepassing van het wetsvoorstel te beperken tot bedrijven met een bepaalde omvang en 2) directeuren-grotaandeelhouders (dga's) en bestuurders uit te sluiten van de mogelijkheid om het heffingsmoment te verleggen. Daarbij is vervolgens beoordeeld en gewogen wat de gevolgen zijn van deze mogelijke aanpassing voor de complexiteit, de uitvoeringslasten en de doeltreffend- en doelmatigheid van de maatregel. Wij bespreken de overwogen aanpassingen hierna.

Maximale omvang werknemers

Een afbakening op basis van werknemers (maximaal 100 of 250) – teneinde de regeling, conform de wens van een gedeelte van de Tweede Kamer, toe te spitsen op start-ups en scale-ups – zou de complexiteit van de regeling vergroten. Dit komt bijvoorbeeld, omdat het aantal werknemers gedurende het jaar fluctueert. Ook zou het calculerend gedrag in de hand werken, met als potentieel gevolg dat bedrijven (kunstmatig) klein blijven om werknemers onder betere voorwaarden aandelenoptierechten te verstrekken, of aparte entiteiten oprichten met geen of weinig werknemers met als enig doel om aandelenoptierechten uit te geven. Daarnaast brengt een afbakening ook een staatssteunrisico met zich, omdat een dergelijke afbakening (indirect) kleinere bedrijven bevoordeelt. Bovendien kan ook bij grotere bedrijven sprake zijn van werknemers met onvoldoende liquide middelen om de belasting te betalen over de waarde van de aandelenopties die worden uitgeoefend, zolang deze aandelen nog niet verhandelbaar zijn.

Uitsluiten van dga's en bestuurders

Om verschillende redenen is besloten dga's en bestuurders niet van de reikwijdte van het wetsvoorstel uit te sluiten. Ten eerste omdat het lastig is zo'n beperking aan te brengen zonder ook de C-level werknemers (denk bijvoorbeeld aan CFO's en CTO's) uit te sluiten, terwijl start-ups en scale-ups juist aandacht vragen voor deze werknemers, omdat (ook) zij lastig te werven zijn. Ten tweede is het geen effectieve manier om het wetsvoorstel te beperken tot start-ups en scale-ups. Het sluit slechts bepaalde werknemers uit. Door afbakeningsproblematiek zou het wetsvoorstel bovendien complexer worden en daarmee leiden tot een stijging van de uitvoeringslasten van de Belastingdienst en een toename van de administratieve lasten van bedrijven.

Oneigenlijk gebruik en (onevenredig) fiscaal voordeel

Ook waren er twijfels of het wetsvoorstel niet zou leiden tot oneigenlijk gebruik of tot een (onevenredig) fiscaal voordeel. In zijn brief schrijft de staatssecretaris dat het wetsvoorstel alleen leidt tot een verschuiving van het heffingsmoment en (afhankelijk van de waardeontwikkeling) niet tot een vermindering van in te houden belasting. Zo bezien leidt de maatregel niet tot een (onevenredig) fiscaal voordeel. Bovendien moet de werknemer de keuze om eventueel wel direct bij de uitoefening van de aandelenoptierechten de belastingheffing te voldoen maken op het moment van uitoefenen. Dit is dus voordat de daaruit verkregen aandelen verhandelbaar worden. Op dat moment is de waardeontwikkeling van de verkregen aandelen nog onzeker, zodat daar geen arbitrage-element in zit. Bovendien kent (en kende) het wetsvoorstel twee vijfjaarstermijnen, om oneigenlijk gebruik en langdurig uitstel te voorkomen. Tot slot

worden voordelen – zoals dividenden – die in de tussentijd worden betaald, belast als loon om grondslaguitholling te voorkomen.

Vervolg van het wetsvoorstel

Binnen afzienbare tijd zal de staatssecretaris een nota van wijziging naar de Tweede Kamer sturen die de (beoogde) inwerkingtredingsdatum wijzigt naar 1 januari 2023. Naar verwachting zal het wetsvoorstel daarna weer door de Tweede Kamer in behandeling worden genomen.

Mocht u naar aanleiding van het voorgaande vragen hebben, dan staan de Meijburgadviseurs u graag bij met hun expertise.

KPMG Meijburg & Co
5 april 2022

De in dit memorandum opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit memorandum de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.