

Roland van Mourik

Notaris bij Hekkelman Advocaten | Notarissen
r.van.mourik@hekkelman.nl
www.hekkelman.nl



WERKNEMERS AAN TAFEL

Om drijvende krachten binnen een organisatie aan de onderneming te binden, betrokken te houden en te motiveren, worden de laatste tijd steeds vaker werknemersparticipaties opgezet. Hoe werkt dat?

Het is in deze tijd niet gemakkelijk om aan goede en ervaren medewerkers te komen. Er is (weer) krapte op de arbeidsmarkt. De werkloosheid nadert het lage niveau ten tijde van het uitbreken van de crisis eind 2008.

Het niet kunnen vervullen van vacatures kan zorgen voor onrust in de organisatie. De werkdruk neemt immers toe. Daar komt bij dat mensen als gevolg hiervan looneisen stellen of in de verleiding worden gebracht om om zich heen te gaan kijken.

Aan het mogelijke vertrek van steunpilaren van het bedrijf kunnen ondernemers 's-nachts wakker liggen. Een logische gedachte die dan opkomt is dan om een vorm van werknemersparticipatie op te zetten. Hiervoor zijn veel varianten te verzinnen.

Belangrijke vragen om te beantwoorden zijn dan onder andere:

- Welk doel wordt er beoogd?
- Bestaat er behoefte aan een werknemersparticipatie?
- Aan wie wordt de regeling aangeboden?
- In welke vorm vindt dit plaats? Aandelen, certificaten, opties?
- Welk belang in de onderneming wordt er (mogelijk) beschikbaar gesteld?
- Welke tegenprestatie moet er geleverd worden?
- Wat zijn de fiscale gevolgen van een dergelijke regeling?
- Welke uitkeringen zullen er (kunnen) plaatsvinden?
- Is er ook stemrecht verbonden aan het belang?
- Wat geldt er bij een vertrek van de medewerker?

Er komt aardig wat kijken bij op het opzetten van een werknemersparticipatie. Vanuit juridisch perspectief moeten er overeenkomsten worden opgesteld en vindt er vaak een structuurwijziging plaats. Indien het uitsluitend om een economisch belang gaat en er geen stemrecht voor werknemers aan verbonden dient te zijn, dan vindt meestal een certificering van aandelen plaats. Er wordt dan een 'stichting administratiekantoor' (Stak) opgericht waar aandelen

aan worden uitgegeven of overgedragen. De Stak reikt vervolgens certificaten uit aan de 'key persons'. Het bestuur van de Stak bestaat dan meestal uit de ondernemer(s) al dan niet tezamen met deelnemers.

Als de regeling voor meerdere personen nu of in de toekomst wordt opgezet, dan wordt er veelal een algemene regeling vastgesteld die voor alle deelnemers geldt. Voor de individuen wordt dan daarnaast een overeenkomst opgesteld waarin de specifieke en aanvullende voorwaarden worden opgenomen.

Van belang zijn de bepalingen die betrekking hebben op het beëindigen van de participatie. Zodra een medewerker-participant niet meer werkzaam is voor het bedrijf, dan zal verplichte aanbidding van de participaties voor de hand liggen. Welke prijs ontvangt deze medewerker dan voor zijn participaties? Is de reden van vertrek mogelijk van belang (good leaver/bad leaver)?

Ook zal het de bedoeling zijn dat bij verkoop van het bedrijf, de participanten verplicht moeten zijn om hun belang mee te verkopen. Dat zal in het algemene participatieplan of een aandeelhoudersovereenkomst aan de orde komen.

De fiscale aspecten van een werknemersparticipatie dienen vooraf in kaart te worden gebracht. Omdat er werknemers bij betrokken zijn, zal de fiscus bijzondere aandacht hebben voor mogelijke beloningselementen die tot heffing van belasting (kunnen) leiden. Wellicht is er vooraf een vaststellingsovereenkomst met de belastingdienst te sluiten aangaande de waarde van de onderneming en de fiscale gevolgen van de participatie. Ook dienen de participanten hierover goed voorgelicht te worden.

Het is van deze tijd om te 'delen'. Dat zie je ook terug in een toename van het aantal (vormen van) werknemersparticipaties binnen bedrijven. Een goede voorbereiding en begeleiding zijn daarbij essentieel.