

Fiscaliteiten

Prof. Dr. P. Kavelaars

Werknemersopties

Dat de aandelenkoersen zich de afgelopen jaren voortvarend hebben ontwikkeld is geen nieuws. Evenmin dat daardoor de met opties behaalde resultaten dus eveneens zeer aantrekkelijk zijn (geweest). En omdat Nederland vermogenswinsten bij particulieren niet in de (inkomsten)belastingheffing betreft, is het brutoresultaat gelijk aan het nettoresultaat. Hoewel dit voor iedereen geldt die in aandelen en opties belegt, waren de ontwikkelingen op de beurs voor de minister-president toch aanleiding om de voordelen voor een specifieke groep aan de kaak te stellen, namelijk de werknemers van bedrijven die participeren in werknemersoptieregelingen. Hij meende dat de desbetreffende voordelen te laag belast worden en kondigde direct aan dat daartegen maatregelen genomen werden. Onze als altijd ijverige Staatssecretaris van Financiën Vermeend sloeg direct aan het werk en in november heeft dat geresulteerd in een wetsvoorstel waarin een aanzienlijke verzwaring van de belastingheffing over werknemersopties wordt voorgesteld. De bedoeling was dat het wetsvoorstel 1 januari 1998 kracht van wet krijgt, doch die datum is niet gehaald: eind januari 1998 was er door de Tweede Kamer zelfs nog geen voorlopig verslag uitgebracht. Aangezien de inwerkingtreding niet noodzakelijkerwijs gebonden is aan de datum van 1 januari zal het in 1998 in werking treden.

De belangrijkste aanpassingen laten zich verdelen in twee onderdelen: verzwaring van de heffing bij toekenning van een werknemersoptie en invoering van een heffing bij uitoefening van de optie indien het gaat om een kortlopende optie.

Wat betreft de toekenning van de optie geldt

momenteel in de meeste gevallen de regel dat de optie gewaardeerd wordt op 7,5% van de waarde in het economische verkeer. In het algemeen blijkt dat dit een redelijk soepele waardering is. Indien niet aan de voorwaarden wordt voldaan die gelden voor het 7,5%-forfait, moet op een andere wijze worden gewaardeerd. Deze waarderingsregel wordt nu omgezet in een formule waarbij de waarde van de optie afhankelijk is van de intrinsieke waarde en de zogenoemde verwachtingswaarde. De intrinsieke waarde van een optie is in de meeste gevallen overigens nihil. Voor de verwachtingswaarde geldt de regel dat deze afhankelijk wordt gesteld van de looptijd van de optie: naarmate de looptijd langer is, neemt het in aanmerking te nemen percentage toe. Deze percentages zijn ontleend aan diverse onderzoeken naar de prijzen van opties. Het laagste percentage is 4; het hoogste is 50. Dit laatste percentage wordt bereikt bij een looptijd van twintig jaren. Als we naar de meest gebruikelijke werknemersopties kijken, te weten die met een looptijd van vijf jaren, dan zien we dat het percentage stijgt van 7,5% tot 20%. Een forse verhoging derhalve. De wijze van aanpassing is in zoverre opmerkelijk dat de primaire bedoeling van opties is werknemers zolang mogelijk aan de onderneming te binden. Die gedachte zou er juist toe moeten leiden dat het percentage afneemt naarmate de looptijd van de optie toeneemt. Voor een dergelijke invalshoek is echter uiteindelijk niet gekozen.

De tweede aanpassing betreft de invoering van

Prof. Dr. P. Kavelaars is directeur van het Wetenschappelijk Bureau van Deloitte & Touche Belastingadviseurs. Voorts is hij hoogleraar Fiscale Economie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en hoogleraar Belastingrecht aan de Rijksuniversiteit Leiden.

een heffing bij 'kortlopende opties'. Bij deze tweede aanpassing is wel de gedachte terug te vinden dat vermeden moet worden dat opties snel worden uitgeoefend: indien een optie binnen drie jaren na toekenning wordt uitgeoefend of vervreemd, wordt het feitelijke voordeel dat wordt behaald in de heffing betrokken. Dit feitelijke voordeel wordt dan wel verminderd met het bedrag dat eerder bij toekenning van de opties in de heffing is betrokken. Indien de optie wordt uitgeoefend dient de werkgever loonheffing in te houden over het voordeel; indien de optie wordt vervreemd, wordt het voordeel alleen in de inkomstenbelasting betrokken.

De heffing bij toekenning van de optie geldt ook voor de premieheffing werknemersverzekeringen; de heffing bij uitoefening van kortlopende opties geldt niet voor de premieheffing werknemersverzekeringen.

Een andere aanpassing betreft de wijze waarop opties in de winstsfeer worden betrokken. Momenteel is bepaald dat bij opties op nieuw uitgegeven aandelen het bedrag dat ter zake in de loonheffing wordt betrokken aftrekbaar is voor de vennootschapsbelasting. Hieraan wordt uitdrukkelijk toegevoegd dat voor opties op bestaande aandelen hetzelfde geldt. Andere lasten ter zake van de optieverlening kan de vennootschap niet ten laste van de winst brengen. Het voordeel dat de werknemer behaalt bij uitoefening van kortlopende opties is derhalve voor de vennootschap niet aftrekbaar.

Op dit moment is de haalbaarheid van het wetsvoorstel nog niet helemaal helder. De drie belangrijkste bezwaren zijn mijns inziens:

- invoering van een geheel willekeurige vermogenswinstbelasting;
- te hoge bijtelpercentages bij toekenning van met name langlopende opties;
- onterechte aftrekbeperking in de winstsfeer ter zake van de toekenning en uitoefening van werknemersopties.

Pensioen

Ten aanzien van pensioen zijn er twee aardigheden te melden. In de eerste plaats heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over de vraag of het voordeel van het privé-gebruik van de auto van de zaak opgenomen mag worden in de pensioengrondslag. Over deze kwestie wordt al vele jaren gediscussieerd. De fiscus nam altijd het standpunt in dat

over loon in natura geen pensioen mag worden opgebouwd en zeker niet over het voordeel van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto, omdat dit voordeel niet in de loonbelasting wordt betrokken. In de literatuur werd dit standpunt algemeen onjuist geacht. In 1995 heeft de werkgroep Flexibele pensioenen zich uitdrukkelijk op het standpunt gesteld dat het geen verschil mag maken of pensioen wordt opgebouwd over loon in geld, dan wel over loon in natura. Ik acht dat ook juist, vooral omdat in de loonbelasting aangegeven wordt dat pensioen verband moet houden met de beloning die aan de werknemer toekomt. Het begrip beloning is in het algemeen ruimer dan het begrip loon. In de onderhavige procedure hebben Hof en Hoge Raad vooral aangesloten bij de opvattingen in de literatuur en die van de werkgroep Flexibele pensioenen. De conclusie is dan ook niet anders dan dat het voordeel van het privé-gebruik van de auto van de zaak onderdeel kan zijn van de pensioenregeling, zonder dat die regeling daarmee onzuiver wordt.

De Staatssecretaris had zich in deze procedure onder andere gebaseerd op de stelling dat inbouw van het onderhavige voordeel niet gebruikelijk is en derhalve maatschappelijk ook niet redelijk. Dit standpunt is dus terecht verworpen. Het zou namelijk ook met zich brengen dat gewijzigde maatschappelijke opvattingen nooit zouden kunnen leiden tot veranderingen van pensioenregelingen, eenvoudigweg omdat die wijzigingen op dat moment dan natuurlijk niet gebruikelijk zijn in pensioenregelingen. Een dergelijk starre benadering is door de Hoge Raad dus afgewezen.

Een verdere flexibilisering van pensioenregelingen lijkt nu op niet al te lange termijn toch mogelijk: begin december is het wetsvoorstel ter implementatie van de voorstellen van de werkgroep Flexibele pensioenen naar de Raad van State gezonden voor advies (het wetsvoorstel wordt aangeduid als 'Maatwerk pensioenen'). De voorstellen van de werkgroep zijn daar heel gedetailleerd in uitgewerkt; op dit punt wijkt het voorstel dan ook af van de aanbevelingen van de werkgroep die juist had aangegeven dat alleen het hoogst noodzakelijke in de wet zou moeten worden opgenomen. Voor het overige is te verwachten dat de meeste voorstellen wel terug zullen zijn te vinden in het wetsvoorstel. Wel lijkt sterker te zijn geformuleerd dat het pensioen op 60-jarige leeftijd in principe niet hoger mag zijn

dan 70%. De werkgroep had deze norm niet gesteld. Het jaarlijkse maximale opbouwpercentage is 2%; bij middelloonregelingen kan worden uitgegaan van 2,25%. Het pensioen mag niet meer bedragen dan 100% van het eindloon.

Aan te nemen is dat de regeling niet eerder dan in 1999 in werking zal treden. Ongetwijfeld zal het wetsvoorstel namelijk nog wel de nodige discussie opleveren.