LEGAL UPDATE

Werknemersparticipatie

Datum: 21 augustus 2020

Jonge bedrijven of bedrijven met beperkte financiële ruimte hebben mogelijk problemen met het aantrekken van nieuw talent en het behouden van werknemers die essentieel zijn voor hun bedrijf. Over het algemeen is datgene wat dergelijke werknemers aantrekt en behoudt, juist datgene wat even niet mogelijk is; namelijk hoge salarissen. Gelukkig zijn er meerdere manieren om werknemers te belonen. Een van deze manieren is het aanbieden van deelname in een werknemersparticipatieprogramma.

Ruimte voor maatwerk
Een werknemersparticipatieprogramma kan op allerlei manieren worden vormgegeven en onder zelfgekozen voorwaarden aangeboden worden. Een dergelijke regeling biedt daarom veel ruimte voor maatwerk. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan participatie door middel van (opties op) aandelen, (opties op) certificaten van aandelen, winstbewijzen en/of in aandelen converteerbare (obligatie)leningen.

Door het introduceren van een werknemersparticipatieplan kunnen werknemers meeliften op de resultaten van de onderneming in de toekomst. Dit heeft tot gevolg dat de belangen van de onderneming en de werknemers op één lijn worden gesteld. Het nadeel van voornoemde vormen van werknemersparticipatie is dat bij de vormgeving daarvan vaak rekening moet worden gehouden met de rechten die op basis van de wet verbonden zijn aan het aandeelhouderschap. Zo heeft een aandeelhouder niet alleen recht op winst, maar heeft hij/zij in beginsel tevens de mogelijkheid om de bijbehorende stemrechten, informatierechten en vergaderrechten uit te oefenen. Dit kan voor de ondernemer die een werknemersparticipatieprogramma wil aanbieden een onwenselijke situatie zijn, omdat het ontstaan van een groepje minderheidsaandeelhouders voor ruis in het besluitvormingsproces van de algemene vergadering zou kunnen zorgen. Om dit te voorkomen kan een scheiding worden gemaakt tussen de economische eigendom van de aandelen en de juridische eigendom daarvan, bijvoorbeeld door middel van certificering van de aandelen.

Een andere manier om te voorkomen dat werknemers op aandeelhoudersniveau zeggenschap krijgen over de onderneming is het aanbieden van andersoortige rechten. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan *'stock appreciation rights*'. Werknemers zullen hierdoor slechts een vordering op de vennootschap verkrijgen in plaats van een aandeel in de onderneming. De hoogte van de vordering is dan gekoppeld aan de waarde van de onderneming of een andere onderliggende waarde. Ook vanuit fiscaal oogpunt zijn *stock appreciation rights* een aantrekkelijke optie.

Gunstig moment?
Mogelijk schuilen er voor u kansen in deze periode. Momenteel hebben ondernemingen een lagere waardering door onzekere winstprognoses als gevolg van de (verwachte) coronacrisis. Daarnaast kunnen er voorwaarden worden opgelegd aan de werknemers die deelnemen aan het werknemersparticipatieprogramma. Deze kunnen bijvoorbeeld inhouden dat werknemers hun rechten (deels) pas na enkele (naar tevredenheid vervulde) dienstjaren te gelde kunnen maken, of dat zij hun rechten verliezen in het geval van ontslag wegens dringende reden.

Gezien de veelzijdigheid van een werknemersparticipatieregeling loont het zeker de moeite om de onderzoeken welke vorm van werknemersparticipatie voor uw onderneming geschikt is. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze Legal Update zijn wij natuurlijk altijd beschikbaar om de mogelijkheden te bespreken.

Dit is een Legal Update van Maaike Kamps en Jan Huijbers

Voor meer informatie:

Maaike Kamps
+31 30 25 95 577
maaikekamps@vbk.nl

Jan Huijbers
+31 30 25 95 652
janhuijbers@vbk.nl