



Meijburg & Co
Tax & Legal

Reward Services

Belonen met visie
en zekerheid

Oktober 2025



Benut jij alle fiscale kansen van flexibele arbeidsvoorwaarden en de werk-kostenregeling (WKR)?

Of loop je ongemerkt risico's?

Is jouw beloningsbeleid transparant en eerlijk, en hoe weet je zeker dat je voldoet aan de wettelijke regels voor gelijke beloning? En hoe houd je grip op de juridische en fiscale gevolgen van innovatieve beloningsvormen zoals werknemersparticipatie, SAR-regelingen of aandelenoptieplannen?

Deze en andere vragen vereisen niet alleen visie, maar ook een kritische blik en een slimme aanpak. Hierna lichten wij graag toe hoe het Reward Services-team jou hierbij kan helpen.



Werknemersbeloningen

Een goed beloningsbeleid is meer dan cijfers en contracten – het is een strategisch middel om mensen te binden, te motiveren en te laten groeien. Een goed salaris blijft belangrijk, maar is allang niet meer het enige criterium. Medewerkers zoeken flexibiliteit, erkenning, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor gezondheid en wellbeing. Eigentijds belonen betekent ruimte voor maatwerk.

Erkenning en waardering als fundament

Actieve erkenning en waardering voor inzet, prestaties en gedrag van werknemers dragen bij aan de motivatie en betrokkenheid. Een oprecht compliment, een bedankje of het uitlichten van bijzondere prestaties zorgen ervoor dat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

Wij denken graag met je mee hoe erkenning en waardering als vaste onderdelen in het beloningsbeleid kunnen worden verankerd.

Flexibilisering en maatwerk in arbeidsvoorwaarden

Steeds meer organisaties bieden medewerkers de mogelijkheid om hun

arbeidsvoorwaarden flexibel samen te stellen. Wat voor de een belangrijk is, hoeft dat voor de ander immers niet te zijn. Maatwerk geldt als uitgangspunt.

Bij flexibilisering kun je denken aan het uitruilen van vakantiedagen voor extra salaris, het inzetten van een deel van het loon voor een fiets van de zaak, of het kiezen voor meer opleidingsmogelijkheden in plaats van een hogere bonus. Flexibilisering geeft medewerkers meer regie over hun eigen arbeidsvoorwaarden en stelt hen in staat beter in te spelen op veranderingen in hun leven. Helaas zijn niet alle vormen van uitruil fiscaal vrijgesteld. Het is dan ook belangrijk om vooraf duidelijk te communiceren welke keuzes fiscaal aantrekkelijk zijn en/of welke gevolgen bepaalde uitruilopties hebben. Zo voorkom je onverwachte en hogere belasting en zorg je voor transparantie.

Maak slim gebruik van de werkkosten-regeling (WKR)

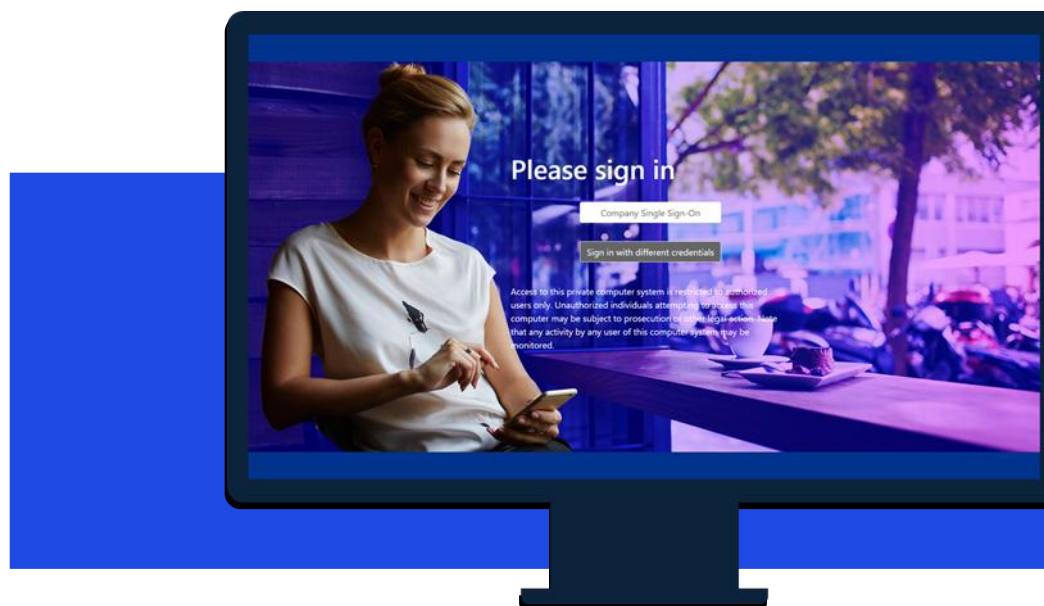
De WKR biedt de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen fiscaal aantrekkelijk aan te bieden. Door de WKR strategisch in te zetten, kun je jouw

medewerkers extra's bieden zonder dat dit direct leidt tot hoge lasten voor de organisatie. Tegelijkertijd vraagt de WKR om zorgvuldige afwegingen, heldere communicatie en een goede administratie. Wij kunnen je helpen de juiste keuzes te maken.

Inzet technologische ondersteuning bij flexibele arbeidsvoorwaarden

Onze KPMG Flex Reward Tool ondersteunt bij

het eenvoudig invoeren en beheren van flexibele arbeidsvoorwaarden. Werknemers hebben daarbij de mogelijkheid om zelf hun arbeidsvoorwaarden samen te stellen en krijgen tevens direct inzicht in hun totale beloningspakket. De tool zorgt voor een aanzienlijke vermindering van administratieve lasten voor HR. Laat je verrassen door de mogelijkheden en vraag een demo aan.



Belonen met impact Duurzaamheid als drijfveer

Duurzaamheid en zingeving zijn voor veel werknemers belangrijke zaken. Zij zoeken actief naar werkgevers die verder kijken en bijdragen aan een betere wereld. Ze willen niet alleen werken voor een organisatie maar ook met de organisatie, en bouwen aan een duurzame toekomst.

Een duurzaam beloningsbeleid biedt de kans om de wensen van werknemers en de ambities van de organisatie met elkaar te verbinden.

Vergroenen van arbeidsvoorwaarden

Met een groeiend bewustzijn over de impact van bedrijfsactiviteiten op milieu en samenleving speelt het 'vergroenen' van arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in het vormgeven van beloningsbeleid. Traditionele beloningsvormen kunnen worden vervangen door duurzame alternatieven, zoals het inzetten van een elektrische leaseauto, een fiets van de zaak of het toekennen van een klimaatbudget. Maar let op: het

inrichten van groene arbeidsvoorwaarden vraagt om een zorgvuldige fiscale afweging en een goede administratie. Toets je groene arbeidsvoorwaarden fiscaal en juridisch en voorkom negatieve verrassingen.

Gelijke beloning voor gelijk werk

Modern beloningsbeleid is ook gericht op het bieden van gelijke kansen en waardering aan medewerkers, ongeacht wie ze zijn. Bedrijven die gelijk belonen zullen niet alleen een eerlijkere en inclusievere interactie creëren, maar ook de motivatie en loyaliteit van hun werknemers verhogen.

De nieuwe EU-richtlijn loontransparantie en gelijke beloning is ontworpen om werkgevers te stimuleren tot eerlijke beloning en om onrechtvaardige verschillen in salaris actief tegen te gaan.

Werkgevers worden verplicht om vanaf 2027 beloningsverschillen inzichtelijk te maken, onverklaarbare

verschillen aan te pakken en werknemers het recht te geven hun salaris te vergelijken met dat van collega's. Wees voorbereid op de nieuwe verplichtingen en draag bij aan een rechtvaardige en aantrekkelijke werkplek.

Heb je hulp nodig bij het beoordelen van de gevolgen van de EU-richtlijn voor jouw organisatie, dan kunnen we je helpen. Met behulp van onze flexibele Equal Pay Reporting Dashboard kunnen we een high-levelanalyse maken van de huidige situatie. Deze tool is ERP-systeemafhankelijk, kan specifiek voor jouw organisatie op maat worden gemaakt en biedt inzicht in waar je organisatie staat.

**Ben je benieuwd
waar jouw
beloningsbeleid nog
winst kan behalen?**

**Laat het ons weten!
Wij denken graag
mee over de
strategische keuzes,
helpen bij het
ontwerpen en
implementeren van
arbeidsvoorwaarden
en zorgen dat alle
fiscale en juridische
aspecten zorgvuldig
worden
meegenomen.**

**Ook ondersteunen
wij je graag bij de
communicatie over
je beloningsbeleid
richting
medewerkers en
andere stakeholders.**



Aandelen- gerelateerd belonen



Wil je weten hoe een participatieplan binnen jouw organisatie kan bijdragen aan het aantrekken en behouden van talent?

Wij beschikken over uitgebreide expertise en kennen door onze jarenlange ervaring met het adviseren en begeleiden van uiteenlopende organisaties de ins en outs van alle vormen van werknemersparticipatieplannen.

Wij helpen je graag verder met heldere uitleg, praktische begeleiding en strategisch advies.

Nu talent schaars is, zoeken organisaties naar vernieuwende manieren om medewerkers te motiveren en te binden. Aandelengerelateerd belonen kan hierbij een rol spelen. Door medewerkers te laten meedelen in het succes van de organisatie, ontstaat er een sterke betrokkenheid en worden de belangen van organisatie en werknemer op één lijn gebracht.

Er zijn verschillende vormen van aandelengerelateerde beloningsplannen, zoals aandelenopties, stock appreciation rights (SAR) en phantom stock. Elk van deze instrumenten kent eigen kenmerken en voordelen, waardoor je een keuze kunt maken die past bij de specifieke doelstellingen en groeifase van jouw organisatie.

Ben je een start-up of een scale-up, dan biedt deze vorm van belonen interessante mogelijkheden. Niet alleen omdat het een aantrekkelijk alternatief is voor traditionele beloning, maar ook omdat er een nieuw belastingregime wordt geïntroduceerd dat de belastingdruk op aandelenopties verlaagt. Hierdoor wordt het eenvoudiger en aantrekkelijker om medewerkers te

laten participeren in het bedrijf.

Ook voor organisaties die al werken met werknemersparticipatieplannen is het waardevol om regelmatig te evalueren of het bestaande plan nog aansluit bij de strategische doelen en actuele marktontwikkelingen. Denk hierbij aan het betrekken van stakeholders, het faciliteren van internationale uitrol en het waarborgen van heldere communicatie richting medewerkers.



Meijburg & Co
Tax & Legal

Contact KPMG Meijburg Tax & Legal

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.



**Esther
Hoppenbrouwers**
Director Tax
hoppenbrouwers.esther@kpmg.com



Tamara van Mourik
Director Tax
vanmourik.tamara@kpmg.com



Jelmer Post
Senior Tax Manager
post.jelmer@kpmg.com



Tessa Bender
Director Legal
bender.tessa@meijburglegal.com



Mathijs IJkhout
Senior Manager Legal
ijkhout.mathijs@meijburglegal.com