BELONING & BELASTING

FUTD

Praktijkgericht vakblad over loonbelasting en sociale verzekeringen

Beloning & Belasting is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV
Conradstraat 18
3013 AP Rotterdam
E-mail: redactie@futd.nl

Hoofdredacteur
J.H.P.M. Raaijmakers,
Belastingadviseur, Raaijmakers Belastingadvies en Educatie

Redactieraad
Mw. mr. J.W.H. Nietveld,
Nietveld Loonheffingen te Den Helder
Mw. mr. E. van Schie
Titel 10
Mr. R. van Bommel
People Advisory Services EY
Dhr. M. van der Steen LLM
Govers Accountants/Adviseurs te Eindhoven

Abonnementenadministratie
Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020
3003 LA Rotterdam
Telefoon: (010) 243 39 33
E-mail: info@rendement.nl

Abonnementen
Beloning & Belasting verschijnt 10 keer per jaar. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnements-periode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op www.rendement.nl/av.

ISSN 0925-4544
Alle rechten voorbehouden. Geen tekst- en datamining.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2026

Follow us:
LinkedIn

Nummer 8
2 oktober 2026

Fatima el Barkani[1] en Esmiralda Pasma[2]

Aandelenopties als wapen in de strijd om talent: kan Nederland concurreren met omringende landen?

2026-0159

Het kabinet wil werknemersparticipaties bij startups en scale-ups fiscaal aantrekkelijker maken, zodat deze ondernemingen beter kunnen concurreren om schaars talent. In de mei-editie van Beloning & Belasting zijn het Wetsvoorstel[3] Wet fiscale stimulering startups en scale-ups (hierna: Wetsvoorstel) en de knelpunten die het beoogt weg te nemen besproken.[4] In deze bijdrage plaatsen wij het voorstel in internationaal perspectief. Wij vergelijken het Nederlandse voorstel met België, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Voor deze landen is gekozen, omdat zij geografisch en economisch relevante concurrenten van Nederland zijn en ieder een wezenlijk andere fiscale benadering van aandelenopties hanteren. Per land bespreken wij achtereenvolgens de kwalificatie van het voordeel, het heffingsmoment en de grondslag, het tarief en de sociale lasten en de voorwaarden en praktische uitvoerbaarheid. Na de afzonderlijke landenanalyses vergelijken wij de regelingen en sluiten wij af met een conclusie en aanbeveling.

De centrale vraag is of het Wetsvoorstel Nederland daadwerkelijk concurrerender maakt of dat het in de praktijk weinig betekenis zal krijgen.

1. Nederland

Voor de internationale vergelijking nemen wij het voorgestelde Nederlandse bijzondere regime voor aandelenoptierechten van werknemers van startups en scale-ups als referentiepunt.

1.1 Kwalificatie van het voordeel

Een voordeel dat een werknemer uit een overeengekomen aandelenoptierecht geniet in het kader van zijn dienstbetrekking, behoort onder de Nederlandse systematiek tot het loon. Het Wetsvoorstel brengt daarin geen verandering. Het voorgestelde bijzondere regime wijzigt het heffingsmoment en beperkt de belastbare grondslag tot 65% als aan alle voorwaarden is voldaan.[5]

Het voorgestelde artikel 10b, veertiende lid, Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) bepaalt dat ook voordelen die in de tussenliggende periode worden genoten, dat wil zeggen vóór het fiscale heffingsmoment, verminderd met de daarop betrekking hebbende kosten, tot het loon worden gerekend.

1.2 Heffingsmoment en grondslag

Het Wetsvoorstel introduceert voor kwalificerende ondernemingen en aandelenoptierechten een afwijkend heffingsmoment. Als hoofdregel wordt het voordeel niet langer belast bij uitoefening of het verhandelbaar worden van de aandelen, maar bij de daadwerkelijke vervreemding van de door uitoefening verkregen aandelen. De grondslag wordt bepaald aan de hand van hetgeen de werknemer bij die vervreemding geniet (lees: de op dat moment geldende waarde in het economische verkeer van de aandelen), verminderd met de optie-uitoefenprijs, maar niet verder dan tot nihil. Van het voordeel wordt vervolgens slechts 65% als loon in aanmerking genomen.[6] Met deze verschuiving beoogt het kabinet de belastingheffing beter te laten aansluiten bij het moment waarop de werknemer door de verkoop van de aandelen daadwerkelijk over liquiditeiten beschikt om de verschuldigde belasting te voldoen.[7]

De mogelijkheid blijft bestaan dat de werknemer schriftelijk kan kiezen voor heffing bij uitoefening of, als de aandelen nog niet verhandelbaar zijn, zodra ze verhandelbaar worden.[8]

Het uitstel tot de daadwerkelijke vervreemding is niet absoluut. Als niet langer aan de voorwaarden van de regeling wordt voldaan of de werknemer overlijdt,

eindigt de toepassing van het bijzondere regime. Op dat moment wordt het aandelenoptierecht of verkregen aandeel al tot het loon gerekend tegen de waarde in het economische verkeer, waarbij een tijdsevenredige vermindering geldt.[9]

1.3 Tarief en sociale lasten
Het voorstel introduceert geen afzonderlijk belastingtarief voor aandelenoptierechten. Het voordeel blijft belast als loon uit dienstbetrekking tegen het reguliere progressieve tarief in box 1 van de inkomstenbelasting. Wel wordt slechts 65% van het op grond van artikel 10b Wet LB 1964 bepaalde voordeel als loon in aanmerking genomen. Uitgaande van het in 2026 geldende toptarief van 49,5% bedraagt de effectieve inkomstenbelastingdruk maximaal 32,175% van het volledige optievoordeel. Dit percentage vormt geen zelfstandig wettelijk tarief, maar betreft de rekenkundige uitkomst van de grondslagversmalling in combinatie met het toptarief. De werkelijke belastingdruk hangt af van het inkomen van de werknemer en het toepasselijke marginale tarief.[10]

Naast loon- en inkomstenbelasting kunnen premies volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw verschuldigd zijn. De premieheffing sluit in beginsel aan bij het fiscaal in aanmerking genomen loon van 65%, maar leidt alleen tot aanvullende heffing voor zover de werknemer verzekerd is en de toepasselijke premiegrenzen nog niet zijn bereikt.

1.4 Voorwaarden en uitvoerbaarheid
De bijzondere regeling is uitsluitend van toepassing als zowel de onderneming als het aandelenoptierecht aan specifieke voorwaarden voldoen. De inhoudingsplichtige moet beschikken over een RVO-beschikking waaruit volgt dat hij als startup of scale-up kwalificeert. Deze kwalificatie vereist onder meer een op snelle groei gericht, schaalbaar en herhaalbaar verdienmodel dat zijn oorsprong vindt in innovatie. Daarnaast mogen de aandelen of winstbewijzen niet op een gereguleerde markt worden verhandeld en mag een beursgenoteerd lichaam daarin niet meer dan 25% houden. De beschikking geldt in beginsel voor acht jaar en kan onder voorwaarden worden verlengd.[11]

Het optierecht mag eveneens betrekking hebben op aandelen of daarmee gelijkgestelde rechten in een moedermaatschappij die direct of indirect voor meer dan 50% belang houdt in de werkgever, op voorwaarde dat ook die moedermaatschappij kwalificeert als startup of scale-up en over een RVO-beschikking beschikt. Hiermee is tegemoetgekomen aan kritiek uit de consultatiefase dat veel werknemersparticipaties binnen internationale groepsstructuren juist op holdingniveau worden vormgegeven.[12]

Voor de toepassing van de regeling geldt bovendien als voorwaarde dat het optierecht en de bij uitoefening daarvan verkregen aandelen gedurende twee jaar na toekenning van het optierecht niet worden vervreemd. Bij een eerdere verkoop of beursgang van de onderneming kan onder specifieke voorwaarden van deze tweejaarsperiode worden afgeweken.[13]

In het consultatievoorstel gold als voorwaarde dat de uitoefenprijs ten minste gelijk moest zijn aan de waarde in het economische verkeer (de marktwaarde) van de onderliggende aandelen. In het huidige Wetsvoorstel is in plaats daarvan een 'voor-zoverbepaling' opgenomen, inhoudende dat voor zover de waarde in het economische verkeer van de onderliggende aandelen hoger is dan de uitoefenprijs, slechts voor de waardeaangroei boven de hogere marktwaarde van de aandelen de grondslagversmalling van 65% van toepassing is. Voor het verschil tussen de lagere uitoefenprijs en de marktwaarde van de aandelen ten tijde van de toekenning van de opties geldt de grondslagversmalling expliciet niet.[14]

Om de belastingheffing bij de latere verkoop te waarborgen, moet schriftelijk worden overeengekomen dat de werknemer voor iedere vervreemding van de aandelen goedkeuring verkrijgt van de inhoudingsplichtige. Die goedkeuring moet blijken uit een overeenkomst die mede door de koper wordt ondertekend. Daarnaast moet de inhoudingsplichtige zijn administratie zo inrichten dat het aandelenbezit, de optierechten, de transacties en de naleving van de goedkeuringsverplichting op ieder moment adequaat kunnen worden vastgesteld.[15]

Uitdiensttreding vormt geen heffingsmoment. De voormalige werkgever blijft verantwoordelijk voor de inhouding en afdracht van loonheffingen bij een latere vervreemding. Hierdoor kan de inhoudingsplichtige nog jarenlang administratieve en fiscale verplichtingen houden ten aanzien van voormalige werknemers. De combinatie van uitgestelde heffing, verschillende mogelijke heffingsmomenten en afzonderlijke optieuitgiften kan de uitvoering verder compliceren.[16]

Een belangrijk nieuw element ten opzichte van het consultatievoorstel betreft de staatssteunrechtelijke inbedding van de regeling. Voor ondernemingen die *niet* kwalificeren als mkb in de zin van de AGVV geldt dat toepassing van de regeling slechts mogelijk is voor zover het daaruit voortvloeiende voordeel niet leidt tot overschrijding van het toepasselijke de-minimisplafond. Hierdoor kan de praktische toepasbaarheid van de regeling voor grotere scale-ups worden beperkt.[17]

Ten slotte is de regeling niet van toepassing als het aandelenoptierecht of het daaruit verkregen aandeel

als lucratief belang of aanmerkelijk belang kwalificeert. Omdat dergelijke kwalificaties door latere wijzigingen in de kapitaalstructuur kunnen ontstaan, bestaat het risico dat de faciliteit voor eerder toegekende optierechten alsnog verloren gaat.[18]

2. België

België kent sinds 1999 een afzonderlijk fiscaal regime voor aandelenopties. De regeling werd ingevoerd om werknemersparticipatie te stimuleren en Belgische ondernemingen een concurrerend instrument te bieden voor het aantrekken, motiveren en behouden van talent. Volgens de parlementaire voorbereiding wilde de wetgever daarmee aansluiting zoeken bij ontwikkelingen in onder meer de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk.[19]

Anders dan in Nederland is de Belgische systematiek gebaseerd op een forfaitaire belastingheffing bij de toekenning van de optie, waardoor een belangrijk deel van de toekomstige waardegroei buiten de loonfiscaliteit blijft. Sinds 2026 moet daarbij evenwel rekening worden gehouden met de invoering van een belasting op meerwaarden over financiële activa.[20] Hoewel deze nieuwe belasting de fundamentele opzet van de Aandelenoptiewet ongemoeid laat, kan een latere waardestijging van aandelen die via een aandelenoptie zijn verkregen onder omstandigheden alsnog worden belast.

2.1 Kwalificatie van het voordeel

De Belgische aandelenoptiewet is van toepassing op aandelenopties die kosteloos of tegen een gunstige prijs worden verkregen uit hoofde van of naar aanleiding van een beroepswerkzaamheid.[21]

Het voordeel uit een dergelijke aandelenoptie kwalificeert als beroepsinkomen. De wetgever heeft gekozen voor een systeem waarin het voordeel in beginsel bij de toekenning van de optie wordt belast. Als gevolg daarvan worden latere voordelen bij de vervreemding of uitoefening van de optie en bij de vervreemding van de door uitoefening verkregen aandelen in beginsel niet als belastbare beroepsinkomsten beschouwd, op voorwaarde dat de optie of de verkregen aandelen niet voor de uitoefening van de beroepswerkzaamheid van de begunstigde worden aangewend.[22]

2.2 Heffingsmoment en grondslag

Het meest kenmerkende element van het Belgische regime is het heffingsmoment. Artikel 42 van de Aandelenoptiewet bepaalt dat een aandelenoptie wordt geacht te zijn toegekend op de zestigste dag na het aanbod, op voorwaarde dat de begunstigde de optie uiterlijk op die dag schriftelijk heeft aanvaard. Het belastbare moment valt daardoor in beginsel samen met de toekenning van de optie en niet met de latere uitoefening, verhandelbaarheid of verkoop.[23] De belastbare grondslag wordt forfaitair vastgesteld. Voor niet-beursgenoteerde opties bedraagt het belastbare voordeel in beginsel 18% van de waarde van de onderliggende aandelen op het moment van het aanbod. Als aan een aantal aanvullende voorwaarden is voldaan, wordt dit percentage gehalveerd. Deze voorwaarden hebben onder meer betrekking op de niet-overdraagbaarheid van de optie, een minimale looptijd van drie kalenderjaren, een vaste uitoefenprijs en het ontbreken van een garantie tegen waardeverlies.[24]

Voor opties met een looptijd van meer dan vijf jaar wordt het belastbare forfait verhoogd met één procentpunt voor ieder bijkomend jaar of gedeelte daarvan. Als de optie reeds bij toekenning intrinsieke waarde bevat, wordt dit voordeel aanvullend belast.[25]

2.3 Tarief en sociale lasten

Het forfaitair vastgestelde voordeel wordt belast tegen de reguliere progressieve tarieven van de Belgische personenbelasting. Afhankelijk van het inkomensniveau kan het marginale tarief oplopen tot 50%, vermeerderd met gemeentelijke opcentiemen.[26]

Met betrekking tot de sociale zekerheid geldt dat voordelen die voortvloeien uit aandelenopties die voldoen aan de voorwaarden van de Aandelenoptiewet, niet worden beschouwd als loon voor de toepassing van de socialezekerheidswetgeving. Daardoor zijn in beginsel noch werknemers- noch werkgeversbijdragen verschuldigd.[27]

De Wet van 6 april 2026 heeft de Belgische behandeling van een latere verkoop van aandelen gewijzigd. Sinds 1 januari 2026 kan bij verkoop van de verkregen aandelen tevens een meerwaarde op financiële activa belastbaar zijn, tegen 10%. Voor aandelen die zijn verkregen door uitoefening van een onder de Aandelenoptiewet vallende optie geldt de waarde bij uitoefening als aanschaffingswaarde. Daardoor wordt alleen de waardestijging ná uitoefening in de meerwaardebelasting betrokken. Het bij toekenning forfaitair belaste voordeel en de waardestijging tussen toekenning en uitoefening worden niet opnieuw belast. Bij verkoop direct na uitoefening zal de aanvullende belastbare meerwaarde daarom doorgaans beperkt zijn.

2.4 Voorwaarden en uitvoerbaarheid

De Aandelenoptiewet is niet beperkt tot startups of scale-ups en stelt geen eisen aan de omvang, leeftijd of innovatieve aard van de onderneming. Het regime geldt in beginsel voor opties op aandelen van Belgische of buitenlandse vennootschappen – ongeacht of het om beursgenoteerde of niet-beursgenoteerde vennoot-

schappen gaat. Wel moet sprake zijn van een aandelenoptie in de zin van artikel 41 Aandelenoptiewet: *"het recht om, gedurende een welbepaalde termijn een bepaald aantal aandelen aan te kopen of, naar aanleiding van de verhoging van het kapitaal van een vennootschap op een bepaald aantal aandelen in te schrijven tegen een vastgestelde of een nog vast te stellen prijs".*[28]

De optie moet door een natuurlijke persoon zijn verkregen uit hoofde of naar aanleiding van diens beroepswerkzaamheid. Voor toepassing van de belastingheffing bij toekenning moet de begunstigde het aanbod uiterlijk op de zestigste dag na het aanbod schriftelijk aanvaarden. De tijdige en aantoonbare aanvaarding vormt een essentieel vereiste, aangezien de regeling anders niet van toepassing is.[29]

Het gehalveerde percentage van 9% wordt toegepast als aan de volgende vijf cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

i. de uitoefenprijs staat bij het aanbod definitief vast;
ii. de optie is bij leven niet overdraagbaar;
iii. de uitoefening vindt plaats binnen de wettelijke periode;
iv. het risico van waardedaling is niet door de toekenner of een verbonden persoon afgedekt; en
v. de optie ziet op aandelen van de vennootschap waarvoor de begunstigde werkt of van een rechtstreeks of indirect deelnemende vennootschap.

Wordt niet aan één of meer van deze voorwaarden voldaan, dan geldt het forfait van 18% in plaats van 9%.[30]

De forfaitaire methode vereenvoudigt de waardering van de optie, maar neemt de noodzaak tot waardering van de onderliggende aandelen niet weg. Voor niet-beursgenoteerde aandelen moet ten minste rekening worden gehouden met de boekwaarde volgens de laatst afgesloten en goedgekeurde jaarrekening.[31]

De optietoekenner moet het voordeel op de vereiste individuele fiscale fiche vermelden en de verschuldigde bedrijfsvoorheffing inhouden.[32] Na de belastingheffing bij toekenning is de verdere uitvoering in beginsel overzichtelijk.

2.5 Tussenconclusie Nederland en België

De Nederlandse en Belgische wetgevers hebben fundamenteel andere keuzes gemaakt met betrekking tot de fiscale behandeling van aandelenoptierechten in de loonbelastingsfeer. Nederland belast 65% van het bij verkoop gerealiseerde voordeel als loon en beperkt daarmee het liquiditeitsrisico. België belast kort na het aanbod een forfaitair voordeel van doorgaans 9% of 18% van de onderliggende aandelenwaarde. Dat kan bij sterke waardeaangroei aanzienlijk gunstiger uitpakken, maar legt het risico van een waardeloos aflopende optie bij de werknemer. De regeling in België is bovendien niet beperkt tot startups, kent in beginsel geen socialezekerheidsbijdragen en concentreert de verplichtingen rond de toekenning. Het Nederlandse voorstel verbetert de concurrentiepositie, maar overbrugt het verschil met België niet volledig. Vooral de strikte toegangsvoorwaarden en langdurige administratie van het Nederlandse voorstel kunnen de praktische bruikbaarheid voor startups en scale-ups beperken.

3. Spanje

Spanje kent sinds 2023 een bijzonder regime voor aandelenbeloningen van werknemers van kwalificerende startups. Het regime is ingevoerd om innovatieve groeibedrijven, die door beperkte liquiditeit moeilijk met reguliere salarissen kunnen concurreren, te ondersteunen bij het aantrekken en behouden van talent.[33]

3.1 Kwalificatie van het voordeel

Een uit de dienstbetrekking voortvloeiend voordeel uit aandelenopties kwalificeert onder de Spaanse inkomstenbelasting als arbeidsinkomen en wordt opgenomen in de algemene belastbare grondslag.[34]

Niet-overdraagbare opties worden in beginsel bij uitoefening belast over het verschil tussen de marktwaarde van de aandelen en de uitoefenprijs. Bij daadwerkelijk overdraagbare opties kan reeds bij toekenning arbeidsinkomen ontstaan.[35]

Na de verkrijging van de aandelen behoort de verdere waardeontwikkeling in beginsel tot de vermogenssfeer. Bij een latere verkoop vormt het verschil tussen de verkoopopbrengst en de fiscale verkrijgingswaarde van de aandelen een vermogenswinst of vermogensverlies. De bijzondere regeling voor werknemers van een kwalificerende *empresa emergente* (startup) verandert deze kwalificatie niet. De verkrijging van aandelen door uitoefening van de aandelenoptie vormt arbeidsinkomen, maar is tot € 50.000 per jaar vrijgesteld als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.[36] Voor zover dit arbeidsinkomen deze vrijstelling overschrijdt, wordt de belastingheffing uitgesteld tot het eerste moment waarop de aandelen tot de handel worden toegelaten, het vermogen van de werknemer verlaten of zodra er tien jaar zijn verstreken sinds de levering van de aandelen. Een verdere waardestijging na de verkrijging van de aandelen wordt bij een latere verkoop in beginsel als vermogenswinst in aanmerking genomen.[37]

3.2 Heffingsmoment en grondslag

Bij niet-overdraagbare aandelenopties wordt het arbeidsinkomen belast wanneer de werknemer de optie uitoefent en de aandelen verkrijgt. Verder wordt

bij uitoefening van een aandelenoptie het belastbare arbeidsvoordeel in beginsel bepaald als het positieve verschil tussen de waarde van de verkregen aandelen op het relevante waarderingsmoment en de door de werknemer betaalde uitoefenprijs. Voor startupaandelen bevat artikel 43 van de *Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio* (hierna: LIRPF) een specifieke waarderingsregel. Het heffingsmoment wordt vervolgens bepaald op grond van artikel 14 LIRPF, waarbij artikel 14.2.m LIRPF voor kwalificerende startups uitstel van belastingheffing mogelijk maakt.[38]

Onder het algemene regime geldt voor aandelenbeloningen een jaarlijkse vrijstelling van € 12.000. De aanbieding moet daarbij in beginsel onder dezelfde voorwaarden openstaan voor alle werknemers van de onderneming, groep of subgroep.[39]

Voor werknemers van een kwalificerende startup bedraagt de vrijstelling – als gezegd – € 50.000 per jaar. De mogelijkheid tot deelname hoeft niet onder dezelfde voorwaarden voor alle werknemers open te staan, maar moet wel onderdeel zijn van het algemene beloningsbeleid en bijdragen aan de werknemersparticipatie. Het vrijgestelde bedrag wordt definitief niet als arbeidsinkomen belast.[40]

Voor zover het voordeel de vrijstelling van € 50.000 overschrijdt, wordt de belastingheffing uitgesteld tot het belastingjaar waarin zich als eerste één van de volgende gebeurtenissen voordoet:
- de aandelen worden toegelaten tot de handel op een effectenbeurs of multilateraal handelssysteem;
- de aandelen verlaten het vermogen van de werknemer; of
- tien jaar zijn verstreken sinds de verkrijging van de aandelen.[41]

Voor aandelen van een startup wordt de belastbare grondslag in beginsel bepaald aan de hand van de waarde die een onafhankelijke derde heeft gehanteerd bij de laatste kapitaalverhoging in het jaar voorafgaand aan de verkrijging. Ontbreekt een dergelijke kapitaalverhoging, dan worden aandelen of participaties gewaardeerd tegen de marktwaarde op het moment van uitoefening. De wet geeft geen nadere regels voor situaties waarin verschillende aandelenklassen sinds de laatste financieringsronde wezenlijk zijn gewijzigd. Hierdoor kunnen in de praktijk waarderingsvraagstukken ontstaan.

3.3 Tarief en sociale lasten

Het niet-vrijgestelde optievoordeel wordt als arbeidsinkomen belast tegen de progressieve staatstarieven en regionale tarieven. Het gecombineerde marginale tarief verschilt per autonome regio en kan in 2026 oplopen tot ongeveer 54% in bijvoorbeeld Valencia (in Madrid daarentegen loopt het op tot 45%). Het bijzondere startupregime kent geen afzonderlijk verlaagd tarief. Het fiscale voordeel bestaat uit de jaarlijkse vrijstelling van € 50.000 en het uitstel van belastingheffing over het meerdere.[42]

Verder wordt de waardestijging na de verkrijging van de aandelen bij verkoop niet als arbeidsinkomen, maar als vermogenswinst belast. De vermogenswinst is gelijk aan het verschil tussen de verkoopopbrengst en de fiscale verkrijgingswaarde en valt in de spaargeldgrondslag, waarvoor in 2026 tarieven van 19% tot 30% gelden.[43]

Het optievoordeel behoort in beginsel ook tot de Spaanse socialezekerheidsgrondslag (die sinds 2025 geen maximum premieloon meer kent).[44] Deze omvat de totale beloning uit de dienstbetrekking, ongeacht of zij in geld of in natura wordt genoten. De fiscale vrijstelling van € 50.000 werkt niet automatisch door naar de sociale zekerheid. Voor de inkomstenbelasting en de premieheffing gelden afzonderlijke grondslagen. Daarom moet afzonderlijk worden beoordeeld welk deel van het optievoordeel tot de socialezekerheidsgrondslag behoort.

3.4 Voorwaarden en uitvoerbaarheid

Voor toepassing van het bijzondere regime moet de onderneming kwalificeren als startup in de zin van de Spaanse startupwet. Zij moet onder meer recent zijn opgericht, niet-beursgenoteerd zijn, geen dividend hebben uitgekeerd, een innovatieve en schaalbare onderneming drijven en een jaaromzet van maximaal € 10 miljoen hebben. Daarnaast moet zij in Spanje zijn gevestigd of daar een vaste inrichting hebben en moet in beginsel ten minste 60% van het personeel in Spanje werkzaam zijn. De kwalificerende periode bedraagt doorgaans vijf jaar en voor bepaalde sectoren zeven jaar.[45]

Het innovatieve en schaalbare karakter van de onderneming moet worden gecertificeerd door ENISA. Een positieve beslissing geeft toegang tot de fiscale en andere voordelen van de startupwet.[46]

Verlies van die status door tijdsverloop verhindert daardoor in beginsel niet dat de faciliteit bij de latere uitoefening wordt toegepast. De onderneming moet wel kunnen aantonen wanneer de optie is toegekend en dat zij toen over de vereiste status beschikte.[47]

De aandelen moeten worden toegekend aan actieve werknemers binnen het algemene beloningsbeleid van de onderneming en de toekenning moet bijdragen aan werknemersparticipatie. Anders dan bij de eerder genoemde algemene vrijstelling van € 12.000 hoeft de aanbieding niet onder dezelfde voorwaarden aan alle werknemers te worden gedaan.[48]

Voor de waardering kan worden aangesloten bij de prijs die een onafhankelijke derde heeft betaald bij de laatste kapitaalverhoging in het jaar vóór de verkrijging van de aandelen. Ontbreekt een dergelijke transactie, dan moet de marktwaarde op het moment van verkrijging worden vastgesteld. Deze regel biedt houvast na een recente financieringsronde, maar bij verschillende aandelenklassen of gewijzigde omstandigheden kan alsnog een afzonderlijke waardering nodig zijn.[49]

De administratie van het uitgestelde arbeidsinkomen kan langdurig doorlopen. De onderneming moet onder meer vastleggen welk voordeel is vrijgesteld, welk bedrag is uitgesteld en wanneer zich een beursnotering, vervreemding of het einde van de tienjaarstermijn voordoet.

3.5 Tussenconclusie Spanje en Nederland

Zowel Spanje als Nederland kennen een bijzondere aandelenoptiefaciliteit voor werknemers van kwalificerende startups; buiten deze regimes wordt het optievoordeel in beginsel volledig als arbeidsinkomen belast, al kent Spanje een algemene jaarlijkse vrijstelling van € 12.000. Voor kwalificerende startups verhoogt Spanje deze vrijstelling tot € 50.000 per jaar en stelt het de belastingheffing over het meerdere uit tot de beursnotering of vervreemding van de aandelen, maar uiterlijk tot tien jaar na verkrijging. Nederland kent geen vaste vrijstelling, maar belast 65% van het uiteindelijk gerealiseerde voordeel. Spanje kan daardoor gunstiger zijn bij voordelen tot € 50.000 en bij een sterke waardestijging na verkrijging van de aandelen, omdat deze latere waardestijging als vermogenswinst tegen 19% tot 30% wordt belast. Onder het Nederlandse voorstel blijft de waardestijging onderdeel van het loonvoordeel tot verkoop. Nederland biedt daarentegen meer bescherming tegen heffing zonder beschikbare liquiditeiten, doordat de heffing in beginsel aansluit bij de daadwerkelijke verkoop. Beide regimes brengen uitvoeringslasten mee: Spanje vereist onder meer ENISA-certificering, waardering en langdurige monitoring, terwijl Nederland daarnaast een RVO-beschikking en uitgebreide verplichtingen rond optievoorwaarden, vervreemdingen, administratie en inhouding verlangt. Per saldo biedt Spanje een directer fiscaal voordeel, terwijl Nederland meer zekerheid biedt over het betalingsmoment.

4. Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk kent sinds 2000 met de Enterprise Management Incentives-regeling (hierna: EMI) een bijzondere aandelenoptieregeling voor kleinere ondernemingen met groeipotentieel. EMI is ingevoerd om deze ondernemingen te ondersteunen bij het aantrekken, motiveren en behouden van werknemers en zo hun verdere groei te bevorderen.[50]

Door EMI blijft de waardestijging van kwalificerende opties in beginsel buiten de inkomstenbelasting en de socialezekerheidsheffing. Is de uitoefenprijs ten minste gelijk aan de marktwaarde bij toekenning, dan zijn doorgaans noch bij toekenning noch bij uitoefening inkomstenbelasting en National Insurance Contributions verschuldigd.[51]

Per 6 april 2026 is EMI toegankelijk voor een ruimere groep groeiende ondernemingen. Voor de meeste ondernemingen stijgt de grens voor de brutoactiva van £ 30 miljoen naar £ 120 miljoen, de werknemersgrens van 250 naar 500 voltijdsequivalenten en het ondernemingsbrede maximum aan uitstaande EMI-opties van £ 3 miljoen naar £ 6 miljoen. De maximale looptijd, waarbinnen een EMI-optie met behoud van de fiscale EMI-voordelen kan worden uitgeoefend, wordt verlengd van tien naar vijftien jaar. Het individuele maximum van £ 250.000 per werknemer blijft ongewijzigd.[52]

4.1 Kwalificatie van het voordeel

Een voordeel uit een reguliere, niet-fiscaal gefaciliteerde werknemersoptie kwalificeert in het Verenigd Koninkrijk in beginsel als arbeidsinkomen. Bij uitoefening wordt het verschil tussen de marktwaarde van de verkregen aandelen en de uitoefenprijs als loon belast. Een waardestijging die daarna ontstaat, behoort tot de vermogenssfeer en wordt bij verkoop van de aandelen als vermogenswinst belast.[53]

Het EMI-regime wijzigt deze behandeling voor kwalificerende opties. De toekenning van een kwalificerende EMI-optie leidt in beginsel niet tot inkomstenheffing. Ook bij uitoefening blijft inkomstenheffing in beginsel achterwege als de uitoefenprijs ten minste gelijk is aan de marktwaarde van de aandelen bij toekenning, de optie binnen de wettelijke termijn wordt uitgeoefend en zich geen voor de heffing relevant 'disqualifying' event heeft voorgedaan. De waardestijging tussen toekenning en uitoefening wordt daardoor niet als arbeidsinkomen belast. Bij een latere verkoop wordt de vermogenswinst berekend aan de hand van het verschil tussen de verkoopopbrengst en de voor de aandelen betaalde uitoefenprijs.[54]

4.2 Heffingsmoment en grondslag
Bij een kwalificerende EMI-optie vindt bij toekenning en vesting geen belastingheffing plaats. Ook bij uitoefening is geen inkomstenbelasting verschuldigd, op voorwaarde dat de uitoefenprijs ten minste gelijk is aan de marktwaarde van de aandelen bij toekenning. De waardeontwikkeling wordt dan pas bij verkoop van de aandelen als vermogenswinst belast.[55]

De marktwaarde bij toekenning is daarom bepalend voor de fiscale behandeling. Bij niet-beursgenoteerde aandelen kan de onderneming deze waarde vooraf met HM Revenue & Customs afstemmen. Wordt de uitoefenprijs op die waarde vastgesteld, dan valt de gehele latere waardestijging in beginsel in de vermogenswinstsfeer.[56]

Het fiscale voordeel kan worden beperkt door een disqualifying event, bijvoorbeeld wanneer de onderneming haar onafhankelijkheid verliest, niet langer een kwalificerende activiteit verricht, de werknemer niet meer aan de werknemersvoorwaarden voldoet of de optievoorwaarden of kapitaalstructuur relevant worden gewijzigd. Bij uitoefening binnen negentig dagen na deze gebeurtenis blijven de EMI-voordelen in beginsel behouden. Bij een latere uitoefening kan de waardestijging vanaf het disqualifying event alsnog als arbeidsinkomen worden belast.[57]

4.3 Tarief en sociale lasten
Als de uitoefenprijs van een kwalificerende EMI-optie bij toekenning ten minste gelijk is aan de marktwaarde van de aandelen, zijn bij toekenning en uitoefening in beginsel geen inkomstenbelasting en National Insurance Contributions verschuldigd. Bij verkoop wordt de vermogenswinst in 2026/2027 belast tegen 18% voor zover zij binnen de resterende basic-rate band valt en tegen 24% voor het meerdere.[58]

Is de optie met korting toegekend of wordt zij na een diskwalificerende gebeurtenis uitgeoefend, dan kan een deel van het voordeel alsnog als arbeidsinkomen worden belast. Ook *National Insurance Contributions* kunnen dan verschuldigd zijn.[59]

4.4 Voorwaarden en uitvoerbaarheid
Om onder de EMI-regeling te vallen moet de onderneming onafhankelijk zijn, een vaste inrichting in het Verenigd Koninkrijk hebben en een kwalificerende handelsactiviteit verrichten. Hierbij zijn onder meer financiële activiteiten, vastgoedontwikkeling, juridische en accountancydiensten en bepaalde landbouwactiviteiten uitgesloten. Vanaf 6 april 2026 mogen de brutoactiva maximaal £ 120 miljoen bedragen en moet de onderneming of groep minder dan 500 voltijdsequivalente werknemers hebben.[60]

De opties moeten betrekking hebben op volledig volgestorte, niet-aflosbare gewone aandelen in de onderneming of, binnen een groep, de moedervennootschap. Per werknemer geldt een limiet van £ 250.000 en voor de onderneming vanaf 6 april 2026 een totale limiet van £ 6 miljoen aan uitstaande EMI-opties.[61]

De werknemer moet ten minste 25 uur per week of 75% van zijn totale arbeidstijd voor de onderneming of groep werken en mag, samen met verbonden personen, geen belang van meer dan 30% houden.[62]

Een zorgvuldige waardering bij toekenning is essentieel. Een uitoefenprijs beneden de marktwaarde tast de EMI-status niet zonder meer aan, maar kan bij uitoefening leiden tot belastingheffing over de oorspronkelijke korting. Ook moet gedurende de looptijd worden bewaakt of zich een diskwalificerende gebeurtenis voordoet, bijvoorbeeld door een wijziging van de activiteiten, zeggenschap, aandelenstructuur, optievoorwaarden of arbeidspositie van de werknemer.[63]

De onderneming moet de regeling registreren, jaarlijks rapporteren via het systeem voor *Employment Related Securities* en de voorwaarden gedurende de looptijd bewaken.[64]

4.5 Tussenconclusie Verenigd Koninkrijk en Nederland
Zowel Nederland als het Verenigd Koninkrijk belasten optievoordelen als arbeidsinkomen. EMI is echter ruimer toegankelijk: sinds 6 april 2026 geldt het regime voor de meeste ondernemingen met brutoactiva tot £ 120 miljoen en minder dan 500 voltijdsequivalente werknemers. Nederland verlangt een specifieke startup- of scale-upkwalificatie op basis van onder meer innovatie en schaalbaarheid.

Ook fiscaal is EMI gunstiger. Nederland belast 65% van het bij verkoop gerealiseerde voordeel als loon. Onder EMI zijn bij toekenning en uitoefening in beginsel geen inkomstenbelasting en *National Insurance Contributions* verschuldigd. De waardestijging wordt bij verkoop als vermogenswinst belast tegen maximaal 24%.

EMI koppelt uitstel tot verkoop daarmee aan vermogenswinstbehandeling en afwezigheid van sociale lasten in de reguliere situatie. Daar staan gedetailleerde voorwaarden en het risico van een *disqualifying* event tegenover. Per saldo verbetert het Nederlandse voorstel de huidige positie, maar overbrugt naar onze mening het verschil met EMI niet.

5. Vergelijking op hoofdlijnen

Hieronder hebben wij in een tabel met plussen ons kwalitatieve oordeel ten aanzien van de aandelenoptieregelingen in Nederland, België, Spanje en het VK weergegeven. De ratings zijn niet gebaseerd op een kwan-

titatieve beoordeling, maar op de kwalitatieve beoordeling in de paragrafen hiervoor. Hierbij is relevant dat niet ieder criterium even zwaar meeweegt en dat de uitkomst voor een individuele werknemer uiteindelijk afhankelijk blijft van onder meer de waardeontwikkeling, het moment van uitoefening en verkoop en diens persoonlijke fiscale positie.

Beoordelingscriterium	**Nederland**	**België**	**Spanje**	**Verenigd Koninkrijk**
Omvang fiscaal voordeel voor werknemer	++	+++	++	+++
Behandeling toekomstige waardegroei	+	+++	++	+++
Bescherming tegen liquiditeitsprobleem	+++	–	++	+++
Toegankelijkheid voor ondernemingen	+	+++	+	+++
Flexibiliteit binnen groepsstructuren	–/+	++	++	+++
Uitvoerbaarheid voor werkgever	–	+++	+	++
Geschiktheid als instrument voor het aantrekken van talent	++	++	++	+++
Eindoordeel	**++**	**++**	**++**	**+++**

België krijgt ondanks het potentieel gunstige forfait geen +++-rating, omdat de heffing bij toekenning een liquiditeitsrisico en neerwaarts risico voor de werknemer meebrengt. Spanje krijgt eveneens een ++-rating vanwege de vrijstelling van € 50.000, tegenover de hoge tarieven over het meerdere en de mogelijke heffing zonder verkoop (lees: zonder realisatiemoment). Het Verenigd Koninkrijk komt op basis van de onderzochte criteria het sterkst naar voren. EMI brengt de waardestijging onder voorwaarden vrijwel geheel naar de vermogenswinstsfeer, zonder inkomstenbelasting of *National Insurance Contributions* bij uitoefening. Het regime combineert daarmee een gunstige fiscale behandeling met een relatief ruime toegankelijkheid, al blijven de voorwaarden voor de onderneming, de werknemer, de aandelen en het optieplan van belang.

6. Conclusie en aanbevelingen

Met het Wetsvoorstel wil het kabinet Nederlandse groeibedrijven beter in staat stellen om schaars talent aan te trekken en te behouden. De vergelijking met enkele EU-landen en het Verenigd Koninkrijk laat zien dat een aanvullende fiscale faciliteit niet alleen wenselijk, maar noodzakelijk is. Zonder aanpassing blijft Nederland duidelijk achter bij landen die werknemersparticipaties al langer fiscaal ondersteunen. De voorgestelde grondslagversmalling tot 65% en het uitstel van belastingheffing tot de daadwerkelijke verkoop vormen daarom belangrijke verbeteringen ten opzichte van de huidige Nederlandse aandelenoptieregeling.

Het voorstel maakt Nederland echter nog niet tot koploper. Vooral het Britse EMI-regime biedt een sterkere combinatie van belastinguitstel, tarief en sociale lasten. Onder EMI wordt de waardestijging van een

kwalificerende optie in beginsel volledig als vermogenswinst belast en zijn bij uitoefening geen inkomstenbelasting en National Insurance Contributions verschuldigd.

De Nederlandse regeling onderscheidt zich positief doordat de belastingheffing in beginsel aansluit bij de daadwerkelijke verkoop. Daarmee biedt zij de werknemer meer bescherming tegen een liquiditeitsprobleem en tegen belasting over een uiteindelijk niet gerealiseerd voordeel. Nederland kiest echter niet voor een herkwalificatie van de waardeontwikkeling. Ook onder het voorstel blijft 65% van het volledige voordeel, inclusief de waardestijging tussen uitoefening en verkoop, belast als loon. Juist bij een succesvolle startup kan daardoor een aanzienlijk deel van de ondernemingsgroei tegen het progressieve box 1-tarief worden belast.

Daarnaast dreigt de praktische uitwerking de aantrekkelijkheid van de Nederlandse tegemoetkoming te beperken. De onderneming moet een RVO-beschikking verkrijgen, de aandelen bij toekenning waarderen, de optievoorwaarden nauwkeurig op de regeling afstemmen en mogelijk jarenlang zicht houden op vervreemdingen door huidige en voormalige werknemers. Ook blijft zij verantwoordelijk voor de inhouding en afdracht van loonheffingen. Die verplichtingen vragen fiscale, juridische en waarderingsdeskundigheid, terwijl juist startups vaak over beperkte financiële en administratieve capaciteit beschikken.

De internationale vergelijking leidt daarom tot een tweeledig oordeel. Het Wetsvoorstel is een noodzakelijke inhaalslag en versterkt de Nederlandse concurrentiepositie ten opzichte van de huidige regeling. Zonder deze maatregel zou Nederland in de internationale strijd om talent op een duidelijke achterstand blijven staan. Tegelijkertijd is het Wetsvoorstel onvoldoende om die achterstand volledig in te lopen. Het regime in het Verenigd Koninkrijk is fiscaal aantrekkelijker. België kan met name bij een sterke waardestijging gunstiger uitpakken, terwijl Spanje voordeel kan bieden door de jaarlijkse vrijstelling.

Of het Wetsvoorstel daadwerkelijk meer talent naar Nederlandse startups en scale-ups zal trekken, hangt daarom niet alleen af van de grondslagversmalling. Minstens zo belangrijk is of de regeling voor jonge ondernemingen toegankelijk, begrijpelijk en uitvoerbaar is. Een fiscaal voordeel dat door strikte voorwaarden, waarderingsrisico's en langdurige administratie moeilijk kan worden benut, verliest een deel van zijn stimulerende werking. Het kabinet zet met het voorstel terecht een stap vooruit, maar Nederland neemt daarmee nog geen internationale koppositie in.

Kortom, de visie van het Wetsvoorstel voorkomt dat Nederland verder achteropraakt, maar is nog niet overtuigend genoeg om Nederland in de internationale concurrentie om talent een voorsprong te geven.

Noten:

1. Werkzaam als belastingadviseur binnen de People Services-praktijk van Meijburg & Co.
2. Werkzaam als belastingadviseur binnen de People Services-praktijk van Meijburg & Co.
3. Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups*en bijbehorende memorie van toelichting, gepubliceerd in het kader van het Belastingplan 2027.
4. M. van der Steen en M. van Veen, 'Wetsvoorstel fiscale stimulering startups en scale-ups: de juiste weg voorwaarts?', Beloning & Belasting 2026, nr. 5, p. 3-10.
5. Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups*en bijbehorende memorie van toelichting, gepubliceerd in het kader van het Belastingplan 2027.
6. Voorgesteld art. 10b, eerste en tweede lid, Wet LB 1964.
7. Memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups*, par. 1.2, onderdeel 'Aandelenoptieregeling voor werknemers van startups en scale-ups'.
8. Voorgesteld art. 10b, lid 2 tot en met 4, Wet LB 1964.
9. Voorgesteld art. 10b, negende en twaalfde lid, Wet LB 1964, alsmede de artikelsgewijze toelichting bij deze bepalingen, Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups*.
10. Voorgesteld art. 10b, tweede lid, Wet LB 1964 en de memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups* par. 1.2 en de artikelsgewijze toelichting op art. 10b Wet LB 1964. Voor het box 1-tarief in 2026: art. 2.10 Wet IB 2001 (tekst 2026).
11. Voorgestelde art. 10ba en 10bb Wet LB 1964 en de artikelsgewijze toelichting bij deze bepalingen, Wetsvoorstel *Wet fiscale stimulering van startups en scale-ups*.
12. Voorgesteld art. 10b, tiende lid, onderdeel a, Wet LB 1964.
13. Voorgesteld art. 10b, tiende lid, onderdeel c, onder 1°, Wet LB 1964.
14. Voorgesteld art. 10b, vijfde lid, Wet LB 1964.
15. Voorgesteld art. 10b, tiende lid, onderdelen c, onder 2°, en d, Wet LB 1964.
16. Voorgesteld art. 10b, eerste, tweede, achtste en tiende lid, Wet LB 1964 en de artikelsgewijze toelichting bij deze bepalingen Wet LB 1964.
17. Voorgesteld art. 10b, tiende lid, onderdeel b en elfde lid Wet LB 1964.
18. Voorgesteld art. 10b, vijftiende lid, Wet LB 1964.
19. S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 153-155; Wetsontwerp betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, Parl.St. Kamer 1998-99, nr. 49-1912/1, p. 7.
20. Wetsontwerp tot invoering van een belasting op meerwaarden op financiële activa, Parl.St. Kamer 2025-26, nr. 56-1244/001; S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026, afl. 696, p. 165.
21. Art. 41 en 42 Aandelenoptiewet.
22. Wetsontwerp betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, Parl.St. Kamer 1998-99, nr. 49-1912/1, p. 8 en 26.
23. Art. 42 Aandelenoptiewet.
24. Art. 43 Aandelenoptiewet.
25. Art. 43 § 5 en § 7 Aandelenoptiewet.
26. Artikel 130 Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (hierna: WIB 92).
27. S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 158-159.
28. Art. 41 Aandelenoptiewet.
29. Art. 42 Aandelenoptiewet; S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 156.
30. Art. 43, § 3 en § 6 Aandelenoptiewet; S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 157.
31. Art. 43, § 4, tweede lid, § 5 en § 7 Aandelenoptiewet; S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 157.
32. Art. 44 Aandelenoptiewet; S. Van Breedam, 'Fiscaal regime van aandelenopties. Een reflectie na 25 jaren op de aandelenoptiewet met een blik op de toekomst', TFR 2026/696, p. 158.
33. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, preámbulo, onderdeel I, p. 5, BOE 22 december 2022, nr. 306, BOE-A-2022-21739.
34. Art. 14, art. 17 en art. 42 Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes

de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (hierna: LIRPF).

35. Art. 14, art. 17, art. 42, art. 43 en art. 45 LIRPF.
36. (i) het aanbod plaatsvindt overeenkomstig het algemene remuneratie- of beloningsbeleid van de vennootschap en gericht is op het bevorderen van werknemersparticipatie;
(ii) de betrokken werknemers (tezamen met aan hen gelieerde familieleden) geen direct of indirect aandelenbelang van 5% of meer houden in de vennootschap of de groep; en
(iii) de verkregen aandelen gedurende een periode van drie jaar moeten worden aangehouden.
37. Art. 14, tweede lid, onderdeel m, art. 33 eerste lid, art. 34 eerste lid, onderdeel a en artikel 42, derde lid onderdeel f LIRPF.
38. Art. 14, eerste lid, onderdeel a, art. 42, eerste lid en art. 43 LIRPF.
39. Art. 42, derde lid, onderdeel f, eerste en tweede alinea, LIRPF .
40. Art. 42, derde lid, onderdeel f, tweede en derde alinea LIRPF.
41. Art. 14, tweede lid, onderdeel m, LIRPF.
42. Art. 14.2m, art. 42.3.f. en art. 63 en 74 LIRPF.
43. Art. 33, 46, 49, 66 en 76 LIRPF.
44. Sinds 1 januari 2025 geldt in Spanje een aanvullende solidariteitsbijdrage (*cotización adicional de solidaridad*) over het deel van de arbeidsbeloning dat uitgaat boven de maximale maandelijkse premiegrondslag. Tot en met 2024 waren over beloningen boven deze grens geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De nieuwe bijdrage doorbreekt deze maximering gedeeltelijk: het meerdere wordt voortaan in oplopende schijven aan een aanvullende premie onderworpen, die tussen werkgever en werknemer wordt verdeeld. Voor aandelenbeloningen betekent dit dat het bereiken van de maximale premiegrondslag niet langer zonder meer uitsluit dat over het optievoordeel nog aanvullende Spaanse socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.
45. Art. 3, eerste lid, onderdelen a en c-g, en art. 6, onderdeel d , *Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (*hierna: Ley 28/2022).
46. Art. 4 en 5 *Ley 28/2022*.
47. Art. 42, derde lid, onderdeel f, derde alinea, LIRPF.
48. Art. 42, derde lid, onderdeel f, tweede alinea, LIRPF.
49. Art. 43, eerste lid, onderdeel 1, letter g, LIRPF.
50. Finance Act 2000, section 62 en Schedule 14.
51. Sections 527-532 en Schedule 5 Income Tax *(Earnings and Pensions*) Act 2003 (hierna: ITEPA 2003).
52. Section 13 Finance Act 2026; paragraphs 5-7, 12, 12A en 36, Schedule 5 ITEPA 2003.
53. Sections 476-480 ITEPA 2003; sections 38, 144 en 144ZA Taxation of Chargeable Gains Act 1992 (hierna: TCGA 1992).
54. Sections 527, 529, 530 en 532 en Schedule 5 ITEPA 2003; sections 38, 144, 144ZA and section 119A TCGA 1992.
55. Sections 527, 529, 530 en 532 en Schedule 5 ITEPA 2003; sections 38, 144, 144ZA and section 119A TCGA 1992.
56. Section 530 ITEPA 2003; sections 38, 144 en 144ZA TCGA 1992.
57. Sections 532-536 ITEPA 2003; HM Revenue & Customs, *Employee Tax Advantaged Share Scheme User Manual*, ETASSUM57050, 'Tax consequences of exercise of an option following a disqualifying event'.
58. Section 530 ITEPA 2003; sections 1H en 1I TCGA 1992; HM Revenue & Customs, *Employee Tax Advantaged Share Scheme User Manual*, ETASSUM57020 en ETASSUM57180; HM Revenue & Customs, 'Capital Gains Tax rates and allowances'.
59. Sections 531 en 532 ITEPA 2003.
60. Schedule 5 ITEPA 2003.
61. Schedule 5 ITEPA 2003.
62. Paragraphs 26 en 28-30, Schedule 5 ITEPA 2003.
63. Sections 531-539 ITEPA 2003 en Schedule 5 ITEPA 2003.
64. Voor opties die voor 6 april 2027 worden toegekend, blijft daarnaast een afzonderlijke EMI-kennisgeving vereist. De belangrijkste uitvoeringslasten liggen daarmee bij de waardering, rapportering en voortdurende bewaking van de voorwaarden.