

Nader rapport inzake het voorstel van wet houdende wijziging van enige belastingwetten (Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen)

Voorstel van wet | 13-05-2008 | nr AFP08-316

de Koningin

Ons kenmerk: AFP 2008-00316

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw kabinet van 2 april 2008, no. 08.001004, machtigde Uwe Majesteit de Raad van State zijn advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 18 april 2008, no. W06.08.0114/III, bied ik U hierbij, mede namens de staatssecretaris van Financiën, aan.

Het kabinet is de Raad erkentelijk voor de voortvarendheid waarmee het advies inzake het bovenvermelde voorstel is uitgebracht.

Naar aanleiding van het advies merk ik het volgende op.

1. Zelfregulering en overheidsingrijpen

Excessieve beloning: afbakening en kwantificering

De Raad is van mening dat niet duidelijk is wat het kabinet verstaat onder excessieve beloningen. Zoals de Raad terecht opmerkt, is het kabinetsbeleid gericht op het ontmoedigen van excessen in het beloningsbeleid en niet op het ontmoedigen van hoge beloningen in het algemeen. Om die reden wordt ook niet voorgesteld om hoge beloningen extra te belasten, maar uitsluitend bepaalde beloningsvormen die als excessief kunnen worden gezien. Naar aanleiding van de opmerking van de Raad over de definiëring van excessieve beloningen is de memorie van toelichting op dit punt aangevuld.

Tevens is in de memorie van toelichting een indicatie gegeven van het financiële belang van de excessieve beloningsbestanddelen, alsmede een toelichting op de berekeningswijze van de betreffende cijfers.

Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven blijft zelfregulering bij het beloningsbeleid in de private sector voor het kabinet het uitgangspunt. Het kabinet hecht grote waarde aan de Corporate Governance Code. Teleurstellende nalevings- en toepassingspercentages bij een grote maatschappelijke onvrede over excessieve beloningen hebben er mede toe geleid dat het kabinet nu met fiscale maatregelen komt. Het is niet de eerste keer dat er wettelijke maatregelen worden genomen met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders, in aanvulling op de Code. In 2004 is bij de aanpassing van de structuurregeling in de wet een regeling opgenomen met betrekking tot de vaststelling van een bezoldigingbeleid en de beloning van bestuurders.¹ Deze fiscale maatregelen kunnen worden gezien als een aanvulling daarop.

Instrument

Anders dan de Raad zijn wij van mening dat de voorgestelde heffingen niet het karakter van een punitieve sanctie hebben en derhalve niet getoetst moeten worden aan artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens. De omstandigheid dat de werkgeversheffingen niet passen in de primaire heffingsstructuur van de loonbelasting, betekent niet dat er sprake is van een punitieve sanctie. Er is geen verbod op het verstrekken van hoge vertrekvergoedingen. Evenmin wordt toepassing van backservice onmogelijk gemaakt. Wel is het zo dat het voor werkgevers minder aantrekkelijk wordt om aan werknemers met een hoog loon een hoge vertrekvergoeding te geven of backservice toe te passen. Dit fiscale ontmoedigingsbeleid past zoals hiervoor al is toegelicht in het streven om excessen in het beloningsbeleid tegen te gaan.

In reactie op de opmerking van de Raad dat de voorgestelde werkgeversheffingen leiden tot een dubbele heffing over bepaalde beloningsbestanddelen kan worden gezegd dat er in economische zin weliswaar sprake is van een dubbele heffing, maar in juridische zin niet. Er is namelijk geen sprake van een dubbele heffing over dezelfde grondslag bij dezelfde belastingplichtige.

De voorgenomen fiscale maatregelen moeten worden gezien in het geheel van regelgeving dat het beloningsbeleid van ondernemingen raakt. Vanuit vennootschappelijke hoek wordt reeds getracht om de checks-and-balances op zodanige wijze in te richten dat alle relevante stakeholders te dezen de bestuurdersbezoldiging kunnen monitoren en/of beïnvloeden. De Raad verwijst in zijn advies naar de acties die door de wetgever en de commissie Tabaksblat zijn ondernomen de laatste jaren. Noemenswaardig is in dit kader het wetsvoorstel dat momenteel in voorbereiding is en dat de ondernemingsraad (OR) het recht geeft om bij NV's een standpunt in te nemen ten aanzien van een nieuw vast te stellen bezoldigingsbeleid of ten aanzien van een wijziging van het beloningsbeleid. Het stelsel probeert een evenwicht te vinden tussen degenen die zeggenschap hebben in de onderneming, het orgaan dat de belangen van de vennootschap in acht moet nemen en waarvan verwacht wordt dat zij deskundigheid geniet ter zake, alsook de personen die geraakt worden door het loongebouw van de onderneming.

Het vennootschapsrecht of arbeidsrecht kan bepaalde doelstellingen die worden beoogd met de onderhavige fiscale maatregelen echter niet realiseren, aangezien deze in beginsel een correctie op de praktische, onevenwichtige uitwerking van het huidige fiscale regime betreffen. Voorts is via het fiscale stelsel ontmoediging van een bepaald gedrag, zoals dat met de thans voorgestelde maatregelen wordt beoogd, effectiever te realiseren dan via het vennootschapsrecht of arbeidsrecht. Zoals hierboven uiteengezet, is het vennootschapsrecht in eerste instantie gericht op een adequate bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende organen van de vennootschap. De organen van de vennootschap hebben, binnen het kader van de wet, de statuten van de vennootschap en de maatstaf van redelijkheid en billijkheid, een autonomie bij de uitoefening van hun bevoegdheden. Het arbeidsrecht is niet gericht op het reguleren van beloningsbeleid van de onderhavige doelgroep. De fiscale maatregelen vormen een goede aanvulling op de reeds bestaande en voorgenomen regelgeving alsmede de Corporate Governance Code ten aanzien van het beloningsbeleid van ondernemingen.

In de memorie van toelichting is een nadere toelichting opgenomen waarom bij de invulling van de maatregelen is gekozen voor het fiscale instrument.

Effectiviteit

De Raad merkt op dat niet duidelijk is waarom de voorgestelde maatregelen effectief zijn ter voorkoming van excessen in het beloningsbeleid. Als het gaat om de effectiviteit van de voorgestelde maatregelen spelen twee vragen een rol:

- wordt met de maatregelen daadwerkelijk de doelgroep bereikt?
- leiden de maatregelen tot de gewenste gedragsaanpassing?

Op de eerste vraag is hiervoor al ingegaan. Excessen in het beloningsbeleid worden ontmoedigd door bepaalde excessieve beloningsbestanddelen, bij de backservice en vertrekvergoedingen onder gebruikmaking van het stellen van inkomensgrenzen, zwaarder te belasten. In hoeverre de maatregelen tot de gewenste gedragsaanpassing zullen leiden is vooraf moeilijk te zeggen, maar de maatregelen zullen in elk geval ofwel leiden tot een gewenste aanpassing van gedrag ofwel tot een evenwichtiger belastingheffing waarbij excessieve beloningsbestanddelen zwaarder worden belast. Voor zover zou blijken dat aanvullende maatregelen nodig zijn om onbedoeld ontwijkgedrag te voorkomen, dan kunnen daartoe aanvullende voorstellen worden gedaan. De memorie van toelichting zal op het punt van de effectiviteit worden aangevuld.

Tijdstip van overheidsingrijpen

Het kabinet stelt in zijn brief van 29 april 2005 dat aandeelhouders enige tijd moet worden gegund om te “wennen” aan de nieuw verkregen rechten. Deze rechten hebben mede betrekking op de wettelijke verkregen rechten als het vaststellen van het beloningsbeleid, welke op 1 oktober 2004 in werking is getreden. Voorts legt de Corporate Governance Code ten aanzien van bestuurdersbezoldiging verantwoordelijkheden bij de raad van commissarissen. Vanaf het boekjaar 2004 dient in het jaarverslag aangegeven te worden in hoeverre de code nageleefd wordt. Deze mogelijkheden en verplichtingen waren op 29 april 2005 dus nog zeer pril. Het is nu 3 jaar geleden dat deze brief verzonden is en het kabinet verwacht in alle redelijkheid dat alle organen van de vennootschap bekend zijn met de voornoemde wettelijke rechten en de code. Van eventuele aanloopeffecten kan geen sprake meer zijn.²

Dat beursvennootschappen bekend zijn met de code blijkt ook uit het gemiddelde nalevingspercentage (95 procent) en het gemiddelde toepassingspercentage (90 procent) van nagenoeg alle bepalingen. Het nalevingspercentage en toepassingspercentage van de codebepalingen met betrekking tot bestuursbezoldiging wijken hier met percentages van respectievelijk 85 en 70 procent in negatieve zin vanaf. De Monitoring Commissie Corporate Governance Code leidt uit de nalevingspercentages van de afgelopen jaren af dat er een zeker stabilisatiepunt lijkt te zijn bereikt. Het kabinet onderschrijft met de Commissie dat het streven een nalevingspercentage van 100 procent dient te zijn, maar is er niet van overtuigd dat dit streven binnen afzienbare termijn zal slagen ten aanzien van de bestuurdersbezoldigingsbepalingen. Hoewel er inderdaad bemoedigende signalen zijn geweest de afgelopen periode, laat dit onverlet dat bepaalde zorgen als aangegeven in de kabinetsreactie nog altijd bestaan.

2. Belastinglast

Toetsingskader

De Raad introduceert een nieuw begrip “belastinglast”, waarvoor eveneens een nieuw toetsingskader zou moeten worden ontwikkeld. Het ligt niet in de bedoeling van het kabinet om voor de voorgestelde belastingheffing het nieuwe begrip “belastinglast” over te nemen en hiervoor een separaat, nieuw te ontwikkelen toetsingskader op te stellen. Het kabinet is van mening dat in de memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel voldoende wordt ingegaan op de relevante afwegingen en dat de ontwikkeling van een nieuw toetsingskader geen toegevoegde waarde heeft.

In aanvulling op de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat voor de vaststelling van de tarieven voor de werkgeversheffingen een zorgvuldige afweging tussen de budgettaire opbrengst, het effect op het vestigingsklimaat en het creëren van draagvlak heeft plaatsgevonden. Bij het laatstgenoemde punt speelt de relatie tussen de hoogte van het tarief en de aard van de situaties waarop de voorgestelde maatregelen zich richten een rol. Dit is de belangrijkste verklaring voor het verschil in de heffing op de forfaitair berekende backservicepremie van 15% en de heffing op excessieve vertrekvergoedingen van 30%.

Gelijkheidsbeginsel

Vertrekvergoedingen

De voorgestelde maatregelen zijn specifiek gericht op bepaalde beloningsbestanddelen. Het specifieke karakter wordt bij de vertrekvergoedingen ondersteund door ook een inkomensgrens te hanteren. Het is de combinatie van een hoog loon en een excessief beloningsbestanddeel die door het kabinet gezien wordt als de objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond voor de voorgestelde maatregel met betrekking tot de vertrekvergoedingen.

De maatregel inzake de pseudo-eindheffing bij excessieve vertrekvergoedingen is enerzijds bedoeld om excessen in het beloningsbeleid op dit punt te ontmoedigen en anderzijds bedoeld om, indien een inhoudingsplichtige toch voor een dergelijke, excessieve beloning kiest, te komen tot een evenwichtiger belastingheffing waarbij deze excessieve beloningen via een pseudo-eindheffing zwaarder belast worden. Het kabinet is daarbij van mening dat een vertrekvergoeding, deels in aansluiting op het principe van de Corporate Governance Code, in ieder geval excessief is in het geval de vertrekvergoeding meer bedraagt dan het jaarloon van het vergelijkingsjaar (het jaar t-2) en het jaarloon in dat vergelijkingsjaar ook meer bedraagt dan € 500 000.

De voorgestelde maatregel sluit dus niet rechtstreeks aan op de Corporate Governance Code, maar het principe van de code wordt wel overgenomen, zij het dat dit principe zodanig wordt ingebed in de fiscale wetgeving dat de maatregel door de inhoudingsplichtige en de Belastingdienst goed uitvoerbaar is.

De Raad merkt ter zake op dat de volgens de voorgestelde maatregel berekende vertrekvergoeding nagenoeg steeds hoger zal zijn dan de in overeenstemming met de norm uit de Corporate Governance Code berekende ontslagvergoeding, omdat in de volgens de voorgestelde maatregel berekende vertrekvergoeding ook periodieke loonsverhogingen en dergelijke loonbestanddelen zijn begrepen.

Dit zou, zo begrijpen wij de Raad, betekenen dat ook over een ontslagvergoeding die binnen de norm van de Corporate Governance Code blijft, in veel gevallen toch pseudo-eindheffing geheven zou worden. Hier lijkt echter sprake te zijn van een misverstand. De Corporate Governance Code geeft aan dat vertrekvergoedingen in beginsel niet meer mogen bedragen dan eenmaal het *vaste* jaarsalaris. Doordat in de voorgestelde maatregel enerzijds voor wat betreft het vergelijkingsloon wordt aangesloten bij het totale loon en niet bij het vaste loon en anderzijds het totale loon in dit inkomenssegment per definitie hoger is dan het vaste loon, is er een zodanige marge tussen het vaste jaarsalaris (waar de Corporate Governance Code bij aansluit) en het totale (vergelijkings)loon, dat reguliere periodieke loonstijgingen niet tot gevolg kunnen hebben dat de vertrekvergoeding berekend volgens de methode van de voorgestelde maatregel boven het vergelijkingsloon uitkomt. Het is in beginsel dus niet zo dat periodieke loonstijgingen, in het geval een ontslagvergoeding wordt gegeven die in overeenstemming is met de Corporate Governance Code, ertoe leiden dat pseudo-eindheffing wordt geheven. Het kabinet deelt de zorg van de Raad op dit punt derhalve niet.

Het volledig aansluiten bij de norm van de Corporate Governance Code in de fiscale wetgeving zou overigens hebben betekend dat de maatregel op eenvoudige wijze te ontgaan zou zijn omdat een inhoudingsplichtige en een werknemer in onderling overleg de verdeling van het salaris tussen vast en variabel loon kunnen aanpassen. Om vergelijkbare redenen is ook niet bepalend geacht of de beloning door partijen als vertrekvergoeding wordt aangemerkt, maar is gekozen voor de in het wetsvoorstel opgenomen indirecte bepaling van de omvang van de vertrekvergoeding. Om vergelijkbare redenen is ook een tegenbewijsregeling, zoals door de Raad gesuggereerd, niet opgenomen. Bij een dergelijke regeling zouden bij de onderhavige maatregel moeizame discussies ontstaan over de redenen van de beloningen die in de jaren t en t-1 zijn gegeven, die als gevolg van de vrijwel onmogelijke bewijspositie voor de Belastingdienst er in veel gevallen vermoedelijk toe zouden leiden dat geen van die beloningen onder de maatregel zouden vallen. Er is bewust gekozen voor een meer kwantitatieve benadering. Met deze gekozen systematiek wordt voorkomen dat een dergelijke moeilijk uitvoerbare, meer kwalitatieve beoordeling moet plaatsvinden.

De Raad wijst er voorts terecht op dat werknemers met een toetsloon dat ligt onder € 500 000, ook als zij een vertrekvergoeding ontvangen die vele malen hoger ligt dan het jaarsalaris, niet onder de maatregel vallen. Overweging bij de keuze voor deze inkomensgrens is, dat een ten opzichte van het jaarloon hoge vertrekvergoeding bij lagere inkomens in het algemeen niet als excessief wordt gezien.

Backservicepremies

Het kabinet is van mening dat ook de voorgestelde pseudo-eindheffing met betrekking tot situaties waarin pensioenopbouw op basis van het eindstelsel plaatsvindt over een pensioengevend loon van meer dan € 500 000, niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Net als bij de pseudo-eindheffing voor vertrekvergoedingen vindt het kabinet bij deze maatregel een objectieve en redelijke rechtvaardiging in de combinatie van een hoog loon en een excessief beloningsbestanddeel.

De voorgestelde pseudo-eindheffing over een forfaitair berekende backservice heeft ten doel de opbouw van een pensioen op basis van een eindloonstelsel te ontmoedigen voor zover het pensioengevend loon een bedrag van € 500 000 te boven gaat, maar het kabinet wil hierbij tegelijkertijd niet dwingend ingrijpen in bestaande arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het pensioen: de omkeerregel wordt niet beperkt en pensioenregelingen hoeven niet

noodzakelijkerwijs te worden aangepast (geen verplichte afsplitsing van de opbouw boven € 500 000). Werkgevers wordt met andere woorden de keuze gelaten tussen het toekennen van pensioen op basis van eindloonstelsel tot maximaal € 500 000 en eventueel daarboven op basis van een middelloon- of beschikbarepremiestelsel, of de bestaande arbeidsvoorwaarden te handhaven en – bij een stijging van het pensioengevend loon boven de € 500 000 – de werkgeversheffing te betalen. Er is bewust niet voor gekozen om onderscheid te maken tussen reguliere backservice en de backservice bij inkoop, zoals door de Raad gesuggereerd. Naar het oordeel van het kabinet is er geen rechtvaardiging voor het verschil in behandeling dat in dat geval zou ontstaan tussen werknemers die carrière maken in het kader van de overstap naar een andere werkgever en werknemers die dit bij dezelfde werkgever doen. Bovendien zou het beperken van de maatregel tot gevallen van inkoop van pensioen, zoals de Raad lijkt te adviseren, juist tot een negatieve prikkel leiden met betrekking tot de arbeidsmobiliteit, hetgeen uiteraard onwenselijk is.

Bij de keuze voor een forfaitair berekende backservice is de overweging van het kabinet geweest dat de daadwerkelijke backservicepremie niet zonder ingewikkelde (actuariële) berekeningen is vast te stellen als rekening moet worden gehouden met diensttijd en levensverwachting in elk individueel geval. Bovendien is bij doorsneepremies een deel van de in totaal voor de financiering van de backservice benodigde premie doorgaans niet begrepen in de over het loon van de desbetreffende werknemer betaalde premie, maar wordt dit feitelijk omgeslagen over de loonsom van de voor alle werknemers berekende premie. Het kabinet is zich ervan bewust dat de keuze voor één– voor iedereen geldend – forfait betekent dat de in aanmerking te nemen grondslag in het ene geval in beginsel te laag zal zijn en in het andere geval te hoog. Dat is echter inherent aan een forfait. Omwille van de uitvoerbaarheid heeft het kabinet bewust gekozen voor een forfaitaire benadering waarbij de als grondslag voor de pseudo-eindheffing in aanmerking te nemen backservice op basis van bepaalde veronderstellingen ten aanzien van de gemiddelde leeftijd en het gemiddelde aantal dienstjaren van de desbetreffende werknemers is gesteld op het viervoud van de verhoging van het pensioengevend loon ten gevolge van de salarisstijging. Het kabinet acht deze motivering toereikend voor de voorgestelde forfaitaire berekeningswijze. De memorie van toelichting is op dit punt aangevuld.

3. Managementvennootschappen

In het geval personen hun diensten aanbieden via een managementvennootschap zijn er twee mogelijkheden: de persoon komt rechtstreeks in dienstbetrekking te staan bij de vennootschap die hem inhuurt via zijn managementvennootschap, of de managementvennootschap verricht bepaalde diensten voor de vennootschap die “ inhuurt” zonder dat er een gezagsverhouding ontstaat tussen een werknemer van de managementvennootschap en de inhurende vennootschap. In de eerste situatie is de vertrekvergoedingsregeling zonder meer van toepassing. In de tweede situatie ligt het niet voor de hand dat de inhurende vennootschap een vertrekvergoeding toekent. Indien in die situatie toch een hoge vertrekvergoeding zou worden uitgekeerd door de inhurende vennootschap, kan dit gezien worden als een aanwijzing dat eigenlijk toch sprake is van een rechtstreekse dienstbetrekking met de persoon die via een managementvennootschap zijn diensten aanbiedt. De voorgestelde maatregel is in dat geval eveneens van toepassing. De memorie van toelichting is op dit punt aangevuld.

4. Administratieve lasten

De Raad vraagt om een aanvulling van de toelichting omdat hij meent dat elke inhoudingsplichtige wordt geconfronteerd met administratieve lasten als gevolg van de pseudo-eindheffing. De Raad ziet hier disproportionaliteit.

Ik deel de mening van de Raad dat er sprake zou zijn van disproportionaliteit indien elke inhoudingsplichtige bij de maandelijkse of vierwelijkse aangifte loonheffingen met een of meer vragen over de pseudo-eindheffing zou worden geconfronteerd. Dat is echter niet de bedoeling. Vrijwel alle inhoudingsplichtigen kunnen aan de pseudo-eindheffing voorbijgaan. De heffing zal niet worden uitgevraagd via de reguliere aangifte loonheffingen. De werkzaamheden voor de heffing worden binnen de Belastingdienst landelijk geconcentreerd. Inhoudingsplichtigen die met de heffing te maken krijgen, moeten zich tot dat centrale punt wenden en kunnen daar aan hun verplichtingen voldoen. In dat licht werkt de Belastingdienst de voorlichting over en het toezicht op de pseudo-eindheffing de komende tijd verder uit. De toelichting is op dit punt aangevuld.

5. Belastingheffing over carried interest

De Raad merkt op dat het opnemen van de regeling voor de beloningen uit hoofde van carried interest in het wetsvoorstel Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen nader toelichting behoeft. Zoals ook kan worden afgeleid uit de brief van 18 december 2007 aan de Eerste Kamer³ is het onderzoek naar de praktijk van de belastingheffing over carried interest opgekomen in de aanloop naar het wetsvoorstel Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen. Ook inhoudelijk zijn er raakvlakken met het dossier “excessieve beloningen”. De lucratieve belangen zoals die worden beschreven in het voorgestelde artikel 3.92b Wet IB 2001 komen namelijk vrijwel uitsluitend terecht bij personen die een grote invloed kunnen uitoefenen op de eigen arbeidsvoorwaarden en die vaak behoren tot de groep van personen met een topinkomen. Daarnaast geldt dat het excessieve karakter van de vorenbedoelde lucratieve belangen bestaat in het gegeven dat potentiële rendementen behaald kunnen worden die veelal in geen verhouding staan tot het geïnvesteerde kapitaal. Tegen die achtergrond hebben wij het advies van de Raad om het onderdeel “carried interest” van het wetsvoorstel af te splitsen en onder te brengen in een afzonderlijk wetsvoorstel, niet gevolgd.

6. Loonbegrip

De Raad merkt op dat in de toelichting onvoldoende duidelijk wordt uiteengezet in hoeverre het loonbegrip voor de Wet op de loonbelasting 1964 en voor de Wet IB 2001 ontoereikend is om de carried interest beloningen in de belastingheffing te betrekken. Op basis van de huidige wetgeving kan zowel het standpunt worden ingenomen dat de in het kader van een dienstbetrekking toegekende lucratieve vermogensbestanddelen als loon moeten worden belast op het moment van toekenning ervan (loon in de vorm van een recht), *dan wel* dat de belastingheffing moet plaatsvinden op het moment van de feitelijke realisatie van de voordelen (recht op loon in geld). Dit hangt af van de feitelijke vormgeving en de feiten en omstandigheden waaronder de vermogensbestanddelen zijn verkregen. Toepassing van het regime van resultaat uit overige werkzaamheden resulteert erin dat te allen tijde het feitelijke resultaat of de feitelijke waardestijging wordt belast op het moment dat het voordeel wordt gerealiseerd. De Raad zij toegegeven dat dit resultaat ook zou kunnen worden bereikt door het regime voor werknemersopties (artikel 10a Wet op de loonbelasting 1964) uit te breiden. De keuze voor het regime van resultaat uit overige werkzaamheden is ingegeven door het feit dat managers met de beloningsvormen die onder de nieuwe wetgeving ressorteren niet altijd in loondienst werkzaam zijn of dat, als dat wel het geval is, niet altijd aannemelijk gemaakt kan worden dat de werkgever van de extra beloning op de hoogte is. Met betrekking tot het laatste kan, zoals de Raad doet, worden gewezen op het arrest van de Hoge Raad van 24 juni 1992, nr. 28 156, BNB 1993/19, waarin het ging om verduistering en het voordeel werd belast volgens de voorloper van het regime van resultaat uit overige werkzaamheden. Wat betreft de situaties van niet in loondienst werkzaam zijn, kan in dit verband worden gedacht aan zelfstandig werkzame adviseurs of

werknemers van financiers, welke lucratieve belangen verkrijgen in verband met door hen verrichte werkzaamheden. Het is daarom niet toereikend de loonbegrippen voor de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet IB 2001 of (alleen) het loonbegrip van de Wet IB 2001 uit te breiden. De gekozen vormgeving heeft het voordeel dat een regeling in de loonbelasting achterwege kan blijven.

7. Detaillering van de regelgeving

De Raad merkt op dat het voorstel zeer gedetailleerd de vermogenstitels aangeeft waarop de nieuwe regeling ziet en dat dergelijke bepalingen leiden tot het ontwikkelen van nieuwe beloningsstructuren waarbij net buiten de gedetailleerd omschreven gevallen wordt gebleven. Met de Raad zijn wij het eens dat de praktijk een zekere inventiviteit aan de dag legt bij het ontwikkelen van nieuwe beloningsstructuren. Daarom is er voor gekozen de vermogenstitels niet alleen te beperken tot aandelen en vorderingen, maar ook om allerlei vergelijkbare rechten onder het voorstel te brengen. Het enkel duiden van de vermogenstitels is echter niet voldoende, omdat het ook gaat om de context waaronder deze vermogenstitels verkregen zijn. Daarbij gaat het erom dat de vermogenstitels gelet op de feiten en omstandigheden waaronder ze zijn verkregen mede een beloning beogen te zijn voor de werkzaamheden van de belastingplichtige of een met hem verbonden persoon. Gezien het bovenstaande kan niet worden volstaan met de door de Raad gesuggereerde wettekst.

Volgens de Raad zou voorts in het opschrift van artikel 3.92b Wet IB 2001 kunnen worden volstaan met de term “met een werkzaamheid verband houdende belangen”. Omdat ook bij enkele andere artikelen van paragraaf 3.4.1 van de Wet IB 2001 (onder meer de artikelen 3.90, 3.91 en 3.92) sprake is van vermogensbestanddelen (belangen) die met een werkzaamheid verband houden, is gekozen voor de onderscheidende term “lucratieve belangen”.

De Raad vraagt om te bezien in hoeverre de zogenoemde grootkoopmanschap-arresten nog betekenis hebben voor deze situatie. Toepassing van deze arresten zou inderdaad onder omstandigheden mogelijk kunnen zijn. De memorie van toelichting is op dit punt aangevuld.

8. Dubbele heffing en verliesverrekening

De Raad adviseert toe te lichten waarom bij middellijk gehouden vermogenstitels de belastingheffing over de opbrengst van die titels slechts beperkt wordt voorkomen en bij verliesverrekening dit volledig plaatsvindt. De Raad lijkt er van uit te gaan dat het hier een spiegelbeeldige situatie betreft. Dat is echter niet geheel het geval, aangezien het vierde en het vijfde lid van het voorgestelde artikel 3.95b een verschillende achtergrond hebben. Het vijfde lid houdt verband met het tweede lid van het voorgestelde artikel 3.95b. In voornoemd tweede lid is voor middellijk gehouden belangen bepaald dat het resultaat met betrekking tot deze werkzaamheid niet later wordt genoten dan ingeval dit vermogensbestanddeel onmiddellijk zou zijn gehouden. Dit is derhalve het uitgangspunt. Met het vijfde lid wordt, in het geval dat ten aanzien van middellijk gehouden lucratieve vermogenstitels geen uitstel van belastingheffing wordt nagestreefd, voorkomen dat belasting wordt geheven op grond van zowel het regime van resultaat uit overige werkzaamheden, als op grond van het aanmerkelijk belangregime. Het vierde lid sluit de verrekening van verliezen bij middellijk gehouden vermogenstitels uit, teneinde te voorkomen dat een verlies twee maal in de fiscaliteit vergolden wordt.

Daarnaast adviseert de Raad om in de toelichting te motiveren waarom de heffing na toepassing van het keuzeregime over de opbrengst van middellijk gehouden belangen beperkt dient te

worden tot het aanmerkelijk belangtarief van 25%. De memorie van toelichting is naar aanleiding van het advies van de Raad aangevuld.

9. Redactionele kanttekeningen

Aan de redactionele kanttekeningen van de Raad is gevolg gegeven, met dien verstande dat bij de eerste twee punten niet het voorstel van wet, maar de artikelsgewijze toelichting is aangepast.

Ik moge U, mede namens de staatssecretaris van Financiën, verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te verzenden.

de minister van Financiën,

Wouter Bos

1: Wet van 9 juli 2004 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met aanpassing van de structuurregeling (Stb. 370).

2: Zoals opgemerkt in de brief is dit anders voor institutionele beleggers, aangezien de Wet op het financieel toezicht nog maar kort in werking is.

3: Kamerstukken I 2007/8, 31 205, nr. 63.

Meer informatie

- [Membrie van toelichting](#)
[Bijlage | PDF bestand , 162.0 kb](#)
- [Voorstel van wet](#)
[Bijlage | PDF bestand , 48.0 kb](#)
- [Brief aan de Koningin](#)
[Bijlage | 13-05-2008 | PDF bestand, 46.0 kb](#)