

August Van Put *

Bedrijfseconomische toetsing van het participatiebedrag volgens de Participatiewet van 22 mei 2001¹

Trefwoorden: financiële participatie; participatiewet 22 mei 2001; participatieterminologie; financiële organisatie; participatiebedrag

Bij de voorstudie tot invoering van een stelsel van financiële participatie moeten een aantal factoren grondig onderzocht en tegenover elkaar worden afgewogen. Dit artikel onderzoekt uitsluitend in welke mate de gebruikelijke financiële organisatievormen van het participatiebedrag overeenstemmen met de Participatiewet van 22 mei 2001. Het risico bestaat immers dat bedrijfseconomen, ingevolge de complexiteit van de Participatiewet, dit belangrijke financiële aspect al te zeer zouden overlaten aan bedrijfsjuristen. Naast een bondige situering van de financiële participatie binnen het kader van de ondernemingsparticipatie volgt een analyse van het participatiebedrag naar financiering, toekenning, berekening en individuele uitkering of verdeling. Bijzondere aandacht wordt besteed aan een verhelderende terminologie.

1 Tekst afgesloten op 31 mei 2002. Tenzij anders aangegeven, verwijzen de tussen haakjes geplaatste artikelen naar de Participatiewet van 22 mei 2001. De verwijzingen naar het *Wetboek van Vermoensschappen* (W.Venn.) betreffen steeds de NV. De auteur dankt twee anonieme referenten voor hun commentaren en opmerkingen.

* Erevoorzitter Mercator Bank (voorheen HBK-Spaarbank); oud-voorzitter en bestuurslid Instituut voor Ondernemingsparticipatie (INOPE).

Inleiding

Decennia na de belangrijkste geïndustrialiseerde landen beschikt België met de wet van 22 mei 2001 nu ook over een algemeen kader inzake *collectieve* financiële participatie. Een eerste, erg beperkte en mislukte aanzet hiertoe was de wet van 10 juli 1998 inzake winstdeelnemingen zonder aanrekening op de toegestane loonkostenontwikkeling (wet 26 juli 1996, art. 10). Tot dan waren slechts enkele deelaspecten van *individuele* financiële participatie (para)fiscaal geregeld: de aankoop van aandelen van de eigen vennootschap (art. 145¹, 4°, 145² en 145⁷ WIB92; wet-Monory-bis 1983), kapitaalverhoging buiten voorkeurrecht (art. 609 W.Venn.; wet 18 juli 1991) en de aandelenopties (wet 26 maart 1999). Deze blijven zoals voorheen bestaan.

Deze nieuwe wet bepaalt de voorwaarden waaronder *collectieve* participatiestelsels niet als loon maar als een 'bijkomend', 'zuiver vennootschapsrechtelijk inkomen' (para)fiscaal behandeld worden (Parl.St.001, blz. 11, 55-58; Parl.St.005, blz. 8, 18-20). Dit is het Belgische antwoord op de desbetreffende Europese Aanbeveling van 27 juli 1992. De Europese Commissie had België immers op de vingers getikt om een einde te maken aan de bestaande rechtsonzekerheid of financiële participatie al dan niet een 'normaal loon' is, onderworpen aan de 'premieheffing voor de sociale verzekering' (Commissie EG, 1996, blz. 52; De Wortelaer, 1996).

Vandaag tonen omzeggens uitsluitend juristen belangstelling voor deze wetgeving. Het is nochtans dringend nodig dat ook bedrijfseconomen meer belangstelling tonen voor een fenomeen dat voor Amerikaanse onderzoekers "... not a passing phenomenon (is). It will profoundly affect what the twenty-first century corporation looks like" (Blasi en Kruse, 1991, blz. 2). Daar zij bepalen welke doelstelling(en) ondernemingen door middel van een participatiestelsel kunnen bereiken, is hun inbreng immers prioritair. De bedrijfsjurist zorgt enkel voor de hierbij passende juridische constructie. Een onderneming hoeft immers bij de invoering van een participatiestelsel geen rekening te houden met de Participatiewet indien ze om welke reden ook afziet van de geboden (para)fiscale voordelen.

Zonder twijfel zou een grotere inbreng van bedrijfseconomen de Participatiewet ten goede zijn gekomen. Een treffend voorbeeld hiervan zijn de vele mogelijkheden inzake de financiële organisatie van het participatie-

bedrag in vergelijking met die welke geboden worden door de Participatiewet. Een dergelijke vergelijking biedt bovendien het voordeel niet alleen de aandacht te vestigen op de vele varianten van financiële participatie maar ook op een aantal zwakheden van de wetgeving. Om deze reden behandelt deze bijdrage uitsluitend dit deelaspect van de participatie. Vraagstukken die thuishoren bij de voorstudie van een participatiestelsel, zoals motieven, afweging van de diverse stelsels, opbouw van het basismodel, enz. komen dus niet, tenzij zijdelings, ter sprake (zie hiervoor o.m.: Regtering, 1996; Projectgroep, 1997; Van Put, 1997; Shanahan, 1998; Maillard, 1998, blz. 30-31; Rosen, 2002; Rudnick en Wolfe, z.d.).

In een eerste paragraaf wordt het participatieconcept bondig geschetst. Daarop volgt een bespreking van de financiering, de toekenning, de berekening en de individuele uitkering of verdeling van het participatiebedrag. Hierbij wordt, waar nodig, steeds eenzelfde schema gevolgd, waarbij, afgezien van de Participatiewet, eerst de meest gebruikelijke toepassingen aan bod komen en vervolgens de toepassingen die binnen het kader van de Participatiewet mogen worden gebruikt. Een besluit rondt deze bijdrage af. Voor een meer uitgebreid juridisch commentaar op deze, aldus de Raad van State, 'zeer complexe' wet wordt verwezen naar de rechtsliteratuur (Chevalier e.a., 2001; UCL, 2001; De Koster, 2001; Van Put, 2001; De Wortelaer, 2003).

1. Het participatieconcept

Aansluitend bij de zogenaamde PEPPER-verslagen (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*) van de Europese Commissie kan ondernemingsparticipatie gedefinieerd worden als het op een duurzame wijze bij de eigen onderneming betrokken zijn van alle of een groot deel van de medewerkers (*collectief* karakter) door deel te nemen aan het beleid of een deel te hebben van de winst van de onderneming (Uvalic, 1991, blz. 2 en 10; Commissie EG, 1996, blz. 11).

Deelneming aan het beleid wordt structurele participatie genoemd of elders, *functionele participatie* (NL), *industrial democracy* (GB), *participation* (VS), *participation à la prise de (aux) décision(s)* (F), *EPOC* (*Employee direct Participation in Organisational Change* (EU - Regalia, 1995)). Een deel van de winst ontvangen, wordt financiële participatie genoemd of nog *econo-*

mic democracy (GB), *employee ownership* (VS), *participation financière* (F), *PEPPER* (EU).

Beide basisvormen kennen verdere onderverdelingen. Bij structurele participatie gaat dit van de wijze waarop een taak moet worden uitgevoerd, medebeheer genoemd of *participation decision making* (GB/VS), *co-gestion of co-décision* (F), tot het deelnemen aan beleidsbeslissingen binnen de vennootschapsorganen, medezeggenschap genoemd of *co-determination, participation* (VS/GB), *codétermination of co-surveillance* (F), *Mitbestimmung* (D).

Financiële participatie kent eveneens twee subvormen. Ingevolge de Participatiewet en om terminologische misverstanden te voorkomen, is, in tegenstelling met vroegere publicaties (o.m. Van Put, 1994), een onderscheid naar toekenningswijze raadzaam. Een eerste vorm betreft participatie met toekenning van vennootschapsvreemde waarden, ook resultaatparticipatie genoemd of elders *intéressement of participation aux bénéfices/résultats* (F), *Erfolgsbeteiligung* (D), *profit sharing* (GB/VS). Afhankelijk van een vooraf bepaalde berekeningswijze wordt een deel van het behaalde resultaat of van de winst in speciën of titels, andere dan van de eigen of (een) verbonden vennootschap(pen), toegekend. Er is sprake van participatie met toekenning van vennootschapsbetrokken waarden, ook kapitaalparticipatie genoemd of elders (*employee share*) *ownership* (VS), *participation of actionariat des salariés* (F), *Kapitalbeteiligung* (D), wanneer, al dan niet volgens een overeengekomen berekeningswijze, het participatiebedrag wordt toegekend in aandelen, in ermee verwante titels of in rechten erop van de vennootschap-werkgever of (een) verbonden vennootschap(pen). Dit omvat ook vreemd kapitaal of medewerkerskrediet.

De door de Participatiewet gebruikte terminologie is enerzijds 'deelname in de winst' en anderzijds 'deelname in het kapitaal' en 'investerings-spaarplan', die als bepaalde vormen van financiële participatie, respectievelijk in vennootschapsvreemde en -betrokken waarden, kunnen worden geduid. Het gebruik van 'deelname' (*participation*) en niet 'participatie' is onhandig, omdat 'deelname' geen meervoudsvorm kent in het Nederlands. Daarenboven schept 'deelname in de winst' verwarring, daar ook kapitaalparticipatie vanuit de winst wordt gefinancierd. Ten slotte valt op te merken dat de wet de algemene term 'werknemersparticipatie' gebruikt en niet 'ondernemingsparticipatie', zoals bijv. bij INOPE, het Instituut voor Ondernemingsparticipatie. Dit onderstreept, zoals kan worden opgemaakt uit de Participatiewet, dat het participatieconcept

van de wetgever niet zozeer een ondernemingsvisie, gericht op de opbouw van een collectief aandeelhouderschap is, maar eerder een werknemersvisie, gericht op de uitkering van een individueel pecuniair voordeel.

2. De financiële organisatie van het participatiebedrag

Het participatieplan vormt het kernstuk van de Participatiewet (art. 3-11). Hierin moet de vennootschap, via een specifieke CAO of toetredingsakte, een aantal modaliteiten van het globale participatiebedrag, in de wet 'participaties' genoemd, vastleggen. Deze bijdrage beperkt zich tot de financiële modaliteiten: de toekenning, de berekening en de verdeling of individuele uitkering van het participatiebedrag. Daar de wet enkel de financiering uit de 'winst van het boekjaar' toelaat (art. 2, 16° en 17°), moet dit punt niet worden opgenomen in het participatieplan. Het moet echter wel worden besproken.

Bij de lectuur van de wet moet erop worden gelet dat 'participaties' steeds verwijzen naar het totale participatiebedrag voor het geheel van de medewerkers. Bij de financiering (A.), de toekenning (B.) en de berekening (C.) gaat het uitsluitend om dit *collectieve* bedrag. Slechts bij de uitkering of verdeling (D.) komt het aan de *individuele* medewerker uit te keren bedrag ter sprake. Wie misverstanden wil vermijden, zal zich strikt houden aan deze terminologie, ook al houden de wetgever noch de parlementaire voorbereidingsstukken dit consequent vol.

A. Financieringswijzen

Een eerste vraag die rijst bij de invoering van financiële participatie betreft de financiering van het participatiebedrag. Deze vraag is nauw verbonden met de toekenningswijze ervan (zie verder sub B.). Er is inderdaad een ernstig financieringsverschil tussen bijv. de toekenning van vennootschapsvreemde of -betrokken waarden, tussen een onmiddellijke toekenning of een uitgestelde.

De financieringsvraag betreft uitsluitend de vraag of de vennootschap al dan niet alleen voor de financiering instaat. Participatiebedragen worden immers steeds boven het normale loon toegekend. Dat is voor de

Participatiewet niet anders, hoewel deze nog een stap verder (te ver?) zet. Er kan geen participatieplan worden ingevoerd als de vennootschap niet gebonden is door een loon-CAO (art. 6 § 1), die, aldus een precisering van de Memorie van toelichting, een loonsverhoging inhoudt, "hoger dan de indexerings- en de baremieke verhogingen, overeenkomstig artikel 6 § 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen" (Parl.St.001, blz. 32). Bij participatiebedragen gaat het dus om meer dan loon. Terwijl bij de Participatiewet de financiering enkel op de vennootschap of (een) ermee verbonden vennootschap(pen) rust, kan dit in de praktijk anders, zoals hieronder besproken.

1. Gebruikelijke financieringswijzen

In principe worden alle participatievormen, geheel of gedeeltelijk, gefinancierd door de vennootschap-werkgever of een hiermee verbonden vennootschap, veelal de moedervernootschap. Afgezien van de mogelijke positieve impact van financiële participatie op de bedrijfsresultaten, zal het participatiebedrag steeds, onmiddellijk of uitgesteld, de resultatenrekening of de winstverdeling aantasten ten voordele van de medewerkers. Niets belet, zelfs al zou men het tegengestelde verwachten bij bijv. de Engelse *Approved Profit-Sharing Schemes* (APS) van 1978, dat participatiebedragen worden gefinancierd zonder dat er winst is. Bij de toekenning van het participatiebedrag in speciën of winstbewijzen, zoals dit was bij Agfa-Gevaert (Merckx, 1989, blz. 243 e.v.), zal de financiering, hoe dan ook, ten laste vallen van de vennootschap en dus van haar eigenaars, de aandeelhouders.

Bij alle andere toekenningswijzen kan een gedeelte ook door medewerkersinbreng worden gefinancierd. In dit geval verdwijnt doorgaans de band tussen de berekeningswijze (zie verder sub C.) en het participatiebedrag. Ook al worden deze tot de participatiestelsels gerekend, toch houden vele auteurs deze voor een zwakkere vorm, veeleer gericht op een toemaatje bij het *individuele* loon dan gericht op het *collectieve* ondernemingsbelang (Bell, 1987, blz. 80-81). Bekende voorbeelden zijn spaarplannen (De Koster, 2001, blz. 102 e.v.) zoals het vroegere groepsspaarplan van Petrofina (1967; Vincke, 1989, blz. 217 e.v.;) en het Amerikaanse spaarplan of zgn. 401(k)-plan (1979; Rosen, 2002, blz. 47 e.v.), waarbij naast een deel van de wedde een werkgeversbijdrage (in Franse stelsels *abondement* genoemd) wordt gevoegd om bedrijfsaandelen te kopen. Een

ander voorbeeld is het Engelse BOGOF (*Buy-One-Get-One Free*; 1978), waarbij, telkens wanneer de medewerker een aandeel koopt, de vennootschap een bijkomend aandeel toevoegt (Pendleton e.a., 1997).

Enkel wanneer de wetgever bijv. een fiscale of andere aanmoediging verbindt met de aankoop van aandelen van de eigen vennootschap, zoals bij de zgn. wet-Monory-bis (art. 145¹, 4° WIB92), valt de financiering uitsluitend ten laste van de medewerker.

2. Financieringswijzen volgens de Participatiewet (art. 2, 16° en 17°, art. 6 § 2 en art. 8)

De Participatiewet kent enkel de volledige financiering via de winst van het boekjaar na belasting van, in principe, de vennootschap-werkgever. Dit wil zeggen, 1° geen winst, geen participatie en 2° geen medewerkersinbreng. Dit principe wordt echter doorbroken bij een participatieplan op groepsniveau, waarbij 'groep' moet worden begrepen zoals bepaald door het K.B. van 21 december 2001 'tot uitvoering van artikel 8 § 4'. In dit geval wordt de bovengenoemde winst berekend op een geconsolideerde basis (K.B. 21 december 2001 'tot uitvoering van artikel 6 § 2'). Daarenboven kunnen bij kapitaalparticipatie de aandelen ook van een verbonden vennootschap (ingevolge controlebevoegdheid of consortium - art. 11 W.Venn.) zijn, zodat de facto de financiering vanuit de groep gebeurt (art. 2, 17°) (Van Put, 2002a).

B. Toekennings- en onbeschikbaarstellingswijzen

In samenhang met de financieringsbeslissing moet(en) de financiële waarde(n) worden bepaald waarin het participatiebedrag wordt toegekend. Een toekenning in vennootschapsvreemde waarden vóór winstverdeling weegt onmiddellijk op de resultatenrekening. Anders is het bij vennootschapsbetrokken waarden of wanneer onbeschikbaarstellingsperioden worden bepaald. Tabel 1 geeft een overzicht van de gebruikelijke mogelijkheden en de mogelijkheden volgens de Participatiewet. Ze worden hieronder afzonderlijk besproken.

Tabel 1. Toekennings- en (on)beschikbaarstellingswijzen van het participatiebedrag.

Vennootschapsvreemde waarden		Vennootschapsbetrokken waarden		
A. Bedrijfseconomische mogelijkheden				
speciën	titels of rechten erop* (obligaties/aandelen andere ondernemingen; staatsfondsen enz.)	Vreemd kapitaal	Eigen kapitaal verwant	Eigen kapitaal
		medewerkerskrediet (obligaties, rekening, (niet) achtergestelde lening)	– (convert.) winstbewijzen; – defecte aandelen / participatiecertific. – rechten op aandel. (opties / warrants) convert.obligaties / oblig. met warrants	aandelen
onmiddellijk	onmid. / uitgesteld	uitgesteld	onmid. /uitgesteld	onmid./uitgest.
B. Mogelijkheden volgens de Participatiewet				
Winstparticipatie (art. 2, 16°)		Investerings-spaarplan (hfdst. IV)		Kapitaalparticipatie (art. 2, 17°)
onmiddellijk		2-5 j. uitgesteld		2-5 j. uitgesteld

* Wettelijke ondersteuning mogelijk voor aandelenopties volgens wet 26 maart 1999, art. 41-47.

Bron: Eigen opstelling.

1. Gebruikelijke toekennings- en onbeschikbaarstellingswijzen

Er is een breed gamma van financiële waarden waarin het participatiebedrag onmiddellijk of op uitgestelde wijze kan worden toegekend. Gezien hun impact op de resultatenrekening en/of winstverdeling, worden ze onderverdeeld in al dan niet door de vennootschap zelf of op groepsniveau uitgegeven waarden.

Bij de toekenning in vennootschapsbetrokken waarden gaat het veelal om volwaardige, dit is volgestorte, stemgerechtigde aandelen van de eigen of een verbonden vennootschap, veelal gekoppeld aan een periode van onbeschikbaarstelling. Afhankelijk van de ondernemingsvisie kan deze, zoals bij de Amerikaanse ESOP's (*Employee Stock Ownership Plan*; 1974; Rosen, 2002, blz. 35 e.v.), tot pensioenleeftijd of zelfs tot daarna gaan. Bij forse toekenningen kunnen zich drie verschillende kapitaalverwateringstypes voordoen die aandeelhouders kunnen afschrikken (Blasi

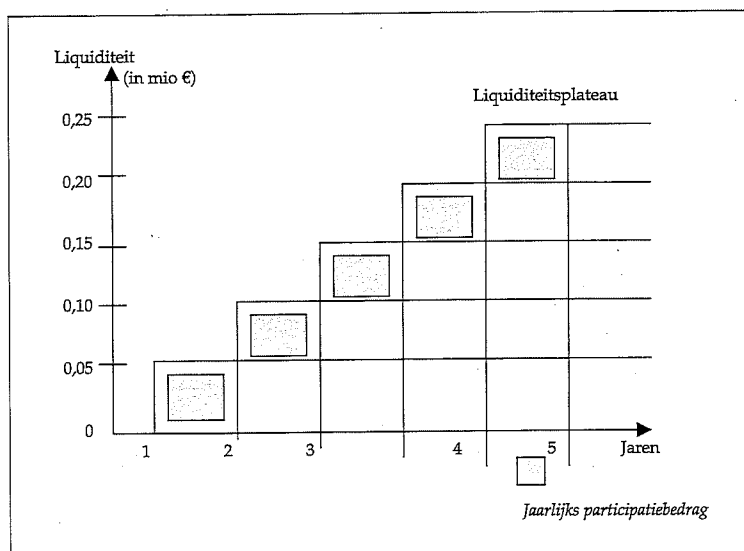
en Kruse, 1991, blz. 37 e.v.). Ten eerste een opbrengstverwatering per aandeel wanneer ingevolge een kapitaalverhoging de aandelenoetoekening niet gepaard gaat met een winststijging. Dit kan worden voorkomen door de toe te kennen aandelen op de secundaire markt aan te kopen. Dergelijke transactie kan echter een verwatering van de marktwaarden veroorzaken wanneer de markt de inkoop van de aan de medewerkers toe te kennen aandelen negatief beoordeelt. Ten slotte kunnen beleggers hierin een manoeuvre van de bedrijfsleiding zien ter verwatering van hun stemrechten, waarbij de leiding dankzij de stemmen van de medewerkers haar politiek bevestigd ziet.

Doorgaans baart kapitaalverwatering goeddraaiende vennootschappen weinig zorgen. Een vennootschap kan echter ook haar toevlucht nemen tot defecte aandelen, zoals aandelen zonder stemrecht (art. 480-482 W.Venn.) of, hierbij nauw aanleunend, participatiecertificaten (De Koster, 2001, blz. 16 e.v.). Vennootschappen die niet onmiddellijk aandelen wensen toe te kennen, doen sedert de wet van 26 maart 1999 (art. 41-47) veelal een beroep op de toekenning van rechten op aandelen in de vorm van aandelenopties of warrants. Een andere mogelijkheid is de uitgifte van converteerbare obligaties (art. 489-492 W.Venn.), obligaties met warrants of converteerbare winstbewijzen (De Koster, 2001, blz. 71 e.v. en blz. 21 e.v.).

Deze laatste waardepapieren overlappen reeds de toekenningsvormen in vreemd kapitaal of medewerkerskrediet. Het participatiebedrag wordt in dit geval toegekend in speciën die uitgesteld worden uitgekeerd. De toekenning kan gebeuren in obligaties of, zoals voorgesteld in figuur 1, door blokkering van het participatiebedrag op een rekening.

Mits de periode van onbeschikbaarstelling voldoende ruim is (min. 5 jaren), geniet de vennootschap een dubbel voordeel. Ze beschikt over een aantrekkelijk liquiditeitsplateau dat een duur kas- of investeringskrediet kan vervangen, en de medewerkers worden aangespoord mee voor de continuïteit van de onderneming te zorgen. De medewerkers varen er ook wel bij, mits de vennootschap hun een hogere interest bezorgt dan bijv. op een gewoon spaarboekje, eventueel gekoppeld aan een gunstig (para)fiscaal regime. Hun quasi-spaargelden komen de eigen vennootschap rechtstreeks ten goede en ze hebben mede hun zeg over de bestemming ervan. Eigenaars die, al dan niet geheel, hun vennootschap geleidelijk wensen over te dragen aan hun medewerkers, keren het 'krediet' na de periode van onbeschikbaarstelling niet in speciën uit maar in

Figuur 1. Medewerkerskrediet.



Bron: Naar Schneider en Zander, 1993, blz. 56.

aandelen. Een uitgestelde participatie in speciën wordt aldus een participatie in eigen kapitaal, eventueel in ermee verwante titels.

Winstbewijzen (art. 483-484 W.Venn.) vertonen, afgezien van hun eventuele marktwaarde, een grote overeenkomst met een uitkering in speciën, berekend (zie verder sub C.) volgens de uitgekeerde winst. Een variëte hierop zijn de zgn. *phantom*, *blind*, *shadow stocks* of notionele aandelen, waarop jaarlijks het dividend wordt uitgekeerd.

Hiermee nadert men zeer dicht de toekenning in vennootschapsvreemde waarden, doorgaans in onmiddellijk beschikbare speciën. In de participatieliteratuur wordt dit voor de zwakste vorm van financiële participatie gehouden. Buiten de collectieve berekeningswijze staat men hier zeer dicht bij het begrip 'loon', meer bepaald 'variabel loon'. Eén stap verder en men heeft te maken met stuk-, commissieloon of bonus (*gain-sharing*, *participation aux gains*), beloningsvormen die niet als participatiestelsels worden erkend omdat het collectieve aspect volledig ontbreekt.

Naast de toekenning in speciën kunnen ook andere vennootschapsvreemde waarden worden toegekend, zoals waardepapieren of rechten erop van andere privé- of publieke emittenten. Dit biedt mogelijkheden zoals gesuggereerd door professor W. Moesen voor openbare diensten, maar daarnaast ook voor onderwijsinstellingen, ziekenhuizen en vzw's (Tegenbos, 2000). Een bekende toepassing biedt de wet van 26 maart 1999, art. 41-47, inzake aandelenopties. Een voorbeeld hiervan is het VEV-participatieplan (Despiegelaere, 2000).

2. Toekennings- en onbeschikbaarstellingswijzen volgens de Participatiewet (artikel 9 § 1, 3° en 4°)

Participatiestelsels zijn maatwerk, aangezien alle ondernemingen verschillend zijn. Vandaar de grote verscheidenheid in de toegepaste toekenningswijzen. De Participatiewet daarentegen kent slechts drie toekenningswijzen. Een vennootschapsvreemde toekenning die steeds in onmiddellijk beschikbare speciën moet gebeuren (winstparticipatie), tenzij voor een kleine vennootschap, waar dit uitgesteld kan (investeringspaarplan), en een vennootschapsbetrokken toekenning in stemgerechtigde onbeschikbaargestelde aandelen (kapitaalparticipatie).

a. Winstparticipatie (art. 9 § 1, 3° en art. 2, 16°)

'Deelname in de winst' of *winstparticipatie (participation aux bénéfiques)* (art. 2, 16°) is een vennootschapsvreemde toekenning in onmiddellijk beschikbare speciën. Enkel voor kleine vennootschappen is een uitgestelde of onbeschikbaargestelde toekenning toegelaten, waarover verder onder investeringspaarplan. Formele regels zoals bij het erop gelijkende Franse *intéressement* van 1959 (Maillard, 1998, blz. 45 e.v.), waar de uitkering niet mag samenvallen met een loonuitkering, schrijft de Participatiewet niet voor. Het gevaar van een vermenging van participatie met loon is hierdoor reëel.

b. Kapitaalparticipatie (art. 9 § 1, 3°, art. 2, 17° en art. 11)

De toekenning van het participatiebedrag in onbeschikbaargestelde stemgerechtigde aandelen of 'deelbewijzen', uitgegeven of uit te geven door de vennootschap zelf of, op groepsniveau, door (een) verbonden vennootschap(pen), noemt de wetgever 'deelname in het kapitaal' of, beter, kapitaalparticipatie (*participation au capital*) (art. 2, 17°). Wat de

wet met 'deelbewijzen' bedoelt, is onduidelijk, aangezien 'deelbewijs' vennootschapsrechtelijk wijst op titels die geen deel uitmaken van het kapitaal. Vermoedelijk is het een foutieve vertaling uit het Frans, waar 'parts' wordt gebruikt voor aandelen van een CV of BVBA. Het is een van de vele voorbeelden van de erg 'douteuse' kwaliteit van de Participatiewet.

De verwerving van de toe te kennen aandelen geschiedt via de secundaire markt (art. 620 § 1, al. 2; art. 622 § 2, 3°) of via een kapitaalverhoging, eventueel georganiseerd buiten voorkeurrecht, door een cumulatieve toepassing met art. 609 W.Venn. (Parl.St.01, blz. 20). Interessant zijn de door de Memorie van toelichting in het vooruitzicht gestelde wijzigingen van het W.Venn. binnen het 'corporate governance'-wetsontwerp. Deze betreffen enerzijds de mogelijkheid een kapitaalverhoging te organiseren door omzetting van de winst ('*incorporation des bénéfices*') bij uitgifte van nieuwe personeelsaandelen en anderzijds de wijziging van artikel 595 W.Venn. om voor het personeel statutair te kunnen afwijken van het aandeelhoudersvoorkeurrecht (Parl.St.01, blz. 25-26).

Tenzij in welbepaalde gevallen zoals ontslag, overlijden, pensionering (art. 11 § 3) moeten de toegekende aandelen 2 tot 5 jaren onbeschikbaar blijven (art. 11). Voor de opbouw van een stabiel medewerkers-aandeelhouderschap had de wetgever beter de maximumperiode vrij gelaten, eventueel bepaald op pensioenleeftijd. Uit een tussenkomen van de minister van Financiën over de contractuele verlenging van de overeengekomen periode van onbeschikbaarstelling bij investeringsspaarplannen, kan worden afgeleid dat niets vennootschappen belet om na de wettelijke periode van onbeschikbaarstelling een nieuwe overeenkomst met hun medewerkers af te sluiten, waarbij de aandelen langer onbeschikbaar blijven en dit met behoud van de voordelen van de Participatiewet. Vanzelfsprekend kunnen de medewerkers hun aandelen na beëindiging van de periode van onbeschikbaarstelling vrijwillig behouden. De verleiding deze bij gunstige koers toch te gelde te maken, zal echter groot zijn.

c. Investingsspaarplan (art. 18-21)

De wet laat de toekenning van participatiebedragen in de vorm van vreemd kapitaal niet toe, tenzij voor 'kleine vennootschappen', zoals bepaald bij artikel 15 W.Venn. (art. 2, 6°). D.w.z. vennootschappen met een jaargemiddelde van minder dan 100 werknemers, die gedurende twee

opeenvolgende boekjaren minstens twee van de volgende drie grenzen niet overschrijden: jaargemiddelde van 50 werknemers, jaaromzet exclusief BTW van € 6 250 000, een balans totaal van € 3 125 000. De wetgever wil hiermee familiale ondernemingen de mogelijkheid bieden een participatiestelsel in te voeren, waarbij de medewerkers dezelfde (para)fiscale voordelen als bij kapitaalparticipatie kunnen bekomen (Parl.St.01, blz. 43 en 19; Parl.St.05, blz. 7). Bij verlies van dit statuut blijft de overeengekomen participatieregeling geldig tot bij de eindvervaldag (art. 21).

De toegekende gelden blijven ter beschikking van de vennootschapswerkgever als een niet-achtergestelde lening (art. 18). Ter zekerheid van hun schuldvordering hebben de werknemers een algemeen voorrecht op de roerende goederen van de vennootschap, zoals bij het loonvoorrecht (art. 37; aanvulling art. 19, 3°bis Hyp.W.). De onbeschikbaarstellingsperiode van 2 tot 5 jaren wordt omzeggens op dezelfde wijze geregeld als bij kapitaalparticipatie (art. 19 §3). Na die periode gebeurt de uitkering in speciën. Dit 'krediet' wordt geboekt als een afzonderlijke rubriek onder de post 'schulden op meer dan een jaar' (art. 18). Binnen de dertig dagen na vervalddag wordt hierop een in het participatieplan vastgestelde jaarinterest betaald die een variabele component mag bevatten, maar minstens gelijk moet zijn aan een OLO-interestvoet met eenzelfde looptijd (art. 19 § 2; Parl.St.01, blz. 45; Parl.St.05, blz. 73). Dergelijke OLO's bestaan tot op heden niet, tenzij in simulatie.

Dit investeringsfonds (cf. liquiditeitsplateau in figuur 1) mag de vennootschap enkel aanwenden voor investeringen met een looptijd kleiner dan de overeengekomen onbeschikbaarstellingsperiode in vaste materiële en immateriële activa zoals bedoeld in het uitvoeringsbesluit van het W.Venn. (art. 20). Het kan dus gaan om machines, octrooien, goodwill, nog niet ten uitvoer gelegde onderzoekswerken en financiële vaste activa, zoals vastleggingen van minimum één jaar in aandelen, maar, te betreuren, niet om schuldaflossingsplannen (Parl.St.01, blz. 9, 40 en 66).

Op de vraag wat er gebeurt wanneer de vennootschap na de onbeschikbaarstellingsperiode het krediet niet kan terugbetalen, antwoordde de minister van Financiën dat, hoewel artikel 19 § 1 ontworpen is louter als bescherming van de werknemers zelf, niets hen verhindert contractueel te aanvaarden dat de terugbetaling wordt uitgesteld wanneer hun onderneming in moeilijkheden verkeert, of dat nu in de periode van twee tot vijf jaar is dan wel na die vijf jaar. Het fiscaal voordeel wordt beschouwd als definitief toegekend (Parl.St.05, blz. 65). Bij een verlenging

van de terugbetalingstermijn, voorzover het niet met een individuele werknemer is, blijft, hoewel dat juridisch betwistbaar is, het genoemde voorrecht behouden (Parl.St.05, blz. 72-73).

C. Berekeningswijzen en -drempels (art. 9 § 1, 6°)

1. Berekeningswijzen

Na de bepaling van de financierings- en toekenningswijze van het participatiebedrag, moet de berekeningswijze worden vastgelegd. Deze is nauw verbonden met de doelstelling die de onderneming voor ogen heeft met de invoering van een participatieplan. Vandaar dat hier misschien wel het sterkst tot uiting komt hoezeer ondernemingsparticipatie een strategisch instrument is in handen van de bedrijfsleiding en niet van de personeelsdirectie. Het is de bedrijfsleiding die, met het oog op het ondernemingsbelang, een keuze zal maken uit de vele mogelijke berekeningswijzen.

In tegenstelling met de financiering, toekenning en uitkering laat de Participatiewet alle berekeningswijzen toe. Inderdaad, wanneer de Participatiewet bij de definitie van winst- en kapitaalparticipatie verwijst naar 'de winst van het boekjaar' (art. 2, 16° en 17°), dan betreft dit de financieringswijze en niet de wijze waarop het participatiebedrag moet worden berekend. De meervoudsvorm in de Franse tekst toont aan dat *modalités de calcul* (art. 9 § 1, 6°) binnen eenzelfde participatieplan mogen worden gebruikt. De wet verzet er zich dus niet tegen de gebruikelijke berekeningswijzen, zoals weergegeven in tabel 2, toe te passen.

Tabel 2. Berekeningswijzen van het participatiebedrag.

Prestatie (onderneming)	Opbrengst (onderneming x markt)	Winst (onderneming x markt x winst)
productie	omzet	uitgekeerde winst
productiviteit	toegevoegde waarde	kapitaalaangroei
kostenbesparing	netto-opbrengst	winst (balans/fiscaal)

Bron: Naar Schneider en Zander, 1993, blz. 68.

In de bedrijfsliteratuur worden deze berekeningswijzen dikwijls aangeduid als specifieke participatiestelsels, *participation aux résultats* (F), *Erfolgsbeteiligung* (D) enz., evenals hun subvormen, zoals *Leistungsbeteili-*

gung. Zoals hierboven reeds aangegeven, wordt, ingevolge de Participatiewet, de vertaling van deze terminologie ('resultaatparticipatie', 'prestatieparticipatie', enz.) in de toekomst beter vermeden.

Voor de overheids- en niet-commerciële sector worden dikwijls andere berekeningswijzen voorgesteld. Uitgaande van de vaststelling dat het vertrouwensklimaat van de burger in de overheidsdiensten uitermate belangrijk is voor de economische prestaties van een land, is de door professor W. Moesen naar voren geschoven berekeningswijze op basis van de geleverde bijdrage aan dit 'vertrouwensklimaat' een boeiende denkpiste (Moesen, 2000; Tegenbos, 2000). Een andere suggestie is die van de minister van Financiën, gebaseerd op het 'nut voor de samenleving' (Parl.St.05, blz. 44 en 34). De Franse *Conseil supérieur de la Participation* suggereert een berekening die gebaseerd is op een analytische boekhouding (Conseil, 1997, blz. 48).

Meer dan één bondige, algemene omschrijving en bespreking van de meest voorkomende berekeningswijzen is hier niet mogelijk. Elk van deze berekeningswijzen accentueert een bepaald bedrijfsaspect. Combinaties ervan treft men aan in vele publicaties (Schneider en Zander, 1993; Maier-Mannhart, 1996; Maaløe, 1998; Oakeshott, 2000; Rosen, 2002).

a. Prestatie

De eenvoudigste berekeningswijze is gebaseerd op een of andere prestatie van de onderneming. Ze komt weinig voor, gezien haar niet-marktgebonden karakter. Dit biedt echter mogelijkheden voor de overheids- en niet-commerciële sector. Weliswaar zijn er valkuilen. Het participatiebedrag kan variëren, onafhankelijk van de door de medewerkers geleverde prestaties. Dit dwangmatige karakter vereist ofwel een stelselmatige aanpassing aan de veranderende omstandigheden van het productieproces, de markt enz., ofwel, wat door de medewerkers beter zal worden aanvaard, een voorafgaandelijke bepaling van aanpassingsformules. Ook vereisen de prestatiemetingen veel administratief detailwerk, dat de transparantie niet ten goede komt. De meest in aanmerking genomen prestaties zijn de productie, de productiviteit en de kostenbesparing.

De berekeningswijze die gebaseerd is op de productie, uitgedrukt in stuk, meter, kilogram, liter enz., is een erg simpele en bevattelijke prestatieberekening, die toepasselijk is bij eenvoudige bedrijfsstructuren. Ondernemingen met een glasheldere productiviteitsverhouding kunnen de

productiviteit als basis nemen. De aanvaarding door medewerkers van de verhouding tussen de geproduceerde hoeveelheid en de gemaakte kosten kan immers tot ellenlange discussies leiden. De meest gebruikelijke prestatieberekening is de kostenbesparing. De verbruiksmassa per producteenheid geldt hier als berekeningsbasis. Zoals bij andere berekeningswijzen worden de 'basiskosten' veelal bepaald volgens het gemiddelde van vorige perioden of een vooraf bepaald plan. Het is een aantrekkelijke berekeningswijze, die echter een goede voorbereiding vraagt. Zo mag om evidente redenen o.m. een daling van de ingezette middelen niet worden meegerekend. Dit legt een van haar belangrijkste nadelen bloot. Toepassingen vindt men bij ondernemingen die de complexe berekeningen voor de bepaling van de intern gehanteerde verrekeningsprijzen aankunnen en dit ook duidelijk kunnen maken aan hun medewerkers.

b. Opbrengst

Berekeningswijzen naar opbrengst nemen naast de geleverde prestaties ook de marktinvloeden in rekening. Ze houden het midden tussen berekeningen naar prestatie en naar winst. Zoals bij de berekeningen naar prestatie is ook hier het nadeel dat ze dwangmatig zijn en onvoldoende rekening houden met de beschikbare marges in de resultaatrekening. Er zijn drie varianten gebruikelijk: omzet, toegevoegde waarde en netto-opbrengst.

De eenvoudigste opbrengstberekening is gebaseerd op de totaalomzet, gezuiverd van prijsevoluties, stockbewegingen, buitengewone en bedrijfsvreemde opbrengsten. Men vindt ze veelal terug bij verkoopsondernemingen. Het gevaar is dat omzettingingen soms voor resultaatstijgingen worden genomen.

Wanneer als opbrengst de toegevoegde waarde wordt genomen, wordt het participatiebedrag gekoppeld aan het verschil tussen de van stockbewegingen gezuiverde omzet en de bedrijfskosten voor goederen en diensten over dezelfde periode. Een toegepaste formule is: bruto-productiewaarde minus grond-, hulp-, brandstoffen, afschrijvingen, servicekosten aan derden en belastingen met kostenkarakter. Het vooraf bepalen van het aandeel van de arbeids- en de kapitaalfactor (ondernemersloon, dividend, risicopremie) is hier een moeilijke klus.

Soms wordt het participatiebedrag gekoppeld aan de netto-opbrengst, zijnde de bruto-opbrengst min de kosten voor externe prestaties, belastingen, kapitaalvergoedingen, risicopremie, stockbewegingen, ondernemersloon enz. Naast de moeilijkheid om het aandeel van de arbeids- en de kapitaalfactor te bepalen, blijft ook hier het gevaar netto-opbrengst voor bedrijfsresultaat te nemen. Ook al komt de balans niet ter sprake, toch spelen vele elementen ervan reeds mee.

c. Winst

De voorgaande berekeningswijzen kennen erg succesvolle bedrijfstoe-passingen. Toch wordt meestal de winst als berekeningsbasis genomen. De winst geeft immers een beeld van zowel de geleverde prestaties als de marktresultaten. Een berekening op balansbasis is eenvoudiger en transparanter. Ook wordt de discussie over de verdeling tussen kapitaal- en arbeidsfactor beter gepareerd. Het principe is: geen winst, geen participatie. Ook hier zijn er drie klassieke basisvarianten: uitgekeerde winst, kapitaalaangroei en balanswinst.

De op de uitgekeerde winst gebaseerde berekeningswijze komt weinig voor. In dit geval wordt het percentage van de verhouding tussen het toegekende dividend en de intrinsieke of beurswaarde van één aandeel, toegepast op de loonmassa. Ondernemingen die een gelijkberechtiging tussen kapitaal en arbeid vanuit het dividend nastreven, passen deze berekeningswijze toe. Wel moet erop worden gelet dat bij een disproportionele groei van het aantal medewerkers ten opzichte van het kapitaal het participatiebedrag erg kan variëren. Tevens kunnen interne spanningen ontstaan bij discretionaire of door de medewerkers als dusdanig aan-gevoelde bepaling van het dividend of van de waarde van het aandeel.

Geldt de groei van het eigen vermogen (EV) als basis voor de berekening, dan wordt een vooraf bepaalde procentuele aangroei van het EV toegepast op de loonmassa. Deze weinig toegepaste berekeningswijze streeft ook een gelijkberechtiging tussen kapitaal en arbeid na, maar vanuit de naar het kapitaal toestromende meerwaarde. Discussies kunnen ontstaan omtrent de gevolgde provisioneringspolitiek. Toepassingen vindt men bij ondernemingen zoals banken, waarvoor de EV-ratio belangrijk is en waar deze streng is omschreven door een controle-overheid.

De berekeningswijzen die gebaseerd zijn op de winst worden het meeste toegepast. De fiscale balans schept psychologisch het meeste vertrouwen wegens de eraan verbonden fiscale controle. Vóór winstverdeling moeten echter correctiefactoren, zoals ondernemersloon, bijzondere reserveeringen en afschrijvingen, worden bepaald. Vandaar dat meestal de balanswinst wordt genomen. De controle erop is voor de medewerkers gewaarborgd, gezien hun medezeggenschap bij de benoeming van commissarissen of bedrijfsrevisoren, ingevolge artikel 151 e.v. W.Venn.

2. Berekeningsdrempels

Welke berekeningswijze ook wordt gebruikt, steeds worden een of meer drempels ingebouwd: de in aanmerking te nemen boekhoudkundige posten en de onder- en/of bovengrenzen, al dan niet gekoppeld aan een lineaire, progressieve of degressieve schaal. Algemene drempels, verbonden met andere factoren, worden soms ingebouwd. Doorgaans legt de wet, zoals ook de Participatiewet, deze op.

a. Gebruikelijke berekeningsdrempels (art. 9 § 1, 6°)

Afhankelijk van factoren zoals de activiteit, de ondernemingsgrootte, de bedrijfsinterne verhoudingen, de met de participatie beoogde doelstelling, verwijzen de meeste berekeningswijzen volgens prestatie en opbrengst nauwkeurig naar de kostenposten die, volledig of gedeeltelijk, al dan niet in rekening worden gebracht. In principe worden enkel die kosten genomen waarop de medewerkers zelf een greep hebben. Transparantie en het bestand zijn tegen wisselende bedrijfsomstandigheden zijn hierbij doorslaggevend.

Bij enkele berekeningswijzen worden correctiefactoren, zoals inflatieverrekeningen en neutraliseringsposten (rente, bijzondere provisioneringen en afschrijvingen), evenals de kapitaalvergoeding, al dan niet gekoppeld aan een risicopremie, voorafgaandelijk ingevoerd, voorzover deze voor de medewerkers aanvaardbaar kunnen worden gemaakt.

Niet enkel de boekhoudkundige posten maar ook de mate waarin ze in aanmerking worden genomen, spelen een rol bij de berekening van het participatiebedrag. Afhankelijk van de bedrijfsomgeving, de gekozen balansposten en de nagestreefde doelstelling wordt veelal een onder- en bovengrens bepaald, al dan niet gekoppeld aan een degressieve of pro-

gressieve schaal. Bij andere berekeningswijzen volstaat een percentage, zoals bij de berekening op basis van de aangroei van het eigen vermogen, waar 5% aanvaardbaar is.

b. Algemene berekeningsdrempels volgens de Participatiewet (art. 6 § 2)

Ingevolge het onzekere karakter van participatiestelsels voor werknemers en aandeelhouders, bouwde de wetgever een dubbele, cumulatieve algemene drempel in voor de berekening van het participatiebedrag. Artikel 6 § 2 bepaalt dat het totaal van het aan een boekjaar ten laste gelegde participatiebedrag niet meer mag bedragen dan 10% van de totale brutoloonmassa, zoals blijkt uit post 102 'personeelskosten' van het betreffende boekjaar, noch meer dan 20% van de winst van hetzelfde boekjaar ná belasting.

De door professor P. De Grauwe voorgezeten Werkgroep Werknemersparticipatie, die de krachtlijnen van de Participatiewet vastlegde, argumenteert deze grenzen vanuit de data van tabel 3 over de loonmassa en de nettowinst van Belgische sectoren in het jaar 1997.

Tabel 3. Loonmassa en nettowinst van enkele sectoren en de totale privé-sector in 1997 (in miljoen euro).

Sector	Enkele sectoren		
	Loonsom	Nettowinst	Loon / Winst
Chemische industrie	4 053,63	1 766,44	2,29
Auto-industrie	1 664,48	320,58	5,19
Voeding	2 481,98	539,89	4,60
Vervoer en Telecom	8 831,23	1 161,26	7,60
Bouwnijverheid	4 573,02	432,03	10,86
Financiële	1 268,05	9 919,76	0,13
	Totale privé-sector		
Alle (excl. financiële)	60 475,68	20 826,85	2,90
Alle (incl. financiële)	61 743,48	30 746,61	2,01

Bron: Nationale Bank, Balanscentrale (Werkgroep, 2000, blz. 9).

Op basis van deze tabel formuleerde de Werkgroep twee vaststellingen. Ten eerste dat in 1997 voor de totale privé-sector de gemiddelde loonmassa ongeveer gelijk is aan het dubbele van de winst. Indien men dus voor de berekening van het participatiebedrag rekening wil houden met

de winst én de loonmassa, moet de winstdrempel tweemaal zo hoog zijn als de loondrempel. Een tweede vaststelling was de grote sectorale variabiliteit rond dit gemiddelde. Vandaar dat de Werkgroep besliste de winstdrempel te verdubbelen, zodat de loondrempel van enige betekenis zou zijn. Tabel 3 toont evenwel dat buiten de financiële sector veelal de winstdrempel bepalend is.

D. Individuele uitkeringswijzen of verdeling

Als de financierings-, toekennings- en berekeningswijze eenmaal bekend zijn, kan de individuele uitkeringswijze worden bepaald. Twee vragen rijzen hierbij: gelijke of ongelijke verdeling en rechtstreekse of onrechtstreekse uitkering. Enkel dit laatste vraagstuk kent een merkkelijk verschil tussen de praktijk en de Participatiewet.

1. *Gelijke of ongelijke verdeling met verdeelsleutels (art. 9 § 1, 5° en art. 10)*

Afhankelijk van de ondernemingsvisie kan het participatiebedrag gelijk of ongelijk worden verdeeld. De Participatiewet wijkt hier nauwelijks af van wat gebruikelijk is.

Ondernemingen die ondernemingsparticipatie houden voor een managementinstrument ter bevordering van de inzet van allen voor het ondernemingsbelang, zullen uit dien hoofde alle medewerkers even belangrijk achten voor de goede werking van de onderneming en een gelijke verdeling verkiezen. De weddeverschillen differentiëren immers reeds voldoende. Een bekend voorbeeld was het HBK-participatieplan (Lambrechts e.a., 1999, blz. 140). De Participatiewet volgt in principe dit standpunt: financiële participatie is een collectief voordeel, dat alle medewerkers bij de onderneming gelijk betreft. Buitenlandse wetgevingen en de praktijk nemen echter veelal de ongelijke verdeling als regel. In dit geval moeten verdeelsleutels worden bepaald. Hierbij aansluitend bepaalt de Participatiewet dat een afwijking van het gelijkheidsprincipe mogelijk is mits 'objectieve criteria' worden toegepast (art. 9, 5° en 10 § 2). Aldus mogen, ingevolge het KB van 19 maart 2002, binnen een maximale spanning van 1:10, uitsluitend verdeelsleutels op basis van anciënniteit, verantwoordelijkheidsgraad, functie, weddeschaal, vergoedings- en vormingsniveau worden gebruikt (Van Put, 2002b).

2. *Rechtstreekse of onrechtstreekse uitkering (participatievehikel)*

Het participatiebedrag kan zowel rechtstreeks als onrechtstreeks via een participatievehikel individueel worden uitgekeerd. Dat is niet zo in de Participatiewet. Winstparticipatie en investeringsspaarplannen kunnen uitsluitend rechtstreeks worden uitgekeerd. Bij kapitaalparticipatie daarentegen lijkt het enerzijds uit de tussenkomst van de minister van Financiën dat een 'indirecte' uitkering 'via de Coöperatieve Participatievennootschap (CP)' mogelijk is (Parl.St.005, blz. 12) voorzover medewerkers hiertoe beslissen (art. 9 § 1, 7°), maar anderzijds heeft artikel 12 § 1 het over de 'deelnames in het kapitaal die door de werknemers werden ingebracht', wat op een rechtstreekse uitkering wijst. Deze afwijkingen tegenover gebruikelijke werkwijzen worden afzonderlijk behandeld.

a. *Gebruikelijke onrechtstreekse uitkeringen*

Onrechtstreekse uitkering kan gebeuren via een ondernemingsintern of, wat minder gebruikelijk is, een ondernemingsextern vehikel (*überbetriebliche Beteiligung*).

Een ondernemingsextern vehikel is een fonds waarin de participatiebedragen van meerdere ondernemingen, al dan niet uit eenzelfde sector, regio of land, worden verzameld. Deze collectieve, centrale fondsen beheren en beleggen de hun uitgekeerde participatiebedragen en verdelen deze wederom in de vorm van fonds aandelen onder de medewerkers van de aangesloten ondernemingen. Het voorbeeld bij uitstek van een collectief nationaal fonds was de Zweedse wet op de werknemersfondsen, die ondanks heftig verzet van de werkgevers onder impuls van de vakbonden in 1983 werd ingevoerd. Vandaag behoren ze tot een verleden (Van Den Bulcke, 1989, blz. 88-93). Nochtans biedt dergelijk ondernemingsextern vehikel interessante mogelijkheden voor KMO's uit een bepaalde regio of sector. Zo biedt de Franse wet van 19 februari 2001, de zgn. *Loi Fabius*, mogelijkheden voor de invoering van een *Plan d'Épargne Interentreprises* (PEI) en voor *Fonds Communs de Placements Multi-Entreprises*. Deze fungeren als een regionaal of sectoraal participatiefonds (Conseil Supérieur de la Participation, 1997, blz. 79). Ze kunnen ook in overweging worden genomen als een verzekeringsfonds bij faillissement van een van de deelnemende ondernemingen (Godfrain, 1993, blz. 22-23). Het nadeel is dat ze de medewerkers geen echte mogelijkheden bieden om aandeelhouder van de eigen onderneming te worden

(Fédération Française, 2002, blz. 52) en al vlug worden geaccapareerd door de vakbonden (Hannelais, 2002).

Het is, zeker in landen met weinig kennis en ervaring inzake ondernemingsparticipatie zoals België, een algemeen verspreide misvatting dat bedrijfsinterne participatievehikels enkel in aanmerking komen voor de toekenning van aandelen (zie aldus, Tison, 2001, blz. 37). Dit is de negatie van een belangrijke praktijk waarbij de vennootschap-werkgever het participatiebedrag aan het vehikel, veelal een CV, in speciën toekent met de verplichting (1) deze beperkt of zoveel mogelijk te beleggen in aandelen van de vennootschap-werkgever of in andere welbepaalde beleggingen (bijv. een gemeenschappelijk beleggingsfonds, medewerkerskrediet) en (2) de door de CV gecreëerde aandelen op een overeengekomen wijze te verdelen onder haar aandeelhouders, zijnde de medewerkers van de vennootschap-werkgever. Meestal worden ook statutaire bepalingen inzake bestuur, onbeschikbaarstellingsperioden, het aangaan van een krediet bij de vennootschap-werkgever, enz. overeengekomen.

Het bekendste voorbeeld, toegepast door ca. 11 000 Amerikaanse ondernemingen, is het ESOP-stelsel met als vehikel een ESOT (*Employee Stock Ownership Trust*). Bij een *leveraged* ESOP gaat de ESOT voor de aankoop van de aandelen een bankkrediet aan waarop de vennootschap-werkgever de interesten betaalt. Bekende analoge toepassingen werden uitgewerkt door de NV HBK-Spaarbank met de Personeelscoöperatie-HBK (1979) en, weliswaar met rechtstreekse uitkering in aandelen, de NV Colruyt met de CV Klaperco (1988).

De transparantie is een belangrijk argument voor de oprichting van een intern participatievehikel. Hierdoor wordt heel de participatieregeling, zowel contractueel als administratief, duidelijk afgescheiden van de vennootschap-werkgever. Deze laatste heeft enkel nog te maken met een medewerkersvertegenwoordiging, in casu de raad van bestuur van de CV. Dit waarborgt niet alleen het vertrouwelijke karakter waarmee 'vennootschapsrechtelijke problemen' het best worden besproken, maar biedt ook een goede basis voor verankering en structurele participatie, meer bepaald medezeggenschap.

Vennootschappen die niet doorlopend over aandelen beschikken, vinden in een dergelijk participatievehikel een passende oplossing. Het stelt de CV in staat aandelen te kopen volgens de marktomstandigheden en de vennootschap-werkgever periodisch kapitaalverhogingen ten voor-

dele van de CV uit te schrijven. Een aanpassing van artikel 609 W.Venn. is hier gewenst om een participatievehikel ook toe te laten tot een kapitaalverhoging buiten voorkeurrecht.

b. Coöperatieve participatievennootschap (afgekort CP) (art. 12-17)

Het door de Participatiewet voorgestelde participatievehikel voldoet geenszins aan de bedrijfseconomische vereisten. Dit is het gevolg van een manifest gebrek aan enige vertrouwdeheid van de wetgever met de participatiepraktijk. Dit blijkt o.m. uit de Memorie van toelichting die een CP enkel voor kleine vennootschappen een geschikte vorm acht (Parl.St.01, blz. 41). Merk evenwel op dat de grootste Amerikaanse ESOP-vennootschap, Publix Supermarkets, 111 000 medewerkers telt. De minister van Financiën ziet het enigszins anders. Voor hem biedt een CP een dubbel voordeel: "Enerzijds gelast zij zich in <de plaats van de medewerkers> met het beheer van de aandelen en anderzijds laat ze hun toe hun respectieve aandelen te verenigen en dus meer beslissingsmacht te hebben in de onderneming" (Parl.St.05, blz. 8,10 en 12).

1° De CP een verplicht participatievehikel?

Ondanks het belang dat buitenlandse wetgevingen hechten aan participatievehikels, knijpt de Participatiewet echter het door haar voorgestelde participatievehikel, de CP, als het ware dood in een complex juridisch keurslijf. Zijn er hier andere uitwegen te vinden?

Om te beginnen is er, zoals boven opgemerkt, enige onduidelijkheid omtrent de rechtstreekse of onrechtstreekse uitkering. Bij twijfel moet echter voorrang worden verleend aan de wettekst. Aldus is enkel een onrechtstreekse uitkering aan een participatievehikel mogelijk met *inbreng* van de aandelen door de medewerkers (art. 9 § 1, 7°, art. 12 en art. 31).

Vervolgens moet worden vastgesteld dat bij winstparticipatie niets zich ertegen verzet dat medewerkers, vrijwillig, de hun 'onmiddellijk' in speciën uitgekeerde 'winstparticipatie' inbrengen in een participatievehikel dat functioneert zoals hierboven beschreven. Het zal hun echter niet licht vallen 'boter bij de vis' in te ruilen voor 'een mogelijk voordeel op termijn'. Daarenboven speelt de nadelige (para)fiscale behandeling van winst- t.o.v. kapitaalparticipatie. Van het uitgekeerde participatiebedrag zal niet alleen 25% i.p.v. 15%, zoals bij kapitaalparticipatie, worden afgehouden maar ook een zgn. solidariteitsbijdrage van 13,07% voor de RSZ.

Ten slotte kunnen bij kapitaalparticipatie de medewerkers de hun uitgekeerde aandelen, mits zij de onbeschikbaarstellingsperiode naleven, in een ander dan het door de Participatiewet voorgestelde participatievehikel inbrengen. Hoewel hierover enige twijfel bestaat (Tison, 2001, blz. 39), lijkt artikel 9 § 1, 7° dit niet uit te sluiten. Daarenboven kunnen de medewerkers als eigenaars van de hun uitgekeerde aandelen vrij over hun aandelen beslissen mits zij de onbeschikbaarstellingsperioden respecteren. Hierdoor bekomen ze wel een betere (para)fiscale behandeling, maar niet, o.m. in geval van faillissement en i.t.m. de wettelijke CP, een voorkooprecht op de aandelen in de vennootschap-werkgever (art. 16). Daarenboven komt hun *sui generis* CV niet in aanmerking voor de fiscaal gunstige regeling van het door de Participatiewet als het ware 'aanbevolen' participatievehikel inzake de te betalen belasting (art. 28), noch voor de vrijstelling van het evenredig recht van 0,50% bij statutaire kapitaalverhoging en bij inbreng van hun aandelen (art. 31). Mits erkenning door de Nationale Raad van de Coöperatie, kunnen de vennoten echter, in tegenstelling met die van een CP, een vrijstelling bekomen van een eerste schijf van € 150 op de hun toegekende dividenden (art. 24).

Andere wegen lijken dus best mogelijk. Men dient weliswaar na te gaan of de voordelen van de keuze van een ander participatievehikel, met eigen van de CP afwijkende bepalingen, opwegen tegen die van het door de Participatiewet 'gepromoveerde' participatievehikel en of de rechtszekerheid niet in het gedrang komt.

2° De (on)bruikbaarheid van de CP

Enkel het bezitten en beheren van de door de werknemers ingebrachte kapitaalparticipaties (art. 12 § 1) volgens de beheers- en controlevoorschriften van een nog te publiceren K.B. (art. 13), waarvan de publicatiedatum erg onzeker is, mag het uitsluitende doel van de CP zijn. Voor wie de financiële organisatie van een participatievehikel kent, is dit geen uitgemaakte zaak. Immers, alle medewerkers met een anciënniteit van één jaar of minder, of sterker nog, met een beroepsopleiding-, leer- of stageovereenkomst of aangenomen voor een welbepaald werk (art. 5 § 2 en art. 2, 2°; Parl.St.001, blz. 16; Parl.St.001, blz. 96) kunnen vennoten van de CP zijn. Daarenboven zijn zij te allen tijde vrij hun aandelen al dan niet in de CP in te brengen (art. 9 § 1, 7°) en moet een berekening pro rata temporis worden bepaald voor de klassieke gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art. 9 § 1, 8°). Gegeven het hoge personeelsverloop tijdens de eerste drie tot vijf jaren na de indiensttreding en de instabiliteit van beurskoersen, zeker in de korte periode, kan dit de CP in ernstige liquiditeitsproblemen brengen, wil zij haar verplichtingen nakomen. De wetgever leek dit enigszins te beseffen en, weinig consistent met de eerste paragraaf van artikel 12, bepaalt een tweede paragraaf dat het kapitaal van de CP niet alleen door de ingebrachte kapitaalparticipaties wordt gevormd, maar ook door de eventuele (weder)inbreng van de door de CP toegekende dividenden of, aldus de Memorie van toelichting, door een lening in de vorm van een rekening-courant ingeval de CP het hoofd moet bieden aan liquiditeitsproblemen (Parl.St.01, blz. 41).

In eenzelfde gedachtegang bepaalt artikel 16 dat bij faillissement of iedere vorm van samenloop, bijv. wanneer de CP nog beheerskosten te betalen heeft terwijl de aandelen van de in het participatieplan betrokken vennootschap plotseling een belangrijke waardevermindering ondergaan (Parl.St.01, blz. 43), de vennoten, pro rata van de door hen ingebrachte aandelen, een voorkooprecht hebben, waarvan een nog te publiceren K.B. de uitvoeringsmodaliteiten vastlegt, op de aandelen, ingeschreven op naam van de CP in het aandelenregister van de vennootschap waarin zij participeert. De bemerking in de Memorie van toelichting dat de enig mogelijke actiefpost van de CP slechts de aandelen van de in het participatieplan betrokken vennootschap zijn, wijst ook hier op het financieel precaire karakter, in casu de liquiditeitspositie van de CP. Al deze bepalingen zijn niet van aard om medewerkers met veel enthousiasme de hun uitgekeerde aandelen in een CP onder te laten brengen.

Ten slotte zal financieel erg goed moeten worden nagedacht over de regeling van de waardebeoordeling van de CP-aandelen bij uittreding of uitsluiting van een vennoot. Immers, in tegenstelling met artikel 374 W.Venn., dat de waarde bepaalt op basis van de CP-balans van het boekjaar, mogen de statuten dit anders regelen en bijv. hun waarde koppelen aan de marktwaarde van de aandelen die de CP in portefeuille heeft (Parl.St.01, blz. 43).

3. Besluit

Op het eerste gezicht is het een goede zaak dat de Belgische ondernemingen eindelijk over een algemene kaderwet voor collectieve financiële participatie beschikken. Daarmee is echter de invoering van participatie binnen de ondernemingen nog geen feit. Veel zal afhangen van de mate

waarin enerzijds bedrijfseconomen zich eindelijk in dit debat mengen en anderzijds de Regering deze wet aan hun verzuchtingen aanpast (Dassesse, 2001, blz. 12).

Vandaag zouden 5% van de Belgische werknemers betrokken zijn in de 'winstdeling' van hun vennootschap. De minister van Financiën sprak de wens uit dat dit percentage op korte of middellange termijn de 26% van Frankrijk zou evenaren (Parl.St.005, blz. 11 en 34). Hij vergeet echter dat een van de Franse participatiestelsels, ingevoerd in 1967, een *verplicht* stelsel is voor alle ondernemingen vanaf 50 medewerkers en voorzover de winst groter is dan 5% van het eigen vermogen. Tevens zou hij, zoals zijn Franse of Engelse collega's, de invoering moeten ondersteunen door o.m. brochures en enquêtes (Fabius, 2002; Brown, 1999). Bij hypothese dat de kapitaalparticipatie 1% van de brutoloonmassa van de privé-sector bedraagt, zouden, volgens een eerste raming van de Inspectie van Financiën, de minderontvangsten voor de Schatkist € 55 miljoen bedragen (Parl.St.001, blz. 37). Gezien het positieve effect van participatie op de ondernemingsproductiviteit – wat de parlementaire voorbereidingsstukken bij herhaling bevestigen – wijzen Amerikaanse studies echter op een voordeel voor de schatkist (Voûte, 1991, blz. 47).

De vooruitzichten van de minister kunnen zich best realiseren. Met grote zekerheid kan worden gesteld dat het hoofdzakelijk zal gaan om de wettelijke winstparticipatie wegens een licht lagere (para)fiscale druk in vergelijking met 'loon'. Participatie verwordt dan tot een kwestie van HRM-hightech (Van Ussel, 2001) en niet van innovierend, duurzaam ondernemen. Het principesverslag van de door een VLD-senator en hoogleraar economie voorgezeten Werkgroep waarop de Participatiewet gebaseerd is, gaven de wetgever ook geen aanzet in een andere richting. Alle mooie inleidende verklaringen en het goedkopere belastingtarief voor kapitaalparticipatie ten spijt, ging de aandacht van de Werkgroep al te zeer uit naar de uitkering van een individueel werknemersvoordeel. Veel verder dan solidariteit, gebaseerd op een syndicaal collectivisme, dat stopt voor de ondernemingspoort, kwam de Werkgroep niet.

De toetsing van de wet aan de praktijk toont dit duidelijk aan. Terwijl onderling vertrouwen tussen bedrijfsleiding en medewerkers een *conditio sine qua non* is voor de invoering van een participatiestelsel (Van Put, 1997, blz. 23), ademt heel de Participatiewet een geest van wantrouwen uit, waarbij op schoolmeesterachtige wijze allerlei regeltjes de 'onmondige werkmán' moeten beschermen tegen de 'onbetrouwbare baas'. Van-

daar o.m. de vele puntjes die in een participatieplan moeten worden opgenomen (art. 9) en de erg beperkte toekenningwijzen, die alle ondernemingen dezelfde participatieschema's opdringen. Het schoolvoorbeeld is de regeling van de CP. Zonder aanpassing van de wet blijft een invoering naar het bijzonder succesvolle Angelsaksische ESOP-stelsel een moeilijk te realiseren droom. De CP-regeling heeft het individuele werknemersbelang op het oog en niet het ondernemingsbelang, dat gebaseerd is op een ondernemingsvisie als een geheel van samenwerkende medewerkers, die zich inzetten voor de continuïteit van de onderneming.

Door haar al te stringente karakter faalt de Participatiewet. Voor professor C. Van Hulle kunnen 'op passende wijze' aangewende aandelen- (optie-)plannen bijdragen tot de verbetering van de concurrentiepositie, personeelsmotivatie, de versteviging van het eigen vermogen en de 'democratisering van het beursgebeuren' (Van Hulle, 1998, blz. 87, 99 en 75), mits, zeker voor het management, gelet wordt op het gevaar van insidertrading (Serçu, 1998, blz. 116-118; Vincke, F., 1989, blz. 220). Maar dit alles mag niet doen vergeten, zoals Van Hulle terecht stelt, dat participatie een bijdrage moet leveren 'tot een grotere bewustwording van het feit dat iedereen zelf dient bij te dragen voor de opbouw van zijn/haar eigen welvaart', wat perfect aansluit bij de algemene trend van stijgende nood aan creativiteit vanwege de medewerkers 'alsook van het vervagen van scheiding tussen leiding en uitvoering'.

Hopelijk maakte deze bijdrage duidelijk dat een participatieplan dat gericht is op het ondernemingsbelang, geen snel in elkaar geknutseld werk van juristen is. De vraag of de Participatiewet hierbij al dan niet van nut kan zijn, mag daarbij niet uit de weg worden gegaan. Een goede samenwerking tussen bedrijfseconomen en -juristen en een voorbereiding van één tot twee jaren zijn hiervoor geen luxe, zeker als men tevens oog heeft voor structurele participatie. Dit is immers, aldus het Amerikaanse National Center for Employee Ownership, de enige weg die loont: "The case is closed. We can say with certainty that when ownership and participative management are combined, substantial gains result" (Rosen, 2002, blz. 230; Van Put, 1997, blz. 9 e.v.).

Bibliografie


- BELL, D.W., HANSON, C.G. (1987), *Profit Sharing and Profitability. How Profit Sharing Promotes Business Success*, Londen, Kogan Page, 124 blz.
- BLASI, J.R., KRUSE, D.L. (1991), *The new Owners. The Mass Emergence of Employee Ownership in Public Companies and What It Means to American Business*, Harper Business, xi + 353 blz.
- BROWN, G. (Chancellor of the Exchequer) (1999), *Consultation on Employee Share Ownership*, 12 blz.
- CHEVALIER, C., DE VOS, M., TISON, M., VAN DER ELST, C. (2001), *Financiële participatie door werknemers: de wet van 22 mei 2001*, Antwerpen, Kluwer, xii + 238 blz.
- COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN (verkort geciteerd, Commissie EG) (1996), *Verslag van de Commissie. PEPPER II Bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten (inclusief aandelenparticipatie) in de Lid-Staten*, Brussel, COM (96) 697 def., 64 blz.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION (1997), *La participation financière. Rapport annuel pour 1996*, Parijs, La Documentation Française, 164 blz.
- DASSESE, M. (2001), "La loi sur la participation des travailleurs: dangers!", *L'Echo*, 19 december 2001, blz. 12.
- DE KOSTER, P., VANDERREKEN, I. (2001), *Financiële participatie voor werknemers: resultaatdeling, opties en aandeelhouderschap*, Diegem, Ced.samsom, 134 blz.
- DESPIEGELAERE, G. (2000), "Een beloning met een staartje", *Knack*, 18 oktober 2000, blz. 54-56.
- DE WORTELAER, J. (1996), *Financiële participatie en loon* (Voorwoord G. Van Limberghen), Gent, Mys & Breesch, 302 blz.
- DE WORTELAER, J. (2003), *De wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen. Een handleiding*, Antwerpen, Intersentia (in voorbereiding).
- FABIUS, L. (Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie) (2002), "Préface", in: FÉDÉRATION FRANÇAISE DES ASSOCIATIONS D'ACTIONNAIRES SALARIÉS ET ANCIENS SALARIÉS (FAS), o.c., blz. 3-4.
- FÉDÉRATION FRANÇAISE DES ASSOCIATIONS D'ACTIONNAIRES SALARIÉS ET ANCIENS SALARIÉS (FAS) (2002), *Guide de l'Actionnaire Salarié*, Parijs, FAS, 192 blz.
- GODFRAIN, J. (1993), *Rapport à Monsieur le premier ministre sur l'amélioration du statut des salariés des secteurs public et privé par la participation*, novembre 1993, 35 blz.
- HANNELAIS, J. (2002), "Loi Fabius. L'épargne salariale sous le contrôle des syndicats?", *Banque-Magazine*, juli-augustus 2002, blz. 70-71.
- LAMBRECHTS, M., VAN STEENBERGEN, P. (1999), "Participation in the Company of HBK-Spaarbank", *Journal of Business Ethics*, jg. 21, nrs. 2-3, blz. 137-144.
- MAALØE, E. (1998), *The employee owner. Organizational & individual change within manufacturing companies as participation and sharing grow and expand*, Kopenhagen, Academic Press, 477 blz.
- MAIER-MANNHART, H. (Hg.) (1996), *Mitarbeiterbeteiligung. Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer*, München, Olzog, 106 blz.
- MAILLARD, P. (1998), *Intéressement - Participation - Actionnariat*, Parijs, Delmas, 328 blz.
- MERCKX, G. (1989), "Het systeem van winstbewijzen bij Agfa-Gevaert n.v. - De knuppel in het Belgische hoenderhok", in: F. VAN DEN BULCKE, o.c., blz. 243-253.
- MOESEN, W., VAN PUYENBROECK, T., CHERCHYE, L. (2000), *Trust as societal capital: Economic growth in European regions*, Centre for Economic Studies, K.U.Leuven, 29 blz.
- OAKESHOTT, R. (2000), *Jobs & Fairness. The logic and experience of employee ownership*, Wilby, Michael Russell, 710 blz.
- PARLEMENTAIRE STUKKEN KAMER 001 (verkort geciteerd, Parl.St.001) (2000-2001), *Wetsontwerp betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen*, DOC 50 1043/001, 135 blz. (Memorie van toelichting, blz. 7-62; Advies Raad van State, blz. 81-110).
- PARLEMENTAIRE STUKKEN KAMER 005 (verkort geciteerd, Parl.St.005) (2000-2001), *Verslag namens de Commissie voor de financiën en de begroting inzake het Wetsontwerp betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen*, DOC 50 1043/005, 185 blz. (Minister van Financiën, Krachtlijnen van het wetsontwerp, blz. 75-185).
- PENDLETON, A., ROBINSON, A. (1997), "Royaume-Uni", in: RÉSEAU IPSE (Impact of Profit-Sharing in Europe), *Le partage du profit en Europe. Institutions et effets comparés*, Parijs, La Documentation Française - Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1997, blz. 143-182.
- PROJECTGROEP JONG MANAGEMENT / NEDERLANDS PARTICIPATIE INSTITUUT (1997), *Aandelen voor werknemers*, 40 blz.
- REGTERING, H. (1996), "Checklist", in: VAN BALLEGOOIJEN, C.M.W., VAN ALPHEN, N.C., REGTERING, H. (red.), *Handboek financiële participatie door werknemers*, Deventer, Kluwer, blz. 215-223.
- REGALIA, I. (1995), *Humanize Work and Increase Profitability? Direct participation in organisational change viewed by the social partners in Europe*, Dublin/Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Office for Official Publications of the European Communities, 234 blz.
- ROSEN, C., CARBERRY, E. (2002), *Ownership management. Building a culture of lasting innovation*, Oakland, National Center for Employee Ownership, 266 blz.
- RUDNICK en WOLFE (z.d.), *Planning a successful ESOP transaction*, Chicago, 12 blz.
- SCHNEIDER, H.J., ZANDER, E. (1993), *Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben*, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 285 blz.
- SERCU, P., VANHERPE, G. (1998), "Insider-trading: een economische beoordeling", *Tijdschrift voor Economie en Management*, XLIII, 1, blz. 105-136.
- SHANAHAN, J., HENNESY, L. (1998), *Underpinning partnership at the workplace. An MSF guide to profit sharing, ESOP's and equity participation*, MSF/Farrell Grant Sparks, 37 blz.
- TEGENBOS, G. (2000), "Betere overheid is best ons geld waard" en "Met betere overheid stond Vlaanderen aan Europese top" (interview W. Moesen), *De Standaard*, 7 maart 2000, blz. 1 en 4.

- TISON, M., "Typologie van vennootschapsvormen" (2001), in: CHEVALIER, C., DE VOS, M., TISON, M., VAN DER ELST, C., o.c., blz. 31-47.
- UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN (2001), *La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. Commentaires de la loi du 22 mai 2001*, Brussel, Bruylant, 346 blz.
- UVALIC, M. (Commission des Communautés Européennes/Institut Universitaire Européen) (1991), *Le Rapport PEPPER. La Promotion de la Participation financière des Salariés aux Profits et aux Résultats des Entreprises dans les Etats Membres des Communautés Européennes*, Florence/Brussel, Europe Sociale, supplement 3/91, 220 blz.
- VAN DEN BULCKE, F. (1989), *Beloon inzet met kapitaal. Werknemers worden aandeelhouder*, Antwerpen, Tijd, 253 blz.
- VAN HULLE, C. (1998), "Bedrijfsfinanciering in België: waar naartoe?", *Tijdschrift voor Economie en Management*, XLIII, 1, blz. 71-103.
- VAN PUT, A. (1994), *Ondernemingsparticipatie. De weg naar democratie in de onderneming*, Gent, Mys & Breesch, 154 blz.
- VAN PUT, A. (1997), "Waarom structurele participatie financiële participatie voorafgaat", in: ACADEMIE VOOR HET KLEINBEDRIJF, *Meerwaarden voor het zelfstandig ondernemen II*, Leuven, Garant, blz. 9-53.
- VAN PUT, A. (2001), "Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen. Een eerste analyse van de Participatiewet", *Rechtskundig Weekblad*, 2001-2002 - nr. 18, blz. 617-629.
- VAN PUT, A. (2002a), "Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen: Inwerkingtreding, uitvoeringsbesluiten en wijzigingen", *Rechtskundig Weekblad*, 2001-2002 - nr. 33, blz. 1188-1191.
- VAN PUT, A. (2002b), "KB 19 maart 2002 tot uitvoering van de artikelen 9 en 10 § 2 van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen: objectieve criteria voor de individuele uitkeringen", *Rechtskundig Weekblad*, 2001-2002 - nr. 42, blz. 1583-1584.
- VAN USSEL, H. (2001), "Werknemersparticipatie. Zes korte verhalen", in: *Personeel & Organisatie. Jaarboek 2001*, ced.samsom, blz. 103-113.
- VINCKE, F. (1989), "Het aandeelhouderschap van de werknemers bij Petrofina", in: F. VAN DEN BULCKE, o.c., blz. 217-220.
- VOÛTE, A. (1991), *Aandelen voor werknemers. Motivatie door Participatie*, Deventer, Kluwer, 319 blz.
- WERK GROEP WERKNEMERSPARTICIPATIE (2000), *Een wettelijk kader voor werknemersparticipatie*, Ministerraad 30 juni 2000, 10 blz.

Abstract

The Participation Amount according to the Participation Law of 22 May 2001 from the Viewpoint of Business Economics

The preliminary study of the introduction of a financial participation scheme (profit sharing / employee ownership) in a certain company demands a thorough investigation of the pros and cons of a number of factors by that company. Of these factors, this paper examines the extent to which the financial organization of the participation amount is allowed by the Participation Law of 22 May 2001. Given the complexity of this law, there is, after all, a serious risk that business economists leave this important financial dimension to legal advisors. First a brief overview on financial participation within the framework of employee participation is given. Then follows an analysis of the participation amount in regard to its financing, attribution, calculation and individual distribution. Special care is given to the use of elucidative terminology.



V.V.O.
Lid CareerNet Europe

consulenten: *Frieda Buyse
Roger De Cadt
Casimir Decavele
Christine Draguet*

psychologen: *Dr. Jacques Claes
Helena Crockaert*

**Begeleiden
naar
nieuwe opportuniteiten**

*Wie in schoonheid wil eindigen, neemt ook bij gedwongen vertrek zijn of haar verantwoordelijkheid. Ongeacht de omstandigheden. Soms hoeft het zelfs niet eens tot een breuk te komen. VVO adviseert zowel bij **outplacement, loopbaanplanning, career counselling** als bij **jobbegeleiding van partners en expatriates**. VVO engageert zich verregaand, biedt aantrekkelijke garanties en werkt met een specifieke en gepersonaliseerde aanpak. Contacteer ons tijdig en geheel vrijblijvend.*

ANTWERPEN-AARTSELAAR
Tel. 03 870 46 07 • Fax 03 887 10 16
e-mail: vvo@baartselaar.be
WWW.CNE-LTD.COM

Begeleiding kan ook in:
Brussel, Liège, Namur, La Louvière
en Luxembourg (G.D.) via A.Th. & Associés

Erkenning V.G. 569/D