



Toelichting

Excessieve vertrekvergoeding 2023

Toelichting bij de excessieve vertrekvergoeding 2023

U moet 75% belasting betalen over het excessieve deel van vertrekvergoedingen van werknemers die bij u uit dienst gaan. U betaalt deze zogenoemde pseudo-eindheffing alleen als het toetsloon meer is dan € 612.000 en voor zover de vertrekvergoeding hoger is dan het toetsloon. In deze toelichting leggen wij stap voor stap uit hoe u het toetsloon bepaalt en het excessieve deel van de vertrekvergoeding berekent als een werknemer op of na 1 januari 2023 uit dienst gaat.

Einde dienstbetrekking? Bereken vertrekvergoeding!

Op het moment dat de dienstbetrekking van uw werknemer eindigt, moet u nagaan of er sprake is van een excessieve vertrekvergoeding. Want voor de pseudo-eindheffing gaan wij ervan uit dat uw werknemer de vertrekvergoeding geniet op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt. Als u na het einde van de dienstbetrekking nog een nabetaling doet, moet u de berekening op dat moment nog een keer maken (zie stap 5).

Stap 1: Toetsloon bepalen

Hoe u het toetsloon bepaalt, hangt af van het jaar waarin de werknemer bij u in dienst is gekomen. U gaat uit van het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief *eindheffingsloon* (vergoedingen en verstrekkingen, zoals bijvoorbeeld de vergoeding voor extraterritoriale kosten). Het toetsloon moet altijd een jaarbedrag zijn. Dus als een werknemer niet het hele jaar in dienst was, moet u het loon naar een jaarbedrag omrekenen.

4 situaties

Voor het berekenen van het toetsloon onderscheiden we 4 situaties:

- Uw werknemer is vóór of op 1 januari 2021 in dienst gekomen. Het toetsloon is het jaarloon van uw werknemer in 2021.
- Uw werknemer is in de loop van 2021 in dienst gekomen. Het toetsloon is het omgerekende jaarloon van uw werknemer in 2021.
- Uw werknemer is in 2022 in dienst gekomen. Het toetsloon is het (omgerekende) jaarloon van uw werknemer in 2022.
- Uw werknemer is in 2023 in dienst gekomen. Het toetsloon is het loon van uw werknemer in 2023 dat hij zou genieten als hij het hele jaar in dienst was geweest. Betalingen die u in 2023 doet, die u normaal niet of normaal in 2024 of later had gedaan, horen niet tot het toetsloon. Bijvoorbeeld vakantiegeld dat u in 2024 zou betalen, en de schadeloosstelling in verband met het einde van de dienstbetrekking.

Voorbeeld: werknemer in dienst in 2023

Uw werknemer kwam op 1 april 2023 in dienst en gaat per 1 oktober 2023 uit dienst. Het reguliere maandloon in die periode is € 100.000.

Uw werknemer bouwt per maand € 8.000 vakantiegeld op. In mei hebt u dus € 16.000 vakantiegeld betaald: € 8.000 over april en € 8.000 over mei. Als uw werknemer het hele jaar in dienst was geweest, dan had u in mei ook vakantiegeld over januari tot en met maart, € 24.000, betaald. Dit bedrag moet u ook meetellen bij het bepalen van het toetsloon.

Omdat uw werknemer uit dienst gaat, betaalt u in september het vakantiegeld over de periode juni tot en met september (€ 32.000). Als uw werknemer het hele jaar in dienst was gebleven, zou u dit vakantiegeld pas in mei 2024 uitbetalen. Daarom laat u het buiten beschouwing bij het bepalen van het toetsloon.

Uw werknemer bouwt per maand het recht op een dertiende maand op. Deze dertiende maand betaalt u standaard uit in december. Als deze werknemer vanaf het begin tot het eind van 2023 in dienst was geweest, zou u in december € 100.000 uitbetalen als dertiende maand. U telt dit bedrag dan ook mee bij de berekening van het toetsloon.

In juni krijgt uw werknemer een eenmalige bonus van € 20.000 die géén verband houdt met het ontslag; u moet deze bonus dus meetellen bij het bepalen van het toetsloon. Verder krijgt uw werknemer in verband met het beëindigen van de dienstbetrekking een eenmalige schadeloosstelling van € 100.000: u rekent deze schadeloosstelling niet mee.

Het totale loon over april tot en met september is dan:

| | |
|---|------------|
| Salaris: 6 x maandsalaris van € 100.000 | € 600.000 |
| Vakantiegeld over april en mei | € 16.000 |
| Vakantiegeld over juni tot en met september | € 32.000 |
| Opbouw dertiende maand | € 50.000 |
| Eenmalige bonus | € 20.000 |
| Schadeloosstelling | € 100.000+ |
| Totaal | € 818.000 |

Het toetsloon is dan:

| | |
|--|-------------|
| Salaris: 12 x maandsalaris van € 100.000 | € 1.200.000 |
| Vakantiegeld: € 16.000 + € 24.000 | € 40.000 |
| Dertiende maand | € 100.000 |
| Eenmalige bonus | € 20.000+ |
| Totaal | € 1.360.000 |

Toelichting bij de excessieve vertrekvergoeding 2023 (vervolg)**Stap 2: Toetsloon vergelijken met drempelbedrag**

Is het toetsloon lager dan of gelijk aan het drempelbedrag van € 612.000, dan hoeft u geen aangifte te doen. Is het toetsloon hoger dan € 612.000, dan moet u misschien aangifte doen. U betaalt namelijk alleen belasting (pseudo-eindheffing) voor zover de vertrekvergoeding hoger is dan het toetsloon. Hoe u dit berekent, leest u bij stap 3.

Stap 3: Excessief deel van de vertrekvergoeding berekenen

De berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding is afhankelijk van het jaar waarin de werknemer bij u in dienst is gekomen:

- vóór of op 1 januari 2021
- in de loop van 2021
- in 2022
- in 2023

Per situatie geven wij aan hoe u de berekening moet maken.

Uw werknemer is vóór of op 1 januari 2021 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2023), vergelijken met het vergelijkingsloon 2021
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2022), vergelijken met het vergelijkingsloon 2021
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2021

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon (vergoedingen en verstrekkingen).

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

| | | | |
|---|---|-----|-------|
| Jaarloon 2023 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2021 | € | -/- | |
| Vershil 1 (indien negatief, vul 0 in) | | | € |
| Jaarloon 2022 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2021 | € | -/- | |
| Vershil 2 (indien negatief, vul 0 in) | | | € + |
| Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2) | | | € |
| AF: toetsloon 2021 (berekend bij stap 1) | | | € -/- |
| Excessief deel van de vertrekvergoeding | | | € |

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2021, het jaarloon 2022 en het jaarloon 2023 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2021

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2021 is het toetsloon 2021. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2023 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer gaat bijvoorbeeld op 30 juni 2023 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2023 moet u het toetsloon 2021 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 6/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2023 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2021 precies gelijk aan het toetsloon 2021.
- Omdat uw werknemer heel 2022 bij u in dienst was, is het vergelijkingsloon 2021 dat u van het jaarloon 2022 moet aftrekken, gelijk aan het toetsloon 2021.

Jaarloon 2022

- Als een werknemer in 2022 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2022 onvoorwaardelijk hebt toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2022 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2022 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Jaarloon 2023

- Als een werknemer in 2023 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2022 onvoorwaardelijk hebt toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2023 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2023 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Toelichting bij de excessieve vertrekvergoeding 2023 (vervolg)

Uw werknemer is in de loop van 2021 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2023), vergelijken met het vergelijkingsloon 2021
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2022), vergelijken met het vergelijkingsloon 2021
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2021

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon (vergoedingen en verstrekkingen).

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

| | | | |
|---|---|-----|-------|
| Jaarloon 2023 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2021 | € | -/- | |
| Vershil 1 (indien negatief, vul 0 in) | | | € |
| Jaarloon 2022 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2021 | € | -/- | |
| Vershil 2 (indien negatief, vul 0 in) | | | € + |
| Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2) | | | € |
| AF: toetsloon 2021 (berekend bij stap 1) | | | € -/- |
| Excessief deel van de vertrekvergoeding | | | € |

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2021, het jaarloon 2022 en het jaarloon 2023 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2021

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2021 is het toetsloon 2021. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2023 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer is bijvoorbeeld op 30 juni 2021 in dienst gekomen en hij gaat op 30 november 2023 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2023 moet u het toetsloon 2021 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 11/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2023 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2021 precies gelijk aan het toetsloon 2021.
- Omdat uw werknemer heel 2022 bij u in dienst was, is het vergelijkingsloon 2021 dat u van het jaarloon 2022 moet aftrekken, gelijk aan het toetsloon 2021.

Jaarloon 2022

- Als een werknemer in 2022 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2022 onvoorwaardelijk hebt toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2022 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2022 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Jaarloon 2023

- Als een werknemer in 2023 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2022 onvoorwaardelijk hebt toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2023 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2023 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Toelichting bij de excessieve vertrekvergoeding 2023 (vervolg)

Uw werknemer is in 2022 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2023), vergelijken met het vergelijkingsloon 2022
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2022), vergelijken met het vergelijkingsloon 2022
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2022

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon (vergoedingen en verstrekkingen).

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

| | | | |
|---|---|-----|-------|
| Jaarloon 2023 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2022 | € | -/- | |
| Vershil 1 (indien negatief, vul 0 in) | | | € |
| Jaarloon 2022 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2022 | € | -/- | |
| Vershil 2 (indien negatief, vul 0 in) | | | € + |
| Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2) | | | € |
| AF: toetsloon 2022 (berekend bij stap 1) | | | € -/- |
| Excessief deel van de vertrekvergoeding | | | € |

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2022, het jaarloon 2022 en het jaarloon 2023 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2022

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2022 is het toetsloon 2022. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2023 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer is bijvoorbeeld heel 2022 in dienst en gaat op 30 juni 2023 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2023 moet u het toetsloon 2022 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 6/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2023 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2022 precies gelijk aan het toetsloon 2022.
- Is uw werknemer in 2022 in dienst gekomen (bijvoorbeeld op 1 mei 2022) en gaat hij op enig moment in 2023 uit dienst, dan mag u voor de vergelijking met het jaarloon 2022 het toetsloon dat u bij stap 1 hebt berekend, **niet** omrekenen.

Jaarloon 2022

Als u in 2022 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2022 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Jaarloon 2023

Als u in 2023 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2023 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Uw werknemer is in 2023 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2023), vergelijken met het vergelijkingsloon 2023
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2023

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon (vergoedingen en verstrekkingen).

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

| | | | |
|---|---|-----|-------|
| Jaarloon 2023 | € | | |
| AF: vergelijkingsloon 2023 | € | -/- | |
| Vertrekvergoeding (indien negatief, vul 0 in) | | | € |
| AF: toetsloon 2022 (berekend bij stap 1) | | | € -/- |
| Excessief deel van de vertrekvergoeding | | | € |

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2023 en het jaarloon 2023 rekening met de volgende aandachtspunten.

Toelichting bij de excessieve vertrekvergoeding 2023 (vervolg)

Vergelijkingsloon 2023

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2023 is het toetsloon 2023. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2023 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Kwam uw werknemer in 2023 in dienst, bijvoorbeeld op 1 mei 2023, en gaat hij op 31 december 2023 uit dienst, dan moet u het toetsloon dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Het vergelijkingsloon is dan 8/12 van het toetsloon 2023.
- Is uw werknemer heel 2023 in dienst – in dienst op 1 januari 2023 en uit dienst op 31 december 2023 – dan hoeft u het toetsloon 2023 dat u bij stap 1 hebt berekend, niet om te rekenen. Het vergelijkingsloon 2023 is dan precies gelijk aan het toetsloon 2023.

Jaarloos 2023

Als u in 2023 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2023 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.

Stap 4: Belasting berekenen

U betaalt 75% belasting (pseudo-eindheffing) over het excessieve deel van de vertrekvergoeding die u in stap 1 tot en met 3 hebt berekend.

Stap 5: Aangifte doen

Moet u over het excessieve deel van de vertrekvergoeding van 1 van uw werknemers aangifte doen? Dan moet u dit doen in het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking eindigt.

Nabetalingen? Opnieuw rekenen!

Als u na het einde van de dienstbetrekking nog een deel van de vertrekvergoeding toekent, moet u op dat moment opnieuw de berekening maken. Doet u de nabetaaling in een volgend kalenderjaar, dan moet u voor de berekening van het excessieve deel het jaarloon van 2023 bij deze nabetaaling optellen. U berekent dan opnieuw het volledige excessieve deel. Daarvan trekt u af het excessieve deel dat u al eerder hebt aangegeven. U kunt denken aan de volgende nabetaalingen:

- de eindafrekening van de dienstbetrekking die u enige tijd na beëindiging van de dienstbetrekking uitbetaalt, bijvoorbeeld nabetaald vakantiegeld, nabetaalde tantièmes of een nabetaalde dertiende maand
- een ontslagvergoeding die een rechter enige tijd na beëindiging van de dienstbetrekking vaststelt

Bij een nabetaaling doet u aangifte in het aangiftetijdvak waarin u de nabetaaling doet.

Aangifteformulier aanvragen

U doet aangifte met het formulier 'Aangifte loonheffingen pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoeding'. Dit formulier vraagt u schriftelijk aan bij:

Belastingdienst/Kantoor Amsterdam
Afdeling pseudo-eindheffing
Antwoordnummer 45637
1040 VE Amsterdam

Vermeld in uw brief in ieder geval:

- uw naam
- uw loonheffingnummer
- de naam van de contactpersoon voor deze aangifte
- het telefoonnummer van de contactpersoon
- het adres waar wij het aangifteformulier naartoe moeten sturen
- het aangiftetijdvak waarin u de vertrekvergoeding hebt toegekend
- het aantal werknemers voor wie u aangifte wilt doen

Als u de aangifte hebt ingevuld, stuurt u deze terug naar Belastingdienst/Kantoor Amsterdam. Wacht met betalen tot u van ons een naheffingsaanslag met acceptgiro hebt ontvangen.