

Loon en aanmerkelijk belang

Bent u werknemer in een vennootschap of coöperatie waarin u een aanmerkelijk belang hebt? Dan geldt voor u de gebruikelijkloonregeling.

Wat is de gebruikelijkloonregeling?

De gebruikelijkloonregeling houdt in dat een aanmerkelijkbelanghouder wordt geacht een loon te krijgen dat normaal is voor het niveau en de duur van zijn arbeid.

Het gebruikelijk loon moet minimaal het hoogste bedrag zijn van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking
- het loon van de meestverdienende werknemer bij de vennootschap of van de meestverdienende werknemer van een verbonden vennootschap van de werkgever
- ten minste € 58.000 in 2026 (in 2025 en 2024 was dat € 56.000)

Hebben anderen een lager loon?

Is het gebruikelijk dat anderen bij de meest vergelijkbare werkzaamheden een lager loon krijgen? En kunt u dat aannemelijk maken? Dan stellen wij het loon op dat lagere bedrag. Daarbij moet u een vergelijking maken met de meest vergelijkbare werkzaamheden uit loondienst waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt.

Is uw gebruikelijk loon € 5.000 of lager?

Is het gebruikelijk loon € 5.000 of lager? En kunt u dat aantonen? Dan geeft u voor dat werk het loon aan dat u kreeg. De grens van € 5.000 geldt voor het totaal van uw werkzaamheden voor alle vennootschappen of coöperaties waarin u een aanmerkelijk belang hebt. De grens geldt dus niet per onderneming.

Start-ups

Werkte u voor start-ups? Dan gold een versoepeling van de gebruikelijkloonregeling. U mocht in dat geval het wettelijk minimumloon nemen als gebruikelijk loon. Of, als dat lager is, het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dit laatste moet u aannemelijk maken. Vanaf 2023 is deze uitzondering voor nieuwe gevallen vervallen. Maakte u voor het eerst voor het jaar 2021 of 2022 gebruik van deze uitzondering? Dan mocht u dat voor maximaal 3 jaar blijven doen. U moest dan in 2023 (bij een start in 2021) en in 2024 (bij een start in 2022) wel blijven voldoen aan de onderstaande voorwaarden.

Om aangemerkt te kunnen worden als een start-up, moest uw werkgever voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Uw werkgever had in een kalenderjaar een S&O-verklaring.
- Uw werkgever had in een kalenderjaar recht op het verhoogde starterspercentage. Lees meer hierover in het hoofdstuk 'Afdrachtverminderingen' van het [Handboek Loonheffingen](#).
- Uw werkgever kwam niet uit boven het 'de minimisplafond' voor wat betreft staatssteun volgens het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie. Voor werknemers die zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen, moet de werkgever een Verklaring De-minimissteun aanvragen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Voor meer informatie zie [rvo.nl](#).
Voor een directeur-groootaandeelhouder gold deze voorwaarde niet. Lees meer hierover in het hoofdstuk 'Bijzondere arbeidsrelaties' van het [Handboek Loonheffingen](#).

Had uw werkgever voor slechts een deel van het kalenderjaar een S&O-verklaring en recht op het verhoogde starterspercentage? Dan gold deze regeling toch voor het hele kalenderjaar.

U mocht de start-upregeling maximaal 3 jaar toepassen. Daarna geldt weer de hoofdregel.