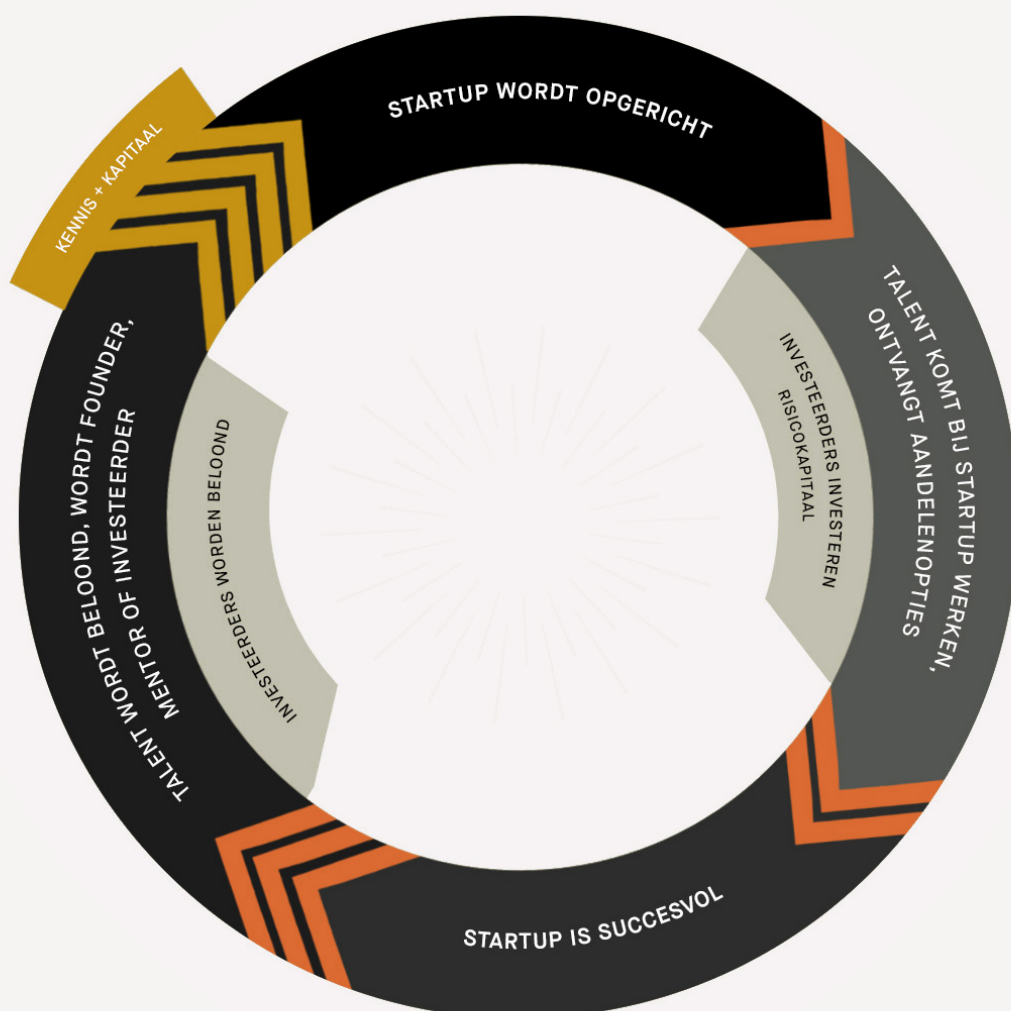


De impact van medewerkersparticipatie

Wat Nederland momenteel misloopt qua groei van bedrijven en werkgelegenheid, herinvesteringen en belastinginkomsten



Aanjagers van maatschappelijke transitie

Initieel waren startups vooral gericht op software oplossingen voor internet, tegenwoordig zijn veel bedrijven actief in sectoren als klimaat, zorg, mobiliteit, agrifood en veiligheid.

Deze ondernemers zijn aanjagers en (potentiële) vormgevers van de grote transitie waar we als Nederland voor staan. Ze zijn daarmee **onmisbaar voor het behalen van kabinetsdoelstellingen, zoals op het terrein van klimaat, een betaalbare zorg of een circulaire economie.**

In Nederland groeien er helaas te weinig startups succesvol door (21% t.o.v. 50-60% in de VS). Het is voor de doorgroei van startups en scaleups van essentieel belang dat zij kunnen beschikken over het beste talent. In de tech sector wordt dit talent mede met behulp van aandelenopties aangetrokken; internationaal gezien de meest gebruikte vorm van medewerkersparticipatie. Dit is voor start- en scaleups een belangrijk instrument om te kunnen concurreren met grotere bedrijven die hogere salarissen kunnen bieden.

Bedrijven hier staan op achterstand bij het werven van toptalent doordat de belasting van aandelen voor medewerkers in Nederland erg onaantrekkelijk is. Dit zorgt er daarnaast voor dat we **als land niet profiteren van de bredere economische effecten van medewerkersparticipatie** op: 1) de groei van bedrijven en daarmee werkgelegenheid, 2) herinvesteringen in nieuwe bedrijven en 3) belastinginkomsten. In dit position paper lichten we toe waarom het zo belangrijk is om goed beleid rondom medewerkersparticipatie te implementeren, hoe we daar nu in achterlopen als Nederland en wat we daaraan kunnen doen.

Medewerkersparticipatie als aandrijving van het vliegwiel

Medewerkersparticipatie helpt niet alleen bij het aantrekken en behouden van medewerkers. Het zorgt er ook voor dat zij zich **meer verbonden** voelen met de doelen van het bedrijf en **meer gemotiveerd** zijn om het tot een succes te maken. Internationaal onderzoek laat zien dat **medewerkersparticipatie de innovatie binnen bedrijven en bedrijfsprestaties verhoogt.**¹

Daarnaast heeft medewerkersparticipatie **bredere effecten op de verdeling van welvaart, als ook op herinvesteringen in nieuwe bedrijven.** Indien een bedrijf succesvol is en medewerkers mede-eigenaar zijn van het bedrijf, dan zorgt dit ervoor dat de opbrengsten ook over alle medewerkers worden verdeeld in plaats van alleen de oprichters en (veelal buitenlandse) investeerders, zoals nu vaak het geval is. Medewerkersparticipatie zorgt dus voor een meer gelijkwaardige vermogensverdeling, een sociale gedachte. In de tech sector is het tevens gebruikelijk dat succesvolle founders en medewerkers opbrengsten weer (deels) herinvesteren in nieuwe bedrijven of zelf een eigen bedrijf beginnen. Medewerkersparticipatie is een van de belangrijkste aandrijvers van dit vliegwiel.

¹ Universiteit Utrecht, Making employee ownership work in startups and SMEs. [> Link naar rapport](#)

De huidige situatie

In Nederland plukken we momenteel helaas onvoldoende de vruchten van medewerkerparticipatie. Het belastingsysteem rondom aandelenopties is een stuk ongunstiger dan in omliggende landen en het percentage aandelen in handen van medewerkers is mede daardoor een stuk lager. Dit heeft te maken met het **moment waarop medewerkers belasting betalen** en vooral ook met de **hoogte van de belasting voor medewerkers**.²

Nederland kent de vreemde situatie dat **medewerkers de hoogste belasting in box 1 betalen (tot 49,5%), terwijl andere aandeelhouders (oprichters, investeerders) in box 2 of 3 belast worden**. Daar komt bij dat aandelen van medewerkers vaak **ondergeschikt** zijn aan die van andere aandeelhouders, wat betekent dat andere aandeelhouders eerder hun geld krijgen als een bedrijf het niet redt. Het zou in onze ogen niet meer dan redelijk zijn om medewerkers **hetzelfde tarief te laten betalen als andere aandeelhouders**. Dit is een heel risicovol beloningsbestanddeel, omdat het onderliggende aandeel misschien nooit verhandelbaar wordt. Ook daarom is een lager tarief dan wat ze voor hun normale salaris betalen - dat ze zonder risico verkrijgen - gerechtvaardigd. Dit past bij het **risico** dat zij nemen om te 'investeren' in een privaat bedrijf.

Uit het landenvergelijkend onderzoek dat EY vorig jaar in opdracht van het kabinet heeft gedaan naar de belasting rondom aandelenopties blijkt dat de helft van de onderzochte landen een faciliteit heeft opgezet waarmee medewerkers **belasting betalen op het moment dat ze de aandelen ook daadwerkelijk verkopen en daarbij ook tegen een veel lager tarief** voor medewerkers dan in Nederland gangbaar is.³ Nederland bevindt zich in de achterhoede en moet een been bijtrekken door net als concurrerende landen een goed systeem hiervoor op te zetten.⁴

Het wetsvoorstel dat in het najaar in de Kamer is behandeld is een **eerste stap** richting een eerlijkere belasting systematiek. Een noodzakelijke **tweede stap** die zo snel mogelijk genomen moet worden, is de adoptie van een rechtvaardig en internationaal concurrerend tarief voor medewerkerparticipaties.

> [zie figuur 1](#)

² Het gaat hier specifiek om aandelenopties. Dit is in de tech sector internationaal gezien de meest gebruikte vorm van participatie. In Nederland betalen medewerkers momenteel nog belasting op het moment dat ze hun aandelenoptierecht uitoefenen en de aandelen kopen. Het wetsvoorstel dat in het najaar in de Kamer is besproken heeft als doel dit aan te passen. Daarnaast betalen medewerkers tot 49,5% belasting, aangezien het onderdeel is van de loonheffing.

³ EY, Landenonderzoek belastingheffing aandelenopties. Zie link naar rapport. 49,5% belasting, aangezien het onderdeel is van de loonheffing.
> [Link naar rapport](#)

⁴ Zie ranglijst van Index Ventures, een van de grootste investeringsmaatschappijen en een van de grootste pleitbezorgers in Europa voor betere regelgeving rondom medewerkerparticipatie.
> [Link naar ranglijst](#)

Wat lopen we mis?

In de beleidsdiscussie over medewerkersparticipatie is het van belang om de bredere economische impact van medewerkersparticipatie mee te nemen. Het ontbreken van een competitieve regeling heeft namelijk effect op de:

- doorgroei van bedrijven en daarmee werkgelegenheid (zowel direct als indirect);
- belastinginkomsten (loonheffing en bij beursgang/verkoop van startup);
- herinvesteringen: als meer medewerkers aandelen in bezit hebben en een bedrijf wordt overgenomen of gaat naar de beurs, dan komt er veel meer kapitaal vrij dat opnieuw geïnvesteerd kan worden in Nederlandse bedrijven.

Techleap.nl heeft data over de doorgroei van bedrijven in Nederland vergeleken met landen om ons heen en die afgezet tegen regelgeving in de betreffende landen. Wat opvalt is dat het doorgroeipercentage in Nederland relatief erg laag is en dat regelgeving omtrent medewerkersparticipatie in ons land afwijkt. Het percentage aandelen in handen van medewerkers ligt in Nederland ook veel lager dan bijvoorbeeld in Zweden, VK, VS of Israël.

> zie figuur 2 + 3

Daarnaast zien we dat er veel minder nieuwe startups gestart worden door oud-medewerkers na de beursgang van een Nederlands bedrijf zoals bijv. Adyen, ten opzichte van vergelijkbare bedrijven in het buitenland. De cijfers liegen er niet om: waar na de beursgang van Adyen vijf startups zijn opgericht door oud-medewerkers, liggen die aantallen bij Uber (230), Skype (109) en ook Spotify (51) vele malen hoger. Kortom: met een beter systeem hadden veel meer bedrijven gestart en succesvol opgeschaald kunnen worden in Nederland.

> zie figuur 4

Vanuit Techleap.nl werken we op dit moment aan een model dat de hierboven beschreven bredere economische impact van een internationaal concurrerende regeling voor medewerkersparticipatie in kaart brengt. We lichten dit graag op een later moment aan geïnteresseerde partijen toe.

Wat kunnen we als Nederland doen?

Het is van belang dat we als Nederland zo snel mogelijk een been bijtrekken en zorgen dat veel meer medewerkers in de gelegenheid worden gebracht om mede-eigenaar te worden. Daarin spelen zowel de overheid als de sector zelf een rol.

Wat kan de overheid doen?

Implementeer een competitieve regeling in Nederland waarmee aandelenopties tegen een soortgelijk tarief worden belast als in concurrerende landen en waardoor de belasting voor medewerkers gelijk is aan die van andere aandeelhouders.

Wat doet de sector zelf al?

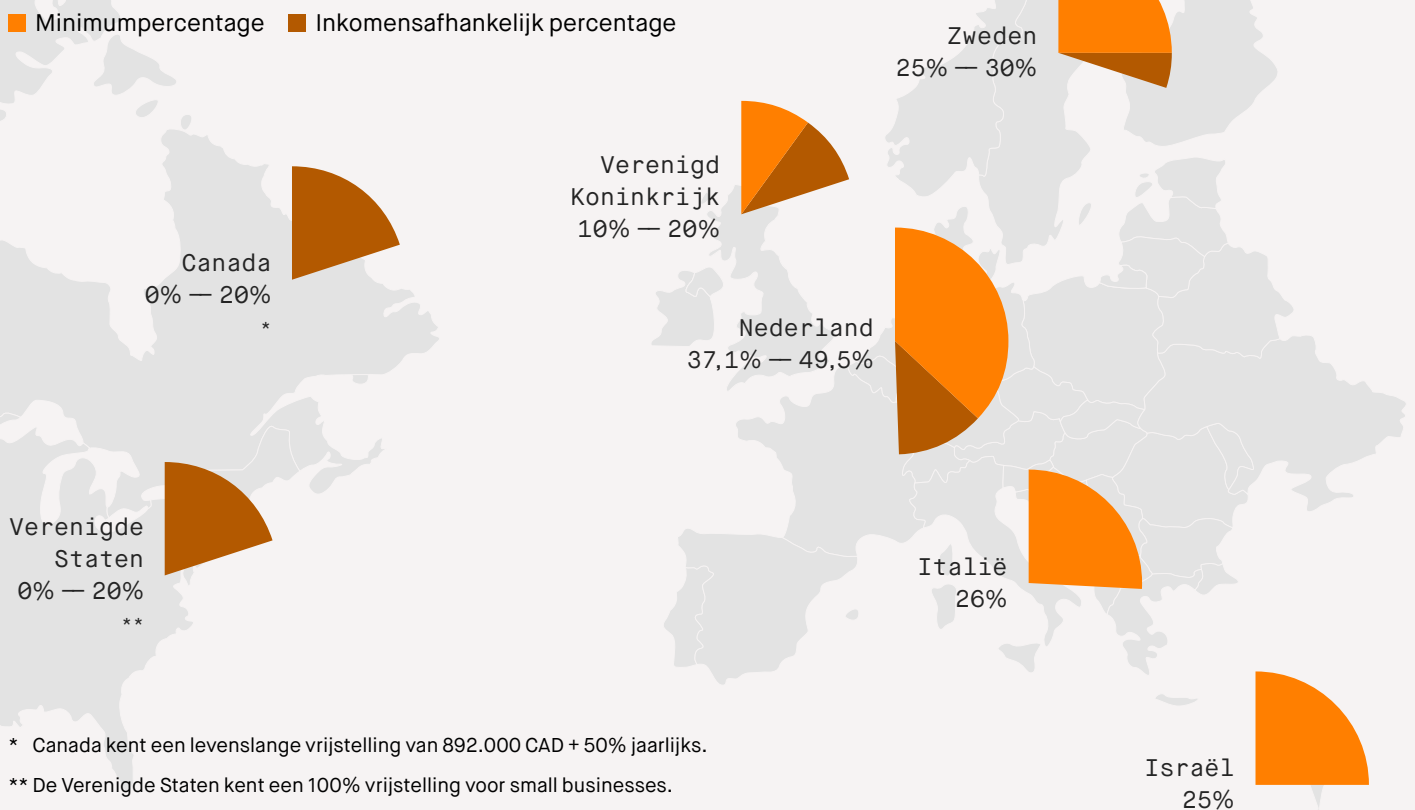
De afgelopen jaren is binnen de tech sector steeds meer aandacht voor medewerkersparticipatie. Acties zijn o.a. gericht op:

- het vergroten van de kennis over medewerkersparticipatie binnen bedrijven (zowel voor oprichters als medewerkers) en het makkelijker maken om medewerkersparticipatie te implementeren d.m.v. standaard formats
- het stimuleren van een cultuur waarin oprichters een groter percentage van de aandelen reserveren voor medewerkers en medewerkers stimuleren hier ook meer naar te vragen in bijvoorbeeld salarisonderhandelingen

Hier zullen we ons vanuit Techleap.nl samen met andere organisaties en bedrijven voor blijven inzetten de komende periode.

Figuur 1

Belastingpercentages aandelenopties voor medewerkers in vergelijking

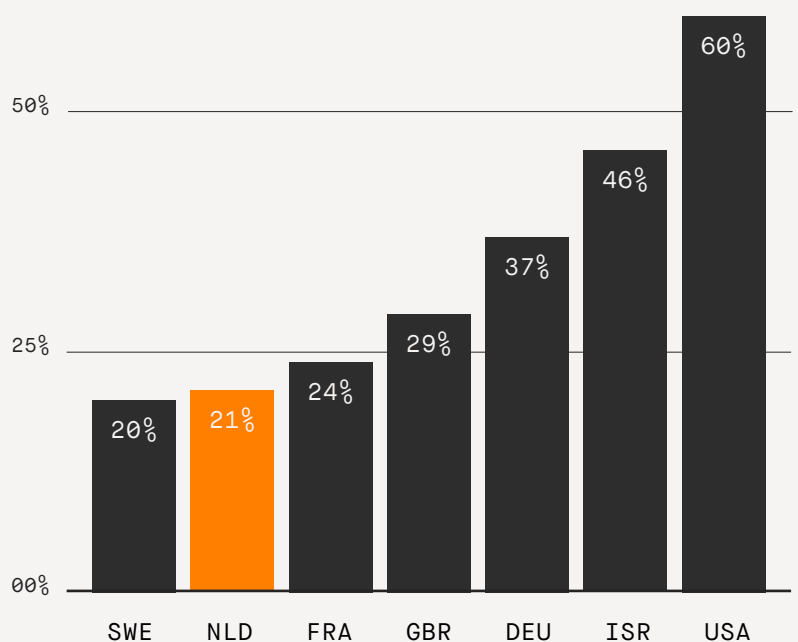


Figuur 2

Startup – Scaleup Ratio

De verhouding tussen scaleups (>€10mln funding) en startups (€1-€10mln funding) is een graadmeter voor de doorgroei mogelijkheden in een startup ecosysteem.

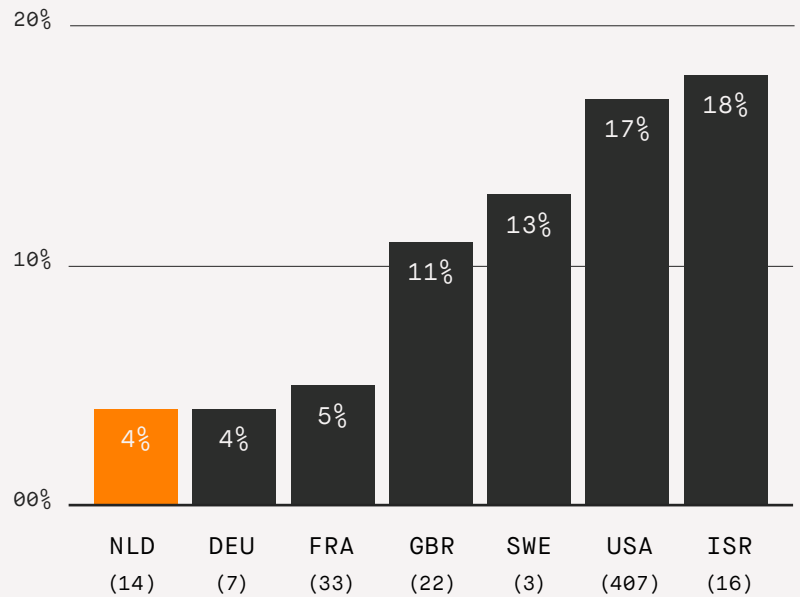
Bronnen: Dealroom.co (DE/FR/NL/UK/SE/USA), finder.startupnationcentral.org (ISR)



Figuur 3

Option Plan % aandelen in handen medewerkers

Het in kaart brengen van de het percentage aandelen dat medewerkers van startup bezitten van het bedrijf laat duidelijk de verschillen zien tussen de verschillende landen. De meeste datapunten komen uit een omvangrijk onderzoek van Herve Lebret waarin voor meer dan 800 bedrijven o.a. de aandelenverhouding staat beschreven voor het moment dat deze startups naar de beurs gingen (IPO). Het getal onder de landnaam geeft het aantal bedrijven weer dat gebruikt is.



Bronnen: 1) Equity in start-ups, Historical data from 800+ companies, Hervé Lebret (Jan 2022)
2) interviews

Figuur 4

Bedrijven voortkomend uit exit unicorn

Bron: Crunchbase

