

Medewerkersparticipatie als redding van de scheefgroei in onze maatschappij

De redding van medewerkersparticipatie voor het Nederlandse Startup klimaat kan tegelijkertijd de grootste stempel van onze generatie op onze maatschappelijke impact zijn. Door middel van één simpele aanpassing bestrijden we de scheefgroei in onze maatschappij terwijl we innovatie (Startups) volledig ondersteunen: *Geef de fiscus de kans om de uitvoering van haar controlefunctie simpeler en coulanter te maken bij medewerkersparticipatie.*

Het bevorderen van medewerkersparticipatie heeft drie belangrijke uitwerkingen:

- Door betere kapitaal spreiding **dicht het de welvaartskloof**
- Het zorgt voor een **stabielere economie**
- Het zorgt voor een betere **voedingsbodem voor innovatie**

Introductie

Mijn naam is Quintus Willemse en ik ben de oprichter van Share Council, een platform dat zich richt op het eenvoudig maken van medewerkersparticipatie voor het MKB, maar vooral een organisatie die als doel heeft gesteld “*de welvaartskloof te dichten door iedere MKB medewerker mede-eigenaar te maken van het bedrijf waar hij of zij voor werkt*”. Dit doen wij al meer dan zes jaar. Dagelijks sta ik oog in oog met de moeilijkheden op dit gebied, vechten wij ons door het regelbos heen en leiden wij de groep die de steun het hardst nodig heeft naar een nieuwe wereld waar “écht-mee-doen” normaal is.

Waarom is dit van groot maatschappelijk belang

- **Ten eerste:** omdat een betere verdeling van eigenaarschap van het grootste deel van onze economie (het MKB 70%) over het grootste deel van de werkbevolking (het MKB 5 miljoen) zorgt voor het verkleinen van de welvaartskloof (nu participeert slechts 3,5% hiervan)
- **Ten tweede:** omdat medewerkersparticipatie zorgt voor significant hogere medewerkersbetrokkenheid, die in Nederland in 2021 schrikbarend laag was met slechts 12% (Gallup) van de medewerkers van het MKB volledig betrokken bij hun werk/bedrijf (88% dus niet). 13% is zelfs actief niet-betrokken. Dit kost MKB Nederland nu minimaal 42 miljard euro per jaar.
- **Ten derde:** omdat dit een Startup vestigings- en investeringsklimaat aanmoedigt, waardoor euro's die in Nederland door deze medewerkers worden verdiend ook weer in Nederland wordt geïnvesteerd in opkomende bedrijven.
- **Ten vierde:** omdat het per saldo de schatkist meer belastinginkomsten op gaat leveren. Niet door hogere belasting per individu maar door de directe groei van het aantal participanten dat deze belasting betaalt. Wij meten bijna 60% participatie groei bij vereenvoudiging en het bereikbaar maken van medewerkersparticipatie.
- **Ten vijfde:** Because it is the right thing to do.

Waarom het huidige wetsvoorstel niet werkt

Terug naar de kern. Vorig jaar kwam er een wetsvoorstel richting de tweede kamer dat:

- het mogelijk moet maken voor startup medewerkers
- om de inkomstenbelasting of bonus belasting uit te stellen
- wanneer deze medewerkers de opties mogen uitoefenen
- en ze een de potentiële grote meerwaarde opstrijken waarover ze de belasting op dat moment helemaal niet kunnen betalen

Dit is in principe een nobel streven, maar het hekelt aan échte verbetering en maatschappelijke impact. Het is namelijk reeds mogelijk om optiecontracten zo te schrijven dat de medewerker niet in deze benarde situatie terecht komt. Daarnaast heeft dit wetsvoorstel de nare nasmaak dat de “kleine” medewerker wel later mag afrekenen maar ook significant meer belasting betaald voor de verdere waardeopbouw.

Het grootste probleem is onzekerheid

Er zou naar ons inzien niet een focus moeten zijn op een wetswijziging die enkel voor een kleine groep bedrijven (startups) geldt, maar een focus op een breed onderlegde regeling die helpt om alle MKB medewerkers van Nederland mede-eigenaar te kunnen maken van het bedrijf waar ze werken, van de economie waar zij aan bouwen en van de samenleving die door hen kan floreren. Het belang van het onderwerp komt al eerder naar voren in het *Wetsvoorstel Eerlijk Delen* van Mahir Alkaya en de tomeloze zoektocht in de *tariefstelling* van Thierry Aartsen.

De hete hangijzers zijn:

- Onduidelijkheid over **waardering**, met pittige sancties van de belastingdienst tot 7 jaar na dato wanneer men het fout doet
- Hoge **tariefstelling** (belasting) op iets waarbij het twijfelachtig is of dit wel een vergoeding genoemd mag worden of een risico investering is
- Een **onterechte VpB** op een waarde die wel degelijk wordt gebruikt voor salaris afdracht en niet achterblijft als winst in het bedrijf

Met wat kleinere ijzers onder het mom van:

- De continue paringsdans met de belastingdienst rondom **aanmerkelijk belang**
- Het voor bijna alle partijen onhandig uitvoerbare **heffingsmoment**
- Het risico op het mislopen van **vereenzelviging** van aandelen en certificaten
- Een **fiscale eenheid** die gebroken kan worden door goed bedoelde participatie
- Niet zonder juridische en fiscale gevolgen **“op-de-plank”** kunnen houden van certificaten

Dit levert kosten en neemt tijd

Waar onze samenleving op dit moment duidelijk kampt met een uitdijende kloof tussen de “haves” en de “have not’s”, maakt de huidige regelgeving rondom medewerkersparticipatie dit probleem enkel groter. De hete hangijzers zorgen ervoor dat kleine bedrijven, zowel Startups als andere MKB, dure belastingadviseurs en accountants moeten inhuren om zekerheid “te kopen” en daarnaast veel tijd (zelfs maanden) kwijt zijn aan afspraken maken met de belastingdienst. De hoge kosten voor een kleine beurs en de lange termijn voor een vaak turbulente onderneming in combinatie met hoge onzekerheid wanneer men dit niet doet, leveren een onhoudbare situatie rondom medewerkersparticipatie. Financieel wint de fiscus hier ogenschijnlijk weinig tot niks mee.

Geen nieuwe digitale oplossing maar een ruimer beleid

De vraag die opkomt is: Zou iemand zich wel eens realiseren dat de voornaamste onderliggende reden dat die opties (waarvoor die nieuwe wetgeving nodig is) überhaupt bestaan binnen medewerkersparticipatie vooral voortkomt uit het schrikbewind dat de belastingdienst voert, die het bijna onmogelijk maakt een medewerker gewoon direct mede-eigenaar te maken?

Geef de belastingdienst de mogelijkheid om af te wijken van een schrikbewind. Laat de fiscus toe om bijvoorbeeld waardering standaarden te zetten en met bandbreedtes te werken opdat een onderneming nooit meer de onzekerheid heeft onbedoeld “gepakt” te worden.

Uitvoering

De fiscus kampt met technische tekorten om regelgeving adequaat aan te passen. Druk de organisatie van de belastingdienst dan ook niet in de verlegenheid dit vandaag direct te moeten doen. Maar geef de fiscus vandaag eerst de ruimte om in haar controlerende functie die ruimte door te geven aan medewerkersparticipatie. Geef de fiscus vooral de ruimte om bij een boekenonderzoek zeven jaar na dato rekening te houden met de toenmalige gestelde waardering voor de medewerkersparticipatie, of het onhandig vallende heffingsmoment. En geef de Startup en MKB onderneming hiermee de zekerheid die zij nodig heeft om iedere medewerker te kunnen laten participeren, zonder angst voor represailles.

Iedereen wint als we nu met z'n allen er echt werk van maken om medewerkersparticipatie in Nederland goed op de kaart te zetten. Niet perse alleen voor startups, en al helemaal niet speciaal voor de multi-nationals, maar vooral voor die grote vaak vergeten groep, het MKB. Met een optieregeling alleen komen we er niet, maar samen met een breed gedragen plan met ruimte voor de fiscus komen we sprongen verder, als medewerker en vooral als maatschappij.