

Inbreng van Dennis Dijkstra, CEO Flow Traders N.V, voor de Ronde Tafel 'De rol van medewerkersparticipatie in het startupklimaat' in de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 17 maart 2022

Introductie Flow Traders

Flow Traders is als *market maker* en *liquidity provider* actief op beurzen en handelsplatformen over de hele wereld. Wij streven naar eerlijke, transparante en goed functionerende financiële markten. Flow Traders is opgericht in 2004 en heeft een beursnotering verkregen in 2015. Sinds de oprichting krijgen medewerkers van Flow Traders een deel van hun beloning in aandelen en zijn daarmee van begin af aan medeaandeelhouder. Flow Traders biedt hoogwaardige werkgelegenheid aan circa 400 mensen in Nederland. Flow Traders is bij uitstek een voorbeeld hoe medewerkersparticipatie via aandelen kan bijdragen aan duurzaam succes van een onderneming.

Als handelaar voor eigen rekening staan wij onder toezicht van onder meer AFM en DNB maar ook de Britse FCA en Amerikaanse SEC en CFTC. Door onze activiteiten hebben pensioenfondsen en andere beleggers de zekerheid dat er altijd een tegenpartij in de markt is, ook tijdens perioden van hoge volatiliteit, zoals tijdens de Coronacrash in maart 2020. Onze innovatieve technologie draagt bij aan een goed functionerende en toekomstbestendige kapitaalmarkt. Omdat wij bij iedere transactie een scherpe prijs afgeven is beleggen de afgelopen jaren voor iedereen veel goedkoper geworden en is het aanbod van beleggingsmogelijkheden gegroeid. Daarmee is beleggen voor meer mensen een alternatief voor vermogensopbouw (zoals sparen) en dat leidt tot een stabielere financiële toekomst. Flow Traders gelooft sterk in het democratiseren van het financiële systeem door eenvoudige, goedkope beleggingsproducten voor iedereen beschikbaar te laten zijn.

Delen in toekomstperspectief

Aandelenparticipatie heeft sterk bijgedragen aan de groei van Flow Traders sinds onze oprichting. In 2021 hebben 407 medewerkers van Flow Traders aandelen verkregen via aandelenbeloningsregelingen, wat op zichzelf meer dan tweederde van het totaal aantal medewerkers is. Sterker nog, vandaag de dag heeft bijna iedere medewerker aandelen in ons bedrijf door verschillende loyaliteitsprogramma's. Zo krijgt bijvoorbeeld een medewerker die twee jaar in dienst is 100 aandelen in Flow Traders. Daarenboven hebben tientallen medewerkers alsmede bestuurders en commissarissen ook zelfstandig aandelen in portefeuille. Gezamenlijk vertegenwoordigt dat een belang van ongeveer dan 31,5 procent.

Het laten meedelen van de medewerkers in het potentieel van het bedrijf is een kernelement van ons remuneratiebeleid maar toont bovenal onze unieke '*one team*'-bedrijfscultuur. Flow Traders bevordert een ondernemende, innovatieve en sterke samenwerkingscultuur, die mensen beloont voor hun bijdragen aan het bedrijf als geheel in plaats van alleen in hun directe verantwoordelijkheidsgebied.

Onze ervaring laat zien dat aandelenparticipatie ertoe leidt dat medewerkers langer verbonden blijven aan het bedrijf. Naarmate het aandelenbelang bij een medewerker groeit, wordt ook de betrokkenheid bij de strategie groter en kan een medewerker die strategie beter vertalen in zijn dagelijkse activiteiten bij Flow Traders. Zo is het belang van technologische en software ontwikkeling voor onze activiteiten bij iedereen bekend en wordt breed gedragen. Aandelenparticipatie leidt ook tot een toenemend begrip dat onze eigen belangen op het spel staan bij de handelsactiviteiten van Flow Traders. Dat begrip gaat verder dan enkel werknemerschap. Het leidt tot meer langetermijn focus en gaat daarmee kortetermijndenken en het nemen van excessieve risico's tegen. Dat geldt zowel ten aanzien van het nemen van eigen beslissingen als plannen en beslissingen van collega's. Naar onze mening leidt aandelenparticipatie uiteindelijk tot een sterkere, innovatieve financiële sector met oog voor risicobeheersing en maatschappelijk verantwoordelijk gedrag.

Inclusive Ownership

Flow Traders kent een structuur van *inclusive ownership*, zowel door aandelenparticipatie als door winstdeling. In ons remuneratiebeleid is opgenomen dat 35 procent van de winst ten goede komt aan de

medewerkers. Zo bevorderen wij ondernemerschap en betrokkenheid bij het bedrijf, terwijl we de vaste kosten voor de onderneming verlagen en het nemen van risico beter beheersen. In dat licht is het van belang ook te wijzen op Europese regelgeving die voorschrijft dat bepaalde werknemers verplicht in aandelen of soortgelijke instrumenten moeten worden beloond. Deze verplichting is gebaseerd op het gegeven dat dit lange termijn verbondenheid creëert die noodzakelijk is voor een stabiele, toekomstgerichte financiële sector in Europa.

Nederlandse handelshuizen concurreren wereldwijd. Die concurrentie betreft niet alleen competitie, marktwerking en voortdurende drang naar innovatie maar ook prudentiële toezichtsdruk en fiscale regelgeving. Een ander, soms miskend, onderdeel van het Nederlandse vestigingsklimaat, betreft het kunnen aantrekken van talent. Het gaat daarbij om de kwaliteit van het (technisch) onderwijs, de diversiteit van de uitstroom van afgestudeerde STEM-studies en de regels voor het ontvangen van kennismigranten. Deze laatste groep is een noodzakelijke aanvulling op het bestaande arbeidspotentieel om hoogwaardige technologie en software te blijven ontwikkelen. Die buitengewone talenten aantrekken en behouden is van eminent belang voor ons en onze economie en een actief participerende overheid die dat ondersteunt is zeer welkom. Ook hiervoor geldt dat inclusive ownership een grote rol speelt. Buitenlands talent komt graag naar Flow Traders omdat zij kunnen meedelen in het lange termijn succes van de onderneming vanwege onze beloning in aandelen. Het maakt hen niet alleen deelgenoot van Flow Traders maar ook onderdeel van de vooruitstrevende Nederlandse samenleving.

Aandelenparticipatie draagt bij aan innovatie

Aandelenparticipatie is een belangrijk element voor het aanjagen van innovatie. Een onderneming doet er alles aan om medewerkers te stimuleren met goede ideeën, uitdagende concepten en nieuwe initiatieven te komen die betekenisvol zijn voor de groei van het bedrijf. Doordat medewerkers aandeelhouder zijn, delen zij ook in de toegevoegde waarde die hun ideeën hebben voor de onderneming. Dit vergroot de intrinsieke motivatie om bij te dragen aan de groei en het concurrerend vermogen van de onderneming. Bij Flow Traders plukken wij iedere dag de vruchten van het innovatieve werk van onze talentvolle medewerkers.

Belemmeringen en oplossingen

Flow Traders ziet een stimulerende rol voor de overheid weggelegd om medewerkersparticipatie mogelijk te maken. Het werkt positief voor de groei van bedrijven, wat zorgt voor brede economische ontwikkeling. Het geeft een impuls aan onze kenniseconomie, wat onze kracht tot innovatie vergroot. Het vestigingsklimaat van Nederland bestaat niet alleen uit fiscale maatregelen, maar bij ondernemingen en medewerkers die zich oriënteren op een plek om zich te vestigen springt het wel duidelijk in het oog.

Een belangrijke belemmering voor aandelenparticipatie is gelegen in de vennootschapsbelasting. In tegenstelling tot reguliere salariskosten, komen de kosten voor aandelenparticipatie niet voor aftrek in aanmerking. Beloning in aandelen is in fiscaal opzicht daardoor nadelig in verhouding tot betaling van gewoon salaris wat de vaste kosten voor een onderneming vergroot. Als een beloning ongeacht de vorm als salaris wordt gecategoriseerd dan zou het fiscaal coherent zijn de kosten daarvan ook te kunnen aftrekken. Ook wordt de beloning van medewerkers hiermee meermaals belast. Hiermee staan Nederlandse bedrijven op achterstand ten opzichte van andere FinTech-hubs als de VS en het VK, waar de kosten verbonden aan de beloning in aandelen onder voorwaarden juist veelal wel aftrekbaar zijn. In samenhang brengt dit ons in een ongunstige positie ten opzichte van concurrerende buitenlandse handelshuizen en leidt dit tot het ontwerpen van alternatieve regelingen met het oog op fiscale optimalisatie en kostenbeheersing en tegelijkertijd verstevigen medewerkersbetrokkenheid.

De waardebepaling van toegekende aandelen en aandelenopties is eveneens een terugkerend discussiepunt. Voor een beursgenoteerde onderneming is de gemiddelde beurskoers over een bepaalde periode een goede graadmeter die niet-beursgenoteerde ondernemingen niet hebben. Het Wetsvoorstel aandelenoptieregeling herbergt enkele verbeteringen voor start-ups. Het lost echter het probleem voor meer volwassen FinTech ondernemingen niet op. Zij zijn gebaat bij een fiscaal gelijkwaardige behandeling van betaling in financiële instrumenten als andere elementen van beloning, door de kosten daarvan aftrekbaar te maken voor de vennootschapsbelasting.