

OPTIES VOOR GROEI: MEDEWERKERSPARTICIPATIES, DE FISCALITEIT EN HET STARTUPKLIMAAT.

Een internationaal vergelijkend onderzoek naar relaties tussen de fiscaliteit rondom medewerkersparticipatie, de prevalentie en aantrekkelijkheid daarvan, en het startupklimaat.



Den Haag, 12 December 2024

Geachte lezer,

Voor u ligt een onderzoek naar hoe de fiscale parameters rondom een aandelenoptieplan [*Employee Stock Option Plan*, 'ESOP'] voor medewerkers invloed kan hebben op de mate waarin medewerkers in eigendom participeren binnen een samenleving, en wat dit betekent voor het startupklimaat.

U kunt zich voorstellen dat een fiscale regeling die het minder kostbaar maakt om als bedrijf aandelenopties aan medewerkers te verstrekken, eraan bijdraagt dat bedrijven eerder geneigd zijn dit te doen. Zeker bij startups, die doorgaans weinig liquide zijn, speelt hier immers niet alleen principe.

Tegelijkertijd kan een regeling die de netto-opbrengsten voor medewerkers vergroot en hun [fiscaal geïnduceerde] liquideitsrisico beperkt, ervoor zorgen dat zij eerder geneigd zijn op zo een aanbod in te gaan.

Aan de hand van een internationaal vergelijkend onderzoek, analyseerden wij dat Nederland achterloopt op de 'startuplanden' waarmee wij concurreren, en waaruit wij inspiratie kunnen putten.

Over het algemeen wordt er onder de uitgelichte 'ESOP'-regelingen tegen een lager tarief belasting geheven over enig voordeel dat voortkomt uit ESOP-deelname, en dat die belasting ook doorgaans pas later verschuldigd is. Namelijk: bij verkoop van het aandeel dat verkregen is middels de uitoefening van de optie, in plaats van op het 'Nederlandse' moment dat het verkregen aandeel verhandelbaar wordt of –indien gewenst– op het moment dat de optie wordt uitgeoefend.

De Nederlandse regeling is systematisch best logisch, maar leidt tot een hoog relatief liquideitsrisico en een lage relatieve voordeelsverwachting, waardoor de Nederlandse ESOP-regeling een lage appreciatie krijgt van o.a. het internationale initiatief *Not Optional*.

Coïnciderend met deze lage appreciatie, is ook een relatief lage mate van medewerkerseigendom in Nederland, en een voor verbetering vatbare score van de 'Access to Talent' en 'Access to Capital' op de internationale Global startup Ecosystem Ranking 2024.

Wij concluderen dat Nederland door de implementatie van (een regeling als) 'Fiche C06' uit de Bouwstenennotitie 2024, zowel het tarief [lager] als de timing [later] van de ESOP-belasting meer zou laten aansluiten bij het gemiddelde van de geselecteerde landen, waardoor de parameters van de regeling verbeteren.

Uit internationaal onderzoek blijkt dat zulk fiscaal beleid kan bijdragen aan een hogere medewerkers-eigendomsgraad, wat zou bijdragen aan beleidsdoelen zoals [1] een beter startupklimaat, [2] een lagere vermogensongelijkheid en [3] een sterker 'startup Flywheel'.

Bij het opstellen van deze vergelijking, hebben wij openbare bronnen geraadpleegd en waar nodig enkele aannames en tweaks gedaan om een vergelijking mogelijk te maken. Die hebben wij telkens toegelicht.

Opmerkingen en/of vragen ontvangen wij graag. Het was ons een genoegen.

Archipel Tax Advice BV
Grote Marktstraat 43
2511 BH | Den Haag
www.archipeltaxadvice.nl



In opdracht van:

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
Postbus 93144
2509 AC | Den Haag
www.rvo.nl



Hoofdauteurs:

Bas Jorissen
bjorissen@archipeltaxadvice.nl



En:

Pieter van Tilburg
pvantilburg@archipeltaxadvice.nl



Startups en scaleups stimuleren innovatie, dynamiek en werkgelegenheid, wat essentieel is voor Nederlands toekomstige verdienvermogen en strategische autonomie. Een sterk startup-ecosysteem vereist goede toegang tot kapitaal en talent, waarbij medewerkersparticipatie een belangrijke rol speelt.

Voor startups biedt de ESOP als participatievariant extra flexibiliteit, omdat belasting en waardering uitgesteld kunnen worden tot het bedrijf meer volwassen en liquide is. ESOPs maken startups verder aantrekkelijker voor schaars technisch talent en zorgen voor een bredere verdeling van successen, wat ondernemerschap, samenwerking en financiering verder aanmoedigt en een vliegwieleffect creëert binnen de sector.

Waar Nederland nu achterblijft op internationale standaarden voor ESOP-regelingen, zou verbeterd beleid het Nederlandse startupklimaat versterken. Dit baseren wij op de drie belangrijkste bevindingen van dit rapport:

1 De Nederlandse fiscale optieregeling scoort laag op internationale vergelijkende ranglijsten.

Voor dit onderzoek maakten wij een gestandaardiseerde vergelijking van relevante ESOP-regelingen. Die rangschikten wij conform de ESOP-ranking van *Not Optional*, een initiatief van Index Ventures en Europese Founders dat het belang van optieregelingen benadrukt om de Europese startuploof met de VS te dichten.

De ESOP-regelingen worden o.a. beoordeeld op totale belastingdruk, timing van de belasting en 'breedte' van de regeling. Nederland scoort laag (plek 22 van 25) en uit onze vergelijking blijkt ook dat de totale belastingdruk relatief hoog is (dus de ESOP-opbrengst laag) terwijl het liquiditeitsrisico juist aanzienlijk is. Dit komt doordat Nederland als enige het conversievoordeel volledig als loon belast, zonder koppeling aan een liquiditeitsgebeurtenis en tegen het hoogste tarief van de vergeleken landen. Daarmee ontstaat er een hoge voorfinancieringslast tegenover een beperkte opbrengst:

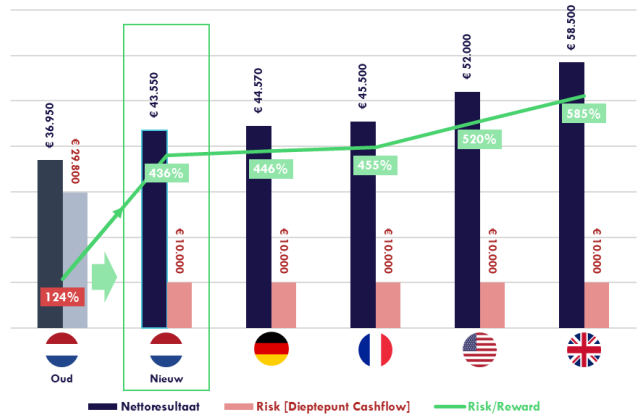
Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
5	5	2	10,0% Cap. Gain	Verkoop (discount)	Verkoop	8,7%
6	7	14	30,0% Loon	Verkoop (discount)	Verkoop	7,7%
7	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop (let op AMT)	18,0%
9	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop (bet. Uitstel)	1,7%
11	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

2 Uit een externe casus blijkt ook dat de Risk/Reward Ratio van de Nederlandse regeling ongunstig vergelijkt.

We zijn uitgegaan van de externe casus 'Josien' [bron: Ministerie van Financiën]; zij verkrijgt in Jaar 0 opties op 10% van de aandelen. met een uitoefeningsprijs gelijk aan de marktwaarde op dat moment. In jaar 2 volgt uitoefening, in Jaar 5 worden de aandelen verhandelbaar en in Jaar 7 volgt verkoop.

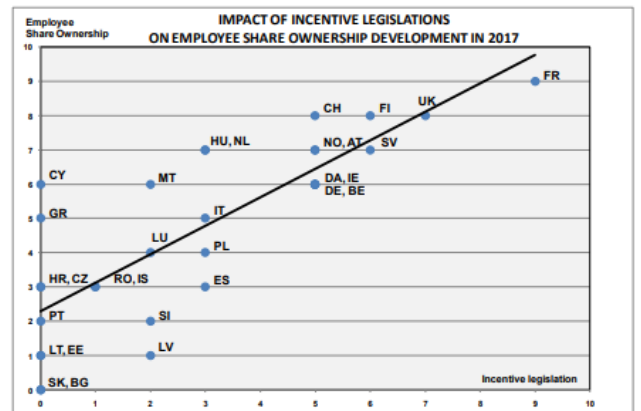
We vergeleken deze voor Nederland, Duitsland, Frankrijk, de VS en het VK en concluderen dat ook 'op casusniveau' zowel de belastinglast als de voorfinanciering het hoogst zijn in Nederland, omdat het conversievoordeel onverkort als loon wordt belast waarbij de belasting betaalbaar is zelfs zonder verkoop.

Dit leidt tot een lage netto-opbrengst [Reward] en hoog liquiditeitsrisico [Risk]. Wanneer we de aldus berekende 'Reward' door het gelopen 'Risk' delen, is Josien's R/R onder de huidige systematiek in totaal 124% (3,12% per jaar). Duitsland scoort met 446% als één na laagste, en het VK met 585% het hoogste. Met (een regeling zoals) 'Fiche C06' zou de belastinglast dalen en de betaling uitgesteld worden, en zouden onze regeling en R/R beter worden, en meer aansluiten op internationale standaarden:



3 Een fiscale regeling blijkt een effectief middel om medewerkersparticipatie aan te jagen.

Uit internationaal onderzoek blijkt dat er een correlatie bestaat tussen de 'breedte en diepte' van regelgeving [X-as] en de mate van medewerkerseigendom in een land [Y-as]. Een fiscale ESOP-regeling die meer aansluit bij de internationale standaard zou daarom de toegang tot talent en kapitaal, en daarmee het startupklimaat verbeteren:



Aanbeveling

Gezien de unieke nadelen van de Nederlandse startupregeling, is het aanbevelenswaardig om 'Fiche C06' nader uit te werken, in lijn met de aangenomen Motie Van Eijk [12 november 2024]. Dit zou inhouden dat ESOP-conversie 'gematigd belast' wordt en dat betaling wordt uitgesteld tot een moment van verkoop of uitdiensttreding in plaats van een eerder gelegen non-cash event. Dit kan bijvoorbeeld door [1] het tarief op conversie te maximaleren op het lage Box 1-tarief en vervolgens uitstel van betaling te verlenen tot verkoop, en/of [2] door ESOPs specifiek vrij te stellen in Box 1 en als 'Soort-AB' te behandelen met de uitoefeningsprijs als verkrijgingsprijs.

1. ACHTERGROND VAN DIT RAPPORT

De fiscaliteit rond medewerkersparticipatie met specifieke aandacht voor aandelenopties [ESOPs], de toegankelijkheid van eigendomsparticipatie, en de kwaliteit van het startupklimaat.

Dit rapport onderzoekt de relaties tussen de fiscaliteit en medewerkersparticipatie middels aandelenoptierechten. Specifieke aanleiding voor het onderzoek naar die relaties is (i) de door het huidige kabinet uitgesproken voortzetting van het onderzoek naar een fiscale regeling voor medewerkersparticipatie bij innovatieve groei-bedrijven, en (ii) de ontwikkeling van Box 3 –mede in samenhang met Box 2- omdat werknemers daarmee te maken kunnen krijgen ná de Box 1-behandeling.



Regeerprogramma

Het kabinet vervolgt het onderzoek naar een fiscale regeling voor medewerkersparticipatie bij startups en scale-ups.

[Regeerprogramma: Uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet d.d. 13 september 2024, blz. 118 | 10a. Economie en ondernemingsklimaat](#)

De voornoemde voortzetting van het onderzoek is weer op te delen in hoofdzakelijk twee beleidsambities:

- een bredere politieke wens naar meer medewerkersparticipatie in Nederland [zie citaat rechts], en
- de geformuleerde beleidsambitie om structureel een Top 5-startupland te zijn.

De fiscaliteit speelt geen exclusieve, maar wel een medebepalende rol bij de kostbaarheid van het uitgeven en/of verkrijgen en houden van verschillende varianten van zulke participaties, en dus de mate waarin dat performant of zelfs levensvatbaar is. Dit rapport beoogt te verduidelijken hoe de huidige fiscaliteit dan ingrijpt op medewerkersparticipatie, hoe dit in 'startup concurrente' landen werkt, en of –en zo ja, wat- Nederland zou kunnen verbeteren omwille van o.a. het startupklimaat.



Voorm. Minister Adriaansens | 2023

Om Nederland internationaal concurrerender te maken, wil het kabinet inzetten op het aantrekken en behouden van talent voor startups en scale-ups, o.a. via aandelenopties.

Een dergelijke maatregel is belangrijk om groei-bedrijven internationaal succesvol te laten zijn. In de brief van december jl. heeft de staatssecretaris van Fiscaliteit en Belastingdienst aangekondigd dat hij samen met mij een nader onderzoek gaat doen naar verbetering van de belastingheffing op aandelenopties bij werknemers van startups en scale-ups.

[Kamerbrief DGBI / 27273814 d.d. 26 mei 2023](#)



Voorm. Staatssecretaris Van Rij | 2022

In de Strategische agenda voor het ondernemingsklimaat in Nederland [geeft] het kabinet aan dat wordt ingezet op het versterken van het ecosysteem voor start-ups en scale-ups. Eén van de acties die in dat kader wordt genoemd is het inzetten op beschikbaarheid en toegang tot kapitaal, talent en kennis via medewerkersparticipaties.

Start-ups en scale-ups zijn belangrijk voor de vernieuwing van onze economie en het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Nederland heeft verhoudingsgewijs veel start-ups, maar onderzoek wijst uit dat relatief weinig van die Nederlandse start-ups doorgroeien naar een scale-up of nog verder. Nederland presteert op dit punt slechter dan concurrerende landen.

Het wegnemen van internationale ongelijkheid is cruciaal voor Nederland. Zonder een eerlijke concurrentiepositie zal Nederland verder gaan achterlopen en te weinig private groei-bedrijven produceren die de kraamkamer vormen voor deze digitale economie. Deze groei-bedrijven concurreren op een internationale markt en werven talent op een internationale arbeidsmarkt. Ze hebben goede infrastructuur, kapitaal per fase van het bedrijf en het beste talent nodig om de lange weg tot een succesvol bedrijf te overleven.

Succesvol snel groeien vraagt specifieke expertise, zowel op technisch als organisatorisch vlak. Dit talent is schaars op de internationale arbeidsmarkt. Daarnaast vraagt snelle groei om het kunnen beschikken over voldoende talent in de breedte. De Nederlandse arbeidsmarkt kan niet aan deze vraag voldoen. Groei-bedrijven moeten hiervoor talent uit andere landen werven en moeten kunnen concurreren met het grootbedrijf.

Om als bedrijf mensen te kunnen aantrekken, moet internationaal beschouwd een concurrerend arbeidsvoorwaardenaanbod gedaan kunnen worden. Talent dat in een start-up wil werken, is bereid om een lager salaris te accepteren in ruil voor het delen in de potentiële groei. En precies op dit aspect is de concurrentie met het buitenland voor Nederlandse start-ups en scale-ups zwaar.

De positie van start-ups en scale-ups wijkt, naast hetgeen hierboven al gesteld, ook op andere punten af van die van andere bedrijven:

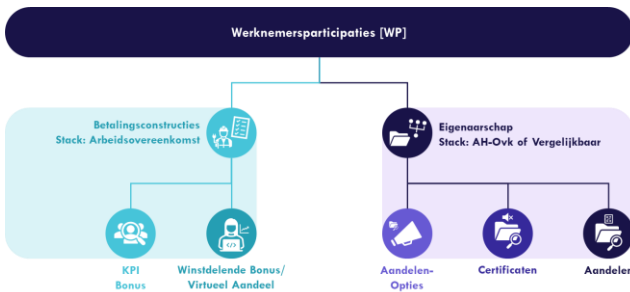
1. Aandelen(opties) in start-ups en scale-ups zijn risicovol en bieden geen zekere inkomsten op korte termijn.
2. Bij start-ups en scale-ups is vaker sprake van groeideling in plaats van winstdeling zoals bij reguliere bedrijven.
3. Medewerkersparticipatie kan het volwassener worden van het tech- ondernemers ecosysteem versnellen.

Gelet op de hierboven beschreven bijzonderheden van start-ups en scale-ups, zal ik samen met de minister van Economische Zaken en Klimaat de mogelijkheden onderzoeken van een regeling voor aandelenopties die worden toegekend aan werknemers van start-ups en scale-ups. Daarbij zullen we onder andere oog hebben voor het moment waarop en het belastingtarief waartegen de opties in de belastingheffing worden betrokken.

[Kamerbrief d.d. 9 december 2022](#)

Medewerkersparticipatie bestaat in vele variaties, en de terminologie daarbij is veelal informeel ontstaan. Om dan zo eenduidig mogelijke definities aan te houden, sluiten wij aan bij eerder gehanteerde categorisering.

In de [Kamerbrief over uitkomsten onderzoek naar fiscale belemmeringen bij financiële werknemersparticipaties \[2024-0000446058\]](#) wordt bijvoorbeeld onderscheiden tussen de participatiecategorieën 'betalingsconstructies' en 'eigenaarschap'. Dit onderscheid nemen wij over, waarbij wij de welhaast eindeloze variaties aan participatieplannen als volgt 'trechteren' in 5 hoofdcategorieën:



Toelichting:

- 1 **KPI Bonus**
Bonusloon waarbij omvang en betaalbaarheid afhankelijk zijn van het behalen van targets of KPIs, al dan niet d.m.v. een afspraak.
- 2 **Winstdelende Bonus / Virtueel Aandeel**
Bonusloon waarbij omvang en betaalbaarheid afhankelijk zijn van hoe de aandelen presteren (dividend / waarde), al dan niet d.m.v. een afspraak.
- 3 **Aandelenoptierechten**
Het recht om tegen een vooraf bepaalde prijs aandelen in de werkgever te verkrijgen, doorgaans met opschortende voorwaarden die vervallen onder een *vesting* schema of andere milestones (calloptie).
- 4 **Certificaten**
Economisch eigendom van aandelen in de werkgever zonder de bijbehorende 'juridische rechten' zoals stem- en vergaderrecht.
- 5 **Aandelen**
Volledig eigendom van aandelen in het bedrijf, inclusief vergader- en veelal stemrechten.

De categorieën 1-2 zijn 'betalingsconstructies' en vormen uiteindelijk bonusloonclausules waarbij het additionele loonpotentieel afhankelijk is van individuele of bedrijfsbrede milestones. De categorieën 3-5 zijn varianten op 'eigenaarschap' want deze leiden tot enige vorm van (op zijn minst economisch) medewerkerseigendom van het bedrijf.

Alle varianten leiden uiteindelijk tot een additionele verbinding tussen bedrijfsdoelen en –prestaties enerzijds, en de financiële positie van de werknemer anderzijds. Maar: eigendomsvarianten komt een bijzonder belang toe vanwege hun duurzaamheid en bijdrage aan een 'startup Flywheel' [wordt nader toegelicht].



Verkenning Medewerkersparticipatie

Medewerkersparticipaties kunnen [bijdragen] aan een lagere vermogensongelijkheid in Nederland. Door te stimuleren dat bedrijven aandelen binnen bedrijven gelijk verdelen kan daardoor de vermogensongelijkheid in Nederland als geheel worden gereduceerd.

Critici van de medewerkersparticipatie vrezen dat de medewerkersparticipatie salarissen zou vervangen en het daardoor een financieel risico zou meebrengen. Het zou dan weliswaar vermogensongelijkheid verminderen maar de algehele ongelijkheid onveranderd laten. Echter, uit onderzoek blijkt dat salarissen gelijk blijven of zelfs stijgen bij bedrijven die gebruik maken van medewerkersparticipaties. Medewerkersparticipaties vormen slechts een toevoeging op het bestaande salaris, in plaats van deze te vervangen. Dit onderzoek focust zich daarbij wel op bedrijfsbrede ESOPs, een vorm die vooral gebruikt wordt in de VS en dient als een fonds voor werknemers.

Het is goed mogelijk dat aandelenopties wel vaker dienen ter vervanging van het salaris, bijvoorbeeld in het geval van startups. Desalniettemin zal dit in geval van groei leiden tot kleinere vermogensverschillen: als bij een beursgang van 100 miljoen euro 200 medewerkers (inclusief de oprichters) de helft van de aandelen in handen hebben (gemiddeld elk 250 duizend euro), leidt dat tot een andere vermogensverdeling dan wanneer alleen de 2 oprichters de helft van de aandelen in handen hebben (elk 25 miljoen euro).

Een ander, kleinschaliger voorbeeld is wanneer een onderneming een 'secondary sale' organiseert. Hierbij verkopen aandeelhouders (een deel van) hun aandelen aan een derde partij, waarbij de opbrengsten naar de aandeelhouders in plaats van het bedrijf gaan. Als medewerkers in dit geval de aandeelhouders zijn, ontvangen zij dus de opbrengsten. ConvertKit, gevestigd in de VS, deed dit in 2021. 25 medewerkers konden hierdoor bijna \$6.4 miljoen verdelen.

Tot slot, kunnen medewerkersparticipaties bijdragen aan een stabielere en weerbaardere economie. Dit komt doordat de medewerkersparticipatie, zoals hierboven besproken, de werkzekerheid en overlevingskansen van bedrijven vergroot. Hierdoor kan ook op macroniveau de medewerkersparticipatie ervoor zorgen dat tijdens een crisis werkloosheid wordt gereduceerd en recessietendensen worden teruggedrongen.

[Halbertsma, Keukens, Kleverkaan, Stam \[Universiteit Utrecht School of Economics\]. Rapport 'Verkenning Medewerkersparticipatie' i.o.v. ROM Utrecht, 31 maart 2023](#)

Binnen de medewerkersparticipatievormen op eigendom zijn aandelenopties uniek omdat ze al 'Equity Exposure' geven vanaf het moment van toekenning, terwijl er dan nog geen waardering of inleg is vereist.

De optie is een *future contract* waarbij de werknemer het recht verkrijgt om op een vooraf vastgesteld moment [*exercise event*] tegen een vooraf vastgestelde prijs [*strike price*] aandelen te verkrijgen in het bedrijf. Medewerkers hebben daarom vanaf het moment dat zij de opties verkrijgen belang bij de waardeontwikkeling van het bedrijf, terwijl enkele fiscale- en bedrijfseconomische 'stress events' zoals [1] belastingheffing en [2] waardering worden uitgesteld.

Dit maakt aandelenoptieplannen [ook wel *Employee Stock Option Plans* of ESOPs] een 'Spitzenkandidat'-variant om bredere medewerkersparticipatie te faciliteren:

1. Uit de [Kamerbrief van 23 september 2024](#) inzake het onderzoek naar welke fiscale of andersoortige obstakels winstdeling belemmeren, blijkt het volgende: "*Waardering wordt vaak als grootste knelpunt benoemd bij werknemersparticipatie via eigenaarschap bij niet-beursgenoteerde bedrijven . Het is nodig om het aandeel in een bedrijf te waarderen, zowel voor het moment waarop de werknemer de financiële participatie ontvangt (wat als loon in box 1 wordt belast) als daarna de waarde van het aandeel wat periodiek geijkt moet worden (in box 3).*"
2. Dit knelpunt wordt ook buiten de fiscaliteit erkend: de startups vallen bezwaarlijk te waarderen omdat – zeker in een vroege fase- enige informatie over een 'market fit' nog ontbreekt en historische cijfers evenmin beschikbaar zijn, waardoor een op cashflow forecasts gebaseerde waardering een verwaarloosbare accurateste heeft. Een marktinvestering in een startup is dan ook vooral ingegeven door [1] geloof, [2] industry-kennis en [3] diversificeringsbehoefte van de investeerder [[zie o.a. B. Jorissen, De fiscale waardering van incurante aandelen in startups, NTFR 2024/1333](#)]. Hierop aansluitend, heeft vroege fase financiering tegenwoordig steeds vaker de vorm van bijvoorbeeld een SAFE-investering, waarbij er een investering op aandelen wordt gedaan maar de aandelen pas worden uitgegeven wanneer het onderliggende bedrijf wat verder is en een 'priced round' doet. De SAFE-investeerder converteert dan 'mee' maar tegen een discount [[zie o.a. P. van Tilburg, SAFEs in Nederland](#)], waardoor het waarderingmoment evengoed wordt uitgesteld.
3. Tot slot is het eerste 'fiscale moment' van een Optieplan verder in de tijd gelegen dan uitgifte, waardoor de startup én de medewerker de fiscale kosten kunnen 'backloaden' uit de meest kostenkritische fase. In zekere zin is dit ook zo bij winstdelingsconstructies, maar zo lang van enige winst nog geen sprake is, geven die een veel beperkter belang bij het bedrijf en enig eigendom, dat ook om psychologische redenen nastrevenswaardig kan zijn.



Investopedia | What is an ESO[P]?

An employee stock option (ESO) is a type of equity compensation granted by companies to their employees and executives. Rather than granting shares of stock directly, the company gives options on the stock instead.

ESOs are call options that give the employee the right to buy the company's stock at a specified price for a finite period of time. Terms of ESOs will be fully spelled out for an employee in an employee stock options agreement. Typically, ESOs cannot be sold, unlike standard listed or exchange-traded options.

In general, the greatest benefit of a stock option is realized if the price of a company's stock rises above the call option exercise price. When this happens, call options are exercised and the holder obtains the company's stock at a discount. The employee may choose to immediately sell the stock in the open market for a profit or hold onto the stock over time.

<https://www.investopedia.com/terms/e/eso.asp>

Not Optional.

Not Optional | For Policy Makers

The availability of talent is the biggest bottleneck to the growth of European startups.

For Europe to compete with the US, its startups must be able to attract and retain the best and brightest minds, and stock options are a proven route to achieving this. The model has been integral to Silicon Valley's success since the earliest days: in return for a slice of the pie, talented employees take chances on startups, make salary sacrifices and turn down high paying, secure jobs in public companies.

But stock option rules in Europe have long been structured in a way that makes it hard for employees to benefit, and companies to offer them. This includes excessive bureaucracy, taxing employees too early, and being overly restrictive on what types of companies can benefit.

Not Optional has worked closely with Europe's policymakers for over five years to remedy this. We've supported the reform of stock option treatments in over a dozen European countries, including the UK, France, Germany, Netherlands and Ireland, and continue to work with the EU to encourage wider adoption of startup friendly policies.

<https://www.notoptional.eu/for-policymakers.html>

Nadere reden om te onderzoeken hoe de fiscaliteit en medewerkersparticipaties zich tot elkaar verhouden, zijn o.a. (1) een bredere politieke ambitie tot meer medewerkersparticipatie in Nederland en Europa [zie citaat rechts], en (2) de geformuleerde beleidsambitie om met Nederland structureel een Top 5-startupland te zijn:



Voorm. Minister Adriaansens | 2023

Nederland heeft alles in huis om tot de beste startupecosystemen van de wereld te kunnen behoren. We zijn de «gateway» naar Europa; hebben goed onderwijs, toponderzoek, een hoogopgeleide, internationaal georiënteerde, ondernemende beroepsbevolking en een kosmopolitische cultuur waarin internationaal talent zich thuis voelt. Tientallen technologiebedrijven van Nederlandse bodem hebben zich doortot ontwikkeld tot toonaangevende spelers op mondiaal niveau. Voorbeelden zijn bedrijven als ASML en Adyen. Ondanks onze sterke positie staat het vestigingsklimaat voor technologiebedrijven onder druk. De economische en technologische concurrentie tussen de verschillende geopolitieke blokken neemt toe.

In deze snel veranderende wereld zijn jonge innovatieve technologiebedrijven met internationale groeiambitie – de startups en scale-ups – cruciaal. In deze brief informeer ik uw Kamer over mijn inzet om het ondernemingsklimaat voor startups en scale-ups uit te bouwen tot het beste van Europa.

Om te bereiken dat Nederland een ijzersterk ondernemingsklimaat ontwikkelt voor startups en scale-ups hebben we een combinatie van maatregelen nodig op verschillende vlakken. Maatregelen die we nu al uitvoeren en die we vooral moeten behouden, zoals de verblijfsregelingen voor startup-ondernemers. Maar ook maatregelen die we hebben ingevoerd, maar verder willen versterken zoals medewerkersparticipatie.

[Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 32 637, nr. 567](#)

De twee ambities staan met elkaar in verband doordat medewerkersparticipatie voor startups een onmisbaar instrument is om [1] te kunnen concurreren met meer gevestigde en robuuste partijen op een krappe arbeidsmarkt, en [2] medewerkerskosten toch te kunnen 'backloaden' en te verplaatsen vanuit de kritieke vroege fase, naar een (eventuele) latere succesvolle fase waarin het bedrijf winstgevend is en/of een Exit maakt.

Wanneer zo'n Exit zich dan voordoet, is het gunstig als daar meerdere mensen deelgenoot van zijn omdat dit leidt tot een bredere vermogensverspreiding en tot meer toetreders tot de 'startup Flywheel' [zie volgende pagina].



Europese Commissie, 2013

Thirty years of research have confirmed that companies partly or entirely owned by their employees are more profitable, create more jobs and pay more taxes than their competitors without employee ownership.

At the macroeconomic level, Employee Financial Participation [EFP] leads to higher productivity and, therefore, higher competitiveness and growth as well as strategic stabilisation of ownership.

At the company level, it can contribute to solving problems such as absenteeism, labour turnover and the retention of key employees, as well as business succession and funding, especially in SMEs and micro-enterprises.

At the regional level, EFP encourages enterprises to stay rooted in their home communities, enhancing the purchasing power of employee households while discouraging outsourcing and hostile takeovers. Of course, it is also important to take into account the potential negative aspects associated with ESO, such as the risk borne by employees.

The ECS data suggests that firms with ESO or PS schemes are more likely to experience significant increase in both productivity and employment. However, despite the acknowledged positive effects and the widespread use of EFP schemes throughout the EU, they have been extended to a significant proportion of the working population in only a handful of Member States.

Today, about 68 per cent of firms in the EU do not provide any form of financial participation to their employees. At the same time, the latest analysis of the ECS data estimates that at least 300,000 small firms across the entire EU-28 could be potential candidates for the introduction of EFP. If these prospective firms actually decided to offer an ESO or PS scheme, there would be a significant improvement in both productivity and employment—and thereby competitiveness—of these firms.

ESO is much less frequently used in Europe than, e.g., in the U.S. If this still largely unexploited potential is to be harnessed, the further development of financial participation, ESO in particular, should be part of an overall strategy for stimulating sustainable and inclusive growth of the EU economy. However, barriers especially for cross-border EFP plans arise from: a) differences in regulatory density, application and legislative requirements of national legal frameworks or b) differences in the fiscal treatment of existing schemes.

Although the scope and types of these obstacles are diverse, the actual effect on the spread of cross-border EFP schemes is the same; firms will need to collect a large quantity of information, which will involve high costs and considerable expert knowledge—two obstacles that many companies, especially SMEs, may not be able to overcome.

[The Promotion of Employee Ownership and Participation Study prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT \(Contract MARKT/2013/0191F2/ST/OP\)](#)

Eigendomsstructuren zijn belangrijk vanwege hun rol in het startup Ecosystem 'Flywheel Effect'.

Het Flywheel Effect is een concept uit het invloedrijke boek *Good to Great* van Jim Collins, en gaat ervan uit dat er niet één beslissende stap in de juiste richting tot 'break through momentum' leidt, maar juist alle kleine individuele stappen bij elkaar.

[TechLeap heeft op basis van deze abstracte notie een Flywheel gevisualiseerd](#) voor het Nederlandse startup en Innovatieklimaat, waarin een belangrijke rol is weggelegd voor medewerkeureigendom:

1. Een startup wordt opgericht;
2. Talent gaat bij de startup werken wordt ook mede-eigenaar;
 - o In deze fase voorzien investeerders in risicodragend kapitaal;
3. Na hard werk is de startup succesvol, en er is een exit of winst;
4. Doordat zij mede-eigenaar zijn van de startup, wordt het talent beloond – geld!
5. Het talent wordt zelf Founder, mentor, Angel Investeerder, en zo;
6. Wordt er een nieuwe startup opgericht, maar dan met meer kennis en kapitaal;
7. And so on...

De mate waarin het aantrekkelijk en mogelijk is om medewerkers ook mede-eigenaar te maken, is cruciaal in dit vliegwiel dat draait richting een sterker startup- en Innovatieklimaat. Visueel:

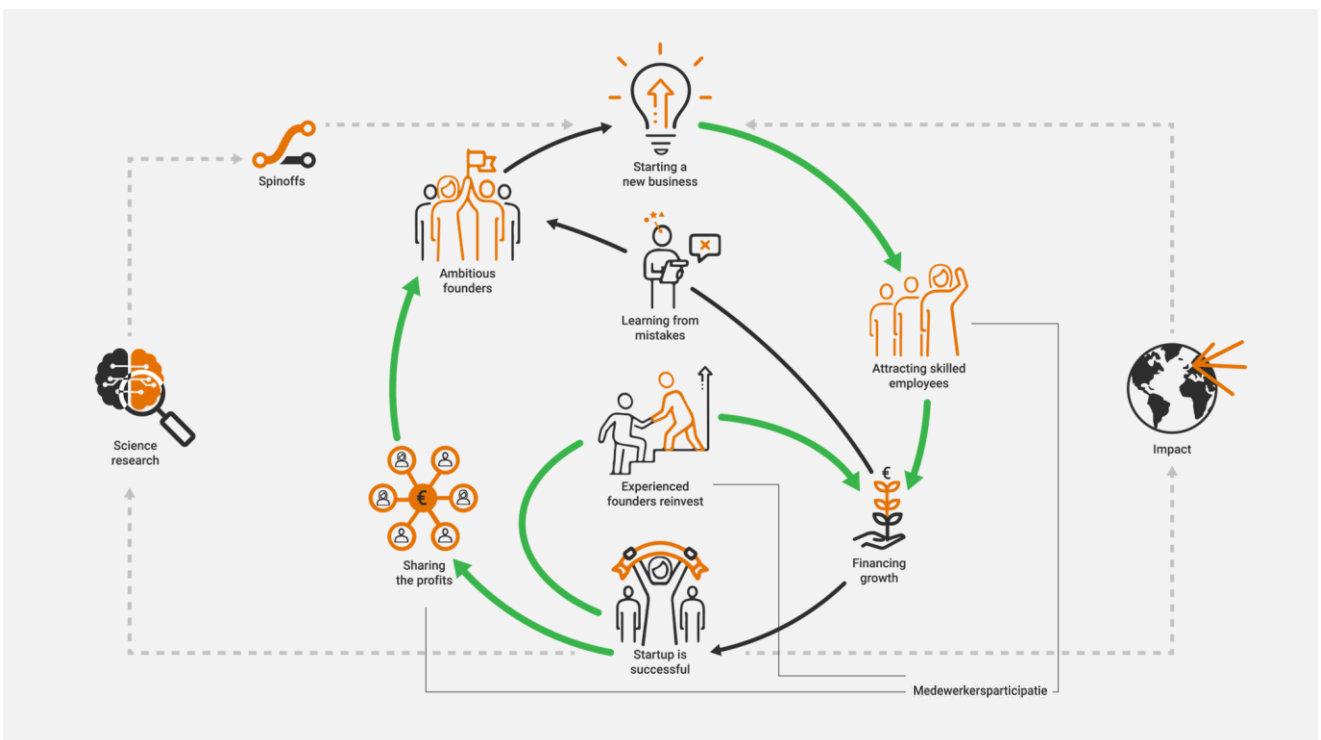
Jim Collins, *Good to Great*, 2005

The Flywheel effect is a concept developed in the book *Good to Great*. No matter how dramatic the end result, good-to-great transformations never happen in one fell swoop. In building a great company or social sector enterprise, there is no single defining action, no grand program, no one killer innovation, no solitary lucky break, no miracle moment. Rather, the process resembles relentlessly pushing a giant, heavy flywheel, turn upon turn, building momentum until a point of breakthrough, and beyond.

Picture a huge, heavy flywheel; [your] task is to get the flywheel rotating on the axle as fast and long as possible. Pushing with great effort, you get the flywheel to inch forward, moving almost imperceptibly at first. You keep pushing and, after two or three hours of persistent effort, you get the flywheel to complete one entire turn. [...] You keep pushing, and the flywheel begins to move a bit faster, and with continued great effort, you move it around a second rotation.

Then, at some point—breakthrough! The momentum of the thing kicks in in your favor, hurling the flywheel forward, turn after turn ... whoosh! ... its own heavy weight working for you. You're pushing no harder than during the first rotation, but the flywheel goes faster and faster. Each turn of the flywheel builds upon work done earlier, compounding your investment of effort. A thousand times faster, then ten thousand, then a hundred thousand. [...]

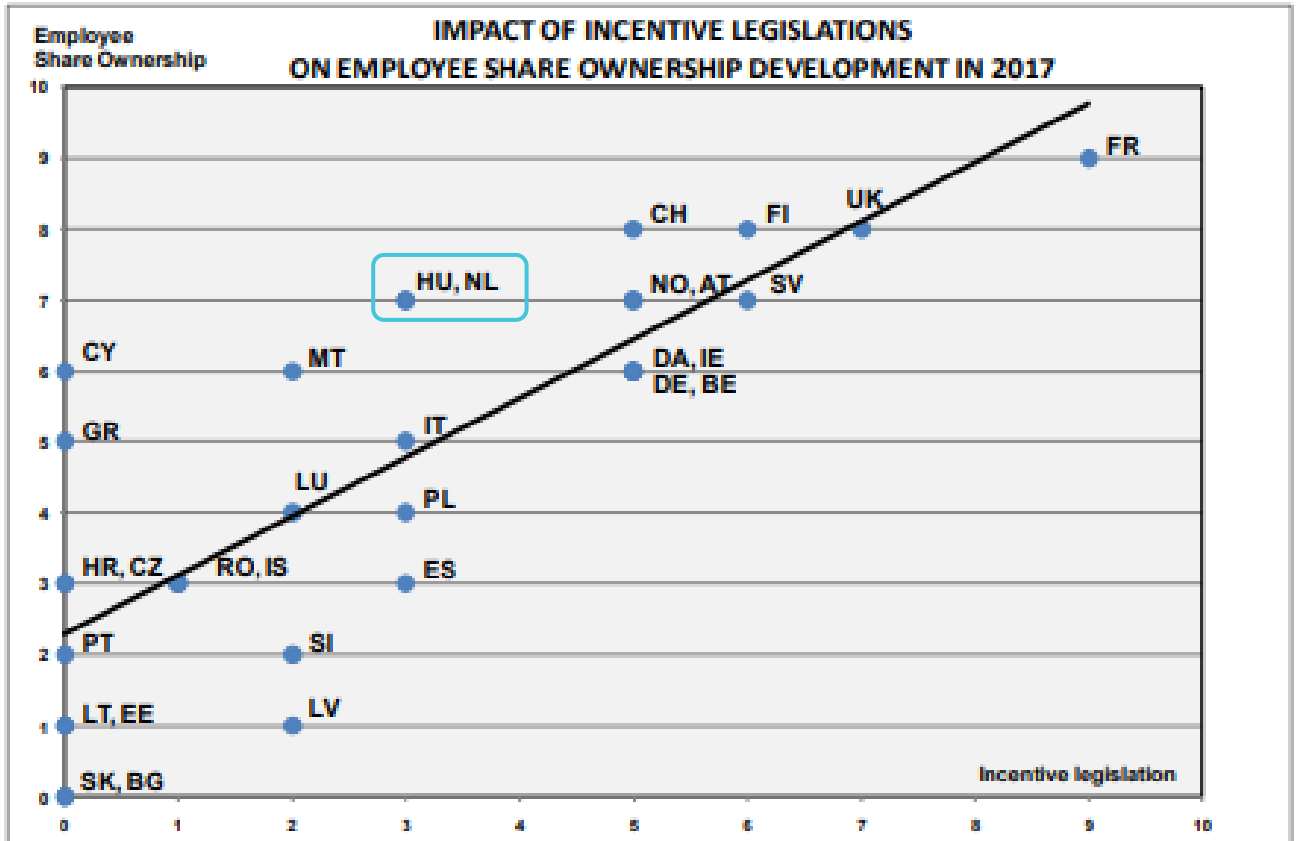
Now suppose someone came along and asked, "What was the one big push that caused this thing to go so fast?" You wouldn't be able to answer; it's just a nonsensical question. Was it the first push? The second? The fifth? The hundredth? No! It was all of them added together in an overall accumulation of effort applied in a consistent direction. Some pushes may have been bigger than others, but any single heave—no matter how large—reflects a small fraction of the entire cumulative effect upon the flywheel. ...



Een vraag kan zijn of de prevalentie een fiscale kwestie is. En uit onderzoek van de European Federation of Employee Share Ownership voor de Europese Commissie in 2019 [[Employee Share Ownership, The European Policy](#)] blijkt dat incentiverende juridische en fiscal regelingen inderdaad een sleutelfactor zijn tot een hogere mate van personeelseigendom; er is een duidelijk correlatie zichtbaar tussen toepassingsbereik en voordeligheid van een regeling daartoe [horizontale as], en de mate van 'Employee Share Ownership' [verticale as] binnen een land.

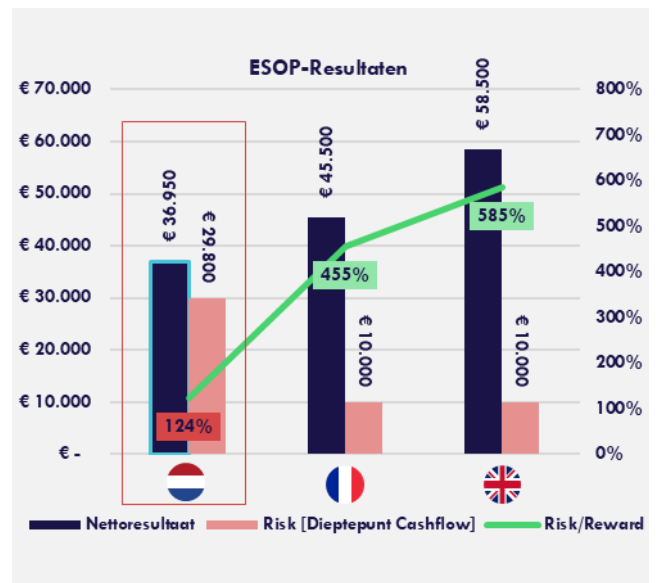


EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP



In de analyse die volgt, zullen wij aantonen dat de Nederlandse fiscale systematiek voor medewerkers-participatie laag wordt gewaardeerd, en dat specifiek vergelijkend onderzoek naar de Nederlandse regeling voor aandelenopties het beeld geeft dat er veel ruimte is voor verbetering in een internationale context, waarbij buitenlandse regelingen ook inspiratie kunnen geven voor zulke verbeteringen.

Ter illustratie: Nederland wordt door het initiatief 'Not Optional' gerangschikt in de laagste waarderings-categorie voor de kwaliteit van de ESOP-regeling, en een vergelijking op casusniveau met de regelingen in ons omringende en/of concurrente landen, toont aan dat het liduiterisico voor de deelnemende medewerker in Nederland het hoogst is terwijl de netto-opbrengst het laagst is:



In het Flywheer zitten aldus Founders, investeerders en experts; allen noodzakelijk voor de totstandkoming van (meer) startups.

Wat is een startup dan? Voor beleidsdoeleinden zijn die gedefinieerd in o.a. de Kamerbrief van de Minister van EZK van 26 mei 2023:

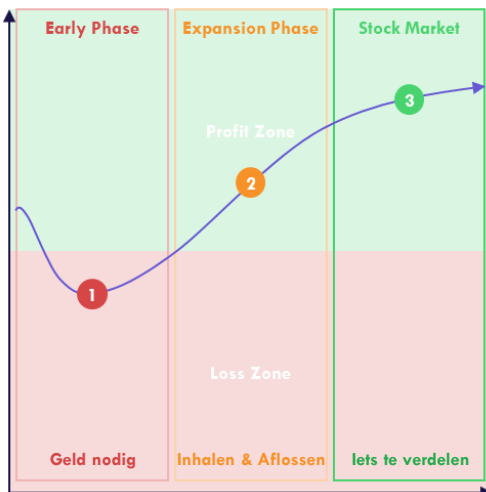
Waar hebben we het over?:

- **Startup:** Jong innovatief technologie gedreven bedrijf - op zoek naar een schaalbaar en herhaalbaar business model - met internationale groeiambitie.
- **Scale-up:** Snelgroeiend bedrijf met een gevalideerd business model.
- **Deep-tech startup:** Een kennis- en kapitaalintensieve startup met een hoogtechnologische oplossing*
- **Impact-startup:** Een startup met een oplossing voor een maatschappelijke uitdaging.
- **Spin-off:** een startup opgericht met het intellectuele eigendom van een kennisinstelling**
- **Academische startup:** een startup die voort komt uit en/of een relatie heeft met een kennisinstelling**
- **Unicorn:** bedrijf met een waardering van meer dan \$ 1 miljard.

[Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 32 637, nr. 567](#)

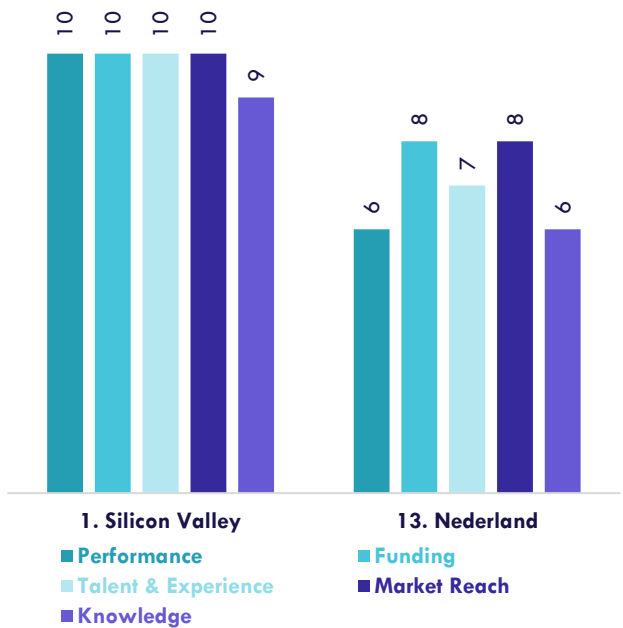
Een startup is aldus een 'jong innovatief technologie gedreven bedrijf, op zoek naar een schaalbaar en herhaalbaar business model, met internationale groeiambitie'. Waar startups naar hun aard innovatief zijn, houden zij zich zeker initieel bezig met ontwikkeling en is er sprake van een 'pre-revenue'-fase. Hier is geld en dus vaak externe financiering voor nodig. Indien en nadat er een 'Product Readiness Level' wordt behaald waarmee de startup naar de markt kan, begint de commercialiseringsfase en behaalt de startup omzet. Pas nadat het *break-even point* is bereikt en de startup winstgevend is, kan vroegefasefinanciering worden afbetaald. En pas daarna is er sprake van een bedrijf dat ook in het jaar winstgevend is voor eigenaars en medewerkers.

De startup Funding Cycle [die grote gelijkenissen vertoont met de Product Funding Cycle maar uitvergroet is omdat een startup doorgaans draait om één product] laat zich dan als volgt visualiseren:



Startups kunnen dus niet zonder talent en kapitaal, omdat het talent de ontwikkeling uitvoert en het kapitaal die financiert. En waar men in schaarste kan kiezen waaraan men het talent en kapitaal besteedt, moeten startups met enig instrument zorgen dat zij een aantrekkelijke propositie zijn voor medewerkers en investeerders. De mate waarin zij hierin slagen, is bepalend voor hun 'access to talent' en hun 'access to capital'.

De mate waarin o.a. het Nederlandse startup-ecosysteem hierin voorziet, wordt jaarlijks gepeild door startup Genome. Volgens hun jaarlijkse 'Global startup Ecosystem Report' voor 2024 [GSER 2024] scoort Nederland op vijf geformuleerde wegingsgebieden als volgt:



Nederland is met een 13^e plaats op de GSER 2024 nog enige afstand verwijderd van de geambieerde Top 5-plaats. Redenen om dan speciale aandacht aan ESOPs als relatief makkelijk implementeerbaar participatie-instrument te geven, zijn:

Factor:	Effect:
Performance	Medewerkeiseigendom zorgt voor beter presterende bedrijven.
Funding	Door kosten te kunnen <i>backloaden</i> , is de kapitaalsbehoefte lager.
Talent & Experience	Een aantrekkelijk vooruitzicht maakt startups concurrerenter op de arbeidsmarkt.
Market Reach	Een sterker flywheer leidt tot meer startup-creatie en expansie.
Knowledge	Met een sterkere flywheer vloeit er meer kennis en ervaring terug in het startup-ecosysteem.

2. HET NEDERLANDSE FISCALE FRAMEWORK

Hoe worden medewerkersparticipaties belast in Nederland?

De Nederlandse Wet op de inkomstenbelasting 2001 ['Wet IB'] vormt een 'analytische' inkomstenbelasting, wat inhoudt dat inkomen onder een verschillend regime kan worden belast naargelang het afkomstig is uit verschillende 'bronnen van inkomen'. NB: bij de tegenhanger –een synthetische inkomstenbelasting– worden alle inkomensbestanddelen onder hetzelfde regime belast, ongeacht de oorsprong.

De verschillende regimes kennen we in Nederland als de 'Boxen':

1 Box 1

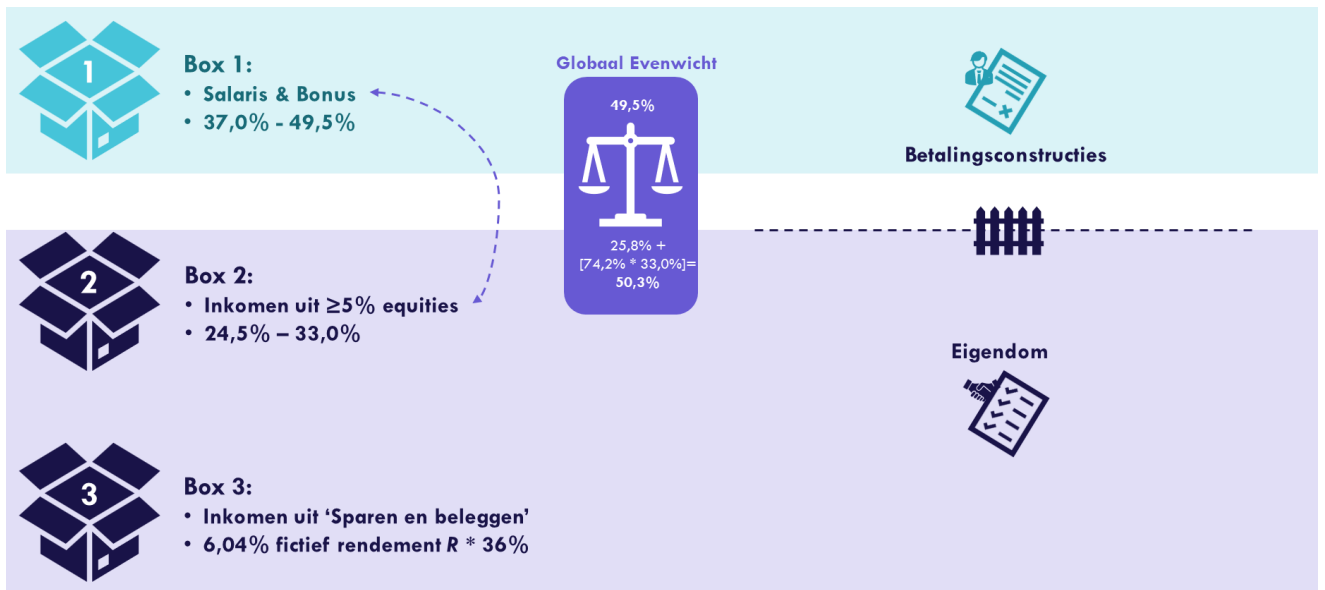
Omvat inkomen uit 'Werk en woning' en omvat bronnen als inkomen uit een dienstbetrekking of ondernemerschap [ZZP], resultaten uit 'overige werkzaamheden' en ook de Eigen Woning [manier om hypotheekrente af te kunnen zetten tegen arbeidsinkomen]. Het tarief is $\approx 37,0\%$ tot $49,5\%$ en de winst/het resultaat is belast op vorderingsbasis [i.e. ook de jaarlijkse ontwikkeling van de post 'debiteuren' is een belastbare bate/last] en goed koopmansgebruik kan verder zorgen voor een verplichte dan wel vrijwillige belaste/afrekbare jaarlijkse waardeontwikkeling van bedrijfsmiddelen. Inkomsten uit dienstbetrekking zijn (inmiddels) veelal belast op een *Pay As You Earn*-basis [PAYE].

2 Box 2

Omvat inkomen uit 'Aanmerkelijk Belang'; $\geq 5\%$ belangen in het geplaatste aandelenkapitaal of in een aandelensoort. Het tarief is $24,5\%$ tot 33% [2024] en het inkomen, zoals *capital gains* of (verkapte) dividenden, is belast op een PAYE-basis;

3 Box 3

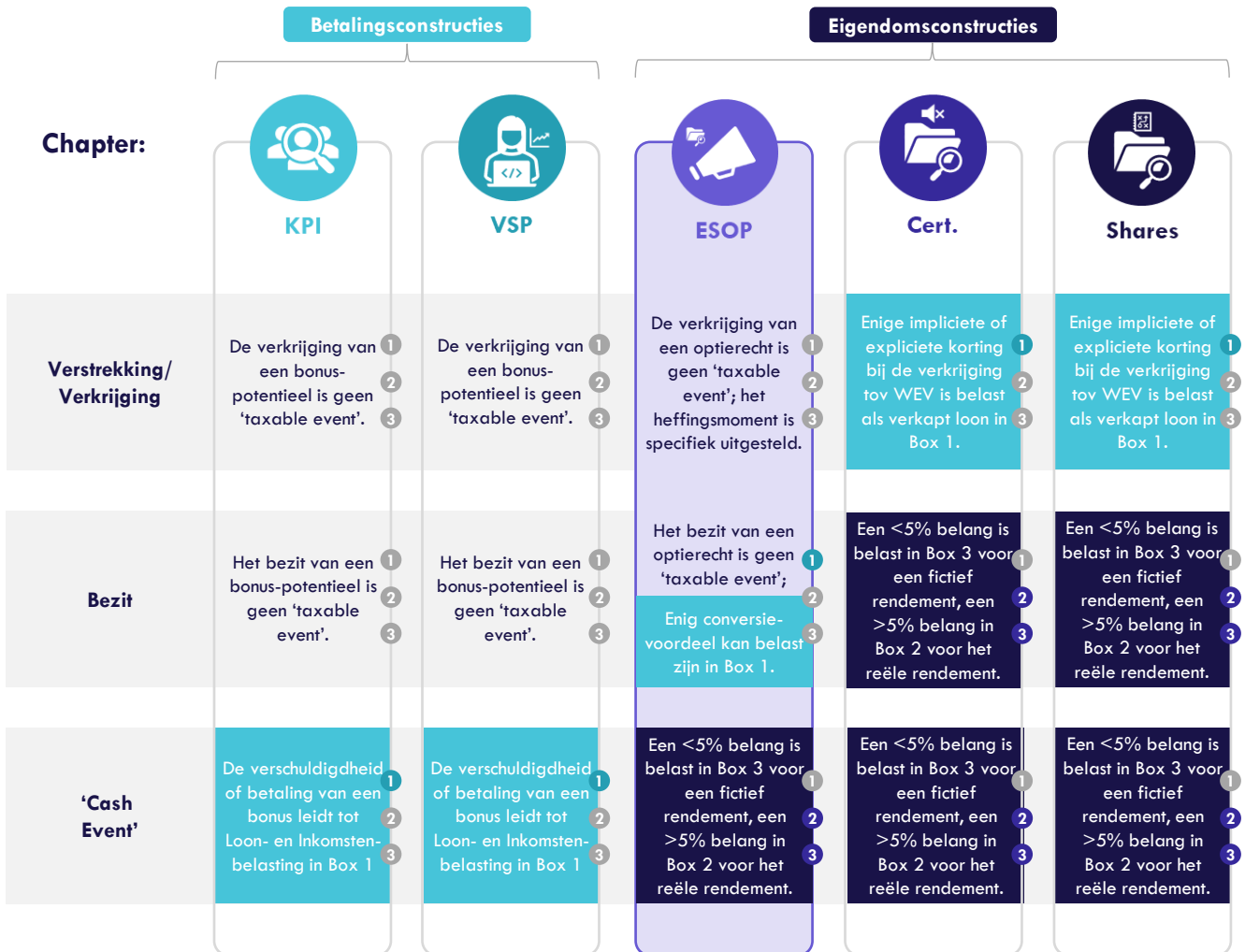
Omvat inkomen uit 'Sparen en beleggen' en omvat bijvoorbeeld $< 5\%$ -belangen. Het tarief is 36% [2024] en het inkomen wordt, simpel gezegd, vastgesteld op een fictief rendement van $6,04\%$ [2024] over de 'Waarde in het Economische Verkeer' [WEV] van de bezittingen op 1 januari. De ambitie is dat deze systematiek per 2029 verandert naar een belastingheffing over werkelijke rendement waarbij een 'vermogensaanwasbelasting' [incl. papieren winsten] de basis is en er eventueel een uitzondering naar een vermogenswinstbelasting wordt ingevoerd voor specifieke bezittingen zoals belangen in 'startups' [nader te definiëren].



Hierbij geldt de hoofdregel dat als inkomen (of activa die inkomen genereren) in meerdere Boxen belastbaar lijkt, slechts de Box met het kleinste getal toepassing vindt. Bijvoorbeeld: Box 1 gaat voor op Box 2 en Box 3, en Box 2 gaat voor op slechts Box 3.

Binnen Box 1 geldt voor de verscheidene bronnen van inkomen eenzelfde rangordesysteem: inkomen dat kwalificeert als 'winst uit onderneming' kan geen 'loon uit dienstbetrekking' of 'resultaat uit overige werkzaamheden' meer zijn. En inkomen dat kwalificeert als loon uit dienstbetrekking kan geen resultaat uit overige werkzaamheden meer zijn.

Om dit kader toe te passen op participatieplannen, onderscheidt men in drie hoofdstukken: [1] de toekenning of verkrijging van het instrument, [2] het bezit van het instrument en [3] het moment dat er enige betaling plaatsvindt op het instrument. Op grote lijnen werkt de belastingheffing dan als volgt uit:



Het algemene beeld is dat cash-bonussen bij de werknemer belast zijn op het moment van uitbetalen, dus pas bij het **Cash Event**: *Pay As You Earn*. De verschuldigde loonbelasting wordt per maand vastgesteld, waardoor de aan dergelijke beloningsinstrumenten verbonden fiscale lasten direct gevoeld worden. Het toepasselijke belastingtarief is relatief hoog: 49,5%, wat voor de werkgever kan oplopen tot 56,01% in de loonbelastingsfeer [incl. werkgeverslasten]. Voor de hierboven omschreven fiscale behandeling bij de werknemer maakt het niet uit om welke categorie bonuslooninstrumenten het gaat.

Aan het andere uiteinde van het hierboven omschreven spectrum staat de fiscale behandeling van (certificaten van) aandelen. De hoofdregel is dat de **verkrijging** van (certificaten van) aandelen in diezelfde maand al belast is in Box 1 voor zover de WEV van die vermogenspapieren de al dan niet schuldig gebleven koopprijs overstijgt. In puur fiscale zin kan een hoge *Equity Value* dus juist als hinderlijk ervaren worden voor het implementeren van eigendomsconstructies, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Ná de verkrijging zijn er hoofdzakelijk twee mogelijkheden voor dergelijk **bezit**:

1. Een fictief rendement wordt jaarlijks belast in Box 3, waar een hoge *Equity Value* wederom een fiscaal obstakel behelst, met name als er geen dividenden worden uitgekeerd. Box 3 geldt voor <5%-belangen;
2. Onbelast in Box 2, wat geldt voor ≥5%-belangen.

Bij een **Cash Event** is de Cash Event zelf slechts belast als de vermogenspapieren in Box 2 zitten. Het bezit van de cash uit zo'n Event is vervolgens jaarlijks belast in Box 2 of 3.

Een bijzondere regeling geldt voor het midden van het spectrum: werknemers die aandelenoptierechten verkrijgen. De **verkrijging** en het **bezit** zijn niet belast. Cash Events zijn belast in Box 1. Verder wordt de WEV van de met de uitoefening verkregen aandelen belast in Box 1 zodra die aandelen 'verhandelbaar' worden, maar bestaat er een keuzerecht voor de werknemer om het belastbare moment te vervroegen naar het moment van uitoefening.

Voor aandelenopties bestaat een specifieke 'uitstelregeling' in [artikel 10a van de Wet op de Loonbelasting](#):



Artikel 10a Wet LB

Ingeval in het kader van een dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking met een werknemer een aandelenoptierecht is overeengekomen, behoort niet de waarde van dat recht tot het loon doch hetgeen door de werknemer ter zake van de uitoefening of vervreemding van dat recht wordt genoten.

Het loon dat ingevolge het eerste lid in aanmerking wordt genomen, wordt verminderd met het bedrag dat de werknemer ter zake van het aandelenoptierecht in rekening is gebracht, maar niet verder dan tot nihil.

De achtergrond van de fiscale Aandelenoptieregeling is als volgt:

- Loon wordt in de Wet LB gedefinieerd als *'al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking.'* [[art. 10 lid 1 Wet LB](#)].
- Loon dat niet in geld wordt genoten [loon in natura ofwel 'verkapt loon'] wordt daarbij in aanmerking genomen tegen zijn waarde in geld: *'Niet in geld genoten loon wordt in aanmerking genomen naar de waarde die daaraan in het economische verkeer kan worden toegekend [...]'* [[art. 13 Wet LB](#)].
- Dat betekent dat een aandelenoptie bij uitgifte in principe ook als een verkapt loon element te gelden heeft, en dus tegen haar geldwaarde moet worden verwerkt. Er vanuit gaande dat de medewerker niet betaalt voor het optierecht, houdt dit in principe in dat de werkgever de waarde van het optierecht moet vaststellen en dit vervolgens als nettoloan moet verwerken – dus bruteren en de aldus blijvende Loonbelasting afdragen.
- Omdat aandelenopties echter erg lastig te waarderen zijn [omdat dit bijvoorbeeld een Black-Scholes-Merlin berekening vereist waarbij marktvolatiliteit wordt afgezet tegen de waarde van de onderliggende aandelen, die ook nog onbekend kan zijn], is er om praktische redenen voor gekozen om niet het moment van verstrekking van de medewerkersoptierechten, maar –initieel- het moment dat de optie wordt uitgeoefend en de werknemer dus een 'strike price' betaalt en aandelen verkrijgt. Het verschil tussen die strike price en de waarde van die aandelen is dan 'Loon', en wordt aldus belast [werkgever bruteert].
- Aangezien die waardebepaling zeer complex is en leidde tot lange discussies tussen belastingplichtigen en de Belastingdienst, werd in 2005 een specifieke uitstelregeling geïntroduceerd:



Tweede Kamer, vergaderjaar 2004–2005, 29 767, nr. 3

In de Kabinetsbrief [wordt] voorgesteld de heffing ter zake van de toekenning van aandelenoptierechten [te] laten plaatsvinden op het moment dat [ze] worden uitgeoefend of vervreemd. [De] grondslag is [dan] in alle gevallen het werkelijk gerealiseerde voordeel. De heffing over de intrinsieke waarde en verwachtingswaarde wordt derhalve in alle gevallen vervangen door een heffing over het werkelijk gerealiseerde voordeel. Hiermee loopt Nederland internationaal meer in de pas, aangezien de meeste andere landen op het realisatiemoment heffen.

- In de praktijk wordt vaak afgesproken dat de werknemer de verschuldigde Loonbelasting op het uitoefenvoordeel vergoedt aan de werkgever [wat feitelijk de uitoefenprijs verhoogt met het toepasselijke Inkomstenbelastingtarief * het bruto conversievoordeel]. Omdat de werknemer dan liquiditeit nodig heeft om de optie uit te kunnen oefenen, kunnen er hinderlijke liquiditeitsproblemen ontstaan als het verkregen aandeel [nog] onverhandelbaar/geblokkeerd is. Daarom is de aandelenoptieregeling in 2023 aangepast waarbij het standaardheffingsmoment nu is gelegen op het moment dat de aandelen gedeblokkeerd geraken waarbij de dan vigerende waarde de basis voor de belastingheffing bepaalt. Werknemer en werkgever kunnen samen kiezen voor belastingheffing op enig eerder moment na uitoefening.



Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 35 929, nr. 3

Op basis van de huidige wetgeving worden aandelenoptierechten belast op het moment dat deze optierechten worden uitgeoefend, met andere woorden het moment waarop de optierechten worden omgezet in aandelen. Voorgesteld wordt om deze fiscale regeling voor aandelenoptierechten te wijzigen waardoor het aantrekkelijker wordt om aandelenoptierechten als loon te verstrekken. Als gevolg van dit voorstel wordt het heffingsmoment van uitoefening van een aandelenoptierecht in beginsel verschoven naar het moment waarop de bij uitoefening van het aandelenoptierecht verkregen aandelen verhandelbaar zijn en er dus liquide middelen voorhanden kunnen zijn om de verschuldigde belastingen te voldoen.



3. INTERNATIONALE VERGELIJKING

Hoe verhoudt de Nederlandse ESOP-regeling zich tot
relevante internationale varianten?

Waar ESOPs ook bezien worden in de context van het startupklimaat, is het belangrijk om te weten waar 'we' nu staan.

Hiertoe raadplegen wij de startup Genome Ranglijst, die voor beleidsdoeleinden ook vaker wordt aangehaald als 'established' ecosystem-ranglijst. Nederland stijgt met een 13^e plaats op de GSER 2024 één plaats ten opzichte van 2023. Samenvatting:

"The Netherlands is a fertile breeding ground for startups with funding, highly skilled talent, innovation hubs, and international ecosystem events boosting a lively tech hub. In 2023, Dutch VC-backed startups created 256.000 globally and 151.000 jobs in the Netherlands. Dutch startups raised more than \$2.2 billion in 2023, with the number of deals rising to 414 in 2023 from 393 in 2022. International tech giants, including Tesla, Meta, IBM and Google have offices in the country. Additionally, the Netherlands continues to produce outstanding companies, marked by the emergence of two new unicorns in the first quarter of 2024: Datasnipper and Mews".

Voor verbetering vatbare sub-onderdelen die voor Nederland specifiek worden benoemd zijn:

- Het kostenpeil van talent;
- Omvang van de lokale markt;
- Kennis van R&D.

Met een aantrekkelijke regeling zou de toegang tot medewerkers vergemakkelijkt worden en hebben medewerkers weer betere toegang tot goede opbrengsten, wat het 'entrepreneurial flywheel' ondersteunt.



Kamerbrief 26 mei 2023

Wat het aantal startups betreft doen we het goed; Nederland heeft meer dan 2,2 keer zo veel startups per capita als het Europese gemiddelde. Wat 'deeptech startups' betreft doen we het minder goed. Met name het aantal deeptech startups uit de kennisinstellingen blijft achter.

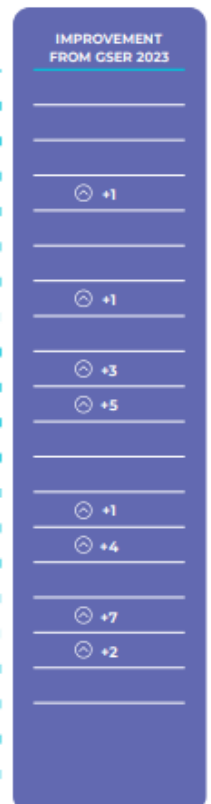
We hebben excellent onderzoek in Nederland, maar slagen er onvoldoende in om dit toe te passen en naar de markt te brengen. Mede hierdoor heeft Nederland voor 'deep tech startups' een minder sterk ecosysteem dan andere Europese landen, zoals België en Zwitserland

Wat de doorgroei van startups naar scale-ups betreft, doen we het niet goed. Slechts 21% van de Nederlandse startups groeit door naar de scale-up fase, vergeleken met 60% in de VS en 37% in Duitsland.

Knelpunten zijn:

1. **Tekort aan ondernemend, digitaal of technisch talent;**
2. **Toegang tot kapitaal (zie bijgaande 'Strategie durfkapitaal' voor nadere analyse);**
3. **Minder marktfocus en internationale ambities [...]**

ECOSYSTEMS	OVERALL RANKING	PERFORMANCE	FUNDING	TALENT & EXPERIENCE	MARKET REACH	KNOWLEDGE
SILICON VALLEY	1	10	10	10	10	9
LONDON	2 (tied)	10	10	10	10	10
NEW YORK CITY	2 (tied)	10	10	10	10	8
TEL AVIV	4 (tied)	10	8	9	10	7
LOS ANGELES	4 (tied)	9	10	9	9	6
BOSTON	6	9	9	10	9	7
SINGAPORE	7	8	9	8	10	1
BEIJING	8	10	6	10	9	10
SEOUL	9	9	10	9	7	9
TOKYO	10	8	7	8	9	10
SHANGHAI	11	9	5	9	6	10
WASHINGTON, D.C.	12	8	6	7	8	6
THE NETHERLANDS	13	6	8	7	8	6
PARIS	14	5	9	6	7	7
BERLIN	15	5	8	7	7	3
MIAMI	16	7	7	3	8	1
CHICAGO	17	8	5	7	5	5
TORONTO-WATERLOO	18	4	8	6	6	5
SAN DIEGO	19	7	1	6	7	7
SEATTLE	20	6	6	8	3	4



CONTD.

Zo een goede ESOP-regeling de startupambities dan ondersteunt, is het belangrijk om te weten 'waar onze optieregeling staat'. 'Not Optional' is een initiatief van Index Ventures dat in ESOPs een belangrijk instrument ziet om de Europese startup Scene performanter te maken, en publiceert op basis van feedback verkregen van platformpartners een 'European Stock Option Ranking' waarin de 'ESOP-klimaten' worden gerangschikt. Methodologie en ranking:

8

Not Optional [ESOP] Country Rankings

How we calculate the Not Optional rankings

We have reviewed and compared stock option treatment across 20 European countries, plus a further 4 outside of Europe. To make things simpler, we've given each country a score for stock option 'friendliness', as well as summarising various rules and regulations. We've identified six factors that contribute, scoring each on a five-point scale (5 = the most positive and beneficial). Each country in Europe has its own legal framework and tax code, as well as a unique set of cultural norms. There is no common EU standard. That means the situation needs to be considered country-by-country.

Plan scope
Can all employees and company types benefit from favourable treatment of stock options?

Strike price
Can options be offered at a strike price below last-round valuation, without adverse tax treatment – reflecting that they are illiquid, high-risk, and non-preferred?

Minority shareholders & bureaucracy
When option holders exercise, they become minority shareholders, who may need to be consulted on various company decisions; does this make stock options unattractive to companies? How does this affect the treatment of leavers? And how much administrative burden and cost is associated with creating and maintaining the plan?

Employee tax (timing)
Are employees taxed only when they sell shares, or when they exercise – or even at the point of grant?

Employee tax (rate)
Which rate is applied – income, capital gains, or something else? Are employee social contributions payable, and if so, how much are they?

Employer taxation
Is there any financial impact for companies using stock options? If so, when is it incurred? What rate is applied? Are employer social contributions payable, and if so, how much?

Country	Total Score	Plan Scope	Strike Price	Minority Shareholders & Bureaucracy	Employee Tax Timing	Employee Tax Rate	Employer Taxation	
Latvia	30	5	5	5	5	5	5	
Estonia	30	5	5	5	5	5	5	
Lithuania	30	5	5	5	5	5	5	WINNER
Canada	↑ 28	5	4	5	5	5	4	
Israel	↑ 28	5	4	5	5	4	5	
UK	↑ 27	4	5	3	5	5	5	
Portugal	↑ 26	4	4	5	5	4	4	
France	26	5	4	5	5	3	4	
USA	↑ 26	4	4	5	4	3	5	HIGH RANKING
Germany	↑ 26	5	5	3	5	4	3	
Greece	24	4	3	3	5	5	4	
Poland	↑ 24	4	3	3	5	5	4	
Austria	↑ 21	3	5	2	5	3	3	
Italy	20	3	3	3	4	3	4	RUNNER UP
Ireland	18	2	3	3	3	2	5	
Sweden	17	2	2	3	2	3	5	
Czech Republic	↑ 17	1	5	1	5	4	1	
Australia	↑ 17	3	4	1	3	3	3	
Spain	↑ 16	1	5	1	5	3	1	
Denmark	15	1	2	3	3	2	4	
Belgium	↑ 14	1	4	1	1	3	4	RIPE FOR CHANGE
Netherlands	14	1	3	2	3	2	3	

VERGELIJKING OBV NOT OPTIONAL SCORE

Deze matige score van Not Optional valt 'op technisch niveau' te verklaren. In de onderstaande tabel, hebben wij de geselecteerde landen gerangschikt op basis van hun 'Not Optional'-score en de GSER-ranking en de 'headline' tarieven ESOP-uitoefenvoordelen vermeld alsmede [1] het moment waarop zo'n voordeel wordt berekend, en [2] het moment waarop de corresponderende belasting feitelijk betaald moet worden. We vergelijken zo de systematieken waaronder aandelenopties worden belast, waarbij we steeds het begunstigende regime als uitgangspunt nemen en –omwille van de leesbaarheid- de 'headline rate' toepassen. De laatste kolom toont het percentage werknemers dat een vorm van bedrijfseigendom heeft. Op deze ontstaat een grof overzicht van de ESOP-regelingen en de participatiegraden:

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
	1	16*	20,0% Loon	Verkrijging	Gratis als >3jr	3,6%
	4	18	16,5% Loon	Conversie [50% korting]	Verkoop [bet. uitstel]	10,7%
	n/a	7	24,0% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren +5jr.	14,1%
	4	3	25,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop [bet. uitstel]	10,7%
	5	2	10,0% Cap. Gain	Verkoop [discount]	Verkoop	8,7%
	7	14	30,0% Loon	Verkoop [discount]	Verkoop	7,7%
	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop [let op AMT]	18,0%
	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop [bet. Uitstel]	1,7%
	16	23	30% Cap. Gain	Verkoop [mits ongeconverteerd]	Verkoop	7,1%
	21	17*	18,0% Loon	Verkrijging (18%)	Verkrijging	2,9%
	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

Europese cijfers vooral afkomstig uit onderzoek i.o.v. de Duitse regering; percentages zien op brede groep bedrijven (incl. Groot- en MKB) en niet louter op 'startups'.

Enkele observaties:

- Hoe hoger het tarief waartegen een 'in the money' optie kan worden uitgeoefend om aandelen te verkrijgen [i.e.: uitoefenprijs lager dan de waarde van de aandelen], hoe lager de ESOP-Score; een hoger tarief maakt de 'exercise' immers duurder en de netto-opbrengst lager. Nederland heeft van de getoetste landen het hoogste conversietarief.
- Hoe meer de berekende belasting verder verschuldigd is vóórdát de ESOP-deelname enige cashopbrengsten genereert voor de deelnemer [meestal het moment van verkoop], hoe lager de ESOP-Score; wanneer er belasting verschuldigd is over papieren opbrengsten, verhoogt dit de cash-out en daarmee het liquiditeitsrisico van de medewerker. Dat maakt het lastiger om gebruik te maken van een ESOP en maakt de kring van gegadigden kleiner. Nederland is van de getoetste landen het enige waarbij er geen uitstelregeling tot verkoop geldt [daargelaten situaties waarin men om fiscale redenen direct aandelen verkoopt nadat zij deblokkeren].
- Hoe hoger het tarief waartegen opbrengsten uit aandelen [dividenden en/of vermogenswinsten] worden belast, hoe lager de netto-opbrengst dus hoe lager de ESOP-Score. Het Nederlandse Box 2-toptarief is 33,0% en het Box 3-toptarief 36,0%. Daarmee heeft Nederland van de getoetste landen het hoogste tarief op voordelen uit aandelen.

Uit de landenmatrix ontstaat het beeld dat de vergeleken landen geregeld een lager tarief, en een later [beter matchend] belastingtijdstip hanteren. Maar: een eenduidige vergelijking is lastig te maken omdat de systemen verder niet 1:1 vergelijkbaar zijn.

Om toch enigszins inzichtelijk te maken hoe ESOP-deelname zou werken in de gekozen landen, proberen we zo goed mogelijk één casus af te lopen voor verschillende systematieken. Dit is de casus 'BizzyBuro', die wij ontleen aan een uitleg bij de [destijds] nieuwe ESOP-regeling. In het kort:

1. Josien gaat in 'Jaar 0' werken bij BizzyBuro, een startup die op dat moment een waardering van €100.000 heeft, en tekent een contract waarbij zij wordt bezoldigd middels:
 1. Vast loon, en;
 2. Een aandelenoptierecht met een uitoefenprijs van €10.000, die haar recht geeft op 10% van de aandelen in BizzyBuro;
2. Josien oefent de optie uit in Jaar 2 uit en verkrijgt aldus aandelen in BizzyBuro met een 'Lock-up' clause; de aandelen zijn op dat moment dus nog onverhandelbaar'. BizzyBuro heeft in Jaar 2 een waardering van €300.000 en Josien verkrijgt met de uitoefening een belang van 10% in BizzyBuro;
3. In Jaar 5, dus 3 jaar na de uitoefening/conversie van de optie en de verkrijging daarmee van de aandelen, vervalt deze Lock-up clause en worden de aandelen verhandelbaar. BizzyBuro heeft op moment een waardering van €500.000 en Josien heeft nog altijd 10% van de aandelen;
4. {Eigen aanvulling}: in Jaar 7 wordt BizzyBuro volledig overgenomen voor € 750.000 en verkoopt Josien haar 10%-belang mee aan de overnemende partij; zij ontvangt direct €75.000 'cash' voor haar aandelen.

Bij het belichten van verschillende geselecteerde systemen, analyseren we ook hoe Josien's ESOP-fiscaliteit zou zijn verlopen ware zij daar fiscaal inwoner geweest. De casus:

Casus 'BizzyBuro'



Tot en met 2022
Josien betaalt in jaar 2 belasting, want zij heeft dan haar optierecht uitgeoefend. Met een huidige waarde van haar aandelen van € 30.000 minus de uitoefenprijs van 10.000 wordt belasting geheven over € 20.000. Vaak hebben zowel Josien als het bedrijf zelf nog niet voldoende geld in kas en de aandelen mogen niet verhandeld worden. Hierdoor kan de belasting niet betaald worden.

Vanaf 2023
Josien betaalt nu in jaar 5 belasting, want op dat moment zijn de aandelen verhandelbaar. De waarde van de aandelen is gestegen naar € 50.000. Belastingheffing vindt dus plaats over de waarde van de aandelen minus de uitoefenprijs: € 50.000 - € 10.000 = € 40.000. Met een belastingtarief van 49,5% moet Josien € 19.800 belasting betalen. Als Josien geen eigen geld heeft kan zij aandelen verkopen.

De combinatie van de Nederlandse algemene boxensystematiek en de 'ESOP-Regeling' [Art. 10a Wet LB] leidt tot een fiscale uitwerking die uniek is, en zich niet sterk verhoudt tot die in de vergeleken landen:

1. De verkrijging van een aandelenoptie zelf is doelgericht vrijgesteld van belastingheffing;
2. Op het moment dat de optie wordt uitgeoefend [eventueel eerder gelegen keuzemoment] of anders wanneer de verkregen aandelen verhandelbaar worden [standaardsystematiek], is er Loon- en Inkomstenbelasting [Box 1] verschuldigd over het 'conversievoordeel'; het bedrag waarmee de Fair Market Value van de verkregen aandelen de uitoefenprijs van de opties overstijgt;
3. In de optie-overeenkomst wordt meestal afgesproken dat de belasting 'voor rekening van de medewerker' komt, waardoor die de facto een bedrag aan de werkgever betaalt gelijk aan dat conversievoordeel * het vigerende Box 1 tarief [49,5% headline rate]. NB: de medewerker heeft op dit moment nog niet noodzakelijkerwijs enige liquiditeit uit de ESOP ontvangen;
4. De aandelen vallen vervolgens [in beginsel] in Box 2 of Box 3, waardoor de medewerker ofwel 24,5% - 33,0% inkomstenbelasting verschuldigd is over de latere, feitelijke opbrengsten [Box 2], ofwel 36,0% over een verondersteld rendement van 6,04% [2024] over de waarde van de aandelen ongeacht of er feitelijk liquiditeit uit de aandelen is ontvangen:

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

Vergeleken met de systematiek in de geselecteerde landen is de heffing bij het 'taxable event' relatief hoog en daarenboven is de betaling dikwijls verschuldigd vóórdat de medewerker de aandelen te gelde maakt. Daarnaast kan er ook belasting over het bezit van de aandelen verschuldigd zijn [in Box 3] voordat de aandelen enig geld opleveren. De werknemers-participatiegraad is met 2,6% relatief laag, en ESOPs worden relatief weinig gebruikt [ref. p. 8].

Casus 'BizzyBuro'

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	49,5% over €50.000 [WEV aandelen] +/- €10.000 [uitoefenprijs]	€ -19.800	€ -19.800	€ -29.800
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	33,0% [Box 2] over €75.000 [verkoopprijs aandelen] +/- €50.000 [verkrjgingsprijs aandelen]	€ -8.250	€ 66.750	€ 36.950
Totalen:		€ 65.000		€ -28.050		
Netto:		€ 36.950		43%		

- Josien behaalt een nettoresultaat van €39.075 op haar ESOP in BizzyBuro in Nederland. De effectieve belastingdruk is daarmee ca. 43%. Vergelijken met een Nederlandse winstdelingsconstructie is die effectieve druk beter.
- Opvallend is echter wel dat Josien in Jaar 5 €19.800 aan belasting betaalt, terwijl zij nog geen liquiditeit heeft ontvangen uit haar aandelenbezit. Hier tegenover staat uiteraard wel dat zij in Jaar 2 tegen betaling van €10.000 een initieel onbelast een aandelenpakket verkrijgt dat een waarde vertegenwoordigt van €30.000 [waardoor haar vermogenspositie €20.000 verbetert].
- Desalniettemin speelt zich op kasbasis af dat Josien tegen het einde van jaar 5 allereerst €10.000 aan BizzyBuro heeft betaald om de opties uit te oefenen, en later nog eens €19.800 aan de Belastingdienst toen haar aandelen verhandelbaar werden. Aldus staat heeft zij op dat moment een negatieve cashflow uit ESOP-deelname van € 29.800. Dit zou betekenen dat zij ca. €6.000 netto per jaar gespaard zou moeten hebben om deel te kunnen nemen aan de ESOP. NB: in de casus 'Josien' verdient zij €50.000 bruto per jaar [doorgaans ca. €38.000 netto].
- Pas na verkoop is Josien's cashflow uit ESOP-deelname positief.

In de casus Josien wordt uitgegaan van een conversie naar een Box 2-belang [>5%]. Een vraag kan zijn hoe realistisch of veelvoorkomend een medewerkersparticipatie is dit zo'n groot belang oplevert, dus wat de relevantie van een Box 2-casus is. Gezien het vereiste belang is het inderdaad voorstelbaar en voorspelbaar dat er meer medewerkers zullen converteren naar een Box 3-belang dan een Box 2-belang. Daarom een korte toelichting:

Huidige Systematiek:

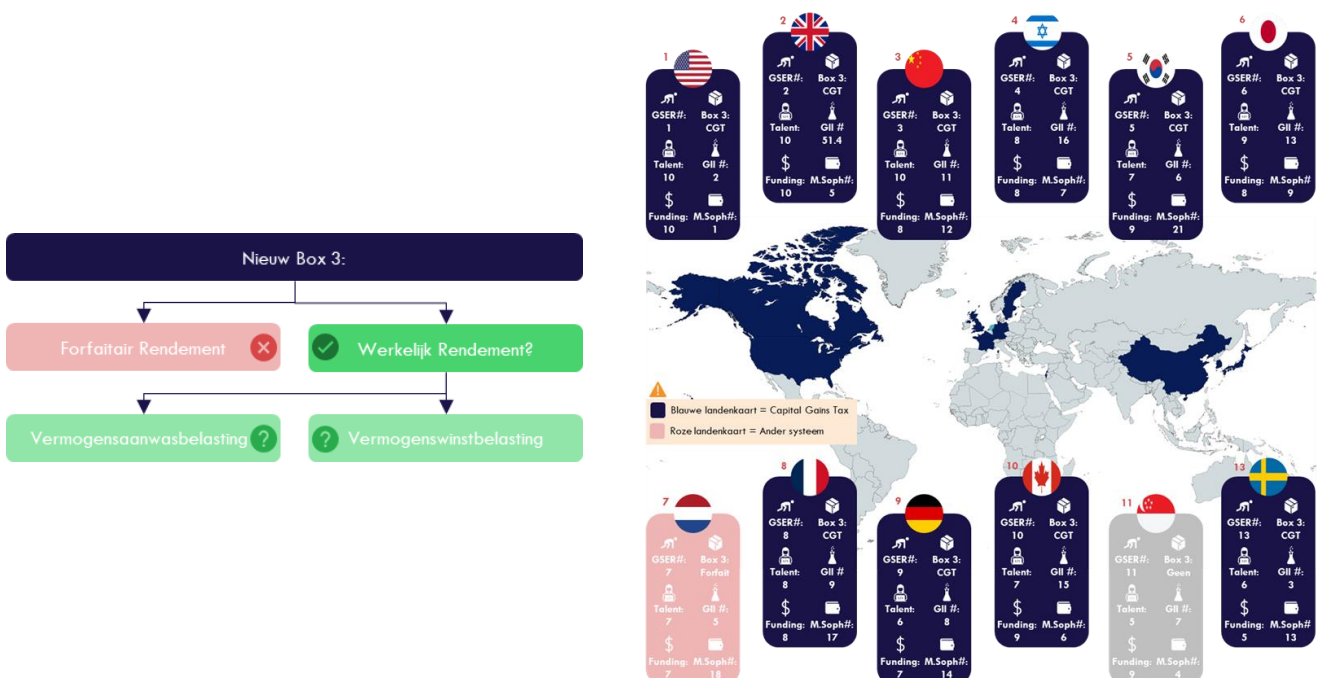
- Indien Josien's ESOP zou converteren naar een Box 3-belang, zou zij 36% belasting betalen over een verondersteld rendement van 6,04% op de aandelenwaarde:

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	49,5% over €50.000 [WEV aandelen] +/- €10.000 [uitoefenprijs]	€ -19.800	€ -19.800	€ -29.800
Jaar 6	Aandelen zitten in Box 3	€ -	6,04% forfaitair rendement over WEV [€62.500] * 36% belasting	€ -1.359	€ -1.359	€ -31.159
Jaar 7	Aandelen zitten in Box 3	€ -	6,04% forfaitair rendement over WEV [€75.000] * 36% belasting	€ -1.631	€ -1.631	€ -32.790
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	Geen belasting over verkoopsom, Box 3-heffing reeds voldaan [obv forfaitair rendement]	€ -	€ 75.000	€ 45.200
Totalen:		€ 65.000		€ -22.790		
Netto:		€ 42.210		35%		

- Omdat Josien's werkelijke rendement op de aandelen hoger is dan haar veronderstelde, pakt 'oud Box 3' gunstiger voor haar uit dan Box 2 op totale basis, maar is haar 'liquiditeitsdieptepunt' wel dieper, omdat zij in Jaar 6 en Jaar 7 ook belasting betaalt over het bezit zonder dat het haar enige liquide middelen oplevert.

Nieuwe Systematiek:

- De Wetgever is momenteel bezig een Nieuw Box 3 vorm te geven, waarbij er 36% belasting wordt geheven over een werkelijk rendement, dat 'in principe' op vermogensaanwasbasis wordt vastgesteld [liquide + papieren winsten] maar waarbij de ambitie bestaat om een uitzondering naar 'vermogenswinstbasis' [Capital Gains Tax] te implementeren voor incurante investeringen waarbij een belasting op vermogensaanwasbasis tot liquiditeitsproblemen zou leiden. Startups [nader te definiëren] zijn genoemd als zulke investeringen. Door aan te sluiten bij een vermogenswinstbelasting [in plaats van -aanwasbelasting], zou Nederland zich overigens aansluiten bij 'de standaard' [zie ook casus hierna]:



Uitwerking van de casus Josien onder het 'nieuwe Box 3' inclusief startupregeling:

- In deze situatie betaalt Josien nadat haar aandelen Box 1 'verlaten' [na het deblokken van de aandelen] 36% Inkomstenbelasting over inkomsten uit haar belang in BizzyBuro nadien, die in dit geval bestaan uit haar verkoopwinst. betaalt aldus nog €9.000 over vermogenswinst van €25.000.
- Josien's effectieve druk stijgt naar 44%, voornamelijk omdat het toptarief in Box 3 met 36,0% hoger is dan de huidige 33,0% in Box 2 [wordt 31,0% in 2025]. Het is aldus gunstiger om een Box 2-belang te bezitten dan een box 3 belang.

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	49,5% over €50.000 [WEV aandelen] +/- €10.000 [uitoefenprijs]	€ -19.800	€ -19.800	€ -29.800
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	36% belasting over de waarde stijging van €50.000 naar €75.000 bij realisatie	€ -9.000	€ 66.000	€ 36.200
Totalen:		€ 65.000		€ -28.800		
Netto:		€ 36.200		44%		

- NB: Omdat de nieuwe Box 3-systematiek nog onvoldoende duidelijk is én omdat de casus van het Ministerie zelf uitgaat van een conversie naar een box 2-belang, houden wij dat ook aan. En uiteindelijk valt de Nederlandse uitwerking daardoor goeddeels overigens gunstiger uit dan wanneer er wél sprake was geweest van een Box 3-casus, terwijl laatstgenoemde logischerwijs vaker voort zal komen.



Voorm. Staatssecretaris Van Rij | [Antwoord op Kamervragen iz. Nieuw Box 3, 2023](#)

Vraag 2: Deelt u onze mening dat een goed vestigingsklimaat in het algemeen en specifiek voor het midden- en kleinbedrijf en start-ups cruciaal is voor ons toekomstig verdienvermogen, maatschappelijke uitdagingen en onze banen voor de toekomst?

Antwoord vraag 2 Ja, wij delen de mening dat een goed vestigingsklimaat – ook voor start-ups – van belang is voor ons toekomstige verdienvermogen, maatschappelijke uitdagingen en werkgelegenheid. Op 26 mei jl. heeft de minister van Economische Zaken en Klimaat hierover een brief gestuurd aan uw Kamer waarin ook de ambitie van het kabinet is opgenomen om het Nederlandse startup en scale-up ecosysteem uit te bouwen tot het beste van Europa.

Vraag 3 Wat vindt u van de mogelijke uitwerking van de vermogensaanwasbelasting op aandeelhouders in start-ups, wat niet alleen vermogende personen zijn, maar ook vaak werknemers die voor een deel zijn uitbetaald in aandelen?

Antwoord vraag 3 Wij zijn ons ervan bewust dat de gevolgen van een vermogensaanwassystematiek voor deze specifieke doelgroepen (medewerkers in startups en business angels) nadelig kan uitpakken. Gezien het belang van startups en scale-ups voor Nederland nemen we deze signalen dan ook mee in de verdere vormgeving van box 3 [...]

Meest Recente Stand van Zaken t.a.v. de voorgestelde Wet werkelijk rendement Box 3 en weging RvS:



De Duitse fiscale basissystematiek voor ESOPs is vergelijkbaar met die in Nederland, waarbij het conversievoordeel als loonvoordeel belast is bij de uitoefening. Maar: de regering voert sinds enkele jaren gericht beleid voor een beter startupklimaat, en mede gezien de in die zin relevante beperkte medewerkers-eigendomsgraad [cijfers 2013] in Duitsland is er een nieuwe ESOP-regeling geïntroduceerd als deel van een breder pakket genaamd de 'Zukunftsfinanzierungsgesetz'.

Die nieuwe ESOP-regeling houdt in dat de (omvang van) de belastingschuld wel wordt vastgesteld bij conversie [met een 'tax free allowance' van €2.000 per jaar], maar dat de betaalbaarheid ervan wordt uitgesteld totdat de werknemer de aandelen verkoopt. ESOPs kwalificeren voor deze begunstigende regeling indien het bedrijf de regeling openstelt voor alle medewerkers die langer dan 1 jaar in dienst zijn, en het bedrijf zelf op het moment van toekennen maximaal (1) €100m omzet, (2) €86m balanstotaal en (3) 1000 werknemers heeft, en (4) niet meer dan 20 jaar geleden werd opgericht.

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop [bet. Uitsstel]	1,7%

Wanneer de aldus verkregen aandelen vervolgens worden verkocht, is het tarief 26,4% voor Capital Gains. Deel van het ESOP-plan is dat er €2.000 aandelenwaarde belastingvrij kan worden verstrekt. Enige context:



Wilma Koch, Fiscalist bij DHPG [Bonn]

"The regulations are intended to strengthen the framework conditions for start-ups and scale-ups in Germany and modernize Germany as a financial centre. For this purpose, the opportunities for employee participation are to be made more attractive from a tax point of view. [...] To be eligible, shares must be granted in addition to the salary owed anyway (salary conversion is not possible). With the employee's consent, [there is] no taxation of the non-cash-benefit in the calendar year of the transfer (but: social security obligation) [and instead] taxation at personal wage tax rate is due upon disposal of the shares by the employee."

Casus 'BizzyBuro'

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Belastingschuld wordt vastgesteld: 47,5% over €30.000 [WEV aandelen] -/ - €10.000 [uitoefenprijs] -/ - €2.000 [tax free allowance]. Deze €8.550 is nog niet verschuldigd	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -10.000
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	26,4% [Box 2] over €75.000 [verkoopprijs aandelen] -/ - €30.000 [verkoopprijs aandelen] plus de eerder vastgestelde €8.550 wordt betaalbaar.	€ -20.430	€ 54.570	€ 44.570
Totalen:		€ 65.000		€ -20.430		
Netto:		€ 44.570		31%		

- Er vanuit gaande dat de ESOP bij BizzyBuro in aanmerking komt voor de begunstigende ESOP-systematiek van de ZuFinG, wordt er een loonvoordeel vastgesteld op het moment dat Josien de opties uitoefent [Jaar 2] waarbij zij het Duitse 'Box 1'-tarief van 47,5% verschuldigd is over het conversievoordeel -/ - de jaarlijkse vrijstelling van €2.000.
- De betaalbaarheid wordt echter uitgesteld tot Josien de aandelen verkoopt [of totdat zij de aandelen als *leaver* aan het bedrijf moet terugleveren of totdat er 12 jaar verstreken is, whichever comes first]. Wanneer Josien de aandelen in Jaar 7 verkoopt, betaalt zij belasting over haar vermogenswinst conform de Duitse Capital Gain systematiek [26,4%] en wordt de eerder vastgestelde 'Box 1'-schuld over het conversievoordeel betaalbaar.
- Ten opzichte van de Nederlandse systematiek, hoeft Josien op het diepste punt 'slechts' €10.000 voor te financieren [de uitoefenprijs] in plaats van €29.800. Daarnaast is haar netto-opbrengst in Duitsland 12%-punt hoger, voornamelijk omdat de aandelen op een vroeger moment [en dus tegen een lagere waardering] overgaan naar het vriendelijkere aandelenregime.

De Franse basissystematiek is vergelijkbaar met de Nederlandse: bij de uitoefening van een optie, is het conversievoordeel belast als loon ['Box 1'] waarna het aandelenbezit de vermogenssystematiek volgt.

De Franse regering voert echter gericht beleid om Frankrijk een aantrekkelijkere vestigingsplaats te maken, [met specifieke aandacht voor startups](#). Deel hiervan is een speciale begunstigende regeling voor [o.a.] aandelenopties die voldoen aan specifieke voorwaarden. Zulke opties worden BSPCEs [*Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise*] genoemd.

Er gelden daarbij voorwaarden voor het plan zelf: de aandelen moeten uitgegeven worden door het bedrijf zelf [geen secondaries] en de begunstigden moeten werknemers zijn. Daarnaast moet de optiepool middels een bestuursbesluit worden gecreëerd en binnen 18 maanden worden aangemeld bij de Franse autoriteiten. Het bedrijf zelf moet op het moment van uitgifte [1] maximaal 15 jaar oud zijn, [2] minstens voor 25% in handen zijn van natuurlijk personen [of, de facto, hun holdings], het bedrijf mag niet beursgenoteerd zijn op een gereguleerde effectenmarkt, en er gelden restricties op sectoren (bijvoorbeeld: banken of verzekeringen).

Wanneer een ESOP kwalificeert als een BSPCE, is er geen belasting verschuldigd bij de conversie. In plaats daarvan wordt de belasting berekend bij verkoop, over het bedrag van de verkoopprijs -/- de uitoefenprijs. Het toepasselijke tarief is 47,2% als we werknemer minder dan 3 jaar bij het bedrijf werkt, en 30% vlak indien langer. Het idee is dat werknemers zo worden aangemoedigd om langer bij het bedrijf te blijven omdat dit hun voordeel vergroot.

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
	7	14	30,0% Loon	 Verkoop [discount]	 Verkoop	7,7%

Om te voorkomen dat betrokkenen direct grote winsten realiseren via een BSPCE-plan, is wel vereist dat de uitoefenprijs gelijk wordt gesteld aan de WEV van de onderliggende aandelen op het moment van toekenning.

Casus 'BizzyBuro'

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	Geen taxable event	€ -	€ -	€ -10.000
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	Het plan is een BSPCE en Josien is >3 jaar in dienst. Zij betaalt aldus 30% over de verkoopwinst van €75.000 [verkoopprijs] -/- €10.000 [uitoefenprijs].	€ -19.500	€ 55.500	€ 45.500
Totalen:		€ 65.000		€ -19.500		
Netto:		€ 45.500			30%	

- Onder het Franse BSPCE-systeem wordt de belastingheffing uitgesteld tot de verkoop, en zijn verkrijging, uitoefening of verhandelbaar worden van de aandelen geen 'taxable events'. Daarom hoeft Josien op het 'dieptepunt' niet meer dan €10.000 [de uitoefenprijs] 'voor te financieren' om de aandelen te verkrijgen.
- De latere verkoop vindt plaats tegen een gunstiger tarief, dat gekoppeld is aan Josien's 'tenure' bij het bedrijf. Wanneer zij verkoopt, wordt de vermogenswinst [is verkoopprijs -/- uitoefenprijs] belast tegen een vlak tarief van 30%.
- Daarom is Josien's effectieve druk op haar verkoopwinst ook 30%. Dat is 13%-punt lager dan het geval is in de Nederlandse caus, en Josien houdt hierdoor op nettobasis € 6.425 meer over aan haar ESOP deelname en hoeft daarenboven ook niet op enig moment €29.800 voor te financieren [uitoefenprijs + inkomstenbelasting op conversievoordeel] maar 'slechts' €10.000; bijna 2/3^e minder.

Ook in het Verenigd Koninkrijk is de basissystematiek zeer vergelijkbaar met die in Nederland maar geldt er een veelheid aan begunstigende regelingen. De twee belangrijkste in een optiecontext, vatten wij als volgt samen:

Regeling	Belastingvoordeel	Voorwaarden	Max. Voordelen
EMI [Enterprise Management Incentive]	Geen Inkomstenbelasting ['Box 1'] bij uitoefening, gereduceerde Capital Gains Tax [10%] bij verkoop.	Bedrijf mag bij toekenning maximaal £30m waard zijn en 250 werknemers hebben, werknemer moet minstens 25u/week werkzaam zijn. Uitoefenprijs = WEV bij toekenning optie.	Opties tot £250.000 per werknemer.
CSOP [Company Share Option Plan]	Geen Inkomstenbelasting ['Box 1'] bij uitoefening, reguliere Capital Gains Tax [18% - 24%] bij verkoop.	De opties mogen maximaal £60.000 per werknemer waard zijn en minstens 3 jaar worden gehouden. Uitoefenprijs = WEV bij toekenning optie.	Opties tot £60.000 per werknemer.

Voor Josien lijkt vooral de EMI een interessante regeling die van toepassing kan zijn. Ook hier is een voorwaarde dat de uitoefenprijs gelijk is aan de WEV van de onderliggende aandelen op het moment dat de optie werd verstrekt. Indien dat bedrag lager is, kan er wel Inkomstenbelasting [Box 1] verschuldigd zijn.

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
5	5	2	10,0% Cap. Gain	Verkoop [discount]	Verkoop	8,7%

Casus 'BizzyBuro'

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	Geen taxable event	€ -	€ -	€ -10.000
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	Het plan is een EMI en Josien verkoopt >2 jaar na toekenning van de opties. Het verlaagde tarief van 10% is daarom van toepassing op haar verkoopwinst van €75.000 [verkoopprijs] -/ - €10.000 [uitoefenprijs].	€ -6.500	€ 68.500	€ 58.500
Totalen:		€ 65.000		€ -6.500		
Netto:		€ 58.500		10%		

- Onder het EMI-regime kunnen de besparingen aanzienlijk zijn. Zo ook voor Josien; de verkrijging van de opties, de conversie naar aandelen noch het verhandelbaar worden, zijn belastbare events. In plaats daarvan betaalt Josien het gereduceerde Capital Gains Tax tarief [10%] wanneer zij de aandelen verkoopt.
- Vergeleken met de Nederlandse uitwerking, betaalt Josien in de UK 30%-punt, en 75% relatief minder belasting. Ze houdt zo €21.550 meer over aan haar ESOP-deelname en hoeft daarenboven ook niet op enig moment €29.800 voor te financieren [uitoefenprijs + inkomstenbelasting op conversievoordeel] maar 'slechts'€10.000; bijna 2/3^e minder.
- NB: met het nieuwe 'budget' in het Verenigd Koninkrijk is aangekondigd dat het begunstigde Capital Gains tarief verhoogd zal worden naar 14% in in 2025/26 en naar 18% daarna.

De Amerikaanse basissystematiek in de Verenigde Staten is evengoed vergelijkbaar met de Nederlandse. In het kort: er bestaan twee kwalificaties voor ESOPs: Nonqualified Stock Options [NSOs, gewone opties] en Incentive Stock Options [ISOs, begunstigde opties]. Bij NSOs is het conversievoordeel direct belast als inkomen [‘Box 1’] en bij ISOs kan de belastingheffing worden uitgesteld tot de aandelen worden verkocht.

Om te kwalificeren als een ISO, moet de ESOP voldoen aan een noemenswaardige reeks voorwaarden. ISOs zijn alleen beschikbaar voor werknemers, de uitoefenprijs moet gelijk zijn aan de WEV van de aandelen op het moment van toekennen, de optie moet minstens 2 jaar worden gehouden en de verkregen aandelen minstens 1, en er kan voor maximaal \$100.000 per werknemer per jaar aan ISOs worden toegekend:

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop [let op AMT]	18,0%

Verder is belangrijk dat er in de VS twee tarieven gelden voor Capital Gains: het standaard/‘short-term’ Capital Gainstarief van 10% tot 37% en het ‘long term’-Capital Gainstarief van 0% tot 20%. Een bezitting valt onder het ‘long-term’-tarief wanneer het minstens een jaar in bezit is geweest voor verkoop [hierdoor vallen bijvoorbeeld trading income en inkomen uit flitstransacties de facto onder Box 1-tarieven]. NB: er bestaan ook significante vrijstellingen voor startup-Capital Gains.

Tegelijkertijd geldt er in de Verenigde Staten een soort ‘sleepnetbepaling’ in de vorm van de ‘Alternative Minimum Tax’ [AMT] van 26% tot 28% voor personen met een totaalinkomen vanaf ca. \$100.000, waardoor personen met een hoger inkomen altijd een zeker minimumpercentage afdragen. Indien de het AMT-bedrag hoger is dan het belastingbedrag dat op afzonderlijke basis over de verschillende inkomsten wordt berekend, is het verschil ook betaalbaar.

Het conversievoordeel op een ISO is vrijgesteld voor ‘gewone’ Income Tax, maar telt wel als inkomen voor de AMT, waardoor er bij grotere pakketten bovenop de uitoefenprijs alsnog inkomstenbelasting verschuldigd kan zijn. Maar: omdat de AMT een drempelbedrag kent, zijn ISO zeker voor brede participatieplannen geregeld een aantrekkelijke beloningsvorm.

Met dank aan Frederik Mijhardt van Secfi



Casus ‘BizzyBuro’		T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief		
Jaar 1	Verkrijging Opties	€	-	Geen Taxable Event	€	-	€	-		
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€	-10.000	Belang is een ISO, geen standaard ‘Box 1’ over de uitoefening. Maar: bedrag telt wel mee voor AMT-inkomen. Echter: Josien valt onder de drempel.	€	-	€	-10.000		
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€	-	Geen Taxable Event	€	-	€	-10.000		
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€	75.000	20% Long-term CG Tax over verkoopwinst van €75.000 [verkoppprijs] -/- €10.000 [uitoefenprijs, geen step-up]. Let op AMT-bodem [NVT]	€	-13.000	€	62.000	€	52.000
Totalen:		€	65.000		€	-13.000				
Netto:		€	52.000					20%		

- Onder het Amerikaanse systeem kan een ISO ‘in de basis’ belastingvrij worden verstrekt en geconverteerd, en kan de winst op een verkoop als gunstiger belaste Capital Gain worden gerealiseerd.
- Josien betaalt in de casus 37,0% inkomstenbelasting over €50.000 vast salaris, en 20% inkomstenbelasting over de verkoopwinst van €65.000. Op een inkomen van €115.000 is dat €31.500 en daarmee net 27,4%. Indien zij in de AMT-regio zat, zou ze bij de verkoop ook het verschil tussen €32.200 [28% van €115.000] en €31.500 [regulier berekende inkomstenbelastingsschuld] verschuldigd zijn, maar Josiens totale inkomen valt niet boven de AMT-triggers die er vooral voor bedoeld zijn dat er bij hogere inkomens een geaggregeerde grens aan aftrekposten en uitzondering bestaan.
- In dit geval is Josiens ESOP onder de Amerikaanse systematiek dus een stuk vriendelijker belast dan in Nederland. Ze hoeft geen belasting voor te financieren en het uiteindelijke effectieve tarief is 20% en daarmee 23%-punt [dus relatief meer dan de helft] lager dan in Nederland, waardoor ze ruim €15.050 meer overhoudt. Let op: door de AMT kan er ook bij ISOs echter evengoed belasting verschuldigd zijn bij de uitoefening van werknemersopties in de VS.

Op basis van de voorgaande analyse, vallen zekere 'hoofdvarianten' te onderkennen in de begunstigende regimes voor ESOPs. De basissystematiek is in vrijwel alle landen vergelijkbaar, ook in Nederland. Echter, om veelal jonge bedrijven te helpen om beter gebruik te kunnen maken van ESOPs.

“Capital Gains-model”

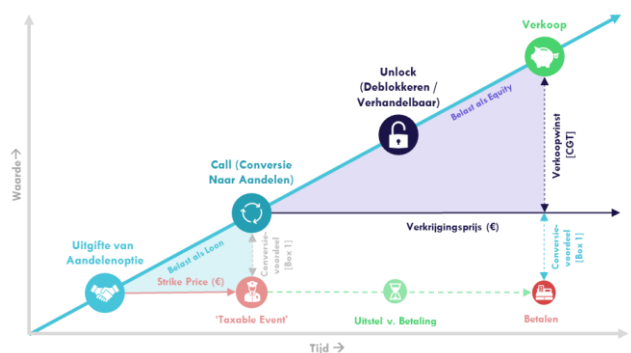
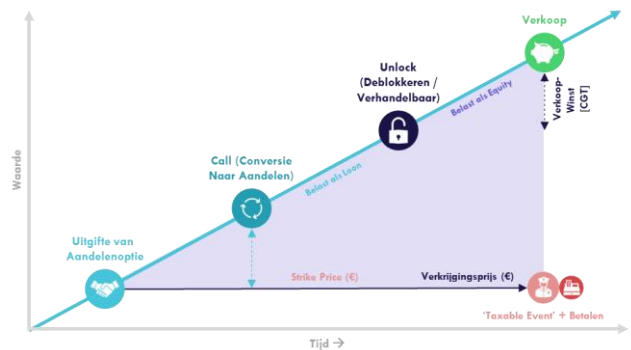
De belastingregimes voor aandelenopties in het VK en Frankrijk richten zich op het stimuleren van langetermijninvesteringen en het bevorderen van blijvende werknemersparticipatie:

- **Frankrijk:** voor gekwalificeerde ['BSPCE'] opties wordt de belasting op de "spread" uitgesteld tot het moment van verkoop van de aandelen. Daarbij worden bepaalde sociale lasten geëlimineerd voor (al moeten werkgevers een sociale belasting betalen op het moment van toekenning) waardoor de winst bij verkoop belast is tegen een verlaagd tarief [30%].
- **VK:** De EMI-regeling stelt werknemers van startups en snelgroeiende bedrijven in staat aandelenopties te verkrijgen zonder directe belastingheffing bij toekenning of uitoefening. Bij verkoop wordt Capital Gains Tax tegen een verlaagd tarief betaald.

“Deferral-Model”

De regimes in de VS en Duitsland werken voornamelijk via een uitstelfaciliteit:

- **VS:** ISOs vallen onder een gunstiger regime waarbij geen belasting verschuldigd is bij toekenning, uitoefening of vesting. Hierbij schept de AMT steeds een bodem. De 'reguliere' belastingheffing wordt uitgesteld tot het moment van verkoop en alsdan berekend tegen het lagere tarief voor vermogenswinsten. Het Amerikaanse systeem werkt zo niet per se op uitstelbasis, maar door de werking van de AMT betalen deelnemers aan bredere plannen geregeld geen belasting vóór de ESOP enig geld oplevert, en betalen personen wel meer conversiebelasting naarmate hun totale inkomen [inclusief conversievoordeel] hoger is. Daarmee is er voor menig non-managementpakket sprake van uitstel van belasting tot verkoop.
- **Duitsland:** Traditioneel was het gebruik van aandelenopties in Duitsland beperkt, voornamelijk vanwege het ontbreken van gunstige fiscale voordelen. Sinds 2021 wordt de 'spread' nog wel vastgesteld bij uitoefening [met een jaarlijkse vrijstelling van €2.000] maar startups en kleinere ondernemingen kunnen belastinguitstel aanbieden tot verkoop. Op dat moment is er Capital Gains Tax verschuldigd over de verkoopwinst, en de eerder berekende inkomstenbelasting over het conversievoordeel.

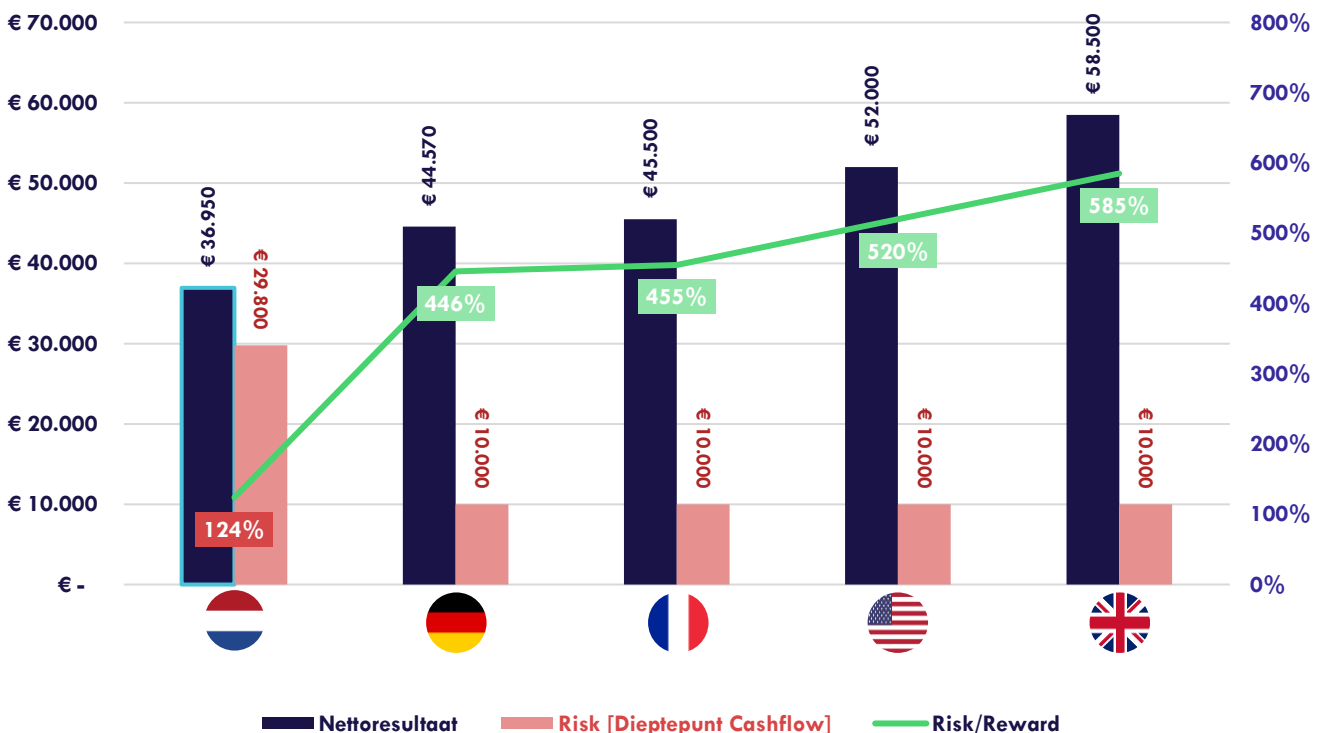


- Duidelijk is dat in de voorbeeldcasus, de Nederlandse ESOP-systematiek fiscaal het minst gunstig uitwerkt; het financiële risico dat de medewerker [Josien] belooft vóór zij enig geldelijk rendement verkrijgt, is met €29.800 het hoogst in Nederland. Dit komt voornamelijk doordat zij enkel in Nederland al Inkomstenbelasting verschuldigd is vóór zij de aandelen verkoopt (NB: die mogelijkheid bestaat voor grotere pakketten enkel in de Verenigde Staten ook, maar dan is het 'sleepnettarief' [AMT] 28% en geen 49,5%).
- Wanneer dat voordeel zich materialiseert [met de verkoop], is de netto-opbrengst in Nederland met €36.950 het laagst. Vergeleken met het Verenigd Koninkrijk, waar de netto-opbrengst met €58.500 ruim €21.500 ofwel 58% hoger is, valt de efficiëntie van de Nederlandse ESOP relatief beperkt uit.
- De meest zeggende statistiek is in deze zin wellicht het Reward/Risk-percentage; door de Netto-opbrengst van de ESOP te delen door het maximale cumulatieve geldbedrag dat er gedurende het plan voor enige opbrengst uit is betaald, kunnen we achterhalen hoe de netto-opbrengst zich verhoudt tot het bedrag waarover er een risico van tenietgaan is gelopen uit hoofden van de ESOP (maw: het geldbedrag dat men had kunnen verliezen in slechtere scenario's).
- Dat geeft het volgende beeld:

	Opbrengst:	Totale Belasting:	Nettoresultaat [Reward]	Cash at Risk [Risk]	Reward/Risk
Nederland	€ 65.000	€ -28.050	€ 36.950	€ -29.800	124%
Duitsland	€ 65.000	€ -20.430	€ 44.570	€ -10.000	446%
Frankrijk	€ 65.000	€ -19.500	€ 45.500	€ -10.000	455%
VS	€ 65.000	€ -13.000	€ 52.000	€ -10.000	520%
VK	€ 65.000	€ -6.500	€ 58.500	€ -10.000	585%

- Josiens Reward/Risk-rate is in Nederland 124%. Ze heeft er in totaal 7 jaar over gedaan om deze return te behalen. Dat betekent een Jaar-op-Jaar-rendement van 3,12%. Ter illustratie:
 - de AEX heeft op dit moment een 10-jaars gemiddeld jaarrendement (exclusief dividend) van 6,95%;
 - Josiens Jaar-op-Jaar-rendement was in Duitsland 23,81% geweest, en in het Verenigd Koninkrijk 28,55%.
- Al met al is ESOP-deelname in Nederland financieel een stuk minder aantrekkelijk dan in de omringende landen, en is binnen Nederland een AEX-investering lucratiever en –doorgaans- 'lower risk' dan deelname aan deze ESOP.

ESOP-Resultaten



4. ANALYSE & CONCLUSIES

Een vriendelijkere ESOP-Regeling zorgt voor aansluiting bij concurrente landen draagt bij aan een betere medewerkersparticipatiegraad. Dit ondersteunt het startupklimaat door een verbetering van de toegang tot talent en kapitaal.

- Duidelijk is dat eigendomsplannen een speciale positie hebben binnen de participatiemogelijkheden omdat zij speciale effecten sorteren die winstdelingsconstructies niet hebben, daar het hen aan zeggenschap en 'skin in the game' ontbreekt.



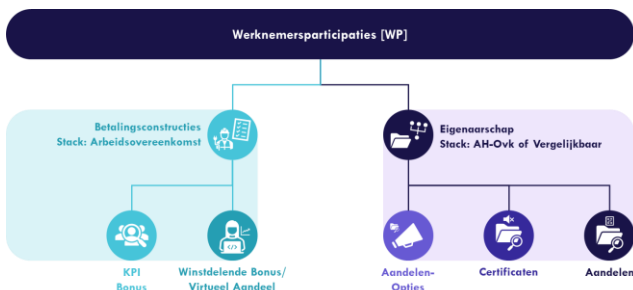
EFES, 2019

"The major goal of the European Union's policy in this area was for nearly thirty years defined as "employee share ownership for all". Indeed solid evidence shows that the benefits of such a policy are great not only for employees and for businesses, but for society in general. Despite significant progress in Europe, the goal is still far from being achieved, especially in SMEs. The "missing link" is a European Action Plan. It was requested by the European Council in 2000, it was announced by the Commission in 2002, it was prepared by a Pilot Project in 2014 and it has still to be implemented."

- Uit [een recent onderzoek in opdracht van de Tweede Kamer](#) bleek dat er vijf knelpunten in de '(peri)fiscale hoek' zijn geïdentificeerd die bedrijven en managers weerhouden van een bredere implementatie:

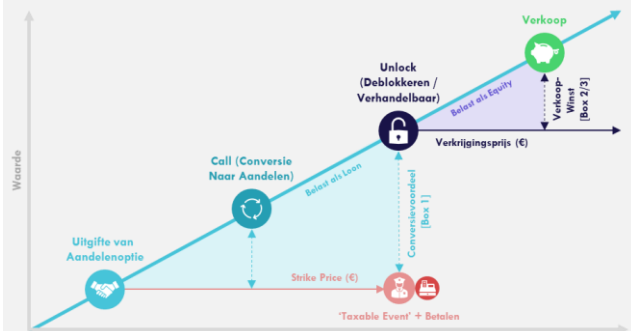
- Bepaalde informatie over de mogelijkheden en de bekendheid van instrumenten;**
- De complexiteit van (fiscale) waardering van niet-beursgenoteerde bedrijven;**
- De doorlooptijd van vooroverleg met de Belastingdienst daarover;**
- De onzekerheid over hoe Box 3 eruit gaat zien, en;**
- De niet-afrekbaarheid van participaties in de Vennootschapsbelasting.**

- Een aandelenoptieplan neemt een bijzondere hybride plek in binnen de wereld van Participatieplannen, omdat het de begunstigde reeds een belang in (de waarde van) het kapitaal geeft vóórdat er van enige aandelenoverdracht sprake is:

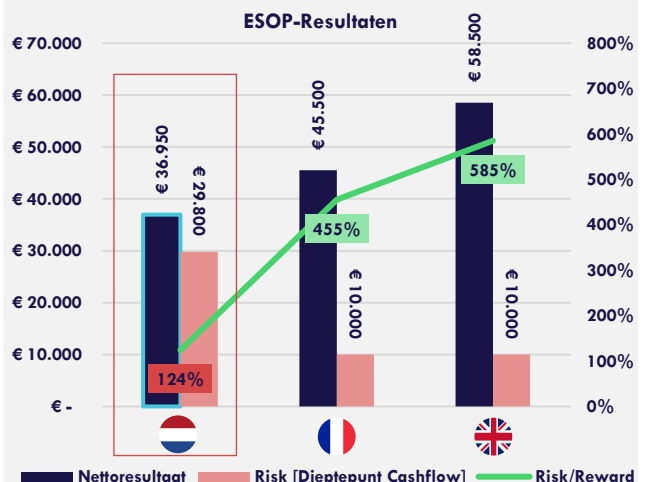


- In combinatie met een passende fiscale regeling waarbij de heffing wordt uitgesteld tot later dan de toekenning, kan zo een optie dan belastingvrij worden verstrekt waardoor de medewerker al een financieel belang heeft bij (de waarde van) het bedrijfskapitaal zonder dat een waardering of enige fiscale afwikkeling noodzakelijk is.

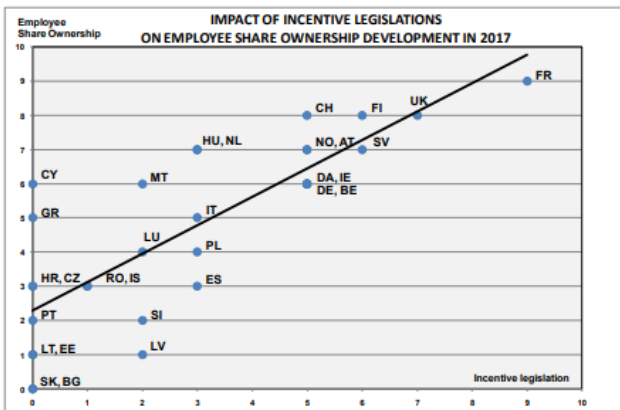
- Knelpunten 2 en 3 kunnen zo dus al worden afgewend, en met de implementatie van een succesvol plan dat bekendheid vergaart, zou het logisch zijn als punt 1 evengoed wordt geadresseerd.
- Nederland kent op dit moment al een (fiscale) aandelenoptieregeling, die erin bestaat dat er niet wordt geheven over de toekenning van de optie, maar over het verschil tussen de Waarde in het Economische Verkeer van het verkregen aandeel op het moment dat het handelbaar wordt, en de uitoefenprijs die de medewerker betaalde om de optie te benutten en het aandeel te verkrijgen:



- Zo een optieregeling is internationaal niet ongebruikelijk, maar de landen die ons geografisch en/of op de startup Rankings omringen, hebben doorgaans een ruimere regeling waarbij het tarief dat van toepassing is op enig conversievoordeel lager is, en het heffingsmoment daarenboven geregeld ook is gelegen nadat de medewerker het aandeel verkoopt en er dus ook liquiditeit aan ontleent.
- Doordat de tarieven in Nederland hoog zijn en de heffing relatief vroeg plaatsvindt, komt het in de voorbeeldcasus 'Josien', ontleend aan een explainer van het Ministerie, zelfs voor dat er al een uitoefenprijs 'uit de regeling vloeit', waardoor Josien's risico in Nederland bijna 3x hoger is dan in de geselecteerde andere landen. Haar nettoresultaat is daarentegen van de geselecteerde landen weer het laagst in Nederland, waardoor Josien hier de laagste Reward/Risk-ratio heeft:



- Uit onderzoeken blijkt dat doelgericht fiscaal beleid een belangrijke rol kan spelen om ESOPs aantrekkelijker te maken, en daarmee bekender en prevalenter. Er bestaat namelijk een correlatie tussen de mate van medewerkeiseigendom binnen een [Europese] samenleving, en de mate waarin daartoe incentiverend beleid ontstaat met een belangrijke rol voor de fiscale parameters daarvan:



- Wanneer we de Nederlandse optieregeling dan vergelijken met de 'concurrerende startuplanden', blijkt deze niet hoog te scoren en ook geen hoge scores te krijgen van o.a. Not Optional:

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
1	1	16*	29,0% Loon	Verkrijging	Gratis als >3jr	3,6%
2	4	18	16,5% Loon	Conversie (50% korting)	Verkoop (bet. uitstel)	10,7%
3	n/a	7	24,0% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren +3jr.	14,1%
4	4	3	25,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop (bet. uitstel)	10,7%
5	5	2	19,0% Cap. Gain	Verkoop (discount)	Verkoop	8,7%
6	7	14	30,0% Loon	Verkoop (discount)	Verkoop	7,7%
7	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop (bet. ep AMT)	18,0%
8	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop (bet. Uitstel)	1,7%
9	16	23	32,3% Loon	Conversie	Conversie	7,1%
10	21	17*	18,0% Loon	Verkrijging (18%)	Verkrijging	2,9%
11	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

- Deze relatief lage score valt samen met een relatief lage 'democratization rate' van medewerkers-eigendom; naar schatting heeft ca. 2,6% van de Nederlandse werknemers enige vorm van eigendom in de werkgever, tegenover bijvoorbeeld 7,7% in Frankrijk of 8,7% in het Verenigd Koninkrijk, of zelfs 18,0% in de Verenigde Staten.

- Waar Nederland dan een lage ESOP-score heeft en een lage 'democratization rate', en een sterkere mogelijkheid om kapitaal te 'gebruiken' om medewerkers te incentiveren leidt tot een betere toegang tot talent en kapitaal en dus een sterker startup- en innovatieklimaat, kan dat beleidsmatige reden zijn om de ESOP-regelingen meer te modelleren naar internationale succesmodellen.
- In Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten [zichtbare en grote landen met een hoge democratization rate] bestaan er inmiddels regeling waarbij [1] enig voordeel pas wordt vastgesteld op het moment dat de aandelen worden verkocht (waarbij de uitoefenprijs de verkrijgingsprijs is) en [2] er in 3 van de 4 gevallen ook een verlaagd tarief van toepassing is op dat gehele voordeel:



- Er is in het 'Bouwstenenrapport' [Belastingen in maatschappelijk perspectief] een fiche opgenomen die ziet op een verbeterde aandelenoptieregeling: "



Bouwstenenrapport Fiche C06

Door een speciale belastingfaciliteit in de loonbelasting in te voeren worden aandelenopties een aantrekkelijkere beloningsvorm voor werkgevers en werknemers van startups en scaleups.

De belastingfaciliteit geldt alleen als contractueel is vastgelegd dat de werknemer nog in dienst is bij de toekennende werkgever om tot uitoefening te kunnen overgaan (voorwaardelijke opties). Belastingheffing over de aandelenopties vindt plaats op het moment van verkoop van de aandelen (sale) of uitdiensttreding (termination), afhankelijk van welke eerder plaatsvindt.

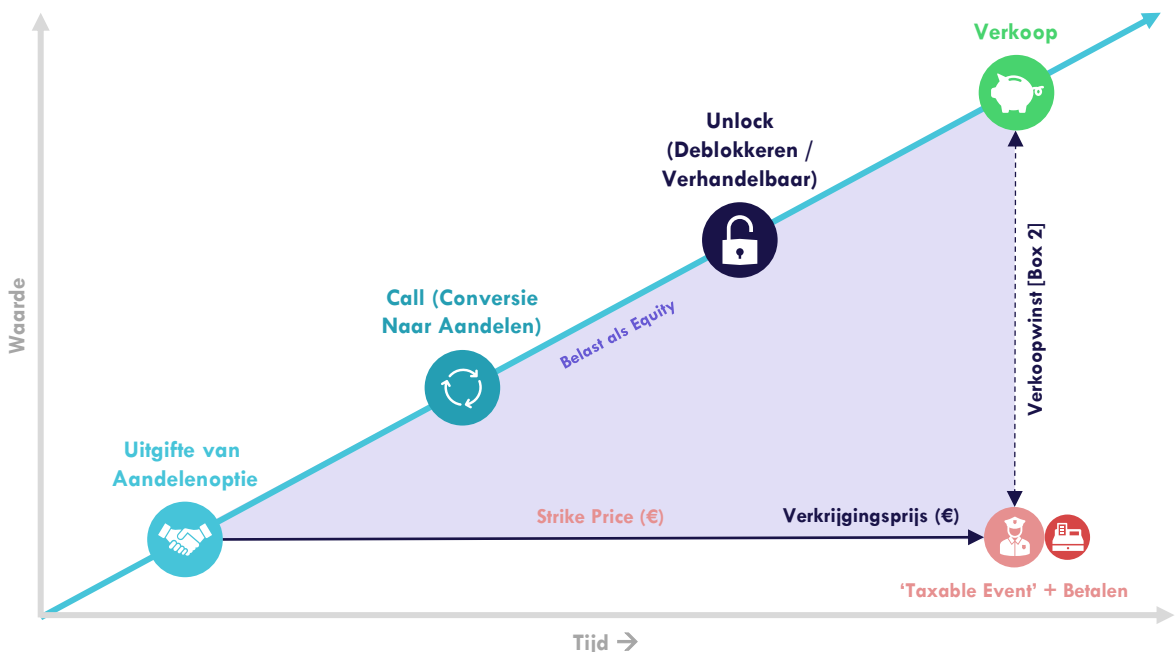
- [Voor] deze regeling dient een [te] kwalificeren als startup/scale-up [op] het moment van toekenning van de aandelenopties:
- [1] De aandelen van de onderneming zijn niet beursgenoteerd;
 - [2] Het bedrijf mag maximaal 15 jaar bestaan en geen (rechts)opvolger zijn van een eerder bestaand hebbend bedrijf.
 - [3] De maximale bruto jaaromzet van de inhoudingsplichtige bedraagt € 100 miljoen.
 - [4] De werknemer werkt gemiddeld ten minste de urennorm voor de zelfstandigenaftrek voor de werkgever.
 - [5] De werknemer is geen AB-houder.

Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, wordt het belaste voordeel verkregen uit de aandelenopties gematigd belast. Hoe deze heffing zal plaatsvinden moet nog nader worden uitgewerkt

- Duidelijk is dat 'Fiche C06' nog bepaalde nader in te vullen normen kent. Deze zouden ingevuld kunnen worden op basis van een 'geaggregeerd gebruik' dat men kan destilleren uit de geselecteerde landen:

Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
5	5	2	10,0% Cap. Gain	Verkoop [discount]	Verkoop	8,7%
6	7	14	30,0% Loon	Verkoop [discount]	Verkoop	7,7%
7	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop [let op AMT]	18,0%
9	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop [bet. Uitstel]	1,7%
Nieuw	??	??	36,0% Loon / Capital Gains	Verkoop [discount]	Verkoop	??%
11 Oud	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

- Door het heffingsmoment uit te stellen tot verkoop, is er aansluiting bij de liquiditeitssystematiek in VK, FR, US en DE;
- Door de uitoefening/conversie dan te belasten tegen het lage tarief in Box 1 [ca. 37%, 'Franse' systematiek] of door het onder het Box 2 / Capital Gains-tarief te brengen, sluit men zowel qua gebruik als tarifiering aan bij het VK, FR en de VS.
- In Nederland zou dit mogelijkkerwijs kunnen door [1] het conversievoordeel op een Medewerkersoptie altijd in aanmerking te nemen tegen 37/H in Box 1 waarbij H het toptarief is, of [2] door het specifiek uit te zonderen in Box 1 en telkens in aanmerking te nemen als een Box 2-bestanddeel waarvan de verkrijgingsprijs op uitoefenprijs wordt vastgesteld, en er belasting over het vervreemdingsvoordeel wordt geheven bij vervreemding.
- Een uitbreiding van de Soort-AB bepaling naar aandelen verkregen uit medewerkersopties kan eventuele boxenarbitrage [tussen Box 2 en Box 3] voorkomen.

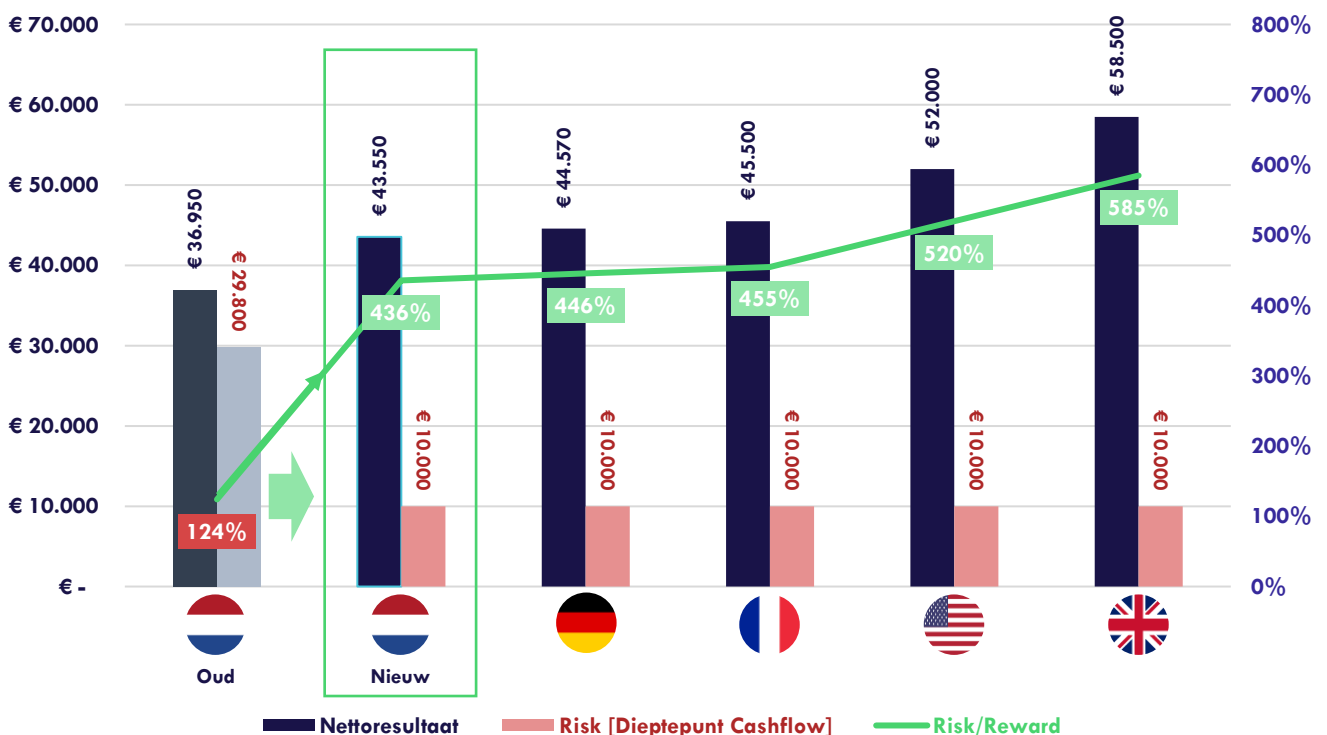


- Wanneer we deze systematiek zouden toepassen op Josien, ontstaat het volgende beeld:

T	Event	€	Tax	€	Cashflow	Cumulatief
Jaar 1	Verkrijging Opties	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -
Jaar 2	Opties worden uitgeoefend	€ -10.000	Geen Taxable Event	€ -	€ -10.000	€ -10.000
Jaar 5	Aandelen worden verhandelbaar	€ -	Geen Taxable Event	€ -	€ -	€ -10.000
Jaar 7	Aandelen worden verkocht	€ 75.000	33,0% [Box 2] over €75.000 [verkoopprijs aandelen] -/€10.000 [verkoopprijs aandelen]	€ -21.450	€ 53.550	€ 43.550
Totalen:		€ 65.000		€ -21.450		
Netto:		€ 43.550			33%	

- Doordat Josien de belasting bij de uitoefening of verhandelbaarheid nu niet hoeft 'voor te financieren', daalt haar financiële risico en heeft zij bovenal significant minder [ca. 2/3^e minder] liquiditeit nodig om de aandelen te kunnen aanhouden – dit vergroot de kans dat zij [1] de optie –en mogelijkterwijs de baan- aanvaardt, en [2] dat zij bij enige Exit deelt in het succes, en de 'entrepreneurial flywheel' komt versterken;
- Verder daalt de effectieve belastingdruk op haar ESOP richting het internationale gemiddelde in de geselecteerde landen, waardoor het nettovoordeel competitiever is met dat in de concurrente startuplanden.
- Dit effect is ook zichtbaar op de risicomatrix [zie hieronder]; Josiens Reward/Risk-ratio is met 436% nu aanzienlijk verbeterd en min of meer gelijk aan die in Duitsland of Frankrijk.
- Uiteraard zal zo'n regeling gepaard moeten gaan met zekere eisen die oneigenlijk gebruik en ondoelmatige toepassingen tegen moeten gaan. Veelal heeft dit 'iets' te maken met [1] een minimale duurzaamheid van de dienstbetrekking en de ESOP, [2] een maximale 'maturity' van het bedrijf en/of [3] een maximum voordeel per deelnemer. Maar: uit de cijfers blijkt dat een sterkere ESOP-regeling positieve effecten kan hebben op de eigendomsgraad, en dat deelnemers efficiëntie belangrijker vinden dan eenvoud.

ESOP-Resultaten



Tax, ESOPs & Ownership

Nederlandse Regeling

Int'l Vergelijking

Analyse & Conclusies

Startups en scaleups stimuleren innovatie, dynamiek en werkgelegenheid, wat essentieel is voor Nederlands toekomstige verdienvermogen en strategische autonomie. Een sterk startup-ecosysteem vereist goede toegang tot kapitaal en talent, waarbij medewerkersparticipatie een belangrijke rol speelt.

Voor startups biedt de ESOP als participatievariant extra flexibiliteit, omdat belasting en waardering uitgesteld kunnen worden tot het bedrijf meer volwassen en liquide is. ESOPs maken startups verder aantrekkelijker voor schaars technisch talent en zorgen voor een bredere verdeling van successen, wat ondernemerschap, samenwerking en financiering verder aanmoedigt en een vliegwieleffect creëert binnen de sector.

Waar Nederland nu achterblijft op internationale standaarden voor ESOP-regelingen, zou verbeterd beleid het Nederlandse startupklimaat versterken. Dit baseren wij op de drie belangrijkste bevindingen van dit rapport:

1 De Nederlandse fiscale optieregeling scoort laag op internationale vergelijkende ranglijsten.

Voor dit onderzoek maakten wij een gestandaardiseerde vergelijking van relevante ESOP-regelingen. Die rangschikten wij conform de ESOP-ranking van *Not Optional*, een initiatief van Index Ventures en Europese Founders dat het belang van optieregelingen benadrukt om de Europese startuploof met de VS te dicht.

De ESOP-regelingen worden o.a. beoordeeld op totale belastingdruk, timing van de belasting en 'breedte' van de regeling. Nederland scoort laag (plek 22 van 25) en uit onze vergelijking blijkt ook dat de totale belastingdruk relatief hoog is (dus de ESOP-opbrengst laag) terwijl het liquiditeitsrisico juist aanzienlijk is. Dit komt doordat Nederland als enige het conversievoordeel volledig als loon belast, zonder koppeling aan een liquiditeitsgebeurtenis en tegen het hoogste tarief van de vergeleken landen. Daarmee ontstaat er een hoge voorfinancieringslast tegenover een beperkte opbrengst:

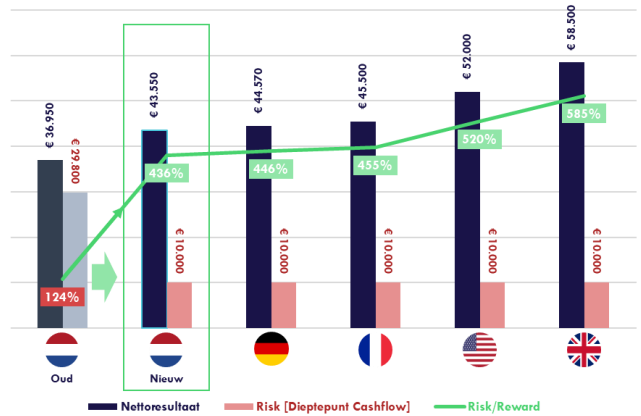
Land:	Not Rank	GSER	Conversie: Loon of Capital Gain?	Wanneer wordt het voordeel berekend?	Wanneer belasting betalen?	% Werkn. Eigen-dom?
5	5	2	10,0% Cap. Gain	Verkoop (discount)	Verkoop	8,7%
6	7	14	30,0% Loon	Verkoop (discount)	Verkoop	7,7%
7	9	1	20,0% Cap. Gain	Conversie	Verkoop (let op AMT)	18,0%
9	9	15	47,5% Loon	Conversie	Verkoop (bet. Uitstel)	1,7%
11	22	13	49,5% Loon	Deblokkeren	Deblokkeren	2,6%

2 Uit een externe casus blijkt ook dat de Risk/Reward Ratio van de Nederlandse regeling ongunstig vergelijkt.

We zijn uitgegaan van de externe casus 'Josien' [bron: Ministerie van Financiën]; zij verkrijgt in Jaar 0 opties op 10% van de aandelen. met een uitoefeningsprijs gelijk aan de marktwaarde op dat moment. In jaar 2 volgt uitoefening, in Jaar 5 worden de aandelen verhandelbaar en in Jaar 7 volgt verkoop.

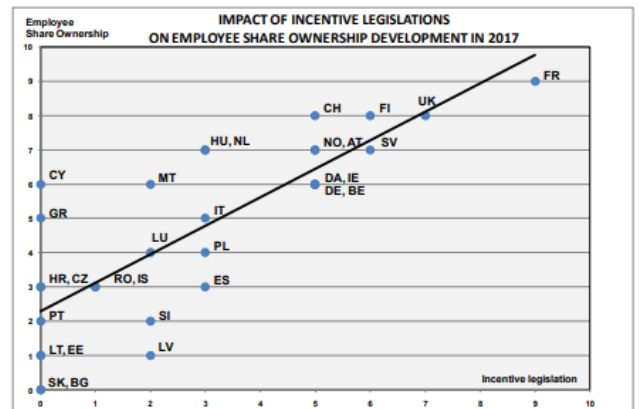
We vergeleken deze voor Nederland, Duitsland, Frankrijk, de VS en het VK en concluderen dat ook 'op casusniveau' zowel de belastinglast als de voorfinanciering het hoogst zijn in Nederland, omdat het conversievoordeel onverkort als loon wordt belast waarbij de belasting betaalbaar is zelfs zonder verkoop.

Dit leidt tot een lage netto-opbrengst [Reward] en hoog liquiditeitsrisico [Risk]. Wanneer we de aldus berekende 'Reward' door het gelopen 'Risk' delen, is Josien's R/R onder de huidige systematiek in totaal 124% (3,12% per jaar). Duitsland scoort met 446% als één na laagste, en het VK met 585% het hoogste. Met (een regeling zoals) 'Fiche C06' zou de belastinglast dalen en de betaling uitgesteld worden, en zouden onze regeling en R/R beter worden, en meer aansluiten op internationale standaarden:



3 Een fiscale regeling blijkt een effectief middel om medewerkersparticipatie aan te jagen.

Uit internationaal onderzoek blijkt dat er een correlatie bestaat tussen de 'breedte en diepte' van regelgeving [X-as] en de mate van medewerkerseigendom in een land [Y-as]. Een fiscale ESOP-regeling die meer aansluit bij de internationale standaard zou daarom de toegang tot talent en kapitaal, en daarmee het startupklimaat verbeteren:



Aanbeveling

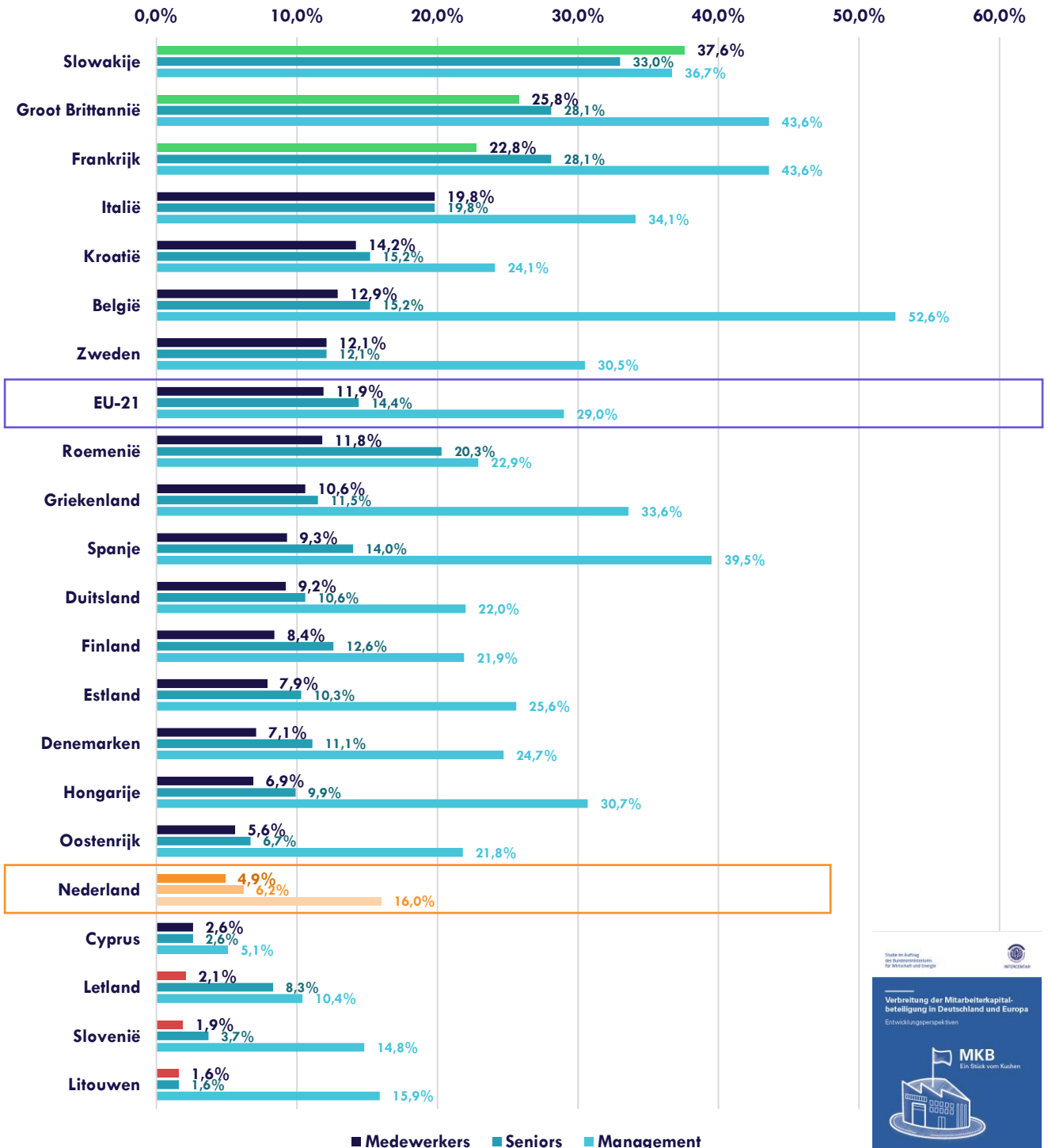
Gezien de unieke nadelen van de Nederlandse startupregeling, is het aanbevelenswaardig om 'Fiche C06' nader uit te werken, in lijn met de aangenomen Motie Van Eijk [12 november 2024]. Dit zou inhouden dat ESOP-conversie 'gematigd belast' wordt en dat betaling wordt uitgesteld tot een moment van verkoop of uitdiensttreding in plaats van een eerder gelegen non-cash event. Dit kan bijvoorbeeld door [1] het tarief op conversie te maximaleren op het lage Box 1-tarief en vervolgens uitstel van betaling te verlenen tot verkoop, en/of [2] door ESOPs specifiek vrij te stellen in Box 1 en als 'Soort-AB' te behandelen met de uitoefeningsprijs als verkrijgingsprijs.

BIJLAGEN

1. Enkele cijfers over medewerkerseigendom in Europa
2. Fiche C06
3. Motie van Eijk

De vraag kan zijn of een regeling 'uitmaakt' voor de participatiegraad. Specifieke cijfers zijn obscuur omdat het gaat om data die bedrijven niet verplicht zijn om bij te houden, maar de Europese Universiteit Viadrina deed in 2020 in opdracht van het Duitse Bundesministerie van Economische Zaken en Energie o.a. op questionnaire-basisonderzoek naar de 'Verspreiding van aandelenbezit onder van werknemers in Duitsland en Europa' [[Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa](#)]. Op basis van geaggregeerde steekproeven, prognosticeerden de onderzoekers dat Nederland het op-vier-na-laagste percentage bedrijven met een 'breed' Medewerkerseigendomsplan kent van Europa:

% Bedrijven met Medewerkerseigendom, per categorie:



Staat in Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

WIRTSCHAFTSRECHEN

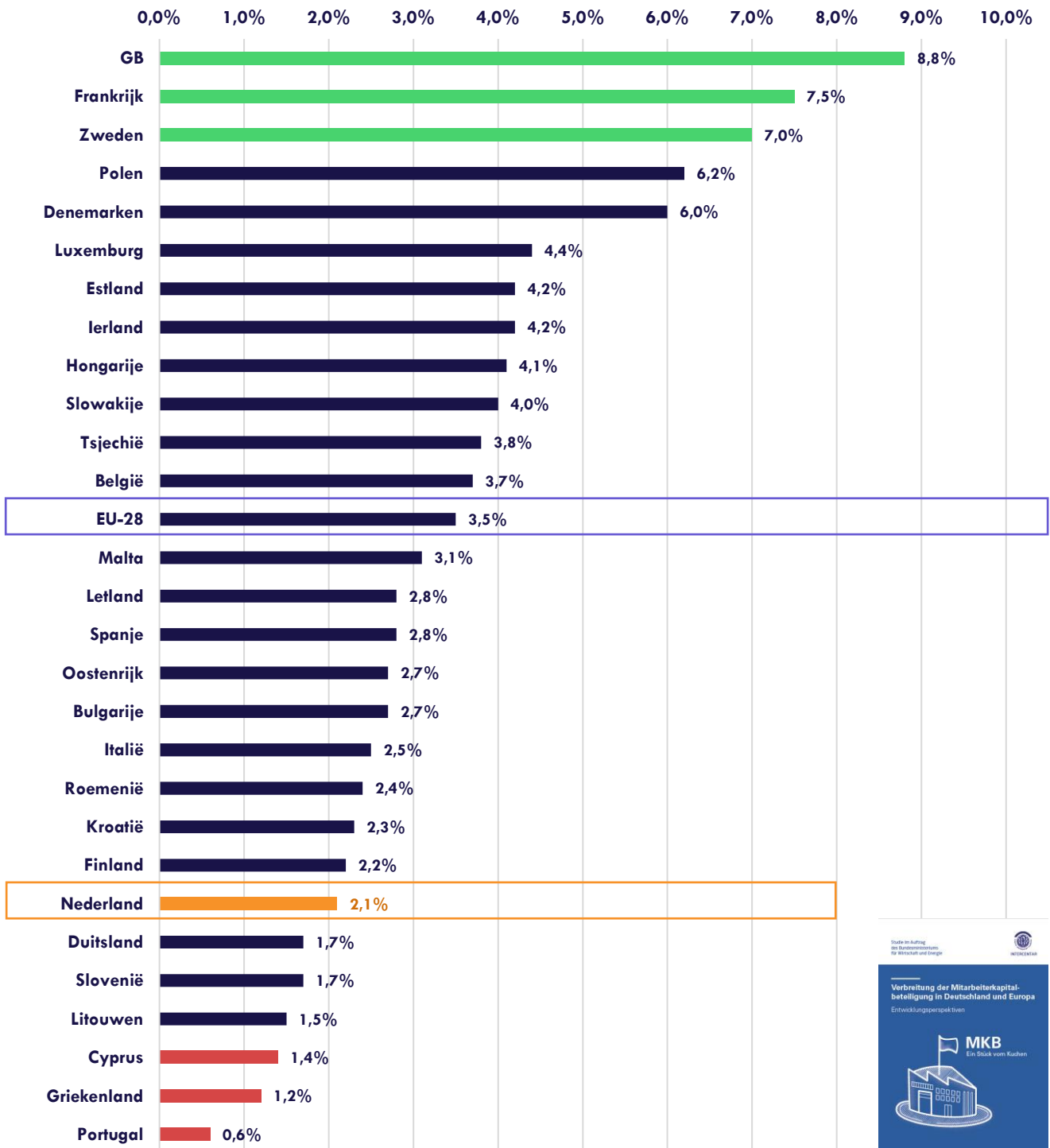
Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa
Entwicklungsperspektiven

MKB
Ein Stück vom Kuchen

Uit datzelfde onderzoek komt voort dat Nederland het op-zes-na-laagste percentage medewerkers met een vorm van eigendom heeft binnen de EU-28. Dit noemen we ook wel de 'Democratization Rate'; hoeveel procent van de beroepsbevolking heeft er enige vorm van eigendom.

Uiteraard is een causaal verband geen gegeven en spelen er ook vele andere factoren, maar opmerking verdient wellicht wel het feit dat Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk de hoogste Democratization Rate van Europa hebben, en ook specifieke fiscale maatregelen daartoe troffen en de hoogste ESOP-Score hebben. Daarmee is sprake van een correlatie.

% Medewerkers met eigendom:



C06 Stimuleren startup en scale-up sector door invoering van een voordelige waardering van aandelenopties in de loonbelasting

Thema	Ondernemings- en vestigingsklimaat
Doel	Verbetering vestigingsklimaat startups en scale-ups

Omschrijving van de maatregel

- Door een speciale belastingfaciliteit in de loonbelasting in te voeren worden aandelenopties een aantrekkelijkere beloningsvorm voor werkgevers en werknemers van startups en scale-ups.
- De belastingfaciliteit geldt alleen als contractueel is vastgelegd dat de werknemer nog in dienst is bij de toekennende werkgever om tot uitoefening te kunnen overgaan (voorwaardelijke opties). Belastingheffing over de aandelenopties vindt plaats op het moment van verkoop van de aandelen (sale) of uitdiensttreding (termination), afhankelijk van welke eerder plaatsvindt.
- De faciliteit geldt alleen voor aandelenopties toegekend aan werknemers van startups en scale-ups. Voor deze regeling dient een onderneming (inhoudingsplichtige) te voldoen aan de volgende voorwaarden om te kwalificeren als startup/scale-up (voorwaarden worden gemeten op het moment van toekenning van de aandelenopties (grant)):
 - De aandelen van de onderneming zijn niet beursgenoteerd.
 - Het bedrijf mag maximaal 15 jaar bestaan en geen (rechts)opvolger zijn van een eerder bestaand hebbend bedrijf.
 - De maximale bruto jaaromzet van de inhoudingsplichtige bedraagt € 100 miljoen.
 - De werknemer werkt gemiddeld ten minste de urennorm voor de zelfstandigenaftrek voor de werkgever.
 - De werknemer is geen AB-houder.
- Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, wordt het belaste voordeel verkregen uit de aandelenopties gematigd belast. Hoe deze heffing zal plaatsvinden moet nog nader worden uitgewerkt.
- Het betreft een nieuw instrument voor werknemers van in Nederland gevestigde bedrijven. Internationaal is dit een gebruikelijke regeling waar reeds veel ervaring mee is opgedaan. Het instrument is erop gericht om een aantrekkelijke faciliteit te bieden voor werkgevers met beperkte cash voor beloningen en werknemers van Nederlandse startups en scale-ups. Dit verbetert het speelveld met buitenlandse startups en scale-ups waar de voordelen uit aandelenopties vaak lager belast worden, draagt bij aan een bredere welvaartsverdeling in Nederland en zorgt ervoor dat meer verdiensten in Nederlandse handen blijven in plaats van in die van buitenlandse investeerders.

Achtergrond/rationale

- Nederland scoort laag op de brede verdeling van welvaart bij de 'exit' (beursgangen en overnames) van private bedrijven. In Nederland is slechts 3,5% van deze bedrijven bij exit in handen van werknemers, waar bij internationale koplopers dit tot bijna 20% gaat. Hierdoor vloeit veel geld uit Nederlandse bedrijven naar het buitenland.
- Een regeling die leidt tot meer deelname door werknemers zorgt ervoor dat het geld niet alleen naar enkele (buitenlandse) investeerders gaat, maar terecht komt bij een grotere groep mensen die in Nederland gevestigd is.
- Het is niet op voorhand duidelijk of dit een doelmatige regeling betreft. Zie ook later in dit fiche. Met deze maatregel wordt bovendien een extra fiscale regeling geïntroduceerd. Dat druist in tegen de wens om het stelsel te vereenvoudigen.

Waarom een regeling specifiek gericht op de versterking van Nederlandse startups en scale-ups

- Startups en scale-ups zijn essentieel voor de vernieuwing van onze economie, creëren van banen, productiviteitsstijging en het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.
- Nederland heeft verhoudingsgewijs veel startups, maar onderzoek wijst uit dat relatief weinig van die Nederlandse startups doorgroeien naar een scale-up of nog verder. Nederland presteert op dit punt slechter dan concurrerende landen.
- Medewerkersparticipatie is een basiselement van een succesvol startup ecosysteem. De sleutel van een succesvol ecosysteem is het terugvloeiën van kennis en kapitaal van succesvolle bedrijven naar nieuwkomers. Dit wordt gerealiseerd als de opbrengsten uit een beursgang of verkoop van een bedrijf breed gedeeld worden tussen oprichters, investeerders en medewerkers. Zo wordt een nieuwe en grotere pool van ambitieuze en ervaren oprichters gecreëerd, evenals mogelijke nieuwe angel investors die samen de volgende generatie startups voortbrengen.
- Succesvol groeien vraagt specifieke expertise, zowel op technisch als organisatorisch vlak. Dit talent is schaars op de voor deze functies zeer internationaal functionerende arbeidsmarkt.
- Voor het aantrekken van de juiste mensen is het belangrijk dat door Nederlandse startups en scale-ups een internationaal concurrerend arbeidsvoorwaardenaanbod kan worden gedaan.
- Startups en scale-ups hebben vaak niet de financiële middelen om werknemers een (internationaal) concurrerend salaris te bieden. Aandelenopties kunnen (een deel van) dit gat dichten.
- Talent dat in een startup of scale-up wil werken is veelal bereid om een lager salaris te accepteren in ruil voor het delen in de potentiële groei. Zij krijgen dan de mogelijkheid middels uit opties verkregen aandelen te participeren in het bedrijf en nemen het risico dat dit niet leidt tot inkomsten indien de startup niet succesvol wordt. Medewerkers zijn daarom ook meer gemotiveerd om het bedrijf tot een succes te maken.
- Nederlandse startups en scale-ups worden nu op een achterstand gezet ten opzichte van bedrijven in andere landen doordat die andere landen fiscaal gunstige regelingen kennen voor aan startup en scale-up werknemers toegekende aandelenopties of andere financiële participaties.

Effecten

Economie	<ul style="list-style-type: none"> - Een fiscale faciliteit voor aandelenopties toegekend door startups en scale-ups aan hun werknemers, zal naar verwachting van vertegenwoordigers van de startupsector leiden tot meer groei op Nederlandse bodem, een verbeterde concurrentiepositie van Nederlandse startups en scale-ups bij het aantrekken van (internationaal) talent en behoud van deze bedrijven in Nederland. - Een fiscale faciliteit voor aandelenopties toegekend door startups en scale-ups aan hun werknemers, zal naar verwachting van vertegenwoordigers van de startupsector bovendien leiden tot een betere positie bij het aantrekken van financiering doordat door internationale financierders een gunstige aandelenoptieregeling voor personeel vaak als voorwaarde wordt gesteld voor het verlenen van financiering.
Doelmatigheid en doeltreffendheid	<p>Doelmatigheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het is op voorhand niet duidelijk of dit een doelmatige regeling betreft. Start-ups kunnen ook zonder fiscale regeling kiezen voor uitbetaling per aandelenoptie als zij onvoldoende liquiditeit hebben voor (hoge) lonen. Dit wordt als een belangrijk knelpunt omschreven. Het is echter niet duidelijk of een fiscale regeling nodig is dit te adresseren. Met deze maatregel wordt bovendien een extra fiscale regeling geïntroduceerd. Dit druist in tegen de wens om het stelsel te vereenvoudigen.

	<p>Doeltreffendheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het doel van de maatregel is om; <ul style="list-style-type: none"> o De welvaart bij exit van deze bedrijven breder te verdelen. o meer succesvolle startups en scale-ups te krijgen in Nederland die doorgroeien. - De maatregel zal doeltreffend zijn als deze daar in slaagt. In dit kader is relevant dat door een lagere belastingheffing op de voordelen van aandelenopties meer personen bereid zullen zijn om voor een startup of scale-up te werken en opties te accepteren met het risico op een uiteindelijk lagere beloning als de startup/scale-up niet succesvol blijkt. Een groter deel van het bedrijf zal ook in handen zijn van medewerkers bij exit, in plaats van (internationale) investeringsfondsen. - Invoering van een faciliteit voor aandelenopties toegekend aan werknemers van start-ups en scale-ups zal leiden tot een toename van complexiteit van het belastingstelsel. Het gebruik maken van een belastingaftrek/hanteren van een aangepast tarief is echter een vaker gebruikte methode door de Belastingdienst hetgeen van invloed is. - Invoering van een faciliteit voor aandelenopties toegekend aan werknemers van start-ups en scale-ups doet een beroep op de IV- en handhavingscapaciteit van de Belastingdienst.
Begroting	<ul style="list-style-type: none"> - De invoering van de belastingfaciliteit zal leiden tot een budgettaire derving. De derving is te ramen nadat de regeling verder is uitgewerkt.
Doenvermogen	<ul style="list-style-type: none"> - De verwerking van deze maatregel vindt plaats op het terrein van veelal innovatieve werkgevers die beschikken over het doenvermogen voor het uitvoeren van de regeling.
Uitvoeringsaspecten	<p>Is het mogelijk de (massale) processen en dienstverlening zo te ontwerpen dat het voor burgers en bedrijven eenvoudig is aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De mate waarin de processen en de dienstverlening ontworpen kunnen worden om het voor burgers en bedrijven makkelijk te maken om aan hun verplichtingen te voldoen is afhankelijk van de vormgeving. Een duidelijke definitie van een start-up zou bedrijven hierbij helpen om te beoordelen of zij voldoen aan de voorwaarde. - Softwareleverancier moeten mogelijk aanpassingen doen. <p>Is het voorstel solide en eenvoudig zodat effectief toezicht mogelijk is en fraude zo veel mogelijk kan worden voorkomen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De mate waarin effectief toezicht kan worden gehouden hangt af van de vormgeving en van de duidelijke definitie van een start-up, de manier waarop en de vraag wie de maatregel zal uitvoeren en de goedkeuring van de Europese Commissie in verband met staatssteun. - Voor maatregelen die niet-fiscale deeltaken met zich meebrengen wordt in overweging gegeven om de niet-fiscale deeltaken van de maatregel te beleggen bij andere uitvoeringsorganisaties. Door het verdelen van de taken doet iedere uitvoeringsorganisatie waar het goed in is; voor de Belastingdienst het toepassen van zijn fiscale kennis en kunde. Invoering van een faciliteit voor aandelenopties toegekend aan werknemers van start-ups doet naar verwachting in elk geval een beroep op de IV- en handhavingscapaciteit van de Belastingdienst. - Opletpunt is internationaal aspect. <p>Hoe groot is de (IV-)impact van het voorstel, welke ketens worden geraakt en spelen hier prioriteitsvraagstukken voor de inpasbaarheid?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Omdat de maatregel conflictgevoelig is, is er extra personele inzet vereist. - Afhankelijk van de vormgeving van wijze van heffing heeft de maatregel mogelijk (grote) structuuraanpassingen in de LH (aangifte) en de systemen van de IH. - De volgende ketens en ondersteunende directies worden geraakt: IH, LH, DF&A <p>- De fiscale faciliteit zal goedkeuring door de Europese Commissie behoeven; omdat sprake is van ondersteuning van een specifieke sector/doelgroep moet goedkeuring gegeven worden dat er geen sprake is van verboden staatssteun.</p>
<p>Overig</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Een fiscale faciliteit voor aandelenopties toegekend aan werknemers is een vaak geuite wens vanuit de startup- en scale-up sector. - De fiscale faciliteit draagt bij aan het breder delen van de welvaart die ontstaat bij een succesvolle startup/scale-up. In plaats van dat vooral de oprichters/eigenaars profiteren van de waardegroei, kan deze worden gedeeld met een brede groep van werknemers. - De fiscale faciliteit draagt bij aan medewerkersparticipatie. Dit is een brede wens van politieke partijen en de vakbeweging. - Mede door de vereiste goedkeuring door de Europese Commissie zal inwerkingtreding bij KB plaatsvinden en zal invoering op zijn vroegst per 2026 mogelijk zijn. - Dit betreft een voorstel voor een nieuwe fiscale regeling. Hierbij dient het toetsingskader fiscale regeling te worden doorlopen.

Vergaderjaar 2024–2025

36 602

Wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2025)

Nr. 102

MOTIE VAN HET LID VAN EIJK

Voorgesteld 12 november 2024

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat Nederlandse start-ups en scale-ups internationaal op achterstand worden gezet doordat er in Nederland geen fiscaal gunstige regelingen zijn voor werknemersparticipaties zoals aandelenopties;

constaterende dat in het rapport «Belastingen in maatschappelijk perspectief» een beleids optie is opgenomen om voordelige waardering van aandelenopties uit te werken, maar dit nog niet is gedaan;

overwegende dat Nederlandse start-ups en scale-ups een internationaal concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket moeten kunnen aanbieden aan werknemers en dat aandelenopties en andere participaties hieraan kunnen bijdragen;

verzoekt de regering de beleids optie verder uit te werken, waarbij «gematigd belasten» leidt tot een eerlijk en in internationaal verband redelijk en concurrerend tarief en de in-dienst-zijnvoorwaarde in lijn is met regelingen in andere Europese landen;

verzoekt de regering de beleids optie verder uit te werken, waarbij een alternatief specifiek voor start-ups en scale-ups een fictief aanmerkelijk belang met een verlaagde drempel kan zijn, zodat werknemers eerder in aanmerking komen voor de fiscale voordelen die een aanmerkelijk belang met zich meebrengt;

verzoekt de regering de Kamer hierover voor 1 juli 2025 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

Van Eijk

HELPING YOU,
YOUR BUSINESS
AND YOUR FAMILY
MOVE FORWARD