

Dank voor het aanpakken van dit belangrijke onderwerp in het economische landschap (voornamelijk tech) van het land.

Bij deze zou ik een paar aandachtspunten willen toevoegen. Het huidige voorstel richt zich op het berekenen van de heffing op het moment van verhandelbaarheid. Naar mijn inziens zit hier weinig verandering ten opzichte van het huidige stelsel in het bijzonder voor werknemers die voor een langere termijn in het bedrijf geïnvesteerd willen blijven. Zijn deze niet juist de prikkels die er gecreëerd moeten worden in dergelijke economisch beleid? Hoe verschilt een beloning in aandelenopties ten opzichte van een betaling in cash? Is het kiezen van aandelen/opties en geïnvesteerd zijn in hun werk niet iets wat moet worden gestimuleerd?

Ook is er veel aandacht gegeven aan de medewerker, natuurlijk een cruciaal onderdeel van het plaatje maar zeker niet de enige. Welke prikkels zijn er voor het bedrijf? En welke voor de investeerders? Het lijkt mij dat er fiscaal/economisch beleid gevormd moet worden op zodanige wijze dat er een zelfstandige/zelfvoorzienende mechanisme ontstaat waarin de prikkels in lijn zijn met lange termijn gerichtheid en waardecreatie. Is het uitkeren van aandelen/opties aan werknemers aftrekbaar van de omzet van het bedrijf, bijvoorbeeld?

Ten slotte, als een gelukkige werknemer, na een lange periode zijn aandelen gehouden te hebben, klaar is om te investeren. Hoe wordt het aantrekkelijk gemaakt voor deze individu om te herinvesteren in dergelijke bedrijven in Nederland?

Ter inspiratie kan er gekeken worden naar een voorbeeld van zo'n kader waarin spelers vanuit deze verschillende hoeken worden gestimuleerd: het EMI Scheme in het VK (korte samenvatting: <https://mylegaladviser.co.uk/advice/emi-schemes>).