

Rapport

Medewerkersparticipatie bij startups, scaleups en innovatieve mkb-bedrijven

Colofon

Uitgave

I&O Research
Zuiderval 70
7543 EZ Enschede

Rapportnummer

2020/112

Datum

mei 2021

Opdrachtgever

Techleap.nl

Auteurs

Ralf ten Hove
Coen Schuring
Thijs Lenderink

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	4
Executive Summary	6
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Opzet	8
2 Uitkomsten	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Bekendheid met medewerkersparticipatie	10
2.3 Gebruik van medewerkersparticipatie	14
2.4 Motieven voor medewerkersparticipatie	18
Aandelenopties	20
2.5 Behoeftte bij medewerkers	23
2.6 Doelen medewerkersparticipatie	26
Bijlage A - Achtergrondkenmerken	29
Bijlage B - Vragenlijsten	31



Managementsamenvatting

Techleap.nl wil een beter beeld krijgen van de manier waarop startups¹, scaleups² en innovatieve mkb-bedrijven omgaan met medewerkersparticipatie³. Medewerkersparticipatie wordt gezien als een belangrijk instrument voor bedrijven om talent aan te trekken en te behouden en daarmee innovatie en bedrijfsprestaties te verbeteren. Op dit moment wordt medewerkersparticipatie in Nederland in vergelijking met landen om ons heen minder gestimuleerd door de overheid⁴. Recent is in de landelijke politiek en media wel steeds meer aandacht voor het stimuleren van medewerkersparticipatie, maar uitgebreide data over het gebruik en belemmeringen rondom medewerkersparticipatie in Nederland ontbraken tot op heden. Daarom is dit onderzoek geïnitieerd, met als doel hier beter inzicht te krijgen. Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van een enquête die is gehouden onder oprichters/eigenaren/directie (vanaf hier ‘oprichters’ genoemd) en medewerkers van startups, scaleups en innovatieve mkb-bedrijven.

Bekendheid met medewerkersparticipatie

Allereerst is in de enquête gevraagd naar de mate waarin oprichters en medewerkers bekend zijn met het onderwerp medewerkersparticipatie. Daaruit blijkt dat de bekendheid met medewerkersparticipatie onder oprichters van startups en scaleups hoger is dan onder oprichters van mkb-bedrijven. Aandelen zijn de meest bekende van de zes verschillende vormen van medewerkersparticipatie⁵, zowel onder oprichters als medewerkers, gevolgd door aandelenopties.

Gebruik van medewerkersparticipatie

Vervolgens is gevraagd of bedrijven gebruiken maken van een vorm van medewerkersparticipatie. Dat is bij bijna vier op de tien bedrijven het geval. Onder startups en scaleups is dat meer dan de helft. In totaal gebruikt ruim de helft van de bedrijven aandelen, mkb-bedrijven gebruiken deze vorm het meest. Bij startups zijn certificaten van aandelen de meest gehanteerde vorm en zijn ook aandelenopties relatief populair. Onder bedrijven die medewerkersparticipatie aanbieden maakt een ruime meerderheid van de medewerkers daar ook gebruik van.

Motieven voor gebruik van medewerkersparticipatie

Ondernemers kiezen in meer dan de helft van de gevallen voor een bepaalde vorm van medewerkersparticipatie, omdat die het meest aansluit bij de betrokkenheid die men medewerkers wil geven. Medewerkers lijken vooral voor participatie te kiezen als financiële compensatie.

Bedrijven die **geen** medewerkersparticipatie aanbieden hebben daarvoor geen duidelijke hoofdreden. Men noemt het vaakst er niet bekend mee te zijn. Voor de helft van de scaleups is onvoldoende duidelijkheid rondom de financiële implicaties een belangrijke reden om van medewerkersparticipatie af te zien. Daarnaast vindt een op drie het administratief ingewikkeld of

¹ Jong, innovatief, vaak tech-enabled bedrijf (>5 jaar) met 2+ werknemers, gericht op snelle groei.

² Snelle groeier met 10-250 werknemers (omzet/werknemers >60% groei afgelopen/komende 5 jaar).

³ Hierbij participeren medewerkers in de onderneming, bijvoorbeeld via aandelen, certificaten of opties.

⁴ Bron: Stam, Kleverlaan en Spaans (2021) *Making employee ownership work in startups and SMEs*.

⁵ Aandelen, Aandelenopties, Certificaten van aandelen, Stemrechtloze aandelen, Coöperatie en SAR (zie toelichting op p9 en 10).



duur om op te zetten. Een op de zes scaleups noemt fiscale onaantrekkelijkheid. Onder startups hebben de oprichters relatief vaak 'andere overwegingen' om geen medewerkersparticipatie aan te bieden, dan de opties in de enquête werden gegeven. Een op de tien oprichters vindt medewerkersparticipatie fiscaal onaantrekkelijk. Daarbij is aan te tekenen dat voor oprichters de belasting gunstiger is en daarmee een minder groot probleem dan voor medewerkers.

Motieven voor gebruik van aandelenopties

Omdat in de politiek veel gesproken wordt over aandelenopties en deze vorm onder startups en scaleups veel gebruikt wordt, is specifiek gevraagd naar de motieven waarom men daar geen gebruik van maakt en is gevraagd onder welke voorwaarden men dat wel zou aanbieden. Als reden om **geen** aandelenopties aan te bieden noemen startups als belangrijkste redenen onduidelijke financiële implicaties en fiscale onaantrekkelijkheid. Dit zijn dus duidelijke belemmeringen voor startups. Ook onder scaleups worden onduidelijke financiële implicaties het vaakst genoemd.

Als belangrijkste voorwaarde om **wel** aandelenopties aan medewerkers aan te bieden (meerdere antwoorden mogelijk) noemt ruim een kwart van de oprichters het administratief vereenvoudigen en/of goedkoper maken. Onder startups is dat bijna de helft. Een even groot deel van de startups zou graag een lager belastingtarief en/of grondslag voor medewerkers zien. Onder startups en scaleups ziet ruim een derde graag dat het moment van belastingheffing verschuift.

Behoeft van medewerkers aan participatie

Een ruime meerderheid van de medewerkers vindt het belangrijk dat hun bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie aanbiedt. Bij bijna vier op de tien bedrijven vragen medewerkers naar de mogelijkheden tot participatie. Dat blijkt uit navraag aan zowel oprichters als medewerkers zelf. Onder medewerkers van startups en scaleups is er duidelijk meer behoefte dan bij mkb-bedrijven. Bij de meeste oprichters is het niet bekend voor welke vorm de medewerkers voorkeur hebben.

Doelen medewerkersparticipatie

Oprichters hopen vooral twee doelen te bereiken met het aanbieden van medewerkersparticipatie: het vergroten van de betrokkenheid/verbondenheid van medewerkers met het bedrijf en medewerkers kunnen laten profiteren van de groei van het bedrijf. Vrijwel alle oprichters geven aan dat medewerkersparticipatie ook daadwerkelijk aan de doelen van hun bedrijf bijdraagt, vooral onder startups.

Medewerkers kunnen zich door participatie voornamelijk sterk(er) identificeren met de doelen van hun bedrijf. Ook zien zij het relatief vaak als een erkenning van persoonlijke prestaties.



Executive Summary

Techleap.nl is keen to gain a better understanding of the way in which startups⁶, scaleups⁷ and innovative SMEs deal with employee participation⁸. Employee participation is considered to be a major tool for businesses to attract and retain talented professionals in order to improve the company's achievements in the area of innovation and business performance. The way things stand, employee participation in the Netherlands attracts fewer incentives from the government compared to the neighbouring countries⁹. Recently, the world of national politics and the media devoted more attention to supporting employee participation, even though extensive data on the use of and the obstacles surrounding employee participation in the Netherlands have been sorely lacking to date. This is the reason why this study was launched, with the aim of gaining a better insight into these matters. This report details the results of a survey held among company founders/owners/management (jointly referred to as 'founders' below) and the employees of startups, scaleups and innovative SMEs.

Awareness of employee participation

The survey first inquired into the extent the founders and employees are familiar with employee participation. This showed that awareness of employee participation among founders of startups and scaleups is higher than it is among founders of SMEs. Shares are the most well-known out of the six different forms of employee participation¹⁰, both among founders and employees, followed by stock options.

Adoption of employee participation

Survey participants were then asked if they are actually running any one of the six forms of employee participation. The answer was affirmative in just under four out of every ten companies. Among startups and scaleups this figure went up to over half. In all, over half of the companies use shares, with this particular form of participation most often adopted by SMEs. For startups, share certificates are the most widely implemented form, with stock options also enjoying a relative degree of popularity. Among companies that offer employee participation, a large majority of the employees effectively sign up to such schemes.

Reasons for implementing employee participation

In over half of cases, business owners opt for a particular form of employee participation because it is the one closest in keeping with the sense of involvement they are looking to instil in employees. The main driver for employees to opt for participation is because they consider it as a form of financial compensation.

Companies that do not offer any kind of employee participation do not have any clear stand-out reasons for not doing so. The most often cited reason is the fact that they are not familiar with employee participation. To over half of the scaleups, the insufficient clarity on the financial implications is a major reason not to implement employee participation schemes. In addition, one in three businesses feel these schemes are too complicated from an administrative

⁶ Young, innovative, often tech-enabled business (>5 years) with 2+ employees, pursuing fast-paced growth.

⁷ Fast-growing business with 10-250 employees (turnover/employees >60% growth over the past 5 years/5 years ahead).

⁸ In which the employees participate in the company's profits, e.g. by way of shares, share certificates or options.

⁹ Source: Stam, Kleverlaan and Spaans (2021) *Making employee ownership work in startups and SMEs*.

¹⁰ Shares, Stock options, Share Certificates, Non-voting shares, Co-operation and SAR. (see pages 9 and 10).



perspective or simply too costly. One in six scaleups lists the fact that employee participation schemes are unappealing from a tax perspective. Among startups, the founders relatively often cite 'other considerations' not to offer employee participation, that is to say considerations 'other' than the options put forward in the survey. One in every ten founders considers employee participation to be unappealing from a tax perspective. In this respect it is worth pointing out that the tax regime is more favourable for founders and consequently less of an issue than it is for employees.

Reasons for adopting stock options

As there is a lot of talk of stock options in the world of politics and this particular form is widely implemented among startups and scaleups, the survey specifically inquired into the reasons why companies are not running a share option scheme and subject to which terms and conditions they would be prepared to offer their employees stock options. The main reasons **not** to offer stock options cited by startups are the unclear financial implications and lack of appeal from a tax perspective. Elements which are viewed by startups as distinct obstacles. Among scaleups too, unclear financial implications are most often reported as reasons not to roll out employee participation.

The main requirement for them to **effectively** offer employees stock options (multiple answers were allowed in replying to this question) over a quarter of the founders report the need for administrative simplification and/or to make running employee participation schemes cheaper. Among startups, this figures goes up to nearly half of the respondents. An equally large proportion of the startups would like to see lower tax rates and/or a lower taxable base for employees. Among startups and scaleups, over one in three would like to see the time of year when the tax assessment comes to move up.

Employees' need for participation

A large majority of the employees feel it is important for their company to offer some form of employee participation. In nearly four in every ten companies, employees inquire with their employer as to the options on offer to participate. This is confirmed when querying owners and employees alike. Among employees of startups and scaleups there is a distinctly greater call for participation than there is among SME employees. The majority of company founders are not aware which form of participation would be the employees' preferred choice.

Aims of employee participation

Founders mainly hope to achieve two aims by offering employee participation: raising the employees' sense of involvement/connection with the company and to enable employees to share in reaping the profits of the company's growth. As good as all founders report that employee participation effectively contributes to achieving the aims of their business, especially among startups. Employees are able to identify (more) strongly with the aims of the company through participation. They also relatively often consider this as an acknowledgement of individual performance.



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Techleap.nl wil een beter beeld krijgen van de manier waarop startups¹¹, scaleups¹² en innovatieve mkb-bedrijven omgaan met medewerkersparticipatie¹³. Medewerkersparticipatie wordt gezien als een belangrijk instrument voor bedrijven om talent aan te trekken en te behouden en daarmee innovatie en bedrijfsprestaties te verbeteren. Op dit moment wordt medewerkersparticipatie in Nederland in vergelijking met landen om ons heen minder gestimuleerd door de overheid¹⁴. Recent is in de landelijke politiek en media wel steeds meer aandacht voor het stimuleren van medewerkersparticipatie, maar uitgebreide data over het gebruik en belemmeringen rondom medewerkersparticipatie in Nederland ontbraken tot op heden. Daarom is dit onderzoek geïnitieerd, met als doel hier beter inzicht in te krijgen. Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van een enquête die is gehouden onder oprichters/eigenaren/directie en medewerkers van startups, scaleups en innovatieve mkb-bedrijven.

1.2 Opzet

De enquête is verspreid onder een netto steekproef van 13.958 startups, scaleups en overige innovatieve mkb-bedrijven¹⁵. Hiervoor is gebruik gemaakt van de database van Innovatiespotter. Zij hebben een databestand samengesteld waarbij individuele bedrijven zijn geanalyseerd op innovatietopics als Energie, Circulaire Economie, Health, Agrifood, ICT en Hightech. Daarnaast is van elk bedrijf de Innovatie-footprint in kaart gebracht, gebaseerd op lidmaatschappen, netwerkactiviteiten, deelnames aan startup- of groeiprogramma's, subsidies, financieringen, octrooien, awards en meer. Voor de steekproef zijn alle bedrijven uit de database geselecteerd die na 2000 zijn opgericht.

Door een uitnodiging te sturen naar het algemene emailadres van de bedrijven zijn eigenaren/directie van het bedrijf uitgenodigd om deel te nemen aan een online enquête via een unieke link. In het vervolg van het rapport wordt deze doelgroep 'oprichters' genoemd. Daarnaast is aan hen gevraagd om een tweede enquête onder hun medewerkers te verspreiden. Het betrof hierbij een unieke link per bedrijf. Aanvullend is door Techleap.nl binnen het eigen netwerk een open link verspreid van zowel de oprichters- als de medewerkersenquête. Van de vragenlijst is zowel een Nederlandstalige als een Engelstalige versie beschikbaar gesteld. De enquête vond plaats tussen 6 en 19 april 2021.

Respons

In totaal hebben 285 respondenten deelgenomen aan de enquête die is verspreid onder oprichters (tabel 1.1). Daarvan is ruim driekwart (77%) per email uitgenodigd en heeft bijna een kwart (24%) via de open link deelgenomen. Aan de medewerkersenquête hebben 78 respondenten deelgenomen. Hiervan hebben er 50 (64%) de vragenlijst ingevuld via de link die is verspreid door de oprichter van het bedrijf. Deze 50 respondenten zijn afkomstig van 36 verschillende bedrijven. Er zijn vier bedrijven waarvan meer dan een medewerker heeft deelgenomen. Het

¹¹ Jong, innovatief, vaak tech-enabled bedrijf (>5 jaar) met 2+ werknemers, gericht op snelle groei.

¹² Snelle groeier met 10-250 werknemers (omzet/werknemers >60% groei afgelopen/komende 5 jaar).

¹³ Hierbij participeren medewerkers in de onderneming, bijvoorbeeld via aandelen, certificaten of opties.

¹⁴ Bron: Stam, Kleverlaan en Spaans (2021) *Making employee ownership work in startups and SMEs*.

¹⁵ De bruto steekproef bedraagt 14.803 bedrijven



hoogste aantal medewerkers dat namens een bedrijf heeft deelgenomen is negen. Daarnaast hebben nog 28 respondenten (36%) via de open link deelgenomen aan de medewerkersenquête. In bijlage A zijn de achtergrondkenmerken van de doelgroepen uit beide enquêtes opgenomen.

Tabel 1.1- Respons

	Respons	Aandeel via uitnodigingsmail	Aandeel via open link
Enquête onder oprichters	285	77%	23%
Medewerkersenquête	78	64%	36%

Representativiteit en betrouwbaarheid van de uitkomsten

De uitkomsten in het rapport zijn niet per definitie representatief voor de twee doelgroepen (oprichters en medewerkers) omdat er enigszins sprake is van een selectieve samenstelling van de steekproef. Zo is een deel van de respondenten via het netwerk van Techleap.nl benaderd. Dat zien we ook terug in de samenstelling van respons. Zo bevinden zich onder de deelnemers via de open link meer startups en scaleups.

Vanwege de beperkte respons op de medewerkersenquête zijn er bij enkele vragen niet voldoende waarnemingen opgehaald om (volledig) betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Omwille van de informatiewaarde worden sommige van deze uitkomsten wel in dit rapport gepresenteerd, maar mogen ze als indicatief worden beschouwd. Als ondergrens voor betrouwbaarheid hanteren we hierbij een minimumaantal van 30 waarnemingen, maar ook responsaantallen die daarbij in de buurt komen zijn niet volkomen betrouwbaar.

Bij alle uitkomsten die in het rapport worden gepresenteerd staat het aantal waarnemingen weergegeven (N-waarde). Dat het aantal waarnemingen van de verschillende categorieën (zoals type onderneming) niet altijd optelt tot het totaal, komt doordat er ook restcategorieën zijn die niet worden gepresenteerd. Ook zijn bij veel vragen de antwoordopties 'weet niet' en 'geen antwoord' niet in de gepresenteerde resultaten meegenomen.

2 Uitkomsten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van beide enquêtes gepresenteerd. Allereerst is hierbij aandacht voor de bekendheid met medewerkersparticipatie onder oprichters en medewerkers (paragraaf 2.2). Vervolgens staat in paragraaf 2.3 het gebruik van medewerkersparticipatie centraal, met aansluitend daarop de motieven daarvoor (paragraaf 2.4). In paragraaf 2.5 wordt beschreven in hoeverre medewerkers behoefte hebben aan participatie. Ten slotte gaat de laatste paragraaf in op de (beoogde) doelen en resultaten van medewerkersparticipatie onder oprichters en medewerkers.

2.2 Bekendheid met medewerkersparticipatie

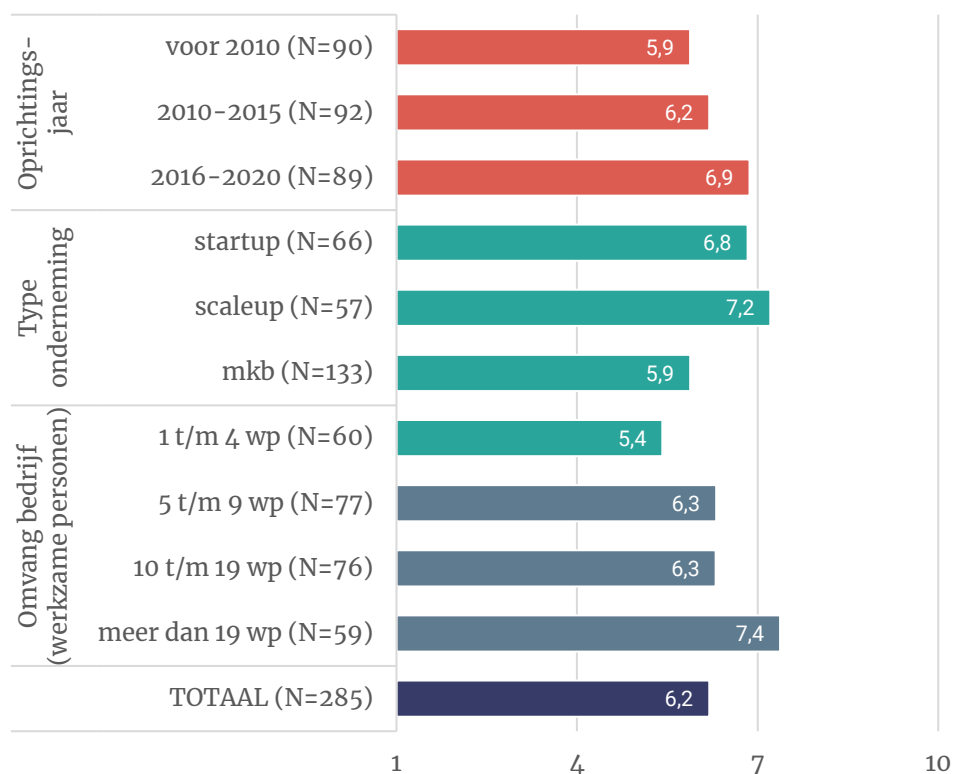
Algemene bekendheid

Aan zowel de oprichters als de medewerkers die aan de enquête hebben deelgenomen is gevraagd in hoeverre zij in het algemeen bekend zijn met medewerkersparticipatie. Dit konden ze aangeven door middel van een cijfer op een schaal van 1 tot 10. Onder oprichters levert dit een gemiddelde score op van 6,2, onder medewerkers is de score een punt lager (5,2).

Wanneer we nader inzoomen op de achtergrondkenmerken van bedrijven zien we dat oprichters van scaleups (7,2) en startups (6,8) relatief beter bekend zijn met het onderwerp dan mkb-bedrijven (5,9) (figuur 2.1). Daarnaast is de bekendheid onder oprichters hoger bij jongere bedrijven en bij een grotere bedrijfsomvang (o.b.v. aantal werkzame personen). Dit kan duiden op een grotere bekendheid onder zogenaamde 'snelle groeiers'.

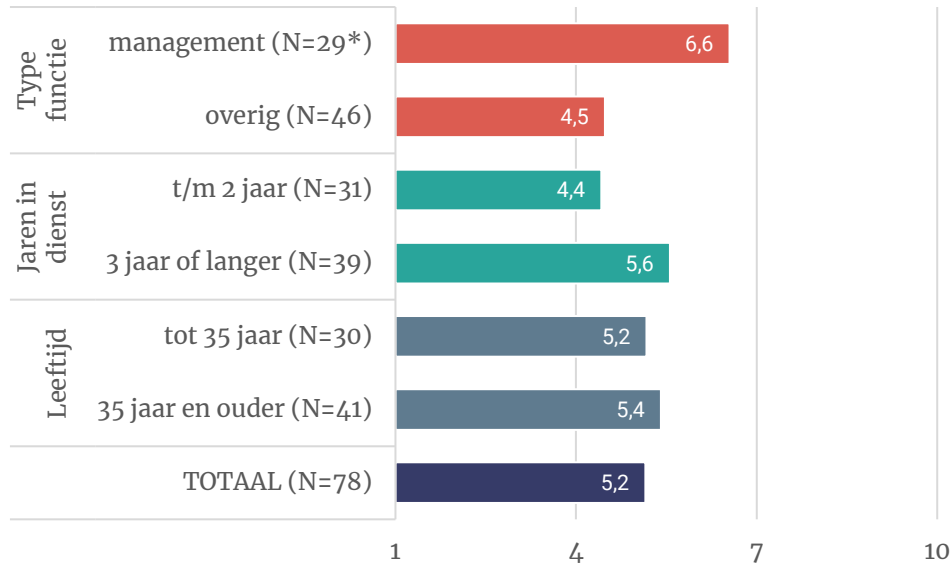
Figuur 2.1- Bekendheid met medewerkersparticipatie onder oprichters, naar kenmerken onderneming

Hoe goed bent u bekend met medewerkersparticipatie (gemiddelde o.b.v. schaal 1 t/m 10)?



Een nadere uitsplitsing van de uitkomsten onder responderende medewerkers (figuur 2.2) laat zien dat managementfuncties (6,6) beter bekend zijn met medewerkersparticipatie dan overige functies (4,5) en dat bekendheid hoger is onder medewerkers die langer in dienst zijn.

Figuur 2.2- Bekendheid met medewerkersparticipatie onder medewerkers, naar achtergrondkenmerken



* indicatief want minder dan 30 waarnemingen

Bekendheid met verschillende vormen

Naast algemene bekendheid is specifiek gevraagd naar de bekendheid met zes verschillende vormen van medewerkersparticipatie. Het gaat daarbij om de volgende vormen.

Aandelen

Een aandeel is een bewijs van deelname in het kapitaal van een onderneming. Als aandeelhouder krijg je recht op inspraak tijdens een algemene vergadering van aandeelhouders en deel je mee in de eventuele winst van het bedrijf.

Aandelenopties

Opties op aandelen zijn opties die werknemers het recht geven om tegen een vooraf bepaalde, meestal lage prijs, aandelen te kopen. Mochten de prijzen van de aandelen stijgen, dan stijgt de optie van het aandeel ook. De prijs waarvoor de werknemer een optierecht op de aandelen heeft, stijgt echter niet want deze is vooraf vastgezet. Indien de startup bijvoorbeeld steeds meer waard wordt, kan de werknemer bepalen om aandelen in de onderneming voor een relatief lage prijs te kopen.

Certificaten van aandelen

Een alternatief voor aandelen is het verstrekken van certificaten van aandelen. Bij certificering van de aandelen worden de aandelen beheerd door een Stichting Administratiekantoor (“STAK”). Bij certificering worden de stemrechten als het ware gescheiden van de winstrechten. De STAK wordt juridisch eigenaar en houdt de stemrechten. Certificaten kunnen geldig zijn totdat de werknemer afscheid neemt van de startup.

Stemrechtloze aandelen

Aandeel waaraan geen stemrecht verbonden is. Dit betekent dat de aandeelhouder in de algemene vergadering geen stemrecht heeft. Ondanks dat de werknemer geen stemrecht op de algemene vergadering van aandeelhouders heeft, mag de werknemer wél aanwezig zijn bij de vergadering.

Coöperatie

De medewerkers die meedoen in het aandelenplan worden dan lid van de coöperatie, met stemrecht naar rato van hun investering. Samen bepalen ze welk standpunt de coöperatie in moet nemen in de aandeelhoudersvergadering, bijvoorbeeld over de uitkering van het dividend.

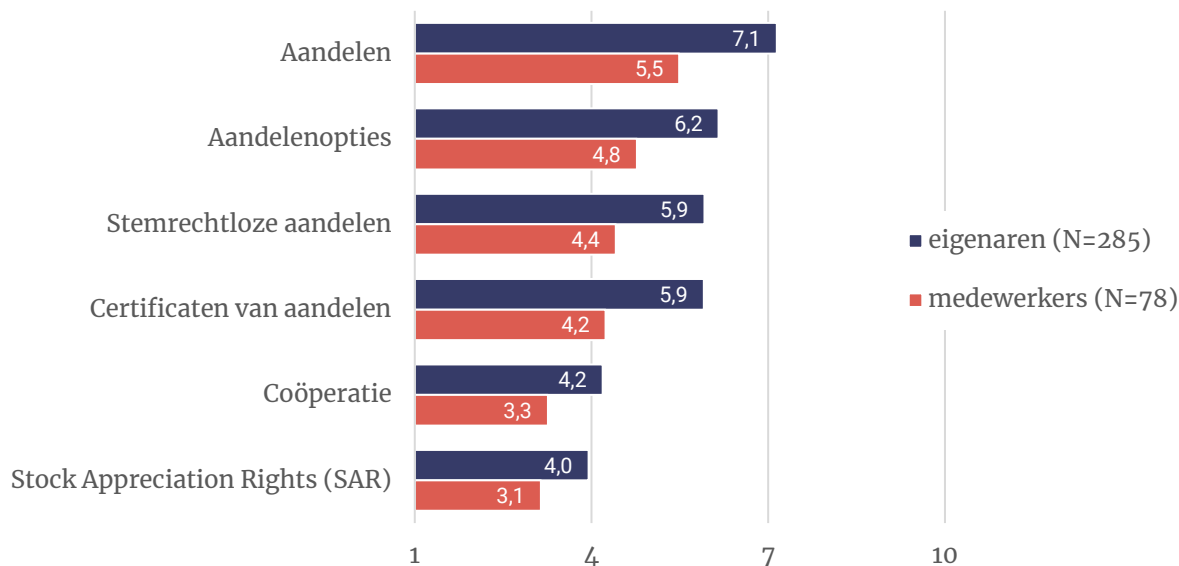
Stock Appreciation Rights (SAR)

De werknemer krijgt niet daadwerkelijk aandelen in het bedrijf maar krijgt een zogenoemd ‘virtueel’ aandeel. De werknemer krijgt dan recht op een bonus die afhankelijk is van de waardeinstijging van de aandelen in de startup. De werknemer krijgt dan een vorderingsrecht op de waardeontwikkeling die gekoppeld is aan de onderneming.

Uit de enquête onder oprichters en de medewerkersenquête blijken aandelen in beide gevallen de meest bekende vorm (figuur 2.3). Op enige afstand volgen aandelenopties, stemrechtloze aandelen en certificaten van aandelen. Zowel oprichters als medewerkers zijn relatief onbekend met een coöperatie en Stock Appreciation Rights (SAR).

Figuur 2.3- Bekendheid met verschillende vormen van medewerkersparticipatie onder oprichters en medewerkers

Hoe goed bent u bekend met de volgende vormen van medewerkersparticipatie (gemiddelde o.b.v. schaal 1 t/m 10)?



Tabel 2.1 toont de bekendheid met verschillende vormen van medewerkersparticipatie onder responderende oprichters, uitgesplitst naar enkele achtergrondkenmerken van het bedrijf. De uitkomsten laten vooral zien dat oprichters van startups en scaleups met alle vormen beter bekend zijn dan oprichters in het mkb. Het grootste verschil is de bekendheid met SAR onder scaleups (5,9) in vergelijking met mkb-bedrijven (3,1).



Tabel 2.1- Bekendheid met verschillende vormen van medewerkersparticipatie onder oprichters, naar kenmerken onderneming

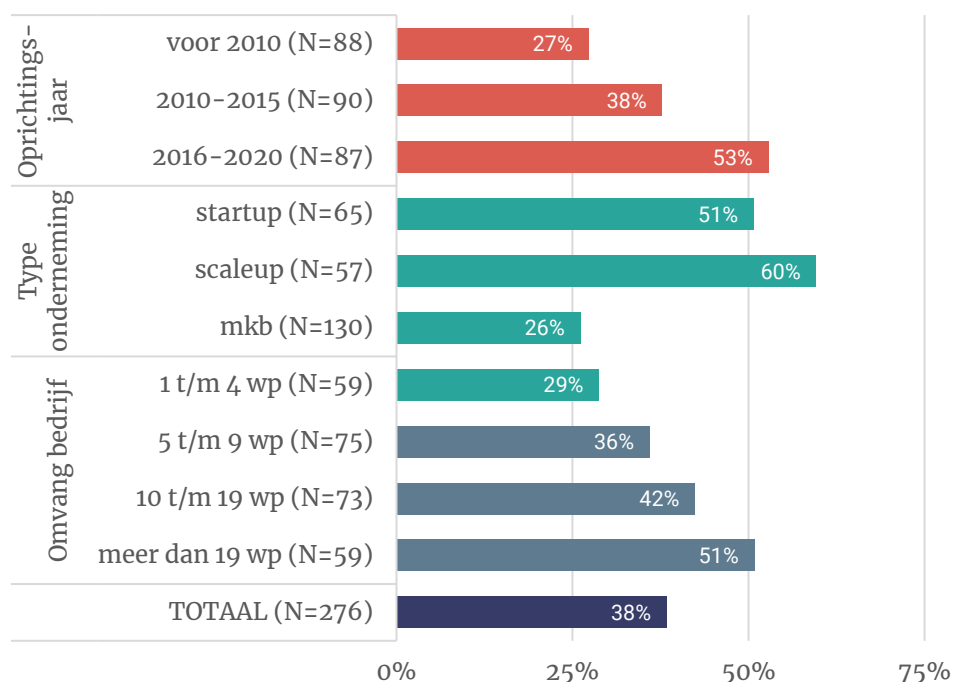
	Aandelen	Aandelen- opties	Certificaten van aandelen	Stemrechtloze aandelen	Coöperatie	SAR	N
OPRICHTINGSJAAR							
voor 2010	6,8	5,6	5,3	5,2	3,9	2,9	90
2010-2015	7,1	6,2	6,0	6,1	4,2	4,2	92
2016-2020	8,0	7,0	6,8	6,9	4,6	4,9	89
TYPE ONDERNEMING							
startup	8,0	7,0	6,8	6,9	4,4	4,6	66
scaleup	8,0	7,5	7,1	7,1	4,4	5,9	57
mkb	6,9	5,6	5,4	5,3	4,2	3,1	133
OMVANG BEDRIJF							
1 t/m 4 wp	7,4	6,0	5,5	5,1	4,2	3,1	60
5 t/m 9 wp	7,2	6,1	5,9	6,3	4,4	3,7	77
10 t/m 19 wp	7,1	6,0	5,9	6,0	4,3	4,3	76
meer dan 19 wp	7,8	7,3	7,0	6,9	4,1	5,0	59
TOTAAL	7,1	6,2	5,9	5,9	4,2	4,0	285

2.3 Gebruik van medewerkersparticipatie

Mate van gebruik in het algemeen

Bijna vier op de tien bedrijven (38%) maken gebruik van medewerkersparticipatie, zo komt naar voren uit de enquête onder oprichters (figuur 2.4). Startups (51%) en scaleups (60%) maken beduidend meer gebruik van medewerkersparticipatie dan mkb-bedrijven (26%). Gelet op bedrijfskenmerken die daarmee samenhangen zien we dat jongere en grotere bedrijven vaker medewerkersparticipatie hanteren.

Figuur 2.4- Gebruik van medewerkersparticipatie, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)
Hanteert u binnen uw onderneming een of meerdere vormen van medewerkersparticipatie? (%ja, excl. 'weet niet')

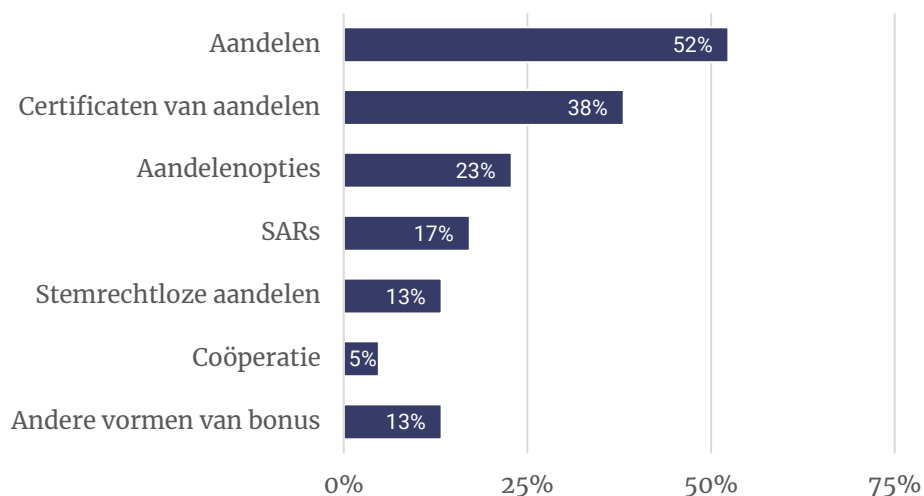


Gehanteerde vormen

Van de responderende bedrijven die aan medewerkersparticipatie doen, maakt ruim de helft (52%) gebruik van aandelen (figuur 2.5), wat ook de meest bekende vorm is. Daarna hanteren bedrijven certificaten van aandelen (38%) het meest, ondanks dat deze vorm naar verhouding minder bekend is. Aandelenopties zijn relatief iets meer bekend, maar komen minder vaak voor (23%). In die zin valt ook op in welke mate bedrijven Stock Appreciation Rights (SAR), de minst bekende variant, hanteren (17%). Een andere vorm van bonus (13%) die relatief vaak wordt genoemd is winstdeling.

Figuur 2.5- Gehanteerde vormen van medewerkersparticipatie (enquête onder oprichters)

Om welke vorm(en) van medewerkersparticipatie gaat het? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=105, excl. 'weet niet')



Onder startups zijn certificaten van aandelen de meest gehanteerde vorm (50%) en zijn ook aandelenopties relatief populair (34%) (tabel 2.2). Aandelen (47%) en certificaten (38%) worden onder scaleups het meest gebruikt. Daarnaast maakt men bij dit type onderneming naar verhouding erg vaak gebruik van Stock Appreciation Rights (SAR) (32%). Mkb-bedrijven maken vooral veel gebruik van aandelen (65%). Uit de uitsplitsing naar bedrijfskenmerken komt verder als relatief groot verschil naar voren dat bedrijven die ouder zijn dan vijf jaar (opgericht voor 2016) meer gebruik maken van aandelen dan jongere bedrijven.

Tabel 1.2- Gehanteerde vorm van medewerkersparticipatie, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)

	Aandelen	Aandelen- opties	Certificaten van aandelen	Stemrechtloze aandelen	Coöperatie	SAR	Andere vormen	N
OPRICHTINGSJAAR								
voor 2016	59%	21%	43%	16%	2%	14%	12%	58
2016-2020	44%	27%	33%	11%	7%	20%	16%	45
TYPE ONDERNEMING								
startup	44%	34%	50%	13%	3%	16%	13%	32
scaleup	47%	26%	38%	9%	9%	32%	12%	34
mkb	65%	12%	29%	15%	3%	6%	18%	34
OMVANG BEDRIJF								
1 t/m 9 wp	58%	23%	37%	16%	2%	7%	7%	43
meer dan 9 wp	48%	23%	39%	11%	5%	25%	18%	61
TOTAAL	52%	23%	38%	13%	5%	17%	13%	105

Verdeling van bezit

Bij een op de drie responderende bedrijven (32%) is 0 tot 5 procent van de aandelen, certificaten en/of opties in handen van medewerkers (tabel 2.3). Een iets kleiner deel van de bedrijven (29%) heeft 5 tot 10 procent uitgegeven. Bij een kwart van de bedrijven (25%) is meer dan 20 procent in handen van medewerkers. Onder startups is de laagste categorie (0 tot 5 procent) relatief groot (42%) en de categorie daarboven (5 tot 10 procent) relatief klein (16%). Hetzelfde patroon komt naar voren bij bedrijven van kleinere omvang.

Tabel 2.3- Percentage aandelen, certificaten en/of opties in handen van medewerkers, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)

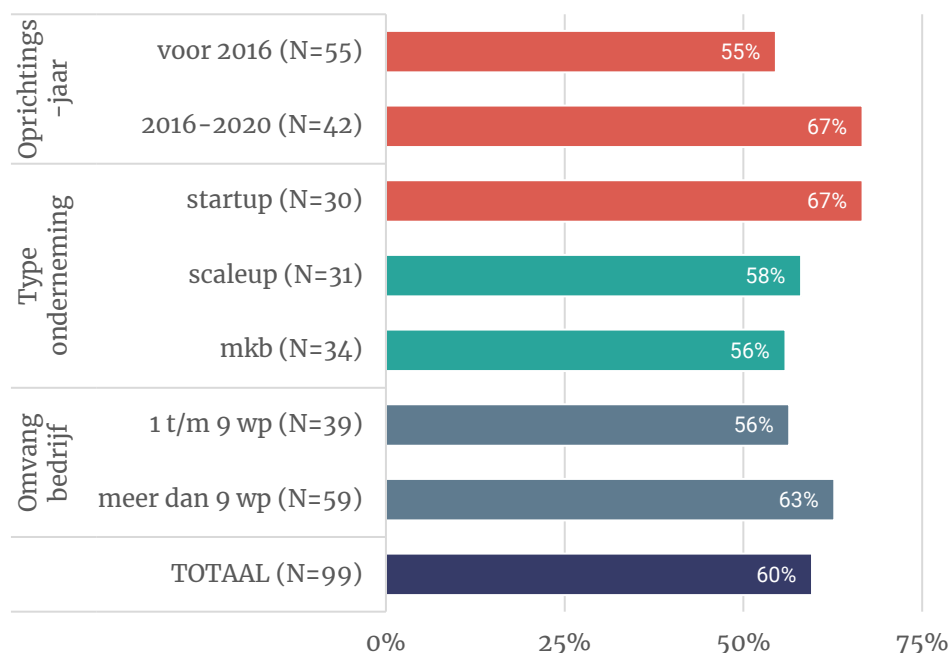
Kunt u aangeven welk percentage van de aandelen, certificaten en/of opties van uw bedrijf in totaliteit in handen is van medewerkers? (excl. weet niet)

	0 tot 5%	5 tot 10%	10 tot 20%	meer dan 20%	N
OPRICHTINGSJAAR					
voor 2016	29%	30%	14%	27%	56
2016-2020	36%	27%	13%	24%	45
TYPE ONDERNEMING					
startup	42%	16%	10%	32%	31
scaleup	29%	32%	18%	21%	34
mkb	24%	33%	15%	27%	33
OMVANG BEDRIJF					
1 t/m 9 wp	43%	17%	14%	26%	42
meer dan 9 wp	25%	37%	13%	25%	60
TOTAAL	32%	29%	14%	25%	103

Bij een meerderheid van de bedrijven (60%) bezit het management een groter deel van de aandelen, certificaten en/of opties dan de overige medewerkers (figuur 2.6). Onder 40 procent van de bedrijven is er geen verschil in bezit tussen beide functietypes. Het verschil tussen management en overige medewerkers is beperkt afhankelijk van de bedrijfskenmerken.

Figuur 2.6- Verschil management en overige medewerkers, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)

Zijn er qua bezit van medewerkersparticipatie bij uw onderneming verschillen tussen het management en overige medewerkers? (antwoord: % meer onder managementfuncties) (excl. 'weet niet')

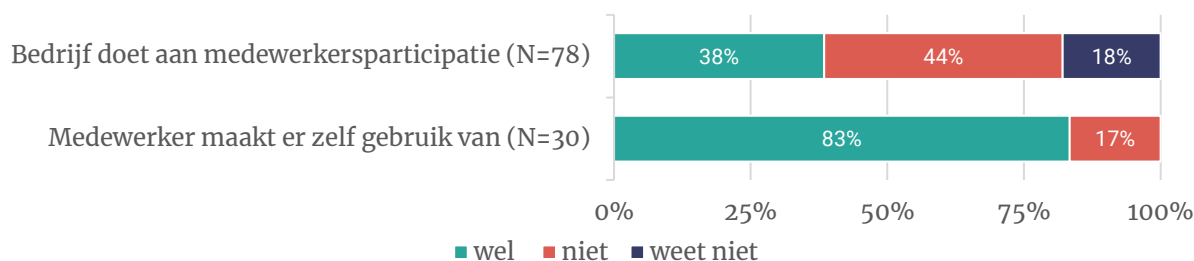


Gebruik door medewerkers

Aan medewerkers is gevraagd of hun bedrijf aan medewerkersparticipatie doet (figuur 2.7). Iets minder dan vier op de tien respondenten (38%) geeft daarop een bevestigend antwoord, bij iets meer dan vier op de tien is dat niet het geval. Ongeveer een op de vijf medewerkers geeft aan niet te weten of zijn of haar bedrijf medewerkersparticipatie uitgeeft. Een ruime meerderheid (83%) van de medewerkers van bedrijven die wel aan medewerkersparticipatie doen maakt daar ook gebruik van.

Figuur 2.7- Gebruik van medewerkersparticipatie, onder medewerkers

Hanteert je bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie? Maak je er zelf ook gebruik van?



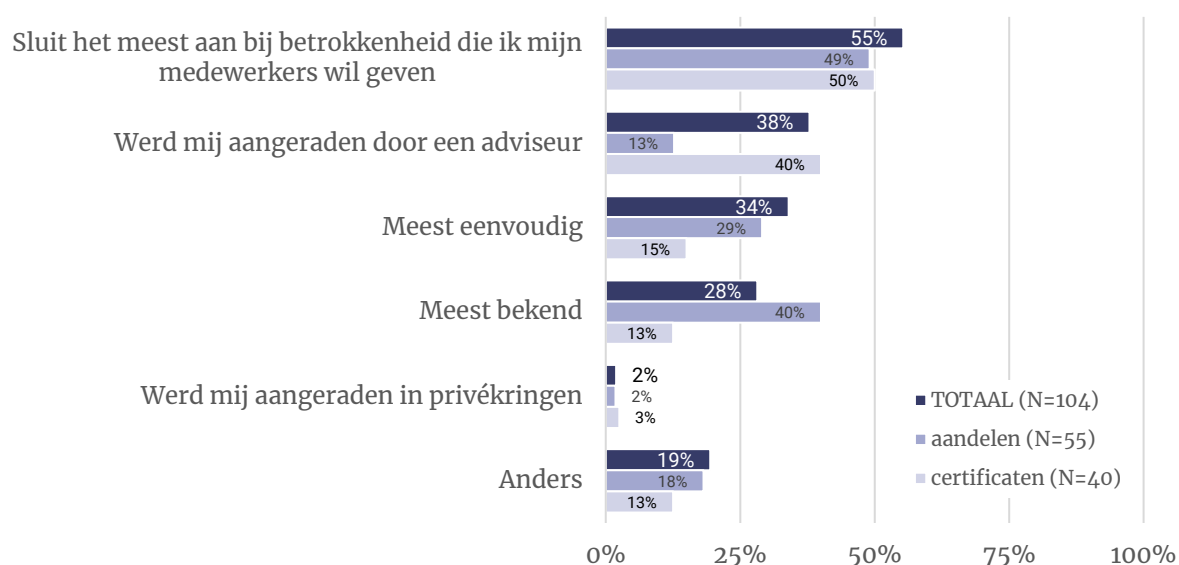
2.4 Motieven voor medewerkersparticipatie

Redenen voor gebruik medewerkersparticipatie

Responderende ondernemers kiezen vooral voor een bepaalde vorm van medewerkersparticipatie omdat die het meest aansluit bij de betrokkenheid die men medewerkers wil geven (55%, figuur 2.8). Bijna vier op de tien oprichters (38%) kozen een bepaalde vorm op aanraden van een adviseur. Specifiek bij aandelen is dat in veel mindere mate het geval (13%). Vervolgens zijn eenvoud (34%) en bekendheid (28%) de meest voorkomende redenen om een bepaalde vorm te kiezen. Daarbij geeft de bekendheid van de vorm veel vaker de doorslag bij aandelen (40%) dan bij certificaten (13%).

Figuur 2.8- Redenen voor gekozen vorm van medewerkersparticipatie, onder oprichters

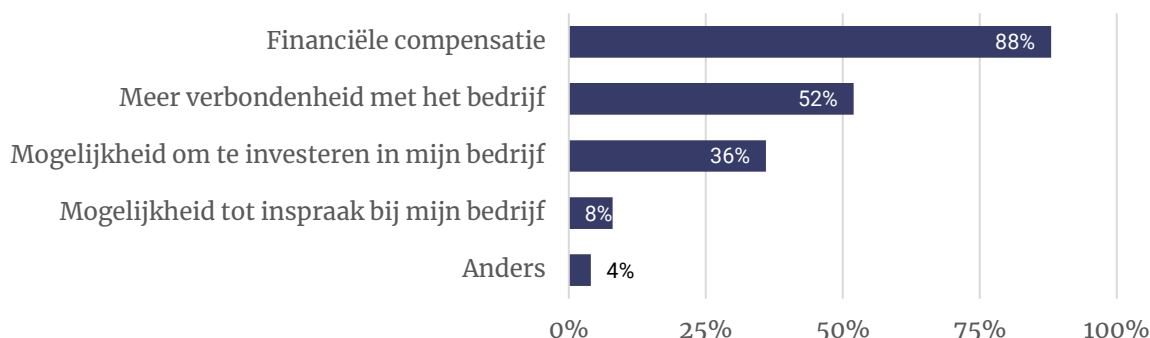
Waarom heeft uw onderneming specifiek gekozen voor deze vorm? (meerdere antwoorden mogelijk) (excl. 'weet niet')



Medewerkers kiezen vooral voor (een bepaalde vorm van) medewerkersparticipatie als financiële compensatie / aanvulling op het salaris (88%, figuur 2.9). Voor ongeveer de helft (52%) is meer verbondenheid met het bedrijf een reden om (door middel van een bepaalde vorm) te participeren. Vanwege het lage aantal waarnemingen moeten deze uitkomsten als indicatief worden beschouwd.

Figuur 2.9- Redenen voor gebruikte vorm van medewerkersparticipatie, onder medewerkers

Waarom maak je gebruik van deze vorm van medewerkersparticipatie? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=25*)



Redenen om geen medewerkersparticipatie te gebruiken

Er is geen overduidelijke hoofdreden waarom bedrijven geen medewerkersparticipatie aanbieden (figuur 2.10). Onder de responderende bedrijven die geen medewerkersparticipatie aanbieden geeft bijna een derde van de oprichters (30%) als belangrijke reden dat ze er niet bekend mee zijn. Daarnaast is voor ongeveer een kwart een belangrijke reden dat er niet genoeg duidelijkheid is rondom de financiële implicaties (27%) of dat men er geen waarde voor de onderneming van inziet (24%). Een derde (33%) van de oprichters noemt andere belangrijke overweging(en). Bijna de helft daarvan geeft aan dat ze wel aan medewerkersparticipatie denkt, maar er momenteel nog niet klaar voor is om daarover een beslissing te nemen. Ongeveer een derde zegt niet voor medewerkersparticipatie in aanmerking te komen. Ten slotte noemt ongeveer een op de vijf oprichters andere specifieke nadelen.

Figuur 2.10- Belangrijkste reden(en) om geen medewerkersparticipatie aan te bieden, onder oprichters

Wat is/zijn de belangrijkste reden(en) dat u in het algemeen geen medewerkersparticipatie aanbiedt? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=163, excl. 'weet niet')



Voor scaleups zijn de onduidelijke financiële implicaties naar verhouding een erg belangrijke reden om geen medewerkersparticipatie aan te bieden (48%, tabel 2.4). Daarnaast vinden oprichters van scaleups het relatief vaak administratief ingewikkeld (35%), duur om op te zetten (30%) en fiscaal onaantrekkelijk (17%). Oprichters van startups hebben naar verhouding vaak andere overwegingen (55%) om geen medewerkersparticipatie aan te bieden. Die groep geeft vaak aan er nog niet klaar voor te zijn. Ook de kosten voor het opzetten wordt relatief vaak genoemd (29%). Een op tien oprichters vindt medewerkersparticipatie fiscaal onaantrekkelijk. Gebrek aan belangstelling onder medewerkers (3%) en onbekendheid (23%) zijn voor startups in ieder geval geen redenen om van medewerkersparticipatie af te zien. Mkb-bedrijven zien veel vaker de waarde van medewerkersparticipatie voor de onderneming niet in (34%).

Voor jongere bedrijven (opgericht vanaf 2016) zijn de onduidelijke financiële implicaties, de kosten voor het opzetten en andere overwegingen relatief belangrijke redenen om af te zien van medewerkersparticipatie. Oprichters van bedrijven ouder dan vijf jaar geven naar verhouding vaak aan dat zij er niet mee bekend zijn en dat men er geen waarde in ziet voor de onderneming. Gelet op bedrijfsomvang zijn er weinig grote verschillen in de uitkomsten. Het grootste verschil is dat oprichters van grote bedrijven (meer dan 9 medewerkers) vaker aangeven dat er geen of te weinig belangstelling is bij medewerkers (23% versus 11%).

Tabel 2.4- Belangrijkste reden(en) om geen medewerkersparticipatie aan te bieden onder oprichters, naar kenmerken onderneming

	Oprichtingsjaar		Type onderneming			Omvang bedrijf		Totaal
	voor 2016	2016-2020	startup	scaleup	mkb	1-9 wp	>9 wp	
Niet mee bekend	33%	22%	23%	35%	30%	31%	30%	30%
Onduidelijke financiële implicaties	25%	37%	29%	48%	23%	28%	29%	27%
Zie geen waarde voor onderneming	28%	12%	10%	4%	34%	27%	23%	24%
Kosten voor het opzetten	17%	32%	29%	30%	16%	24%	17%	20%
Administratief ingewikkeld	16%	22%	16%	35%	15%	16%	20%	17%
Geen/weinig belangstelling	16%	15%	3%	17%	22%	11%	23%	17%
Zie geen waarde voor medewerkers	8%	7%	13%	0%	7%	8%	7%	7%
Fiscaal onaantrekkelijk	4%	12%	10%	17%	4%	6%	9%	7%
Andere overweging(en)	29%	46%	55%	35%	26%	35%	29%	33%
N	115	41	31	23	92	85	70	163

Ook aan medewerkers die geen gebruik maken van participatie is gevraagd waarom niet. Van de vijf medewerkers die deze vraag hebben beantwoord geven er drie aan dat zij daar nog niet voor in aanmerking komen. Een medewerker is er nog niet mee bekend, een andere medewerker ziet ervan af vanwege de nadelige fiscale behandeling.

Aandelenopties

Omdat in de politiek veel gesproken wordt over aandelenopties en startups en scaleups veel gebruik maken van deze vorm van medewerkersparticipatie, is specifiek gevraagd naar de motieven waarom men er geen gebruik van maakt. Daarnaast is gevraagd onder welke voorwaarden men het wel zou aanbieden.



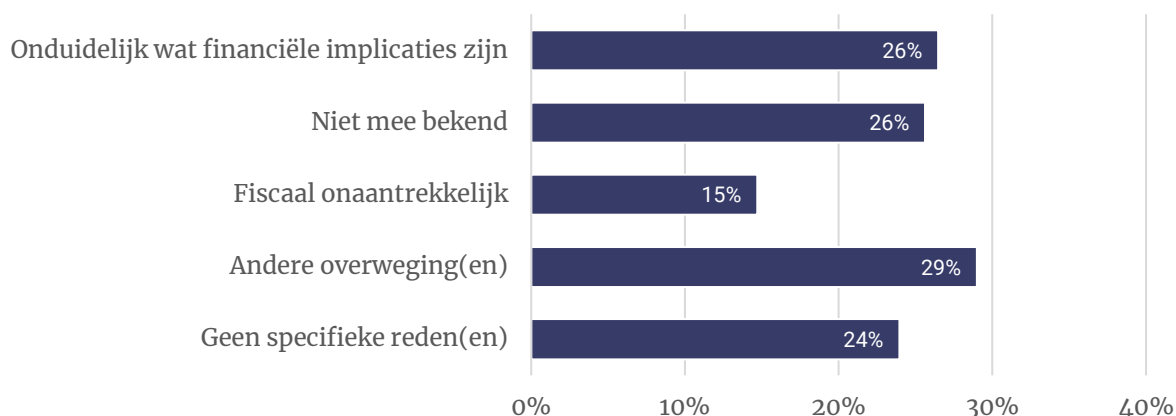
Redenen om geen aandelenopties te gebruiken

Specifiek aan de bedrijven die geen aandelenopties aan hun medewerkers aanbieden is gevraagd waarom zij dat niet doen. Figuur 2.11 laat zien dat responderende oprichters (startups, scaleups, mkb) daarvoor geen eenduidige hoofdreden noemen. De voorgestelde antwoordopties worden in redelijk gelijke mate genoemd. Een kwart (24%) heeft geen specifieke reden(en) om geen aandelenopties aan te bieden. Een vrijwel even groot deel van de bedrijven vindt de financiële implicaties van aandelenopties onduidelijk (26%) of is er niet mee bekend (26%). Oprichters geven relatief minder vaak als reden aan dat opties fiscaal onaantrekkelijk zijn (15%). Een verklaring hiervoor kan zijn dat aandelen van oprichters gunstiger worden belast dan die van medewerkers. Onder andere overwegingen (29%) geeft een op de zes oprichters aan dat ze wel aan opties denken, maar dat het momenteel nog te vroeg komt. Voor meer dan een derde is het niet aan de orde, in de meeste gevallen omdat men geen medewerkers heeft. Ongeveer de helft noemt (andere) redenen, zoals te complex, geen interesse, dat het niet wordt geadviseerd of dat men een voorkeur heeft voor andere vormen van medewerkersparticipatie.

Voorals voor startups zijn onduidelijke financiële implicaties (40%) en fiscale onaantrekkelijkheid (30%) redenen om geen opties aan te bieden (tabel 2.5).

Figuur 2.11- Redenen om geen aandelenopties aan te bieden aan medewerkers, onder oprichters

Wat is/zijn de belangrijkste reden(en) dat uw onderneming geen aandelenopties aan medewerkers aanbiedt? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=238, excl. 'weet niet')



Tabel 2.5- Redenen om geen aandelenopties aan te bieden aan medewerkers, onder oprichters, naar type onderneming

	Startup	Scaleup	Mkb	TOTAAL
Onduidelijk wat financiële implicaties zijn	40%	27%	22%	26%
Niet mee bekend	24%	19%	28%	26%
Fiscaal onaantrekkelijk	30%	21%	8%	15%
Andere overweging(en)	20%	27%	34%	29%
Geen specifieke reden(en) voor	14%	23%	27%	24%
N	50	48	121	238

Redenen om wel aandelenopties te gebruiken

Tabel 2.6 toont de uitkomsten op de vraag aan oprichters wat ervoor zou kunnen zorgen om wel aandelenopties aan te bieden aan medewerkers. Ruim een kwart (28%) noemt in dat geval het administratief vereenvoudigen en/of goedkoper maken. Bijna een kwart wenst betere informatievoorziening over het implementeren van de mogelijkheden (24%). Qua belastingmaatregelen zou een kwart graag een lager belastingtarief en/of grondslag voor medewerkers zien (25%) en een op vijf zou willen dat het moment van belastingheffing verschuift (21%). Voor ruim een derde (36%) van de bedrijven zou niets ervoor kunnen zorgen dat men aandelenopties aan medewerkers zal aanbieden.

Naar type onderneming zien we dat vrijwel alle voorwaarden (beduidend) vaker worden genoemd door oprichters van startups. Oprichters van scaleups noemen vrijwel even vaak het verschuiven van het moment van belasting heffen. Voor de helft van de mkb-bedrijven kan niets ervoor zorgen dat men aandelenopties aan medewerkers zal aanbieden.

Tabel 2.6- Voorwaarden wanneer men wel aandelenopties zou aanbieden aan medewerkers, onder oprichters, naar type onderneming

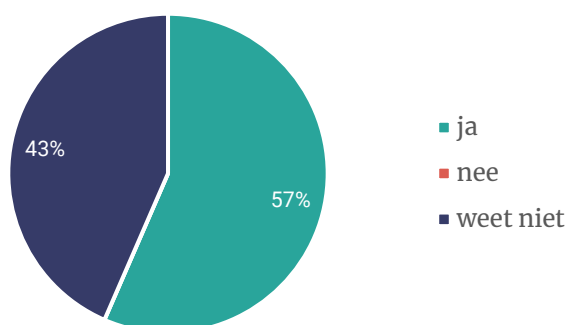
Wat zou ervoor zorgen om binnen uw onderneming wel aandelenopties aan te bieden aan medewerkers? (meerdere antwoorden mogelijk) (excl. weet niet)

	Startup	Scaleup	Mkb	TOTAAL
Administratief eenvoudiger/goedkoper	46%	33%	23%	28%
Verlagen belastingtarief / grondslag medewerkers	46%	23%	20%	25%
Betere informatievoorziening over implementatie mogelijkheden	35%	26%	23%	24%
Verschuiven van moment van belasting heffen	35%	37%	11%	21%
Anders	15%	12%	16%	14%
Niets	9%	14%	50%	36%
N	46	43	101	205

Aan medewerkers die reeds participeren in hun bedrijf is gevraagd of zij ook van opties gebruik zouden maken, wanneer hun bedrijf dat zou aanbieden (figuur 2.12). Meer dan de helft geeft daarop een bevestigend antwoord (57%), de rest weet het niet. Vanwege het lage aantal waarnemingen moeten deze uitkomsten als indicatief worden beschouwd.

Figuur 2.12- Willen medewerkers gebruik maken van aandelenopties (enquête onder medewerkers)

Indien jouw bedrijf aandelenopties zou aanbieden, zou je er dan gebruik van willen maken? (N=23*)



* indicatief want minder dan 30 waarnemingen

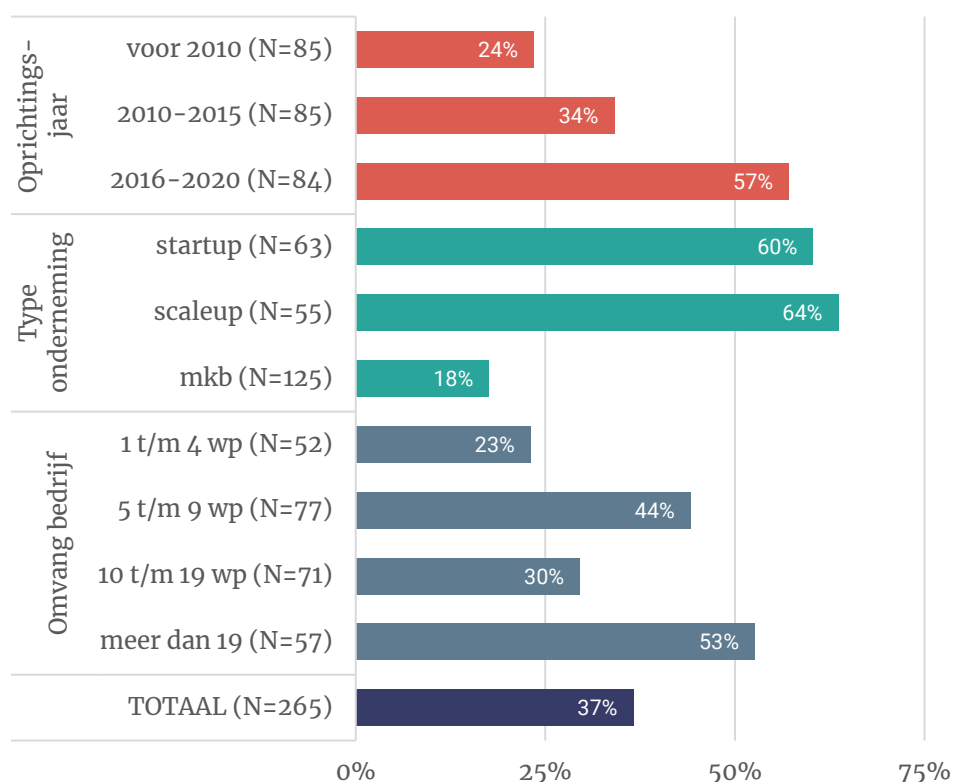
2.5 Behoefte bij medewerkers

Behoefte volgens oprichters

Bij bijna vier op de tien responderende bedrijven (37%) vragen medewerkers naar de mogelijkheden tot participatie (figuur 2.13). Onder startups en scaleups is die vraag duidelijk hoger dan bij mkb-bedrijven. Bij (ruim) zes op de tien startups (60%) en scaleups (64%) informeren medewerkers naar de mogelijkheden, terwijl bij mkb-bedrijven dat maar in 18 procent van de gevallen gebeurt. Qua leeftijd van het bedrijf is er een duidelijk patroon te zien: hoe ouder het bedrijf hoe minder vaak medewerkers naar participatiemogelijkheden vragen. Gelet op bedrijfsomvang (aantal werkzame personen) zijn er verschillen, maar is er geen duidelijk patroon te ontdekken.

Figuur 2.13- Vraag naar mogelijkheden tot participatie door medewerkers, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)

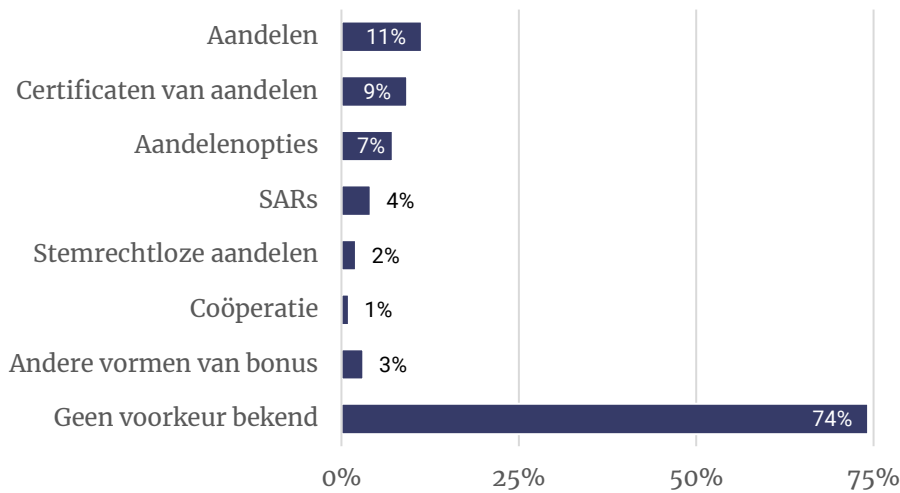
Vragen medewerkers om mogelijkheden tot participatie? (%ja, excl. 'weet niet')



Bij driekwart van de oprichters (74%) is er geen voorkeur voor een bepaalde vorm van participatie onder medewerkers bekend (figuur 2.14). Indien wel, dan vragen medewerkers het vaakst naar aandelen (11%), certificaten van aandelen (9%) en aandelenopties (7%).

Figuur 2.14- Voorkeur bij medewerkers, volgens oprichters

Voor welke varianten hebben uw medewerkers voorkeur? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=97)

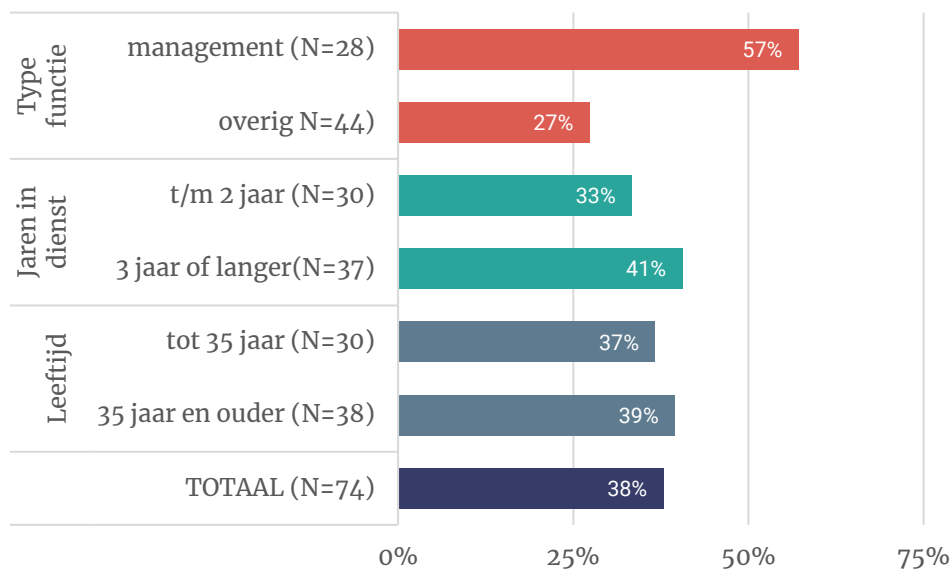


Behoefte volgens medewerkers zelf

Van de medewerkers zelf, heeft bijna vier op de tien (38%) wel eens naar de mogelijkheden tot participatie gevraagd (figuur 2.15). Medewerkers met een managementfunctie hebben dat beduidend vaker gedaan dan medewerkers met een ‘overige’ functie (57% om 22%). Qua aantal dienstjaren en leeftijd is er geen duidelijk verschil in de vraag naar medewerkersparticipatie.

Figuur 2.15- Vraag naar mogelijkheden tot participatie door medewerkers, naar achtergrondkenmerken (enquête onder medewerkers)

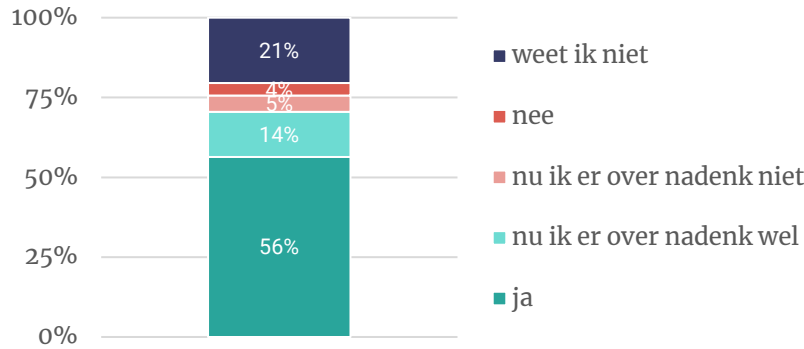
Heb je wel eens gevraagd naar de mogelijkheden tot medewerkersparticipatie? (%ja)



Een ruime meerderheid van de responderende medewerkers (70%) vindt het belangrijk dat zijn of haar bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie aanbiedt (figuur 2.16). Een deel van hen is daarover door de enquête aan het denken gezet (14%). Een op vijf medewerkers (21%) weet het niet. Op de vraag waarom men het belangrijk vindt dat het bedrijf medewerkersparticipatie aanbiedt noemen medewerkers vooral het vergroten van de betrokkenheid met het bedrijf.

Figuur 2.16- Belang van medewerkersparticipatie volgens medewerkers (enquête onder medewerkers)

Vind je het belangrijk dat je bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie aanbiedt? (N=78)



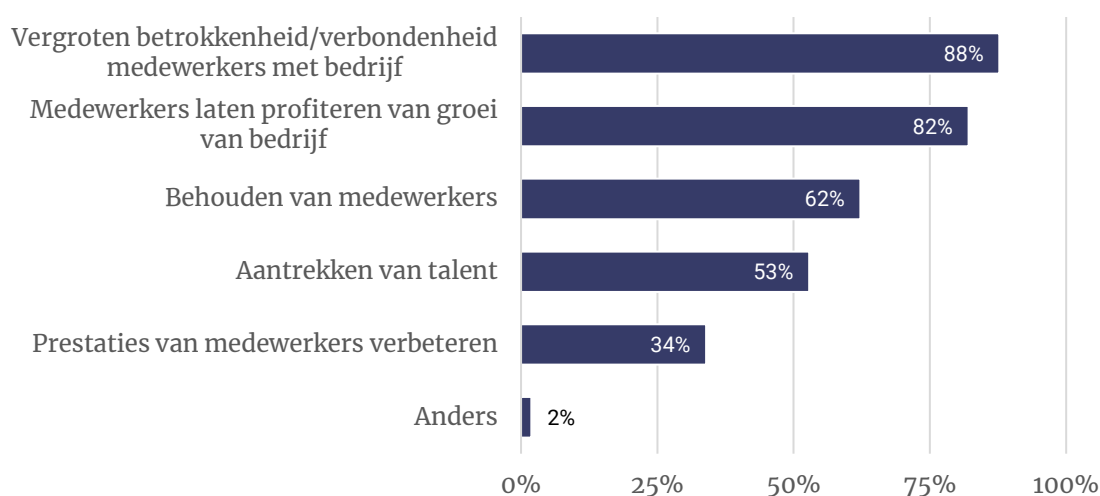
2.6 Doelen medewerkersparticipatie

Doelen oprichters

Aan de responderende oprichters van bedrijven die medewerkersparticipatie aanbieden is gevraagd wat zij daarmee hopen te bereiken (figuur 2.17). Hieruit komen twee beoogde doelen het meest prominent naar voren: ongeveer negen op de tien bedrijven (88%) beogen de betrokkenheid en/of verbondenheid onder medewerkers met het bedrijf te vergroten. Ruim acht op de tien oprichters (82%) geven als reden dat medewerkers zodoende kunnen profiteren van de groei van het bedrijf.

Figuur 2.17- Beoogde doelen van medewerkersparticipatie, onder oprichters

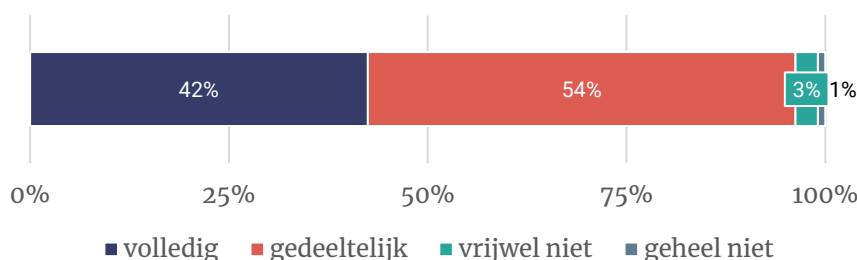
Wat hoopt u te bereiken met het aanbieden van medewerkersparticipatie? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=106)



Vrijwel alle oprichters (96%) geven aan dat zij merken dat medewerkersparticipatie ook daadwerkelijk bijdraagt aan de doelen van hun bedrijf (figuur 2.18). Voor vier op de tien bedrijven (42%) geldt dat volledig, voor ruim de helft (54%) is dat gedeeltelijk het geval.

Figuur 2.18- Bijdrage van medewerkersparticipatie aan doelen bedrijf (enquête onder oprichters)

In hoeverre merkt u dat medewerkersparticipatie ook daadwerkelijk aan uw doel(en) bijdraagt? (N=106)



Startups merken vaker dat medewerkersparticipatie volledig aan hun doel(en) bijdraagt (tabel 2.7). Bij scaleups en mkb-bedrijven is dat vaker gedeeltelijk het geval. Dit patroon is terug te zien bij de uitkomsten op basis van het oprichtingsjaar.



Tabel 2.7- Bijdrage van medewerkersparticipatie aan doelen bedrijf, naar kenmerken onderneming (enquête onder oprichters)

	volledig	gedeeltelijk	vrijwel niet	geheel niet	N
OPRICHTINGSJAAR					
voor 2016	38%	57%	3%	2%	58
2016-2020	50%	50%	-	-	46
TYPE ONDERNEMING					
startup	52%	48%	-	-	33
scaleup	44%	53%	3%	-	34
mkb	32%	65%	3%	-	34
OMVANG BEDRIJF					
1 t/m 9 wp	43%	52%	5%	-	44
meer dan 9 wp	43%	56%	-	2%	61
TOTAAL	42%	54%	3%	1%	106

Negatieve effecten

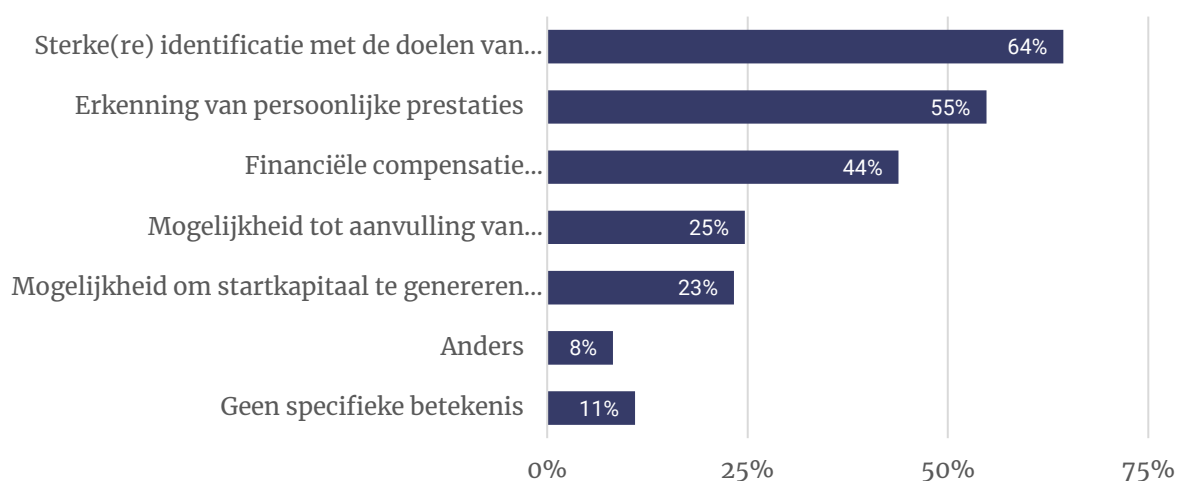
Voor de helft (52%) van de ondernemers die gebruik maken van medewerkersparticipatie zijn daarover (ook) negatieve effecten te benoemen. Hieruit komen veel verschillende antwoorden naar voren, maar in hoofdlijnen worden drie type negatieve effecten het vaakst genoemd. Allereerst gaat het dan over de complexiteit en administratie die erbij komen kijken. Daarnaast noemt een deel dat het (deels) laten participeren kan leiden tot issues rondom ongelijkheid tussen medewerkers. Ten slotte zien oprichters het als een negatief effect dat je moeilijker van medewerkers kunt afkomen wanneer ze participeren.

Doelen medewerkers

Voor twee op de drie responderende medewerkers betekent medewerkersparticipatie dat men zich sterk(er) kan identificeren met de doelen van het bedrijf (64%) (figuur 2.19). Voor meer dan de helft is het een erkenning van persoonlijke prestaties (55%). Ook financiële compensatie (bijvoorbeeld in ruil voor een lager salaris) is voor medewerkers een relatief veelgenoemde reden waarom medewerkersparticipatie van betekenis is.

Figuur 2.19- Betekenis van medewerkersparticipatie voor medewerkers (enquête onder medewerkers)

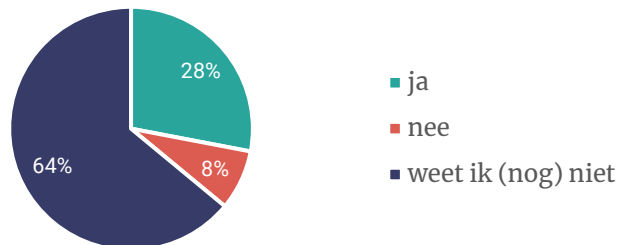
Wat betekent de mogelijkheid tot medewerkersparticipatie voor jou? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=73, excl. 'weet niet')



Het grootste deel (64%) van de medewerkers weet (nog) niet of participatie in het algemeen oplevert wat ze ervan hadden verwacht (figuur 2.20). Onder het overige deel is men vaker positief (28%) dan negatief (8%). Vanwege het lage aantal waarnemingen moeten deze uitkomsten hooguit als indicatief worden beschouwd.

Figuur 2.20- Opbrengsten medewerkersparticipatie (enquête onder medewerkers)

Levert medewerkersparticipatie in het algemeen op wat je ervan verwacht? (N=25*)

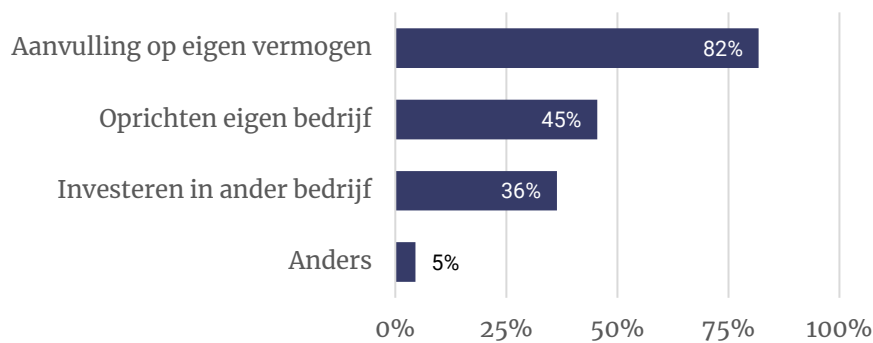


* indicatief want minder dan 30 waarnemingen

Medewerkers verwachten de opbrengsten uit participatie hoofdzakelijk te gaan gebruiken voor aanvulling op het eigen vermogen (82%) (figuur 2.21). Als andere mogelijkheden wil men de opbrengsten vaker besteden aan het oprichten van een eigen bedrijf (45%) dan voor het investeren in een ander bedrijf (36%). Vanwege het lage aantal waarnemingen moeten deze uitkomsten hooguit als indicatief worden beschouwd.

Figuur 2.21- Doel opbrengsten medewerkersparticipatie (enquête onder medewerkers)

Waar verwacht je de opbrengsten van medewerkersparticipatie primair voor te gebruiken? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=22*, excl. 'weet niet')



* indicatief want minder dan 30 waarnemingen

Bijlage A - Achtergrondkenmerken

Tabel A1- Kenmerken bedrijven (enquête onder oprichters)

OPRICHTINGSJAAR	
2009 of eerder	33%
2010-2015	34%
2016-2020	33%
N	271
TYPE ONDERNEMING	
Startup	23%
Scaleup	20%
Innovatief MKB	19%
MKB zonder bancaire financiering	28%
geen van bovenstaande	10%
N	283
(TOP)SECTOR(EN)	
ICT	35%
Health Holland (Life sciences & health)	14%
Agri & Food	13%
Holland High Tech (HTSM)	10%
Creatieve industrie	8%
Energie	7%
Water & Maritiem	5%
Tuinbouw & Uitgangsmaterialen	4%
Logistiek	4%
Chemistry NL (Chemie)	4%
Anders	27%
Som	132%
N	282
BEDRIJFSOMVANG	
1 t/m 4 werkzame personen	22%
5 t/m 9 werkzame personen	28%
10 t/m 19 werkzame personen	28%
20 of meer werkzame personen	22%
N	272
BEURSGENOTEERD	
ja	1%
nee	99%
N	278

Tabel A2- Type onderneming naar oprichtingsjaar (enquête onder oprichters)

	Startup	Scaleup	MKB
2009 of eerder	2%	11%	54%
2010-2015	23%	46%	34%
2016-2020	75%	43%	12%
N	65	56	129

Tabel A3- Type onderneming naar bedrijfsomvang (enquête onder oprichters)

	Startup	Scaleup	MKB
1 t/m 4 werkzame personen	29%	4%	24%
5 t/m 9 werkzame personen	52%	11%	25%
10 t/m 19 werkzame personen	17%	39%	30%
20 of meer werkzame personen	3%	46%	21%
N	66	56	128

Tabel A4- Achtergrondkenmerken medewerkers (medewerkersenquête)

GESLACHT	
man	63%
vrouw	37%
N	73
LEEFTIJD	
gemiddelde leeftijd	37,7
N	71
TYPE FUNCTIE	
managementfunctie	39%
overige functie	61%
N	75
JAREN IN DIENST	
tot 1 jaar	3%
1 jaar	23%
2 jaar	19%
3 jaar	16%
4 jaar	9%
5 tot 10 jaar	27%
10 jaar of langer	4%
N	70

Bijlage B - Vragenlijsten

Vragenlijst survey medewerkersparticipatie

Achtergrondinfo voor vraag 3

- **Aandelen:**
Een aandeel is een bewijs van deelname in het kapitaal van een onderneming. Als aandeelhouder krijg je recht op inspraak tijdens een algemene vergadering van aandeelhouders en deel je mee in de eventuele winst van het bedrijf.
- **Aandelenopties:**
Opties op aandelen zijn opties die werknemers het recht geven om tegen een vooraf bepaalde, meestal lage prijs, aandelen te kopen. Mochten de prijzen van de aandelen stijgen, dan stijgt de optie van het aandeel ook. De prijs waarvoor de werknemer een optierecht op de aandelen heeft, stijgt echter niet want deze is vooraf vastgezet. Indien de startup bijvoorbeeld steeds meer waard wordt, kan de werknemer bepalen om aandelen in de onderneming voor een relatief lage prijs te kopen
- **Certificaten van aandelen:**
Een alternatief voor aandelen is het verstrekken van certificaten van aandelen. Bij certificering van de aandelen worden de aandelen beheerd door een Stichting Administratiekantoor ("STAK"). Bij certificering worden de stemrechten als het ware gescheiden van de winstrechten. De STAK wordt juridisch eigenaar en houdt de stemrechten. Certificaten kunnen geldig zijn totdat de werknemer afscheid neemt van de startup
- **Stemrechtloze aandelen:**
Aandeel waaraan geen stemrecht verbonden is. Dit betekent dat de aandeelhouder in de algemene vergadering geen stemrecht heeft. Ondanks dat de werknemer geen stemrecht op de algemene vergadering van aandeelhouders heeft, mag de werknemer wél aanwezig zijn bij de vergadering.
- **Coöperatie:**
De medewerkers die meedoen in het aandelenplan worden dan lid van de coöperatie, met stemrecht naar rato van hun investering. Samen bepalen ze welk standpunt de coöperatie in moet nemen in de aandeelhoudersvergadering, bijvoorbeeld over de uitkering van het dividend.
- **Stock Appreciation Rights (SAR):**
De werknemer krijgt niet daadwerkelijk aandelen in het bedrijf maar krijgt een zogenoemd 'virtueel' aandeel. De werknemer krijgt dan recht op een bonus die afhankelijk is van de waardestijging van de aandelen in de startup. De werknemer krijgt dan een vorderingsrecht op de waardeontwikkeling die gekoppeld is aan de onderneming."



Vragenlijst 1 - Oprichters/eigenaren

Welkom

In dit onderzoek van willen we u graag een aantal vragen stellen over medewerkersparticipatie binnen uw bedrijf. Daarbij gaat het om medewerkers die participeren in het kapitaal van de onderneming waar zij werken, zoals via aandelen, certificaten of opties.

Voor het invullen van de vragenlijst vragen we ongeveer 8 minuten van uw tijd. Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

1. Hoe goed bent u bekend met medewerkersparticipatie (denk aan de verschillende vormen die er zijn, beoogde positieve effecten etc.)?

Schaal van 1 t/m 10: 1 = geheel niet mee bekend t/m 10 = geheel wel mee bekend.

1b. Hoe goed bent u bekend met de volgende vormen van medewerkersparticipatie?

Schaal 1 t/m 10: 1 = geheel niet mee bekend t/m 10 = geheel wel mee bekend

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)

2. Hanteert u binnen uw onderneming een of meerdere vormen van medewerkersparticipatie?

- Ja
- Nee → vraag 7
- Weet ik niet → vraag 10

3. Om welke vorm(en) van medewerkersparticipatie gaat het?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)
- Andere vormen van bonus, namelijk: ____
- Weet ik niet → vraag 10



<per genoemd antwoord vraag 3>

4. Waarom heeft uw onderneming specifiek gekozen voor <antwoord vraag 3>?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Deze vorm is mij het meest bekend
- Deze vorm is het meest eenvoudig
- Deze vorm sluit het meest aan bij betrokkenheid die ik medewerkers wil geven in mijn bedrijf
- Dit werd mij aangeraden in privékringen
- Dit werd mij aangeraden door een adviseur
- Anders, namelijk: ____
- Weet ik niet

<per genoemd antwoord vraag 3>

5. Hoe lang maakt uw onderneming (ongeveer) gebruik van <antwoord vraag 3>?

- ____ jaar
- Weet ik niet

6. Kunt u aangeven welk percentage van de aandelen, certificaten en/of opties van uw bedrijf in totaliteit in handen is van medewerkers?

- 0-5%
- 5-10%
- 10-20%
- Meer dan 20%
- Weet ik niet
- Geen antwoord

→ vraag 8/10

7. Wat is/zijn de belangrijkste reden(en) dat u in het algemeen geen medewerkersparticipatie aanbiedt?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Fiscaal onaantrekkelijk
- Ik ben er niet mee bekend
- Kosten voor het opzetten (advocaat/notaris)
- Administratief ingewikkeld
- Onduidelijk wat de financiële implicaties zijn
- Ik zie geen waarde voor mijn onderneming
- Ik zie geen waarde voor mijn medewerkers
- Geen / te weinig belangstelling bij medewerkers
- Andere overweging(en), namelijk: ____
- Weet ik niet



<indien vraag 3 ≠ aandelenopties>

8. Uw onderneming biedt geen aandelenopties aan medewerkers aan. Wat is/zijn hiervoor specifiek de belangrijkste reden(en)?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Fiscaal onaantrekkelijk
- Ik ben er niet mee bekend
- Onduidelijk wat de financiële implicaties zijn
- Andere overweging(en), namelijk: ____
- Geen specifieke reden(en) voor
- Weet ik niet

<indien vraag 3 ≠ aandelenopties>

9. Wat zou ervoor zorgen om binnen uw onderneming wel aandelenopties aan te bieden aan medewerkers?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Verschuiven van moment van belasting heffen
- Verlagen van belastingtarief of grondslag medewerkers
- Betere kwaliteit informatievoorziening over implementatie mogelijkheden
- Administratief eenvoudiger en/of goedkoper gemaakt
- Anders, namelijk: ____
- Niets
- Weet ik niet

10. Vragen medewerkers om mogelijkheden tot participatie?

- Ja
- Nee → vraag 11/15
- Weet ik niet → vraag 11/15
- Geen antwoord → vraag 11/15

10b. Hebben uw medewerkers in dat geval specifieke voorkeur voor (een) bepaalde vorm van medewerkersparticipatie?

- Ja
- Nee, mij is geen voorkeur bekend → vraag 11/15

10c. Voor welke van onderstaande varianten hebben uw medewerkers voorkeur?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)
- Andere vormen van bonus, namelijk: ____



< indien vraag 2 = ja, anders naar vraag 15 >

11. Zijn er qua bezit van medewerkersparticipatie bij uw onderneming verschillen tussen het management en overige medewerkers?

- Ja, deelname komt naar verhouding vaker voor onder managementfuncties
- Nee, geen verschil
- Weet ik niet
- Geen antwoord

12. Wat hoopt u te bereiken met het aanbieden van medewerkersparticipatie?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Aantrekken van het beste talent
- Meer betrokkenheid van medewerkers / het vergroten van verbondenheid met de onderneming
- Behoud van medewerkers indien zij een aanbod krijgen bij een ander bedrijf
- Prestaties van medewerkers verbeteren
- Medewerkers laten profiteren van groei van het bedrijf
- Anders, namelijk: ____

12b. Kunt u uw antwoord nader toelichten?

- <open veld>
- Geen toelichting

13. In hoeverre merkt u dat medewerkersparticipatie ook daadwerkelijk aan uw doel(en) bijdraagt?

- Volledig
- Gedeeltelijk
- Vrijwel niet
- Geheel niet

13b. Kunt u uw antwoord nader toelichten?

- <open veld>
- Geen toelichting

14. Zijn er (ook) negatieve effecten te benoemen?

- Ja, namelijk: ____
- Nee

Tot slot willen we nog enkele vragen over uw onderneming stellen.

15. Wanneer is uw onderneming opgericht?

- Jaartal: ____
- Weet ik niet



16. In welke categorie valt uw onderneming?

- Startup
- Scaleup
- Innovatief MKB
- MKB zonder bancaire financiering
- Geen van bovenstaande

Startup: Jong, innovatief, vaak tech-enabled bedrijf (>5 jaar) met 2+ werknemers, gericht op snelle groei (vaak risicovol).

Scaleup: Snelle groeier met 10-250 werknemers (omzet/werknemers >60% groei afgelopen/komende 5 jaar).

Innovatief MKB: Innovatief bedrijf met 1-250 werknemers met industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling (WBSO) gericht op maatschappelijk en financieel rendement.

MKB zonder bancaire financiering: Vóór COVID-19 financieel gezonde MKB-onderneming, vrijwel volledig gefinancierd met eigen vermogen.

17. In welke (top)sector(en) is uw onderneming actief?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Agri & Food
- Chemistry NL (Chemie)
- Creatieve industrie
- Energie
- Health Holland (Life sciences & health)
- Logistiek
- Holland High Tech (High Tech Systemen & Materialen)
- Tuinbouw & Uitgangsmaterialen
- Water & Maritiem
- ICT
- Anders, namelijk: ____

18. Hoeveel personen zijn er (ongeveer) werkzaam bij uw onderneming (per 1 april 2021)?

- ____
- Weet ik niet

19. Hoe is uw onderneming hoofdzakelijk gefinancierd?

- Particuliere investeerders / business angels / vrienden, familie
- (Corporate) venture capital
- Crowdfunding
- Family office
- Eigen geld
- Bank
- Overheid
- Anders, namelijk: ____
- Weet ik niet
- Geen antwoord



20. Is uw onderneming beursgenoteerd?

- Ja
- Nee
- Geen antwoord

21. Heeft u zelf nog opmerkingen over het onderwerp medewerkersparticipatie die niet in deze vragenlijst aan bod zijn gekomen?

- <open veld>
- Geen opmerkingen

22. Mag Techleap.nl n.a.v. deze enquête contact met u opnemen voor nadere bespreking van het onderwerp?

- Ja, dat mag op het volgende emailadres: ____
- Nee

23. Wilt u inzicht in de resultaten van dit onderzoek?

- Ja, dat mag op het volgende emailadres: ____
- Nee, geen interesse



Vragenlijst 2 - Medewerkers

Welkom

In dit onderzoek van willen we je graag een aantal vragen stellen over medewerkersparticipatie binnen je bedrijf. Daarbij gaat het om medewerkers die participeren in het kapitaal van de onderneming waar zij werken, zoals via aandelen, certificaten of opties.

Voor het invullen van de vragenlijst vragen we ongeveer 8 minuten van je tijd. Alvast hartelijk dank voor de medewerking.

1. Hoe goed ben je bekend met medewerkersparticipatie (denk aan verschillende vormen die er zijn, de beoogde positieve effecten etc.)?

Schaal 1 t/m 10: 1 = geheel niet mee bekend t/m 10 = geheel wel mee bekend

1b. Hoe goed ben je bekend met de volgende vormen van medewerkersparticipatie?

Schaal 1 t/m 10: 1 = geheel niet mee bekend t/m 10 = geheel wel mee bekend

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)

2. Hanteert je bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie?

- Ja
- Nee → vraag 9
- Weet ik niet → vraag 9

3. Om welke vorm(en) van medewerkersparticipatie gaat het?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)
- Andere vormen van bonus, namelijk: ____
- Weet ik niet → vraag 9

<per genoemd antwoord vraag 3>

4. Maak je zelf ook gebruik van <antwoord vraag 3> als vorm van medewerkersparticipatie?

- Ja
- Nee → vraag 8 (bij alles nee)



<per genoemd antwoord vraag 4>

5. Waarom maak je gebruik van <antwoord vraag 3>?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Financiële compensatie (in aanvulling op salaris)
- Mogelijkheid om te investeren in mijn bedrijf
- Mogelijkheid tot inspraak bij mijn bedrijf
- Meer verbondenheid met het bedrijf
- Anders, namelijk: ____

<alleen weergeven wanneer V3 ≠ aandelenopties>

6. Indien jouw bedrijf aandelenopties zou aanbieden, zou je er dan gebruik van willen maken?

- Ja → vraag 6b
- Nee → vraag 6c
- Weet ik niet → vraag 7

6b. Kan je toelichten waarom wel?

- <open veld>
- Geen toelichting

6c. Kan je toelichten waarom niet?

- <open veld>
- Geen toelichting

7. Levert medewerkersparticipatie in het algemeen op wat je ervan verwacht?

- Ja → vraag 9
- Nee
- Weet ik (nog) niet → vraag 9

7b. Waarom niet?

- <open veld>
- Geen toelichting

<indien vraag 4 = alles nee >

8. Waarom maak je geen gebruik van medewerkersparticipatie?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Vanwege nadelige fiscale behandeling
- Ben er niet mee bekend / heb me er niet in verdiept
- Zie er de voordelen er niet van in
- Mijn bedrijf biedt niet de juiste vorm van medewerkersparticipatie aan → vraag 8b
- Anders, namelijk: ____



8b. Van welke van onderstaande varianten zou jij wel gebruik maken?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Aandelen
- Aandelenopties
- Certificaten van aandelen
- Stemrechtloze aandelen
- Coöperatie
- Stock Appreciation Rights (SAR)
- Andere vormen van bonus, namelijk: ____

9. Heb je, bijvoorbeeld bij salarisonderhandelingen, wel eens gevraagd naar de mogelijkheden tot medewerkersparticipatie?

- Ja
- Nee
- Geen antwoord

10. Vind je het belangrijk dat je bedrijf een vorm van medewerkersparticipatie aanbiedt?

- Ja → vraag 11
- Nee → vraag 12
- Ik heb hier niet eerder over nagedacht, maar ik denk nu "ja" → vraag 11
- Ik heb hier niet eerder over nagedacht, maar ik denk nu "nee" → vraag 12
- Weet ik niet → vraag 12

11. Waarom vind je het belangrijk dat je bedrijf medewerkersparticipatie aanbiedt?

- <open veld>
- Weet ik niet

12. Wat betekent de mogelijkheid tot medewerkersparticipatie voor jou?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Erkenning van persoonlijke prestaties
- Sterke(re) identificatie met de doelen van het bedrijf
- Mogelijkheid om startkapitaal te genereren voor het starten van een eigen bedrijf
- Financiële compensatie (bijvoorbeeld in ruil voor lager salaris)
- Mogelijkheid tot aanvulling van particuliere pensioenvoorziening
- Anders, namelijk: ____
- Geen specifieke betekenis
- Weet ik niet



< indien vraag 4 = ja >

13. Waar verwacht je de opbrengsten van medewerkersparticipatie primair voor te gebruiken?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Oprichten eigen bedrijf
- In een ander bedrijf investeren
- Aanvulling op mijn eigen vermogen
- Anders, namelijk: ____
- Weet ik (nog) niet

Tot slot willen we je nog enkele achtergrondkenmerken vragen.

14. Welk type functie heb je binnen je bedrijf?

- Managementfunctie
- Overige functie
- Geen antwoord

15. Hoe lang ben je (ongeveer) in dienst bij je bedrijf?

- __ jaar
- Geen antwoord

16. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders dan bovenstaande
- Geen antwoord

17. Wat is je leeftijd?

- __ jaar
- Geen antwoord

18. Heb je zelf nog opmerkingen over het onderwerp medewerkersparticipatie die niet in deze vragenlijst aan bod zijn gekomen?

- <open veld>
- Geen opmerkingen



I&O Research Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E info@ioresearch.nl
KVK-nummer 08198802

I&O Research Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E info@ioresearch.nl