

# Echte medezeggenschap = iedereen aandeelhouder



**HCA**  
HOLLAND COLOURS

**29 november 2018**

Workshop van SNPI - Deel I  
en Holland Colours/Holland Pigments -  
Deel II

# **Deel I Stelling SNPI**

**De OR is overbodig als  
alle medewerkers aandelen bezitten  
en  
zeggenschap hebben in de AVA!**

# Waarom zeggen wij dit?

**De meest pure vorm van medezeggenschap is zeggenschap via aandelen! Aandeelhouderschap van medewerkers is in NL nog steeds onbekend en onbemind**

Verschillende vormen van zeggenschap:

1. Directe inspraak op de werkvloer
2. Indirecte inspraak: OR en vakbonden
3. Financiële participatie: inspraak en financiële rechten door het bezitten van aandelen

**NL loopt achter ten opzichte van andere landen!**

# Wie zijn wij: (SNPI)

**SNPI: Stichting Nederlands Participatie Instituut.** Het enige expertisecentrum in Nederland dat zich heeft gespecialiseerd in alle vormen van financiële participatie voor medewerkers. Onafhankelijk en not-for-profit (geen winstoogmerk en bestaan sinds 1994).

**Ons doel:** Het onderwerp financiële medewerkersparticipatie bekender maken in Nederland.

**Hoe?** Bedrijven helpen bij de oriëntatie, ontwerpen en het toepassen van participatie. Advies – Netwerk - Promotie

# Wat is medewerkers-aandeelhouderschap?

- Elke BV bestaat uit aandelen. Geen vrije markt.
- Aandelen bezitten van een bv is niet te vergelijken met aandelen op de beurs.
- Met het bezitten van aandelen word je voor een deel mede-eigenaar van een onderneming en heb je rechten:
  1. financieel recht (waarde+dividend),
  2. informatierecht
  3. vergaderrechten
  4. stemrecht
  5. spreekrecht

# Veel voordelen van medewerkers-aandeelhouderschap

- De productiviteit van bedrijven met een brede FP is hoger;
- Deze bedrijven groeien sneller en zijn meer winstgevend;
- FP bevordert ondernemerschap van medewerkers;
- Participatieve organisaties hebben hogere salarissen;
- Medewerkers blijven langer werken voor participatieve bedrijven (betrokkenheid en binding is groter);
- Model van eigenaarschap helpt talenten behouden (ook bij MKB);
- De cultuur is betrokken, saamhorig en innovatief (supportive corporate culture);
- Deze bedrijven gaan minder vaak failliet, herstellen eerder van een crisis en ontslaan minder mensen in tijden van crisis;
- Uitstekend systeem voor bedrijfsoverdracht aan mw;
- Winst (dividend) wordt eerlijk verdeeld.

# Academische onderzoeken naar effecten participatie

Onderzoeken Poutsma, Poutsma en Braam, Kaarsemaker

*Drie verschillende effecten:*

1. intrinsieke effect, eigenaars effect
2. Extrinsieke effect, motivatie effect
3. Commitment effect, levelling of interest

Meeste effecten van aandeelhouderschap:

- Bedrijfsbrede regeling met zeggenschap
- Transparantie
- Ingebed in de bedrijfscultuur

# Risico's





- Aandelen kunnen stijgen, maar ook dalen in waarde.
- Iedereen moet afzonderlijk een eigen afweging kunnen maken.
- Kies altijd voor een systeem waarbij alle medewerkers een klein aantal aandelen hebben en niet paar medewerkers veel.
- Medewerkers nooit met geleend geld aandelen laten kopen, m.u.v. de directie/hoger management.



# Trendonderzoek SNPI 2018: generatieverschillen op de werkvloer

Vier onderwerpen getoetst aan de hand van een enquête:

1. Flexibiliteit & zelfstandigheid
2. Ervaringen & bezittingen
3. Inspraak & Medezeggenschap
4. Robotisering & automatisering

Millennials	Pragmatische generatie	De verloren generatie	Babyboomers
geb. na 1986	geb.1971-1985	geb. 1956-1970	geb. 1941-1955
			

# Resultaten onderzoek: millennials

## Millennials vinden de volgende zaken belangrijk:

Liever een vast contract en medewerker dan ZZP-er,

Zoeken flexibiliteit in de organisatie en niet in job-hoppen,

Sociale relaties op de werkvloer zijn belangrijk,

Houden van een ideologische en transparante werkomgeving,

inspraak is erg belangrijk, maar anders dan zoals het nu vaak is (meer directe inspraak op de werkvloer en strategisch. OR en vakbonden niet belangrijk).

# Vervolg millennials vinden de volgende zaken belangrijk:

Salaris is belangrijk, maar de hoogte van het salaris minder en belonen via bonussen zijn ook minder belangrijk voor millennials.

Ervaringen worden belangrijk gevonden.

Geïnteresseerd in het kopen van aandelen om mede-eigenaar te worden (sluit aan bij ervaringen en direct invloed).

Millennials willen graag eigen geld stoppen in de aandelen.

**NB:** Millennials en pragmatische generatie vertonen veel gelijkenissen. Grootste verschillen zijn te vinden tussen de millennials en.....

# Babyboomers

## **Babyboomers vinden de volgende zaken belangrijk:**

Werken is heel belangrijk voor deze generatie,

Werk en privé worden gescheiden gehouden.

Deze groep is veel minder sociaal en ideologisch betrokken, dan de jongere generaties.

# Vervolg babyboomers vinden de volgende zaken belangrijk:

Het liefst werken ze als zzp-er i.p.v. als medewerker, maar inkomen en bonussen zijn erg belangrijk voor deze generatie en zij hechten erg aan het vaste contract.

Geld is erg belangrijk. Beleggen doen zij graag en kopen dan ook graag aandelen in de eigen organisatie.

Inspraak vinden zij ook belangrijk, maar geven wel meer de voorkeur aan inspraak via een OR.

**NB:** In veel hiërarchische organisatie vormen de babyboomers het management/directie

# Veel vooroordelen over millennials

'Er valt vaak niet mee met millennials te werken'

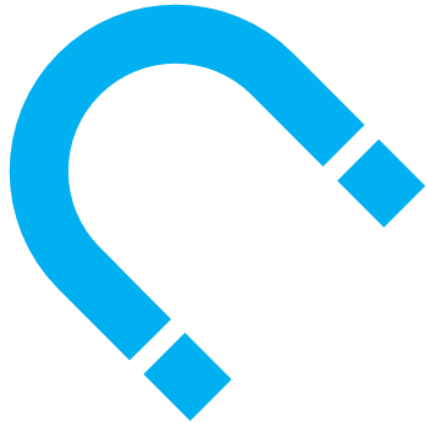
Overwende millennials crowdfunden alles, zelfs hun wereldreis

'Benader millennials op 't werk net zo als de kinderen thuis'

Kijk hem nou zitten. De aansteller. De gore millennial

Millennials  
m... 'If  
a house,  
dying  
cado toast'

# Millennials aantrekken



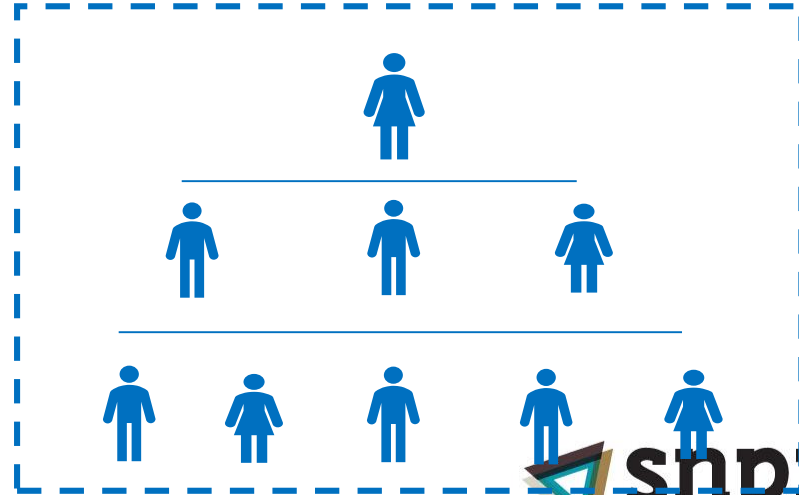
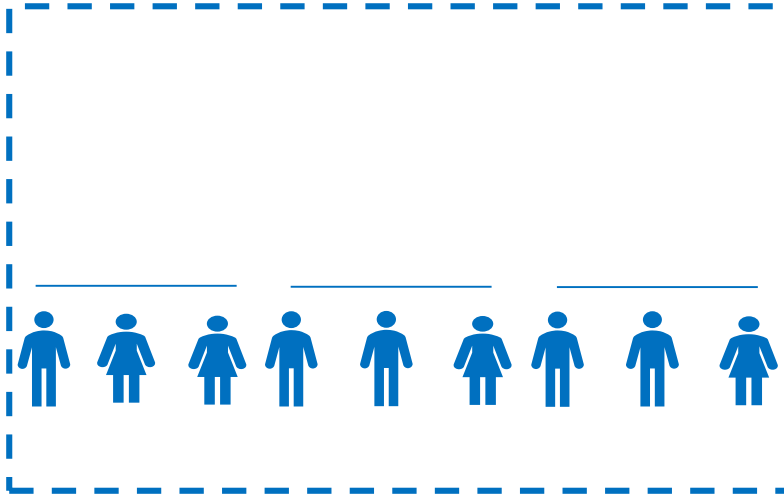
- Idealen en transparantie
- Collega's zijn vrienden
- Er is meer dan alleen winst
- Directe invloed op de functie
- Meepraten over strategie en beleid (niet zijnde een OR)
- Flexibiliteit in de organisatie
- Aandelen zijn erg geschikt

# Onderneming van de toekomst

Vlak

of

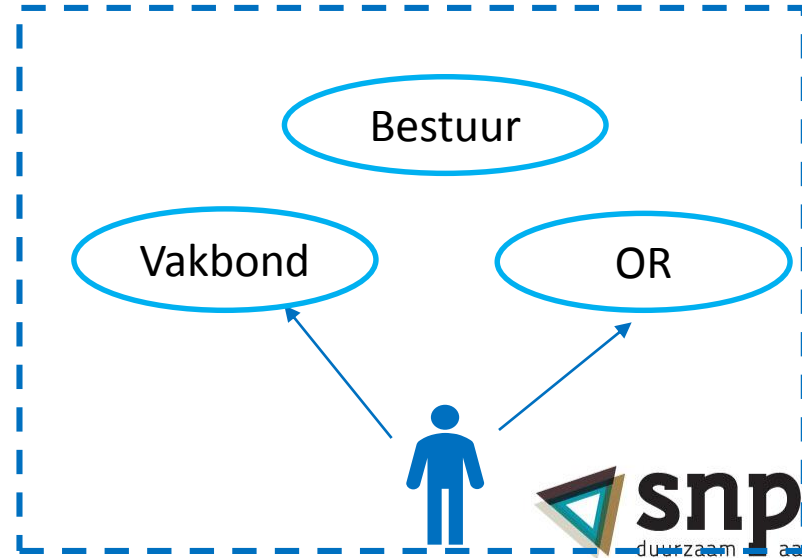
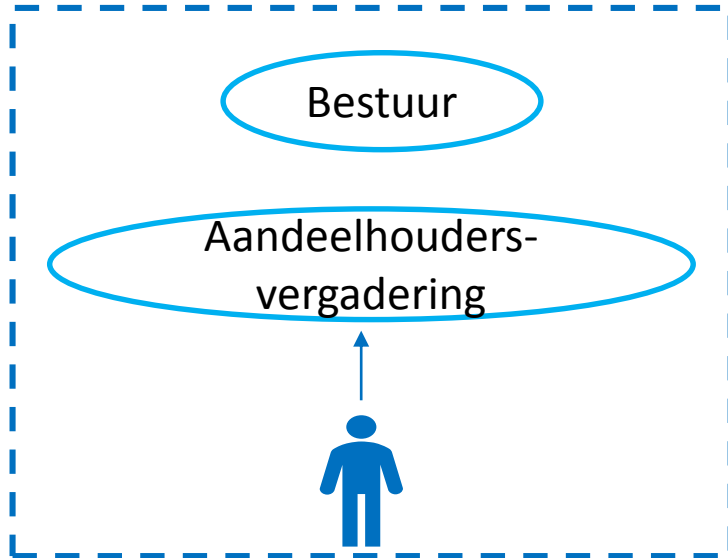
Hiërarchisch?





# Medezeggenschap van de toekomst

direct via aandeelhouderschap of indirect?



# Aanbevelingen SNPI:

Bij bedrijfsbrede aandeelhouderschap met zeggenschap zou een OR een keuze moeten zijn en geen verplichting

WOR voor deze bedrijven terugbrengen naar de basis en vrijheid om OR zelf in te richten

Bedrijven zonder aandeelhouderschap stimuleren om bedrijfsbrede aandeelhouderschap in te voeren en tot dan verplichten om de traditionele OR te hanteren

Deel II

De praktijk van bedrijfsbrede  
aandeelhouderschap

Holland Colours en Holland Pigments

# Medezeggenschap bij Holland Colours

Patrick Bos  
Astrid Eikelenboom



# HOLLAND COLOURS

- Opgericht op 1 april 1979
- Genoteerd aan Euronext sinds 1989
- Omzet 2017-2018: € 83,5 miljoen
- 400+ medewerkers-aandeelhouders

# HOLLAND COLOURS GROEP

- Onafhankelijk
- HQ in Apeldoorn
- 8 vestigingen in Americas, Europe & Asia
- Productielocaties in Nederland, Hongarije, USA en Indonesië



Holland Colours

Canada  
Indonesië (2x)  
Hongarije  
Mexico  
Nederland  
UK  
USA



# Producten/markten



PACKAGING



BUILDING &  
CONSTRUCTION



OTHER

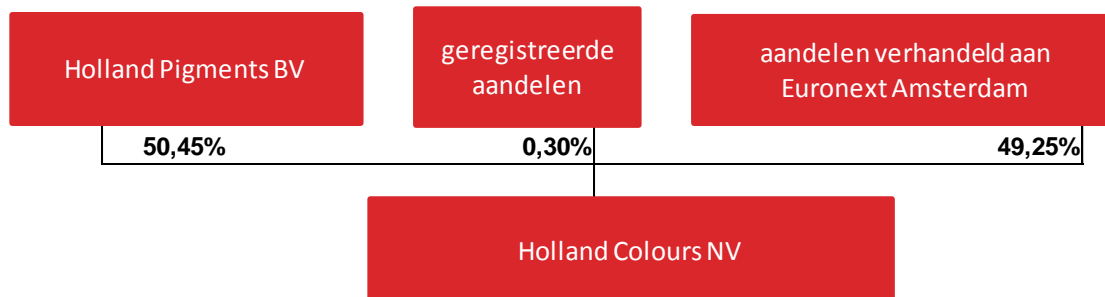


COATINGS,  
ELASTOMERS AND  
ADHESIVES

# Medezeggenschap bij Holland Colours Holland Pigments BV



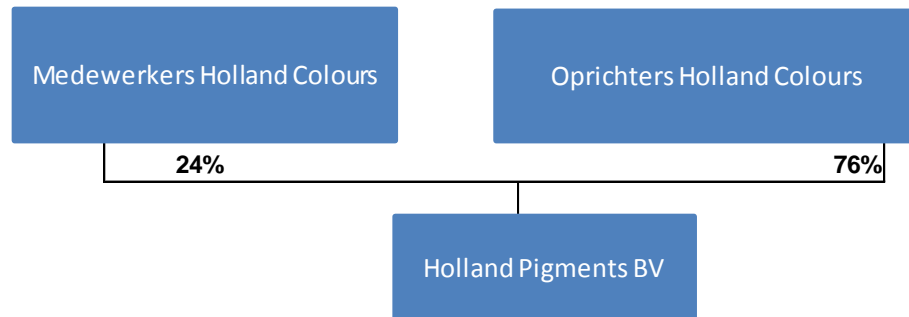
- Meerderheidsaandeelhouder van Holland Colours Groep
- Gericht op continuïteit Holland Colours
- Faciliteren en stimuleren van medewerkersparticipatie





## Medezeggenschap bij Holland Colours Medewerkers-aandeelhouders

- Alle 400+ Holland Colours medewerkers bezitten aandelen Holland Pigments
- Medewerkers bezitten bijna 25% van de aandelen Holland Pigments
- Overige aandeelhouders Holland Pigments zijn oprichters van de Holland Colours Groep, die de medewerkersparticipatie steunen en faciliteren
- Medewerkersparticipatie draagt bij aan succes en continuïteit van Holland Colours



## Medezeggenschap bij Holland Colours via de aandeelhoudersvergadering

- Lokale Holland Pigments Officials behartigen belangen medewerkers-aandeelhouders
- Medewerkers-aandeelhouders hebben een eigen bestuurder binnen Holland Pigments BV
- De medewerkersparticipatie bindt medewerkers internationaal als aandeelhouder
- Via de aandeelhoudersvergadering van Holland Pigments BV stemmen medewerkers-aandeelhouders over o.m.:
  - Aan-/verkoop aandelen HC door HP
  - Statutenwijziging HC en HP
  - Oprichting/sluiting HC locaties
  - Benoeming RvC en Directie HC

## Medezeggenschap bij Holland Colours via de personeelsvertegenwoordiging



- De medewerkersparticipatie bindt medewerkers internationaal als aandeelhouder, maar...
- ...arbeidsvoorwaarden zijn overal anders, daarom tevens gekozen voor lokale personeelsvertegenwoordiging, zoals Vertrouwenscommissie in Apeldoorn
- Ontheffing van de SER voor OR vanwege medewerkersparticipatie
- Vertrouwenscommissie voert dialoog met Directie over o.m.:
  - Pensioenregeling
  - ARBO
  - Functiegebouw
  - ....

# Vragen?

HollandPigments BV



 **snpi**  
duurzaam | aandeelhouderschap