

Verslag bijeenkomst 30%-regeling

Den Haag, 27 juni 2018

Aanwezigen:

VSNU (10.2.e), VNO NCW-MKB (10.2.e), Gemeente Amsterdam (10.2.e), (10.2.e), InnovationQuarter (10.2.e), Register Belastingadviseurs (10.2.e), FME (10.2.e), Platform Dutch International Schools namens bekostigde internationale scholen (10.2.e), The School of Amsterdam namens onbekostigde internationale scholen (10.2.e), Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (10.2.e) en het Ministerie van Financiën (10.2.e)

De bijeenkomst is geleid door (10.2.e) Na een korte inleiding en een voorstelronde is gesproken over de voorgestelde wetswijziging in de 30%-regeling waarbij de looptijd per 1 januari 2019 wordt verkort van acht naar vijf jaar, zowel voor nieuwe als voor bestaande gevallen.

Karakter bijeenkomst en praktische zaken

- Van de bijeenkomst maakt Financiën een verslag dat zal worden gedeeld met de aanwezigen.
- Financiën zal nota nemen van de opmerkingen en praktijkervaring van de aanwezigen rondom de voorgestelde maatregel. Hieraan zal in de wetgeving ook aandacht worden besteed.
- De bijeenkomst is uitdrukkelijk niet bedoeld om te onderhandelen over de voorgestelde maatregel.

Het volgende is door de aanwezige partijen aangegeven:

- Op de internationale scholen staat veel druk om de maatschappelijke opdracht om de kinderen van buitenlandse werknemers internationaal op te leiden goed te vervullen. De huidige 30%-regeling is van groot belang om de juiste internationale docenten naar Nederland te halen. Het inkorten van de 30%-regeling van acht naar vijf jaar leidt ertoe dat veel leraren al na vier jaar weer uit Nederland zullen vertrekken. Dat is een probleem voor de continuïteit. Ook de verkorting van de periode dat schoolgelden onbelast vergoed kunnen worden, kan gevolgen hebben. Deze zaken kunnen redenen zijn om geen nieuwe internationale school te starten.
- In de onderwijs- en wetenschapsector is geen sprake van hoge salarissen. De 30%-regeling hebben de werknemers daarom daadwerkelijk 'nodig' om rond te kunnen komen.
- Universiteiten acteren op wereldniveau en presteren op dit moment goed in de wereldtop. Een groot deel van het personeel van Nederlandse universiteiten is niet Nederlands. De 30%-regeling is voor het aantrekken en vasthouden van internationaal personeel namelijk een belangrijk middel. Door het inkorten van de 30%-regeling wordt het lastig om de huidige positie in de wereldtop te behouden, omdat dit vooral de bijzondere talenten (met uitzicht op vast contract na 6 à 7 jaar) en de hoogleraren raakt.
- Voor bedrijven kunnen er grote gaten in het personeelsbestand vallen door het per 1 januari 2019 inkorten van de 30%-regeling ook voor bestaande gevallen. Gesteld wordt dat personeel massaal zal vertrekken op het moment dat niet langer gebruik gemaakt kan worden van de 30%-regeling. Ook is de verwachting uitgesproken dat internationale bedrijven door deze maatregel uit Nederland zullen vertrekken. In dat kader wordt getwijfeld aan de raming van € 284 miljoen.
- Werknemers die gebruik maken van de 30%-regeling wonen vaak in relatief dure huizen, vanwege het feit dat ze als nieuweling in Nederland snel aan de slag moeten en nog niet beschikken over een netwerk.
- Talent kan overal terecht, als wij als Nederland niet langer aantrekkelijk genoeg zijn, zullen deze talenten in andere landen gaan werken.
- De personen die in 2012 onder het overgangsrecht vielen worden nu ook geraakt, ondanks de belofte op volledig respecterend overgangsrecht.
- Het is naar buitenlandse ondernemingen toe belangrijk dat Nederlandse overheid betrouwbaar is. Het feit dat overgangsrecht ontbreekt ondermijnt dit. Het wringt met name dat tussentijds

de spelregels worden aangepast. Het helpt ook niet dat het niet eerder expliciet is gecommuniceerd.

- De partiële buitenlandse belastingplicht kan worden afgeschaft, deze regeling heeft niets te maken met extraterritoriale kosten.
- Als mensen van buiten Europa komen mag de partner vaak niet in Nederland werken.
- De brief die de Belastingdienst naar werkgevers en werknemers heeft gestuurd heeft tot veel reacties geleid. De brief is ervaren alsof de verkorting al definitief is per 1 januari 2019.
- Enig uitstel, bijvoorbeeld aansluiten bij de start van het school-/collegejaar zal al veel lucht geven. Loonaangiften worden maandelijks ingediend, dus een andere ingangsdatum dan 1 januari van een jaar zou voor deze maatregel uitvoerbaar moeten zijn.
- Gevraagd is naar de mogelijkheid van een differentiatie naar verschillende groepen (bijvoorbeeld wetenschappers en docenten op internationale scholen). Aangegeven is dat bij een dergelijke differentiatie het risico op staatssteun bestaat en dat het toestaan van één uitzondering voor een groep kan leiden tot ongelijke behandeling van andere groepen.
- Door de aanwezigen werd het onwenselijk geacht om incidentele kosten van eventueel overgangsrecht te dekken met een structurele maatregel binnen de 30%-regeling.

Afsluitend bedankt alle aanwezigen voor hun aanwezigheid en de geleverde input.

Verslag bijeenkomst 30%-regeling

Den Haag, 2 juli 2018

Aanwezigen:

72andSunny ([redacted] 10.2.e), The Hague Online ([redacted] 10.2.e), Vakcentrale voor Professionals ([redacted] 10.2.e), United Expats of the Netherlands ([redacted] 10.2.e) en het Ministerie van Financiën ([redacted] 10.2.e)

De bijeenkomst is geleid door [redacted] 10.2.e
[redacted] 10.2.e Na een korte inleiding en een voorstelronde is gesproken over de voorgestelde wetswijziging in de 30%-regeling waarbij de looptijd per 1 januari 2019 wordt verkort van acht naar vijf jaar, zowel voor nieuwe als voor bestaande gevallen.

Karakter bijeenkomst en praktische zaken

- Van de bijeenkomst maakt Financiën een verslag dat zal worden gedeeld met de aanwezigen en met de staatssecretaris van Financiën.
- Financiën zal nota nemen van de opmerkingen en praktijkervaring van de aanwezigen rondom de voorgestelde maatregel. Hieraan zal in de wetgeving ook aandacht worden besteed.
- De bijeenkomst is uitdrukkelijk niet bedoeld om te onderhandelen over de voorgestelde maatregel.

Het volgende is door de aanwezige partijen aangegeven:

- De verkorting van de looptijd van de regeling zonder overgangsrecht raakt de betrouwbaarheid van de overheid. Afspraak is afspraak. Op dit moment wordt ook buiten de grenzen van Nederland al gesproken over een niet-betrouwbare Nederlandse overheid.
- Werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling hebben geen stemrecht en daarmee geen invloed op politieke besluitvorming.
- Talent kan overal terecht. Als Nederland niet langer aantrekkelijk genoeg is, zullen deze talenten in andere landen gaan werken. Hierbij is ook van belang dat de salarissen in Nederland niet hoog zijn in vergelijking met bijvoorbeeld de Verenigde Staten.
- Andere landen zijn actief talenten aan het werven, bijvoorbeeld door belastingafspraken te maken met mensen die terugkomen naar het land van herkomst. Mensen die nu gebruik maken van de 30%-regeling overwegen om gebruik te gaan maken van dergelijke afspraken.
- De vrijstelling van inkomstenbelastingheffing over box 3-inkomen (vermogen) is een bijkomend recht bij gebruikmaking van de 30%-regeling en is van groot belang. Dit speelt vooral bij sommige vormen van pensioenvermogen dat na de voorgestelde wijziging na vijf jaar in de box 3-heffing wordt betrokken.
- Werknemers die gebruik maken van de 30%-regeling hebben vaak relatief hoge huisvestingskosten, vanwege het feit dat ze als nieuweling in Nederland snel aan de slag moeten en nog niet beschikken over een netwerk. Als iemand aangeeft dat hij of zij een expat is, is de ervaring dat de huurprijzen spontaan stijgen met € 300 - € 400.
- Werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling beslissen ná vijf jaar of ze in Nederland blijven. Deze werknemers zullen na de wetswijziging binnen vijf jaar moeten gaan beslissen of zij in Nederland willen blijven. Een deel van deze mensen zal daarom beslissen Nederland te verlaten, terwijl zij een paar jaar later wellicht anders hadden beslist. Door de aanpassing van de regeling verliest Nederland deze mensen.
- Banken houden bij het verstrekken van leningen (voor de eigen woning) rekening met een hoger nettoloon door de beschikking 30%-regeling. Met het voorbehoud voor wetswijzigingen dat is opgenomen op de beschikking wordt in de praktijk geen rekening gehouden. Hierdoor komen mensen in de knoop met investeringsbeslissingen die zij eerder hebben gemaakt voor met name de aankoop van een woning en de afgesproken aflossingstermijnen/bedragen.
- Deze wetswijziging raakt gezinnen in hun privéleven. De aanwezigen geven aan dat zij al van veel mensen gehoord hebben dat ze Nederland gaan verlaten, althans in ieder geval na het verstrijken van de looptijd van vijf jaar.

- Het feit dat ook de periode waarin de schoolgelden voor internationale schoolgelden onbelast kunnen worden vergoed, wordt verkort tot vijf jaar, wordt ervaren als een groot probleem, omdat de schoolgelden van internationale scholen aanzienlijk zijn.

Afsluitend bedankt alle aanwezigen voor hun aanwezigheid en de geleverde input.

Verslag bijeenkomst 30%-regeling

Den Haag, 3 juli 2018

Aanwezigen:

Reederei Nord (10.2.e), Quantlab (10.2.e), International Baccalaureate Organization (10.2.e), Johnson & Johnson (10.2.e), Marktplaats (10.2.e) (10.2.e), HCL Technologies (10.2.e), Booking.com (10.2.e), Patagonia (10.2.e), Dutch Startup Association (10.2.e), StartupDelta (10.2.e), Takeaway.com (10.2.e) (10.2.e), KraftHeinz (10.2.e), Maersk (10.2.e), Uber (10.2.e) (10.2.e), Naspers (10.2.e), Irdeto (10.2.e), TomTom (10.2.e) (10.2.e), Aramco Overseas (10.2.e), ICL Group (10.2.e), ASML (10.2.e), Adyen (10.2.e) (10.2.e), het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (10.2.e) en het Ministerie van Financiën (10.2.e)

De bijeenkomst is geleid door (10.2.e)

(10.2.e) Na een korte inleiding en een voorstelronde is gesproken over de voorgestelde wetswijziging in de 30%-regeling waarbij de looptijd per 1 januari 2019 wordt verkort van acht naar vijf jaar, zowel voor nieuwe als voor bestaande gevallen.

Karakter bijeenkomst en praktische zaken

- Van de bijeenkomst maakt Financiën een verslag dat zal worden gedeeld met de aanwezigen.
- Financiën zal nota nemen van de opmerkingen en praktijkervaring van de aanwezigen rondom de voorgestelde maatregel. Hieraan zal in de wetgeving ook aandacht worden besteed.
- De bijeenkomst is uitdrukkelijk niet bedoeld om te onderhandelen over de voorgestelde maatregel.

Het volgende is door de aanwezige partijen aangegeven:

- De verkorting van de looptijd van de regeling zonder overgangsrecht wordt door de aanwezigen ervaren als het grootste knelpunt van het wetsvoorstel. Het wringt met name dat tussentijds de spelregels worden aangepast. Dit raakt de betrouwbaarheid van de overheid. Op dit moment wordt ook buiten Nederland al gesproken over een niet-betrouwbare Nederlandse overheid. En potentiële werknemers van buiten Nederland geven aan hierom twijfels te hebben. Op korte termijn zal deze maatregel winst opleveren, maar op de langere termijn beschadigt de maatregel het Nederlandse vestigingsklimaat. Getwijfeld wordt aan de opbrengst die is ingeschat in het regeerakkoord. Na een recente verkorting van tien naar acht jaar wordt nu opnieuw gekort naar vijf jaar. De zorgen worden uitgesproken dat binnenkort de regeling wellicht nog verder wordt ingekort. De schade aan de betrouwbaarheid van de Nederlandse overheid werkt ook door naar andere wetgeving.
- Voor bedrijven kunnen er per 1 januari 2019 grote gaten in het personeelsbestand doordat de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling ook gaat gelden voor bestaande gevallen. Gesteld wordt dat personeel massaal zal vertrekken op het moment dat niet langer gebruik gemaakt kan worden van de 30%-regeling. Dit kan de continuïteit van bedrijven in gevaar brengen. Ook is de verwachting uitgesproken dat internationale ondernemingen door deze maatregel uit Nederland zullen vertrekken of zich niet in Nederland zullen vestigen. In deze laatste categorie werden Britse bedrijven genoemd die vanwege de Brexit op zoek zijn naar een nieuw vestigingsland.
- De 30%-regeling raakt een brede groep bedrijven, die wellicht niet allemaal profiteren van de maatregelen in het regeerakkoord ter bevordering van het vestigingsklimaat.
- Internationaal talent kan overal terecht. Als Nederland niet aantrekkelijk genoeg is, zullen deze talenten in andere landen gaan werken.
- Deze wetswijziging raakt gezinnen in hun privéleven. Degenen die nog maar kort te gaan hebben, worden harder geraakt. De aanwezigen geven aan dat zij al van veel mensen gehoord

hebben dat ze nu weg zullen gaan, in ieder geval na het verstrijken van de looptijd van vijf jaar.

- De verbazing wordt uitgesproken over het feit dat Nederland (de premier) regelmatig zijn trots uitspreekt dat jonge techbedrijven in Nederland zijn gevestigd en het belang daarvan voor Nederland, maar dat het nu juist deze bedrijven moeilijk wordt gemaakt - met name – door geen overgangsrecht op te nemen, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt.
- Werknemers die gebruik maken van de 30%-regeling hebben vaak relatief hoge huisvestingskosten, vanwege het feit dat ze als nieuweling in Nederland snel aan de slag moeten en nog niet beschikken over een netwerk. Ook wordt door aanwezigen aangegeven dat er mensen zijn die nu voor de zekerheid hun huis willen verkopen en vertrekken uit Nederland, uit angst voor mogelijke toekomstige dalingen van huizenprijzen.
- Het feit dat ook de periode waarin de schoolgelden voor internationale schoolgelden onbelast kunnen worden vergoed, wordt verkort tot vijf jaar wordt ervaren als een groot probleem, omdat de schoolgelden van internationale scholen aanzienlijk zijn.
- De huidige 30%-regeling is van groot belang om de juiste internationale docenten naar Nederland te halen. Geen goede docenten betekent minder goed onderwijs, dit schaadt wederom het vestigingsklimaat.
- In de brief die de Belastingdienst in juni heeft gestuurd worden werknemers verwezen naar hun werkgever voor meer informatie. Dit wordt ervaren als dat de overheid erop stuurt dat werkgevers het 'maar moeten oplossen'. Bovendien zijn er ook effecten in de inkomstenbelasting waar de werkgever geen zicht op heeft.
- Als werkgever wil je niet gaan compenseren voor fiscale wetswijzigingen, dat heeft precedentwerking. Bovendien moet de werkgever zich dat financieel kunnen veroorloven.
- Ook de keuzeregeling van partiële buitenlandse belastingplicht is van belang. Met name voor mensen met (Amerikaans) pensioenvermogen dat in Nederland wordt belast in box 3. Daarnaast zijn er werknemers die nu aandelen bezitten, welke aandelen in een korte tijd meer waard zijn geworden. Deze aandelen worden nu niet in de heffing betrokken. Als dat wel het geval wordt, kan dit tot liquiditeitsproblemen leiden voor deze groep.

Afsluitend bedankt 10.2.e alle aanwezigen voor hun aanwezigheid en de geleverde input.

Report meeting 30%-facility

The Hague, 5 July 2018

Present:

Spanish Embassy (10.2.e), American Chamber of Commerce (10.2.e), Japanese Chamber of Commerce (10.2.e), Hoya (10.2.e) and the Ministry of Finance (10.2.e)

The meeting is led by (10.2.e) of the Ministry of Finance. After a short introduction, we have spoken about the proposed amendment that shortens the duration of the 30%-facility from eight to five years per 1 January 2019 for new and existing cases.

Character of the meeting and practical information

- The Ministry of Finance will make a report of the meeting and will share this report with the State Secretary of Finance.
- The Ministry of Finance will note the remarks and practical experiences of the representatives present regarding the proposed measure. In the legislation process there will be attention for the meetings regarding the 30%-facility.
- The meeting is explicitly not meant as an opportunity to negotiate about the proposed measure.

The following is brought to our attention by the representatives present at the meeting:

- The present representatives partly understand the political choice to shorten the 30%-facility from eight to five years. They do not understand the fact that there is no transitional regulation. The government should think about less expensive options for transitional regulation, if full transitional regulation is too expensive.
- The representatives received a lot response and complaints from foreign companies and individuals that they represent in this meeting. The biggest complaint is that the Dutch government is not reliable. For the settling climate of the Netherlands, a reliable and stable government is very important.
- The employees using the 30%-facility cannot vote in the Netherlands, but they do have an important 'vote' in international business, especially when they return to their country of origin. An unreliable Dutch government could lead to less international companies settling in the Netherlands and less employees willing to work temporarily in the Netherlands.
- The companies that use the 30%-facility have to compete on the international labor market for their employees. This is a bigger and therefore harder market to find the right employees. Some profiles are scarce not only in the Netherlands but worldwide.
- One of the representatives is very clear on the fact that they want employees for the long term and not for just five (or eight) years. They are investing in their employees. After eight years employees have built their lives in the Netherlands, they bought a home, their children go to school in the Netherlands and they are therefore more likely to stay. Five years is for many employees a too short term to make the decision to stay for the long term.
- Having no transitional regulation feels like retroactive legislation. It feels unfair that the period is shortened during the stay of these employees in the Netherlands. These employees made personal investment decisions based on the 30%-facility with a duration of eight years. The shortening of the facility will cost individuals a lot of money and puts the financial planning of some upside down. At least give those people a year to plan, the representatives ask the government.
- People are hired in reliance of the ruling for eight years. The employer arranged this for these employees. A representative noted that they would compensate the disadvantaged employees for this loss or arrange a transition to another country.

- The Netherlands have been an attractive country to settle for international businesses, the Netherlands have a good international reputation. No transitional legislation damages this good reputation.
- After a period of using the 30%-facility, an employee can only fully apply again for the facility when earlier stay in the Netherlands has ended more than 25 years before the new Dutch employment starts. The proposed shortening of the duration of the 30%-facility makes a second period in The Netherlands within the 25 year-period unattractive. These employees are still employees with specific expertise hired from foreign countries, with extraterritorial costs, when they come back within this 25 years period. A representative notes that it is not fair that these employees do not qualify for the 30%-facility and asks to decrease the 25 year-period..

In conclusion, 10.2.e thanked all those present for their presence and the input provided.



TER INFORMATIE
Aan
de staatssecretaris

10.2.e

danke.

Directie Directe
Belastingen

Inrichtingen

10.2.e

T 10.2.e

F 10.2.e@minfin.nl
www.minfin.nl

Datum

25 juli 2018

Notienummer

2018-0000129636

Auteur

10.2.e

Bijlagen

4

notitie

Sessies 30%-regeling

Aanleiding

Eind juni en begin juli 2018 hebben op ambtelijk niveau vier sessies met belanghebbenden plaatsgevonden over de voorgestelde wijziging van de 30%-regeling, waarbij de maximale looptijd van de regeling per 1 januari 2019 wordt verkort van acht jaar naar vijf jaar, zowel voor nieuwe als bestaande gevallen.

In deze notitie informeren wij u over deze sessies.

Kern en toelichting

Overzicht sessies

De volgende sessies hebben plaatsgevonden:

- 27 juni – lobbyclubs / belangenorganisaties werkgevers / semi-overheid
- 2 juli – vnl. belangorganisaties werknemers
- 3 juli – werkgevers
- 5 juli – vnl. ambassades en andere publiekrechtelijke organisaties

Karakter sessies en gang van zaken

Tijdens de sessies is aangegeven dat:

- de sessies niet bedoeld zijn om te onderhandelen over de voorgestelde maatregel;
- nota wordt genomen van de opmerkingen en praktijkervaring van de aanwezigen en dat hieraan in de wetgeving ook aandacht zal worden besteed;
- de deelnemers een verslag van hun sessie ontvangen en dat de verslagen ook met u zullen worden gedeeld.

Op die manier is de input van de belanghebbenden die aanwezig waren bij de bijeenkomsten ten tijde van de augustusbesluitvorming bij u bekend. U treft de verslagen zoals deze naar de deelnemers zijn verstuurd als bijlagen bij deze notitie.

Aandachtspunten

De aandachtspunten die in de sessies het meest (nadrukkelijk) naar voren zijn gebracht zijn:

Afwezigheid van overgangsrecht

- Dit raakt zowel werknemers als werkgevers op zeer korte termijn. Werkgevers vrezen voor grote gaten in het personeelsbestand, omdat de verkorting per 1 januari 2019 ook voor bestaande gevallen gaat gelden. De impact voor bedrijven is sterk afhankelijk van het personeelsbestand¹.
- Werknemers komen in de knoop met investeringsbeslissingen die zij hebben gemaakt in de veronderstelling dat de 30%-regeling tot de op de beschikking vermelde einddatum zou kunnen worden toegepast. Het raakt hen en hun gezinnen in hun privéleven, mede gelet op de relatief korte periode die deze mensen hebben om zich aan te passen aan de voorgestelde maatregel. Deze mensen beschikken nog steeds over specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is.
- Het tussentijds aanpassen van de spelregels raakt de betrouwbaarheid van de Nederlandse overheid. Het gevoel bestaat dat gemaakte afspraken worden geschonden. Vragen spelen als: Wanneer volgt een volgende inperking, zowel rondom de 30%-regeling als op ander (wetgevend) vlak? Dit is nadelig voor het Nederlandse vestigingsklimaat. Het speelt zowel mee bij de beslissing van bedrijven om zich in Nederland te vestigen of om uit Nederland te vertrekken, als bij de bereidheid van potentiële werknemers om in Nederland te komen werken.
- Ook diegenen die onder overgangsrecht uit 2012 vallen, worden nu geraakt terwijl hen volledig respecterend overgangsrecht is beloofd.
- Het gevoel bestaat dat de overheid wijst naar de bedrijven om het maar op te lossen. Dit wordt ervaren als oneerlijk. Diverse bedrijven geven aan dat ze uit principe werknemers niet financieel willen compenseren voor overheidsmaatregelen.
- Als volledig respecterend overgangsrecht financieel niet haalbaar is, moet worden gezocht naar zo eerlijk mogelijk overgangsrecht. De meningen lopen uiteen over wat zo eerlijk mogelijk overgangsrecht inhoudt. Gewezen wordt onder meer op:
 - uitzonderingen voor bepaalde groepen;
 - uitzondering voor schoolgelden;
 - afschaffen van de keuzemogelijkheid voor partiële buitenlandse belastingplicht voor iedereen;
 - in standhouden van de keuzemogelijkheid voor partiële buitenlandse belastingplicht voor iedereen, ook nadat de 30%-regeling vijf jaar is toegepast;
 - elk uitstel in tijd helpt.

Maximum looptijd naar vijf jaar

- Werkgevers geven aan dat op de Nederlandse arbeidsmarkt een tekort bestaat aan werknemers met specifieke kennis en dat Nederlandse opleidingen ook op termijn niet in voldoende aanbod kunnen voorzien. Zij zijn dus (mede) aangewezen op internationale werknemers, die naar hun zeggen overal terecht kunnen. Bij het aantrekken van deze werknemers speelt de 30%-regeling een belangrijke rol. De verkorting tot vijf jaar wordt daarom niet toegejuicht.
- Verkorting van de looptijd raakt de universiteiten (niet zozeer qua promovendi en postdocs, maar qua hoogleraren en talenten die na 6 à 7 jaar uitzicht hebben op een vast dienstverband) en internationale scholen (het is lastig om docenten voor een kortere periode te vinden en daarnaast bestaat het risico op terugloop van het aantal leerlingen) zwaar. De onderwijssector heeft er extra last van dat de ingangsdatum

¹ Die impact is bijvoorbeeld afhankelijk van voor hoeveel werknemers zij de 30%-regeling toepassen, hoeveel van de looptijd al is verstreken, hoe hoog het salaris van die werknemers is en hoe schaars zij zijn.

van de voorgestelde maatregel staat op 1 januari en niet aansluit bij het school-/collegejaar.

- Werknemers beslissen pas nadat ze meer dan vijf jaar in Nederland hebben verbleven, of ze hier (meer) permanent willen blijven.
- De verwachting is dat veel werknemers na afloop van de regeling zullen vertrekken.
- Dit is extra vervelend in de huidige krappe, mondiale arbeidsmarkt, waarbij Nederlandse bedrijven het niet moeten hebben van concurreren op loon. Het past ook niet bij de trots die de premier regelmatig uitdraagt over het in Nederland zijn gevestigd van jonge tech bedrijven.
- Als de 30%-regeling is gemaximeerd op vijf jaar, gaan werknemers al na drie à vier jaar om zich heen kijken. Ze wachten niet af tot de vijf jaar voorbij zijn.

Overig

- Het idee leeft dat de ramingen niet op de juiste manier zijn uitgevoerd, met name dat niet goed rekening is gehouden met gedragseffecten, waardoor de geraamde opbrengst hoger zal zijn dan de werkelijke opbrengst van de voorgestelde maatregel.
- Gevraagd is om mogelijkheden van differentiatie naar verschillende groepen.

buiten verzoek



TER INFORMATIE (TER VOORBEREIDING VAN HET COALITIEOVERLEG VAN 11 OKTOBER)

Aan

de staatssecretaris

de minister

10.2.e
10.2.e

Directie Directe Belastingen

Inlichtingen
www.minfin.nl

Direct contact

10.2.e

Datum

11 oktober 2018

Notienummer

2018-0000173416

Auteur

10.2.e

Van

10.2.e

Kopie aan

Bijlagen

4

notitie

Heroverweging dividendmaatregel

Op donderdag 11 oktober vindt het coalitieoverleg plaats. Ter voorbereiding hierop treft u (min en stas) bijgaande set stukken.

De set is als volgt opgebouwd:

1. Memo varianten pakket bedrijfsleven/vestigingsklimaat
2.

--
3.

buiten verzoek

4.

--

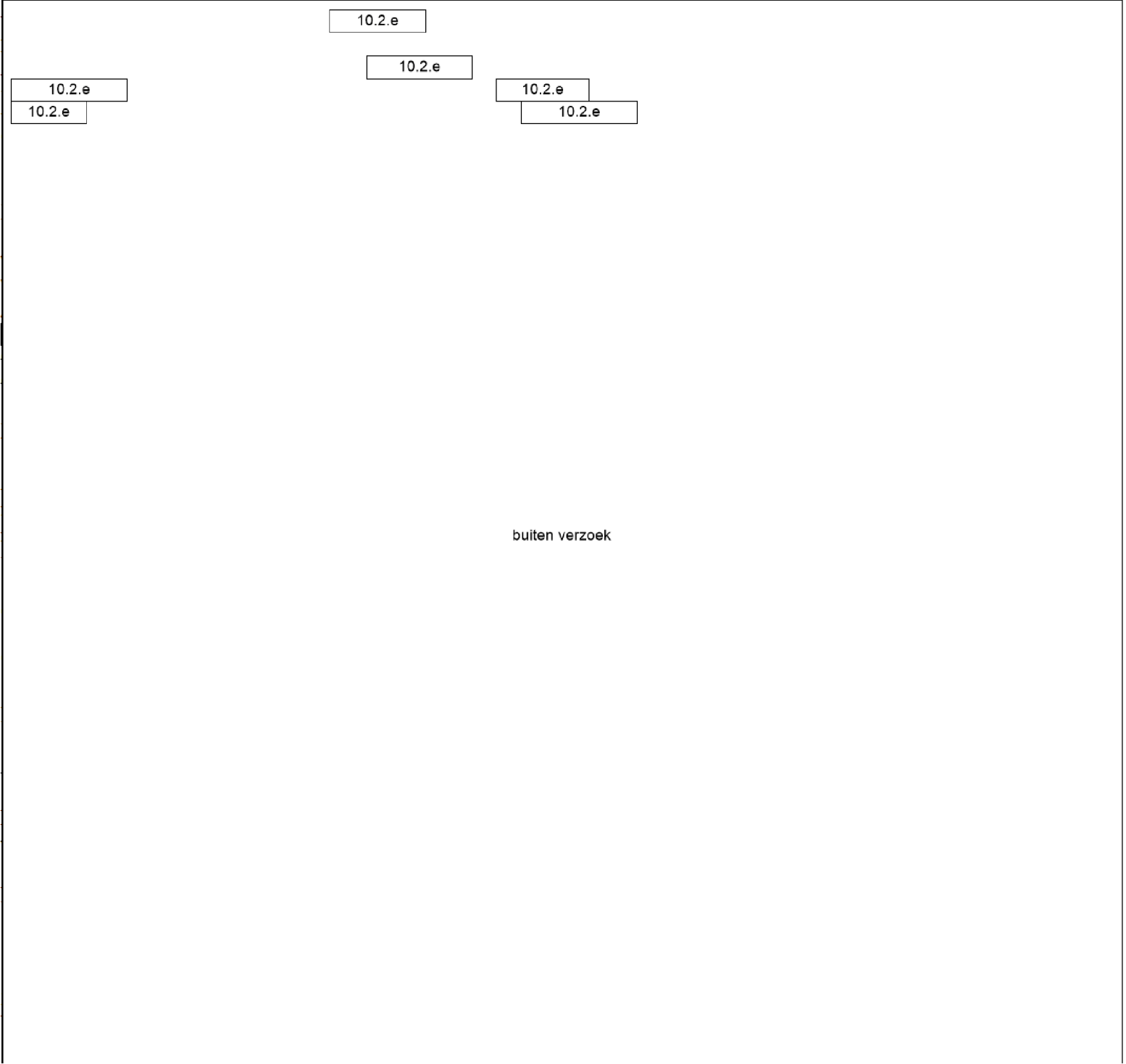
De memo's genoemd onder 1, 2 en 3 zijn uitdeelbaar en inmiddels gedeeld met ambtelijk AZ.

buiten verzoek

To: [redacted] (DB/WINST); [redacted] @minfin.nl; [redacted] 10.2.e
(DB/AV); [redacted] @minfin.nl; [redacted] 10.2.e (DB/AV); [redacted] @minfin.nl; [redacted] 10.2.e
(DB/AV); [redacted] @minfin.nl; [redacted] 10.2.e (DB/WINST); [redacted] @minfin.nl
From: [redacted] 10.2.e (DB/WINST)
Sent: Sun 10/14/2018 9:27:28 PM
Importance: Normal
Subject: RE: memorie van toelichting bij NvW
MAIL_RECEIVED: Sun 10/14/2018 9:27:29 PM

.....
>>>>>>
@ [redacted] 10.2.e en [redacted] 10.2.e, de samenstelling van dit pakketje is net een flipperkast. Overgangsrecht staat op voorspraak Menno weer op 2 jr. Stas maakt zich bij anderhalf jaar zorgen over de uitvoerbaarheid.

Verzonden met BlackBerry Work
(www.blackberry.com)



buiten verzoek

Memo 1 - Varianten pakket bedrijfsleven/vestigingsklimaat

- Per nota van wijziging dienen de wijzigingen in het aanhangige wetsvoorstel te worden verwerkt. Voor een ordentelijk behandeling dienen ook deze wijzigingen tijdig te worden ingediend, in ieder geval voor de start van het herfstreces (donderdag 18 oktober). Ten behoeve hiervan zal de Staatssecretaris van Financiën in de MR van 12 oktober mandaat moeten krijgen van de MR om een nota van wijziging in te dienen, conform het uiteindelijke pakket. Tevens moet de Staatssecretaris een machtiging krijgen voor het (eventueel, afhankelijk van de vormgeving) vragen van spoedadvies aan de Raad van State.
- De haalbaarheid van bovenstaande planning is afhankelijk van de inhoud (/complexiteit) van het uiteindelijke pakket. Ook de gevolgen van de wijzigingen voor de Belastingdienst moeten in beeld worden gebracht. Voor zover dit parameter wijzigingen betreft is dit inpasbaar.
- Wanneer de afschaffing van de dividendbelasting geen doorgang vindt, is er volgens de begrotingssystematiek in principe € 1,9 miljard beschikbaar voor alternatieve lastenverlichting. Uitgangspunt vormt daarbij het doel van de oorspronkelijke maatregel: lasten voor bedrijven verlichten/versterken vestigingsklimaat. Dit memo bevat in dat kader drie beleidsvarianten.
- Naar aanleiding van het coalitieoverleg van 8 oktober j.l. zouden drie nadere punten worden uitgezocht. De opties in deze notitie bevinden zich niet in de sfeer van de dividendbelasting. Op de eerste uitzoekvraag zal mondeling toelichting worden gegeven.

buiten verzoek

buiten verzoek

III Beleidsvarianten FIN:

Er worden drie beleidsvarianten voorgesteld voor de aanwending van de 1857 mln per 2020:



Beleidsvariant 2: Compensatie bij bedrijven buiten verzoek **plus politieke wensen**

(standen, in miljoenen euro's, de bedragen zijn slechts een indicatie van de budgettaire opbrengsten/kosten)

	2019	2020	2021
buiten verzoek			
Uitstel inwerkingtreding aanpassing 30% regeling met 1 jr²	-393	31	29

buiten verzoek

- Niet alle politieke wensen en te dekken technische problemen uit deze tabel zijn gelijktijdig budgettair inpasbaar.

Politieke wensen

buiten verzoek

- De tabel toont uitstel van de inwerkingtreding van de 30%-regeling met 1 jaar; verlenging naar 2 jaar kost ten opzichte van bovenstaande tabel in 2020 390 mln.

buiten verzoek

buiten verzoek



Buiten scope.

IV Budgettaire sleutels

- Uitgangspunt vormt daarbij het domein van de oorspronkelijke maatregel: lasten voor bedrijven/versterken vestigingsklimaat.
- Indien de maatregelen mee moeten lopen met het Belastingplan 2019, is het alleen mogelijk om:
 - Bestaande parameters aan te passen;
 - Af te zien van voorgenomen maatregelen.

De sleutels zijn slechts een indicatie van de budgettaire opbrengsten/kosten.

Buiten scope.		
6. Uitstel inwerkingtredingaangepassing 30%-regeling met 2 jaar.		€ 393 mln. in 2019 € 359 mln. in 2020
Buiten scope.		

Buiten scope.

6. *Uitstel inwerkingtredingaanpassing 30%-regeling met 2 jaar*

Dit zou betekenen dat voor de werknemers die door het huidige voorstel in 2019 en 2020 uit de 30%-regeling zouden vallen, de regeling gedurende 2019 en 2020 nog kunnen toepassen, waarbij de looptijd nooit langer is dan de einddatum op de beschikking. Voor de andere gebruikers van de 30%-regeling verandert niets ten opzichte van het huidige voorstel. Uitstel met twee jaar kost € 393 miljoen in 2019, € 359 miljoen in 2020, en levert vanaf 2022 jaarlijks € 57 miljoen op.

Het niet afschaffen van de dividendbelasting levert echter pas in 2020 additionele inkomsten op, waardoor het minder logisch is om nu maatregelen te nemen die in 2019 een lastenrelevant effect hebben

Overigens is tijdens de augustusbesluitvorming gecommuniceerd dat de 30%-regeling in het inkomstenkader bij burgers wordt geboekt. De additionele inkomsten bij bedrijven (dividendbelasting) inzetten voor een uitstel van de 30%-regeling wijkt daarvan af.

Buiten scope.

Bijlage 4

In dit memo treft u drie memo's aan naar aanleiding van enkele door u (stas) gestelde vragen. Het betreft:

buiten verzoek

b. Mogelijke tegemoetkomingen 30%-regeling

buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek

b. Mogelijke tegemoetkomingen 30%-regeling t.a.v. BP-pakket

1. Volledig respecterend overgangsrecht

Volledig respecterend overgangsrecht betekent dat de kortere looptijd van vijf jaar alleen gaat gelden voor beschikkingen 30%-regeling met ingangsdatum vanaf 1 januari 2019. De verkorting van de looptijd levert dan dus pas na vijf jaar, in 2024, een eerste opbrengst op. De volledige, structurele opbrengst wordt pas (na acht jaar) in 2027 bereikt. In onderstaande tabel staat per jaar achtereenvolgens het voor het huidige voorstel ingeboekte bedrag, de opbrengst bij volledig respecterend overgangsrecht¹ en het bedrag dat bij dit overgangsrecht moet worden gedekt. In totaal kost dit overgangsrecht € 1.941 miljoen.²

Tabel 1 Overgangsrecht

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027/ struc
Huidig wetsvoorstel	393	359	291	257	257	257	257	257	257
Bij overgangsrecht	0	0	0	0	0	43	128	214	257
Te dekken	393	359	291	257	257	214	128	43	0

2. Invoeringsdatum maatregel met één jaar uitstellen

Dit zou betekenen dat voor de werknemers die door het huidige voorstel in 2019 uit de 30%-regeling zouden vallen, de regeling gedurende dat gehele jaar nog kan worden toegepast, waarbij de looptijd nooit langer is dan de einddatum op de beschikking. Voor de andere gebruikers van de 30%-regeling verandert niets ten opzichte van het huidige voorstel. Uitstel met één jaar kost € 393 miljoen in 2019 en levert vanaf 2022 jaarlijks € 28 miljoen op.³

Tabel 2 1 jaar uitstel

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027/ struc
Huidig wetsvoorstel	393	359	291	257	257	257	257	257	257
Bij 1 jaar uitstel	0	389	319	284	284	284	284	284	284
Te dekken	393	-31	-29	-28	-28	-28	-28	-28	-28

3. Invoeringsdatum maatregel met een halfjaar uitstellen

Dit zou betekenen dat voor de werknemers die door het huidige voorstel in de eerste helft van 2019 uit de 30%-regeling zouden vallen, de regeling tot en met 30 juni nog kan worden toegepast, waarbij de looptijd nooit langer is dan de einddatum op de beschikking. Voor de andere gebruikers van de 30%-regeling verandert niets ten opzichte van het huidige voorstel. Uitstel met een halfjaar is complexer in de uitvoering voor de Belastingdienst. Dit uitstel kost ongeveer de helft van € 393 miljoen.

4. Invoeringsdatum maatregel met twee jaar uitstellen

Dit zou betekenen dat voor de werknemers die door het huidige voorstel in 2019 en 2020 uit de 30%-regeling zouden vallen, de regeling gedurende 2019 en 2020 nog kunnen toepassen, waarbij de looptijd nooit langer is dan de einddatum op de beschikking. Voor de andere gebruikers van de 30%-regeling verandert niets ten opzichte van het huidige voorstel. Uitstel met twee jaar kost € 393 miljoen in 2019, € 359 miljoen in 2020, en levert vanaf 2022 jaarlijks € 57 miljoen op.

5. Aftopping op € 100.000

¹ Deze opbrengst is gebaseerd op het prijspeil en de grondslag in 2019.

² De afgeronde cijfers in de onderste rij van tabel 1 tellen op tot € 1.941 miljoen.

³ Door de maatregel één jaar uit te stellen moet bij de ramingen uit worden gegaan van de grondslag in 2020 in plaats van die in 2019. Deze ligt in 2020 6% hoger dan in 2019. De jaarlijkse opbrengst vanaf 2020 stijgt dan met € 17 miljoen van € 284 miljoen naar € 301 miljoen.

- Invoeren van een aftoppingsgrens op bijvoorbeeld € 100.000 maakt dat de regeling wordt ontdaan van de vestigingsklimaatdoelstelling. De bij hogere inkomens veelal aanwezige (over)compensatie fungeert namelijk als prikkel voor dergelijke werknemers uit het buitenland met een specifieke deskundigheid (decision makers) om naar Nederland te komen.
- Een aftoppingsgrens per 2019 is niet uitvoerbaar.
- De kracht van de 30%-regeling zit voor een belangrijk deel in de eenvoud en begrijpelijkheid van de regeling. Het invoeren van een plafond zal een deel van die kracht wegnemen .
- Aftoppen zonder nadere maatregelen kan worden omzeild door bij meerdere inhoudingsplichtigen een dienstverband met een salaris van € 100.000 aan te gaan. Het is complex om dit succesvol met anti-misbruikwetgeving tegen te gaan.
- Het invoeren van een plafond leidt tot hogere administratieve lasten en uitvoeringskosten.

NB: in het SO over de kabinetsreactie evaluatie 30%-regeling is op 6 juli 2018 door het kabinet het volgende opgemerkt:

"De leden van de fracties van D66, GroenLinks, de PvdA en de SGP vragen waarom niet is gekozen voor een inperking van de 30%-regeling door het op de een of andere manier maximeren van de onbelaste vergoeding. Voor het vestigingsklimaat lijkt het beter te kiezen voor een optie waarbij de looptijd wordt beperkt dan één waarbij een maximum (plafond) wordt aangebracht. Uit de evaluatie blijkt dat de kracht van de 30%-regeling voor een belangrijk deel zit in de eenvoud en de begrijpelijkheid van de regeling. Het invoeren van een plafond of een lager forfait boven een bepaald inkomen of voor hogere inkomens wringt naar verwachting met de eerste doelstelling van de regeling, namelijk het aantrekken van op de Nederlandse arbeidsmarkt schaarse werknemers met een specifieke deskundigheid. Daarnaast leidt een maximering per definitie tot een meer complexe en lastiger uitvoerbare regeling en tot hogere administratieve lasten."

buiten verzoek