

**APRIL 2021 / AVRIL 2021**

**BELGIUM : ETION**



**Corona, een jaar later** : De coronapandemie is een zeer uitzonderlijke episode in ons modern bestaan, maar we blijven geloven dat deze donkere wolk een zilveren randje zal hebben. Ondanks de vele tegenslagen en nieuwe spanningsvelden, is onze samenleving veerkrachtig gebleken.

Soms met vallen en opstaan, maar de gezondheidszorg, het onderwijs en organisaties in het algemeen hebben **snel geschakeld**. Heel wat ondernemingen hebben zichzelf heruitgevonden. Digitale transformatie, een toekomstgericht hr-beleid, participatief ondernemen, duurzaamheid... het staat allemaal plots veel nadrukkelijker op de agenda.

Corona is ook voor beleidsverantwoordelijken op alle niveaus een **kans om te leren uit fouten**. Deze crisis heeft op pijnlijke wijze een aantal van onze bestuurlijke tekortkomingen herbevestigd: te veel bureaucratie, te weinig professionalisme en te veel politieke inmenging belemmeren adequate besluitvorming in dit land. Hervormingen zijn nodig om het geloof in onze instellingen niet verder te laten afkalven.

Download [ETION Inspiratienota 122, 'Corona, een jaar later', maart 2021](#) [PDF, 12 blz., 488 kB].

**Corona, un an après : La coronapandémie est un épisode tout à fait exceptionnel de notre existence moderne, mais nous continuons à croire que ce nuage sombre aura une lueur d'espoir. Malgré les nombreux revers et les nouvelles zones de tension, notre société a fait preuve de résilience. Parfois avec des essais et des erreurs, mais les soins de santé, l'éducation et les organisations en général ont réagi rapidement. De nombreuses entreprises se sont réinventées. La transformation numérique, une politique RH tournée vers l'avenir, l'entrepreneuriat participatif, la durabilité... tous ces éléments figurent soudain avec beaucoup plus d'insistance à l'ordre du jour.**

**Corona est également l'occasion pour les décideurs politiques à tous les niveaux d'apprendre de leurs erreurs. Cette crise a douloureusement reconfirmé un certain nombre de nos lacunes administratives : trop de bureaucratie, trop peu de professionnalisme et trop d'interférences politiques empêchent la prise de décisions adéquates dans ce pays. Des réformes sont nécessaires pour empêcher que la confiance dans nos institutions ne s'érode davantage.**

Téléchargez la [note 122 d'ETION, "Corona, un an après", mars 2021](#) [PDF, 12 pages, 488 kB].

**Corona, one year later : The corona pandemic is a very exceptional episode in our modern existence, but we continue to believe that this dark cloud will have a silver lining. Despite the many setbacks and new areas of tension, our society has proved resilient.**

Sometimes with trial and error, but healthcare, education and organisations in general have responded quickly. Many companies have reinvented themselves. Digital transformation, a future-oriented HR policy, participative entrepreneurship, sustainability... it is all suddenly much more emphatically on the agenda.

Corona is also an opportunity for policymakers at all levels to learn from mistakes. This crisis has painfully reconfirmed a number of our administrative shortcomings: too much bureaucracy, too little professionalism and too much political interference impede adequate decision-making in this country. Reforms are needed to prevent further erosion of faith in our institutions.

Download [ETION Note 122, 'Corona, one year later', March 2021](#) [PDF, 12 pages, 488 kB].

<b>Komende activiteiten</b>	
          	<p><b><a href="#">Blended leertraject: Leidinggeven in een hybride werkomgeving</a></b>            Navigeren in complexiteit - <b>Datum:</b> woensdag, 31-03-2021</p> <p><b><a href="#">Flight to the Future : Vlucht vooruit met bestemming toekomst</a></b>  <b>Datum:</b> vrijdag, 02-04-2021 - <b>Regio:</b> Antwerpen-Mechelen, Brabant-Brussel, Kempen, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen</p> <p><b><a href="#">ETION-Soudal Panoramagesprek: Hilde Laga (voorzitter GIMV)</a></b>  <b>Datum:</b> donderdag, 22-04-2021 - <b>Regio:</b> Kempen</p> <p><b><a href="#">Duurzaam ondernemen in een circulaire wereld: Vanheede Environment Group</a></b>            Caroline Vanheede getuigt over innovatie als groeimotor  <b>Datum:</b> donderdag, 22-04-2021 - <b>Regio:</b> West-Vlaanderen</p> <p><b><a href="#">Workshop mentale weerbaarheid : Persoonlijk energiemangement in spannende tijden</a></b>  <b>Datum:</b> donderdag, 29-04-2021 - <b>Regio:</b> Antwerpen-Mechelen, Brabant-Brussel, Kempen, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen</p> <p><b><a href="#">**VOLZET** ETION Trend Table 2021</a></b>  <b>Datum:</b> maandag, 03-05-2021 - <b>Regio:</b> Brabant-Brussel</p> <p><b><a href="#">ETION Workshop Transformation Group</a></b>  <b>Datum:</b> woensdag, 05-05-2021 - <b>Regio:</b> Antwerpen-Mechelen, Brabant-Brussel, Kempen, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen</p>
	<a href="#">Meer activiteiten</a>

## EUROPE : ESMA

### [ESMA proposes improvements to Transparency Directive after Wirecard case](#)

[Read more](#)

L'ESMA propose des améliorations à la Directive Transparency après le cas Wirecard  
 ([Plus ...](#))

## GERMANY: AGP

[Vorteil Mitarbeiteraktien](#) – Rendite-Dreieck macht deutlich, wie Mitarbeiter, selbst bei krisenbedingten Kursschwankungen, von Beteiligungsprogrammen börsennotierter Unternehmen profitieren. [#MABrenditedreieck](#)

[Avantage des actions des salariés](#) - le triangle des rendements montre clairement comment les salariés bénéficient des programmes de participation des sociétés cotées, même en cas de fluctuations de cours provoquées par la crise. [#MABrenditedreieck](#)

[Advantage of employee shares](#) - the yield triangle makes it clear how employees benefit from participation programs of listed companies, even in the event of price fluctuations caused by the crisis. [#MABrenditedreieck](#)

## NETHERLANDS

### [Medewerkersparticipatie biedt kansen voor gelijkwaardiger vermogensverdeling :](#)


Medewerkersparticipatie kan leiden tot individuele, bedrijfs- en economische voordelen. Het biedt ook kansen voor een meer gelijkwaardige vermogensverdeling, hogere investeringen en meer op groei gericht ondernemerschap. Terwijl medewerkersparticipatie in veel landen vaker wordt gebruikt en wordt gestimuleerd, loopt Nederland momenteel achter bij deze ontwikkeling. In het rapport Making employee ownership work in startups and SME's beschrijven onderzoekers van het European Centre for Alternative Finance (ECAAF) van de Universiteit Utrecht verschillende opties om het gebruik van medewerkersparticipatie in Nederland te vergroten, waaronder een verandering in het moment van belastingheffing, een verandering in hoogte van de belastingen en standaardisatie van de waardering van aandelen.

**La participation des salariés offre la possibilité d'une répartition plus équitable des richesses :**

*Nouvelles recherches sur la participation financière des salariés : La participation des employés peut entraîner des avantages pour l'individu, l'entreprise et l'économie. Elle offre également la possibilité d'une répartition plus équitable des richesses, d'une augmentation des investissements et d'un esprit d'entreprise plus axé sur la croissance. Alors que la participation des travailleurs est plus largement utilisée et encouragée dans de nombreux pays, les Pays-Bas sont actuellement à la traîne dans cette évolution. Dans le rapport « Making employee ownership work in startups and SMEs », des chercheurs du « European Centre for Alternative Finance (ECAAF) » de l'Université d'Utrecht décrivent plusieurs options pour accroître le recours à la participation des salariés aux Pays-Bas, notamment une modification du calendrier d'imposition, un changement du niveau d'imposition et une standardisation de l'évaluation des actions.*

**Employee participation offers opportunities for more equal wealth distribution** : New research on employee financial participation : Employee participation can lead to individual, company and economic benefits. It also provides opportunities for a more equal distribution of wealth, higher investments and more growth-oriented entrepreneurship. While employee participation is more widely used and encouraged in many countries, the Netherlands are currently lagging behind in this development. In the report Making employee ownership work in start-ups and SMEs, researchers from the European Centre for Alternative Finance (ECAAF) of Utrecht University describe several options to increase the use of employee participation in the Netherlands, including a change in the timing of taxation, a change in the level of taxation and standardisation of the valuation of shares.

**UK :**  
**EOA**

Upcoming events	
	<b><u><a href="#">EOA Conversation – Leaders of Employee Owned Businesses: 14.04.2021</a></u></b> 14 April 2021 @ 11:00 am - 12:30 pm
	<b><u><a href="#">EOA Conversation – Marketing &amp; Communications Professionals: 21.04.2021</a></u></b> 21 April 2021 @ 11:00 am - 12:30 pm
	<b><u><a href="#">EOA Virtual Network Meeting: 28.04.2021</a></u></b> 28 April 2021 @ 11:00 am - 12:30 pm



**EOA Statement on the 2021 UK Budget** : "There was a lot to welcome in this important Budget in terms of continuation of pandemic financial support, a programme for economic recovery and investing for the future.



However, we do recognise that for some members, the planned changes to corporation tax will be a concern. "While we heard that there was a freeze on an individual's annual exempt amount for Capital Gains Tax, we still wait to hear the detail of other possible changes and initiatives around the UK tax regime later this month. "We hope March 23rd will herald an end to the uncertainty about a ... [Read More](#)

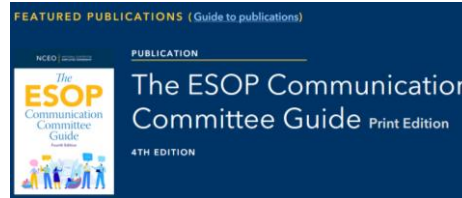
**Le commentaire de l'EOA sur le budget britannique de 2021**: "il faut saluer un bon nombre de choses dans ce budget essentiel pour ce qui concerne la poursuite du soutien financier pandémique, un programme de guérison économique et les investissements pour l'avenir.

*Cependant il faut bien reconnaître que pour certains de nos membres les changements prévus de l'IS posent un vrai problème. « Alors que nous avons compris qu'il y aurait un gel du niveau annuel d'exemption en matière d'impôt sur les plus-values pour les particuliers, nous attendons encore d'entendre parler en détail d'éventuelles modifications et initiatives concernant la fiscalité britannique avant la fin de ce mois. « Nous espérons que le 23 mars sonnera la fin de cette incertitude...[Plus ...](#))*

## USA

### NCEO :

	<p>Join us <b>VIRTUALLY</b> <b>April 16 – 21, 2021</b> Ideas. Answers and Celebration. <b>Preconference April 16</b> <a href="#">Link</a></p>	
---	---	---



### [Fifty-Nine Percent of 2020 100 Best Companies to Work For Have Employee Ownership](#)

The highest percentage ever of companies on the Fortune 100 Best Companies to Work For list have broad-based ownership. [\[More...\]](#)

[59% du classement 2020 des 100 entreprises où il fait bon travailler ont de l'actionnariat salarié.](#)

*Sur la liste Fortune des 100 meilleures sociétés où il fait bon travailler, les entreprises qui ont un large actionnariat salarié représentent le pourcentage le plus élevé jamais atteint. [\(Plus...\)](#)*

### PSCA :

[Non-Qualified Plans Spur More Education & Advice](#) : Amidst an extraordinarily challenging work and economic environment, new research from the Plan Sponsor Council of America (part of the American Retirement Association) finds growing engagement in non-qualified deferred compensation (NQDC) plans.

Two-thirds of eligible employees participate in their organization's NQDC plan, deferring an average of 10 percent of base pay, according to the Plan Sponsor Council of America's *2021 Non-Qualified Plan Survey*. NQDC plans provide employers flexibility in focus and funding not typically found with programs subject to ERISA, ranging from designs that specifically offset contribution and benefit limits on tax-qualified retirement savings plans and defined benefit pension plans, to so-called "top hat" plans that limit eligibility to a select group of workers. In so doing, they also provide flexibility to key employees, and serve as a valuable tool for attracting and retaining those workers. [\(More ...\)](#)

*Les plans "non-qualifiés" incitent à plus d'éducation et de conseils : au milieu d'un travail et d'un environnement extraordinairement difficiles, une nouvelle étude de PSCA (partie de l'Association Américaine pour les Retraites) prouve une augmentation du nombre des plans non-qualifiés de versements différés.*

*Deux-tiers des employés éligibles participent au plan de ce type de leur entreprise, conduisant à différer en moyenne 10% de la rémunération de base, selon cette étude de 2021 de PSCA. Ces plans donnent aux employeurs une flexibilité sur l'objectif et le financement qui n'est pas nécessairement trouvée dans les plans de retraites sous le régime de l'ERISA, allant des structures qui décalent les contributions et les limites des bénéficiaires sur les plans d'épargne retraite qualifiés et les plans de retraite à prestations définies, aux « top hat » plans qui limitent l'éligibilité à un groupe sélectionné d'employés. Ainsi, ils donnent aussi de la flexibilité aux employés clefs, et sont un outil efficace pour attirer et retenir ces employés. [\(Plus...\)](#)*

