



Medewerkersparticipatie voor MKB bedrijven

Alfred Griffioen
Update februari 2026

Inhoudsopgave

1. De kosten van verloop
 2. Beter motiveren
 3. Vormen van medewerkersparticipatie
 4. Fiscale gevolgen
 5. Verdien je het terug?
-
6. Waarom winstdelen?
 7. Winstdelen verder uitgelegd
 8. Hoe start je ermee?
 9. Winstdelen bijhouden in ons dashboard
 10. Bonusvoordeel: deelondernemen



De kosten van verloop

Het vertrek van een medewerker kan een flinke impact op je bedrijf hebben. Voor veel kennisintensieve functies in Nederland liggen de totale kosten van één vertrek gemiddeld tussen **€ 30.000 en € 50.000**.

Dit bedrag ontstaat uit een optelsom van productiviteitsverlies, vervanging en organisatorische verstoring.

Volgens recent onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen kan een participatieregeling het verloop tot 40% terugdringen.

Dat betekent per 20 medewerkers één of twee vertrekkers per jaar minder.

Ieder vertrek dat je voorkomt scheelt je marge.

Werving & selectie

- Vacatureplaatsing & recruiters,
- Tijdsinvestering van HR en leidinggevenden

Inwerk- en opleidingskosten

- Begeleiding door collega's
- Kosten van trainingen

Productiviteitsverlies

- Verminderde output in de periode vóór vertrek
- Tijdelijke onderbezetting na vertrek
- Lagere prestaties gedurende 6 tot 12 maanden

Kennis- en netwerkverlies

- Vertrek van bedrijfsspecifieke kennis
- Verlies van klantrelaties en interne expertise

Verstorende teamimpact

- Hogere werkdruk voor collega's
- Grotere kans op vervolgverloop



Beter motiveren – eerst de basis

Een medewerkersparticipatieregeling heeft alleen zin als de basisvoorwaarden van goed werkgeverschap aanwezig zijn:

- ✓ Heeft iedereen een duidelijke taak?
- ✓ Wordt iedereen marktconform betaald?
- ✓ Zijn er goede werkplekken en faciliteiten?
- ✓ Is er een beoordelingssysteem?
- ✓ Wordt pesten en discriminatie bestreden?
- ✓ Wordt verzuim goed opgepakt?

Vervolgens kun je gaan bouwen aan een goede werksfeer en de ontwikkeling van medewerkers. Dan zie je dat medewerkers niet zozeer uit onvrede vertrekken, maar omdat ze elders interessantere kansen zien. Op dat moment gaat een participatieregeling bijdragen.

Gratis opties om medewerkers te motiveren

- Toon erkenning en waardering voor hun werk
- Bied opties voor professionele ontwikkeling
- Geef autonomie en verantwoordelijkheid
- Stimuleer teamwork en samenwerking
- Zorg voor een goede werk-privébalans

Zorg voor feedback vanuit je medewerkers

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Kleine besloten feedback sessies
- Ideeënbus met gegarandeerde follow-up
- Medewerkersvertegenwoordiging

Beter motiveren – effecten van participatie

“Het voelt anders om ’s ochtends naar mijn werk te gaan als een stukje van het bedrijf ook van mij is. Ik denk automatisch meer mee over verbeteringen.”

“Ik merk dat we als team vaker praten over kosten en kwaliteit. Niet omdat het moet, maar omdat we er allemaal belang bij hebben dat het goed gaat.”

“Het bedrag dat ik inleg is niet enorm, maar het gevoel dat ik meedeel in succes motiveert me meer dan ik had verwacht.”

“De participatieregeling maakt dat ik me serieuzer genomen voel. Ik ben niet alleen uitvoerder, maar mede-eigenaar.”

“Het mooiste vind ik de transparantie. We krijgen meer inzicht in cijfers, en daardoor begrijp ik beter waarom bepaalde keuzes worden gemaakt.”

“We spreken elkaar sneller aan op dingen die beter kunnen. Het is niet meer ‘van de baas’, het is ook een beetje van ons.”

Beter motiveren – drie stappen

Check vooraf of medewerkers wat zien in een participatieregeling. Niet iedereen zal het nut ervan inzien, maar je hebt een kern van medewerkers nodig die enthousiast zijn.

Maak het meer dan een financiële regeling. Laat medewerkers voelen dat ze mede-eigenaar zijn, bijvoorbeeld door het uitdelen van een certificaat.

Organiseer regelmatig bijeenkomsten met kleine groepen medewerkers waarin je de drie stappen hiernaast doorloopt. Op die manier krijg je betrokkenheid en gaat een participatieregeling echt leven.

1

Leg uit welke factoren belangrijk zijn voor de waardegroei van je bedrijf. Is het omzet, terugkerende klanten, efficiency of weinig fouten? Medewerkers moeten begrijpen waar jij op stuurt.

2

Praat met medewerkers over hoe hun werkzaamheden en gedrag bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen. Pas dan weten ze wat ze anders of beter moeten doen.

3

Vraag medewerkers om feedback waar de zorg voor de klant of het interne proces beter kan. En hoe zij het zouden doen. Pak alle feedback serieus op.

Vormen van medewerkersparticipatie (1)

Medewerkers willen zelf geld inleggen

Een deel van je medewerkers staat er mogelijk voor open om met eigen geld mee te investeren in het bedrijf. Dat is natuurlijk super. Belangrijk is om te kijken welk percentage dat gaat vertegenwoordigen, en daarvoor moet je een inschatting hebben van de bedrijfswaarde.

Stel, je BV maakt een ton winst per jaar. Dan zal de waarde (in een stabiele situatie) ergens tussen de € 300.000 en € 700.000 liggen. Als een medewerker zelf € 20.000 inbrengt, dan is dat circa 4%. Bij dat soort percentages is de zeggenschap toch beperkt. Is de inbreng meer dan 10 of 20%? Dan is 'gewoon' aandeelhouderschap de beste optie.

Medewerkers hebben geen eigen geld

In de meeste gevallen hebben je medewerkers geen geld over om te investeren in jouw bedrijf. En geef ze eens ongelijk, want ze stoppen het liever in hun huis, partner of een vakantie.

Toch kun je ze betrekken, bijvoorbeeld door bonussen in de vorm van een participatie te geven. Of je kunt afspreken om een deel van het salaris of hun salarisgroei om te zetten in een stukje bedrijf. Zo maak je deelondernemerschap mogelijk.

Gezien de kleine belangen waar je het over hebt zou zeggenschap geen nut hebben: jij bepaalt toch altijd. Aandelen zijn dan lastig, je kunt beter naar andere vormen van participatie kijken.



Vormen van medewerkersparticipatie (2)

Als je medewerkers geen zeggenschap wilt geven, heb je drie mogelijke vormen van participatie:

	Certificaten van aandelen	Winstdelen	Stock appreciation rights
Hoe werkt het?	Bij de notaris breng je aandelen onder in een STAK die in ruil daarvoor certificaten uitgeeft. Medewerkers krijgen dividend en kunnen certificaten verkopen.	Je sluit een contract met je medewerkers dat ze per winstdeel een deel van het dividend en de verkoopwinst krijgen, vergelijkbaar met de aandeelhouders.	Je sluit een contract met je medewerkers dat ze na een vaste tijd een deel van de waardegroei van het bedrijf krijgen. Tussentijds is er meestal geen winstuitkering.
Wanneer betaal je belasting?	Bij toekennen van de certificaten, dus vooraf.	Bij uitbetaling op de winstdelen, dus achteraf.	Bij uitbetaling op de SARs, dus achteraf.
Voor wie gunstig?	Bedrijven met een ruime cashflow, of als mensen zelf geld inleggen.	Bedrijven met beperkte cashflow, je keert alleen uit als dat ook kan.	Bedrijven met beperkte cashflow die een regeling willen voor een vaste tijd.

Fiscale gevolgen voor de medewerker

Welke fiscale gevolgen medewerkersparticipatie heeft, hangt af van de regeling die je kiest. De wetgeving is in beweging. In 2023 is de *Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten* ingegaan, en momenteel wordt gediscussieerd over de *Fiscale regeling voor medewerkersparticipatie bij startups en scale-ups*.

Het gaat dan met name over het moment van belastingheffing. Bij aandelen en certificaten, en opties daarop, reken je standaard af bij toekenning. Bij een SAR regeling, en dus ook bij winstdelen, reken je af op het moment van uitkeren. We hebben de effecten voor de medewerker op een rijtje gezet:

Regeling	Aandelen, certificaten, opties	SAR, winstdelen, opties sinds 2023
Belasting bij toekennen	De waarde van de aandelen, certificaten of opties worden gezien als belastbaar loon. De medewerker krijgt dan netto minder of de werkgever moet bruteren.	Geen
Belasting tijdens het houden	De actuele waarde moet je aangeven in box 3	Geen
Belasting bij het uitkeren/verzilveren	Geen, tenminste bij de huidige wetgeving voor box 3	Het bedrag dat je krijgt, dus inclusief waardegroei, wordt als loon belast, mogelijk tot 49,5%



Fiscale gevolgen voor het bedrijf

Loonbelasting en premies

Als je als bedrijf aandelen of certificaten of opties daarvoor toekent aan medewerkers zonder dat die er cash voor betalen, wordt de waarde gezien als loon op het moment van toekenning:

- Je moet loonbelasting inhouden
- Je moet premies werknemersverzekeringen betalen (tot het premiemaximum)
- Je hoeft geen pensioenpremie te betalen, ten minste als dit een variabele beloning is

Bij een SAR of winstdelen is dit vergelijkbaar, maar geldt dit op het moment van uitkering. Pas als je het geld overmaakt, wordt het als loon gezien.

Vennootschapsbelasting

Het toekennen van aandelen, certificaten of opties verlaagt je winst in dat jaar: voordat je ze kunt uitgeven, moet je ze als bedrijf inkopen bij je aandeelhouders of STAK. Dat is dus ook een uitgaande kasstroom, die mogelijk als agiostorting weer terugkomt.

Het toekennen van een SAR of Winstdelen verlaagt je fiscale winst bij uitgifte en mogelijk ook daarna. Je mag namelijk een voorziening opnemen voor de toekomstige uitkeringen. Als je bedrijfswaarde omhoog gaat, mag je de voorziening ook verhogen. Dat is dan een kostenpost op je winst- en verliesrekening, dus je betaalt minder vennootschapsbelasting.



Verdien je het terug? (1)

Het lijkt vreemd: het weggeven van toekomstige winst en waarde aan medewerkers die ook al een salaris krijgen. Toch hoeft het geen geld te kosten.

1. Meer betrokkenheid → Hogere groei

Medewerkers delen mee in het resultaat en denken daardoor mee als ondernemer. Je krijgt meer feedback over wat beter kan (in plaats van 'het zal mijn tijd wel duren') en medewerkers gedragen zich commerciëler.

Er is geen onderzoek gedaan naar percentages, maar een hogere betrokkenheid en minder verloop dragen zeker bij aan meer groei.

Je geeft dus een stukje weg van een taart die daardoor groter wordt.

2. Minder verloop → Lagere kosten

Het verband tussen een participatieregeling en verloop is wel degelijk in onderzoek vastgesteld, tot 40% minder verloop. Dat scheelt je direct in kosten, zo'n € 30.000 tot € 50.000 per vertrekkende. Bij 20 medewerkers vertrekken één of twee mensen minder per jaar.

3. Flexibele beloning → Minder risico

Een participatieregeling hoeft geen 'extra' te zijn. Je kunt dit doen als alternatief voor een bonus of voor salariscroei. Met dit 'deelondernemen' trek je mogelijk ook nieuw talent aan.

Voor jou als ondernemer betekent dit minder vaste lasten, dus ook minder risico in slechtere tijden.



Verdien je het terug? (2)

Neem een concrete case: Mahmoud heeft een installatiebedrijf met 20 ervaren monteurs. Daar is veel vraag naar op de arbeidsmarkt. Hij betaalt zijn mensen gemiddeld € 40.000 euro per jaar, inclusief alle lasten kost hem dat circa € 65.000. Een monteur levert na aftrek van materiaalkosten e.d. circa € 90.000 op. Van die € 500.000 bruto marge betaalt Mahmoud o.a. zijn pand en twee planners, en houdt dan zijn eigen salaris en € 150.000 winst over. De waarde van zijn bedrijf is circa € 600.000.

Jaarlijks vertrekken zo'n drie monteurs naar een concurrent. Dat kost Mahmoud wervingskosten, omzetverlies en tot twee maanden inwerken met iemand anders, dus zo'n € 30.000 per keer. Hij verwacht dit met één persoon terug te brengen.

Mahmoud besluit zijn monteurs elk voor € 2000 deel te laten nemen in zijn bedrijf. Dat doet hij in plaats van de eindejaarsbonus van € 1000.

Boekhoudtechnisch betekent dit:

Kosten participatieregeling	- € 40.000
Vervallen eindejaarsbonus	+ € 20.000
1 persoon minder verloop	+ € 30.000
Effectieve besparing	+ € 10.000

De monteurs krijgen nu samen 6,6% van de toekomstige winst. Maar dat wordt direct gecompenseerd door de besparing. Daarnaast verwacht Mahmoud extra groei doordat hij gemakkelijker nieuwe mensen aan kan trekken en zijn mensen meer gaan meedenken.



Waarom winstdelen? – drie voordelen

Als je medewerkersparticipatie wilt inrichten, dan is winstdelen vaak de beste keuze:

Eenvoudig in te richten

Je hoeft niet naar de notaris voor nieuwe aandelen of een STAK. Alles werkt met een heldere Nederlandstalige overeenkomst.

Onbeperkte looptijd

Een Stock Appreciation Right regeling heeft een vaste looptijd, waardoor het moment van uitbetalen ook ongunstig kan vallen. Bij winstdelen hoeft je nooit uit te keren als je geen geld hebt.

Fiscaal gunstig

Je betaalt alleen belasting en premies bij uitkering. De reserveringen daarvoor kun je van je winst aftrekken, dit scheelt vennootschapsbelasting.

Wat zeggen ondernemers?

“Winstdelen lijkt voor de medewerkers echt op het hebben van aandelen. We zitten in hetzelfde schuitje”

“Ik kan het ook mijn receptioniste uitleggen”

“Als je het dashboard goed gebruikt is dat heel motiverend. Met name als medewerkers zien dat ze rendement maken op hun winstdeel”

“Dit scheelt mij nu flink cashflow, dat is belangrijk”

“De support is prima, vragen worden binnen een dag opgelost”

“Ze gaan net zo lang door todat je boekhouder het ook snapt en alles kan verwerken”



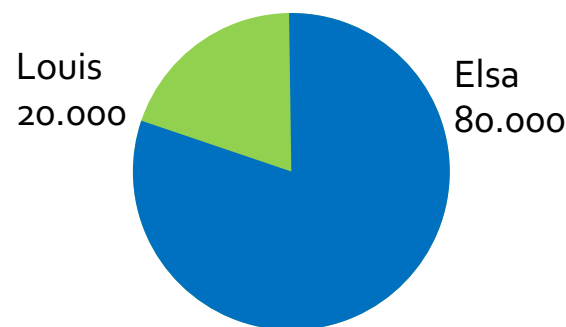
Winstdelen verder uitgelegd – de start

Winstdelen is een variant op een SAR regeling, die heel erg lijkt op het uitgeven van aandelen. In dit voorbeeld gaan we stap voor stap kijken hoe dit werkt.

We beginnen met Elsa. Zij is samen met Louis eigenaar van Crowdview consultancy BV, een software bedrijf dat drukte voorspelt bij evenementen. Elsa heeft 80% van de aandelen, Louis heeft 20% van de aandelen. Er zijn 15 medewerkers in dienst, die de software ontwikkelen en advies geven aan klanten.

Elsa wil haar medewerkers beter binden en ze ook stimuleren om wat commerciëler te zijn richting klanten. Daarom wil ze een participatieregeling opzetten, en ze kiest voor Winstdelen.

Momenteel is het bedrijf circa € 1 miljoen waard. Elsa kiest ervoor om dat te verdelen over 100.000 winstdelen met daarmee een actuele waarde van € 10. Zij en Louis krijgen daarvan elk een deel, vergelijkbaar met de aandelenverhouding.

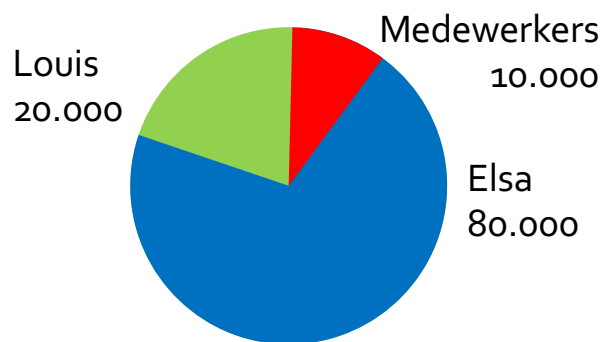


Overigens kan Elsa dit alleen maar doen met instemming van Louis. Zijn aandeel in de winst en verkoopopbrengst gaat straks ook verwateren.



Winstdelen verder uitgelegd – medewerkers

Crowdview heeft relatief hoog opgeleid personeel en Elsa betaalt haar medewerkers goed. De totale loonsom is circa € 900.000, en daar komen nog premies voor werknemersverzekeringen en pensioen bij. Elsa besluit om de eindejaarsbonus die zij bij goede jaren uitkeert dit jaar uit te keren in de vorm van winstdelen. Ze reserveert hiervoor € 100.000, die wordt verdeeld over de medewerkers naar rato van hun salaris. In totaal betekent dit dat ze 10.000 winstdelen uitdeelt.



Er zijn nu in totaal 110.000 winstdelen uitgegeven. Tibor is één van de medewerkers. In plaats van een bonus van € 7.000 bruto krijgt hij nu 700 winstdelen en is daarmee 0,63% economisch eigenaar van Crowdview.

Als Elsa de bonus gewoon had uitgekeerd, dan had ze ook nog circa € 30.000 aan premies werknemersverzekeringen betaald. In plaats daarvan reserveert ze € 130.000 voor toekomstige uitkeringen. Die blijft nu gewoon op de bankrekening staan en kan ze gebruiken voor groei. Wel trekt ze die reservering af van de fiscale winst en betaalt dus minder vennootschapsbelasting.



Winstdelen verder uitgelegd – groei

Elsa was al in de zomer begonnen te vragen of een participatieprogramma in goede aarde zou vallen. Daardoor misten de medewerkers hun eindejaarsbonus niet of minder. In plaats daarvan kregen ze op de kerstborrel elk een envelop met de toegangslink voor het dashboard waarop ze hun winstdelen konden bijhouden en een 'certificaat van mede-eigenaarschap'.

Die insteek leek goed te landen. Elsa besprak al elke twee maanden de voortgang in omzet en resultaat, maar nu kwamen medewerkers ook met hun eigen ideeën voor verbetering. Mede daardoor werd in mei met een tender een grote overheidsklant gewonnen voor drie jaar. Dat was een belangrijke milestone voor het bedrijf.

Samen met een aantal andere nieuwe klanten bracht dit de bedrijfswaarde op € 1,3 miljoen. Elsa voerde dit ook door in het dashboard. Verdeeld over 110.000 winstdelen leidde dat tot een nieuwe winstdeelprijs van € 11,82. Ook Tibor zag dat zijn winstdelen nu € 8.274 waard waren.

Dashboard voor Tibor Swiers

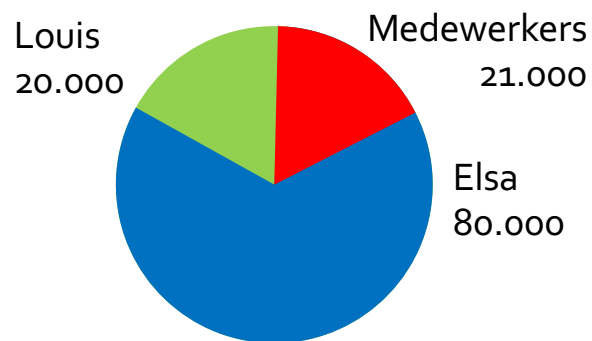
Aantal	Prijs	Investering	Waarde	Rendement
700	€ 11,82	€ 7.000	€ 8.274	18,2%

Daarmee namen Elsa's toekomstige verplichtingen ook toe van € 130.000 naar circa € 155.000. Die extra € 25.000 kon ze als kosten boeken, maar bleven binnen het bedrijf.



Winstdelen verder uitgelegd – dividend

Ook aan het einde van dit jaar keerde Elsa nieuwe winstdelen uit, tegen de nieuwe koers. Dat betekende voor Tibor dat zijn bonus van (dit jaar) € 9.000 werd omgezet in 761 nieuwe winstdelen. De verdeling werd nu:



Ook nu maakte Elsa een reservering in de boeken voor het bedrag aan winstdelen dat ze had uitgegeven, plus toekomstige premies.

En toen Elsa in april met de jaarcijfers weer een nieuwe bedrijfswaardering doorvoerde, zag Tibor zijn rendement groeien:

Dashboard voor Tibor Swiers

Aantal	Prijs	Investering	Waarde	Rendement
1461	€ 13,22	€ 16.000	€ 19.314	20,7%

Na een aantal jaren investeren besloot Elsa om dividend uit te keren: € 81.000 voor haar en Louis samen, wat gelijk stond aan € 100.000 voor aftrek van vennootschapsbelasting. Dat verplichtte haar om € 21.000 uit te keren aan de medewerkers samen, en daar ook premies over af te dragen.

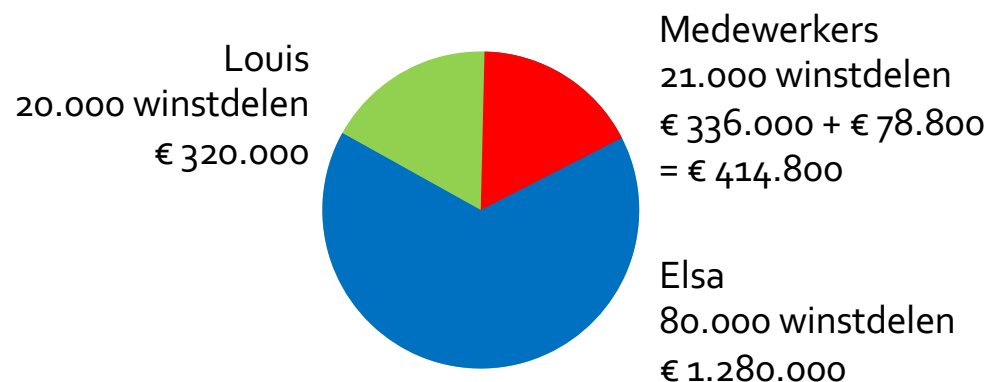
Tibor ontving bruto € 1.461, waar hij netto zo'n € 750 aan over hield.



Winstdelen verder uitgelegd – de verkoop

Elsa beseftte dat Crowdview met nieuwe eigenaren harder kon groeien en besloot het bedrijf te verkopen voor € 1.936.000, onder de voorwaarde dat de winstdeelregeling vooraf werd afgewikkeld.

De medewerkers delen daardoor mee in de verkoopopbrengst, maar omdat hun uitkering aftrekbaar is van de winst, krijgen ze de bespaarde vennootschapsbelasting erbij.



Hoe pakt dit netto voor iedereen uit?

Elsa krijgt € 16 per winstdeel. Als ze haar opbrengst in stukjes naar privé uitkeert betaalt ze nog 24,5 % aanmerkelijk belang heffing in box 2. Per winstdeel houdt ze dan € 12,80 over. Dit geldt ook voor Louis.

Als Tibor zijn 1461 winstdelen uitgekeerd krijgt, gebeurt dat voor € 19,75 per winstdeel. Maar hij betaalt vervolgens 37,5 tot 49,5 % over die uitkering, afhankelijk van zijn andere inkomsten.

Daarmee is zijn netto opbrengst iets lager, maar in tegenstelling tot bij het kopen van aandelen betaalde hij pas belasting toen zeker was dat Crowdview succesvol werd.

Hoe start je ermee?

We hebben een helder stappenplan voor Winstdelen, met heldere prijzen en bij elke stap de gelegenheid om te stoppen.

Belangrijk is dat je medewerkers dit ook zien zitten, je doet het met en voor hen.

Bij ons eerste consult kun je ook je boekhouder, accountant of fiscalist uitnodigen als je dat prettig vindt. Wij raden dat aan.

De uitkomsten van het eerste consult gebruiken we om de winstdeelovereenkomst voor jouw bedrijf op maat te maken. We werken met een standaard, maar jouw specifieke wensen kunnen we daar altijd in kwijt.



- 1 Bel of mail ons vrijblijvend met je vragen
- 2 Maak een afspraak voor een eerste consult € 495
- 3 Check of je medewerkers dit wat vinden en stem af met je boekhouder, accountant of fiscalist
- 4 Wij werken de winstdeelovereenkomst uit conform jouw wensen en zetten 'm klaar in ons dashboard € 1500
- 5 Alle aandeelhouders tekenen de overeenkomst
- 6 Jij voegt in het dashboard zelf je medewerkers toe en hun eerste winstdelen. Zij krijgen een mail
- 7 Bij het eerste bezoek aan het dashboard moet de medewerker de winstdeelovereenkomst tekenen. Daarna staat steeds een actueel overzicht klaar
- 8 Jij voegt wanneer nodig nieuwe winstdelen toe en voert periodiek een nieuwe bedrijfswaardering in

Jaarlijks € 200 +
€ 10 per deelnemer

Prijzen zijn exclusief BTW en kunnen wijzigen

Winstdelen bijhouden in ons dashboard

Tijdens de implementatie zetten we een online dashboard voor je klaar. Hierin kun je zelf medewerkers toevoegen en nieuwe winstdelen toekennen. Ook kun je de waardering van je bedrijf aanpassen en iedereen daarover mailen.

Manage de winstdelen van je bedrijf

voor  Dit is een demo van Winstdelen.com

Testbedrijf Amersfoort BV
NL32 ABNA 0954782354

Beheerder email
cornelis@winstdelen.com

[Eigenarenverklaring](#) [Investeerderspagina](#) Winstdeelprijs € 11,43

Deelnemers en hun winstdelen

Naam deelnemer	Bij BV: naam vertegenwoordiger	Aantal winstdelen	Bewerken	Deelnemer	Overeenkomst
Cornelis Tester		12.000,000	bewerken	pagina	
HMJ Invest BV	Heidi Jonker	8.000,000	bewerken	pagina	overeenkomst
Lineke Hendriks		636,364	bewerken	pagina	overeenkomst
Mahmoud Yanmaz		450,000	bewerken	pagina	overeenkomst

[Voeg een nieuwe deelnemer toe](#)



Medewerkers hebben hun eigen dashboardpagina met verschillende overzichten.

Jouw persoonlijke winstdelen pagina

van Lineke Hendriks

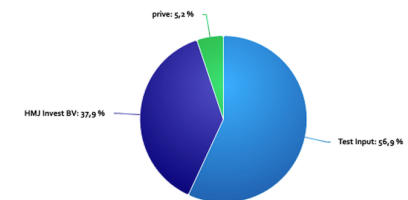
voor Testbedrijf

Jouw winstdelen en rendement

Aantal winstdelen	Winstdeelprijs	Waarde winstdelen	Totaal geïnvesteerde waarde	Rendement
636,364	€ 11,43	€ 7.273,64	€ 7.000,00	3,9 %

Winstdelers

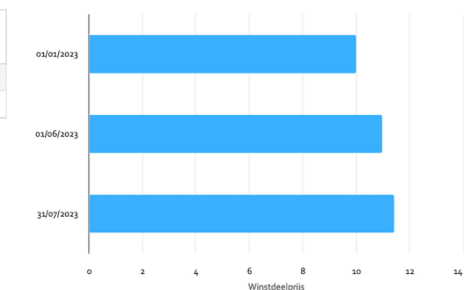
Winstdeelhouder	Winstdelen	Waarde
Test Input	12.000	€ 137.160,00
HMJ Invest BV	8.000	€ 91.440,00
prive	1.086	€ 12.417,14



Inbreng laatste 12 maanden

Categorie	Ingebrachte waarde	Winstdelen
Leveringen/Diensten	€ 4.500	450
Medewerkersparticipatie	€ 7.000	636

Winstdeelprijs ontwikkeling



Bonusvoordeel – deelondernemen

Met winstdelen kun je medewerkers een tussenvorm bieden tussen werknemerschap en ondernemerschap. Als ze genoeg nemen met een lager salaris, dan kun je het verschil omzetten in winstdelen in het bedrijven.

Dit kan een manier zijn om talent aan te trekken dat anders bij een (andere) start-up of scale-up gaat werken.

Denk aan pas afgestudeerden die nog goedkoop wonen en met weinig verplichtingen, of juist aan ouderen die nog een klapper willen maken voor hun pensioen.

Winstdelen is voor beide partijen de fiscaal meest gunstige regeling om dit te doen.



Elise is 27 jaar en zou elders € 50.000 per jaar kunnen verdienen. Ze gaat in dienst bij Innofast B.V., een bedrijf dat internetverbindingen sneller maakt. Daar neemt ze genoeg met € 30.000 salaris, voor haar genoeg om in haar huidige situatie leuk van te leven.

De overige € 20.000 zet ze om in winstdelen Innofast, en omdat het bedrijf dit graag stimuleert krijgt ze nog 10% extra.

Innofast B.V. hoeft jaarlijks € 20.000 salaris minder uit te betalen, plus zo'n € 10.000 aan werkgeverspremies en pensioen.

Elise bouwt jaarlijks voor € 22.000 aan winstdelen op, plus de waardestijging daarvan. Tot het moment van uitkering betaalt ze geen belasting over de opgebouwde waarde.

Meer informatie

Winstdelen is ontwikkeld door **Alfred Griffioen**, hij beantwoordt graag al je vragen.

Bel hem op: 06-24776865
of mail hem: alfred@winstdelen.com

Kijk ook op onze website: <https://winstdelen.com>

We werken samen met diverse financieel adviseurs in Nederland die dit aanraden aan hun eigen klantenkring. Wil jij deze optie toevoegen aan je dienstenportfolio? Neem dan contact op.



Luister naar Alfred in de Groeivoer podcast:

<https://youtu.be/6vpl4f7Y8y4>



Of maak een demo-omgeving aan van ons dashboard en test hoe alles werkt:

<https://winstdelen.com/dashboard>.