

Maak medewerkers mede-ondernemers

Alfred Griffioen over winstdelen

Medewerkers voor een klein stukje mede-eigenaar maken van je bedrijf, dat voelt voor veel ondernemers onwennig. Toch is het uitermate effectief om je bedrijf te laten groeien. Wij vroegen Alfred Griffioen, van **Winstdelen.com**, om uit te leggen wat winstdelen precies is en hoe het je bedrijf vooruit helpt.

TEKST ALFRED GRIFFIOEN, MEDEWERKERSPARTICIPATIE-EXPERT & OPRICHTER WINSTDELEN.COM

Circa 17% van de Nederlandse MKB-bedrijven heeft al een regeling om werknemers in de waardegroei van de onderneming te laten delen, meestal zonder zeggenschap. Wat levert dat op? Tot 40% minder verloop, meer betrokken medewerkers en de mogelijkheid om ondernemend talent aan te trekken.

Waar komt dan die onwennigheid vandaan? Ik snap dat gevoel; je geeft medewerkers al een salaris voor wat ze doen, dus waarom zou je ze dan laten participeren in je bedrijf? Dat gaat alleen maar van jouw winst af. Maar als je die participaties geeft in plaats van een bonus, salarisgroei of in ruil voor vast salaris, dan hoeft het je geen geld te kosten. Sterker nog: veel bedrijven verdienen het terug.

In de eerste plaats verloop. Als een medewerker vertrekt, dan kost dat snel 30.000 tot 50.000

euro aan wervingskosten en productiviteitsverlies. Recent onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen concludeert dat een participatieregeling het verloop met 40% kan terugdringen. Afhankelijk van de bedrijfstak is dat per 20 medewerkers één tot twee vertrekkende medewerkers per jaar minder.

Participatie hoeft geen geld te kosten'

Daarnaast voelen medewerkers zich meer betrokken bij de organisatie en gaan ze plotseling met je meedenken. Waar een langlopende ruzie op de werkvloer of een ontevreden klant eerst iets was voor 'het management', voelen medewerkers zich opeens mede-verantwoordelijk. Het gaat uiteindelijk ook om hun geld.

Bonus of winstuitkering

Krijg je die betrokkenheid ook niet met een jaarlijkse bonus of winstuitkering? Dat blijkt niet zo te zijn, omdat dan veel aandacht gaat naar de korte termijn. Medewerkers kunnen vertrekken als de bonus geïnd is. Daarnaast maken veel startende

bedrijven nog geen winst, en kunnen investeringen die winst verlagen.

De belangrijkste reden waarom participatieregelingen werken is omdat ze langetermijngericht zijn. Voor elke dienstverlener is service datgene waardoor klanten terug blijven komen. Dus als je nu wat extra effort in een klant stopt, of een korting geeft als er wat misgaat, kun je 'm langer houden en voegt dit waarde toe aan je bedrijf. En je wilt dat je medewerkers op eenzelfde manier daarover gaan denken als jij. Dat bereik je met een regeling waarbij zij ook voordeel hebben als het bedrijf meer waard wordt.

Hoe regel je participatie?

De meeste bedrijven zijn vormgegeven als BV, dus dan denk je snel aan het uitgeven van aandelen. Maar aandelen kun je alleen overdragen via de notaris en geven vaak ook recht op zeggenschap. En je wilt niet jaarlijks naar de notaris of met 30 medewerkers in je aandeelhoudersvergadering zitten. Daarom zijn aandelen vooral interessant voor medewerkers of anderen die zich voor meer dan 10% in je bedrijf inkopen.

Als je geen aandelen uit wilt geven, dan heb je drie opties om medewerkers mee te laten profiteren van de waardegroei van de onderneming. Dat hebben we in de tabel op de volgende pagina gezet. Zeker met de nieuwe box 3, waarin



	Certificaten van aandelen	Winstdelen	Stock appreciation rights (SAR)
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 en elk jaar in box 3, zolang je ze niet verkocht hebt.	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.

het daadwerkelijke rendement op de certificaten belast wordt, betaal je bij winstdelen of SARs de minste belasting.

Verkoop

Wat als je je bedrijf wil verkopen? De meeste kopers van een bedrijf willen dat kunnen integreren met hun andere activiteiten. Daarvoor willen ze alle aandelen, certificaten of winstrechten. Bij het uitgeven van aandelen of certificaten, of opties daarvoor, moet je dus vooraf regelen dat medewerkers die bij een bedrijfsverkoop ook verplicht aanbieden. Voor winstdelen en SAR-regelingen is dat eenvoudiger: in het onderliggende contract staat standaard dat ze uitbetaald worden bij bedrijfsverkoop.

6 Check vooral bij je medewerkers wat hen motiveert'

Hoe start je ermee?

Laat je eerst voorlichten over je opties en maak een globale bedrijfswaardering. Als je bijvoorbeeld normaal € 20.000 aan

bonussen uitkeert, en die nu omzet in een participatieregeling, en je bedrijf is circa een miljoen waard, dan krijgen de medewerkers gezamenlijk 2%. Jij bespaart dan nu die bonus, maar je geeft in ruil wat van die toekomstige (verkoop)winst weg. Waardoor je medewerkers mogelijk minder snel weggaan en je bedrijf harder groeit.

Check of je medewerkers het ook een goed plan vinden. Wellicht zijn er nog andere issues op de werkvloer die eerst opgelost moeten worden. Maar misschien zitten ze al tijden op zo'n regeling te wachten...

Extra talent aantrekken

Met name de winstdelen-regeling opent de weg voor 'deelondernemen'. Heel veel werknemers willen eigenlijk wel ondernemen, maar hebben ook rekening te houden met vaste lasten en verplichtingen thuis. Je kunt met medewerkers afspraken maken om een deel van hun salaris om te zetten in een participatie.

Met name voor pas afgestudeerden, die nog goedkoop

wonen, kan dit een reden zijn om niet bij een start-up te gaan werken, maar bij jou. Maar dit kan ook werken voor een medewerker die nog een klapper wil maken voor zijn pensioen. |<



Alfred Griffioen

Alfred Griffioen is oprichter van Winstdelen.com en specialist in medewerkersparticipatie en het aantrekken van nieuwe investeerders. Je kunt Alfred Griffioen bereiken via **06-24776865** of <https://winstdelen.com>.