Hoe keer jij de bonus over 2026 uit?

Stap over van geld naar mede-eigenaarschap

Bij een succesvol jaar hoort een bonus en veel bedrijven kondigen die rond de kerstborrel of kort in het nieuwe jaar aan. Die bonus wordt in dank ontvangen, nuttig gebruikt, maar wat brengt dit jou als ondernemer? Gaan je medewerkers gemotiveerder werken of verdwijnt de betrokkenheid net zo snel als het geld?

Er is een alternatief dat langer effect heeft. In plaats van de bonus uit te keren, laat je medewerkers zich er tegen een reële waarde mee inkopen in je bedrijf. Hetzelfde bedrag, maar het komt terug als eigen vermogen. En je medewerkers hebben vanaf dat moment een belang in de waardegroei, niet in één goed jaar.

Reële waarde
Dat voelt wellicht als het 'weggeven' van je bedrijf. Maar dat is het niet. Je laat medewerkers ervoor betalen, net zoals je een compagnon zou laten instappen. En wie investeert, mag ook rendement ontvangen. Alleen in plaats van één compagnon heb je er nu een groot aantal.

Het enige is dat jij de keuze voor de medewerker maakt om die bonus in te wisselen voor een stukje bedrijf. Juist dat gebrek aan keuze maakt het fiscaal gunstig: de fiscus ziet het als uitgesteld salaris, dus je betaalt nu geen loonbelasting en premies, maar pas als de medewerker rendement erop maakt.

Voor jou als ondernemer betekent dit dat wat je anders als bonus uit zou keren, nu op de rekening blijft staan. Je mag het zelfs boeken als een voorziening, waardoor de vpb-aanslag lager wordt. Dat is fijn voor je cashflow en ruimte om te investeren.

Zeggenschap
Mogen die medewerkers nu allemaal meebeslissen? Dat hangt ervan af hoe je het regelt. Als je ze allemaal aandeelhouder zou maken wel, maar dat is erg onpraktisch. Met het uitgeven van certificaten of van virtuele aandelen heb je dat probleem niet.

Wel is het belangrijk om je medewerkers bij je bedrijfsvoering en de grotere keuzes te betrekken. Want door ze te betrekken, krijg je betrokken medewerkers. En dat heeft een aantal voordelen.

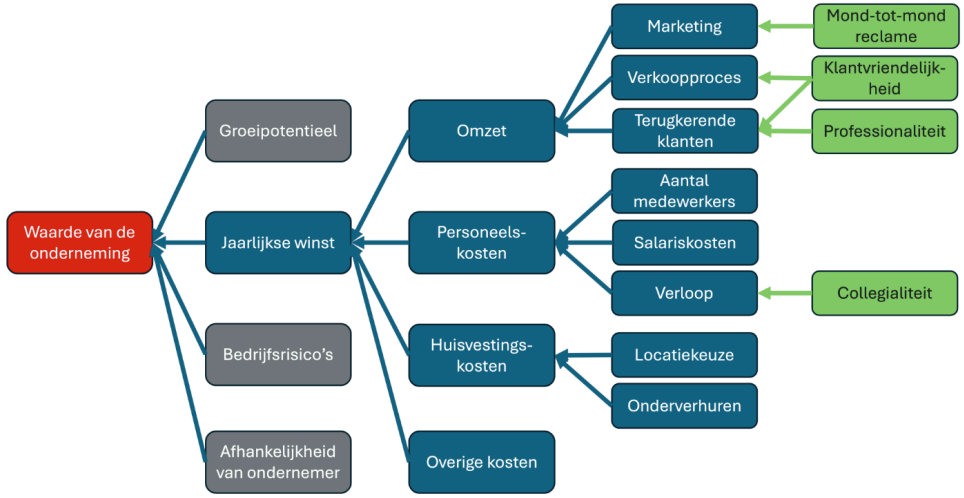
Minder verloop, motivatie en meedenken
Recent onderzoek heeft uitgewezen dat medewerkersparticipatie, zoals dit heet, tot 40% verloop kan schelen. En iedere medewerker die je moet vervangen, kost je bijna een half jaarsalaris aan verminderde productiviteit, gemiste omzet, wervingskosten en inwerken.

Daarnaast zijn betrokken medewerkers gemotiveerder om wat extra's te doen en tot 10% productiever dan hun 'neutrale' collega's. En wat vaak nog het fijnste is: ze denken met je mee en helpen met problemen ook als die niet direct hun verantwoordelijkheid zijn: een collega die gepest wordt, een ontevreden klant die genegeerd wordt, een onlogische indeling van het magazijn.

Hoe introduceer je het?
Medewerkers zien hoe zij met hun acties invloed kunnen hebben op het bedrijfsresultaat en de waardering. Dat kan met het concept van de waardeboom. Je bespreekt met hen wat de drivers zijn voor de jaarlijkse winst, en hoe zij daaraan kunnen bijdragen vanuit hun rol. Bijvoorbeeld door positief over het bedrijf te praten, door klantvriendelijkheid, kwaliteit te leveren en een collegiale houding.

Ook op andere factoren die de waarde van de onderneming bepalen kunnen ze invloed hebben. Bijvoorbeeld door risico's te vermijden, mee te werken aan groei en door jou als ondernemer te ontlasten.

Wanneer keer je uit?
Bij certificaten en virtuele aandelen (zoals Winstdelen) worden je medewerkers net als een aandeelhouder behandeld: als jij besluit om dividend uit te keren, krijgen zij ook een deel. Als jij het bedrijf verkoopt, delen zij ook mee in de opbrengst. Jij bent dus in de lead en je hebt nooit een verplichting tot uitkeren als het niet uitkomt.



Wel is het fijn voor je medewerkers als ze zien dat hun investering wat oplevert. Bijvoorbeeld als jij jaarlijks dividend aan jezelf uitkeert. Als hun bonus van 1.000 euro van dit jaar dan omgezet wordt in een stukje bedrijf, krijgen ze mogelijk volgend jaar daar 200 euro uitkering op. Of je doet een tussentijdse bedrijfswaardering waaruit blijkt dat hun stukje nu 1.200 euro waard is.

Als een medewerker vertrekt, dan kun je kiezen of je hem of haar uitkoopt, of dat de uitkeringen gewoon door blijven lopen tot je het bedrijf verkoopt.

Wat levert het jou op?
Zoals aangegeven ruil je de bonus om tegen een stukje bedrijf op basis van de reële bedrijfswaarde. Is die bedrijfswaarde momenteel een miljoen? Dan ruil je 1.000 euro aan bonus in voor 0,1% van je bedrijf. Feitelijk kost je dat niets.

Maar intussen gaat de winst omhoog omdat het verloop daalt en de productiviteit stijgt. En daarmee je bedrijfswaarde. In vrijwel al onze simulaties is jouw deel van die bedrijfswaarde hoger dan wanneer je zonder medewerkersparticipatie de volle waarde zou houden.

Hoe eindigt het?
De regeling eindigt in elk geval als je je bedrijf verkoopt. Een koper krijgt een 'schoon' bedrijf, dus zonder participanten. Als je jaarlijks een half tot een heel maandsalaris per medewerker omzet in virtuele aandelen, dan wordt elk jaar een paar procent van het bedrijf van je medewerkers. Een bedrijf wat daardoor harder groeit. Dat kan ook een mooie aanloop zijn voor een exit, waarbij je medewerkers het bedrijf overnemen.



Alfred Griffioen

Alfred Griffioen is oprichter van Winstdelen.com en specialist in medewerkersparticipatie. Hij helpt bedrijven met concrete oplossingen om medewerkers mede-eigenaar te maken. Je kunt Alfred Griffioen bereiken via **06-24776865** of **https://winstdelen.com/**.