

Mede-eigenaar worden van een startup

Het Greener Grass (GG) model — investeren in zweet en/of geld

INFORMATIEBLAD

EÉN MODEL, TWEE TOEPASSINGEN

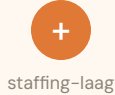
DE BASIS

GG-model (Greener Grass)

de standaard startup

- Eén soort aandeel
- Inbreng: zweet en/of geld
- Reverse vesting · levenscyclus

→ [PAGINA 1-2](#)



DE STAFFING-AANVULLING

CanMore-model

= GG-model + staffing-laag

Bovenop het GG-model:

- Medewerkers kopen tot 80%
- Oprichters houden 20% + controle
- Genoeg is Genoeg (afroomstaffel)

→ [PAGINA 3](#)

DE LEVENSCYCLUS VAN JE AANDEEL

01

Instappen

Inbreng in zweet en/of geld → één soort aandeel.

02

Leveren

Reverse vesting 25% per jaar; KPI's in de overeenkomst.

03

Vertrekken

Verdiend deel blijft; onverdiend deel terug of bijstorten.

04

Opvolgen

Ruimte maken voor een nieuwe bestuurder.

01 • Instappen — zo wordt zweet een investering

Iedereen betaalt in zweet (je werk) en/of geld. De totale inbreng bepaalt ieders aandeel — niet de bedrijfswaarde.

A · 45,4%

B · 18,2%

C · 36,4%

Partij A — geld	EUR 100.000	45,4%
Partij B — geld	EUR 40.000	18,2%
Partij C — zweet	EUR 80.000	36,4%

ZWEET VAN PARTIJ C

(marktwaarde 80k – fee 60k) × 4 jaar = **EUR 80.000**

De fee is wat de startup je wél uitbetaalt; het verschil met je marktwaarde breng je in als zweet. Wie meer inbrengt, krijgt naar verhouding meer aandelen. Partij C wordt bestuurder en krijgt 36,4%, te 'verdienen' over vier jaar (reverse vesting).

02 Leveren

- Reverse vesting 25% per jaar — je houdt alleen wat je met zweet verdient
- Doelen en KPI's vooraf in de management-overeenkomst
- Niet gehaald? Eerst een hersteltermijn

03 Vertrekken

Verdiend
blijft van jou

Bijstorten onverdiend deel in geld
→ houden

Inleveren tegen de inlegwaarde →
A en B stijgen

04 Opvolgen — ruimte maken zonder gedoe

- Opvolger krijgt een serieus pakket op dezelfde zweet-basis, met vesting
- Aandeelhouder boven 10% kan ruimte afdwingen: minimaal 20% voor de opvolger
- Gefinancierd uit ingetrokken aandelen; de rest via nieuwe uitgifte (iedereen pro rata)

VOOR

bestaande houders



bestaande · pro rata kleiner

opvolger 20%

+ De medewerkerslaag — meedelen zonder te investeren

De bredere groep deelt ook mee — gratis, bovenop het salaris. Gefaseerd opgebouwd.

1 · Jonge startup

Winstdeling in cash na 1 jaar dienst. Simpel: geen cap table, geen administratie.

2 · Bij winstgevendheid

Certificaten met cliff van 1 jaar + vesting, realiseerbaar via interne inkoop tegen de afgesproken waarde.

Pool richtlijn 10–15%, pas ingerekend bij de certificatenfase · cultuur: open boeken + financiële educatie.

☰ Wat staat er in de management-overeenkomst

De afspraken

- Rol en mandaat van de bestuurder
- Commitment: 3–4 jaar, afgesproken inzet
- Marktwaaarde (samen vastgesteld) + werkelijke fee
- Verschil markt – fee = jaarlijkse zweetinvestering

De waarborgen

- Reverse vesting 25% per jaar
- Begroting/forecast + inzicht per kwartaal
- Max 3–4 KPI's; na hersteltermijn niet gehaald → ontslagrecht
- IE-overdracht, geheimhouding, non-concurrentie

Waarde & fiscaal. Een bedrijfswaarde telt alleen op transactiemomenten (cash-uitkoop, uitgifte aan opvolger, interne inkoop) — methode vast in de aandeelhoudersovereenkomst (AHO): afgesproken waarde, terugval inbrengwaarde. Vesting, leaver-afrekening en waardering staan in de AHO; fee en KPI's stelt de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) vast. Zweet-aandelen kunnen op TO als lucratief belang kwalificeren (dan belast in box 1) — vooraf met een fiscalist afstemmen.



De kern van het GG-model: één soort aandeel, investeren in zweet en/of geld, reverse vesting. De mensen die bouwen worden mede-eigenaar — eerlijk en simpel, zonder verborgen extractie. Het CanMore-model voor de staffing staat op pagina 3.

Het CanMore-model is het GG-model, toegepast op een staffing-bedrijf: de medewerkers worden stap voor stap samen eigenaar.

START

Oprichters 100%



Oprichters
20%

Medewerkers samen 80%

Oprichters = Kukeleku BV (hun eigen bedrijf). STAK = de stichting die de aandelen namens de medewerkers beheert: zij delen in de waarde, het besturen blijft bij de oprichters.

➤ Vraaggedreven — geen vast schema

- Medewerkers kopen wanneer ze kunnen — geen verplichting
- Tempo hangt af van de koopkracht per jaar en de bedrijfswaarde
- Het jaar waarin 80% bereikt is, is een schatting

% Genoeg is Genoeg — de afroomstaffel

De oprichters verdienen aan hun 20%, maar niet onbeperkt. Boven een grens gaat een deel naar een gezamenlijk fonds (het CanMore Fonds). De eerste miljoen houden ze volledig.

VAN DE 20% VAN DE OPRICHTERS — PER SCHIJF NAAR HET FONDS



Voorbeeld bij een bedrijf van € 15 miljoen

Dat is een realistische orde voor een gezond detacheringsbedrijf. De 20% van de oprichters is dan € 3 miljoen waard. Daarvan:

Oprichters houden € 2,4 mln

Naar het
Fonds
€ 0,6 mln

◆ Grenzen & waarborgen

- Geen enkele medewerker heeft in zijn eentje meer dan 5% van het bedrijf. De 20% van de oprichters staat hier los van: die is van hun bedrijf samen, niet van één persoon.
- Vertrekt een medewerker, dan wordt zijn deel teruggekocht uit het CanMore Fonds.
- Zijn de medewerkers eenmaal op 80%, dan gaat nieuwe instroom ten koste van de bestaande medewerkers-aandelen, niet van de 20% van de oprichters.
- Het besturen van het bedrijf blijft bij de oprichters.

Afbakening. Dit blad gaat over het eigenaarschap (de aandelen). Hoe professionals betaald worden, hoort bij de dagelijkse bedrijfsvoering en staat hier los van. De manier van waarderen, de prijs bij vertrek en de fiscale kant: vooraf met een fiscalist en notaris afstemmen.