

De bijzondere structuur van Alfa

# Eén kantoor, 430 eigenaren

Van secretaresse tot en met hoofddirectie: sinds 1999 kunnen alle medewerkers die drie jaar of langer in dienst zijn, delen in de resultaten van Alfa Accountants en Adviseurs. Dat het kantoor voortkomt uit de christelijke agrarische wereld staat niet los van deze opmerkelijke ondernemingsvorm.

ANNEGREET VAN BERGEN

Medewerkers die in 1999 een aandeel in accountantskantoor Alfa kochten, zagen de waarde daarvan tot nu toe vervijfvoudigen. Bovendien kregen ze jaarlijks een dividend van vier tot zes procent. “Het loopt voortreffelijk”, concludeert Pieter de Boer, lid van de hoofddirectie van Alfa. In die functie was hij eind jaren negentig een van de architecten van een opmerkelijke bedrijfsovername. Die leidde er uiteindelijk toe dat het personeel in 1999 het kantoor overnam van de stichting die tot dan toe eigenaar was geweest.

Die overname was in zeker twee opzichten opmerkelijk. In de eerste plaats omdat er niet werd gekozen voor de in de accountantswereld gangbare structuur met vennoten. In de tweede plaats omdat niet een déél van de aandelen werd gereserveerd voor het personeel, maar de medewerkers het héle bedrijf in hun bezit kregen.

## NCTB-afstammeling

Het kantoor waarvan Alfa Accountants een rechtstreekse afstammeling is, werd in 1942 opgericht door de Nederlandse Christelijke

Boeren- en Tuindersbond (NCTB). Het was het christelijke antwoord op de katholieke en liberale boerenorganisaties die beide al een accountantsdienst voor hun boeren hadden. “Daarnaast bood zo’n organisatie ook een mogelijkheid om in de Tweede Wereldoorlog legaal te kunnen vergaderen”, vertelt De Boer. Na de oorlog werd het kantoor steeds groter. Jarenlang was het een BV met een stichting als aandeelhouder. Ofschoon de landbouw toen en ook nu nog de belangrijkste sector is waarvoor Alfa werkt, werd met de federatievorming van de agrarische standsorganisaties duidelijk dat een stichting niet meer de juiste vorm was voor het kantoor dat steeds onafhankelijker en commerciëler ging werken.

## Allemaal profiteren

“De vraag was toen of wij als personeel het kantoor van de stichting konden kopen”, vertelt De Boer. “Daarbij kozen we niet voor een vennotenstructuur, maar gaven we de voorkeur aan de filosofie dat iedereen die een steentje bijdraagt aan het succes van de organisatie, daarvan ook mag profiteren.” De aandelen kwamen in handen van Alfa

Top-Holding BV, die door een stichting administratiekantoor certificaten uitgaf. Medewerkers kunnen deze certificaten kopen. De Boer: “Eigendom en medezeggenschap hebben we nadrukkelijk willen scheiden. Via besluitvormingsstructuren als de ondernemingsraad is de zeggenschap van de medewerkers goed geregeld.”

## Langjarige betrokkenheid

Iedere medewerker die langer dan drie jaar bij Alfa werkt mag certificaten kopen. Van de medewerkers die daarvoor in aanmerking kwamen deed bij de overname in 1999 liefst 85 tot negentig procent mee. Wat ruimschoots voldoende was om het bedrijf van de stichting over te nemen. Nu is dat ongeveer 75 procent. Al met al zijn 430 van de 750 medewerkers eigenaar van het kantoor. Per 1 juli 2007 zijn er opnieuw veertig á vijftig brieven aan medewerkers uitgegaan met nieuwe uitnodigingen om certificaten te kopen en het aantal eigenaren kan dus verder worden uitgebreid. Deelnemen in het bedrijf waar je werkt, is volgens de Alfa-filosofie een kwestie van langjarige betrokkenheid. In het participatiereglement zijn daarom bepalingen opgenomen om te voorkomen dat medewerkers met hun certificaten gaan speculeren. Zo mogen ze een eenmaal gekocht certificaat de eerste vier jaar niet verkopen. (Tenzij ze uit dienst gaan, dan is verkoop zelfs verplicht.)

## Uitstekend rendement

Willen ze na vier jaar wel de waarde stijging incasseren en besluiten ze hun certificaten te gelde te maken, dan geldt een soort ‘opgestaan is plaats vergaan’. Dat wil zeggen: ze mogen dan niet op een later tijdstip het door de verkoop vrijgekomen deel van het bij hun rang en anciënniteit behorende aantal alsnog aankopen. Achtergrond is te voorkomen dat medewerkers alleen in de goede jaren willen delen en zich bij een onverhoopte waarde daling drukken. Vooralsnog is zo’n waardedaling volstrekt hypothetisch. Want dankzij de uitstekende rendementen (16,8 procent in 2006 bijvoorbeeld) stijgt de waarde van de certificaten van jaar tot jaar. De meeste medewerkers laten hun geld dan ook met een gerust hart in het bedrijf zitten. Verkoop vindt vooral plaats wanneer een medewerker een huis gaat kopen of vertrekt naar een andere werkgever.



*Pieter de Boer: 'Wij zijn er trots op dat we hebben gekozen voor een vorm die recht doet aan de inspanningen die iedereen voor het bedrijf levert.'*

FOTO: SIMONE VAN ES

### Totale organisatie

Het gedeelde eigendom is volgens De Boer goed voor de betrokkenheid van de medewerkers. "Hadden ze vroeger vooral belangstelling voor het eigen kantoor, nu zijn ze geïnteresseerd in het wel en wee van de totale organisatie. Als hoofddirectie informeren wij onze medewerkers zo veel mogelijk en voor die informatie is - uiteraard - veel belangstelling." Alfa is de afgelopen jaren behoorlijk op het overnamepad geweest. "Zo hebben wij

bijvoorbeeld Fedac in Hoevelaken gekocht. De medewerkers daar waren erg enthousiast over onze participatieregeling. Dat was voor hen een van de redenen om voor ons te kiezen. Want medewerkers van overgenomen kantoren mogen al na één jaar meedoen."

### Principiële keuze

Zijn er ook nadelen aan het participatie á la Alfa? De Boer ziet ze niet. Ook het gegeven dat hij als venoot wellicht meer zouden

Ongeveer 75 procent van de medewerkers doet mee.

Specifieke bepalingen voorkomen dat medewerkers met hun certificaten gaan speculeren.

Dankzij de uitstekende rendementen stijgt de waarde van de certificaten elk jaar.

### Functie en anciënniteit

Medewerkers van Alfa mogen niet ongelimiteerd certificaten kopen. Het toegestane aantal hangt af van functie en anciënniteit. Het participatiereglement kent vier functiegroepen. Ten eerste de leden van de hoofddirectie. Ten tweede de directeurs van de aangesloten kantoren. In de derde plaats tekeningsbevoegde accountants, belastingadviseurs en bedrijfskundigen. En tot slot de overige medewerkers.

Het reglement komt er kort gezegd op neer dat een lid van de hoofddirectie twaalf keer zoveel certificaten mag kopen als een secretaresse. Maar wanneer er voor anciënniteit wordt gecorrigeerd, kan het voorkomen dat een secretaresse een kwart van de certificaten van een lid van de hoofddirectie mag kopen. In de praktijk zijn leden van de hoofddirectie op dit moment voor circa twee procent eigenaar van het bedrijf.

kunnen verdienen dan nu als een van de 430 eigenaren, beschouwt hij niet als een nadeel. "Het is een principiële keuze. Wij zijn er zelfs trots op dat we gekozen hebben voor een vorm die recht doet aan de inspanningen die iedereen voor het bedrijf levert." Komt dat doordat directie en hoofddirectie worden bevolkt door mensen met een christelijke levensovertuiging? De Boer: "Dat is niet noodzakelijk zo, maar het speelt zeker een rol mee." ■