

## **NIEUW – Werknemersbedrijf EASI waardeert zichzelf op 31 miljoen euro**

**Date** : 15 april 2021

Het Nijvelse IT-bedrijf EASI heeft zichzelf ondergebracht in de nieuwe holding EASI Corporate. Het gebruik van het woord “zichzelf” is hier geen toeval. EASI Corporate werd opgericht door 55 mensen die allen werknemer en tegelijkertijd aandeelhouder zijn van het bedrijf. EASI is het geesteskind van Salvatore Curaba. Die besloot in 2011 zijn bedrijf te verkopen aan zijn werknemers. Dat bleek een succesformule te zijn die leidde tot meer motivatie, arbeidsgeluk en groei. Meer dan de helft van het bedrijf is ondertussen in handen van de werknemers. Vorig jaar legde Curaba het management in handen van twee CEO's. Zelf gaat hij zich toeleggen op het beleid van de voetbalclub RAAL La Louvière waar hij zelf ooit speelde als semi-prof. Dat Curaba het ernstig meent met werknemersparticipatie, mag blijken uit het feit dat RAAL La Louvière nu al bijna 260 aandeelhouders telt.

EASI ontwikkelt software en beheert de IT-infrastructuur voor zijn klanten, van boekhouding over cloud tot beveiliging. Sinds 2015 staat het onafgebroken op het nummer één in de ranglijst van de beste werkgevers in ons land. De kiem voor dat succes is in 2011 geplant. Hij had op dat moment net zijn medeoprichter uitgekocht en kwam alleen aan het hoofd van het bedrijf te staan. De dag erop verkocht hij de helft van die aandelen door aan negen werknemers. Intussen is het personeelsbestand gegroeid van ongeveer 90 naar 307 medewerkers, samen goed voor een omzet van 45 miljoen euro. 60 van die werknemers zijn aandeelhouder. De nieuw opgerichte structuur laat nu meer aandeelhouders toe.

“Ik heb het altijd de normaalste zaak van de wereld gevonden een bedrijf met medewerkers te delen”, stelt hij, “Een leider leidt geen volgers, hij maakt nieuwe leiders.” Werknemers die medeaandeelhouder willen worden, moeten wel aan voorwaarden voldoen. Ze moeten minstens twee jaar bij EASI werken en goed scoren in de kernwaarden van het bedrijf, zoals respect, engagement en ondernemingszin. Ze kopen zich in voor enkele tienduizenden tot zelfs honderdduizenden euro's. 80 procent van de winst wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders-werknemers. Dat alles betekent niet dat er geen hiërarchie bestaat. Er is een duidelijke rangorde in het management en onder de medewerkers. Er zijn ook duidelijke regels voor wat je moet bereiken om een niveau hoger te klimmen.

In 1956 emigreerde vader Curaba vanuit Sicilië naar België om er in La Louvière te gaan werken in de staalindustrie. Twintig jaar later speelde zijn zoon als semi-prof bij de eersteklasser La Louvière. Nu keert Salvatore Curaba terug naar die roots. Op weg daar naar toe liet hij het dagelijks beleid bij zijn IT-bedrijf in andere handen. La Louvière was ondertussen verdwenen uit de tabellen van de voetbalbond. In 2017 kocht Curaba een nieuw stamnummer en zette de club terug op de sporen. “Begin 2017 besliste ik de RAAL op te richten. Mijn uitdaging bestaat erin het EASI-model toe te passen in de wereld van het voetbal, die vaak een zieke wereld is, en een van de beste clubs van België op te bouwen.” zo zegt hij daarover. “Een participatieve club ook, want een club kan niet toebehoren aan één persoon. Dit hele idee kan uiteraard belachelijk overkomen, zoals EASI in zijn begindagen. Eens te meer begin ik onderaan de ladder. De geschiedenis herhaalt zich. Ik neem opnieuw risico’s en ik kom uit mijn comfortzone.”