Leja Drofenik Štibelj

**Izhodišča za normativno ureditev delavskega delničarstva (tudi) v Sloveniji**

Delavsko delničarstvo kot oblika t. i. finančne participacije zaposlenih je (poleg delavskega zadružništva) trenutno zagotovo najbolj razvojno-trajnostno naravnana oblika lastništva in – skupaj s soupravljanjem in udeležbo delavcev pri dobičku – eden izmed stebrov razvoja sodobne ekonomske demokracije. A v Sloveniji na tem področju močno zaostajamo za razvitim svetom. Čas je torej, da začnemo tudi pri nas intenzivno razvijati ustrezne normativne podlage za širitev te oblike lastništva. Najprimerneje bi jo bilo urediti v istem zakonu kot udeležbo delavcev pri dobičku, torej v zakonu, ki bi se v tem primeru (upravičeno) imenoval »zakon o finančni participaciji zaposlenih«.

**1. Splošna opredelitev finančne participacije**

Finančna participacija zaposlenih v najširšem smislu zajema vse prejemke zaposlenih, ki so vezani na poslovne dosežke zaposlenih. Enotne sistematizacije različnih oblik finančne participacije ni, vendar se je v strokovni literaturi izoblikovala členitev v dve skupini:

1. **udeležba zaposlenih v dobičku oziroma delitev dobička** *(angl. profit sharing)* in

2. **udeležba zaposlenih v lastništvu podjetja** *(angl. employee ownership)* oziroma delitev premoženja *(angl. sharing in equity).*

Omenjeni širši skupini finančne participacije obstajata v različnih oblikah oziroma načrtih, ki se med seboj prepletajo in dopolnjujejo, ali pa se znotraj podjetja izvajajo vzporedno.

Najpogostejši obliki finančne participacije v okviru prve skupine sta (glej Van Den Bulcke v Gregorič in Debeljak 2005, 3-4):

* + ***udeležba v dobičku z denarnim izplačilom*** *(angl. cash-based profit-sharing)*, ki vključuje vse tiste oblike finančne participacije, kjer je prejemek zaposlenih izplačan v denarju, in
  + ***udeležba v dobičku z odloženim izplačilom*** *(angl. deferred profit-sharing)*, ki vključuje vse tiste oblike finančne participacije, kjer je prejemek zaposlenih izplačan z odlogom; v ta sklop uvrščamo tudi udeležbo v dobičku z izplačilom v delnicah *(angl. share-based profit sharing)*.

Najpogostejše oblike finančne participacije **v okviru delničarstva zaposlenih** so (glej Van Den Bulcke v Gregorič in Debeljak 2005, 3-4):

* + ***opcijski delniški programi*** *(angl. share option plans, stock option plans)*, pri katerih zaposleni pridobijo delniške opcije, ki jim pod določenimi pogoji v prihodnosti omogočajo nakup delnic po ceni, ki je bila določena ob dodelitvi delniških opcij,
  + ***nakupni delniški programi*** *(angl. share purchase plans)*, pri katerih imajo zaposleni možnost nakupa delnic podjetja po tržni ceni ali s popustom. Zaposleni delnice kupujejo bodisi ob izdajah novih delnic ali pa redno letno iz dela nagrad oziroma plač zaposlenih. Če podjetja pri takšnih nakupih zaposlenim izplačajo še dodatne prejemke, bodisi v denarju ali delnicah, govorimo o varčevalnih delniških programih *(angl. share savings plans)*,
  + ***darilni delniški programi*** *(angl. gift of shares)*, pri katerih podjetje zaposlenim delnice podeli brezplačno.
  + ***nekatere druge oblike:***
* participacijo zaposlenih v obliki zamenljivih obveznic s pravico pretvorbe v lastniške deleže v prihodnosti;
* programe lastništva zaposlenih *(angl*. *ESOP, Employee Share Ownership Plans*), kjer zaposleni delnice podjetja pridobivajo z rednimi izplačili in jih zbirajo v posebnih skladih;
* navidezne opcijske delniške programe *(angl. phantom stock option plans*), pri katerih se prejemki iz naslova delniških opcij simulirajo z denarnimi izplačili.

V nadaljevanju se bomo osredotočili na drugi del finančne participacije, in sicer na udeležbo zaposlenih v lastništvu, ki v Sloveniji zakonsko še ni urejena. Na kratko bomo predstavili oblike delničarstva zaposlenih v Veliki Britaniji, ker je tam to področje najbolj razvito in razširjeno, ter povzeli splošna izhodišča za ureditev udeležbe zaposlenih v lastništvu v Sloveniji.

**2. Oblike delničarstva zaposlenih v Veliki Britaniji**

V Veliki Britaniji je področje lastništva zaposlenih najbolj razvito in razširjeno in kar petina delovnih mest ima programe lastništva zaposlenih. To predstavlja tretjino zaposlenih v zasebnem sektorju. Udeležba zaposlenih v lastništvu se udejanja v številnih oblikah in načinih in v najširšem smislu ločijo naslednje tri oblike (glej Nuttall 2012):

• ***neposredno lastništvo zaposlenih*** (*angl. direct employee ownership*): predstavlja zaposlene, ki postanejo registrirani individualni delničarji večine delnic v svojem podjetju z uporabo ene ali več odobrenih delniških shem;

• ***posredno lastništvo zaposlenih*** (*angl. indirect employee ownership*): predstavlja delnice, ki se vodijo kolektivno v imenu zaposlenih, običajno s pomočjo sklada zaposlenih (*angl. employee trust*). Sklad poleg tega, da vodi delnice v imenu zaposlenih in/ali opravlja tudi vlogo posrednika, ko jih razdeli med zaposlene in jih od zaposlenih tudi odkupuje, ko le-ti zapuščajo podjetje. To lahko opravlja neposredno ali pa prek odobrenih delniških shem in

• ***kombinacija neposrednega in posrednega lastništva zaposlenih*** (*angl. combined direct and indirect ownership*): predstavlja kombinacijo neposrednega in posrednega delničarstva zaposlenih.

**Posredno in neposredno lastništvo** se v Veliki Britaniji razvija v okviru štirih shem delničarstva zaposlenih, ki so deležne določenih davčnih olajšav. Dve izmed njih sta namenjeni vsem zaposlenim v določenem podjetju (vodstvenemu kadru in ostalim zaposlenim); dve pa sta diskrecijski, kar pomeni, da ima posamezno podjetje možnost, da samo izbere, kateri vrsti zaposlenih bodo namenjeni. Te sheme so naslednje (glej Drofenik Štibelj, 2013):

**1. Shemi, namenjeni vsem zaposlenim:**

• ***varčevalna opcijska shema*** (*angl.* *Save-as-you Earn*) oziroma t. i. shema SAYE: delodajalci ponudijo delavcem[[1]](#footnote-1) delniške opcije pod posebnimi pogoji in za določeno obdobje treh, petih ali sedmih let. Vrednost delniških opcij se ugotovi pri podpisu pogodbe SAYE[[2]](#footnote-2). Običajno je vrednost sorazmerna tržni vrednosti, ali pa je znižana do 20 %. Zaposleni v tem obdobju vplačujejo fiksne mesečne prispevke v varčevalne sheme SAYE. Na koncu dogovorjenega obdobja se vplačana sredstva izkoristijo za nakup delnic po na začetku dogovorjeni ceni (lahko pa se tudi izplačajo). Pri sedemletnih shemah veljajo posebni pogoji, saj se fiksni mesečni prispevki plačujejo pet let ter se ta znesek naprej investira še dve leti.

• ***načrt spodbujanja nakupa delnic SIP*** (*angl*. *Share Incentive Plan*): kot program, ki ga podpira vlada, je bil sprejet leta 2000, z namenom doseči večjo in dolgotrajnejšo finančno participacijo delavcev ter povečati produktivnost podjetja. Ciljna skupina tega programa, ki je namenjen določeni skupini zaposlenih ali vsem z vnaprej postavljenimi cilji, so majhna in srednje velika podjetja, ki svojim zaposlenim ne morajo ponuditi lastnih shem. Ta načrt pozna štiri oblike shem, ki se med seboj razlikujejo glede na način, kako zaposlenimi pridobijo delnice podjetja:

- ***brezplačne delnice*** (*angl.* *free shares*) – podjetja lahko zaposlenim ponudijo delnice brezplačno, in sicer največ v višini 3.000 funtov na zaposlenega. Brezplačne delnice morajo biti ponujene vsem zaposlenim, vendar je lahko število le-teh odvisno od plačilnega razreda in delovne dobe posameznika ali pa od ciljev podjetja, ki ji želi podjetje doseči. Zaposleni jih morajo imeti v lasti 3 do 5 let. Po izteku obdobja petih let ob prodaji ne plačajo nobenega davka ali prispevka;

- ***partnerske delnice*** (*angl.* *partnership shares*) – zaposleni investirajo 10 % svojih prihodkov v partnerske delnice. Obdobje, v katerem zaposleni delnic ne smejo prodati, ni določeno, vendar se pričakuje, da bodo imeli delnice v lasti daljše obdobje. Če se želijo izogniti plačilu davka ali prispevka, jih ne smejo prodati pred iztekom obdobja petih let;

- ***t. i. matching delnice*** (*angl.* *matching shares*) – za nakup vsake "partnerske" delnice (do največ 3.000 funtov letno) delodajalec zaposlenemu dodeli še brezplačne "matching" delnice. Velja pa omejitev, da lahko dobi zaposleni na eno partnersko delnico največ dve "matching" delnice. T. i. matching delnice mora imeti zaposleni v lasti vsaj tri leta, podjetja pa to obdobje pogosto podaljšajo na pet let, po tem obdobju se zaposleni tudi izogne plačilu davkov in prispevkov;

- ***delnice iz dividend*** (*angl.* *dividend shares*) – nove delnice se pridobijo z reinvestiranjem dividend od obstoječih delnic v shemi SIP. Postavljena je vrednostna omejitev 1.500 funtov letno in triletno obdobje, po izteku katerega se zaposleni izogne plačilu davkov in prispevkov. Ta oblika sheme ni vedno navedena v literaturi kot del sheme SIP.

**2. Diskrecijski shemi:**

• ***delniško opcijska shema*** (*angl.* *Company Share Option Plan*): delniške opcije določene vrednosti se po fiksni ceni ponudijo posameznikom (večinoma vodstvu podjetja, o tem odloča delodajalec). V tem primeru ni zagotovljena prednostna pravica, vrednost delnic pa se določi po tržni vrednosti v trenutku nakupa delnic. Davčne ugodnosti so podobne kot pri shemah SAYE. Vrednost pridobljenih delnic na zaposlenega pa ne sme presegati 30.000 funtov. Podjetja uporabljajo to shemo prvenstveno za rekrutiranje in zadrževanje vodilnega osebja (top executives) in strokovnjakov oziroma za povečanje njihove vključenosti v razvoj podjetja.

• ***shema*** ***Emi*** (*angl.* *Enterprise Management Inventive*): je program pridobivanja delniških opcij za izbrane zaposlene (menedžment). Država v tem primeru finančno podpira zaposlene pri nakupu delniških opcij. Namenjen je predvsem za manjša podjetja, ki so bolj izpostavljena tveganjem na trgu in želijo povečati motiviranost, učinkovitost in pripadnost menedžmenta podjetju, ki jih zaposluje. Nekatera podjetja morajo biti neodvisna, kar pomeni, da ne smejo biti pod nazorom druge družbe, ali pa ne sme imeti drugo podjetje v lasti več kot 50 % osnovnega kapitala družbe. Taka podjetja, kot so: hoteli, domovi za ostarele in vrtni centri, so že vnaprej izključena iz načrta EMI.

Pri oblikovanju načinov, oblik in shem udeležbe zaposlenih v lastništvu je poleg spodbud in davčnih olajšav zelo pomemben tudi vir financiranja, ki so oziroma prehajajo v last zaposlenih. Najbolj običajni viri financiranja različnih oblik delničarstva zaposlenih v Veliki Britaniji so naslednji:

1. ***financiranje s strani podjetja:*** podjetje da svojim zaposlenim na voljo določeno razpoložljivo vsoto denarja, s katerim se financira celotna ali le del kupnine v enkratnem znesku ali v več obrokih za določeno obdobje let;
2. ***financiranje s strani zaposlenih:*** zaposleni zbirajo sredstva za nakup z mesečnim varčevanjem. Podjetje jih pri tem lahko spodbuja s podeljevanjem posebnih delnic ali dodatnih pravic, ki ostalim zaposlenim niso na voljo;
3. ***podarjene delnice:*** podjetje zaposlenim po določenem času sodelovanja, v kateri izmed oblik lastništva podjetja, podeli delnice;
4. ***financiranje s prodajo:*** podjetnik, vodstvo podjetja ali družina se odloči za prodajo svojega podjetja zaposlenim in je pripravljena na obročni prejem celotne vsote denarja. Na ta način se pogosto financirajo tudi odkupi podjetja s strani zaposlenih;
5. ***kreditno financiranje:*** del kupnine lahko predstavljajo tudi najeta posojila s strani tretje osebe, ki je običajno banka, seveda ob zagotovljeni varščini za dano posojilo in
6. ***financiranje mezzanine[[3]](#footnote-3):*** gre za financiranje finančne hiše, ki je pripravljena prevzeti večjo mero tveganja kot običajna banka, in zato zahteva tudi večjo stopnjo povračila.

**3. Izhodišča za organiziranje programov lastništva zaposlenih (PLZ) v Sloveniji[[4]](#footnote-4)**

*"Pri iskanju ustrezne rešitve za Slovenijo velja gotovo upoštevati velik pomen lastništva zaposlenih iz privatizacije, nelikvidnost slovenskega kapitalskega trga, pravno ureditev gospodarskih družb in soupravljanja delavcev po nemškem vzoru ter dolgoletno tradicijo samoupravljanja. Zato menimo, da bi morala država z davčnimi olajšavami podpreti predvsem institucionalizirane dolgoročne delniške sheme, ki temeljijo na široki participaciji vseh zaposlenih, ki omogočajo tako varčevanje kot tudi zadolževanje za nakup delnic matičnega podjetja, ki so aktivne v korporacijskem upravljanju in ki so skrbno nadzorovane s strani davčnih organov".*

*(Simoneti idr., 2003)*

**Splošne usmeritve zakonodajalcu**

Zakonodajalec naj v zakonu:

1. izrecno določi oblikovanje dolgoročnih programov lastništva zaposlenih v vseh (javnih in nejavnih) družbah[[5]](#footnote-5), ki bodo osnovani na široki participaciji – odprti za vse zaposlene v določenem podjetju;
2. dovoljuje gospodarskim družbam, da zaposlenim omogočijo nakup njihovih delnic oziroma deležev pod ugodnejšimi pogoji, vendar le, če je to omogočeno vsem zaposlenim;
3. določi obvezno izobraževanje in obveščanje zaposlenih v zvezi z vpeljevanjem PLZ ter z morebitnimi tveganji, ki jih prinaša sodelovanje v posameznih programih;
4. omogoči, da bo plačilo delodajalca, v kolikor le-ta prispeva k nakupu delnic za zaposlene, neobdavčeno; veljati pa mora, da zaposleni tako pridobljenih delnic ne smejo prodati pred iztekom zakonsko določenega obdobja (npr. 5 let);
5. omogoči oblikovanje shem za podjetja vseh velikosti, poleg tega pa naj imajo posebej mala in srednje velika podjetja enake priložnosti za uveljavljanje različnih oblik kot ostala podjetja. V velikih mednarodnih podjetjih bi bilo smiselno udeležbo vezati na posamezne dobičkovne centre in ne na celotno podjetje;
6. poveže vstope in ustanavljanje shem udeležbe na dobičku z organiziranim lastništvom delnic, ki so jih zaposleni že pridobili (npr. v času privatizacije);
7. poveže vstope oz. vplačila v sheme lastništva zaposlenih s shemami udeležbe zaposlenih na dobičku in shemami izplačevanja dela plač v obliki delnic;
8. vse oblike udeležbe na dobičku in v lastništvu v celoti oprosti socialnih prispevkov, tako za družbo kot za zaposlene po kolektivnih in individualnih pogodbah, ter določi davčne olajšave za družbo in posameznika;
9. davčne olajšave za družbo in posameznike omeji na izplačila v delnicah in za vplačila v organizirane sheme delničarstva zaposlenih;
10. omogoči oblikovanje shem lastništva zaposlenih na prostovoljni osnovi in na osnovi dogovora med zaposlenimi in podjetjem[[6]](#footnote-6);
11. omogoči prostovoljno sodelovanje posameznikov v PLZ za vse zaposlene v delovnem razmerju pod enakimi pogoji (edina možna omejitev je minimalna delovna doba v podjetju);
12. omogoči posameznikom, da se ob izstopu iz PLZ prostovoljno odločajo za izplačila v denarju oziroma delnicah ali za prenos v pokojninsko varčevanje.

Udeležba v PLZ naj bo prostovoljna tako za zaposlene kot za podjetja. Mehanizem spodbude in usmerjanja v želeno smer naj predstavljajo **davčne in morebitne druge posredne ali neposredne finančne ugodnosti.** Koristi za podjetja in zaposlene delničarje nastajajo ob vstopu v program, v času varčevanja v delnicah, kot tudi ob izstopu iz programa. Na vseh treh časovnih točkah naj država te koristi obdavčuje po nižjih stopnjah, oziroma odlaga njihovo obdavčitev v prihodnost v odvisnosti od trajanja in namena varčevanja.

**Izhodišča za oblikovanje programov lastništva zaposlenih (PLZ)**[[7]](#footnote-7)

**Definicija PLZ**

PLZ je dolgoročna oblika organiziranja zaposlenih lastnikov (*angl.* *ESOP, Employee Share Ownership Plans*), kjer zaposleni delnice podjetja pridobivajo z rednimi izplačili in jih zbirajo v posebnih skladih s ciljem, da se zagotovi:

• dolgoročna motivacija zaposlenih za uspeh podjetja prek vstopa novih zaposlenih in izstopa bivših zaposlenih lastnikov po »pravični« ceni;

• učinkovito korporacijsko upravljanje s strani zaposlenih lastnikov.

**Dejavnosti PLZ**

PLZ se ukvarja samo z dovoljenimi dejavnostmi:

• vlaganje zbranih sredstev v delnice matične družbe;

• korporacijsko upravljanje matične družbe;

• financiranje vstopov in izstopov iz PLZ po »pravični« ceni;

• vodenje davčnih evidenc za člane PLZ.

**Pravno-formalni okvir organiziranja PLZ**

• V primeru, da ima PLZ več kot 50 % lastništva in kontrolira matično družbo, se lahko že matično podjetje samo organizira kot podjetje v lasti zaposlenih (podobno rešitev za svoja podjetja v lasti zaposlenih ima Španija).

• V primeru, da ima PLZ manj kot 50 % lastništva pa se lahko za izvajanje PLZ sklene tudi delničarski sporazum med zaposlenimi delničarji.

Pogoj za pridobitev davčnih olajšav je registracija načina organiziranja pri davčnem organu.

**Izhodišča za povezavo programov lastništva zaposlenih z udeležbo zaposlenih na dobičku**

Pomemben vir za financiranje vstopov v programe lastništva zaposlenih je udeležba zaposlenih na dobičku podjetij, ki se lahko v celoti nameni za nakup delnic podjetja, vendar gre v osnovi za dva ločena instrumenta, ki se lahko medsebojno kombinirata ali pa delujeta samostojno. Možno je organizirati PLZ brez udeležbe na dobičku in sprejeti shemo udeležbe na dobičku brez organiziranja PLZ. Paket davčnih olajšav je najbolj ugoden, če se kombinirata oba instrumenta. Pridobitev delnic za udeležbo zaposlenih v lastništvu brez udeležbe v dobičku lahko poteka na naslednji način:

• možnost nakupa delnic po preferenčni ceni, ki je nižja od dejanske cene delnice, pri čemer so zaposleni kljub razliki med dejansko in preferenčno ceno oproščeni plačila socialnih prispevkov in davkov, vendar le do določenega letnega zneska;

• podelitev brezplačnih t. i. matching delnic[[8]](#footnote-8) zaposlenim (omejeno število).

**Izhodišča za izplačilo dela plač v delnicah in povezava s PLZ**

Drugi pomembni tekoči vir za financiranje vstopov v PLZ (poleg udeležbe na dobičku) je izplačilo dela plač v delnicah. Tudi tukaj gre za način nastajanja lastništva zaposlenih, ki se lahko kombinira s PLZ ali pa nastopa samostojno. Osnovna izhodišča pri izplačilu dela plač v delnicah morajo biti konsistentna z izhodišči pri udeležbi na dobičku in pri organiziranju PLZ, če želimo doseči sinergijske učinke in preprečiti izogibanje plačila davkov in prispevkov.

Udeležba pri dobičku je dodatna nagrada zaposlenim za njihov prispevek k uspešnemu poslovanju podjetja. Dajalec nagrade je podjetje oziroma lastniki in zato tudi podjetje pridobi nekatere dodatne davčne ugodnosti v obliki priznanih stroškov. Po drugi strani je izplačilo dela plač v delnicah predvsem odločitev zaposlenih, zato morajo biti olajšave namenjene predvsem njim neposredno. Plače so že v celoti strošek podjetja in dajanje dodatnih olajšav podjetju po tej osnovi načeloma ni možno. Za ta del plač naj ne bi plačevali davka na izplačane plače, medtem ko je oprostitev plačila socialnih prispevkov za delodajalca sporna. Tudi oproščanje socialnih prispevkov za delojemalce za ta del plač je problematično, saj bi predvsem v manjših podjetjih hitro lahko prišlo do neupravičenega izogibanja plačila prispevkov.

**Zaključek**

Potrebe, želje in ideje in pobude o celoviti sistemski ureditvi finančne participacije zaposlenih se v Sloveniji pojavljajo že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Narejene so bile študije, pripravljeni zakonski predlogi, vendar področje še vedno ostaja neurejeno. Mogoče pa je obdobje finančne krize ali čas po njej tisti pravi za premik v t. i. deljeni kapitalizem *(angl. shared capitalism)*, kar je mogoče doseči prav s kapitalsko udeležbo zaposlenih v podjetjih, ki jih zaposlujejo.

*Viri:*

* 1. *Gregorič, Aleksandra, Debeljak, Žiga. 2005. Finančna participacija zaposlenih kot priložnost, ki potrebuje davčne vzpodbude. Prispevek za posvet Združenja Manager, 21. 10. 2005.*
  2. *Drofenik Štibelj, Leja. 2013. Načini preoblikovanja lastniške strukture podjetja v korist zaposlenih. Ekonomska demokracija 6/2013, str.13-17.*
  3. *Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na:* [*http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf*](http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf) *(7. januar 2013).*
  4. *Simoneti, Marko, Böhm, Andreja, Gregorič, Aleksandra, Cankar, Nina, Borec, Črtomir. 2003. Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo. Študija, Inštitut za primerjalno pravo, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani.*

1. Do udeležbe v varčevalni shemi SAYE je upravičen vsak britanski delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen več kot 5 let. Zagotovljeno pa ima tudi prednostno pravico pri nakupu delnic podjetja, ki ga zaposluje pred ostalimi investitorji. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zaposleni dobivajo tudi posebne bonuse, izračunane po formuli, ki je odvisna od trajanja pogodbe: triletna pogodba – 1,8-krat mesečni prispevek, petletna pogodba – 5,5-krat mesečni prispevek, sedemletna pogodba – 10,3-krat mesečni prispevek. Mesečni prispevek znaša med 5 do 250 funtov. [↑](#footnote-ref-2)
3. financiranje mezzanine poznamo tudi pod imenom vmesno ali dolžniško-lastniško financiranje. [↑](#footnote-ref-3)
4. Povzeto in prirejeno po študiji Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitve za Slovenijo (glej Simoneti idr., 2003). [↑](#footnote-ref-4)
5. Edine možne omejitve so minimalno število zaposlenih, minimalni lastniški delež zaposlenih in minimalna velikost podjetja. [↑](#footnote-ref-5)
6. Edina možna izjema so borzna podjetja, kjer zaposleni delničarji lahko financirajo izstope prek prodaje na trgu in zato sodelovanje matičnega podjetja pri odkupu delnic ni nujno potrebno. [↑](#footnote-ref-6)
7. Za podrobnejšo opredelitev glej Študijo Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitve za Slovenijo (glej Simoneti idr., 2003). [↑](#footnote-ref-7)
8. Primer: zaposleni prejeme na določeno število delnic (npr. na vsake 3 delnice), ki jih kupi, ob koncu triletnega obdobja dodatno brezplačno t. i. matching delnico. [↑](#footnote-ref-8)