



Piše:

mag. Leja Drogenik Štibelj

Dobre tuje prakse spodbujanja delavskih odkupov – primer Velike Britanije

Britanska vlada je leta 2014 uvedla olajšavi, s katerima želi spodbuditi preoblikovanje lastniške strukture podjetij v korist zaposlenih. Predstavljena tuja praksa nam lahko služi kot osnova za razmislek, da bi na podoben način spodbudili in olajšali delavske odkupe pri nas in hkrati zajezili morebitne menedžerske prevzeme.

Odkupi podjetja s strani zaposlenih (angl. *employee buy-outs*) so **ena izmed oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu**. Pri tovrstnih odkupih gre za proces, v katerem zaposleni odkupijo večinski lastniški delež podjetja, ki je v lasti zunanjih lastnikov (NCEO 2014). Tako pridobljen delež **dolgoročno ohranjajo z namenom vzdrževanja lastniškega etosa**: ko namreč zaposleni prevzamejo odgovornost za maksimiranje svojega prispevka k poslovanju, prejema popolne informacije glede poslovanja podjetja in imajo možnost posrednega ali neposrednega vpliva na razvoj poslovanja v podjetju (Nuttall in Martin 2016). Temu procesu običajno sledi še **preoblikovanje odprte delniške družbe v zaprto in umik delnic podjetja s kapitalskih trgov**. V Veliki Britaniji delavski odkup v praksi pogosto vključuje **sklad zaposlenih** kot kupca delnic, ki kot skrbnik drži te delnice za nedoločen čas v imenu vseh zaposlenih.

Vrste britanskih skladov zaposlenih

V Veliki Britaniji obstajajo različne vrste skladov, ki delujejo v korist zaposlenih (angl. *Employee benefit trust* – v nadaljevanju EBT). EBT je v širšem smislu mišljen kot diskrecijski sklad, ki deluje v korist zaposlenih. Osnovna oblika diskrecijskega EBT-ja je sestavljena iz **zaupnikov** (angl. *trustees*), ki upravljajo sklad, in **upravičencev**, katere običajno predstavljajo zaposleni (včasih tudi bivši zaposleni) v

določenem podjetju ali skupini podjetij (Equity incentives 2005). Sklad je **pravni subjekt**, v okviru katerega določena oseba poseduje sredstva v imenu nekoga drugega (Equity incentives 2005). V Veliki Britaniji obstaja več vrst EBT-jev, prav tako so tovrstni skladi poznani pod **različnimi poimenovanji** (Equity incentives 2005):

- ESOP ali načrt lastništva zaposlenih;
- sklad delnic zaposlenih (angl. *employee share trust*) in
- sklad zaposlenih, nastal na podlagi sodne prakse (angl. *case law employee trust*).

Različne vrste EBT-jev so nastale v okviru posebnih zakonodajnih rešitev, ki so bile oblikovane z namenom uvedbe poseb-

je bilo značilno za začetno obliko ameriških ESOP-ov, so bili tudi britanski EBT-ji v 90. letih in v letih po letu 2000 v številnih primerih uporabljeni **z namenom izogibanja davkom** (Martin 2015).

Skład zaposlenih se lahko uporablja kot **del lastniških shem**, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot **način upravljanja družbe** ali kot **finančni inštrument** podjetij za možnost izhodne poti, kot **mehanizem za vzpostavitev notranjega trga** ali **skladišče za delnice** in del delniških shem (Equity incentives 2015). Kadar sklad zbira delnice od odhajajočih zaposlenih, predstavlja za zaposlene to možnost izhoda – zaposleni lahko proda svoj delež, tudi če v tistem trenutku ni znanega kupca. Mehanizem no-

Skład zaposlenih se lahko uporablja kot del lastniških shem, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot način upravljanja družbe ali kot finančni inštrument podjetij za možnost izhodne poti, kot mehanizem za vzpostavitev notranjega trga ali skladišče za delnice in del delniških shem.

nih davčnih olajšav. Trenutno najbolj poznani različici EBT-ja sta **SIP-shema** (angl. *share incentive plan*) in **EOT** (angl. *employee ownership trust*). Slednji je bil v okviru novih davčnih olajšav uveden z Zakonom o financah 2014 (Martin 2015). Kot

tranjega trga je aktualen zlasti v zasebnem podjetju, kjer delnic ni mogoče kupiti ali prodati na odprtem trgu. Skład lahko deluje kot kupec ali prodajalec delnic po ceni, določeni z letnim ali pogostejšim vrednotenjem delnic podjetja. Podjetja sklade upo-

rabijo za uravnoteženje ponudbe in povpraševanja po delnicah podjetja in za skladiščenje delnic, dokler le-te na podlagi nakupa ali darila niso razporejene na račune posameznih zaposlenih.

EBT-ji se uporabljajo za **podporo neposrednim oblikam lastništva delnic** s strani zaposlenih (Nuttall in Martin 2016), in sicer za olajšanje dodeljevanja delniških opcij in za kasnejšo pridobitev delnic v okviru davčno ugodnejših opsijskih shem (vključno z EMI-shemo). Če je predvideno, da bodo opcije podeljene prek EBT-ja, potem mora biti to določeno v **pravilih posamezne sheme** (glej ETASSUM10060). V primeru SIP-sheme¹ je sklad zakonsko določen sestavni del sheme, saj poseduje delnice v imenu zaposlenih. Sklad, ki je ustanovljen za namen SIP-sheme, se ne sme uporabljati za druge namene (kot npr. splošni EBT) (glej ETASSUM11100).

Olajšavi v okviru Zakona o finančnih iz leta 2014

V nadaljevanju predstavljeni **olajšavi ureja Zakon o finančnih iz leta 2014** v 37. prilogi. Njegov osnovni namen je spodbujanje posrednega lastniškega modela prek novo uvedenega sklada zaposlenih (angl. *employee ownership trust*, krajše EOT).

Prva olajšava, ki jo uvaja zakon, je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja **popolno oprostitve plačila davka na kapitalni dobiček**, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitve plačila davka na kapitalni dobiček je spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih (Nuttall 2016). Uvedba te davčne olajšave je del strateških ciljev vlade, v okviru katerih želi **spodbuditi rast t. i. John Lewis economy**. Vlada vidi v konceptu podjetja John Lewis Partnership enega od možnih načinov, ki bi lahko pripomogel k uravnoteženju gospodarstva Velike Britanije po koncu finančne krize (Franklin 2016).

Druga olajšava omogoča **odpis plačila dohodnine za bonuse**, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z **letno³ omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega⁴**. Omenjene davčne spodbude veljajo

¹ Delniške sheme v Veliki Britaniji so že bile predstavljene v eni izmed predhodnih števil Ekonske demokracije.

² Razmerje med najvišjo in najnižjo plačo v okviru celotne plačne lestvice je natančno določeno.

³ Letna omejitev se nanaša na davčno leto, ki v Veliki Britaniji traja od 6. aprila v tekočem letu do 5. aprila prihodnjega leta.

⁴ Ta določba je novelirala poglavje 10A v 4. delu ITEPA.

John Lewis Partnership (v nadaljevanju JLP) je eden izmed najbolj uspešnih trgovcev na drobno v Veliki Britaniji. Vseh 91.500 stalno zaposlenih je članov sklada, ki ima v lasti 46 John Lewis trgovin po vsej Veliki Britaniji (32 oddelkov v nakupovalnih centrih, 12 lastnih trgovin, trgovino na mednarodnem letališču St. Pancres in na terminalu 2 letališča Heathrow), 345 Waitrose supermarketov, kataloško in spletno prodajo prek spletnih strani johnlewis.com in waitrose.com, en proizvodni obrat in kmetijo. Višina letne prodaje znaša več kot 11 milijard funtov. Podjetje pri delitvi dobička na prvo mesto postavlja člane sklada (glej John Lewis Partnership 2016).

Za takšen uspeh podjetja je zaslužen njegov ustanovitelj John Spedan Lewis, ki je vodenje in lastništvo podjetja prenesel na zaposlene ter s tem uresničil svojo vizijo lastništva zaposlenih. Leta 1929 je ustanovil sklad zaposlenih in določil načela delitve dobička. S tem je finančni nadzor nad podjetjem prenesel na zaposlene, vendar ne v obliki darila, ampak v obliki pravice do odloženega poplačila delnic. Leta 1950 je nadzor nad podjetjem v celoti prevzel sklad, ki je hkrati lastnik celotnega podjetja in deluje v korist vseh zaposlenih, ki so hkrati člani sklada (glej Employee Ownership Association 2015). JLP je eno izmed redkih podjetij, ki imajo napisan statut. Kot temelj uspešnega poslovanja sta navedena sreča članov sklada (zaposlenih) in zadovoljstvo na delovnem mestu. Statut določa pravice in odgovornosti, ki izhajajo iz temeljne obveznosti članov, da si prizadevajo za izboljšanje poslovanja podjetja (John Lewis Partnership 2015). JLP pri svojem poslovanju zasleduje naslednjih 7 temeljnih načel: namen podjetja je sreča zaposlenih; moč izhaja iz partnerstva; ustvarjati dobiček, s katerim bi lahko razvijali podjetje in preostanek delili med člane; člani, ki se zavzemajo za sodelovanje in spoštujejo načela podjetja; pri kupcih ohraniti zvestobo in zaupanje; znotraj poslovnih vezi spoštovati poslovne dogovore in skrbeti za širšo lokalno in globalno skupnost (John Lewis Partnership 2015). Zaposleni v JLP si delijo znanje, dobiček in moč, ki izhajajo iz lastniškega modela podjetja ter delujejo v dobro podjetja, ker vedo, da bodo za svoj trud nagrajeni. Dobiček podjetja se po opravljeni reinvesticiji dela dobička razdeli med člane sklada. V marcu 2013 je njegova višina znašala 15 % mesečne plače², kar je bilo primerljivo z višino plačila za 9 tednov dela posameznega člana. V letu 2014 je bil med člane razdeljen enak odstotek dobička, v letu 2015 je bil razdeljeno 11 % dobička (John Lewis Partnership 2015).

tako za podjetja kot za njihove zaposlene, če so pri izplačevanju bonusov izpolnjeni naslednji pogoji:

- bonusi morajo biti izplačani vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v programu bonus izplačil;
- za vse zaposlene veljajo enaki pogoji za sodelovanje v programu;
- delodajalec, ki ponuja sheme, mora opravljati pridobitno dejavnost;
- podjetje, ki uveljavlja olajšave, mora biti pod nadzorom sklada zaposlenih in
- pri bonus izplačilih ne gre za redno mesečno plačo.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno

olajšavo, mora omenjenima pogojema zadosti že v roku 12 mesecev pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Za izplačila bonusov, ki jih delodajalci v Veliki Britaniji izplačujejo svojim zaposlenim, se obračuna dohodnina (po stopnjah do 45 %) in prispevek za nacionalno zavarovanje (socialno varnost). Navedena zakonska sprememba dovoljuje **oprostitve plačila dohodnine, ne pa tudi plačila prispevkov** (glej Finance Act 2014). Oprostitve plačila dohodnine ponuja alternativo za tista podjetja, ki želijo svoje zaposlene nagraditi z dodatnimi bonusi, a se želijo izogniti kompleksnosti dodeljevanja brezplačnih delnic na podlagi SIP-sheme in vzpostavljanja notranjega trga (Nuttall 2016).

Namen uvedbe sklada zaposlenih je **spodbuditi odkupe podjetij s strani zaposlenih**, ker omogoča prodajo delnic brez plačila davka na kapitalni dobiček, če je delež prodan skladu zaposlenih. S tem predstavlja **alternativo menedžerskemu odkupu**, kjer gre za večje osebno tveganje

prevzemnikov in kjer odkup z uporabo sklada zaposlenih ter s tem povezano koriščenje davčnih olajšav ni mogoče (Nuttall 2016).

Sklep

Številni britanski strokovnjaki in zagoorniki lastništva zaposlenih (v Nuttall 2016; Martin 2015) so precej časa vztrajno opozarjali na **zopostavljenost posrednega modela lastništva zaposlenih v primerjavi z neposrednim modelom**, ki je bil dolga desetletja deležen številnih davčnih spodbud v okviru odobrenih delniških shem. Nuttall v svojem prispevku takole navaja:

»Smo v izjemni dobi za spodbujanje delničarstva in lastništva zaposlenih v Veliki Britaniji. Vrsta podpornih vladnih ukrepov pokriva vse oblike lastništva zaposlenih. Davčne oprostitve prvič spodbujajo model sklada zaposlenih. Od leta 1978 so bile prek odobrenih shem lastništva zaposlenih z vidika davčnih olajšav spodbujane le neposredne oblike lastništva zaposlenih. Končno imamo jasno sporočilo vlade, da verjame tudi v kolektivno lastništvo delnic v imenu vseh zaposlenih. Lastništvo zaposlenih kot poslovni model pomaga pri doseganju boljših poslovnih rezultatov in

nutkov za preoblikovanje lastništva podjetja v korist zaposlenih (Nuttall 2012). Številna podjetja so **problem poslovnega nasledstva** rešila s prodajo podjetja svojim zaposlenim, organiziranim v okviru sklada zaposlenih in tako obšla običajne načine prodaje delnic podjetja na borzi ali odprodaje podjetja v okviru menedžerskega odkupa (Nuttall 2016).

V nekaterih pogledih je nakup delnic s strani EOT povsem enak katerikoli drugi prodaji, obstaja **nekaj ključnih razlik**, ki poleg davčnih oprostitev ob prodaji lastniškega deleža EOT-u **naredijo delavske odkupe bolj privlačne** (Nuttall in Martin 2016). Najpomembnejša med njimi je odsotnost tretje osebe⁵ pri odkupu, zaradi česar (Nuttall in Martin 2016):

- ni potrebe po razkritju zaupnih podatkov tretjim osebam;
- pride do hitreje sklenitve dogovora o vrednosti družbe;
- se skrajša oblika prodajnih dokumentov;
- obstaja možnost obročnega odplačevanja;
- se ohrani kontinuiteta glede obstoječe etike in neodvisnosti podjetja;
- se ohrani popoln nadzor nad celotno izvedbo odkupa;

Zaradi uvedene oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček ob prodaji večinskega kapitalskega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture podjetij.

srečnejšega osebja, z uporabo modela EOT ohranja neodvisnost in uspešno poslovanje podjetja na dolgi rok.« (Nuttall 2016)

Zaradi uvedene oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček ob prodaji večinskega kapitalskega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup **privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture podjetij**. Prelomne točke poslovnega cikla (ustanovitev podjetja, širitev in rast podjetja, poslovno nasledstvo in finančno reševanje podjetja) so eden izmed najugodnejših tre-

- ob spremembi lastniške strukture ne pride do negotovosti zaposlenih, ampak se ohrani interes za uspešno poslovanje podjetja ter
- ni potrebe po novoustanovljenem podjetju t. i. *Newco*⁶.

Čeprav imajo neposredne koristi od predstavljenih davčnih olajšav le davkoplačevalci Velike Britanije, obstajajo po mnenju Nuttalla in Martinove (2016) **možnosti za spodbujanje EOT modela tudi v drugih državah**. EOT namreč odlikuje prilagodljivost, saj ne deluje le kot rešitev poslov-

nega nasledstva, ampak je učinkovit v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh panog in velikosti.

Viri:

Achleitner, Ann-Kristin. 2008. *Ownership Buyout (OBO) V Encyclopedia of Alternative Investments*, ur. Greg N. Gregoriou, 348-349. New York: CRC Press.

Equity incentives. 2005. *Employee Benefit Trusts*. Dostopno na: <http://www.equityincentives.co.uk/documents/pdfs/EBT2005.pdf> (22. februar 2015).

Equity incentives. 2015. *ESOPs*. Dostopno na: <https://www.equityincentives.co.uk/esops/> (22. februar 2015).

Employee Ownership Association. 2015. *Case Study – John Lewis Partnership*. Dostopno na: http://www2.open.ac.uk/openlearn/supreme_streets/content/docs/Case%20Study%20-%20John%20Lewis.pdf (22. marec 2016).

ETASSUM. 2016. *HM Revenue & Customs internal manual: Employee Tax Advantaged Share Scheme User Manual*. Dostopno na: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employee-tax-advantaged-share-scheme-user-manual/> (20. marec 2016).

Finance Act. 2014. Dostopno na: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/pdfs/ukpga_20140026_en.pdf (21. julij 2015).

Franklin, William. 2016. *Employment ownership trusts. Tax Adviser*, 1-5. Dostopno na: <http://www.taxadvisermagazine.com/article/employment-ownership-trusts> (20. april 2016).

John Lewis Partnership. 2015. *Annual Report and Accounts 2015*. Dostopno na: <http://www.johnlewispartnership.co.uk/content/dam/cws/pdfs/financials/annual%20reports/john-lewis-partnership-plc-annual-report-2015.pdf> (22. marec 2016).

John Lewis Partnership. 2016. *About us*. Dostopno na: <http://www.johnlewispartnership.co.uk/about.html> (22. marec 2016).

Martin, Jennifer. 2015. *New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts. LawyerIssue*. Dostopno na: <http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/> (15. marec 2016).

NCEO. 2014. *The Essentials of Ownership Culture*. Dostopno na: <http://www.nceo.org/main/article.php/id/27/> (16. december 2014).

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> (7. januar 2013).

Nuttall, Graeme. 2016. *A golden age for employee ownership? FieldFisher*. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/publications/2016/04/a-golden-age-for-employee-ownership#sthash.qD3QRRRG.dpuf> (20. april 2016).

Nuttall, Graeme in Jennifer Martin. 2016. *Employee Ownership as a Business Succession Solution. Tax Planning International, European Tax Service, International Information for International Business*. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/employee-ownership-as-a-business-succession-solution#sthash.uBXTJKV1.dpuf> (20. april 2016).

⁵ Odprodaja tretji osebi bi zahtevala (Nuttall in Martin 2016):

- skrben pregled poslovanja, ki vključuje razkritje zaupnih informacij;
- podrobna pogajanja o ceni;
- celovit dogovor v obliki dolgih prodajnih dokumentov;
- sprejemanje, da je vsaj del plačila za prodajo odvisen od prihodnje donosnosti poslovanja;
- izgubo vpliva nad tem, kako se podjetje upravlja in razvija v prihodnje;
- izgubo nadzora nad časovnim potekom prodaje in
- negotovost zaposlenih.

⁶ *Newco* okrajšava za *newly created company* je mehanizem, ki se uporabi pri odkupu z zadolžitvijo (angl. leveraged buyout) za prevzem ciljnega podjetja (angl. target company) (Achleitner 2008, 349).