



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Eksponentna rast podjetij v lasti zaposlenih po uvedbi davčnih spodbud v Veliki Britaniji

Britanski sektor za lastništvo zaposlenih je imel v letu 2022 velik razlog za veselje. Število podjetij v lasti zaposlenih se je v zadnjih treh letih podvojilo. Samo v letu 2021 se je rekordnih 285 podjetij odločilo za prenos lastništva na zaposlene prek EOT modela. Ta eksponentna rast je sledila objavi Nuttallovega pregleda lastništva zaposlenih leta 2012 in stimulatívni davčni politiki, uvedeni leta 2014, ki spodbuja prenos lastništva podjetja na lastniške sklade zaposlenih prek EOT modela.

Uvod

Nuttall (2012) podjetja v lasti zaposlenih obravnava kot eno izmed vrst poslovnih modelov, ki ga od ostalih delniških družb loči kolektivno lastništvo večine delnic s strani sklada zaposlenih. Namen takšnega sklada pa je **zagotavljanje dolgoročnih koristi za zaposlene**. Podjetja, ki so v lasti zaposlenih pa imenuje kar sektor lastništva zaposlenih.

V okviru sklada, ki je v lasti zaposlenih, zaposleni postanejo posredni delničarji podjetja. Sklad nato postane večinski ali 100-odstotni lastnik podjetja kot del strategije načrtovanja nasledstva. Model sklada, ki deluje v korist zaposlenih (ang. employee ownership trust – v nadaljevanju EOT), je britanska vlada uvedla leta 2014, da bi posnemala partnerstvo Johna Lewisa.

John Lewis Partnership (v nadaljevanju JLP) je eden izmed najbolj uspešnih trgovcev na drobno v Veliki Britaniji. Vseh 80.000 stalno zaposlenih je članov sklada, ki ima v lasti 332 Waitrose supermarketov, kataloško in spletno prodajo, en proizvodni obrat in kmetijo. Leta 2022 je ustvaril **skupni prihodek v višini 6,98 milijarde britanskih funtov** (Statista 2022). Podjetje pri delitvi dobička na prvo mesto postavlja zaposlene, ki so hkrati člani sklada.

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. V njem je kot temelj uspešnega poslovanja 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 nagradjeni. Dobiček podjetja se po opravljeni reinvesticiji dela dobička razdeli med člane sklada.

Razlogi za rast števila podjetij, ki so v lasti zaposlenih

Britanska vlada je leta 2014 ob uvedbi novega modela sklada, ki deluje v korist zaposlenih Employee Ownership Trust – krajše EOT, nanj vezala davčni olajšavi, ki predstavljata pomemben mehanizem spodbujanja preoblikovanja lastniške strukture podjetij v korist zaposlenih.

Prva olajšava je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja popolno oprostitvev plačila davka na kapitalski dobiček, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitvev plačila davka na kapitalski dobiček je **spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih** (Nuttall

2016). Uvedba te davčne olajšave je del strateških ciljev britanske vlade, v okviru katerih želi spodbuditi rast t. i. John Lewis ekonomije.

Druga olajšava omogoča odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z letno omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega. Omenjene davčne spodbude veljajo 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 redni mesečni dohodek.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno olajšavo, mora omenjenima pogojema zadostiti že v roku 12 mesecev pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Ko obstoječi lastnik prodaja podjetje EOT skladu, se cena njegovega deleža določi z zunanjo cenitvijo. Podjetje proda po ocenjeni vrednosti in ne s popustom, kot se to lahko zgodi pri običajnih prodajah, če ne gre za podjetja, ki so ocenjena na visok večkratnik. Običajno na poplačilo celotnega zneska čaka več let, saj se ta običajno poplačuje **iz morebitnega presežka denarja v podjetju ter predvsem iz prihodnjega dobička podjetja** in le redko iz bančnega posojila (glej Lethaby 2022). Velika prednost EOT strukture za prodajalce je oprostitev plačila davka na kapitalni dobiček ter številne nefinančne koristi, kot je na primer ta, da lahko svoje podjetje preoblikujejo v model, ki koristi njihovim zaposlenim, ki so pogosto tisti, ki so zaslužni za uspeh podjetja. Druga privlačna lastnost EOT modela je možnost, da lahko prodajalec podjetja tudi po prodaji ostane pomembno vpleten v posel, kar pomeni, da lahko še naprej vodi podjetje ter svojo vsakodnevno vpletenost v podjetje **prekine**

šele več let poplačilo svojega deleža. Običajno je vsakodnevna vpletenost lastnika, ki prodaja, v korist prodajalca samega in novih lastnikov oz. zaposlenih, saj oboji želijo, da podjetje nemoteno in predvsem dobičkonosno posluje še naprej, ker tako pride prej do poplačila lastnika, ki izstopa in do razdelitve deleža dobička med zaposlene.

Prodaja EOT skladu je pogosto manj stresna tudi za zaposlene, saj pri komercialnih prodajah običajno sledijo pretresi v podjetju ter pogosto tudi odpuščanja. Ker so v EOT modelu zaposleni upravičeni do izplačila dela dobička iz poslovanja šele, ko je poplačan prodajalec, številni prodajalci že ob prodaji predvidijo možnost, da se **znaten delež dobička podjetja uporabi za razdelitev zaposlenim**, še preden so sami v celoti poplačani. Čeprav se tem njihovo izplačilo zamakne še bolj v prihodnost, želijo, da tudi zaposleni ne čakajo predolgo na svoje finančne koristi lastništva (Lethaby 2022).

Običajno se v podjetju, ki je prešlo v last zaposlenih prek EOT modela, s pravnega vidika le malo spremeni, saj zaposleni ostajajo zaposleni pri istem subjektu in družba posluje zelo podobno kot prej, so posledice spremembe lastništva najbolj opazne v načinu upravljanja družbe, in sicer so poleg prodajalca (vsaj dokler ta ni poplačan), v upravljanje vključeni tudi predstavniki zaposlenih in morebitni zunanji strokovnjaki.

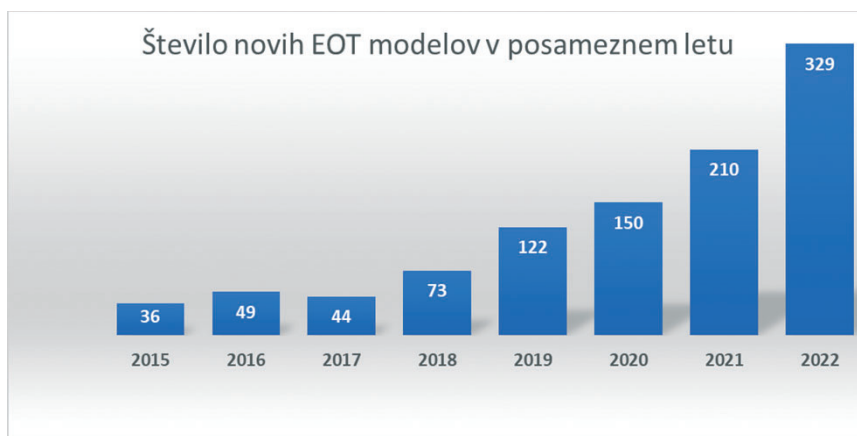
Namen uvedbe EOT modela je spodbujanje prodaje podjetij skladu zaposlenih. Ta model s tem predstavlja

alternativo menedžerskemu odkupu, ki predstavlja večje osebno tveganje prevzemnikov, ne omogoča pa izvedbe odkupa z uporabo sklada zaposlenih in s tem koriščenja davčne olajšave (Nuttall 2016). EOT model tako **postaja eden od pomembnih načinov za oblikovanje lastništva zaposlenih**, ki se običajno uporablja ob načrtovanju poslovnega nasledstva in za vzdrževanje neodvisnosti podjetja iz istega razloga (prodaja delnic brez plačila davka na kapitalni dobiček) (Nuttall 2016; Nuttall in Martin 2016). EOT namreč odlikuje prilagodljivost, saj ne deluje le kot rešitev poslovnega nasledstva, ampak tudi v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh velikosti in panog.

Podvojitve števila podjetij, ki so v lasti zaposlenih prek EOT modela

V letih 2020 in 2021 je prešlo v last zaposlenih prek EOT modela več podjetij kot v katerem koli od prejšnjih osmih let od uvedbe EOT modela, saj so podjetja želela povečati odpornost in produktivnost ob svetovni pandemiji. Trend lastništva zaposlenih kot **idealnega izhoda ob izstopu lastnika se je pričel močno krepiti**. Podatki britanskega davčnega urada kažejo, da je bilo v 12 mesecih, ki so se končali 31. marca 2022, ustanovljenih skupno 312 lastniških skladov zaposlenih (EOT). To število je skoraj dvakrat večje od števila 181-tih EOT modelov, ustvarjenih v letih 2020–2021 ter bistveno večje od števila 50-tih OET modelov, ustvarjenih v letih 2018–2019 (Employee Ownership Associa-

Slika 1: Število novih podjetij v lasti zaposlenih, oblikovanih kot EOT model



Vir: Prirejeno po podatkih *rm2.co.uk* 2021 in *Employee Ownership Association* 2022.

tion 2022). Graeme Nuttall, čigar poročilo iz leta 2012 je spodbudilo to izjemno rast, pravi: Smo v EOT desetletju, ko lastništvo zaposlenih postaja glavni poslovni model Velike Britanije." (Employee Ownership Association 2022).

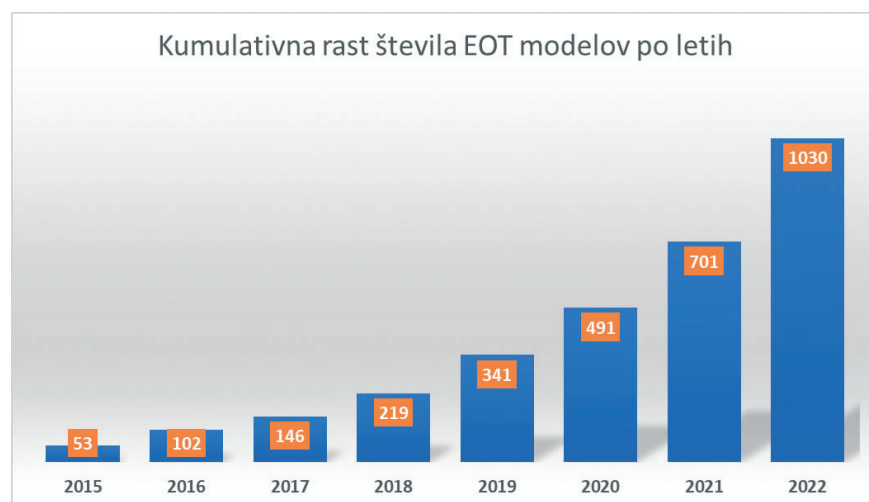
Leta 2018 je v Veliki Britaniji obstajalo približno 220 podjetij, ki so bili v lasti zaposlenih, torej oblikovani kot EOT model. Mnogi svetovalci s področja prestrukturiranja podjetij so še leta 2016 menili, da je EOT model poslovna niša, primerna le za določene vrste poslov. Z leti je njegova priljubljenost močno narasla, saj so ljudje razumeli **privlačnost prodaje po pošteni vrednosti in nadaljevanje poslovanja podjetja brez pretresov**, ki so značilni za zunanje prodaje (Employee Ownership Association 2022).

Podatki kažejo, da se je v Veliki Britaniji v zadnjih treh letih število podjetij v lasti zaposlenih podvojilo. Število podjetij, ki prehajajo v last zaposlenih prek EOT modela pa iz leta v leto raste, še več pa je takih, ki so v fazi prehoda in se na prenos lastništva prek EOT modela šele pripravljajo. EOT model namreč za številne prodajalce (in zaposlene) predstavlja idealen izhod iz lastništva podjetja, ki prinaša tako finančne kot nefinančne koristi vsem vpletenim.

Zaključek

Lastništvo zaposlenih je v Veliki Britaniji preizkušen poslovni model, kar dokazujejo tako podjetja z več desetletno tradicijo lastništva zaposlenih,

Slika 2: Kumulativna rast števila podjetij v lasti zaposlenih, oblikovanih kot EOT model



Vir: Prirejeno po podatkih rm2.co.uk 2021 in Employee Ownership Association 2022.

kot je npr. podjetje John Lewis Partnership, kot vsa ostala, ki so prenos lastništva na lastniške sklade prek EOT modela uvedla šele v zadnjih letih. Številne raziskave namreč kažejo, da so podjetja v lasti zaposlenih praviloma **bolj uspešna, konkurenčna, donosna in trajnostna** kot podjetja z drugimi lastniškimi strukturami. Po podatkih Employee Ownership Association iz leta 2022, se je produktivnost med podjetji v lasti zaposlenih v zadnjem letu povečala za 5,2 odstotka, kar je 2-krat več od britanskega povprečja, ki je znašalo 2,6 odstotka.

Britanska vlada je v konceptu podjetja John Lewis Partnership videla enega od možnih načinov, ki bi lahko pripomogel k uravnoteženju gospodarstva Velike Britanije po koncu finančne krize (glej Franklin 2016), zato je z uvedbo EOT modela in dvema pomembnima davčnima olajšavama (oprostitev plačila davka na kapitalski dobiček za prodajalca deleža in odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada za zaposlene/kupce) uspela **enormno povečati število podjetij, ki so v lasti zaposlenih**, in s tem lažje prebroditi obdobje pandemije in finančne krize. V Sloveniji pa lahko obe davčni olajšavi predstavljata izhodišče za razmislek, da bi na podoben način spodbudili in olajšali prenose lastništva na zaposlene v podjetjih, ki si to želijo in ki v tem vidijo možnost dolgoročnega poslovnega nasledstva ob izstopu obstoječega lastnika iz lastništva podjetja.

Viri:

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).

Employee Ownership Association. 2022. What The Evidence Tells Us. Dostopno na: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/WREOC-EO-profile-June-2022-1.pdf> (5. februar 2023).

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).

Kahn, Karen. 2022. Number of employee-owned businesses doubled since 2020. Dostopno na: <https://www.fiftybyfifty.org/2022/07/uk-announces-urge-in-employee-owned-businesses/> (5. februar 2023).

Lethaby, Tom. 2022. Employee Ownership Trusts (EOT) – What are they and how do they work? Dostopno na: <https://www.ibblaw.co.uk/insights/employee-ownership-trusts-eot> (6. februar 2023).

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

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. 2014. Tried and tested: Employee Ownership Trusts. Tax Adviser, str. 43–45. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/media/2547704/SME-Nuttall-Trusts.pdf> (15. marec 2016).

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).

Rm2. 2021. EOT Survey. Dostopno na: <https://secure.toolkitfiles.co.uk/clients/32555/sitedata/files/EOT-Survey-2021-Flash-results.pdf> (15. februar 2023).

Statista. 2022. John Lewis Partnership – statistics & facts. Dostopno na: <https://www.statista.com/topics/8716/john-lewis-partnership/#editorsPicks> (15. februar 2023).