



Piše:
mag. Leja Drogenik Štibelj

Saint-Gobain – 30 let od vpeljave skupnega varčevalnega načrta za zaposlene

Varčevalni načrt za zaposlene¹ v skupini podjetij Saint-Gobain ponuja sodelujočim – zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje sodelovanja – številne finančne in davčne ugodnosti, vključno z 20-odstotnim znižanjem cene delnice. Glavni namen uvedbe načrta je zaposlenim omogočiti dolgoročen način varčevanja in dodaten finančni donos. Slednji je močan motivacijski dejavnik z vidika sodelovanja zaposlenih.

V članku predstavljamo **primer dobre prakse mednarodnega podjetja, ki ima sedež v Franciji**. Način pridobivanja delnic s strani zaposlenih, se kljub mednarodni vpetosti podjetja, v osnovi opira na francoski sistem finančne participacije, ker je precejšen delež sodelujočih zaposlenih Francozov.

Saint-Gobain

Družba Saint-Gobain je vodilna evropska in svetovna skupina podjetij v več različnih dejavnostih; podjetje projektira, proizvaja in distribuira gradbene materiale ter stremi za inovativnimi rešitvami, ki sledijo sodobnim trendom časovnega razvoja, energetsko učinkovitega in udobnega bivanja ter varstva okolja. Njihove visoko zmogljive materiale najdemo na industrijskih in potrošniških trgih kot so: avtomobilska, letalska,

Tabela 1: Lastniška struktura družbe Saint-Gobain² na dan 31. 12. 2016

LASTNIKI	DELEŽ KAPITALA	GLASOVALNE PRAVICE
Wendel	6,4 %	11,1 %
Francoski institucionalni vlagatelji	21,1 %	19,8 %
Tuji institucionalni vlagatelji	57,5 %	49,5 %
Zasebni delničarji	7,1 %	6,9 %
Zaposleni	7,7 %	12,7 %
Lastne delnice	0,2 %	-

Vir: Saint-Gobain, 2017.

zdravstvena in energetska industrija. Saint-Gobain je prisoten **v 67 državah in zaposluje več kot 170.000 ljudi**. V podjetju velik pomen pripisujejo raznolikosti delovne sile s široko paleto spretnosti, talentov in

izkušenj, zato želijo z različnimi ugodnostmi privabiti nove talente in hkrati ohranjati vrhunske strokovnjake, vseskozi pa se zavzemajo za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih. Leta 2009 je Saint-Gobain prejel **priznanje za podjetje z najboljšo prakso delničarstva zaposlenih v Franciji**.

Družba Saint-Gobain je v **delni lasti zaposlenih**. Zaposleni so s 7,7-odstotnim deležem lastništva tretji v skupini lastnikov družbe in imajo 12,7 odstotka glasovalnih pravic (glej tabelo 1).

Varčevalni načrt za zaposlene

Družba Saint-Gobain svojim zaposlenim že 30 let ponuja **možnost investiranja prihrankov z odkupom delnic podjetja v okviru varčevalnega načrta za zaposlene skupine Saint-Gobain**. V skupini podjetij, ki

¹ Varčevalni načrt podjetja (angl. *employee savings plans*) je eden izmed štirih načinov, s katerimi je mogoče v podjetja v Franciji vpeljati lastništvo zaposlenih. Delež lastništva zaposlenih je v Franciji mogoče pridobiti z različnimi oblikami delitve dobička:

- obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku (fra. *participation*)
- izbirna udeležba zaposlenih pri dobičku (fra. *interressement*)
- kratkoročni varčevalni načrti (*Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)*)
- dolgoročni varčevalni načrti (*Plan d'Épargne – Retraite Collectif (PERCO)*)

² Na dan 30. septembra 2017 je skupno število delnic znašalo 555.414.943, kar predstavlja 622.316.724 glasovalnih pravic.

³ AEX Indeks CAC 40 (fra. *Cotation Assistée en Continu*) je referenčni indeks francoskega borznega indeksa. Sledi uspešnosti 40-tih družb, izbranih izmed 100 največjih podjetij na podlagi tržne kapitalizacije, ki kotirajo borzi NYSE Euronext Paris (prej Pariški borzi). To je eden glavnih nacionalnih indeksov vseevropske borzne skupine Euronext skupaj z bruseljskim BEL20, libbonskim PSI-20 in amsterdamskim.

“Zelo sem ponosen, da lahko skupaj z zaposlenimi praznujemo 30. obletnico našega varčevalnega načrta, ki nam omogoča neposredno povezanost z razvojem našega podjetja in krepi občutek pripadnosti skupini Saint-Gobain. To jasno kaže uspeh sistema.”

Pierre-André de Chalendar,
predsednik in izvršni direktor podjetja Saint-Gobain

so vključena v Indeks CAC 40,³ je Saint-Gobain edino, ki je svojim zaposlenim brez prekinitve ponujalo to možnost vseh 30 let. Varčevalni načrt je bil ob uvedbi leta 1988 odprt samo za zaposlene v Franciji, nato pa se je postopoma razširil tudi v druge države po vsem svetu, kjer ima družba svoje enote. Danes je možnost sodelovanja v varčevalnem načrtu za zaposlene omogočena zaposlenim v 42 državah. V letu 2017 je **več kot 40.000 zaposlenih** v skupini Saint-Gobain svoje prihranke vložilo v varčevalni načrt za zaposlene – delež se je glede na leto 2016 povečal za več kot 24 odstotkov.

Pogoji vpisa delnic skupine Saint-Gobain

Ob zadnji izdaji delnic skupine Saint-Gobain novembra 2016,⁴ katere namen je bilo povečanje osnovnega kapitala družbe, so bile za člane varčevalnega načrta zaposlenih skupine Saint-Gobain rezervirane delnice z nominalno vrednostjo 4 evre. **Upravičenci do ponudbe novo izdanih delnic** so bili:

- zaposleni, ki imajo najmanj tri mesece delovne dobe od datuma, ko se vpisno obdobje zaključi in so zaposleni v družbi Compagnie de Saint-Gobain, v eni z njo povezanih družb ali konzorcijev, ki so del skupine Saint-Gobain, kjer je zaposlenim ponujena možnost sodelovanja v varčevalnem načrtu zaposlenih;
- nekdanji zaposleni, ki so zapustili skupino Saint-Gobain zaradi upokojitve ali predčasne upokojitve, pod pogojem, da imajo še vedno enote v vzajemnem investicijskem skladu za zaposlene;

- bivši direktorji in nekdanji zaposleni v skupini Saint-Gobain, ki se odločijo za dodelitev vseh ali dela sredstev, prejetih z naslova delitve dobička (fra. *intéressement*)⁵, ki so ga prejeli v okviru pogodbe o zaposlitvi za zadnje obdobje zaposlitve, kot je določeno v pravilih varčevalnega načrta za zaposlene;
- direktorji družb članic varčevalnega načrta zaposlenih skupine Saint-Gobain, ki imajo najmanj enega in ne več kot 250 zaposlenih.

Obstoječim delničarjem družbe Compagnie de Saint-Gobain se v primeru povečanja osnovnega kapitala ne priznava prednostna pravica pri vpisu novih delnic.

Pravice zaposlenih delničarjev

Novo vplačane delnice ob zadnji izdaji v letu 2016 so pridobile pravice s 1. januarjem 2017, vendar niso upravičene do izplačila dividend za poslovno leto 2016, izplačanih v letu 2017. Glede na veljavno zakonodajo posameznih držav⁶, v katerih so bile zaposlenim ponujene delnice, so bile le-te **vpisane na način neposredne in individualne naročnine ali posredno prek sklada**. Glasovalne pravice, ki se nanašajo na delnice, vpisane v okviru vzajemnega investicijskega sklada za zaposlene, se bodo uresničevale prek pooblaščenega zastopnika, postavljenega s strani nadzornega sveta sklada. Glasovalne pravice, ki so vezane na neposredno vpisane delnice, bodo uresničevali naročniki sami ali njihovi zastopniki po pooblastilu naročnikov.

Vplačila zaposlenih za zaposlene v Franciji ureja francoski delovni zakonik, ki določa, da se:

- zneski, ki so jih člani sami vplačali v varčevalni načrt podjetja;
- dodatni zneski, ki jih v varčevalni načrt vplača družba;
- zneski, dodeljeni v okviru sistema delitve dobička, ki jih delavci v ta načrt varčevanja prostovoljno dodelijo in
- zneski, dodeljeni zaposlenim v zvezi z udeležbo pri rezultatih, in so dodeljeni za izvajanje tega načrta,

v roku 15 dni od njihovega plačila ali datumu zapadlosti uporabijo za pridobitev delnic v odprtih investicijskih družbah, enot vzajemnih investicijskih skladov za zaposlene ali vrednostnih papirjev, ki jih izda družba (glej *Code du travail* – člen L.3332-10).

Upravičenci lahko vpišejo delnice skupine Saint-Gobain ali ustrezne enote v okviru vzajemnih investicijskih skladov za zaposlene **za obdobje petih ali desetih let, odvisno od izbire upravičencev**. Izjemne primere zgodnjega izstopa iz varčevalnega načrta za zaposlene v Franciji ureja določba francoskega delovnega zakonika (glej *Code du travail* – člen R3324-22). **Izjemni primeri** pa so naslednji: sklenitev zakonske zveze ali civilnega solidarnostnega pakta, rojstvo ali posvojitev otroka, ločitev ali prenehanje civilnega solidarnostnega pakta, v primeru, da ima par otroka, smrt upravičenca, njegovega zakonca ali partnerja, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prenehanje dejavnosti podjetja, konec korporacije, preza-dolženost in še nekateri drugi.

Pravice zaposlenih delničarjev skupine Saint-Gobain v ostalih državah, v katerih je bil zaposlenim prav tako omogočen nakup delnic družbe Compagnie de Saint-Gobain, so **urejene v skladu z veljavno zakonodajo posamezne države**. To nadalje pomeni, da vsi zaposleni nimajo enakih ugodnosti in pravic predvsem zaradi razlik v razvitosti in davčni ureditvi področja finančne participacije med posameznimi državami.

Zaključek

Francija sodi glede razvejanosti sistema finančne participacije v sam vrh razvitosti tega področja v evropskem okviru. Je tudi **edina država z zakonsko predpisano delitvijo dobička med zaposlene in urejenimi varčevalnimi načrti za zaposlene**, ki podjetja z več kot 50 zaposlenimi **obvezujejo** k delitvi dobička med zaposlene, podjetja z manj kot 50 zaposlenih lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi. Individualno in kolektivno lastništvo zaposlenih je v Franciji v zadnjih desetletjih doživelo izjemen razvoj, ki so ga spodbudile številne zaporedne zakonodajne spremem-

⁴ Vpisno obdobje je trajalo od 20. marca 2017 do 3. aprila 2017. Okvirni datum zaključka povečanja osnovnega kapitala je bil določen za 17. maj 2017.

⁵ Francoska zakonodaja predvideva posebne spodbude za zaposlene, zlasti pri obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku (fra. *participation*), ki je obvezna v podjetjih, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, in različnih izbirnih načrtih delitve dobička (fra. *intéressement*). Obe obliki delitve dobička med zaposlene (obvezna in prostovoljna) predpostavljata, da se tako razdeljena sredstva zbirajo v varčevalnih načrtih podjetja.

⁶ Nakup delnic je bil omogočen zaposlenim v naslednjih državah: Argentina, Avstralija, Avstrija, Belgija, Brazilija, Bolgarija, Kanada, Češka, Kitajska, Kolumbija, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Indija, Indonezija, Irska, Italija, Japonska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malezija, Mehika, Norveška, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Velika Britanija, Srbija, Singapur, Slovaška, Južna Afrika, Južna Koreja, Španija, Švedska, Švica, Tajska in Turčija, ob upoštevanju potrebnih lokalnih dovoljenj v nekaterih od navedenih držav.

be. Zakon sprejet leta 2006 je v Franciji poenostavil postopek dodeljevanja bonitetnih delnic znotraj podjetja in tako še dodatno spodbudil **razvoj participacije in lastništva zaposlenih**. Francoski sistem finančne participacije in poenostavljen postopek dodeljevanja bonitetnih delnic iz leta 2006 bo predstavljen v eni izmed prihodnjih številok.

Viri:

CAC 40 Index 2017. Dostopno na: <https://www.bloomberg.com/quote/CAC:IND> (28. november 2017). Code du travail. 2017. Article L.3332-10. Dostopno na:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018488013&dateTexte=&categorieLien=cid> (30. november 2017).

Code du travail. 2017. Article R3324-22. Dostopno na: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020464924&cidTexte=LEGITEXT000006072050> (30. november 2017).

Compagnie de Saint-Gobain – Press release. 2017. Share capital increase reserved for members of the Saint-gobain group employee savings plan. Dostopno na: https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communiqu_e_ak_peg_2017_va.pdf (5. oktober 2017).

Case Study: Saint Gobain Corporation. 2017. Dostopno na:

<https://www.legalplans.com/case-studies/case-study-saint-gobain-corporation/> (28. september 2017).

Julivet, G., Charpenet, A., McKenzie, B. 2017. Employee share plans in France: Regulatory Overview. A Q&A guide to employee share plans law in France.

Saint-Gobain. 2017. Dostopno na: <https://www.saint-gobain.com/en/group> (28. september 2017).

Thierry Poulain-Rehm, Xavier Lepers. 2013. Does Employee Ownership Benefit Value Creation? The Case of France (2001-2005) J Bus Ethics 112: 325-340. Dostopno na:

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10551-012-1255-0.pdf> (28. september 2017)



Piše:
Jernej Štromajer

Prek načrta delničarstva zaposlenih do delavske zadruga

Razvoj delavskega (so)lastništva postaja vedno bolj zanimivo področje, sploh sedaj v času upokojevanja t. i. »baby boom« generacije. Zato je prenos lastništva ter upravljanja v roke zaposlenih področje demokratizacije ekonomije, katerega se v današnjem času vedno bolj poslužujejo celo v ZDA.

Samo lastništvo delnic ni dovolj

Kot ugotavlja Rob Witherell je **načrt delničarstva zaposlenih**, ki so ga ameriški sindikati v osemdesetih in devetdesetih videli kot sredstvo za reševanje delovnih mest in izboljšanje finančnega položaja delavcev, **v določenih primerih bil uspešen, v določenih pa ne**. Razloge za neuspehe gre pripisati primerom, kjer spremenjena lastniška struktura ni spremenila poslovne kulture znotraj podjetja. Delavci kljub temu, da so bili delničarji, niso bilo obravnavani hkrati tudi kakor lastniki. Delničarstvo zaposlenih pa je delovalo zgolj kot sredstvo za pritisk na delavce in njihove pravice.

Podjetja, ki pa so kot posledico delavskega delničarstva uspešno spremenila svojo poslovno strukturo (npr. Market Forge Industries iz Massachusettsa ali Mary-

land Brush Company iz Marylanda), pa so vendarle uspela izboljšati finančni položaj delavcev in rešiti njihova delovna mesta. Vendar izkušnje kažejo, da **samo delničarstvo zaposlenih ni dovolj**, potreben je prehod na poslovno kulturo in prakso, ki je povezan z dejanskim delavskim lastništvom in upravljanjem, zato **sedaj tudi ameriški sindikati vidijo delavske zadruga kot končni cilj delavskega lastništva**.

Dilema pri vzpostavitvi delavskega lastništva, ki se pojavlja podjetjem v ZDA v primeru, da se za to odločijo, pa je: **ali se naj odločijo za vzpostavitev načrta delavskega delničarstva (ESOP), ali naj gredo v delavski odkup in oblikovanje delavske zadruga**. ESOP na eni strani nudi določene davčne spodbude, delavske zadruga pa delujoč in stabilen demokratičen način lastništva in upravljanja. Vendar zadnje izkušnje kažejo, da se eno in drugo v bistvu sploh ne izključuje.

Hibridni model »ESOP zadruga«

Inštitut Beyster, svetovalna organizacija in ekspertni center za delavsko lastništvo univerze California San Diego, je za podjetje Sun Light & Power vzpostavila **model, v katerem uspešno kombinirajo davčne ugodnosti, ki so jih v ZDA deležni načrti delničarstva zaposlenih in delavsko lastništvo v obliki delavske zadruga**. Podjetje je načrt delničarstva zaposlenih vzpostavilo na način, da se 50 % vseh delnic enakomerno porazdeli med zaposlene; 25 % se jih razporedi glede na število let, ki jih je posamezni zaposleni preživel v podjetju; 25 % pa glede na višino plače, ki jo prejema posamezni delavec. Nato pa so določili pravila tako, da ima ne glede na število delnic vsak delničar (delavec) en glas, ne glede na število delnic. Na takšen način sedaj med drugimi tudi imenujejo upravni odbor, ki je zadolžen za dnevno vodenje podjetja. Kar je