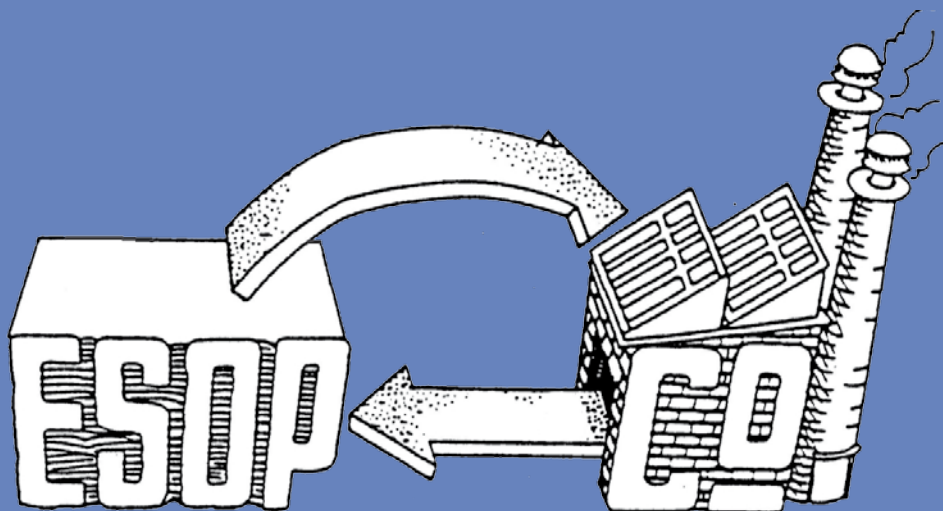


Gary B. Hansen  
Frank T. Adams

# ESOP a związki zawodowe i szeregowi związkowcy

Kieszonkowa książeczka wydana przez  
Stowarzyszenie Kooperatyw Przemysłowych  
(The Industrial Cooperative Association – ICA)  
dla członków związków zawodowych  
w przedsiębiorstwach z ESOP-ami



Wrocław 1990, 1991  
Tylko w formie cyfrowej Wrocław 2015

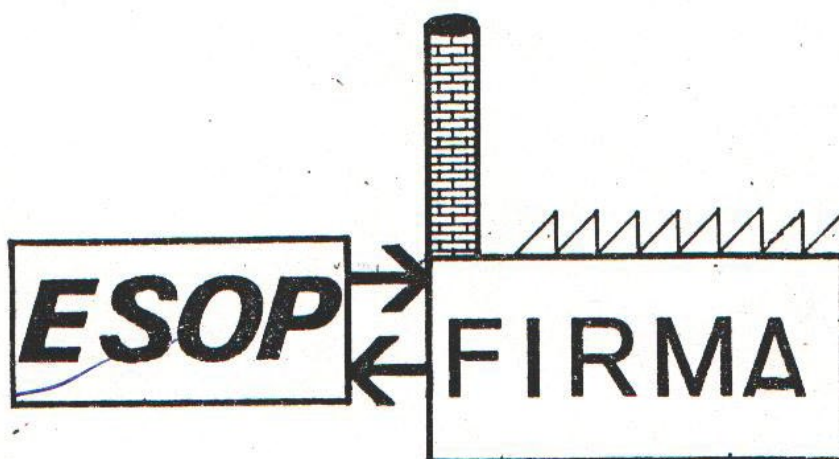
**ESOPs, UNIONS, &  
THE RANK AND FILE**

An ICA  
Shirt-pocket Book  
for  
Union Members in  
Businesses  
with ESOPs

By Gary B. Hansen and Frank T. Adams

# ESOP A ZWIĄZKI ZAWODOWE

GARY B. HANSEN  
FRANK T. ADAMS



**RKW**  
NSZZ  
**Solidarność**  
DOLNY ŚLĄSK

Okładka polskiej wersji broszury wydanej we Wrocławiu  
w formie kserokopii w 1990 roku

**DEMOKRACJA  
GOSPODARCZA**

**nr 12**

*Gary B.Hansen  
Frank T.Adams*

**ESOP**

**a związki zawodowe**

Okładka polskiej wersji broszury wydanej drukiem we Wrocławiu w 1991 roku. Nakład (1 tys. egzemplarzy) sfinansowany przez Wrocławski Klub Samorządu Pracowniczego.  
Druk: Dział Wydawnictw Jelczańskich Zakładów Samochodowych

## Wprowadzenie (2015)

Niniejsza broszura prezentuje praktyczny poradnik dla amerykańskich związkowców objaśniający korzystanie z amerykańskiego systemu własności pracowniczej tzw. ESOP-u. Tekst broszury jest obszerny, bardzo techniczny i szczegółowy. Wiele tych szczegółów jest dla polskich pracowników nieistotnych, jako że dotyczą one nie naszych regulacji prawnych. Są to jednak szczegóły istotne dla polskiego zespołu, który powinien opracować nowe zasady polskiego systemu akcjonariatu pracowniczego. Stare zasady, z początków transformacji ustrojowej są nie do utrzymania. Nasz akcjonariat powinien być mniej skomplikowany od amerykańskiego.

Jeżeli natomiast chodzi o naszych szeregowych pracowników i związkowców, to broszura ma dla nich zasadnicze i generalne znaczenie – pokazuje, że własność pracownicza nie jest sprzeczna z instytucją związków zawodowych. Przekonywanie polskich związkowców, w początkach transformacji ustrojowej, o tej rzekomej sprzeczności w istotny sposób przyczyniło się do zahamowania rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Polsce i jednocześnie gwałtownego spadku znaczenia NSZZ „Solidarność”.

W obecnym wydaniu broszury uszczegółowiłem i ujednoliciłem strukturę rozdziałów i podrozdziałów w stosunku do amerykańskiego oryginału.

Po obecnym krótkim wprowadzeniu umieszczam swoje obszerniejsze wprowadzenie z 1991 roku, dotyczące całego 12. zeszytu Demokracji Gospodarczej, w którym, po związkowym poradniku G.B. Hansena i F.T. Adamsa, opublikowałem jeszcze trzy teksty:

– „Pracownicy traktowani nadal jako wrogowie przez amerykańskich menedżerów” Andrew Greeley’a

– „My wygramy” Konosuki Matsuchito

i

– „Taczerystowska post – „Solidarność”” mojego autorstwa

Końcowe uwagi poniższego dawnego wstępu dotyczą tych trzech tekstów właśnie. Mają one teraz formę osobnych broszur cyfrowych dostępnych pod adresami odpowiednio:

**[www.rp-gospodarna.pl/pracownicy\\_wrog.pdf](http://www.rp-gospodarna.pl/pracownicy_wrog.pdf) ,**

**[www.rp-gospodarna.pl/my\\_wygramy.pdf](http://www.rp-gospodarna.pl/my_wygramy.pdf),**

**[www.rp-gospodarna.pl/taczerystowska\\_post.pdf](http://www.rp-gospodarna.pl/taczerystowska_post.pdf).**

*J. Koziar*

## Od Redakcji (1991)

W warunkach skrajnego zafascynowania większości polskich elit neoliberalizmem i wynikających z tego skutków gospodarczych, oddajemy do rąk Czytelnika 12 zeszyt Demokracji Gospodarczej.

Problemem pierwszej wagi pozostaje nadal dyskryminowana u nas na wszelkie sposoby własność pracownicza. W poprzednim numerze prezentowaliśmy pracę Davida P. Ellermana omawiającą funkcje związku zawodowego w przedsiębiorstwie pracowniczym. Wcześniej zamieszczaliśmy szereg artykułów obrazujących angażowanie się amerykańskich związków zawodowych w pracownicze wykupy przedsiębiorstw – zwłaszcza w przemyśle stalowym, zrujnowanym przez neoliberalną politykę gospodarczą Reagana. Dzisiaj przedstawiamy popularny wśród amerykańskich pracowników przewodnik dla związkowców, dotyczący pracowniczego wykupu przedsiębiorstwa. Wiele z zamieszczonych w nim porad jest i będzie nieprzydatnych w polskich warunkach. Wiele na pewno może być wykorzystanych. Przede wszystkim jednak przewodnik oddaje ducha i kierunek przemian własnościowych w amerykańskiej gospodarce. Własność pracownicza rozwija się tam zarówno poza związkami zawodowymi jak i z inicjatywy związków. Ta druga droga to nowszy etap uwłaszczania amerykańskich pracowników, gwarantujący powstawanie najbardziej efektywnych, czyli demokratycznych ESPO-ów, mających wyraźną przewagę nad tradycyjnymi przedsiębiorstwami prywatnymi. Taki kierunek przekształceń własnościowych, nie wykluczający udziałowców zewnętrznych w spółkach pracowniczych a poza tymi spółkami firm w pełni tradycyjnych, to alternatywa i program nie tylko dla polskich pracowników i związkowców lecz dla całej polskiej gospodarki.

Własność pracownicza w Stanach Zjednoczonych rozwija się w warunkach konfliktowych stosunków przemysłowych (ciągły stan wojny między zarządem a załogą), wpływających negatywnie na konkurencyjność amerykańskiej gospodarki<sup>1</sup>. Własność pracownicza pozwala jednak Amerykanom wznieść się nie tylko ponad własny wewnętrzny system konfliktowy, ale nawet ponad poziom kooperacyjnych stosunków przemysłowych, wypracowanych głównie w RFN i w Japonii, przy pomocy których oba kraje wygrywają na rynku światowym. Tę stronę pracowniczej podmiotowości naświetlają dwa dodatkowe artykuły Johna Greeley'a i Konosuki Matsuchito zamieszczone na końcu broszury.

Tymczasem konfliktowe stosunki przemysłowe stały się w Polsce wzorcem gospodarki rynkowej. O tym, skąd to się wzięło i czym to grozi mówi ostatni z zamieszczonych artykułów.

---

<sup>1</sup> Patrz: [www.rp-gospodarna/spadek\\_konkur.pdf](http://www.rp-gospodarna/spadek_konkur.pdf) (2015)

|   |    |
|---|----|
| I. Wstęp  | 9  |
| II. Jak powstały ESOP-y                                       | 9  |
| III. ESOP-y a pracownicy i związki zawodowe                   | 12 |
| IV. Różne rodzaje ESOP-ów                                     | 14 |
| 1. ESOP-y niedemokratyczne                                    | 15 |
| 2. ESOP-y demokratyczne                                       | 17 |
| 3. ESOP-y partycypacyjne                                      | 17 |
| 4. ESOP-y wspomagane (kredytowane)                            | 18 |
| 5. ESOP-y niewspomagane (niekredytowane)                      | 20 |
| V. Członkowie związków zawodowych a ESOP-y                    | 21 |
| 1. Wykluczanie z ESOP-u                                       | 22 |
| 2. Nadrzędna rola negocjacji zbiorowych                       | 22 |
| 3. Uprawnienia związków w sprawie ESOP-ów                     | 22 |
| 4. ESOP-y nie powinny faworyzować pewnych grup pracowników    | 22 |
| 5. Uzasadniona preferencja                                    | 23 |
| 6. Obowiązkowe roczne informacje na temat działającego ESOP-u | 24 |
| 7. Odzyskiwanie udziałów                                      | 24 |
| 8. Uprawnienia właścicielskie pracownika                      | 25 |
| 9. Możliwości ESOP-ów demokratycznych                         | 25 |
| VI. Udział związków zawodowych w ESOP-ach                     | 26 |
| 1. Wstępne rozpoznanie sytuacji                               | 27 |
| 2. Ocena wstępna  | 28 |
| 3. Studium planu  | 29 |
| 4. Analiza dochodów akcjonariuszy                             | 30 |
| 5. Badanie możliwości spłat gotówkowych                       | 30 |

|   |    |
|---|----|
| VII. Poszerzenie roli związku zawodowego poprzez ESOP-y                       | 31 |
| 1. Jednostki negocjacyjne   | 31 |
| 2. Zarobki i świadczenia  | 31 |
| 3. Warunki pracy  | 32 |
| 4. Informacja i szkolenie   | 32 |
| 5. Trusty ESOP-owe a udziałowcy   | 32 |
| 6. ESOP-y a udziałowcy w spółkach z o.o.                                      | 33 |
| 7. ESOP-y a udziałowcy zewnętrzni   | 34 |
| 8. ESOP-y a banki i inni wierzyciele  | 34 |
| 9. ESOP-y a niezwiązkowi udziałowcy ESOP-u.                                   | 34 |
| 10. ESOP-y a rząd federalny   | 34 |
| VIII. Dotrzymanie kroku ESOP-owi, czyli „Do jakiej wiedzy jesteś uprawniony?” | 35 |
| 1. Twoje prawo do informacji  | 35 |
| 2. Obowiązki administratora ESOP-u  | 35 |
| 3. Nowelizacje  | 36 |
| 4. Streszczenie Roczego Sprawozdania ESOP-u                                   | 36 |
| IX. Wypłata udziałów z ESOP-u   | 38 |
| 1. Wycena, czyli uzyskanie tego co się Tobie należy                           | 38 |
| 2. Wydawanie akcji lub wypłacanie gotówki                                     | 39 |
| 3. Twoje podatki od wypłaconego kapitału i możliwość ich odroczenia           | 39 |
| X. Zakończenie  | 40 |



## I. Wstęp

Plany Pracowniczej Własności Akcji<sup>2</sup> (Employee Stock Ownership Plans), zwane ESOP-ami, nie są bardziej niezrozumiałe niż związkowa umowa o płace, czas i warunki pracy.

W całej Ameryce szeregowi członkowie związków, przedstawiciele pracowników oraz ludzie biznesu uczą się dziś o ESOP-ach, tak jak w przeszłości uczyli się organizacji, negocjacji umów zbiorowych, arbitrażu, zasad bezpieczeństwa i ulepszania warunków pracy.

Ta mała książeczka wyrosła z ich doświadczeń.

W 1974 r. Kongres zatwierdził pierwszą podstawową ustawę dotyczącą ESOP-ów. Dzisiaj działanie ESOP-ów jest regulowane przez wprowadzony system praw podatkowych i emerytalnych. Na prawa te bezpośredni wpływ mają: prawo pracy, prawo (przepisy) dotyczące papierów wartościowych i legislacja stanowa. Jest jasne, że ta kieszonkowa książeczka nie może omówić każdego z tych aktów prawnych ani też wynikających z nich reguł administracyjnych.

Jednak z jej pomocą możesz sobie uzmysłwić, co to jest ESOP i upewnić się, że otrzymujesz to co powinienes. Powinna ona podać Ci również sposoby uzyskania dodatkowych porad technicznych i prawnych w kwestii twojego własnego ESOP-u od Twojego związkowego pełnomocnika lub innych odpowiedzialnych za to osób. Znajomość podstaw pozwoli Ci zadawać bardziej szczegółowe pytania ekspertom technicznym.

Układy zbiorowe pracy działają lepiej, kiedy pracownicy wiedzą co one zawierają. Tak samo jest z ESOP-ami. Ogólna znajomość ESOP-ów ułatwi Ci zrozumienie konkretnego ESOP-u w Twoim miejscu pracy, choć poszczególne ESOP-y w różnych branżach są różne.

ESOP-y mogą i powinny przynosić korzyści pracownikom. Zorganizowane z udziałem pracowników przynoszą i będą przynosić korzyści. Ale ESOP-y wyrządzały też szkodę pracownikom, czasem przez utratę funduszy emerytalnych lub nastawienie antyzwiązkowe. Masz prawo do informacji o ESOP-ach, albo od swojego pracodawcy, albo od Departamentu Pracy USA. Istotne dla Ciebie są odpowiedzi pisemne na Twoje pytania.

## II. Jak powstały ESOP-y

Będąc członkiem ESOP-u masz prawo w przyszłości do profitów wynikających z udziału we własności Twojego przedsiębiorstwa, w zamian za pracę, którą teraz wykonujesz. Ponosisz także pewne ryzyko, bowiem ESOP-y są ryzykowne. Jak ujął to jeden z ekspertów zajmujących się ESOP-ami: „ESOP-y robią z ludzi kapitalistów, ale nie ma żadnej gwarancji, że im się powiedzie”.

---

<sup>2</sup> Bardziej spolszczona nazwa brzmi: „Plany Akcjonariatu Pracowniczego”

Louis Kelso, prawnik i bankowiec inwestycyjny, który trzydzieści lat temu wymyślił ESOP-y, widział własność pracowniczą jako drogę do stworzenia nowych źródeł bogactwa w Ameryce i do dania pracownikom drugiego źródła dochodów. Własność akcji – argumentował on – dałaby pracownikom udziały w ich zakładach, angażując ich w zyskach i wyższej wydajności pracy, zwłaszcza jeżeli nie zmniejszyłoby to ich płac i innych korzyści i nie utraciliby swoich praw jako pracownicy.

ESOP-y są jeszcze jednym typem świadczeń pracowniczych. Plany<sup>3</sup> świadczeń pracowniczych (employee benefit plans) sięgają wstecz do lat 20. tego stulecia, kiedy to Kongres zastanawiał się jak pomóc przemysłowi w werbowaniu i zatrzymaniu pracowników. Ustawa dotycząca dochodów (Revenue Act) z 1921 r. nadała planom udziału w zyskach i planom akcjonariatu status uprzywilejowanych podatkowo. Pięć lat później podobny status nadano planom emerytalnym. Jednak głęboki kryzys w tym okresie uniemożliwił rozprzestrzenianie się tych planów. Do 1939 r. wprowadzono ogółem zaledwie 659 planów różnego typu. W czasie drugiej wojny światowej używano systemu dodatków do pensji, aby wynagrodzić pracowników bez powodowania inflacji.

W 1974 r. Kongres przyjął pierwsze prawo o ESOP-ach. Następnie senator Russel Long, promotor ESOP-ów, wyraził pogląd, że była to przemysłowa „ustawa o osadnictwie” (Homestead Act<sup>4</sup>). Zarówno on jak i inni wierzyli, że własność pracownicza może doprowadzić do społeczeństwa opartego na sprawiedliwości, równości, demokracji i poszanowaniu osoby. Pracownicy i menedżerowie mogliby współdziałać, gdyby ich interesy były tożsame. Od tamtej pory Kongres dokonał wielu zmian w ustawach podatkowych, które uczyniły ESOP-y atrakcyjnymi dla pracodawców.

W 1974 r. Kongres zatwierdził również Akt Zabezpieczenia Dochodów Emerytalnych Pracowników (Employee Retirement Income Security Act – ERISA). Akt ten miał być gwarantem emerytur pracowniczych. Niektórzy pracownicy żalili się wcześniej, że ich konta emerytalne pozostawały puste, nawet po wielu latach zatrudnienia. Zwolnienie z pracy, przeniesienie pracowników, zamykanie przedsiębiorstw i nieregularne wkłady to niektóre ze sposobów niszczenia planów emerytalnych. Żadne przedsiębiorstwo nie musi ustanawiać planu emerytalnego, ale jeśli go ustanawia, to musi przestrzegać przepisów federalnych.

ERISA reguluje dwa typy planów emerytalnych: plany emerytalne ustalonych świadczeń i plany emerytalne ustalonych wkładów. Obydwa są trustami (funduszami) inwestycyjnymi (investment trusts), zwanymi dalej „trustami”, korzystającymi z ulg podatkowych, wykorzystującymi albo pieniądze wpłacane przez przedsiębiorstwo, albo pieniądze wpłacane przez pracowników. Zasoby pieniężne w tych trustach powiększają się zarówno poprzez regularne wpływy jak i przez ich inwestowanie. Aby

<sup>3</sup> Termin angielski „plan” jest tu i w innych przypadkach odpowiednikiem polskiego słowa „system”. Ze względu na przyjęty już zwyczaj utrzymujemy ten termin w jego oryginalnej formie. (przyp. red.)

<sup>4</sup> Ustawa o darmowych nadziałach ziemi dla farmerów. (przyp. red.)  
Patrz: [www.rp-gospodarna/prywat\\_dzik\\_zach.pdf](http://www.rp-gospodarna/prywat_dzik_zach.pdf) (2015)

zachęcić pracodawców do wnoszenia wkładów – wkłady te oraz ich inwestowanie zwolniono z podatku korporacyjnego.

W planie ustalonych świadczeń, przedsiębiorstwa muszą wnieść odpowiednią ilość pieniędzy, aby trusty mogły utworzyć wystarczające aktywa dla wypłacenia określonych z góry świadczeń dla pracowników przechodzących na emeryturę. Świadczenia te są zabezpieczone (gwarantowane) przez Korporację Gwarancji Świadczeń Emerytalnych (Pension Benefit Guaranty Corporation – PSGC). Trust nie może włożyć więcej niż 10% swoich aktywów w akcje pracodawcy. To daje pewność, że nie wszystkie oszczędności pracownicze są w jednym koszyku inwestycyjnym.

W planie ustalonych wkładów, przedsiębiorstwo musi jedynie wnieść określone wkłady. ESOP jest jednym z planów ustalonego wkładu. Korzyści zależą całkowicie od tego, jaki ostateczny wynik dają inwestycje trustu i jak działają. Każdy wzrost lub spadek cen akcji są uwzględniane w ESOP-ie na indywidualnym rachunku każdego pracownika.

Plany ustalonych wkładów nazywane są też planami akumulacji kapitału, ponieważ ona właśnie ma tam miejsce. Plan ustalonych wkładów nie jest ubezpieczony przez PSGC. Plany takie, podobnie jak wszystkie trusty emerytalne, są regulowane przez Urząd Skarbowy i przez Departament Pracy. Plany ustalonych wkładów są popularne wśród pracodawców, ale nie mają wielu zwolenników wśród członków związku.

ESOP jest szczególnym rodzajem planu ustalonych wkładów. ESOP czyni pracowników, którzy z niego korzystają, właścicielami zakładu, w którym pracują, poprzez inwestowanie w pierwszym rzędzie w akcje tego przedsiębiorstwa.

ESOP-y są dzisiaj znaczącą częścią amerykańskiego krajobrazu ekonomicznego. Do roku 1988 blisko 10 mln pracowników, czyli około 10% siły roboczej prywatnego sektora, brało udział w ESOP-ach. ESOP-y te posiadały aktywa w wysokości około 20 miliardów dolarów w około 10 000 przedsiębiorstwach.

Jaki dokładnie plan lub plany przyjęło Twoje przedsiębiorstwo? To jest pierwsze pytanie, na które chcesz odpowiedzi. Dzisiaj plany ustalonych wkładów obejmują:

**Plany Pracowniczej Własności Akcji** – ESOP (Employee Stock Ownership Plans) – pracodawcy lub pracownicy finansują własność pracowniczą przy pomocy pieniędzy, które przedsiębiorstwo lub ESOP-owy trust pożycza, albo które wnosi samo przedsiębiorstwo. ESOP jest jedynym planem świadczeń pracowniczych, który może używać kredytu korporacyjnego<sup>5</sup> przy zakupie akcji przedsiębiorstwa przez pracowników.

**Plany Podziału Zysków** (Profit-Sharing Plans) – pracodawcy rozdzielają gotówkę między pracowników, albo inwestują w funduszu, opartym na zyskach przedsiębiorstwa.

**Plany Premii Akcyjnych** (Stock-Bonus Plans) – pracodawcy rozdzielają akcje między pracowników, ale nie uzależniają tego od zysku.

---

<sup>5</sup> Przeznaczonego dla spółek (przyp. red.)

**Plany Oszczędnościowe (Thrift or Savings Plans)** – pracownicy wnoszą z góry ustaloną część swoich zarobków na rachunek inwestycyjny, którym dysponuje pracodawca.

**Nabywane Plany Emerytalne (Money-Purchase Pension Plans)** – pracodawcy wnoszą ustalony wkład, nie oparty na zyskach przedsiębiorstwa.

**Plany 401(k) [401(k) Plans]** – pracownicy przeznaczają część swojej pensji przed nałożeniem podatku dochodowego na rzecz dowolnego trustu inwestycyjnego<sup>6</sup>.

Niektóre przedsiębiorstwa łączą razem ESOP z jednym lub kilkoma spośród wymienionych różnych planów, szczególnie z planami 401(k)<sup>7</sup>. Trzeba wiedzieć dokładnie jaki rodzaj planu, lub planów, przyjęło Twoje przedsiębiorstwo. ESOP-y mogą być bardzo przydatne w praktyce pracowniczych negocjacji zbiorowych i mogą ponadto poprawić Twoją kondycję finansową.

### III. ESOP-y a pracownicy i związki zawodowe

Kiedy dowolny ESOP jest organizowany w przedsiębiorstwie, gdzie działa jeden lub więcej związków zawodowych, wtedy prawie zawsze znajdzie się co najmniej jeden związkowiec, który stawia pytanie: „Jeśli jestem właścicielem, to po co mi związek zawodowy?”

Jak dotąd, ponad połowa istniejących ESOP-ów powstała w tych gałęziach przemysłu z wysokim procentem uzwiązkowienia, gdzie zarobki są wyższe od średniej krajowej, i gdzie oczekuje się, że wzrost sprzedaży i zysków będzie powolny. ESOP-y mogą od nowa określić role menadżerów, właścicieli akcji, pracowników i związku zawodowego, zwłaszcza w odniesieniu do płac i udziałów w kapitale spółki.

Dopóki Twój konkretny ESOP nie ustanowi kontroli pracowniczej, większość ESOP-ów da Ci niewielką lub w ogóle nie da możliwości wpływania na politykę płacową przedsiębiorstwa i na inne równie ważne decyzje mające wpływ na Twoją pracę i wysokość zarobków. W większości ESOP-ów masz zagwarantowany głos jedynie w takich zasadniczych sprawach jak sprzedaż firmy lub znaczne zmiany działalności przedsiębiorstwa.

To, czy własność pracownicza rzeczywiście istnieje i działa, zależy od sposobu zorganizowania ESOP-u. ESOP-y były wprowadzane, aby obronić się przed wrogim przejęciem przedsiębiorstwa, by w formie gestu uznania wynagrodzić wiernych pracowników, albo by wykupić firmę przez pracowników od tych właścicieli, którzy chcą przejść na emeryturę. Ponadto, ESOP-y były zakładane:

- podczas prowadzonych przez związek akcji tworzenia lub ochrony stanowisk pracy,
- przez właścicieli dla uzyskania korzyści podatkowych,
- przez założycieli przedsiębiorstw w celu sprzedaży ich pracownikom,

<sup>6</sup> Najczęściej poza własnym przedsiębiorstwem (przyp. red.)

<sup>7</sup> Tym razem we własnej spółce (przyp. red.)

- jako sposób pobudzający wydajność pracy,
- w zamian za ustępstwa płacowe,
- przez pracowników próbujących zapobiec zamknięciu zakładu,
- jako programy świadczeń pracowniczych,
- w celu sfinansowania ekspansji zakładu,
- dla zahamowania dążeń do organizowania związków<sup>8</sup>, i
- w celu zastąpienia planów emerytalnych, lub innych programów świadczeń pracowniczych.

Własność pracownicza zwykle nie oznacza kontroli pracowniczej. Tylko pewna grupa przedsiębiorstw zorganizowała ESOP-y w ten sposób, że pracownicy wybierają dyrektorów, albo że mogą rozmawiać z dyrekcją na temat płac, czasu i warunków pracy. Jeden z organizatorów ESOP-u powiedział właścicielom:

*Poprzez ESOP możecie sprzedać przedsiębiorstwo [pracownikom] równocześnie nie tracąc go<sup>9</sup>.*

ESOP nie daje ani Tobie, ani Twojemu związkowi głosu automatycznie decydującego w sprawach dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa. Badania w przedsiębiorstwach uzwiązkowionych, które wprowadziły ESOP-y wskazują, że większość pracowników jest przekonana, iż nadal potrzebuje związków zawodowych, nawet kiedy jest „właścicielem zakładu”. Zarządzający nadal muszą rozpatrywać skargi. Muszą być negocjowane umowy. Sprawiedliwe zasady awansowania, zwolnień i dyscypliny muszą być ustanawiane i podtrzymywane. Muszą też być zagwarantowane bezpieczne i zdrowe warunki pracy.

ESOP-y nie ujmują pracy związkom zawodowym, przeciwnie – przysparzają jej. Szeregowi członkowie przekonali się, że związki muszą reprezentować ich i jako pracowników, i jako właścicieli. Jak powiedział jeden z przywódców związku United Steelworkers:

*Związek w przedsiębiorstwie będącym własnością pracowników musi dbać nie tylko o płace, ale także o reinwestowanie.*

Związki mogą wzmocnić wiarę w to, że zakład jest zarządzany zgodnie z najlepiej pojętym Twoim interesem, i że zyski są odkładane na lepsze wyposażenie, na „czarną godzinę”, emerytury lub rozwój zakładu. Związki mogą stanowić gwarancję, że codziennym operacjom będą towarzyszyły rachunki i bilanse<sup>10</sup>.

Związki wywalczyły w sądzie decyzje, na mocy których masz prawo być na bieżąco informowanym o warunkach finansowych przedsiębiorstwa, co pozwala chronić Twoje własne interesy. Przykładowo, w 1967 r. Sąd Najwyższy wydał wyrok na korzyść

<sup>8</sup> Forma nadużywania ESOP-ów, służąca propagandzie jakoby własność pracownicza była sprzeczna z instytucją związków zawodowych (przyp. red.)

<sup>9</sup> Również jeden ze sposobów nadużywania ESOP-ów

<sup>10</sup> Więcej na temat roli związku zawodowego w przedsiębiorstwie pracowniczym w: [www.rp-gospodarna.pl/rola\\_zwiazku.pdf](http://www.rp-gospodarna.pl/rola_zwiazku.pdf)

NLRB<sup>11</sup> przeciw Acme Industrial Company przyznając związkowi prawo do informacji o wewnętrznych raportach i sprzedaży przedsiębiorstwa.

ESOP nie zastępuje praw, które masz wyraźnie sformułowane w swojej umowie związkowej lub w prawie pracy.

#### IV. Różne rodzaje ESOP-ów

Pod względem prawnym, ESOP-y są wyspecjalizowanymi planami akcjonariatu, w których korzyści pracownicze regulowane są przez ustęp 401 (a) przepisów zebranych w Internal Revenue Code (Section 401(a), Internal Revenue Code) oraz przez ustawę zabezpieczającą dochody emerytalne pracowników (Employee Retirement Income Security Act – ERISA).

Urząd Skarbowy (Internal Revenue Service – IRS), który realizuje praktycznie ogólnopaństwowe prawo podatkowe, widzi ESOP-y jako faworyzowane przez podatki narzędzie finansowania przedsiębiorstw.

Departament Pracy, który kontroluje postanowienia ERISA, widzi ESOP jako plan świadczeń, który musi działać dla wyłącznej korzyści zatrudnionych pracowników. Aby być prawomocnym, albo zostać zatwierdzonym, ESOP musi spełniać wymagania zarówno IRS jak i ERISA.

Na ogół, aby ESOP zaczął działać, zarząd<sup>12</sup> firmy (spółki) przedsiębiorstwa przyjmuje Plan Akcjonariatu Pracowniczego i tworzy Trust Pracowniczej Własności Akcji (Employee Stock Ownership Trust)<sup>13</sup>, zwany Trustem. Zwykle forma ESOP-u i Trustu jest opracowana przez prawników, księgowych a nawet bankierów spoza przedsiębiorstwa, prawie zawsze bez jakiegokolwiek udziału związków i pracowników.

Udział związków ma miejsce zazwyczaj tylko wtedy, gdy wykup przedsiębiorstwa inicjują pracownicy.

ESOP musi:

1. Określić, których pracowników obejmuje.
2. Ustalić tzw. harmonogram nabywania prawa własności do akcji
3. Ustalić zasady przypisania wkładów przedsiębiorstwa do indywidualnych rachunków pracowników.
4. Określić dokładny termin, w którym akcje ESOP-u będą przypisane do indywidualnych rachunków pracowników.
5. Podać pracownikom sposób odzyskania ich udziałów lub gotówki przy przejściu na emeryturę, w przypadku śmierci lub przy ustaniu zatrudnienia.
6. Określić w jaki sposób będą przyznawane akcje złożone w Trustcie.

<sup>11</sup> National Labor Relations Board – instytucja rządowa kontrolująca przestrzeganie ustalonych stosunków pracy (przyp. red.)

<sup>12</sup> W oryginale: „Board of Directors”, co jest odpowiednikiem zarządu w przedsiębiorstwach europejskich (2015)

<sup>13</sup> ESOP Trust jest w istocie funduszem pracowniczym gromadzącym udziały pracownicze w majątku własnego (w sensie zatrudnienia) przedsiębiorstwa

Trust jest odrębną organizacją prawną utworzoną w celu przechowania akcji przedsiębiorstwa lub innych aktywów do czasu wydawania ich pracownikom. Zarząd (Board of Directors) przedsiębiorstwa wyznacza Powiernika Trustu lub Komitet Powierniczy (Trustowy) – Trust Committee, który działa i podejmuje decyzje wyłącznie w interesie udziałowców. Powiernik (kurator) Trustu jest prawnie zobowiązany pilnować, aby akcje były prawidłowo ulokowane na rachunkach członków według zasad konkretnego ESOP-u. Każdy członek ESOP-u musi mieć swój rachunek.

Trust może wykupić zarówno 1% jak i 100% akcji. Kiedy Trust posiada mniej niż 50% akcji, taki ESOP nosi nazwę ESOP-u mniejszościowego (Minority ESOP). Gdy trust posiada 50 % lub więcej akcji, nazywany jest ESOP-em większościowym (Majority ESOP). Akcje uzyskane za pośrednictwem ESOP-u mogą być albo zwykłymi akcjami albo specjalną klasą akcji preferencyjnych. Ważne jest by wiedzieć, jaki rodzaj akcji dany ESOP posiada i jakie prawa odnoszą się do tych akcji.

Wprawdzie każdy ESOP jest zaprojektowany indywidualnie dla poszczególnych przedsiębiorstw, ale większość z nich podlega złagodzonemu systemowi podatkowemu, (potrzebne jest zatwierdzenie przez Urząd Skarbowy – IRS). Zatwierdzenie przez IRS daje przedsiębiorstwu, i Tobie, określone korzyści podatkowe, Jeśli dany ESOP utworzono nie z myślą o korzystaniu z ulg podatkowych, to akceptacja IRS nie jest potrzebna.

ESOP jest generalnie zwolniony ze wszystkich podatków od dochodów wytworzonych przez aktywa umieszczone w Truście. Świadczenia dla osób uczestniczących w ESOP-ie nie podlegają opodatkowaniu o ile są one otrzymywane z ESOP-u, obojętnie czy w gotówce czy jako akcje. Wkłady przedsiębiorstwa na rzecz ESOP-u nie podlegają opodatkowaniu w określonym zakresie.

Prawo zabrania faworyzowania pracowników z wysokimi zarobkami, zatem ESOP nie może być ograniczony do niewielkiej grupy dyrektorów. Jednakże może być ograniczony do personelu nie będącego członkami związku. Nie wymaga się od pracodawcy, aby włączył do ESOP-u pracowników z grupy negocjacyjnej, chociaż wymagane są negocjacje ze związkiem, o ile związek chce tego.

Są dwa zasadnicze rodzaje ESOP-ów: wspomagane (kredytowane – leveraged) i niewspomagane (non-leveraged). Każdy z nich może być ESOP-em demokratycznym lub działać niedemokratycznie.

## **1. ESOP-y niedemokratyczne**

Co rozumiemy przez niedemokratyczny ESOP ? W niektórych ESOP-ach, zarówno wspomaganych jak i niewspomaganych, możesz posiadać akcje, ale nie masz prawa głosu podczas zebrań akcjonariuszy.

Na przykład w spółkach z o.o.<sup>14</sup> z ESOP-em, prawa głosu są silnie ograniczone.

---

<sup>14</sup> W oryginale „closely-held company”. Terminowi temu, podobnie jak zbliżonemu co do treści terminowi “privately held company” (oba używane są jako przeciwieństwo spółek akcyjnych – publically held companies), odpowiada polski termin „spółka z o.o.”, który dalej będziemy używać, w analogicznych sytuacjach,.

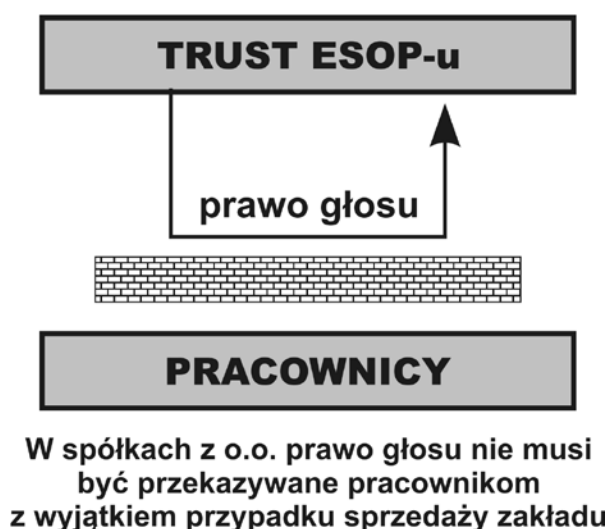
Pracownikom można odmówić prawa głosu nawet po tym, jak powiernik trustu rozdzieli akcje na ich rachunki. Głosowanie pracowników-udziałowców jest wymagane jedynie w kluczowych sprawach przedsiębiorstwa jak fuzja, podział albo sprzedaż aktywów.

We wszystkich pozostałych sprawach prawo umożliwia ESOP-owi<sup>15</sup> uniknięcia głosowania pracowników tych kwestiach, które wymagają głosowania udziałowców. Na podstawie pracowniczych udziałów głosuje powiernik trustu, wybrany przez zarząd przedsiębiorstwa lub instruowany przez komitet doradczy tego zarządu.

Schemat 1 ilustruje prawo głosu w niedemokratycznym ESOP-ie.

### Schemat 1

#### ESOP NIEDEMOKRATYCZNY



W przedsiębiorstwach, w których akcje są sprzedawane publicznie (na giełdzie – spółki akcyjne), prawo głosu musi być przekazane udziałowcom. Jednakże dopóki trust nie rozlokuje akcji na indywidualnych rachunkach pracowników, co może trwać od 5 do 7 lat, powiernik trustu lub komitet powierniczy zatrzymują prawo głosu wynikające z posiadania akcji.

Nawet kiedy prawa głosu wynikające z przyznania akcji są „przekazane” uczestnikom ESOP-u, głosy pracowników stanowią zwykle tak mały procent z całej puli udziałowców<sup>16</sup>, że mają one niewielki wpływ na cokolwiek.

ESOP-y mogą być ustanowione w taki sposób, że pracownicy mają prawo wskazać zarządcy trustu lub komitetowi trustowemu jak dysponować całością akcji ESOP-u. Noszą one nazwę ESOP-ów współzarządzających (participatory) lub demokratycznych.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Oczywiście zakładanemu przez dyrekcję (2015).

<sup>16</sup> W spółkach akcyjnych.

<sup>17</sup> W bardziej demokratycznej odmianie – patrz dalej (2015)



## 2. ESOP-y demokratyczne

Na podstawie ustępu 409 (e) (5) przepisów Internal Revenue Code, demokratyczne ESOP-y mogą zezwolić na wybory zarządu spółki według zasady „jeden człowiek – jeden głos”. Demokratyczne ESOP-y mogą również być albo „wspomagane” albo „niewspomagane”<sup>18</sup>; mają one takie same ulgi podatkowe jak każdy inny ESOP. Akt Reformy Podatkowej (Tax Reform Act) z 1986 r. zalegalizował ten rodzaj ESOP-u.

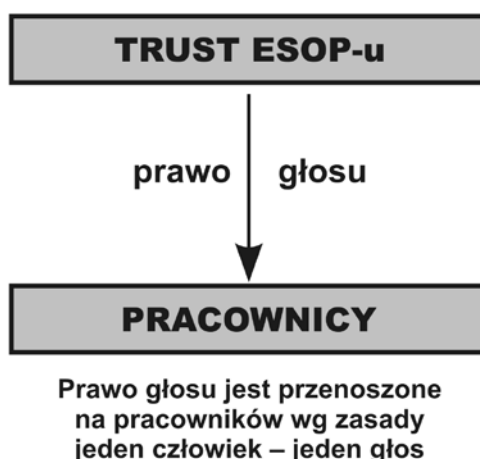
Kluczowym elementem prawnym, w tego rodzaju ESOP-ach, jest prawo wszystkich pracowników – udziałowców do wyboru zarządu spółki i prawo głosu we wszystkich sprawach udziałowców.

ESOP-y demokratyczne typu „jeden człowiek – jeden głos”, są nazwane „dwustopniowymi” lub „modelem instruowanego zarządcy trustu”. Pracownicy głosują demokratycznie we wszystkich sprawach udziałowców. To jest poziom pierwszy. Następnie powiernik trustu jest zobowiązany głosować na podstawie wszystkich akcji zgodnie z wynikami głosowania pracowników. To jest poziom drugi.

Możliwe są modyfikacje tego podstawowego modelu, np. zezwalające zarządcy trustu głosować w oparciu o nie przydzielone jeszcze udziały według swojego uznania. Schemat 2 obrazuje sposób działania ESOP-u demokratycznego typu „jeden człowiek – jeden głos”.

### Schemat 2

#### ESOP DEMOKRATYCZNY TYPU JEDEN CZŁOWIEK – JEDEN GŁOS



Spośród tysięcy ESOP-ów jakie powstały po 1974 r., tylko nieliczne są typu „większościowego” z prawem „jeden człowiek – jeden głos”. Większość z nich została zorganizowana przez związkowców.

## 3. ESOP-y partycypacyjne

Niektóre „związkowe” ESOP-y są typu „jeden udział – jeden głos” z modyfikacją,

<sup>18</sup> Kredytowane lub niekredytowane (przyp. red.).

zalecającą zarządcy trustu głosowanie na podstawie nieprzydzielonych jeszcze udziałów tak samo jak by były przydzielone.

Schemat 3 obrazuje sposób głosowania w ESOP-ie partycypacyjnym typu „jeden udział – jeden głos”.

### Schemat 3

#### **ESOP DEMOKRATYCZNY TYPU JEDEN UDZIAŁ – JEDEN GŁOS**



Niedawno w dyskusjach w Departamencie Pracy postawiono kwestię, czy powiernik trustu jest w stanie wywiązać się ze swojej powierniczej odpowiedzialności idąc za życzeniami pracowników w głosowaniu wykorzystującym nierozlokowane udziały, czy też raczej głosując niezależnie, mając na uwadze długoterminowy interes przedsiębiorstwa. Problem został nierozwiązany.

Specjalna klauzula prawna ESOP-u umożliwia przedsiębiorstwom mającym 100% – we ESOP-y – albo znaczne ESOP-y większościowe – pozostanie w stanie zarówno własności jak i kontroli pracowniczej. Dany ESOP może zastrzec własność akcji przedsiębiorstwa tylko dla pracujących w tym przedsiębiorstwie. Pracownicy przechodzący na emeryturę albo odchodzący z innych powodów, otrzymują gotówkę zamiast akcji. To eliminuje odpływ akcji, który w dłuższej perspektywie niekorzystnie wpływa na własność i kontrolę pracowniczą. Jednakże, o ile dany ESOP nie jest w sposób szczególny ustanowiony jako ESOP demokratyczny typu „jeden głos – jeden człowiek”, przedsiębiorstwo może nie być kontrolowane przez pracowników, nawet jeśli jest ich własnością.

#### **4. ESOP-y wspomagane (kredytowane)**

ESOP-y są jedynym planem świadczeń pracowniczych, w którym można dokonać zakupu akcji przedsiębiorstwa korzystając z kredytu korporacyjnego<sup>19</sup>. Jeśli ma to miejsce, taki ESOP określa się mianem: ESOP-u wspomaganego (leveraged).

W ESOP-ie wspomaganym, jego trust pożyczka pieniądze na zakup akcji według realnej wartości rynkowej. Trust wykorzystuje pożyczone pieniądze albo na zakup no-

<sup>19</sup> Przeznaczonego dla firm.

wych akcji od przedsiębiorstwa albo wykup starych akcji od zewnętrznych udziałowców. Akcje są przechowywane w truscie jako zabezpieczenie pożyczki na rachunku tymczasowym (przejściowym).

Zwykle pracodawca gwarantuje zwrot pożyczki i corocznie wpłaca gotówkę do trustu aby spłacić kwotę pożyczki wraz z odsetkami. Kiedy pożyczka jest spłacona, akcje na rachunku tymczasowym zostają uwolnione i rozlokowane na indywidualnych rachunkach pracowniczych stosownie do płac uczestników danego ESPO-u.

Schematy 4 a i b obrazują, jak działają ESOP-y wspomagane, kiedy pieniądze z pożyczki są używane na zakup nowych akcji od firmy.

**Schemat 4a**

**ESOP KREDYTOWANY**

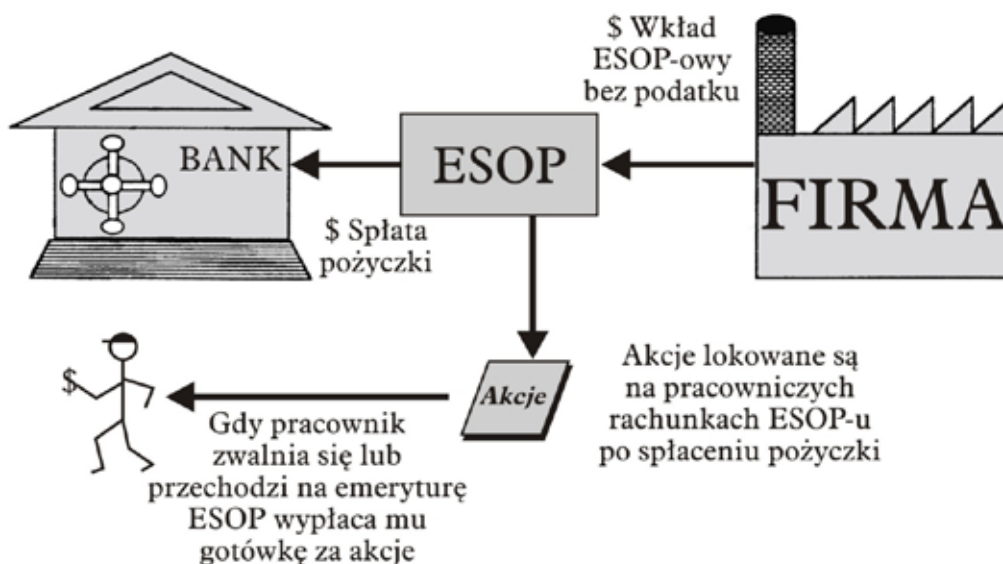
**Początek działania**



**Schemat 4b**

**ESOP KREDYTOWANY**

**Dalsze działanie**



Pracodawca, poprzez ESOP, stopniowo spłaca pożyczkę ratami, które są odliczane od podatku jako odroczone rekompensata za pracę. Pracodawca może wnieść nieopodatkowane wkłady dla uczestników ESOP-u do wysokości 25% funduszu płac. Ponadto zwolnione są z podatków wszystkie wpłaty przedsiębiorstwa pokrywające spłaty odsetek od pożyczki ESOP-u. Dywidendy z akcji w truscie, których używa się do spłaty pożyczki ESOP-u są też nie opodatkowane i nie objęte 25% limitem wkładów.

To, że pożyczki dla ESOP-u mogą być zwolnione z podatków, i to zarówno kapitał jak i odsetki, jest dla ESOP-u bardzo korzystne. Zwykle przedsiębiorstwa mogą odliczyć od opodatkowania jedynie spłacane odsetki od pożyczki.

I na koniec, całkowite wpłaty przedsiębiorstwa na rzecz ESOP-u wspomaganego muszą równać się całkowitej sumie pożyczki, łącznie z odsetkami, ale pomniejszonej o wszystkie dywidendy z akcji w truscie, których używa się do spłaty pożyczki.

Pożyczka udzielona ESOP-owi musi być użyta na zakup akcji przedsiębiorstwa albo na spłatę wcześniejszej ESOP-owej pożyczki. Stopa procentowa musi być rozsądna, a pożyczka ESOP-u – pożyczką terminową, a nie pożyczką zwrotną na żądanie.

ESOP-y wspomagane mogą być używane do finansowania, zainicjowanych przez zarząd lub przez związki zawodowe, wykupów [przedsiębiorstwa] mających na celu ochronę stanowisk pracy, do finansowania wykupu od właściciela przechodzącego na emeryturę lub dla uzyskania kontroli nad przedsiębiorstwem.

W przypadkach niektórych wykupów związki zgadzają się na utworzenie ESOP-u w ramach ustępstw płacowych. Akcje przedsiębiorstwa są lokowane na indywidualnych pracowniczych rachunkach ESOP-owych po czasie określonym w porozumieniu negocjacji zbiorowych i po spłaceniu pożyczki zużytej na wykup firmy. Porozumienie negocjacyjne i przyjęte w ESOP-ie zasady określają, ile akcji będą posiadać pracownicy.

## 5. ESOP-y niewspomagane

ESOP-y niewspomagane nie pożyczają pieniędzy na wykup akcji. Zamiast tego przedsiębiorstwo wnosi do trustu ESOP-owego wkłady gotówkowe lub akcyjne, które są rozlokowane na indywidualnych rachunkach pracowniczych. Jeśli przedsiębiorstwo wnosi wkład gotówkowy, trust przeznacza wniesione pieniądze na wykup akcji udziałowców zewnętrznych po uznanych cenach rynkowych.

W ESOP-ach niewspomaganych wykorzystywane są typu „stock bonus plans”<sup>20</sup> albo typu mieszanego „stock bonus and money purchase pension plan”<sup>21</sup>. Urząd Skarbowy ma specjalne przepisy dla ESOP-ów niewspomaganych.

Schemat 5 ilustruje cechy ESOP-u niewspomaganego.

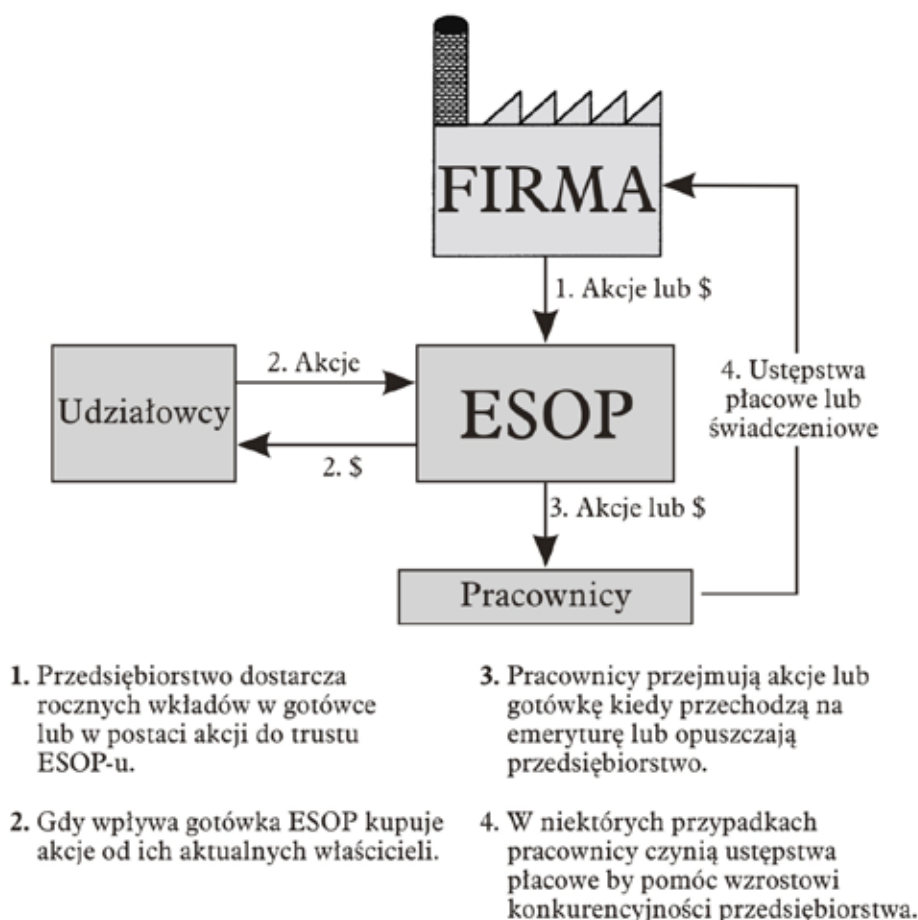
<sup>20</sup> „Stock bonus plan” jest to system, w którym pracodawca dzieli swój dochód z pracownikami, szczególnie (ale niekoniecznie) z kadrą kierowniczą średniego i wyższego szczebla, poprzez przyznanie akcji przedsiębiorstwa, zamiast lub oprócz pieniędzy.

<sup>21</sup> „Money purchase pension plan” jest to system świadczeń emerytalnych, w którym pracodawca wpłaca każdego roku ustaloną kwotę, stanowiącą określony procent wynagrodzenia każdego pracownika.

Wielkość wkładów do trustu może opierać się na zyskach przedsiębiorstwa albo na jakiejś innej formule uzgodnionej w negocjacjach zbiorowych lub pozostawionej do decyzji pracodawcy. Jednakże ilość pieniędzy jaką pracodawcy mogą wnieść w przypadku ESOP-u typu „money purchase pension plan” nie zależy od zysków. Przedsiębiorstwo może odliczyć od podatku wkłady do trustu do wysokości 15% sumarycznej wartości płac z rocznej listy w przypadku ESOP-u typu „stock bonus” i do 25 % listy płac w ESOP-ie typu mieszanego – (stock bonus & money purchase ESOP).

### Schemat 5

#### ESOP NIEKREDYTOWANY



Pieniądze lub akcje na rachunkach odchodzących pracowników, do których nie byli oni jeszcze praw własności przed odejściem, nie są im przyznawane w momencie odejścia. Mogą być one przeniesione na innych pracowników lub zużyte na pokrycie kosztów administracyjnych ESOP-u.

## V. Członkowie związków a ESOP-y

Aktualne prawo federalne określa, kto może uczestniczyć w ESOP-ie i powinno zagwarantować udział w nim znacznej części pracowników.

Jednak ESOP może całkowicie wyłączyć członków grupy uczestniczącej w negocjacjach zbiorowych, tak długo jak związek zawodowy ma możliwość bezpośrednich negocjacji w sprawie własności pracowniczej w imieniu swoich członków. Wystarczy, że istnieje jedynie możliwość negocjacji. Żadne rzeczywiste negocjacje nie muszą mieć miejsca między pracodawcą a związkiem.

Liderzy związkowi nie mieli dotąd dużego wpływu na to jak było przygotowane ogólnokrajowe prawo dotyczące ESOP-ów. Większość ESOP-ów została przygotowana nie przez prawników związkowych. Tylko nieliczni zarządcy trustów w ESOP-ach są członkami związków. Zanim liderzy związkowi zaakceptują przepisy związane z ESOP-em, lub zanim członkowie związków pomogą go zorganizować, powinniśmy poznać podstawowe zasady obowiązujące w większości ESOP-ów, przedstawione niżej:

## **1. Wykluczanie z ESOP-u**

Zarząd spółki może zaakceptować powstanie ESOP-u wykluczając przy tym członków związku lub pracowników powyżej pewnego limitu wieku, albo poniżej 21 lat. Jednakże nawet jeśli członkowie związku są wykluczeni, to ESOP taki nie może nadmiernie faworyzować pracowników z wysokimi zarobkami.

## **2. Nadrzędna rola negocjacji zbiorowych**

Pracownicy nie mogą jednostronnie wprowadzać ani likwidować ESOP-u tam, gdzie obowiązują umowy negocjacji zbiorowych.

## **3. Uprawnienia związków w sprawie ESOP-ów**

Członkom związku musi się zezwolić na negocjowanie ich udziału w ESOP-ie jeśli:

- a. dany ESOP ma być finansowany z pieniędzy pochodzących z planu emerytalnego, który jest częścią umowy negocjacji zbiorowych, albo
- b. związek prowadził negocjacje w sprawie swego włączenia w ESOP.

## **4. ESOP-y nie powinny faworyzować pewnych grup pracowników**

Harmonogram przypisania (przekazania) pracownikom w trakcie ESOP-ie udziałów (szczególnie w przypadku ustania zatrudnienia przed osiągnięciem wieku emerytalnego, tzw. vesting schedule) nie może faworyzować jakiegokolwiek grupy pracowników.

Przyznany pracownikowi udział w ESOP-ie jest nazywany „vested interest”. Dany ESOP określa, jak dużo udziału otrzymujesz poprzez reguły jego przyznawania. Jest wiele sposobów przyznawania udziałów, ale większość reeów faworyzuje wieloletnich pracowników. Im dłuższy staż pracy pracownika, tym większy przydzielany mu udział. Podobnie jest w większości innych programów świadczeń pracowniczych.

Ale sęk w tym, że:

jeśli pracowałeś w przedsiębiorstwie krócej niż wymaga lub określa to ESOP, wszystkie akcje lub gotówka, nie przypisane jeszcze Tobie, przepadają, o ile odchodzisz z firmy z innego powodu niż emerytura lub śmierć. Pieniądze, które tracisz są dzielone między wszystkich innych pracowników, zwykle w taki sam sposób jak inne przydziały ESOP-u.

Przykładowo powiedzmy, że plan przyznawania prawa własności do udziałów w ESOP-ie Twojego przedsiębiorstwa wynosi 20 % rocznie przez pierwszych pięć lat. Jeśli więc odchodzisz z przedsiębiorstwa po dwóch latach zatrudnienia, będziesz miał prawo jedynie do 40 % akcji lub gotówki z Twojego rachunku. Pozostałe 60 % zostanie podzielone pomiędzy wszystkich pozostających w firmie uczestników ESOP-u.

Dzisiaj w Ameryce przeciętny pracownik utrzymuje się na jednej posadzie zaledwie 3,5 do 5 lat. Inaczej mówiąc, wielu pracowników traci swoje dochody ponieważ aktualne przepisy ESOP-ów wynagradzają długotrwałość zatrudnienia.

Według zmian w prawie podatkowym z 1986 roku uprawnienia muszą wynosić 20 % rocznie po 3 latach, albo 100 % po 5 latach. Pracownicy zyskują niezbywalne prawa po 5 (do 7) latach zamiast po 10 (do 15) latach. Zmiana ta weszła w życie w 1989 roku dla pracowników tam, gdzie związki nie negocjowały powstania ESOP-u i w 1991 roku tam, gdzie związki powstanie ESOP-u negocjowały.

Jako członkowie związku możecie negocjować bardziej korzystny plan wprowadzania uprawnień do własności kapitału lub nawet natychmiastowe nadanie uprawnień, albo kredytu, za doświadczenie zdobyte w poprzednim miejscu pracy. I będziecie chcieli upewnić się, czy ESOP zawiera klauzulę zezwalającą na modyfikację harmonogramu wprowadzenia uprawnień do akcji w przyszłości.

Zmiany z 1986 roku pomagają niektórym pracownikom, ale zostawiają wielu na lodzie. Dobrą stroną jest to, że przedsiębiorstwa muszą płacić świadczenia wynikające z własności pracowniczej nawet jeśli pracownik opuszcza zakład z powodów innych niż śmierć, emerytura lub niezdolność do pracy. W przypadku akcji uzyskanych od 1986 roku wypłaty należności nie mogą być odkładane na później, aż dana osoba osiągnie wiek emerytalny.

## **5. Uzasadniona preferencja**

Sposoby alokacji akcji na rachunkach indywidualnych mogą faworyzować pewnych pracowników bardziej niż innych.

Roczne alokacje ESOP-u na rachunki pracowników są dokonywane według reguły, która odnosi zarobek każdego pracownika do zarobków wszystkich innych pracowników będących uczestnikami ESOP-u.

Na przykład, jeśli zarobisz 10 000 \$ rocznie, a pensje wszystkich pracowników – uczestników wynoszą w sumie 500 000\$, to Ty zarabiasz 2 %. Twój rachunek otrzymałby wpis 2 % od wkładu przedsiębiorstwa do ESOP-u w danym roku. Jeśli przedsiębiorstwo wkłada 100 000 \$, Twój udział daje w sumie 2 000 \$. Ktoś zarabiający 20 000 \$ otrzyma 4 000 \$.

Na ogół menedżerowie zarabiają kilka razy więcej niż członkowie związku i alokacje na ich rachunkach odzwierciedlają te różnice w płacach. Jednakże niektóre ESOP-y uwzględniają lata wysługi w formule alokacyjnej. Inne ESOP-y negocjują górny limit dla najwyższych zarabiających pracowników aby ograniczyć ich zdolność czerpania korzyści z procesu alokacyjnego.

Twój związek może próbować wynegocjować niedyskryminujący program alokacji na kontach pracowników .

## **6. Obowiązkowe roczne informacje na temat działającego ESOP-u**

Przy końcu roku rozrachunkowego ESOP-u powinieneś otrzymać informację, jak wysoki wpis został dokonany na twój ESOP-owy rachunek i jaki jest bieżący stan twojego konta.

Powiernik trustu albo komitet trustowy musi dostarczyć każdemu uczestnikowi streszczenie raportu rocznego ESOP-u w przeciągu siedmiu miesięcy od zamknięcia roku fiskalnego. To roczne streszczenie musi zawierać:

- a. informację o stanie aktywów i zobowiązań pieniężnych,
- b. informację na temat wpływów i wydatków,
- c. bieżącą wartość aktywów będącą podstawą do określenia wymaganych wpływów,
- d. aktualną wartość wszystkich niezbywalnych świadczeń emerytalnych, do których ESOP jest zobowiązany,
- e. każdą inną informację potrzebną do podsumowania raportu rocznego.

Bardziej szczegółowy raport roczny musi być przedstawiony Departamentowi Pracy przed upływem 7 miesięcy od zamknięcia roku fiskalnego. Ten raport nie zawiera sprawozdań finansowych przedsiębiorstwa.

Prawo ESOP-u uprawnia Ciebie do wszelkich informacji o Twoim ESOP-ie lub truście. Te informacje mogą być ważne, gdy przygotowujesz się do negocjacji lub gdy masz wkrótce głosować nad nową umową płacową.

## **7. Odzyskiwanie udziałów**

ESOP podaje w jaki sposób i w jakim czasie pieniądze są rozlokowywane na rachunkach jego członków.

Do akcji umieszczonych na Twoim rachunku przed 1986 roku możesz nabyć pełnię praw i być uprawnionym do emerytury na podstawie długości okresu zatrudnienia. Ale możesz nie otrzymać swoich pieniędzy dopóki nie osiągniesz określonego wieku emerytalnego, albo zanim upłynie 10 lat od kiedy rozpoczął się Twój udział w ESOP-ie. W przypadku akcji umieszczonych na koncie po 1986 roku – Twoja płatność nie może być wstrzymana.



## 8. Uprawnienia właścicielskie pracownika

W większości ESOP-ów nie jesteś bezpośrednim właścicielem akcji będących na Twoim rachunku dopóki nie przejdziesz na emeryturę, umrzesz lub skończy się Twoje zatrudnienie. Do tego czasu jesteś świadczeniobiorcą.

Trust przechowuje akcje lub gotówkę w Twoim imieniu. Powiernik trustu albo komitet trustowy głosuje Twoimi akcjami. O ile dany ESOP lub polityka przedsiębiorstwa nie stanowią inaczej, własność nie oznacza kontroli pracowniczej albo głosu w prowadzeniu przedsiębiorstwa takiego, jaki przysługuje właścicielom.

W rzeczywistości Twoja „własność” może oznaczać mniej niż własność innych uczestników. Gdy akcje są lokowane proporcjonalnie do zarobków, osoby wyżej płatne otrzymują więcej akcji i wpływów właścicielskich. W wielu przypadkach menedżerowie i inne osoby są również posiadaczami akcji przedsiębiorstwa poza ESOP-em.

W spółkach z o.o., prawo głosu w oparciu o akcje na Twoim koncie może być ograniczone do zasadniczych spraw, takich jak decyzja dotycząca sprzedaży przedsiębiorstwa lub wycofania się z biznesu.

Ponadto większość ESOP-ów pozostawia trustowi prawo pierwokupu przyznanych już akcji. Oznacza to, że trust może odkupić z powrotem akcje od każdego uczestnika przechodzącego na emeryturę lub opuszczającego ESOP. Zatem nawet gdy większościowy udział Twojego przedsiębiorstwa został sprzedany wspomaganemu ESOP-owi powiernik trustu zachowuje prawo głosowania akcjami odkupionymi od odchodzących pracowników.

Opuszczając przedsiębiorstwo uczestnik ESOP-u może żądać akcji o ile statut lub zarządzenia przedsiębiorstwa nie stwierdzają, że aktualni pracownicy, albo dany ESOP, muszą posiadać 80 % lub więcej wszystkich akcji. W tym przypadku osobie takiej wypłaca się gotówkę. Przepis ten ma chronić przedsiębiorstwa, które chcą pozostać pod rzeczywistą kontrolą pracowniczą.

## 9. Możliwości ESOP-ów demokratycznych

Spośród ponad 10 000 istniejących, tylko około 800 ESOP-ów jest całkowicie własnością pracowników<sup>22</sup>. W ponad połowie pozostałych pracownicy są właścicielami mniej niż 25 % wszystkich akcji.

Od przedsiębiorstw sprzedających akcje na rynku prawo wymaga, żeby prawa głosu uczestników były oparte na akcjach rozlokowanych na indywidualnych rachunkach pracowniczych. Ponieważ trusty rzadko mają więcej niż ułamek akcji takiego przedsiębiorstwa – na ogół 10 do 15 % – pracownicy mają niewielki wpływ jako udziałowcy.

Ale nawet wtedy pracownicy mogą za pośrednictwem swojego związku realizować swoje wpływy. Na przykład związek mógłby negocjować powołanie wybranego przez siebie dyrektora wchodzącego dodatkowo w skład zarządu spółki.

Paragraf 409 (e) (5) Kodeksu Urzędu Skarbowego (IRC) zezwala by ESOP-y były zorganizowane w sposób umożliwiający każdemu uczestnikowi posiadanie głosu we

<sup>22</sup> Pisane w 1989 roku (2015)

wszystkich sprawach dotyczących udziałowców, włączając wybory członków zarządu spółki. Ten przepis prawny zezwala również ESOP-owi głosować według zasady „jeden człowiek – jeden głos”.

Większość takich ESOP-ów została zorganizowana przez pracowników by wykupić firmę od właścicieli odchodzących na emeryturę, albo by uchronić zakład przed zamknięciem, albo nie dopuścić do wykupu przedsiębiorstwa z zewnątrz, albo też by umożliwić dobremu biznesowi uzyskanie korzystnego pod względem podatkowym refinansowania. Członkowie związków byli głównymi współ inicjatorami powstawania takich ESOP-ów.

ESOP-y te zwykle określają prawa i obowiązki pracowników i sposoby stopniowego przesunięcia kontroli od właściciela do pracowników. ESOP opierający prawo głosu na zasadzie „jeden człowiek – jeden głos” może dać zorganizowanym pracownikom znaczący głos, ponieważ pracownicy ci będą określać w jaki sposób powiernik trustu ma głosować na bazie zarówno rozlokowanych i jak i nierozlokowanych udziałów. ESOP taki może dać pracownikom możliwości znaczącego głosu, ale niekoniecznie, ponieważ konwencjonalne głosowanie „przechodnie” może pozostawić zarządcy trustu możliwość głosowania na bazie nie alokowanych jeszcze udziałów.

Trusty ESOP-u mogą być zorganizowane tak, że będą kontrolowane demokratycznie przez pracowników, nawet zanim właściciele zrezygnują z kontroli firmy i zanim jakiegokolwiek akcje będą umieszczone na rachunkach uczestników. Struktury demokratyczne w przedsiębiorstwie powinny być tworzone na początku każdorazowej zmiany własności. Wtedy właśnie nadarza się okazja, żeby związki uzyskały pewne prawa dla pracowników. Po sfinalizowaniu transakcji kupna (sprzedaży) przedsiębiorstwa jakiegokolwiek zmiana jego struktury jest niezwykle trudna.

## **VI. Udział związków zawodowych w ESOP-ach**

ESOP-y stwarzają związkom wiele okazji do działania. Departament Związków Branżowych AFL-CIO przynagla swych członków, by zacząć tę pracę zanim ESOP zostanie zainicjowany, zalecając:

*Prawna, finansowa i organizacyjna złożoność ESOP-u wymaga by każda propozycja była dokładnie zbadana. (...) Stan firmy oraz branży w jakiej firma działa powinny być ocenione przez ludzi doświadczonych w tej dziedzinie.*

Czasem, ale nie często, właściciele proszą przywódców związkowych o ocenę decyzji wprowadzenia ESOP-u. Członkowie związku są również angażowani do opracowania tzw. studium wykonalności (feasibility study) odnośnie ESOP-u, kiedy rozważa się decyzje sprzedaży lub zamknięcia zakładu.

Coraz częściej związki wypracowują umowy negocjacyjne z klauzulą prawa pierwokupu, dającą pracownikom prawo zabiegania o nabycie przedsiębiorstwa w pierwszej kolejności. Inni przywódcy związkowi wynegocjowali klauzulę „ESOP reopener”, aby uzyskać pewność, że związek zostanie włączony kiedy będzie organizować się ESOP.

Kiedykolwiek ESOP powstaje, będziesz chciał konkretnych odpowiedzi na wiele krytycznych pytań, by się upewnić czy Twoja emerytura i inne prawa są bezpieczne.

Właściciele i wynajęci przez nich eksperci zwykle podejmują wstępne kroki poprzedzające ustanowienie ESOP-u. To, jaki wpływ uzyska związek, często zależy od tego jak dużo Ty, jako szeregowy członek związku, wiesz o pięciu wstępnych krokach, wymienionych niżej:

1. Wstępnym rozpoznaniu sytuacji
2. Ocenie wstępnej
3. Analizie projektu
4. Analizie dochodów akcjonariuszy
5. Badaniu możliwości spłat gotówkowych

Z każdym z tych podjętych kroków wiążą się kluczowe pytania, na które będziesz chciał otrzymać odpowiedź. Poniżej są niektóre z takich pytań, Ty możesz sformułować inne.

## **1. Wstępne rozpoznanie sytuacji**

Zanim zmarnuje się dużo Twojego czasu, czasu związkowego lub jakichkolwiek pieniędzy, dowiedz się:

### **a. Czy twoje przedsiębiorstwo jest regularnie opodatkowaną korporacją typu „C”?**

Z pewnymi wyjątkami firmy pojedynczego właściciela, mające współdziałowców, korporacje zawodowe oraz tzw. korporacje typu „S” (podlegające opodatkowaniu według podrozdziału S w Kodeksie Urzędu Skarbowego), nie mogą organizować ESOP-u. Aby utworzyć ESOP, muszą one przekształcić się w korporację typu „C”, według klasyfikacji podatkowej.

### **b. Czy roczna lista płac przekracza 500 000 \$?**

Przedsiębiorstwa z płacami poniżej 500 000 \$ często oceniają koszty ustanowienia i działania ESOP-u jako przewyższające jego wartość na krótką metę.

### **c. Czy ustanowiony jest jakiś plan emerytalny?**

Pieniądze w Twoim planie emerytalnym są gwarantowane przez rząd federalny. Nie ma natomiast żadnych gwarancji odnośnie ESOP-u. ESOP-y i tradycyjne plany emerytalne są regulowane przez ERISA.

W niektórych sytuacjach proszono pracowników o zrezygnowanie z planów emerytalnych, aby dostarczyć kapitał potrzebny do zapoczątkowania ESOP-u. To stawia pracowników w sytuacji, w której ich obecne i przyszłe bezpieczeństwo zależy w całości od powodzenia pojedynczego przedsiębiorstwa.

#### **d. Czy Twoje przedsiębiorstwo przynosiło zyski od dłuższego czasu?**

Przedsiębiorstwo nie musi przynosić zysku każdego roku, aby ESOP mógł działać. ESOP-y odnosily sukcesy w zakładach, które traciły pieniądze nawet przez dłuższy czas. Ale Ty nie chcesz być właścicielem udziałów cytryny, zwłaszcza takiej, którą wyciśnięto do sucha.

Federalne prawo podatkowe dostarcza bodźców właścicielom pragnącym sprzedać akcje ESOP-owi. Udziałowcy spółek z o.o., sprzedający akcje ESOP-owi mogą być opodatkowani według bieżących stawek podatkowych. Jednakże wszystkie podatki są odroczone, jeśli pieniądze otrzymane ze sprzedaży akcji ESOP-owi są w przeciągu jednego roku od sprzedaży użyte na zakup akcji lub obligacji amerykańskich korporacji będących w publicznej sprzedaży.

Jednak aby doszło do odroczenia podatku, dany ESOP musi być właścicielem 30 lub więcej procent akcji przedsiębiorstwa. Odroczenia podatkowe dla właścicieli przechodzących na emeryturę pomagają związkom negocjować niskie ceny przy niektórych wykupach.

Im wyższa jest wartość akcji przedsiębiorstwa, tym większe są korzyści podatkowe właściciela. A miarą wartości przedsiębiorstwa jest m.in. zwrot z inwestycji lub zysk.

#### **e. Dlaczego właściciel (lub właściciele) ustanawiają ESOP?**

Czy tylko dla korzyści podatkowych? Może po to, by odeprzeć obce oferty przejęcia zakładu? Albo by zrujnować Twój związek?

Niektórzy z najbardziej uznanych konsultantów ESOP-u ostrzegają ludzi biznesu, by nie używali ESOP-u jako triku. Kiedy właściciele dają pracownikom jedynie minimum praw i korzyści zagwarantowanych prawnie, taki ESOP może działać, ale jest nieprawdopodobne, by przynosił pracownikom istotne korzyści.

Inne pytania odnośnie wstępnego rozpoznania wyłaniają się zwykle w konkretnych przedsiębiorstwach lub sytuacjach związku zawodowego.

## **2. Ocena wstępna**

Dla członka związku może to być najważniejsza faza. W tej fazie powinny znaleźć odpowiedź setki pytań dotyczących biznesu. W istocie jednak sprowadzają się one do czterech najważniejszych:

- a. Czy Twoje przedsiębiorstwo ma przyszłość, czy też jest ono finansową „cytryną” w zanikającej branży przemysłowej?
- b. Czy pracownicy będą mieli prawo głosowania na bazie swoich akcji (zarówno rozlokowanych, jak i nie rozlokowanych), a jeśli tak, to jak? Na zasadzie „jeden człowiek – jeden głos”, czy „jeden udział – jeden głos”?
- c. Jaka jest rzetelna wartość akcji przedsiębiorstwa?
- d. Czy jakieś inne opcje niż ESOP stworzyłyby silniejszy biznes i służyłyby lepiej nam jako pracownikom i związkowcom?

Właściciele i związkowcy zwykle otrzymują odpowiedzi na te i podobne pytania w Raporcie z Analizy Wykonalności (Feasibility Analysis Report), chociaż ten nie zawsze jest wymagany, o ile przedsiębiorstwo jest niewątpliwie finansowo zdrowe. Większość związków nalega jednak, żeby studium prognostyczne zostało wykonane.

Jeśli proponowany ESOP ma być użyty do pracowniczego wykupu, studium prognostyczne powinno być nawet szersze i dokładniejsze. Powinno ono zawierać dokładną analizę danego biznesu, rynków dla jego produktów oraz jego finansowych i menedżerskich silnych i słabych stron. Istnieje kilka dobrych podręczników nakreślających procedury badań prognostycznych. Należy je przeczytać.

Kopie analiz wykonalności powinny być dostępne dla członków związku, którzy chcą je przeczytać. Możesz domagać się, aby analiza ta była zrecenzowana przez pracowników związkowych, albo księgowych lub przez niezależnych konsultantów. Analiza prognostyczna dostarczy bezcennych informacji Tobie i związkowi, zwłaszcza podczas przygotowań do negocjacji.

### 3. Studium planu

Jeżeli zarówno wstępne rozpoznanie jak i ocena wstępna wskazują, że ESOP jest przedsięwzięciem opłacalnym, następnym krokiem jest jego zaplanowanie. Jeśli pracownicy mają mieć coś do powiedzenia na temat tego jak ESOP ma pracować, to istotny jest punkt widzenia związku. Oto niektóre z istotnych pytań, jakie należy postawić:

- a. Czy członkowie związku będą włączeni do ESOP-u?
- b. Czy każdy uczestnik ESOP-u będzie miał jeden głos bez względu na liczbę udziałów, czy też głosowanie będzie oparte na ilości posiadanych akcji, i czy głosowanie będzie w ogóle „przenoszone” wyżej, poprzez trust? Jak będą rozdzielone prawa głosu nad nie rozlokowanymi udziałami w truście?
- c. Czy będą uznane istniejące umowy pracy?
- d. Czy ESOP i dokument Planu Sumarycznego będą udostępnione wszystkim pracownikom na 30 dni przed wprowadzeniem ESOP-u? Czy będzie tajne głosowanie nad przyjęciem ESOP-u?
- e. Czy związek będzie reprezentowany w komitecie trustowym ESOP-u?
- f. Czy członkowie związku będą mieli prawo pierwokupu jeśli inny właściciel akcji decyduje się na ich sprzedaż?
- g. Czy ESOP zapewni regularne raporty wewnętrzne i spotkania zgodnie z demokratyczną zasadą swobody przepływu informacji?
- h. Czy przedsiębiorstwo zapłaci koszty recenzji wszystkich dokumentów ESOP-u wykonanych przez wybranego przez związek pracownika lub księgowego?
- i. Czy rozdzielenie uprawnień będzie sprawiedliwe?

- j. Czy kryteria alokacji akcji będą odzwierciedlać przepracowany czas oraz zarobki?
- k. Jak i kiedy pracownicy dostaną swoje pieniądze po zakończeniu zatrudnienia?
- l. Czy ESOP będzie zabezpieczał bieżące dywidendy?
- m. Czy ESOP wpłynie na zarobki poprzez żądanie ustępstw płacowych lub opóźnienie podwyżek płac?

#### **4. Analiza dochodów akcjonariuszy**

Kiedy właściciele ustanawiają ESOP, chcą wiedzieć:

- 1) jak ten ESOP wpłynie na wartość ich akcji,
- 2) jak wpłynie on na ilość gotówki i zyski przedsiębiorstwa.

Członkowie związku będą też chcieli wiedzieć:

- 1) czy ESOP będzie miał wpływ na plan udziału w zyskach, jeśli przedsiębiorstwo taki posiada i
- 2) czy nastąpi jakaś zmiana w istniejących już planach emerytalnych.

Analiza dochodów, to chyba najbardziej techniczna część tworzenia ESOP-u, zawierająca trzy kwestie, na które chciałbyś uzyskać odpowiedź:

- a. Czy związek będzie miał dostęp do danych projektowych i formuł, według których ustalono „mieszankę wkładów” do ESOP-u ?
- b. Czy związek będzie miał dostęp do tych samych informacji co dyrekcja odnośnie wpływu jaki ESOP może wywrzeć na plan udziału w zyskach?
- c. Czy związek będzie miał dostęp do tych samych informacji co dyrekcja odnośnie wpływu jaki ESOP może wywrzeć na plan emerytalny?

Informacje te mogą pomóc związkowi w ochronie interesów swoich członków. Analiza dochodów dostarcza istotnych informacji o przyszłych zarobkach. Od przedsiębiorstw wymaga się, by zakładały wiele planów emerytalnych, ale nie ESOP-ów i innych planów ustalonych wkładów. Wartość dolarowa przypisana akcji przez analizę dochodów jest podstawą dla „zobowiązania zwrotnego wykupu” (buy-back obligation). Te dane są dalej analizowane w badaniu możliwości spłat gotówkowych.

#### **5. Badanie możliwości spłat gotówkowych**

Badanie to przewiduje „zobowiązanie odkupienia (udziałów)” i wycenia ile będzie kosztować przedsiębiorstwo spłata pracowników (lub ich spadkobierców) przy przejściu na emeryturę, zakończeniu zatrudnienia, śmierci, albo utracie zdolności do pracy.

Uczestnicy ESOP-u oczekują, że ich akcje będą zamienione na gotówkę, gdy nadchodzi czas opuszczenia przedsiębiorstwa. Niezabezpieczenie pieniędzy na wykup

tych akcji to tak, jak ustanowienie planu emerytalnego, który powinien gwarantować świadczenia, a potem niezabezpieczenie pieniędzy na ten cel.

Badanie możliwości gotówkowych spłat powinno dać odpowiedź na następujące pytania:

- a. Czy będziemy wiedzieć, ile pieniędzy potrzeba, by odkupić udziały?
- b. Czy będziemy wiedzieć, kiedy akcje muszą być odkupione?

Jako członek związku i jako właściciel akcji musisz otrzymać odpowiedź na obydwa pytania.

## **VII. Poszerzenie roli związku zawodowego poprzez ESOP-y**

Zanim ESOP zacznie funkcjonować, członkowie związku mają jeszcze jedną szansę, by usłyszano ich głosy.

Prawo federalne zastrzega, że tworzenie ESOP-u i związane z tym sprawy są obowiązkowo przedmiotem negocjacji. Zanim niektóre ESOP-y zaczęły działać, pewne związki wynegocjowały następujące lub zbliżone zasady:

### **1. Jednostki negocjacyjne**

Jeśli potrzebna jest reorganizacja jakiegoś przedsiębiorstwa w celu utworzenia ESOP-u, wszystkie kontrakty pracy pozostaną ważne.

### **2. Zarobki i świadczenia**

- a. Czy istniejące kontrakty będą służyły za postawę negocjacji o przyszłych zarobkach?
- b. Czy sposób alokacji akcji w ESOP-ie będzie oparty na zarobkach i czasie pracy, i czy podtrzyma sprawiedliwą relację między światem pracy a dyrekcją?
- c. Czy ESOP będzie zawierał klauzulę umożliwiającą modyfikację bez zagrożenia dla ESOP-u, trustu czy uczestników?
- d. Co stanie się z istniejącym planem emerytalnym? ESOP nie jest dobrym substytutem dla planu emerytalnego ustalonych świadczeń, ani nawet dla urozmaiconego planu emerytalnego ustalonych wkładów. Przy wykupie pracowniczym – jeśli plan emerytalny jest tak dużym ciężarem finansowym, że pogrąży przedsiębiorstwo – sprzedający może chcieć przenieść ciężar planu emerytalnego z firmy na pracowników. Jednakże sprzedający ma istotne zobowiązania wynikające z federalnego prawa emerytalnego.

### 3. Warunki pracy

- a. Utworzenie ESOP-u nie może doprowadzić do żadnej zmiany w dotychczas obowiązujących standardach Bezpieczeństwa Zawodowego i Administracji Zdrowia<sup>23</sup>.
- b. Badania prowadzone przez Generalne Biuro Księgowości (General Accounting Office) i Narodowe Centrum Własności Pracowniczej (National Center Employee Ownership) wykazały, że samo wprowadzenie ESOP-u nie wystarcza by uczynić przedsiębiorstwo bardziej wydajnym lub zyskownym. Ma to miejsce tylko tam, gdzie istnieje istotne i rzeczywiste współzarządzanie pracowników.

Kiedy ESOP jest już założony, rozważ powołanie połączonej komisji pracowniczo-menedżerskiej d/s poprawy wydajności pracy. Grupa ta mogłaby organizować zespoły badania kosztów, doradzać głównemu szefowi operacyjnemu i mieć upoważnienie do składania raportu bezpośrednio radzie nadzorczej. Te przedsięwzięcia mogłyby zapewnić, że Ty i Twój związek będziecie mieli głos w tych decyzjach i odnośnie sposobu wprowadzenia ich w życie.

### 4. Informacja i szkolenie

- a. ESOP powinien dać uczestnikom prawo do informacji o przedsiębiorstwie.
- b. ESOP powinien powołać połączony komitet pracowniczo-menedżerski d/s edukacji i łączności, który zdaje sprawozdania bezpośrednio głównemu kierownikowi operacyjnemu albo zarządowi firmy odnośnie:
  - 1) ustanowienia i działania programów angażowania się pracowników,
  - 2) wykonywanych programów szkoleniowych i łącznościowych dla szeregowych członków,
  - 3) szkolenie menedżerów „pierwszej linii” i rzeczników pracowniczych.

### 5. Trusty ESOP-owe a udziałowcy

Członkowie związku, szczególnie ci w ESOP-ach większościowych, nauczyli się, że muszą rozumieć jak działa trust ESOP-owy i jaki jest jego stosunek do związku, przedsiębiorstwa, rady dyrektorów i rządu federalnego.

Trust posiada osobowość prawną tak jak korporacja i zakładany jest na mocy prawa federalnego. Według prawa trust jest powoływany umową między prywatnymi partnerami w celu gromadzenia pieniędzy lub innych aktywów dla korzyści jednej osoby lub większej liczby osób. Powiernik trustu lub komitet trustowy ma „powiernicze zobowiązanie” administrować trustem w najlepszym interesie „imiennych spadkobierców” trustu (czyli korzystających z jego świadczeń).

Kiedy zarząd firmy zaakceptuje powstanie ESOP-u, tworzy się trust do przyjmowa-

---

<sup>23</sup> Occupational Safety and Health Administration



nia i przechowywania akcji przedsiębiorstwa. W rezultacie trust staje się posiadaczem akcji przedsiębiorstwa, a powiernik trustu lub komitet powierniczy mogą kupować, sprzedawać i głosować na bazie udziałów złożonych w truście („głosować akcjami” przechowywanymi w truście). Powiernik trustu lub komitet trustowy mają powiernicze lub prawne zobowiązania do zakupu i sprzedaży tych udziałów i do głosowania w oparciu o nie, w najlepszym interesie uczestników ESOP-u.

W większości ESOP-ów zarząd spółki wyznacza zarządę trustu albo komitet trustowy, ale właściciele mianują zarząd spółki. To jest jeden ze sposobów na to, by właściciele „sprzedali przedsiębiorstwo i nadal je utrzymali”. W niektórych trustach powiernik trustu może być wybrany wspólnie przez zarząd i pracowników. W przepisach prawnych nie ma nic, co uniemożliwiłoby taką procedurę. W ESOP-ach wspomaganych bank lub instytucja udzielająca pożyczki może starać się o możliwość wpływu na zarządę trustu dla ochrony swoich interesów.

Często zdarza się, że przedsiębiorstwa wybierają jakiś bank lub firmowe przedsiębiorstwo powiernicze, aby pełniły rolę nadzorcy trustu. Nadzorca trustu lub komitet trustowy mogą wyznaczyć administratora lub komitet planu do nadzorowania codziennej działalności ESOP-u.

Kiedy trust ESOP-u niedemokratycznego jest w posiadaniu większości udziałów akcyjnych przedsiębiorstwa, głos zarządcy trustu zwykle decyduje, kto jest wybrany do zarządu spółki. W tych ESOP-ach pracownicy rzadko mają znaczniejsze prawa głosu i prawie żadnych uprawnień do kontroli przedsiębiorstwa.

Ale ESOP-y mogą być zorganizowane tak, by zarządzający trustem głosowali odpowiednio do tego, jak głosują udziałowcy. Komitet administracyjny ESOP-u czasem ukierunkowuje głos zarządcy trustu. Związek powinien ubiegać się o swoją reprezentację w tym Komitecie.

## **6. ESOP-y a udziałowcy w spółkach z o.o.**

Prawne regulacje dotyczące ESOP-ów nie wymagają, z jednym wyjątkiem, aby pracownicy mieli prawo głosu w przedsiębiorstwach nie posiadających akcji na giełdzie. Ten jeden wyjątek może być ważny dla członków związku: mianowicie, pracownicy muszą głosować w sprawach, które wymagają akceptacji większej niż większość zwykła. Są one określone w Ustępie 409 Kodeksu Dochodów Wewnętrznych (IRC), albo w zarządzeniach korporacyjnych poszczególnych przedsiębiorstw lub w ich przepisach. „Sprawy ponad większościowe” (Super majority issues) – jak się je określa – są zwykle ograniczone do sprzedaży wszystkich aktywów korporacji, fuzji albo zaprzestania działalności gospodarczej.

Ponieważ prawo zezwala ESOP-owi na ograniczenie głosów pracowników w spółkach z o.o. Ty, jako członek związku, będziesz chciał „przeświecić” Twój ESOP, by określił Twoje prawa głosu.

## **7. ESOP-y a udziałowcy zewnętrzni**

W ESOP-ach mniejszościowych trust posiada mniej niż połowę akcji przedsiębiorstwa. Udziałowcy spoza ESOP-u mogą, jako grupa, kontrolować przedsiębiorstwo poprzez wybór zarządu spółki. W tej sytuacji niektóre związki wynegocjowały stałe miejsce w zarządzie albo desygnowane miejsca w komitecie trustowym.

Nawet w ESOP-ie mniejszościowym członkowie związku mogą uzyskać duże znaczenie (wpływy), o ile jest wielu zewnętrznych udziałowców i własność akcji jest bardzo rozproszona.

## **8. ESOP-y a banki i inni wierzyciele**

Banki są zwykle pierwotnym wierzycielem lub kredytodawcą wspierającym ESOP-y i przedsiębiorstwa. Jako kredytodawca dany bank może mieć wpływ poprzez umowę pożyczkową na to, co przedsiębiorstwo może robić a czego nie. Uprawnienia banku lub innych wierzycieli są zwykle wyrażone w umowie pożyczkowej, która zawiera postanowienia zwane „uzgodnieniami” (covenants). Jeśli któreś z uzgodnień jest złamane w okresie spłaty pożyczki, bank może zażądać zwrotu całej pożyczki. Prawnik związkowy powinien zrecenzować te dokumenty aby stwierdzić, czy „uzgodnienia” nie są używane do łamania umowy pożyczkowej.

Jednakże istnienie ESOP-u nie zmienia fundamentalnego prawa wierzycieli (banków lub wierzycieli indywidualnych) do wykluczenia z pożyczki; nie zmienia tego prawa również istnienie umowy negocjacji zbiorowych.

## **9. ESOP-y a niezwiązkowi udziałowcy ESOP-u**

W większości przypadków wśród uczestników ESOPy są pracownicy nie będący członkami związku. Ze związkiem czy bez, mają oni te same prawa pracownicze w ESOP-ie.

## **10. ESOP-y a rząd federalny**

Zarówno Urząd Skarbowy jak i Departament Pracy mają znaczne prawa w nadzorowaniu ESOP-ów. Prawa uczestników do głosu i informacji są ujęte w postanowieniach Kodeksu Urzędu Skarbowego i Aktu Zabezpieczenia Pracowniczych Wpływów Emerytalnych (ERISA). Pełnomocnik (radca) lub księgowy związku powinni mieć komplet tych aktów prawnych i śledzić na bieżąco zmiany legislacyjne lub administracyjne.

Uzasadnione skargi pracowników, czy to do IRS (Urzędu Skarbowego), czy do Departamentu Pracy, mogą być skuteczne zwłaszcza gdy są składane poprzez prawnika związkowego. Każda agencja federalna może rozwiązać ESOP-y działające niezgodnie z prawem.

## **VIII. Dotrzymanie kroku ESOP-om, czyli „Do jakiej wiedzy jesteś uprawniony?”**

Posiadasz ograniczone prawo do informacji o ESOP-ie. W małych przedsiębiorstwach dostęp do tej informacji istnieje za pośrednictwem dyrekcji, banku lub firmy powierniczej (trustu), która zarządza danym ESOP-em. W dużych przedsiębiorstwach należy zwracać się do zarządcy danego ESOP-u.

### **1. Twoje prawo do informacji**

Masz prawo:

- a. Wiedzieć o aktywach w ESOP-ie, ich wartości, sposobie rozlokowania na rachunkach pracowniczych i sposobie ich przenoszenia;
- b. Mieć wgląd w dokumenty trustu i wszelkie ich nowelizacje;
- c. Mieć wgląd w wybieralność i procedury roszczeniowe uczestników ESOP-u;
- d. Mieć wgląd w raporty o kosztach finansowych i administracyjnych ESOP-u.

Ale niekoniecznie masz prawo do informacji o samym przedsiębiorstwie. Mimo to dostęp do sprawozdań finansowych przedsiębiorstwa albo protokołów zebrań zarządu spółki jest możliwy poprzez zawartą zbiorową umowę negocjacyjną, przepisy wewnętrzne firmy, albo decyzję zarządu.

### **2 . Obowiązki kierownictwa ESOP-u**

Zgodnie z prawem administrator ESOP-u, powiernik ESOP-u, lub komitet powierniczy muszą:

- a. Dostarczyć Ci tzw. Summary Plan Description (SPD), czyli dokument przedstawiający szczegóły Twojego planu emerytalnego (tworzenia Twojego konta emerytalnego). SPD musi być dostarczony każdemu w ciągu trzech miesięcy od momentu zostania uczestnikiem ESOP-u. Pracownicy muszą uzyskać jego kopie SPD w ciągu czterech miesięcy od daty zapoczątkowania ESOP-u, a następnie co 5 lat.
- b. Dostarczyć kopię SPD do Departamentu Pracy oraz kopię pełnej dokumentacji ESOP-u w ciągu czterech miesięcy od jego zainicjowania.
- c. Określić prawa i korzyści uczestników, włączając w to:
  - c1. Warunki, które wykluczają daną osobę z otrzymania świadczeń;
  - c2. Klauzule wyborcze;
  - c3. Procedury przekazania pracownikowi prawa do przypisanego mu udziału w funduszu ESOP-owym (vesting procedures)
  - c4. Dane personalne administratora

- c5. Opis tych części umowy negocjacji zbiorowych, które mają związek z ESOP-em;
- c6. Źródła finansowania ESOP-u
- c7. Termin końca roku finansowego danego ESOP-u;
- c8. Procedury składania zażaleń oraz sposoby odwoływania, gdy zażalenie zostanie oddalone.

### **3. Nowelizacje.**

Jeśli dany ESOP jest modyfikowany lub nowelizowany, pisemne kopie zmian muszą być dostarczone każdemu uczestnikowi ESOP-u w ciągu siedmiu miesięcy od zakończenia roku planowego, w którym wprowadzono zmianę.

### **4. Streszczenie Roczego Sprawozdania ESOP-u.**

Powiernik trustu musi dostarczyć każdemu członkowi streszczenie ostatniego rocznego raportu ESOP-u w ciągu siedmiu miesięcy od zamknięcia roku fiskalnego danego ESOP-u. Kopia tego streszczenia musi być również przekazana do Departamentu Pracy w przeciągu tego samego czasu.

- a.** Streszczenie Roczego Sprawozdania ESOP-u dostarczone uczestnikom musi zawierać:
  - a1. Oświadczenie dotyczące aktywów i pasywów ;
  - a2. Oświadczenie dotyczące wpływów i wydatków
  - a3. Informację na temat bieżącej wartości wszystkich świadczeń emerytalnych nie ulegających przypadkowi, które ESOP ma realizować;
  - a4. Informację na temat bieżącej wartości aktywów branej pod uwagę przy rozdziale na rachunki indywidualne uczestników;
- b.** Roczny Raport ESOP-u dla Departamentu Pracy musi zawierać streszczenie przekazane uczestnikom i dodatkowo:
  - b1. Skontrolowane (po audycie) sprawozdanie finansowe;
  - b2. Raport ubezpieczeniowy;
  - b3. Informacje o wszystkich powiernictwach;
  - b4. Szczegóły wszystkich świadczeń ubezpieczeniowych wykupionych przez ESOP.

Pracownicy muszą mieć możliwość wglądu do Planu ESOP-u i wszystkich pokrewnych dokumentów łącznie z najnowszym pełnym raportem rocznym albo w biurze administratora, albo w jakimś innym ogólnie dostępnym miejscu. Muszą Ci dostarczyć kopię tych dokumentów jeśli poprosisz o nie na piśmie i zapłacisz koszty skopiowania. Możesz również znaleźć te dokumenty w Departamencie Pracy.

Ponadto administrator, jeśli poprosisz go na piśmie, jest zobowiązany dostarczyć Ci wszystkie dane na temat Twoich nagromadzonych indywidualnych świadczeń i o harmonogramie nabywania do nich uprawnień (vesting). Ale administrator jest zobowiązany spełnić tylko jedną taką Twoją prośbę rocznie.

I na koniec, w pewnych okolicznościach możesz dowiedzieć się czegoś o Twoim przedsiębiorstwie dzięki niektórym ustawom stanowym i federalnym. Jeśli ta informacja wydaje Ci się ważna, poproś swojego przedstawiciela związkowego o pomoc.

- c. ESOP powinien określić obowiązki zarządcy trustu albo administratora którzy oprócz obowiązku dostarczenia Ci powyższych danych, zwykle:
  - c1. Głosują według własnego uznania na bazie akcji trzymanych przez trust jeśli nie zostały przekazane na indywidualne konta pracowników [w ESOP-ie] albo głosują według instrukcji przekazanych im przez pracowników (w ESOP-e partycypacyjnym);
  - c2. Otrzymują akcje lub gotówkę, za pomocą której kupują akcje od przedsiębiorstwa w ESOP-ach bez wspomagania;
  - c3. Kupują akcje przedsiębiorstwa lub inne aktywa albo od udziałowców firmy, którzy są poza ESOP-em, albo od pracowników, którzy pozostawiają akcje z powodu przejścia na emeryturę, śmierci, niezdolności do pracy lub upływu terminu zatrudnienia;
  - c4. Pożyczają pieniądze potrzebne do wykupu akcji ESOP-u;
  - c5. Przyjmują wpłaty od przedsiębiorstwa by spłacić pożyczki otrzymane z banków lub od innych wierzycieli w ESOP-ach ze wspomaganiami;
  - c6. Sprzedają akcje ESOP-u;
  - c7. Rozlokowują udziały lub dywidendy na rachunki uczestników;
  - c8. Dbają o roczne niezależne szacowanie aktywów i wyceny poprzedzające jakąkolwiek sprzedaż lub zakup aktywów trustu. Powiernik trustu (który może być menedżerem przedsiębiorstwa pełniącym również inne obowiązki), bank, przedsiębiorstwo trustowe lub administrator ESOP-u muszą kierować trustem „z korzyścią dla uczestników”. Oznacza to m.in., że powiernik trustu musi ochraniać trust by jego aktywa utrzymywały swoją wartość w możliwie największym zakresie. Na przykład jeśli trust sprzedaje akcje przedsiębiorstwa, cena musi być równa przynajmniej rzetelnej wartości rynkowej.

Inne obowiązki są zwykle określone w umowie trustowej między przedsiębiorstwem a zarządcą trustu.

## **IX. Wyplata udzialow z ESOP-u**

Pomoc w ustalaniu jak i ile bedzie wyplacal Tobie ESOP, bylo i jest glowna troska zwiazkow. Umowa zbiorowa Twojej jednostki negocjacyjnej ustala wartosc pieniezna Twojej pracy i jest jednym ze sposobow zaplatty za Twoja prace. Rynek zwykle okresla wartosc akcji przedsiebiorstwa i wartosc ta moze wzrastac lub spadać z biegiem czasu z wielu powodow. To jest ryzyko zwiazane z posiadaniem akcji przez uczestnikow ESOP-u.

Spolka z o.o. jest zobowiazana wyplacic gotowke pracownikom (lub ich spadkobiercom) kiedy przechodza na emeryture, konczy sie ich zatrudnienie, umieraja lub traca zdolnosc do pracy. W tym typie przedsiebiorstw akcje musza byc zamienione na gotowke jesli pracownicy wolą gotowke niz akcje. To zobowiazanie jest okreslane mianem „zobowiazania odkupu” (repurchase liability). W przedsiebiorstwach publicznych (spolkach akcyjnych) akcje musza byc rozdzielone [miedzy odchodzacych pracownikow] i mozesz sprzedac je na otwartym rynku kiedy zechcesz.

Kiedy ustanowiono pierwsze ESOP-y, niektorzy wlasciciele nie zaplanowali w jaki sposob wyplaca gotowke swoim pracownikom. Inni rozdymali wartosc wkladow akcyjnych. To rozdymalo z kolei ich ulgi podatkowe i oszukiwalo pracownikow. Te i inne naduzycia pociagnely za soba wprowadzenie ustaw wymagajacych, zeby akcje bedace w posiadaniu ESOP-u byly wyceniane kazdego roku przez niezalezna firme taksacyjna.

### **1. Wycena, czyli uzyskanie tego co sie Tobie nalezy**

Pierwsza rzecza jaka musisz wiedziec jest to, jak wybiera sie firme wyceniajaca i jak bedzie ustalana rzetelna wartosc rynkowa akcji ESOP-u. Ty i inni czlonkowie zwiazku powinniście otrzymac kopie rocznego raportu wyceniajacego.

Firma wyceniajaca kieruje sie w wskazowkami zawartymi w orzeczeniu 59-60 Urzedu Skarbowego. Departament Pracy jest rowniez zainteresowany wartoscia akcji ESOP-u, ale jak dotad wydal tylko tymczasowe przepisy.

Wieceznosc przedsiebiorstw chce podpisywac taki kontrakt z firma wyceniajaca, ktory okreslalby co firma ta bedzie robic, w jakim czasie i ile to bedzie kosztowac. Jesli ESOP jest wspomagany, kontrakt ten okresla role firmy wyceniajacej w przypisaniu walorow do rachunkow uczestnikow ESOP-u. I na koniec, kontrakt ten powinien okreslac date, kiedy raport bedzie dostepny.

Firmy szacunkowe wykorzystuja wiele informacji (ekonomicznych i finansowych danych o przedsiebiorstwie, branzy, krajowych danych ekonomicznych i finansowych, a takze porownan z innymi firmami aby rzetelnie ocenic wartosc rynkowa. W spolkach akcyjnych cena akcji w momencie zamknienia giełdy w dniu wyceny jest brana pod uwage. Dla innych istotna jest cena zaplacona poprzedniemu sprzedawcy.

Kazdy pisemny raport powinien wyjasniac wszystkie podjete kroki i uzyte formuly. Raport ten winien uzyskac akceptacje IRS i Departamentu Pracy. Powinien byc czytelny. Kopie winny byc dostarczane czlonkom zwiazkow i wszystkim innym uczestniczacy w ESOP-ie na ich zyczenie

## 2. Wydawanie akcji lub wypłacanie gotówki

W wypadku akcji zgromadzonych w okresie od 1986 roku akcje i gotówka będące w posiadaniu ESOP-u i przypisane Tobie są wypłacane w przeciągu 5 lat od czasu Twego przejścia na emeryturę po osiągnięciu określonego przez ESOP wieku emerytalnego, albo po wygaśnięciu umowy o pracę. Jesteś uprawniony do 100% kwoty wpisanej na Twoje konto. Wpis zależy od ilości przepracowanych lat.

W przypadku akcji wydanych przed 1986 rokiem ESOP-om wolno ustanawiać normalny, wczesny lub późny wiek emerytalny. W innych przypadkach, o ile dany ESOP nie stanowi inaczej, możesz być „spłacony” przez przedsiębiorstwo, gdy:

- a. osiągniesz określony wiek emerytalny;
- b. minie 10 lat od czasu Twego przystąpienia do ESOP-u
- c. upłynie termin wygaśnięcia umowy o pracę .

Jeśli umrzesz, będąc uczestnikiem ESOP-u, Twój imienny spadkobierca ma prawo do 100% pieniędzy wpisanych na Twój rachunek. Jeśli staniesz się fizycznie lub umysłowo niezdolny do pracy i nie możesz jej kontynuować, masz prawo do 100% wpisanych na Twój rachunek pieniędzy.

Każdy ESOP ma inny sposób „spłacania” swoich pracowników. Możesz otrzymać całą sumę jednorazowo lub ratami przez pięć lat. Poproś prawnika związkowego lub księgowego, by zanalizował Twój ESOP i napisał interpretację, którą można by rozdać jego uczestnikom. Oczywiście związek może poprosić zaufanych ekspertów, by pomogli uczestnikom określić ich wypłaty.

Ustęp 409 (h)(2) Kodeksu Urzędu Skarbowego umożliwia ESOP-om w przedsiębiorstwach będących w dużej części własnością pracowników lub w innych korporacjach, będących własnością pracowniczą, aby pozostały w rękach tychże. Tu odchodzący pracownicy muszą otrzymać gotówkę, jeśli statut lub zarządzenia ograniczają własność do osób aktualnie pracujących. Ta zasada zapobiega „wyciekowi własności”, gdyż jedynie aktualni pracownicy zakładu są właścicielami akcji.

## 3. Twoje podatki od wypłaconego kapitału i możliwość ich odraczania

Jeśli Twoje przedsiębiorstwo przynosi zyski, wartość Twoich ESOP-owych akcji może wzrosnąć. Jeśli natomiast nie jest zyskowne, akcje Twoje mogą stracić na wartości lub nawet stać się bezwartościowymi. To jest ryzyko, które podejmujesz przystępując do ESOP-u. Pracownicy podejmują ryzyko w każdym ESOP-ie, zwłaszcza gdy nie mają kontroli przysługującej właścicielom.

Jeśli jesteś spłacany przez przedsiębiorstwo, które dobrze prosperowało, otrzymujesz wartość akcji ulokowanych na Twoim rachunku plus ewentualny przyrost wartości akcji na giełdzie i plus dywidendy płatne od akcji.

Pracownicy muszą płacić podatki kiedy rzeczywiście otrzymują gotówkę lub przydziały akcyjne, ale nie wtedy, gdy dokonuje się alokacji na ich ESOP-owe rachunki. Istnieją dwa sposoby umożliwiające odroczenie podatków od Twoich przydziałów:

- a. Możesz reinwestować całość lub część tych pieniędzy w Indywidualny Rachunek Emerytalny (Individual Retirement Account) albo w inny plan świadczeń pracowniczych.
- b. Możesz też wybrać pewne klauzule IRS uśredniające dochody, aby odroczyć płacenie podatków z Twojej spłaty.

Powiernik trustu ESOP-u albo księgowy Twojego związku powinni dostarczyć Ci szczegółowych wyjaśnień na temat każdej z tych opcji, gdyż prawa podatkowe ciągle się zmieniają.

## **X. Zakończenie**

ESOP-y są jeszcze jednym narzędziem w „skrzynce narzędziowej” pracowniczych negocjacji zbiorowych. Mogą przyczynić się do wzrostu siły związku i do powiększenia Twoich zasobów finansowych, jeśli są właściwie zorganizowane i używane. ESOP-y mogą być również „złotem głupców” – świadectwem z małą lub żadną wartością. Aby właściwie korzystać z ESOP-ów i zminimalizować ryzyko, Ty i Twoi współpracownicy musicie rozumieć jak one działają.