

Poštovani, vlasnici tvrtke u kojoj radim planiraju provesti ESOP program prema zaposlenicima. Kakve koristi ili troškove mi zaposlenici od toga možemo imati?

Kada se neka tvrtka odluči za ESOP (eng. employee stock ownership plan) program to znači da se zaposlenicima temeljem raznih ključeva (broj godina u tvrtci, hijerarhijski položaj, ocjena...) dodjeljuju kao dio nagrade dionice tvrtke. Kod tih programa postoje različiti načini provedbe, od mogućnosti da zaposlenici dobivaju besplatno dionice do najčešćih varijanti kod kojih zaposlenici imaju pravo određeni broj dionica kupiti prema povlaštenoj cijeni.

Glavni deklarirani razlog za uvođenje neke vrste ESOP programa u načelu je stimuliranje zaposlenika i dodatno nagrađivanje managera. Danas je u SAD-u preko 10 milijuna ljudi u preko 11500 kompanija obuhvaćeno nekim od ESOP programa. Još dodatnih 4000 tvrtki sponzorira različite vrste takvih programa u koje je uključeno još dodatnih 10 milijuna zaposlenika. Uz te i još neke druge programe, oko 23 milijuna pojedinaca, ili oko 39% ljudi koji rade u dioničkim društvima, posjeduje dionice ili opcije da mogu kupiti dionice od svojih poslodavaca. Nekoliko tisuća kompanija na taj način je u potpunosti ili većinom u vlasništvu svojih zaposlenika. U Microsoftu trenutno ima nešto više od 10 000 zaposlenika od kojih svaki posjeduje dionice u vrijednosti od više od milijun dolara! Te dionice dobili su tijekom svojeg rada od Microsofta kao dio bonusa. Nadalje, ukupno 85% svih zaposlenika posjeduje Microsoftove dionice.

No, često je pravi razlog za uvođenje ESOP programa knjigovodstvene naravi. Dodjeljivanje opcija naime nije trošak za razliku od plaće pa su knjigovodstveni rezultati poslovanja bitno bolji. Jednom kada se opcija unovči tada razlika u cijeni nema utjecaj na rezultate iz poslovnih aktivnosti nego na rezultate iz financijskih aktivnosti. Tako je faktički direktan trošak rada prebačen u izvanredne gubitke čime se značajno frizira račun dobiti i gubitka.

Ukratko, ima jako puno argumenata za i protiv ESOP programa, koji često nisu jednoznačno mjerljivi. Prvi i osnovni savjet koji vam možemo dati je da dobro sagledate koliko će vam se cjelokupan program transparentno prezentirati. U njemu vam moraju biti jednostavno dati svi odgovori na pitanja: Zašto se provodi? Zašto je on dobar za vas i što ćete imati od njega? Koliko koristi od njega imaju drugi, primjerice management? Koliko će vas on koštati? Koliko dugo će se provoditi?