



Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

SOC/371
**"Arbejdstagernes finansielle
deltagelse inden for EU"**

Bruxelles, den 21. oktober 2010

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs

UDTAELSE

om

Arbejdstagernes finansielle deltagelse inden for EU
(initiativudtalelse)

Ordfører: **Alexander von Schwerin**

Medordfører: **Madi Sharma**

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 17. februar 2010 under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, på eget initiativ at afgive udtalelse om:

"Arbejdstagernes finansielle deltagelse inden for EU".

Det forberedende arbejde henvistes til EØSU's Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som vedtog sin udtalelse den 2. september 2010.

På grund af udvalgets nybeskikkelse besluttede plenarforsamlingen at tage stilling til denne udtalelse på plenum i oktober og udpegede **Alexander Graf von Schwerin** til hovedordfører i overensstemmelse med forretningsordenens artikel 20.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 466. plenarforsamling den 21. oktober 2010, følgende udtalelse med 170 stemmer for, 9 imod og 22 hverken for eller imod:

*

* *

1. Resumé og anbefalinger

- 1.1 Arbejdstagernes finansielle deltagelse (AFD) giver virksomheder, arbejdstagere og samfundet som helhed mulighed for i højere grad og mere effektivt at få del i den succes, der er forbundet med den tiltagende europæisering af de økonomiske aktiviteter. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vil derfor med denne initiativudtalelse styrke bevidstheden i befolkningen om dette tema. **Det er målet at opfordre EU til at udarbejde et rammekoncept**, som fremmer den økonomiske og sociale samhørighed i Europa ved at lette anvendelsen af AFD på forskellige planer (f.eks. overskudsdeling, medarbejderaktier og arbejdsgeberbidrag til opsparingsordninger).
- 1.2 Efterhånden som EU er vokset, har virksomheder, herunder navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er), udvidet deres aktiviteter over grænserne. Et af de områder, der prioriteres højest og fokuseres mest på i **Europa 2020-strategien**, er gennemførelsen af *Small Business Act*, især med henblik på at forbedre SMV'ers økonomiske situation. AFD kan i den forbindelse være en af mekanismerne til at understøtte dette mål og dermed **styrke europæiske SMV'ers konkurrenceevne**. Uanset virksomhedsstørrelsen skal AFD-modeller respektere løsninger på virksomhedsniveau og beskytte arbejdstagernes rettigheder under hensyntagen til de forskellige forhold i de enkelte virksomheder og lande.
- 1.3 Nærværende initiativudtalelse har derfor til formål at

- genstarte diskussionen om AFD på europæisk plan og **puste nyt liv i en EU-omspændende debat**;
- **styrke bevidstheden i offentligheden om dette tema** og opfordre arbejdsmarkedets parter både på EU-plan og i medlemsstaterne til en dybtgående behandling af emnet;
- kortlægge hindringer for grænseoverskridende AFD og **pege på løsningsmuligheder**;
- hvor det er hensigtsmæssigt, **opfordre** de relevante **EU-institutioner** til at udarbejde løsninger
- **rejse spørgsmål**, der bør undersøges nærmere.

1.4 Indførelsen af **AFD skal være frivillig**. Den skal **supplere de eksisterende aflønningsformer**, men må ikke træde i stedet for dem eller bremse selve lønforhandlingerne. Den skal være forståelig for medarbejderne og på den måde supplere andre former for arbejdstagerdeltagelse. AFD bør være uafhængig af pensionsordninger, men kan supplere den enkeltes pensionsmidler.

1.5 AFD kan indebære fordele i form af

- **at styrke den lokale købekraft** og dermed også øge en virksomheds muligheder i en region;
- at bidrage, som et **kvalitetslement i god virksomhedsledelse**, til at forbedre indkomsterne gennem deltagelse i virksomhedens succes;
- **at virke motivationsfremmende som led i opbygningen af virksomhedens formue** og bidrage til at holde på medarbejderne ved at sikre, at de i højere grad identificerer sig med virksomheden.

1.6 **EØSU opfordrer derfor til en ny henstilling fra Rådet** (som f.eks. 92/443/EØF af 27.7.1992) om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater og til forslag om afhjælpning af hindringer for grænseoverskridende planer.

1.6.1 Følgende foranstaltninger bør i den forbindelse iværksættes på EU-plan:

- 1) Anvendelsen af AFD bør lattes i alle EU-lande **ved hjælp af fælles principper**.
- 2) Det stigende antal af og forskellige former for AFD bør analyseres og gøres praktisk forståelige for at **lette deres anvendelse, især i SMV'er**.
- 3) **Grænseoverskridende virksomheder** bør gives støtte til at overvinde hindringer, navnlig af skattemæssig art, i bestemte EU- og EØS-lande med henblik på gennem AFD bedre at kunne opnå målet om mere loyale medarbejdere, der i højere grad identificerer sig med virksomheden.
- 4) Der bør udarbejdes **AFD-former, der navnlig forbedrer virksomhedernes tilbud**, øger arbejdstagernes deltagelse, fremmer den individuelle formueopbygning samt

sikrer stigende arbejdstagerandel i virksomhedens resultat og grænseoverskridende overdragelse.

- 5) Positiv arbejdstagerdeltagelse, der tager udgangspunkt i de deltagende arbejdstageres medejerskab og medfølgende ansvar, kunne bidrage til at **styrke virksomhedsledelsen (Corporate Governance)**.
- 6) **Eksempler på god AFD-praksis** bør fortsat videreformidles med henblik på at øge udbredelsen heraf. Der bør oprettes en **særlig konto i EU-budgettet** til støtte for sådanne aktiviteter.
- 7) **AFD kan som model for virksomhedsoverdragelse** (*employee-buy-outs*) øge kontinuiteten i europæiske virksomheder og dermed deres konkurrenceevne og samtidig binde dem til regionen.
- 8) Arbejdstageres løn og købekraft kan stadig ikke følge med væksten i aktionærers produktivitet og indkomst¹. Virkningerne af krisen på finansmarkederne vil også have negative konsekvenser for lønmodtagere. AFD kan, alt efter formen, også her **delvist kompensere for tabet af købekraft og korrigere for cykliske udsving**, men bør ikke erstatte lønstigninger.
- 9) **Der bør skabes kilder til informering om virkningerne af AFD** både for virksomhederne og disses ansatte, og der bør oprettes videreuddannelses- og rådgivningstilbud gennem uvildige instanser, dvs. ngo'er.
- 10) I de tilfælde hvor der foregår kollektive forhandlinger, bør betingelserne for AFD også indgå i de kollektive overenskomster.

2. Baggrund

2.1 Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen

Allerede i 1992 blev der i en henstilling fra Rådet (senere Rådet for Den Europæiske Union) om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater² fastsat **generelle principper, som EØSU støtter:**

- regelmæssig anvendelse,
- forudfastlagt beregningsmåde,
- anvendelsen skal supplere den traditionelle aflønningsform,
- variabel deltagelse, afhængigt af virksomhedens resultater,

¹ Der henvises endvidere til D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO.
² 92/443/EØF.

- adgang for alle medarbejdere,
- anvendelse på både private og offentlige virksomheder,
- anvendelse på virksomheder af alle størrelser,
- enkle deltagelsesmodeller,
- informering af medarbejderne om modellerne og videreuddannelse heri,
- frivillig indførelse af og deltagelse i deltagelsesmodellerne.

I Kommissionens meddelelse fra 2002 om "*Rammerne for fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen*"³ blev disse principper bekræftet.

2.2 PEPPER-rapporterne foretaget for Kommissionen

2.2.1 Resultater: positiv dynamik i AFD

PEPPER-rapporterne understreger dette temas fortsatte betydning for EU's politik: PEPPER-IV-rapporten⁴ slår fast, at **AFD har vundet stadig stigende udbredelse i EU-27 inden for de sidste ti år**. I perioden 1999-2005 steg andelen af virksomheder, der tilbyder alle arbejdstagere kapitaldelingsordninger, med 5 procentpoint fra gennemsnitligt 13% til 18%. Stigningen for overskudsdelingsordningerne var på 6 procentpoint fra gennemsnitligt 29% til 35% (CRANET-data, vægtede gennemsnit for alle lande). Andelen af deltagende arbejdstagere steg også, om end i mindre omfang (data fra European Working Conditions Survey (EWCS)).

2.2.2 anbefalinger

I PEPPER-IV-rapporten opfordres der til, at **Rådet fremsætter en henstilling om en europæisk platform for AFD**. I overensstemmelse med frivillighedsprincippet omfatter den tværnationale "byggestensmodel" alle praktiserede former for finansiel deltagelse:

- 1) Overskudsdeling (kontanter, udskudt eller i aktier).
- 2) Individuel kapitalandel (medarbejderaktier eller aktiekøbsoptioner).
- 3) ESOP-konceptet (*Employee Stock Ownership Plan* - kollektiv ordning for medarbejderaktier finansieret gennem overskudsdeling, der gives som supplement til lønnen).

Dette åbner samtidig mulighed for nye former for AFD. Alle **moduler kan kombineres**, hvilket ville give mulighed for skræddersyede løsninger.

³ KOM(2002) 364 endelig.

⁴ PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; resumé på tysk, fransk og engelsk findes på <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.3 Fremme af frivillige skatteincitamerter

Skatteincitamerter er ikke nogen afgørende forudsætning for AFD, men har haft positive virkninger i de lande, hvor de tilbydes. Uden at det i øvrigt berører medlemsstaternes skattemæssige kompetencer, kan **koordinering, tilpasning og gensidig anerkendelse** bidrage til at lette anvendelsen af AFD i grænseoverskridende virksomheder. **Beregning af "effektive skattesatser"** for standardiserede scenarier ville muliggøre en direkte sammenligning mellem EU-27 og dermed sikre en yderligere harmonisering. Så længe disse foranstaltninger er frivillige, kan konflikter med de nationale lovgivninger undgås.

2.2.4 Oversigt over status quo

Arbejdsmarkedets parter og de politiske beslutningstagere må have en klar og detaljeret oversigt over de eksisterende nationale ordninger og har brug for at vide, i hvor stor udstrækning de udbydes og udnyttes. Der findes endnu ikke nogen tværnationale data om målrettede undersøgelser af AFD. Denne mangel bør afhjælpes, f.eks. gennem regelmæssige undersøgelser.

2.3 Projekter støttet af Kommissionen: "byggestensmodellen" for en EU-strategi

2.3.1 For at skabe forbindelse mellem de mange og meget forskelligartede AFD-ordninger, der findes i medlemsstaterne, har Kommissionen **fremmet** udarbejdelsen af en såkaldt **"byggestensmodel" (Building Block Approach)**⁵. Heri skelnes der mellem de tre grundlæggende former for AFD i Europa (overskudsdeling, individuel kapitalandel og ESOP-konceptet – se endvidere bilag).

2.3.2 "Byggestensmodellen" **opfylder Kommissionens betingelser** (gennemsigtighed, ingen forskelsbehandling osv.). Den hverken forudsætter eller udelukker skattefordele. Alle elementer er frivillige både for virksomheden og medarbejderne og kan derfor kombineres med hinanden for at opfylde virksomhedens særlige behov.

2.3.3 PEPPER IV-rapporten bygger på den antagelse, at en AFD-ordning, der kan anvendes på tværs af landegrænser, og modtager samme støtte i alle medlemsstater, ville gøre AFD mere attraktiv for de berørte parter. Navnlig virksomheder med etableringssteder i flere lande ville drage nytte af den mindre administrative byrde, der er forbundet med en fælles model, som samtidig ville forbedre overførselsmulighederne fra det ene land til det andet. SMV'er ville drage fordel af den overskuelighed, der opnås gennem større ensartethed og sammenlignelighed mellem AFD-ordninger.

⁵

Resultaterne heraf findes i J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berlin/Paris/Bruxelles 2008, Rom 2009, Krakow 2010, som kan hentes på tysk, fransk og engelsk på <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.4 Indtil der er udarbejdet en sådan EU-omspændende model, må der gøres en **indsats for** at sikre **gensidig anerkendelse** af de forskellige nationale former for finansiel deltagelse, herunder deres skattemæssige behandling.

3. Fordele, der taler for en yderligere udbredelse af AFD

3.1 Fordele for virksomheden ved finansiel deltagelse

- I. Med henblik på Europa 2020-strategien kan indførelsen af AFD **hjælpe** virksomheder i EU, herunder navnlig **SMV'er, med at forbedre deres konkurrenceevne** ved at sikre, at deres kvalificerede medarbejdere i højere grad identificerer sig med og føler sig tilknyttet til den enkelte virksomhed. AFD bidrager dermed også til en bæredygtig sikring af fremtiden.
- II. De lokale arbejdstagere får del i virksomhedernes overskud, hvilket bidrager til at styrke den **regionale købekraft**.
- III. AFD kan bidrage til at **håndtere de demografiske forandringer** ved at sikre, at yderst efterspurgte, højt kvalificerede arbejdstagere tilbydes et attraktivt sted at arbejde og bo. Dette **fremmer rekrutteringen af fagfolk**.
- IV. Øget motivation gennem AFD bidrager til at øge **virksomhedernes produktivitet og forbedre kvaliteten af virksomhedsledelsen**.
- V. AFD kan, afhængigt af om den bygger på egenkapital eller fremmedkapital, øge en virksomheds egenkapitalforrentning eller egenkapitalandel. Dette **kan fremme den eksterne finansiering og forbedre virksomhedens rating**.
- VI. **AFD** kan være et egnet instrument til **virksomhedsoverdragelse** i SMV'er og familieforetagender i form af et fuldstændigt eller delvist salg af virksomheden til dens medarbejdere med henblik på at sikre dens fortsatte eksistens⁶.

3.2 Fordele for arbejdstagerne ved finansiel deltagelse

- I. AFD **giver arbejdstagerne mulighed for** på frivillig basis **at opnå en indtjening** ud over den indkomst, der er fastsat i ansættelsesaftalen eller overenskomsten.
- II. Arbejdstagerne får derved mulighed for en **enklere og mere langsigtet formueforøgelse**, hvilket kan bidrage til opbygning af flere ressourcer til tiden efter arbejdslivet.
- III. Arbejdstagere, der kan deltage finansielt i virksomheden, føler, at de med deres bidrag til virksomhedens resultater tages mere alvorligt. **De føler sig mere værdsat**.
- IV. AFD giver dem mulighed for at øge deres autonomi på arbejdspladsen og **bidrage til virksomhedens fremtidsstrategi**. På den måde kan de medvirke til at sikre deres arbejdsplads på langt sigt.

⁶ Disse aspekter er fremhævet i Kommissionens henstilling vedrørende "overdragelse af små og mellemstore virksomheder", 94/1069/EF og gentaget i Kommissionens meddelelse om overdragelse af små og mellemstore virksomheder (EFT C 93/2 af 28.3.1998).

- V. Som endnu et element ud over den faste indtægt **forbedrer AFD den finansielle situation** og bidrager til at komme igennem krisetider eller ustabile perioder i erhvervsforløbet.
- VI. I betragtning af, at arbejdsmarkedet bliver mere og mere europæisk, vil det imidlertid være hensigtsmæssigt, hvis **AFD-ordninger i et land** kan anerkendes og føres med til et andet land, hvor en arbejdstager søger arbejde.
- VII. Arbejdstagere, der beholder deres job og løn, kan i **tilfælde af saneringer og kriser**, som håndteres i fællesskab af overenskomstparterne, midlertidigt støtte deres virksomhed med henblik på at bevare deres arbejdsplads.

3.3 Virksomhedsoverdragelse og andel i kapitalen

- 3.3.1 Kommissionen⁷ henviser til, at en tredjedel af EU's virksomhedsledere, først og fremmest lederne af familieforetager – som følge af befolkningsaldringen i Europa – i de kommende ti år vil trække sig tilbage fra erhvervslivet. Dette indebærer en **kolossal stigning i virksomhedsoverdragelser**, som vil berøre op til 690.000 ikke-børsnoterede virksomheder og 2,8 mio. arbejdspladser om året. De selvstændige erhverv samt små og mellemstore virksomheder er som de største arbejdsgivere en væsentlig faktor i arbejdsmarkedspolitikken. Et spørgsmål, der opstår i den forbindelse, er, om de virksomheder, der er berørt af generationsskiftet, og de dermed forbundne arbejdspladser kan bevares. Over for dette stigende behov for virksomhedsoverdragelse kan en passende udformet **AFD-model** fungere **som et redskab til virksomhedsoverdragelse**.
- 3.3.2 Især **ESOP-modeller** kan være hensigtsmæssige ved virksomhedsoverdragelse (jf. bilag). Et vigtigt aspekt ved ESOP-modellen er, at den er særligt udtænkt til ikke-børsnoterede virksomheder. Den tilskynder virksomhedsejere til at overdrage deres virksomhed til deres medarbejdere og ikke sælge den til en tredjepart. Der opereres med gradvist at opnå medarbejdereje i 100% af overdragelserne. Dette gør det muligt for salgsvillige ejere at sælge deres andele uden at tvinge de resterende ejere til at sælge. Medarbejderne behøver ikke at investere deres egen kapital, da erhvervsens af virksomheden finansieres gennem en overskudsdeling, der opnås ud over arbejdslønnen. Konceptet indebærer derfor i alt væsentligt ingen yderligere risiko for medarbejderne. Hvis en større aktiepakke overtages med kort frist, anvendes en kreditfinansiering med en gennemsnitlig løbetid på 7 år, som tilbagebetales fra virksomhedens overskud.
- 3.3.3 Ved virksomhedsoverdragelse bør der også udtrykkeligt henvises til den velafprøvede **kooperativmodel** i forbindelse med udarbejdelsen af en fremtidig europæisk ramme. Der er eksempler på bedste praksis (jf. bilag) for overdragelse til medarbejdereje i form af et kooperativ, som har afværget en virksomhedslukning, hvor ingen efterfølgere har kunnet findes. EØSU mener, at dette særlige spørgsmål om forholdet mellem finansiel deltagelse og virksomhedsoverdragelse bør behandles i et særskilt dokument.

⁷

I sin meddelelse om "Gennemførelse af Fællesskabets Lissabon-program for vækst og beskæftigelse" (KOM(2006) 117 endelig).

3.4 Virksomhedskrise og andel i kapitalen

- 3.4.1 Virksomheder kan opleve økonomisk vanskelige tider. I en sådan situation må der **lægges vægt på at bevare virksomheden**. I en sådan nødsituation, hvor et sanerings- eller krisetilfælde håndteres af overenskomstparterne i fællesskab, bør finansiel deltagelse være mulig, men de potentielle ulemper ved en sådan deltagelse bør tages i betragtning. I den forbindelse er der behov for en bæredygtig løsning, som giver de arbejdstagere, der har beholdt deres job og deres løn, (med henblik på flexicurity og perioder med arbejdsløshed og efteruddannelse) mulighed for på langt sigt at deltage i virksomhedens og økonomiens genopretning. Arbejdstagernes begrundede egeninteresse i virksomhedens rentabilitet og dermed dens succes på længere sigt får således en positiv indvirkning.
- 3.4.2 Finansiel deltagelse i den virksomhed, man arbejder for, betragtes ofte som en **dobbel risiko**. Kritikere af AFD hævder derfor ofte, at en arbejdstager i tilfælde af virksomhedens konkurs risikerer ud over sin arbejdsplads at miste sin investerede kapital. I den forbindelse må der klart skelnes mellem finansiel deltagelse, hvor andelen i kapitalen ikke berører lønindkomsten, men kommer oven i den ("*on top*"), og de tilfælde, hvor arbejdstagerens opsparinger investeres i den virksomhed, han eller hun arbejder for. I det sidste tilfælde bør arbejdstagernes krav prioriteres højere end andre kreditorens i tilfælde af likvidation og/eller konkursbehandling. Endvidere bør der arbejdes på løsninger såsom **risikopooling eller genforsikring** i grænseoverskridende tilfælde.

3.5 Virksomhedsledelse og andel i kapitalen

- 3.5.1 Uden at det i øvrigt berører andre former for medbestemmelse og deltagelse i virksomhedsbeslutninger kan andel i kapitalen – alt efter ordningens udformning – føre til **deltagelse i beslutningsprocesserne, f.eks. gennem stemmeret som aktionær**. I tilfælde, hvor der tale om andel i aktier, kan stemmeret som aktionær enten udøves individuelt eller kollektivt, f.eks. gennem et holdingselskab.
- 3.5.2 Virksomheder, som i stort omfang udsteder **medarbejderaktier**, har at gøre med en krævende, men også **tålmodig og trofast gruppe af aktionærer**, nemlig deres egne ansatte. Dette sætter dem i stand til at holde bedre stand over for den tendens til kortsigtede dispositioner, der er fremherskende på finansmarkederne. **Bæredygtige virksomhedsbeslutninger** og overholdelse af **virksomhedernes langsigtede sociale ansvar (VSA)** frem for overdreven risikovillighed er en sidegevinst ved denne form for AFD.
- 3.5.3 Medarbejdernes deltagelse som aktionærer fremmer en langsigtet interesse i virksomheden. God **virksomhedsledelse** er en sandsynlig følge og kan bidrage til, at virksomheden kan fortsætte på længere sigt.

3.5.4 Medarbejdere, der deltager finansielt i den virksomhed, som også er deres arbejdsplads, ønsker naturligvis også fuld åbenhed om virksomhedens regnskaber og deltagelse i dens beslutninger. På den måde er der en forbindelse mellem den deltagelse, der tager udgangspunkt i aktier, og den deltagelse, der er baseret på informations-, hørings- og medbestemmelsesret.

3.6 Andel i kapitalen og deltagelse i beslutningsprocesserne

3.6.1 På trods af de udbredte bekymringer, der navnlig er fremherskende i virksomheder uden finansiell deltagelse, **indskrænker AFD ikke virksomhedsledernes autonomi**, men styrker dem derimod i deres beslutningstagning.

3.6.2 For en virksomheds aktionærer er det en fordel at vide, at de ud over andre andelshavere også på deres side har virksomhedens ansatte, som forfølger de samme mål. Positiv **arbejdstagerdeltagelse, der tager udgangspunkt i de deltagende arbejdstagers medejerskab** og medfølgende ansvar, kan bidrage til at **styrke virksomhedsledelsen** (Corporate Governanc)⁸ og giver mulighed for udveksling af forslag til virksomhedsstrategier, hvilket beriger grundlaget for virksomhedsbeslutninger, dog med ovennævnte begrænsninger. Medarbejderaktionærer skal have de samme rettigheder som andre aktionærer.

3.6.3 Endelig bør det gøres klart, at den ejendomsret, der opnås gennem AFD ikke bør eller kan ændre noget hverken ved allerede erhvervede medbestemmelsesrettigheder eller det kontraktmæssige ansættelsesforhold i de berørte medlemsstater. De anfægtes ikke af AFD.

4. En europæisk strategi: byggesten for praktiske problemer og løsninger

Udvikling og fremme af letforståelige og håndterbare modeller for AFD i Europa ville være af stor politisk betydning for udformningen af EU's økonomiske og sociale område. I princippet må det være frivilligt for arbejdsgivere og arbejdstagere at deltage i sådanne ordninger. Finansieringen heraf må ikke berøre den indkomst, der er fastsat i ansættelsesaftalen eller overenskomsten, men kan ske via indtægter fra overskudsdeling.

4.1 En kombination af andel i kapitalen og deltagelse i virksomhedens resultater som fremtidig tendens for AFD

4.1.1 Ved udskudt aktiebaseret overskudsdeling bør der under hensyntagen til den udsatte beskatning skelnes mellem tre faser:

- Den indledende fase – medarbejderdeltagelse i virksomhedens overskud.

⁸ Dette er f.eks. tilfældet i Østrig, hvor der er mulighed for at lade AFD tage form af et fælles holdingselskab.

- Den mellemliggende fase, hvor de akkumulerede midler investeres i virksomhedens aktier.
- Slutfasen, hvor de erhvervede andele stilles til fri disposition for arbejdstagerne.

4.1.2 Der eksisterer allerede aktieejformer, hvor aktieerhvervelsen finansieres **over en forvaltningsfond** via en overskudsdeling, der udbetales oven i arbejds lønnen. I den forbindelse oprettes der normalt et selvstændigt holdingselskab⁹, der bestyrer arbejdstagerens andele i forvaltningsfonde. Forvaltningen af holdingselskabet bør på demokratisk vis gennem valg være udtryk for alle medarbejderaktionærens ønsker og ikke være påvirket af ledelsen. Eksempler på god praksis for holdingselskaber er AUCHAN¹⁰ (Frankrig), HOMAG AG¹¹ (Tyskland), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Tyskland), Voestalpin AG¹³ (Østrig), Stiftelsen Oktogonen¹⁴ (Sverige), Herend-ESOP¹⁵ (Ungarn), Tullis Russel ESOP¹⁶ (UK), Eircom-ESOP¹⁷ og Aerlingus-ESOP¹⁸ (Irland).

4.1.3 For at muliggøre en yderligere udbredelse af holdingselskaber bør der udarbejdes identificerbare eksempler på god praksis (jf. endvidere bilag).

4.2 Skatteincitamerter og gensidig anerkendelse af AFD-koncepter

4.2.1 Det er påvist¹⁹, at skatteincitamerter ikke er nogen nødvendig forudsætning for AFD. De er imidlertid et **effektivt instrument til fremme af AFD** i de lande, der tilbyder det. Selv om skatteincitamerter er det mest udbredte støtteinstrument, ville en europæisk model med obligatoriske skatteincitamerter overskride EU's kompetencer og kolliderer med de nationale lovgivningsbeføjelser. Da virksomhedsaktiviteter og erhvervs karrierer i stigende grad er grænseoverskridende, betyder det forhold, at AFD fortsat er begrænset til nationale ordninger, at AFD ikke i det ønskede omfang kan udbredes i Europa. AFD kan i de fleste tilfælde kun gennemføres i udenlandske filialer ved at købe dyr ekspertise, hvilket i så høj grad øger udgifterne ved indførelsen, at idéen opgives. En **optimal, homogen og enkel incitamentsmodel med ens skatteordninger og -incitamerter i hele EU** kunne i betydelig

⁹ På det europæiske fastland normalt et anpartsselskab, en stiftelse eller en forening, og i anglo-amerikanske lande en trust.

¹⁰ Formål: Fremme af loyalitet og medarbejdermotivation, <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

¹¹ Formål: Finansiering af vækst, <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

¹² Formål: spaltning af EADS-koncernen, <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, s. 32 ff.

¹³ Formål: privatisering og strategisk deltagelse, http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

¹⁴ Formål: fremme af loyalitet og medarbejdermotivation, jf. Handelsbanken, årsrapport 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), s. 53 og 56.

¹⁵ Formål: privatisering samt fremme af loyalitet og medarbejdermotivation, <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, uden nærmere oplysninger om ESOP, se år 1992.

¹⁶ Formål: virksomhedsoverdragelse, <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

¹⁷ Formål: privatisering og strategisk deltagelse, <http://www.esop.eircom.ie/>.

¹⁸ Formål: privatisering og strategisk deltagelse, <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister>.

¹⁹ Jf. PEPPER IV Report, del I, kapitel IV, s. 56-58.

grad øge antallet af tilfælde, hvor der er villighed til at indføre AFD, da det ville gøre det lettere at udarbejde ordninger for hele koncerner²⁰.

- 4.2.2 Som mindste fællesnævner kunne **udsat beskatning** danne grundlag for et modelforslag.
- 4.2.3 Indtil der er fundet en europæisk model med ens skattefordele, bør der arbejdes mod **gensidig anerkendelse af** de enkelte medlemsstaters **ordninger**. Dette ville gøre AFD mere attraktiv og håndterlig, selv om der endnu ikke er indført en ensartet europæisk ordning.
- 4.2.4 Ud over skatteincitamenten kunne virksomheder også indføre incitamenten i form af fordelagtige tilbud på medarbejderaktier.

4.3 **AFD i kooperativer**

- 4.3.1 **Kooperativer er et godt eksempel** på AFD, navnlig i de tilfælde hvor de fleste arbejdstagere både er medejere og medarbejdere. I overensstemmelse med kooperativernes globalt anerkendte værdier og principper har samtlige arbejdstagere/medlemmer uindskrænket ret til deltagelse i beslutningstagningen²¹. Når arbejdstagere ejer, kontrollerer og forvalter deres virksomheder, har det vist sig, at disse garanterede rettigheder fører til bedre økonomiske resultater og øget overlevelsessevne i krisetider og dermed gør det muligt for dem at bevare arbejdspladserne på langt sigt i den region, hvor de har deres bopæl. En retligt fastlagt interesserepræsentation vil fremme skabelsen af en ramme for øget finansiel deltagelse.

4.4 **AFD inden for det offentlige**

- 4.4.1 Den juridiske form, som AFD antager, er overvejende et aktieselskab eller et anpartsselskab, da gennemførelsen her er forholdsvis enkel. Visse virksomhedsformer, først og fremmest inden for det ikke-kommercielle område, og dermed også medarbejderne i disse virksomheder, er i sagens natur udelukket fra AFD (den offentlige sektor, ikke-udbyttegivende virksomheder) eller kan kun med største vanskelighed gennemføre en AFD-ordning (foreninger, stiftelser o.lign.). Et stort antal virksomheder og dermed også arbejdstagere befinder sig i denne situation, og har derfor ikke mulighed for AFD.

²⁰ Jf. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

²¹ Jf. f.eks. ILO's henstilling nr. 193 om fremme af kooperativer.

- 4.4.2 Under iagttagelse af nærhedsprincippet bør målet derfor være at følge en model, som giver **alle erhvervsgrupper og alle virksomhedsformer** adgang til ordninger for finansiel deltagelse af arbejdstagerne og tager særligt hensyn til den offentlige sektors særlige situation.

Bruxelles, den 21. oktober 2010

Staffan Nilsson
Formand for
Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

NB: Bilag: Bilagene findes i elektronisk form på tysk, fransk og engelsk under <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.