



Европейски икономически и социален комитет

SOC/371
Финансово участие на
работниците в Европа

Брюксел, 21 октомври 2010 г.

СТАНОВИЩЕ

на

Европейския икономически и социален комитет

относно

„Финансово участие на работниците в Европа“

(становище по собствена инициатива)

Докладчик: **Alexander Graf von SCHWERIN**

Съдокладчик: **Madi SHARMA**

На 17 февруари 2010 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно

„Финансово участие на работниците в Европа“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 2 септември 2010 г.

Предвид подновяването на мандата на Комитета пленарната сесия реши да гласува становището на октомврийската си пленарна сесия и определи **Alexander Graf von SCHWERIN** за главен докладчик в съответствие с член 20 от Правилника за дейността.

На 466-ата си пленарна сесия, проведена на 21 октомври 2010 г., Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 170 гласа „за“, 9 гласа „против“ и 22 гласа „въздържал се“.

*

* *

1. Резюме и препоръки

- 1.1 Финансовото участие на работниците е възможност за предприятия и работниците, както и обществото като цяло, да участват по-ефективно и в по-голяма степен в успешното все по-силно европеизиране на икономическата дейност. Поради това Европейският икономически и социален комитет желае чрез настоящото становище по собствена инициатива тази тема да заеме по-значително място в общественото съзнание. **Целта е Европа да бъде насърчена да изработи рамкова концепция**, която да стимулира социалното и икономическото сближаване в Европа, като улеснява прилагането на финансовото участие на работниците на различни равнища (напр. разпределение на печалбата, акции, спестявания от трудови възнаграждения).

- 1.2 Подобно на начина, по който се разширява Европа, разширяват дейността си в трансграничен план и предприятията, най-вече малките и средните предприятия (МСП). Един от **приоритетите на стратегията „ЕС-2020“** е в центъра на вниманието да бъде поставено прилагането на *Small Business Act* – по-специално по отношение на подобряването на финансовата ситуация на МСП. В този случай финансовото участие на работниците може да бъде един от механизмите за подкрепа на тази цел, а по този начин и **за укрепване на конкурентоспособността на европейските МСП**. Независимо от големината на предприятието моделите на финансово участие на работниците трябва да зачитат решенията на ниво предприятия и да защитават правата на работниците, за да се отчита разнообразието от предприятия и държави.
- 1.3 Ето защо целта на настоящото становище по собствена инициатива е:
- да се подеме наново дебатът за финансово участие на работниците на европейско равнище и да се даде **нов гласък на дискусиата в целия ЕС**;
 - **тази тема да заеме по-значително място в общественото съзнание** и социалните партньори, както на европейско равнище, така и на равнище държави-членки, да бъдат насърчени да се занимават задълбочено с темата;
 - да се установят пречките пред трансграничното финансово участие на работниците и да се **посочат възможни решения**;
 - в случаите, в които това е уместно, да се **отправи призив към съответните европейски институции** да формулират решения;
 - да бъдат **изяснени все още откритите въпроси**, които се нуждаят от допълнително разглеждане.
- 1.4 Въвеждането на **финансово участие на работниците следва да е доброволно**. То не бива да замества съществуващото възнаграждение, а трябва да представлява **допълнение към системите на възнаграждение** и да не пречи на самото договаряне на заплатите. То трябва да е разбираемо за работниците и в такъв смисъл допълва други форми на финансово участие на работниците. Финансовото участие на работниците трябва да остане извън изграждането на пенсионните системи. То може обаче на индивидуална основа да бъде допълнителен елемент от пенсионното осигуряване при старост.
- 1.5 Очакваната полза от финансово участие на работниците включва:
- да се **подобри покупателната способност на местно равнище**, а по този начин да се увеличат също шансовете за успех на предприятията в даден регион;
 - като **качествен елемент на доброто управление на предприятието** то да допринесе за **подобряване на доходите** посредством участие в успеха на предприятието;

- **като съставна част от формирането на капитал да повишава мотивацията** и чрез по-силна идентификация с предприятието да допринася за включване на работниците.

1.6 Ето защо **ЕИСК** **призовава да бъде издадена нова препоръка на Съвета** (подобна на 92/443/ЕИО от 27 юли 1992 г.) за насърчаване на участието на работниците в печалбите и успеха на предприятието, както и да бъдат представени предложения за това какви мерки да се предприемат по отношение на пречките пред планове за трансгранична дейност.

1.6.1. Във връзка с това на европейско равнище трябва да се предприемат следните целесъобразни мерки:

- 1) прилагането на финансовото участие на работниците следва да се улесни в целия ЕС **въз основа на общи принципи;**
- 2) да се **анализират и се представят по разбираем за практиката начин** нарасналият междуременно дял и разнообразието от форми на финансово участие на работниците, за да се улесни прилагането му, **по-специално в МСП;**
- 3) **опериращите в трансграничен план предприятия трябва да бъдат подкрепени при преодоляването на препятствия,** свързани най-вече с данъчната система в отделни държави от ЕС и ЕИП, за да могат да постигнат по-ефективно целите за по-тясна връзка и по-голямата им съпричастност на работниците с предприятието посредством финансовото им участие;
- 4) да се разработят **форми на финансово участие на работниците, които да подобрят по-специално предлагането** от страна на предприятията, участието на работниците, индивидуалното насърчаване на формирането на капитал, нарастващото участие на работниците в резултатите на предприятието, както и трансграничното прехвърляне на права;
- 5) положителното участие чрез упражняването на права върху собствеността и свързаната с това отговорност на участващите работници би могло да допринесе за **укрепване на корпоративното управление;**
- 6) трябва да продължи популяризирането на **най-добри практики, свързани с финансовото участие на работниците** и по този начин да се допринесе за тяхното разпространение. За подкрепа на съответните дейности, следва да се предвиди **собствен бюджетен ред** в бюджета на ЕС;
- 7) **финансовото участие на работниците като модел за наследяване на предприятията** (*изкупуване от страна на работниците*) може да засили приемствеността, а по този начин и конкурентоспособността на европейските предприятия и едновременно с това да създаде връзка между тях и съответния регион;

- 8) възнагражденията, както и покупателната стойност на работниците изостанаха в сравнение с нарастването на производителността и дохода на акционерите¹. Въздействието на кризата на финансовите пазари ще има отрицателни последици също и за зависимите заети лица. В това отношение финансовото участие на работниците, в зависимост от своята форма, би могло да бъде – **частична – компенсация за загубата на покупателна стойност и коректив на повтарящи се колебания**, но не би трябвало да замества увеличаването на заплатите;
- 9) **трябва да бъдат изградени информационни източници за отражението на финансовото участие на работниците** както по отношение на предприятията, така и на работниците и предлаганите от независимите институции, т.е. неправителствените организации, възможности за обучение и консултации;
- 10) на местата, където се практикуват колективни трудови договори, условията за финансово участие на работниците следва да се уреждат и в рамките на колективното трудово договаряне.

2. Контекст

2.1 Съветът на Европейския съюз и Европейската комисия

Още през 1992 г. в препоръката на Съвета (по-късно Съвета на Европейския съюз) относно насърчаването на участието на работниците в печалбите на предприятието² бяха формулирани следните **общи принципи, които ЕИСК подкрепя**:

- редовно прилагане;
- изчисляване по предварително определена формула;
- прилагане в допълнение към традиционната система на възнаграждение;
- гъвкавост на участието в зависимост от успеха на предприятието;
- полза за всички работници;
- прилагане в частни и публични предприятия;
- прилагане в предприятия от всякакъв мащаб;
- проста структура на моделите;
- информиране на работниците и обучение във връзка с моделите;
- доброволност на въвеждането и участието в моделите на участие.

Тези принципи бяха потвърдени в съобщението на Европейската комисия от 2002 г. относно „*Рамкови условия за насърчаване на финансовото участие на работниците*“³.

¹ За повече подробности вж. D. Vaughan-Whitehead, The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU (Преглед на минималната заплата в разширения EC) 2010 г., Edward Elgar-ILO.

² 92/443/ЕИО.

³ COM(2002) 364 окончателен.

2.2 Докладите PEPPER, изготвени по поръчка на Европейската комисия

2.1.1 Докладите PEPPER (Насърчаване на участието на работниците в печалбата и резултатите на предприятията) показват, че този въпрос продължава да е от значение за европейската политика – в доклада PEPPER-IV⁴ се отбелязва **постоянно нарастващото разпространение на финансовото участие на работниците в ЕС-27 през последното десетилетие**. В периода 1999—2005 г. делът на предприятията, които предлагат достъпни за всички работници модели на капиталово участие се увеличи с 5 процентни пункта – от средно 13% на 18%, а по отношение на моделите за участие в печалбата – с 6 процентни пункта от средно 29% на 35% (данни на CRANET, осреднени данни от всички страни). Макар и в по-малка степен, нарасна също така делът на работниците, които участват в моделите (данни от Европейското проучване на условията на труд).

2.2.2 Препоръки

В доклада PEPPER IV се предлага да бъде приета **препоръка на Съвета на Европейския съюз относно Европейска платформа за финансовото участие на работниците**. Във връзка с това транснационалният модулна модел обхваща в съответствие с принципа на доброволността всички практикувани форми на финансово участие:

- 1) участие в печалбата (в брой, отложено плащане, или на базата на акции);
- 2) индивидуално капиталово участие (предоставяне на акции на служителите или възможности за придобиване на акции);
- 3) концепцията ESOP (Европейски план за придобиване на акции от служителите) (колективен модел на капиталово участие, финансиран чрез участие в печалбата, осигурено допълнително към възнаграждението).

Това разкрива същевременно и възможности за нови форми на финансово участие на работниците. Всички тези модули **биха могли да бъдат комбинирани помежду си**, с оглед на постигането на пригодени към конкретните потребности решения.

4

The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27 (Доклад PEPPER IV – Оценка и бенчмаркинг във връзка с финансовото участие на работниците в ЕС-27), Берлин, 2009 г.; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; Резюме на немски, френски и английски, достъпно на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.3 **Насърчаване на незадължителни данъчни стимули**

Макар и данъчните стимули да не са задължителна предпоставка за финансовото участие на работниците, те показват ясно положително въздействие в държавите, в които биват предлагани. Въпреки изключителните правомощия на държавите-членки в областта на данъчното облагане, **координирането, съгласуването и взаимното признаване** може да помогне за улесняване на финансовото участие на работниците в предприятия с трансгранична дейност. **Изчисляването на „ефективни данъчни ставки“** за стандартизирани сценарии би позволило пряко сравняване между държавите от ЕС-27, а по този начин би гарантирало също и по-нататъшно хармонизиране. Конфликтите с националното право се избягват, ако тези мерки запазят незадължителния си характер.

2.2.4 **Преглед на статуквото**

Социалните партньори и отговорните за вземане на политически решения лица трябва да имат ясен, подробен поглед върху прилаганите национални модели, съответното им предлагане и използване. До днес не съществуват трансгранични данни от целенасочени проучвания, свързани с финансовото участие на работниците. Тази празнота следва да бъде запълнена, например чрез редовни проучвания.

2.3 **Подготвителна дейност по отношение на подкрепяни от Комисията проекти: „модулен подход“ с оглед изработване на европейски модел**

2.3.1 За да се създаде връзка между разнообразните и твърде различни модели на финансово участие на работниците, които съществуват в държавите-членки на ЕС, Европейската комисия **насърчи подготвителна дейност, насочена към разработване на т.нар. „модулен подход“**⁵. В неговите рамки се разграничават три принципни форми на финансово участие на работниците в Европа (участие в печалбата, индивидуално капиталово участие и Концепцията ESOP; вж. също приложението).

2.3.2 „Модулният подход“ **съответства на изискванията на Европейската комисия** (прозрачност, отсъствие на дискриминация и т.н.). Предоставянето на данъчни облекчения нито е условие, нито пък се изключва. Всички елементи са факултативни, както за предприятията, така и за работниците, и могат съответно да бъдат комбинирани един с друг в съответствие със специфичните нужди на предприятието.

5

Резултати, публикувани в J. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa (Участието на работниците за нова социална Европа), Берлин/Париж/Брюксел 2008 г.; Рим 2009 г., Краков 2010 г.; достъпно на немски, френски и английски език на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

- 2.3.3 В доклада PEPPER IV се изразява хипотезата, че модел на финансово участие на работниците, който може да бъде приложен в трансграничен контекст, при еднаква степен на насърчаване от страна на всички държави-членки на ЕС, би засилил привлекателността на финансовото участие на работниците за всички заинтересовани страни. Най-вече предприятията с обекти в няколко държави биха имали особена полза от по-ниските административни разходи на единния модел, който едновременно с това подобрява преносимостта от една държава в друга. Прозрачността, произтичаща от еднаквостта и сравнимостта на моделите на финансово участие на работниците, би била от полза за МСП.
- 2.3.4 През времето до изработването на подобен модел в целия ЕС трябва да се работи за **взаимно признаване** на практикуваните в отделните държави различни форми на финансово участие, включително и на тяхното данъчно третиране.

3. **Предимства на по-широкото разпространение на финансово участие на работниците**

3.1 **Предимства на финансовото участие на работниците за предприятията**

- I. С оглед на стратегията „ЕС 2020“ въвеждането на финансово участие на работниците може да помогне на предприятията в Европа, по-специално на **МСП**, да **подобрят** своята **конкурентоспособност** като се засили привързаността и съпричастността на квалифицираните работници към предприятието както в добри, така и в лоши времена. По този начин финансовото участие на работниците допринася за осигуряване на **устойчиво бъдеще**.
- II. Част от финансовите успехи на предприятията се прехвърлят на работниците на местно равнище, което на свой ред допринася за увеличаване на **регионалната покупателна способност**.
- III. Финансовото участие на работниците може да помогне за **управление на демографските промени**, тъй като на високо квалифицираните работници, които са обект на особено внимание, се предлага привлекателно място за работа и живот. Това насърчава **привличането на специалисти**.
- IV. Подобрената чрез финансовото участие на работниците мотивация допринася за увеличаване на **производителността на предприятията** и за подобряване на качеството на **тяхното управление**.
- V. Финансовото участие на работниците може, в зависимост от формата (чужд или собствен капитал), да доведе до увеличаване на възвръщаемостта на собствения капитал или на дела на собствения капитал на дадено предприятие. Това може да благоприятства **привличането на външен капитал**, както и **рейтинга на предприятието**.

- VI. **Финансовото участие на работниците с цел наследяване на предприятието**, под формата на цялостна или частична продажба на предприятието на неговите работници може да бъде подходящ инструмент за да се гарантира, че МСП и семейните предприятия ще продължат да съществуват ⁶.

3.2 Предимства за работниците от финансовото им участие

- I. В допълнение към договореното с трудов или колективен трудов договор възнаграждение **работниците могат да се възползват** доброволно и от възможностите за финансовото участие за работниците.
- II. По този начин на работниците се предоставя възможност **за по-опростено и дългосрочно формиране на капитал**, а това може да допринесе за натрупване на средства за допълнителна пенсия, а това може да им позволи да притежават допълнителни средства за живота им след пенсиониране.
- III. Работниците, които имат възможност да участват финансово в предприятието, чувстват че техният принос към успеха на предприятието се възприема сериозно. **Те се чувстват по-високо оценени.**
- IV. Финансовото участие за работниците им предлага възможност за **укрепване на тяхната автономия на работното място и за участие в изготвянето на стратегия за бъдещето на предприятието**. По този начин те могат да допринесат за **запазването в дългосрочен план на работните си места**.
- V. Като допълнителен елемент – наред с постоянния доход – **финансовото участие на работниците подобрява финансовата ситуация** и помага за преодоляване на кризисни периоди и на нестабилност в професионалната кариера.
- VI. С оглед на все по-европеизиращия се пазар на труда обаче би било целесъобразно формите **на финансовото участие за работниците в една държава да могат да бъдат признавани и прехвърляни** при професионална мобилност в друга държава.
- VII. В случаи на **преструктуриране и на кризи**, които социалните партньори са констатирани и с които те се борят, работниците, които запазват работното си място и възнаграждението си, могат временно да подкрепят своето предприятие с оглед на интереса си за запазване на работните места.

6

Този аспект беше вече подчертан от Комисията в нейната препоръка относно „Прехвърляне на собствеността на малки и средни предприятия“ 94/1069/ЕО и потвърден в Съобщението на Комисията относно „Наследяване на малки и средни предприятия“ (ОВ С 93/2, 28.3.1998 г.)

3.3 Наследяване на предприятията и капиталово участие

- 3.3.1 Европейската комисия⁷ посочва във връзка със застаряването на населението в Европа, че една трета от предприемачите в ЕС, и то най-вече онези, които ръководят семейни предприятия, ще се оттеглят през следващите десет години. Това означава **огромно увеличение на броя на случаите на прехвърляне на собствеността на предприятията**, от което ще бъдат засегнати годишно до 690 000 нерегистрирани на борсата предприятия и 2,8 милиона работни места. Като **най-голям работодател малките и средните предприятия** са съществен фактор в политиката на пазара на труда. С това е свързан и въпросът дали ще могат да бъдат запазени засегнатите от смяната на поколенията предприятия и свързаните с тях работни места. На фона на тази растяща необходимост от наследяване на предприятията би могъл да функционира съответно формулиран модел на **финансово участие на работниците като концепция за наследяване на предприятията**.
- 3.3.2 В случаите на наследяване на предприятия могат да бъдат особено полезни **моделите на ESOP** (вж. приложението). Един от основните аспекти на модела ESOP е че е създаден специално за предприятия, които не са регистрирани на борсата. Той насърчава собствениците да прехвърлят собствеността на своите работници, а не да я продават на трети лица и предвижда постепенно да се достигне до 100% собственост на персонала. Това позволява на собствениците, които желаят да продават, да продадат дяловете си без да задължават останалите собственици да продават своите. При това работниците не трябва да внасят собствен капитал, тъй като придобиването на предприятието от страна на работниците му се финансира чрез допълнително предоставено към трудовото възнаграждение участие в печалбата. Поради това тази концепция не крие за работниците никакъв значителен допълнителен риск. В случай, че е необходимо за кратко време да бъде придобит по-значителен пакет от дялове, се прибягва до финансиране чрез кредит за среден срок от 7 години, който се погасява от печалбите на предприятието.
- 3.3.3 Що се отнася до наследяването на предприятия при изготвяне на бъдеща европейска рамка, следва също изрично да се посочи **изпитаният модел на кооперациите**. Съществуват примери за *най-добри практики* (вж. приложението) за придобиване от страна на персонала под формата на кооперация, чрез което е било предотвратено затваряне на предприятието поради това, че не е намерен наследник. ЕИСК смята, че този много особен въпрос относно връзката между финансово участие и наследяване на предприятия би трябвало да се разгледа като такъв в отделен документ.

⁷

В нейното съобщение „Прилагане на Лисабонската програма на Общността за растеж и работни места“ COM (2006) 117 окончателен.

3.4. **Кризата на предприятията и капиталовото участие**

3.4.1 Предприятията могат да преминат и през трудни във финансово отношение времена. В тази ситуация **на преден план е запазването на предприятието**. В извънредни ситуации, когато социалните партньори се борят заедно с **преструктуриране или срещу кризата**, трябва да съществува възможност за финансово участие, но трябва да се разгледат и потенциалните недостатъци, свързани с подобно участие. Във връзка с това е необходимо устойчиво решение, в рамките на което работниците, които запазват работното си място и възнаграждението си (с оглед на гъвкавата сигурност и периодите на безработица и/или преквалификация), да могат да участват дългосрочно във възстановяването на предприятието и икономиката. Основателната лична заинтересованост на работниците от рентабилността, а следователно и от дългосрочния успех, се отразява положително и на предприятието.

3.4.2 Финансовото участие в предприятия-работодатели често се оценява като **двоен риск**. Така например критиците на финансовото участие на работниците винаги посочват, че в случай на обявяване в несъстоятелност наред с работното място би бил застрашен и инвестираният от работниците капитал. Във връзка с това трябва да се разграничава ясно капиталовото участие, което не засяга трудовото възнаграждение („**допълнително капиталово участие**“) и участието при което спестяванията на работниците биват инвестирани в предприятието-работодател. Във втория случай исконите на работниците би трябвало да бъдат удовлетворявани с предимство пред тези на останалите кредитори в случай на ликвидация и/или на фалит. Освен това следва да бъдат доразвити решения като **застрахователния пул или презастраховането** в трансгранични случаи.

3.5 **Корпоративно управление и капиталово участие**

3.5.1 Независимо от другите форми на участие и участието във вземането на решения в предприятието, капиталовото участие – в зависимост от формата му – може да доведе до **участие в процесите на вземане на решения, например чрез правото на глас на акционерите**. В случаите на участие под формата на акции правото на глас на акционерите **може да се осъществява** индивидуално или колективно, например чрез **съвместно дружество за дялово участие**.

- 3.5.2 Предприятията, които предоставят в по-значителна степен дялово участие на служителите си имат възискателна, но и търпелива и вярна група акционери, а именно собствените им работници. Това обстоятелство им позволява да издържат по-добре в рамките на преобладаващата понастоящем краткосрочна ориентация на финансовите пазари. Желаният страничен ефект на тази форма на финансово участие на работниците са **устойчивите решения, свързани с предприятията** и зачитането на **дългосрочната корпоративна социална отговорност (КСО)**, вместо прекалена готовност за поемане на рискове от страна на мениджърите.
- 3.5.3 Участието на работниците като акционери насърчава дългосрочно насочения интерес на предприятията. Най-вероятната последица от това е доброто **корпоративно управление**, което допринася за **запазване на предприятието** в дългосрочен план.
- 3.5.4 Естествено е участващите в предприятието чрез собственото си работно място да желаят пълна прозрачност по отношение на финансовите му резултати и участието във вземането на решения в предприятието. В това отношение участието, основаващо се на съвместни права върху собствеността, отговаря на участието, основано на правата на информация, консултации и съвместно вземане на решения.
- 3.6 **Капиталово участие и участие в процесите на вземане на решения**
- 3.6.1 Противно на обичайните опасения – по-специално във връзка с предприятия, в които досега не е съществувало финансово участие – **финансовото участие на работниците не ограничава автономията на предприемача**, а по-скоро го подпомага в процесите на вземане на решения.
- 3.6.2 За **акционерите** на едно предприятие е от полза да знаят, че наред с останалите собственици на дялове **на тяхна страна са и заетите в предприятието**, които преследват **подобни цели**. Положителното участие чрез упражняването на **права върху собствеността** и свързаната с това отговорност на всеки участващ работник може да допринесе за укрепване на корпоративното управление⁸, а възможността за обмен на предложения относно стратегията на предприятието би обогатило избора от решения за предприятията в рамките на посочените по-горе ограничения. Работниците акционери следва да имат същите права както другите акционери.
- 3.6.3 В заключение трябва да се уточни, че правата върху собствеността чрез финансово участие на работниците не могат и не трябва да променят нито традиционните права на участие в съответните държави-членки, нито договорното трудово отношение. Финансовото участие на работниците не оказва влияние върху тях.

8

Така например в Австрия съществува възможност за реализиране на финансовото участие на работниците под формата на съвместно дружество за дялово участие.

4. Европейският подход: модули за практически проблеми и решения

Разработването и насърчаването на лесно разбираеми и използваеми модели за европейско финансово участие на работниците биха били от голямо политическо значение за устройството на европейското икономическо и социално пространство. По принцип участието в подобни модели следва да остане доброволно за работодателите и работниците. Тяхното финансиране се осъществява в допълнение към договореното с трудов и/или колективен трудов договор възнаграждение или от изплатените дивиденди.

4.1 Комбинацията от капиталово участие и участие в успеха на предприятията – бъдеща тенденция на финансовото участие на работниците

4.1.1 В случай на основаното на акции участие в печалбата с период на ограничения върху разпореждането с тях, с оглед на отложеното данъчно облагане следва да се различат три етапа:

- начална фаза на участието на работниците в печалбите на предприятието;
- междинна фаза, в която натрупаните средства се инвестират в участие в предприятието;
- заключителна фаза, в която придобитите дялове се предоставят на работниците за свободно разпореждане с тях.

4.1.2 Вече съществуват форми на капиталово участие, при които **придобиването на дялове чрез доверителен фонд** се финансира чрез предоставено допълнително към трудовото възнаграждение участие в печалбата. Във връзка с това обикновено се създава независимо дружество за дялово участие⁹, което управлява дяловете на работниците като доверителен фонд. Управлението на дружеството за дялово участие следва да изразява волята на всички работници-акционери на демократична основа чрез избори, без да бъде повлияно от ръководството на предприятието. **Примерите за добри практики във връзка с дружествата за дялово участие** включват AUCHAN¹⁰ (Франция), HOMAG AG¹¹ (Германия), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Германия), Voestalpine¹³ (Австрия), Фондация „Oktogonen“ (Швеция)¹⁴, Herend-ESOP¹⁵, Tullis Russel ESOP (Великобритания)¹⁶, Eircom-ESOP¹⁷ и Aerlingus-ESOP¹⁸ (Ирландия).

9 В континентална Европа обикновено дружества с ограничена отговорност, фондации или дружества, в англо-американските страни – доверителни фондове.

10 С цел насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

11 С цел финансиране на растежа; вж. <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

12 С цел отделяне на концерна EADS; вж. <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, стр. 32 и сл.

13 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

- 4.1.3 За да се даде възможност за по-нататъшно разпространение на дружествата за дялово участие, следва да се разгледат признатите *примери за най-добри практики* (вж. също и приложението).
- 4.2 **Данъчни стимули и взаимно признаване на концепциите на финансово участие на работниците**
- 4.2.1 Доказано е¹⁹, че данъчните стимули не са безусловна предпоставка за участие на работниците, но са **ефективен инструмент за насърчаване на разпространението му** в държавите, в които се предлагат. Макар и те да са най-разпространеният инструмент, един европейски модел, който налага обвързващи данъчни стимули, надхвърлящи правомощията на ЕС, би се сблъскал със законодателните правомощия на държавите-членки. Но тъй като в действителността трансграничната дейност на предприятията се разширява и все по-често се срещат трансгранични професионални кариери, ограничените единствено на национално равнище форми на финансово участие на работниците не позволяват разширяването на финансовото им участие в желания мащаб в Европа. Ето защо за реализирането на финансовото участие на работниците в клоновете в чужбина остава единствено възможността за използване на скъпо платени експерти, което оскъпява до такава степен въвеждането му, че в повечето случаи идеята отново бива изоставяна. Един **незадължителен, хомогенен и прост модел за стимулиране с еднакви в целия ЕС данъчни разпоредби и равнище на стимулирането** би могъл да доведе до значително увеличаване на броя на предприятията, които са готови да въведат финансово участие на работниците, тъй като по този начин лесно може да се приложат модели, обхващащи цели концерни²⁰.
- 4.2.2 За **най-малък общ знаменател** може да се приеме отложеното данъчно облагане **като основа за предложението за модел**.

14 С цел насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_m edfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_m edfoto.pdf), стр. 53 и 56.

15 С цел приватизация, както и насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, без подробности във връзка с ESOP, вж. 1992 г.

16 С цел наследяване на предприятието; вж. <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

17 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. <http://www.esop.eircom.ie/>.

18 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

19 Вж. Доклад PEPPER IV, част I, глава IV, стр. 56-58.

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

4.2.3 Преди да бъде създаден европейски модел на единни данъчни стимули, следва да се стремим към **взаимно признаване на моделите** на отделните държави-членки. Това би подобрило привлекателността и управляемостта на финансовото участие на работниците и без единно европейско решение.

4.2.4 Наред с данъчните стимули предприятията могат да предоставят също и стимули под формата на намаление на цената на акциите, предлагани на работниците.

4.3 **Участие на работниците в кооперации**

4.3.1 **Производителните кооперации са добър пример** за финансово участие на работниците, особено в случаите когато повечето работници са съсобственици и работници. В съответствие с признатите в целия свят ценности и принципи на кооперациите всички работници/членове имат неограничено право да участват във вземането на решения²¹. Опитът показва, че когато работниците притежават, контролират и управляват своето предприятие, тези гарантирани права водят до по-добри икономически резултати и до по-голяма способност за оцеляване в условията на криза, а по този начин и до запазване в дългосрочен план на техните работни места в регионалната им жизнена среда. Правно конституираното представителство на интереси ще насърчи създаването на рамка за засилено финансово участие.

4.4 **Финансово участие на служителите в публичния сектор**

4.4.1 Финансово участие на работниците се предлага най-вече по отношение на правните форми акционерно дружество или дружество с ограничена отговорност, тъй като реализирането му е относително лесно. Определени форми на предприятията, по-специално в нетърговския сектор, а с това и заетите в тях са изключени по дефиниция от тази възможност (публичният сектор, предприятията с нестопанска цел) или за тях съществуват извънредно големи трудности за реализирането ѝ (сдружения, фондации и др.). В тези сектори обаче съществува голям брой предприятия, а покрай това и работници, за които понастоящем не е възможно да се въведе финансово участие на работниците.

21

Вж. например Препоръка № 193 на МОТ за насърчаване на кооперациите.

4.4.2 Ето защо, независимо от принципа на субсидиарност, целта трябва да бъде да се следва модел, който открива за **всички професионални групи и всички видове предприятия** възможност за финансово участие на работниците им, при което следва да се отчита особеното положение на публичния сектор.

Брюксел, 21 октомври 2010 г.

Председател
на
Европейския икономически и социален
комитет

Staffan Nilsson

NB: Следва приложение. Приложенията могат да бъдат изтеглени на немски, френски и английски език на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.

APPENDIX
to the
OPINION
of the European Economic and Social Committee
on
Employee financial participation in Europe

Appendix I

The Building Block Approach to an EU model

The publication entitled “Financial participation for a new Social Europe” (available in EN, DE, FR, IT and PL at <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>) sets out the path to a European solution and could serve as background material for the EESC opinion. It is a response to the European Parliament's report on capital formation and the Commission communication referred to at the beginning of this opinion. The proposal that it puts forward for a Council Recommendation on a European platform for financial participation utilising the Building Block Approach could then be voluntarily implemented on the basis of reciprocal recognition. An example of this is the December 2009 recognition of the French FCPE model and its tax deferment by the German tax authorities (a decision was also taken on equal treatment of similar German models).

Definition of the three basic elements of EFP

Referring to the catalogue of minimum requirements (e.g., being transparent, broad-based, etc.) the Building Block Approach reflects the existing postulates of the European Commission and neither relies on nor excludes tax incentives. All elements are voluntary for both enterprises and employees. They can be put together in any combination with the different building-blocks tailored to the specific needs of the given enterprise. The building blocks should consist of the three basic EFP elements:

1. Cash-based and deferred profit-sharing

In cash-based profit sharing and deferred profit-sharing schemes, part of an employee's remuneration is directly linked to the profits of the enterprise. In contrast to individual incentives, this concept involves a collective scheme which generally applies to all employees. The formula may include profits, productivity and return on investment. Bonuses are normally paid in addition to a basic fixed wage and provide a variable source of income. They may be paid out in cash or on a deferred basis into a company saving scheme, and can be invested in the capital markets or the company's shares.

2. Employee share-holding (stock options and employee shares)

In share ownership plans, shares may be distributed for free or may be sold at the market price or under preferential conditions. The latter may include sale at a discount rate (Discounted Stock Purchase Plan), sale at a lower price through forms of delayed payment (usually within a capital

increase), or by giving priority in public offerings to all or a group of employees. To defer the valuation problem in unlisted SMEs, capital participation may initially take the form of an employee loan to the company, creating corporate debt (external capital) subsequently converted into company shares. Valuation of the shares designated for acquisition through the loan can be postponed until the moment of the actual conversion into shares (debt-to-equity) without impeding the implementation of the scheme.

Employee stock options, unlike executive stock options granted to reward individual performance, are broad-based. The company grants employees options which entitle them to acquire shares in the company at a later date, but at a per share price fixed at the time the option is granted. Potential gain from rising stock values is the primary reward conferred by options.

3. **Employee Stock Ownership Plans as collective schemes**

Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) are funded by the company either contributing shares to the plan, contributing cash that the plan uses to buy shares, or by having the plan borrow money to buy new or existing shares. The schemes may be combined, resulting in the following essential structure:

- (i) The company establishes an employee share ownership fund in favour of its employees (in continental Europe in the form of a limited company, foundation or association; in the UK and North America usually a trust-ESOT).
- (ii) The fund is usually financed by a combination of company contributions and borrowings. Company contributions often are part of a profit-sharing agreement with the employees. The trust may borrow money directly from a bank or from the company, which in turn may take a loan from a bank or other lender. Shares are either acquired directly from the existing shareholders or by means of a new share issue.
- (iii) The shares are held collectively in the trust, and are only allocated to individual employees accounts, or distributed, after a particular holding period.
- (iv) The loan may be repaid by direct cash contributions from the company to the fund, monies received from sale of shares to the share-based profit-sharing scheme, or dividends on the shares held in the fund.

*

* *

Appendix II

Overview of national EFP models as of 2008, PEPPERIV report at:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>

Summaries in EN/DE/FR/IT/PL at:

<http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/the-pepper-iv-report/>

*

* *

Appendix III

Examples of best practice

1. The French Auchan model for increasing employee loyalty and motivation

In 1961, Gérard MULLIEZ opens the first store AUCHAN in the « Hauts Champs » area of Roubaix (Nord). Other openings follow, firstly in France, then in Spain, in Italy, in Luxemburg, in Portugal, in Hungary, in Poland, en Romania and also in China, in Taiwan, in Russia, in Ukraine and Dubai, i.e. 13 pays. 4 core businesses: hypermarkets, supermarkets, shopping centres, banking.

AUCHAN is the world's 11th largest food retailer and n° 7 in Europe. €39,7 billion in revenue before tax 2009; €2,348 billion in EBITDA; €661 million in profit for the year attributable to owners of the parent; 243 000 employees (average full-time equivalent).

A corporate vision: To improve purchasing power and quality of life of the greatest number of customers, with responsible, professional, committed and respected employees. **A single ambition:** To be a leading, innovative, multi-channel retailing group. **Unshakeable values:** Trust, sharing and progress.

An entrepreneurial project based on participative management:

- Share knowledge: training, information
- Share decisions: trust, enabling initiatives
- Share profit and stock: profit sharing and employee share ownership.

Financial participation, which complements individual earnings, is carried out by a compulsory profit sharing scheme (“participation“ introduced in 1968) and a voluntary profit sharing scheme (“intéressement“ introduced in 1972). In the framework of a savings plan these two schemes give employees the opportunity to acquire shares of the company.

Today AUCHAN GROUP stock is owned up to 87% by MULLIEZ Family and up to 13% by 110 000 employee shareholders in France, Spain, Portugal, Italy, Luxemburg, Poland and Hungary). The share value is fixed, yearly, by a college of 3 independent experts.

2. Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) as a UK business succession tool

Employee share schemes are increasingly used in the UK as a business succession tool, though not nearly so often as in the USA. The main body of this report highlights the tragic situation all over Europe every year when privately owned businesses fold because their owners are no longer able to stay involved, but don't have anyone close to handover their business to, or who sell to asset strippers who close production centres and sack employees just to improve the operating margins of what survives. Owners who use ESOPs do not have to surrender control – they can sell ten, 20 or

30 percent of the equity to their employees if they choose. Some even decide to sell 100 percent of the business to their employees via one type of ESOP or another.

2.1 How is it done?

Set up an employee benefit trust. Basically, the company provides funds to the trustees, perhaps in the form of a loan. Alternatively, if the company is not privately held it can underwrite borrowing by the trust from a bank or other third party. The trustees use these funds to acquire shares from the retiring shareholder on impartial terms. The shares are used to set up an employee share scheme. This allows the owners to offer the chance of participation to all the full-time employees, under the same terms, though employees are not obliged to become shareholders. However, if a company's future is threatened - without radical re-organisation being imposed- then almost all the employees tend to participate. If established under a government tax-sponsored regime such as SAYE-Sharesave, Enterprise Management Incentive or the Share Incentive Plan (SIP), the employee share plan incentives will be taxed at low rates (or even escape tax altogether). A tax-efficient result is available for the selling shareholder, for the company and for its employees. These transactions can be attractive to proprietors who seek continuity in the business whilst receiving value for their shares.

2.2 An employee benefit trust is established

- The trust mechanism is financed by bank loans to purchase the company shares and to receive company profits to pay off the bank loans.
- The trust dispenses the shares to the employees through bona fide employee share schemes but also buys back the shares from the employees for subsequent recycling when they sell. Existing shareholders sell piecemeal to the employee share trust as a capital gains tax transaction to make shares available for employee share schemes and as a cash extraction mechanism. The shares are recycled through the trust for successive generations of employees who sell their shares on retirement.
- First, the company shares must be independently **valued** – not so easy if it's privately held. Obtaining value: the sale should take place on impartial terms, which will be subject to official scrutiny. HM Revenue & Customs generally attaches much lower values to private company shares than to quoted shares on the grounds that private company shares cannot be traded. If the sale has taken place at a price higher than HMRC consider fair they may seek to assess the difference to income tax. However if an employee trust has been established this can be used to create an **internal market** in the shares, which permits share sales by employees within the company. The existence of an internal market removes part of the justification for discounting the value of private company shares and can therefore result in a higher value.

2.3 Case history: Child Base

Based in Newport Pagnell, Buckinghamshire, Childbase, which is 50% privately-owned and 50% employee-owned, recorded pre-tax profits of £2.7m on a turnover of £27.7m last year. It is currently 31st among the Sunday Times list of 'Best 100 companies to work for in Britain'

What began as one nursery for 20 children in an English village is today a major business. As Child Base's chief executive officer Mike Thompson explains, his company operates 38 nurseries for children across south-east England, employing 1,100 staff. There has been a radical change in the long-term direction of the organisation, to carry Child Base forward as an employee-owned business. Child Base was a family business – Mike Thompson was in day-to-day charge and his father was the chairman. The Thompsons were the major shareholders, although the company also had a number of external investors. But over the past ten years this has changed. Staff at each of the nurseries have been encouraged to acquire shares in the venture, initially on a “buy one, get one free” basis, but most recently on a three-for-one basis. The remaining private shareholders are committed to transferring their shares to the Employee Benefit Trust, so that employees can either hold their own shares or own them collectively within the EBT. Meanwhile, the Thompson family holding is down to around 28 percent. The target for the next decade is to see the employee share holding increase to 100 percent.

Mike Thompson points out that shares have increased in value significantly over the past six years, with dividends increasing from 6p to 12.5p. Child Base organises share dealing days twice a year, in May and November, when shares can be bought or sold at the value set by the company's accountants. Child Base includes elected representatives on the Employee Benefit Trust, and Mr Thompson has to justify his position as chief executive by ability and not simply by the size of his share stake. Child Base's profits have provided a mechanism for the company (via the Employee Benefit Trust) to buy out some of the existing shareholders, including part of the Thompson family's own holding, an arrangement which Mike says offers investors a fair and equitable exit route.

2.4 Case history: Parfett's

Parfett's is a cash and carry business with operations at six locations across England.

Alan Parfett started the company with his wife and eldest son Steve in 1980. Alan retired in 1989 and Steve Parfett took on the role of Managing Director. As Steve's own retirement approached, the issue of business succession was considered. With no immediate prospect of the business being handed over to a third generation, the Parfett family took the decision in 2008 to transfer into employee ownership.

'We looked at all options, including a management buy-out, selling to overseas investors or selling to the competition,' says Steve Parfett. 'However, we did not want to see the company broken up and renamed. Having worked with John Lewis in my younger days, I spoke to them and began to appreciate there was a vibrant employee ownership sector, which sounded the ideal route to take.' Steve says that the family felt it was more important to sustain the successful organisation built up over 28 years rather than to get 'top dollar' for the business: *'We're happy to do this to see the name of the business going forward and retaining independence.'* Parfett's two-stage process includes a phased handover to ensure continuity. The family has sold a majority shareholding to the employees,

demonstrating its commitment to employee ownership. The target is that Parfett's will be completely employee-owned within seven to ten years. (source: John Lewis Partnership).

3. The Voestalpine employee foundation as an example of strategic participation

Voestalpine AG has had an employee share ownership scheme since November 2000. It was developed within the group and, with its focus on the "strategic ownership" of employees of their own company, it constitutes a special case in the discussion of employee share ownership. The long-term block vote of the participating employees makes the workforce, with more than 10% of the shares, a major shareholder in the group.

3.1 The Voestalpine Group

Voestalpine AG is an international group specialising in steel manufacture and processing. The group consists of five divisions and approximately 300 companies operating in around 60 countries. Group headquarters is in Linz, Austria. Total turnover of around EUR 8.55 bn and EBIT of EUR 352 m for the financial year ending March 2010, achieved despite the extremely difficult conditions of the worldwide economic crisis, make Voestalpine currently one of the most profitable European steel producers. Worldwide the group employs a workforce of 39 800, about half of them in Austria.

3.2 Strategic basis and development of the model

In the course of the discussions between group management and the works council on the full privatisation of the group in spring 2000 (at that time the government held a 38% stake - now the group is fully privatised), the idea was mooted - which was unprecedented in Austria at that time - of a massive workforce stake in an economically successful company. The workforce as a major shareholder would stabilise the ownership structure and support the long-term development of the group. In addition to this basic objective, workers were also to be offered the opportunity of participating in the company's success. A private foundation was jointly set up to manage the workforce's equity stake.

3.3 The Austrian model

The Austrian system of collective agreements provides for "opening clauses", under which parts of overall wage increases may be used for a specific purpose. This instrument was used on a number of occasions in Austria to finance share allocations in accordance with company agreements. Shares were also issued to workers regularly in connection with annual bonuses (profit-sharing). The tax relief available in Austria on share issues of this kind increases their value. All employees in Austria are included in the model on this basis. As the beneficial owners of shares, employees are entitled to dividends and they combine their voting rights throughout their period of employment at the group through the Voestalpine private foundation for employee participation. This joint management of shares by trustees makes it possible for the workforce to act collectively as a major shareholder at group general meetings.

3.4 **The international model**

Because of different legal bases, it has not been possible to "export" the Austrian model in its existing form. A compact model had to be developed which, despite major differences in tax law and also labour law in Europe, could be used in the most diverse countries. Beginning in the Netherlands (from 2004) and later in the United Kingdom and Germany (from 2009), a model of this kind was implemented following extensive development work. Employees were offered the opportunity of acquiring shares in their own company at discounted prices. The shares entitle their owners to dividends and cannot be sold for a period of five years. Voting rights are combined on an international basis through the Voestalpine private foundation for employee participation. The joint policy line to be taken in discussions at the AGM is hammered out through the group's European works council. The average participation rate for these three countries is around 15%. International employee participation is being steadily developed, with the planned successive integration of other countries.

3.5 **Experience at the group**

At present around 21 400 employees in 49 Austrian companies and 32 companies in the Netherlands, the United Kingdom and Germany own shares in their own company through the two variants of the model. In total employees currently hold 13.3% of voting rights in Voestalpine AG (more than 22 million shares) and thus at present constitute one of the group's three largest shareholders.

After ten years of experience of employee participation, the stakeholders in the model, management and the works council, but also the workforce as a whole, can conclude that the experiment has been successful overall. Share ownership has undoubtedly fostered greater identification with the company and encouraged employees to take a greater interest in the group's economic progress. The participation model makes it possible to participate personally in the company's success through dividend payments and possible increases in the value of shares by the time they are sold. In particular employee participation in the form of strategic ownership extends the workforce's opportunities for contributing to the group's long-term development, which can be seen as a useful complement to the participation rights of employee representatives laid down in labour law. The workforce's massive participation in Voestalpine AG's share capital also constitutes a "poison pill" to guard against hostile takeover bids, it brings stability to the ownership structure and offers partnership in major corporate decisions through group general meetings, in the interests of all employees.

With the development of this employee participation model, the in-house partners in Voestalpine AG have reacted creatively to new challenges. The model's success to date and its high level of acceptance by the workforce form the basis for ongoing development and the rolling out of employee share ownership to employees throughout the group.

4. **Cooperatives – Transferring ownership of an enterprise to its employees as a workers' cooperative**

Many companies disappear and will continue to disappear in France for want of anyone to take them over. One possible solution to this problem is insufficiently well known: the transfer of ownership of the company to its employees in the form of a workers' cooperative (French: SCOP). This means transferring to the workforce the means of production which they themselves have helped to prosper. It also involves the owner in a managed handover of control to company employees. The transfer is progressive as shareholders withdraw. In this way the industrial capital is preserved, along with the company's relationship with its customers, suppliers and partners. Sellers and buyers receive support throughout the process from the Scop Entreprises network.

The first step is to work with the seller and his entourage: accountant, lawyer, investment adviser and even the family. A complete case-by-case analysis is conducted of the appropriateness of a transfer of ownership to the employees. All obstacles are identified, both objective and real ones, and subjective ones - arising mainly from a change of perspective, in order to ensure that the employees will be able to keep the company on course. Management potential in particular is examined. More often than one might think there will be one or more individuals among the employees capable of becoming managers. And if not, external recruitment can be envisaged. Apart from the human aspect, there is also the financial one: Will the employees be able to finance the buyout?

Scop Entreprises explains in detail the advantages of a cooperative approach: indivisible reserves constituting a collective asset which ensures the company's financial soundness, fair participation in major decisions on the basis of the one person, one vote principle, close connection with the local area, motivation and dynamism harnessed to the project. Not only the seller but also the employees have to be convinced of their ability to take over their own company, with or without the assistance of one or more external buyers.

Pierre LIRET - pliret@scop.coop; les-scop@scop.coop; www.les-scop.coop

4.1 **Preserving the structure in competition with the major distribution groups**

Récapé Scop SA, meat retailer, Haute-Garonne, 120 employees. Buyout from retiring owners in 2004. The history of Récapé goes back to 1974, with its establishment as a limited company by Max Récapé. In 1998, eight years after the company went public, the founder retired and chose to sell out to company employees. In 2004 the shareholders' agreement expired and several of the managers retired. In order to prevent the generational transfer problem recurring, the youngest associates decided to convert the company into a workers' co-operatives.

"We became a cooperative in November 2004", recalls Michel Rayssac, CEO of the cooperative. "But according to the experts who advised us we had already been behaving like a cooperative for years!" Philippe Benzoni, accountant with the firm Sygnature, adds: "The Récapé shareholder pact described the operation of a cooperative without realising it! Rather than looking for an external investor, the associates decided to become a cooperative, a course of action which responded to the company's needs: to ensure stability, involve workers democratically and attract finance while reducing previously very heavy business taxes."

Opening up the company's capital to employees also boosted the company's equity. Since late 2005 all employees have been able to take a capital stake in the cooperative, following an information campaign by managers. "The objective of becoming a cooperative was twofold: to maintain the company's structure in competition with the major distribution groups and to bring about a transfer of ownership which treated everyone fairly", Michel Rayssac recalls. With just over 100 employees and 12 branches in the Haut-Garonne department, the Récapé cooperative is a major local actor in the meat trade (shops, processing of meat products, distribution). Its turnover for the last financial year was EUR 14 million.

Pierre Liret. *Site* : www.recape.fr

4.2 **Ceralep, a world leader in its sector**

Ceralep, electrical insulators, Drôme, 50 employees. Employee buyout following the company's liquidation by a pension fund in 2003.

The Ceralep factory, at Saint-Vallier in the Drôme region, a manufacturer of electrical insulators for pylons and electrical cables, which seemed set to close in early 2004, was saved by its workforce who set up a cooperative. When the commercial court at Romans decided to liquidate Ceralep on 28 January 2004, only a few employees and trade union activists believed that the company still had a future. Among them were Bruno Piazza and his deputy, Robert Nicaise. The company was productive and the workforce skilled, but PPCI, the US pension fund which put the company into liquidation, had run down the company's business in order to poach its customers. The representatives of the CGT trade union on the works council lost no time and obtained promises of firm orders. They also had the idea of setting up a workers' cooperative. However, the savings of the employees interested in the scheme were not sufficient to raise the EUR 100 000 needed as a financial guarantee for the cooperative. The works council then made a public appeal in the markets of the region and distributed leaflets. The Drôme General Council and a number of municipalities contributed, and in less than four weeks contributions from employees and some 800 individuals made it possible to make an application to the Romans commercial court, which on 15 April 2004 ratified the establishment of the cooperative, which was able to keep on 53 employees out of an original total of 92. Robert Nicaise took on the management of the cooperative. Since the buyout, Ceralep has exceeded its targets each year (annual production 1 200 tonnes) and has moved back into profit. Today it is a world leader in the manufacture of very large, one-piece insulators, and the European leader in high and very high voltage insulators. The company has held onto its customers (Areva, Nexans, ABB, Siemens etc.) for its traditional insulators and it is working on new projects with the French atomic energy agency (CEA) for the storage of nuclear waste. Investment is the cooperative's priority: "The workforce knows that, if we are to meet orders, we need good production facilities, and that if we want wage increases, we have to make profits", Ceralep's CEO commented.

Website: www.ceralep.com

Extract from an article by Gérard Méjean which appeared in Le Monde on 13 February 2007
