

*Analiza odkupa deležev v družbi z
omejeno odgovornostjo s strani ESOP
sklada in primerjava z individualnim
odkupom*

Študija primera

Predgovor

V nadaljevanju je predstavljena študija primera vzpostavitve generičnega ESOP-a v slovenski družbi, ki je organizirana kot družba z omejeno odgovornostjo (v nadaljevanju: Podjetje A). Študija temelji na določenih začetnih hipotetičnih podatkih za leta 2015-2019 in na določenih omejitvah ter predpostavkah, ki so opisane v sami študiji in v Prilogi 1 – Omejitve in predpostavke analize.

V analizi je predstavljen grob izračun in opis scenarijev vzpostavitve generičnega ESOP-a, v katerega so vključeni vsi zaposleni, sistem izplačil zaposlenim, ki so vključeni v generični ESOP, in način prenosa poslovnega deleža v Podjetju A na generični ESOP. Predlog primerjamo z alternativnim modelom odkupa, ki predpostavlja, da zaposleni za prenos deležev uporabijo zneske, ki jih prejmejo v obliki nagrad za poslovno uspešnost.

V poročilu analiziramo dva scenarija, ki temeljita na različnih vrednostih deležev (nominalni in računovodski). Za oceno vrednosti deležev priporočamo uporabo metode neto vrednosti sredstev, saj ta metoda ocenjevanja vrednosti po našem mnenju predstavlja najbolj objektivno oceno vrednosti, ki hkrati ohranja motivacijski element lastniške sheme za zaposlene (neto vrednost sredstev se skozi čas spreminja).

Kazalo vsebine

Povzetek ugotovitev	3
1 Uvod	4
1.1 Problem nasledstva v družbah z notranjim lastništvom	4
1.2 Splošno o Podjetju A.....	4
1.3 Grob oris ESOP podjetja A	5
2 Analiza	6
2.1 Finančna učinkovitost ESOP odkupu proti odkupu iz naslova plač in nagrad	6
2.2 Študija primera.....	7
Priloga 1 – Omejitve in predpostavke analize.....	11

Povzetek ugotovitev

V poročilu smo opravili študijo hipotetičnega primera odkupa 10% deleža v družbi z omejeno odgovornostjo v okviru slovenskega ESOP modela. ESOP je način odkupa deležev ali delnic s strani lastniškega sklada zaposlenih namenom prenosa lastništva pri umiku prvotnega lastnika ali z namenom motivacije zaposlenih.

Kratek oris modela: Prvotni družbenik na ESOP prenese dogovorjen delež, ki ga ESOP odplača v dogovorjenem časovnem obdobju. Delež se najprej v celoti prenese na začasni račun. Zaposleni v podjetju postanejo člani ESOP sklada, vsak član dobi svoj individualni kapitalski račun (IKR). Z odplačevanjem prvotnega družbenika se iz začasnega računa na IKR proporcionalno prenašajo deleži, dokler dolg ni v celoti povrnjen in deleži niso v celoti razporejeni po IKR. Potem nastopi drugi del, v katerem se vzpostavi sistem izplačevanja (»roll-over«). Sistem izplačevanja zagotovi (a) notranji trg za deleže in (b) izplačilo nagrade za zaposlene. Prvič, sistem izplačevanja vzpostavi sistematizirano in avtomatizirano vključevanje novih zaposlenih v lastniško strukturo in umik/izplačevanje zaposlenih, katerih delovno razmerje z Podjetje A preneha iz kakršnegakoli razloga. Drugič, zaposleni v ESOP so upravičeni do izplačil v sistemu izplačevanja (»roll-over«), obdobje izplačil se določi glede na zmožnosti in potrebe in je lahko eno-letno ali več-letno.

V poročilu smo med drugim primerjali strošek odkupa podjetja s strani zaposlenih (a) iz naslova plač in bonusov ter (b) preko ESOP sklada. **Masa finančnih sredstev, ki je na voljo za odkup deležev podjetja A preko mehanizma ESOP je v povprečju petih let (2015-2019) za 38% večja od neto mase finančnih sredstev, ki bi jih imeli na voljo vsi zaposleni skupaj na podlagi izplačila nagrad za poslovno uspešnost.**

Del analize je bila tudi primerjava povprečnih neto izplačil, do katerih bi bil zaposleni upravičen na podlagi izplačila nagrade za poslovno uspešnost in do katerih bi bil upravičen kot član ESOP podjetja. **Neto izplačilo preko ESOP je za posameznega zaposlenega v povprečju za pet let (2015-2019) 4,6% višje od individualnega izplačila nagrade.**

Glavni razlog za to je, da so sredstva, ki jih ima na voljo ESOP obdavčena zgolj z davkom od dohodka pravnih oseb, nagrade za poslovno uspešnost pa so obremenjene s prispevki, ki bremenijo delodajalca, prispevki, ki bremenijo delavca in dohodnino, kar podraži individualne odkupe.

Poleg bolj ugodne davčne slike, ima ESOP način odkupa s strani zaposlenih tudi druge prednosti. Prvič, je administrativno bolj enostaven, saj je *de jure* lastnik ena pravna oseba in ne več fizičnih oseb. Drugič, ESOP mehanizem zagotavlja dolgoročno shemo notranjega lastništva, ki se ohranja tudi s prehajanjem generacij zaposlenih.

Zaključek poročila je, da je metoda odkupa poslovnih deležev preko ESOP kot način prenosa lastništva ali vzpostavitve motivacijske sheme bolj učinkovita, ekonomična, trajnostna in zaradi bolj enostavnih postopkov vključevanja (in izključevanja) zaposlenih v lastniško strukturo tudi veliko manj administrativno zapletena kot alternativna metoda individualnega odkupa.

1 Uvod

1.1 Problem nasledstva v družbah z notranjim lastništvom

Mala in srednje velika podjetja, ki so v lasti fizičnih oseb, ki so v samem podjetju zaposlena, se že soočajo oziroma se bodo v bližnji prihodnosti soočila s problemom nasledstva. Povedano preprosto, problem nasledstva pomeni vprašanje, kdo bo prevzel delež v družbi po odhodu obstoječega lastnika iz družbe (npr. ob upokojitvi) oziroma kako ohraniti lastništvo med zaposlenimi v primeru upokojevanja ali drugačnega prenehanja delovnega razmerja družbenika z družbo. V praksi prehajanje »notranjih« lastnikov v položaj »zunanjih« lastnikov pomeni spremembo v njihovih interesih v povezavi z družbo, saj so v večini primerov »notranji« lastniki bolj nagnjeni k stabilnemu poslovanju in uporabi dobička za investicije, »zunanji« lastniki pa so bolj nagnjeni k višjim izplačilom dobičkov, kar pa zmanjšuje sposobnost družbe investirati v lasten razvoj.

Model, ki je predstavljen v tem dokumentu ta izziv rešuje preko vzpostavitve zadruga z omejeno odgovornostjo, v kateri so člani zgolj zaposleni v družbi, zadruga pa je družbenik družbe. Ob upokojitvi oziroma odhodu zaposlenega iz družbe članstvo zaposlenega v zadrugi preneha, delež ki pa ga ima ta zaposleni v zadrugi, pa je odkupljen s strani zadruga.

1.2 Splošno o Podjetju A

Podjetje A ima 1.000 poslovnih deležev, ki so ovrednoteni po metodi neto vrednosti sredstev na 3.000,00 EUR na poslovni delež. Podjetje A ima več družbenikov z različnimi deleži v podjetju. Študija primera bo prikazala odkup 100 oziroma 10,00% poslovnih delžev s strani generičnega ESOP-a.

Podjetje A vsako leto uporabi 25% dobička pred obračunom davka od dohodka pravnih oseb za izplačilo nagrad za poslovno uspešnost za zaposlene. Predpostavka je, da podjetje celotno vrednost nagrade uporabi za namen odkupa poslovnega in kasneje v namen vzpostavitve notranjega trga za delež.

Finančne informacije za Podjetje A so prikazane v Tabeli 1. Predpostavili smo, da se število zaposlenih z leti povečuje, razmerja v plačnih razredih pa ostajajo ista skozi vseh pet let.

Tabela 1 - Podatki o dobičku pred obračunom davka, številu zaposlenih glede na plačni razred itd.

	2015	2016	2017	2018	2019		
masa sredstev za izplačilo nagrad za poslovno uspešnost (v EUR) - 25% dobička pred obračunom davka	96.800,00	178.200,00	237.600,00	233.200,00	418.000,00		
plačni razredi (v EUR)	število zaposlenih v posameznem letu					koeficient relativnega razmerja plač	povprečna mesečna bruto plača (v EUR)
6.000-6.999 (6. plačni razred)	6	6	8	9	10	4,3	6.499,50
5.000-5.999 (5. plačni razred)	5	5	6	7	8	3,7	5.499,50
4.000-4.999 (4. plačni razred)	8	8	10	11	12	3,0	4.499,50
3.000-3.999 (3. plačni razred)	13	13	16	18	20	2,3	3.499,50

2.000-2.999 (2. plačni razred)	39	39	49	54	62	1,7	2.499,50
1.000-1.999 (1. plačni razred)	29	29	37	40	46	1	1.499,50
skupno število zaposlenih	100	100	126	139	158		
povprečna mesečna bruto plača v Podjetju A (v EUR)	2.889,50	2.889,50	2.888,39	2.909,57	2.891,91		

1.3 Grob oris ESOP podjetja A

ESOP z.o.o. (v nadaljevanju: **ESOP podjetja A**) je samostojna pravna oseba (zadruga z omejeno odgovornostjo), ki služi vzpostavitvi in vzdrževanju kontinuiranega lastništva zaposlenih. ESOP podjetja A se primarno vzpostavi za namen odkupa poslovnih deležev obstoječih družbenikov ter vključitvi zaposlenih v lastniško strukturo podjetja A na dolgoročno vzdržen način. Člani ESOP podjetja A so vsakokratni zaposleni v podjetju A (ob prenehanju delovnega razmerja preneha tudi članstvo v ESOP podjetja A).

Kot osnovo za analizo finančne konstrukcije in ugodnosti za zaposlene smo vzeli hipotetično vzpostavitev ESOP podjetja A v letu 2015. Simulacija je narejena za obdobje 5 let (2015 do vključno 2019) na podlagi podatkov, ki se nahajajo v Tabeli 1.

Individualni kapitalni računi (v nadaljevanju: **IKR**) izkazujejo vrednost deležev, ki so posredno pripisani posameznemu zaposlenemu. Vrednosti IKR predstavljajo obveznost do zaposlenih, ki so vključeni v ESOP podjetja A. Model predpostavlja, da je ključ distribucije vrednosti med IKR posameznih zaposlenih vezan na plačne razrede zaposlenih v podjetju A.

Sistem izplačil v ESOP podjetja A opravlja funkcijo delitve dobička med zaposlene, hkrati pa ima funkcijo prerazporejanja vrednosti deležev po posameznih IKR glede na plačne razrede ter sistematiziranega ohranjanja lastništva med vsakokratnimi zaposlenimi.

2 Analiza

2.1 Finančna učinkovitost ESOP odkupu proti odkupu iz naslova plač in nagrad

Podjetje A vsako leto uporabi 25% dobička pred obračunom davka za izplačilo nagrad za poslovno uspešnost (Tabela 1 – vrstica »masa sredstev za izplačilo nagrad za poslovno uspešnost (v EUR) - 25% dobička pred obračunom davka«). Ta znesek predstavlja celoten strošek, ki ga ima Podjetje A z izplačilom nagrade za poslovno uspešnost, torej t.i. »bruto bruto« znesek. Od tega zneska so obračunani prispevki, ki bremenijo delodajalca, prispevki, ki bremenijo delavca in dohodnina, zaposlenim pa preostane neto znesek nagrad za poslovno uspešnost, ki ga lahko uporabijo za odkup poslovnih deležev. Za namene poenostavitve so v Tabeli 2 predstavljeni podatki o celotnem neto znesku, ki ga imajo zaposleni na razpolago za odkup poslovnih deležev na podlagi izplačila nagrad za poslovno uspešnost (stolpec »skupaj neto izplačilo nagrad za poslovno uspešnost« Tabele 2). Zavaljo poenostavitve modela je predpostavljeno, da ta nagrada ni oproščena plačila dohodnine po 12. točki 1. odstavka 44. člena Zakona o dohodnini (v nadaljevanju: **ZDoh-2**; Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami), saj je ta določba v veljavi šele za davčna leta, ki se začnejo po 1. januarju 2017 in je bila v vmesnem času že spremenjena.

Alternativo predstavlja odkup preko ESOP-a podjetja A. ESOP podjetja A kupi poslovni delež, pri čemer je predpostavljeno, da ga odplačuje skozi določeno časovno obdobje, sam pa je registriran kot družbenik ob podpisu pogodbe o prenosu poslovnega deleža. Tako je ESOP podjetja A upravičen do izplačila dobička Podjetja A. Predpostavljamo, da bi se enaka masa sredstev (25% dobička pred obračunom davka) uporabila za izplačilo dobička ESOP-u podjetja A. Seveda je v tem primeru potrebno najprej obračunati davek od dohodka pravnih oseb (19%) in ga odšteti od razpoložljive mase sredstev. Ta znesek ima ESOP podjetja A na razpolago za odkup poslovnih deležev v Podjetju A, zaposleni v Podjetju A pa kot člani ESOP-a podjetja A posredno pridobijo poslovne deleže v Podjetje A. Zavaljo poenostavitve v izračunu Tabele 2 ni upoštevano, da je ESOP podjetja A, kot eden od družbenikov upravičen tudi do delitve dobička, do katerih so upravičeni vsi družbeniki.

Tabela 2: Primerjava razpoložljivih sredstev za odkup poslovnih deležev

leto	znesek namenjen nagradam za poslovno uspešnost (v EUR)	skupaj neto izplačilo nagrad za poslovno uspešnost (v EUR)*	skupaj izplačilo dobička ESOP-u podjetja A (v EUR)
2015	96.800,00	56.902,57	78.408,00
2016	178.200,00	99.173,10	144.342,00
2017	237.600,00	131.670,17	192.456,00
2018	233.200,00	130.329,02	188.892,00
2019	418.000,00	227.191,59	338.580,00

*pri neto izplačilu nagrad za poslovno uspešnost je bila upoštevana tudi povprečna mesečna plača pri izračunu akontacije dohodnine

Masa finančnih sredstev, ki jih imajo zaposleni na voljo za odkup deležev preko mehanizma ESOP-a podjetja A je v povprečju vseh petih let (2015-2019) **30,8% večja** od neto mase finančnih sredstev, ki bi jih imeli vsi zaposleni skupaj na podlagi mehanizma izplačila nagrad za poslovno uspešnost. Z vidika razpoložljivosti sredstev je metoda odkupa poslovnih deležev preko ESOP podjetja A veliko bolj učinkovita, ekonomična, zaradi bolj enostavnih postopkov vključevanja (oz. izključevanja) zaposlenih v lastniško strukturo pa tudi veliko manj administrativno zapletena.

Del analize so bila tudi povprečna neto izplačila, do katerih je upravičen zaposleni na podlagi izplačila nagrade za poslovno uspešnost in do katerih bi bil upravičen zaposleni, kot član ESOP podjetja A, na podlagi izplačila »dividende« ESOP podjetja A.

Kot opisano že zgoraj je izplačilo nagrade za poslovno uspešnost obremenjeno tako s prispevki, ki bremenijo delodajalca in delavca ter s plačilom dohodnine. Zavaljo poenostavitve je predpostavljeno, da ta nagrada ni oproščena plačila dohodnine po 12. točki 1. odstavka 44. člena ZDoh-2. Neto povprečna »dividenda« na zaposlenega, vključenega v ESOP podjetja A, pa je v prvi vrsti obremenjena z davkom od dohodka pravnih oseb (19%) na ravni Podjetja A, nato pa še z dohodnino od dohodka iz kapitala (27,5%).

Izračun je predstavljen v Tabeli 3. V povprečju vseh petih let (2015-2019) zaposleni preko mehanizma izplačila »dividende« ESOP-a podjetja A prejmejo 4,6% višje neto izplačilo sredstev v primerjavi z izplačilom nagrade za poslovno uspešnost.

Tabela 3: Primerjava neto izplačila nagrade za poslovno uspešnost in »dividende« ESOP-a podjetja A

leto	število zaposlenih	znesek namenjen nagradam za poslovno uspešnost (v EUR)	neto povprečna nagrada za poslovno uspešnost na zaposlenega (v EUR)*	neto povprečna »dividenda« ESOP-a podjetja A na zaposlenega (v EUR)
2015	100	96.800,00	569,05	568,46
2016	100	178.200,00	991,73	1.046,48
2017	125	237.600,00	1.045,54	1.107,39
2018	139	233.200,00	937,40	985,23
2019	158	418.000,00	1.437,97	1.553,61

*pri neto izplačilu nagrad za poslovno uspešnost je bila upoštevana tudi povprečna mesečna plača pri izračunu akontacije dohodnine

2.2 Študija primera

V tem poglavju analiziramo finančni vidik odkupa poslovnih deležev s strani ESOP podjetja A. Osnovni predpostavke so:

- i. poslovni deleži se prenesejo ob podpisu pogodbe o prenosu poslovnih deležev, kupnina se plačuje skozi čas;
- ii. sredstva, ki jih ima na voljo ESOP podjetja A za odkup poslovnih deležev, so sredstva, ki jih Podjetje A vsako leto nameni za izplačilo nagrad za poslovno uspešnost zaposlenim;
- iii. vsa razpoložljiva sredstva se uporabijo za plačilo kupnine za poslovne deleže, po plačilu kupnine, pa so sredstva na voljo za delitev med zaposlene.

Zaradi poenostavitve simulacije je bilo potrebno upoštevati določene omejitve in predpostavke, ki omogočajo dovolj poglobljeno in hkrati dovolj splošno analizo. Omejitve in predpostavke simulacije so navedene v Prilogi 1 – Omejitve in predpostavke analize.

Študija primera predpostavlja, da je cena poslovnega deleža 3.000,00 EUR, pri čemer je predmet odkupa 10,0% oziroma 100 poslovnih deležev Podjetja A (vsi deleži enega lastnika oziroma družbenika). Lastnik proda zadevne poslovne deleže ESOP podjetja A v zameno za kupnino v višini 300.000,00 EUR, za katero je dogovorjeno, da je odplačana obročno skozi čas.

Celoten znesek kupnine je zaveden na internem začasnem računu ESOP-a podjetja A in se zmanjšuje ter prenaša na IKR zaposlenih ob obročnih plačilih kupnine. Vrednost na začasnem računu izkazuje dolg do zunanjega upnika (družbenika, ki je delež prenesel na ESOP podjetja A).

Deleži se prerazporejajo na IKR članov proporcionalno z odplačano kupnino prodajalcu poslovnih deležev. Po plačilu kupnine (v letu 2017) se vzpostavi sistem izplačil (ti. »roll-over«). IKR izkazuje dolg do notranjih upnikov, torej članov ESOP-a podjetja A oziroma zaposlenih Podjetja A.

Tabela 4 prikazuje splošno sliko prenosa sredstev na ESOP podjetja A, notranjo razporeditev iz začasnega računa na IKR ter izvor sredstev uporabljenih za sistem izplačil za zaposlene. Konec leta 2015 Podjetje A na ESOP podjetja A nakaže dividendo v višini 78.408,00 EUR (25% dobička pred obračunom davka zmanjšanega za davek na dohodke pravnih oseb v višini 19%). Znesek ESOP podjetja A nakaže prodajalcu poslovnih deležev kot obrok plačila za prenesen poslovni delež, enaka vrednost pa se iz začasnega računa razporedi na IKR zaposlenih po v naprej določenem ključu distribucije (plačna razmerja). Sistem izplačil se začne šele takrat, ko je upnik (prodajalec poslovnih deležev) v celoti poplačan.

Prodajalec poslovnih deležev konec prvega leta (2015) dobi 78.408,00 EUR, konec drugega leta (2016) 144.342,00 EUR, konec tretjega leta (2017) 77.250,00 EUR, s čimer je dokončno poplačan. V letu 2017 se vzpostavi tudi sistem izplačil. Leta 2017 se zaposlenim skupno izplača 115.206,00 EUR, konec leta 2018 pa 188.892,00 EUR, konec leta 2019 pa 338.580,00 EUR bruto nagrade skozi sistem izplačil.

Tabela 4: Simulacija plačila kupnine, prenosa deležev med začasnim računom in IKR ter sistema izplačil

leto	število zaposlenih	izplačilo dobička ESOP-u podjetja A (v EUR)	vrednost na začasnem računu (v EUR)	sprememba vrednosti IKR (v EUR)	akumulirana vrednost na IKR (v EUR)	bruto vrednost uporabljena za sistem izplačil (v EUR)
začetek 2015	100	-	300.000,00	-	-	-
2015	100	78.408,00	221.592,00	78.408,00	78.408,00	-
2016	100	144.342,00	77.250,00	144.342,00	222.750,00	-
2017	126	192.456,00	-	77.250,00	300.000,00	115.206,00
2018	139	188.892,00	-	-	300.000,00	188.892,00
2019	158	338.580,00	-	-	300.000,00	338.580,00

V Tabeli 5 je prikazana bolj podrobna slika sistema IKR in sistema izplačil za zaposlene glede na posamezna plačna razmerja. Vidimo lahko, da bi leta 2015 zaposleni z najnižjim relativnim koeficientom plače na IKR prejel vrednost sredstev v višini 404,85 EUR, zaposleni z najvišjim relativnim koeficientom plače pa 1.740,86 EUR. Do leta 2018, ko je celotna vrednost deleža prenesena iz začasnega računa na IKR, ima prvi član akumulirano vrednost v višini 1.611,00 EUR, drugi, najvišje plačani zaposleni pa 6.928,30 EUR. Poudariti je potrebno, da je predpostavka simulacije konstanta vrednost podjetja (po metodi neto vrednost sredstev). To je nerealistična predpostavka, ki zniža končno vrednost IKR za člane ESOP.

Tabela 5: Simulacija delovanja IKR in sistema izplačil

leto	koeficient relativnega razmerja plač	povišanje celotne vrednosti IKR (v EUR)	povprečna akumulirana vrednost na IKR na zaposlenega (v EUR)	sistem izplačil (»roll-over«) – neto izplačilo (v EUR)
2015	1	11.800,00	406,90	-
	1.7	26.451,81	678,25	-
	2.3	12.344,88	949,61	-
	3	9.767,69	1.220,96	-
	3.7	7.461,58	1.492,32	-
	4.3	10.582,03	1.763,67	-
2016	1	21.722,73	1.155,96	-
	1.7	48.695,38	1.926,85	-
	2.3	22.725,81	2.697,75	-
	3	17.981,43	3.468,64	-
	3.7	13.736,09	4.239,53	-
	4.3	19.480,55	5.010,43	-
2017	1	11.776,61	1.236,07	344,14
	1.7	25.996,90	2.060,38	573,64
	2.3	11.884,97	2.884,70	803,14
	3	9.550,73	3.709,02	1.032,65
	3.7	7.004,01	4.533,34	1.262,15
	4.3	11.036,78	5.357,66	1.491,65
2018	1	-	1.112,30	507,75
	1.7	-	1.854,09	846,37
	2.3	-	2.595,87	1.184,99
	3	-	3.337,66	1.523,60
	3.7	-	4.079,44	1.862,22
	4.3	-	4.821,22	2.200,84
2019	1	-	984,52	805,57
	1.7	-	1.641,09	1.342,80
	2.3	-	2.297,66	1.880,03
	3	-	2.954,23	2.417,25
	3.7	-	3.610,80	2.954,48
	4.3	-	4.267,37	3.491,71

Zadnja kolona prikazuje denarni tok v okviru sistema izplačil (»roll-over«). Sistem izplačil opravlja funkcijo nagrajevanja zaposlenih (1) in ohranjanja lastništva med obstoječimi zaposlenimi (2). V nadaljevanju sta obe funkciji ponazorjeni na primerih:

- (1) Neto izplačilo v okviru sistema izplačil za zaposlenega z najnižjim relativnim koeficientom plače v letu 2018 je 507,75 EUR, za zaposlenega z najvišjim relativnim koeficientom plače 2.200,84 EUR. V letu 2019 je izplačilo za prvega 805,57 EUR, za drugega pa 3.491,71 EUR.

- (2) **Hipotetični primer:** Zaposleni, ki je s podjetjem vsaj od začetka leta 2015 in je v najnižjem plačnem razredu, podjetje zapusti v začetku leta 2018. Stanje IKR osebe X v začetku 2018 je 1.112,30 EUR, kar pomeni, da ji ESOP podjetja A »dolguje« ta znesek. Ker osebe X ni v podjetju od začetka 2018 dalje, se mu zapre vhodni konto na njegov/njen IKR. Konec leta 2018, dobi izplačilo v višini 507,75 EUR, torej se vrednost IKR spusti na 604,55 EUR. Konec leta 2019 dobi izplačilo v višini 604,55 EUR razlika do 805,57 EUR pa se razdeli med ostale upravičence.

Priloga 1 – Omejitve in predpostavke analize

1. Pri pripravi izračunov smo za vsa upoštevana leta, zaradi poenostavitve, uporabili davčne stopnje in olajšave v veljavi na dan priprave tega dokumenta:
 - a. davčna stopnja za davek od dohodka pravnih oseb je 19% (60. člen Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb; Uradni list RS, št. 117/06 s spremembami);
 - b. davčna stopnja dohodnine od dohodka od kapitala je 27,5% (1. odstavek 132. člena Zakona o dohodnini; Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami);
 - c. upoštevana je bila zgolj splošna davčna olajšava 3.500 EUR letno oziroma 291,67 EUR mesečno na zaposlenega (1. odstavek 111. člena Zakona o dohodnini; Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami); druge davčne olajšave niso bile upoštewane;
 - d. stopnje dohodnine uporabljene pri izračunu neto nagrade za poslovno uspešnost so (1. odstavek 122. člena Zakona o dohodnini; Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami):

Če znaša neto letna osnova v eurih		znaša dohodnina v eurih				
nad	do					
	8.500,00			16%		
8.500,00	25.000,00	1.360,00	+	26%	nad	8.500,00
25.000,00	50.000,00	5.650,00	+	33%	nad	25.000,00
50.000,00	72.000,00	13.900,00	+	39%	nad	50.000,00
72.000,00		22.480,00	+	50%	nad	72.000,00

- e. na podlagi predpostavke iz prejšnje točke e. in na podlagi predpostavke, da je povprečna bruto plača v Podjetje A konstantna in vsako leto znaša 2.891,91 EUR so bile izračunane in uporabljene sledeče efektivne davčne stopnje: 22,48% za leto 2015, 22,56% za leto 2016, 22,57% za leto 2017, 22,58% za leto 2018 in 22,73% za leto 2019.
2. Vrednost poslovnega deleža uporabljena pri scenarijih je konstantna in se ne spreminja z leti. To podceni finančno prednost ESOP podjetja A modela v primerjavi z individualnim odkupom preko nagrad (ali plač).
3. Pri scenarijih A in B je predpostavljeno, da ima plačilo kupnine za poslovne deleže prednost pred izplačili zaposlenim vključenim v ESOP podjetja A (optimizacija simulacije t_{min}).
4. ESOP podjetja A je kot imetnik poslovnega deleža upravičena do delitve dobička, kot eden izmed družbenikov – predpostavka scenarijev A in B.
5. Ključ za razporejanje deležev po IKR in za delitev dobičkov med zaposlene ter za sistem izplačil so koeficienti relativnega razmerja med plačami, kot so navedeni v Tabeli 1.