

Civilekonomerna om olika former av belöningsystem i arbetslivet

Rörliga lönedelar kan vara ett sätt att stimulera och motivera de anställda till bättre prestationer. Olika former ger olika styrande effekter varför införandet av rörliga lönedelar bör föregås av noggrann analys för att säkerställa att de leder till för verksamheten önskvärda resultat.

Definitioner

Bonus bygger på att medarbetaren ska uppnå ett eller flera mål. Om målen, eller viss del av dem, uppnås utgår bonus i form av ett ibland beräkningsbart belopp. Beloppet uttrycks ibland i fast kronvalör, ibland som en andel av den anställdes lön.

Bonus är vanligen relaterad till personlig prestation men kan också vara kopplad till resultat från en hel grupp, avdelning eller hela företaget (kan då kallas "vinstdelning"). Ibland ges bonus enbart efter chefs bedömning utan att resultatet kan mätas objektivt.

Ofta har företag en "bonuspolicy" som ensidigt kan ändras när företagsledningen/styrelsen så önskar. Det är viktigt att individuellt bonusavtal dokumenteras och signeras. Det är också klokt att ha kontroll på arbetsgivarens policy.

Provisionslön är en rörlig ersättning som baserar sig på medlemmens prestationer under en viss period och kan t.ex. utgöra en procentuell andel av försäljningen under en månad.

Gratifikation är en engångsersättning eller en gåva som ensidigt bestäms av arbetsgivaren.

Tantiem är en rörlig del av lönen som är beroende av företagets intäkter/fakturerings/vinst.

Personaloption ger den anställda rätten att i framtiden få köpa aktier till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor. Personaloptionen utmärks av att den oftast har inskränkande villkor som knyter den anställda till arbetsgivaren. Den är inte ett värdepapper och kan inte överlåtas.

Vinstdelning innebär att anställda i ett företag genom ett s.k. vinstandelssystem kan få del av företagets överskott. Gemensamt för de flesta vinstandelssystem är att beloppet överförs från företaget till en s.k. vinstandelsstiftelse för t.ex. utbetalning i samband med pension. Det förekommer även att de anställda får del av vinsten direkt. Vinstdelning återspeglar oftast hela företagets prestation.

Vad utmärker ett bra belöningsystem?

- Det ska vara **begripligt och förutsägbart** så att den anställda förstår att hon/han omfattas av belöningsystemet, vilka kriterierna är, hur de fungerar och hur man själv kan påverka utfallet
- Belöningsystemet ska vara **trovärdigt**
- Målen ska vara **realistiska** och **gärna mätbara**

Civilekonomerna anser

- att rörliga lönedelar kan vara ett bra sätt att öka medlemmarnas inkomster.
- att det är viktigt att medlemmarna i grunden har en marknadsmässig fast lön till vilken rörliga löner kan vara ett komplement.
- att det är viktigt att arbetsgivaren tydligt informerar om syfte, förutsättningar och utformning av belöningssystemen.

Tänk på att

- den fasta lönen ska vara marknadsmässig och behandlas separerat från rörliga lönedelar - du ska kunna leva på den om resultatlönen uteblir. Vi avråder från en lön som är enbart baserad på någon form av rörlig lön eller provision. Om stor del eller hela lönen trots allt utges i form av provision - begär en garantilön som ligger där för alltid eller under en första tid, tills provisionen upparbetats till en acceptabel normal månadslön.
- klargöra eller avtala om hur arbetsgivaren ska hantera ändringar i reglerna för rörlig lön. Ofta har arbetsgivaren rätt att ensidigt ändra reglerna - man säger att den rörliga lönen är ”diskretionär”.
- individuella överenskommelser om någon form av belöningssystem och dess utformning alltid ska vara skriftliga och ingå i anställningsavtalet eller ligga som en bilaga till detta.
- ta reda på vad som gäller om du planerar att säga upp dig. Sök avtal eller företagspolicy i frågan. Du kan gå miste om hela bonusen om uppsägningen sker innan ett visst datum. Det finns företag som tillämpar proportionell utbetalning vilket innebär att du får betalt för de månader som du varit anställd/presterat.
- normalt utbetalas bonus vid ett eller två tillfällen per år. Men för att bonus ska kunna räknas med i ”normallönen” vid arbetslöshet och för inkomstförsäkringen ska den ha utbetalats ofta, minst varannan månad.
- bonus och andra rörliga lönedelar ska vara både pensions- och semesterlönegrundande.

Kontakta gärna ombudsman@civilekonomerna.se eller jouren 08 556 91 260 för rådgivning.