

Bonus eller prestationslön

– SÅ FUNGERAR DET

VAD DU BÖR
TÄNKA PÅ

Jusek



Att tänka på med rörlig lön

Rörliga lönedelar är prestations- och resultatlön, bonus och andra typer av "föränderlig" lön. Ibland erbjuder arbetsgivaren olika former av rörliga lönedelar. De kan vara ett sätt att motivera dig och belöna olika arbetsinsatser. De rörliga lönedelarna är kopplade till prestation och resultat. Den rörliga delen kan också vara beroende av hur verksamheten går.

En rörlig lön innebär att det är lättare för arbetsgivaren att styra lönekostnaderna på sikt. Det finns

ingen lagstiftning kring rörliga lönedelar utan det är något som du och din arbetsgivare kommer överens om. Det är därför bra om det står inskrivet i ditt anställningsavtal vad som gäller för dig. En del företag har också en uttalad policy kring rörliga lönedelar.

Det finns fördelar och nackdelar med rörlig lön. För att du ska kunna fatta beslut kring vad som är bäst för dig så beskriver vi här olika former av rörlig lön och vad du bör tänka på.

**DET FINNS INGEN LAGSTIFTNING KRING RÖRLIGA LÖNEDELAR UTAN
DET ÄR NÅGOT SOM DU OCH DIN ARBETSGIVARE KOMMER ÖVERENS OM**

Olika typer av rörlig lön

PROVISION

Provision är en individuellt anpassad lön som regleras i ditt anställningsavtal. Provisionen ska relateras till din individuella prestation, till exempel hur väl du uppfyller målen, beläggningsgrad eller debitering av tid eller indrivna intäkter. Det är vanligt med provision i försäljnings- och mäklarbranschen.

Provisionen används ofta som en del av lönen, samtidigt som du har en fast "grundlön" eller motsvarande. En del arbetstagare har en lön som enbart består av provision.

BONUS

Bonus relaterar ofta till hur hela verksamheten går, eller avdelningen/teamets resultat, snarare än din egen individuella prestation. Det finns även företag som har system där bonusen är en kombination av det individuella, teamets och företagets resultat.

Skrivs en bonus in i anställningsavtalet är det ofta med en hänvisning till bonuspolicy eller motsvarande. Var medveten om att policyn beslutas av arbetsgivaren och att denne kan ändra. I vissa fall kallas bonus också för tantiemsystem eller vinstdelningssystem.

OPTIONER OCH AKTIER

En del arbetsgivare har incitamentsprogram där du som medarbetare kan få olika andelar i företaget. Till exempel kan högre chefer få möjlighet att köpa aktier i bolaget så att de också blir delägare. Om du blir delägare i företaget kan det påverka dig vid lönegaranti och beräkning av a-kassa om du skulle bli arbetslös.

Andra varianter är personaloptioner, vanliga optioner och konvertibla skuldebrev. Om din arbetsgivare diskuterar dessa med dig bör du kontakta Skatteverket eftersom det finns flera skattemässiga konsekvenser.

**DET ÄR VIKTIGT ATT REGLERA
VILLKOREN I ANSTÄLLNINGSAVTALET**



**FRÅGOR?
KONTAKTA
JUSEKS
MEDLEMS-
RÅDGIVNING**

Att tänka på när du skriver på ett anställningsavtal

HUR KAN
DU PÅVERKA
DEN RÖRLIGA
LÖNEN?

Arbetsgivaren kan ha en policy kring rörlig lön och arbetsgivaren har också rätt att ändra i policyn. Det betyder att du i sådana fall inte automatiskt kan få eller kräva rörlig lön.

Det är därför bäst att formalisera överenskommelsen kring rörlig lön i ditt anställningsavtal. Det innebär att det är en uppgörelse som inte kan förändras med mindre än att båda parter är överens, eller att den ena parten säger upp avtalet.

CHECKLISTA INFÖR ANSTÄLLNINGSAVTALET

- **Reglera villkoren kring rörliga lönedelar i anställningsavtalet.** Om arbetsgivaren hänvisar till sin egen policy är det viktigt att du läser och förstår denna och att du är medveten om att policyn kan förändras av din arbetsgivare.
- **Sätt dig in i hur de rörliga lönedelarna beräknas.** Det bör finnas objektivt mätbara mål och konkret information kring hur löneberäkningen görs beroende på hur väl du uppfyller målen.
- **Ta reda på hur du kan påverka den rörliga lönen.** Till exempel hur fördelningen av ärenden ser ut, hur du kan debitera tiden eller om du själv ska sälja in dig hos nya kunder för att kunna påverka den rörliga lönen.
- **Ta reda på hur den rörliga lönen betalas ut.** Ibland kan utbetalningen vara beroende av när kunden betalar och ibland kan det vara månadsvis eller årsvis.
- **För en löpande diskussion med din chef om dina mål.** Om de förändras, vad händer då med din rörliga lön? Precis som med fast lön bör de rörliga lönedelarna revideras årligen.
- **Sätt dina egna mål.** Att ha rörliga lönedelar innebär ofta att du förväntas ta ett stort ansvar för ditt arbete och "driva in" pengar. Fundera igenom hur mycket du behöver arbeta för att nå den lön som du är nöjd med. Hur ser din familjesituation ut, kommer du att vilja vara föräldra- eller tjänstledig? Hur ser möjligheterna ut att upparbeta din inkomst när du kommer tillbaka?
- **Ta reda på om de rörliga lönedelarna är pensionsgrundande, sjukpenninggrundande och om du får semesterersättning.** Den rörliga lönen bör ge rättigheter på samma sätt som den fasta lönen. Det bör klargöras i anställningsavtalet för att undvika missförstånd.
- **I vissa kollektivavtal ingår att arbetstagare som har en stor rörlig lönedel bör göra en överenskommelse med arbetsgivaren om vilken "månadslön" som ska användas som begrepp i samband med beräkning av sjuklön eller föräldralön.** Det är en bra utgångspunkt även för dig som saknar kollektivavtal.
- **Har du kollektivavtal är det viktigt att du kontrollerar att arbetsgivaren gör avtalsenliga avsättningar till din tjänstepension och att de redovisar rätt lön som grund för din pension.** Har din arbetsgivare en annan tjänstepensionslösning bör du noga kontrollera att även din rörliga lön ligger till grund för den pensionsavsättningen. Detta bör också regleras i anställningsavtalet.
- **Om din arbetsgivare inte har kollektivavtal och du saknar tjänstepension enligt anställningsavtalet bör du se till att den lön du får är tillräcklig för att du själv ska kunna göra egna avsättningar till pensionsförsäkring/-sparande.**

Att tänka på när du avslutar din anställning

Vad händer med din intjänade rörliga lön om du slutar? I många fall utbetalas provision och bonus vid ett speciellt tillfälle eller i efterhand. Därför bör det skrivas i anställningsavtalet vad som händer med din del om du avslutar din anställning.

Du och din arbetsgivare bör göra en avräkning och klargöra hur stor rörlig lön du ska få när du avslutar din anställning. Det kan vara svårt att göra en sådan beräkning när du redan har slutat en anställning,

eftersom du då inte längre får den information du kan behöva.

I samband med att du avslutar din anställning är det viktigt att du funderar över vilka konsekvenser avslutet får för dig. Kontakta a-kassan för att se över hur din rörliga lön påverkar din a-kassa. Om företaget går dåligt finns det risk att dina rörliga lönedelar försämras eller uteblir vilket i sin tur påverkar din a-kassegrundande lön.

**KONTAKTA A-KASSAN FÖR ATT SE ÖVER
HUR DIN RÖRLIGA LÖN PÅVERKAR DIN A-KASSA**



**VAD FÅR
AVSLUTET FÖR
KONSEKVENSER
FÖR DIG?**

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 86 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek