



HR-fråga 1069: Bonus extraordinär prestation

Vi vill belöna några medarbetare med en "bonus" för att de gjort ett fantastiskt arbete utöver vad man kunnat förvänta sig. De är tjänstemän inom orderhantering. Hur gör ni vid dessa tillfällen? Beräknar ni en procent på grundlön, har ni ett fastställt belopp eller..?

Svar: 2015-01-19

1. Vi har ett belöningssystem där all personal i organisationen kan nominera någon annan för något extraordinärt med en kort motivering. Om linjechef instämmer föreslår denne nivå till VD och HR chef som vid godkännande beslutar om storlek på belöningen. Nivåerna är Brons Max 7500, Silver Max 15000 och Guld som är Max 30 000 kr.

Helt oberoende löneläge bara grundat på orsaken till belöningens vikt för bolaget. Fungerar väldigt bra.

2. Har i dessa situationer valt att:

a, Undvika begreppet "bonus" och i stället kalla det "gratifikation" då jag anser att det bättre speglar att det är av engångskaraktär medan bonus begreppet är mer använt och knutet till specifika mål som skall uppnås.

b, Endast använt mig av fastställt belopp utan koppling till lön, ev kan justering/anpassning göras beroende på graden av närvaro.

3. Det händer att vi premierar extraordinära arbetsinsatser med en sk "bonus". Senast blev nyckelpersoner i samband med ett större omorganisationsprojekt belönade och då utgick en fast ersättning om 10 000 kr för alla. Vi är dock restriktiva då det är lätt att det blir inflation i den här typen av ersättningar.

4. Oftast brukar vi dela ut ett fast belopp, vanligen 10 000 kr.

När man presenterar siffran för de medarbetare som ska belönas måste man tänka på att kostnaden för företaget i själva verket är högre. Man måste kompensera för de skatteeffekter som den anställda råkar ut för.

5. Har tidigare belönat med fast belopp vid extra ordinära insatser som är mer av engångshändelser. Har också i en annan personalgrupp varit med om procentuellt påslag, men då har det varit mer av återkommande möjlighet till bonus.

6. Vi har en fast summa varje år som jag som HR-chef har möjlighet att dela ut under året (uppdelad som jag vill) för att uppmärksamma insatser utöver det vanliga. Hur stor del den specifika medarbetaren får är beroende på vad som har gjorts och vad det har betytt för företaget. Det har varit alltifrån 1000 kr upp till 5000 kr per gång.



7. Generellt avråds från att blanda in lön vid uppmuntrande bonusar, om det inte finns ett tydligt system för det (känt bland medarbetarna). För tillfällig uppmuntran är det mycket bättre med symboliska presenter som överlämnas inför andra. Eller att de som ska belönas får göra något tillsammans, som företaget står för.

8. När samma sak var aktuell för mig upplevde jag det som viktigt att den extraordinära insatsen ses som lika stor = lika mycket värd. Alltså inte gå på procentsats på lönen utan samma krontal till de berörda. OBS att det blir marginalsatt på beloppet därför gäller det att se lite vad den anställde får behålla och kan göra något trevligt för. Låt inte snålhet bedra vishet. Man kan till exempel tänka i termer av prisnivåer för en spa-helg på fint ställe, en weekendresa till en europeisk huvudstad, en god middag med dryck på fina restaurangen.

Hur ser gratifikationer i övrigt ut på företaget? Relatera summan till värdet av övriga händelser.

Är det en unik händelse kan du väl räkna lite på värdet av affärerna det handlade om eftersom det gällde orderhantering.

Det gäller att hitta en bra balans mellan värde för företaget av insatsen, värde för de berörda som jag berörde ovan och symbolvärdet till övriga anställda eftersom det alltid ligger lite formande av praxis vid sådana här händelser.

9. Vi brukar arbeta med procentsats av ordinarie månadslön och tar även hänsyn om man jobbar deltid då tar vi ordinarie deltidslön.

10. Vi använder oss av gratifikationer, dessa är inte pensionsgrundande. Beloppet beror på hur stort värde den speciella insatsen har för företaget. Vi brukar ha en dialog mellan berörd chef och HR. Det är ju trevligt om personen också upplever att de fått en gratifikation då engångsskatt dras på beloppet.

11. AO-chef har rätt att besluta upp till 5000 kr i särskild ersättning och belopp däröver görs av AO chef och VD i samråd. HR Direktör är informerad och VD och HR Direktör kalibrerar belopp över 5000 för att det skall vara balanserat inom företaget.

12. Vi har haft som "måttstock" att ge 25, 50 eller 100 % av en månadslön för sådana här tillfälliga gratifikationer.

13. Vi brukar ge ett fast belopp som varit olika mycket beroende på prestation. Jag har kallat det för gratifikation istället för bonus.

14. Ibland tar vi ett fast belopp på jämna tusental kronor eller ½-1 månadslön. För den kategorin som du hänvisar till så skulle jag t ex sätta ett fast belopp på ex 5.000 – 10.000 kr.



15. Vi brukar ha ett fast belopp men i ert fall kanske lönerna varierar och då kan ett procentuellt belopp uppfattas som mer "rättvist". Om vi betalat ut denna typ av extra belöning har vi betalat ut 150 % av det belopp vi vill ge för att kompensera något för skatten.

16. Jag har gjort det vid några få tillfällen, då har jag kallat det gratifikation och haft ett bestämt belopp, t ex 10 000 kr. Har också klargjort att det inte är semesterlönegrundande. Viktigt dock om det är fåtal personer i en grupp, att det stannar hos dem som får det. En gång jag delade ut detta så gick personen glad i hågen och berättade för sina kollegor direkt vad denne fått. Det blev inga glada miner bland dem och orsakade nästan en surdeg.

17. Jag tycker att du skall vara lite försiktig med att ha för detaljerade regler så att du inte knäsatser något slags princip som du sedan måste följa.

18. Vi har satt 3 nivåer för gratifikationer:

5000 kr för ngt som var extraordinärt men relativt kort längd på insatsen. (1-2 månad)

10000 kr samma som ovan (3-6 mån)

25 000 kr när någon bidragit till en extraordinär kostnadsminskning av ngt slag.

Vi delar ut alla dessa vid årets slut (utb mars nästa år) för att årets insatser ska jämföras med varandra och det inte ska blandas ihop med ngn kompensation för tid etc.

19. Vi har många personer som gör ett fantastiskt arbete och säkert ännu fler som anser att de gör ett extraordinärt arbetsresultat. Vi delar ut en "bonus" om företaget uppnår vissa resultat. Vi har tillverkning, administrativ avdelning, försäljningsavdelning osv. Alla enheter är viktiga. Kollektiv bonus är för vår del det enda som fungerar om företaget vill låta en del av vinsten tillfalla personalen. Jag hade varit lite försiktig med att belöna vissa utvalda för insatsen. Det är kanske fegt – men det hade lätt kunnat få ej önskvärda effekter.

20. Fast belopp, vanligen max ca en månadslön.

21. Beroende på typ av insats som gjorts kan ersättningen hos oss ha olika belopp. Gäller det någon som gjort betydligt mer än förväntat i sitt dagliga arbete kan jag tänka mig att 3-5000 kan vara vad vi skulle ha lagt.

En annan typ ev uppmuntran kan vara middag för två eller två biljetter till sport- eller kulturevenemang (som kan vara intressant för den anställde).

Gäller det större insatser så får man se över beloppsstorleken.



22. I det bolag jag är på nu, så gör vi en årlig process med nomineringar inom vissa kategorier och med prisutdelning i slutet av året. Fina priser, men inga pengar.

I några enstaka fall utbetalar vi gratifikationer som är på fasta belopp och inte som en konsekvens av lön. Dock kan de variera lite och följer inte fasta riktlinjer, vilket jag tycker de borde.

I tidigare bolag hade vi utmärkelser på 4 olika nivåer, beroende hur omfattande insatsen har varit (påverkan på resultat, förbättrade arbetssätt, inom eget affärsområde eller över flera osv). Där var det fasta belopp på de 4 nivåerna.

23. När vi har någon som får bonus för att de gjort något fantastiskt bra, så har vi en policy att bonusen får inte överstiga 10 % av årslönen.

24. Om det inte är bestämt i förväg blir det hos oss någon typ av gratifikation och då betalas det ut som ett fast belopp (oftast samma till alla som berörs).

Bonus är uppgjort i förväg, d.v.s. om man uppnår vissa saker utfaller ett belopp eller procent på lönen.

25. Vi resonerar så att våra medarbetare är anställda för att göra ett fantastiskt jobb varje dag. Går däremot något in och övertar en kollegas uppgifter samtidigt som hen behåller sina egna så utgår ett tillägg under perioden.

26. Våra medarbetare fick bonus förra året. Det var ett fast belopp för alla.

Jag tog fram ett regelverk för vilka som skulle omfattas, beräkning vid frånvaro mm, vilket jag kan dela med mig av.

27. Vi betalar gratifikationer upp till 50 000 kr, hur mkt beroende på prestationen.

28. Vi belönar via gratifikation på olika valörer beroende på vad insatsen kan vara värd. Oftast hamnar gratifikationerna mellan 10 000 – 50 000 SEK inklusive sociala avgifter. Man kan här välja mellan pengar och pensionsavsättning.

29. Vi fastställer ett belopp som vi värderar det till. Skriver att det kommer beskattas. Jag är noga med att få chefen eller den som utger "gratifikationen" att noggrant motivera i skrift varför personen får detta. Detta eftersom motiveringen kommer man minnas längre än summan.

30. Vi jobbar inte med belöningar på det sätt som frågeställaren önskar göra.

Våra administrativa tjänstemän får "bonus" genom att ta hälften av arbetarnas bonus och multiplicera med kvot av budget i jämförelse med faktiskt resultat bokföringsårsmässigt.