



HR-fråga 1231; Beräkning av bonus

När ni beräknar bonusutbetalningar (för bonus som har både kollektiva- och individuella inslag):

Vad inkluderar ni då i bonusgrundande lön och varför? (tex endast månadslön vid visst datum, månadslön under året, andra komponenter så som föräldralön, sjuklön etc.?)

Tar ni hänsyn till om den anställda har varit frånvarande under året? Om ja, på vilket sätt?

Hur hanterar ni specifikt de som varit föräldralediga under delar eller hela året?

Svar: 2016-11-21

1. Månadslön som gäller efter lönerrevision gäller är bonusgrundande (endast grundlön).

Ja, vi räknar bort all frånvaro från årsbonusen. Har du varit frånvarande 1 månad räknar vi bort en tolfedel.

All föräldraledighet räknas bort från årsbonus, hanteras som övrig frånvaro.

2. Vi kör ut en lista från lönesystemet där vi ser hur mycket bruttolön som betalats ut. Sedan rensar vi den från semestertillägg, övertids- och mertidsersättning, beredskapsersättning..... Vi har gjort en egen fil i lönesystemet så det är enkelt att skriva ut från systemet. Detta är basen som bonusberäkningen baseras på. På det sättet inkluderas sjuklön, föräldralön etc. men avdrag görs för motsvarande frånvaro. Vi har haft detta upplägg i 10–11 år och det har fungerat bra. Inga synpunkter från anställda eller våra två fackklubbar.

3. Det vanliga är att man räknar en procentsats på utbetald lön under året. Då ingår inte sådant som övertidsersättning, olika varianter av skiftersättning, tillägg för obekväm tid/förskjuten arbetstid o dyl. Inte heller ingår sjuklön, föräldralön eller semesterlön/semestertillägg, eftersom de som uppbär sådan ersättning inte varit på plats och därmed kunnat bidra till uppnådda bonusmål.

Observera att om man ska kunna undanta t ex sjuklön så måste det i bonusreglerna anges att bonusutfallet (bonusprocenten) har beräknats med hänsyn till att vissa lönekomponenter inte ligger till grund för bonusutfallet.

4. Där bonus grundas på lön, utgår vi från aktuell månadslön enbart.

5. Såhär har vi för chef i ledande befattning hos oss. (Country Service Manager)



Det är månadslönen som ligger till grund när man beräknar bonus. Du kan få från 0 kr i bonus upp till 35% av din årslön.

Så tjänar du t ex 600 000/år så kan du få maximalt 210 000 i bonus

SOS betyder hur väl vi uppfyller leveranssäkerhet av service (State Of Service)

Group Management Bonus Scheme (GMBS)

You have the opportunity to earn an on-target core bonus award of 17.5% and a maximum core bonus award of 35% of base salary based on the measures set out in the appendix to this letter. As set out in the booklet, bonus payments are also influenced by individual performance through the individual performance modifier. The modifier can increase your bonus payment by up to 25% and reduce it to 0%. Please see the booklet for further details.

To pay bonus for any element of the GMBS, 95% of the profit target, 90% of the cash gate and 95% SOS must be achieved. For a bonus payment to be made under any of the business performance measures, the threshold level of performance for that measure must be exceeded. No further payment will be made where performance is above maximum levels. If actual performance is between the threshold and target, or between target and maximum, the bonus will be calculated on a pro-rata basis.

Should you have any questions on your measures and targets or any other details of the GMBS please free to ask me.

Appendix - Your 2014 core bonus opportunity and business

Appendix - Your 2014 core bonus opportunity and business performance measures

	Weighting of measure as a % of core bonus	Threshold	Target	Maximum
Your core bonus opportunity as a % of base pay (Note 1)		3,5%	17,5%	35%
Your performance measures		% of budget	% of budget	% of budget
Profit (Note 2)	50%	95%	100%	110%
Revenue (Note 2)	50%	99%	100%	102%

Note 1: Subject to both performance against your individual measures and the individual performance modifier

Note 2: The region / area for which your targets will be measure against are: Sweden budget

6. Vi räknar utdelningen i andelar. En person som jobbar heltid och inte haft någon frånvaro erhåller 1,0 andel av den totala resultatutdelningen. Vid deltidsarbete och frånvaro blir andelen alltså beräknad på faktisk arbetstid.

7. Faktisk utbetalad månadslön under året. Inget annat. På så vis tas hänsyn till frånvaro.



8. Beträffande bonus så har jag tillämpat följande:

Bonus beräknas på den individuella månadslönen avseende en tjänst på 100% vid tillfället då beräkning av bonus sker.

Bonus anpassas i relation till den närvarande tiden - dvs då insatser gjorts för att verksamheten skall producera ett resultat som är utöver det planerade/budgeterade. Frånvarande tid oavsett orsak är inte bonusgrundande.

Då synsättet är att bonus är skilt från övrig lön och utges för insatser som sker under den tid då man aktivt bidrar till att nå ett resultat som överstiger det planerad/budgeterade så får inte föräldralediga någon del av bonus för den tid som dom inte är närvarande på arbetet.

Den bonus som utbetalas är pensionsgrundande.

9. Vi beräknar bonus på månadslön. Vi avräknar månader med hel frånvaro, oavsett frånvaroorsak.

10. Långtidsfrånvaro avräknas, såsom föräldraledighet, sjuk, tjänstledighet. Kortare sjukfrånvaro avräknas inte. Gränsen går vid 4v eller mer. Semester räknas som arbetad tid och är bonusgrundande. Man ska vara anställd vid affärsårets slut för att vara bonusberättigad. Bonusgrundande lönedelar är månadslön och semesterersättning.

11. När ni beräknar bonusutbetalningar (för bonus som har både kollektiva- och individuella inslag): - A delen (50 % av bonusen) baseras på vårt finansiella resultat < 101 % över budget för 50% utfall A delen < 104% över budget för 100% utfall A delen.

B delen (50% av bonusen) 3-5 smarta individuella mål varav minst två är finansiella från enheten. (Dessa viktas och delas upp till 50%)

Vad inkluderar ni då i bonusgrundande lön och varför? (tex endast månadslön vid visst datum, månadslön under året, andra komponenter så som föräldralön, sjuklön etc.?)
Endast månadslön

Tar ni hänsyn till om den anställda har varit frånvarande under året? Om ja, på vilket sätt?
Om man varit frånvarande mer än 30 dagar (ej semester) avräknas bonusutfallet för arbetad tid

Hur hanterar ni specifikt de som varit föräldralediga under delar eller hela året? Som ovan – man får för den del man varit i tjänst



12. Ersättning för all arbetad tid räknas med. Ej om du varit föräldraledig sjukskiven eller tjänstledig. Du ska ha varit på plats och bidragit.