

# Henkilöstörahasto kartuttaa yhtiön tulosta ja palkitsee työntekijöitä

■ *Henkilöstörahastot ovat yrityksen henkilöstön omistamia ja hallinnoimia rahastoja. Niiden tarkoituksena on palkita henkilöstöä lisäarvoa tuottaneesta työstä ja kartuttaa varallisuutta sijoitustoiminnalla.*

*Voittopalkkioihin perustuva henkilöstörahasto soveltuu yksinkertaisuutensa vuoksi eri toimialoille ja eri kokoisten yritysten palkkiojärjestelmäksi.*

**H**enkilöstörahasto on vapaaehtoinen palkitsemistapa, jossa yritys ja henkilöstö yhdessä sopivat järjestelmän käyttöönotosta. Perustamisesta ja sen hallinnoinnista päättää henkilöstö.

Lakia voi hyödyntää Suomessa yli 30 hengen yritys. Vastaavallaisia järjestelmiä käytetään hyvin yleisesti esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa sillä paikataan puuttuvaa eläketurvaa. Euroopassa sen sijaan käytäntö poikkeaa voimakkaasti toisistaan. Suomessa ensimmäiset henkilöstörahastot perustettiin vuonna 1990.

Tällä haavaa Suomessa on perustettu 57 henkilöstörahastoa. Toiminnassa niitä on 42. Viime kevään aikana perustettiin viisi uutta rahastoa.

Voittopalkkioita rahastot maksavat yrityksen menestyksen mukaan, joten sen suuruus vaihtelee vuosittain. Tutkimusten mukaan yrityskohtaisilla palkkioilla henkilöstöä kannustavat yritykset kannattavat paremmin kuin sellaiset, joilla vastaavaa järjestelmää ei ole.

Kun perinteisissä suorituspalloissa palkitsemislähtökohta on työhön kuluva aika, jota verra-

taan työntutkimuksella mitattuun aikaan, niin voittopalkkiojärjestelmässä mitataan koko henkilöstön kyvykkyyttä saada työlle lisäarvoa yrityksessä.

Henkilöstörahastolle maksettava voittopalkkioerä lasketaan yrityksen eri tavoin mitattavasta tuloksesta – esimerkiksi liikevoitto vähennettynä voittotavoitteella.

Voittopalkkiot voivat toimia palkkakustannusten joustamismahdollisuutena. Palkansaajan kannalta rahasto-osuuden vuosittainen nosto-oikeus korvaa voittopalkkion poisjäämisen taloudellisessa taantumassa.

– Nykyisen käytännön mukaan palkkion tulee perustua vähintään 50-prosenttisesti voittoon. Toinen puolikas voi perustua operatiivisen toiminnan tulokseen, kertoo johtaja **Ossi Peltomaa** helsinkiläisestä Rahastopalvelu RP Oy:stä.

## Verotuksellisia etuja

Nostettavasta rahasto-osuudesta 20 prosenttia on verotonta tuloa. Lisäksi on tulontasausmahdollisuus useammalta vuodelta. Kun työntekijälle jää työnantajan kokonaispalkkakustannuksista käteen 25 prosenttia, voittopalkkiojärjestelmässä käteen tuleva osuus



*Henkilöstörahastot soveltuvat johtaja Ossi Peltomaan mielestä hyvin myös teknisen alan yrityksille. Peltomaa työskentelee Rahastopalvelu:ssa, joka on henkilöstörahastojen ja palkitsemisjärjestelmien hallinnointipalveluihin erikoistunut yritys.*

## Henkilöstörahaston perustamisedellytykset

### Henkilöstörahasto voidaan perustaa

- suomalaiseseen yritykseen tai valtion virastoon
- pääsääntöisesti vähintään 30 henkilön yritykseen
- 10–29 henkilön yritykseen, jos omistus riittävän hajautunut
- rahasto voi olla myös konsernikohtainen, useamman yrityksen yhteinen rahasto
- kansainvälisten yhtiöiden koko henkilöstön yhteinen rahasto

### Henkilöstörahaston jäsenyys perustuu työsuhteeseen.

Jäsenyydestä ei voi kieltäytyä eikä se tuo velvoitetta jäsenelle. Yrityksen ylin johto voidaan rajata jäsenyyden ulkopuolelle. Henkilöstörahastolaki ja rahaston säännöt määrittelevät jäsenyyden ehdot.

## Posti saa suurimman henkilöstörahas- ton

■ Suomen Postiin on perusteilla Suomen suurin henkilöstörahas-  
to. Alkuvaiheessa mukaan tulee yli 21 000 työntekijää. Henkilöstörahas-  
ton perustamiskokous pidettiin hel-  
mikuussa.

Henkilöstörahas-  
toon kuuluvat ensi vaiheessa emoyhtiö  
Suomen Posti Oyj:ssä työskentelevät. Kotimaan tytäryhtiöiden  
työntekijät liittyvät halutessaan henkilöstörahas-  
toon myö-  
hemmin tämän vuoden aikana. Tavoite on, että muutaman  
vuoden sisällä henkilöstörahas-  
tossa ovat mukana kaikki  
Posti-konsernin 24 000 työntekijää.

– Haluamme luoda järjestelmän, jossa koko henkilöstö ke-  
kee saavansa kiitoksen yhtiön menestymisen eteen teke-  
mästään työstä. Posti on toiminut yrityksenä nyt 11 vuot-  
ta, ja henkilöstömme on ollut vahvasti mukana taloudel-  
lisesti terveellä pohjalla olevan toiminnan kehittämisessä.  
Henkilöstörahas-  
to on myös keino, jolla yrityksen suuri hen-  
kilöstö aktivoituu entistäkin enemmän seuraamaan taloudelli-  
sia asioita ja ottamaan vastuuta sekä asiakkaista että sisäis-  
estä yhteistyöstä, konsernijohtaja **Jukka Alho** toteaa. □

nousee jopa 70 prosenttiin.

Yritys tekee vuosittain päätök-  
sen rahastolle maksettavan voit-  
topalkkioerän määräytymisperus-  
teista. Palkkion määräytymiseen  
liitetään yleensä joukko rajauksia.  
Yksi hyvin yleisesti käytetty on tu-  
lostavoitteen ylitys, jolloin turva-  
taan yrityksen normaalin toimin-  
nan edellytykset. Suomessa hen-  
kilöstörahas-  
toihin on maksettu  
kyseisiä palkkioita vuosina 1990–  
2003 yhteensä noin 433 miljoonaa  
euroa.

Rahaston perustamisen edel-  
lytys on yrityksessä käyttöönotet-  
tu voittopalkkiojärjestelmä. Niitä  
on perustettu hyvin erikokoisiin  
yrityksiin. Toiminnassa on nyt 42  
rahastoa, joista pienimmässä on  
20 henkilöä. Suurimmat ovat yli  
10 000 henkilön konserniyhtiöitä.  
Rahastoja valvoo Työministeriö.

Henkilöstörahas-  
toon maksetut  
voittopalkkiot eroavat tulospalk-  
kiosta merkittävästi. Näistä eris-  
tä työnantaja ei maksa henkilös-  
tösivukuluja. Henkilöstö nostaa  
rahasto-osuuden 20 prosentin ve-  
rottomuusedulla ja lisäksi rahasto  
on verovapaa.

Tällaisia etuja ei ole muissa pal-  
kitsemistavoissa. Tämä tekee ra-  
hastoivista voittopalkkioista Suo-  
messa erittäin kilpailukykyisen ja  
kiinnostavan.

– Lisäksi rahastomallissa vero-  
osuus ei mene suoraan yhteiskun-  
nalle, vaan jää rahastoon. Näin ra-  
hasto voi käyttää osuutta sijoitus-  
toimintaan ja kartuttaa jäsenten  
rahasto-osuutta, Peltomaa huo-  
mauttaa.

Esimerkkinä voidaan ottaa vuo-  
tuinen 1 500 euron voittopalkkio.  
Jos ajatellaan, että työnantaja  
maksaisi siitä 500 euroa sosiaali-  
turvamaksua ja veroa 500 euroa,  
työntekijän käteen jäisi vain 500  
euroa. Rahastoivassa voittopalkki-  
ojärjestelmässä 1 500 euroa siirtyy  
suoraan jäsenen rahasto-osuuteen,  
joka kasvaa vielä sijoitustoiminnan  
tuotoilla.

### Nosto-oikeus viiden vuoden jälkeen

Suomessa maksettiin työntekijöil-  
le vuonna 2003 parhaiten mak-  
saneessa yrityksessä keskimäärin  
voittopalkkiota noin 3 800 euroa.

Työsuhteen jatkuessa jäsenellä on  
viiden vuoden jälkeen oikeus nos-  
taa rahasto-osuudestaan vuosittain  
15 prosenttia tai alle, kunhan se ei  
ylitä 15 prosentin vuotuista rajaa.  
Hän voi myös siirtää osuuden nos-  
toa myöhemmille vuosille.

Työsuhteen päätyttyä jäsenyys  
rahastossa päättyy ja jäsenelle  
maksetaan koko rahasto-osuus,  
riippumatta siitä onko viiden vuo-  
den jäsenyysaika täyttynyt.

Rahastojen varat on sijoitettu  
joko osakkeisiin ja osuuksiin, si-  
joitusrahastoihin, joukkovelkakir-  
joihin, pankkitalletuksiin tai lai-  
nattu yrityksille. Omaan yrityksen  
sijoittaa noin puolet rahastoista.  
Tällöin myös riskinotto on sallit-  
tua. 1990-luvulla keskimääräinen  
henkilöstörahas-  
tojen tuotto oli 12  
prosenttia.

Syyskuun alussa vuonna 2004  
tuli voimaan viimeisin lakiuudis-  
tus, jossa otetaan huomioon  
muun muassa yritysjärjestelyjen  
vaikutukset henkilöstörahas-  
toimintaan.

Esimerkkinä mainittakoon, että  
Sanoma Oy:n henkilöstörahas-  
to, jota Rahoituspalvelu RP hal-  
linnoi, on saanut kyseisiä voit-  
topalkkioita kaikkiaan noin 15 mil-  
joonaa euroa. Jäsenille rahastosta  
on maksettu rahasto-osuuksia noin  
17 miljoonaa euroa. Tästä huoli-  
matta rahastossa on jäsenosuus-  
pääomaa jäljellä vielä 19 miljoonaa  
euroa.

– Henkilöstörahas-  
tot soveltuvat hyvin myös teknisen alan yri-  
tyksille, koska niiden henkilös-  
tön tulospalkkiojärjestelmät ovat  
usein melko monimutkaisia ja vaa-  
tivat runsaasti hallinnollista työtä,  
Peltomaa korostaa. □

## TEKin Arkkitehtikerhon kevään tilaisuuksia

**Tiistaina 19.4.05**  
klo 17.00

Suomalainen Klubi,  
Johtokunta-kabinetti

### Tsunamien tunnistamis- teknologia

tekn.tri, arkkit. Wille Mikkola

**Tiistaina 26.4.05**  
klo 17.00

Tutustuminen Kampin keskuks-  
sen suunnittelu- ja toteutus-  
projektiin sekä vierailu työ-  
maalla. Kokoon-tuminen työ-  
maatoimiston edessä.

### Kampin keskus ja uudet terminaalit

Projektipäällikkö Ilpo Forsén  
Helsingin kaupunki, tiedotus-  
päällikkö Maija Saastamoinen  
SRV Viitokset Oy

20 ensimmäistä  
mahtuu mukaan

**Tiistaina 24.5.05**  
klo 17.00

Suomalainen Klubi,  
Pankki-kabinetti

**Kansantalouden lainalaisuuksien vaikutus rakentamiseen**  
Asiakaspäällikkö Reijo Mälkiä,  
Senaatti-kiinteistöt

### Ilmoittautumiset viikkoa ennen ao. tilaisuutta TEKiin:

Tiina Länkelinille,  
tiina.lankelin@tek.fi,  
puh. (09) 2291 2255

**Tervetuloa!**