

Henkilöstörahaston perustaminen

Mitä henkilöstörahasto edellyttää palkkiojärjestelmältä?

Mitä hyötyjä rahastoinnista muodostuu?

Mistä yhtiö ja henkilöstö päättävät rahaston perustamisessa?

Mitä vaiheita rahaston perustamiseen sisältyy?

Mitä rahaston rekisteröinti edellyttää?

Lasse Mäkinen

Toimitusjohtaja

Elite Palkitsemispalvelut Oy

Silja Vainio

Lakimies

Työ- ja Elinkeinoministeriö

Mikä henkilöstörahasto on?

- Henkilöstörahasto on itsenäinen oikeushenkilö (HRL 2 ja 7 §, 934/2010), jonka perustamisen ja toiminnan edellytykset ovat riippuvaisia työnantajasta ja sen soveltamasta palkkiojärjestelmästä
- Henkilöstörahasto
 - vastaanottaa työnantajan maksamia palkkioita
 - sijoittaa ja hallinnoi palkkioina vastaanottamiaan varoja
 - maksaa jäsentensä palkkio-osuuksia
- Sekä työnantaja että työntekijä/henkilöstörahaston jäsen saavat etuja henkilöstörahaston avulla
- Henkilöstörahastoista käytetään myös nimeä Palkkiorahasto

Henkilöstörahaston perustamisen edellytykset

- Rahasto voidaan perustaa siten, että sen piiriin kuuluu
 - konsernin tai yhtiön taikka muun yhteisön* koko henkilöstö tai
 - konsernin erikseen määriteltyjen tytäryritysten koko henkilöstö tai
 - yhtiön erikseen määriteltyjen tulosyksiköiden koko henkilöstö
- Henkilöstörahasto voidaan perustaa, jos työntekijöitä on vähintään 10
- Rahaston piiriin kuuluvassa yhtiössä/yksikössä on tai siinä tullaan ottamaan käyttöön henkilöstörahastolain vaatimukset täyttävä palkkiojärjestelmä
- Työnantajan ja henkilöstön tulee toimia yhdessä rahaston perustamiseksi
 - Työnantaja päättää palkitsemisjärjestelmästä ja palkkioiden rahastointimahdollisuudesta
 - Palkitsemisjärjestelmä käsitellään yhteistoiminnassa
 - Henkilöstö päättää rahaston perustamisesta

*yritys, valtion virasto, laitos, liikelaitos, kunta, kuntayhtymä, yliopisto, säätiö tai niiden tulosyksikkö

Henkilöstörahastoeriä kerryttävä palkkiojärjestelmä

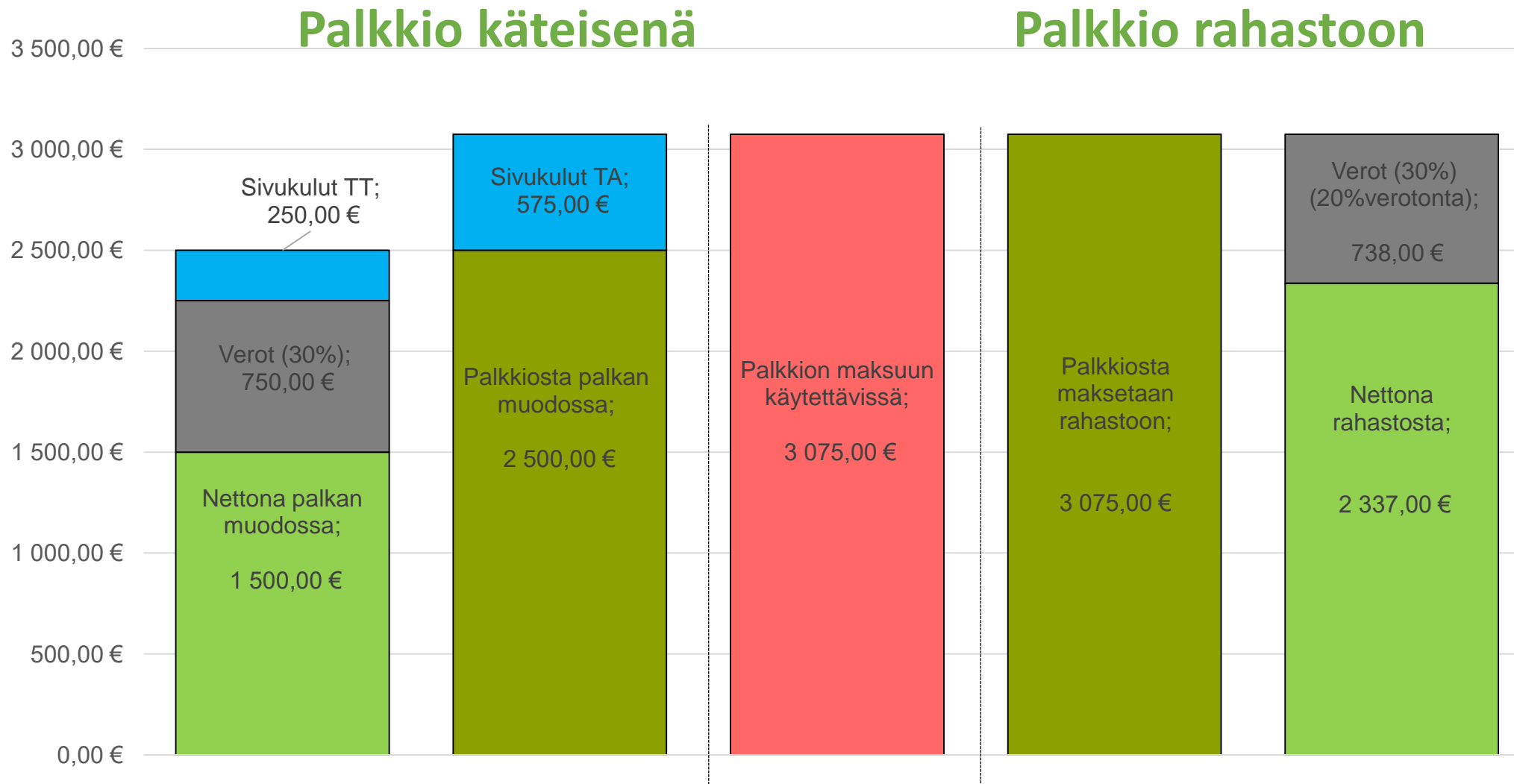
- Henkilöstörahastoeriä kerryttävä palkkiojärjestelmä voi olla tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä taikka niiden välimuoto / yhdistelmä
- Rahaston toimintapiiriin kuuluvien yritysten/yksiköiden kaikkien työntekijöiden tulee olla henkilöstörahastoeriä kerryttävän palkkiojärjestelmän piirissä Johto voidaan jättää henkilöstörahaston jäsenyyden ulkopuolelle haluttaessa
- Palkkiojärjestelmä voi sisältää kaikille yhteisiä tavoitteita sekä tulosityksikkö-, tiimi- ja toimintokohtaisia ja myös henkilökohtaisia tavoitteita. Eri hierarkiatason tavoitteilla voi olla erilaisia painotuksia tehtävän tai organisaatiotason mukaisesti
- Henkilöstörahastolaki kuitenkin edellyttää, että henkilöstörahastoerän enimmäismäärän tulee määräytyä yhdenmukaisten periaatteiden mukaan
- Henkilöstörahastoerän lisäosat eli kertaluontoiset palkkioerät mahdollisia
- **Huom!** Suoritepalkkaa ei voida rahastoida

Mitä hyötyä palkkioiden rahastoinnilla saavutetaan?

- Rahastoiduista palkkioista ei makseta missään vaiheessa yhtiön lakisääteisiä palkan henkilösivukuluja. Palkitsemiseen käytettävä rahapotti voidaan antaa kokonaisuudessaan henkilöstön eduksi tai yhtiö voi säästää sivukulujen osuuden
- Rahastoituja palkkioita ei veroteta rahastointihetkellä → tuloverotus lykkääntyy → tuottoa kertyy myös verojen osuudelle. Samalla ansiotulon verotus kevenee
- Rahastonostoista ei vähennetä missään vaiheessa työntekijän soutuja
Säästö n. 10 %
- Rahastonostoista on aina 20 % verovapaata ja loppuosa verotetaan ansiotulona
- Rahastosta voi nostaa pääomaa vuosittain
- Rahaston jäsen saa omat palkkionsa suuren varainhoitajan sijoitussalkkuun ja ammattimaiseen hoitoon

Rahastoitu palkkio ei kerrytä työeläkettä (esim. 1000 € rahastointi / vuosi vaikuttaa eläkkeen kuukausittaiseen bruttomäärään runsaan euron)

Käteispalkkio vs. rahastoitu palkkio



Palkkioiden maksatus rahastoon vai käteisenä

- Yritys päättää palkkiojärjestelmästä ja samalla palkkioiden maksutavasta
 - Palkkioiden rahastointi voi olla velvoittavaa tai vapaaehtoista
- Työntekijä voi vapaaehtoisessa rahastoinnissa päättää vuosittain, rahastoiko hän palkkionsa kokonaan vai osittain taikka nostaa kokonaan käteisenä
- Rahastoinnin ollessa vapaaehtoista työnantajamaksuista muodostuva kustannussäästö jää aina rahaston jäsenelle
 - Rahastoitua palkkioerää tulee kasvattaa muodostuvalla säästöllä → rahaston jäsen saa suuremman palkkion, mutta yhtiön kustannukset eivät muutu

Tulospalkkio ilman sivukuluja	2000
Rahastoitava palkkio	2460
Palkkio nostettaessa käteiseränä	1200

Sijoitustoiminnan tuottotavoite 4 %

Veroprosentti 30 %

Työnantajan henkilösivukulut 23 %

Työntekijän henkilösivukulut 10 %

Rahastonoston verovapaa osa 20 %

	Vuosi 1	Vuosi 2	Vuosi 3	Vuosi 4	Vuosi 5	Vuosi 6	Vuosi 7	Vuosi 8	Vuosi 9	Vuosi 10		
Vuotuinen maksu rahastoon	2 460	2 460	2 460	2 460	2 460	2 460	2 460	2460	2460	2460		
Palkkio nostettaessa käteiseränä	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1200	1200	1200		
Rahaston arvo tilikauden alussa	2 460	5 018	7 679	8 825	10 017	11 257	12 546	13 887	15 281	16 731		12 716 €
Sidottu rahasto-osuus	2 091	3 939	5 573	7 018	8 295	9 424	10 422	11 304	12 083	12 773		
Nostettavissa oleva rahasto-osuus	369	1 079	2 106	1 807	1 722	1 833	2 125	2 583	3 198	3 959		
Jäsenen tekemä nosto	0	0	1 579	1 579	1 579	1 579	1 579	1 579	1 579	1 579		
Nostettavan erän netto	0	0	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200		

Laskelma on informatiiviseksi tarkoitettu esimerkki, joka perustuu voimassaolevaan henkilöstörahastolakiin sekä voimassaolevaan vero- ja muuhun lainsäädäntöön, joka voi muuttua. Laskelmassa käytetyt oletukset työnantajan henkilösivukuluista, jäsenen veroprosentista, vuotuisesta palkkiomäärästä, jäsenen tekemistä nostoista ja pääoman tuotosta vaikuttavat lopputulokseen. Laskelmassa on oletettu sijoitustoiminnalle 4 % vuotuinen tuotto. Esimerkin oletuksessa ei ole huomioitu palkkioiden ja kulujen vaikutusta. Tuotto-odotuksen perusteella ei voi muodostaa luotettavia oletuksia tulevasta tuotosta. Kaikkeen sijoitustoimintaan liittyy riskejä ja sijoitusten arvo voi nousta tai laskea ja sijoitetun pääoman menettää kokonaan tai osittain. Henkilöstörahaston on lain mukaan sijoitettava varansa varmalla ja tuottavalla tavalla taikka jäsenen työntantajyritykseen tai -konserniin.”

Henkilöstörahaston perustamisen vaiheet ja päätökset

1. Henkilöstörahaston perustamisen ja palkkiojärjestelmän käsittely yhteistoiminnassa

2. Yrityksen päätökset

- Yritys päättää henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen ehdoista eli mm. rahastointimahdollisuudesta tai rahastointivelvollisuudesta
- Lisäksi yritys päättää vuosittain henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista eli tavoitteista ja mittareista

3. Henkilöstön päätökset

- Henkilöstö tai sen valitsevat edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahaston säännöiksi
- He kutsuvat tulevat jäsenet tai sen valitsevat edustajat rahaston perustamiskokoukseen
- Kokous päättää rahaston säännöistä ja rahaston perustamisesta 2/3-määräenemmistöllä
- Kokous valitsee hallituksen jäsenet ja tilintarkastajan

Henkilöstörahaston syntyminen

- Henkilöstörahasto syntyy, kun se merkitään rekisteriin
- Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto pitää henkilöstörahastorekisteriä
- Rahasto voi pyytää ennen perustamiskokousta sääntöjen esitarkastusta
- Henkilöstörahasto pitää perustamiskokouksen, jossa
 - hyväksytään säännöt
 - valitaan hallitus jne.
- Henkilöstörahasto tekee perusilmoituksen yhteistoiminta-asiamies@tem.fi
Perusilmoituksen liitteenä on
 - yrityksen päätös palkitsemisjärjestelmästä ja henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista
 - palkitsemisjärjestelmän ja rahaston perustamisen yhteistoimintakäsittelystä: pöytäkirja tai muistio
 - rahaston perustamiskokouksen pöytäkirja
 - perustamiskokouksessa hyväksytyt säännöt
 - rahaston hallituksen järjestäytymiskokouksen pöytäkirja
- Henkilöstörahasto aloittaa perustamisen jälkeen toimintansa