

Finansförbundets åsikt om: Lön, bonus och vinstandelar

Finansförbundet anser att arbetet ska ge en lön som garanterar en god levnadsstandard. Alla medlemmar ska ha en god löneutveckling och reallöneökning över tid. Lönesättningen ska ske på objektiva och kända grunder.

Därför tycker Finansförbundet att

- Företagen i den finansiella sektorn ska ha en saklig och icke-diskriminerande lönesättning, med tydliga lönekriterier.
- De osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska elimineras.
- Företagens lönesättning ska ske med facklig insyn och inflytande.
- Vid införande, utformning och tillämpning av vinstandelssystem, provision och breda bonusprogram ska samverkan ske med Finansförbundet.
- Vinstandelssystem är ett mycket bra sätt att belöna alla medarbetare.
- Provision ska användas med försiktighet.
- Bonusprogram ska vara transparenta, seriösa, rimliga i sin omfattning och ska inte uppmuntra till osunt risktagande.
- Den svenska lönebildningsmodellen ska respekteras. Svenska löner ska inte regleras av lagstiftning vare sig på nationell nivå eller i EU.

Lönerna ska vara individuella och differentierade utifrån arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, medlemmens kompetens och arbetsinsats. Lönesättningen ska ske utifrån objektiva kriterier och de ska vara väl kända. Jämställdhetsaspekten ska beaktas i all lönesättning. Om bonus och andra rörliga lönedelar förekommer ska de utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

Företagen i den finansiella sektorn ska ha en lönepolitik som beskriver vilka kompetenser och insatser som företaget behöver, och utifrån det belöna sina medarbetare. När medarbetare bidrar till företagets utveckling och resultat ska det synas på lönebeskedet. Alla medarbetare ska ges möjlighet till stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter och själva kunna påverka sin lön genom arbetsresultat och kompetensutveckling. Löneprocessen ska skapas i samverkan med Finansförbundet och vara tydlig för alla medarbetare i form av lokala löneprinciper där löneprocessen och dess olika steg beskrivs. Den ska kopplas till företagets verksamhetsplanering och budgetprocess. Den individuella lönen ska sättas på arbetsplatsen, med facklig insyn och inflytande i enlighet med lokala överenskommelser.

Kvinnors och mäns arbetsinsats ska värderas efter samma måttstock och lika löner ska sättas för lika och likvärdigt arbete. För att komma till rätta med skillnader i lön mellan män och kvinnor som beror på indirekt lönediskriminering behövs ett vidare perspektiv. Det är nödvändigt att granska om kvinnor och män har lika tillgång till

kompetensutveckling, hur urval till ledarprogram görs, hur rekryteringen till chefs- och specialisttjänster genomförs etc. Kvinnor och män ska i alla avseenden ha samma förutsättningar att göra karriär och på så sätt uppnå en högre lön.

På varje arbetsplats ska finnas ett partsgemensamt arbete för att motverka lönediskriminering, oavsett grund. Arbetet med att uppnå jämställda löner måste intensifieras.

I den finansiella sektorn förekommer främst tre olika system för rörliga lönedelar: provision, breda bonusprogram för stora grupper av medarbetare samt smala bonusprogram för höga chefer och individer i nyckelposition.

Rörlig lön

Finansförbundet anser att alla system för rörlig lön som används av företagen ska stödja en långsiktigt hållbar utveckling, och inte uppmana till osunt risktagande. De ska uppmuntra engagemang, delaktighet och laganda, samt underordnas samma krav på saklig grund och objektivitet som annan lönesättning. Oseriösa och alltför generösa bonusprogram riskerar att skada företagets anseende och relationer till kunderna. På sikt kan det minska företagets resultat och möjlighet till framtida utveckling, vilket kan äventyra medlemmarnas anställningstrygghet.

Provision

Provision är rörlig lön relaterad till individuell prestation, till exempel försäljningsresultat. Provision medför vanligtvis en lägre fast lön. I finansbranschen förekommer provision främst för vissa säljfunktioner. Finansförbundet anser att provision ska användas med försiktighet, eftersom det minskar individens möjlighet att förutsäga sin inkomst. Provision riskerar också att minska lagandan i en arbetsgrupp, öka säljhetsen och inverka negativt på arbetsmiljön. Provision ska endast förekomma för tydligt avgränsade arbetsgrupper, där arbetets karaktär är väl lämpad för detta och medarbetarna har stor påverkan över sina resultat. Om provision införs ska systemet förhandlas med Finansförbundet samt godkännas av varje individ. Den fasta delen av lönen ska alltid vara stor nog för att garantera en rimlig levnadsstandard.

Bonusprogram

Breda bonusprogram kännetecknas av att de omfattar stora kategorier av medarbetare som inte enskilt påverkarrisknivån för företaget, samt att de har ett tak på någon eller några månadslöner. Om breda bonusprogram ska användas så ska det vara tydligt vad medarbetarna ska uppnå för att få bonus. Alla medarbetare ska få information om villkoren för att utbetalning ska ske, varje individ ska ha möjlighet att påverka bonusens utfall och programmen ska inte begränsa fast lön eller framtida löneutveckling. Omfattningen, alltså vilka personer som berörs, får inte heller vara godtycklig. Finansförbundet ska alltid ha inflytande när breda bonusprogram införs.

Breda bonusprogram har både för- och nackdelar. De kan motivera personalen och användas som ett positivt styrinstrument. Samtidigt riskerar programmen att skapa en säljhets hos personalen där kundens behov kommer i andra hand. För att stärka lagandan och motverka säljhets och konkurrens mellan kollegor anser Finansförbundet att breda bonusprogram hellre ska baseras på gruppens än individens prestationer.

Smala bonusprogram riktar sig till höga chefer och individer i nyckelpositioner med stor påverkan på företagets resultat och risktagande. Finansförbundet anser att sådana program endast ska användas om de är transparenta, inte uppmuntrar till osunt risktagande samt har en rimlig nivå i relation till arbetsinsats och resultat. Programmen ska alltid ha ett tak. Programmen ska fastställas av företagets styrelse med arbetstagarrepresentanternas medverkan. Utformning, tillämpning, utfall och reserveringar ska redovisas i företagets årsredovisning.

Vinstandelssystem

Många företag i den finansiella sektorn har även vinstandelssystem. Finansförbundet definierar detta som ett system där alla medarbetare får lika stor del av företagets eventuella vinst, och där utbetalningen sker i relation till arbetad tid, inte utifrån arbetsuppgift eller prestation. Finansförbundet tycker att vinstandelssystem är mycket positiva, eftersom de visar att alla medarbetare gör en viktig insats för företaget. Ett bra vinstandelssystem omfattar även visstidsanställda och föräldralediga. Vinstandelssystem ska inte inkräkta på lönen eller begränsa individens möjlighet till lönehöjning. Finansförbundet ska ha inflytande över vinstandelssystemen.

Vid införande av vinstandelssystem, provision och breda bonusprogram ska samverkan ske med Finansförbundet. De ska inte regleras av lagstiftning vare sig på svensk nivå eller i EU. Det politiska systemet får inte begränsa branschens roll att själv reglera villkoren i kollektivavtal.

Reviderad av förbundsstyrelsen: februari 2025.