

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Tekniikka Imatra  
Tuotantotalous

Ellimari Saksanen

**Laskentatyökalun kehittäminen  
Henkilöstörahaspalvelut Oy:lle Microsoft Office  
Excelillä**

Opinnäytetyö 2012

## **Tiivistelmä**

Ellimari Saksanen

Laskentatyökalun kehittäminen Henkilöstörahasopalvelut Oy:lle Microsoft Office

Excelillä, 43 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu

Tekniikka Imatra

Tuotantotalous

Opinnäytetyö 2012

Ohjaajat: lehtori Jaana Tanhuanpää, Saimaan ammattikorkeakoulu,

toimitusjohtaja Juhani Sinisalo, Henkilöstörahasopalvelut Oy

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Henkilöstörahasopalvelut Oy:lle laskentatyökalu, jonka avulla pystyy tarkastamaan vuosittain tehtävän rahastolaskennan tuloksen ja oikeellisuuden yhden jäsenen kohdalta. Työkaluksi laskentapohjan tekemiseen valittiin Microsoft Officen Excel-tilukkolaskentaohjelma. Tutkimusmenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta, jossa yhdistyy tutkimuksen tekeminen sekä toiminnan kehittäminen.

Excel-pohjaista tarkastuslaskentataulukon kehittämistä varten aineistoa kerättiin Henkilöstörahasopalvelut Oy:n asiakashenkilöstörahasojen säännöistä sekä työ- ja elinkeinoministeriön laatimista henkilöstörahasojille tarkoitetuista mallisäännöistä. Laskutoimintojen tekemistä varten Henkilöstörahasopalvelut Oy:ltä saatiin eri henkilöstörahasojen henkilöstörahasojen jakoperiaatteet. Excel-laskentataulukon luonnosteltiin tärkeimmät termit laskentaa ja jakoa varten sekä luotiin soluihin kaavat laskentaa varten. Excel-tilukkon luonnosteltiin eri välilehdille neljän eri henkilöstörahasojen tilukkomallit. Tilukkoihin oli sijoitettu säännöistä ja jakoperiaatteista riippuen laskennan kannalta oleelliset rahastojen jäsenen palkka- ja työaikatiedot, koko henkilöstörahasojen palkka- ja työtiedot sekä jaettava henkilöstörahasojen rahastojen sijoitusten arvomuutos sekä tuotto. Tilukkon lisättiin jäsenen rahastotilanne edelliseltä vuodelta, uuden laskennan jälkeinen tulos sekä uusi sidottu ja nostettava osuus. Verotuksen selventämiseksi tilukon soluihin lisättiin kaavoja, joiden avulla maksettavan rahasto-osuuden nettosumma voitiin laskea, osittainen verovapaus huomioon ottaen.

Laskentataulukkoa muokattiin ja paranneltiin, sekä sillä suoritettiin kahden eri henkilöstörahasojen jäsenen osuuksista tarkastuslaskenta. Tulokset tarkastuslaskennassa osoittivat oikeaa tulosta, ja ohjelma todettiin toimivaksi. Ohjelma olisi näin toimiva ja valmis käyttöön otettavaksi.

Asiasanat: henkilöstörahaso, henkilöstörahasojen rahasto, laskentataulukko, Microsoft Office Excel

## **Abstract**

Ellimari Saksanen

Developing a Calculation Platform for Henkilöstörahaspalvelut Oy Using Microsoft Office Excel, 43 pages

Saimaa University of Applied Sciences, Imatra

Degree Programme in Industrial Engineering and Management

Bachelor's Thesis, 2012

Tutors: Ms Jaana Tanhuanpää, MSc, Senior Lecturer, Saimaa UAS and

Mr Juhani Sinisalo, CEO, Henkilöstörahaspalvelut Oy

The purpose of this bachelor's thesis was to create a calculation platform for Henkilöstörahaspalvelut Oy using a Microsoft Office Excel-worksheet. With this Excel worksheet the calculation of one member's share in a personnel fund could be calculated. As a study method was used an action research, in which a study and developing an action are combined.

The material for this bachelor's thesis was collected from the rules of those personnel funds that are customers of Henkilöstörahaspalvelut Oy. Material was also collected from the website of the Ministry of Employment and Economy.

The Excel worksheet was used as a platform to create principles for four different personnel funds, that had different rules for calculation of the personnel fund shares.

The Excel worksheet was enhanced and improved and the final version enabled the calculation to check the shares of two members from two different personnel funds. The results were accurate and therefore the worksheet is ready to be taken into use.

Keywords: personnel fund, personnel fund share, worksheet, Microsoft Office Excel

## Sisältö

1 Johdanto .....	5
2 Palkkaus ja palkitseminen.....	7
2.1 Palkkaus ja palkitseminen .....	7
2.2 Muutos palkkausjärjestelmässä.....	8
3 Henkilöstörahassto .....	10
3.1 Mikä on henkilöstörahassto? .....	10
3.2 Henkilöstörahasstolain muutos 1.1.2011 .....	10
3.3 Henkilöstörahasston perustaminen .....	11
3.4 Henkilöstörahasstoerä ja lisäosa, käteinen henkilöstörahasstoerä.....	12
3.5 Henkilöstörahasston verotus .....	14
3.6 Henkilöstörahassto-osuuden maksu .....	14
3.7 Henkilöstörahasston pääoma sekä sijoitustoiminta.....	15
3.7.1 Pääoman koostuminen .....	15
3.7.2 Sijoitustoiminta.....	16
3.7.3 Henkilöstörahasston pääoman sijoitustoiminnan termit.....	16
3.7.4 Sijoituskohteet.....	17
4 Henkilöstörahasstot Suomessa ja muissa maissa .....	18
4.1 Henkilöstörahasstojen taustaa .....	18
4.2 Maksetut henkilöstörahasstoerät ja kertyneet jäsenosuuspääomat henkilöstörahasstoissa .....	19
4.3 Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen yritysten toimintaan eri maissa .....	21
4.4 Henkilöstörahasstojen tulevaisuus .....	22
4.5 Henkilöstörahasstopalveluja tarjoavat yritykset Suomessa.....	23
5 Henkilöstörahasstopalvelut Oy Lahti.....	24
5.1 Yritysesittely .....	24
5.2 Käytännön työ ja aikataulut henkilöstörahasstoille .....	25
5.3 Henkilöstörahasstopalvelut Oy:n sähköisten jäsensivujen esittely.....	26
6 Laskentatyökalun kehittäly .....	32
6.1 Työn aloitus .....	32
6.2 Tutkimuksen tekeminen.....	32
6.3 Työkalun valitseminen opinnäytetyön tekemiseen .....	33
6.4 Excel-taulukkolaskentapohjan kehittäminen jäsenen henkilöstörahassto- osuuden tarkastuslaskentaan .....	33
6.5 Työn eteneminen, laskentataulukon muokkaus ja parantelu.....	37
6.6 Tarkastuslaskennan tulokset .....	38
7 Päätelmät .....	39
Kuvat .....	40
Kuviot .....	40
Taulukot .....	40
Lähteet .....	41

## 1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kehittää Henkilöstörahaspalvelut Oy:lle yhden jäsenen tarkastuslaskentaan tarkoitettu laskentataulukko Microsoft Office Excel-ohjelmalla. Tarkastuslaskentataulukon tarkoituksena on helpottaa ja mahdollistaa yksittäisen jäsenen henkilöstörahaso-osuuden laskentatulos. Excel-pohjaista laskentataulukkoa on mahdollista käyttää tulevaisuudessa henkilöstörahasojen jäsensivuilla, joiden avulla jäsenet voivat tarkistaa helposti oman rahasto-osuutensa laskuperiaatteen oikeellisuuden. Laskentataulukko toisi näin enemmän läpinäkyvyyttä henkilöstörahasoerien jakoperiaatteille. Excel-pohjaista laskentataulukkoa on myös mahdollista käyttää Henkilöstörahaspalvelut Oy:n nykyisen laskentaohjelman rinnalla, mahdollistaen tarkastuslaskennan yksittäisiltä jäseniltä.

Tutkimus sai alkunsa, kun Henkilöstörahaspalvelut Oy halusi lisätä läpinäkyvyyttä henkilöstörahasotoimintaan sekä henkilöstörahasoerien jakoperiaatteisiin. Tutkimuksen avulla halutaan myös varmistua nykyisen käytössä olevan laskentaohjelman tarkkuudesta. Henkilöstörahaspalvelut Oy päätti toteuttaa tutkimuksen antamalla toimeksiannon ammattikorkeakouluopiskelijalle opinnäytetyönä.

Opinnäytetyö rajataan siten, että työ koostuu henkilöstörahasoihin liittyvästä teoriaosuudesta sekä yhden hengen tarkastuslaskentataulukon kehittelyn prosessista. Tarkastuslaskentataulukosta otetaan kuvakaappauksia opinnäytetyöhön, joiden avulla työn lopputulosta pystyy havainnollistamaan. Itse työtä kokonaisuudessaan ei ole liitetty opinnäytetyöraporttiin.

Tutkimusaiheen merkitys on varsin suuri ja ajankohtainen tällä hetkellä henkilöstörahasolain uudistuksen vuoksi. Vuoden 2011 alussa voimaan astui uusi henkilöstörahasolaki, joka mahdollisti henkilöstörahasojen perustamisen jopa kymmenen työntekijän yrityksiin. Aiemmin henkilöstörahasojen perustaminen vaati kooltaan vähintään 30 hengen yrityksen.

Lakiuudistuksen myötä myös henkilöstörahasojen perustamista yrityksiin sekä niiden hallinnointia on pyritty helpottamaan. Alkuperäisessä vuoden 1990 henkilöstörahasolaissa rahastojen perustaminen tehtiin jonkseenkin vaikeaksi, ja rahastot miellettiin helposti ainoastaan suurten yritysten asiaksi. Henkilöstörahasoja perustettiin lain alkuaikoina lähinnä metsäteollisuuden suuriin yrityksiin sekä valtion omistamiin yrityksiin. (Juutilainen 2011.)

Opinnäytetyöstä hyötyy Henkilöstörahasopalvelut Oy, kun yritys saa käyttöönsä Microsoft Office Excelillä tehdyn tarkastuslaskentataulukon. Aiheen merkitys itselleni opiskelijana on myös merkittävä. Opinnäytetyöni tekemiseen tarvittut tiedot ja taidot taloushallinnosta sekä tietotekniikasta olen saanut Saimaan ammattikorkeakoulussa suorittamiltani kursseilta viimeisen neljän vuoden aikana. Opinnäytetyön myötä pääsen sisälle taloushallintoon sekä tietotekniikkaan käytännön tasolla, kun oppini koulussa on ollut enemmän teoriatasolla.

Tutkimusmetodina käytetään toimintatutkimusta. Kanasen (2009) mukaan toimintatutkimuksen tarkoituksena on muutos sekä toiminnan kehittäminen. Nimensä mukaan toimintatutkimuksessa toteutuu tutkimus sekä toiminta samanaikaisesti, kuten tässäkin opinnäytetyössä. Opinnäytetyö vaatii alkuun tarvittavan tutkimuksen tekemisen henkilöstörahasolain sekä rahastojen sääntöjen osalta, jonka jälkeen toiminnan kehittäminen saadaan alulle.

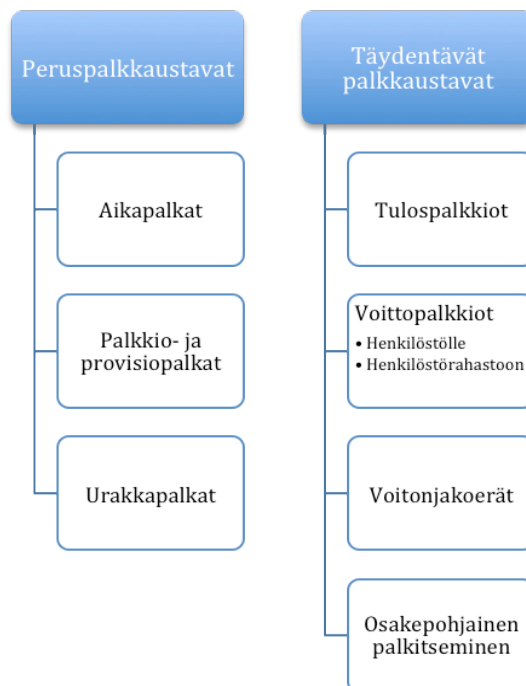
Aineisto kerätään työ- ja elinkeinoministeriön internetsivuilta, henkilöstörahasojen mallisäännöistä sekä työhön käytettävien henkilöstörahasojen sääntöjen pohjalta. Aineisto käsitellään luonnostelemalla kaavoja Excel-taulukkoon sekä kirjoittamalla raportti prosessin etenemisestä.

## 2 Palkkaus ja palkitseminen

### 2.1 Palkkaus ja palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on yrityksissä merkittävä johtamisen työkalu, jolla tuetaan yrityksen tavoitteiden saavuttamista. Kannustava ja oikeudenmukainen palkka edistää näitä tavoitteita.

Palkkaus määräytyy työn vaativuuden sekä työn tekijän pätevyyden perusteella. Eri peruspalkkaustapoja ovat aika- tai urakkapalkka sekä palkkio- ja provisiopalkka. Peruspalkkauksen lisäksi voidaan myös käyttää täydentäviä palkkaustapoja. Kuvio 1 Palkkaustavat Suomessa havainnollistaa eri palkkaustapoja Suomessa.



Kuvio 1. Palkkaustavat Suomessa (Tuottavuustyö)

Täydentäviin palkkaustapoihin voidaan lukea tulos- ja voittopalkkiot, voitonjakoerät sekä osakepohjainen palkitseminen. Voittopalkkiot voidaan jakaa suoraan henkilöstölle tai sijoittamalla henkilöstörahastoon. (Tuottavuustyö.) Tässä opinnäytetyössä perehdytään voittopalkkiojärjestelmään, jossa henkilöstörahastoeria (aiemmin voittopalkkio) jaetaan henkilöstörahastoille.

## 2.2 Muutos palkkausjärjestelmässä

Vuosien 1990-2005 aikana Suomessa uudistettiin palkkausjärjestelmiä useilla toimialoilla. Uudistuksen tavoitteena oli porrastaa palkkojen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Syksyllä 2005 Elinkeinoelämän keskusliitto EK toteutti sähköisen palkkausjärjestelmätiedustelun hieman alle tuhannelle yritykselle. Kysely toteutettiin lähettämällä kysely yritysten palkka-asioista vastaaville.

Kuvio 2 EK:n jäsenyritysten kannustavat palkkaustavat vuonna 2004 osoittaa EK:n jäsenyritysten kannustavien palkkaustapojen käytön kyselyyn osallistuneissa yrityksissä.



Kuvio 2. EK:n jäsenyritysten kannustavat palkkaustavat vuonna 2004 (Henkilöstöyrityspalvelujen liitto)

Vuonna 2004 laajimmalle levinneitä kannustavia palkkaustapoja olivat tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät sekä järjestelmällisen pätevyysarvioinnin käyttö



palkkaa määriteltäessä. Kyselyn mukaan yritykset arvioivat tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien vaikutuksia myönteisesti. Vaikka tulospalkkaus ei automaattisesti lisää tuottavuutta työssä, tulokset tukevat ajatusta, jonka mukaan nämä palkkiojärjestelmät soveltuvat hyvin palkitsemisen ja johtamisen välineeksi yrityksissä. (Henkilöstöyrityspalvelujen liitto.)

Elinkeinoelämän keskusliiton palkkausjärjestelmäkysely toteutettiin jälleen vuosina 2008 sekä 2011. Vuonna 2008 henkilöstörahastojen suosio kannustavien palkkaustapojen piirissä oli noussut ainoastaan viisi prosenttia vuoden 2005 kyselystä. Vuoden 2005 kyselyssä kuusi prosenttia vastanneista yrityksistä aikoi panostaa henkilöstörahastoon seuraavan kolmen vuoden aikana, vuonna 2008 vastaava luku oli viisi prosenttia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012a.) Vuonna 2011 prosenttimäärä pysyi samana, josta voidaan päätellä, että henkilöstörahastoihin panostaminen palkitsemistapana ei ole vielä toistaisesti ollut kovin nousevassa suosiossa (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012b).

## **3 Henkilöstörahasto**

### **3.1 Mikä on henkilöstörahasto?**

Yritykset voivat jakaa osan tehdystä liikevoitostaan henkilöstölle. Yksi voitonjaon muoto on, että yritys jakaa osan voitostaan yrityksessä perustetulle henkilöstörahastolle. (Kauhanen 2010, 115.)

Henkilöstörahasto on yrityksen, viraston tai kunnan henkilöstön omistama ja hallinnoima rahasto. Rahasto liittyy aina siihen yritykseen tai konserniin, jonka palveluksessa henkilöstö on. Perustaminen on vapaaehtoista ja henkilöstön päätettävissä, mutta edellyttää työnantajan ja henkilöstön yhteisymmärrystä asiasta. Päätöksen perustamisesta tekee henkilöstö, ja työnantaja tekee päätöksen voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotosta.

Henkilöstörahaston tarkoitus on palkita henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta, parantaa tuottavuutta sekä kilpailukykyä. Henkilöstörahasto hallinnoi sille maksettujen henkilöstörahastoerien sekä muita henkilöstörahastolain mukaisia varoja. Jäsenet voivat nostaa vuosittain rahasto-osuuksiaan. Henkilöstörahastojen toimintaa säätelee henkilöstörahastolaki. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011a.)

### **3.2 Henkilöstörahastolain muutos 1.1.2011**

Henkilöstörahastojen perustaminen tuli mahdolliseksi vuoden 1990 voimaan tulleella henkilöstörahastolailla, joka loi rahastojen perustamiselle yrityksiin lainsäädännöllisen edellytykset. Vuonna 1999 lakiuudistus mahdollisti rahastojen perustamisen myös valtion virastoihin, laitoksiin sekä liikelaitoksiin. (Henkilöstörahastopalvelut Oy 2012a.)

Henkilöstörahastolaki uudistui jälleen 1.1.2011. Lakiuudistuksen myötä henkilöstörahastoon voi sijoittaa henkilöstörahastoerien lisäksi nyt myös

tulospalkkioita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Tulospalkkio on peruspalkkaustapaa täydentävä, muuttuvaan palkanosaan kuuluva lisäpalkka. Tulospalkkio maksetaan, kun määritelty tavoite on saavutettu tai ylitetty. Tulospalkkio on useimmiten ryhmäkohtainen, poikkeuksena on organisaation ylimmän johdon tulospalkkiot, jotka on yksilökohtaiset. (Vartiainen & Kauhanen 2005, 23.)

Uuden lain myötä työntekijä voi nostaa omaa henkilöstörahasto-osuuttaan ilman viiden vuoden odotusaikaa rahaston jäsenenä, toisin kuin vanha henkilöstörahastolaki vaati. Lakiuudistuksen myötä henkilöstörahaston perustamisen alaraja laski 30 työntekijästä kymmeneen työntekijään. Lakiuudistus vuoden 2011 alussa laajensi henkilöstörahastojen perustamisen myös kuntasektorille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

### **3.3 Henkilöstörahaston perustaminen**

Henkilöstörahaston perustaminen edellyttää, että yrityksessä tai tulosyksikössä on työsuhteessa säännöllisesti vähintään kymmenen henkeä. Lisäksi yrityksen liikevaihto on rahastoa perustettaessa oltava päätyneeltä ja sitä välittömästi edeltäneeltä tilikaudelta vähintään 200 000 euroa. Tämä on tilintarkastuslaissa (459/2007) säädetty.

Työnantaja päättää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotosta, ja henkilöstö tekee päätöksen henkilöstörahaston perustamisesta. Henkilöstörahaston perustamiskokouksessa päätetään henkilöstörahastoerien määräytymisperiaatteet, hyväksytään henkilöstörahaston säännöt ja tehdään ilmoitus työ- ja elinkeinoministeriöön henkilöstörahaston rekisteröimiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

Henkilöstörahaston perustamisen yhteydessä jäseneksi rahastoon tulee koko yrityksen henkilöstö. Säännöissä on kuitenkin määrättävissä, että osa henkilöstöstä ei kuulu voittopalkkiojärjestelmän piiriin, mikäli osa kuuluu esimerkiksi johdon palkitsemisjärjestelmään. Niillä työntekijöillä, jotka tulevat

yrittäjien palvelukseen rahaston perustamisen jälkeen, jäsenyys henkilöstörahostossa on alettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b).

Henkilöstörahoston säännöissä on mainittava vähintään seuraavat asiat:

- henkilöstörahoston nimi ja kotipaikka
- yritys ja sen tulosityksiköt, jossa henkilöstörahosto toimii
- rahaston tilikausi
- periaatteet, joiden mukaan osuudet jäsenille määräytyy
- rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet
- menettely rahasto-osuuksia nostettaessa
- onko rahastolle mahdollista jakaa henkilöstörahostoerän lisäosia
- hallituksen jäsenten, tilintarkastajien, mahdollisten valtuutettujen lukumäärä, toimikausi sekä valintamenettely
- henkilöstörahoston kokousten ajankohdat ja niissä käsiteltävät asiat.

Sääntöjen esitarkistuksen tekee yhteistoiminta-asiamies. Myös ilmoitus rahaston rekisteröinnistä tehdään kirjallisena yhteistoiminta-asiamiehelle.

Perusilmoituksen sisältö koostuu muun muassa henkilöstörahoston säännöistä sekä yhteystiedoista ja hallituksen jäsenten nimistä. Perusilmoituksen jälkeen yhteistoiminta-asiamies rekisteröi rahaston, minkä jälkeen rekisteröity rahasto saa tunnuksen ”hr”. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b).

### **3.4 Henkilöstörahostoerä ja lisäosa, käteinen henkilöstörahostoerä**

Henkilöstörahostoerä on rahasuoritus, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan (Finlex 2010a). Henkilöstörahoston vastaanottamat rahastoerät jaetaan jäsenten kesken henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin siten kuin rahaston säännöissä on määrätty (Kauhanen 2010,116). Henkilöstörahostonlain mukaan jaon tulee tapahtua tasapuolisesti jäsenten kesken. Jakoperusteena voi olla osuuksien jako jäsenille palkkojen suhteessa,

työajan suhteessa tai jonain yhdistelmänä näistä. (Vartiainen & Sweins, 2002, 14.)

Jäsenen henkilökohtaisesta rahasto-osuudesta siirretään vuosittain enintään 15 prosenttia nostettavissa olevaan osuuteen, ja loput rahasto-osuudesta on sidottua osuutta. Henkilöstörahaston jäsen on oikeutettu nostamaan kerran vuodessa nostettavissa olevan osuutensa rahaston määräämänä maksupäivänä. Maksu tapahtuu viimeistään neljän kuukauden päästä rahaston tilikauden päättymisestä. Työsuhteen päättyessä jäsenen koko henkilöstörahasto-osuus maksetaan jäsenelle seuraavana mahdollisena maksupäivänä. (Henkilöstörahastopalvelut Oy 2012a).

Henkilöstörahaston lisäosaa voidaan maksaa varsinaisen henkilöstörahastoerän lisäksi. Rahaston säännöissä on määrättävä, mikäli lisäosa otetaan käyttöön. Lisäosa määrätään koskevan yrityksen tietyn osan koko henkilöstöä, ja tämä henkilöstöryhmä on määriteltävä säännöissä. Lisäosan perusteille ei ole erityisiä vaatimuksia, mutta perusteiden on oltava syrjimättömiä. Lisäosa maksetaan yhtenä rahasummana, ja sen enimmäismäärä on vuodessa enintään kunkin lisäosaa saavan ryhmän jäsenen yhden kuukauden palkka. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b).

Henkilöstörahastoerä on myös nostettavissa käteisenä, mikäli siitä on sovittu henkilöstörahaston säännöissä. Käteisenä nostettavan osuuden työnantaja maksaa suoraan jäsenelle, ja se vähennetään henkilöstörahastoon maksettavasta henkilöstörahastoerästä. Käteisenä nostettava henkilöstörahastoerä ei ole sijoitettuna markkinoille eikä erään täten vaikuta sijoitusten tuotto eikä arvonmuutos. Käteisenä nostettava henkilöstörahastoerä on verollista tuloa ja katsotaan palkaksi sosiaalietuuksia määriteltäessä. Niistä suoritetaan sosiaaliturvamaksut, mitä henkilöstörahastoon sijoitetusta erästä ei mene. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

### **3.5 Henkilöstörahaston verotus**

Henkilöstörahaston ei tarvitse maksaa saamastaan tuotosta veroa, sillä henkilöstörahasto on säädetty tuloverosta vapaaksi yhteisöksi tuloverolain mukaan. Henkilöstörahaston jäsenet ovat velvollisia maksamaan veroa nostamistaan rahasto-osuuksista, ja kahdenkertaisen verotuksen estämiseksi itse henkilöstörahasto on säädetty verovapaaksi.

Tuloverolain mukaan maksettavasta jäsenen rahasto-osuudesta on aina 20 prosenttia verovapaata, loput veronalaista ansiotuloa jäsenen sivutuloveroprosentin mukaan. Osittaisella verovapaudella pyritään kannustamaan henkilöstörahastojen käyttöön. (Hämeenaho 2011.)

### **3.6 Henkilöstörahasto-osuuden maksu**

Henkilöstörahaston jäsenen rahasto-osuus jaetaan sidottuun ja nostettavissa olevaan osuuteen. Vuosittain jäsenelle maksetusta rahasto-osuudesta siirretään enintään 15 prosenttia nostettavissa olevaan osuuteen, ja loput, vähintään 85 prosenttia osuudesta on sidottua osuutta. Rahaston jäsenet voivat nostaa nostettavissa olevaa osuuttaan vuosittain rahaston määräämänä maksupäivänä. Jäsenen rahasto-osuus muuttuu vuosittain, kun siihen lisätään mahdollinen maksettava henkilöstörahastoerä, sijoitusten tuotto sekä arvonmuutos. Uusi erä lisätään aina sidottuun rahasto-osuuteen, josta siirretään enintään 15 prosenttia vuosittain jäsenen nostettavaksi.

Työsuhteen päättyessä koko jäsenen kertynyt henkilöstörahasto-osuus maksetaan jäsenelle seuraavana mahdollisena rahaston maksupäivänä. Rahasto-osuuden maksu on automaattinen työsuhteen päättyttyä. Jäsen voi jaksottaa nostojaan rahastosta enintään neljälle vuodelle, kun työsuhde on päättynyt

- eläkkeelle jäämisen johdosta
- tuotannollisista tai taloudellisista syistä
- yli 90 päivää kestäneen yhtäjaksoisen lomautuksen vuoksi.

Mikäli työsuhde päättyy jäsenen kuolemaan, maksetaan rahasto-osuus perikunnalle rahaston seuraavana mahdollisena maksupäivänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

### **3.7 Henkilöstörahaston pääoma sekä sijoitustoiminta**

#### **3.7.1 Pääoman koostuminen**

Henkilöstörahaston perustamisen ja toimintaedellytyksen perusta on käyttöön otettu voittopalkkiojärjestelmä yrityksessä. Yritys päättää vuosittain tilinpäätöksen jälkeen, minkä suuruisen henkilöstörahastoerän yritys siirtää henkilöstörahastoon.

Henkilöstörahaston pääoma eli varat voidaan jakaa

- jäsenosuuspääomaan
- yhteispääomaan
- lahjoitusvaroihin.

Rahaston pääoma koostuu suurimmaksi osin jäsenosuuspääomasta. Jäsenille jaetaan vuosittain mahdollinen maksettava henkilöstörahastoerä rahaston sääntöjen mukaan, ja lisäksi jäsenosuuspääomaan lisätään aina vuosittain sijoitustoiminnan tulos (sijoitusten tuotto sekä arvomuutos henkilöstörahaston tilikaudelta).

Yhteispääomaan voidaan sääntöjen mukaan kirjata 0-10 prosenttia henkilöstörahastoerästä. Yhteispääoma voidaan käyttää esimerkiksi henkilöstörahaston jäsenten koulutus- ja virkistystoimintaan.

Lahjoitusvarat ovat useimmiten rahaston perustamisvaiheessa saatuja varoja. Lahjoitusvaroja ei voida siirtää jäsenten rahasto-osuuksiin, mutta jaetaan rahaston purkautuessa jäsenille. (Poikolainen ym. 2006.)

### **3.7.2 Sijoitustoiminta**

Henkilöstörahasot voivat hoitaa sijoitustoimintansa itse tai valita sijoituksia hoitamaan yhden tai useamman varainhoitajan. Eri sijoituspalveluja tarjoavia yrityksiä on muun muassa eQ Varainhoito, Mandatum Omaisuudenhoito Oy, Nordea Investment Management sekä Aventum.

Lain mukaan henkilöstörahasot on sijoitettava varansa varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla. Varat on myös sijoitettavissa siihen yritykseen, johon rahasto on perustettu. Silloin kun varat sijoitetaan yritykseen, ei sijoitusten riskinotossa ole rajoituksia.

Varat on oltava sijoitettuna siten, että rahastolla on valmius irrottaa pääomaa vuosittain jäsenten rahasto-osuuksien maksua varten. Henkilöstörahasot jäsenillä ei ole moiteoikeutta, mikäli sijoitukset tuottavat tappiota, kun sijoitukset on tehty rahaston sääntöjen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b).

### **3.7.3 Henkilöstörahasot pääoman sijoitustoiminnan termit**

Rahaston tilikauden aikana sijoitustoiminnasta syntyneet tuotot muodostuvat osakkeista jaettavista osingoista, joukkolainakirjojen sekä talletusten syntyneistä koroista, rahastojen voitto-osuuksista sekä myyntivoitoista, kun omaisuuserä myydään korkeammalla hinnalla kuin hankinta-arvo. Vastaavasti sijoitukset voivat tuottaa tappiota. Näitä sijoitustoiminnan tuottojen ja kulujen erotusta kutsutaan henkilöstörahasot yli- tai alijäämäksi, joka jaetaan jäsenten rahasto-osuuksiin.



Sijoitustoiminnan arvonmuutos lasketaan henkilöstörahaston tilikauden viimeisenä päivänä, kun verrataan rahaston koko omaisuuden markkina-arvoa hankinta-arvoon. Arvosta vähennetään vielä rahaston edellisen tilikauden päättyessä oleva arvonmuutos, jotta saadaan selville tilikauden sijoitusten arvonmuutos. Tämä arvonmuutos voi olla myös negatiivinen, jos sijoitusten markkinahinnat laskevat alle hankintahinnan. Arvonmuutos jaetaan jäsenten rahasto-osuuksiin. (Poikolainen ym. 2006.)

### **3.7.4 Sijoituskohteet**

Henkilöstörahaston sijoitusmahdollisuudet ovat laajat. Sijoituskohteita voi valita muun muassa sijoitusajan pituuden ja riskitason mukaan.

Pankki- ja määräaikaistalletukset ovat sijoituksia, jossa sijoittaja lainaa rahaa pankille. Näille ominaista on muun muassa talletussuoja ja rahojen palautus vaadittaessa. Talletusten tuotto on yleensä melko vaatimaton ja talletuksia käytetäänkin useimmiten lyhyeksi ajaksi muita sijoituskohteita suunniteltaessa.

Joukkovelkakirjat ovat valtioiden, kuntien, rahoituslaitosten tai yritysten markkinoille laskemia velkasitoumuksia. Velkakirjoilla hankitaan pitkäaikaista rahoitusta eli ovat pääsääntöisesti yli vuoden mittaisia. Lainan pääoma maksetaan tuottoineen takaisin yhdellä kertaa laina-ajan päättyessä. Pääomapalautuksen lisäksi liikkeeseenlaskija maksaa yleensä vuosittain korkoa lainan pääomalle.

Sijoitusrahastot koostuvat useisiin eri arvopapereihin sijoitetuista varoista. Eri sijoitusrahastoja on esimerkiksi osakerahastot, yhdistelmärahastot sekä pitkän ja lyhyen koron rahastot. Sijoituspolitiikka määrää mihin ja missä suhteessa arvopapereihin rahasto sijoittaa. Sijoitusrahastojen etuja ovat sijoitusten hajautus, jolloin riski tappioista vähenee. Tuotto sijoitusrahastoissa syntyy sijoitetun arvopaperin mukaan; korkorahastoissa markkinakoron mukaan, osakerahastoissa osakkeen kehityksen mukaan jne. (Poikolainen ym. 2006).

## 4 Henkilöstörahasot Suomessa ja muissa maissa

### 4.1 Henkilöstörahasotjen taustaa

Keskustelu henkilöstörahasotista Suomessa alkoi jo 80-luvulla. Mallia haettiin niin Ruotsista kuin myös muualta maailmasta, mm. Yhdysvaltojen ESOP-järjestelmästä (Employee Stock Ownership Plan; työntekijöiden osakkeen omistussuunnitelma). Henkilöstörahasotjen syntymiseen Suomessa vaikuttivat vuonna 1981 ensimmäiset kannanotot palkansaajarahastoista Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n edustajakokouksessa ja Toimihenkilö- ja virkamiesjärjestöjen keskusliitto TVK:n liittokokouksessa. Kokouksissa tehtiin aloitteita palkansaajarahasotjen muodostamisesta, jolle antoi taustaa 70-luvulla alkunsa saanut keskustelu taloudellisesta demokratiasta ja henkilöstön osallistumisesta. (Sweins 2004.)

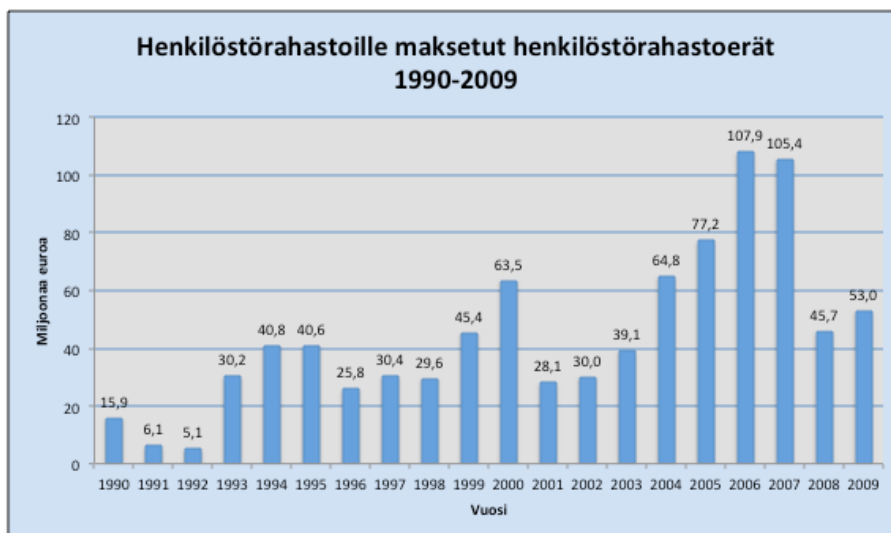
Kun Suomessa aloitettiin valmistelut henkilöstörahasotja koskevaa lakia varten, lähtökohdaksi otettiin vapaaehtoisuus rahasotjen perustamiseen yrityksissä. Lain avulla pyrittiin tarjoamaan työnantajalle ja työntekijöille mahdollisuus sopia yrityksen tuloksenjaosta siten, että työntekijöille muodostuu palkkaa ja työsuhdetta laajempi osallistumismahdollisuus yrityksessä.

Henkilöstörahasotlain voimaantulovuosikymmenen alkuaikoina lama saapui Suomeen. Tämä vaikeutti alkuun pääsyyttä henkilöstörahasotjen perustamista, vaikka lain alkuvuosina perustettiinkin valtaosa rahastoista. (Suomen Henkilöstörahasotjen yhdistys ry 2012a.)

## 4.2 Maksetut henkilöstörahasstoerät ja kertyneet jäsenosuuspääomat henkilöstörahasstoissa

Vartiainen ja Sweinsin työpölyttinen tutkimus (2002) selvitti henkilöstörahasstojen toimivuutta Suomessa. Tutkimuksen mukaan keskeisimmät syyt henkilöstörahasston perustamiselle olivat yrityksen halu palkita koko henkilöstöä, henkilöstön pääseminen näin osalliseksi organisaation menestystä sekä halu lisätä työntekijöiden tietoa yrityksestä. Haasteena tutkimuksessa nähtiin vielä pieni henkilöstörahasstojen määrä Suomessa vuonna 2002. Kun henkilöstörahasstolaki tuli voimaan vuonna 1990, perustettiin rahastoja eniten lain voimaantulovuotena sekä seuraava vuotena. Vuosina 1990 ja 1991 perustettiin yhteensä 40 henkilöstörahasstoa. Näiden vuosien jälkeen rahastojen perustaminen on ollut varsin vähäistä. Vuoden 2001 loppuun mennessä rahastoja oli perustettu yhteensä 59 kappaletta. (Vartiainen & Sweins 2002.)

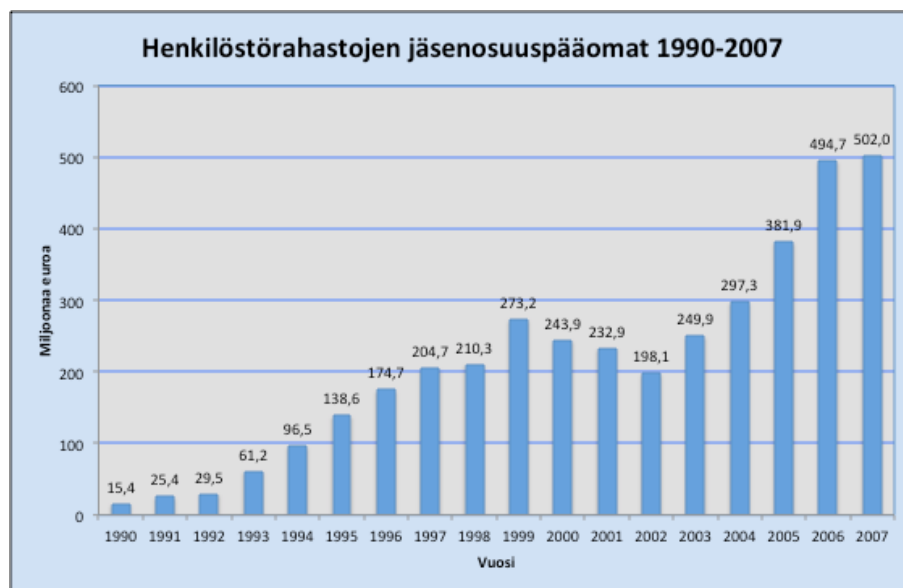
Työ- ja elinkeinotoimiston (2011a) havainnollistaman kuvion 3 Henkilöstörahasstoille maksetut henkilöstörahasstoerät 1990-2009 mukaan yritykset ovat maksaneet henkilöstörahasstoeriä vaihtelevia määriä vuosien 1990-2009 aikana.



Kuvio 3. Henkilöstörahasstoille maksetut henkilöstörahasstoerät 1990-2009 (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011a).

Useimpina vuosina henkilöstörahas-toeriä on jaettu alle 60 miljoonan euron edestä, ja ainoastaan viitenä vuotena erät ovat ylittäneet 60 miljoonan euron yhteenlasketun summan. Vuosi 2006 oli ennätysellinen, henkilöstörahas-toeriä maksettiin jopa 107,9 miljoonaa euroa.

Jäsenosuuspääoman kasvu henkilöstörahas-toissa on kuvion 4 Henkilöstörahas-tojen jäsenosuuspääomat 1990-2007 mukaan kasvanut tasaisesti vuosien varrella.



Kuvio 4. Henkilöstörahas-tojen jäsenosuuspääomat 1990-2007 (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b).

Vuonna 2007 pääoma oli ennätyselliset 502 miljoonaa euroa. Ainoastaan vuosina 2000-2002 jäsenosuuspääoma henkilöstörahas-toissa on pienentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Tilastoista on selvästi nähtävissä jäsenosuuspääomien sekä maksettujen henkilöstörahas-toerien kasvu vuosien saatossa. Sen sijaan henkilöstörahas-tojen perustamisen määrä ei ole kasvanut paljoakaan vuosien saatossa; marraskuun 2010 loppuun mennessä henkilöstörahas-toja oli rekisteröity yhteensä 55 kappaletta ja niiden jäsenmäärät olivat yhteensä 122 608 jäsentä. (Suomen henkilöstörahas-tojen yhdistys ry 2011b).

### **4.3 Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen yritysten toimintaan eri maissa**

Ruotsissa tuli vuonna 1984 voimaan lainsäädäntö, jolla perustettiin viisi yleisten työeläkerahastojen yhteydessä toimivaa alueellista palkansaajarahastoa. Varat rahastoon tulivat eläkemaksujen korotuksista, yritysten reaaliuvoitoista sekä julkiselta sektorilta. Varat sijoitettiin suurten yritysten osakkeisiin. Varojen siirto rahastoihin kuitenkin loppui vuonna 1990, ja rahastot ajettiin alas. Nykyisin suuressa osassa yrityksistä henkilöstö voi omistaa osakkeita tai on osa optio-ohjelmaa tai muuta voitonjakojärjestelmää.

Tanskassa on voimassa muutamia työntekijöiden osallistumisjärjestelmiä, jotka kuuluvat verohelpotusten piiriin. Työntekijät voivat ostaa yrityksen osakkeita alennettuun hintaan, optio-ohjelma räätälöidään yksilöllisesti ja voi koskea myös yrityksen johtoa, kun taas osakepohjainen voitonjako-ohjelma ei saa koskea johtoa ja on oltava veroviranomaisten hyväksymä.

Saksassa ei lähtökohtaisesti ole erityisiä lakeja, jotka säätelisivät työntekijöiden taloudellista osallistumista. Työntekijöiden osakkeiden omistus on käytössä eniten osakeyhtiöissä, joissa osakkeita voidaan jakaa työntekijöille osakepääoman korotuksen yhteydessä. Ilmaiset tai alennettuun hintaan saadut osakkeet ovat osa työntekijän palkkaa, ja verotus sen mukainen. Optio-oikeuksia voi olla sekä johdolla että työntekijöillä, mutta niihin ei liity verohelpotuksia.

Ranskassa sen sijaan on yli 40 vuoden ajan kehitetty erilaisia malleja työntekijöiden taloudelliselle osallistumiselle. Osallistumisohjelmat ovat verotuksellisesti edullisia, sekä yrityksessä voi olla useampia ohjelmia tarjolla työntekijöille. Voitonjakomalli on pakollinen yli 50 työntekijän yrityksissä. Suorat osakeomistusohjelmat eivät ole yleisiä, vaan osakkeita jaetaan yleensä voitonjaon kautta. Hyödynjako on vapaaehtoinen järjestelmä, joka voidaan sijoittaa eri indikaattoreihin, kuten tappion tai tapaturmien vähentäminen. Varat voidaan siirtää suoraan työntekijälle, tai ne voidaan siirtää lyhyen tai pitkän ajan säästösuunnitelmaan.

Iso-Britannian työntekijöiden osallistumisjärjestelmät jaetaan vahvistettuihin sekä vahvistamattomiin. Vahvistettuja järjestelmiä ovat työntekijöiden osakeomistusjärjestelmä, ja niihin liittyy huomattavia etuja verotuksessa sekä sosiaaliturvamaksuissa. Vahvistamattomat järjestelmät eivät sen sijaan pidä sisällään verohelpotuksia.

Yhdysvalloissa on lähes 10 000 erilaista työntekijän taloudellisen omistamisen järjestelmää. Rahastot perustetaan yleensä eläketurvan näkökulmasta, sillä sosiaaliturvajärjestelmä on Yhdysvalloissa hyvin erilainen kuin Euroopassa. ESOP-järjestelmä (Employee Stock Ownership Plan; työntekijöiden osakkeen omistussuunnitelma) tekee yritysten työntekijöistä yrityksen osakkeen omistajia. ESOP-järjestelmässä yrityksen rahastoon sijoitetaan vuosittain talletuksia, ja rahastoon tulevat varat kohdistetaan työntekijöiden tileille rahaston sisällä. Jakoperusteena voidaan pitää palkkaa, työaikaa tai näiden yhdistelmää. Työntekijät liittyvät rahastoon tyypillisestä vuoden työssäolon jälkeen ja saavat osakkeet tai niiden arvon rahana itselleen työsuhteen päättyessä kertausummana tai vähittäin. (Finlex 2010b.)

#### **4.4 Henkilöstörahastojen tulevaisuus**

Henkilöstörahastojen määrän uskotaan kasvavan lähitulevaisuudessa erityisesti lakiuudistuksen myötä. Henkilöstörahastopalvelut Oy:n toimitusjohtaja Juhani Sinisalo kertoo tammikuun 2012 Kauppalehden haastattelussa (Erkko 2012) kiinnostuksen henkilöstörahastoja kohtaan kasvaneen sekä mainitsee neuvottelujen alla olevan uusia henkilöstörahastoja. Myös Innova Oy:n toimitusjohtaja Vieraankivi (Erkko 2012) kertoo keskustelun käyvän aktiivisena uusien henkilöstörahastojen perustamisesta sekä toteaa yhteydenottojen määrän kasvaneen huomattavasti lakiuudistuksen myötä. Vieraankivi lisäksi arvioi henkilöstörahastojen määrän jopa kaksinkertaistuvan parin vuoden sisällä, kun muun muassa kuntapuolen henkilöstörahastoja aletaan perustaa.

Uusia henkilöstörahasvoja perustettiin vuonna 2011, muun muassa kaivosyhtiö Talvivaaraan sekä media- ja viestintäkonserniin Aina Groupiin. Talvivaaran kaupallinen johtaja Pentti Vihanto (Erkko 2012) kuvailee henkilöstörahasvon perustamisen olevan keino korvata osakepohjaiset kannusteet sekä optiot ja tuoda niiden tilalle pitkän aikavälin palkitsemisratkaisu. Talvivaaran henkilöstörahasvo sijoittaa varoistaan suuren osan yhtiön osakkeisiin, mikä kuvaa henkilöstörahasvojen filosofiaa sitouttaa henkilöstö yritykseen. Hämeenlinnalainen Aina Group uskoo myös työntekijöiden pitkäaikaiseen sitouttamiseen henkilöstörahasvon avulla ja mainitsee etuna muun muassa sen, että myös huonoina vuosina on mahdollisuus palkita henkilöstöä. (Erkko 2012).

#### **4.5 Henkilöstörahasvo palveluja tarjoavat yritykset Suomessa**

Henkilöstörahasvoille hallinnointipalveluja tarjoaa Suomessa ainoastaan kaksi yritystä: Henkilöstörahasvo palvelut Oy sekä Innova Oy. Innova Oy:llä on tällä hetkellä noin kaksi kolmasosaa henkilöstörahasvoista asiakkainaan, Henkilöstörahasvo palvelut Oy:llä yksi kolmasosa. (Erkko 2012.) Osa henkilöstörahasvoista kuitenkin hoitaa hallinnointipalvelunsa itse, ilman ulkopuolista palveluntarjoajaa.

Henkilöstörahasvojen hallinnointipalveluita tarjosi vielä vuoteen 2001 ainoastaan yksi yritys, silloinen Rahastopalvelut RP Oy. Henkilöstörahasvo palvelut Oy perustettiin vuonna 2001 tuomaan lisää kilpailua alalle ja erityisesti tarjoamaan edullisempia hallinnointipalveluja. Vuonna 2001 myös Rahastopalvelu RP Oy koki uudistuksen, kun se siirtyi osaksi Silta Oy:tä. Innova Oy perustettiin vuonna 2011, kun Mandatum Life osti Silta Oy:n eläke- ja henkilöstörahasvo palveluiden yksikön. (Silta Oy.)

## 5 Henkilöstörahaspalvelut Oy Lahti

### 5.1 Yritysesittely

Henkilöstörahaspalvelut Oy:n toimiala koostuu henkilöstörahasojen edunvalvonnasta, kirjanpito- ja hallinnointipalveluista, rahastojen varainhoidon konsultoinnista sekä muista kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluista. Lisäksi palveluihin kuuluvat erikseen sovittavat sihteerintyöt.

Henkilöstörahaspalvelut Oy on Suomessa ainoa henkilöstörahasojen omistama yhtiö. Yhtiön toiminta on laadukkaiden sekä kohtuuhintaisten rahastojen toimintaan liittyvien palveluiden tuottaminen henkilöstörahasojen tarpeisiin. Henkilöstörahaspalvelut Oy:n omistajarahastot ovat

- Elisa Oyj:n henkilöstörahaso hr
- Finnairin henkilöstörahaso hr
- Lahti Energia -konsernin henkilöstörahaso hr
- OP-henkilöstörahaso hr
- Tapiola-ryhmän henkilöstörahaso hr sekä
- TeliaSonera Finland Oy:n henkilöstörahaso hr.  
(Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012a).

Henkilöstörahaspalvelut Oy on perustettu vuonna 2001. Perustamishetkellä yrityksellä oli kaksi henkilöstörahasoa asiakkaana, vuoteen 2011 loppuun mennessä yritys palveli 16:ta eri henkilöstörahasoa. Toimitusjohtajana toimii Juhani Sinisalo, ja yritys työllisti vuoden 2011 lopussa neljä henkilöä. Vuonna 2011 Henkilöstörahaspalvelut Oy:n liikevaihto oli 262 126,34 euroa.



## 5.2 Käytännön työ ja aikataulut henkilöstörahastoille

Henkilöstörahastopalvelut Oy tarjoaa asiakasrahastoilleen kokonaisvaltaisen palvelun, joka sisältää muun muassa henkilöstörahastojen kirjanpidon, jäsenrekisteripalvelut, maksupalvelut jäsenosuuksia maksettaessa ja näihin liittyvät vuosittaiset ilmoitukset verottajalle sekä erikseen sovittavat sihteeripalvelut. (Henkilöstörahastopalvelut Oy 2012a.)

Kun yrityksen tilikausi päättyy, arvioi yritys tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen onko henkilöstörahastolle mahdollista maksaa henkilöstörahastoerää. Yritys ilmoittaa Henkilöstörahastopalvelut Oy:lle henkilöstörahastoon kuuluvien jäsenten tiedot (työaika ja / tai ansiotiedot, yhteystiedot, tilinumerot ym.) sekä mahdollisen maksettavan henkilöstörahastoerän.

Henkilöstörahaston tilikausi on eri kuin yrityksen tilikausi. Henkilöstörahaston tilikauden päättymispäivä on myös rahaston arvonmäärityspäivä, jolta markkinoilla olleiden sijoitusten arvo määräytyy. Rahaston tilikauden päätyttyä kirjanpitoaineisto kerätään ja lähetetään Henkilöstörahastopalvelut Oy:lle, jonka jälkeen rahaston tilinpäätös valmistuu, ja tämän pohjalta suoritetaan rahastolaskenta. Tilinpäätöksestä saadaan tarvittava tieto jäsenosuuspääoman sijoitusten tuotosta sekä arvonmuutoksesta, ja nämä tiedot tarvitaan rahastolaskennan tekemiseen.

Henkilöstörahaston hallitus pitää kokouksen, jossa tilinpäätös hyväksytään. Tämän jälkeen jäsenille lähtee tiedote heidän uusista rahasto-osuuksistaan joko sähköisesti tai kirjeitse. Jäsenillä on varattu oikaisuaikaa parin viikon ajan, jolloin jäsenet voivat tehdä nostoilmoituksen tai oikaisupyynnön sekä ilmoittaa muutoksen esimerkiksi ennakonpidätysprosenttiinsa.

Oikaisuajan päätyttyä Henkilöstörahastopalvelut Oy lähettää arvion maksettavista henkilöstörahasto-osuuksista henkilöstörahastolle, ja maksettava erä toimitetaan hyvissä ajoin Henkilöstörahastopalvelut Oy:lle ennen osuuksien

maksupäivää. Laissa on määritelty, että rahasto-osuudet on maksettava viimeistään neljän kuukauden kuluttua rahaston arvonmäärityspäivästä.

Rahasto-osuuksien maksun jälkeen seuraavassa kuussa tehdään maksettujen osuuksien ennakonpidätyksen tilitys, jossa maksettujen osuuksien ennakonpidätykset ilmoitetaan jäsenkohtaisesti verottajalle vuosi-ilmoituksena. Täten rahastojen ei tarvitse tehdä veroilmoitusta, sillä Henkilöstörahastopalvelut Oy tekee työn rahastojen ja niiden jäsenten puolesta.

Henkilöstörahastojen on ilmoitettava työministeriölle henkilöstörahastoerän määräytymisperusteet sekä niiden muutokset. Rahaston hallituksen on myös toimitettava työministeriöön jäljennös rahaston tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksesta.

Koko rahaston tilikauden ajan Henkilöstörahastopalvelut Oy hoitaa rahaston kirjanpidon, neuvonnan ja asiakaspalvelun rahaston jäsenille sekä yhteydenpidon rahaston asiamiehiin.

### **5.3 Henkilöstörahastopalvelut Oy:n sähköisten jäsensivujen esittely**

Henkilöstörahastopalvelut Oy kehitti vuonna 2002 sähköisen jäsenpalvelun asiakasrahastojen jäsenille. Henkilöstörahastot voivat tehdä sähköisen jäsenpalvelusopimuksen Henkilöstörahastopalvelut Oy:n kanssa, jolloin rahaston jäsenet pääsevät internetin kautta kirjautumaan jäsensivuille. Ne henkilöstörahastot, joilla ei ole sähköistä jäsenpalvelua otettu käyttöön, saavat jäsenilleen vuosittain tiedotuksen rahasto-osuuksista paperisen jäsenkirjeen muodossa.

Jäsensivuilla on muun muassa kooste jäsenen rahasto-osuudesta sekä rahaston säännöistä, ja sivuille pystyy myös päivittämään yhteistietoja sekä tekemään vuosittaisen nostoilmoituksen. Jäsensivujen toimintaa on havainnollistettu ohessa jäsenkirje-demosta otettujen kuvakaappausten avulla. (Henkilöstörahastopalvelut Oy 2012b.)

Jäsensivuilla löytyy sisäänkirjautumisen jälkeen valikko, josta löytyy jäsenkirje, jakoperusteet, tietojen muutos, rahaston säännöt sekä sivu, jolla vaihtaa salasana. Jäsenkirjettä on havainnollistettu kuvassa 1.

Jäsenkirjeessä näkyy jäsenen omat henkilökohtaiset tiedot, muun muassa osoitetiedot sekä tilinumero ja veroprosenttitiedot. Jäsenen rahasto-osuudesta on selvitetty, miten henkilöstörahastoerä sekä sijoitusten tuotto sekä arvonmuutos on henkilöstörahaston tilikaudelta jakautunut. Eriteltynä on myös historiatietoja aiemmilta vuosilta.

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://www.hr-palvelut.com/demo/>. The page title is "Firma Oyj:n henkilöstörahasto" and it is a member letter dated 27.11.2002. The member's name is MEIKÄLÄINEN, PIRKKO KAARINA. The page is divided into several sections: "Tietojen muutos" (Personal information), "Rahaston säännöt" (Fund rules), "Tilanne arvonmäärittämissäpäivänä 31.08.2002" (Fund status as of 31.08.2002), "Rahasto-osuutenne" (Your fund share), and "HR-palvelut" (HR services). The "Rahasto-osuutenne" section includes a table with columns for date, description, and amount.

Pvm	Selitys	Sidottu	Nostettavissa
31.08.2001	Nostettavissa ollut osuus	0	153,44
31.08.2001	Osuus jäsenosuuspääomasta	869,48	0
31.12.2001	Maksettu osuus	0	-153,44
31.08.2002	Voittopalkkio osuus	1423,16	0
31.08.2002	Sijoitusten tuotto	33,52	0
31.08.2002	Sijoitusten arvonmuutos	2,77	0
31.08.2002	Nostettavaksi siirretty osuus	-349,34	349,34
		1 979,59	349,34
	<b>Rahasto-osuutenne yhteensä</b>		<b>2 328,93</b>

Kuva 1. Jäsenkirje (Henkiöstörahastopalvelut Oy 2012b)

Sivun oikeassa reunassa on ohjeet jäsenelle siitä, miten ja minkälaisella aikataululla hän voi nostaa nostettavissa olevan rahasto-osuutensa, sekä miten toimia, jos maksutietoihin (tilinumero tai verotieto) on huomautettavaa.

Voittopalkkion (nykyisin "henkilöstörahastoerä") jakoperusteet on havainnollistettu kuvan 2 mukaisesti. Laskentakaavat selventävät jakoperusteita, ja kuvassa on selkeyttämiseksi listattu henkilöstörahastolle maksettava voittopalkkio, jäsenen oma työaika sekä rahaston jäsenten työajat yhteensä.

Voittopalkkion jakoperuste voi myös olla jäsenten palkat tai jokin yhdistelmä ansioita sekä työaikaa. Osuus voittopalkkiosta on oma työaika suhteessa koko rahaston jäsenten työaikaan kerrottuna jaettavalla voittopalkkiolla.

Valinnat	Voittopalkkion jakoperusteet		Jakoperusteet
Jäsenkirje	<b>Voittopalkkion jakoperusteet</b>		<b>Laskentakaavat</b>
Jakoperusteet	<b>Rahaston voittopalkkio</b>	1 500 000.00	Voittopalkkion jaon laskentakaava: (työaika / jäsenten työajalla) x jaettava voittopalkkioerä
	josta rahaston yhteispääomaan siirretty	200 000.00	
<b>Tietojen muutos</b>	Työajan perusteella jaettu osuus	1 300 000.00	Sijoitusten tuottojen ja arvonnmuutosten laskentakaava: (keskimääräinen rahasto-osuutteen / jäsenten keskimääräisillä osuuksilla) x jaettava tuottoera
-osoite	Rahaston jäsenten työajat yhteensä	1 781 250	
-email	Työaika	1 950	
-pankkitili	Osuutteen voittopalkkiosta	1 423.16	
-kieli			
-osuuden nosto			
Rahaston säännöt	<b>Sijoitusten tuottojen ja arvonnmuutosten jakoperusteet</b>		<b>HR-palvelut</b> e-mail: <a href="mailto:toimisto@hr-palvelut.com">toimisto@hr-palvelut.com</a>
	<b>Tuotto</b>		
	Rahasto-osuuteen jaettu tuotto	306 255.50	
Vaihda salasana	Jäsenten keskimääräiset osuudet	7 337 794.95	
	Keskimääräinen rahasto-osuutteen	869.48	
Kirjautuu ulos	<b>Osuutteen sijoitusten tuotoista</b>	<b>33.52</b>	
	<b>Arvonnmuutos</b>		
	Rahasto-osuuteen jaettu arvonnmuutos	25 317.90	
	Jäsenten keskimääräiset osuudet	7 337 794.95	
	Keskimääräinen rahasto-osuutteen	869.48	
	<b>Osuutteen arvonnmuutoksesta</b>	<b>2.77</b>	

HR-palvelut, Kauppakatu 31, 15140 Lahti, p +358 (0)10 322 2080

Kuva 2. Voittopalkkion jakoperusteet (Henkilöstörahasopalvelut Oy 2012b)

Sijoitusten tuoton ja arvonnmuutoksen jakoperusteet on myös havainnollistettu kuvan 2 avulla. Jäsenen oma jäsenosuuspääomaa verrataan koko henkilöstörahasaston jäsenosuuspääomaan, ja sijoitusten tuotto sekä arvonnmuutos jaetaan aina tämän suhteessa. Sijoitukset voivat myös olla tappiollisia ja arvonnmuutos negatiivinen. Tällöin tappiot jaetaan yhtäläillä jäsenten kesken, vaikuttaen jäsenosuuspääomaa pienentävänä.

Tietojen muutos- kohdassa (Kuva 3) jäsen pystyy tarkistamaan omat yhteystietonsa ja tekemään niihin muutoksia tarvittaessa. Sivulta voi myös valita asiointikielenä joko suomen, ruotsin tai englannin kielen. Tietojen muutos- sivulta jäsen voi tehdä vuosittain nostoilmoituksen, mikäli hän haluaa nostaa nostettavissa olevaa osuuttaan. Nostettavissa olevan osuuden voi nostaa kokonaan tai ainoastaan osan siitä. Osuus on myös mahdollista jättää nostamatta kokonaan, mikä on oletusarvona, ellei jäsen muuta ilmoita määrääjän sisällä.

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://www.hr-palvelut.com/demo/>. The page title is 'Tietojen muutos' (Change Information). The form is divided into several sections:

- Valinnat (Optional):** Includes links for 'Jäsenkirje', 'Jakoperusteet', 'Tietojen muutos' (with sub-links for -osoite, -email, -pankkitili, -kieli, -osuuden nosto), 'Rahaston säännöt', 'Vaihda salasana', and 'Kirjautuu ulos'.
- Tietojen muutos (Form Fields):**
  - Sukunimi: MEIKALAINEN
  - Osoite1: katupolku 23
  - Osoite2: (empty)
  - Osoite3: (empty)
  - Postinumero: 04420
  - Postitoimipaikka: Hattula
  - Puh: 09-1234567
  - E-mail: pirkko.meikalainen@luukku.com
  - Kieli/Språk/Language: Suomi (selected), Svenska, English
  - Haluan nostaa: 150.00 € (0.00 - enintään 349.34 €)
  - Summa veron jälkeen: 93.60 €
  - Pankkitili: 106435-00003863
  - Sivutuloveroprosentti: Veroprosentin muutos on aina tehtävä kirjallisesti.
  - Tallenna muutokset (button)
- Right Column (Information):**
  - Rahasto-osuuden nosto:** Rahasto-osuuden voivat nostaa vain ne jäsenet, joilla oheisessa kirjeessä on nostettavissa olevaa osuutta. Osuus suoritetaan tilille kirjeessä mainittuna päivänä. Jäsenyyden voimassa ollessa rahasto-osuuden nostosta voi kieltäytyä vuosi kerrallaan. Nostamatta jätetyt osuudet ovat nostettavissa aina vuoden kuluessa, sekä niille laskettujen sen hetkisten sijoitusten tuotot.
  - Tilinumero ja sivutuloveroprosentti:** Jos Teillä on oheisella jäsenkirjeellä nostettavissa olevaa rahasto-osuutta, pyydämme ilmoittamaan pankkitilinne ja sivutulo-veroprosenttinne, mikäli ne eivät ilmene jäsenkirjeestä tai ovat siinä virheelliset.
  - Oikaisuvaatimus (Henkilöstörahalaki 26§):** Jäsenkirjeestä näette henkilöstörahalastoon kertyneen rahasto-osuutenne. Jos kirjeessä mainitut tiedonne jakoperusteissa ovat virheelliset, Teidän tulee 14 päivän kuluessa kirjallisesti vaatia oikaisua. Rahaston hallitus on valtuuttanut Henkilöstörahalastopalvelut Oy:n hoitamaan jäsenosuuksien laskennan ja maksamisen sekä oikaisuvaatimusten käsittelyn.
  - HR-palvelut**  
e-mail: [toimisto@hr-palvelut.com](mailto:toimisto@hr-palvelut.com)
- Footer:** Tehty nostoilmoitus: 150.00 € 17.01.2011 14:28:34  
HR-palvelut, Kauppakatu 31, 15140 Lahti, p +358 (0)10 322 2080

Kuva 3. Tietojen muutos (Henkilöstörahalastopalvelut Oy 2012b)

Maksettavasta osuudesta on aina 20 % verovapaata, ja tietojen muutos-sivulla jäsen voi kuvan 3 mukaisesti tarkistaa maksettavan osuuden nettosumman. Verotus tapahtuu aina sivutuloveroprosentin mukaan, ja mikäli jäsensivuilla näkyy väärä veroprosentti, voi jäsen oikaisuajan sisällä pyytää korjausta veroprosenttiin Henkilöstörahalastopalvelut Oy:n toimistosta.

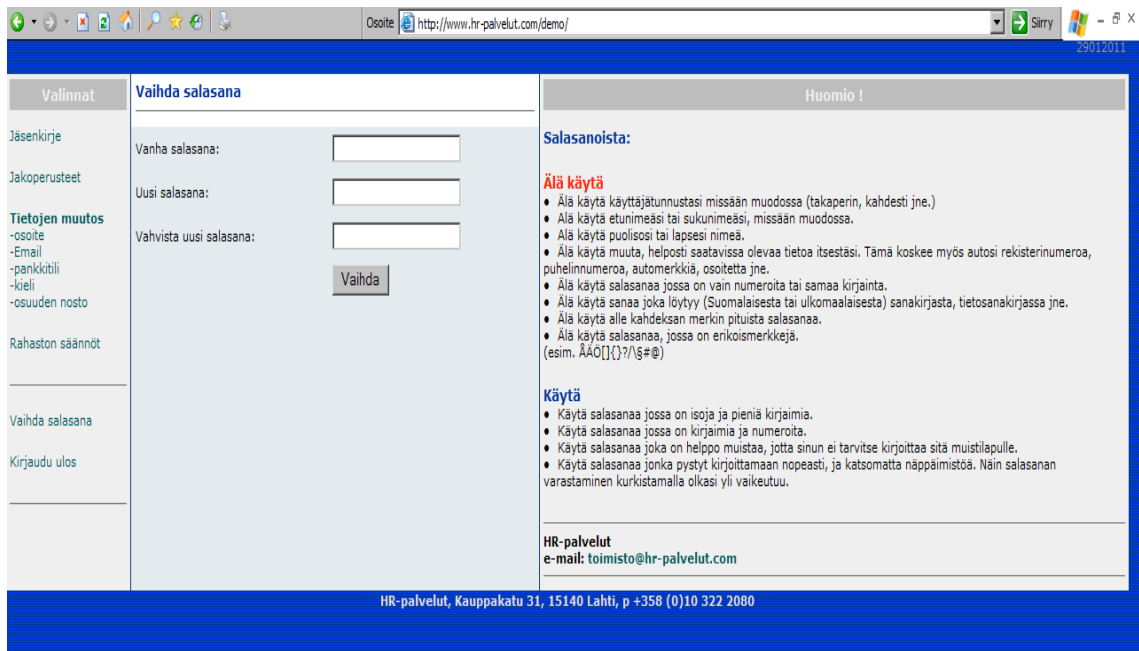
Sähköisillä jäsensivuilla on myös nähtävissä henkilöstörahalaston säännöt (Kuva 4). Säännöissä tulee mainita lain mukaan muun muassa jäsenyyden alkamishdot, jakoperiaatteet henkilöstörahalastoerälle sekä rahaston kotipaikka sekä tilikausi.

Vaihto	FIRMA-KONSERNIN HENKILÖSTÖRAHASTO HR:N SÄÄNNÖT
Jäsenkirje	Rekisteröity 1. 1. 2002
Jakoperusteet	1 § Nimi
<b>Tietojen muutos</b> -osoite -Email -pankkitili -kieli -osuuden nosto	Rahaston nimi on Firma-konsernin henkilöstörahasto hr.
Rahaston säännöt	2 § Kotipaikka Rahaston kotipaikka on Helsinki.
Vaihda salasana	3 § Tarkoitus Rahaston tarkoituksena on Firma Oy:n ja sen tytäryhtiöiden rahastolle suorittamien voittopalkkioerien ja muiden henkilöstörahastolain mukaisten varojen hallinta.
Kirjautu ulos	4 § Jäsenyys Firma-konserniin kuuluvien kotimaisten yhtiöiden, joissa on rahastoiva voittopalkkiojärjestelmä, palveluksessa olevat henkilöt tulevat rahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella. Konsernin ilmoittamat emoyhtiön ylimmät johtajat eivät ole rahaston jäseniä. Rahaston perustamishetkellä konserniyhtiön työsuhteessa oleva henkilö tulee rahaston jäseneksi sen perustamishetkellä. Myöhemmin konsernin palvelukseen tullut tulee rahaston jäseneksi työsuhteen alkamista seuraavan konsernin tilikauden alusta. Jäsenen siirtyessä työkomennukselle Firman sellaiseen tytäri- tai osakkuus-yhtiöön, joka ei kuulu rahastoon, säilyy hänellä leppäva jäsenyys edellyttäen, ettei hän nosta rahasto-osuuttaan. Leppäva jäsen pääsee työsuhteeseensa palattuaan välittömästi takaisin voittopalkkiojärjestelmän piiriin.
	5 § Henkilökohtaiset rahasto-osuudet Voittopalkkioerä jaetaan jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin konserniyhtiöiden kyseisenä tilikautena kyseisille henkilöille maksamien palkkojen ja eläkelain alusten tai sitä vastaavien palkkojen suhteessa.
	6 § Arvonmääritys ja selvitys rahasto-osuudesta Rahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä vuosittain rahaston tilinpäätöspäivänä, joka on rahaston arvonmäärityspäivä. Jokaiselle jäsenelle on annettava kirjeitse tai televiestintien välityksellä viipymättä sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioeran ja rahaston tilinpäätös on vahvistettu, selvitys hänen osuuteensa liitetystä voittopalkkioeran osasta ja sen perusteista sekä hänen osuutensa arvosta ja tämän jakautumisesta sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan.
	7 § Yli- ja alijäämä sekä arvonmuutokset Jäsenosuuspääoman arvonmuutokset sekä rahaston jäsenosuuspääoman yli- ja alijäämä on tilikautittain liitettävä jäsenosuuspääoman jäsenille

Kuva 4. Henkilöstörahaston säännöt (Henkilöstörahastopalvelut Oy 2012b)

Henkilöstörahaston säännöt on päivitettävä jäsensivuille aina kun rahaston sääntöihin tulee muutoksia. Suurin osa henkilöstörahastoista joutuukin viimeistään vuoden 2013 viimeisessä kokouksessa ottamaan uudet lain määräämät säännöt käyttöönsä.

Sähköisille jäsensivuille pääsee kirjautumaan Henkilöstörahastopalvelut Oy:n kotisivuilta. Kirjautuminen tapahtuu omalla henkilötunnuksella sekä ensimmäistä kertaa kirjautuessa väliaikaisella salasanalla, jonka jäsen saa tilata Henkilöstörahastopalvelut Oy:n toimistosta. Kuvassa 5 on nähtävissä, miten salasanan vaihtaminen tapahtuu jäsensivuilla.



Kuva 5. Salasanan muutos (Henkilöstörahasopalvelut Oy 2012b)

Jäsensivuilla on kuvan 5 mukaisesti neuvottu, mitä jäsenen tulee ottaa huomioon salasanaa vaihdettaessa. Sivustolla kehoitetaan muun muassa välttämään omaa käyttäjätunnusta, etu- tai sukunimeä tai alle kahdeksan merkin pituista salasanaa. Sen sijaan salasanan tulisi olla tarpeeksi pitkä, sisältää sekä aakkosia että numeroita ja oltava helposti muistettava. (Henkilöstörahasopalvelut Oy 2012b.)

## **6 Laskentatyökalun kehittäminen**

### **6.1 Työn aloitus**

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin yhteisellä palaverilla Henkilöstörahaspalvelut Oy:n toimipisteessä Lahdessa. Palaverissa käytiin läpi toimeksianto. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää laskentataulukko, jonka avulla henkilöstörahasojen vuotuista laskentatulosta voitaisiin tarkistaa.

Aloituspalaverissa käytiin läpi myös hieman henkilöstörahasojen taustaa, sekä malliksi annettiin neljän eri asiakashenkilöstörahasojen säännöt. Säännöissä oli muun muassa henkilöstörahasojen jakoperiaatteet. Malliksi annettiin myös myöhemmin muutaman henkilöstörahasojen jäsenkirjemalli, jotta opinnäytetyötä varten olisi helpompi hahmottaa ne osa-alueet, jotka tulisi olla mukana laskentataulukossa. Taulukkoon haluttiin rakentaa kaavoja, joiden avulla yhden jäsenen henkilöstörahaso-osuus saatiin laskettua.

Työn alkuvaiheessa ei ollut mahdollista tutustua yrityksen käytössä olevaan laskentaohjelmaan tai jäsenrekisteriin, mikä vaikeutti hieman toimeksiannon hahmottamista alkuun. Aloittaessani kesätyöt Henkilöstörahaspalvelut Oy:llä Lahdessa, tutustuminen nykyiseen järjestelmään helpotti työn tekemistä huomattavasti.

### **6.2 Tutkimuksen tekeminen**

Jotta henkilöstörahaso käsitteenä tulisi opinnäytetyötä varten tutummaksi, tutustuin alan kirjallisuuteen sekä työ- ja elinkeinoministeriön sivuihin, joissa henkilöstörahasoasioista oli tietoa. Tutustuin lisäksi Finlexin lainsäädäntöön ja siellä henkilöstörahasolakiin.

Alan kirjallisuutta oli varsin niukasti tarjolla, sillä henkilöstörahasot ovat Suomessa suhteellisen uusi käsite eikä aihetta ole tutkittu vielä kovinkaan



laajasti. Kirjallisuuslähteitä löytyi lähinnä tulospalkkauksesta sekä yleisesti palkitsemisesta työelämässä. Parhaiten lähteitä tutkimuksen tekoon henkilöstörahastoista löytyi internetistä palveluntarjoajien kotisivuilta (Innova Oy sekä Henkilöstörahastopalvelut Oy) sekä Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry:n kotisivuilta.

### 6.3 Työkalun valitseminen opinnäytetyön tekemiseen

Opinnäytetyön tekemiseen päätettiin käyttää Microsoft Office Exceliä. Exceliin päädyttiin sen laskutoimitusominaisuuksien vuoksi.

Microsoft Office Excel on taulukkolaskentaan soveltuva ohjelma, joka mahdollistaa tiedon analysoimisen, laskutoimitusten tekemisen, tiedon esittämisen graafisesti, ammattimaisten raporttien luomisen sekä tiedon julkaisemisen internettiin. (Shelly ym. 2008).

### 6.4 Excel-taulukkolaskentapohjan kehittäminen jäsenen henkilöstörahasto-osuuden tarkastuslaskentaan

Saadun materiaalin pohjalta lähdin luonnostelevaan ensimmäistä versiota Excel-laskentataulukosta. Ohjausta laskentakaavojen tekemiseen ei juurikaan tarvittu, sillä Excelin käyttö oli entuudestaan tuttua.

Tärkeimmät laskentataulukon sijoitetut termit olivat taulukon 1 Henkilöstörahastoerä, sijoitusten tuotto sekä arvonmuutos mukaisesti henkilöstörahastolle jaettavat henkilöstörahastoerä, sijoitusten arvonmuutos sekä sijoitusten tuotto.

#### Rahaston tilanne arvonmäärittämispäivänä

Jaettava sijoitusten tuotto	131 000,00	€
Jaettava sijoitusten arvonmuutos	-12 300,00	€
Jaettava henkilöstörahastoerä	514 000,00	€

Taulukko 1. Henkilöstörahastoerä, sijoitusten tuotto sekä arvonmuutos

Nämä kolme lukua ovat ne, mistä jäsenten henkilökohtaisten henkilöstörahas-  
 osuuksien jakoperiaate koostuu. Henkilöstörahas-  
 ton sijoitusten arvonmuutos  
 sekä tuotto jaetaan aina jäsenen jäsenosuuspääoma suhteessa koko rahaston  
 jäsenten jäsenosuuspääomaan. Henkilöstörahas-  
 tojen eri sääntöjen mukaan  
 jaettava henkilöstörahas-  
 toerä voidaan jakaa jäsenten kesken niiden sääntöjen  
 mukaan, jotka on rahastossa määrätty. Jakoperiaate voi olla työaika,  
 vuosiansiot tai jokin yhdistelmä näistä. Taulukossa 2 Jäsenen työaika ja  
 vuosiansiot, koko rahaston työajat sekä vuosiansiot on esitetty tarvittavat tiedot,  
 kun henkilöstörahas-  
 toerä jaetaan puoliksi työajan suhteessa ja puoliksi  
 ansioiden suhteessa. Laskentatauluk-  
 koon lisättiin täten jäsenen työaika  
 tunteina ja palkka euroina, sekä koko rahaston yhteenlaskettujen jäsenten  
 työajat tunteina sekä palkat euroina.

Jäsenen perustiedot			Rahaston jäsentiedot		
Jäsenen työaika	1 800,00	h	Rahaston jäsenten työajat	2 700 000,00	h
Jäsenen palkka	47 000,00	€	Rahaston jäsenten palkat	73 000 000,00	€

Taulukko 2. Jäsenen työaika ja vuosiansiot, koko rahaston työajat sekä vuosiansiot

Taulukko 3 Henkilöstörahas-  
 toerän jakoperiaate  
 havainnollistaa jakoperiaatteen, kun puolet henkilöstörahas-  
 toerästä jaetaan  
 ansioiden suhteessa sekä puolet työajan suhteessa. Jaettava  
 henkilöstörahas-  
 toerä oli 514 000,00 euroa.

**Henkilöstörahoerästä 50% määräytyy ansioiden suhteessa.**

Henkilöstörahoerä ansioiden suhteessa	257 000,00 €
Palkat yhteensä	73 000 000,00 €
Jäsenen palkka	47 000,00 €
Jäsenen henkilöstörahoerä:	165,47 €

**Henkilöstörahoerästä 50% määräytyy palkallisen työajan suhteessa.**

Henkilöstörahoerä työajan suhteessa	257 000,00 €
Työajat yhteensä	2 700 000,00 h
Jäsenen työaika	1 800,00 h
Jäsenen henkilöstörahoerä:	171,33 €

**Henkilöstörahoerä yht. 336,80 €**

Taulukko 3. Henkilöstörahoestolle jaettavan henkilöstörahoerän jakoperiaate

Excel-laskentataulukoon tuli lisätä myös tieto siitä, mikä jäsenen rahasto-osuus on ollut edellisenä vuonna ennen laskentaa, ja kuinka suuri osa siitä on sidottua ja nostettavissa olevaa osuutta. Edellisen vuoden tilanteeseen lisättiin saatu henkilöstörahoerä sekä sijoitusten tuotto ja arvonmuutos. Sidotusta henkilöstörahoerästä tehdään siirto nostettavissa olevaan osuuteen rahaston sääntöjen mukaan, enintään 15 prosenttia vuosittain. Taulukko 4 Uuden rahasto-osuuden määrittäminen laskennan jälkeen havainnollistaa jäsenen edellisen vuoden jäsenosuuspääoman sekä uuden henkilöstörahoerä-osuuden.

<b>Jäsenen rahasto-osuustiedot</b>		
Jäsenen jäsenosuuspääoma	15 100,00	€
Sidottu osuus	10 300,00	€
Nostettavissa	4 800,00	€
Tehty nosto	500,00	€
<b>Osuus henkilöstörahastoerästä</b>	<b>336,80</b>	<b>€</b>
<b>Osuus sijoitusten tuotosta</b>	<b>790,00</b>	<b>€</b>
<b>Osuus arvomuutoksesta</b>	<b>-75,00</b>	<b>€</b>
<b>Yht.</b>	<b>1 051,80</b>	<b>€</b>
<b>Uusi henkilöstörahasto-osuus</b>	<b>15 651,80</b>	<b>€</b>
<b>Sidottu osuus</b>	<b>9 649,03</b>	<b>€</b>
<b>Nostettavissa</b>	<b>6 002,77</b>	<b>€</b>

Taulukko 4. Uuden rahasto-osuuden määrittäminen laskennan jälkeen

Taulukossa 4 on huomioitu edellisenä vuotena tehty 500,00 euron nosto henkilöstörahastosta, joka pienentää jäsenosuuspääomaa seuraavana vuotena. Uuden rahasto-osuuden laskemisen jälkeen osuus henkilöstörahastoerästä, sijoitusten tuotosta sekä arvomuutoksesta lisätään jäsenen sidottuun osuuteen. Tästä lasketaan uusi 15 prosentin osuus, joka siirretään nostettavissa olevaan osuuteen. Loput osuudesta on sidottua osuutta.

Excel-laskentataulukon solut sisältävät kaavoja, joiden avulla jäsenen osuus sijoituksista sekä jaettavasta henkilöstörahastoerästä on laskettavissa. Kaavojen avulla on laskettavissa myös uusi sidottu osuus jäsenen henkilöstörahastosta sekä nostettavissa oleva osuus.

Mikäli jäsen tekee noston omasta henkilöstörahasto-osuudestaan, on maksettavasta osuudesta 20 prosenttia verovapaata ja loput veronalaista jäsenen sivutuloveroansion mukaan. Taulukko 5 Maksettavan osuuden veroerittely havainnollistaa verovapaan, maksetun veron sekä nettosumman osuuden maksusta.

<b>Verotus</b>		
<b>Sivutulovero%</b>	39 %	
<b>Nostetaan</b>	800,00	€
<b>Verollinen</b>	640,00	€
<b>Veroton</b>	160,00	€
<b>Maksetaan</b>	<b>550,40</b>	€

Taulukko 5. Maksettavan osuuden veroerittely

Excel-taulukon soluihin sijoitettujen kaavojen avulla osuudesta lasketaan maksettavan henkilöstörahas-to-osuuden verollinen ja veroton osuus sekä maksettava osuus nettona.

### 6.5 Työn eteneminen, laskentataulukon muokkaus ja parantelu

Työni Excel-laskentataulukon jäsenen henkilöstörahas-to-osuuden tarkastusta varten eteni prosessimaisesti. Ensimmäiset versiot laskentataulukosta oli jokseenkin helppo muodostaa Excel-tiedostoon saadun teorian pohjalta. Ensimmäisen version valmistuttua lähetin työni kommentointia varten Henkilöstörahas-to-palvelut Oy:lle. Esitin työni myös yrityksen hallituksen kokouksessa toukokuussa 2011, jolloin esittelin yhden henkilöstörahas-ton sääntöjen mukaisen tarkastuslaskentataulukon. Palaute työstäni oli myönteinen.

Aloittaessani kesätyöt Henkilöstörahas-to-palvelut Oy:llä toukokuussa 2011, pystyin tutustumaan yrityksen käytössä olevaan jäsenrekisteriin sekä jäsenten sähköisiin kotisivuihin, joissa osuudet ovat jäsenten nähtävissä kirjautumalla sivuille omilla tunnuksilla. Näkemällä miten osuudet on ilmoitettu jäsenille ja näkemällä kokonaisuuden, jota tarvittaisiin tarkastuslaskentaa varten, pystyin muokkaamaan työtäni helppokäyttöisemmäksi. Myös laskentataulukossa oleviin termeihin ja käsitteisiin tuli muutoksia, sekä solujen laskentakaavoja piti muuttaa jonkin verran.

Kesän 2011 aikana Henkilöstörahaspalvelut Oy:ssä suoritettiin kahden henkilöstörahasiston laskennat, joiden sääntöjen mukaiset tarkastuslaskentapohjat olin luonut Excel-laskentataulukkoon. Tarkastuslaskenta kokeiltiin käytännössä ensimmäisen kerran heinäkuun 2011 aikana, kun kahden henkilöstörahasiston jäsenen laskentatiedot tarkastettiin Excel-ohjelmaan tehdyllä laskentataulukolla. Tarkistuksen jälkeen ohjelmaan tehtiin vielä tarvittavia muokkauksia, kun tarkastettujen osuuksien jäsenet antoivat palautetta työstäni.

## **6.6 Tarkastuslaskennan tulokset**

Heinäkuussa 2011 suoritettiin kahden jäsenen tarkastuslaskenta kahdesta eri henkilöstörahasistosta, joilla oli eri jakoperiaatteet jaettavalle henkilöstörahasistoerälle. Jäsenten jäsenosuuspääoma, aiemmin tehdyt nostot sekä rahastojen sijoitusten tuotto, arvonmuutos sekä jaettavat henkilöstörahasistoerät olivat kummallakin erilaiset.

Tarkastuslaskennan tuloksena jäsenten osuudet todettiin oikeiksi sekä vastaaviksi kuin Henkilöstörahaspalvelut Oy:n tekemällä laskentaohjelmalla. Opinnäytetyöprojekti todettiin onnistuneeksi, ja mahdolliseksi otettavaksi käyttöön tulevaisuudessa.

## 7 Päätelmät

Henkilöstörahaspalvelut Oy:lle opinnäytetyönä kehitelty Excel-pohjainen taulukkolaskenta jäsenen henkilöstörahasto-osuuden tarkastusta varten onnistui odotusten sekä tehtävänannon mukaisesti. Opinnäytetyöstä tuli luotettava ja käyttökelpoinen jäsenten osuuksien tarkastuslaskentaa varten, ja samalla se perehdytti minut myös tarkemmin työhön, jota tein Henkilöstörahaspalvelut Oy:llä maaliskuuhun 2012 saakka.

Laskentataulukko oli helppo ja selkeä muodostaa Microsoft Office Excel-taulukkolastenojelmalla. Excel-taulukkoa on joustava sekä kevyt muokata, ja se soveltuu niille käyttäjille, joille Excel on ennestään tuttu käytössä. Mikäli laskentataulukko liitettäisiin esimerkiksi henkilöstörahastojen omille jäsensivuille tai intraan, tulisi yhteensopivuutta parantaa esimerkiksi muuttamalla laskentataulukko web-pohjaiseksi, jossa jäsenen omat tiedot (palkka- ja työaikatiedot, jäsenosuuspääoma) voitaisiin linkittää taulukon soluihin automaattisesti. Mikäli taulukkoa käytettäisiin sellaisenaan ilmat muuttamista web-pohjaiseksi, tulisi osa soluista lukita, ettei solujen kaavoja olisi mahdollista muuttaa.

Opinnäytetyötä on tulevaisuudessa mahdollista käyttää yrityksen laskentaohjelman rinnalla, kun uusia osuuksia halutaan tarkistaa. Opinnäytetyötä on myös mahdollisuus tarjota asiakashenkilöstörahastoille, jotka voisivat tarjota taulukkolaskentaohjelmaa esimerkiksi jäsensivuillaan. Jäsenet voisivat tarkistaa laskentataulukolla oman rahasto-osuutensa, ja täten henkilöstörahastoerien jakoperiaatteet saisivat enemmän läpinäkyvyyttä.

## **Kuvat**

Kuva 1. Jäsenkirje (Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012b), s. 27

Kuva 2. Voittopalkkion jakoperusteet (Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012b), s. 28

Kuva 3. Tietojen muutos (Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012b), s. 29

Kuva 4. Henkilöstörahasaston säännöt (Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012b), s. 30

Kuva 5. Salasanan muutos (Henkilöstörahaspalvelut Oy 2012b), s. 31

## **Kuviot**

Kuvio 1. Palkkaustavat Suomessa (Tuottavuustyö), s. 7

Kuvio 2. EK:n jäsenyritysten kannustavat palkkaustavat vuonna 2004 (Henkilöstöyrityspalvelujen liitto), s. 8

Kuvio 3. Henkilöstörahasastoille maksetut henkilöstörahasastoerät 1990-2009 (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011a), s. 19

Kuvio 4. Henkilöstörahasastojen jäsenosuuspääomat 1990-2007 (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b), s. 20

## **Taulukot**

Taulukko 1. Henkilöstörahasastoerä, sijoitusten tuotto sekä arvonmuutos, s. 33

Taulukko 2. Jäsenen työaika ja vuosiansiot, koko rahaston työajat sekä vuosiansiot, s. 34

Taulukko 3. Henkilöstörahasastolle jaettavan henkilöstörahasastoerän jakoperiaate, s. 35

Taulukko 4. Uuden rahasto-osuuden määrittäminen laskennan jälkeen, s. 36

Taulukko 5. Maksettavan osuuden veroerittely, s. 37



## Lähteet

Erkko, A. 2012. Henkilöstörahasojen määrän uskotaan tuplaantuvan. Kauppalehti 30.1.2012 nro 20, 4-5.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012a. Yrityskyselyt. Palkkausjärjestelmätiedustelu. EK:n palkkausjärjestelmätiedustelu 2008. [http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/arkisto/2008/palkkausjarjestelmat\\_ku\\_vapaketti.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2008/palkkausjarjestelmat_ku_vapaketti.pdf) Luettu 28.2.2012

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012b. Yrityskyselyt. Palkkausjärjestelmätiedustelu. EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun 2011 tuloksia. [http://www.ek.fi/ek/fi/palkat\\_ym/liitteet/Hakonen\\_koostetuloksista15112011.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/palkat_ym/liitteet/Hakonen_koostetuloksista15112011.pdf) Luettu 28.2.2012

Finlex 2010a. Henkilöstörahasolaki. 5.11.2010/934. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100934> Luettu: 22.2.2011

Finlex 2010b. Hallituksen esitykset. 2010, he 44/2010. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2010/20100044.pdf> Luettu 24.1.2012.

Henkilöstörahasopalvelut Oy 2012a. <http://www.hr-palvelut.com/> Luettu: 25.3.2012

Henkilöstörahasopalvelut Oy 2012b. Jäsenkirje-demo. <http://www.hr-palvelut.com/demo> Luettu 25.3.2012

Henkilöstöyrityspalvelujen liitto. EK:n sivut. Arkisto. Palkkausjärjestelmätiedustelu 2005 yhteenveto. [http://www.hpl.fi/ek\\_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset\\_ja\\_julkaisut/ek\\_julkaisu\\_arkisto/Palkkausjarjestelmatiedustelu2005\\_yhtveto.pdf](http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisu_arkisto/Palkkausjarjestelmatiedustelu2005_yhtveto.pdf) Luettu 28.2.2012.

Hämeenaho, T. 2011. Rahastolla veroetua henkilöstölle. Taloustaito Yritys 3/2011, 6-9.

Juutilainen, A. 2011. Suomeen perustetaan taas henkilöstörahasoja. Hämeen sanomat nro 305, 10.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 101. Jyväskylä.

Kauhanen, J. 2010. Suorituksen johtaminen ja palkitseminen. Vantaa: Infor Oy.

Poikolainen, S. 2006. Henkilöstörahasojen sijoitustoiminta. Rahastopalvelu. Helsinki: 2006.

Shelly, G., Cashman, T. & Quasney, J. 2008. Microsoft Office Excel 2007 : Introductory Concepts and Techniques. Massachusetts: Course Technology.

Silta Oy. Yritys. Historia. <http://www.silta.fi/yritys/historia> Luettu 9.2.2012

Suomen Henkilöstörahasojen yhdistys ry 2012a. Julkaisut. Henkilöstörahaso – Yhdessä tehdystä tuloksesta.  
<http://www.henkilostorahastot.fi/Henkilostorahasto01.pdf> Luettu 28.2.2012

Suomen henkilöstörahasojen yhdistys ry 2011b. Rahastot.  
<http://www.henkilostorahastot.fi/> Luettu: 26.10.2011

Sweins, C. 2004. Henkilöstörahaso palkitsemismuotona – tutkimus Suomen henkilöstörahasoista. Palkitseminen ja palkitsemistutkimus, Teknillinen korkeakoulu, lisensiaatin työ.  
[http://www.palkitseminen.tkk.fi/pdf\\_kansio/sweinshera.pdf](http://www.palkitseminen.tkk.fi/pdf_kansio/sweinshera.pdf) Luettu 24.1.2012.

Tuottavuustyö. Tuottavuuden osa-alueet. Kannustava palkkaus ja palkitseminen. [http://www.tuottavuustyö.fi/tuottavuuden\\_osa-alueet/kannustava\\_palkkaus\\_ja\\_palkitseminen](http://www.tuottavuustyö.fi/tuottavuuden_osa-alueet/kannustava_palkkaus_ja_palkitseminen) Luettu 28.2.2012

Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Tiedotteet 2010. Henkilöstörahasot laajemmin käyttöön. [http://www.tem.fi/index.phtml?101881\\_m=101028&s=4265](http://www.tem.fi/index.phtml?101881_m=101028&s=4265) Luettu 21.2.2011

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011a. Työ. Työlainsäädäntö. Yhteistoimintamenettely ja muut henkilöstön osallistumisjärjestelmät. Henkilöstörahasoasiat.  
<http://www.tem.fi/?s=4366> Luettu 25.2.2012

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b. Työ. Työlainsäädäntö. Yhteistoimintamenettely ja muut henkilöstön osallistumisjärjestelmät. Henkilöstörahasoasiat. Henkilöstörahasolain ydinkohdat.  
[http://www.tem.fi/files/29584/henkilostorahastolaki\\_ydinkohdat2010.pdf](http://www.tem.fi/files/29584/henkilostorahastolaki_ydinkohdat2010.pdf) Luettu 25.2.2012

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011a. Työsuhteasiat. Henkilöstön osallistumisjärjestelmät. Henkilöstörahasot. Henkilöstörahasoille maksetut voittopalkkioerät 1990-2009.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/henkrah\\_voittopalkkiot.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/henkrah_voittopalkkiot.pdf) Luettu 8.10.2011

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b. Työsuhteasiat. Henkilöstön osallistumisjärjestelmät. Henkilöstörahasot. Henkilöstörahasojen jäsenosuuspääomat 1990-2007.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/henkrah\\_jasenpaaomat.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/henkrah_jasenpaaomat.pdf) Luettu 8.10.2011

Vartiainen, M. & Kauhanen, J. 2005. Palkitseminen Globaalissa Suomessa. Helsinki: WSOY.

Vartiainen, M. & Sweins, C. 2002. Henkilöstörahasot Suomessa –toimivuus ja kannustevaikutukset. Helsinki: Työministeriö.