

den udbetalt aarligt. I Mellemtiden forrentes det henstaaende Beløb af Firmaet med 6 pCt. p. a.

I to Tilfælde forbeholder Firmaet sig undertiden at kunne overføre en Del af den aarlige Udbytteandel til det følgende Aar for derigennem at kunne udjævne Forskellen mellem gode og daarlige Aar.

De Systemer, der er karakteriserede ved *Udbyttets* kontante Udbetaling, dækker imidlertid over adskillige Forskelligheder, saaledes:

- a) Udbyttet kan efter Arbejdernes Valg hensættes paa *Konto* i Firmaet.
- b) Særlige Lettelser gives Arbejderne med Hensyn til at *tegne sig for Aktier* i Firmaet.
- c) Arbejderne har Adgang til at faa en Del af deres Bonus udbetalt i *Aktier*.
- d) Arbejdsgiveren forbeholder sig Ret til at betale med *Aktier* i Virksomheden.
- e) Udbyttet kan anbringes i en *Pensionsfond* eller lignende.
- f) Arbejderne har Adgang til at anbringe Udbyttet paa en Konto til *Køb af Aktier*.
- g) Udbyttet gives i Form af *Rente af deponerede Beløb*, varierende med Kapitalens Udbytte.
- h) Udbyttet gives i Form af *Dividende af Aktier*, der gratis er overladt Arbejderne.
- i) Udbyttet foreligger i Form af *den Del af Dividenden af Arbejdernes Aktier*, som overstiger den Dividende, som andre Aktionærer faar.

En stor Del af de nyere Systemer er af de under h og i angivne Typer; saaledes er af 54 Systemer med kontant Udbetaling, der er paabegyndt siden 1910 og stadig bestaar, 17 af disse Typer.

b. Hensættelse paa Konto i Firmaet.

Dette fandt i 1919 Sted i 18 af de da bestaaende 182 Systemer. I Almindelighed kan Arbejderen da med kort Varsel hæve de paa Kontoen indestaaende Beløb.

De herunder hørende Systemer rummer to Typer:

- 1) De Tilfælde, som karakteriseres ved, at Udbyttet ikke umiddelbart *udbetales*, men krediteres en Konto for vedkommende Arbejder, og
- 2) de Tilfælde, hvor Udbyttet bestaar i en Tillægs-Rente, der ydes til deponerede Beløb som afhænger af Udbyttets Størrelse. Denne overskydende Rente sættes da ofte i Forhold til Kapitalens Dividende, saaledes at Arbejdernes samlede Rente bliver det samme som Kapitalens Dividende eller en vis Brøkdel heraf.

Der er ikke sjældent desuden sat en vis *Maksimumsgrænse* for den *samlede Rente*, som saadanne Konti kan oppebære, saaledes f. Eks. i 8 Tilfælde: 10 pCt., i 1 Tilfælde 20 pCt. og i 1 Tilfælde 7 pCt.

Endvidere har forskellige Firmaer sat en *Grænse for den enkelte Arbejders samlede Beløb*, enten saaledes, at der er fastsat et bestemt Beløb (£ 50 til £ 500), eller ved, at Grænsen er fastsat til Lønnen for et bestemt Tidsrum.

Endelig er der enkelte Firmaer, der ogsaa har sat en Grænse for, hvad Arbejdernes *samlede Beløb* maa udgøre, eller som i hvert Fald forbeholder sig i givet Tilfælde at sætte en saadan Grænse.

Arbejderne har i de her nævnte Systemer næsten undtagelsesfrit Adgang til med meget kort Varsel at hæve det indestaaende Beløb; i enkelte Tilfælde kræves der 1 Maanedes Opsigelse, og i eet Tilfælde endda 6.

Den engelske Rapport mener at kunne konstatere, at de herunder hørende Systemer — navnlig de under 2 nævnte — har vist en mærkbar Levedygtighed.