

Rubrik Lönepolicy	Ägare Mikael Källqvist	Godkänt datum 2025-02-07	Typ av dokument Policy
Process	Senast ändrad av Jenny Jakobsson	Sekretess ja/ nej Nej	Version

Policy

LÖNEPOLICY

Bostads AB Mimer skapar Hemlängtan och Framtidstro och kännetecknas av omtanke, nytänkande och engagemang.

SYFTE

Mimers lönepolicy och grunderna för lönesättning ska vara känd bland chefer och medarbetare. Löner inom Mimer ska vara marknadsmässiga dock inte löneledande. Det ska vara enkelt att förstå sin lön och därför har vi tagit fram tydliga intervaller för alla roller med tre prestationsnivåer. Vi har även tydliga kriterier för lönesättning.

MÅL

Mimer ska erbjuda rätt lön för rätt jobb.

ÅTAGANDE

Lönesättning

Lönesättning och löneutveckling sker i enlighet med centralt överenskomna kollektivavtal och mot bakgrund av Mimers och bolagets ekonomiska utveckling. Lönesättning sker utifrån rollens svårighetsgrad, prestation och marknaden.

Lönesättning sker vid nyanställning/byte av roll och årlig lönerrevision. Till grund för lönesättningen vid nyanställning ligger kompetens, svårighetsgrad för rollen och marknaden.

Mimer tillämpar individuell lönesättning för att säkra att verksamheten utvecklas mot våra verksamhetsmål och vår vision att skapa Hemlängtan och Framtidstro.

Lönesättningen grundar sig på arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och hur man lever värderingarna.

En förutsättning för individuell lönesättning är att det årliga medarbetarsamtalet genomförs som grund för lönesättningen. Medarbetarsamtalet har ett framåtperspektiv – där lönekriterierna kopplas till såväl individuella mål som verksamhetens mål.

Lönekriterier

Varje medarbetare bedöms årligen utifrån nedanstående lönekriterier:

- Företagets värderingar; Omtanke, Nytänkande och Engagemang

- Resultat utifrån vad rollen kräver
- Efterlevnad av personliga egenskaper som rollen kräver
- Engagerat sig i något utöver det som förväntas av mig i min roll

Facklig samverkan

Vi samverkar med Facksam för att säkerställa att kollektivavtalet följs, översyn kring om ev. grupper och individer ligger fel, att löneintervallen stämmer (utifrån statistiken), att processen för lönerrevisionen sker på ett bra sätt och att det tas fram en handlingsplan utifrån lönekartläggningen vid behov.

ANSVAR

Respektive chef är ansvarig för sina medarbetares lönesättning. Alla medarbetare ska ha ett lönemotiveringssamtal som chef kallar till och där båda ska ha förberett sig genom att skatta sig/medarbetaren utifrån kriterierna. När nya lönen är satt kallar chef till ett möte för att informera om den nya lönen som även ges skriftligt. Det är chefens ansvar att förmedla tydliga förväntningar och mål samt löpande följa upp och ge feedback mot dessa.

Uppföljning och implementering

Innehållet i denna policy revideras och uppdateras vid behov och godkänns årligen av styrelsen.