

Lönepolicy

Fabeges lönepolicy och grunderna för lönesättning ska vara kända bland chefer och medarbetare. Oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund ska lönen vara kopplad till individens resultat och prestationer. Se även Fabeges jämställdhetspolicy.

Lönesättning

Lönesättning och löneutveckling sker i enlighet med centralt överenskomna kollektivavtal och mot bakgrund av Fabeges behov av medarbetare samt bolagets ekonomiska utveckling.

Lönesättning sker vid nyanställning och löneöversyn/årlig lönerrevision. Till grund för lönesättningen vid nyanställning ligger kompetens och utbildning. Nyanställning är det enda tillfälle då lön utbetalas i förskott baserad på tidigare meriter och erfarenheter och förväntade resultat. I övrigt baseras lönen på faktiskt utfört arbete och åstadkomna resultat.

Faberge tillämpar individuell lönesättning som ett instrument för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen, samt att detta sker genom personlig och professionell utveckling av medarbetarna. Lönesättningen grundas på systematiska bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

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

Vid en årlig löneöversyn bedöms medarbetarens prestationer utifrån verksamhetens lönekriterier. Normala prestationer som att utföra sitt arbete, följa ordnings- och arbetsmiljöregler, samarbeta och vara lojal ingår inte i lönekriterierna.

Lönekriterier

Varje medarbetare bedöms årligen utifrån nedanstående lönekriterier:

- Avtalade resultat och målsättningar.
- Beteende – vår värdegrund SPEAK - Snabbhet, Prestigelöshet, Entreprenörskap, Affärsmässighet och Kundnärhet.
- Förmåga att vårda och utveckla kundrelationer.
- Initiativkraft och förmåga att omsätta idéer i aktiviteter.
- Förmåga att stödja sin omgivning och bidra till ett gott arbetsklimat och arbeta gränsöverskridande.

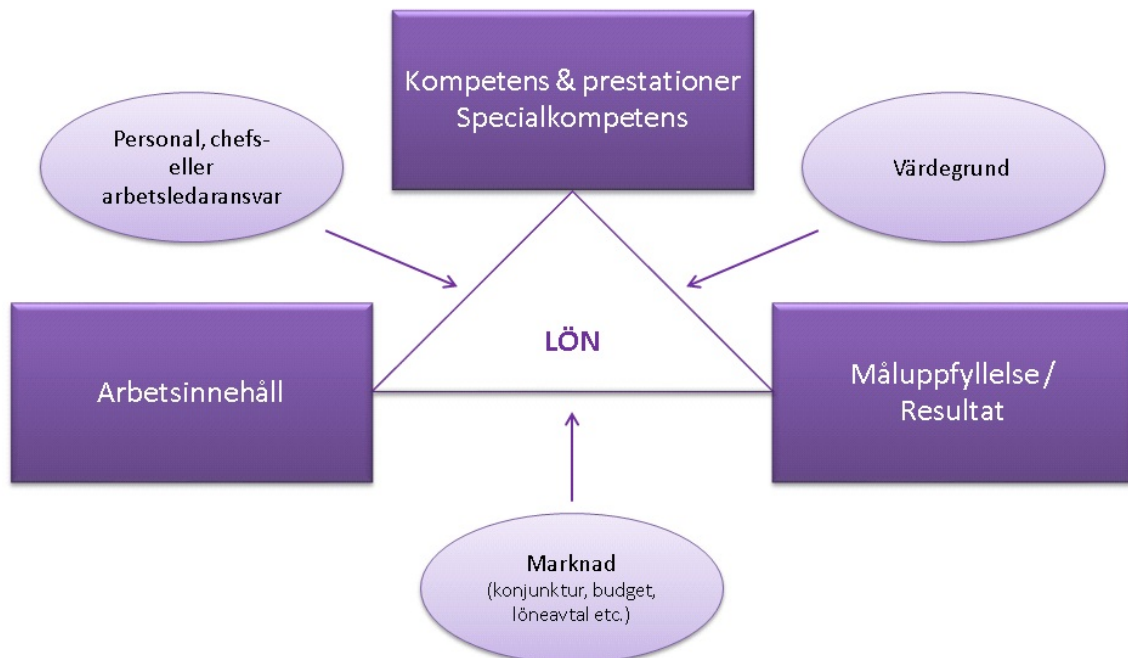
Ansvar

Respektive chef är ansvarig för sina medarbetares lönesättning. I samband med nyanställning eller lönerrevision tillämpar Faberge den så kallade "farfarsprincipen", vilken innebär att samråd sker mellan ansvarig chef och överordnad chef före överenskommelse om medarbetarens nya lön.

Det är chefens ansvar att förmedla tydliga ramar och mål samt löpande följa upp och ge feedback mot de personliga målen. Härigenom skapas förutsättningar för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen.

Dokumentnamn Lönepolicy	Datum 2006-01-01	Godkänt av Koncernledning	
Ansvarig för dokumentet Gunilla Cornell, HR-chef	Senast reviderad 2020-01-10	Dokumentkod Personal	Sida 1 (2)

Faktorer som påverkar lönesättningen



Uppföljning och implementering

Innehållet i denna policy revideras och uppdateras vid behov av företagets koncernledning. Alla chefer med personalansvar ansvarar för att säkerställa att denna policy är känd och efterlevs inom dennes avdelning/ansvarsområde. Alla medarbetare har tillgång till Fabeges samtliga policydokument via företagets intranät.

Stockholm, 10 januari 2020

VD Stefan Dahlbo

Dokumentnamn Lönepolicy	Datum 2006-01-01	Godkänt av Koncernledning	
Ansvarig för dokumentet Gunilla Cornell, HR-chef	Senast reviderad 2020-01-10	Dokumentkod Personal	Sida 2 (2)