

<b>Rubrik</b> Lönepolicy	<b>Ägare</b> Jenny Jakobsson	<b>Godkänt datum</b> 2026-01-05	<b>Typ av dokument</b> Policy
<b>Process</b>	<b>Senast ändrad av</b> Jenny Jakobsson	<b>Sekretess ja/ nej</b> Nej	<b>Version</b> 2.0

## Policy

# LÖNEPOLICY

## INLEDNING

Bostads AB Mimer skapar Hemlängtan och Framtidstro och kännetecknas av omtanke, nytänkande och engagemang. Denna lönepolicy beskriver Mimers principer för lönesättning och löneutveckling och syftar till att säkerställa en saklig, transparent och icke-diskriminerande lönesättning i enlighet med gällande kollektivavtal, diskrimineringslagen samt EU:s lönetransparensdirektiv.

## SYFTE

Syftet med lönepolicyn är att:

- skapa tydlighet och förutsägbarhet kring hur löner sätts och utvecklas
- säkerställa lika lön för lika eller likvärdigt arbete
- stödja verksamhetens mål och Mimers värderingar
- bidra till att attrahera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare

## MÅL

Mimer ska erbjuda rätt lön för rätt jobb och ha en lönesättning som upplevs som rättvis, begriplig och transparent.

## GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING

- Lönesättningen ska vara saklig och fri från diskriminering.
- Lön ska baseras på arbetsuppgifternas krav och medarbetarens bidrag till verksamheten.
- Löner inom Mimer ska vara marknadsmässiga men inte löneledande.

## Lönestruktur och löneintervaller

Mimer tillämpar löneintervaller för samtliga roller. Varje löneintervall är kopplat till rollens krav och innehåller tre prestationsnivåer. Löneintervallen används för att skapa transparens, likvärdighet och förutsägbarhet i lönesättningen samt för att möjliggöra löneutveckling över tid.

## LÖNEKRITERIER

Lönesättning och löneutveckling baseras på objektiva kriterier. Bedömning sker utifrån följande områden:

### Arbetsuppgifternas krav

Ansvar, komplexitet och självständighet i rollen

### Kompetens

Utbildning, erfarenhet och relevanta färdigheter för rollen

### Resultat och måluppfyllelse

I vilken utsträckning uppsatta mål uppnås samt kvalitet i utfört arbete

### Samarbete och beteenden

Hur medarbetaren bidrar till samarbete, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling i linje med Mimers värderingar: omtanke, nytänkande och engagemang

Lönekriterierna ska vara kända av chefer och medarbetare och utgöra grund för dialog, uppföljning och lönesättning.

## PROCESS FÖR LÖNESÄTTNING OCH LÖNEREVISION

Lönesättning sker vid:

- nyanställning
- byte av roll
- årlig lönerrevision

Lönesättningen sker i enlighet med centralt överenskomna kollektivavtal och med hänsyn till Mimers ekonomiska förutsättningar.

En förutsättning för individuell lönesättning är att årligt medarbetarsamtal genomförs. Medarbetarsamtalet har ett framåtsyftande perspektiv där lönekriterierna kopplas till individuella mål och verksamhetens mål.

Alla medarbetare ska erbjudas ett lönemotiveringssamtal där chef och medarbetare förbereder sig genom att utgå från lönekriterierna.

## REKRYTERING OCH INGÅNGSLÖN

Vid rekrytering ska information om aktuell befattnings löneintervall eller ingångslön kommuniceras under processen. Tidigare lön hos kandidaten ska inte efterfrågas eller användas som grund för lönesättning.

## LÖNETRANSPARENS OCH MEDARBETARES RÄTTIGHETER

Medarbetare har rätt att:

- få information om de kriterier som används för lönesättning och löneutveckling
- på begäran få information om genomsnittlig lön för jämförbara arbeten, uppdelat på kön
- medarbetare har rätt att diskutera och dela information om sin lön utan risk för negativa konsekvenser.

## UPPFÖLJNING, LÖNEKARTLÄGGNING OCH ÅTGÄRDER

Mimer genomför årlig lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen. Identifierade osakliga löneskillnader analyseras och åtgärdas skyndsamt. Vid behov tas handlingsplaner fram i samverkan med fackliga parter och följs upp av HR och ledning.

### Roller och ansvar

- Styrelse och ledning: övergripande ansvar för lönepolicyn och dess efterlevnad
- Chefer: ansvarar för lönesättning, dialog, uppföljning och motivering av lön
- Facklig samverkan: Mimer samverkar med fackliga parter för att säkerställa att kollektivavtal följs, att löneintervaller är aktuella och att processen för lönerevision genomförs på ett kvalitativt sätt.
- HR: ansvarar för stöd, analys, lönekartläggning och uppföljning
- Medarbetare: ansvarar för att bidra i dialog, målpuppfyllelse och utveckling

### Uppföljning och revidering

Denna lönepolicy revideras vid behov och minst årligen. Policyn fastställs av styrelsen i Bostads AB Mimer.