

Beslutsunderlag

Styrelsen 2023-12-11

Telefon: [031-64 74 96](tel:031-647496)

Handläggare: Maria Udén Lohnér & Albin
Caspersen

Mejladress: maria.uden.lohner@gryaab.se

Reviderad Lönepolicy

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Reviderad lönepolicy, enligt bilaga 1, fastställs.

Beskrivning av ärendet

Gryaabs lönepolicy ska fastställas av styrelsen en gång per mandatperiod eller vid behov. Nu gällande lönepolicy fastställdes den 25 september 2020.

Förslaget till reviderad lönepolicy innehåller endast ändringar av redaktionell karaktär och innehållet är detsamma som i nu gällande lönepolicy.

Lönepolicyn definierar grundläggande förutsättningar för en fungerande lönebildning och är en strategisk fråga för Gryaab för att våra mål ska uppnås.

Lönepolitiken inom Gryaab ska utifrån verksamhetens mål och behov stimulera medarbetarna till goda insatser, öka medarbetarnas engagemang, utveckling och därmed arbetstillfredsställelse. På Gryaab ska det finnas ett samband mellan uppsatta verksamhetsmål, uppnådda resultat och lön.

Rätt lön definieras av såväl marknadslöneläget som av den enskilda medarbetarens insats, förmåga och erfarenhet.

Gryaabs VD och chefer med personalansvar ska vara väl insatta i lönepolicyn och ta ansvar för dess praktiska tillämpning i den lokala lönebildningsprocessen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den högre rörlighet som råder på arbetsmarknaden och även på Gryaab kan innebära en risk att löner tenderar att öka i högre grad. Gryaab följer löneutvecklingen noga och säkerställer inför varje rekrytering och inför varje löneöversyn att löneutvecklingen internt följer den nationella utvecklingen. Detta sker i det värderingssystem som används vid namn BAS.

Bedömning ur ekologisk dimension

Gryaab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur social dimension

Gryaab ska uppfylla vad som föreskrivs i diskrimineringslagen och denna policy har en positiv inverkan i att motverka diskriminering inom lönebildning. Gryaab tar avstånd från lönediskriminering med avseende på samtliga diskrimineringsgrunder och verkar aktivt för att eventuella orättvisor i detta korrigeras.

Samverkan

Ärendet har behandlats på lokalt samverkansgruppsmöte den 4 december 2023.

Bilagor

1. Reviderad lönepolicy

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Ärendet avser ett beslut om fastställande av Gryaabs lönepolicy. Av Gryaabs ägardirektiv framgår att Gryaabs styrelse ska anta en policy avseende reningskapacitet, återvinnings- och reningsgrad och att bolaget i övrigt ska anta för verksamheten lämpliga policys. Gryaab bedömer därför inte att ärendet är av principiell beskaffenhet. Bedömningen har gjorts med utgångspunkt i vad som står angivet om frågor av principiell beskaffenhet i Gryaabs ägardirektiv, Göteborgs Stadshus AB:s anvisningar för ärendeberedning och Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll.

Bolagets bedömning

Gryaab har tagit fram ett förslag till reviderad lönepolicy. Genomförda ändringar är endast av redaktionell karaktär. Bedömningen är att den reviderade policyn beskriver bolagets förutsättningar för en fungerande lönebildning på ett ändamålsenligt sätt. Styrelsen föreslås fastställa den reviderade policyn enligt bilaga 1.



Datum 2023-11-20

Avdelning/grupp HR

Maria Udén Lohnér & Albin Caspersen

Gryaab AB, Box 8984, 402 74 Göteborg, [031-64 74 00](tel:031-647400), gryaab.se

Lönepolicy

Lönepolitiken inom Gryaab ska utifrån verksamhetens mål och behov stimulera medarbetarna till goda insatser, öka medarbetarnas engagemang, utveckling och därmed arbetstillfredsställelse. På Gryaab ska det finnas ett samband mellan uppsatta verksamhetsmål, uppnådda resultat och lön.

Med rätt lönenivå kan vi behålla kompetenta medarbetare och det blir lättare att rekrytera nya medarbetare. Rätt lön stimulerar till goda arbetsinsatser. Möjligheten till positiv löneutveckling uppmuntrar till egen utveckling samt strävan efter mer kvalificerade arbetsuppgifter och större ansvar.

Rätt lön definieras av såväl marknadslöneläget som av den enskilda medarbetarens insats och förmåga.

Kunskaper, erfarenheter och interna/externa kontakter skapar förutsättningar för goda arbetsinsatser. När medarbetarna utvecklar sin kompetens, får mer komplexa arbetsuppgifter och ökat ansvar samt uppnår uppsatta mål, ska lönen också utvecklas.

Kriterier och faktorer som är viktiga vid lönesättningen ska därför anges och tydliggöras.

Lokal lönebildning är en strategisk fråga för Gryaab för att våra mål ska uppnås.

Lönen på Gryaab påverkas av arbetets svårighetsgrad, medarbetarens färdigheter, måluppfyllelse för arbetet samt medarbetarens förhållningssätt och beteende. Det finns också yttre faktorer som påverkar lönen, till exempel marknadskrafternas inverkan.

Gryaab ska ha marknadsmässiga löner. Gryaabs verktyg för arbetsvärdering där tjänsternas svårighetsgrad och komplexitet bedöms är BAS.

Gryaab ska uppfylla vad som föreskrivs i diskrimineringslagen. Gryaab tar därmed avstånd från lönediskriminering med avseende på samtliga diskrimineringsgrunder och verkar aktivt för att eventuella orättvisor i detta korrigeras.

Gryaabs VD och chefer med personalansvar ska vara väl insatta i lönepolicyn och ta ansvar för dess praktiska tillämpning i den lokala lönebildningsprocessen.

Gryaabs VD ansvarar för lönepolicyn och ser till att den tillämpas.

Lönepolicyn ska vara förankrad i samråd med lönesättande chefer och företrädare för de fackliga organisationerna.

Denna policy är fastställd av styrelsen 2023-12-11.