

KOMMUNINVEST I SVERIGE AB

Ersättningspolicy

utdrag ur HR-Policy G6P



Fastställt av styrelsen	Dokumentansvarig	Dokumentägare	Informationsklass
2024-04-25	HR-chef	Styrelsen	Publik
Externa regler			
Arbetsmiljölagen (1977:1160) Diskrimineringslagen (2008:567) FFFS 2014:1 (Intern styrning och kontroll) FFFS 2011:1 (Ersättning) EBA/GL2021/04 (Ersättning) EBA/GL/2021/06 (Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare)			
Tidigare versioner			
2023-12-06; Policy för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, Ersättningspolicy, Policy kompetensförsörjning			
Bakgrund mm			
<p>Kommuninvest i Sverige AB (nedan Bolaget) ska ha en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar för att tillse att Bolaget följer lagar och tillämpliga nationella och europeiska regelverk som reglerar Bolagets verksamhet. Bolagets styrdokument består av dokument beslutade av styrelse, VD eller respektive ansvarig. Styrelsen fastställer policyer och vissa styrelseinstruktioner. Vid behov kan dessa styrdokument brytas ned i instruktioner, som fastställs av VD. Därefter kan instruktionerna brytas ned i mer detaljerade beskrivningar vilka fastställs av respektive ansvarig. Styrelsen ska fastställa policyer årligen och tillse att dessa efterlevs och regelbundet bedöms i verksamheten. Styrelsen är ytterst ansvarig för att Bolaget har en ändamålsenlig och effektiv verksamhet samt ett väl utvecklat system för riskhantering och regelefterlevnad.</p> <p>Denna policy omfattar Bolagets styrelse, ledning, samtliga anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som är berörda av Bolagets verksamhet. Policyn är tillämplig på alla delar av verksamheten och inkluderar även verksamheter och områden som lagts ut till annan part (outsourcing).</p> <p>VD ansvarar för att implementera och följa upp efterlevnaden av denna policy samt rapportera detta till styrelsen. Det åligger också VD att årligen eller vid behov bedöma och uppdatera innehållet i denna policy och föredra den för styrelsen, med eventuella förslag på ändringar.</p>			

1. Lön/Ersättning

1.1 Ersättningsmodellen

Lönesättningen inom Bolaget ska:

- Utgöras av fasta ersättningar.
- Vara individuell och differentierad.
- Följa Bolagets processer.
- Avspegla medarbetarens kompetensutveckling.
- Vara marknadsmässig, men inte marknadsledande.
- Vara långsiktigt hållbar och understödja Bolagets affärsmodell.
- Bedömas utifrån rollens ansvar, självständighet, kompetens- och svårighetsgrad (VAD).
- Baseras på medarbetarens prestation och kompetens utifrån de för året fastställda lönekriterierna (HUR).
- Inte påverkas av faktorer såsom kön, ålder, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.
- Inte påverkas av facklig tillhörighet, föräldraledighet eller sjukdom.

Bolaget tillämpar inte rörliga ersättningar utan endast fast kontant lön. Pension betalas ut enligt gällande riktlinjer för pension samt i enlighet med kollektivavtal.

Bolaget ska ha ett kompetenssystem för att åskådliggöra och följa upp varje medarbetarens unika profil vilket utgör underlag för vidare kompetensutveckling.

1.2 Lönekriterier

Lönekriterier fastställs årligen av VD med stöd av de ersättningskriterier som framgår av denna policy.