

## LÖNEPOLICY

---

### Bakgrund

Lönesättningens mål är att öka engagemanget och intresset hos de anställda samt öka motivationen så verksamheten kan bedrivas på ett hållbart sätt. Värderingen av lön ska vara en blandning av det gångna året samt de under året kommande arbetsuppgifterna.

### Kriterier

Lönen ska grundas på:

Eget initiativtagande samt ansvar

Prestation

Förmåga att samarbeta

Kunskap och kvalitet

Kostnadseffektivitet

Måluppfyllnad

Personal- och/eller arbetsledningsansvar

### Riktlinjer

Lönesättningen ska inte påverkas av kön, sexuell läggning, religion, etnicitet, ålder, facklig tillhörighet, funktionshinder eller annan diskriminerande faktor.

Lönen ska vara individuellt anpassad till den anställde utifrån de kriterier som uppnåtts samt ta hänsyn till ansvaret i arbetsuppgifterna.

Ett samband ska finnas mellan löneutveckling, ansvarstagande, arbetsprestation, initiativtagande och utökande av arbetsuppgifter.

Vid frånvaro som bottnar i långtidssjukskrivning, föräldraledighet eller studieledighet ska en prövning göras av lönesättningen. Hänsyn tas till den allmänna lönerrevisionen.

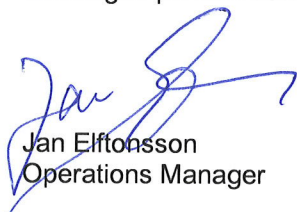
Lönesättningen följs upp via extern lönestatistik för att säkerställa att diskriminering inte förekommer.

### Förmåner

Företagets löneförmåner går att finna i personalhandboken. Förmånerna kan anpassas från år till år och syftet med dessa är att vara attraktiva för personalen. Förmånerna är en del av Beardow Adams belöningspaket.

Polycyn antagen 2022-07-06

Ledningen på Beardow Adams AB



Jan Elftonsson  
Operations Manager



Maria Jönsson  
Finance Manager



Krister Draxö  
Sales and Technical Manager