

# Lönepolicy

Lönesättningen ska bidra till att Magellos verksamhet bedrivs effektivt och att vi som företag når uppsatta mål. Lönerna är individuella och baseras på de krav som ställs i arbetet samt medarbetarens kompetens och arbetsresultat. Lönen ska vara marknadsmässig.

Lönesättningen ska stimulera goda arbetsprestationer och kontinuerlig utveckling i arbetet. Magello arbetar med en jämlik lönesättning för att förhindra diskriminerande löneskillnader. Magello tillämpar fast månadslön för alla anställda. Löneprocessen och tillämpningen av lönepolicyn följs upp årligen.

## Lönesättning

1. Vid rekrytering sätts lönen utifrån arbetsuppgifterna och en bedömning av erfarenhet, kompetens samt efterfrågan på arbetsmarknaden.
2. Vid lönerrevision, som sker i fjärde kvartalet varje år, sätts lönen utifrån arbetsuppgifterna, individuella prestationer samt uppfyllelse av personliga mål.
3. Vid förändrade arbetsuppgifter görs en bedömning av vederbörandes chef om det är befogat att justera lönen.

Lönervisionsprocessen drivs av lönesättande chef. Först görs en lönekartläggning och löneförslag tas fram, därefter sker samtal med medarbetaren. Efter samtalen görs en sammanställning av utfallet för hela bolaget. Medarbetarens nya lön samt från när den börjar gälla bekräftas skriftligen av närmsta chef.

## Lönekriterier

### Attityd (konsultmässighet)

- Driv att proaktivt hitta lösningar
- Flexibilitet – öppen för nya lösningar och utmaningar
- Ledning och självständighet
- Administration (reseräkningar, tidrapportering etc.)

### Kompetens (Säljbarhet)

- Erfarenhet och kunskap; vilket värde du bidrar med
- Kompetensutveckling i linje med Magellos strategiska mål
- Marknadstrend för pris(löne-)utvecklingen för rollen
- Uppdaterat CV (för konsulter)

### Engagemang

- Egen utveckling under året
- Göra det bästa i din roll / ta ny roll
- Bidra till Magellos lärande
- Bidra till Magellos utveckling
- Bidra till trivselfaktorn på Magello