

## Lønpolitik for Wonderful Copenhagen

### 1. Formål

Wonderful Copenhagens lønpolitik har til formål at understøtte resultatskabelsen inden for rammerne af Wonderful Copenhagens strategi.

Det er væsentligt, at alle medarbejdere har kendskab til de kriterier, der lægges til grund for den samlede lønfastsættelse.

Lønpolitikken skal være åben, konstruktiv og forståelig.

Åbenhed og gennemsigtighed opnås bl.a. gennem dialog ved den årlige lønsamtale samt ledelsens kommunikation omkring lønudviklingen, både i forhold til den enkelte medarbejder og ift. Wonderful Copenhagen samlet set.

Lønpolitikken er gældende for alle medarbejdere inkl. medarbejdere med personaleansvar.

Den adm. direktør har det overordnede ansvar for udmøntningen af lønpolitikken, dvs. lønudviklingen og løndannelsen i Wonderful Copenhagen.

### 2. Kriterier for lønstruktur

Lønstrukturen baseres på følgende kriterier:

- Vi har en incitamentsstruktur, der fremmer performance bredt set inkl. samarbejdsevne
- Vi belønner de rigtige og de gode resultater
- Vi udvikler en kultur, hvor det er naturligt, at resultater og adfærd bliver målt og evalueret
- Lederne sikrer, at der er klar sammenhæng mellem på den ene side indsats og resultater og på den anden side lønudvikling
- Vi kommunikerer åbent i organisationen om lønudviklingen

## Wonderful Copenhagen

Nørregade 7B  
1165 København K  
Danmark

Tlf.: +45 3325 7400  
Fax: +45 3325 7410  
visitcopenhagen.dk

14. december 2015

Side 1 af 3

### 3. Fastsættelse og finansiering af lønramme

Al lønudvikling foregår inden for rammerne af det økonomiske råderum. Reguleringen sker én gang årligt pr. 1. januar. Hver medarbejder har forinden ret til en personlig lønsamtale med nærmeste leder om sine løn- og ansættelsesvilkår. Lønsamtalen foregår som udgangspunkt efter MUS og i begyndelsen af november. Der kan forekomme afvigelser.

Der er ikke lønsamtaler ved andre lejligheder, end den her beskrevne. Der kan dog ved udnævnelser, væsentlige ændringer i arbejdsopgaver eller ansvarsområder forhandles løn løbende over året.

Wonderful Copenhagen er ikke lønførende på markedet, men tilbyder en løn, der gør det muligt fortsat at tiltrække og fastholde dygtige, kompetente medarbejdere. Den samlede lønudvikling i Wonderful Copenhagen må ikke udvikle sig negativt, men skal overordnet udvikles og fremskrives, så den i store træk følger *udviklingen* i stat og region. Dette sikres ved, at lønudviklingen følger Danske Regioners indeks for lønudviklingen, der beregnes én gang årligt i juni.

I lyset af den forventede lønudvikling afsættes der skønsmæssigt i Wonderful Copenhagen's årlige budget en pulje til uddeling på op til 2 pct. af de skønnede lønomkostninger i det kommende år. Hovedprincippet er, at den samlede lønudvikling i store træk følger Danske Regioners lønindeks. Wonderful Copenhagen's primære bidragsyder Region Hovedstaden pris- og lønregulerer årligt resultatkontrakten med Danske Regioners indeks for regional udvikling. Det tilstræbes i øvrigt, at finansieringsaftaler med tredjepart ligeledes følger Danske Regioners indeks for regional udvikling.

### 4. Processen for udmøntning

Hver afdelingschef får mulighed for at indstille et antal medarbejdere til lønregulering inden for en givet udmeldt beløbsramme. Indstillingerne skal være begrundet og baseret på individuelle performance ratings i MUS, udviklingen i kompetencer, udviklingen af kvaliteten i opgaveløsning, varetagelse af særlige arbejdsopgaver samt lønudvikling i sammenlignelige grupper. HR udarbejder en skabelon til indstillingerne.

Ud fra et samlet overblik drøfter og beslutter ledergruppen lønudviklingen i det pågældende år. Den adm. direktør har det overordnede ansvar for udmøntningen af lønpolitikken, jf. ovenfor.

Der er mulighed for at tildele følgende typer af løntillæg:

- Engangstillæg – gives for en bemærkelsesværdig præstation eller større indsats i det forgangne år. Eller gives for opnåelsen af et i forvejen aftalt resultat. Engangstillæg er ikke pensionsgivende.
- Fast løntillæg – gives til medarbejdere, der generelt yder en indsats, der fortjener en højere løn. Tillægget er pensionsgivende.

Alle tillægstyper vil i udmøntningen differentieres, så fx større resultater matches med et større tillæg.

Den enkelte medarbejders lønudvikling kan realøkonomisk godt være negativ i en periode, såfremt man ikke opnår løntillæg.

## **5. Kommunikation**

Wonderful Copenhagen vil aldrig kunne honorere alle gode indsatser med løntillæg, og det må ligeledes forventes, at løntillæggets størrelse ikke fuldt vil matche resultaterne.

Derfor er det helt centralt, at der kommunikeres klart omkring de løntillæg der tildes. Der skal være en tydelig begrundelse til dem, som opnår tillæg, ligesom der skal være en klar kommunikation til de medarbejdere, som har bedt om lønudvikling, men ikke har opnået det.

Meddelelse om tildelte løntillæg meddeles på Wonderful Copenhagen's intra-net med navn, tillægstype, beløb og begrundelse.

Meddelelse om de medarbejdere, der har bedt om lønudvikling, men ikke har opnået, gives til den enkelte.