



JAFNLAUNASTEFNA

Jafnlaunastefnan tekur til starfsmanna Brims og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum félagsins þau réttindi sem kveðið er á um í 19. grein jafnréttislaga nr. 10/2008.

Laun taka mið af inntaki starfa, álagi, hæfni og árangri starfsmanna. Forsendur launaákvæðana eru að þær séu í samræmi við kjarasamninga, studdar rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf.

Jafnlaunastefnan er hluti af jafnréttisáætlun Brims þar sem sérstaklega eru settar fram aðgerðir til að tryggja launajafnrétti. Þar segir að óheimilt sé að mismuna starfsmönnum félagsins vegna kyns, kynhneigðar eða ólíks uppruna.

Til þess að fylgja eftir jafnlaunastefnu Brims skuldbindur félagið sig til að:

- Innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85 og öðlast vottun í samræmi við lög 56/2017 um jafnlaunavottun.
- Framkvæma árlega launagreiningu.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.
- Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda.
- Fylgja lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta árlega af framkvæmdastjórn að þeim sé hlýtt.
- Kynna árlega niðurstöður launagreininga og jafnlaunastefnu fyrir starfsmönnum félagsins. Stefnan skal einnig vera aðgengileg á ytri vef félagsins.

Það er hlutverk allra stjórnenda að framfylgja stefnu félagsins í jafnlaunamálum. Stjórnendur hverrar einingar bera ábyrgð á að ákvarðanir um að laun umfram kjarasamningsbundnar hækkanir séu í samræmi við jafnlaunastefnu fyrirtækisins.

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á jafnréttisstefnu og launastefnu félagsins sé framfylgt í félaginu í heild, sem og þróun jafnlaunakerfisins í samvinnu við æðstu stjórnendur og rýnir árangur félagsins árlega.

Samþykkt af stjórn Brims hf. þann 17. desember 2020.