

Aneks z dnia 12 marca 2024 r.

do Regulaminu Premiowania Pracowników VIVE Logistic Services Sp. z o.o. z dnia 15 października 2020 roku

§ 1

Niniejszy Aneks wprowadza w Regulaminie Premiowania w VIVE Logistic Services Sp. z o.o. następujące zmiany nadając mu nowe brzmienie:

Rozdział I pkt. 4, 5, 6 „Zasady Ogólne Systemu Premiowania” w miejsce dotychczasowego otrzymuje następujące brzmienie:

4. *W przypadku zatrudnienia pracownika w trakcie roku kalendarzowego lub w trakcie innego okresu, za który dana premia jest przewidywana (dalej jako: „okres rozliczeniowy”) - przysługuje premia wyliczona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym lub innym okresie rozliczeniowym.*
5. *W przypadku zmiany stanowiska lub podległości służbowej w ramach Spółki/Pionu/Działu w trakcie okresu rozliczeniowego pracownik nabywa prawo do premii, proporcjonalnie do przepracowanego okresu na danym stanowisku.*
6. *W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w trakcie okresu rozliczeniowego, wynoszącego kwartał lub rok Pracownik nie nabywa prawa do premii.*

W Rozdziale I zostaje usunięty pkt. 8, a dotychczasowy pkt. 9 otrzymuje numerację 8 i otrzymuje brzmienie:

8. *W sytuacji otrzymania przez pracownika zmiany do wynagrodzenia zasadniczego w trakcie okresu rozliczeniowego premii, naliczenie premii następuje w sposób proporcjonalny.*

Numeracja kolejnych punktów zostaje zmieniona.

Pkt. 11 staje się pkt. 10 i otrzymuje brzmienie:

10. *W przypadku:*

- a) *premier kwartalnej – kwartał premii to kwartał kalendarzowy lub w sieci B2B i B2C kwartał ustalony w związku z cyklem sprzedażowym i podany do wiadomości przez dyrektora pionu*
- b) *premier miesięcznej – miesiąc premii to miesiąc kalendarzowy*
- c) *premier rocznej - rok premii zaczyna się od 1 stycznia, a kończy 31 grudnia (rok kalendarzowy).*

Rozdział II pkt. 4 „Kryteria nabycia prawa do premii” w miejsce dotychczasowego otrzymuje następujące brzmienie:

4. *Wysokość przyznanej premii pracownikowi, uzależniona jest od stopnia realizacji stawianych mu celów oraz w przypadku premii rocznej wskaźników biznesowych, ustalonych na dany okres rozliczeniowy.*

Rozdział II pkt. 10 „Kryteria nabycia prawa do premii” w miejsce dotychczasowego otrzymuje następujące brzmienie:

10. *Rozliczenie premii będzie następowało w oparciu o poziom realizacji celów przewidzianych dla danego stanowiska w ramach Pionu i obszaru oraz o poziom wskaźników biznesowych.*

Rozdział „III. Wysokość premii” w miejsce dotychczasowych pkt. 2-4 otrzymuje następujące brzmienie:

2. *Procent premii (przy założeniu realizacji stawianych celów, wskaźników biznesowych) uzależniony jest od stanowiska w modelu mapy stanowisk VIVE Group.*
3. *Premia miesięczna jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy, w tym z tytułu urlopu płatnego, wypoczynkowego, okolicznościowego, opieki nad dzieckiem do lat 14 jeśli spełnione są kryteria do jej otrzymania.*
4. *Premia miesięczna, kwartalna i roczna jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy z tytułu absencji chorobowej (w tym absencji rodzicielskiej).*

Rozdział „IV. Termin wypłaty premii” otrzymuje pkt.2, który otrzymuje następujące brzmienie:

2. *Premia roczna jest wypłacana po zakończeniu roku nie później niż do 30 kwietnia.*

§ 2

W pozostałym zakresie postanowienia Regulaminu Premiowania nie ulegają zmianie.

§ 3

Niniejszy Aneks – po jego podpisaniu - wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników, w sposób przyjęty w VIVE Logistic Services Sp. z o.o.

Pracodawca

Bertus Servaas