

# Regulamin Premiowania Pracowników

## VIVE Textile Recycling Sp. z o.o.

z dnia 01.12.2019 roku

### I. Zasady Ogólne Systemu Premiowania

1. Niniejszy Regulamin określa zasady premiowania Pracowników wszystkich Pionów w VIVE Textile Recycling, tj.:
  - a. Pion Transportu i Logistyki
  - b. Pion Operacyjny
  - c. Pion Sprzedaży B2C
  - d. Pion Handlowy B2B
  - e. Pion Finansowo-Informatyczny
  - f. Pion Personalno-Administracyjny
2. Premia określona Regulaminem dotyczy wszystkich Pracowników w VIVE Textile Recycling Sp. z o.o., za wyjątkiem stanowiska Kierowcy Samochodu Ciężarowego - względem, którego obowiązuje odrębny dokument tj. Regulamin Premiowania Kierowców.
3. Premią objęte są osoby, z którymi VIVE Textile Recycling zawarła umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na okres próbny nie nabywają prawa do premii.
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 zatrudniania na czas określony lub nieokreślony w danym roku kalendarzowym lub innym okresie rozliczeniowym, jednak prawo do pierwszej premii pracownik może nabyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie umowy na okres próbny lub po zakończeniu miesiąca w którym nastąpiło zatrudnienie na podstawie umowy innej niż na okres próbny.
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, jednak prawo do pierwszej premii na nowym stanowisku, pracownik może nabyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po zmianie stanowiska
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w trakcie okresu rozliczeniowego Pracownik nie nabywa prawa do premii za ten okres rozliczeniowy. W czasie, kiedy pracownik przebywa w okresie wypowiedzenia – nie przysługuje prawo do premii, proporcjonalnie za dni przebywania na wypowiedzeniu w okresie rozliczeniowym
7. Pracownik nie nabywa prawa do premii w przypadku:
  - a. absencji chorobowej dłuższej niż 30 dni w danym kwartale - w przypadku premii kwartalnej



8. Premia miesięczna wypłacana będzie z potrąceniem proporcjonalnym za dni absencji chorobowej przypadające w danym miesiącu
9. Pracownik, aby otrzymać premię na dzień wypłaty premii musi pozostawać w zatrudnieniu.
10. W sytuacji otrzymania przez pracownika zmiany do wynagrodzenia zasadniczego w trakcie okresu rozliczeniowego premii, naliczenie premii następuje proporcjonalnie do liczby miesięcy wynagradzanych według starego i nowego wynagrodzenia zasadniczego, jednak prawo do pierwszej premii przy uwzględnieniu wynagrodzenia zasadniczego po zmianie, pracownik może nabyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po tej zmianie
11. W przypadku przejścia pracownika do innej Spółki w ramach grupy VIVE/ Pionu/ Działu oraz rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego w trakcie okresu rozliczeniowego pracownikowi zostanie wypłacona premia proporcjonalnie do okresu przepracowanego w danej Spółce, Pionie, Dziale i osiągniętych/ zrealizowanych celów/wyników do daty zmiany lub rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego lub urlopu macierzyńskiego
12. W przypadku:
  - a. premii kwartalnej - kwartał premiowy – to kwartał kalendarzowy lub w sieci B2B i B2C kwartał ustalony w związku z cyklem sprzedażowym i podany do wiadomości przez dyrektora pionu
  - b. premii miesięcznej – miesiąc premiowy to miesiąc kalendarzowy

## II. Kryteria nabycia prawa do premii

1. Premia przysługuje pracownikowi, który przepracował umowę na czas próbny
2. Premia przysługuje pracownikowi, który zrealizował w danym okresie rozliczeniowym stawiane mu cele zespołowe lub indywidualne.
3. Wskazane cele dla pracownika lub zespołu zostaną określone na dany okres rozliczeniowy i zakomunikowane pracownikom przez dyrektora właściwego pionu
4. Wysokość przyznanej premii pracownikowi, uzależniona jest od stopnia realizacji stawianych mu celów na dany okres rozliczeniowy
5. Częstotliwość nabywania prawa do premii czyli okresy rozliczeniowe , za które premia może być przyznana - uzależniona jest od przyporządkowania danego stanowiska do grupy stanowiskowej przyjętej w spółkach VIVE Group mapy stanowisk
6. W spółce przyjęto grupy stanowiskowe A,B,C,D,E,F przy czym opisany w regulaminie system premiowy obowiązuje grupy stanowisk: A,B,C,D.
7. W ramach grup stanowiskowych wyodrębniono dwa główne obszary tj. stanowiska-Biznes oraz stanowiska-Wsparcie Biznesu, odrębną grupą stanowisk są kierownicy samochodów ciężarowych, dla której stosowany jest odrębny regulamin premiowania.
8. Postęp w realizacji celów, wysokość osiąganych wskaźników będzie komunikowany pracownikom, zespołom przez właściwego Dyrektora Pionu, po każdym okresie rozliczeniowym
9. Dla każdego z Pionów w Spółce przyjęto odrębne wskaźniki KPI, którym przypisano określone wagi a które zatwierdzone będą przez TMT, a następnie przekazywane do Pionu Personalno-Administracyjnego.
10. Rozliczenie premii będzie następowało w oparciu o poziom realizacji celów przewidzianych dla danego stanowiska w ramach Pionu i obszaru

## III. Wysokość premii

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

1. Premia wyliczana jest jako procent od wynagrodzenia zasadniczego, jakie otrzymuje pracownik na podstawie umowy o pracę.
2. Procentowa wysokość premii (przy założeniu realizacji stawianych celów uzależniona jest od stanowiska od modelu mapy stanowisk VIVE Group
3. Premia wypłacana będzie Pracownikowi także za czas urlopu płatnego, w tym na żądanie, wypoczynkowego, okolicznościowego, opieki nad dzieckiem do lat 14 jeśli spełnione są kryteria do jej otrzymania.
4. Premia miesięczna i kwartalna jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy z tytułu absencji chorobowej
5. Premia jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy z tytułu urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego

#### IV. Termin wypłaty premii

1. Premia wypłacana jest z miesięcznym przesunięciem po zakończeniu okresu rozliczeniowego do 10 dnia kolejnego miesiąca.

#### V. Obowiązki Regulaminu.

1. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2020 r. i od tego dnia następuje rozpoczęcie pierwszego okresu rozliczeniowego, za który pracownik może nabyć prawo do premii na zasadach określonych niniejszym Regulaminem.
2. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
3. Wykładni niniejszego Regulaminu dokonuje Pracodawca, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa pracy.
4. Zmiany w Regulaminie wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Prezes Zarządu  
Bertus Servaas

RADCA PRAWNY  
Anna Dózwik  
KZ-K-669

*Bertus Servaas*

*[Signature]*

*[Signature]*

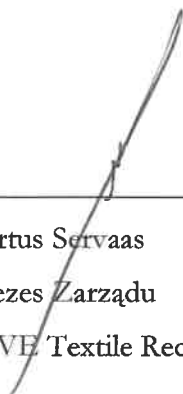
*[Signature]*



**Zarządzenie Prezesa Zarządu z dnia 18 grudnia 2019 r.  
dotyczące wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania  
VIVE Textile Recycling Sp. z o.o.**

§ 1

1. Niniejszym wprowadza się w VIVE Textile Recycling spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie - Regulamin Wynagradzania VIVE Textile Recycling Sp. z o.o., stanowiący **Załącznik nr 1** do niniejszego Zarządzenia, który w całości zastępuje Regulamin Wynagradzania VIVE Textile Recycling Sp. z o.o. dotychczas obowiązujący.
2. Regulamin Wynagradzania VIVE Textile Recycling Sp. z o.o. wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości Pracowników tj. od dnia 1 stycznia 2020 r.



---

Bertus Servaas  
Prezes Zarządu  
VIVE Textile Recycling Sp. z o.o.

