

# **Regulamin Premiowania Pracowników**

**VIVE Management Sp. z o.o.**

**z dnia 14.11.2024 roku**

## **I. Zasady Ogólne Systemu Premiowania**

1. Niniejszy Regulamin określa zasady premiowania Pracowników zatrudnionych we wszystkich Pionach w VIVE Management Sp. z o.o.
2. Premią objęte są osoby, z którymi VIVE Management zawarła umowę o pracę.
3. 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.
4. 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
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w trakcie okresu rozliczeniowego, wynoszącego kwartał lub rok Pracownik nie nabywa prawa do premii.
6. Pracownik nie nabywa prawa do premii w przypadku absencji chorobowej dłuższej niż 30 dni w przypadku premii kwartalnej.
7. W sytuacji otrzymania przez pracownika zmiany do wynagrodzenia zasadniczego w trakcie okresu rozliczeniowego premii, naliczenie premii następuje w sposób proporcjonalny
8. 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.
9. W przypadku:
  - a) premii kwartalnej – kwartał premiowy to kwartał kalendarzowy,
  - b) premii miesięcznej – miesiąc premiowy to miesiąc kalendarzowy,
  - c) premii rocznej - rok premiowy zaczyna się od 1 stycznia, a kończy 31 grudnia (rok kalendarzowy).

## **II. Kryteria nabycia prawa do premii**

1. Premia przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.
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.
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.
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.

### III. Wysokość premii

1. Premia wyliczana jest jako procent od wynagrodzenia zasadniczego, jakie otrzymuje pracownik na podstawie umowy o pracę.
2. Procent premii (przy założeniu realizacji stawianych celów, wskaźników biznesowych) uzależniony jest od stanowiska w modelu mapy stanowisk VIVE Group odrębnie ustalonych i zakomunikowanych przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.
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 - z zastrzeżeniem pkt 1.6 powyżej i roczna jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy z tytułu absencji chorobowej (w tym macierzyńskiej, związanej z opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny).
5. Premia jest proporcjonalnie pomniejszana za dni, w których Pracownik nie świadczył pracy z tytułu urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego.
6. Premia miesięczna wypłacana będzie z potrąceniem proporcjonalnym za dni absencji urlopowej.

### IV. Termin wypłaty premii

1. Premia jest wypłacana po zakończeniu okresu rozliczeniowego wraz z ostatnim wynagrodzeniem miesiąca lub kwartału, za który przysługuje.
2. Premia roczna jest wypłacana po zakończeniu roku nie później niż do 30 kwietnia.

### V. Obowiązki Regulaminu.

1. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2025 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.

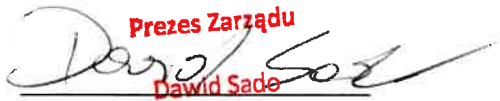
**Prezes Zarządu**  
  
Dawid Sado

Dawid Sado  
Prezes Zarządu

**Zarządzenie Zarządu z dnia 14 listopada 2024 r.  
dotyczące wprowadzenia Regulaminu Premiowania  
VIVE Management Sp. z o.o.**

§ 1

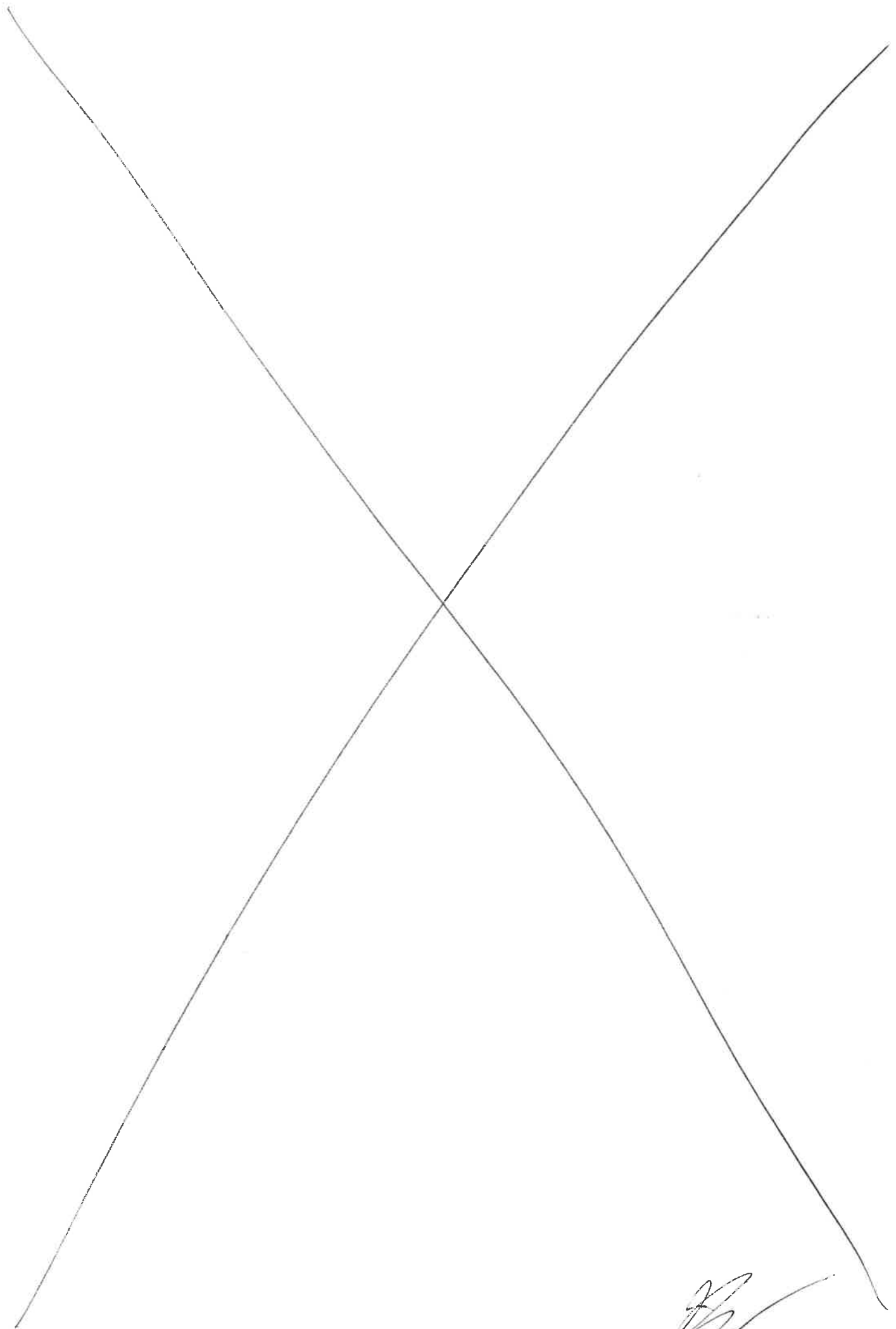
1. Niniejszym wprowadza się w VIVE Management spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie - Regulamin Premiowania VIVE Management Sp. z o.o., stanowiący Załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
2. Regulamin Premiowania VIVE Management Sp. z o.o. wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości Pracowników.

  
Prezes Zarządu  
Dawid Sado

Dawid Sado

Prezes Zarządu

VIVE Management Sp. z o.o.



*[Handwritten signature]*