



REGULAMIN WYNAGRADZANIA

ZF CV Systems Poland Sp. z o.o.

**ul. Ostrowskiego 34
53-238 Wrocław**

**ul. Kwiatkowskiego 2
52-407 Wrocław**

**ul. Logistyczna 2, Krajków
55-020 Żórawina**

**ul. Muchoborska 8
54-424 Wrocław**

Styczeń 2024

Three handwritten signatures in blue ink, located at the bottom right of the page.

§ 1

Regulamin Wynagradzania (dalej: Regulamin) ustala wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą oraz zasady ich przysługiwania.

§ 2

1. Regulamin stosuje się do wszystkich Pracowników zatrudnionych przez Pracodawcę, chyba że postanowienia umowy o pracę stanowią inaczej.
2. Każdy Pracownik przed dopuszczeniem do pracy składa oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu. Dokument oświadczenia zostaje dołączony do akt osobowych Pracownika.

§ 3

1. Za wykonaną pracę Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią szeregowania Pracownika.
2. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego Pracownikowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, w tym:
 - a) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
 - c) wynagrodzenie za czas niezawinionego przez Pracownika przestoju,
 - d) wynagrodzenie za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy,
 - e) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
 - f) zwrot kosztów delegacji służbowych,
 - g) inne świadczenia przysługujące na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Podstawowe wynagrodzenie za pracę, określone w umowie o pracę, nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, bez wliczania do tego wynagrodzenia nagród, premii, wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach i innych świadczeń pieniężnych wypłacanych Pracownikowi.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest wynagrodzeniem brutto.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje raz w miesiącu z dołu 10-go dnia następnego miesiąca.
3. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, to Pracodawca wypłaca je w poprzedzającym dniu roboczym.
4. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez Pracownika rachunek płatniczy, chyba że Pracownik złożył papierowy lub elektroniczny wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze Pracownika jest określone zgodnie z Tabelą Grup Stanowisk i Wynagrodzeń (**Załącznik nr 1**).
2. Wynagrodzenie zasadnicze określone w **Załączniku nr 1** odpowiada pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy Pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia zasadniczego proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

§ 6

1. Tabela Grup Stanowisk i Wynagrodzeń wskazuje minimalne stawki dla poszczególnych stanowisk.
2. Raz do roku Pracodawca przystępuje do rozmów z przedstawicielami pracowników na temat ewentualnej rewizji wynagrodzeń.
3. Począwszy od 2023 roku termin rewizji wynagrodzeń jest ustalony na styczeń każdego roku kalendarzowego. W przypadku zaistnienia ważnych przyczyn zewnętrznych lub ekonomicznych możliwe jest ustalenie innego terminu w porozumieniu z Organizacjami Związkowymi.
4. W przypadku zdecydowania o wprowadzeniu procesu rewizji wynagrodzeń w danym roku, każdorazowo powoływana będzie Komisja Odwoławcza, której zadaniem będzie rozpatrzenie odwołań otrzymanych od Pracowników. Zasady pracy Komisji Odwoławczej będą ustalane odrębnie dla każdego procesu podwyżkowego. W wyjątkowych wypadkach, Pracodawca w porozumieniu z Organizacjami Związkowymi może również zdecydować o niepowołaniu Komisji Odwoławczej w danym roku.



§ 7

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy (przeszłość).
2. Wynagrodzenie za przeszłość przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną.
3. Jeżeli przeszłość nastąpił z winy Pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 8

Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości **40%** aktualnego minimalnego wynagrodzenia.

§ 9

1. Na podstawie zapisów w umowie o pracę dotyczących rodzaju stanowiska Pracownicy uprawnieni są do otrzymania premii za osiąganie wyznaczonych celów. Warunki naliczania i przyznawania premii oraz Nagrody Rocznej LIP Bonus określa Regulamin Premiowania stanowiący **Załącznik nr 2**.
2. W związku z pełnieniem dodatkowych funkcji, wykonywaniem dodatkowych obowiązków lub znajomością dodatkowego języka obcego w Zespole GAT (Group Accounting Team), Pracownikowi może być przyznany dodatek finansowy. Zasady przyznawania i określania wysokości dodatków finansowych zdefiniowane zostały w **Załączniku nr 3**.
3. W przypadku konieczności pozostawiania Pracownika do dyspozycji Pracodawcy w formie dyżuru, Pracownikowi przysługuje dodatek. Zasady zlecenia pracy i naliczania wynagrodzenia za dyżur określa **Załącznik nr 4**.
4. Zasady związane z tzw. Gwarancjami Zatrudnienia obowiązującymi w okresie od 01-01-2024 do 31-12-2025 zostały opisane w **Załączniku nr 5**.

§ 10

Istnieje możliwość przystąpienia do ubezpieczenia grupowego w towarzystwie ubezpieczeniowym oferowanym przez Pracodawcę. Przystąpienie do ubezpieczenia grupowego jest dobrowolne i następuje na pisemny wniosek Pracownika. W przypadku przystąpienia do ubezpieczenia, do wynagrodzenia brutto Pracownika zostaje doliczona ubruttowiona składka ubezpieczenia. Jest to wariant podstawowy, finansowany w pełni przez Pracodawcę. Szczegółowe i uaktualnione zasady ubezpieczenia grupowego podawane są do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy. W przypadku nieopłacania przez Pracownika dodatkowego wariantu Pracodawca może w kolejnym miesiącu wyrejestrować z ubezpieczenia.

§ 11

1. Po upływie pełnych 15 lat zatrudnienia u Pracodawcy Pracownicy uprawnieni są do otrzymania nagrody jubileuszowej. Następnie po każdym kolejnych pełnych 5 latach przepracowanych u Pracodawcy.
2. Do okresu uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia u Pracodawcy na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu, z wyjątkiem urlopów bezpłatnych dłuższych niż 1 miesiąc.
3. Nagrodę jubileuszową otrzymują Pracownicy, którzy na dzień rocznicy zatrudnienia pozostają w zatrudnieniu w ramach umowy o pracę i nie będący w okresie wypowiedzenia. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę na zasadach ogólnie obowiązujących, Pracownik, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Każdorazowo Pracodawca wypłaca nagrodę jubileuszową w wysokości 100% indywidualnej miesięcznej stawki wynagrodzenia przysługującej Pracownikowi na dzień jubileuszu.
5. Nagroda jubileuszowa zostaje wypłacona wraz z terminem wypłaty regularnego miesięcznego wynagrodzenia, nie później jednak niż w okresie do 3 miesięcy kalendarzowych od daty jubileuszu.

§ 12

1. Pracodawca przyznaje dodatkową premię ze środków własnych w wysokości **125 złotych brutto** z okazji ślubu Pracownika, po przedłożeniu przez niego skróconego odpisu aktu małżeństwa.
2. Z tytułu pracy w niedzielę, święto oraz dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przysługuje Pracownikowi dodatek w wysokości **170 złotych brutto** za rozpoczęcie pracy w taki dzień. Pracownik zachowuje prawo do powyższego dodatku, również w przypadku odebrania dnia wolnego w zamian.

3. Praca w niedziele i święta jest dopuszczalna tylko w wyjątkowych sytuacjach opisanych w kodeksie pracy (np. przy pracy zmianowej). Jeśli dojdzie do wykonywania pracy w niedziele i święta, Pracodawca będzie w pierwszej kolejności rekompensował taką pracę dniem wolnym (zgodnie z przepisami kodeksu pracy). Jeśli niemożliwe będzie wykorzystanie dnia wolnego w ciągu terminu 6-dniowego (w przypadku pracy w niedzielę) lub okresu rozliczeniowego (w przypadku pracy w święto), Pracownikowi przysługiwać będzie dodatek do wynagrodzenia w wysokości **150%** wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną odpowiednio w niedzielę i święto (z czego 100% wynika z przepisów kodeksu pracy).

§ 13

1. Pracodawca oferuje Pracownikom możliwość korzystania z dodatkowych usług medycznych, nie dotyczących medycyny pracy, oferowanych przez zewnętrznego Usługodawcę w formie abonamentu.
2. Zakresu świadczeń medycznych uzależniony jest od rodzaju pakietu, który oferowany jest według uznania i wyboru Pracodawcy. Pracodawca określa proces przyznawania pakietów.
3. Usługi medyczne w formie abonamentu medycznego nabywane są przez Pracownika na zasadach współfinansowania, za cenę niższą niż cena detaliczna abonamentu oferowanego bezpośrednio przez Usługodawcę. Cena abonamentu w pozostałej części finansowana jest przez Pracodawcę.
4. Pracownik jest uprawniony do zakupu abonamentu medycznego za cenę 1 zł miesięcznie.
5. Pracodawca jest zobowiązany do sfinansowania kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy ceną nabycia usługi a kwotą uiszczoną przez Pracownika.
6. Z chwilą złożenia deklaracji o przystąpieniu do usługi Pracownik upoważnia Pracodawcę do potrącania z jego wynagrodzenia należności wynikającej z przyznanego mu świadczenia poprzez potrącenie odpowiedniej kwoty z jego wynagrodzenia.
7. Pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystania uprawnienia do zakupu abonamentu.

§ 14

W sprawach nie uregulowanych Regulaminem zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

§ 15

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 roku i zastępuje wcześniejszy Regulamin Wynagradzania.

Wrocław, 15-12-2023.

Za Organizację Związkową:



W imieniu Pracodawcy:



Załączniki do Regulaminu Wynagradzania:

- Załącznik nr 1 - Tabela Grup Stanowisk i Wynagrodzeń
- Załącznik nr 2 - Regulamin Premiowania
- Załącznik nr 3 - Zasady przyznawania dodatków finansowych
- Załącznik nr 4 - Zasady zlecenia pracy i naliczania dodatków za dyżur
- Załącznik nr 5 - Zasady związane z tzw. Gwarancjami Zatrudnienia od 01-01-2024 do 31-12-2025


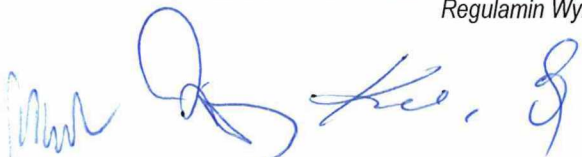


TABELA GRUP STANOWISK I WYNAGRODZEŃ

Grupa Stanowisk	Nazwy Stanowisk	Minimalne wynagrodzenie miesięczne brutto w złotych
Analityk	Wszystkie stanowiska z nazwą Analityk	6 000
Asystent	Wszystkie stanowiska z nazwą Asystent, a także Recepcjonista	4 800
Inżynier	Wszystkie stanowiska z nazwą Inżynier (w tym Młodszy i Starszy)	5 000
Kierownik	Wszystkie stanowiska z nazwą Kierownik lub Lider	6 500
Kontroler	Wszystkie stanowiska z nazwą Kontroler	4 500
Koordynator	Wszystkie stanowiska z nazwą Koordynator	6 000
Księgowy	Wszystkie stanowiska z nazwą Księgowy	5 000
Magazynier	Wszystkie stanowiska z nazwą Magazynier, a także: Pracownik Magazynu i Pracownik ds. Inwentaryzacji	4 500
Monter	Wszystkie stanowiska z nazwą Monter oraz Operator Produkcji	4 500
Operator CNC	Wszystkie stanowiska z nazwą Operator CNC	5 000
Pracownik Obróbki	Wszystkie stanowiska z nazwą Pracownik Obróbki	4 500
Pracownik Transportu	Wszystkie stanowiska z nazwą Pracownik Transportu	4 500
Specjalista	Wszystkie stanowiska z nazwą Specjalista, a także: Administrator, Audytor, Expert, HR Business Partner, Laborant, Planista, Pracownik ds. Wsparcia	5 000
Technik	Wszystkie stanowiska z nazwą Technik	5 000
Ustawiacz CNC	Wszystkie stanowiska z nazwą Ustawiacz CNC	5 500
Dyrektor	Wszystkie stanowiska z nazwą Dyrektor	indywidualnie



REGULAMIN PREMIOWANIA

ZASADY OGÓLNE

§ 1

- Pracownikom przysługują następujące rodzaje premii regulaminowych, zgodnie z przyporządkowaniem zdefiniowanym w dalszych paragrafach:
 - Premia Wskaźnikowa (WSK)** – uzależniona od realizacji wskaźników firmowych i indywidualnych, wypłacana kwartalnie;
 - Premia MBO** – uzależniona od realizacji indywidualnych celów, wypłacana w okresach półrocznych;
 - Nagroda Roczna** (LIP Bonus, Local Incentive Plan) – uzależniona od realizacji wskaźników korporacyjnych oraz dywizyjnych, wypłacana rocznie.
- System premiowania ma na celu zaangażowanie pracowników w realizację wyznaczonych celów, zarówno indywidualnych, zespołowych, jak i dywizyjnych oraz korporacyjnych.

§ 2

- Premia przysługuje pracownikom zatrudnionym według stanu na ostatni dzień okresu premiowego (tj. okresu, za który przysługuje premia).
- Prawo do premii pracownicy nabywają od pierwszego dnia pracy. Osoby przystępujące do systemu premiowego w trakcie okresu premiowania uprawnione są do premii liczonej proporcjonalnie. Nie dotyczy to premii z tytułu braku absencji, która wypłacana jest tylko za pełne przepracowane kwartały.
- Premie wypłacane są najpóźniej z wynagrodzeniem za kolejny miesiąc po zakończeniu okresu premiowego (kwartału lub półroczna).
- Nagroda Roczna LIP Bonus za dany rok, wypłacana jest łącznie z wynagrodzeniem za miesiąc kwiecień roku następnego.

PREMIA WSKAŹNIKOWA (WSK)

§ 3

- Na Premię Wskaźnikową (WSK) składają się następujące wskaźniki:

WSKAŹNIK	Cele indywidualne		Cele zespołowe	
	Absencja	Dyscyplina	Jakość	Produktywność
Częstotliwość	kwartalnie			
Wysokość	do 2 500 zł rocznie	3%	6%	4%
			13%	

- Do otrzymania Premii Wskaźnikowej (WSK) uprawnione są, z wyłączeniem kierowników i dyrektorów, następujące osoby:
 - pracownicy Value Stream'ów (działów produkcji);
 - pracownicy pracujący w zespołach bezpośrednio wspierających produkcję:
 - Przyjęcie Towarów i Magazyn,
 - Logistyka Materiałowa,
 - Wysyłka,
 - Utrzymanie Ruchu,
 - Jakość Dostaw.

- Wysokość Premii Wskaźnikowej (WSK) zależy od realizacji wskaźników zdefiniowanych przez pracodawcę dla poszczególnych działów produkcji (Value Stream'ów) i dla pracowników indywidualnie.
- Kwota Premii Wskaźnikowej (WSK) pomniejszana jest proporcjonalnie o dni nieobecności pracownika w pracy w okresie premiowania, z wyjątkiem nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym.
- W przypadku, gdy w okresie premiowania pracownik zostanie przeniesiony do innego zespołu lub nastąpi inna zmiana powodująca przejście do innej grupy premiowania, wysokość premii określa się wg wskaźników obowiązujących dla stanowiska pracy zajmowanego w ostatnim dniu okresu premiowania.
- Pracownicy zespołów wspierających produkcję otrzymują Premię Wskaźnikową z tytułu **Jakości** i **Produktywności** liczoną jako średnia arytmetyczna wyników ze wszystkich Value Stream'ów (do 10%).

§ 4

Premia Wskaźnikowa naliczana jest następująco:

- dla wskaźnika zespołowego **Jakość** (do 6%) – który składa się z ilości PPM (parts per milion) czyli ilości części wadliwych na jeden milion części wyprodukowanych:

Jakość (PPM)					
Ilość PPM w okresie premiowym				Wykonanie w %	Premia do wypłaty
LP1		LP2	REMAN		
PU 1 - Advanced Breaking, PU 2 - Trailer / Air Management, PU 3 - IPU & Transmission Control	PU 4 - CE Electronics				
≤ 14 PPM	≤ 10 PPM	≤ 20 PPM	≤ 16 PPM	100%	6%
15 PPM	11 PPM	21 PPM	17-21 PPM	60%	3,6%
16 PPM	12 PPM	22 PPM	22-23 PPM	40%	2,4%
≥ 17 PPM	≥ 13 PPM	≥ 23 PPM	≥ 24 PPM	0%	0%

Ze względu na wysoką liczbę nowych uruchomień zaplanowanych na 2024 rok w zakładzie LP1, **cele PPM na rok 2024** zostają obniżone zgodnie z poniższą tabelą:

Ilość PPM w 2024 roku dla zakładu LP1			
PU 1 - Advanced Breaking, PU 2 - Trailer / Air Management, PU 3 - IPU & Transmission Control	PU 4 - CE Electronics	Wykonanie w %	Premia do wypłaty
≤ 18 PPM	≤ 15 PPM	100%	6%
19 PPM	16 PPM	60%	3,6%
20 PPM	17 PPM	40%	2,4%
≥ 21 PPM	≥ 18 PPM	0%	0%

- dla wskaźnika zespołowego **Produktywność** (do 4%) – realizacja zaplanowanej poprawy efektywności w stosunku do bazy określonej przez Pracodawcę na dany rok:

Produktywność		
Baza + zaplanowana efektywność	Wykonanie w %	Premia do wypłaty
> 100,1%	110%	4,4%
90,1% - 100%	100%	4,0%
75,1% - 90%	85%	3,4%
50,1% - 75%	60%	2,4%
25,1% - 50%	30%	1,2%
1,1% - 25%	15%	0,6%
≤ 1%	0%	0,0%

- 3) dla wskaźnika indywidualnego **Dyscyplina** (do 3%) – wskaźnik podlega ocenie bezpośredniego przełożonego; pomniejszenie wysokości tego wskaźnika musi być zakomunikowane pracownikowi:

Dyscyplina	
Ocena bezpośredniego przełożonego	Premia do wypłaty
Zachowania zgodne z oczekiwaniami – pracownik nie spóźnia się do pracy, nie opuszcza miejsca pracy bez uzasadnienia i poinformowania, informuje o przewidywanych nieobecnościach zgodnie z obowiązującymi zasadami, przestrzega norm czasu pracy	3%
Zachowania poniżej oczekiwań – pracownik spóźnia się do pracy, opuszcza miejsce pracy bez uzasadnienia i / lub poinformowania, nie usprawiedliwia nieobecności zgodnie z przyjętymi zasadami	0%

- 4) dla wskaźnika indywidualnego **Absencja** – przy założeniu 100% obecności w pracy, zgodnie z zasadami:
- a) wysokość premii za poszczególne kwartały roku kalendarzowego zależy od tego, który to jest kwartał w danym roku i od długości okresu bez absencji, wg poniższej tabeli:

Okres premiowy	Premia za brak absencji	Dodatkowa premia za brak absencji w dłuższym okresie
I kwartał	350 zł	100 zł
II kwartał	350 zł	200 zł , jeśli w I i II kwartale nie było absencji, - jeśli była absencja w I kwartale to 100 zł
III kwartał	350 zł	300 zł , jeśli w I, II i III kwartale nie było absencji, - jeśli była absencja tylko w I kwartale to 200 zł, - jeśli była absencja w I i II kwartale lub tylko w II kwartale to 100 zł
IV kwartał	350 zł	500 zł , jeśli w I, II, III i IV kwartale nie było absencji, - jeśli była absencja w I kwartale to 300 zł, - jeśli była absencja w I i II kwartale lub tylko w II kwartale to 200 zł, - jeśli była absencja w I, II i III kwartale lub II i III kwartale, lub w I i III kwartale, lub tylko w III kwartale to 100 zł
SUMA	1400 zł	1100 zł

- b) do potrzeb naliczania wskaźnika indywidualnego absencji każdy rok kalendarzowy traktowany jest odrębnie i każdy kolejny kwartał bez absencji w danym roku kalendarzowym jest premiowany coraz wyżej;
- c) przez kwartał rozumie się kolejne trzy miesiące rozpoczynające się odpowiednio od stycznia (I kwartał), od kwietnia (II kwartał), od lipca (III kwartał) i od października (IV kwartał);
- d) każda absencja w którymkolwiek kwartale powoduje, że kolejny kwartał bez absencji, premiowany będzie dodatkowo jak pierwszy kwartał w roku (tj. 100 zł);
- e) warunkiem otrzymania kwartalnej premii dodatkowej w pełnej kwocie jest brak absencji we wszystkich wcześniejszych kwartałach;
- f) pracownik rozpoczynający pracę w trakcie roku kalendarzowego będzie miał pierwszy pełen przepracowany kwartał traktowany jak pierwszy kwartał w roku kalendarzowym (czyli z dodatkową premią za brak absencji w wysokości 100 zł);
- g) pracownik jest zobowiązany do bieżącego wyjaśniania (usprawiedliwiania) ewentualnych absencji, jednakże nie później niż w terminie do dwóch miesięcy od zakończenia danego kwartału. Absencje wyjaśnione (usprawiedliwione) po tym terminie będą miały wpływ na ewentualne wyrównanie wynagrodzenia z tytułu nieobecności, ale nie będą miały wpływu na premię z tytułu braku absencji;

h) rodzaje absencji, które wpływają na premię absencyjną wymieniono w tabeli poniżej:

Absencja
Premia przysługuje jeśli nie ma absencji z następujących tytułów: <ul style="list-style-type: none">- choroba (zakładowa, ZUS i okres oczekiwania)- nieobecność nieusprawiedliwiona- nieobecność płatna – krew- opieka: nad członkiem rodziny, nad dzieckiem oraz 2 dni (na dziecko do 14 roku życia)- świadczenie rehabilitacyjne (także wypadkowe)- urlopy: bezpłatny, szkolny i ojcowski- zwolnienie wypadkowe (zakładowe i ZUS)- zasiłki: macierzyński (także dodatkowy) oraz rodzicielski- zawieszenia i zwolnienia ze świadczenia pracy

i) w wyjątkowych sytuacjach, pracodawca może podjąć decyzję o tym, że korzystanie z urlopu bezpłatnego nie będzie miało wpływu na otrzymanie premii wskaźnikowej z tytułu braku absencji.

§ 5

PREMIA MBO (Management by Objectives)

1. Do otrzymania Premii MBO uprawnieni są wszyscy pracownicy, nie objęci Premią Wskaźnikową, z wyłączeniem pracowników mających indywidualne ustalenia w umowie o pracę.
2. Premia MBO zależy od realizacji celów wyznaczonych przez przełożonych poszczególnym pracownikom.
3. Premia MBO przysługuje pracownikowi w maksymalnej wysokości do 12% sumy półrocznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
4. Premia MBO jest naliczana i wypłacana za okresy półroczne.

§ 6

NAGRODA ROCZNA (LIP Bonus, Local Incentive Plan)

1. Do otrzymania Nagrody Rocznej LIP Bonus uprawnione są osoby, które mają prawo do Premii Wskaźnikowej WSK i Premii MBO, które były zatrudnione w dniu 31 grudnia roku, za który Nagroda jest udzielana i przepracowały w tym roku do najmniej 6 pełnych miesięcy kalendarzowych.
2. Wysokość Nagrody Rocznej wynosi 1% faktycznie wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego w roku, za który Nagroda jest wypłacana.
3. Warunkiem wypłacenia Nagrody Rocznej LIP Bonus jest osiągnięcie przez Grupę ZF zakładanych wyników finansowych na poziomie korporacyjnym i dywizyjnym (cele finansowe są podawane w planie Short Term Incentive STI na każdy rok kalendarzowy).
4. Pierwsza Nagroda Roczna LIP Bonus będzie naliczona za 2023 rok (pierwszy rok obowiązywania i wypłata z wynagrodzeniem za kwiecień 2024).

§ 7

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Regulamin wchodzi w życie 14 dni po podaniu do wiadomości Pracowników.
2. Regulamin Premiowania zastępuje wszelkie wcześniejsze regulacje dotyczące premiowania.



ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW FINANSOWYCH

I. Zasady ogólne

- Na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc, Pracownikom mogą zostać powierzone:
 - dodatkowa funkcja,
 - dodatkowy zakres obowiązków związanych z wykonywaniem zadań na innym stanowisku;
 - wykonywanie pracy z obowiązkiem używania dodatkowego języka obcego w Zespole GAT.
- Powierzenie dodatkowej funkcji, dodatkowego zakresu obowiązków lub wykonywania pracy z obowiązkiem używania dodatkowego języka obcego w Zespole GAT, następuje na podstawie pisemnego porozumienia stron (aneks do umowy o pracę).
- W okresie pełnienia funkcji, wykonywania dodatkowego zakresu obowiązków lub wykonywania pracy z obowiązkiem używania dodatkowego języka obcego w Zespole GAT, Pracownikowi przysługuje dodatek finansowy. Dodatek finansowy jest pomniejszany o każdy dzień nieobecności w pracy (dotyczy to również urlopu wypoczynkowego).
- W wyjątkowych sytuacjach w tym samym czasie jednemu Pracownikowi mogą przysługiwać dodatki finansowe z różnych tytułów.

II. Dodatki funkcyjne oraz dodatki za dodatkowy zakres obowiązków

- Wysokość dodatku finansowego zależy od rodzaju dodatku, zgodnie z poniższą tabelą:

Rodzaj dodatku	Nazwa dodatku	Kwota dodatku mies. brutto
Audytork	Audytork Procesu / Systemu / Wyrubu	200 zł
Kontroler	Kontroler Finansowy	1 000 zł
	Kontroler Jakości	500 zł
Koordinator	Koordinator Procesu	500 zł
	Koordinator Projektu	400 zł
	Koordinator Obszaru Produkcyjnego	700 zł
	Koordinator Linii Montażowej	500 zł
	Koordinator Zespołu	500 zł
Kierownik	Pełnienie obowiązków Kierownika	1 000 zł
Zadania dodatkowe - administracja	Obsługa Obiektu	650 zł
	Obsługa Techniczna	750 zł
Zadania dodatkowe - inżynieria	Techniczny Lider Projektu	400 zł
	Inżynier ds. Oprogramowania	300 zł
	Inżynier Grupy Produktów	400 zł
Zadania dodatkowe - produkcja	Laborant Obróbki Powierzchniowej	200 zł
	Obsługa Honownicy	600 zł
	Pracownik ds. Gospodarki Odpadami	150 zł
	Testowa obsługa suwnicy	200 zł
	Pracownik Transportu Wewnętrzznego (waterspider)	300 zł
	Trener Obszaru Produkcyjnego (TWI)	500 zł

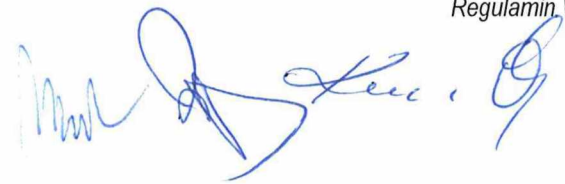
- W indywidualnych sytuacjach w związku z wyjątkową sytuacją, Dyrektor Personalny może wyrazić zgodę na zwiększenie wysokości dodatku finansowego ponad kwoty określone w tabeli powyżej, a także wprowadzić nowy rodzaj dodatku finansowego.

III. Dodatki w Zespole Group Accounting Team (GAT) za znajomość dodatkowego języka obcego

1. Wysokość dodatku za znajomość dodatkowego języka obcego zależy od poziomu znajomości konkretnego języka obcego, zgodnie z poniższą tabelą (wszystkie kwoty miesięczne brutto):

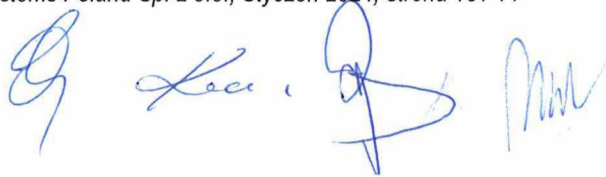
Język	niemiecki	francuski	rosyjski	hiszpański
Poziom B1	0	0	0	0
Poziom B2	600 zł	600 zł	300 zł	600 zł
Poziom C1	750 zł	750 zł	350 zł	750 zł
Poziom C2	900 zł	900 zł	400 zł	900 zł

2. Poziom znajomości danego języka obcego może być oceniany przez osobę, która posługuje się biegle tym językiem, bądź na podstawie egzaminów certyfikowanych szkół językowych.



ZASADY ZLECANIA PRACY I NALICZANIA DODATKÓW ZA DYŻUR

1. Pracownikom zatrudnionym w ramach umowy o pracę bezpośredni przełożony bądź Dyrektor Działu może zlecić pełnienie dyżuru. Jest to sytuacja, w której Pracownik w swoim czasie wolnym (poza normalnymi godzinami pracy) pozostaje dostępny dla Pracodawcy w domu i/lub pod uzgodnionym numerem telefonu i wyraża gotowość do stawienia się w ustalonym czasie na stanowisku pracy na wezwanie.
2. Termin i czas trwania dyżuru jest ściśle określony przez przełożonego bądź Dyrektora Działu.
3. Za czas dyżuru Pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia za każdą godzinę pełnienia dyżuru. Wynagrodzenie to wynosi **30% stawki godzinowej** Pracownika wynikającej z jego osobistego zaszergowania. Stawka godzinowa liczona jest jak stawka godzinowa do kalkulacji godzin nadliczbowych.
4. Z chwilą stawienia się Pracownika w pracy na skutek otrzymania wezwania w trakcie pełnienia dyżuru – dyżur zostaje automatycznie zakończony a rozpoczyna się praca w godzinach nadliczbowych.
5. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 3, nie przysługuje Pracownikowi, który - mimo otrzymania polecenia pełnienia dyżuru - nie był dostępny pod uzgodnionym numerem telefonu lub nie był w stanie w ustalonym czasie rozpocząć świadczenia pracy na stanowisku po otrzymania wezwania.



**ZASADY ZWIĄZANE Z TZW. GWARANCJAMI ZATRUDNIENIA
od 01-01-2024 do 31-12-2025**

1. W przypadku zaistnienia potrzeby rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących Pracowników, w okresie **od dnia 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2025 roku**, każdemu Pracownikowi, z którym będzie rozwiązywany stosunek pracy z tych przyczyn i w tym okresie, będzie przysługiwało następujące **dodatkowe odszkodowanie** (ponad odprawę wynikającą z ustawy o zwolnieniach z przyczyn nie dotyczących pracowników):
 - a) w przypadku zakładowego stażu pracy **do 2 lat** – kwota **jednomiesięcznego** wynagrodzenia;
 - b) w przypadku zakładowego stażu pracy **od 2 do 4 lat** – kwota **dwumiesięcznego** wynagrodzenia;
 - c) w przypadku zakładowego stażu pracy **od 4 do 8 lat** – kwota **trzymiesięcznego** wynagrodzenia;
 - d) w przypadku zakładowego stażu pracy **od 8 do 12 lat** – kwota **czteromiesięcznego** wynagrodzenia;
 - e) w przypadku zakładowego stażu pracy **ponad 12 lat** – kwota **pięciomiesięcznego** wynagrodzenia.
2. Zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w przypadku potrzeby rozwiązania stosunku pracy z mniejszą ilością Pracowników niż 30 w ciągu 30 dni, Pracodawca będzie prowadził indywidualne konsultacje z Organizacjami Związkowymi w przypadku osób reprezentowanych przez te Organizacje Związkowe.
3. W przypadku konieczności przeprowadzania zwolnień grupowych, Pracodawca ogłosi Program Dobrowolnych Odejść. Wnioski osób, które dokonają zgłoszenia, będą rozpatrywane w pierwszej kolejności, jednakże każdorazowo będą wymagać akceptacji ze strony Pracodawcy.
4. W celu uniknięcia wątpliwości Strony uzgadniają, że Porozumienie znajduje zastosowanie do Pracowników, którzy w okresie od 01-01-2024 do 31-12-2025 otrzymają wypowiedzenie umowy o pracę lub zawrą porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących Pracowników. Zakładowy staż pracy ustala się według stanu na dzień rozwiązania stosunku pracy.

