

Postanowienia dotyczące polityki wynagrodzeń

Celem polityki wynagrodzeń jest zapewnienie konkurencyjności organizacji oraz zgodności z tendencjami na rynku wynagrodzeń poprzez scentralizowane stosowanie wystandaryzowanych procesów i zasad. Formowanie składników wynagrodzenia w taki sposób, aby Spółka:

- przyciągała, motywowała i zatrzymywała wysoko wykwalifikowanych pracowników;
- zachęcała pracowników do doskonalenia posiadanych kompetencji;
- przestrzegała zasad sprawiedliwości wewnętrznej poprzez nagradzanie pracy i wysiłku pracowników;
- ciągle poprawiała warunki pracy pracowników w celu zwiększenia produktywności;
- przyczyniła się do efektywnego zarządzania kosztami personelu;
- motywowała pracowników, oferując im pakiet dodatkowych korzyści.

Dążąc do osiągnięcia zamierzonych celów, Spółka opracowała mapę wszystkich stanowisk operacyjnych oraz ustanowiła ujednolicone zasady przeglądu wynagrodzeń, które obejmują następujące główne elementy:

- ocena pracy zgodnie ze stosowaną międzynarodowo metodologią oceny pracy;
- porównanie wewnętrznych danych dotyczących wynagrodzeń z informacjami rynkowymi;
- ocena rocznej działalności pracowników, która obejmuje wszystkich pracowników Spółki.

Poczęte kroki zapewniają przejrzystość decyzji dotyczących ustalania wynagrodzenia i jego zmian, jednocześnie tworząc zrozumiały dla wszystkich pracowników system wynagradzania powiązany z wynikami pracy każdego pracownika.

Głównymi składnikami wynagrodzenia są wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie zmienne i świadczenia dodatkowe.

Wynagrodzenie zasadnicze zależy od wartości tworzonej przez stanowisko, która jest ustalana zgodnie z metodologią uznaną i powszechnie stosowaną w praktyce międzynarodowej. Istnieją dwa główne sposoby weryfikacji wynagrodzenia zasadniczego: raz w roku za wyniki roczne lub w przypadku zmian zachodzących w karierze.

Wynagrodzenie zmienne obejmuje roczną zachętę do realizacji celów biznesowych Spółki oraz indywidualnych wyników pracowników. Uwzględnia się również miesięczną lub inną zmienną część wynagrodzenia za okres krótszy niż rok z tytułu realizacji celów krótkoterminowych, która może być

stosowana wobec pracowników bezpośrednio związanych z osiągnięciem wskaźników efektywności operacyjnej.