



POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Głównym zadaniem polityki wynagrodzeń w Spółce jest realizacja strategii rozwoju Spółki w zakresie stałego realnego wzrostu płacy w połączeniu z systemem motywacyjnym i realizacją długoterminowych celów finansowych i pozafinansowych. Zasady ujęte w polityce wynagrodzeń stosowane są do członków organów statutowych Spółki oraz do wszystkich pracowników.

Główne zasady stosowane przez Spółkę w zakresie polityki wynagrodzeń

1. Konkurencyjność wynagrodzeń w stosunku do innych przedsiębiorstw w branży odlewniczej, w celu zapobieżenia odpływowi kluczowych menedżerów i specjalistów do konkurencji.
2. Stosowanie systemów motywacyjnych w celu osiągnięcia założonych celów finansowych.
3. Adekwatność wynagrodzenia do rodzaju i jakości wykonywanej pracy
4. Powiązanie poziomu wynagrodzeń z możliwościami ekonomiczno-finansowymi Spółki.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie Spółki na okres trwania kadencji.
2. Wynagrodzenie jest stałe jednoskładnikowe, płatne raz w miesiącu.
3. Wynagrodzenie nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki i nie stanowi istotnej pozycji w jej kosztach.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą.
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu składa się z następujących elementów:
 - 1) wynagrodzenie zmienne stanowiące określony procent od zysku osiągniętego przez Spółkę,
 - 2) inne świadczenia rzeczowe i finansowe przyznane Członkom Zarządu w trybie uchwały Rady Nadzorczej.
3. W przypadku jeśli Członek Zarządu świadczy pracę na podstawie umowy o pracę na stanowisku ujętym w schemacie organizacyjnym Spółki przysługuje mu stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości określonej uchwałą Rady Nadzorczej.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno pozostawać w odpowiednim stosunku do obrotów Spółki oraz osiągniętych przez nią wyników ekonomiczno-finansowych.

Zasady wynagradzania pracowników Spółki

1. Zasady wynagradzania pracowników reguluje „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Spółki Akcyjnej ODLEWNIE POLSKIE”
2. Wynagrodzenie pracowników Spółki ustalane jest przez Zarząd Spółki.
3. Wynagrodzenie pracowników Spółki składa się z elementów stałych (płaca zasadnicza), zmiennych oraz pakietu świadczeń dodatkowych.
4. Struktura wynagrodzenia pracowników zbudowana jest na zasadzie równowagi pomiędzy składnikami stałymi i zmiennymi.
5. Na zmienne składniki systemu wynagrodzeń składają się:
 - 1) premie mające charakter efektywnościowy poprzez uzależnienie wysokości premii od poziomu osiągniętej efektywności,
 - 2) systemy motywacyjne ustalane odrębnie dla określonych grup pracowników, mające za zadanie maksymalizację konkretnych celów biznesowych określonych przez Zarząd Spółki.
6. Na pakiet świadczeń dodatkowych składają się wszelkie dodatki, nagrody jubileuszowe, odprawy, świadczenia socjalne, których wysokość jest regulowana w oparciu o możliwości finansowe Spółki i pozostają w rozsądnej proporcji do całości kosztów wynagrodzeń.

Postanowienia końcowe

Nadzór nad niniejszą polityką wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza Spółki.