

## **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### **§ 1**

Zasady Wyплаты Premii Partycypacyjnej w Dalkia Łódź S.A. ustalają normy postępowania przy przyznawaniu Premii Partycypacyjnej w Spółkach.

### **§ 2**

Ilekcroć w niniejszych Zasadach stosuje się poniższe definicje i określenia, należy je rozumieć jak następuje:

- a) Inwestor – Dalkia Polska S.A.
- b) Pracownik - Pracownikiem Spółki jest osoba świadcząca pracę na jej rzecz na podstawie stosunku pracy.
- c) Premia – premia partycypacyjna, dodatkowe wynagrodzenie, które może być przyznane Pracownikowi zgodnie z niniejszymi Zasadami
- d) Spółka, - Dalkia Łódź S.A.
- e) Zasady - Zasady Wyплаты Premii Partycypacyjnej w Dalkia Łódź S.A. ustalające normy postępowania przy przyznawaniu Premii Partycypacyjnej w Spółce.

### **§ 3**

Zasady mają zastosowanie do wszystkich Pracowników Spółki, bez względu na rodzaj pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

1. Pracownikiem Spółki jest osoba świadcząca pracę na jej rzecz na podstawie stosunku pracy.
2. Decyzje o przyznaniu Premii podejmuje Prezes Zarządu Inwestora, z zastrzeżeniem zapisów § 6 niniejszych Zasad. Do momentu podjęcia decyzji przez Prezesa Zarządu Inwestora Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie bądź wypłatę Premii.
3. Uprawnionymi do otrzymania Premii są Pracownicy mający staż pracy w Spółce nie krótszy niż 3 miesiące, którzy przepracowali w Spółce w roku, za który wyplatana jest Premia przynajmniej jeden miesiąc.

## **PREMIA PARTYCYPACYJNA**

### **§ 4**

1. Kwota Premii zależy od polepszenia funkcjonowania przedsiębiorstwa Spółki, dlatego jest ona zmienna i zależna od uwarunkowań wyznaczonych przez uzgodnione przez strony zasady.
2. Kwota wyплаты Premii w żadnym wypadku nie jest częścią podstawy regulacji wynagrodzeń.
3. Pracownicy którzy są uprawnieni do Premii zgodnie z punktem 3 § 3 Zasad otrzymują Premię w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w Spółce w roku za który wyplatana jest Premia i proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Uprawnionymi są również pracownicy, którzy odeszli ze Spółki na rentę, emeryturę ,przeszli do innych Spółek w Grupie Dalkia

- Polska S.A, lub innych podmiotów na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy a także innych porozumień o ile przepracowali chociaż jeden miesiąc w roku za który jest wypłacana premia partycypacyjna
4. Do czasu pracy określonego w § 3 p.3 i § 4 p 3. nie zalicza się okresów przebywania na urlopie bezpłatnym, urlopie wychowawczym, świadczeniach rehabilitacyjnych ( z wyjątkiem sytuacji gdy przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego nastąpiło w następstwie wypadku przy pracy lub chorób zawodowych w związku z zatrudnieniem w Spółce lub w Grupie) oraz służby wojskowej.
  5. Pracownik traci prawo do Premii w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy Pracownika na mocy art. 52 kodeksu pracy.
  6. W przypadku śmierci Pracownika uprawnionego do Premii, prawo do niej traktowane jest odpowiednio jak prawo majątkowe należące do spadku przechodzące na spadkobierców powołanych do dziedziczenia z ustawy w sposób określony w art. 931-937 kodeksu cywilnego.

## ZASADY WYLICZANIA PREMII

### § 5

- .Podstawą do wyliczenia całkowitej kwoty przewidzianej na wypłatę Premii (Mw) są:
- EBIT - zysk z działalności operacyjnej wyliczony wg polskich zasad rachunkowości , oraz
  - kryterium bezpieczeństwa przyjęte do naliczania Premii.
- . Podstawa kwoty przewidzianej na wypłatę Premii (M) obliczana jest w oparciu o poniższy wzór:

$$M = M1 + M2$$

przy czym:

$$M1 = (EBITw - (85\% * EBITb)) * 6\%$$

gdzie:

EBITw – osiągnięty zysk z działalności operacyjnej przez jednostkę biznesową

EBITb – zysk z działalności operacyjnej określony w budżecie

przy czym jeżeli EBITw (wykonany) > EBITb (określony w budżecie), to EBITw jest dla tego wyliczenia M1 równe EBITb (określonemu w budżecie)

$$M2 = (EBITw - EBITb) * 18\%$$

pod warunkiem, że EBITw (wykonany) > EBITb (określony w budżecie).

Całkowita kwota przeznaczona na Premię nie może przekroczyć 4% EBITb (zaplanowanego w budżecie). To oznacza, że wartość M nie może być większa od 4% EBITb (określonego w budżecie).

Ostateczna wysokość kwoty przewidzianej na wypłatę Premii jest uzależniona od oceny stanu bezpieczeństwa pracy w Dalkia Łódź S.A.. Wskaźnikiem weryfikującym wielkość puli będzie Wskaźnik Częstotliwości Wypadków przy pracy (WAF), który określa liczba tych wypadków w odniesieniu do ilości godzin

roboczych (przy założeniu, że przeciętnie w roku przypada 1700 godzin roboczych na pracownika) obliczany zgodnie z poniższym wzorem:

$$WAF = (F1 * 10^6) / (Z * 1700)$$

gdzie:

F1 – Liczba wypadków w pracy skutkujących zwolnieniem lekarskim, za wyjątkiem wypadków w drodze do i z pracy pomiędzy 31 grudnia roku N-1 a 31 grudnia roku N (wszyscy Pracownicy).

Z – Łączny stan zatrudnienia w skali roku – ekwiwalent pracy w pełnym wymiarze. W przypadku Pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub określony przez cały rok, wynikiem obliczenia jest wartość 1. Dla Pracowników nie zatrudnionych przez cały rok wyliczenia dokonuje się proporcjonalnie do czasu ich obecności w pracy w ciągu roku, natomiast dla Pracowników zatrudnionych na niepełny etat bierze się pod uwagę procentowy udział czasu pracy (przeciętne miesięczne zatrudnienie).

Jeśli wskaźnik WAF będzie niższy niż 5 punktów i równy lub niższy niż wskaźnik zeszłoroczny, wówczas  $k_b$  wynosi 100%, jeśli będzie równy lub wyższy niż 5 punktów lub / i wyższy niż wskaźnik zeszłoroczny wówczas  $k_b$  wynosi 90%

Ostateczna wartość całkowitej kwoty Premii (Mw) określa poniższy wzór

$$Mw = M * k_b$$

3. Całkowita kwota przeznaczona na Premię dzieli się na dwie części:

- 60% całkowitej kwoty wypłacone zostanie w kwotach równych dla każdego uprawnionego Pracownika
- 40% całkowitej kwoty będzie wypłacone proporcjonalnie do łącznego wynagrodzenia Pracownika w Spółce, które Pracownik otrzymał w okresie rozliczeniowym z wyłączeniem nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych oraz Premii partycypacji w wynikach finansowych.

4. Maksymalna indywidualna Premia nie może być wyższa niż 5000 PLN brutto. W przypadku gdy wyliczona indywidualnie Premia przekracza tę kwotę, wysokość premii wynosi 5000 PLN brutto. Pula środków powstała z nadwyżek ponad 5000 PLN brutto podlega redystrybucji i obejmuje Pracowników, dla których wyliczenie wypłaty indywidualnej było niższe niż 5000 PLN brutto. W tym przypadku górna granica wypłaty Premii na jednego Pracownika wynosi również 5000 PLN brutto.

## TERMINY

### § 6

1. Zasady określone w niniejszym dokumencie obowiązują przy ustalaniu Premii za lata obrotowe 2009, 2010 i 2011. Zasady wypłaty na lata kolejne zostaną określone przez Inwestora w porozumieniu ze Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi na terenie Spółki przed końcem roku 2011.
2. Za okres rozliczeniowy uważa się rok obrotowy obowiązujący w Spółce.

3. Dane do obliczeń dla jednostki biznesowej Łódź przyjmuje się dla Dalkia Łódź S.A. (bez spółek drugiego rzędu).
4. Coroczna wypłata Premii odbywa się za notyfikacją Rady Nadzorczej Spółki, w ciągu 30 dni od daty rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności Spółki i Inwestora oraz sprawozdania finansowego Spółki i Inwestora za ubiegły rok obrotowy przez Walne Zgromadzenie.

## POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 7

W przypadku wystąpienia zdarzeń lub okoliczności nieprzewidzianych lub wyjątkowych, niezgodnych lub zmieniających ducha niniejszej umowy, Strony przystąpią do renegotjacji umowy i dołożą wszelkiej staranności celem osiągnięcia porozumienia w zakresie rekalkulacji lub zmiany zawartych w niniejszej umowie postanowień lub też odstąpienia od wypłaty Premii.

Podpisy Stron:

Związek Zawodowy PRC..... 

Związek Zawodowy Prac. Dalkia Łódź..... 

Związek Zawodowy Inż. I Tech..... 

NSZZ „Solidarność”..... 

Związek Zawodowy PAP..... 

Związek Zawodowy Prac. Służby Ochrony ..... 

Za Zarząd

