

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MS SERVICES – INFORMACJA DLA KANDYDATÓW

1. Wprowadzenie.

MS Services stosuje transparentne, obiektywne i neutralne płciowo zasady ustalania wynagrodzeń, zgodnie z dyrektywą UE 2023/970 oraz obowiązującymi przepisami prawa krajowego.

Zakres i zasady wynagradzania opisane w niniejszym dokumencie dotyczą stanowisk zatrudnianych na podstawie umowy o pracę. W przypadku współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub B2B - warunki finansowe określone są indywidualnie w umowie.

2. Regulaminy wynagradzania

MS Services stosuje obowiązujący Regulamin Wynagradzania oraz regulaminy premiowe, a poniższy dokument przedstawia w skróconej formie najważniejsze zasady stosowane w organizacji. Po zatrudnieniu pracownik otrzymuje dostęp do pełnych treści regulaminów dla danego stanowiska.

3. Struktura wynagrodzenia.

Wynagrodzenie może obejmować:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- premie (uznaniowe, regulaminowe, kwartalne, półroczne, roczne),
- prowizje sprzedażowe,
- dodatki funkcyjne,
- nagrody,
- inne składniki wynikające ze specyfiki projektu/działu.

4. Zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego

Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest indywidualnie z kandydatem na podstawie:

- zakresu obowiązków,
- wymaganego poziomu kompetencji i doświadczenia zawodowego,
- stopnia samodzielności w pracy,
- poziomu stanowiska (tzw. Level),
- specyfiki projektu, np. kanału/ów sprzedaży, lokalizacji, warunków pracy terenowej, pozycja rynkowa.

5. Składniki zmienne

Premie i prowizje są przyznawane zgodnie z zasadami opisanymi w Regulaminie Wynagradzania oraz Regulaminach Premiowania właściwych dla poszczególnych projektów. Pracownik może również otrzymać premie uznaniowe, przyznawane decyzją przełożonego na podstawie oceny jakości i wyników pracy.

6. Benefity pozapłacowe

Pracownicy mogą również otrzymywać dodatkowe benefity, dopasowane do specyfiki danego projektu/działu. Zakres benefitów jest komunikowany

pracownikowi na etapie zatrudnienia oraz aktualizowany w miarę zmian w organizacji.

7. Kryteria podwyżek i rozwoju

Podwyżki wynagrodzeń mogą wynikać z:

- zmiany zakresu obowiązków,
- awansu na wyższy poziom stanowiskowy,
- pozytywnej oceny (ewaluacji) wyników pracy i realizacji KPI,
- podniesienia kwalifikacji przez Pracownika,
- zmiany uwarunkowań rynkowych (benchmarków),
- zmiany budżetu projektu w ramach którego pracownik wykonuje pracę.

8. Levelizacja stanowisk i benchmarki rynkowe

W MS Services funkcjonują jasno określone ścieżki rozwoju zawodowego, oparte na strukturze poziomów stanowisk (tzw. Leveli). Mapy ścieżek rozwoju są dostępne dla wszystkich pracowników i wspierają przejrzyste zasady awansowania. Dzięki temu każdy pracownik ma możliwość planowania swojego rozwoju i wzrostu wynagrodzenia w oparciu o jednolite kryteria. Wynagrodzenia porównywane są z raportami płacowymi i danymi GUS.

9. Transparentność widełek w procesie rekrutacji

Widełki wynagrodzenia publikowane są:

- w ogłoszeniach na portalach rekrutacyjnych,
- w formularzu aplikacyjnym w systemie HR,
- w bezpośredniej komunikacji mailowej z kandydatem.

10. Neutralność płciowa

Proces rekrutacji oraz zapisy ogłoszeń przygotowywane są w sposób neutralny płciowo.

11. Zasady wypłat

Wynagrodzenie wypłacane jest miesięcznie na rachunek pracownika, zgodnie z wewnętrznym harmonogramem.

12. Prawa pracownika

Każdy pracownik ma prawo do wglądu w dokumenty stanowiące podstawę naliczenia jego wynagrodzenia.

13. Polityka wynagrodzeń

Za realizację polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd przy współudziale działu HR oraz kadry menedżerów. Dbając o zapewnienie niedyskryminującego i spójnego podejścia do poziomów wynagrodzeń na stanowiskach o porównywalnej wartości dla organizacji. Budżety wynagrodzeń planowane są z uwzględnieniem efektywności kosztowej oraz celów biznesowych firmy, a zmienne składniki wynagrodzenia wynikają z realizacji jasno określonych i mierzalnych celów.