

PŘÍLOHA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY: MZDOVÝ PŘEDPIS 2026-2027

O B S A H

1 MZDOVÝ PŘEDPIS, CHARAKTERISTIKA A POJMY

- 1.1 Závaznost mzdového předpisu
- 1.2 Základní pojmy

2 OSTATNÍ SLOŽKY MZDY, PŘÍPLATKY A ODMĚNY

- 2.1 Mzda a příplatek za práci přesčas (přímí pracovníci)
- 2.2 Mzda a příplatek nebo náhradní volno za práci o svátcích
- 2.3 Příplatek za práce ve směnném provozu
- 2.4 Příplatek za práci v neděli
- 2.5 Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí
- 2.6 Improvement bonus / Motivační příplatek
- 2.7 Zvláštní odměn
- 2.8 Jednorázový bonus

3 UJEDNÁNÍ O MZDĚ

- 3.1 Mzdový výměr
- 3.2 Minimální mzdové tarify
- 3.3 Prostoje a přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy
- 3.4 Mzdové podmínky při práci z domu „homeoffice“
- 3.5 Mzda při výkonu jiné práce
- 3.6 Mzda při zastupování

4 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

5 PRAVIDLA PRO ZVYŠOVÁNÍ MEZD

6 SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ



1 MZDOVÝ PŘEDPIS, CHARAKTERISTIKA A POJMY

- a) Mzdový předpis je směrnici pro poskytování mzdy a odměn zaměstnanců Valeo Compressor Europe, s.r.o., Humpolec (dále jen Valeo Compressor), který vychází ze zákoníku práce a souvisejících předpisů.
- b) Mzdový předpis je přílohou Kolektivní smlouvy a nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami a jeho účinnost je od 1.1.2026 do 31.12.2027.
- c) Mzdový předpis byl sjednán smluvními stranami, společností Valeo Compressor Europe, s.r.o., Humpolec a Základní organizací Odborového svazu KOVO Valeo Humpolec. Všechny aktualizace jsou rovněž smluvními stranami projednávány a schvalovány.
- d) Se mzdovým předpisem musí být seznámen každý zaměstnanec. Je rovněž k dispozici na personálním oddělení a ve firemním informačním systému. Mzdový předpis poskytnutý zaměstnavatelem bude rovněž vyvěšen odbory na odborové nástěnce.

1.1 Závaznost mzdového předpisu

1.1.1 Mzdový předpis je závazný pro všechny zaměstnance společnosti Valeo Compressor kromě těch, kteří mají uzavřenou dohodu o individuálních mzdových podmínkách,

1.1.2 Pokud v důsledku změny právních předpisů vznikne rozpor mezi obecně závazným právním předpisem a tímto vnitřním mzdovým předpisem, stává se mzdový předpis v dotčené části neplatným. Do doby jeho novelizace platí mzdové podmínky dle obecně závazného právního předpisu.

1.2 Základní pojmy

1.2.1 Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda.

1.2.2 Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

1.2.3 Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon práce, podle složitosti předmětu práce a pracovních činností, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škodu, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Dále podle pracovního režimu a pracovní výkonnosti.

1.2.4 Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

1.2.5 Pro mzdové účely ve výplatním systému jsou rozlišovány následující kategorie zaměstnanců:

Zaměstnanci v dělnických profesích - operátor ve výrobě, team leader, skladník, TL sklad, QT na lince, seřizovač, seřizovač - preventista, cycle counting operátor, cycle counting leader, THP zaměstnanci – ostatní výše neuvedené pozice

2 OSTATNÍ SLOŽKY MZDY, PŘÍPLATKY A ODMĚNY

Mzdové příplatky poskytuje zaměstnavatel dle sjednaného mzdového předpisu. Příplatky, které jsou v tomto předpise vyjmenované (a jejich výše), jsou pro zaměstnavatele závazné. Mzdové příplatky nelze poskytovat za dobu, za kterou nepřísluší zaměstnanci mzda (např. současně s dávkami nemocenského pojištění nebo s náhradou mzdy).

2.1 Mzda a příplatek za práci přesčas (přímí pracovníci)

Jestliže zaměstnanec vykonává se souhlasem nebo na příkaz zaměstnavatele práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rámec rozvrhu pracovních směn, bude mu poskytnut vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas nejméně 25 % průměrného výdělku. Příplatek nenáleží, jestliže bude poskytnuto zaměstnanci dle dohody se zaměstnavatelem náhradní volno. Náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas, jinak zaměstnanci vznikne nárok na příplatek k dosažené mzdě nejméně 25 % průměrného výdělku. Období pro celkový rozsah práce přesčas je touto Kolektivní smlouvou a Mzdovým předpisem vymezeno v souladu s §93 odst. 4 Zákoníku práce na 52 týdnů po sobě jdoucích.

2.2 Mzda a příplatek za práci o svátcích nebo náhradní volno

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Nevztahuje se na zaměstnance s měsíční mzdou, neboť výše měsíční mzdy není závislá na počtu pracovních dnů a svátků v měsíci. Těmto náleží v nezměněné výši.

Svátkem pro mzdové účely se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle zvláštních právních předpisů zákon č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu:

- **státní svátky – 1. ledna, 8. května, 5. července, 6. července, 28. září, 28. října, 17. listopadu**
- **ostatní svátky – Velký pátek, Pondělí velikonoční, 1. května - Svátek práce, 24. prosince - Štědrý den, 25. prosince - 1. svátek vánoční, 26. prosince - 2. svátek vánoční.**

2.3 Příplatek za práci ve směnném provozu

Zvláštní příplatky náleží za práci v odpolední a noční směně podle následující tabulky:

	Odpolední směna	Noční směna
Zaměstnanci pracující ve vícesměnném provozu	10,- Kč/hod	20,- Kč/hod

Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 Kč za každou odpracovanou hodinu, minimálně však 15 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v nerovnoměrně rozvrženém provozu (za 11 hodinovou směnu) je stanoven na 85 Kč za směnu.

2.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za práci v sobotu přísluší zaměstnanci vedle mzdy dodatečný příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, za každou odpracovanou hodinu.

Za práci v neděli přísluší zaměstnanci vedle mzdy dodatečný příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, za každou odpracovanou hodinu.

2.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci vedle mzdy za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 14,- Kč, minimálně 10 % z minimální hodinové mzdy, kterou stanoví zákon.

Seznam pracovišť klasifikovaných jako ztížené pracovní prostředí (kategorie 3 dle stávající legislativy) bude přílohou tohoto mzdového předpisu – dokument „Hluková mapa“. Jakékoliv aktualizace pracovišť se ztíženým pracovním prostředím po podpisu mzdového předpisu jsou dostupné na oddělení EHS a odborová organizace a dotčení zaměstnanci s nimi budou seznámeni.

Všechny příplatky budou vypláceny za skutečně odpracované hodiny v daném prostředí.

2.6 Improvement bonus (IB) – dříve VPS

Improvement bonus bude stanoven managementem a v předstihu projednán s odborovou organizací minimálně 14 dní před platností nového IB bonusu. Připomínky odborové organizace k IB budou projednány před začátkem platnosti tohoto bonusu.

Kritéria a cíle stanovené společností se mohou lišit vzhledem k tomu, že příplatek by měl odrážet aktuální obchodní potřeby společnosti. Dosažené výsledky jednotlivých oddělení (APZ) společnosti, na základě kterých je IB vyplácen a celková výše bonusu bude měsíčně zveřejňována na určených nástěnkách těchto oddělení. Budou zde také zveřejněna přesná pravidla získání IB.

Tento příplatek, který společnost ze své vůle poskytuje k běžné mzdě, není součástí pevné složky mzdy a není na něj právní nárok.

Výše bonusu pro rok 2026 je pro přímé zaměstnance maximálně 2.800,- Kč měsíčně, pro zaměstnance ve struktuře maximálně 15.000,- Kč pololetně.

Výše bonusu pro rok 2027 je pro přímé zaměstnance maximálně 2.800,- Kč měsíčně, pro zaměstnance ve struktuře maximálně 15.000,- Kč pololetně.

2.7 Zvláštní odměny

2.7.1 Pololetní bonus

1. pololetí	10 000 Kč
2. pololetí	10 000 Kč

Zaměstnancům Valeo Compressor náleží každého půlroku bonus. Tento bonus bude vyplacen ve výplatě za červen 2026/2027 za první pololetí (prosinec 2025/2026 až květen 2026/2027) a ve výplatě za listopad 2026/2027 za druhé pololetí (červen 2026/2027 až listopad 2026/2027). Zaměstnavatel může odložit výplatu bonusu pro jednotlivé zaměstnance v odůvodněných

případech, nejvýše však o 2 měsíce. Tento odklad musí být projednán a schválen odborovou organizací.

Tento bonus nenáleží zaměstnancům:

- kteří jsou v době jeho přiznání (31/5/2026/2027 či 30/11/2026/2027) ve zkušební, nebo výpovědní době, nebo kteří podali výpověď či rozvázali pracovní poměr dohodou
- kteří měli v příslušném období, za které je bonus poskytován, neomluvenou absenci
- kterým byl v měsíci jeho přiznání (31/5/2026/2027 či 30/11/2026/2027) okamžitě zrušen pracovní poměr podle § 55 zákoníku práce
- kteří již nebudou v době jeho přiznání (31/5/2026/2027 či 30/11/2026/2027) v pracovním poměru k zaměstnavateli
- kteří v příslušném období odpracovali méně než jeden měsíc včetně (Délka jednoho měsíce je pro tyto účely stanovená dle zákoníku práce – na 163,05 hodin pro týdenní fond 37,5 hodin a 173,92 hodin pro týdenní fond 40 hodin)
- podmínky bonusu mohou být individuálně upraveny po dohodě zaměstnavatele a odborové organizace.

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr netrval celé období a kteří již v době přiznání bonusu (31/5/2026/2027 či 30/11/2026/2027) nejsou ve zkušební době, mají právo na bonus v poměrné výši k délce trvání jejich pracovního poměru v příslušném období. Pro účely výpočtu tohoto bonusu se do poměrné části započítávají pouze celé měsíce pracovního poměru.

Zaměstnanci, kteří v příslušném období odpracovali více jak jeden měsíc a méně než 3 měsíce včetně mají nárok pouze na polovinu daného bonusu za dané období (5000 Kč).

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek mají nárok na bonus v poměrné výši v závislosti na poměru zkrácení pracovního úvazku.

2.7.2 Odměna za pracovní pohotovost

Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 Zákoníku práce).

Platí následující podmínky:

- Přítomní zaměstnanci musí znát telefonní číslo (mobilní telefon přidělený společností).
- Je nutné zaručit dosažitelnost po telefonu; zaměstnanec, jenž vykonává pohotovost na telefonu, musí být v takové vzdálenosti od závodu, aby byl schopen se dostavit do 30 minut.
- Odměna za pracovní pohotovost na telefonu bez výkonu práce je stanovena ve výši 40,- Kč za hodinu (tato pracovní pohotovost se nezapočítává do pracovní doby).
- V případě výkonu práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas a je hrazena jako přesčas (tedy ke mzdě je poskytován 25% příplatek od po - ne).
 - příplatek na pokrytí cestovních nákladů / PHM (samotný čas strávený na cestě není hrazen):

méně než 15 km	100,- Kč
méně než 30 km	160,- Kč
více než 30 km	300,- Kč

(vzdálenost je určena dle přechodného/trvalého bydliště zaměstnance).

2.8 Jednorázový bonus

Zaměstnavatel vyplatí 5.000,- Kč každému zaměstnanci (včetně agenturních zaměstnanců pracujících zde minimálně od června 2026 - tak aby se podílel na výsledcích za oba roky), dle níže uvedených kritérií. Výplata bonusu bude v prvním čtvrtletí roku 2028 a zaměstnanec musí být v pracovním poměru v době výplaty bonusu.

Kritéria: Zlepšení plánovaného ekonomického výsledku (operating margin) roku 2026 a 2027 (budget 2026 a MTP 2027) o 2 miliony Euro v součtu

	Plán			Zlepšení pro výplatu bonusu	Celková výše operating margin** pro výplatu bonusu
	Rozpočet (Budget) 2026	Střednědobý plán (MTP) 2027*	Celkem za roky 2026 a 2027		
Celkové tržby (v MEur)	100,097	89,485	189,582		
Operating margin (v MEur)**	3,638	3,402	7,040	2,000	9,040

* Dle střednědobého plánu z roku 2025

** Dle IFRS / MAF reportingu v GPS

3 UJEDNÁNÍ O MZDĚ

3.1 Mzdový výměr

a) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance a uchazeče o zaměstnání před podpisem smlouvy se způsobem odměňování, výší smluvní mzdy nebo mzdovým výměrem a podmínkami pro její poskytování.

b) Při přeřazení zaměstnance do jiné kategorie, či na jinou pozici, náleží zaměstnanci výše mzdy odpovídající práci vykonávané zaměstnanci na tomto pracovišti nejpozději uplynutím tříměsíčního období pro zaškolení.

c) Minimální nástupní mzda je od 1.4.2026 stanovena na 28.000,- Kč hrubého za měsíc při plném pracovním úvazku, od 1.4.2027 bude stanovena na 29.000,- Kč hrubého za měsíc při plném pracovním úvazku.

3.2 Minimální mzdové tarify

Pozice	Minimální základní hrubá mzda na pozici od 1.4.2026	Minimální základní hrubá mzda na pozici od 1.4.2027
Operátor (montáž, obrobna, sklad)	28.000,- Kč	29.000,- Kč
Seřizovač (montáž, obrobna, sklad)	31.000,- Kč	32.000,- Kč
Teamleader (montáž, obrobna, sklad)	32.000,- Kč	33.000,- Kč
Technik kvality (montáž, obrobna)	34.500,- Kč	35.500,- Kč
Řidič (sklad)	34.500,- Kč	35.500,- Kč

3.3 Prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§207)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

3.4 Mzdové podmínky při práci z domu „homeoffice“

Každému zaměstnanci za „homeoffice“ náleží kromě mzdy příplatek, který je upraven novelou zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a navazující vyhláškou MPSV o stanovení výše poušální částky náhrady nákladů při práci na dálku. S platností od 1.1.2026 je tato částka stanovena na 4,70 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku.

3.5 Mzda při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 Zákoníku práce, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3.6 Mzda při zastupování

Pro zaměstnance struktury (THP), který zastupuje svého nadřízeného zaměstnance a pro přímého zaměstnance, který zastupuje zaměstnance na jiné pozici déle než 1 měsíc, bude sjednán příplatek za zastupování až do výše 100 % rozdílu ze základní mzdy pro danou pozici s přihlédnutím k senioritě zastupovaného zaměstnance.

4 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

4.1 Výpočet průměrného výdělku je stanoven Zákoníkem práce č. 262/2006 v platném znění. Tímto zákonem je dána možnost bližší úpravy řešení některých ustanovení týkajících se průměrného výdělku.

4.2 Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí, nebo předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

5 PRAVIDLA PRO ZVYŠOVÁNÍ MZDY

Politika zvýšení mezd je předmětem kolektivního vyjednávání mezi odborovou organizací a firmou Valeo Compressor s přihlédnutím na finanční výsledky, údaje o trhu v dané zemi a inflační míru v dané zemi.

Pro všechny zaměstnance

K 1.4.2026 navýšení základních mezd o 1250, Kč v průměru na oddělení

- 1000 Kč garantované přidání všem
- 250 Kč v průměru na oddělení

K 1.4.2027 navýšení základních mezd o 1550, Kč v průměru na oddělení

- 1000 Kč garantované přidání všem
- 550 Kč v průměru na oddělení

Toto zvýšení podléhá následujícím výjimkám:

- žádné zvýšení pro nové zaměstnance, kteří nastoupili v měsících prosinec 2025/2026 až březen 2026/2027,
- žádné zvýšení pro zaměstnance hodnocené „Below expectation“ (tj. pod úroveň očekávání – o takovém případě bude zaměstnanec informován).
- žádné zvýšení pro zaměstnance, kteří jsou ve výpovědní době,
- žádné zvýšení pro zaměstnance, kteří byli povýšeni, nebo změnili pozici (spolu se souvisejícím zvýšením mzdy a písemnou informací, že navýšení obsahuje valorizaci pro rok 2026/2027).
- podmínky navýšení mohou být individuálně upraveny po dohodě zaměstnavatele a odborové organizace.

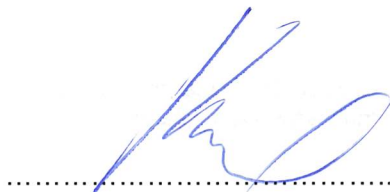
6 SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

6.1 Druh a výše složek mzdy a celková výše mzdy zaměstnance nesmí být zveřejňována. Zveřejnění mzdy (nebo jejích složek) jiného zaměstnance bude považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

6.2 Výsledná částka mzdy k výplatě se zaokrouhluje na celé koruny.

6.3 Souběh příplatků sjednaných v tomto mzdovém předpisu je možný.

V Humpolci dne 22.1.2026



Miloš Král
Předseda ZO OS KOVO
Valeo Humpolec



Jindřich Krejča
Site General Manager
Valeo Compressor Europe, s.r.o.



Šárka Kropáčková
Site HR Manager
Valeo Compressor Europe, s.r.o