

# Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w latach 2018 i 2019.

W dniu 05.02.2018r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

Pan Geert Verbeeck - Dyrektor Generalny

Pani Monika Roznerska - Dyrektor Personalny

zwana dalej również „Spółką”

oraz

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia,

postanawiają o przeznaczeniu na realizację zmian płacowych w latach 2018 i 2019:

## I. Płace zasadnicze.

### 1. Rok 2018:

- 1) z dniem 01.01.2018r. przeznaczają się na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników kwotę **120 PLN/pracownika**,
- 2) przeznaczają się na wzrost indywidualnych płac zasadniczych pracowników Spółki kwotę **30 PLN/pracownika**, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:
  - a) **15 PLN/pracownika** z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,
  - b) **15 PLN/pracownika** z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy w/w grupami.

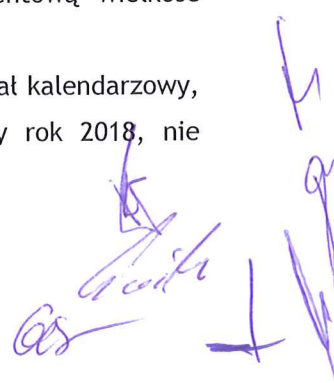
W ramach w/w środków decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki,

przy czym powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości nie później niż do 30.04.2018r.

- 3) w związku ze zmianami płac zasadniczych, w roku 2018 nastąpi w Spółce dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia:
  - a) wynikający ze wzrostu Karty Hutnika, funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego - w łącznej wysokości 52,76 PLN średnio/pracownika,
  - b) wynikający z waloryzacji dodatku zmianowego oraz wzrostu dodatku za pracę w godzinach nocnych, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych - w łącznej wysokości 33,21 PLN średnio/pracownika,
2. Rok 2019 - z dniem 01.01.2019r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki wg analogicznych zasad i w wielkościach jak określone w ust.1, przy czym w przypadku, gdy wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych za rok 2018 podany przez Główny Urząd Statystyczny przekroczy 2%, kwoty, o których mowa w cz.1. ust.1.pkt.1. i pkt.2, ulegają zwiększeniu o 1 % za każde zwiększenie w/w wskaźnika o 0,1% - do maksymalnej wysokości wskaźnika inflacji 3,5%.

## II. Nagroda EBITDA w latach 2018 i 2019.

1. Strony postanawiają o dokonaniu zmiany zasad wypłacania rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki. Począwszy od 2018r. nagroda wypłacana będzie w okresach kwartalnych, z uwzględnieniem poniższych uregulowań.
2. Z uwzględnieniem postanowień ust.3-6, Strony ustalają, iż uprawnionym pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy przepracowali w Spółce cały kwartał kalendarzowy roku 2018, wypłacana będzie nagroda dodatkowa za wkład pracy na rzecz Spółki.
3. Wypłata nagrody, o której mowa w ust.2., następowała będzie wg poniższych szczegółowych zasad:
  - 1) wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po danym kwartale kalendarzowym wypłacana jest :
    - a) kwota 250 PLN/każdego pracownika, wynikająca z decyzji Stron, o której mowa w ust.1.oraz
    - b) kwota 100 PLN/każdego pracownika - w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za dany kwartał kalendarzowy;
  - 2) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA następuje zwiększenie kwoty nagrody, o której mowa w ust.3. pkt.1a) i 1b), o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.
  - 3) w przypadku nie wykonania zakładanego wyniku EBITDA za dany kwartał kalendarzowy, przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za cały rok 2018, nie



wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.3. pkt.1b, powiększa nagrodę za IV kwartał 2018r.

4. Nagroda, o której mowa w ust.3.:

1) przysługuje pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w pierwszym dniu miesiąca, w którym dokonywana jest wypłata nagrody EBITDA ( tj. odpowiednio: 01.05.2018; 01.08.2018; 01.11.2018 oraz 01.02.2019r., 01.05.2019; 01.08.2019; 01.11.2019r., 01.02.2020r.).

2) jest pomniejszana o 1/3:

a) w przypadku kwoty, o której mowa w ust.3. pkt.1a) - za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego kwartału kalendarzowego w związku z zatrudnieniem w Spółce w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego kwartału kalendarzowego, przy czym do okresu zatrudnienia zalicza się również staż pracy pracownika w podmiotach gospodarczych świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce;

b) w przypadku kwoty, o której mowa w ust.3. pkt.1b) - za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego kwartału kalendarzowego w związku:

- zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego kwartału kalendarzowego, przy czym do okresu zatrudnienia zalicza się również staż pracy pracownika w podmiotach gospodarczych świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce;
- z chorobą pracownika, przy czym dni niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, uznaje się za dni przepracowane;

3) środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody, o której mowa w ust.3. pkt.1b), zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy w danym kwartale kalendarzowym osiągnęli zerowy wskaźnik absencji chorobowej.

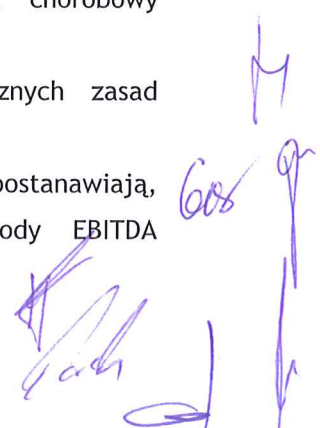
Wypłata w/w środków następuje w terminie wypłaty nagrody EBITDA za dany kwartał kalendarzowy.

5. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody EBITDA ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

6. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

7. Nagroda EBITDA za 2019r. wypłacana jest wg odpowiednich/analogicznych zasad i w wielkościach, o których mowa w cz.II. ust. 3-6.

8. W związku z uzgodnieniem nowych zasad wypłaty nagrody EBITDA Strony postanawiają, iż jej zasady zostaną odpowiednio zastosowane do wypłaty nagrody EBITDA



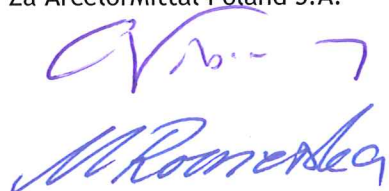


za IV kwartał 2017. Wypłata powyższej nagrody nastąpi wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2018r.


### III. Postanowienia końcowe.

1. Strony ustalają równocześnie, że odpowiednio do 31.05.2018r./31.05.2019r. Pracodawca przekaze Stronie Związkowej poniższe informacje dotyczące indywidualnych zmian płacowych dokonanych w oparciu o postanowienia cz.I. ust.1.pkt.2b:
  - 1) łączną wielkość środków finansowych przeznaczonych na w/w zmiany płacowe,
  - 2) ilość zmian płacowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych, z podziałem na stanowiska nierobotnicze i robotnicze.
2. Strony uzgadniają, iż w grudniu 2018r. odbędą spotkanie, na którym dokonają wspólnego podsumowania zmian płacowych uzgodnionych na lata 2018 i 2019.  
W ramach w/w spotkania Strony przeanalizują m.in. dane makroekonomiczne mające wpływ na dokonane uzgodnienia płacowe.
3. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
4. Strony ustaliły jednocześnie, że informacja o treści zawartego Porozumienia Płacowego zostanie przekazana Spółkom Zależnym z Grupy ArcelorMittal Poland S.A. i Zarządom Spółek INTERIMS.

Za ArcelorMittal Poland S.A.



Organizacje Związkowe



# Protokół ze spotkania administracyjno-związkowego, z dnia 05.02.2018r.

W spotkaniu uczestniczyli:

1. Pan Geert Verbeeck - Dyrektor Generalny
2. Pani Roznerska Monika - Dyrektor Personalny.
3. Pan Ból Stanisław - Dialog Społeczny (Szef).
4. Pan Koziński Cezary - Dialog Społeczny (Główny Specjalista).

Ze strony Zakładowych Organizacji Związkowych ArcelorMittal Poland S.A. upoważnieni przedstawiciele, zgodnie z listą obecności stanowiącą załącznik nr 1 do protokołu.

## Porządek spotkania:

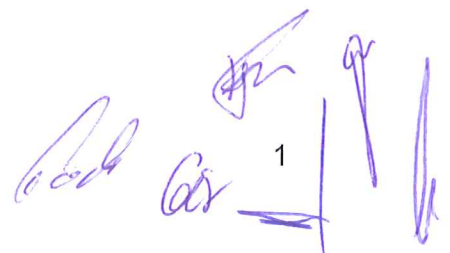
1. Negocjacje wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowniczych na rok 2018.
2. Home Office.

## Ad.1.

Kontynuując rozmowy, w wyniku negocjacji Strony parafowały „Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w latach 2018 i 2019” - w/w dokument stanowi Załącznik do niniejszego Protokołu.

W związku z parafovaniem Porozumienia Płacowego, doprecyzowując jego treść, Strony dokonały następujących dodatkowych ustaleń:

1. Indywidualny wzrost płac zasadniczych wynikający z uruchomienia środków finansowych, o których mowa w cz.I. ust.1. pkt.2. zostanie dokonany w tym samym terminie w stosunku do wszystkich pracowników.
2. W przypadku pracowników, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej w pełnym wymiarze z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wykonywaniem działalności związkowej, wzrost płacy zasadniczej stanowi sumę kwot, o których mowa w cz.I. ust.1. pkt.1. i ust.1. ppkt.2b.
3. Praktyczny rezultat waloryzacji wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki w roku 2019 przedstawiony zostaje poniżej i wynosi:
  - 1) dla wzrostu płac, o których mowa w cz.I. ust.1. pkt.1.
    - inflacja 2,1% - wzrost kwoty 120 PLN do kwoty 121,20 PLN
    - inflacja 2,2% - wzrost kwoty 120 PLN do kwoty 122,40 PLN
    - inflacja 2,5% - wzrost kwoty 120 PLN do kwoty 126 PLN



1

-inflacja 3% - wzrost kwoty 120 PLN do kwoty 132 PLN

...

-inflacja 3,5% - wzrost kwoty 120 PLN do kwoty 138 PLN

przy czym kwoty w przedziale 0,1 PLN do 0,49 PLN zaokrąglane będą w dół do pełnych złotych, a w przedziale 0,50 PLN do 0,99 PLN zaokrąglane w górę do pełnych złotych.

2) dla wzrostu płac, o których mowa w cz.I. ust.1. pkt.2a i 2b :

-inflacja 2,1% - wzrost kwoty 15 PLN do kwoty 15,15 PLN

-inflacja 2,2% - wzrost kwoty 15 PLN do kwoty 15,30 PLN

-inflacja 2,5% - wzrost kwoty 15 PLN do kwoty 15,75 PLN

-inflacja 3% - wzrost kwoty 15 PLN do kwoty 16,50 PLN

...

-inflacja 3,5% - wzrost kwoty 15 PLN do kwoty 17,25 PLN

4. W przypadku nagrody EBITDA w latach 2018 i 2019:

- 1) informacja o wykonaniu/niewykonaniu zakładanego wyniku EBITDA za dany kwartał oraz procentowej wysokości zwiększenia nagrody, o której mowa w ust.3. pkt.1a) i 1b, przekazywana jest Organizacjom Związkowym drogą elektroniczną niezwłocznie po obliczeniu w/w wyniku EBITDA,
- 2) do okresu zatrudnienia, o którym mowa w cz.II. ust.4. pkt.2. zalicza się również okres przerwy w zatrudnieniu nie przekraczający 7 dni;
- 3) za dzień przepracowany uznaje się dzień, w którym pracownik przepracował co najmniej 1 godzinę,
- 4) w celu nie pomniejszania kwoty, o której mowa w cz.II. ust.3. pkt.1b) pracownik jest zobowiązany przedstawić zaświadczenie od lekarza potwierdzające związek niezdolności do pracy w danym dniu z chorobą zawodową.

**Ad.2.**

Strona Pracodawcy omówiła główne założenia pracy wykonywanej w ramach tzw. Home Office, zawarte w poniższych dokumentach stanowiących załączniki do protokołu:

- 1) Regulamin wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania,
- 2) Załącznik Nr 1 do Regulaminu wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania - wzór Porozumienia w sprawie dopuszczalności wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania,



2

3) Załącznik Nr 2 do Regulaminu wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania - Instrukcja bezpiecznej i higienicznej pracy wykonywanej przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania, odpowiadając na szczegółowe pytania w przedmiotowym zakresie.

W wyniku wymiany Strona uznały w/w dokumenty za uzgodnione, parafując ich treść.

**Strona Związkowa**

**Pracodawca**

