

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Zespół Centralny w AMP SA

W dniu 4 października z wykorzystaniem aplikacji TEAMS odbyło się posiedzenie Zespołu Centralnego, który tworzą zakładowe organizacje związkowe działających w AMP S.A. oraz pracodawca. Stronę pracodawcy reprezentowali: Dyrektor Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, Dyrektor Działu Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukła, Główny Specjalista Pan Cezary Koziński, Przewodnicząca Głównej Komisji Socjalnej Pani Jadwiga Radowiecka. Głównym tematem spotkania było zatrudnienie oraz decyzja o przeprowadzeniu zmian płacowych. Temat zatrudnienia przedstawił Pan S. Ból odnosząc się do trzech kluczowych informacji dotyczących samego zatrudnienia: Sytuacji rynkowej, postawy klientów, importu. Mówiąc o sytuacji rynkowej podkreślił między innymi zauważalne spowolnienie rynku, analizując postawę klientów mówił o zakończeniu zabezpieczenia przez nich swoich zapasów. Wpływ na rynek naszych wyrobów ma także duży wzrost importu stali z krajów WNP. Niestety jak przedstawiają analitycy szczyt cyklu wzrostu już minął. Na Wyroby Płaskie niestety nie ma pełnego obłożenia. IV kwartał 2021 roku może zakończyć się bardzo słabym wynikiem. Dużo lepsza sytuacja jest w Wyrobach Długich, ostatni kwartał tego roku jest wypełniony zamówieniami.

Kolejny poruszony przez Pana S. Bóla temat dotyczył różnorodność płci. Omówił dążenie Spółki AMP do osiągnięcia zakładanych celów dotyczących objęcia stanowisk kierowniczych przez kobiety. Na dzień dzisiejszy w AMP na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest 8% kobiet, w Grupie AM natomiast zatrudnionych jest 12% pań. W AMP założono w związku z tym podwojenie tego stanu do 2030 roku. Aby wspierać panie zatrudnione w AMP powołano Zespół - Forum Kobiet. W skład tego zespołu wchodzi tylko kobiety, które będą pomagały zatrudnionym kobietom w AMP by ich praca była odpowiednio zauważalna, a doświadczenie i wiedza dawały awans stanowiskowy na równi z mężczyznami.

Kolejny poruszony temat to czekający nas audyt korporacyjny: ResponsibleSteel. Założeniem tego standardu jest zapewnienie klientom (końcowych odbiorców), że stal, którą używają odpowiada standardom środowiskowym i społecznym, których oczekują. Standard ten obejmuje 12 obszarów. Pierwszy etap audytu w AMP odbędzie się w listopadzie, a drugi pod koniec stycznia 2022 roku. Audytorzy będą rozmawiać z pracownikami i interesariuszami by podjąć decyzję czy ten nowy standard jest przestrzegany w AMP.

Kolejnym bardzo ważnym omawianym tematem była dekarbonizacja i program UE- „FIT FOR 55”. UE chce osiągnąć neutralność klimatyczną do 2050 roku, pierwszy cel zakładał redukcję emisji o 40% do 2030 roku w odniesieniu do 1990 roku. Jednak nowy cel zakłada ograniczenie na poziomie 55% do 2030 roku. UE w lipcu 2021 roku zaproponowała poprawkę do systemu unijnego ETS, która pozwoli znacznie obniżyć pułap emisji CO<sub>2</sub> i zwiększyć redukcję jako część Zielonego Ładu EU. Program „Fit For 55” zakłada trzy kluczowe elementy tego programu: system handlu uprawnieniami do emisji ETS, wyrównawczą opłatę węglową CBAM, dyrektywę o Odnawialnej Energii RED. Nowy proponowany cel: emisje z branży stalowniczej, które

obecnie mają swój udział w ETS mają być obniżone o 61% do roku 2030 w porównaniu z emisjami z 2005 roku, poprzedni cel zakładał 51% redukcję.

Propozycja „Fit For 55” w odniesieniu do ETS/CBAM -zakłada zlikwidowanie środków poprzez wycofanie po 2026 roku darmowych uprawnień na rzecz procedury CBAM – według naszych ekspertów jest to założenie nie kompletne i nie sprawdzone.

Niestety działania te mają wpływ na AMP. Cel klimatyczny ArcelorMittal dla Europy został zmieniony z 30% do roku 2030, zakres remontu WP2 musiał zostać zmieniony. Nakłady końcowe będą znacznie większe niż zakładano. AMP jest zmuszone zmienić na nowo konfigurację zakładów produkcyjnych w DG by przyspieszyć dekarbonizację. Przyspieszenie tych działań niestety będzie miało wpływ na dalszą pracę naszych Koksowni. Zainteresowani pytali do kiedy będą pracowały te zakłady w AMP? Niestety odpowiedzi jednoznacznej nie było. AMP ma dwie ścieżki technologiczne, którymi może podążać: DRI i EAF, jak również Smart Carbon. Wszystkie te działania związane są z budową pieca elektrycznego. Powyższe działania będą wymagać wsparcia finansowego ponieważ są to kosztowne inicjatywy. Według dyrekcji rozmowy z Polskim Rządem są w tym temacie prowadzone ale do końca negocjacji jeszcze daleko, a efekt ich jest bardzo niepewny.

W dalszej części spotkania Dyrektor Działu Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukła przedstawiła szczegółowy plan zatrudnienia w AMP S.A. podsumowując zatrudnienie w 2021 roku na podstawie likwidacji AMMSG oraz zamknięcia WP i Stalowni w Krakowie. W prezentacji pokazano ilości pracowników, którzy przeszli na emerytury, odpawy wynikające z porozumienia krakowskiego, rekrutacje wewnętrzne i zewnętrzne. Na dzień dzisiejszy aktualny stan zatrudnienia w AMP wynosi 6997 pracowników (bez ZKZ). Pani Agnieszka Kukła odniosła się do stabilizacji zatrudnienia mówiąc o III filarach zatrudnienia:

- I filar stabilizacji zatrudnienia - zmniejszenie udziału zatrudnienia Interim w zatrudnieniu ogólnym w AMP

- II filar stabilizacji zatrudnienia jest związany z rekrutacjami zatrudnienia zewnętrznymi, które zostały zintensyfikowane w ciągu ostatnich miesięcy.

**Cd str nr 2**

### Dodatkowe wynagrodzenie w AMP

Informujemy, że uwzględniając poziom wykonania przez Spółkę ArcelorMittal Poland SA wyniku finansowego EBITDA za 8 miesięcy 2021r., zgodnie z obowiązującym Porozumieniem Płacowym na rok 2021, pracownikom, którzy przepracowali cały ten okres zostanie wypłacona (z wypłatą za wrzesień) nagroda za wynik EBITDA w wysokości 170 zł. Jednocześnie przypominamy, że zgodnie z Porozumieniem Płacowym, wraz z wynagrodzeniem za wrzesień, pracownikom, którzy przepracowali cały 2020 r oraz pozostawali w zatrudnieniu 01.09.2021r., wypłacona zostanie także nagroda dodatkowa za wkład w pracę w 2020 roku wysokości 250 zł. Sumaryczna wielkość dodatkowych nagród jakie otrzymają pracownicy wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2021 wynosi zatem 420zł (wysokość maksymalna w przypadku przepracowania całego 2020 roku oraz pełnych 8 miesięcy 2021 roku).

**Cd ze str nr 1...** - III filar uruchomienie dodatkowych podwyżek dla pracowników, którzy są dobrze ocenieni w oparciu o system oceny pracownika oraz ich płace zasadnicze.

Jedną z głównych przyczyn odejść pracowniczych z AMP jest płaca zasadnicza. Płaca ta jest mniejsza od tych stawek, które oferuje rynek zewnętrzny. W tym temacie wielokrotnie zabierała głos Strona Społeczna wnioskując o zwiększenie tych niskich płac. Dopiero po analizach AMP zdecydowało się ustalić referencyjne płace zasadnicze w najważniejszych obszarach. I tak w przypadku zatrudnienia na walcowniach stawka referencyjna, rynkowa wynosić będzie 3700 zł, w przypadku UR będzie to 4200 zł. Jeśli chodzi o Praymery stawka referencyjna będzie wynosiła 3800 zł, a w UR 4300 zł. Po przeprowadzeniu analiz płac zasadniczych (już po podwyżkach) stwierdzono, iż poniżej pac referencyjnych jest kilkuset pracowników. Podjęto decyzję o wyrównaniu tych zaniżonych płac. Wyrównaniem objęci zostali pracownicy, którzy otrzymali ocenę roczną za swoją pracę powyżej średniej. Takich pracowników było 535 w AMP. Podobnie zostaną potraktowani pracownicy Interim (146 osób). Pozostali nisko ocenieni pracownicy będą mieli szansę otrzymać wyrównanie po kolejnej ocenie.

Następnie Pani Agnieszka Kukła podała informacje o zatrudnieniu pracowników Interim, którzy zostaną przeniesieni do AMP. „Akcja” przenoszenia odbędzie się w dwóch transzach tj. w październiku i listopadzie. Do DWD przejdzie w sumie 146 pracowników.

W kolejnej części spotkania omówiono działania Zespołu Transformacja. Od stycznia do sierpnia zakończono likwidację torów z czego są oszczędności 7.1 mln zł. We wrześniu planowany jest pierwszy etap likwidacji torów dotyczący odcinka 30 km. Ponadto zlikwidowano 8 lokomotyw o wartości 3.2 mln zł. Ponadto w I etapie zlikwidowano 66 wagonów oszczędności z tego tytułu wyniosły 1.6 mln zł. W II etap planuje się likwidację 144 wagonów o koszcie 4.5 mln zł. Rozszerzono zakres odpowiedzialności Centralnej Logistyki o koordynację transportu wewnętrznego kolejowego, samochodowego i ciężkiego sprzętu. W całym oddziale Dąbrowskim potwierdzone oszczędności to 3.8 mln zł. Automatyczne linie pakowania Multiwrapper w Świętochłowicach oraz w Krakowie w Zakładzie BTL dadzą kolejne oszczędności, niestety poprzez likwidację kilkunastu etatów. Zespół Transformacja jest w trakcie analizy powierzchni biurowych. Plan zakłada przejść z obecnej powierzchni biurowej 47.000 m<sup>2</sup> na 14.000 m<sup>2</sup> tak by dostosować się do standardów Grupy AM. Obecnie zakończono analizę powierzchni biurowych dla Oddziałów: Sosnowiec, Zdzeszowic. Analiza w Krakowa jest na ukończeniu, a w DG analiza jest obecnie w trakcie. W ramach wyburzeń przyjęto 12 projektów, które obejmują 864 środki trwałe co daje 3.5mln zł oszczędności podatkowych, dodatkowo likwidowane są środki trwałe zagrażające BHP wszystkim osobom przebywającym w tym rejonie.

Przyjęto 29 projektów sprzedaży o łącznej powierzchni 525 ha, oszczędności podatkowe z tej sprzedaży mają wynieść 13.8 mln zł. Na chwilę obecną dwa projekty zostały zrealizowane, sprzedaż nieruchomości przy ul. Koksowniczej w DG oraz sprzedaż obiektu Suchy Jar w Krakowie, a na etapie realizacji jest osiem projektów dotyczących obszarów w Krakowie, te dwie realizacje wygenerowały oszczędności rzędu 0,42 mln zł. Transformacja - Centralne UR proces alokacji pracowników oraz program dobrowolnych odejść zbliża się do końca. 64% pracowników AMSG znalazło pracę w AMP. Projekt digitalizacji - pracownicy są sukcesywnie przenoszeni do Centralnego utrzymania ruchu zgodnie z przyjętymi zasadami nowa struktura jest finalizowana. Dzięki tym wszystkim oszczędnościom wynikających z zespołu transformacja środki na remonty zostały zwiększone o 22 mln zł,

Dodatkowo AMP zakupiło Zakład Energetyczny Huty Królewskiej zatrudniający 41 osób. Wszystkie osoby znalazły się w strukturach AMP.

ZUZP – zwrócone i podpisane angaże - wydano 6901 angaży zwrócono 6551, każdy zwrócony angaż jest podpisany i zaakceptowany czyli pracownik przyjął warunki płacowe oraz zapisy podpisanego ZUZP AMP S.A.

W krótkiej dyskusji nie zabrakła pytań dotyczących równania płac do rynku w Spółkach 100% zależnych. Niestety może się tak zdarzyć, że Ci pracownicy nie zostaną dobrze potraktowani, a to będzie zapewne ze szkodą dla samych Spółek. **J. Kawula**

### **Kamerki ochrony.**

Otrzymaliśmy odpowiedź w kwestii kamer posiadanych przez pracowników ochrony w Krakowie, uprzejmie informuję, iż:

1. Pracownicy ochrony zostali wyposażeni w kamery nasobne na wniosek ArcelorMittal Poland S.A.,
2. AMP S.A. posiada opinię biura prawnego o zgodności z RODO oraz innymi przepisami AMP w zakresie monitoringu, np. na bramach lub budynkach ( paragraf 23 Regulaminu Pracy),
3. Kamery rejestrują wyłącznie obraz ( bez rejestracji dźwięku),
4. Kamery nasobne zostały wprowadzone w celu:

- a) zwiększenia bezpieczeństwa pracowników ochrony, którzy są celem lub mogą być celem ataków ze strony agresywnych osób,
- b) dokumentowania interwencji w stosunku do osób naruszających prawo, w tym naruszających przepisy wewnętrzne AMP,
- c) dokumentowania prawidłowego wykonywania przez pracowników ochrony czynności kontrolnych w stosunku do osób wchodzących, wychodzących lub przebywających na terenie oddziału,
- d) dokumentowania czynności kontrolnych obrotu materiałowego

Kamery nasobne zostały wprowadzone w dniu 21.09.2021 r., tylko w oddziale w Krakowie, w celu praktycznego testowania ich przydatności.

### **Pomiaru temperatury w Krakowie.**

1. Zgodnie z decyzją sztabu kryzysowego służba ochrony została zobowiązana do ręcznego wykonywania pomiaru temperatury ciała kierowców i pasażerów pojazdów wjeżdżających na teren oddziału.
2. Pomiar ten jest wykonywany nieprzerwanie od czasu wydania polecenia. W przypadku bramy głównej w Krakowie zmieniliśmy tylko miejsce pomiaru i osoby które go wykonują.
3. We wszystkich punktach kontrolnych pomiar ten wykonywany jest ręcznie przez pracowników ochrony z wyjątkiem wejścia dla pieszych w bramie 1A gdzie pomiar dokonywany jest automatycznie. Pomiar dokonywany jest przy pomocy kamer termowizyjnych, a czas pomiaru liczony jest w ułamkach sekundy. Kamery pracują w sposób ciągły (w trybie automatycznym), mają zadaną wartość progową i sygnalizują tylko w momencie jej przekroczenia. W związku z tym pracownik ochrony nie wykonuje żadnych odczytów temperatury ani dodatkowych czynności poza skierowaniem kamery na osobę.
4. Z uwagi na planowaną przebudowę węzła drogowego i zmianę organizacji ruchu w rejonie dawnych budynków administracyjnych, w celu uniknięcia ewentualnych trudności z dojazdem pracowników do bramy nr 1 przenieśliśmy punkt pomiaru z bramy na drogi nr 100 i 200 poza obrębem ronda. Czynności te były wykonywane przez cały okres wiosenno-letni przez pracowników PED i PSK przeniesionych do biura ochrony. Pracownicy mają świadomość, że czynności do których zostali skierowani są działaniami doraźnymi.

1. Pracownicy wykonywali pomiary na ww. drogach tylko w godzinach szczytu komunikacyjnego pomiędzy 5.00 – 6.00, 13.00 – 14.00, 21.00-22.00. W pozostałym czasie wykonywali pomiary temperatury na parkingu dla pojazdów ciężarowych przy ul. Łowińskiego, w budynku, w którym kierowcy dokonują samo rejestracji do systemów STRIP i AWIZOPORTAL.

2. Pracownicy wykonujący pomiar na drogach nr 100 i 200 wykonywali te czynności stojąc na środku pasa drogowego, zabezpieczeni przed ewentualnym najechaniem tylko przy pomocy kamizelek odblaskowych i gumowych „pachołków”. Z uwagi na szerokość dróg nie ma tam możliwości wydzielenia wysepki lub jakiegokolwiek innego trwałego zabezpieczenia pracowników.

3. W związku ze zmianą warunków atmosferycznych (krótszy dzień, wcześniej zapadający zmrok, intensywne opady atmosferyczne, spadek temperatury) w dniach od 16 do 22.09.2021 przeprowadziliśmy praktyczną próbę pomiaru temperatury przez pracowników ochrony w bramie wjazdowej oraz dokładną obserwację płynności ruchu.

Z naszych obserwacji wynika, że ruch w bramie jest płynny i nie uległ on istotnemu spowolnieniu.

4. W zaistniałej sytuacji, uznając bezpieczeństwo pracowników dokonujących pomiarów za jedną z najważniejszych kwestii podjęliśmy decyzję o kontynuowaniu pomiarów przez pracowników ochrony w bramie wjazdowej.

Zwracamy jednocześnie uwagę, iż jak wynika z oceny służby ochrony głównym czynnikiem opóźniający odprawę i wydłużającym czas przejazdu przejazd przez bramę jest częste nieprzygotowanie kierowców do kontroli. Wcześniejsze przygotowanie dokumentów do kontroli, otwarcie okna, prawidłowe założenie maseczki, pozwoliłyby naszym zdaniem na sprawniejszą odprawę. Należy także pamiętać, że drogi dojazdowe do bramy to w zasadzie drogi publiczne i wielokrotnie zdarza się że kierujący pojazdami podjeżdżają do bramy pomyłkowo lub kierowani przez GPS, a z uwagi na lokalizację bramy i natężenie ruchu wycofanie ich jest trudne i niebezpieczne. Kierujący pojazdami oczekujący w kolejce mogą nie wiedzieć, co dzieje się kilka pojazdów przed nimi i wyciągać wnioski nie mające związku z rzeczywistymi przyczynami zdarzeń. Duża doza wyrozumiałości dla innych uczestników ruchu drogowego i dla pracowników ochrony wykonujących ciężką pracę jest potrzebna nam wszystkim.

Jednocześnie, aby w pełni odnieść się do zgłaszanego problemu służba ochrony prosi, aby w miarę możliwości „uszczegółowić” wszystkie zgłoszenia (dzień, godzina, w której godzinie doszło do zgłaszanego problemu). Pozwoli to na szybkie zweryfikowanie informacji w systemie monitoringu i podjęcie działań korygujących.

#### **Przypomnienie zasad premiowania**

W związku z pojawiającymi się pytaniami dotyczącymi zasad przyznawania premii wg nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy informujemy, że:

- Fundusz Premiowy jest tworzony na okresy miesięczne w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki,
- decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośrednio przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji,
- bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji jeżeli przyznał pracownikowi premię poniżej 3,5% płacy zasadniczej pracownika,
- indywidualna wysokość przyznanej premii nie może być wyższa niż 14% płacy zasadniczej danego pracownika,
- premia nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodze-

nie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, - za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje premię tak, jakby w tym czasie pracował,

Pracownikom oddelegowanym do działalności związkowej/społecznej premia przysługuje w wysokości 7% ( za czas udzielonego oddelegowania )

Fundusz Premiowy za dany miesiąc nie może być przenoszony na kolejne okresy miesięczne

#### **Negocjacje Porozumienia oraz Regulaminu Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal Europe**

W dniach 20-24.09.2021 r, w Luksemburgu odbyła się kolejna runda negocjacji porozumienia dotyczącego funkcjonowania ERZ ArcelorMittal. Stronę związkową wspierał, zarazem prowadząc negocjacje przedstawiciel Industrial kol. Bruno Demaitre. Rozpoczynając spotkanie negocjacyjne odniósł się do poprzednich spotkań zaznaczając, iż pandemia przerwała negocjacje na ponad półtora roku. Niestety w tym czasie pracodawca nie odpowiedział na nasze ostatnie stanowisko w sprawie nowego Porozumienia.

Pierwszy dzień poświęcony był wypracowaniu jednolitego stanowiska wszystkich organizacji zrzeszonych w ERZ, spotkanie to było merytoryczne. Po dyskusji sporządzono nowe stanowisko Strony Społecznej, które pozwoli na dalszą dobrą pracę całej Grupy ERZ AM.

Przedstawiciele pracodawcy dość dużo czasu poświęcili na podsumowanie ostatniego spotkania, które odbyło się w lutym 2020 roku podczas, którego przekazano pracodawcy stanowisko odnośnie funkcjonowania ERZ. Niestety pracodawca nie odniósł się do tej propozycji i nie można było poznać oficjalnych zamiarów Grupy AM. Jak się okazało podczas drugiego dnia negocjacji przy udziale przedstawicieli dyrekcji ArcelorMittal, którą reprezentowali: Sanjay Samaddar Dyr. HR,BCOE,IT - Wyroby Płaskie, Chauet Bertrand - Dialog Społeczny, Lakshmi Jaigopal HR AMDS, Valerie Massin-HR - Wyroby Długie, strona związkowa dowiedziała się o propozycjach pracodawcy. Pan Chauet przedstawiając propozycje zmian w porozumieniu odniósł się do przerwanych negocjacji na 15 miesięcy z powodu pandemii. Na przedstawionych slajdach przedstawił propozycję nowej struktury ERZ oraz jak powinny wyglądać spotkania i częstotliwość tych spotkań według pracodawcy. W dalszej części swojej prezentacji przedstawił siedem punktów, które powinny usprawnić działanie ERZ zderzając nową i starą strukturę ERZ. W dyskusji Strona Związkowa oznajmiła, iż pracodawca mógł przedstawić swoją propozycję stronie związkowej dużo wcześniej aby ta mogła lepiej przygotować się do spotkania ale niestety tak się nie stało, a z propozycji tej nie wynika nic oprócz zmniejszenie stanu osobowego ERZ. Te propozycje zmniejszenia grupy doprowadzą do ograniczenia przekazywania informacji w poszczególnych lokalizacjach. A to oznacza brak dialogu społecznego, konsultacji oraz równości w dostępie do informacji.

W trakcie dyskusji Pan S. Samaddar odniósł się do zagrożeń spadku popytu na stal, szalejących cen węgla koksującego, wysokich cen złomu oraz dekarbonizacji hutnictwa, która wynika z założeń światowych o ograniczeniu emisji CO2. Wspomniał, iż grupa robocza ds. zrównoważonego rozwoju powinna zająć się tym tematem. Pan S. Samaddar wspominał również o podpisaniu porozumienia Właściciela AM z Rządem Hiszpanii o wsparciu inwestycji zmniejszających emisję CO2. Odnosząc się do w/w aspektów można dodać, iż ArcelorMittal skupia 10 % światowej produkcji stali, a w Polsce jest to około 70% potencjału produkcyjnego naszego przemysłu, należy też dodać produkcję koksu w tej branży.

**Cd str nr 4**

Cd ze str nr 3... AMP jest największym producentem Koks w Polsce i w Europie. Narzucone przez Unię Europejską limity ograniczenia emisji CO2 stanowią nie lada wyzwanie. Do 2030 roku AM musi ograniczyć emisję CO2 o 55%, a do 2050 roku całkowicie wyeliminować emisję. W związku z tym Grupa podjęła wyzwanie w celu ograniczenia emisji CO2 do końca 2030 roku. Między innymi w Hiszpani podpisano z Rządem porozumienie o dofinansowaniu projektu dotyczącego inwestycje eliminujące emisję. Kolejnym krajem, który ma porozumienie jest Belgia, która wybuduje dwa piece elektryczne. W Polsce działają dwa Wielkie piece, które najprawdopodobniej będą zmodernizowane, jeden WP zostanie przebudowany tak aby paliwem przy produkcji surówki był gaz ziemny a docelowo wodór. Odnosnie drugiego pieca to ostatnio pojawiła się informacja o budowie pieca elektrycznego, który może zastąpić jeden WP. Mamy nadzieję, że Grupa AM będzie równo traktować poszczególne kraje w inwestycjach być może przy wsparciu krajowych Rządów. Wielka szkoda, że tak pochopnie podjęto decyzje o całkowitym wygaszeniu WP w Krakowie, bo przy dzisiejszym popycie na stal mógł spokojnie pracować jeszcze przez kilka dobrych lat. Dzisiejsze ceny emisji CO2 wymuszają pilne działania grupy ale to nie musi i nie może być kosztem pracowników dlatego w tej i innych dziedzinach ważny jest i potrzebny prawdziwy dialog społeczny zarówno na szczeblu Europejskiej Rady Zakładowej oraz dialog lokalny, który zapewni spokojną pracę zatrudnionym. Strona Społeczna ERZ podejmie decyzję w sprawie złożonych propozycji Grupy AM odnośnie nowego Porozumienia i ilości członków ERZ. Wydaje się jednak, że złożona propozycja nie ma nic wspólnego z dialogiem społecznym i właściwą informacją. Mamy nadzieję, że w rozmowach nastąpi przełom i osiągniemy kompromisowe rozwiązanie.

J. Kawula

### UBEZPIECZ SWOJE DZIECKO, UBEZPIECZ WNUKA

Rozpoczął się nowy rok szkolny. Warto pamiętać o zdrowiu swoich pociech i je ubezpieczyć. Ochroną ubezpieczeniową możemy objąć dzieci już od dnia narodzin, także niezależnie od tego czy są w żłobkach, przedszkolach, klubach dziecięcych, uczniów szkół podstawowych i średnich.

#### Kiedy działa ochrona

Ochrona działa przez całą dobę, w Polsce i za granicą, w szkole, w przedszkolu, w żłobku, w drodze do/z przedszkola, żłobka lub szkoły, w czasie zajęć pozalekcyjnych (także wszystkich sportowych) – w szkole i poza nią, w domu, u znajomych, na placu zabaw, na dyskotecę, na wakacjach, podczas uprawiania sportów (także wysokiego ryzyka), w czasie praktyk szkolnych.

#### Co zapewnia PZU NNW Szkolne

Ubezpieczenie obejmuje najczęstsze wypadki i zdarzenia, które mogą przydarzyć się dzieciom. Występuje w trzech wariantach, które różnią się zakresem ubezpieczenia. Ubezpieczenie można kupić w biurze Obsługi PZU ul. Mrozowa 1 lub online na mojejPZU. Ochrona ubezpieczeniowa może się rozpocząć już następnego dnia.

#### Pomoc po wypadku

Pomożemy w razie wypadku, zorganizujemy pomoc rehabilitacyjną, pielęgnacyjną i psychologiczną, jak również zwrócimy koszty leczenia skutków nieszczęśliwego wypadku, np. koszty operacji, rehabilitacji, leków.

#### Wparcie finansowe

Zapewniamy wysokie wypłaty z ubezpieczenia w razie śmierci rodzica w następstwie nieszczęśliwego wypadku – od 50 000 zł do 100 000 zł (w zależności od wariantu), dziecka – od 15 000 zł do 60 000 zł (w zależności od wariantu). Zapewniamy wysokie sumy ubezpieczenia dla kosztów leczenia następstw nieszczęśliwego wypadku, w tym wypadku komunikacyjnego. Nie mamy limitów kosztów rehabilitacji, operacji, odbudowy stomatologicznej zębów stałych czy leczenia np. następstw ukąszenia przez kleszcza, ugryzienia przez psa. Odpowiadamy do wysokości wybranej sumy ubezpieczenia dla kosztów leczenia. Zwracamy koszty naprawy okularów korekcyjnych, które uległy uszkodzeniu w nieszczęśliwym wypadku

- **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: \* komunikacyjne, \* majątkowe, \* turystyczne, \* finansowe, \* obowiązkowe i dobrowolne OC, \* rolne, \* wypadkowe i inne. Biuro Obsługi PZU mieści się przy ul. Mrozowej 1 (bud. Hut-Pus), pok. 27, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212.

Przypominamy, każda osoba zarejestrowana w PZU może korzystać z dodatkowego 10% rabatu przy ubezpieczeniach majątkowych.

- **Biuro Obsługi PZU Życie** mieści się przy ul. Mrozowej 1 (bud. Hut-Pus) pok. 28, tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124, 788 523 796. E-maili: biuro@polishut.pl, polishut@interia.pl Zapraszamy.

### Podziękowanie za pomoc okazaną Maciejowi Surmie

W imieniu męża i własnym pragnę wyrazić serdeczne podziękowanie koleżankom, kolegom, Związkowi Zawodowemu, Zarządowi i Dyrekcji firmy PPUH Eko-Energia oraz wszystkim ludziom dobrej woli za wsparcie finansowe i okazaną bezinteresowną pomoc, które traktujemy jako wyraz Państwa dobroci i chęci niesienia pomocy potrzebującym. Dziękujemy za ogromną wrażliwość i otwartość na potrzeby drugiego człowieka. Ofiarowana pomoc jest dowodem serdeczności, współczucia oraz solidarności ludzkiej.

*„Człowiek jest wielki nie przez to, co posiada, lecz przez to, kim jest; nie przez to, co ma, lecz przez to, czym dzieli się z innymi” Jan Paweł II.*

Barbara Surma

### Akcja krwiodawstwa

## NADZIEJA TKWI W KROPLI KRWI

17 września w godz. 9 - 12  
26 listopada w godz. 9 - 12  
Dąbrowa Górnicza przy  
restauracji „Jedenastka”

12 października w godz. 10 - 15  
Kraków przy budynku „S”

20 września w godz. 9 - 12  
Zespół Szkół  
im. Jana Pawła II  
w Dziedziszowicach