

**Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.
z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2017**

W dniu 17.03.2017r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany przez:

Pan Geert Verbeeck - Dyrektor Generalny

Pani Monika Roznerska - Dyrektor Personalny

oraz

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

dokonały następującego uzgodnienia:

1. Strony postanawiają o realizacji następujących zmian płacowych w roku 2017:

1) z dniem 01.03.2017r. przeznaczają się na wzrost płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP kwotę 150 PLN pracownika z przyjęciem następującego trybu ich podziału:

a) 130 PLN na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników Spółki objętych ZUZP,

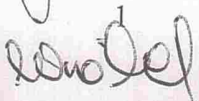
b) 20 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami.

W ramach w/w środków decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki. Powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości najpóźniej do dnia 30.04.2017 roku, z wyrównaniem od 01.01.2017 roku, a maksymalna wysokość indywidualnego wzrostu płacy zasadniczej nie może przekraczać pięciokrotności ww. kwoty średnio na każdego pracownika objętego ZUZP.

2) Pracodawca zapewnia równocześnie, że wraz z dokonaniem zmian, o których mowa w ust.1.pkt.1a. powyżej, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w Spółce nie będzie niższa niż 2300 PLN, co oznacza, że Pracodawca zapewni dodatkowe środki finansowe na ten cel poza środkami, o których mowa w ust.1.pkt.1a i 1b.

2. Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych, o których mowa w ust.1., Strony uznają za zasadne uruchomienie wraz z wynagrodzeniem za marzec 2017r. jednorazowej „nagrody uzupełniającej” w wysokości dwukrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem pochodnych), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej, o której mowa w ust.1. pkt. 1a.

Do otrzymania w/w nagrody uzupełniającej uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP, którzy w dniu 01.04.2017r. będą pozostawali w zatrudnieniu.


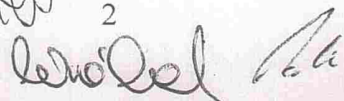


W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- 1) w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
 - 2) w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.
3. Strony zgodnie uznają, że w roku 2017 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016. Z uwzględnieniem postanowień ppkt. a - g), wysokość nagrody, o której mowa powyżej, wynosi 1000 PLN zł/pracownika i zostanie wypłacona wg następujących zasad:
- a) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2017r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda zaliczkowa w wysokości 500 PLN/pracownika,
 - b) wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2017r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda uzupełniająca w wysokości 500 PLN/pracownika,

Strony ustalają jednocześnie, iż:

- c) uprawnionymi do nagród w pełnych kwotach, o których mowa w ppkt.a i ppkt.b, są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2016r. oraz w dniu 01.07.2017r. - w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.a) oraz w dniu 01.09.2017r. - w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.b) - będą pozostawali w zatrudnieniu,
 - d) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2016 - wysokość nagród zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2016,
 - e) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., jednak przed bezpośrednim zatrudnieniem w Spółce w roku 2016 lub 2017 świadczyli pracę na rzecz AMP w innych podmiotach gospodarczych, roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016 przysługuje w wysokości proporcjonalnej do łącznego okresu zatrudnienia w Spółce i w w/w podmiotach gospodarczych w roku 2016 (tj. zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2016).
4. Z uwzględnieniem postanowień ust.5., Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBITDA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2017, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2017r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w roku 2017 (wg stanu na 01.11.2017r.):
- a) przepracowali w Spółce co najmniej 6 miesięcy i w dniu 01.12.2017r. będą pozostawali w zatrudnieniu,
 - b) nie przepracowali pełnych 10 miesięcy roku 2017 wskutek choroby - wysokość nagród zostaje pomniejszona o 1/10 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2017, przy czym w w/w limicie nie uwzględnia się dni niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży),
- zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:
- 1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA - kwota 500 PLN/ każdego pracownika,


2


- 2) w przypadku nie osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA (przekroczenie ujemne) - kwota nagrody będzie wynosić:
 - a) do 20% przekroczenia ujemnego następuje zmniejszenie kwoty nagrody (500 PLN) o procentową wielkość przekroczenia ujemnego,
 - b) powyżej 20% przekroczenia ujemnego nagroda nie zostaje uruchomiona,
- 3) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA (przekroczenie dodatnie) - następuje zwiększenie kwoty nagrody (500 PLN) o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.
5. Środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy osiągnęli za 10 miesięcy roku 2017 zerowy wskaźnik absencji chorobowej. Wypłata w/w środków następuje w terminie, o którym mowa w ust.4.
6. W przypadku nagród, o których mowa w ust.2-5 :
 - 1) przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
 - 2) dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
8. Do dnia 31 maja 2017 roku Pracodawca przekaze Stronie Związkowej informacje obejmujące następujące dane:
 - 1) łączną ilość środków finansowych przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe (bez składek na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę) oraz łączna ilość dokonanych indywidualnych zmian płacowych,
 - 2) ilość dokonanych indywidualnych zmian płacowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych z podziałem na stanowiska nierobotnicze i robotnicze (W/B) oraz wszystkie grupy zawodowe występujące w Spółce,
 - 3) wielkość środków finansowych wydatkowanych na zmiany płacowe w związku z dokonywanymi w 2017 roku awansami i zmianami na stanowiskach oraz oceną GEDP,
 - 4) minimalną, maksymalną oraz średnią wysokość podwyżki indywidualnej w poszczególnych komórkach organizacyjnych z podziałem na stanowiska nierobotnicze i robotnicze (W/B) oraz występujące tam grupy zawodowe.
9. Pracodawca gwarantuje, że niniejsze ustalenia Stron będą miały zastosowanie do pracowników wszystkich Spółek Zależnych z Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland S.A. oraz pracowników zatrudnienia zewnętrznego wykonujących pracę na rzecz Spółki (tzw. Interim).
10. Interpretacji zapisów niniejszego porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP.

Zarząd

Organizacje Związkowe

The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Korisch'. Other signatures are more stylized and difficult to read, but appear to be names of individuals representing the Management and Trade Union Organizations.