

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2024.

W dniu 06.02.2024r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

Dyrektor Personalny - Pan Stanisław Ból

zwana dalej również „Spółką”

oraz

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

postanawiają o realizacji następujących zmian płacowych w roku 2024:

I. Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP

1. Z uwzględnieniem ust.1. z dniem 01.01.2024r. na wzrost płac zasadniczych pracowników AMP S.A. objętych ZUZP przeznaczona jest łączna kwota **450 PLN/pracownika** z przyjęciem następującego jej podziału:
 - 1) kwota **400 PLN/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
 - 2) kwota średnio **50 PLN/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:
 - a) **25 PLN/pracownika** z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,
 - b) **25 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 oraz pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Zakładach, przy czym powyższe środki na zmiany indywidualnych płac zasadniczych zostaną rozdysponowane do 30.04.2024r.
2. Strony uzgadniają, iż wzrostem płac, o którym mowa w ust.1. i ust.2, nie są objęci pracownicy nowozatrudnieni w Spółce w roku 2024, z uwagi na fakt, iż ich płace zasadnicze ustalane są na etapie rekrutacji z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych na danym stanowisku.

3. W związku ze zmianami płac zasadniczych, o których mowa w Rozdziale I. ust.1., w roku 2024 nastąpi w Spółce dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego w łącznej wysokości **76 PLN/** średnio w miesiącu na pracownika (jest to kwota przewidywanych pochodnych od kwoty podwyżki średnio **450 PLN** na pracownika).

W/w kwota wzrostu tzw. pochodnych podawana jest w niniejszym porozumieniu informacyjnie.

4. Dodatkowo Strony Porozumienia potwierdzają, iż dodatkowym składnikiem wzrostu płac/kosztów pracy roku 2024 dla pracowników jest:
 - 1) waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego o **1 PLN/h** tj. średniomiesięcznie o **171 PLN/pracownika** zatrudnionego w systemie zmianowej organizacji czasu pracy,
 - 2) dodatkowy koszt związany ze wzrostem zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT wynoszący **5,35 PLN/pracownika** objętego ubezpieczeniem,
 - 3) wzrost dodatku za mentoring z dniem 01.01.2023r o **41 PLN** t.j. do kwoty **401 PLN**,
 - 4) wzrost wartości posiłków o **2,64 PLN**.

II. Nagrody dla pracowników objętych ZUZP

Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostaną następujące nagrody pieniężne:

A. Nagroda za wkład pracy

1. Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2023.
2. Wysokość nagrody rocznej, o której mowa w ust. 1 powyżej, wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wg następujących zasad w 2 częściach:
 - 1) wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**,
 - 2) wraz z wynagrodzeniem za listopad 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**.

B. Nagroda dodatkowa.

1. Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda dodatkowa.
2. Wysokość nagrody dodatkowej wynosi **1000 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2024r.

C. Nagroda EBITDA

1. Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2024 w łącznej wysokości **400 PLN/pracownika**.
2. Wysokość nagrody za wynik EBITDA, o której mowa powyżej, zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:

- 1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące roku 2024 - wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości 200 PLN/pracownika,
 - 2) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2024 - wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości 100 PLN/pracownika,
 - 3) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2024 - wraz z wynagrodzeniem za listopad 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości 100 PLN/pracownika.
3. W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wskazane w ust. 2 następuje zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20 %, przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:
- 1) 1200 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o 240 PLN,
 - 2) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o 70 PLN,
 - 3) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o 70 PLN.
4. W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za okres/y, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2024r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.2. pkt.1 ((tj. 200 PLN) i pkt.2. (tj. 100 PLN) powiększają 3 część nagrody, o której mowa ust. 2 pkt.3).

D. Ustalenia dodatkowe dotyczące nagród

Strony ustalają, iż:

1. Uprawnionymi do nagrody w pełnych kwotach, o których mowa w Rozdziale II część A Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2023r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody - będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że:
 - 1) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2023 - każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2023; Nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem,
 - 2) do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w Spółkach Zależnych AMP S.A., jeśli przypadło bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,
2. Uprawnionymi do nagrody dodatkowej, o której mowa w Rozdziale II część B Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.
3. Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w Rozdziale II część C Porozumienia w pełnych kwotach są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody - będą pozostawali

w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu.

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

E. Strony dodatkowo uzgadniają:

1. Zmiana zasad systemu posiłkowego obowiązującego w Spółce wymaga dokonania odrębnych uzgodnień Stron Układu Zakładowego.
2. Podpisać Aneks do Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., na mocy którego w okresie od 01.03.2024. do 28.02.2025r. ulegną zawieszeniu postanowienia paragrafu 7 ust. 4. Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., zgodnie z którym „w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika”. Powyższe oznacza, iż w okresie od 01.03.2024 do 28.02.2025r. pracownicza dopłata do posiłku regeneracyjnego będzie wynosiła 1,48zł za positek.

III. Postanowienia końcowe

1. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
2. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

Za ArcelorMittal Poland S.A.

Organizacje Związkowe