

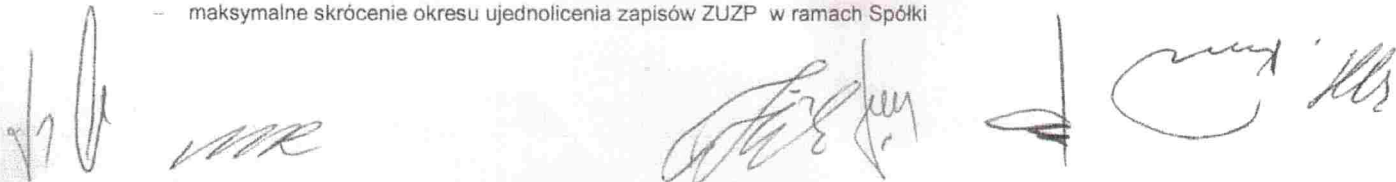
PAKT NA RZECZ TRWAŁEGO ROZWOJU ARCELORMITTAL POLAND

Uznając dalszy rozwój Spółki ArcelorMittal Poland za najważniejsze zadanie oraz wspólny cel Stron Dialogu Społecznego, Organizacje Związkowe oraz Zarząd AMP, deklarują wolę stałego działania na rzecz rozwoju Spółki, który pozwoli ArcelorMittal Poland utrzymać pozycję lidera na rynku wyrobów stalowych przy zachowaniu wysokich standardów w sferze społeczno-pracowniczej.

Strony zgodnie uznają, że zwiększanie produktywności, przy jednoczesnym osiągnięciu wolumenu produkcji i sprzedaży w wielkościach zbliżonych do naszych maksymalnych zdolności produkcyjnych, przy jednoczesnym utrzymaniu najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno-pracowniczej, może zapewnić Spółce zachowanie konkurencyjności zarówno wewnątrz Grupy ArcelorMittal, jak i na rynku zewnętrznym, a tym samym zapewnić jej silną i stabilną pozycję rynkową.

Dla realizacji powyższych celów Strony za konieczne i zasadne uznają m.in.:

- dążenie do stałej poprawy warunków pracy poprzez coroczne opracowywanie programów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, z jednoczesnym zapewnieniem odpowiednich środków finansowych dla ich realizacji
- rozwijanie dialogu społecznego, jako najbardziej efektywnej platformy komunikacji pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi, przy zachowaniu kształtowania wzajemnych relacji w oparciu o zasady partnerstwa i współpracy, z poszanowaniem słuszych interesów każdej ze Stron
- kontynuowanie procesów modernizacji, automatyzacji produkcji oraz działań związanych z rozwijaniem systemów informatycznych, zapewniających poprawę jakości naszych wyrobów, zgodnie z naszym motto, którym jest „Doskonałość w Jakości”
- zapewnienie odpowiednich środków finansowych na stałe podnoszenie i rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników oraz ewolucję zawodów, z zastosowaniem ustawicznej edukacji, przy uwzględnieniu postępu technicznego, konkurencyjności branży i Spółki
- zapewnienie maksymalnej stabilności zatrudnienia zwłaszcza na stanowiskach bezpośrednio związanych z procesem produkcyjnym
- podjęcie działań celem uniknięcia efektu „luki pokoleniowej”, poprzez m.in. opracowanie i wdrożenie modelu zatrudniania bezpośredniego wśród pracowników liniowych, bazując m.in. na dotychczasowych pracownikach elastycznych oraz na współpracy Spółki ze średnimi szkołami technicznymi
- podejmowanie działań na rzecz ograniczania kosztów związanych z utrzymywaniem obiektów i terenów niesłużących działalności produkcyjnej
- podejmowanie działań celem maksymalnego ograniczenia wydatków niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą, a zwiększających koszty pracy, przy zachowaniu stabilności zatrudnienia oraz poziomu wynagrodzenia pracowników Spółki
- prowadzenie perspektywicznej polityki płacowej, stosownie do corocznych ustaleń Stron w tym zakresie
- prowadzenie perspektywicznej polityki zatrudnienia poprzez odpowiednio wcześniejsze konsultowanie ze Związkami Zawodowymi wieloletnich i rocznych planów zatrudnienia, określających zakładaną wielkość i strukturę zatrudnienia, stanowiących podstawę polityki zatrudnieniowej Pracodawcy w czasie określonym w tych planach
- maksymalne skrócenie okresu ujednolicenia zapisów ZUZP w ramach Spółki



Mając świadomość istotnego znaczenia produktywności w dążeniu do zapewnienia trwałej rentowności naszej Spółki na bardzo konkurencyjnym rynku europejskim, obydwie Strony Dialogu Społecznego zobowiązują się także do wspierania planu poprawy zwiększenia produktywności w AMP poprzez podjęcie m. in. następujących działań:

- Zarząd AMP stworzy odpowiednie warunki do osiągnięcia wolumenu produkcji stanowiącego podstawę realizacji planu zwiększenia produktywności, poprzez alokację zamówień oraz inwestycje strategiczne zapewniające dalszy rozwój produktu w Spółce
- poprzez konstruktywną i rzetelną analizę corocznych Planów Zatrudnienia, której efektem będzie określenie optymalnych stanów zatrudnienia w Spółce, Związki Zawodowe będą wspierać działania związane z planowaniem zatrudnienia i wzrostem produktywności.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę konkretne wyzwania związane z osiągnięciem konkurencyjnego poziomu kosztów stałych w oddziale w Krakowie, obydwie Strony Dialogu Społecznego zobowiązują się do wspierania dedykowanych działań zmierzających do zabezpieczenia dalszego funkcjonowania oddziału w Krakowie, tj. planu „Przyszłości Krakowa” obejmującego:

- remont wielkiego pieca nr 5 w oddziale surowcowym
- kontynuowanie reorganizacji zatrudnienia w części działalności non-core (m.in. logistyka, energetyka,)
- restrukturyzację majątku

Strony uzgadniają jednocześnie, że szczegółowe zasady osiągania w/w celów ustalone zostaną w odrębnym trybie.

Załącznik 1: Harmonogram zwiększania produktywności w AMP S.A.

Załącznik 2: Harmonogram zwiększania produktywności w AMP/ O w Krakowie

Strony ustalają, że niniejszy Pakt wchodzi w życie wraz z podjęciem decyzji o zapewnieniu finansowania remontu wielkiego pieca nr 5 w oddziale surowcowym i obowiązuje do końca 2018r.

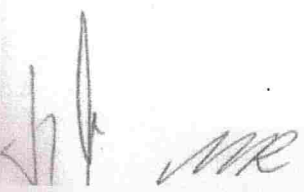
Dąbrowa Górnicza09.2014r.

Zarząd

Organizacje Związkowe



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the Management and Trade Union Organizations.



There are several handwritten signatures in the bottom left corner of the page, including one that appears to be 'MR'.