**Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.  
 z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki**

**w zakresie wzrostu płac w roku 2022.**

W dniu 15.02.2022r. 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 2022:**

1. **Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP**
2. Z dniem 01.02.2022r. na wzrost płac zasadniczych pracowników AMP S.A. przeznacza się łączną kwotę **320 PLN/ pracownika** z przyjęciem następującego jej podziału:
3. kwota **300 PLN/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
4. kwota średnio **20 PLN/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:
5. **10 PLN/pracownika** z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,
6. **10 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,

przy czym powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości nie później niż do 30.04.2022r.

1. Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych, o których mowa w Rozdziale I ust.1.pkt.1)., Strony uzgadniają, że wraz z wynagrodzeniem **za luty 2022**r. zostanie wypłacona „nagroda uzupełniająca” w wysokości miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o **300** **PLN.**

Do otrzymania ww. nagrody uzupełniającej uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP, którzy w dniu 01.03.2022r. będą pozostawali w zatrudnieniu.

Ww. nagroda uzupełniająca nie będzie uwzględniana w:

1. w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
2. w podstawie średniej urlopowej i w podstawie ekwiwalentu za urlop.
3. W związkuze zmianami płac zasadniczych, o których mowa w Rozdziale I. ust.1., w roku 2022 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   
   **53 PLN** średnio w miesiącu na pracownika (jest to kwota przewidywanych pochodnych od kwoty podwyżki średnio **320 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 roku 2022 dla pracowników jest waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego o 0,51 PLN/h   
   tj. średniomiesięcznie o 85,01 PLN.
5. **Nagrody dla pracowników objętych ZUZP**
   * + - 1. **Nagroda za wkład pracy**
6. Strony uzgadniają, że w roku 2022 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2021.
7. Wysokość nagrody rocznej, o której mowa w ust. 1 powyżej, wynosi **1000 PLN/pracownika**   
   i zostanie wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:
8. **wraz z wynagrodzeniem za marzec 2022r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **500 PLN**/pracownika,
9. **wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2022r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **250 PLN/**pracownika,
10. **wraz z wynagrodzeniem za listopad 2022r**. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **250** **PLN**/pracownika.
    * + - 1. **Nagroda wyrównawczo-inflacyjna.**
11. Strony uzgadniają, że biorąc pod uwagę aktualną sytuację, w roku 2022 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda wyrównawczo-inflacyjna.
12. Wysokość nagrody wyrównawczo-inflacyjnej wynosi **500 PLN**/pracownika i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za luty 2022r.
    * + - 1. **Nagroda EBITDA**
13. Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2022.
14. 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 2022**  
           – wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **200 PLN**/pracownika,
        2. **w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku wynik EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2022** – wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 PLN**/pracownika,
        3. **w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku wynik EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2022** – wraz z wynagrodzeniem za listopad 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 PLN**/pracownika.
15. 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:
16. **1200 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o 240 PLN,
17. **350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o 70 PLN,
18. **350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o 70 PLN.
19. W przypadku nie wykonaniazakładanego wyniku EBIDTA za okres/y, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBIDTA za 10 pierwszych miesięcy 2022r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.3. pkt.1 ((tj. 240 PLN) i pkt.2. (tj. 70 PLN) powiększają 3 część nagrody o której mowa ust. 2 pkt.3).
    * + - 1. **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 2021r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że:
2. w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2021 – każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2021;
3. do okresu przepracowanego zalicza się również:
   1. świadczenie pracy na rzecz Spółki w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych AMP, jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,
   2. okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w AMP S.A. nie przekraczający 7 dni.
4. Uprawnionymi do nagrody wyrównawczo-inflacyjnej, 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.
5. 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. Do okresu przepracowanego zalicza się również:
6. świadczenie pracy na rzecz Spółki w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych AMP, jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,
7. okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w AMP S.A. nie przekraczający 7 dni.
8. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
9. W związku z pandemią COVID-19 i jej negatywnym wpływem na sytuację zdrowotną pracowników, ustala się, że nagrody nie będą pomniejszane z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem.
10. **Program Opieka Medyczna**
11. Strony postanawiają, iż stosownie do postanowień § 58 ZUZP z dniem **01.06.2022r**. Pracodawca zaoferuje pracownikom możliwość zakupu ubezpieczenia opieki medycznej   
    w wersji KOMFORT oferowanej przez PZU Życie (lub jego odpowiednik w innej firmie), na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy Pracodawcą, a firmą wyspecjalizowaną   
    w świadczeniu tego typu usług.
12. Stosownie do postanowień ZUZP:
13. Pracownik przystępujący do w/w ubezpieczenia będzie uprawniony do zakupu ubezpieczenia opieki medycznej po cenie niższej niż detaliczna,
14. ubezpieczenie opieki medycznej będzie współfinansowane przez Pracodawcę i Pracownika w następujących proporcjach:
15. Pracodawca opłaci 95 % wartości pakietu opieki medycznej,
16. Pracownik opłaca 5 % wartości pakietu opieki medycznej.
17. kwota odpowiadająca procentowi współfinansowania pakietu opieki medycznej potrącana będzie z miesięcznego wynagrodzenia pracownika na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika pakietem medycznym o którym mowa w ust. 1.
18. W związku z dokonaniem w/w uzgodnienia z dniem **31.05.2022r**. Pracodawca zaprzestaje refundowania pracownikom kwoty 14,90 PLN/za każdy miesiąc uczestnictwa pracownika   
    w Programie Opieka Medyczna.
19. **Postanowienia końcowe**
20. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
21. 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.