

**Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego
i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników
ARCELORMITTAL POLAND S.A.**

I. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny, zwany dalej funduszem, jest składnikiem osobowego funduszu płac.
2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 4% od płac zasadniczych pracowniczych Spółki, przy czym wysokość procentowa ulega zmianie w zależności od stopnia wykonania zadania premiowego, zgodnie z zasadami określonymi w ust.3 i ust.4.
3. Podstawą uruchomienia Funduszu Premiowego (zadanie premiowe) jest realizacja kosztu przerobu 1 tony produkcji podstawowej za dany miesiąc, w porównaniu do średniego kosztu przerobu za okres minionych 3 miesięcy, lub do kosztu przerobu określonego w Biznesplanie Spółki, jeśli jest on korzystniejszy dla pracowników, gdzie:

$$\text{koszt przerobu 1 tony} = \frac{\text{koszty działalności operacyjnej - zużycie surowców - amortyzacja}}{\text{ilość sprzedaży produkcji podstawowej}}$$

4. Wysokość uruchamianego Funduszu Premiowego zależy od stopnia realizacji zadania i wynosi:
 - 1) w przypadku przekroczenia kosztu przerobu 1 tony:
 - a) do 20%: następuje zmniejszenie Funduszu Premiowego o procentową wielkość przekroczenia kosztów,
 - b) powyżej 20%: Fundusz Premiowy zostaje uruchomiony w wysokości 25% premii, w przypadku uzyskania przez Spółkę zysku netto za miesiąc, o którym mowa w ust.2. powyżej,
 - 2) w przypadku obniżenia kosztu przerobu 1 tony, następuje procentowy wzrost Funduszu Premiowego o dwukrotną wielkość procentowego obniżenia kosztów przerobu, nie więcej jednak niż o 20%.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego

1. Rozliczenia zadania premiowego, o którym mowa w części I ust.3. dokonuje Biuro Kontrolingu przekazując stosowną informację do Dyrektora Personalnego Spółki, w terminie do 20 dnia następnego miesiąca.
2. Decyzję o uruchomieniu wypłaty i podziale Funduszu Premiowego podejmuje Prezes Zarządu Dyrektor Generalny lub upoważniona przez niego osoba.
3. Dyrektor Personalny na podstawie informacji, o których mowa w ust.1. i 2, dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych - podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Oddziałów/Centrali, informując o podjętych decyzjach, w tym o średniej wysokości Funduszu Premiowego w Spółce, pisemnie zakładowe organizacje związkowe z podaniem stopnia realizacji zadania premiowego, o którym mowa w części I ust.3.
4. Prezes Zarządu Dyrektor Generalny dysponuje Dodatkowym Funduszem Motywacyjnym w wysokości do 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie

ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że 50% tego Funduszu przekazywane jest Dyrektorom Oddziałów/Centrali.

5. Dyrektor Personalny na podstawie podjętych decyzji powiadamia Dyrektorów Oddziałów/ Centrali o kwotach Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, przekazanego Dyrektorom Oddziałów/Centrali.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Oddziałach i Centrali.

1. Dyrektor Oddziału/ Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla jednostek/komórek organizacyjnych w Oddziałach/Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych. Żadna z jednostek/komórek organizacyjnych nie może zostać pozbawiona Funduszu Premiowego.
2. Informacja o sposobie podziału Funduszu Premiowego na poszczególne jednostki/komórki organizacyjne w Oddziałach, przekazywana jest w formie pisemnej organizacjom związkowym Oddziału.
3. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując pracownika o podjętej decyzji. Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w ust.11.
4. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.
5. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
6. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.
7. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania określa się uwzględniając płacę zasadniczą pracownika oraz zapisy części I Zasad.
8. Dyrektor Oddziału/ Centrali dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w części II ust.4. , biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.
9. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany w całości łącznie z Funduszem Premiowym.
10. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany nie później niż w ciągu 2 miesięcy od daty jego utworzenia, nie później jednak niż z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku i nie jest przenoszony na rok następny.
11. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługują za okres nieobecności w pracy, spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Wypłata Funduszu Premiowego następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
2. Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego obowiązują od dnia 01.04.2008r.
3. Interpretacji/Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.
4. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.” zostaną podane do wiadomości pracowników.

5. Dla grup pracowników wykonujących szczególnie ważne zadania, dopuszcza się możliwość ustalenia, za zgodą Stron, odrębnych Zasad Premiowania, z równoczesnym wyłączeniem ich ze stosowania niniejszych zasad.

Dąbrowa Górnicza 2008-03-27