REGULAMIN WYNAGRADZANIA

ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k.

Dąbrowa Górnicza

Grudzień 2022

– tekst jednolity

tekst jednolity z 24 sierpnia 2015 z uwzględnieniem zmian wprowadzonych Aneksem nr 2 z dnia 14.09.2017 , Protokołem ze spotkania z Organizacjami Związkowymi Spółki z dnia 11.04.2008, uchwałą nr 2 Zarządu Spółki ArcelorMittal SSCE Sp. z o.o. Sp. k. z dnia 11 maja 2016 oraz umową o zmianie nazwy spółki / akt notarialny nr 12483/2017 z dnia 28.09.2017 i Porozumienia z Organizacjami Związkowymi z dnia 29.11.2021

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I	Postanowienia ogólne.	*str. 3*
ROZDZIAŁ II	Czas pracy.	*str. 3*
ROZDZIAŁ III	Zasady wynagradzania pracowników.	*str. 4*
ROZDZIAŁ IV	Świadczenia związane z pracą.	*str. 8*
ROZDZIAŁ V	Polityka Socjalna.	*str. 9*
ROZDZIAŁ VI	Postanowienia końcowe.	*str. 10*
Załącznik Nr 1	Tabele zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników spółki	*str. 12*

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

1. Na podstawie Art. 77^2 Kodeksu pracy ustala się Regulamin Wynagradzania zwany dalej Regulaminem.
2. Postanowienia niniejszego Regulaminu obowiązują pracowników spółki ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k. zwanej dalej Pracodawcą, za wyjątkiem członków Zarządu i dyrektorów, którzy są wynagradzani wg odrębnych zasad zawartych w umowach o pracę.

Rozdział II

CZAS PRACY

§2

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy, z wyjątkiem przypadków, gdy dzień wolny zostanie wyznaczony w innym terminie.
4. Wszyscy pracownicy spółki uprawnieni są do dnia wolnego od pracy *z* zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z obchodami „Dnia Hutnika”, z przyjęciem zasady, że data w/w dnia wolnego będzie corocznie uzgadniana z Organizacjami Związkowymi i nie będzie ona przypadała w I dekadzie każdego miesiąca.

   Dzień wolny, o którym mowa powyżej , nie będzie przysługiwał w roku, w którym 4 maja będzie ustawowo wolnym dniem od pracy (niedziela, sobota, święto).

ROZDZIAŁ III

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§3

1. Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy u Pracodawcy przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
   1) zasadnicze wynagrodzenie miesięczne - stała część wynagrodzenia,
   2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
   3) dodatek za pracę w porze nocnej,

   4) Premia uznaniowa (wielkość funduszu premii uznaniowej wynosi 3% *rocznego* wynagrodzenia zasadniczego wszystkich uprawnionych pracowników spółki) przyznawana na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, przez Prezesa Zarządu ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp.k. lub upoważnioną przez niego osobę. Premia może być wypłacona jedynie za czas faktycznie przepracowany (w tym nie przysługuje osobom przebywającym na urlopach, zwolnieniach lekarskich). Fundusz jest rozdzielany na komórki organizacyjne jako wartość iloczynu pracowników w komórce i średniej funduszu na wszystkich uprawnionych pracowników. Premia uznaniowa jest wypłacana miesięcznie lub kwartalnie w zależności od decyzji kierownika komórki organizacyjnej.

   5) wynagrodzenia lub dodatkowe świadczenie z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą,
   6) nagrody roczne (dla pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników tzw. zespołów wsparcia) do 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika z uwzględnieniem aktywnie przepracowanego czasu pracy oraz osiągniętych przez pracownika wyników potwierdzonych w ocenie rocznej GEDP oraz całościowych wyników Grupy ArcelorMittal. Podstawą do podjęcia decyzji o uruchomieniu nagrody rocznej jest decyzja Zarządu Grupy ArcelorMittal.

      Nagroda roczna jest wypłacana w % wysokości jak niżej :

Specjalista - podstawa naliczenia	5-7%
Starszy specjalista - podstawa naliczenia	5-7%
Główny specjalista - podstawa naliczenia	5-7%
Lider - podstawa naliczenia	10%

Kierownik - podstawa naliczenia	15%
Starszy kierownik - podstawa naliczenia	17,5%

Pracownikom otrzymującym roczną nagrodę nie przysługuje premia uznaniowa określona w pkt.4 §3.

7) dodatek za zastępstwo
8) diety z tytułu krajowych i zagranicznych podróży służbowych zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej
9) dodatek stabilizacyjny– może zostać przyznany w związku ze znaczącą zmianą warunków pracy za zgodą Zarządu.
10) dodatek relokacyjny – jednorazowo za zgodą Prezesa Zarządu na pokrycie kosztów zmiany miejsca zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia w spółce w kwocie (do 12 000 PLN), kwota ta podlega opodatkowaniu i o-zusowaniu zgodnie z obowiązującymi przepisami. Waloryzacja niniejszej kwoty możliwa jest decyzją Zarządu.
11) dodatek za pozostawanie w gotowości do pełnienia obowiązków służbowych– wynikających z realizacji procesu oraz zgodnie z ustalonym harmonogramem przez kierownika komórki organizacyjnej przyznaje Prezes Zarządu na wniosek kierownika komórki organizacyjnej. Wysokość dodatku wynosi 240PLN brutto/tydzień (600PLN brutto/tydzień od 01.01.2019). Waloryzacja niniejszej kwoty możliwa jest decyzją Zarządu.
12) dodatek z okazji Dnia Hutnika (tzw. „Mały Hutnik”) – przysługuje pracownikowi zatrudnionemu i otrzymującemu wynagrodzenie w dniu wypłaty dodatku. Kwota dodatku wynosi 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku.
13) dodatek za uciążliwość pracy w równoważnym czasie pracy, który wynosi 100 PLN brutto za każdy miesiąc zatrudnienia w równoważnym czasie pracy.

§4

1. Zaszeregowania pracownika do określonej kategorii zaszeregowania w oparciu o tabelę zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego i wymogi kwalifikacyjne, stanowiącą Załącznik Nr 1, dokonuje Prezes Zarządu ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k. lub upoważniona przez niego osoba.

2. Ustalenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracownika, w ramach rozpiętości widełkowych przewidzianych dla danej kategorii, dokonywane jest z uwzględnieniem indywidualnej oceny pracownika oraz jego kwalifikacji.
3. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§5

1. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. W przypadku, gdy obowiązki wynikające z umowy o pracę okresowo nie wypełniają pracownikowi całkowicie czasu pracy, może być mu powierzona praca uzupełniająca odpowiadająca jego kwalifikacjom.

§6

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, za każdą godzinę pracy oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawka godzinową .
2. Przez stawkę godzinową, o której mowa w ust.1, rozumie się przez to stawkę wyliczoną poprzez podzielenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracownika przez miesięczny nominalny czas pracy danego miesiąca.
3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych u Pracodawcy, a także zastępcy tych osób, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownikom, o których mowa w ust.3, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie Pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§7

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej tj. od godziny $22^{\underline{00}}$ do godziny $6^{\underline{00}}$ przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej

wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§8

1. W przypadku powierzenia pracownikowi pełnienia funkcji lidera lub kierownika komórki organizacyjnej, za czas nieobecności pracownika na tym stanowisku (zastępstwo), za pełnienie tej funkcji pracownikowi przysługuje dodatek za zastępstwo, z uwzględnieniem poniższych zasad:
   1) dodatek przysługuje wyłącznie pracownikom nie pełniącym - w chwili jej powierzenia - funkcji lidera lub kierownika komórki organizacyjnej,
   2) dodatek przysługuje w przypadku pełnienia zastępstwa w sposób ciągły, przez okres co najmniej 3 miesięcy,
   3) dodatek wynosi 700 zł/ miesiąc, obliczane proporcjonalnie za czas pełnienia funkcji, począwszy od pierwszego dnia następującego po okresie, o którym mowa w ppkt.2.
2. Powierzenie pełnienia funkcji następuje na piśmie.

§9

1. Spółka może tworzyć dodatkowy fundusz motywacyjny w wysokości do 1% planowanego na dany rok funduszu wynagrodzeń.
2. Fundusz Nagród przyznawany jest na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i/lub za wykonanie zadań wykraczających poza obowiązujący ich zakres czynności.

   Decyzję o wysokości indywidualnej nagrody, na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, podejmuje Prezes Zarządu ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k. lub upoważniona przez niego osoba.

ROZDZIAŁ IV

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§10

1. Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku Pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje wynagrodzenie na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
   1) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży,
   2) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów

   pracownik, w okresie, o którym mowa w ust.1., zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1. i ust.2. oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1. i ust.2., trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje - z zastrzeżeniem ust. 5- zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Pracownikowi posiadającemu okres zatrudnienia w Spółce powyżej 20 lat pracy przysługuje wyrównanie zasiłku do 100 % podstawy wymiaru, określonej w przepisach powszechnie obowiązujących, począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, począwszy od 15 dnia niezdolności do pracy.
6. Przepisy ust.1.- ust.5., w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 11

7. Pracodawca oferuje swoim pracownikom możliwość skorzystania z prywatnej opieki medycznej. Koszt usług medycznych (koszt abonamentu) pokrywa pracodawca z zastrzeżeniem punktu 2 poniżej.
8. W przypadku objęcia pracownika prywatna opieka medyczna, pracownik współuczestniczy w kosztach usług medycznych. Odpłatność pracownika wynosi 1 PLN miesięcznie.

ROZDZIAŁ V
POLITYKA SOCJALNA

§12

1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) w ramach własnych środków finansowych, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. Środki ZFŚS gromadzone są na odrębnym koncie bankowym i przekazywane są w terminach zgodnych z Ustawą o ZFŚS, zabezpieczających realizację korzystania ze świadczeń określonych w Regulaminie ZFŚS.
3. Środkami ZFŚS administruje Pracodawca.
   1. Pracodawca zobowiązuje się corocznie do zwiększenia odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych o 10% odpisu podstawowego, o którym mowa w Ustawie o ZFŚS, na każdego uprawnionego.
   2. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca w uzgodnieniu z Organizacjami związkowymi zobowiązuje się do przekazania uchwałą zarządu dodatkowych uzgodnionych kwot na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

§ 13

1. Zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności ZFŚS oraz warunki korzystania z tych świadczeń określa Pracodawca w Regulaminie uzgodnionym ze związkami zawodowymi.
2. Regulamin, o którym mowa w ust. 1 uzgadnia się w oparciu o obowiązujące przepisy w tym zakresie.
3. W przypadku braku uregulowań prawnych w zakresie określenia wysokości odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych lub fundusz o podobnym charakterze, Strony zobowiązują się przystąpić do rozmów, celem ustalenia

wysokości odpisu, jaki będzie służył sfinansowaniu działalności socjalnej pracowników.

ROZDZIAŁ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

Zmiany do Regulaminu wprowadza się w drodze aneksów w trybie przewidzianym dla wprowadzenia niniejszego Regulaminu.

§ 15

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 16

Pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikowi do wglądu tekst Regulaminu oraz wyjaśnić jego treść.

§ 17

Integralną część niniejszego Regulaminu stanowią załączniki wymienione w treści Regulaminu.

§18

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz inne obowiązujące przepisy prawa pracy.

§19

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracownikom w trybie przyjętym u Pracodawcy.

Dąbrowa Górnicza 30.11.2021 roku

Za ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp.k.

Za NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Za ZZ HUTNIK

Za MOZ NSZZ „Solidarność" AMP S.A.- Dąbrowa Górnicza

Za MZZP AMP S.A.

Za MZZP AM DG.

Załącznik Nr 1
Do Regulaminu Wynagradzania

Tabele zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracowników ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k.

W przypadku gdy dolna granica wynagrodzeń zasadniczych w Spółce, określona w poniższej tabeli wynagrodzeń zasadniczych , jest niższa od określonej ustawowo płacy minimalnej, stosuje się w Spółce obowiązującą ustawowo płacę minimalną.

W uzasadnionych przypadkach decyzję o odstąpieniu od wymagań kwalifikacyjnych w stosunku do pracownika podejmuje Prezes Zarządu Spółki lub upoważniona przez niego osoba.

Tabela nr 1
zasadnicze wynagrodzenia miesięczne brutto pracowników ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k. ***(z wyłączeniem pracowników IT,*** **BCOE-RP1 Advanced Technology Center, Data Architecture and Development, Robotic Process Automation*).***

STANOWISKO	Wynagrodzenie zasadnicze	Wymagania kwalifikacyjne	
		Wykształcenie	Staż pracy
Młodszy Specjalista /Konsultant 1 Junior Specialist / Consultant 1	3 100 – 8 000	Wyższe lub średnie	z dniem zatrudnienia
Specjalista /Konsultant 2 Specialist / Consultant 2	3 200 –12 500	Wyższe kierunkowe	2 lata w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym
		Średnie ogólne lub średnie kierunkowe, lub średnie techniczne	5 lat w danej specjalności, w tym 3 lata na stanowisku samodzielnym
Starszy Specjalista /Starszy Konsultant 1 Senior Specialist/ Młodszy Kupiec / Junior Buyer	3 500 – 13 500	Wyższe kierunkowe	4 lata w danej specjalności, w tym 3 lata na stanowisku samodzielnym
		Średnie ogólne lub średnie kierunkowe, lub średnie techniczne	5 lat w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym

Główny Specjalista / Starszy Konsultant 1 /Chief Specialist /	4 000 - 15 000	Wyższe kierunkowe	5 lat w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym w danej specjalności
		Średnie ogólne lub średnie kierunkowe, lub średnie techniczne	7 lat w danej specjalności, w tym 6 lat na stanowisku samodzielnym w danej specjalności
Lider / Starszy Konsultant 2/Leader/ Senior Consultant 2	5 000 - 20 000	Wyższe kierunkowe	6 lat na samodzielnym lub kierowniczym stanowisku
		Średnie ogólne lub średnie kierunkowe, lub średnie techniczne	10 lat w danej specjalności w tym 7 lat na stanowisku kierowniczym
Kierownik / Manager	6 000 - 22 000	Wyższe kierunkowe	8 lat na kierowniczym stanowisku
		Średnie ogólne lub średnie kierunkowe, lub średnie techniczne	10 lat w danej specjalności w tym 8 lat na stanowisku kierowniczym
Starszy kierownik/Senior Manager	7 000 -22 000	Wyższe kierunkowe	8 lat na kierowniczym stanowisku

Tabela nr 2

zasadnicze wynagrodzenia miesięczne brutto pracowników IT, BCOE-RP1 Advanced Technology Center, Data Architecture and Development, Robotic Process Automation ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp. k.

		Wymagania kwalifikacyjne	
Pracownicy IT (dodatkowe stanowiska obszaru IT)	**Wynagrodzenie zasadnicze**	**Wykształcenie**	**Staż pracy**
Młodszy Specjalista/ Junior Consultant SAP/ Junior Developer SAP/ Junior Tester/ Junior Consultant of Authorisations and User Management/ Junior IT Security Analyst/ Junior Change Manager	5 000 – 11 500	Średnie kierunkowe, Pomaturalne kierunkowe, Wyższe I stopnia, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe	z dniem zatrudnienia

Specjalista/Consultant SAP/ Developer SAP/ Tester/ Consultant of Authorisations and User Management/ IT Security Analyst/ Change Manager	7 000 – 16 000	Średnie kierunkowe, Pomaturalne kierunkowe, Wyższe I stopnia, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe	min. 2 lata w danej specjalności
Starszy Specjalista/ Senior Consultant SAP/ Senior Developer SAP/ Senior Tester/ Senior Consultant of Authorisations and User Management/ Senior IT Security Analyst/ Senior Change Manager	9000 – 18 500	Wyższe I stopnia, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe	min. 4 lata w danej specjalności
Główny Specjalista/ Expert Consultant SAP/ Expert Developer SAP/Expert Tester/ Expert of Authorisations and User Management/ Expert Security Analyst/ Expert Change Manager Architect	12000 – 23 500	Wyższe I stopnia, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe, MBA	min. 6 lat w danej specjalności
Lider/Leader Expert Architect	12000 – 23 500	Wyższe I stopnia, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe, MBA	min. 3 lata na samodzielnym lub kierowniczym stanowisku
Kierownik / Head	15000 - 26000	Wyższe I stopnia, Wyższe I stopnia inżynierskie, Wyższe II stopnia, Podyplomowe kierunkowe, MBA	min. 6 lat na lub kierowniczym stanowisku