

Lubin, 17.07.2007r.
PS/p/113/2007

**Rada
Związku Zawodowego
Pracowników Przemysłu Miedziowego
w Lubinie**

W związku z petycją przekazaną w dniu 9 lipca br. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. stwierdza, że jest zdumiony zarówno formą w/w petycji, jak i jej zawartością merytoryczną. Przytaczanie nieprawdziwych danych, insynuacje, manipulowanie liczbami i faktami stało się niestety codzienną praktyką ZZPPM w ostatnich miesiącach. Znając poziom wiedzy o Spółce członków kierownictwa Związku, pytanie o prawdziwe intencje takiego postępowania nasuwa się samo. Na pewno nie chodzi jednak o dobro firmy i pracowników Polskiej Miedzi.

Pomimo obraźliwych sformułowań zawartych w petycji, mając jednak nadzieję, że kierownictwo Związku nie uchyli się od przekazania stanowiska Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. członkom Związku, pragniemy jeszcze raz ustosunkować się do poruszonych spraw.

I. Decyzje gospodarcze, plany inwestycyjne

Podjęte przez Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. decyzje oraz plan nakładów na zakup i budowę środków trwałych na lata 2007-2011 uwzględniają przyjętą przez Zarząd strategię rozwoju budowy wartości firmy, poprzez realizację trzech podstawowych celów nadrzędnych:

- rozwój i wzrost efektywności działalności podstawowej,
- dywersyfikację działalności,
- wspieranie rozwoju KGHM Polska Miedź S.A.

W latach 2006-2007 Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. podjął w zakresie uruchamiania nowych inwestycji następujące decyzje (bez decyzji zatwierdzających plany i zbiorcze korekty):

1. Przyspieszenie realizacji budowy „Składowiska odpadów przemysłowych Biechów II” w O/HM Głogów;
2. Uruchomienie zadania „Budowa węzła filtracji osadów poneutralizacyjnych w O/HM Głogów;
3. Uruchomienie zadania „Zakup kombajnu AHM-1051C do wykonywania wyrobisk przygotowawczych” w O/ZG Polkowice-Sieroszowice;
4. Uruchomienie projektu inwestycyjnego „Pompownia odpadów ZWR Lubin” w ramach zadania „Modernizacja instalacji hydrotransportu z uwzględnieniem bezpośredniego pompowania odpadów z ZWR do składowiska Żelazny Most”;
5. Przyjęcie do realizacji przedsięwzięcia inwestycyjnego „Zagospodarowanie złoża w obszarze Głogów Głęboki Przemysłowy”;
6. Uruchomienie zadania „Budowa instalacji odpylającej pieca popielno-rafinacyjnego” w O/HM Głogów;
7. Uruchomienie zadania „Modernizacja oczyszczalni elektrolitu” w O/HM Głogów;

8. Zatwierdzenie do realizacji „Programu Realizacyjnego zagospodarowania złoża w obszarze górniczym Głogów Głęboki-Przemysłowy”;
9. Uruchomienie „Rezerwy na zintensyfikowanie wymiany parku maszynowego w kopalniach” na 2007 r.;
10. Wykonanie w ramach postępu Huty Głogów I niezbędnych prac w ramach zadania „PZMG1 - wpięcia, przekładki i zabezpieczenie konstrukcji”;
11. Przyspieszenie realizacji zadania „Zabudowa kondensatorowych kompensatorów mocy w obiektach ZWR”;
12. Przyjęcie „Programu modernizacji pirometalurgii KGHM w latach 2007-2011”;
13. Doposażenie instalacji do produkcji walcówki beztlenowej Upcast w O/HM Cedynia;
14. Zwiększenie nakładów i przyspieszenie wymiany szynowych wozów kopalnianych, wozów osobowych oraz lokomotyw w O/ZG Lubin;
15. Uruchomienie zadania „Modernizacja układu zasilania 6 kV” podstawowych obiektów, maszyn i urządzeń górniczych w O/ZG Rudna;
16. Uruchomienie w O/ZG Polkowice-Sieroszowice zadania inwestycyjnego „Przebrojenie rejonu PW w związku z likwidacją szybów P-III i P-IV”;
17. Uruchomienie projektu inwestycyjnego „P-1 Zabudowa odpylni workowej na węźle kruszenia żużla, węzłów przesypowych namiarowni żużla w budynku zapasu brykietów oraz węzła W-4”;
18. Uruchomienie nowego zadania „Hydrotransport koncentratu z O/ZWR rejon Polkowice i Rudna do O/HM Głogów”;

Plan inwestycji rzeczowych w KGHM Polska Miedź S.A. na najbliższe lata opracowany został w rekordowej wysokości i uwzględnia wszystkie projekty rozwojowe jakie są niezbędne dla funkcjonowania ciągu technologicznego w długim okresie czasu. Szczególną uwagę zwrócono na właściwy poziom odtworzenia posiadanego majątku oraz realizację projektów rozwojowych, zwłaszcza w branży górniczej. Realizacja budowy szybu SW-4 oraz udostępnienie złoża Głogów Głęboki Przemysłowy pozwoli na utrzymanie produkcji górniczej jeszcze przez wiele lat. Modernizacje w zakresie ZWR oraz części pirometalurgicznej w hutnictwie przyczynią się do obniżki kosztów i wzrostu konkurencyjności Spółki. Projekty, co do których podjęto decyzje realizacyjne są konsekwentnie realizowane. Projekty będące w przygotowaniu są szczegółowo analizowane a następnie kolejno przyjmowane przez Zarząd do realizacji.

W celu realizacji Strategii Spółka zakłada poniesienie w okresie 2007-2016 łącznych nakładów inwestycyjnych w wysokości 16,3 mld zł, z czego w latach 2007 i 2008 ok. 5,9 mld zł. Sformułowano 22 strategiczne inicjatywy i projekty inwestycyjne na łączną kwotę 10,2 mld zł, w tym na inwestycje rzeczowe przewidziano 6,6 mld zł, a na inwestycje o charakterze kapitałowym 3,6 mld zł. Pozostała kwota 6,1 mld zł przeznaczona jest na inwestycje odtworzeniowe i inne inwestycje o niestrategicznym charakterze. Projekty dotyczą zarówno celów związanych z rozwojem i wzrostem efektywności działalności podstawowej - 6,9 mld zł, jak i dywersyfikacją działalności oraz wsparciem rozwoju firmy – łącznie 3,3 mld zł.

II. Zarządzanie rozwojem Grupy Kapitałowej

Twierdzenie o wstrzymywaniu istotnych decyzji w sprawach gospodarczych w Spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. jest niezgodne ze stanem faktycznym, i tak np.:

1. W Spółce „Energetyka” sp. z o.o. prowadzony jest poważny projekt rozbudowy mocy połączony z modernizacją istniejących urządzeń i instalacji. Przewiduje się wydatkowanie w latach 2007 – 2008 kwoty przekraczającej 300 mln zł.
2. W KGHM Ekoren S.A. uruchomiono w I kwartale br. linię produkcji nadrenianu amonu (pełna skala techniczna) z odpadów Huty Miedzi Głogów. KGHM Ecoren S.A. stał się istotnym producentem związków renu na rynku światowym.
3. W Spółce PeBeKa S.A. dokonano znaczących inwestycji modernizacyjnych i odtworzeniowych (nadrabiając zaniechania z lat 2002-2005) dot. parku maszyn dołowych. Finansowanie m.in. z dokapitalizowania przez właściciela.
4. W Spółce POL-MIEDŹ TRANS Sp. z o.o. uruchomiony jest projekt mający na celu osiągnięcie liczącej się pozycji na rynku kolejowych przewozów towarowych. Spółka powiększa tabor wagonów oraz negocjuje dostawy nowych lokomotyw (zakupy będą finansowane z dokapitalizowania Spółki przez właściciela).
5. W Spółce PHP „MERCUS” Sp. z o.o. dynamicznie rozwijany jest Zakład Produkcji Wiązek Elektrycznych na potrzeby sektora AGD. Instalowane są kolejne linie produkcyjne (finansowanie częściowo z dokapitalizowania przez właściciela), tworzony jest nowy oddział produkcyjny w Legnicy.
6. W Spółce ZANAM-LEGMET Sp. z o.o. realizowany jest program poprawy jakości produkowanych maszyn na rynek KGHM. Spółka inwestuje w nowe urządzenia (m.in. automaty spawalnicze). Strategia Spółki przewiduje szersze wyjście na rynki zewnętrzne poprzez różne formy współpracy z partnerami zagranicznymi.
7. Powołano do życia Spółkę KGHM LETIA Legnicki Park Technologiczny spółka akcyjna. Spółka oferuje ciekawe możliwości biznesowe dla projektów związanych z zaawansowanymi technologiami. Jednocześnie zostaną zagospodarowane niewykorzystywane aktywa KGHM (m. in. grunty i budynki). Projekt ukierunkowany jest na stworzenie licznych nowych miejsc pracy.
8. „Zagłębie” Lubin SSA jest w trakcie uzyskiwania niezbędnych zgód korporacyjnych na realizację projektu budowy nowego stadionu piłkarskiego w Lubinie. Większa część finansowania pochodzić będzie z dokapitalizowania Spółki przez właściciela. Na ostatnim posiedzeniu Rada Nadzorcza KGHM Polska Miedź S.A. zaakceptowała wniosek Zarządu o dofinansowanie Sportowej Spółki Akcyjnej Zagłębie Lubin kwotą 100 mln zł.

Powyższe przykłady wskazują na prowadzenie w spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. działań nakierowanych na rozwój, wzmocnienie pozycji spółek, podniesienie ich wartości i zapewnienie stabilności w następnych latach.

III. Wpływ wypłaty dywidendy na strategię rozwojową oraz plany inwestycyjne KGHM Polska Miedź S.A.

Jak Państwu wiadomo Zarząd rekomendował Walnemu Zgromadzeniu wielkość wypłaty dywidendy inną od ostatecznie ustalonej. Walne Zgromadzenie – najważniejszy organ Spółki podjęło jednak suwerenną, zastrzeżoną do jego kompetencji decyzję. Oceniając wpływ wypłaty dywidendy na możliwość realizacji strategii rozwoju KGHM Polska Miedź S.A. należy stwierdzić, że decyzja akcjonariuszy Spółki o przeznaczeniu całego zysku 2006 roku na wypłatę dywidendy, nie będzie skutkowałą zablokowaniem lub ograniczeniem zakresu realizacji planów inwestycyjnych.

Notowania miedzi w I półroczu 2007 roku są wyższe od zakładanych na etapie opracowania Strategii oraz Planu Spółki na lata 2007-2011.

Wyniki finansowe uzyskane przez KGHM w I kwartale br. jak i przewidywane wyniki II kwartału potwierdzają utrzymanie zakładanego finansowania planu inwestycyjnego.

Szczegółowa analiza finansowa zamierzeń inwestycyjnych Spółki, uwzględniająca wysokość wypłaconej dywidendy oraz zmianę warunków makroekonomicznych, zostanie

przeprowadzona w ramach opracowywanej korekty Budżetu na 2007 rok oraz Planu na lata 2007 – 2011.

IV. Koszt produkcji miedzi

Odnosnie kosztów produkcji podają Państwo nieprawdziwe dane. Rozpatrując to zagadnienie uwzględnić również należy następujące uwarunkowania.

Koszt produkcji miedzi elektrolitycznej po I kwartale 2007r. wyniósł 9 611 zł/t i był:

- niższy o 7% tj. o 712 zł/t od średniorocznego kosztu osiągniętego w 2006 r. (10 323 zł/t),
- wyższy o 25 % tj. 1888 zł/t od średniorocznego kosztu za 2005r. (7 723 zł/t).

Decydujący wpływ na poziom kosztu produkcji miedzi elektrolitycznej w ostatnich dwóch latach ma wolumen i wartość zużytych obcych materiałów miedzionośnych, których koszt na jednostkę produkcji kształtował się następująco:

w 2005 r. – 875 zł/t, w 2006 r. – 4 001 zł/t, w I kwartale 2007 r. – 2 400 zł/t.

Produkcja katod z zakupionych wsadów obcych wzrosła z 43 tys.t w 2005r. do 100 tys.t w 2006 r.

Koszty produkcji miedzi w wyrażeniu dolarowym uległy zwiększeniu z 2 387 USD/t w 2005r. do 3 325 USD/t w 2006 r. i po 3 miesiącach br. osiągnęły poziom 3 241 USD/t. Wzrost kosztu w przeliczeniu na dolara amerykańskiego wiąże się z umocnieniem złotówki w stosunku do USD. Kurs złotego do dolara w 2005 r. wynosił 3,23 PLN, w 2006 roku – 3,10 PLN a po 3 miesiącach br. spadł do poziomu 2,97 PLN.

V. Wynagrodzenia, koszty pracy

Średnia płaca miesięczna w Spółce za 5 m-cy br. wyniosła 6 307 zł, a za cały 2007 rok osiągnie wielkość ok. 7 720 zł, co oznacza, że będzie wyższa od ubiegłorocznej o 840 zł, tj. o 12,1%. Na tle wynagrodzeń w kraju (średnia płaca za 5 m-cy: w sektorze przedsiębiorstw – 2 757 zł, w górnictwie – 4 313 zł, w przedsiębiorstwach produkcji metali – 3 166 zł) oraz wskaźników makroekonomicznych (maksymalny wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w kraju – 3,4%, prognozowana średnioroczna inflacja – 1,9%) ocenić należy tegoroczny wzrost wynagrodzeń w KGHM Polska Miedź S.A. jako znaczący.

Dla ustalenia porównywalnego, w kolejnych latach, udziału kosztów wynagrodzeń w kosztach działalności Spółki, należy wartość wynagrodzeń odnieść do kosztów wg rodzaju pomniejszonych o wycenę zużytych wsadów obcych. Udział kosztów wynagrodzeń w kosztach rodzajowych (z wyłączeniem obcych materiałów miedzionośnych) w latach 2005-2006 kształtował się na zbliżonym poziomie a mianowicie 29,2 % i 28,5 % a po 3 miesiącach br. wyniósł 29,8 %. Całość kosztów pracy obejmujących wynagrodzenia z narzutami, odpisy na ZFŚS oraz świadczenia pracownicze (m.in. deputat węglowy dla byłych pracowników, odpis na PPE, koszty przewozów pracowniczych, szkoleń i BHP) w 2005 i 2006 roku stanowiła 37,9 % kosztów rodzajowych (pomniejszonych o wycenę zakupionych materiałów wsadowych) a po I kwartale 2007 r. udział ten osiągnął poziom 41,9 %.

VI. Gospodarka złożem

Czy Zarząd ma wpływ na jakość eksploatowanego złoża, która bezpośrednio przekłada się na zawartość procentową miedzi w urobku?

Jak Państwo dobrze wiedzą, na jakość złoża nie, natomiast może wpłynąć na zawartość procentową w wydobywanym urobku eksploatując bogate części złoża zostawiając uboższe, które w większości na zawsze zostaną stracone.

Zawartość procentowa Cu w urobku jako wypadkowa jakości eksploatowanego złoża i przyjętej polityki gospodarki złożem w latach 1990-2006 przedstawia zamieszczona tabela.

Zawartość Cu w urobku - [%]					
Rok	O/ZG Lubin	O/ZG Polkowice*	O/ZG Rudna	O/ZG Sieroszowice	KGHM
1990	1,25	1,62	1,84	1,81	1,63
1991	1,25	1,65	1,81	1,80	1,63
1992	1,27	1,76	1,82	1,76	1,66
1993	1,31	1,82	1,82	1,79	1,69
1994	1,32	1,79	1,88	1,79	1,71
1995	1,34	1,70	1,92	1,89	1,71
1996	1,36	1,84	2,08		1,82
1997	1,37	1,93	2,12		1,87
1998	1,36	2,02	2,06		1,87
1999	1,30	2,04	2,19		1,93
2000	1,17	2,01	2,20		1,89
2001	1,14	2,01	2,14		1,86
2002	1,32	2,03	2,41		2,01
2003	1,30	2,01	2,36		1,99
2004	1,28	2,04	2,27		1,97
2005	1,26	1,97	2,19		1,89
2006	1,18	1,84	2,09		1,79

* od roku 1996 O/ZG Polkowice-Sieroszowice

Nie trudno zauważyć wysokie zawartości w latach 2002-2004. Czy nie mówiło się wówczas o rabunkowej gospodarce złożem, krytykowanej także przez Państwo. Faktem jest, że w likwidowanych zrobach O/ZG Rudna pozostawiano często urobek o wyższej zawartości niż wydobywał w tym czasie O/ZG Lubin

Przyjęty w latach 60-tych kierunek eksploatacji po upadzie oraz wspomniane wyżej praktyki spowodowały, że pozostałe złoża do eksploatacji posiada dużo niższe zawartości Cu a uzyskiwane dzisiaj wyniki są rezultatem prowadzenia poprawnej gospodarki złożem z myślą o przyszłych pokoleniach.

Przyjęcie w 2006 roku przez Zarząd KGHM racjonalnej polityki wykorzystania posiadanej bazy zasobowej pozwoliło na włączenie do planów produkcyjnych zasobów o niskich zawartościach składników użytecznych. Stało się to możliwe po wykonaniu 2006 roku dodatków do projektów zagospodarowania złóż oraz sporządzonych na ich podstawie operatów ewidencyjnych zasobów przemysłowych wg stanu rozpoznania na 31.12.2006 r. Skutkowało to dla KGHM przyrostem zasobów eksploatacyjnych z 947 mln Mg do 1 192 mln Mg przy równoczesnym obniżeniu zawartości % Cu w zasobach eksploatacyjnych z 1,95% do 1,69%;

Przedstawiony stan zasobów pozostałych do wydobywania, prowadzenie eksploatacji w warunkach skrzepowanych (sąsiedztwo starych zrobów, zagrożenie tąpniowe), coraz większe głębokości zalegania złoża, konieczność zmian proporcji wydobywania z poszczególnych pól eksploatacyjnych o różnej koncentracji Cu, wynikających z bardzo trudnych warunków geologiczno-górnictwowych (wstrząsy i tąpnięcia, skomplikowana tektonika, dolomity kawerniste itp.) znajdują odzwierciedlenie w aktualnie uzyskiwanych wynikach i w planach produkcyjnych na następne lata.

Reasumując stwierdzić należy, że Zarząd nie zmieni złoża po 42 latach jego eksploatacji, zwłaszcza jego bogatszej części. Zarząd może jedynie tak prowadzić kierunki wydobywania, aby przez następne 40 lat zapewnić rentowność kopalniom, ZWR i hutom.

Wydłużenie funkcjonowania poszczególnych oddziałów górniczych, ZWR i hut pozwoli na utrzymanie miejsc pracy dla ludzi, którzy związali swoją przyszłość z Polską Miedzią.

VII. Działalność charytatywna i sponsoring

Dalece odbiegające od prawdy jest stwierdzenie odnoszące się do udzielania przez Zarząd KGHM darowizn, czy też realizowanie bezzasadnych zadań sponsoringowych szacowanych przez ZZPPM w „setkach milionów”. Zwracamy uwagę na fakt, że kwoty przeznaczane na sponsoring, reklamę oraz darowizny nie odbiegają od założeń budżetowych i są zgodnie z nim realizowane. Środki przekazywane na ten cel są porównywalne jak ubiegłym roku. Przykładem jest obszar sponsoringu i reklamy (nie uwzględniając „Zagłębia Lubin”), gdzie w 2006 r. wydano kwotę 4.378.377 zł, w porównaniu do 2005 r., wydano kwotę 4.758.549 zł., a zatem nastąpił spadek kosztów. Budżet wydatków na ten cel w 2007 r. został przyjęty na tym samym poziomie.

Jednocześnie przypomina się, że po każdym półroczu Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przedkłada Radzie Nadzorczej informację o wydatkach na cele: sponsoringu, darowizn, kultywowania tradycji, marketingu i reklamy. Zatem członkowie Rady Nadzorczej KGHM, w tym z wyboru załogi, są na bieżąco informowani o kierunkach i wydatkowaniu środków przeznaczonych na ww. cele.

Zwracamy uwagę na fakt, w regionie oraz w Polsce KGHM postrzegany jest jako gospodarczy holding miedziowy stąd oczekiwania społeczne, zwłaszcza na polu działalności charytatywnej względem Spółki są wysokie. Otrzymujemy wiele ofert, wniosków, podań i próśb o pomoc pieniężną i rzeczową od osób prywatnych, stowarzyszeń, organizacji charytatywnych i społecznych oraz różnych instytucji.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom społecznym Zarząd Spółki przekazuje środki na wspieranie istotnych przedsięwzięć np. naukowych, kulturalnych, sportowych czy charytatywnych. Niesie też pomoc w szerokim tego słowa znaczeniu nie tylko poszczególnym osobom, ale i instytucjom, stając się przez to najważniejszym darczyńcą, mecenasem i filantropem w regionie.

VIII. Stanowisko KGHM Polska Miedz S.A. w sprawie żądań ZZPPM zgłoszonych w ramach sporu zbiorowego

Postulat 1 dot. przeszerogowań i ustalenia wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na poziomie minimum 10%.

Wzrost wynagrodzeń w KGHM Polska Miedz S.A. w 2007 roku jest wynikiem:

- uzgodnionego ze wszystkimi związkami zawodowymi wzrostu tabeli płac zasadniczych o 6%;
- wynikającego z przepisów UZP wzrostu deputatu węglowego o 4,5%;
- nowych zasad dodatkowej nagrody rocznej na podstawie których w bieżącym roku dokonane zostaną cztery wypłaty tej nagrody: dwie raty za 2006 rok w łącznej wysokości 14% wynagrodzeń rocznych oraz dwie zaliczki na poczet nagrody za 2007 rok w wysokości po 11% wynagrodzeń za I półrocze i za III kwartał; suma wypłat nagrody w 2007 roku to 16 000 zł średnio na 1-go pracownika;
- przeszerogowań ok. 15 % pracowników na podstawie decyzji podejmowanych w Oddziałach.

W/w decyzje płacowe, jak podano już wcześniej, skutkują wzrostem przeciętnego wynagrodzenia w KGHM Polska Miedz S.A. w 2007 roku o 12,1%. Rzeczywisty wzrost wynagrodzeń przekroczy więc 10% postulowane przez ZZPPM.

Zarząd mając na względzie dobro zarówno firmy, jak i pracowników nie może się zgodzić na dalsze podwyżki, które w sposób trwały, niepowiązany z wynikami Spółki, powodowałyby dalszy wzrost kosztów.

Postulat 2 dot. ustalenia składki na PPE w wysokości 7% i objęcia programem pracowników całej Grupy Kapitałowej.

Wysokość składki podstawowej wnoszonej do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) została ustalona w umowach zakładowych pomiędzy pracodawcami wchodzącymi w skład KGHM Polska Miedź S.A. i reprezentacjami pracowników, które tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u tych pracodawców. Ponadto wysokość składki objęta jest umowami, które zawierają poszczególni pracodawcy z funduszami inwestycyjnymi. Zatem podwyższenie wysokości składki wymaga akceptacji wszystkich stron, tak umowy zakładowej, jak i umów o wnoszenie składek. Nie jest możliwe doprowadzenie do podwyższenia składki w trybie sporu zbiorowego z pominięciem stron w/w umów.

Niezależnie od powyższego Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. stwierdza, że dostrzega rolę i wagę pracowniczego programu emerytalnego jako nowoczesnego narzędzia umożliwiającego zwiększanie przyszłych dochodów pracowników w wieku emerytalnym oraz wiążącego pracownika z firmą. W ostatnim czasie Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przedstawił wszystkim związkom zawodowym propozycję umożliwiającą zwiększenie składki na PPE w zależności od osiąganych przez Spółkę wyników i w powiązaniu z rozwiązaniem kwestii deputatu węglowego przysługującego po przejściu na emeryturę lub rentę.

Żądanie rozszerzenia PPE na innych pracodawców nie zgrupowanych w KGHM Polska Miedź S.A. przekracza granice podmiotowe sporu zbiorowego. Decyzja o utworzeniu PPE jest suwerenną decyzją poszczególnych Spółek podejmowaną przez zarządy tych firm w uzgodnieniu z działającymi tam związkami zawodowymi. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. nie może ani nakazać, ani zabronić tworzenia PPE w tych Spółkach.

Postulat 3 dot. zasilenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych kwotą 100 mln zł.

Wielkość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych ustalona została w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Zarząd ma prawo oczekiwać od ZZPPM, jednego z sygnatariuszy układu zbiorowego, respektowania przyjętych przez strony ustaleń w tym zakresie. Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego, wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego może nastąpić nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia układu. Biorąc powyższe pod uwagę prowadzenie sporu dotyczącego tego punktu winno być poprzedzone wypowiedzeniem UZP.

Niezależnie od kwestii prawnych trzeba podkreślić, że w KGHM Polska Miedź S.A. łączny przeciętny odpis na fundusz socjalny (podstawowy i dodatkowy wynikający z UZP) na jednego pracownika wynosi 4.035 zł i jest prawdopodobnie najwyższy w kraju. Odpis ten pozwala na zaspokojenie potrzeb socjalnych załogi w stopniu znacząco wyższym od standardów obowiązujących w innych przedsiębiorstwach. Stan wolnych środków na rachunkach zfs na dzień 31 grudnia 2006 roku wyniósł 19 mln zł, a należności w pożyczkach od pracowników 75 mln zł. Powyższe wielkości łącznie z odpisem na rok bieżący w kwocie ponad 74 mln zł pozwalają na prowadzenie działalności socjalnej w sposób satysfakcjonujący pracowników.

Tym niemniej Zarząd deklaruje, jak już wcześniej informował pracowników, że po analizie wyników Spółki za I półrocze rozważy możliwość dofinansowania zakładowych funduszy świadczeń socjalnych. Jednakże należy podkreślić, że jest to decyzja formalnie poza procedurą sporu zbiorowego.

Postulaty 4 i 5 dot. odstąpienia od zamiarów wysprzedaży Spółek Grupy Kapitałowej bądź ich zorganizowanej części oraz zaprzestania mnożenia wysokopłatnych stanowisk dyrektorsko-prezesowskich kosztem ograniczeń nisko opłacanych pracowników produkcyjnych.

Żądania sformułowane w punktach 4 i 5 nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego, określonym w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i z tej racji nie podlegają rozwiązaniu w trybie określonym tą ustawą.

Dokonywanie zmian własnościowych lub organizacyjnych (a do takich zalicza się przekazywanie innemu pracodawcy w całości lub zorganizowanej części zakładu pracy albo tworzenie nowych stanowisk pracy) należy do wyłącznych uprawnień pracodawcy. Uprawnienia te płyną z jego prawa własności. W swych uprawnieniach pracodawca nie może być ograniczany przez inne podmioty chyba, że wynika to z wyraźnego przepisu prawa.

Niezależnie od powyższego Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. stwierdza, że wszystkie decyzje dotyczące zarówno struktury organizacyjnej firmy i grupy kapitałowej, jak i obsady stanowisk podejmowane są na podstawie wnikliwych analiz skutków tych decyzji dla firmy. Decyzje te służą wyłącznie wzrostowi wartości firmy, jej przyszłemu rozwojowi, a tym samym zabezpieczeniu i tworzeniu nowych miejsc pracy.

W odniesieniu do planowanych transakcji zbycia udziałów w Spółkach należy podkreślić, że:

1. Każda transakcja zbycia jest poprzedzona analizą zgodności takiego działania ze Strategią KGHM i Grupy Kapitałowej na lata 2007-2016 oraz wyceną i analizą opłacalności transakcji.
2. Część planowanych transakcji dotyczy mniejszościowych pakietów udziałów (KGHM nie ma i tak żadnej kontroli operacyjnej w tego typu podmiotach) – np. INFOMONITOR S.A., PTR S.A.
3. Zbycie Spółek Walcownia Metali Nieżelaznych spółka z o.o. i Walcownia Metali „Łabędy” S.A. oraz WFP Hefra S.A. wynika z realizacji strategii konsolidacji wokół „core-biznesu” oraz zdefiniowanych kierunków dywersyfikacji. Obecność tych spółek w Grupie wynika z historycznych działań restrukturyzacyjnych wierzytelności KGHM Polska Miedź S.A.

W odniesieniu do polityki zatrudnieniowej stwierdzić należy, że głównym jej celem jest zabezpieczenie niezbędnych normoobsad przez wykwalifikowanych pracowników dla wykonania planowanych zadań produkcyjnych. Obecny Zarząd nie podjął żadnych decyzji ograniczających zatrudnienie w grupie pracowników produkcyjnych, tym bardziej dla tworzenia stanowisk w innych grupach pracowniczych. Świadczą o tym fakty: zatrudnienie w czerwcu br. robotników dołowych było wyższe 192 osoby, a robotników w hutach o 37 osób od stanu na koniec grudnia 2005r.

Prezentując powyższe stanowisko Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. ma nadzieję, że w sposób wyczerpujący ustosunkował się do spraw i żądań przedłożonych przez Związek. Wszczywanie sporu zbiorowego i wywoływanie niepokoju społecznego nie znajduje żadnego uzasadnienia merytorycznego. Apelujemy do ZZPPM o rozwałę i zrozumienie, że jego obecne działania są zupełnie nieadekwatne do aktualnej sytuacji Spółki i pracowników. Tylko wzajemny dialog oparty na poszanowaniu przez partnerów społecznych wzajemnie pełnionych ról może przyczynić się wypracowania rozwiązań służących dalszemu rozwojowi KGHM Polska Miedź S.A.

Do wiadomości:

Związki Zawodowe w KGHM Polska Miedź S.A.