

POLSKA MIEDŹ

1 (91)
styczeń-luty 2010

Smaczniej w szkole

Lubinpex zapewnia dzieciom
w szkołach soczyste warzywa i owoce.
STR ► 16

Kopalnia przyszłości

O celach i korzyściach
szwedzkiego projektu.
STR ► 10-11

Motywacyjny system wynagradzania

W oddziałach KGHM trwają dyskusje
nad nowymi zasadami premiowania
i przeszeregowaniami. STR ► 4-7

Słowo wstępne



fol. Grzegorz Pytko

Z ogromną przyjemnością oddaję w Państwa ręce pierwszy w tym roku numer „Polskiej Miedzi”. Jest ona teraz dwumiesięcznikiem i mam nadzieję, że dzięki swojej formule, która pozwala na analityczne teksty i dłuższe wywiady, stanowi doskonale uzupełnienie dwutygodnika „Miedzak”. Jednym z najważniejszych tematów poruszanych w tym wydaniu jest na pewno sprawa wynagrodzeń. W oddziałach trwają negocjacje w sprawie nowego, motywacyjnego systemu wynagradzania. O jego celach, zasadach i związanych z tym oczekiwaniach można przeczytać m.in. w wywiadzie z Ryszardem Janeczkiem, wiceprezesem KGHM. Piszemy także o korzyściach jakie zyskała nasza spółka po otrzymaniu statusu Upoważnionego Przedsiębiorcy Gospodarczego AEO. Zdradzę tylko, że to podobno marzenie każdej firmy. Powracamy też do tematu „Kopalnia przyszłości”, udało nam się bowiem porozmawiać na ten temat z jego szwedzkim koordynatorem.

Sporo się dzieje ostatnio w spółkach naszej grupy kapitałowej i w tym numerze poświęcamy im dużo miejsca. Zachęcam do wycieczki po hali produkcyjnej Hefry, można będzie się dowiedzieć dlaczego srebrzy się wyroby ze srebra. Piszemy także o tym, jak Lubinpex promuje zdrowe odżywianie w szkołach, przygotowując dla maluchów świeże warzywa i owoce. Mamy także dobrą informację dla kobiet. W Miedziowym Centrum Zdrowia działa już nowoczesny mammograf, zakupiono go przy dużym wsparciu Fundacji Polska Miedź. Tym bardziej więc zachęcam do przekazywania 1 proc. podatku na rzecz fundacji. Jak to zrobić wyjaśniamy na ostatniej stronie. W tym wydaniu „Polskiej Miedzi” nie brakuje także stałych, lubianych rubryk jak kronika towarzyska czy kącik kulinarny. Życzę miłej lektury i jednocześnie ogromnie zachęcam wszystkich pracowników do współtworzenia naszych wydawnictw i czekam na nowe pomysły. Sylwia Rozkosz, redaktor naczelny

Nawigacja



AKTUALNOŚCI	
Nasz portal	– 3
Motywacyjny system wynagradzania	– 4
Wywiad z Ryszardem Janeczkiem wiceprezesem KGHM	– 5-7

WARTO WIEDZIEĆ	
Uproszczenia celne	– 8

GÓRNICTWO	
Kopalnia przyszłości	– 10-11

MAKROEKONOMIA	
Notowania miedzi nadal w górę	– 12-13

GRUPA KAPITAŁOWA	
Hefra od kuchni	– 14
Owoce w szkołach	– 16

NASZE ZDROWIE	
Mammograf z najwyższej półki	– 17

PORADY PRAWNIKA	
Urlop dla taty	– 18

INFORMATYCY NA USŁUGACH	
Wolne oprogramowanie	– 19

ROZRYWKI	
Kącik kulinarny	– 20
Kronika towarzyska	– 21

SPORT	
Rozkład jazdy Zagłębia	– 22-23

Polska Miedź: miesięcznik KGHM Polska Miedź S.A. Wydawca: KGHM Polska Miedź S.A., ul. Marii Skłodowskiej-Curie 48, 59-301 Lubin, tel. (+76) 74 78 855, e-mail: miedzak@kgbm.pl; Redaguje zespół, Sylwia Rozkosz – redaktor naczelny. Projekt, skład, dtp: PEKA Design – Piotr Kaszuba ul. Popowicka 56/1, 54-237 Wrocław. Druk: Jaks. Zastrzegamy sobie prawo do redagowania i skracania materiałów.

We wszystkich oddziałach KGHM, pod adresem www.portal.kghm.pl uruchomiono Portal Korporacyjny. Jest on nie tylko miejscem publikacji ważnych informacji o firmie, ale również podstawowym narzędziem pracy wszystkich użytkowników systemów informatycznych.

Portal w prosty sposób pozwala na publikację komunikatów, wymianę informacji na forach, udostępnianie dokumentów i szereg innych funkcji, których kolejne uruchamianie będzie się odbywało w zależności od zgłaszanych propozycji w ramach jego rozwoju.

Pracownicy Polskiej Miedzi mogą codziennie zapoznawać się z udostępnionymi w nim komunikatami, a także korzystać z pozostałych funkcji portalu tak, aby stał się on obok poczty elektronicznej podstawowym informatycznym narzędziem pracy. W niedługim czasie ogólna, wewnętrzna korespondencja zamiast drogą mailową odbywać się będzie poprzez komunikaty na stronach portalu. Teraz już informacje Departamentu Public Relations przekazywane są wyłącznie po-

W portalu, każdy z oddziałów ma swoją zakładkę, na której są informacje o zakładowych uroczystościach, jubileuszach i nagrodach dla pracowników, oraz o sprawach codziennych.

przez portal. – Portal jest dostępny w wewnętrznej sieci KGHM, czyli korzystać mogą z niego na razie wyłącznie osoby pracujące przy komputerach. Pracujemy jednak nad stworzeniem nowych stacji w oddziałach, do których będą mieli dostęp wszyscy pracownicy – wyjaśnia Anna Osadczuk p. o. dyrektora Public Relations. Na stronie głównej portalu można znaleźć m.in. notowania giełdowe, przegląd prasy, druki i formularze. Dodatkowo każdy z oddziałów ma swoją zakładkę, którą wypełniają tre-

ścią osoby odpowiedzialne za komunikację w oddziałach. Piszą m.in. o zakładowych uroczystościach, jubileuszach i nagrodach dla pracowników oraz o socialnych i codziennych sprawach.

Ciągle trwa praca nad udoskonalaniem portalu. Wszelkie uwagi dotyczące propozycji usprawnień oraz zamieszczania nowych treści można konsultować z oddziałowymi redaktorami stron. Nieprawidłowości w działaniu portalu prosimy zgłaszać zgodnie z przyjętymi zasadami do Service Desk. (SYL)



Noworoczne Spotkanie Pracodawców

Duchowieństwo, samorządowcy, przedstawiciele KGHM i przede wszystkim, pracodawcy z naszego regionu zebrali się na Spotkaniu Noworocznym Związku Pracodawców Polska Miedź. Takie spotkania są tradycją związku. Jest symboliczna lampka szampana, są życzenia i podsumowanie minionych 12 miesięcy. – Rok 2009 był rokiem dobrym, a w kontekście światowego kryzysu nawet rokiem bardzo dobrym – mówił Herbert Wirth, prezes związku. Jak podkreślał, cechą odróżniającą środowisko pracodawców od innych jest dotrzymywanie umów i zobowiązań. – Dobry produkt i dobra usługa – te właśnie działania zapewniają nam sukces.



W minionym roku Związek Pracodawców był współorganizatorem Gryfów Dolnośląskich, brał aktywny udział w dyskusji dotyczącej projektu nowelizacji Kodeksu Pracy, uczestniczył w posiedzeniach Kom-

sji Trójstronnej ds. społeczno-gospodarczych oraz jako jeden z trzech partnerów uczestniczył w projekcie Centrum Monitorowania Legislacji – programie finansowanym z funduszy UE.



W roku 2009 Związek Pracodawców Polska Miedź zorganizował także dziewięć dwudniowych sesji szkoleniowych oraz dwa seminaria, w których wzięło udział ponad 200 osób. (OSA)

Motywacyjny system wynagradzania

W oddziałach KGHM trwają dyskusje nad nowymi zasadami premiowania i przeszeregowaniami. Nowy, motywacyjny system wynagradzania kierowany jest przede wszystkim w stronę górników bezpośrednio związanych z produkcją.

Zarząd KGHM ma bardzo jasną politykę płacową, którą można określić jednym zdaniem: – Inwestujemy i więcej płacimy ludziom, którzy swoją pracą bezpośrednio przyczyniają się do poprawy wydajności, organizacji i bezpieczeństwa pracy. Podstawowa działalność firmy to górnictwo i w górnictwie należy poszukiwać lepszych wyników produkcyjnych. Przecież wyniki osiągnięte przez tę grupę zawodową przekładają się na zyski całej firmy. Jednak wyodrębnienie grupy osób, którym należy się podwyżki i premie – z poziomu zarządu spółki jest mało realne. To na poszczególnych oddziałach najlepiej wiadomo, które grupy zawodowe i w jaki sposób przyczyniają się do wzrostu produkcji. Dlatego właśnie na oddziałach toczą się rozmowy pomiędzy ich dyrekcjami a związkami zawodowymi w sprawie nowych zasad motywacyjnego systemu wynagradzania.

Wiadomo już, że najwięcej pieniędzy powinno trafić do górników, nie oznacza to jednak, że do wszystkich górników, i że każdemu po równo. W największym zakresie na przeszerogowania i premie powinna liczyć ta grupa pracowników, która naprawdę decyduje o wielkości wydobywania, czyli przede wszystkim operatorzy i górnicy strzałowi.

Należy jednak zdawać sobie sprawę, że większość z tych pracowników

To na oddziałach najlepiej wiadomo, które grupy zawodowe i w jaki sposób przyczyniają się do wzrostu produkcji. Dlatego właśnie tam toczą się rozmowy pomiędzy dyrekcjami a związkami zawodowymi w sprawie nowych zasad motywacyjnego systemu wynagradzania.

ma już w tej chwili najwyższe stawki, dlatego zarząd zaproponował związkom zawodowym podpisanie protokołu dodatkowego do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w którym przypisane są do stanowisk wyższe stawki. Wtedy np. ślusarz mechanik maszyn i urządzeń mógłby mieć nawet 18 kategorię zaszerogowania, dziś może mieć maksymalną 14. To podwyższenie stawek dotyczy większości stanowisk i jest dla wszystkich pracowników bardzo korzystne. Zarząd czeka na odpowiedź związków zawodowych na tę propozycję.

Kolejna nowość w negocjowanym systemie wynagradzania to odchodzenie od akordu indywidualnego. W tym roku ma być on ograniczony, docelowo wyeliminowany. Wydobywanie to złożony mechanizm, na który składa się właściwa organizacja pracy, dobry sprzęt i wydajna praca. Lepsze współdziałanie w tych zakresach powinno dać lepsze wyniki produkcyjne, a dzięki temu pracownicy mają szansę na przeszerogowania i premie. Mimo, że nowy motywacyjny system wynagradzania kładzie nacisk na produkcję górnictwa, to na podwyżki mogą liczyć także pozostałe grupy zawodowe, czyli hutnicy, przeróbkarze i szeroko rozumiani pracownicy administracyjno-biurowi. Przeszerogowań w tych grupach będzie jednak mniej.

Negocjacje w oddziałach ciągle trwają, powinny się zakończyć najpóźniej w marcu. Przeszerogowania i nowy system premiowania mają zacząć obowiązywać od drugiego kwartału.

Sylvia Rozkosz (biuro zarządu)



Wydajność w cenie

Na temat powstającego, motywacyjnego systemu wynagradzania, z **Ryszardem Janeczkiem** wiceprezesem KGHM ds. produkcji rozmawia Sylwia Rozkosz



– Dlaczego w KGHM potrzebny jest nowy, motywacyjny system wynagradzania? Czy nie lepiej byłoby dać podwyżki wszystkim?

– Nasze koszty produkcji są bardzo wysokie i właśnie teraz w dobrym okresie dla firmy musimy doskonalić produkcję, poprawiać wyniki i jednocześnie modyfikować system wynagradzania. Nowy system nikogo nie wyklucza, tylko więcej pieniędzy daje w miejsca, gdzie ludzie ciężko pracują. Przesuwamy pieniądze w stronę produkcji górniczej i chcemy, żeby były to pieniądze zainwestowane z pożytkiem dla całej załogi.

– Czyli na podwyżkę może liczyć górnik strzałowy, ale np. księgowy nie?

– Tak nie można powiedzieć. Motywacyjny system, to technika kierowania pieniędzy w określony sposób. W dużym uproszczeniu możemy to wyjaśnić następująco. Największa pula pieniędzy trafia na kopalnię, ale od kopalni oczekujemy większej wydajności. To tam muszą być wypracowywane rozwiązania, które mają motywować do pracy osoby zatrudnione na tzw. newralgicznych stanowiskach. I na przykład wśród strzałowych, operatorów przeszerzegowania mogą sięgnąć nawet 30-40%, wśród pozostałych dołowych pracowników około 15%, a na powierzchni może być tylko 5%.

DOKOŃCZENIE
NA STR. 6-7

foto: Grzegorz Pyda

– Nie da się tego klucza przełożyć na wszystkich pracowników?

– Inny system motywacyjny będzie w hutach, inny w kopalniach a inny w ZWR. Ten w kopalniach może początkowo być dość skomplikowany, bowiem jest związany z faktem odchodzenia od akordów. W pozostałych oddziałach ogólne założenie jest proste. Jeżeli np. w ZWR dyrektor wspólnie z przedstawicielami związków zawodowych wypracuje system motywacji określonej grupy stanowisk, których wpływ na wyniki jest największy, to ten system zostanie prawdopodobnie zaakceptowany przez zarząd. Jeśli jednak doszłoby do sytuacji, w której w ZWR żadnego systemu się nie wypracuje, licząc na to, że podzieli się po równo to, co oddział dostanie, to ja mogę już powiedzieć, że zgody na to nie będzie i taki oddział nie dostanie żadnych dodatkowych pieniędzy na przeszeręgowania i premie.

– Czyli, uzgodnijcie na co potrzebie i uzasadnijcie te potrzeby, to dostaniecie pieniądze?

– W skrócie można tak powiedzieć. Mają być przyjmowane elastyczne rozwiązania, związane ze specyfiką danego oddziału. Dlatego do tych rozmów zarząd nie zaprosił bezpośrednio przedstawicieli central związkowych, tylko o tych rozwiązaniach dyskutują dyrekcje oddziałów z zakładowymi organizacjami. Jesteśmy przy tym otwarci na propozycje związkowców. Rozmowy są na różnych etapach zaawansowania w poszczególnych oddziałach. Naszym celem jest osiągnięcie porozumienia do końca pierwszego kwartału, tak by od kwietnia przeszeręgowania i nowy system premii motywacyjnych wprowadzić w życie. Najbardziej skomplikowane są rozmowy na kopalniach dlatego, że chcemy odejść od akordów.

– A co jest złego w dotychczasowych akordach?

– Proszę mi wierzyć, że w XXI wieku taki system motywacyjny nie występuje w krajach rozwiniętych, u nas jest stosowany tylko na kopalniach. Nie możemy mówić górnikom –



Nie zamierzamy hamować wzrostu pensji, wręcz przeciwnie. Jeżeli określone grupy zawodowe przynoszą efekt dla całości i to niewspółmiernie duży efekt, to trzeba je odpowiednio nagradzać i motywować.

zrobić jak najwięcej, a my wam więcej zapłacimy, bo za kilka dni mówimy im – uważajcie na sprzęt. Sygnał dla pracownika ma być czytelny, jednoznaczny. Dziś jako pracodawca wydajemy sprzeczne komunikaty. Mało tego, wszyscy przecież wiemy, że wydajność pracownika często nie zależy od jego chęci

pracy, tylko od jej organizacji. Wentylacja, odstawa, cała infrastruktura – to złożony mechanizm. Dopiero wtedy, kiedy cały ten mechanizm działa jak należy, możemy wymagać od górnika większej wydajności.

– Czyli mam rozumieć, że jeśli w akordzie operator wiertnicy zrobi więcej otworów na swojej zmianie, to nie zawsze jest to korzystne dla kopalni?

– Nie jest. Nam nie są potrzebne rekordy w ilości otworów, nam są potrzebne otwory o odpowiedniej długości, żeby zabór był właściwy i żeby się nie okazało, że tej większej ilości urobku nie ma czym wywieźć. Akord nie jest dobry dla firmy, często niszczy sprzęt i prowadzi do niedokładnej pracy. I jest jeszcze tu jedna, ale za to bardzo ważna w górnictwie sprawa,



foto: Grzegorz Pyka

mianowicie bezpieczeństwo. Być może 98 proc. ludzi jest na tyle odpowiedzialnych, że nie pędzi za premią akordową i przestrzega warunków BHP, ale co z tymi pozostałymi 2 proc? Chcemy minimalizować akord na rzecz ściśle określonych elementów zadaniowych dla całego oddziału. Chcemy przyjąć rozwiązanie, które ma zmierzać do tego, że pracownik pracuje dobrze i wykonuje określone wielkości. Nie ma bić rekordów i gonić za tymi wielkościami w nieskończoność. Celem firmy nie jest zabranie mu pieniędzy, ale znormalizowanie jego wydajności pracy, ułożenie jej w logiczny ciąg. Chodzi o to, żeby eliminować sprawy, które zmniejszają wydajność. Nie zamierzamy hamować wzrostu pensji, wręcz przeciwnie. Jeżeli określone grupy zawodowe

przynoszą efekt dla całości i to nie-współmiernie duży efekt, to trzeba je odpowiednio nagradzać i motywować.

– Rozumiem, że o tym kogo i w jakiej wysokości premiować będzie decydował dozór. Ale nie jest tajemnicą, że część tego dozoru sama czuje się dziś niedowartościowana, choćby dlatego że mniej zarabia od podwładnych.

– Od dozoru zależy bardzo wiele i dlatego chcemy poprawić tej grupie warunki pracy i płacy, ale mówimy tu tylko o dozorze produkcyjnym. Przygotowywane zmiany mają z jednej strony przywrócić należną rangę dozorowi, ale z drugiej będziemy kierować tam określone wymagania. Te wymagania można podzielić na trzy grupy. Pierwsza sprawa to infrastruktura. To dozór ma dbać o właściwe warunki pracy dla pracownika. Następna to organizacja pracy i egzekwowanie od dozoru efektów tej organizacji. No i trzecia sprawa, to dzielenie premii w taki sposób, by nie było żadnych uwag i skarg od pracowników. Chciałbym wyraźnie zaznaczyć i przypomnieć, że mówimy ciągle o większym finansowaniu kopalni, i że w zamian oczekujemy od nich większej wydajności. Mamy świadomość, że hutach wydajność

na lepszą prace hut i zakładów wzbogacania i co za tym idzie w końcowym efekcie na wyższe zyski firmy. Tutaj pragnę przypomnieć, że wszyscy pracownicy naszej spółki mają swoje udziały w tych zyskach.

– Czasem jednak pracownicy zapominają, że wyższy zysk spółki, to więcej pieniędzy dla każdego pracownika. Każdy ma udział w nagrodzie z zysku.

– Przypomnę, że jeśli KGHM zarabia netto do pół miliarda złotych to każdy w nagrodę otrzymuje 8,5 proc. rocznego wynagrodzenia, czyli około miesięcznej pensji. Miliard zysku to już 10 proc., a powyżej miliarda za każde kolejne osiągnięcie 100 mln dodatkowo po pół procenta. I w ten właśnie sposób, dzięki wysokim zyskom firmy za rok 2007 pracownicy otrzymali 23,5 proc. nagrody z zysku, czyli prawie trzy pensje. To idealnie pokazuje, że inwestowanie w podstawowy trzon produkcji czyli górnictwo przynosi zyski wszystkim pracownikom KGHM. Nawet gdy w pozostałych grupach zawodowych przeszerzowania będą rzadsze, to ci pracownicy zyskują poprzez wyższy udział w nagrodzie z zysku. To, jak widać oplaca się wszystkim.

– Wróćmy jeszcze na koniec do przeszerzowań. W tej chwili bowiem bardzo często zdarza się, że nasi pracownicy mają już maksymalne stawki przypisane do ich stanowisk. I co wtedy?

– Zarząd chce urealnić tabelę zaszerzowań stanowisk, dlatego już 7 stycznia wysłano do związków zawodowych propozycję podpisania protokołu dodatkowego do ZUZP. W tej propozycji likwidujemy najniższe grupy, znacznie podwyższamy kategorie zaszerzowań przypisane do stanowisk i dodatkowo tworzymy nowe kategorie. Wciąż czekamy na stanowiska związków zawodowych w tej sprawie. Liczymy, że kierując się dobrem pracowników będziemy mogli szybko podpisać ten protokół i wprowadzić przeszerzowania w życie.

Dziękuję za rozmowę

Zarząd chce urealnić tabelę zaszerzowań stanowisk, dlatego już 7 stycznia wysłano do związków zawodowych propozycję podpisania protokołu dodatkowego do ZUZP. W tej propozycji likwidujemy najniższe grupy, znacznie podwyższamy kategorie zaszerzowań przypisane do stanowisk i dodatkowo tworzymy nowe kategorie.

nie może być większa z powodów naturalnych i godzimy się z tym. Zakładamy, że lepsza wydajność w kopalniach przełoży się w przyszłości

– Nie da się tego klucza przełożyć na wszystkich pracowników?
– Inny system motywacyjny będzie w hutach, inny w kopalniach a inny w ZWR. Ten w kopalniach może początkowo być dość skomplikowany, bowiem jest związany z faktem odchodzenia od akordów. W pozostałych oddziałach ogólne założenie jest proste. Jeżeli np. w ZWR dyrektor wspólnie z przedstawicielami związków zawodowych wypracuje system motywacji określonej grupy stanowisk, których wpływ na wyniki jest największy, to ten system zostanie prawdopodobnie zaakceptowany przez zarząd. Jeśli jednak doszłoby do sytuacji, w której w ZWR żadnego systemu się nie wypracuje, licząc na to, że podzieli się po równo to, co oddział dostanie, to ja mogę już powiedzieć, że zgody na to nie będzie i taki oddział nie dostanie żadnych dodatkowych pieniędzy na przeszerzeganie i premie.

– Czyli, uzgodnijcie na co potrzebujecie i uzasadnijcie te potrzeby, to dostaniecie pieniądze?

– W skrócie można tak powiedzieć. Mają być przyjmowane elastyczne rozwiązania, związane ze specyfiką danego oddziału. Dlatego do tych rozmów zarząd nie zaprosił bezpośrednio przedstawicieli central związkowych, tylko o tych rozwiązaniach dyskutują dyrekcje oddziałów z zakładowymi organizacjami. Jesteśmy przy tym otwarci na propozycje związkowców. Rozmowy są na różnych etapach zaawansowania w poszczególnych oddziałach. Naszym celem jest osiągnięcie porozumienia do końca pierwszego kwartału, tak by od kwietnia przeszerzeganie i nowy system premii motywacyjnych wprowadzić w życie. Najbardziej skomplikowane są rozmowy na kopalniach dlatego, że chcemy odejść od akordów.

– A co jest złego w dotychczasowych akordach?

– Proszę mi wierzyć, że w XXI wieku taki system motywacyjny nie występuje w krajach rozwiniętych, u nas jest stosowany tylko na kopalniach. Nie możemy mówić górnikom –



Nie zamierzamy hamować wzrostu pensji, wręcz przeciwnie. Jeżeli określone grupy zawodowe przynoszą efekt dla całości i to niewspółmiernie duży efekt, to trzeba je odpowiednio nagradzać i motywować.

zróbcie jak najwięcej, a my wam więcej zapłacimy, bo za kilka dni mówimy im – uważajcie na sprzęt. Sygnał dla pracownika ma być czytelny, jednoznaczny. Dziś jako pracodawca wydajemy sprzeczne komunikaty. Mało tego, wszyscy przecieży wiemy, że wydajność pracownika często nie zależy od jego chęci

pracy, tylko od jej organizacji. Wentylacja, podstawa, cała infrastruktura – to złożony mechanizm. Dopiero wtedy, kiedy cały ten mechanizm działa jak należy, możemy wymagać od górnika większej wydajności.

– Czyli mam rozumieć, że jeśli w akordzie operator wiertnicy zrobi więcej otworów na swojej zmianie, to nie zawsze jest to korzystne dla kopalni?

– Nie jest. Nam nie są potrzebne rekordy w ilości otworów, nam są potrzebne otwory o odpowiedniej długości, żeby zabór był właściwy i żeby się nie okazało, że tej większej ilości urobku nie ma czym wywieźć. Akord nie jest dobry dla firmy, często niszczy sprzęt i prowadzi do niedokładnej pracy. I jest jeszcze tu jedna, ale za to bardzo ważna w górnictwie sprawa,

mianowicie bezpieczeństwo. Być może 98 proc. ludzi jest na tyle odpowiedzialnych, że nie pędzi za premią akordową i przestrzega warunków BHP, ale co z tymi pozostałymi 2 proc? Chcemy minimalizować akord na rzecz ściśle określonych elementów zadaniowych dla całego oddziału. Chcemy przyjąć rozwiązanie, które ma zmierzać do tego, że pracownik pracuje dobrze i wykonuje określone wielkości. Nie ma bić rekordów i gonić za tymi wielkościami w nieskończoność. Celem firmy nie jest zabranie mu pieniędzy, ale znormalizowanie jego wydajności pracy, ułożenie jej w logiczny ciąg. Chodzi o to, żeby eliminować sprawy, które zmniejszają wydajność. Nie zamierzamy hamować wzrostu pensji, wręcz przeciwnie. Jeżeli określone grupy zawodowe

przynoszą efekt dla całości i to niewspółmiernie duży efekt, to trzeba je odpowiednio nagradzać i motywować.

– Rozumiem, że o tym kogo i w jakiej wysokości premiować będzie decydował dozór. Ale nie jest tajemnicą, że część tego dozoru sama czuje się dziś niedowartościowana, choćby dlatego że mniej zarabia od podwładnych.

– Od dozoru zależy bardzo wiele i dlatego chcemy poprawić tej grupie warunki pracy i płacy, ale mówimy tu tylko o dozorze produkcyjnym. Przygotowywane zmiany mają z jednej strony przywrócić należną rangę dozorowi, ale z drugiej będziemy kierować tam określone wymagania. Te wymagania można podzielić na trzy grupy. Pierwsza sprawa to infrastruktura. To dozór ma dbać o właściwe warunki pracy dla pracownika. Następna to organizacja pracy i egzekwowanie od dozoru efektów tej organizacji. No i trzecia sprawa, to dzielenie premii w taki sposób, by nie było żadnych uwag i skarg od pracowników. Chciałbym wyraźnie zaznaczyć i przypomnieć, że mówimy ciągle o większym finansowaniu kopalni, i że w zamian oczekujemy od nich większej wydajności. Mamy świadomość, że hutach wydajność

Zarząd chce urealnić tabelę zaszerzegań stanowisk, dlatego już 7 stycznia wysłano do związków zawodowych propozycję podpisania protokołu dodatkowego do ZUZP. W tej propozycji likwidujemy najniższe grupy, znacznie podwyższamy kategorie zaszerzegań przypisane do stanowisk i dodatkowo tworzymy nowe kategorie.

nie może być większa z powodów naturalnych i godzimy się z tym. Zakładamy, że lepsza wydajność w kopalniach przełoży się w przyszłości

na lepszą pracę hut i zakładów wzbogacania i co za tym idzie w końcowym efekcie na wyższe zyski firmy. Tutaj pragnę przypomnieć, że wszyscy pracownicy naszej spółki mają swoje udziały w tych zyskach.

– Czasem jednak pracownicy zapominają, że wyższy zysk spółki, to więcej pieniędzy dla każdego pracownika. Każdy ma udział w nagrodzie z zysku.

– Przypomnę, że jeśli KGHM zarabia netto do pół miliarda złotych to każdy w nagrodę otrzymuje 8,5 proc. rocznego wynagrodzenia, czyli około miesięcznej pensji. Miliard zysku to już 10 proc., a powyżej miliarda za każde kolejne osiągnięte 100 mln dodatkowo po pół procenta. I w ten właśnie sposób, dzięki wysokim zyskom firmy za rok 2007 pracownicy otrzymali 23,5 proc. nagrody z zysku, czyli prawie trzy pensje. To idealnie pokazuje, że inwestowanie w podstawowy trzon produkcji czyli górnictwo przynosi zyski wszystkim pracownikom KGHM. Nawet gdy w pozostałych grupach zawodowych przeszerzeganie będą rzadsze, to ci pracownicy zyskują poprzez wyższy udział w nagrodzie z zysku. To, jak widać opłaca się wszystkim.

– Wróćmy jeszcze na koniec do przeszerzegań. W tej chwili bowiem bardzo często zdarza się, że nasi pracownicy mają już maksymalne stawki przypisane do ich stanowisk. I co wtedy?

– Zarząd chce urealnić tabelę zaszerzegań stanowisk, dlatego już 7 stycznia wysłano do związków zawodowych propozycję podpisania protokołu dodatkowego do ZUZP. W tej propozycji likwidujemy najniższe grupy, znacznie podwyższamy kategorie zaszerzegań przypisane do stanowisk i dodatkowo tworzymy nowe kategorie. Wciąż czekamy na stanowiska związków zawodowych w tej sprawie. Liczymy, że kierując się dobrem pracowników będziemy mogli szybko podpisać ten protokół i wprowadzić przeszerzeganie w życie.

Dziękuję za rozmowę

Uproszczenia celne

KGHM ma już status Upoważnionego Przedsiębiorcy Gospodarczego AEO – przedsiębiorcy wiarygodnego dla administracji. Starania o ten tytuł trwały prawie rok, ale było warto. Świadectwo AEO upraszcza wiele procedur i otwiera nowe możliwości w handlu zagranicznym

Tytuł Upoważnionego Przedsiębiorcy Gospodarczego to marzenie każdej firmy. Dlaczego? – Bo daje wiele korzyści – mówi Kazimierz Dutkiewicz, kierownik Wydziału ds. celnych KGHM i wylicza: – To mniejsza liczba kontroli i priorytetowy sposób ich przeprowadzania, a także wcześniejsze powiadamianie o wytypowaniu przesyłki do kontroli oraz uprawnienie do składania przewozowej deklaracji skróconej z ograniczonym zakresem danych bezpieczeństwa. Certyfikat AEO uznawany jest we wszystkich krajach UE.

Warszawie i we Wrocławiu. Dyrektor wrocławskiej izby wydał świadectwo KGHM 2 grudnia ubiegłego roku. Decyzja uprawomocniła się dwa tygodnie później.

Wcześniej prawie przez rok w KGHM trwał audyt celny. – To było potężne przedsięwzięcie. Polegało na weryfikowaniu setek dokumentów i procedur, dotyczących m.in. bezpieczeństwa, księgowości, polityki kadrowej i zabezpieczeń we wszystkich oddziałach – wspomina Kazimierz Dutkiewicz.

Pracownicy KGHM z Wydziału ds. celnych i zajmujący się spedycją

Dodatkowo daje też możliwość wnioskowania o przeprowadzenie kontroli w innym miejscu niż urząd celny i priorytetowe rozpatrywanie wniosków oraz przekazywanie na adres mailowy przez Izbę Celną np. informacji o wszelkich zmianach przepisów celnych, instrukcji i wyjaśnień. Możliwość uzyskania AEO wynika z regulacji wspólnotowych. Polscy przedsiębiorcy dostali taką możliwość wraz z początkiem 2008 roku i już wtedy KGHM złożył wniosek o przyznanie holdingowi tego tytułu. Prawo do przyznawania certyfikatów mają tylko dyrektorzy wyznaczonych izb celnych: w Szczecinie,

już odczuli, co znaczy być firmą traktowaną przez celników jako zaufany partner. – W grudniu mieliśmy tylko jedną kontrolę, mimo że wysyłaliśmy jak zwykle, kilkadziesiąt tysięcy ton miedzi – mówi kierownik.

Ostatnio spółka wystąpiła też o tzw. zwolnienie tranzytowe na import materiałów. Dzięki niemu KGHM nie musiał płacić 12 milionów złotych gwarancji bankowych, które wcześniej musiał wpłacać przy każdym standardowym tranzycie materiałów, np. z portu w Hamburgu lub Szczecinie do Głogowa czy Legnicy.



Świadectwo AEO (Authorised Economic Operators)

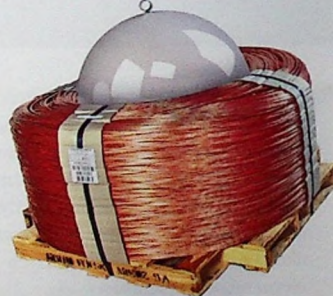
To dokument potwierdzający przestrzeganie wszystkich standardów bezpieczeństwa i ochrony ładunków oraz uprawniający przedsiębiorcę do korzystania z ułatwień celnych. Procedura weryfikacyjna obejmuje audyty sprawdzające m.in. przestrzeganie wymogów celnych oraz spełnianie wymogów z zakresu bezpieczeństwa: transportu, finansowego, ochrony danych.

Same korzyści

Posiadanie Certyfikatu AEO wiąże się z mniejszą liczbą kontroli i priorytetowym sposobem ich przeprowadzania, a także wcześniejszym powiadamianiem o wytypowaniu przesyłki do kontroli oraz uprawnieniem do składania przewozowej deklaracji skróconej z ograniczonym zakresem danych bezpieczeństwa.

A to nie koniec udogodnień. Zgodnie z ostatnimi zaleceniami Komisji Europejskiej, na tych przejściach granicznych, gdzie pozwala na to infrastruktura, już wkrótce pojawią się odrębne pasy ruchu, a w urzędach wewnętrznych- specjalne miejsca do obsługi upoważnionych przedsiębiorców. Wszystko po to, by tranzyt samochodów firm legitymujących się tytułem AEO odbywał się płynnie, bez uciążliwych kontroli i stania w długich kolejkach.

Sylvia Rozkosz (BZ)



Jest licencja dla TFI

KGHM Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA otrzymało już licencję od Komisji Nadzoru Finansowego. Dzięki temu, KGHM jako właściciel spółki, będzie mógł angażować się – sam lub z wybranymi inwestorami – w przedsięwzięcia poza podstawowym profilem swojej działalności i w ten sposób zwiększać swoją wartość.

Będziemy teraz uruchamiać zamknięte fundusze, które zajmować się będą inwestowaniem w sektory i przedsiębiorstwa o dużym potencjale wzrostu, w tym w firmy nowych technologii oraz rozwiązania ekologiczne – mówi dr Cezary Iwański, prezes KGHM TFI. – Będziemy szukać spółek, które stosują nowoczesne i unikalne metody produkcji, mają przewagę konkurencyjną i potencjał rozszerzenia udziału w rynku. – Dzięki powstaniu TFI i pozyskaniu inwestorów strategicznych do funduszy, KGHM Polska Miedź, jako stuprocentowy właściciel Towarzystwa, będzie mógł skupić się na podstawowej działalności biznesowej, bez konieczności operacyjnego zaangażowania w działalność spółek, należących do funduszy – dodaje Arkadiusz Gieralt, dyrektor generalny KGHM Polska Miedź ds. inwestycji i rozwoju.

Struktura formalno-prawna TFI i funduszy inwestycyjnych zam-



Planujemy również realizować od podstaw interesujące projekty typu „green field” i nie wykluczamy udziału w prywatyzacji spółek sprzedawanych przez Skarb Państwa, o ile będziemy widzieli możliwość uzyskania odpowiedniej stopy zwrotu z takiej inwestycji – dr Cezary Iwański, prezes KGHM TFI.

kniętych zapewnia pełną przejrzystość procesu inwestycyjnego oraz mechanizmy monitorowania bieżącej działalności. KGHM TFI S.A. powstało w czerwcu 2009 roku i w tym samym miesiącu złożyło wniosek o licencję. Równolegle rozpoczęto serię spotkań z potencjalnymi partnerami, zainteresowanymi inwestowaniem w fundusze oraz analizę nowych projektów inwestycyjnych.

(SYL)

Kontrakty z Państwem Środka

Ponad 500 000 ton miedzi katodowej o wartości blisko 2 mld dolarów dostarczył Chinom KGHM w ostatnich 12 latach. Teraz spółka finalizuje rozmowy dotyczące sprzedaży miedzi w 2010 r. z firmą China Minmetals Nonferrous Metals Co., Ltd, należąca do jednej z największych chińskich firm – holdingu China Minmetals Corporation. Kontrakt dotyczy dostaw na rynek chiński 40 tys. ton katod miedzianych i jest częścią pięcioletniej umowy ramowej. Ostatnie oficjalne podpisy mają zostać złożone pod koniec stycznia. Spotkanie w Chinach będzie także okazją do podsumowania długoletniej współpracy i dyskusji na temat rozwoju relacji handlowych koncernu. – To ważne dla spółki wydarzenie potwierdza wysoką jakość produkowanych przez KGHM katod. Polska miedź jest sprzedawana na największym i najbardziej perspektywnym rynku świata – skomentował Herbert Wirth, prezes KGHM. KGHM współpracuje z partnerami chińskimi już od 12 lat. Ta współpraca pozwala na dużą elastyczność w realizowaniu polityki sprzedaży. Ostatni rok był tego najlepszym przykładem, kiedy rynek europejski, na który w większości dostarczana jest polska miedź, przeżywał zapaść a na rynku chińskim popyt na katody miedziane znacząco wzrósł. (SYL)

Kopalnia Przyszłości

W czerwcu ubiegłego roku szwedzkie konsorcjum zaprosiło KGHM do udziału w projekcie „Mine of the Future” – „Kopalnia Przyszłości”. Jego liderem jest szwedzka firma RockTechCentre (RTC). Projekt, finansowany przez rząd Królestwa Szwecji, ma określić kierunki rozwoju światowego górnictwa podziemnego. O jego celach i korzyściach rozmawialiśmy z Goranem Bäckblömem z firmy RTC.

W jakim celu powstał ten projekt?
Problem zabezpieczenia społeczeństwa w surowce mineralne staje się coraz bardziej widoczny. Budowanie polityki bezpieczeństwa surowcowego musi przebiegać w sposób harmonijny, zgodny z potrzebami i oczekiwaniami społecznymi. Należy wziąć pod uwagę to, że górnictwo podziemne musi być proekologiczne, co wiąże się z mniejszą produkcją dwutlenku węgla, lepszym wykorzystaniem energii i bardziej efektywnym wykorzystywaniem surowców mineralnych na nasze potrzeby. Aby sięgać po wystarczającą ilość surowców musimy schodzić głębiej pod ziemię, a to powoduje, że należy poszukiwać coraz to nowszych i bezpieczniejszych technologii, które muszą sprostać tak trudnym warunkom. Dlatego też na nowo należy przemyśleć cały proces wydobycia, szczególnie w warunkach głębokiego złoża. Musimy mieć realną wizję jak ma wyglądać kopalnia w przyszłości i budować tę wizję poprzez identyfikację najważniejszych problemów górnictwa podziemnego oraz proponowanie ta-

kich rozwiązań, by górnictwo stało się branżą bardziej nowoczesną, efektywną, ekologiczną, a także bezpieczną.

Dlaczego Polska Miedź została zaproszona do udziału w tym projekcie?

Pierwotnie miał to być projekt narodowy, w którym miały uczestniczyć wyłącznie największe szwedzkie firmy górnicze i firmy międzynarodowe działające na terenie Szwecji. Postanowiliśmy jednak zaprosić do współpracy innych partnerów, aby w sposób kompleksowy zdiagnozować i rozwiązać problemy dzisiejszego górnictwa. Uważamy, że inne firmy w tym i Polska Miedź, mają podobne problemy jak my w Szwecji, dlatego byłoby lepiej, abyśmy razem współpracowali przy tym projekcie. Wiąże się to z wymianą doświadczeń, pomysłów i wykorzystaniem zasobów intelektualnych innych partnerów z branży górniczej.

Jakie korzyści może przynieść „Kopalnia Przyszłości” m.in. dla KGHM?

Główne kierunki projektu to większy uzysk metali ze złoża, zmniejszenie zubożenia rudy, lepsza efektywność energetyczna procesów technologicznych związana z obniżeniem zużycia energii o

30%
skuteczny monitoring operacji technologicznych, zmniejszenie emisji dwutlenku węgla, zmniejszenie o

40%
skali odpadów na powierzchni oraz ograniczenie zagrożeń w środowisku pracy.

Aby osiągnąć założone cele projektu należy przygotować innowacyjny program rozwoju, który mógłby sprostać nowym wyzwaniom. W programie tym będziemy uwzględniać wiele elementów działalności górniczej, które mają przynieść w przyszłości wymierne korzyści. Główne kierunki to większy uzysk metali ze złoża, zmniejszenie zubożenia rudy, lepsza efektywność energetyczna procesów technologicznych związana z obniżeniem zużycia energii o 30%, skuteczny monitoring operacji technologicznych, zmniejszenie emisji dwutlenku węgla, zmniejszenie o 40% skali odpadów na powierzchni oraz ograniczenie zagrożeń w środowisku pracy.

Przyszłością Polskiej Miedzi jest projekt „Głogów Głęboki”, który wymaga eksploatacji na dużych głębokościach. Na ile projekt „Kopalnia Przyszłości” może pomóc w eksploatacji złoża „Głogów Głęboki”?

Jest wiele problemów, które będzie trzeba rozwiązać w projekcie kopalni głębokiej. Należą do nich m. in.: wysoka



- Uważamy, że Polska Miedź, ma podobne problemy jak my w Szwecji, dlatego byłoby lepiej, abyśmy razem współpracowali przy tym projekcie – mówi Goran Bäckblöm.

temperatura górotworu, ciśnienie skał, wentylacja wyrobisk, logistyka i transport rudy na powierzchnię, monitorowanie zachowania skał na dużych głębokościach. W pierwszej kolejności należy dokładnie zidentyfikować wszystkie potencjalne zagrożenia i komplikacje, które mogą pojawić się podczas eksploatacji w trudnych warunkach. Następnie zorientować się czy przy obecnym stanie techniki problemy te mogą być rozwiązane, czy mamy wystarczającą wiedzę, aby zagrożenia i komplikacje zdiagnozować, opisać i znaleźć ich rozwiązanie. Wszystko to będzie uwzględnione w projekcie „Kopalnia Przyszłości”, a jego wyniki będą mogły po-

służyć w efektywnym opracowaniu własnego programu rozwojowego, którym dla KGHM jest „Głogów Głęboki”.

W dzisiejszym górnictwie głębinowym problemem są rosnące koszty eksploatacji. Czy możliwa jest ich redukcja? W naszym projekcie również koszty będą brane pod uwagę. To naturalne, że każda kopalnia, nawet ta, która prowadzi działalność w bardzo trudnych warunkach, musi przynosić zysk, inaczej traci sens istnienia. Dziś działamy na rynku globalnym, na którym pojawiają się różne obszary i warunki otoczenia, w których prowadzona jest działalność górnicza. Są one inne w Europie, inne np. w Australii, co wiąże się choćby z przepisami związanymi z ochroną środowiska. Jeśli chcemy przetrwać na rynku musimy ciąć koszty, dostosować je do określonych warunków prowadzonej działalności. Kwestia kosztów to skuteczna gospodarka maszynami, wykorzystanie lepszych technologii, które dadzą nam wyższy uzysk metali, utrzymanie, bądź zwiększenie produkcji.

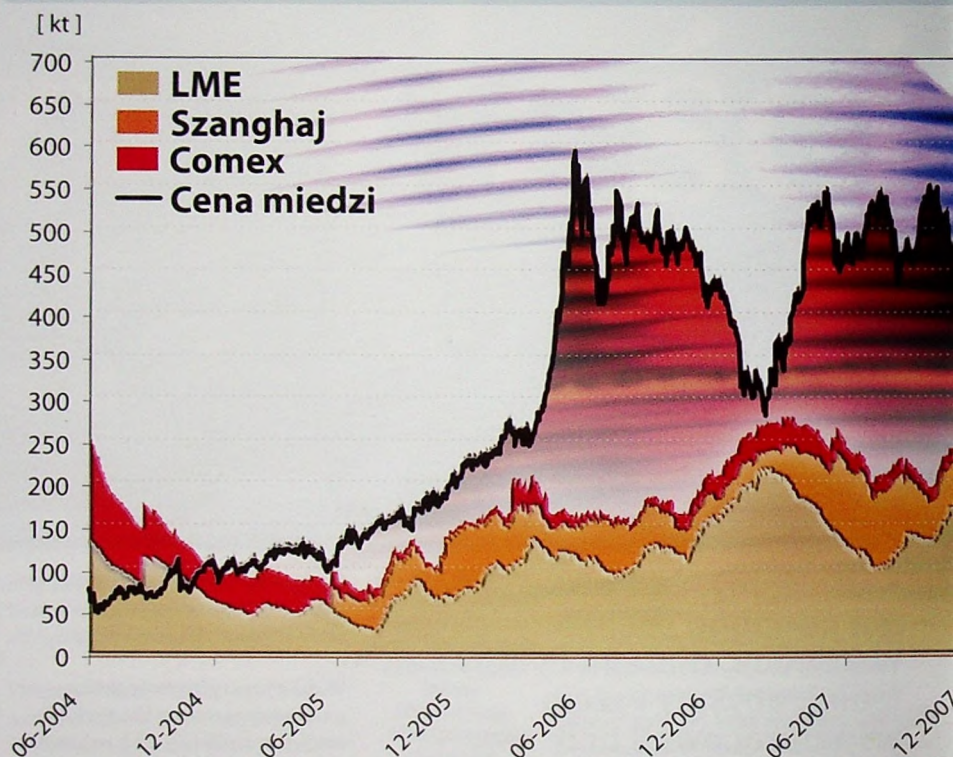
Zagadnieniem szczególnie istotnym w projekcie będzie bezpieczeństwo. To jedno z ważniejszych zadań projektu. Chcemy rozwiązać problem jak uczynić górnictwo branżą bardziej atrakcyjną. Nigdy bowiem nie będziemy w stanie zachęcić do pracy w kopalni młodych ludzi, jeśli nie będzie pewności, że górnictwo jest zawodem bezpiecznym. Trzeba zmienić podejście, gdyż wiele osób myśli, że górnictwo to branża wciąż zacofana, o niskich technologiach, co nie jest prawdą, gdyż w górnictwie występuje coraz więcej zastosowań technologii hi-tech czy IT. Jeśli schodzimy coraz głębiej to musimy się zastanowić nad sytuacją – może mniej górników na dole, więcej automatyzacji, zdalnego sterowania operacjami górniczymi. Musimy poszukiwać wszystkich możliwych rozwiązań, które mogą przyczynić się do zdecydowanego podniesienia poziomu bezpieczeństwa i tym samym atrakcyjności pracy w kopalni.
Rozmawiał Sylwester Peno
(Biuro zarządu)

Notowania miedzi

Cena miedzi wzrosła w ubiegłym roku o blisko 140% do poziomu 7 346 USD/t. Wysokie zakupy ze strony Chin, poprawa globalnych wskaźników makroekonomicznych oraz zaangażowanie inwestorów finansowych na rynku towarowym to główne czynniki wzrostu.

Znacząca przecena na rynku surowcowym w II połowie 2008 roku doprowadziła notowania miedzi do poziomu 2 770 USD/t, tj. do poziomu najniższego od 2004 roku. Obawy inwestorów o wpływ kryzysu finansowego na rynek miedzi okazały się jednak przesadzone, a cena metalu od 24 grudnia 2008 r. wkroczyła na ścieżkę wzrostu. Motorem napędowym popytu na miedź w ubiegłym roku była w szczególności wielkość importu miedzi do Chin. Najlepsze w historii dane o zakupach ze strony Państwa Środka w roku globalnego kryzysu finansowego zaskoczyły niemal wszystkich uczestników. Import miedzi rafinowanej w ciągu pierwszych dziesięciu miesięcy 2009 roku wyniósł 2,75 mln ton i był o blisko 90% wyższy niż w analogicznym okresie 2008 roku. Znaczące zakupy miedzi ze strony Chin wywołały wśród inwestorów ostrożność, co do rozwoju sytuacji w przyszłości. W październiku odnotowano co prawda spadek importu do 170 tys. ton z 282

Cena miedzi na tle zapasów giełdowych



tys. ton miesiąc wcześniej, ale biorąc pod uwagę średnią miesięczną ilość importu w okresie 2005 – 2008 r. (100 tys. ton), wielkość ta pozostaje imponująca.

Fabryka świata

Rok 2009 wzmocnił pozycję gospodarki Chin. Z najnowszego raportu Światowej Organizacji Handlu wynika, że Państwo Środka wyprzedziło pod względem wielkości eksportu Niemcy i jest obecnie największym eksporterem świata. W 2007 roku Chiny wyprzedziły Niemcy pod względem wielkości PKB. Jeśli zgodnie

Import miedzi rafinowanej przez Chiny w ciągu pierwszych dziesięciu miesięcy 2009 roku wyniósł

**2,75
mln
ton**

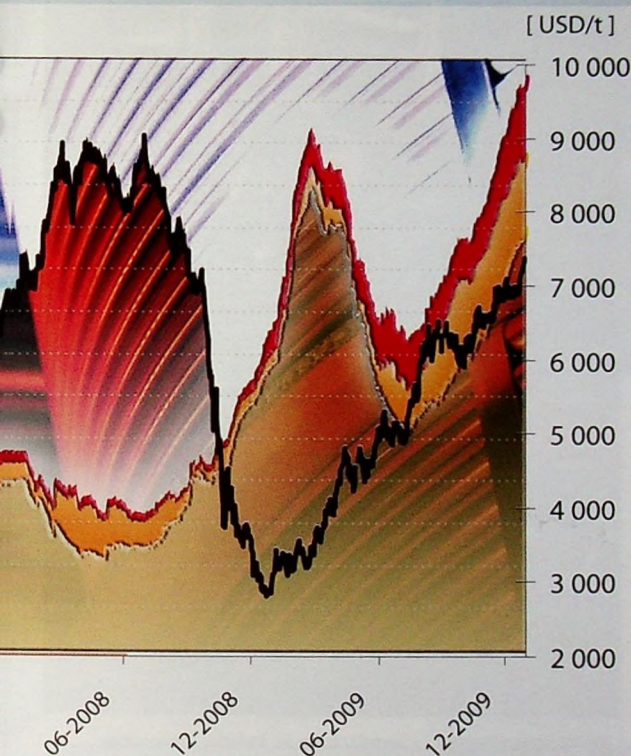
i był o blisko
90%
wyższy niż
w analogicznym
okresie 2008 roku.

z oczekiwaniami w tym roku Państwo Środka prześcignie Japonię, zajmie tym samym miejsce drugiej największej gospodarki świata. W ubiegłym roku Chiny wysunęły się na prowadzenie przed Stany Zjednoczone pod względem liczby sprzedanych samochodów z produkcją wielkością 13,6 mln sztuk.

Co z Chinami w 2010 roku?

Utrzymanie wysokiego tempa wzrostu w Chinach w bieżącym roku powinno pozytywnie przełożyć się na wielkość zużycia metalu w tym kraju. Szacunki Międzynarodowego

nadal w górę



Funduszu Walutowego wskazują na wzrost produktu krajowego brutto w 2010 r. na poziomie 9%. Zagrożeniem pozostaje jednak wielkość zgromadzonych zapasów w tym regionie oraz możliwe zmniejszenie importu miedzi rafinowanej w bieżącym roku. Analitycy szacują, że ilość nieoficjalnych zapasów miedzi w Chinach sięga 0,5 – 1,5 mln ton. Wysoki import miedzi rafinowanej w 2009 roku spowodowany był w dużym stopniu uzupełnianiem rezerw materiałowych, w głównej mierze przez Chińską Agencję Rezerw Materiałowych, oraz małą dostępnością złomów. Zgromadzone dotychczas

Wartość aktywów zgromadzonych przez inwestorów finansowych na rynkach surowcowych szacuje się na ponad 250 mld USD

zapasy mogą okazać się wystarczające, zaś wysokie ceny zwiększą dostępność złomów miedzi. Te czynniki najprawdopodobniej negatywnie wpłyną na poziom importu miedzi rafinowanej w bieżącym roku.

Dodatkowo oczekuje się, że obecny rok przyniesie zacieśnienie polityki monetarnej w Państwie Środka. Chiny zamierzają zmniejszyć wielkość akcji kredytowej w 2010 roku do poziomu pomiędzy 7 a 8 bilionów yuanów. Tylko w pierwszych dziesięciu miesiącach ubiegłego roku wielkość akcji kredytowej wyniosła 8,9 bilionów yuanów. Analitycy przestrzegają o konieczności zaostrzenia polityki pieniężnej w Państwie Środka. Tylko

ków ze strony funduszy inwestycyjnych. Spowodowało to zanik wcześniejszych relacji mających wpływ na ceny. Wartość aktywów zgromadzonych przez inwestorów finansowych na rynkach surowcowych szacuje się na ponad 250 mld USD. Duży udział funduszy inwestycyjnych w popycie na metal powoduje, że notowania miedzi bardziej zależne stają się od kosztu pieniądza, siły dolara amerykańskiego i oczekiwań inflacyjnych. Mniej istotne stają się takie czynniki jak wysokość produkcji przemysłowej czy poziom oficjalnych zapasów. Dynamiczny wzrost materiału zgromadzonego w magazynach giełdowych na rynku miedzi obserwowany od połowy ubiegłego ro-

W ubiegłym roku Chiny wysunęły się na prowadzenie przed Stany Zjednoczone pod względem liczby sprzedanych samochodów z produkcją wielkością 13,6 mln sztuk

w pierwszym tygodniu stycznia 2010 r. banki chińskie udzieliły kredytów na kwotę dwa razy większą niż w całym listopadzie ub. r. Bez zaostrzenia polityki pieniężnej i ograniczenia wsparcia przedsiębiorstw w ramach polityki fiskalnej, gospodarce może grozić wysoka inflacja oraz tworzenie się baniek spekulacyjnych, przede wszystkim na rynku nieruchomości.

Napływ środków finansowych

Dynamiczny wzrost notowań miedzi w ubiegłym roku wywołany był w dużym stopniu napływem środ-

ku, nie przełożył się na obniżenie notowań metalu. Druga połowa poprzedniego roku przyniosła niespotykany od lat, niemal całkowity zanik ujemnej korelacji pomiędzy cenami miedzi i zapasami giełdowymi. Warto jednak zwrócić uwagę, że zapasy zgromadzone na trzech giełdach pozostają nadal relatywnie niewielkie. Ich wielkość odpowiada obecnie dwu tygodniom konsumpcji miedzi na świecie. Dla porównania, zapasy aluminium stanowią obecnie 6 tygodni globalnej konsumpcji tego metalu.

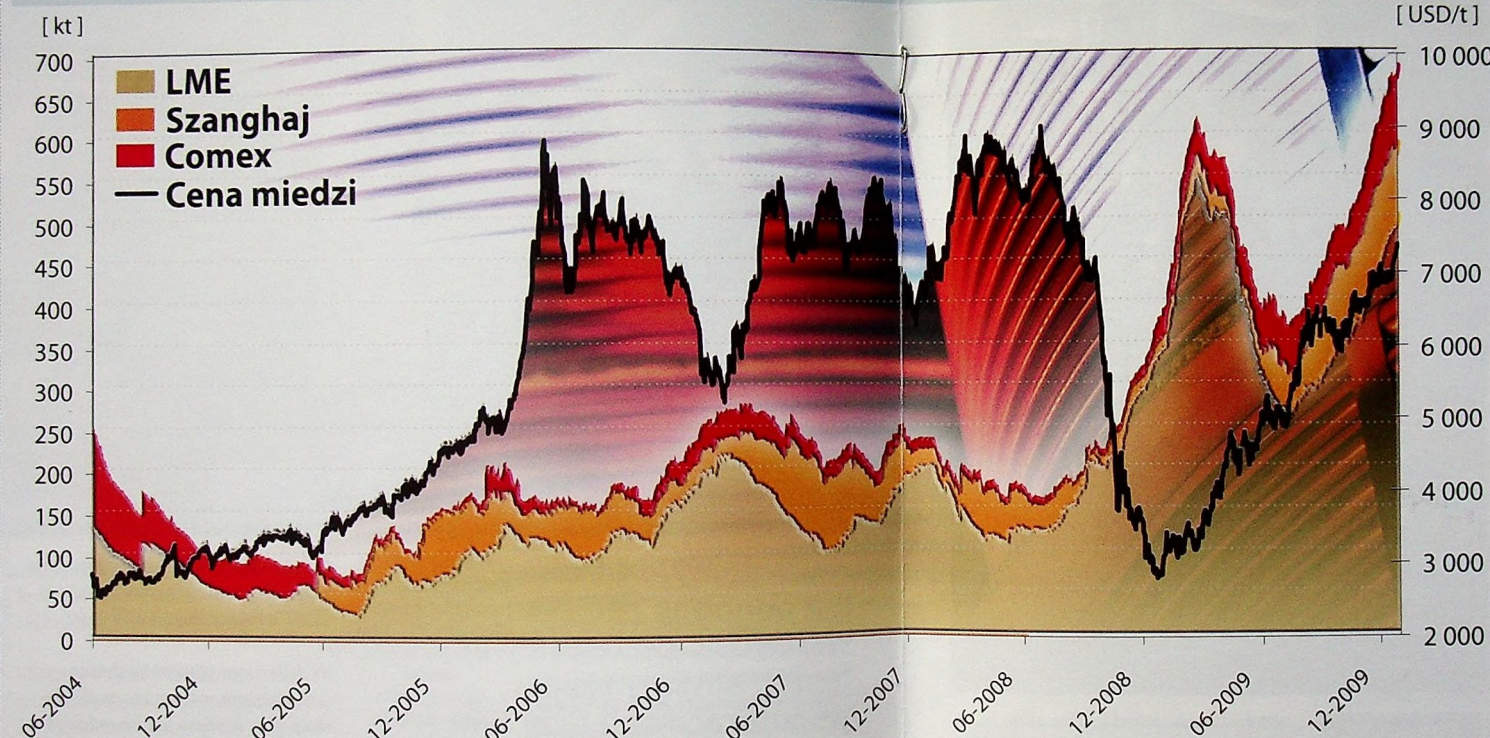
Maciej Koński
(Biuro Zarządu)

Notowania miedzi nadal w górę

Cena miedzi wzrosła w ubiegłym roku o blisko 140% do poziomu 7 346 USD/t. Wysokie zakupy ze strony Chin, poprawa globalnych wskaźników makroekonomicznych oraz zaangażowanie inwestorów finansowych na rynku towarowym to główne czynniki wzrostu.

Znacząca przecena na rynku surowcowym w II połowie 2008 roku doprowadziła notowania miedzi do poziomu 2 770 USD/t, tj. do poziomu najniższego od 2004 roku. Obawy inwestorów o wpływ kryzysu finansowego na rynek miedzi okazały się jednak przesadzone, a cena metalu od 24 grudnia 2008 r. wkroczyła na ścieżkę wzrostu. Motorem napędowym popytu na miedź w ubiegłym roku była w szczególności wielkość importu miedzi do Chin. Najlepsze w historii dane o zakupach ze strony Państwa Środka w roku globalnego kryzysu finansowego zaskoczyły niemal wszystkich uczestników. Import miedzi rafinowanej w ciągu pierwszych dziesięciu miesięcy 2009 roku wyniósł 2,75 mln ton i był o blisko 90% wyższy niż w analogicznym okresie 2008 roku. Znaczące zakupy miedzi ze strony Chin wywołały wśród inwestorów ostrożność, co do rozwoju sytuacji w przyszłości. W październiku odnotowano co prawda spadek importu do 170 tys. ton z 282

Cena miedzi na tle zapasów giełdowych



tys. ton miesiąc wcześniej, ale biorąc pod uwagę średnią miesięczną ilość importu w okresie 2005 – 2008 r. (100 tys. ton), wielkość ta pozostaje imponująca.

Fabryka świata

Rok 2009 wzmocnił pozycję gospodarki Chin. Z najnowszego raportu Światowej Organizacji Handlu wynika, że Państwo Środka wyprzedziło pod względem wielkości eksportu Niemcy i jest obecnie największym eksporterem świata. W 2007 roku Chiny wyprzedziły Niemcy pod względem wielkości PKB. Jeśli zgodnie

Import miedzi rafinowanej przez Chiny w ciągu pierwszych dziesięciu miesięcy 2009 roku wyniósł

2,75 mln ton
i był o blisko **90%** wyższy niż w analogicznym okresie 2008 roku.

z oczekiwaniami w tym roku Państwo Środka prześcignie Japonię, zajmie tym samym miejsce drugiej największej gospodarki świata. W ubiegłym roku Chiny wysunęły się na prowadzenie przed Stany Zjednoczone pod względem liczby sprzedanych samochodów z produkcją wielkości 13,6 mln sztuk.

Co z Chinami w 2010 roku?

Utrzymanie wysokiego tempa wzrostu w Chinach w bieżącym roku powinno pozytywnie przełożyć się na wielkość zużycia metalu w tym kraju. Szacunki Międzynarodowego

zapasów mogą okazać się wystarczające, zaś wysokie ceny zwiększą dostępność złomów miedzi. Te czynniki najprawdopodobniej negatywnie wpłyną na poziom importu miedzi rafinowanej w bieżącym roku. Dodatkowo oczekuje się, że obecny rok przyniesie zacieśnienie polityki monetarnej w Państwie Środka. Chiny zamierzają zmniejszyć wielkość akcji kredytowej w 2010 roku do poziomu pomiędzy 7 a 8 bilionów yuanów. Tylko w pierwszych dziesięciu miesiącach ubiegłego roku wielkość akcji kredytowej wyniosła 8,9 bilionów yuanów. Analitycy przestrzegają o konieczności zaostrzenia polityki pieniężnej w Państwie Środka. Tylko

ków ze strony funduszy inwestycyjnych. Spowodowało to zanik wcześniejszych relacji mających wpływ na cenę. Wartość aktywów zgromadzonych przez inwestorów finansowych na rynkach surowcowych szacuje się na ponad 250 mld USD. Duży udział funduszy inwestycyjnych w popycie na metal powoduje, że notowania miedzi bardziej zależne stają się od kosztu pieniądza, siły dolara amerykańskiego i oczekiwań inflacyjnych. Mniej istotne stają się takie czynniki jak wysokość produkcji przemysłowej czy poziom oficjalnych zapasów. Dynamiczny wzrost materiału zgromadzonego w magazynach giełdowych na rynku miedzi obserwowany od połowy ubiegłego ro-

W ubiegłym roku Chiny wysunęły się na prowadzenie przed Stany Zjednoczone pod względem liczby sprzedanych samochodów z produkcją wielkości 13,6 mln sztuk

Funduszu Walutowego wskazują na wzrost produktu krajowego brutto w 2010 r. na poziomie 9%. Zagrożeniem pozostaje jednak wielkość zgromadzonych zapasów w tym regionie oraz możliwe zmniejszenie importu miedzi rafinowanej w bieżącym roku. Analitycy szacują, że ilość nieoficjalnych zapasów miedzi w Chinach sięga 0,5 – 1,5 mln ton. Wysoki import miedzi rafinowanej w 2009 roku spowodowany był w dużym stopniu uzupełnianiem rezerw materiałowych, w głównej mierze przez Chińską Agencję Rezerw Materiałowych, oraz małą dostępnością złomów. Zgromadzone dotychczas

Wartość aktywów zgromadzonych przez inwestorów finansowych na rynkach surowcowych szacuje się na ponad **250 mld USD**

w pierwszym tygodniu stycznia 2010 r. banki chińskie udzieliły kredytów na kwotę dwa razy większą niż w całym listopadzie ub. r. Bez zaostrzenia polityki pieniężnej i ograniczenia wsparcia przedsiębiorstw w ramach polityki fiskalnej, gospodarce może grozić wysoka inflacja oraz tworzenie się baniek spekulacyjnych, przede wszystkim na rynku nieruchomości.

Napływ środków finansowych

Dynamiczny wzrost notowań miedzi w ubiegłym roku wywołany był w dużym stopniu napływem środ-

ku, nie przełożył się na obniżenie notowań metalu. Druga połowa poprzedniego roku przyniosła niespotykany od lat, niemal całkowity zanik ujemnej korelacji pomiędzy cenami miedzi i zapasami giełdowymi. Warto jednak zwrócić uwagę, że zapasy zgromadzone na trzech giełdach pozostają nadal relatywnie niewielkie. Ich wielkość odpowiada obecnie dwu tygodniom konsumpcji miedzi na świecie. Dla porównania, zapasy aluminium stanowią obecnie 6 tygodni globalnej konsumpcji tego metalu.

Maciej Koński
(Biuro Zarządu)

Hefra od kuchni, czyli jak powstaje nowy produkt



Trudno jest powiedzieć czy Warszawska Fabryka Platerów Hefra, która jest częścią grupy kapitałowej KGHM – jest fabryką, czy zakładem produkcji artystycznej.

Sztucce wykonuje się za pomocą maszyn, ale zawiadują nimi ludzie a nie komputery. Mistrzowie z Hefry łączą najlepsze tradycje wyrobu sztućców i galanterii stołowej z nowoczesną technologią.

Jak powstaje widelec?

Maszyny w Hefrze to najczęściej prasy. Każdy produkt przechodzi z rąk do rąk, właściwie spod jednej prasy pod drugą. Towarzyszyliśmy wędrownicę paska blachy, z której powstawały widelce. Najpierw wycięto ogólny kształt, następnie wyprofilowano (wytłoczono) go w płaszczyźnie poprzecznej. Dalej wycięto zęby, potem usunięto wszelkie zadziory. Wreszcie widelec trafił do osobnego pomieszczenia, w którym za pomocą taśmy ścierniej wygładzono wcięcia między zębami. Noże wymagają większego nakładu pracy.

Wszystkie wzory – jak choćby najpopularniejszy model znany

od XIX w. pod nazwą handlową Księstwo Warszawskie – ma trzonek składający się z dwóch wytłoczonych blach, które następnie się lutuje. Tak precyzyjnie, że po tej operacji nie ma najmniejszego śladu. Dopiero kiedy sztućce jest już całkowicie gotowy, przechodzi do galwanizacji, gdzie jest srebrzony.

Więcej o srebrzeniu

To, że platerowane wyroby są srebrzone powszechnie wiadomo, mało kto jednak wie, że... – Srebrzone są także powierzchnie sztućców srebrnych – wyjaśnia Andrzej Posiak, kierownik działu obróbki mechanicznej. – Ich powierzchnie są pokrywane warstwą specjalnego stopu srebra, który daje im trwałość i odporność na ścieranie.

Nowe produkty

Hefra obchodziła 185 – lecie, ma więc duże tradycje, ale jednocześnie wprowadza nowe produkty. Nowe



wyroby to m.in. kuferki, które mogą być wykorzystywane na biżuterię, na słodczyce lub mogą służyć jako cukiereczki. To także świeczniki i patery, które zostały wzbogacone granitem w trzech odcieniach czerni, czerwieni oraz zieleni. Powstał również świecznik oraz patera retro, która wspaniale nadaje się jako prezent np. z okazji ślubu. – Nowe wyroby tworzymy z myślą o oczekiwaniach klientów – mówi Paweł Bartonecz, prezes Hefry – Bo kto, jak nie nasi odbiorcy mogą najtrafniej pokazać nam czym chcieliby cieszyć oczy na swoich stołach. W tym roku planowane jest dalsze rozbudowywanie oferty o sztućce, tak aby można było z każdego modelu złożyć zestaw złożony z 81 sztuk. Katarzyna Sokółowska (WFP Hefra SA)

Dobra spedycja

Podczas odbywającej się w grudniu. w Warszawie konferencji „Otwarty rynek kolejowy w Polsce” wręczono nagrody i wyróżnienia w konkursie Lider Transportu Szynowego. Pol-Miedź Trans została wyróżniona w kategorii Logistyka i spedycja.

Jak czytamy w uzasadnieniu: „Spółkę wyróżniono za stosowanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu przewozami oraz wysoką jakość i terminowość świadczonych usług. Pol-Miedź Trans stosuje najwyższe standardy obsługi logistyczno-spedycyjnej, wyznaczając ich europejski poziom, umożliwiającą przeniesienie ładunków z dróg na kolej”. Nasz miedziowy przewoźnik cały czas podnosi standardy, czego dowodem ostatnio było pod-



Podpisanie umowy z firmą Bombardier Transportation Polska na dostarczenie dwóch lokomotyw elektrycznych.

pisanie umowy z firmą Bombardier Transportation Polska Sp. z o.o. na dostarczenie w drugim półroczu 2011 roku dwóch lokomotyw elektrycznych Traxx F140 DC. Lokomotywy tego typu, o mocy 5600 kW mogą ciągnąć składy o długości do 750 metrów. Trzeba podkreślić, że będą to pierwsze lokomotywy elektryczne w posiadaniu Pol-Miedź Trans, a ich nowoczesne, modułowe konstrukcje i zastosowa-

ne rozwiązania techniczne znacznie poprawią komfort pracy miedziowych kolejarzy. Finalny montaż lokomotyw TRAXX zamówionych przez firmę Pol-Miedź Trans będzie miał miejsce we włoskim zakładzie w Vado Ligure. Nadwozia wyprodukowane zostaną w Polsce, w zakładzie Bombardier Transportation we Wrocławiu, a wózki dostarczy zakład Bombardier z niemieckiego Siegen. (W. L.)

Bornit przyjazny rodzinie

Już po raz drugi znani Polacy oraz internauci i goście hotelowi wybierać będą miejsca przyjazne dla rodzin z dziećmi oraz kobiet w ciąży.

W ogólnopolskiej akcji „Hotel Przyjazny Rodzinie” udział bierze również należący do spółki Interferie hotel Bornit w Szklarskiej Porębie, który walczyć będzie o zwycięstwo w kategorii najlepszego hotelu na wypoczynek i wakacje dla rodziny. W lutym do hotelu z kontrolną wizytą

przyjedzie wybrany członek kapituły wraz ze swoją rodziną. Kapitułę tworzą zarówno popularni aktorzy i dziennikarze, m.in. Beata Tadla, Joanna Racewicz, Justyna Steczkowska, Ewa Gawryluk i Waldemar Błaszczyk, jak i eksperci-superniania Dorota Zawadzka i pediatra dr Wojciech Ozimek. – Zgłosiliśmy nasz hotel w kategorii „Najlepszy hotel na wypoczynek i wakacje dla rodziny”. – opowiada Robert Szuber,

dyrektor hotelu Bornit. – Nie przygotowujemy się jako specjalnie na te odwiedziny, bowiem w hotelu na co dzień obowiązuje wysoki standard obsługi, zawsze też staramy się wychodzić naprzeciw potrzebom matek z dziećmi. Wierzę, że nasi goście wyjadą z Bornitu zadowoleni i w dobrym nastroju. Uroczysta gala finału akcji, wraz z ogłoszeniem wyników tegorocznej edycji, odbędzie się w marcu 2010 roku. (SYL)



Smaczniej w szkole



Zimą świeże jabłka i gruszki, latem – truskawki, a przez cały rok soczyste warzywa! Takie przysmaki, przygotowane przez Lubinpex, będą jadły dzieci w szkołach podstawowych w regionie i okolicach.

Warzywa, owoce i przygotowane z nich soki już od października zeszłego roku trafiają do dzieci z klas I-III. To pomysł Unii Europejskiej, wprowadzany stopniowo do polskich szkół. Codzienna porcja warzyw i owoców ma wyrobić u najmłodszych zdrowsze nawyki żywieniowe. Zamiast objadać się niezdrowymi chipsami i batonikami, dzieci dostają jabłka, gruszki, truskawki lub porcję warzyw. – Skład takiej porcji zmienia się w zależności od sezonu. W seme-

strze zimowym są to jabłka i gruszki. Te ostatnie w lecie zastępowane są truskawkami. Do tego marchew, rzodkiewka i ogórek. Będą one umyte, podzielone na porcje i wygodnie zapakowane, tak by dziecko od razu mogło zjeść je w szkole. Dzieci dostają też pyszne soki owocowe i owocowo-warzywne – mówi Iwona Gutkowska, kierowniczka projektu w Lubinpexie. Organizacją i wdrożeniem programu zajmuje się Agencja Rynku Rolnego. Właśnie ta instytucja

Na zdjęciach dzieci ze Szkoły Podstawowej nr 5 przy ul. Kilińskiego 12 w Lubinie.

przyznawała certyfikaty na dostarczanie produktów, upoważniające firmy do współpracy ze szkołami. Jest ich w kraju tylko 40, wśród nich Lubinpex. – Od tego semestru będziemy dostarczać żywność do 61 szkół podstawowych w Lubinie, Legnicy i Polkowicach, a także w Głogowie, Bolesławcu i okolicach. W sumie nasze owoce i warzywa dostanie prawie 8 tysięcy uczniów – wylicza Marika Horoszczyk, specjalistka ds. marketingu Lubinpexu.

Ale na dostarczaniu owoców i warzyw nie koniec. Program „Owoce w szkole” zobowiązuje też nauczycieli do przeprowadzenia zajęć na temat zdrowego odżywiania i stylu życia.

Sylvia Rozkosz (BZ)

Mammograf z najwyższej półki

Profilaktyka raka piersi na najwyższym poziomie. W Miedziowym Centrum Zdrowia działa już jeden z najnowocześniejszych mammografów. Cyfrowe urządzenie jest o wiele dokładniejsze niż wcześniejsze wersje, co pozwala wykrywać w porę nawet najmniejsze chorobowe zmiany!

Cyfrowy mammograf, który trafił do MCZ to prawdziwy rarytas. – W porównaniu ze starszymi urządzeniami to jak nowoczesny telewizor ledowy przy czarno-białym kineskopowym – mówi Edward Schmidt, prezes MCZ. Urządzenie kosztowało aż milion złotych. Nic więc dziwnego, że nie stoi w każdym miejskim szpitalu. – Gdyby nie pomoc fundacji Polska Miedź, nie dalibyśmy rady go kupić – przyznaje lekarz. – Fundacja dołożyła nam 400 tysięcy zł. Jak wygląda nowy mammograf? – Standardowa konfiguracja aparatu to statyw aparatu mammograficznego, konsola technika i diagnostyczno-opisowa stacja lekarska wyposażone w monitory o najwyższej rozdzielczości – opowiada Ewa Nienartowicz, kierownik Zakładu Diagnostyki Obrazowej. To, co najbardziej cieszy lekarzy, to nie spotykana do tej pory jakość robionych przez aparat zdjęć. Dodatkowo, dzięki oprogramowaniu, lekarz ma możliwość pełnej obróbki obrazu, jego opis i precyzyjną ocenę zdjęć. Badanie może zapisać w ar-

Jak to działa?

W tej technologii fotony promieniowania X przetwarzane są bezpośrednio na ładunki elektryczne w warstwie selenu. Następnie rejestrowane są przez półprzewodnikową warstwę krzemową. W ten sposób zostało wyeliminowane przetwarzanie promieni X na światło i dopiero po tym na sygnał elektryczny. Generowanie bezpośrednio sygnału elektrycznego bez żadnych etapów pośrednich gwarantuje uzyskanie optymalnej jakości obrazu. Dzięki zastosowaniu tej technologii uzyskany obraz charakteryzuje się wysoką ostrością i uwiadcza więcej szczegółów, co jest niezwykle ważne w diagnostyce gruczołów piersiowych.



chiwum klinicznym, na kliszy albo płycie CD.

– Najistotniejsze w wynikach leczenia jest wczesne wykrycie zmiany. Im wcześniejsze stadium rozwoju nowotworu lub objawów pośrednich, na przykład mikrozwapnień uda nam się wykryć, tym większe szanse na całkowity powrót do zdrowia – tłumaczy dr n. med. Ewa Nienartowicz. – Przy tym urządzeniu lekarze mają pewność diagnozy. Mogą wykryć nawet najmniejsze zmiany lub ze

spokojem powiedzieć pacjentce, że nic złego się nie dzieje – zapewnia prezes Edward Schmidt.

Od połowy stycznia urządzenie dostępne jest już dla pacjentek. Badania dla kobiet powyżej 50. roku życia i wszystkie z lekarskim skierowaniem refundowane są przez NFZ. Ale na badania można zapisać się również prywatnie. Z nowoczesnego urządzenia chętnie korzystają nawet pacjentki z najdalszych zakątków regionu.

Sylvia Rozkosz (BZ)

Urlop dla taty po narodzinach dziecka

Od 1 stycznia weszła w życie zupełnie nowa instytucja w polskim prawie pracy - urlop ojcowski (art. 182§3 k.p.). Zgodnie z tym przepisem pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni.

To zupełnie nowy przepis i w pierwszym okresie obowiązywania urlop jest krótszy. W okresie 2010 i 2011 wymiar tego urlopu będzie wynosił tylko jeden tydzień. Możliwość skorzystania z urlopu przysługuje wyłącznie w znaczeniu prawnym ojcu:

- a) dziecka,
- b) który jednocześnie je wychowuje,
- c) ojciec dziecka pozostaje w stosunku pracy,
- d) urlop może zostać wykorzystany w okresie do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

Poza tymi czterema przesłankami kodeks pracy nie przewiduje innych dodatkowych warunków. Stąd z urlopu tego skorzystać nie może ojciec dziecka, którego władza rodzicielska została zawieszona lub został jej pozbawiony. Nie może także skorzystać mąż matki dziecka, jeśli nie jest jego ojcem.. Z kolei skorzystać może mąż matki, który dziecko adoptował.

Wniosek w sprawie tego urlopu ojciec dziecka powinien złożyć na piśmie w terminie nie krótszym niż 7 dni przed jego rozpoczęciem. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia urlopu.

DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI

Zgodnie z art. 1821 k. p., 1822 k. p. od 1 stycznia 2010 pracownikowi, a więc i matce i ojcu dziecka, przysługuje prawo do dodatkowe-

go urlopu macierzyńskiego. Urlop ten będzie wydłużany w poszczególnych latach, w zależności od liczby urodzonych dzieci i docelowo w 2014 r. dodatkowy urlop macierzyński ma wynieść:

- do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- do 8 tygodni przy urodze-

Wzór wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Kamil Marszałek
Główny specjalista

Lubin 19 sierpnia 2010

KGHM Polska Miedź SA
O/ZG Lubin

Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego

Proszę o udzielenie mi urlopu ojcowskiego w wymiarze jednego tygodnia w okresie od 1 września 2010 do dnia 7 września 2010 celem sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem Markiem Marszałkiem urodzonym w dniu 14 stycznia 2010.

Otrzymują:

Kamil Marszałek

- 1) adresat,
- 2) a/a

Joanna Rudzka
sekretarka

Lubin, 25 maja 2014 r.

KGHM Polska Miedź SA
O/ZG Rudna

Wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Działając w oparciu o art. 1821 k. p. proszę o udzielenie mi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 6 tygodni w okresie od 3 czerwca 2014r. do dnia 14 lipca 2014r. celem sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem Franciszkiem Rudzkim urodzonym w dniu 14 stycznia 2014r. Informuję, że podstawowy urlop macierzyński kończy się w dniu 2 czerwca 2014.

Joanna Rudzka

- Otrzymują:
- 1) adresat,
- 2) a/a

Wolne oprogramowanie

Czy profesjonalne oprogramowanie musi być kosztowne? Wiele osób czy firm przekonanych jest, że za dobre programy i systemy trzeba słono zapłacić. Jest jednak oprogramowanie wydawane na licencjach uprawniających do używania w całkowicie swobodny sposób, zarówno w domu jak i w firmie. Programy na takich licencjach – np. GPL, BSD, MIT, zbiorczo nazywamy wolnym oprogramowaniem.



Osoby, które je tworzą nie chcą za swoją pracę pieniędzy. Oddają ją za darmo pod jednym warunkiem: program – rozwijany i poprawiany przez kolejnych programistów czy firmy – nigdy nie może stać się produktem komercyjnym. Rzesza twórców wolnego oprogramowania jest ogromna, a wystarczającą zapłatą jest dla nich fakt, że mogą zdobyć doświadczenie, dzielić się wiedzą i umiejętnościami, pokazać światu swoje możliwości czy zwyczajnie robić coś dla zabawy, bez presji finansowego sukcesu. Te motywy sprawiają, że wielu profesjonalnych i początkujących programistów pracuje nad tysiącami wolnych aplikacji.

Liderzy darmowego oprogramowania



Linux



OpenSolaris



OpenOffice



Mozilla Firefox



Mozilla Thunderbird

wiając się kolejnym przypadkom zamknięcia kodów źródłowych i zastrzeżenia patentów przez firmy tworzące oprogramowanie, przerosła się w ogromny ruch, który zmienił nasz świat, a przynajmniej rynek IT. Zalety takiego modelu licencjonowania szybko docenili klienci i nauczani przykrymi doświadczeniami z uzależnienia od zamkniętych i własnościowych produktów wymusili na rynku dostarczanie usług opartych na wolnym oprogramowaniu. Dzięki konstrukcji licencji nie są skazani na jednego dostawcę wdrożeń czy wsparcia, nie ponoszą ryzyka nagłej zmiany kosztów licencji bądź praw do aktualizacji. Nie istnieje problem braku możliwości rozbudowy systemu czy migracji na inny – wolne oprogramowanie to również otwarty kod źródłowy i możliwość jego dowolnej modyfikacji. Dla odmiany w systemach dostarczanych przez jedną firmę mamy do czynienia z pulapką uzależnienia od dostawcy i jego polityki cenowej.

tego typu jest wspierana przez wielkich graczy rynku IT. Dlaczego? Społeczność programistów dostarcza wysokiej jakości kod, który jest następnie używany w komercyjnych wdrożeniach (wolne licencje nie zabraniają zarabiać na świadczeniu usług uruchomienia i wsparcia). W zamian korporacje chętnie dotują stowarzyszenia i organizacje organizujące zasoby potrzebne do rozwoju danego projektu – na przykład Fundację Mozilla produkującą przeglądarkę Firefox sponsoruje firma Google. SUN wspiera system OpenSolaris, MySQL i pakiet OpenOffice. Novell wydaje SUSE Linux, a Canonical najpopularniejszą obecnie dystrybucję Linuxa – Ubuntu.

Również w KGHM używa się wolnego oprogramowania – czego przykładem może być wdrożony ostatnio portal korporacyjny, oparty o platformę LifeRay, albo obecny na każdej stacji dostarczanej przez o/COPI pakiet 7-zip, stosowany do tworzenia i rozpakowywania archiwów plików.

Jak widać darmowe nie musi równać się gorsze, co wiele firm i wielu klientów już zauważyło.

Krzysztof Palikowski, kierownik Działu Service Desk

Zmienił się rynek IT

Idea wolnego oprogramowania, którą Richard Stallman opisał i opublikował w internecie w roku 1983, przeciwsta-

Wsparcie wielkich firm

Stąd też obecnie znakomita większość zaawansowanych projektów

Karnawałowe PRZEKĄSKI



Potrawy przygotował Piotr Kasprowski, szef kuchni restauracji „Oberża” w Legnicy

Sandacz panierowany w ziarnach słonecznika na carpaccio z pomidorów

Filety panierujemy w przyprawach, jajku, mące i słoneczniku.

Smażymy na małym ogniu, na oleju z obu stron w sumie przez ok. 8 min.

Pomidora kroimy w bardzo cienkie plasterki, posypujemy pokrojoną w bardzo drobną kostkę czerwoną cebulą i koperkiem. Polewamy przygotowanym wcześniej sosem.

- filety z sandacza (150 g)
- jajko
- mąka
- sól, pieprz cytrynowy
- łuskane ziarno słonecznika
- pomidor
- czerwona cebula
- koperek



Szynka parmeńska faszerowana pastą serową z orzechami

Ser, śmietanę i posiekane orzechy miksujemy na pastę. Tak przygotowaną pastę porcjujemy na rozłożone plastrы szynki. Następnie zwijamy szynkę w rulony. Dekorujemy winogronami i bakaliami.

- szynka parmeńska w plasterkach
- ser rockpol 100 g
- śmietana 30% 30 g
- orzechy włoskie 30 g
- winogrona i bakalie do dekoracji

Sos:

oliwa z oliwek, posiekana świeża bazylia, oregano, posiekany czosnek, orzeszki pinii, szczypta soli. Wszystko miksujemy w blenderze.

Czwartki z KARAOKE

SUNNY CLUB

Spiewać każdy może...
czwartki z karaoke
godz. 20.00 - 24.00
Wstęp wolny od 18 lat

Kafel Katarzyna i Belushi to lider zespołu Świnka Hallina oraz Belushi Blues Band.

Na klubowych i estradowych scenach pracuje od 15 lat jako solista, wykonał muzycznych, konferansjer, showman i prezenter muzyczny!

Od 5 lat zawodowo zajmuje się karaoke.

www.sunnyclub.pl

W Sunny Music Club każdy śpiewać może ten co śpiewa trochę lepiej i ten co trochę gorzej ...!
Wszystkich, którzy chcą sprawdzić lub rozwinąć swój wokalny talent zapraszamy na czwartki z KARAOKE.

Muzyczne spotkania poprowadzi śpiewająco BELUSHI

Zapraszamy w każdy czwartek o godz. 20.00



N świat Na przyszli

Olaf Stołowski

Przyszł na świat 24 września 2009 r. w Lubinie o godz. 18.15. W dniu urodzin mierzył 56 cm i ważył 3400 g. Mama Alicja pracuje w Centrum Innowacji Technicznych „INOVA”. Tato Konrad pracuje w firmie „MAXAM” Polska na szybie kopalni Rudna Północ.



Juleńka Oleńka Peno

Przyszła na świat 22 sierpnia 2009 r. o godz. 9.05. W dniu urodzin ważyła 2950 g i mierzyła 54 cm. Przywitała rodziców donośnym głosem, a kilka godzin później podarowała im pierwszy uśmiech. Jak przystało na zodiakalnego Lwa lubi być w centrum uwagi i w iście aktorskim stylu wzbudzać wyjątkową tkliwość, co widać na zamieszczonym zdjęciu. Tato Sylwester pracuje w Departamencie PR Biura Zarządu KGHM Polska Miedź S. A., mama Ewelina jest pracownikiem oddziału PKO BP w Lubinie. Informację przesłali nam najszcześliwsi pod słońcem rodzice.

Juleńka Magolon

Przyszła na świat 12 czerwca 2009 r. o godz. 9.25. W dniu urodzin ważyła 3450 g i mierzyła 56 cm. Tato Juleński Jarosław pracuje w ZG Rudna. Juleńka jest pierwszym dzieckiem szczęśliwych rodziców.



W ostatnim wydaniu naszej kroniki wkrał się błąd przy nazwisku Jagódki, dlatego ponownie zamieszczamy informację o jej narodzinach. Za zaistniałą sytuację bardzo przepraszamy rodziców jak również Jagodę.

Jagoda Butkiewicz

Urodziła się 29 września 2009 r. o godz. 9.00. Mama Kasia pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie na stanowisku specjalista do spraw rozwoju zawodowego. Tato Marek pracuje w ZG Lubin jako sztygar zmianowy.



Maja Dudek

Urodziła się 29 sierpnia 2009 r. w Nowej Soli. W chwili narodzin ważyła 3050 g i mierzyła 54 cm. Tato Piotr pracuje w Hucie Miedzi Głogów w Dziale Kadr. Mama Iwona jest pracownikiem spółki Automatyka Miedź, na terenie Huty Miedzi Głogów.

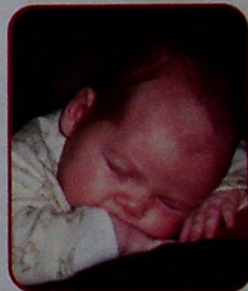
Mikołaj Dumicz

Urodził się 20 sierpnia 2009 r. w Głogowie o godz. 15.30. Mierzył 55 cm i ważył 2700 g. Tato Mikołaja Emil pracuje w ZG Polkowice – Sieroszowice jako geolog górniczy. Mama Ewelina pracuje w firmie SKOK Stefczyka.



Urodziła się 15 listopada 2009 r. o godz. 17.20 w Lubinie. W dniu urodzin ważyła 3200 g i mierzyła 52 cm. Tata Marek jest kierownikiem Działu Marketingu i rzecznikiem prasowym w Pol-Miedź Trans. Mama Sylwia jest starszym instruktorem w Gminnym Ośrodku Kultury w Księginicach. W domu na malutką Polę czekała jej siostra Wiktoria, która ma 7 lat i jest uczennicą 1 klasy w SP nr 10 w Lubinie.

Polia Danysz



Szczęśliwym rodzicom gratulujemy i życzymy, aby ich pociechy zdrowo rosły i były dla nich radością.

Stronę redaguje Elżbieta Rot. Jeśli chcesz podzielić się z nami informacjami o wielkim wydarzeniu w Twoim życiu – urodzinach dziecka lub ślubie, prześlij informacje o tym na adres e.rot@kghm.pl lub zadzwoń 076/7478 232.



Maciuś Biskup

Przyszł na świat 25 września 2009 r. o godz. 3.15. Ważył 3650 g i mierzył 52 cm. Tata Paweł, pracuje w Zakładzie Hydrotechnicznym na O/ZG Rudna, jako sztygar. Mama Aneta pracuje w Przedszkolu Miejskim nr 4 w Polkowicach jako nauczycielka.

Wiadomo od dawna, że podstawowym celem Zagłębia jest utrzymanie się w ekstraklasie. Niewątpliwie najlepiej by było, gdyby zespołem do końca sezonu kierował Franciszek Smuda. Tego chciał m.in. prezes Jerzy Koziński, namawiając szkoleniowca do pozostania w klubie i jednocześnie rozmawiając z prezesem PZPN Grzegorzem Lato na tematłączenia przez Smudę pracy z kadrą z pracą w Lubinie.

Rozkład jazdy Zagłębia



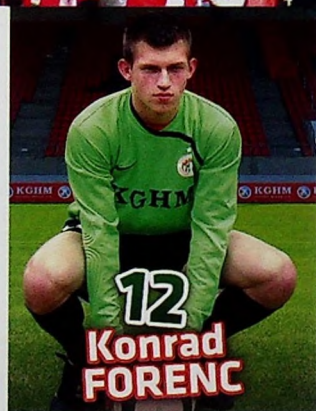
Ta opcja jednak nie przeszła i tym, który ma wypełnić zadanie został Marek Bajor, dotychczasowy asystent Smudy, zresztą gorąco przez niego namawiany do przejęcia schedy. Pracy do wykonania jest dużo ale najważniejsza jest atmosfera zarówno w szatni jak i wśród działaczy, sponsorów i kibiców. Z tym jest bardzo dobrze. Lubinianie przygotowania do wiosennego etapu rozgrywek rozpoczęli 12 stycznia na własnych obiektach od badań kontrolnych. Teraz są na obozie przygotowawczym w Szklarskiej Po-

rzebie, który potrwa do 30 stycznia. Zostali zakwaterowani w „Bornicie”. Tego dnia dojdzie do pierwszego meczu kontrolnego z sąsiadem zza miedzy – Górnikiem Polkowice. Do tego klubu zostali wypożyczeni z Zagłębia Daniel Chyla, kapitan i filar obrony zespołu występującego w Młodej Ekstraklasie oraz skrzydłowy Damian Piotrowski. Obaj mają pomóc Górnikowi w awansie do pierwszej ligi a przy okazji potwierdzić swoją formą chęć wejścia do pierwszego składu Zagłębia Lubin. Po powrocie do Lubina nastąpi okres pracy na miejscu



Doświadczeni i młodzi

Trwa cementowanie składu lubinian, w którym młodość będzie mieszała się z doświadczeniem a język polski z kilkoma innymi. Młodzi, zdolni i ambitni to m.in. Adrian Błąd, który w końcówce jesieni trafił do kadry pierwszego zespołu a później do pierwszego składu i Damian Dąbrowski, utalentowany pomocnik z lubińskiej młodzieżówki. Z pierwszą kadrą trenował też bramkarz Konrad Forenc. Na treningu pojawił się skrzydłowy Patryk Bryła, który po uporaniu się z kontuzją, jesienią zanotował dobre występy. Bryła pojechał na obóz przygotowawczy do Szklarskiej Poręby.



i oczekiwania na wylot do Turcji. Stanie się to 8 lutego, a już 3 lutego odbędzie się kolejny sprawdzian formy lubińskiej jedenastki. Będzie ona testowana na graczach Chrobrego Głogów i Miedzi Legnica. Zgrupowanie w Turcji potrwa do 18 lutego. Piłkarze zostaną zakwaterowani w hotelu Santai w znanej tureckiej miejscowości wypoczynkowej Belek, położonej w pobliżu Antalyi. W jego trakcie ma dojść do czterech gier kontrolnych. Wiadomo, że dzień po przylocie odbędzie się mecz z dziewięcym zespołem czeskiej ligi, Sigma



W Zagłębiu grać będą także nowi, doświadczeni piłkarze z zagranicy: obrońca z Kolumbii Sergio Reina Pedrahita, peruwiański pomocnik Hilden „Pato” Salas i pozyskany wcześniej reprezentant Serbii, bramkarz Bojan Isailović.

Olomuniec. Trzy dni później Zagłębie zmierzy się z FC Koszyce, grającym w dolnej części ligi słowackiej. Ostatni pojedynek kontrolny zaplanowano na 20 lutego. Przeciwnik jeszcze nie jest znany, ale trener Marek Bajor chce, żeby był to rywal z górnej półki.

Tymczasem trwa cementowanie składu lubinian, w którym młodzież będzie mieszała się z doświadczeniem a język polski z kilkoma innymi. Młodzi, zdolni i ambitni to m.in. Adrian Błąd, który w końcówce jesieni najpierw trafił do kadry pierwszego zespołu a niedługo później do pierwszego składu i Damian Dąbrowski, utalento-

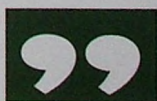
wany pomocnik z lubińskiej młodzieżówki. Z pierwszą kadrą trenował też bramkarz Konrad Forenc, który był w niej już jesienią. Na treningu pojawił się także skrzydłowy Patryk Bryła, który po uporaniu się z długotrwałą kontuzją jesienią zdążył zanotować dobre występy. Bryła pojechał na pierwszy obóz przygotowawczy do Szklarskiej Poręby.

– Żadnemu z młodych i zdolnych zawodników nie zamykamy drogi do pierwszej drużyny. Jesteśmy w stałym kontakcie z trenerem Buczkim, oglądamy też mecze drużyn młodzieżowych – stwierdził trener Marek Bajor.

W Zagłębiu grać będą także nowi, doświadczeni piłkarze z zagranicy, obrońca z Kolumbii Sergio Reina Pedrahita, peruwiański pomocnik Hilden „Pato” Salas i pozyskany wcześniej reprezentant Serbii, bramkarz Bojan Isailović. Ten ostatni prowadził rozmowy z klubami z Rosji, Grecji, Francji i Hiszpanii, ale ostateczny wybór Zagłębia uznał za swoją najlepszą decyzję. Tworzona jest znakomita mieszanka, która ma zapewnić spokojną walkę o utrzymanie, spokojną ale także efektywną.

Pierwszy mecz wiosny 27 lutego z Piastem Gliwice na Dialog Arenie w Lubinie. Będzie to trzeci mecz rundy rewanżowej. Dwa zostały rozegrane awansem jesienią. Miedziowi zremisowali u siebie z Legią 0:0 i, grając bez publiczności w Sosnowcu, przegrali z Wisłą Kraków 0:1.

Szczepan Knap (HM Legnica)



Żadnemu z młodych i zdolnych zawodników nie zamykamy drogi do pierwszej drużyny
- Marek Bajor



Wiadomo od dawna, że podstawowym celem Zagłębia jest utrzymanie się w ekstraklasie. Niewątpliwie najlepiej by było, gdyby zespołem do końca sezonu kierował Franciszek Smuda. Tego chciał m.in. prezes Jerzy Kosiński, namawiając szkoleniowca do pozostania w klubie i jednocześnie rozmawiając z prezesem PZPN Grzegorzem Lato na temat łączenia przez Smudę pracy z kadrą z pracą w Lubinie.

Rozkład jazdy Zagłębia

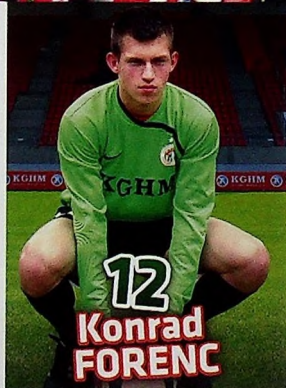


Ta opcja jednak nie przeszła i tym, który ma wypełnić zadanie został Marek Bajor, dotychczasowy asystent Smudy, zresztą gorąco przez niego namawiany do przejęcia schedy. Pracy do wykonania jest dużo ale najważniejsza jest atmosfera zarówno w szatni jak i wśród działaczy, sponsorów i kibiców. Z tym jest bardzo dobrze. Lubinianie przygotowani do wiosennego etapu rozgrywek rozpoczęli 12 stycznia na własnych obiektach od badań kontrolnych. Teraz są na obozie przygotowawczym w Szklarskiej Po-

rzebie, który potrwa do 30 stycznia. Zostali zakwaterowani w „Bornicie”. Tego dnia dojdzie do pierwszego meczu kontrolnego z sąsiadem zza miedzy – Górnikiem Polkowice. Do tego klubu zostali wypożyczeni z Zagłębia Daniel Chyła, kapitan i filar obrony zespołu występującego w Młodej Ekstraklasie oraz skrzydłowy Damian Piotrowski. Obaj mają pomóc Górnikowi w awansie do pierwszej ligi a przy okazji potwierdzić swoją formą chęć wejścia do pierwszego składu Zagłębia Lubin. Po powrocie do Lubina nastąpi okres pracy na miejscu

Doświadczeni i młodzi

Trwa cementowanie składu lubinian, w którym młodość będzie mieszała się z doświadczeniem a język polski z kilkoma innymi. Młodzi, zdolni i ambitni to m.in. Adrian Błąd, który w końcówce jesieni trafił do kadry pierwszego zespołu a później do pierwszego składu i Damian Dąbrowski, utalentowany pomocnik z lubińskiej młodzieżówki. Z pierwszą kadrą trenował też bramkarz Konrad Forenc. Na treningu pojawił się skrzydłowy Patryk Bryła, który po uporaniu się z kontuzją, jesienią zanotował dobre występy. Bryła pojechał na obóz przygotowawczy do Szklarskiej Poręby.



i oczekiwania na wylot do Turcji. Stanie się to 8 lutego, a już 3 lutego odbędzie się kolejny sprawdzian formy lubińskiej jedenastki. Będzie ona testowana na graczach Chrobrego Głogów i Miedzi Legnica. Zgrupowanie w Turcji potrwa do 18 lutego. Piłkarze zostaną zakwaterowani w hotelu Santai w znanej tureckiej miejscowości wypoczynkowej Belek, położonej w pobliżu Antaly. W jego trakcie ma dojść do czterech gier kontrolnych. Wiadomo, że dzień po przylocie odbędzie się mecz z dziewięcym zespołem czeskiej ligi, Sigma

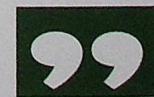


W Zagłębiu grać będą także nowi, doświadczeni piłkarze z zagranicy: obrońca z Kolumbii Sergio Reina Pedrahita, peruwiański pomocnik Hilden „Pato” Salas i pozyskany wcześniej reprezentant Serbii, bramkarz Bojan Isailović.

Olomuniec. Trzy dni później Zagłębie zmierzy się z FC Koszyce, grającym w dolnej części ligi słowackiej. Ostatni pojedynek kontrolny zaplanowano na 20 lutego. Przeciwnik jeszcze nie jest znany, ale trener Marek Bajor chce, żeby był to rywal z górnej półki. Tymczasem trwa cementowanie składu lubinian, w którym młodość będzie mieszała się z doświadczeniem a język polski z kilkoma innymi. Młodzi, zdolni i ambitni to m.in. Adrian Błąd, który w końcówce jesieni najpierw trafił do kadry pierwszego zespołu a niedługo później do pierwszego składu i Damian Dąbrowski, utalento-

wany pomocnik z lubińskiej młodzieżówki. Z pierwszą kadrą trenował też bramkarz Konrad Forenc, który był w niej już jesienią. Na treningu pojawił się także skrzydłowy Patryk Bryła, który po uporaniu się z długotrwałą kontuzją jesienią zdążył zanotować dobre występy. Bryła pojechał na pierwszy obóz przygotowawczy do Szklarskiej Poręby.

– Zadnemu z młodych i zdolnych zawodników nie zamykamy drogi do pierwszej drużyny. Jesteśmy w stałym kontakcie z trenerem Buczkim, oglądamy też mecze drużyn młodzieżowych – stwierdził trener Marek Bajor. W Zagłębiu grać będą także nowi, doświadczeni piłkarze z zagranicy, obrońca z Kolumbii Sergio Reina Pedrahita, peruwiański pomocnik Hilden „Pato” Salas i pozyskany wcześniej reprezentant Serbii, bramkarz Bojan Isailović. Ten ostatni prowadził rozmowy z klubami z Rosji, Grecji, Francji i Hiszpanii, ale ostateczny wybór Zagłębia uznał za swoją najlepszą decyzję. Tworzona jest znakomita mieszanka, która ma zapewnić spokojną walkę o utrzymanie, spokojną ale także efektowną. Pierwszy mecz wiosny 27 lutego z Piastem Gliwice na Dialog Arenie w Lubinie. Będzie to trzeci mecz rundy rewanżowej. Dwa zostały rozegrane awansem jesienią. Miedziowi zremisowali u siebie z Legią 0:0 i, grając bez publiczności w Sosnowcu, przegrali z Wisłą Kraków 0:1. Szczepan Knap (HM Legnica)



„Zadnemu z młodych i zdolnych zawodników nie zamykamy drogi do pierwszej drużyny”
- Marek Bajor



fundacja POLSKA MIEDŹ

Twój 1% to bardzo dużo

Dołącz do grona osób wspierających działalność Fundacji.

FUNDACJA POLSKA MIEDŹ

to organizacja pożytku publicznego (OPP), która została powołana do życia 11 lutego 2003 r. w celu wspomagania przede wszystkim tych dziedzin życia, które są niedofinansowane. Swoją działalność koncentruje głównie na terenie Zagłębia Miedziowego i Dolnego Śląska.

Cele statutowe Fundacji to m.in.:

działalność charytatywna dla instytucji i osób fizycznych, rozwój nauki i oświaty, ochrona i promocja zdrowia, wspieranie kultury i sztuki, ratowanie dóbr dziedzictwa narodowego, upowszechnianie kultury fizycznej i sportu wśród dzieci i młodzieży, propagowanie regionalizmu i tradycji.

Działalność charytatywna kierowana do osób fizycznych, przeznaczona jest m.in. na potrzeby obecnych i byłych pracowników KGHM Polska Miedź S.A. oraz najbliższych członków ich rodzin, w szczególności na ratowanie życia i zdrowia, zakup sprzętu medycznego dla niepełnosprawnych oraz pokrycie kosztów leczenia i rehabilitacji osób chorych na choroby nowotworowe.

Działalność fundacji wspierają osoby fizyczne i prawne.



Przekaz  swojego podatku na działalność FUNDACJI POLSKA MIEDŹ organizacji pożytku publicznego wspierającej najważniejsze potrzeby w naszym regionie.

Każdy z nas może dołączyć do grona osób wspomagających Fundację, przekazując 1% swojego podatku na jej rzecz. Wystarczy, że w rocznym zeznaniu podatkowym Fundacja zostanie wskazana jako adresat 1% podatku, wtedy urząd skarbowy prześle pieniądze na jej konto. Odpisu na rzecz Fundacji mogą dokonać podatnicy wypełniający zeznania podatkowe: PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37 oraz PIT-38. Emeryci i renciści, aby przekazać 1% swojego podatku, powinni złożyć PIT-37.

Jak przekazać 1% należnego podatku?

Po wyliczeniu, ile podatku będziemy mieli do zapłacenia w tym roku, w ostatnich rubrykach zeznania podatkowego wpisujemy nazwę organizacji:

Fundacja Polska Miedź

i numer OPP pod jakim widnieje w Krajowym Rejestrze Sądowym:

0000154740

Następnie wpisujemy kwotę, którą przekazujemy na rzecz Fundacji, która stanowi równowartość 1% podatku należnego, wynikającego z zeznania podatkowego, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół. Podatnik nie może podzielić swojego 1% między kilka organizacji.