



ArcelorMittal

# ArcelorMittal Poland Odpowiedzialność Biznesu Raport 2010

[www.arcelormittal.com/poland](http://www.arcelormittal.com/poland)

**ArcelorMittal Poland**

Al. Józefa Piłsudskiego 92  
41-308 Dąbrowa Górnicza

tel: (32) 776 66 66  
fax: (32) 776 82 00



Opinie dotyczące raportu prosimy przesyłać na adres:  
[Karolina.Muza@arcelormittal.com](mailto:Karolina.Muza@arcelormittal.com). Dziękujemy.







# Spis treści:

O ArcelorMittal Poland	2
Prześcieanie Prezesa Zarządu	4
Dbamy o pracowników	6
Zdrowie i bezpieczeństwo	6
Szkolenia	12
Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali	18
Inwestycje	18
Ochrona Środowiska	24
Inwestujemy w społeczności lokalne	32
Projekty społeczne	32
Nagrody i wyróżnienia	38
Ład korporacyjny	42
Program Zgodności	42
Szkolenia pracowników	43
Struktura statutowych organów Spółki	43





## O nas

Jesteśmy świadomi, że wiodąca pozycja na rynku stalowym w Polsce i na świecie niesie ze sobą wyjątkową odpowiedzialność i zobowiązania. W 2004 r. podjęliśmy wyzwanie. Dziś, kiedy nasze udziały w polskim rynku stali sięgają 70 procent, chcemy w jeszcze większym stopniu przyczynić się do jego rozwoju. Naszą strategię opieramy na solidnych fundamentach zbudowanych z naszych wartości: zrównoważonego rozwoju w harmonii z otoczeniem naszych zakładów, dbałości o jak najwyższą jakość produktów, zadowolenia naszych pracowników i klientów oraz przywództwa, pomagającego nam wytyczać trendy na rynku.

## ArcelorMittal – pierwszy gracz na świecie...

Jesteśmy największym na świecie producentem stali. W 60 krajach na całym świecie zatrudniamy ponad 280 tysięcy pracowników. To liczba porównywalna z populacją Islandii i nasza siła, płynąca z multikulturowości, bogatych doświadczeń i ogromu możliwości. Nasze produkty znajdują zastosowanie w różnorodnych sektorach – od przemysłu samochodowego, przez AGD, budowlany, aż po transport i produkcję opakowań. Jesteśmy notowani na giełdach Nowego Jorku, giełdach w Amsterdamie, Brukseli, Luksemburgu i Paryżu oraz na czterech giełdach hiszpańskich.

## ... i ArcelorMittal Poland – lider na polskim rynku

Jesteśmy największym producentem stali w Polsce, odpowiadamy za ponad 70 procent zdolności produkcyjnych polskiego hutnictwa. Zatrudniamy ponad 12 tysięcy osób, a wraz ze spółkami zależnymi dajemy pracę ponad 15 tysiącom pracowników.

Skupiamy 6 zakładów hutniczych zlokalizowanych w pięciu miastach: Krakowie, Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie. Każdy z nich ma swoją wielo-, a niektóre nawet kilkusetletnią historię i tradycję. Od 2004 roku wyprodukowaliśmy ponad 30 mln ton stali.

Nasza walcownia gorąca w Krakowie jest najbardziej zaawansowaną technologicznie walcownią w Europie i największą inwestycją w europejskim gorącowalczownictwie od 20 lat. Do nas należy też największa koksownia w Europie – Zakład Koksowniczy „Zdzieszowice”.

6 lat wyężonej pracy i modernizacji, inwestycje warte ponad 4 mld zł, przeniesienie na lokalny grunt najlepszych światowych praktyk – wszystko po to, by nadać polskiemu hutnictwu nowe oblicze. Przemiana krajowego przemysłu stalowego w branżę nowoczesną, stabilną ekonomicznie i znacznie zautomatyzowaną to po części nasza zasługa.



## Inwestujemy...

Kiedy w 2004 r. wchodziliśmy do Polski i obejmowaliśmy upadające Polskie Huty Stali, podjęliśmy zobowiązanie głębokiej restrukturyzacji tych zakładów i stworzenia z nich ośrodków hutniczych na poziomie europejskim. Dzięki szerokiemu programowi inwestycyjnemu, obejmującemu modernizację każdego etapu produkcji stali, dziś możemy powiedzieć, że odnieśliśmy sukces.

Inwestycje o wartości przekraczającej 4 mld zł są bez precedensu w historii polskiego hutnictwa. To właśnie nasze cztery strategiczne projekty inwestycyjne: nowa walcownia blach w Krakowie, nowa linia ciągłego odlewania stali w Dąbrowie Górniczej, nowa linia powlekania blach w Świętochłowicach i zmodernizowana walcownia walcówki w Sosnowcu oraz projekty dodatkowe, takie jak chociażby modernizacja wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej, zmieniają wizerunek polskiego hutnictwa. Dziś jest ono branżą nowoczesną i konkurencyjną. Jesteśmy z tego dumni. Inwestycji nie zaprzestaliśmy nawet w okresie kryzysu gospodarczego. W roku 2009 i 2010 zainwestowaliśmy kolejne pół miliarda złotych. To najlepszy dowód na to, że dotrzynamy obietnicy, jaką niesie ze sobą marka ArcelorMittal: „Zmieniamy jutro”.



## Drodzy Czytelnicy,

ponieważ ArcelorMittal Poland publikuje raport z działalności Odpowiedzialności Biznesu po raz pierwszy, zdecydowaliśmy się ująć w nim wszystkie lata od czasu podpisania umowy prywatyzacyjnej holdingu Polskie Huty Stali. Moment ten stanowił początek naszej podróży. Jesteśmy dumni, że mogliśmy przyczynić się do ogromnego przeobrażenia, które dokonano się w polskim przemyśle hutniczym. Wierzymy, że stopniowe przekształcanie naszych hut w jedne z najnowocześniejszych w Europie szło w parze z coraz większym zaangażowaniem naszej firmy w działania na rzecz interesariuszy.

Motto ArcelorMittal brzmi: „Transforming Tomorrow” („Zmieniamy jutro”). Jesteśmy przekonani, że będziemy w stanie spełnić tę obietnicę, jeżeli zachowamy najwyższe standardy w dziedzinie Odpowiedzialności Biznesu. Będąc firmą przejrzystą, zachowującą normy etyczne i dbającą o zrównoważony rozwój, ArcelorMittal zajmuje wiodącą pozycję na światowym rynku stali, oddziałując na życie tysięcy pracowników, milionów mieszkańców okolic sąsiadujących z naszymi hutami i miliardów odbiorców końcowych. W odpowiedzi na tak istotne zobowiązania, Grupa ArcelorMittal wdrożyła strategię Odpowiedzialności Biznesu, którą kierujemy się na każdym poziomie działalności – począwszy od codziennych zadań po długoterminowe planowanie. Strategia ta, mająca zastosowanie na każdym etapie naszej działalności, skupia się na czterech głównych obszarach: zrównoważonej produkcji stali, inwestowaniu w naszych pracowników, ładu korporacyjnym i wzbogacaniu społeczności lokalnych.



## Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali

Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali jest odzwierciedleniem wizji naszej Grupy. Stal jest materiałem przyszłości i pragniemy, aby proces produkcyjny w minimalnym stopniu wpływał na środowisko naturalne, tak aby następne pokolenia mogły się nim cieszyć tak samo jak my. Dlatego inwestujemy w nowoczesne, energooszczędne technologie i najnowocześniejsze urządzenia. Chcemy również, aby nasi interesariusze posiadali aktualne informacje na temat podejmowanych przez nas działań, dlatego nieustannie prowadzimy dialog społeczny w zakresie ochrony środowiska. Nasz Eko-Ambasador odpowiada na wszelkie pytania i wątpliwości ze strony społeczności lokalnych poprzez bezpłatną infolinię i e-mail. Zainicjowaliśmy Forum Ekologiczne, umożliwiające wymianę poglądów pomiędzy sąsiadującymi firmami i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się kwestiami ochrony środowiska.

Pragniemy, aby produkcja stali była nie tylko zrównoważona, ale i bezpieczna. Bezpieczeństwo jest nadrzędnym priorytetem we wszystkich zakładach Grupy ArcelorMittal. Nie rozumiemy, dlaczego przemysł stalowy miałby być postrzegany jako nierozważny i ryzykowny. Co więcej, wierzymy, że wszystkich wypadków można uniknąć. W tym celu, we wszystkich zakładach należących do naszej Grupy, uruchomiliśmy program „Podróż do zera wypadków”. W przypadku ArcelorMittal Poland udało nam się obniżyć wskaźnik częstotliwości wypadków z 5,9 w 2004 roku do 1,5 w 2010. Aby osiągnąć cel, zrealizowaliśmy wiele projektów, o których będziecie mogli przeczytać na stronach raportu.

## Dbamy o naszych pracowników

Pracownicy ArcelorMittal Poland szkoleni są nieustannie i na wszystkich poziomach organizacyjnych. W 2006 roku uruchomiliśmy Akademię Menedżera, w ramach której pracownicy na stanowiskach kierowniczych, od brygadzysty po dyrektora oddziału, doskonalą swoje umiejętności w obszarach szczególnie ważnych dla ArcelorMittal, takich jak: zarządzanie zmianą, przywództwo indywidualne i zespołowe, kształtowanie kultury organizacyjnej czy coaching. Do tej pory Akademię ukończyło ponad 1000 absolwentów!

Jesteśmy częścią globalnej grupy ArcelorMittal, więc aby porozumieć się z naszymi kolegami z zakładów spoza granic Polski, musimy znać język angielski. Dlatego umożliwiliśmy naszym pracownikom uczestnictwo w zajęciach językowych. Poziom angielskiego w naszej firmie znacząco poprawił się w stosunku do lat ubiegłych – większość pracowników zna język w stopniu średnio zaawansowanym lub lepiej!

Jako międzynarodowa firma chcemy korzystać z naszej bazy wiedzy. Potrzebne są procesy umożliwiające wymianę informacji i doświadczeń pomiędzy 280 000 pracownikami w 60 krajach. Takie okazje stwarzają międzynarodowe spotkania organizowane w ramach dwóch programów korporacyjnych: Agora i Program Zarządzania Wiedzą (Knowledge Management Programme).

## Inwestujemy w społeczność lokalną

Identyfikacja naszych interesariuszy i zaznajomienie się z ich troskami to kluczowy element naszej strategii Odpowiedzialności Biznesu. W ramach utworzonego planu rozwoju społeczności wspieramy obszary takie jak: edukacja, zdrowie, ochrona środowiska, sport, kultura i sztuka, a także wolontariat pracowniczy w miejscach znajdujących się w okolicy naszych hut.

## Ład korporacyjny

ArcelorMittal przykładą ogromną wagę do utrzymania wysokich standardów w dziedzinie ładu korporacyjnego, który jest kwestią kluczową dla rozwoju firmy.

Pragniemy w dalszym ciągu być postrzegani jako firma stosująca się do najwyższych możliwych standardów etycznych i kierująca się zasadą ładu korporacyjnego. Mamy nadzieję, że niniejszy raport przyczyni się do przejrzystości procesów komunikacyjnych w naszej firmie.

Sprawne działanie w obszarze Odpowiedzialności Biznesu nie należy do najłatwiejszych zadań. Mamy nadzieję, że raport w sposób wyczerpujący prezentuje nasze osiągnięcia do dnia dzisiejszego. W najbliższych miesiącach będziemy regularnie informować Was o działaniach w ramach strategii. Będziemy zobowiązani za wszelkie opinie i sugestie dotyczące naszej działalności.

Pozdrawiam serdecznie,

**Sanjay Samaddar**  
Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny  
ArcelorMittal Poland





# Dbamy o pracowników

## Zdrowie i Bezpieczeństwo

### Najważniejsze fakty:

- ArcelorMittal dąży do tego, by być najbezpieczniejszym producentem stali na świecie;
- globalny cel: zero wypadków;
- firma wprowadziła Zintegrowane Systemy Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Środowiskowe. Posiada certyfikaty ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, PN-N 18001:2004 oraz BS OHSAS 18001:2007;
- ponad 12 000 osób pracujących w ArcelorMittal Poland bierze udział w organizowanych w firmie Dniach Bezpieczeństwa, Dniach Wolontariatu Pracowniczego i Tygodniu Zdrowia;
- w strukturach firmy w Polsce działają trzy fundacje odpowiadające za ochronę zdrowia pracowników;
- od 2004 r. firma wydała ponad 22 225 000 zł na realizację Planu Poprawy Warunków Pracy;
- tylko w 2010 r. na środki ochrony, czystości, odzieży i obuwiu robocze dla pracowników oddziału ArcelorMittal Poland w Krakowie wydano 4 272 276 zł, a od 2004 r. – ponad 24 mln zł;
- sama rozbudowa systemu sygnalizacji pożaru w oddziale w Krakowie w latach 2004–2008 kosztowała 3 956 000 zł;
- nakłady na specjalistyczne samochody ratowniczo-gaśnicze dostosowane do przewozu sprzętu ochrony dróg oddechowych wyniosły 2 783 236 zł;
- koszt instalacji gaśniczych i sygnalizacji pożaru na pieco-kadzi i wielkim piecu nr 3 wyniosły 3 500 000 zł.

**Lakshmi N. Mittal, Prezes, Dyrektor Generalny ArcelorMittal**

„Kwestia BHP ma fundamentalne znaczenie dla ArcelorMittal. Z tego powodu wyznaczyliśmy sobie tylko jeden cel – całkowitą eliminację wypadków. Wierzymy, że wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym można i należy zapobiegać (...)”

### Systemy i certyfikacja

Aby potwierdzić zaangażowanie ArcelorMittal Poland na polu BHP, w latach 2009 i 2010 we wszystkich oddziałach firmy odbyła się seria audytów, których celem było wprowadzenie udokumentowanego Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Środowiskowego.



We wrześniu 2010 r. spółka przystąpiła do pierwszej w historii certyfikacji grupowej przeprowadzanej przez TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o., która zakończyła się potwierdzeniem wypełniania przez ArcelorMittal Poland następujących norm:

- ISO 9001:2008 System Zarządzania Jakością,
- ISO 14001:2004 System Zarządzania Środowiskowego,
- PN-N 18001:2004 System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (wg polskiej normy),

- BS OHSAS 18001:2007 System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (wg normy brytyjskiej, narzuconej przez ArcelorMittal Flat Carbon Europe).

Zyskanie pozytywnych rezultatów audytu możliwe było dzięki czynionym przez spółkę od lat inwestycjom w nowoczesne technologie i dokonywanym modernizacjom procesów technologicznych. Starania te pozwoliły zarówno odpowiedzieć na potrzeby najbardziej wymagających klientów, ale również znacząco ograniczyć wpływ działalności firmy na środowisko naturalne i zwiększyć bezpieczeństwo pracowników.

Funkcjonowanie Zintegrowanych Systemów Zarządzania wspomaga program **NND Integrum**, służący do elektronicznego nadzoru nad dokumentacją spółki i odbywającymi się w niej procesami.

Obecnie trwają prace nad przygotowaniem wybranych obszarów spółki do wdrożenia **specyfikacji technicznej ISO/TS 16949:2009**, określającej wymogi systemu jakościowego w dziedzinie projektowania, rozwoju, produkcji, instalacji i serwisowania produktów motoryzacyjnych. Otrzymanie oficjalnego potwierdzenia tej specyfikacji pozwoli spółce rozwinąć jej współpracę z firmami branży motoryzacyjnej.

### ArcelorMittal Poland dla bezpieczeństwa pracowników

6 marca 2007 r. oddziały ArcelorMittal z całego świata po raz pierwszy obchodziły **Dzień Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**, którego celem jest promowanie zasad bezpiecznej pracy i profilaktyki zdrowotnej wśród pracowników firmy i ich rodzin. ▼



Elementem kampanii promującej bezpieczeństwo w kwietniu 2010 r. był **konkurs „Nigdy więcej”**, w którym analizie poddawane były przyczyny wypadków przy pracy i zdarzenia potencjalnie wypadkowe, uczestnicy typowali także środki zapobiegawcze, które pozwoliłyby tym zdarzeniom zapobiec. W ramach tej samej kampanii przeprowadzono także **konkursy sprawnościowe** dla suwnicowych i operatorów wózków widłowych, które pozwoliły pracownikom wykonującym tę pracę na co dzień doskonalić swoje umiejętności pod okiem doświadczonych szkoleniowców.



„Bieg Hutnika” w 2010 r. wygrał pracownik stalowni Pan Jarosław Czuber, który ocenił swój udział w konkursie:

„W biegu zdecydowałem się wziąć udział, ponieważ chciałem w ten sposób sprawdzić w praktyce wiedzę z zakresu udzielania pierwszej pomocy zdobytą na szkoleniu, a zarazem poznać słabe strony, czyli to, co trzeba jeszcze doszkolić. W sytuacji stresowej, a do takiej zaliczyć trzeba było udział w tym biegu, człowiek działa zupełnie inaczej niż na szkoleniu. A co dopiero, gdyby faktycznie musiał udzielić takiej pomocy.”

Zdobytą na kursie wiedzę oraz praca całej drużyny, której byłem członkiem, pozwoliły na wygranie Biegu Hutnika. Po biegu widzę, jakie elementy należy jeszcze poprawić. Gdyby ponownie był zorganizowany taki Bieg połączony ze sprawdzianem umiejętności ratowniczych, to na pewno wziąłbym w nim udział, aby się sprawdzić. Po tym biegu widzę potrzebę cyklicznych szkoleń dla osób udzielających pierwszej pomocy. Będą oni mogli sobie utrwalić wiedzę oraz to, co najważniejsze – to jak się zachować i jak działać w stresie.”



W Dniu Bezpieczeństwa w 2010 r. zorganizowano także zawody drużynowe – „Bieg Hutnika”, doskonalące umiejętności udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej i doboru środków ochrony osobistej odpowiednich do występujących zagrożeń. Odbyły się także pokazy i ćwiczenia: bezpiecznych metod

pracy, m.in. w przestrzeniach zamkniętych, na wysokości i w strefach gazowo-niebezpiecznych, pokazy sprawnościowe straży pożarnej i ćwiczenia przeciwpożarowe. Przeprowadzono także spotkania z policją, w ramach których omawiane były problemy bezpieczeństwa w ruchu drogowym.





## ArcelorMittal Poland dla zdrowia pracowników

**Profilaktyka zdrowotna** jest równie ważnym elementem działań ArcelorMittal Poland wobec pracowników. Stąd każdego roku przeprowadzane są dla nich akcje medyczne, w ramach których mogą oni wykonać badania podstawowe: słuchu, wzroku i serca, oddać krew, skorzystać z porad specjalistów, a także oferowane są im badania poszerzone, takie jak USG, spirometryczne, audiometryczne, ocena stanu skóry wykonywana pod videodermatoskopem i pomiar BMI. Poprzez wykłady i konsultacje ze specjalistami firma oferuje także **profilaktykę uzależnień** i wsparcie dla osób zmagających się z nałogami. Oprócz badań wynikających z przepisów prawa pracy, przez cały rok pracownicy ArcelorMittal Poland mają także szeroki dostęp do **dodatkowych usług zdrowotnych**. Są to m.in.:

- specjalistyczne badania konsultacyjne dla mężczyzn po 45. roku życia, mające na celu wczesną diagnostykę nowotworów gruczołu prostaty,
- pomiar poziomu cholesterolu, trójglicerydów, ASPAT, ALAT (enzymy, których wzrost spowodowany może być chorobami wątroby, trzustki, układu krążenia), GGTP (diagnostyka chorób wątroby), anty-HCV (badania na obecność wirusa zapalenia wątroby typu C), EKG,
- diagnostyka cukrzycy dla pracowników powyżej 40. roku życia,
- diagnostyka nowotworowa jelita grubego dla pracowników powyżej 45. roku życia.

Od 2008 r. wszyscy pracownicy ArcelorMittal Poland mają również możliwość bezpłatnego skorzystania ze szczepień przeciwko grypie. W latach 2008–2010 wykonano ich 3496.



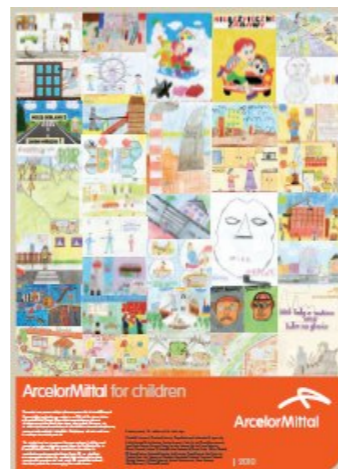
”Konsultacje medyczne organizowane przez ArcelorMittal Poland to świetny pretekst, by skontrolować stan zdrowia poza obowiązkowymi badaniami okresowymi. Cieszę się, że mój pracodawca o to dba”

– powiedział Przemysław Grabowski, walcownik z DWS tuż przed badaniem EKG przeprowadzonym w ramach Tygodnia Zdrowia w 2010 r.

## ArcelorMittal Poland dla zdrowia i bezpieczeństwa rodzin pracowników

Propagując wiedzę o bezpieczeństwie i profilaktyce zdrowotnej wśród dzieci i wnuków pracowników ArcelorMittal Poland, firma każdego roku organizuje konkurs rysunkowy, w którym najmłodszy zachęceni są do współtworzenia firmowego kalendarza BHP. W roku 2010 po raz pierwszy zorganizowano także konkurs na wiersz i hasło promujące bezpieczeństwo pracy. Dając dzieciom

możliwość wykonywania prac na temat bezpieczeństwa, zachęca się je do zastanowienia się i dyskusji o zagrożeniach, na jakie narażeni są ich rodzice, dziadkowie i one same w różnych sytuacjach życiowych.



Tradycja powoływania fundacji wspieranych przez pracowników ma w ArcelorMittal Poland długą historię. Od 1992 r. w firmie działa **Fundacja Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej**, rok później została powołana **Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej w Krakowie**, a w 2008 r. dołączyła do nich także **Fundacja „Droga”**. Instytucje te zajmują się zakupem sprzętu do badań, służą pomocą w organizowaniu akcji prozdrowotnych, pomagają osobom z problemami zdrowotnymi i uzależnieniami.



Realizując zobowiązania w zakresie profilaktyki zdrowotnej wobec społeczności lokalnej, ArcelorMittal Poland wsparł również zakup karetki pogotowia dla Szpitala Specjalistycznego w Dąbrowie Górniczej.

## Zarządzanie Świadomością

Znajomość typowych zagrożeń występujących w sektorze hutniczym oraz wiedza o możliwościach przeciwdziałania i reagowania na nie, pozwala minimalizować zdarzenia i wypadki przy pracy. Poza stosowaniem norm, standardów i procedur, nieocenionym czynnikiem ograniczającym liczbę wypadków oraz minimalizującym ich skutki jest świadomość pracowników. Z tego względu w 2008 r. na zlecenie ArcelorMittal Poland zewnętrzna firma konsultingowa Kirschstein & Partner wdrożyła zaawansowany **Program Zarządzania Świadomością**, oparty na:

- otwartym, szczerym i konstruktywnym postępowaniu w przypadku wystąpienia „słabych punktów” bezpieczeństwa. Oznacza to również „kulturę nieobwiniania” i ciągłego doskonalenia,
- budowaniu „Organizacji Odpowiedzialności”, a nie „Organizacji Uproszczeń”,
- wdrażaniu standardów bezpieczeństwa jako normalnego sposobu postępowania,
- traktowaniu bezpieczeństwa jako wartości wspólnej dla wszystkich członków organizacji.

Kluczowym narzędziem Programu Zarządzania Świadomością są tzw. **„Minuty dla Bezpieczeństwa”**, tj. wykłady, rozmowy i treningi dotyczące codziennych zagrożeń na danych stanowiskach pracy. Ich celem jest wyeliminowanie rutyny, która – jak wskazały badania – niejednokrotnie przyczyniała się do niewystarczającego reagowania przez pracowników na niebezpieczne zdarzenia.

Program wykorzystuje też **Audyty Zachowań**, badające reakcje pracowników i ukierunkowane na wzrost ich zaangażowania dzięki modelowi **„zarządzania poprzez dawanie przykładu”**. Zarządzanie Świadomością i monitorowanie postępów odbywa się również przez powołane na trzech poziomach organizacji Komitety Sterujące. W ramach Programu Zarządzania Świadomością 1 860 osób zostało przeszkolonych z „Minut dla Bezpieczeństwa” oraz 366 zostało poddanych Audytom Zachowań.

## ArcelorMittal Poland dla równości pracowników

W ArcelorMittal Poland funkcjonuje **Kodeks Etyki Biznesu**, do którego przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy firmy. Kodeks przeciwdziała jakiegokolwiek dyskryminacji i niewłaściwemu traktowaniu pracowników.



Od momentu prywatyzacji Polskich Hut Stali na terenie oddziałów ArcelorMittal Poland znacznie wzrosło bezpieczeństwo osób i mienia. Było to możliwe dzięki przeprowadzonym inwestycjom w techniczne zabezpieczenie zakładów oraz wprowadzonym usprawnieniom w ochronie.

Andrzej Grabski, Społeczny Inspektor Pracy

„Komisja Bezpieczeństwa, w skład której wchodzi przedstawiciele Zarządu ArcelorMittal Poland na czele z Prezesem, ma ogromne znaczenie dla naszej Firmy. Wszystkie problemy związane z bezpieczeństwem, sprawami socjalnymi, zdrowotnymi mogą zostać i są natychmiast rozwiązane. Jest to forum, na którym następuje konstruktywna wymiana poglądów pomiędzy pracodawcą i przedstawicielami społecznymi, po obu stronach jest dużo dobrej woli i chęci współpracy, przykład ten świadczy o wzajemnym zrozumieniu i poważnym traktowaniu spraw pracowniczych.”

## Bezpieczne huty

Do najważniejszych inwestycji należy zaliczyć: Oddział ArcelorMittal Poland Dąbrowa Górnicza

1. Przeprowadzenie modernizacji oraz rozbudowy systemu monitoringu opartego na cyfrowych kamerach i rejestratorach video poprawiło skuteczność kontroli osób wchodzących i wychodzących z terenu oddziału, zwiększyło nadzór nad punktami kontroli mienia, a także przyspieszyło reakcje pracowników ochrony na zarejestrowane incydenty.
2. Zainstalowanie w narażonych na kradzieże obiektach (magazyny, warsztaty) systemów sygnalizacji włamania i napadu (SSWiN) zmniejszyło liczbę incydentów.
3. Zainstalowanie w biurach systemu kontroli dostępu do budynków, pięter i pokoi pozwoliło wyeliminować dostęp do budynków osobom niepowołanym.
4. U uruchomienie elektronicznego systemu wystawiania przepustek osobowych tymczasowych, jednorazowych oraz zezwoleń na wjazd przyspieszyło obsługę klientów i podniosło poziom kontroli.
5. Zakup przenośnego fotoradaru pozwolił wprowadzić na terenie zakładu kontrolę prędkości poruszających się pojazdów, co w efekcie wpłynęło na zwiększenie bezpieczeństwa ruchu pojazdów i pieszych.
6. Wybudowanie w 2005 r. dwóch wag samochodowych (18 m, nośność 60 ton) wraz z budynkiem do ich obsługi pozwoliło skutecznie zreorganizować ruch i skrócić czas oczekiwania pojazdów z ładunkami na wjazd na teren huty.

Oddział ArcelorMittal Poland Sosnowiec

1. Wprowadzenie elektronicznego systemu wystawiania przepustek jednorazowych skróciło czas przeznaczony dotąd na ich druk, obniżyło także koszty.
2. Wprowadzenie elektronicznego systemu awizacji pojazdów przyjeżdżających po odbiór materiałów wyeliminowało obieg dokumentów papierowych pomiędzy handlem, ekspedycją, wydziałami produkcyjnymi, wagami samochodowymi i ochroną. Pozwoliło to, w połączeniu z systemem przepustkowym, na skrócenie czasu załadunku i pobytu pojazdów na terenie Zakładu do średnio 1,5 godz.
3. Przeprowadzenie modernizacji systemu CCTV pozwoliło na wyeliminowanie nieuprawnionych wejść i wyjść z terenu zakładu, przerzutów materiałów oraz zwiększyło szybkość reakcji pracowników ochrony w razie zaistnienia niebezpiecznych wypadków.

## Dialog społeczny dla poprawy bezpieczeństwa

Jednym z elementów funkcjonującego w spółce dialogu społecznego jest stała współpraca ze związkami zawodowymi, m.in. w ramach **Głównej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy** – organu doradczego, opiniodawczego oraz konsultacyjnego Dyrektora Generalnego. Komisja ta, wraz z powołanymi jednocześnie **Komisjami Regionalnymi**, została zobligowana do dokonywania okresowych przeglądów warunków pracy, oceny stanu BHP, a także opiniowania podejmowanych środków zapobiegających wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele władz firmy, pracownicy wskazani przez organizacje związkowe oraz lekarze sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

We wszystkich zakładach ArcelorMittal Poland działają również **Terenowe Komisje BHP**, których zadaniem jest między innymi dokonywanie kontroli w zakresie stanu technicznego pomieszczeń pracy, urządzeń sanitarnych oraz maszyn i urządzeń, organizacji i stanu transportu, sprawności urządzeń mających wpływ na warunki środowiska pracy, organizacji i metod pracy na

stanowiskach pracy, występującego ryzyka zawodowego, zagrożeń chorobowych i wypadkowych. Komisja ocenia i kontroluje wyposażenie pracowników w odzież, obuwie robocze i ochronne oraz sprzęt ochrony indywidualnej, bada stan opieki zdrowotnej nad pracownikami, zapoznaje się z pomiarami środowiskowymi, kontroluje przestrzeganie przepisów BHP przez pracowników oraz przepisów o zatrudnianiu, wreszcie – dba o realizację nakazów, zaleceń i decyzji Inspekcji Społecznej, PIP i PIS.



Wszystkie działania opisane powyżej przyczyniły się do obniżenia wskaźnika wypadków

Ewolucja wskaźnika częstotliwości wypadków

2004	5,9
2005	4,4
2006	5,2
2007	3,6
2008	2,7
2009	1,5
2010	1,5

Liczba wypadków z przerwą w pracy na milion roboczogodzin





## Szkolenia

### Najważniejsze dane:

- firma zatrudnia ponad 12 000 osób, a wraz ze spółkami zależnymi – ponad 15 000;
- do końca 2011 r. szkolenia w Akademii Menedżera ArcelorMittal Poland przejdzie 1200 pracowników;
- w dwóch pierwszych edycjach programu edukacyjnego „ZainSTALuj się” wzięło udział ponad 5 000 studentów, spośród których 1350 wstąpiło do Klubów ArcelorMittal Poland powołanych na Akademii Górniczo-Hutniczej i Politechnice Śląskiej;
- w ramach projektu Stawiamy na Jakość spółka wykształciła 30 trenerów wewnętrznych, przekazujących wiedzę wewnątrz firmy;
- 560, czyli 20% wszystkich pracowników umysłowych ArcelorMittal Poland korzysta z organizowanych przez firmę lektoratów językowych.

Troska o pracowników ArcelorMittal Poland to z jednej strony dążenie do zagwarantowania im bezpieczeństwa oraz możliwie najlepszych warunków pracy, a z drugiej – umożliwienie rozwoju zawodowego i osobistego poprzez różnorodne szkolenia, planowanie ścieżek kariery i opiekę na każdym etapie pracy.

### Akademia Menedżera ArcelorMittal Poland

Pierwszą, obowiązkową część Akademii wypełniają tzw. bloki tematyczne, odpowiadające poszczególnym obszarom kompetencyjnym:

- **Blok pomarańczowy – „Podstawy i wiedza”:** „Świadomość biznesowa” i „Zmiana organizacyjna”;
- **Blok niebieski – „Umiejętności menedżerskie”:** „Zarządzanie wynikami”, „Przywództwo indywidualne”, „Efektywny coaching”, „Przywództwo w zespole”

**Część fakultatywna, tzw. „Zielony koszyk”,** to szkolenia profesjonalne, które są dostosowywane do pełnionej przez pracownika funkcji, jego potrzeb oraz wybranej ścieżki rozwoju.

Najważniejsze spośród celów drugiej części Akademii to:

- zbudowanie większej identyfikacji menedżerów z firmą,
- rozwój umiejętności menedżerskich,
- rozwój umiejętności profesjonalnych.

 **ArcelorMittal**  
Akademia Menedżera



Akademia Menedżera to powołany do życia w 2006 r. kompleksowy program szkoleniowy dla osób zarządzających na wszystkich poziomach organizacji. Szkolenia ukończyło już 1025 pracowników, od brygadzysty do dyrektora oddziału.

W ciągu czterech edycji Akademii szkolenia z tzw. Zielonego Koszyka ukończyły 583 osoby.





## Akademia Talentów – maSzTALent

**Program intermentoringowy** – zaprojektowany, by zapewnić transfer wiedzy pomiędzy nowymi pracownikami, którzy rozpoczęli pracę w ArcelorMittal Poland w ciągu ostatniego roku (głównie poprzez program stażowy „ZainSTALuj się”) oraz doświadczonymi pracownikami – mentorami. Celem Akademii Talentów jest **zniwelowanie luki pokoleniowej**, a także umożliwienie rozwoju umiejętności menedżerskich młodym menedżerom.

Akademia Talentów wystartowała w 2009 r. Jej program składa się z dwóch edycji: w pierwszej uczestniczy 60 młodych inżynierów i 30 mentorów, natomiast w drugiej – 40 młodych inżynierów i 20 mentorów.



### Wiktor Mazur – Kierownik Kontroli Jakości BWG

Z uczestnictwa w szkoleniach organizowanych w ramach programu maSzTALent wyniosłem dużo pożytecznej wiedzy pozwalającej na zwiększenie efektywności mojej pracy. Tematyka szkoleń niewątpliwie pozwala młodym inżynierom na przygotowanie ich do roli menedżera w przyszłości. Na kilka miesięcy przed rozpoczęciem I edycji programu objąłem stanowisko kierownicze w ArcelorMittal Poland i udział w szkoleniach przyczynił się do bardziej elastycznego dostosowania do wymagań, jakie stawia rola menedżera przed młodym człowiekiem, który dopiero skończył studia. Za najbardziej pożyteczne szkolenia w tym zakresie uważam Zarządzanie Projektem, Przywództwo Sytuacyjne SLII oraz Decision Base. Teoretyczna wiedza zdobywana na szkoleniach pozwala na realizację praktycznej części programu – opracowanie projektu w ramach każdego zespołu mentorskiego. Na uwagę zasługuje również fakt, iż szkolenia prowadzone są przez wykwalifikowanych trenerów z House of Skills, którzy znakomicie potrafią zaangażować uczestników do aktywnego udziału w programie. Uważam, że programem maSzTALent powinien być objęty każdy nowo zatrudniony młody inżynier, wobec którego ArcelorMittal Poland stawia cel rozwoju osobistego w aspekcie objęcia stanowiska menedżerskiego w przyszłości.

### Marcin Czajerek – Samodzielny Pracownik ds. Inżynierii Procesów

Program maSzTALent to bardzo ciekawa inicjatywa. Z jednej strony jako młody inżynier miałem możliwość pozyskać teoretyczną wiedzę na szkoleniach organizowanych przez firmę House of Skills, a z drugiej strony praktyczną wiedzę dzięki pracy nad projektem oraz cennym wskazówkom mentora. Szkolenia wyjazdowe dawały możliwość integracji z uczestnikami programu, dzięki temu poznałem bardzo fajnych ludzi pracujących w innych lokalizacjach naszej firmy oraz ich zadania. Mieliśmy możliwość wymiany spostrzeżeń odnośnie naszej organizacji, co pozwoliło mi na poszerzenie mojej wiedzy dotyczącej procesów w ArcelorMittal Poland.



## Akademia Dialogu Społecznego

Program dedykowany członkom Związków Zawodowych i współpracującym z ArcelorMittal Poland pracownikom administracyjnym, których zdanie jest brane przez firmę pod uwagę przy podejmowaniu decyzji uwzględniających wszystkie, często sprzeczne interesy.

Akademia obejmuje zagadnienia praktyczne, bezpośrednio związane z realiami prowadzenia Dialogu Społecznego, w tym szkolenia z zakresu technik moderowania dyskusji, rozstrzygania sporów i kształtowania konstruktywnego dialogu.

## Outplacement

Realizowany od 2009 r. program mający na celu pomoc osobom odchodzącym z ArcelorMittal Poland w zdobyciu dodatkowych kwalifikacji oraz znalezieniu nowej, atrakcyjnej pracy zgodnej z indywidualnymi predyspozycjami.

W ramach projektu oferowane są:

- szkolenia: umożliwiające zdobycie dodatkowych uprawnień, przekwalifikujące, pomagające przygotować dokumenty aplikacyjne,
- doradztwo indywidualne – pomoc w określeniu predyspozycji zawodowych i wyborze ofert pracy,
- wsparcie w trudnej sytuacji zawodowej,
- pomoc w znalezieniu nowej posady poprzez Centrum Ofert Pracy.

Ponadto firma selekcjonuje atrakcyjne oferty szkoleniowe finansowe ze środków unijnych i rekomenduje je pracownikom. Dzięki temu już kilkadziesiąt osób skorzystało z programów „Kariera zaczyna się po 50-tce” czy kursów języka angielskiego zakończonych egzaminami TOEIC.



## Stawiamy na jakość

Program polegający na wyselekcjonowaniu i wyszkoleniu trzydziestu trenerów wewnętrznych, którzy następnie przekazują załozdze wiedzę i prowadzą wewnętrzne szkolenia na temat zintegrowanych systemów zarządzania.

## Lektoraty językowe

Od pięciu lat ArcelorMittal Poland prowadzi wraz z trzema szkołami językowymi lektoraty językowe przeznaczone dla pracowników, którzy współpracują z obcokrajowcami i którym znajomość angielskiego konieczna jest do wykonywania codziennej pracy. Swoje zdolności językowe rozwija także kadra kierownicza, dla której znajomość języka angielskiego stała się umiejętnością niezbędną, wymaganą na stanowiskach kierowniczych we wszystkich międzynarodowych koncernach. Obecnie w kursach językowych uczestniczy 560 pracowników, co stanowi ponad 20% wszystkich pracowników umysłowych ArcelorMittal Poland.

### Jadwiga Radowiecka – Biuro Prawne i Obsługi Zarządu

W obecnych czasach, w każdej firmie, wymagana jest znajomość przynajmniej jednego języka obcego, a język angielski jest jednym z języków umożliwiających komunikację w różnych zakątkach świata. Każdy uczestnik organizowanego przez pracodawcę kursu języka angielskiego jest świadomy, że jest to wielki przywilej, który rozwija jego osobiste umiejętności. Korzystam z tej formy nauki języka angielskiego już od kilku lat. Z każdym etapem nauki obserwuję coraz większą pewność w kontaktach z osobami mówiącymi po angielsku. Jednakże wiem, że jeszcze wiele nauki przede mną. Muszę jeszcze sporo popracować w zakresie sprawnej komunikacji w języku angielskim, ponieważ wiele rozumiem, ale mam blokadę przy mówieniu (co oczywiście w języku ojczystym nie występuje).

### Jerzy Nawłoka – Szef Biura Restrukturyzacji Majątku

W lektoratach uczestniczę od 2006 r., dzięki czemu dziś z dużą swobodą mogę komunikować się w języku angielskim. Stały kontakt z lektorem podczas lekcji i możliwość konsultowania nowych, ciekawych idiomów świetnie pomaga w pracy.





## Akademia Kompetencji Menedżerskich Kadry Kierowniczej

Projekt realizowany w latach 2006–2007 przez Mittal Steel Poland. Został zaprojektowany, by umożliwić wyselekcjonowanym pracownikom **doskonalenie umiejętności menedżerskich i kompetencji kierowniczych**,

takich jak: zarządzanie sobą, czyli rozwój inteligencji emocjonalnej, zarządzanie zespołem pracowniczym, prowadzenie operatywek, radzenie sobie ze stresem, konfliktami itp.

## Uniwersytet ArcelorMittal

Aby umożliwić rozwój kompetencji i umiejętności pracowników, ArcelorMittal uruchomił zaawansowaną platformę edukacyjną online. Dzieli się ona na część podstawową, dostępną dla wszystkich oraz część zaawansowaną, o ograniczonym dostępie ze względu na wąską specjalizację. Pierwsza pozwala pracownikom zapoznać się z tematyką interkulturową, co ułatwia funkcjonowanie w globalnej firmie, której zasięg pokrywa się z wieloma regionami i przynależnym im zwyczajami. Dzięki narzędziu Country Navigator™ pracownicy mogą dowiedzieć się, jak efektywnie podejmować interakcje z przedstawicielami innych kultur oraz dzielić się własnymi doświadczeniami i rekomendacjami. W tym samym duchu funkcjonuje aplikacja Global Team Navigator, która wspomaga współpracę między zespołami w świecie wirtualnym.

Inicjatywy globalne dopełnia system GlobalEnglish, dzięki któremu pracownicy mogą rozbudowywać swoje umiejętności lingwistyczne ze szcze-

gólnym uwzględnieniem języka biznesowego, niezależnie od poziomu zaawansowania. Wirtualne zajęcia zaczynają się co godzinę, przez całą dobę, siedem dni w tygodniu, a grupy nie przekraczają ośmiu osób. W tej części platformy pracownicy mogą również zapoznać się z nowościami wydawniczymi z zakresu biznesowego poprzez ich recenzje, podsumowania oraz podcasty, co efektywnie aktualizuje ich uczestnictwo na rynku.

Część o ograniczonym dostępie odnosi się bardzo często do konkretnych zagadnień, kierowanych do wyselekcjonowanych grup pracowników. Specjaliści, menedżerowie i koordynatorzy projektów mogą pogłębiać tu swoją wiedzę dotyczącą m.in. finansów, IT i zarządzania. Tu też system Rosetta Stone pozwala na bardziej rozbudowane rozwijanie kompetencji językowych. Główną grupą beneficjentów tej aplikacji są pracownicy przemieszczający się między krajami i zmieniający na stałe swoje miejsce zamieszkania w wyniku rozwoju kariery w obrębie ArcelorMittal.

### Roman Sobucki – Specjalista elektronik

Moim zdaniem nauka języka angielskiego poprzez serwis GlobalEnglish jest jednym z lepszych pomysłów edukacyjnych skierowanych do pracowników. Kiedy dowiedziałem się o takiej możliwości, chętnie z niej skorzystałem. Rozpocząłem naukę we wrześniu 2008 r., rozwiązując test kwalifikacyjny po to, aby nie zaczynać kursu zupełnie od podstaw.



## Program edukacyjny „ZainSTALuj się”

Pierwsza edycja programu, zorganizowana w roku akademickim 2008/2009, objęła swym zasięgiem ponad 2 000 uczestników, w drugiej wzięło udział już 3 000 osób, kolejna cieszy się jeszcze większym zainteresowaniem.

W ramach programu ArcelorMittal Poland podejmuje następujące działania:

- Uczestniczy w Targach Pracy i Dniach Otwartych na uczelniach.
- Współpracuje z dwiema największymi uczelniami technicznymi na Śląsku i w Małopolsce: **Politechniką Śląską i Akademią Górniczo-Hutniczą**, na których od 2008 r. działają **Kluby ArcelorMittal**, zrzeszające dziś ponad 850 osób. W obydwu szkołach firma ma także swoich Ambasadorów, którymi podczas dwóch edycji programu zostało już ponad 60 studentów.
- Organizuje dla studentów **kursy branżowego języka angielskiego**, którego znajomość jest dziś jednym z najważniejszych wymogów stawianych przez pracodawców. W okresie od stycznia do maja studenci z Klubów ArcelorMittal na AGH i Politechnice Śląskiej mogą uczestniczyć w 120 godzinach zajęć.
- Aranżuje **warsztaty** rozwijające kompetencje istotne z perspektywy przyszłej pracy inżynierów, np. dotyczące myślenia analitycznego i innowacyjnego, pracy w grupie czy zarządzania projektem.
- Inicjuje **spotkania ze specjalistami z firmy**, dzięki którym studenci mają szansę bliżej poznać specyfikę branży stalowej, procesu produkcyj-

nego i pracy na stanowisku inżyniera.

- Umożliwia otrzymanie **stypendium** w postaci wyjazdów dla najzdolniejszych studentów na kursy językowe do Londynu.
- Realizując ankietę wśród niemal 1000 studentów kierunków technicznych ze Śląska i Małopolski, bada ich potrzeby i stara się na nie odpowiadać.
- Prowadzi ze studentami **dialog**, którym przyczynia się do efektywnego budowania polityki kształtowania kompetencji w Polsce.
- Wspiera pisanie przez studentów **pracy dyplomowych**, poświęconych hutnictwu, udostępnia zaplecze naukowe i dane do celów badawczych.
- Organizuje **praktyki**, pozwalające studentom zdobyć wiedzę i cenne doświadczenie zawodowe jeszcze na etapie nauki.
- Koordynuje roczny **program rozwoju absolwentów**, polegający na planowaniu kariery młodym inżynierom poprzez umożliwienie im pracy i nauki pod okiem specjalistów z firmy.
- Współpracuje z Urzędami Pracy, włączając się w rządowy program **„Pierwsza Praca”**.
- Powołał do życia **ogólnopolską platformę informacyjną** działającą pod adresem [www.zainstalujsie.pl](http://www.zainstalujsie.pl), z której studenci i uczniowie mogą czerpać wiedzę na temat przemysłu hutniczego, perspektyw pracy w tym sektorze, a także zasięgać informacji o aktualnych wydarzeniach z życia Klubów ArcelorMittal Politechniki Śląskiej i Akademii Górniczo-Hutniczej.

## „ZainSTALuj się” dla uczniów szkół średnich i gimnazjalistów

Działania edukacyjne ArcelorMittal Poland to także **odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie rynku pracy na inżynierów**. Sposobem na zainteresowanie kierunkami inżynierskimi jak największej liczby potencjalnych studentów była organizacja spotkań w szkołach średnich i gimnazjach, podczas których przedstawiciele firmy starali się pokazać uczniom perspektywy, jakie otwiera przed nimi tytuł inżyniera. Swoimi działaniami program edukacyjny „ZainSTALuj się” w I edycji objął uczniów patronackich szkół średnich kształcących umiejętności techniczne – Techniczne Zakłady Naukowe w Dąbrowie Górniczej i Zespół Szkół HTS w Krakowie. Nawiązano także współpracę z Zespołem Szkół Zawodowych „Szttygarka” w Dąbrowie Górniczej oraz sosnowieckimi gimnazjami. Spotkania poprowadzili Ambasadorzy Klubu AGH i Politechniki Śląskiej oraz specjaliści z ArcelorMittal Poland, przybliżając uczniom ofertę edukacyjną wybranych uczelni technicznych oraz wskazując perspektywy, jakie otwiera przed nimi przemysł stalowy.

W drugiej edycji program objął swoim patronatem 5 technicznych szkół średnich na terenie Śląska i Małopolski. W działania firmy włączyły się również 2 licea oraz 4 szkoły gimnazjalne. W prowadzeniu spotkań wsparli nas nie tylko Ambasadorzy i Klubowicze, ale również Wykładowcy z uczelni partnerskich.



„Udział w programie wspominam jako jedno z najciekawszych wydarzeń w tym roku. Daje on studentom ogromne szanse rozwoju poprzez udział w spotkaniach klubowych prowadzonych przez ekspertów z ArcelorMittal Poland oraz szereg ciekawych warsztatów tematycznych. Członkostwo w Klubie ArcelorMittal dało mi również możliwość uczestnictwa w bezpłatnym, rocznym kursie branżowego języka angielskiego, zakończonego zdobyciem certyfikatu. Dodatkowo jako Ambasador Klubu brałam udział w prezentacjach dla uczniów szkół gimnazjalnych, których mogłam zachęcić do kontynuowania edukacji w kierunku technicznym oraz przedstawić ofertę mojego wydziału i kierunku studiów. Dzięki udziałowi w programie edukacyjnym poznałam świetnych ludzi i przeżyłam ciekawe, niezapomniane chwile. Wszystkich studentów zachęcam do udziału w programie edukacyjnym.”

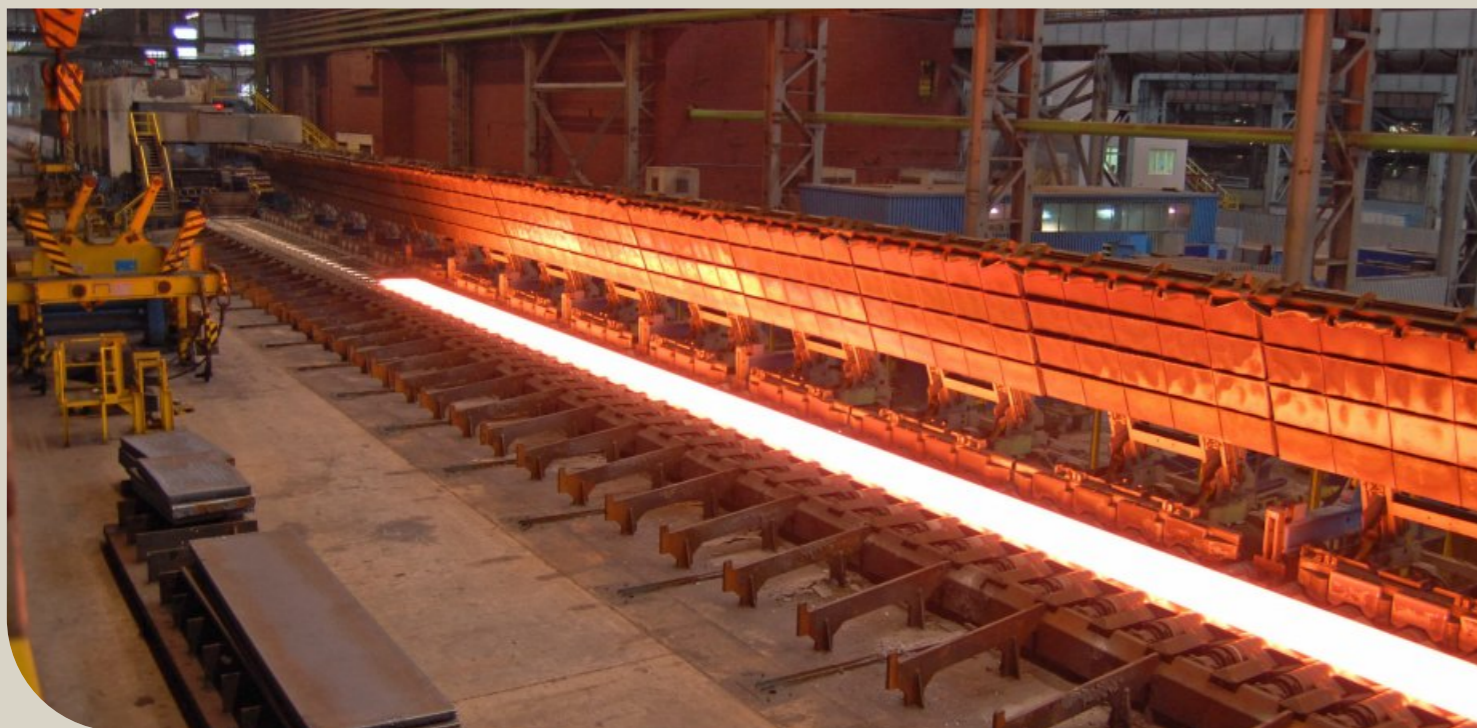
**Maria Murjas – Ambasador Klubu ArcelorMittal AGH.**



# Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali

## Inwestycje

Strategiczne inwestycje ArcelorMittal Poland w latach 2004-2008



### Modernizacja walcowni walcówki w Sosnowcu

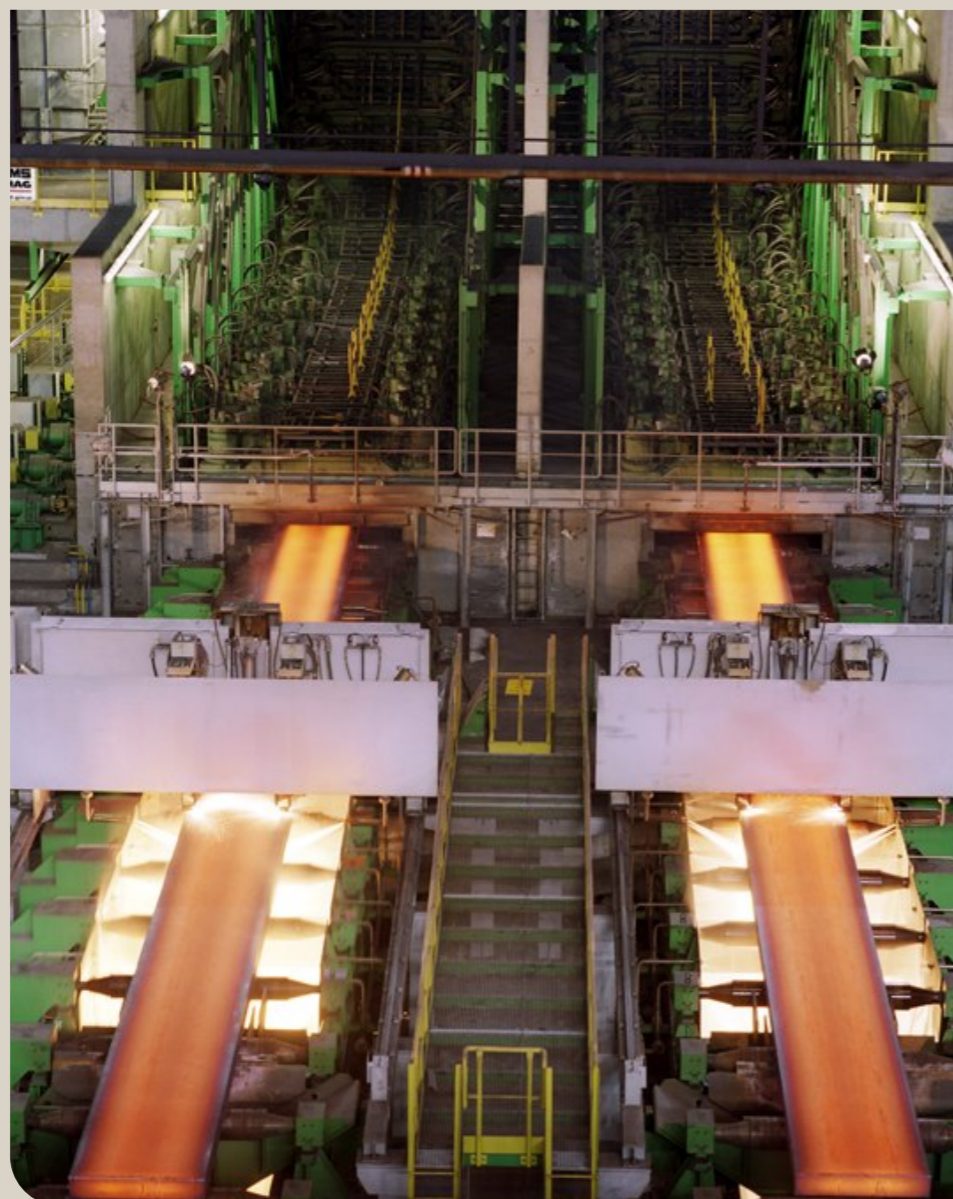
Dzięki zmodernizowanej walcowni walcówki w Sosnowcu ArcelorMittal Poland może dostarczać najwyższej jakości produkty dla rynku budowlanego. Walcownię zmodernizowano nakładem 140 mln zł. Rozruch zmodernizowanej instalacji miał miejsce w listopadzie 2006 r. Wydajność walcowni to 750 000 ton rocznie. Nowoczesny, wydajny piec ma wydajność 160 ton/godzinę. Walcownia wytwarza walcówkę ze stali o wysokiej zawartości węgla, stali spawalniczej oraz stali sprężynowej.

**Sanjay Samaddar, Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny ArcelorMittal Poland**

„Inwestycje są podstawą istnienia każdego przedsiębiorstwa. Firma, która nie inwestuje, nie rozwija się, nie jest w stanie sprostać wyzwaniom rynku.”

### Walcownia gorąca blach w Krakowie

Umowa na budowę nowej walcowni gorącej blach w Krakowie została podpisana w lipcu 2005 r. Pierwsze gorące walcowanie odbyło się 28 czerwca 2007 r. Wydajność instalacji wynosi 2,4 miliona ton rocznie, z możliwością rozbudowy. Jej koszt wyniósł 1,2 mld zł. Obiekt jest największą w europejskim gorąco-walcownictwie inwestycją w ostatnich 20 latach.



### Trzecia linia ciągłego odlewania stali w Dąbrowie Górniczej

Maszynę COS nr 3 wybudowano w rekordowym czasie 13 miesięcy. Pierwszy słab odlano 29 grudnia 2006 r. Nakłady finansowe wyniosły 488 mln zł. Nowoczesna maszyna COS jest przyjazna środowisku naturalnemu; spełnia wszelkie standardy UE.







◀ **Linia powlekania organicznego w Świętochłowicach**

Wybudowana linia należy do najnowocześniejszych tego typu instalacji w Europie. Została wybudowana nakładem 107 mln zł. Docelowa wydajność linii wynosi 200 000 ton rocznie. Materiałami wsadowymi są taśma zimnowalcowana ocynkowana ogniowo, taśma zimnowalcowana ocynkowana elektrolitycznie i taśma zimnowalcowana żarzona.

**Wielki piec nr 2 w Dąbrowie Górniczej po remoncie i kompleksowej modernizacji** ▶

Oddany do eksploatacji we wrześniu 2006 r. wyremontowany i zmodernizowany wielki piec nr 2 w Dąbrowie Górniczej jest najnowocześniejszą jednostką wielkopieczową w Europie, a jego parametry produkcyjne są porównywalne z tymi uzyskiwanymi w najlepszych piecach na świecie. Wydajność pieca została zwiększona z 6 000 do 7 000 ton surówki na dobę. Inwestycja kosztowała 260 mln zł. Remont wielkiego pieca nr 2 to dodatkowy projekt inwestycyjny, niezapisany w umowie prywatyzacyjnej.

**Budowa nowych baterii koksowniczych w Zakładach Koksowniczych Zdzeszowice** ▶

Inwestycje strategiczne zrealizowane zostały również w Zakładach Koksowniczych Zdzeszowice. W największej europejskiej koksowni w marcu 2006 r. uruchomiono nową baterię koksowniczą nr 11. Inwestycja kosztowała 200 mln zł. Kolejna bateria, nr 12, uruchomiona została w kwietniu 2009 r. Tym razem koszt inwestycji wyniósł 180 mln zł.

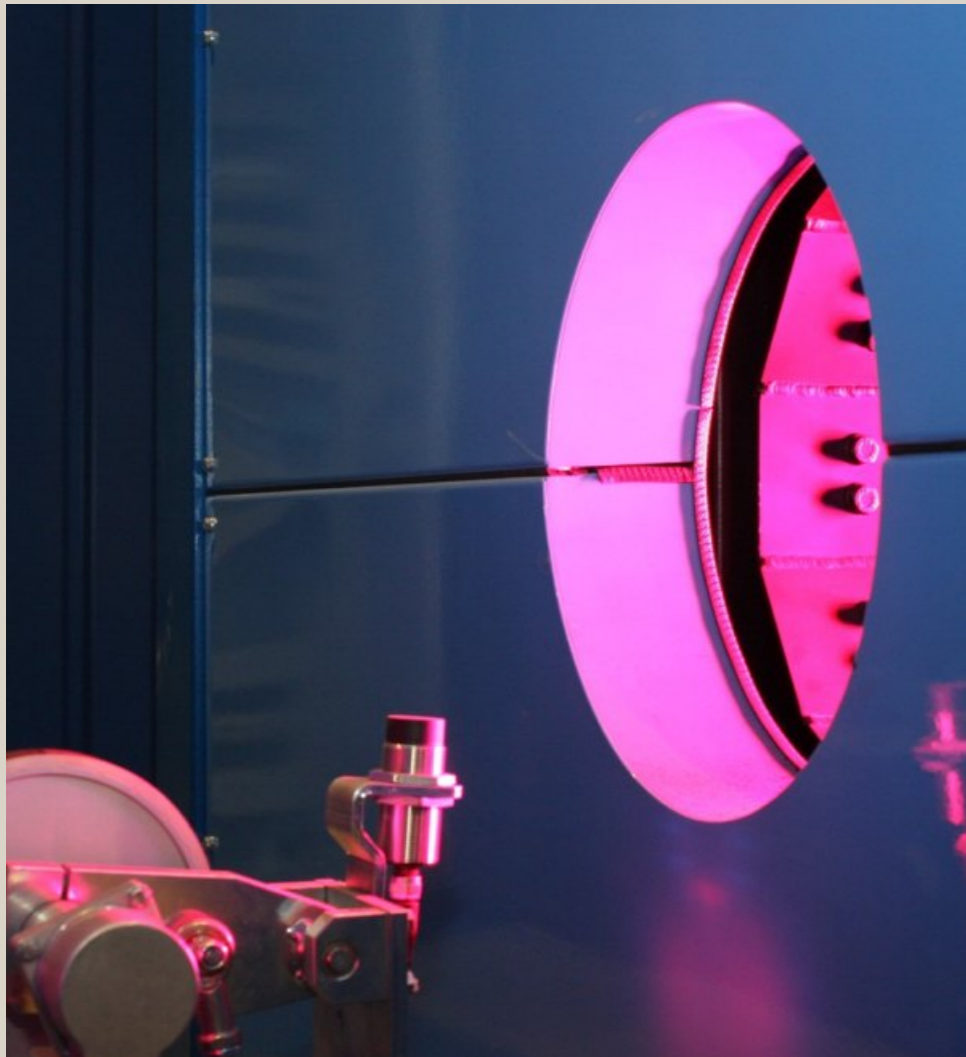




## Inwestycje pomimo kryzysu

### Blok kontrolno-pomiarowy ▼ do badania szyn

Blok kontrolno-pomiarowy do badania szyn stanął w walcowni dużej dąbrowskiego oddziału Spółki. Inwestycja została zrealizowana w rekordowym czasie 60 dni i uruchomiona w lipcu 2009 r., a jej koszt wyniósł 23 mln zł. Nowa linia jest prawie 4-krotnie dłuższa od starej i jest w stanie badać szyny o długości do 75 m z prędkością 1,5 m/s.



### Modernizacja walcowni zimnej ▼

Modernizacja walcowni zimnej zakończona w listopadzie 2009 r. była odpowiedzią na rosnące oczekiwania klientów względem jakości produktów. Projekt modernizacji objął wytrawialnię, walcarkę cztero-kłatkową i wygładzarkę. Nowoczesne rozwiązania pozwalają na rozszerzenie asortymentu i zapewnią najwyższe parametry jakościowe produktu – przyczyniają się do poprawy własności mechanicznych, a także zapewniają doskonałą tolerancję grubości i wysoką płaskość walcowanych na zimno blach. Koszt inwestycji wyniósł 98 mln zł.



### Dwustanowiskowy piec kadziowy ▼

Dwustanowiskowy piec kadziowy wybudowany został od podstaw w istniejącej hali rozlewniczej stalowni dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland. Obróbka w piecu kadziowym zapewnia dostawę jednorodnych pod względem składu i temperatury porcji ciekłej stali w wymaganym czasie, przyczyniając się tym samym do poprawy parametrów stali jakościowej wykorzystywanej przez przemysł samochodowy, budowlany i AGD. Inwestycja o wartości blisko 132 mln zł została zrealizowana w ciągu 27 miesięcy.



**Surojit Ghosh - Członek Zarządu i Dyrektor Finansowy  
ArcelorMittal Poland**

” Nawet w tych trudnych i pełnych wyzwań czasach zdawaliśmy sobie sprawę z tego, że rezygnacja z dalszego rozwoju byłaby krokiem wstecz. Stąd też w latach 2009-2010 przeznaczaliśmy na inwestycje kolejne 500 mln złotych. ”



## Ochrona Środowiska

### Najważniejsze fakty:

- ochrona środowiska jest strategicznym celem firmy, zapisanym w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania i zgodnym z wdrożoną normą ISO 14001:2004;
- od 2004 r. firma wydała na inwestycje modernizujące huty, a przez to także ograniczające ich wpływ na środowisko, ponad 4 mld zł;
- nakłady tylko na przedsięwzięcia ekologiczne wyniosły od 2004 r. ponad 220 mln zł;
- składowisko odpadów w Pleszowie to największe pod względem tonażu przedsięwzięcie ekologiczne, jakie zostało w ostatnich latach zrealizowane w Polsce – ponad 21 mln ton składowanego tam żużla z huty w Krakowie zostało już powtórnie przerobione;
- dzięki zastąpieniu w krakowskiej walcowni gorącej sześciu pieców jednym zużycie energii cieplnej spadło o 50 procent;
- 1 000 000 m<sup>3</sup> wody w skali roku zostało zaoszczędzone dzięki inwestycji o wartości 4,5 mln zł w zamknięcie obiegów wody w instalacjach w Zakładzie Batory;
- 7 850 000 zł zostało przeznaczonych na wyciszenie źródeł hałasu w oddziale w Krakowie, 850 000 zł w Świętochłowicach oraz 204 000 zł w Zakładzie Huta Królewska.

Zgodność z normą ISO 14001:2004 potwierdzają certyfikaty wydane przez jednostkę certyfikującą TÜV Rheinland Polska dla oddziałów w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach, Zakładów Huta Batory i Huta Królewska. Oznacza to, że system zarządzania środowiskowego funkcjonuje we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland.

Oddziały ArcelorMittal Poland S.A. posiadają także wszystkie pozwolenia, w tym wymagane przez prawo Pozwolenia Zintegrowane. Za korzystanie z zasobów środowiska, m.in. pobór wody, emisję zanieczyszczeń do atmosfery, zrzut ścieków czy składowanie odpadów corocznie uiszczane są odpowiedniej wysokości opłaty. Prawidłowe funkcjonowanie Spółki nadzoruje wiele

kontrolnych jednostek zewnętrznych, w tym Wojewódzkie Inspektoraty Ochrony Środowiska.

Zrównoważony rozwój jest jedną z trzech fundamentalnych wartości, na których ArcelorMittal buduje swoją przyszłość, nie tylko w Polsce, ale na całym świecie. Będąc czołowym producentem stali – surowca, który w 100 procentach podlega recyklingowi, chcemy także w sposób racjonalny korzystać z zasobów naturalnych. Firma od wielu lat podejmuje liczne działania, których celem jest sukcesywne zmniejszanie oddziaływania naszych zakładów na środowisko.







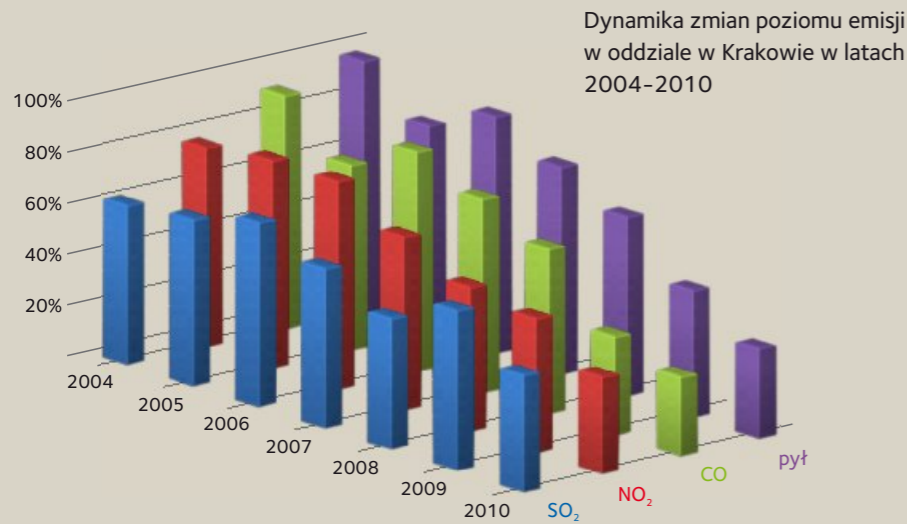
## ArcelorMittal Poland chroni powietrze

Sukcesywne zmniejszanie ilości emitowanych zanieczyszczeń pyłowo-gazowych to jeden z podstawowych celów środowiskowych, jakie ArcelorMittal Poland przed sobą stawia. Dziś wszystkie źródła emisji wyposażone są w instalacje odciągowe zanieczyszczonych gazów oraz wysokosprawne urządzenia ochrony powietrza. Nieustannie przeprowadzane kontrole jakości stosowanych surowców oraz pomiary emisji przyczyniły się do znaczącego ograniczenia wpływu hut na środowisko naturalne.

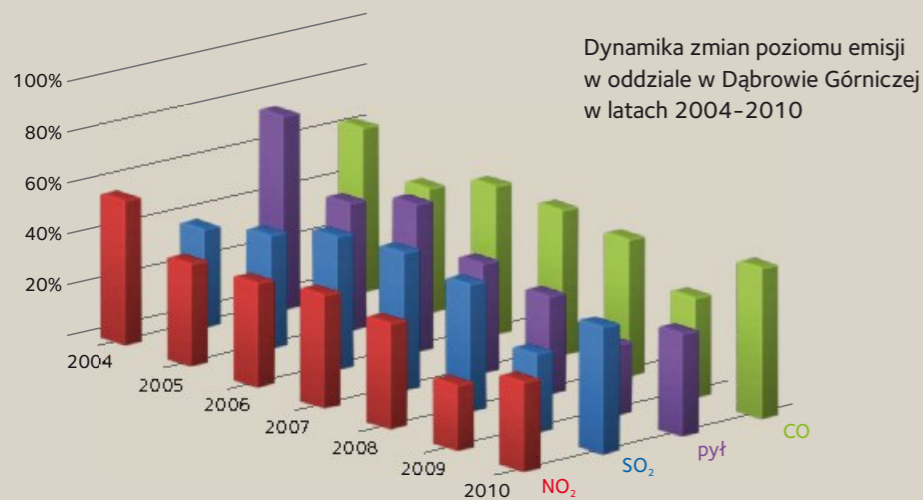
Ilustracją zmian, jakie w ostatnich latach zaszły w hutach ArcelorMittal Poland, jest zmniejszenie ilości zanieczyszczeń emitowanych do atmosfery. Dla dwóch największych oddziałów: Dąbrowy Górniczej i Krakowa wartość wykorzystanych limitów nakazanych pozwoleniami zintegrowanymi przedstawia się następująco:

- Budowa nowego **systemu odpylania ciągu technologicznego** wielkiego pieca nr 2 w oddziale w Dąbrowie Górniczej, przeprowadzona w ramach remontu kapitalnego pieca w 2006 r.

Inwestycja ta o wartości ok. 30 mln zł pozwoliła na kilkudziesięcioprocentową redukcję emisji pyłu do poziomu zgodnego z wymaganiami dokumentów referencyjnych BAT.



Dzięki wyłączeniu części starych urządzeń i licznym inwestycjom poziom emisji pyłu z instalacji oddziału w Krakowie zmniejszył się o ok. 60 proc. względem roku 2004. Również w przypadku innych substancji odprowadzanych do powietrza, tj. dwutlenku siarki, tlenków azotu czy tlenku węgla obserwowana jest wyraźna tendencja zniżkowa. Aktualne poziomy emisji substancji są znacznie niższe niż limity określone w pozwoleniach.



Na wahania wielkości emisji substancji w poszczególnych latach w znacznym stopniu wpływa stopień wykorzystania zdolności produkcyjnych. Działania podejmowane w ramach projektów związanych z ochroną środowiska znajdują odzwierciedlenie przede wszystkim w zmniejszeniu poziomu emisji pyłu o ok. 40 proc. względem roku 2004. Ilość substancji emitowanych do powietrza z oddziału w Dąbrowie Górniczej utrzymuje się na poziomie znacznie niższym niż limity określone w pozwoleniach.



W ciągu ostatnich lat zrealizowanych zostało **15 inwestycji**, które przyczyniły się do ochrony powietrza w sąsiedztwie zakładów ArcelorMittal Poland. Były to m.in.:

- **Budowa instalacji wdmuchiwania pyłu węglowego** do wielkich pieców nr 3 i nr 5 w oddziale w Krakowie, zakończona w 2007 r. Pozwoliła ona na zastąpienie pyłem węglowym części koksu zużywanego w procesie wielkopiecowym, a co za tym idzie – na ograniczenie emisji pyłów, dwutlenku siarki, tlenków azotu, węglowodorów i tlenku węgla z koksowni.
- Także w krakowskiej koksowni zakończył się już proces **wymiany baterii koksowniczych** starego typu na nową, bardziej przyjazną środowisku baterię wielkocomorową oraz uruchamiania instalacji suchego

gaszenia koksu. Dzięki zastosowaniu systemów odpylających, instalacje te uznawane są za jedne z najbardziej nowoczesnych rozwiązań w branży.

- Trwająca **modernizacja Wydziału Chemicznego** krakowskiej koksowni sprawi, że do użytku wejdzie nowa technologia oczyszczania gazu koksowniczego z siarkowodoru. Będzie to technologia bezodpadowa, która pozwoli na wyeliminowanie z procesu technologicznego substancji niebezpiecznych, takich jak tritlenek arsenu czy kwas siarkowy. Koszt modernizacji wydziału to ok. 100 mln zł. Planowany termin zakończenia budowy to koniec 2011 r.

## ArcelorMittal Poland ogranicza emisję CO<sub>2</sub>

ArcelorMittal Poland nieustannie dąży do obniżania poziomu emisji CO<sub>2</sub>, uczestniczy również w systemie handlu emisjami dwutlenkiem węgla, by przyczynić się do ograniczenia skutków globalnego ocieplenia i zmian klimatycznych. Średnia wartość wskaźnika emisji CO<sub>2</sub> na tonę ciekłej stali wyprodukowanej w zakładach ArcelorMittal Poland w latach 2004-2009 wynosi 1,6. Firma

dąży do tego, aby wartość tę obniżyć poprzez zakrojony na szeroką skalę program podnoszenia efektywności zużycia paliw i surowców, poprawę efektywności energetycznej zakładów oraz modernizację linii technologicznych.





## ArcelorMittal Poland kontroluje i oczyszcza ścieki

Ścieki powstające w procesach produkcyjnych w zakładach ArcelorMittal Poland są po oczyszczeniu w znacznej mierze zwracane i ponownie wykorzystywane do celów produkcyjnych. Ich skład jest ściśle kontrolowany za pomocą badań laboratoryjnych.

W ostatnich latach zrealizowano szereg inwestycji, pozwalających na ograniczenie wpływu na środowisko ścieków powstających w procesach technologicznych w hutach. Najważniejsze z nich to:

- **Zamknięcie obiegów wody** chłodzącej walcarkę oraz piece przepychowe i normalizacyjne w Zakładzie Batory. Dzięki tej inwestycji zużycie wody przemysłowej zostało zmniejszone o ponad 1 000 000 m<sup>3</sup> w skali roku. Przedsięwzięcie to, o wartości 4,5 mln zł, było współfinansowane ze środków Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.



- Wybudowanie za 2 mln zł **oczyszczalni ścieków** w bazie przetadunku rud w oddziale w Dąbrowie Górniczej. W planach jest także budowa w krakowskiej koksowni nowej biologicznej oczyszczalni ścieków powstających w procesie koksowania węgla. Realizacja prac, o łącznych nakładach na poziomie ok. 40 mln zł, planowana jest na rok 2011.

- **Zamontowanie nowej linii chłodzenia blach** w Zakładzie w Świętochłowicach z zamkniętym obiegiem wody chłodzącej, co przyczyniło się do znacznego ograniczenia ilości ścieków. Ponadto miała miejsce modernizacja urządzeń i pomieszczeń budynku „Gospodarki Wodnej”, dzięki czemu udało się poprawić jakość ścieków odprowadzanych z zakładu, stworzono także bezpieczne miejsce magazynowania substancji niebezpiecznych. Koszt inwestycji to prawie 1 mln zł.

## ArcelorMittal Poland wycisza źródła hałasu

Konsekwentne obniżanie poziomu hałasu dochodzącego z zakładów ArcelorMittal Poland to jeden z priorytetów firmy. Program o wartości ponad 8 900 000 zł, opracowany przez naukowców z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, jest realizowany w krakowskiej, dąbrowskiej i chorzowskiej hucie. W przypadku koksowni w oddziale Kraków dzieje się to m.in. poprzez zabudowę izolacji dźwiękochłonnej na silnikach i wentylatorach potężnych systemów odpylających oraz montaż tłumików na wylotach powietrza. Koszt tego projektu to 7,5 mln zł. W najbliższym czasie program wyciszenia źródeł hałasu rozpocznie się także w oddziale w Dąbrowie Górniczej.



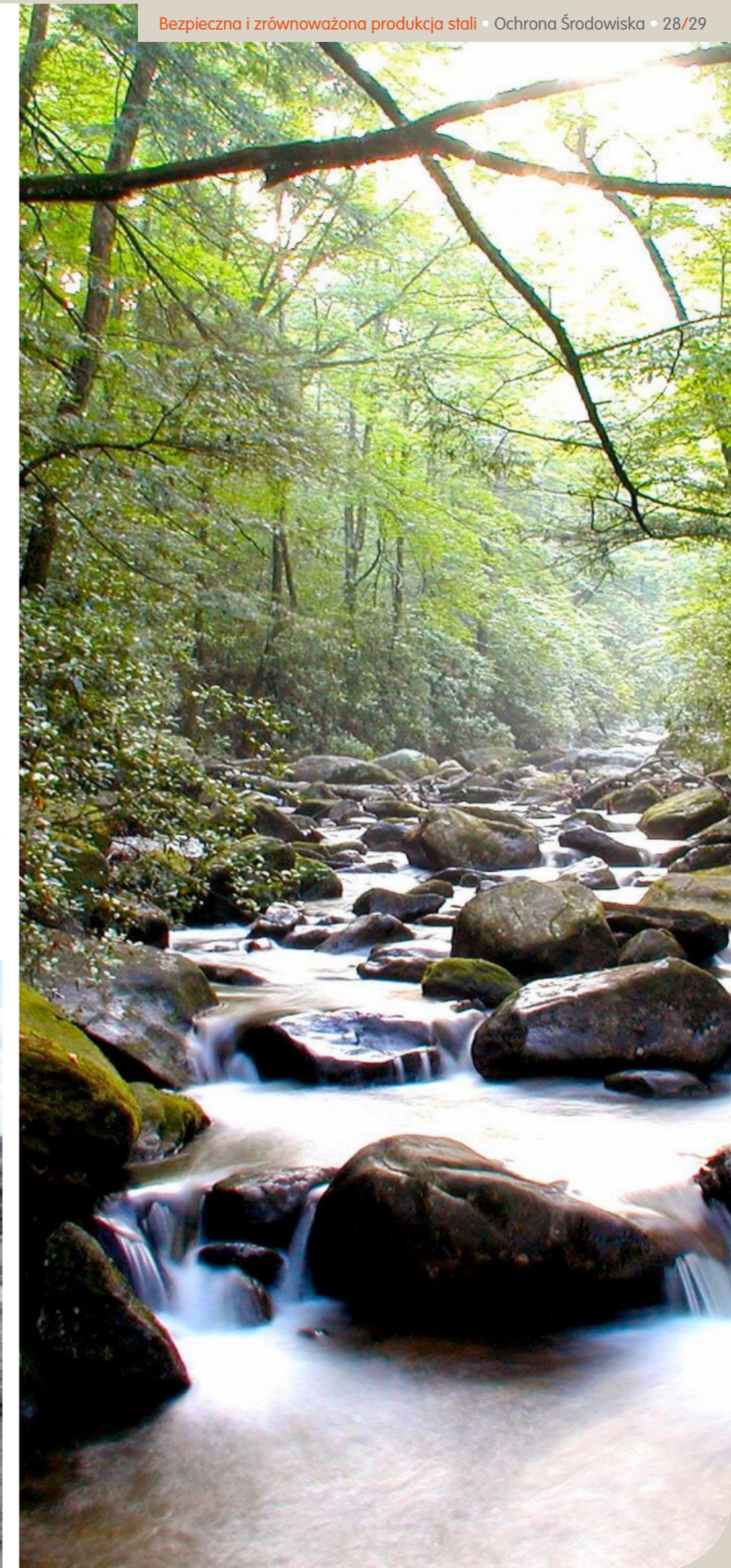
## ArcelorMittal Poland neutralizuje odpady

Priorytetowym elementem strategii ArcelorMittal Poland w zakresie ochrony środowiska jest prowadzenie racjonalnej gospodarki odpadami.

**Ponad 70 procent wytworzonych odpadów produkcyjnych jest poddawanych odzyskowi w instalacjach własnych firmy**, pozostała ilość to w znacznej mierze żużle, które mogą być wykorzystane np. do produkcji kruszywa drogowego. W oddziale w Dąbrowie Górniczej odpady nie podlegają składowaniu. Oddział w Krakowie posiada składowiska odpadów stałych – żużli, uwodnionych szlamów i pyłów, które podlegają wtórnej eksploatacji.

We wszystkich oddziałach firmy prowadzona jest **selektywna zbiórka odpadów biurowych** powstających w budynkach administracyjnych.

Dodatkowo w 2010 r., z myślą o pracownikach i mieszkańcach okolic hut, zostały zorganizowane dwie **zbiórki zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego** oraz zbiórka tonerów. Towarzyszyła temu zakrojona na szeroką skalę akcja edukacyjna poświęcona recyklingowi elektrośmieci.





## ArcelorMittal Poland prowadzi dialog społeczny w zakresie ochrony środowiska

W 2009 r. powołano w strukturach firmy stanowisko **Eko-Ambasadora**, które stało się płaszczyzną umożliwiającą społeczeństwu otwarte komunikowanie z ArcelorMittal jako przedsiębiorcą troszczącym się o lokalny wymiar podejmowanych inwestycji. Aby móc szybciej reagować i odpowiadać na zgłaszane przez mieszkańców problemy środowiskowe powiązane z działalnością hut, uruchomiona została specjalna bezpłatna linia telefoniczna i dedykowany adres mailowy.



## ArcelorMittal Poland zagospodarowuje tereny wokół hut

Zalesianie terenów położonych w najbliższym otoczeniu hut to – obok inwestowania w nowoczesne technologie – jeden z wielu realizowanych projektów proekologicznych, zmierzających do systematycznego minimalizowania wpływu zakładów na środowisko. Od 2007 r. w ramach tzw. **Zielonej Rewolucji** pracownicy ArcelorMittal Poland posadzili ponad 350 000 drzew na obszarze 40 ha, głównie na terenie byłej strefy ochronnej w Dąbrowie Górniczej oraz na terenach hut w Sosnowcu, Świętochłowicach i Krakowie. Koszt tego projektu to ponad 1 mln zł.

# 350 000 drzew na obszarze 40 ha



## ArcelorMittal Poland działa ekologicznie



**Jolanta Malicka - Eko-Ambasador ArcelorMittal Poland**

*Podjmując wszystkie nasze działania, wsłuchujemy się w głosy płynące z zewnątrz. Korzystając z zasobów środowiska, czujemy się za nie odpowiedzialni, zarówno w wymiarze pragmatycznym, jak i czysto ludzkim.*



Od 2008 r. w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland w cyklu półrocznym odbywa się również **Forum Ekologiczne Firm** działających w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym. Podczas spotkań, w których uczestniczy ponad 50 największych przedsiębiorców z tego rejonu, poddawane są pod dyskusję aktualne problemy związane z ochroną środowiska oraz podejmowane działania zmierzające do zminimalizowania negatywnego oddziaływania firm na środowisko. Uczestniczą w nich także przedstawiciele rad dzielnicowych, urzędów, inspekcji ochrony środowiska, jak również naukowcy. Do tej pory odbyło się 5 spotkań, na których poruszano następujące zagadnienia:

- zapisy i wnioski z uchwalonego Programu Ochrony Powietrza dla woj. małopolskiego,
- kontrole, interwencje i wyniki badań przeprowadzanych przez Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym,
- standard BAT (najlepsze dostępne techniki) i planowane zmiany w BAT'ach dla hutnictwa,
- wpływ warunków meteorologicznych na rozprzestrzenianie się zanieczyszczeń w powietrzu,
- projekt społeczny Ogrody Nowej Huty, jako zachęta do podjęcia wspólnych działań na rzecz mieszkańców dzielnic nowohuckich.

Forum Ekologiczne, które odbyło się 5 listopada 2010 r., poświęcone było przede wszystkim przeprowadzanej przez Urząd Marszałkowski inwentaryzacji źródeł emisji pyłowej w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym i wpływom tych źródeł na jakość powietrza w Nowej Hucie.



Szereg działań proekologicznych, mających na celu zwiększenie świadomości i wrażliwości ekologicznej, podejmowanych jest wewnętrznie, dla pracowników firmy. W Intranecie uruchomiono specjalną zakładkę Ochrona Środowiska, na której znajdują się m.in. treści pozwoleń, informacje o zmianach prawnych, ważne dokumenty z zakresu ochrony środowiska, a także eko-słownik i poradnik „**Myśl ekoLOGICZNIE**”. W 2010 r. kwiecień został w ArcelorMittal Poland ogłoszony „**zielonym miesiącem**”, w trakcie którego m.in. powstał „**Zielony dekalog**”, zawierający 10 najważniejszych zaleceń, które powinny być stosowane przez pracowników dla ochrony środowiska naturalnego.



# Inwestujemy w społeczność lokalne

## Projekty społeczne

Ważnym elementem strategii biznesowej ArcelorMittal Poland jest polityka odpowiedzialności wobec społeczności lokalnych, wyrażona podejmowanymi projektami z zakresu edukacji, sportu czy promocji zdrowego trybu życia. To przecież mieszkańcy Krakowa, Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Świętochłowic, Chorzowa czy Zdzieszowic, będąc najbliższymi sąsiadami hut ArcelorMittal Poland, stają się na co dzień odbiorcami ich działalności. To także bardzo często

pracownicy i rodziny osób zatrudnionych w zakładach ArcelorMittal w Polsce. Stąd zaangażowanie i dbałość firmy o ich rozwój przejawia się w każdym aspekcie jej działalności na szczeblu lokalnym.

”

Jednym z filarów, na których oparliśmy naszą działalność społeczną, jest edukacja. Jako firma międzynarodowa i wielokulturowa nie mamy wątpliwości, że znajomość języków obcych jest dziś jednym z podstawowych narzędzi pracy. Cieszy nas, że – między innymi dzięki organizowanym przez nas szkoleniom – coraz większe grono pracowników ArcelorMittal Poland posługuje się na co dzień językiem angielskim. ”

**Andrzej Wypych - Członek Zarządu, Dyrektor Personalny ArcelorMittal Poland**





## ArcelorMittal Poland dla edukacji

Firma na tym jednak nie poprzestaje. Dzięki inwestycjom w miastach województwa śląskiego, małopolskiego i opolskiego otwierane są **multimedialne pracownie językowe**, które dają dostęp do nowoczesnego kształcenia tysiącom studentów, uczniom szkół średnich, gimnazjów i liceów, a nawet przedszkolakom. W ostatnich latach przyczyniła się również do powstania pracowni tematycznych: ekonomicznych, informatycznych czy administracyjnych.



Od kilku lat ArcelorMittal Poland współpracuje z Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach w ramach **Festiwalu Języków Obcych**, podczas którego studenci i uczniowie z całej Polski mogą sprawdzić swoje umiejętności językowe.



**Anna Wyczesany**  
Dyrektor Biura Rekrutacji i Szkoleń

Jako partner placówek edukacyjnych współtworzymy nowoczesne, doskonale wyposażone i przyjazne uczniom środowisko do nauki, którą zawsze będziemy wspierać jako wartość dla nas kluczową.



## ArcelorMittal Poland dla zdrowia

**Zdrowie** to drugi z filarów działalności społecznej ArcelorMittal Poland. Współpracując ze szpitalami, firma skupia się głównie na dwóch aspektach: sprzęcie medycznym oraz dostępie do Internetu. Potrzeby sprzętowe placówek medycznych w Polsce są zazwyczaj większe niż ich możliwości pozyskania i utrzymania nowoczesnego wyposażenia. Zaangażowanie we wspólne projekty przy tworzeniu specjalistycznych pracowni (endoskopia, ultrasonografia), dających większe

możliwości diagnozowania i leczenia pacjentów pomaga w zaspokojeniu choć części tych potrzeb.

**Magdalena Kuśmierz**  
Specjalista ds. Odpowiedzialności Biznesu

Szpitaly w większości przypadków nie są w stanie zaproponować pacjentom ciekawego spędzenia czasu pomiędzy zabiegami. Tu dostrzegliśmy naszą rolę jako propagatora tworzenia „okna na świat” dla pacjentów.

Poprzez stworzenie multimedialnej sali wyposażonej w laptopy z kamerą i dostępem do Internetu, czy też rozmieszczenie w różnych miejscach placówki stanowisk komputerowych (infokiosków) ArcelorMittal daje pacjentom możliwość kontaktu z rodziną, przyjaciółmi, czy choćby poczytania najnowszych wiadomości. Te narzędzia, które znajdują się w większości domów, są zazwyczaj niedostępne w szpitalach, a szpital to miejsce, gdzie pacjent przebywa czasem przez długie tygodnie czy nawet miesiące.

Uzupełnieniem tych działań jest między innymi współdziałanie w upowszechnianiu krwiodawstwa poprzez wspieranie oddziałowych klubów krwiodawstwa oraz promowaniu oddawania szpiku kostnego poprzez wspieranie inicjatywy Memoriału Agaty Mróz-Olszewskiej.



**Sanjay Samaddar**  
Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny ArcelorMittal Poland

Gdy ktoś stawia nam zarzut, że priorytetem w procesie leczenia jest sprzęt medyczny, odpowiadamy, że zaspokajanie potrzeby kontaktu z bliskimi, czy umożliwienie dostępu do wiadomości i rozrywki jest równie ważne. Nieostrzeżenie aspektu psychologicznego w rehabilitacji pacjentów powoduje, że proces powrotu do zdrowia może być trudniejszy i dłuższy.



## ArcelorMittal Poland dla sportu

Równie ważny, jak edukacja czy promocja zdrowia, jest dla ArcelorMittal Poland sport. Firma nie angażuje się jednak w promocję sportu zawodowego, lecz wspiera lokalne inicjatywy, w których uczestniczyć może każdy.

Zachęcając także młodzież do aktywności ruchowej, firma zdecydowała się wesprzeć Młodzieżowe Centrum Sportu i Edukacji ComCom-Zone w Krakowie oraz sztuczne lodowisko miejskie w Dąbrowie Górniczej.

**Karolina Muza**  
Specjalista ds. Odpowiedzialności Biznesu  
ArcelorMittal Poland

„Nasi pracownicy wspólnie potrafią się w taką działalność zaangażować, czego przykładem był chociażby ich udział w zawodach strzeleckich, czy rozgrywkach piłki nożnej, w których niejednokrotnie osiągnęli sukcesy.”

## Działania prospołeczne ArcelorMittal Poland

W ramach działalności prospołecznej ArcelorMittal Poland rokrocznie jest partnerem takich akcji, jak koncerty charytatywne czy wspieranie działalności organizacji zajmujących się dziećmi i ich rodzinami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Przykładem takiej działalności może być stworzenie profesjonalnego zaplecza kuchennego służącego podopiecznym Stowarzyszenia „U Siemachy”.



## Fundacja ArcelorMittal

Firma stara się również zachęcać swoich pracowników do zaangażowania na rzecz innych.

Z inicjatywy Fundacji ArcelorMittal każdego roku organizowany jest w całej Grupie Dzień Wolontariatu Pracowniczego. Od 2009 r. odbywa się on również w Polsce. W tym dniu pracownicy spółki służą swoją wiedzą i pomocą, m.in. wspólnie z dziećmi odrabiając lekcje, ucząc ich gry na gitarze czy udzielając korepetycji, ale także przeprowadzając drobne prace biurowe i remontowe w siedzibach fundacji. W 2010 r. Dniu Wolontariatu towarzyszyła także zbiórka krwi.

Każdego roku Fundacja ArcelorMittal organizuje wśród dzieci pracowników wszystkich oddziałów firmy na świecie konkurs na najpiękniejszą kartkę świąteczno-noworoczną. W 2010 r. w Polsce mali artyści podjęli to wyzwanie po raz drugi. Kartka autorstwa Karoliny Piekacz, córki pracownika Zakładu Świętochłowice, została w globalnym głosowaniu uznana za najlepszą pracę i tym samym umieszczona na firmowej karcie ArcelorMittal Poland rozsyłanej do klientów i współpracowników firmy na całym świecie.

## ArcelorMittal buduje lokalną tożsamość

Promując wiedzę o Nowej Hucie i znajdującym się tam oddziale ArcelorMittal Poland, w 60. rocznicę jego istnienia firma powołała **NHpedię** – encyklopedię online poświęconą tej szczególnej części Krakowa. Serwis zawiera bogate zbiory informacji historycznych oraz współczesnych, materiałów zdjęciowych, filmowych i animacji, opisów wydarzeń ważnych nie tylko dla hutników czy dzielnic, ale również dla całego Krakowa. Znalazły się tu materiały pochodzące z archiwów oddziału krakowskiego firmy, zbiorów prywatnych czy katalogów instytucji.

NHpedia, która pokazuje hutę od jej początków do dnia dzisiejszego, wypełnia lukę między tymi, którzy byli obecni przy budowie huty oraz młodymi inżynierami, dopiero rozpoczynającymi pracę w ArcelorMittal Poland. Służy zarówno pracownikom, studentom, uczniom i pasjonatom historii oraz miłośnikom Krakowa. Z czasem stała się także elementem budującym lokalną tożsamość.

## Rada Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland

Aby zagwarantować spójność podejmowanych działań z globalną polityką firmy, zasadami zrównoważonego rozwoju oraz transparentności, powołana została Rada Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland pod przewodnictwem Prezesa Zarządu. W jej skład wchodzi członkowie Zarządu oraz przedstawiciele kadry kierowniczej, reprezentujący kluczowe obszary w firmie, takie jak produkcja, BHP czy środowisko. Swoich przedstawicieli mają w niej również związki zawodowe. Rada, która zbiera się co najmniej dwa razy w ciągu roku, wspiera rozwój strategii Odpowiedzialności Biznesu, pomaga wytyczać kierunki działalności firmy, monitoruje projekty oraz pomaga wzmacniać relacje z interesariuszami firmy, zarówno zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi.



## ArcelorMittal Poland laureatem

PERFORMANCE EXCELLENCE AWARD

W roku 2010 ArcelorMittal Poland zdobył pierwsze miejsce w konkursie Performance Excellence Award w europejskim segmencie wyrobów płaskich. Zwycięskim obszarem okazała się Odpowiedzialność Biznesu. Nagrodę laureatom wręczał Robrecht Himpe, dyrektor generalny tego segmentu w grupie ArcelorMittal.

Uznanie jury zdobyły trzy projekty zrealizowane we współpracy z ArcelorMittal Foundation. Wśród nich znalazły się: multimedialna pracownia komputerowa w Ośrodku Rehabilitacyjnym w Reptach, innowacyjne pracowni językowe oraz NHpedia – internetowa encyklopedia Nowej Huty. Jurorzy byli pod wrażeniem zaangażowania ArcelorMittal Poland w życie społeczności lokalnych, którego przejawem jest propagowanie nauki języków obcych oraz dbałość o tradycje. Każdy z projektów jest autorskim pomysłem ArcelorMittal Poland. Każdy z nich ma też dwie ogromne zalety – możliwość wdrożenia w innym kraju i stosunkowo niewielkie nakłady finansowe w porównaniu z korzyściami dla interesariuszy.

Wszystkie są też dowodem na to, że współpraca pomiędzy biznesem a społecznościami lokalnymi jest możliwa.





## Nagrody i wyróżnienia

### Tytuł Lidera Małopolski 2009

Krakowski Oddział ArcelorMittal Poland otrzymał tytuł Lidera Małopolski 2009 w jubileuszowej, 10. edycji konkursu organizowanego przez Stowarzyszenie Gmin i Powiatów Małopolski, któremu przewodniczy Kazimierz Barczyk. Konkurs „Najlepsze Przedsięwzięcia Roku 2009 w Małopolsce – Lider Małopolski” odbywa się pod patronatem marszałka

województwa, prezydenta Krakowa i wojewody małopolskiego. Kapituła konkursu wyróżniła najważniejsze przedsięwzięcia o wymiarze społecznym, inwestycje infrastrukturalne, a także ekspansywne firmy z Małopolski.

W uroczystości wręczenia dyplomów, która odbyła się 1 marca 2010 r. w Sali Obrad Urzędu Miasta Krakowa wzięli udział: wojewoda małopolski Stanisław Kracik, wiceprezydent Krakowa Kazimierz Bujakowski i senator Stanisław Bisztyga. ArcelorMittal Poland reprezentowana była przez dyrektora Jacka Wolińskiego, który w imieniu prezesa Zarządu Sanjaya Samaddara

odebrał wyróżnienie. Obecni byli także dyrektorzy: Jadwiga Kołkowska, Jerzy Kmiotek, Janusz Kantor, Jan Staniewski, Krzysztof Oleś, Grzegorz Lukas oraz inżynierowie z walcowni zimnej. Właśnie za projekt modernizacji walcowni zimnej ArcelorMittal uzyskał tytuł Lidera.

Przewodniczący Stowarzyszenia Gmin i Powiatów Małopolski, Kazimierz Barczyk, nazwał nawet inwestorów „dobrodziejami”, zwracając przy tym uwagę, jak bardzo zmieniło się nastawienie do inwestorów w ciągu ostatnich kilku lat. Doceniając rolę liderów jako lokomotyw rozwoju, wojewoda S. Kracik przypomniał, by kreując i wspomagając rozwój Małopolski dostrzegać i wykorzystywać wszystkie jej atuty, a przede wszystkim ogromny potencjał ludzki.



W liście gratulacyjnym przekazanym prezesowi S. Samaddarowi marszałek województwa Marek Nawara podkreślił, jak ważna dla lokalnych społeczności jest rola społecznie odpowiedzialnego biznesu. Tak właśnie postrzegany jest w Krakowie ArcelorMittal Poland – jako inwestor uczestniczący w rozwoju miasta.

„Mam nadzieję, że staniecie się przykładem dla innych firm, a Wasze pozytywne doświadczenie będzie bodźcem do coraz to nowszych inicjatyw na rzecz regionu... Tytuł Lider Małopolski 2009 jest z pewnością uwieńczeniem dotychczasowych działań firmy. To również motywacja do dalszej pracy nad doskonaleniem pewnych mechanizmów, które umożliwiają firmom działania poprawiające jakość produktów oraz pozwalają funkcjonować w złożonym otoczeniu gospodarczo-społecznym.”





## Laureat konkursu „Aktywni 50+” oraz I miejsce w konkursie „Firma Przyjazna 50+”

Projekt jest realizowany przez firmę L.GRANT HR Consulting pod nadzorem Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego. Honorowy Patronat nad projektem objęły Górnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Przedsięwzięcie otrzymało też dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Jak mówił podczas uroczystej gali w kinoteatrze Rialto w Katowicach Daniel Binda, kierownik projektu, celem przedsięwzięcia jest „promowanie aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób powyżej 50. roku życia, przełamywanie stereotypów dotyczących możliwości zawodowych pięćdziesięciolatków i pokazywanie przykładów godnych naśladowania.”

Miano „Firmy przyjaznej 50+” przyznano ArcelorMittal Poland. Obecni na gali przedstawiciele wszystkich laureatów zgodnie podkreślali, że to właśnie pięćdziesięciolatkowie są elementem stabilności ich firm.

– Codziennie korzystamy z ogromu wiedzy i doświadczeń naszych pracowników. Wiemy, jak są dla nas cenni i chcemy, by swoją ekspertyzę przekazali nowo rekrutowanym osobom.

Dlatego uruchomiliśmy w firmie program maSZTALent, w ramach którego starsi i młodszy pracownicy mają możliwość uczyć się od siebie – powiedział, odbierając statuetkę Andrzej Węglarz, dyrektor Biura Kadr i Płac.



## Laureat konkursu „Ambasador Polskiej Gospodarki 2010” w kategorii: Eksporter

W imieniu Zarządu naszej firmy, 17 maja w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w Warszawie, dyplom odebrał Stefan Dzienniak, członek Zarządu, dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych, Środowiska i Projektów Specjalnych.

Kapituła nagrodziła naszą spółkę za szynę eksportowaną na rynek niemiecki. – Ta nagroda świadczy o docenieniu przez biznesowe otoczenie naszych wysiłków inwestycyjnych i modernizacyjnych, jakie w ostatnich

latach poczyniliśmy w obszarze produkcji. To również nagroda za wiedzę i doświadczenie naszych specjalistów – podkreśla Stefan Dzienniak. – Z pewnością przyczyni się do wzmocnienia konkurencyjnej pozycji naszej firmy na rynku krajowym i zagranicznym.

Organizatorem konkursu jest Business Centre Club pod patronatem Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Nagrody przyznawane są w czterech kategoriach: **Eksporter, Partner Firm Zagranicznych, Marka Europejska, Kreator XXI wieku.**



## Solidna Firma 2010

Przyznany certyfikat świadczy o terminowości w regulowaniu wszelkich zobowiązań oraz poszanowaniu ekologii i praw konsumenckich. Podstawowym warunkiem uczestnictwa w programie „Solidna Firma” jest m.in. terminowe rozliczanie się z kontrahentami i pracownikami, terminowe regulowanie wszelkich płatności, a także przestrzeganie prawa pracy, praw konsumenta oraz wywiązywanie się ze zobowiązań reklamacyjnych. W tym roku w gronie nagrodzonych po raz pierwszy znalazła się nasza spółka.

Celem programu gospodarczo-konsumenckiego „Solidna Firma” jest propagowanie zasad etyki, takich jak: rzetelność, uczciwość i terminowość w kontaktach między partnerami gospodarczymi, a także promowanie najlepszych firm jako partnerów dla konsumentów, podmiotów gospodarczych oraz instytucji państwowych. Rozpoczyna się on od dobrowolnego poddania się przez przedsiębiorców zewnętrznemu audytowi, a w przypadku potwierdzenia tych cech kończy uzyskaniem prestiżowego tytułu „Solidnej Firmy”.

Podczas uroczystej gali, która odbyła się 17 lutego w Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach, certyfikat odebrał Stefan Dzienniak, członek Zarządu, dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych, Środowiska i Projektów Specjalnych.

„Bardzo cieszymy się z uzyskanego tytułu. Od kilku lat staramy się budować nasz pozytywny wizerunek nie tylko jako największej firmy produkującej stal, ale także firmy wywiązującej się ze wszystkich zobowiązań wobec instytucji państwowych, kontrahentów i pracowników – podkreśla Stefan Dzienniak. – Przyznane wyróżnienie utwierdza nas w przekonaniu, iż kierunek obranych przez nas działań jest jak najbardziej właściwy. Dołożymy wszelkich starań, aby w przyszłym roku ponownie znaleźć się w tym zaszczytnym gronie.”





Program Zgodności w ArcelorMittal Poland i w spółkach zależnych został wdrożony w czerwcu 2007 r. Wydanie poprawione pochodzi z października 2008 r.

- Polityka w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi;
- Procedura zgłaszania niewłaściwego postępowania;
- Niezapowiedziane kontrole.

Na program zgodności składają się następujące elementy:

- Kodeks Etyki Biznesu;
- Zasady dotyczące informacji poufnych;

Aktualnie w ramach programu funkcjonuje 7 modułów. W roku 2009 w skład programu weszły **Wytyczne w zakresie zapobiegania korupcji**, a w październiku 2010 r. także **Polityki Praw Człowieka**.

## Szkolenia

Zgodnie z postanowieniami Programu Zgodności każdy pracownik powinien zostać przeszkolony w zakresie Kodeksu Etyki Biznesu, Procedury Zgłaszania Niewłaściwego Postępowania i Polityk HR. Wybrane grupy pracowników winny zostać zaznajomione z pozostałymi częściami składowymi Programu Zgodności. Szkolenia prowadzone są z wykorzystaniem metod tradycyjnych, jak i online i powtarzane są co 3 lata.

Dodatkowo, zakres obowiązywania poszczególnych elementów programu ustalany jest przez biuro korporacyjne i publikowany na stronie intranetowej ArcelorMittal.

W latach 2009–2010 15 707 pracowników zostało przeszkolonych z zakresu Kodeksu Etyki Biznesu oraz 1 935 z Wytycznych w Zakresie Zapobiegania Korupcji.

## Struktura organów Spółki

Przejrzyste zasady postępowania to standard w ArcelorMittal. Dlatego w Radzie Nadzorczej ArcelorMittal Poland obecni są przedstawiciele związków zawodowych. Przedstawiciele pracowników uczestniczą również w spotkaniach kierownictwa firmy.

Zobowiązanie ArcelorMittal do przestrzegania wysokich standardów i stosowania najlepszych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, a także przejrzystość postępowania jest warunkiem koniecznym dla rozwoju firmy.

Naszym zdaniem dobre praktyki biznesowe warunkują sukcesy ekonomiczne osiągnięte w dłuższej perspektywie. Chcemy utrzymać naszą reputację w zakresie dotrzymywania wysokich standardów etycznych i zasad ładu korporacyjnego.

