

[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 przysyłać do Karoliny Muzy,  
Kierownika Zespołu Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland.  
Adres e-mail: [Karolina.Muza@arcelormittal.com](mailto:Karolina.Muza@arcelormittal.com)



ArcelorMittal



ArcelorMittal Poland  
Odpowiedzialność Biznesu  
Raport 2011



## Spis treści:

Przesłanie Prezesa Zarządu	1
O ArcelorMittal Poland	3
Dbamy o pracowników	7
Zdrowie i bezpieczeństwo	10
Program wsparcia pracowników	16
Szkolenia	22
Inwestujemy w przyszłych pracowników	28
Przedszkole zakładowe	32
Odpowiadając na potrzeby pracowników	34
Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali	37
Inwestycje	40
Ochrona środowiska	42
Inwestujemy w społeczności lokalne	49
Projekty społeczne	52
Nagrody i wyróżnienia	60
Ład korporacyjny	65
Program Zgodności	66

*Motto*

*ArcelorMittal brzmi:*

*"transforming tomorrow"*

*("zmieniamy jutro")*

### The Golden Rules of Safety



## Przesłanie Prezesa Zarządu

Drodzy Czytelnicy,

Z przyjemnością przedstawiamy Wam drugą już edycję Raportu Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland. Naszym celem jest informowanie tą drogą o działaniach powziętych przez ArcelorMittal Poland w obszarze Odpowiedzialności Biznesu, której strategia opiera się na następujących filarach: bezpieczna i zrównoważona produkcja stali, dbanie o pracowników, wspieranie lokalnych społeczności oraz ład korporacyjny.

Wizja naszej Grupy koncentruje się wokół stali – materiału, z którego powstaje nowoczesny świat. Stal można przetwarzać w nieskończoność, dlatego też jest ona jednym z najbardziej przyjaznych środowisku naturalnemu materiałów. Mimo to ochrona środowiska jest jednym z naszych priorytetów – chcemy konsekwentnie, w jak najlepszy sposób je chronić. W tym celu inwestujemy w nowe, ekologiczne technologie i nowoczesne instalacje. Jednym z projektów, które zakończyliśmy w roku 2011 był program ograniczania hałasu w naszych zakładach. Zyskał on uznanie Polskiej Izby Ekologii, która za jego realizację przyznała nam Ekolaur. Chcemy mieć pewność, że nasi interesariusze są na bieżąco informowani o podejmowanych przez nas działaniach, dlatego też prowadzimy dialog społeczny w zakresie ochrony środowiska. Nasz Eko-Ambasador odpowiada na pytania członków lokalnych społeczności za pośrednictwem bezpłatnej linii telefonicznej lub adresu mailowego. Od kilku lat jesteśmy też gospodarzami Forum Ekologicznego –

platformy dyskusji stworzonej na potrzeby wymiany informacji pomiędzy firmami, organizacjami pozarządowymi oraz jednostkami administracji państwowej zajmującymi się ochroną środowiska.

Dużą wagę przykładamy również do kwestii bezpieczeństwa i ochrony. Chcemy, aby nabrały one szczególnego znaczenia dla wszystkich pracowników Grupy ArcelorMittal. Mimo że hutnictwo często postrzegane jest jako przemysł związany z ryzykiem, a nawet niebezpieczny, wierzymy, że dzięki odpowiednim procedurom i postawom można całkowicie wyeliminować wypadki przy pracy. Nasza „Podróż do zera wypadków” wdrożona we wszystkich zakładach Grupy ArcelorMittal już przynosi pozytywne rezultaty. W ubiegłym roku wskaźnik częstotliwości wypadków obniżył się do poziomu 0,8, podczas gdy w roku 2010 wyniósł 1,5.

W roku 2011 podjęliśmy również decyzję bez precedensu w zakładach ArcelorMittal – wprowadziliśmy trzymiesięczną przerwę dla BHP, podczas której dyrektorzy zakładów produkcyjnych delegowali wszystkie swoje codzienne zadania swoim kolegom, a sami skupiali się wyłącznie na kwestiach związanych z bezpieczeństwem, tym samym dając przykład swoim współpracownikom. Aby osiągać jeszcze lepsze wyniki w zakresie bezpieczeństwa, chcemy kontynuować naszą inicjatywę o nazwie „Top 10 zagrożeń”, której celem jest stworzenie naszym pracownikom bezpiecznego środowiska pracy.

Rok 2011 upłynął również pod znakiem promocji zdrowia i zdrowego trybu życia. Nasz „Tydzień Zdrowia” cieszył się wśród pracowników ogromną popularnością. Szczególnie zadowoleni jesteśmy z zainteresowania programem „Rzuć palenie z ArcelorMittal”, z którego skorzystało ponad 400 osób. Nie skupialiśmy się jedynie na kwestiach zdrowia fizycznego.

W październiku wspólnie z Fundacją „Droga” zainaugurowaliśmy program wspierania pracowników.

ArcelorMittal Poland nieustannie podnosi kwalifikacje swoich pracowników na wszystkich poziomach organizacji. Wierzymy, że to ludzie są naszym największym aktywem. Pomyślnie przeprowadziliśmy trzy projekty szkoleniowe: warsztaty z analitycznego myślenia, program „maSzTALent” oraz kolejną edycję Akademii Menedżera. Otworzyliśmy również pierwsze przyzakładowe przedszkole ArcelorMittal dla dzieci naszych pracowników. Placówka działa już w Dąbrowie Górniczej, a w 2012 roku podobną otworzymy w Krakowie.



W ciągu minionych lat skupiliśmy się na identyfikacji naszych interesariuszy; poznaliśmy ich potrzeby i oczekiwania. Wspieramy ich w takich dziedzinach jak: edukacja, zdrowie, ochrona środowiska, sport oraz kultura i sztuka, a także poprzez wolontariat naszych pracowników na terenie miast, w których działają nasze zakłady.

Z pewnością nie ustaniemy w naszych wysiłkach również w roku 2012. Elementem Odpowiedzialnego Biznesu, na którym się skupimy będzie poprawa wyników w zakresie bezpieczeństwa, jak również działanie zgodne z regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska. Jeszcze bardziej zaangażujemy się w promocję różnorodności i braku dyskryminacji w miejscu pracy oraz zadbamy o rozwój naszych pracowników. Jeśli zaś chodzi o projekty dotyczące społeczności lokalnych, będziemy starali zaangażować się w inicjatywy długofalowe, aby działać zgodnie z wartością ArcelorMittal, jaką jest zrównoważony rozwój.

Mamy nadzieję, że niniejszy raport w pełni spełni swoją informacyjną funkcję. Chętnie też wysłuchamy Państwa uwag dotyczących działań podejmowanych przez nas w obszarze Odpowiedzialności Biznesu.

Z najlepszymi życzeniami,

**Sanjay Samaddar**  
Prezes Zarządu  
ArcelorMittal Poland

## O ArcelorMittal Poland

### Zmieniamy oblicze polskiego hutnictwa

W 2004 roku ArcelorMittal Poland, wówczas jeszcze pod marką LNM Holding, podjął się niełatwego zadania, jakim była restrukturyzacja i modernizacja Polskich Hut Stali. Dziś, z perspektywy ośmiu lat od prywatyzacji, możemy z dumą powiedzieć, że osiągnęliśmy sukces. Dzięki inwestycjom o wartości ponad 4,5 mld zł zmieniliśmy upadające huty w dobrze prosperujące zakłady, korzystające z najlepszych światowych technologii i wyznaczające standardy w swojej klasie. Dysponując sześcioma hutami w województwach śląskim (Dąbrowa Górnicza, Sosnowiec, Świętochłowice oraz Chorzów) i małopolskim (Kraków), skupiamy ponad 70 procent zdolności produkcyjnych polskiego hutnictwa. Produkujemy zarówno wyroby płaskie, jak i długie oraz zatrudniamy 12 tysięcy osób. Jesteśmy również dumnymi właścicielami największej i najnowocześniejszej koksowni w Europie, zlokalizowanej w Dzieszcowicach.

Jesteśmy świadomi, że wiodąca pozycja na rynku stalowym w Polsce niesie ze sobą wyjątkową odpowiedzialność i zobowiązania. Osiągamy imponujące wyniki w zakresie obniżania emisji dwutlenku węgla i pyłu, redukcji wpływu na środowisko czy wyciszenia źródeł hałasu. Nasze starania doceniane są przez ekspertów, co jest dla nas powodem do szczególnej dumy. Od 2011 roku szcycimy się m.in. tytułami Ambasadora Polskiej Gospodarki, Solidnej Firmy i Dobrego Pracodawcy. Wyróżnienia te potwierdzają, że rzeczywiście zmieniliśmy oblicze polskiego hutnictwa.

### i zmieniamy jutro

ArcelorMittal Poland jest częścią największego na świecie producenta stali, który w 60 krajach na całym świecie zatrudnia ponad 260 tysięcy pracowników. To liczba porównywalna z populacją Islandii i nasza siła, płynąca z multikulturowości, różnorodności doświadczeń i bogatego know-how. W roku 2011 w ramach Grupy ArcelorMittal wypracowaliśmy obroty o wartości 94 mld dolarów, a w naszych hutach wyprodukowano około 91,9 mln ton stali surowej, co stanowi około 6 procent całej światowej produkcji. Kopalnie należące do Grupy wyprodukowały 54 mln ton rud żelaza oraz 8 mln ton węgla metalurgicznego.

Produkty wytwarzane w naszych hutach, od Luksemburga po Brazylię, znajdują zastosowanie w większości sektorów gospodarki i dziedzin życia, od przemysłu samochodowego i produkcji sprzętu AGD, przez budownictwo, produkcję opakowań, infrastrukturę, aż po takie konstrukcje, jak wyrastająca na ikonę nowoczesnego Londynu i symbol Olimpiady 2012 futurystyczna wieża ArcelorMittal Orbit.





## Struktura zarządzania

Struktura zarządzania Odpowiedzialnością Biznesu w ArcelorMittal Poland odzwierciedla strukturę organizacyjną firmy. Każdy pracownik począwszy od Członków Zarządu, poprzez dyrektorów zakładów, biur, aż po pracowników liniowych powinien postępować zgodnie z Kodeksem Etyki Biznesu i pozostałymi wytycznymi Programu Zgodności. 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. W ramach struktury organizacyjnej firmy funkcjonuje zespół Odpowiedzialności Biznesu, którego jednym z obowiązków jest dbanie o poprawne relacje ze społecznościami lokalnymi oraz współpraca z innymi działami w ramach czterech filarów Odpowiedzialności Biznesu obowiązujących w Grupie ArcelorMittal.

## Rada Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland

Rada Odpowiedzialności Biznesu jako ciało doradcze gwarantujące poprawność podejmowanych działań w obszarze CR zgodnych z globalną polityką już na stałe wpisała się w funkcjonowanie naszej firmy. Ostatnie spotkanie Rady, które odbyło się we wrześniu 2011 roku w Dąbrowie Górniczej było szczególnym wydarzeniem dla ArcelorMittal Poland. Po raz pierwszy w jej składzie pojawił się reprezentant interesariuszy zewnętrznych, Jego Magnificencja rektor Akademii Górniczo-Hutniczej, Antoni Tajduś. Prezes Samaddar oraz rektor Tajduś zgodnie podkreślili, że świat biznesu może iść w parze ze światem nauki, co więcej, takie połączenie może stać się fundamentem długoterminowej i owocnej współpracy. Również inni członkowie Rady wyrazili swoje zadowolenie z przyjęcia przez rektora zaproszenia do współpracy na polu Odpowiedzialności Biznesu. Podczas spotkania rozmawiano także o zrealizowanych już projektach społecznych oraz celach i planach na kolejny rok.

*Sanjay Samaddar, Prezes*

*„Obecność Pana rektora to dla nas ogromny zaszczyt. Dzięki temu nasze działania zostaną wzbogacone o opinię osoby, która reprezentuje świat nauki”.*

*Antoni Tajduś, rektor AGH*

*„Członkostwo w Radzie Odpowiedzialności Biznesu to dla mnie duży honor i zaszczyt zarazem. Dzięki uczestnictwu w spotkaniach Rady będę miał możliwość poznać działania firmy nie tylko pod kątem produkcji, ale również pod kątem działań na rzecz społeczności lokalnych”.*

## Nasi interesariusze

### Pracownicy

Nasza kultura organizacyjna = nasza tożsamość = nasze DNA

Kadra pracownicza ArcelorMittal Poland to największy atut firmy, który ma wkład nie tylko w sytuację ekonomiczną spółki, ale również tworzy jej wizerunek. Pracownicy działają w zgodzie z obowiązującym prawem oraz Kodeksem Etyki, którego założenia zostały im przekazane podczas specjalnych szkoleń. Rokrocznie planowany jest budżet mający na celu poprawę warunków pracy, bezpieczeństwa pracowników oraz podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych.

## Klienci i dostawcy

Sukces firmy zależy nie tylko od postawy pracowników, ale również od satysfakcji klientów oraz dostawców. Dlatego jednym z podstawowych priorytetów spółki jest budowanie dobrych i długotrwałych relacji z nimi opartych na szczerości, otwartości oraz wzajemnym wsparciu. Jednym z narzędzi umożliwiających nam śledzenie współpracy z klientem/dostawcą jest program OTIF (on time in full), który pozwala na regularne sprawdzanie poziomu wysyłek; czy ich realizacja przebiega według zobowiązań kontraktowych. Również na tym polu posługujemy się Kodeksem Etyki, który mówi m.in. o transparentnej wymianie informacji oraz walce z korupcją.

## Organizacje

Jako największy pracodawca w województwach śląskim i małopolskim oraz jeden z największych w Polsce, pozostajemy w stałym kontakcie z instytucjami rządowymi. Regularnie spotykamy się z reprezentantami np. Ministerstwa Gospodarki czy Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, ale również z władzami lokalnymi: burmistrzami, radnymi czy prezydentami miast, w których zlokalizowane są nasze huty. Tematami dyskusji są nie tylko realizowane projekty z zakresu Odpowiedzialności Biznesu dotyczące rozwoju społeczności lokalnych, ale również kwestie dotyczące np. ochrony środowiska. Dzięki dyskusjom na tematy nurtujące obie strony współpraca nasza zacieśnia się, dzięki czemu koncern może pochwalić się wizerunkiem przyjaznym dla społeczeństwa; regularnie informujemy interesariuszy o sytuacji firmy, o planowanych inwestycjach oraz o istotnych wydarzeniach w działalności spółki.

## Społeczności lokalne

Polityka naszego koncernu zakłada, że działalność Biura Odpowiedzialności Biznesu koncentruje się przede wszystkim wokół społeczności lokalnych skupionych w pobliżu hut grupy ArcelorMittal. Dlatego nasze działania skupiają się na rozwoju tych właśnie miast; zdajemy sobie sprawę, że odpowiedzialność firmy to nie tylko wysoka jakość produkcji oraz odpowiednia obsługa klienta, ale również nasze zachowanie i działania względem pracowników, ich rodzin oraz mieszkańców miast, na których życie działalność naszej firmy ma istotny wpływ. Główne filary działalności Biura Odpowiedzialności Biznesu to edukacja, zdrowie, kultura, sport amatorski oraz ochrona środowiska.

## Media

Mimo że ArcelorMittal Poland nie ma bezpośredniego wpływu na media, traktujemy je jako jednego z naszych najważniejszych interesariuszy. W wielu sytuacjach media pomagają nam przekazać ważne informacje dotyczące spółki innym grupom interesariuszy: dane dotyczące produkcji, kwestie społeczne oraz dotyczące ochrony środowiska i gospodarki. Dzięki temu wiedza społeczności lokalnych dotycząca naszych produktów, instalacji i projektów z obszaru Odpowiedzialności Biznesu wzrasta. Dlatego też stały i regularny kontakt z przedstawicielami mediów ma dla nas ogromne znaczenie.







# Dbamy o pracowników

Potrzebny jest „przełom”,  
...czyli sposób pracy zupełnie inny w stosunku  
do tego, co robimy teraz...

Najcenniejszą wartością w naszych hutach jest życie naszych  
kolegów i nas samych.

To, co możemy zrobić najlepszego, to chronić to życie i dbać  
o zdrowie.

Zakłady o najlepszych wynikach w zakresie bezpieczeństwa  
osiągają również najlepsze wyniki pod względem jakości,  
niezawodności i kosztów.



W styczniu 2011 roku odbyło się I Seminarium Bezpieczeństwa w ArcelorMittal w Dofasco.

Jego efektem było I Seminarium Bezpieczeństwa w Jaworzu, podczas którego dyskutowaliśmy z najwyższym kierownictwem nad możliwościami poprawy bezpieczeństwa w ArcelorMittal Poland. Przeprowadziliśmy głosowanie dotyczące zaangażowania kierownictwa w sprawy BHP oraz wprowadzenia nowych inicjatyw. Rezultatem były wspólnie wypracowane elementy składowe Piramidy Bezpieczeństwa, w lutym 2011 roku wdrożone we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland.





# Na II Seminarium Bezpieczeństwa



Rok 2011 przyniósł również odważną inicjatywę dyrektora zarządzającego Manfreda Van Vlierbergha: „Przerwy dla BHP”. Polegała ona na oddelegowaniu dyrektorów zakładów na kilka miesięcy, w stu procentach czasu pracy do działań związanych z bezpieczeństwem.

Na II Seminarium Bezpieczeństwa ArcelorMittal Poland we wrześniu 2011 roku omówiono wyniki w zakresie poprawy bezpieczeństwa oraz działania podjęte przez dyrektorów zakładów w trakcie „Przerwy dla BHP”. Dyskutowano o kolejnych inicjatywach mających na celu dalszą poprawę tych wyników. Decyzje podjęte po II Seminarium Bezpieczeństwa dotyczyły zwiększenia zaangażowania społecznych inspektorów pracy w działania na rzecz ich poprawy. Ustalono, że działania dotyczące poprawy bezpieczeństwa będą koncentrowały się na trzech obszarach: Piramidzie Bezpieczeństwa, standardach zapobiegania wypadkom śmiertelnym oraz ocenie ryzyka zawodowego. Te trzy filary stały się podstawą budowania inicjatywy polegającej na „powrocie do podstaw BHP” – Patroli Bezpieczeństwa.

W listopadzie 2011 roku odbyła się w Polsce Globalna Komisja BHP z udziałem najwyższego kierownictwa europejskiego sektora wyrobów płaskich, m.in. Franka Haersa i Wolframa Weissa. Było to spotkanie poświęcone podsumowaniu działań w zakresie BHP oraz dyskusji na temat bezpieczeństwa w ArcelorMittal.

# ArcelorMittal Poland



## ZDROWIE

### „Rzuć palenie razem z nami”

Akcję rozpoczęliśmy w Dniu Bezpieczeństwa i kontynuowaliśmy ją podczas Tygodnia Zdrowia. W kampanii udział wzięło ponad 400 pracowników.



*Pracownica Zakładu Energetycznego*  
*„W przeszłości, kiedy robiłam zakupy nie zastanawiałam się nad tym, ile kosztują papierosy – po prostu musiały znaleźć się w koszyku. Teraz regularnie taką samą kwotę odkładam. Nie jest to łatwe, ale już widzę pierwsze efekty..., ostatnio kupiłam sobie dobre perfumy”.*

*Pracownik Biura Rekrutacji i Szkoleń*  
*„Usłyszałem o tej metodzie – nie wierzyłem, że zadziała. Przeczytałem artykuły na ten temat – dalej nie wierzyłem, że zadziała. Podałem się zabiegowi – nie wierząc, że zadziała. Dalej nie wierzę..., ale od kwietnia nie palę”.*



## Badania pracowników

Jest już tradycją, że podczas Dnia Bezpieczeństwa pracownicy mają możliwość wykonania podstawowych badań krwi. W ramach Tygodnia Zdrowia rozszerzyliśmy zakres badań w oparciu o wskazówki lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę nad pracownikami naszych zakładów, bo to oni o zdrowiu naszych pracowników wiedzą najwięcej.

Podczas Tygodnia Zdrowia i Dnia Bezpieczeństwa pracownicy mieli możliwość skorzystania z porad i konsultacji dermatologa, urologa, lekarza rehabilitacji, dietetyka oraz dodatkowych badań (słuch, glukoza, osteoporoza, spirometria, dermatoskop, USG, EKG, Doppler, krwiobus). ▾ ▸



## Szkolenia z pierwszej pomocy

W ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Tygodnia Zdrowia zachęcałiśmy pracowników do udziału w szkoleniach z pierwszej pomocy oraz wszelkiego rodzaju konkursach i olimpiadach.

Podczas Tygodnia Zdrowia chcieliśmy nauczyć pracowników właściwych reakcji w momencie zachorowania czy wypadku. Ratownicy przebrani w ubrania robocze obowiązujące w naszej firmie odgrywali zaaranżowane sceny zachorowania lub wypadku. Pracownicy przekonani, że rzecz dzieje się naprawdę, ratowali poszkodowanych. Celem akcji było omówienie właściwego lub niewłaściwego zachowania w takich sytuacjach. Prawidłowa reakcja związana z zagrożeniem życia daje poczucie bezpieczeństwa nie tylko w pracy, ale także w domu.



*Z badań i konsultacji skorzystało około 2300 pracowników.*







## Aktywność fizyczna

W roku 2011 postawiliśmy na promocję aktywnego i zdrowego trybu życia.

Wiosną pracownicy brali udział w zawodach triathlonowych: pływali, biegali i jeździli na rowerze. Zakład Huta Królewska zorganizował turniej piłki nożnej.

Jesienią – po 15 latach – reaktywaliśmy Bieg Hutnika (6,4 km), w którym wzięło udział 150 osób.

Ponadto pracownicy wraz z członkami rodzin mogli uczyć się pływać, a także spróbowali swoich sił na mobilnej ścianie wspinaczkowej.



### Szkolenia - warsztaty i konkursy związane z bezpieczną pracą

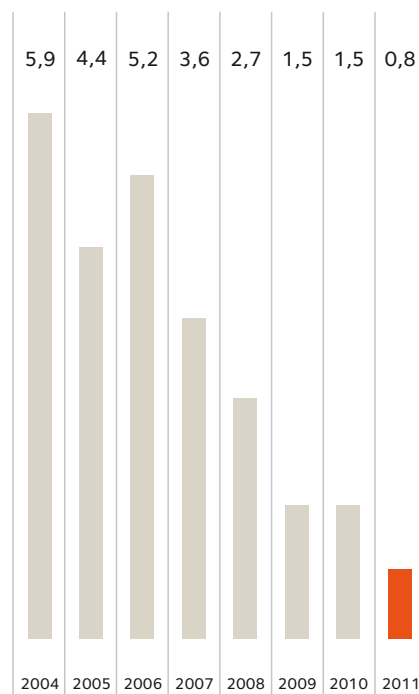
Dzień Bezpieczeństwa upłynął nam pod hasłem standardów bezpieczeństwa. Zorganizowaliśmy konkursy i pokazy związane z bezpieczną pracą. Najważniejsze z nich to:

- warsztaty i szkolenia zgodne ze standardem „Dźwigi i podnoszenie”, szkolenie „paluszkowe” (współpraca hakowy – suwnicowy);
- warsztaty i konkursy zgodne ze standardem „Pojazdy i prowadzenie”, konkursy wózków widłowych i suwnicowych, bezpieczeństwo przy pracy z wózkiem widłowym;
- zgodny ze standardem pokaz prac w przestrzeni ograniczonej;
- ewakuacja pracownika z wysokości - pokaz ratownictwa wysokościowego PSP w Chorzowie;
- bezpieczeństwo w pracy i w domu: gaszenie pożaru – „zadymiony namiot”;
- praktyczne i teoretyczne szkolenia z użytkowania sprzętu do prac na wysokości.





## Program wsparcia pracowników



Ewolucja wskaźnika częstotliwości wypadków

Liczba wypadków z przerwą w pracy na milion roboczogodzin

W październiku ruszył program wsparcia pracowników. Projekt „Nie jesteś sam” adresowany jest do pracowników ArcelorMittal Poland i spółek oraz członków ich rodzin. Projekt umożliwia pracownikom bezpłatne korzystanie z fachowej pomocy i wsparcia w sferze psychicznej. Jest bardzo pomocny w rozwiązywaniu problemów związanych z długotrwałym stresem. Konsultanci są odpowiedzialni nie tylko za pierwszy kontakt ze zgłaszającą się osobą, ale za cały proces pomocy. W razie potrzeby konsultant skontaktuje zgłaszającą się osobę z prawnikiem, doradcą zawodowym, pracownikiem socjalnym, pedagogiem, psychologiem, specjalistą terapii uzależnień czy psychiatrą. Program jest całkowicie bezpłatny i anonimowy. Najczęściej konsultacje ze specjalistami odbywają się w Ośrodku „DROGA” w Dąbrowie Górniczej. Istnieje także możliwość spotkania się z prawnikiem lub innym specjalistą w Krakowie. Konsultanci dyżurują we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland.

*Teresa Godoj, dyrektor Biura BHP i Ochrony*

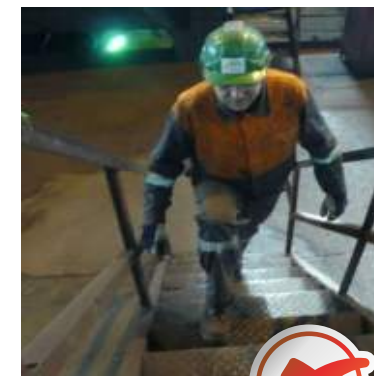
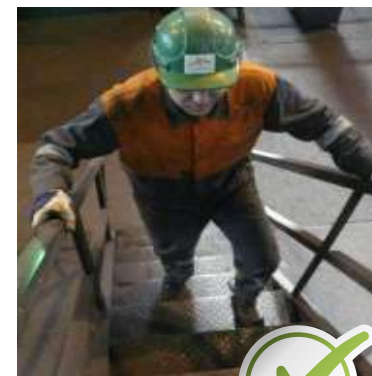
„To dla nas wyzwanie i zarazem test sprawdzający, czy potrafimy uczciwie mówić o niewłaściwych zachowaniach, o tym, co jeszcze musimy poprawić. Rozmowa na temat zachowań pracowników z pominięciem kwestii technicznych jest bardzo trudna. Wierzę jednak, że jesteśmy na to gotowi”.

*Janusz Soboszczyk, dyrektor Zakładu w Świętochłowicach*

„To idealne podejście i inspiracja dla wszystkich pracowników, którzy z jednej strony mają okazję przeanalizować swoje zachowania, a z drugiej zobaczyć, jak to zrobili inni. Nic bardziej nie przekonuje ludzi niż zauważone przez inne osoby nieprawidłowości, które ze względu na rutynę są dla nas niedostrzegalne, a inni potrafią je dostrzec. Wtedy zastanawiamy się czy takie sytuacje występują także u nas”.

*Andrzej Różycki, kierownik wydziału przetwarzania walcówki w Zakładzie w Sosnowcu*

„Program TOP niebezpiecznych zachowań jest tak naprawdę kontynuacją pracy kierownika, mistrzów i dozoru nad modelowaniem prawidłowych zachowań, nawyków i przyzwyczajzeń w bezpiecznych metodach pracy. Na swoim odcinku skupiliśmy się głównie na zidentyfikowaniu problemu (metod pracy, które wpływają na bezpieczeństwo wykonywanych codziennie czynności), naświetleniu wynikających z niego możliwych (prawdopodobnych) skutków zachowań oraz próbie zmiany modelu postępowania poprzez rozwiązania techniczne, organizacyjne i w końcu zmianę podejścia (mentalności) pracowników. Ocena skuteczności wprowadzonych zmian i zaproponowanych działań wymaga jednak czasu i dalszej pracy całego zespołu”.



W 2011 roku w ArcelorMittal Poland zakończyliśmy program TOP 10 zagrożeń, w którym pracownicy wraz z przełożonym analizowali szczególnie niebezpieczne dla zdrowia i życia zagrożenia na swoich stanowiskach pracy.

Program ten cieszył się dużym zaangażowaniem ze strony pracowników i został bardzo pozytywnie odebrany przez najwyższe kierownictwo ArcelorMittal Poland. Kontynuując ten proces, w trzecim kwartale 2011 roku wprowadziliśmy program TOP niebezpiecznych zachowań, w którym chcieliśmy zwrócić szczególną uwagę na niebezpieczne zachowania spowodowane rutyną i brakiem świadomości zagrożeń.

# TOP niebezpiecznych zachowań



Zaangażowaliśmy w ten program pracowników oraz ich bezpośrednich przełożonych. Oni sami analizowali problemy i szukali rozwiązań wpływających na zmianę postawy w pracy.

Pracownicy BHP pomagali przy analizie. Pod koniec roku 2011 rozpoczęliśmy cykl spotkań, na których kierownicy przedstawiali przygotowane wspólnie z zespołem prezentacje. Dotyczyły one problemów, z którymi pracownicy musieli sobie poradzić.

Idea kontynuacji programu i wpływania na negatywne działania czy doskonalenie już sprawdzonych metod pracy jest popierana przez uczestników programu.



W ArcelorMittal Poland funkcjonuje udokumentowany Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskowy oraz Bezpieczeństwem i Higieną Pracy. System ten potwierdza zaangażowanie ArcelorMittal Poland w dbałość o wysoką jakość produkowanych wyrobów wytwarzanych w warunkach minimalizujących negatywny wpływ na środowisko oraz przy zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy.

W 2010 roku Spółka przystąpiła do certyfikacji Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Audit certyfikujący przeprowadzony przez TÜV Rheinland Sp. z o.o. potwierdził spełnienie wymagań norm:

- ISO 9001:2008 System Zarządzania Jakością
- ISO 14001:2004 System Zarządzania Środowiskowego
- PN-N 18001: 2004 System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (wg normy polskiej obejmującej wymagania regulowane prawem polskim)
- BS OHSAS 18001:2007 System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (wg normy brytyjskiej, narzucony przez FCE).

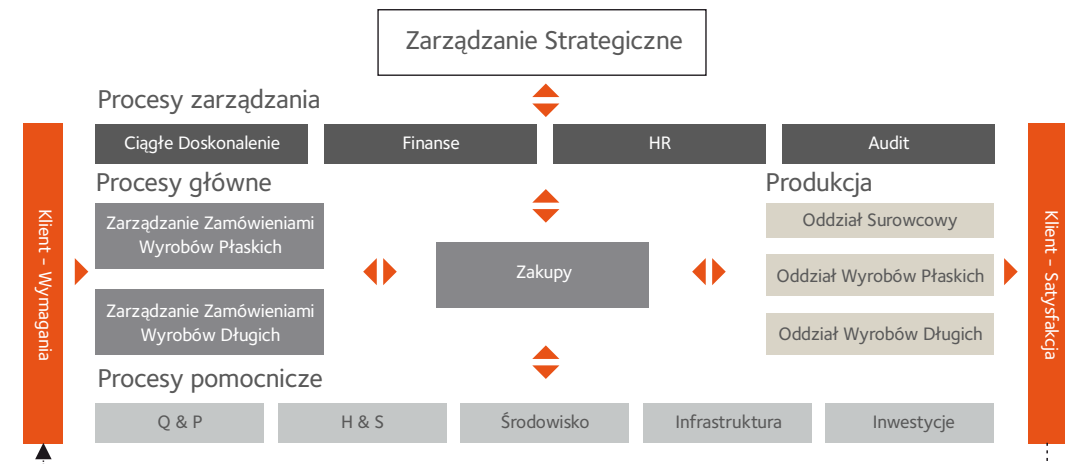
Corocznie odbywają się audyty nadzoru potwierdzające prawidłowe funkcjonowanie

i doskonalenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

W ramach doskonalenia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy system objął swoim zasięgiem wprowadzane Standardy Korporacyjne. Natomiast w ramach doskonalenia i rozszerzenia zakresu Systemu Zarządzania Środowiskowego rozpoczęły się w Spółce prace nad przygotowaniem do wdrożenia wymagań normy ISO 5001:2009 Systemy zarządzania energią. Wdrożenie tej normy pozwoli na zwiększenie efektywności energetycznej Spółki oraz zmniejszenie zużycia energii, co będzie miało również pozytywny wpływ na środowisko.

Od 2011 roku rozpoczęliśmy wdrażanie specyfikacji technicznej ISO TS 16949 określającej wymogi systemu jakościowego w dziedzinie projektowania, rozwoju, produkcji, instalacji i serwisowania produktów motoryzacyjnych. Wdrożenie wymagań specyfikacji oraz uzyskanie certyfikatu pozwoli nam na współpracę z firmami motoryzacyjnymi.

W ramach doskonalenia ZSZ zostały ponownie zidentyfikowane i opisane procesy funkcjonujące w ArcelorMittal Poland.



## Poprawiamy jakość szkoleń

Kluczowym elementem poprawy bezpieczeństwa był cykl doskonalenia jakości szkoleń. Wspólnie z Biurem Rekrutacji i Szkoleń zainicjowaliśmy proces zmiany w szkoleniach okresowych oraz administracji. Istotą zmiany było przygotowanie nowej formuły, której najważniejszym celem jest zwiększenie zaangażowania pracowników podczas szkoleń. Wykorzystując nowoczesne metody dydaktyczne – pracę w grupach, aktywne metody uczenia i angażowanie uczestników szkolenia, trenerzy przekazują najistotniejsze kwestie dotyczące bezpieczeństwa. Równie ważna jest kadra dydaktyczna, w skład której wchodzi specjalistów z różnych dziedzin związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

## Standardy bezpieczeństwa ArcelorMittal Poland

Kontynuujemy wdrażanie standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym ArcelorMittal. Obecnie osiągnęliśmy trzeci, z pięciu, poziom wdrożenia większości z nich. Przywiązujemy dużą wagę do edukacji naszych pracowników, dlatego też w Dniu Bezpieczeństwa Zarząd ArcelorMittal Poland ogłosił konkurs uwzględniający tę tematykę. Drużyny reprezentujące wszystkie Zakłady ArcelorMittal Poland prowadziły przez pół roku szkolenia dotyczące jednego z wylosowanych standardów. Szkolenia oceniane były zarówno pod względem merytorycznym, jak i innowacyjności w sposobie prowadzenia samego szkolenia. Dzięki konkursowi możliwe było przeszkolenie prawie 900 pracowników w myśl zasady „Nikt nie nauczy nas lepiej niż my sami”.

Edukację na temat standardów bezpieczeństwa prowadziliśmy też, wykorzystując ulotki, broszury informacyjne, plakaty i banery. Wszystko to miało na celu oswajanie naszych pracowników ze standardami oraz ułatwienie im dotarcia do najważniejszych informacji związanych z każdym z nich.



Poza szkoleniami okresowymi zorganizowano szereg innych, mających na celu poprawę świadomości pracowników, zwiększenie umiejętności zawodowych i pozazawodowych. Wśród nich można wymienić:

- Szkolenia ze Standardów Zapobiegania Wypadkom Śmiertelnym dla Społecznej Inspekcji Pracy – **100 osób** przeszkolonych
- Szkolenia dla Koordynatorów BHP – **354 osoby**
- Cykl szkoleń „Praca na wysokości” – **777 osób**
- Myślenie analityczne – praktyczna analiza zdarzeń – **68 osób**
- Pierwsza pomoc przedmedyczna – **818 osób**
- Szkolenia dla Wykonawców, wchodzących na teren ArcelorMittal – **6522 osoby**





Zalecenia zewnętrznych audytorów oraz dążenie do realizacji standardów bezpieczeństwa Zarządzania Ryzykiem Majątkowym spowodowały, że w 2011 roku zainwestowaliśmy w poprawę bezpieczeństwa pożarowego.

Wykonaliśmy system sygnalizacji pożaru w wybranych pomieszczeniach ruchu elektrycznego Zakładu Walcowni Średniej z pełnym monitoringiem ich pracy do Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego w Dąbrowie Górniczej. Przeznaczyliśmy na ten cel 980 tys. zł.

Autorzy:

Sylwia Biała  
Agnieszka Kołacz-Fortuna  
Tomasz Nowicki  
Bogumiła Plesińska  
Paula Sikora  
Adrian Siegert



## Wykonawcy

Zgodnie z instrukcją systemową „Ocena i kwalifikowanie dostawców świadczących usługi dla ArcelorMittal Poland”, jak co roku, dokonaliśmy oceny wykonawców świadczących prace na rzecz i na terenie naszej spółki. Najważniejszym kryterium oceny wykonawców było bezpieczeństwo podczas prowadzenia prac na terenie naszych oddziałów. Analizę wyników oceny przedstawiliśmy wykonawcom usług na spotkaniach z Zarządem ArcelorMittal Poland. Aby firmy mogły sprostać naszym wymaganiom dotyczącym standardów i przepisów BHP, założyliśmy 387 kont dla wykonawców, dzierżawców i spółek zależnych do strefy „Wykonawcy” znajdującej się na stronie internetowej [www.arcelormittal.com/poland](http://www.arcelormittal.com/poland)

Aktywnych jest 142 użytkowników. Na stronie ArcelorMittal Poland zamieściliśmy m.in.: Księgę Bezpieczeństwa z załącznikami, standardy zapobiegania wypadkom śmiertelnym, akty normatywne obowiązujące w ArcelorMittal Poland, Złote Zasady, 6 przekonań, plakaty i filmy instruktażowe. Poprzez stronę internetową firmy mają pełny dostęp (z możliwością pobrania) do różnego rodzaju materiałów, które są pomocne przy realizacji zadań i ułatwiają spełnienie wymagań obowiązujących w ArcelorMittal Poland.

## Straż pożarna

Kolejnymi inwestycjami, które przeprowadziliśmy w ubiegłym roku były zabezpieczenie przeciwpożarowe wielkiego pieca nr 2 i 5 oraz Głównej Stacji Transformatorowej 2 i 5 – koszt inwestycji wyniósł 3,8 mln zł. Jedną z inwestycji polegała na wykonaniu zabezpieczenia przeciwpożarowego wybranych pomieszczeń stacji transformatorowej GST-2-5 w oparciu o systemy gaszenia CO<sub>2</sub> z pełnym monitoringiem ich pracy do SOPiRG w Dąbrowie Górniczej.

Druga z nich polegała na wykonaniu instalacji automatycznego wykrywania i gaszenia pożarów w strategicznych pomieszczeniach WP2 z pełnym monitoringiem ich pracy do SOPiRG DG

(stycznikownie, kablownie, pomieszczenie hydrauliki aparatu zasypowego typu WURTH. Zabezpieczenie przeciwpożarowe WP2, GST 2 i 5).

Kolejna inwestycja podyktowana była koniecznością wymiany sprzętu pożarniczego oraz zwiększenia gotowości bojowej jednostek straży pożarnej.

W 2011 roku zakupiliśmy średni oraz ciężki samochód ratowniczo-gaśniczy. Koszt tej inwestycji wyniósł 1,7 mln zł. Dzięki tym zakupom dostosowaliśmy sprzęt do wymogów dyrektywy SEVESO dla zakładów dużego ryzyka powstania poważnej awarii przemysłowej.





## Szkolenia

W 2011 roku zrealizowaliśmy w ArcelorMittal Poland trzy bardzo ważne, z punktu widzenia biznesowego, projekty szkoleniowe - „Myślenie Analityczne” pod kątem BHP, Akademię „maSzTALent” i Akademię Menedżera.

Podstawą realizowanych programów szkoleniowych było przede wszystkim ograniczenie wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, transfer wiedzy między doświadczonymi pracownikami a młodymi inżynierami oraz podniesienie miękkich umiejętności menedżerskich na wszystkich poziomach zarządzania.

### „Myślenie analityczne” pod kątem BHP

Głównym celem tego projektu jest podniesienie umiejętności skutecznej analizy wypadków oraz sytuacji potencjalnie wypadkowych, poprawienie umiejętności prawidłowego wyciągania wniosków z zaistniałych zdarzeń (wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych itp.), a także wyłonienie i przygotowanie trenerów wewnętrznych do prowadzenia szkoleń z zakresu analizy powypadkowej. Program adresowany jest do osób odpowiedzialnych za BHP w poszczególnych lokalizacjach, ambasadorów BHP, przedstawicieli ZSIP (zakładowy społeczny inspektor pracy) oraz dyrektorów, kierowników liniowych w poszczególnych lokalizacjach.



Akademia Talentów „maSzTALent” została zainaugurowana w listopadzie 2009 roku.

Projekt zakłada dwie edycje, w których uczestniczy 130 pracowników ArcelorMittal Poland.

Głównym celem Akademii Talentów jest przygotowanie młodych inżynierów do pełnienia funkcji menedżerów oraz transfer specjalistycznej wiedzy pomiędzy doświadczonymi pracownikami firmy i młodymi stażem inżynierami. Skuteczna realizacja tego zamierzenia jest możliwa jedynie poprzez rozwój umiejętności menedżerskich młodych inżynierów i rozwój umiejętności coachingowych ekspertów – mentorów. Stąd też program Akademii jest realizowany w formie szkoleń warsztatowych oraz e-learningowych. Zakłada dwie ścieżki rozwojowe, które są adresowane odrębnie dla grupy młodych inżynierów oraz dla mentorów.

Ścieżka wiedzy dla młodych inżynierów zapewnia szereg szkoleń warsztatowych oraz indywidualnych konsultacji ze specjalistami w dziedzinie umiejętności menedżerskich. Dzięki nim mają oni możliwość rozwoju umiejętności z zakresu: zarządzania projektem, komunikacji w zarządzaniu, zdolności przywódczych, zarządzania zmianą, a także podejmowania decyzji w trudnych sytuacjach menedżerskich.

Wariant wiedzy przeznaczony dla grupy ekspertów koncentruje się wokół umiejętności mentorskich, tj. zarządzania projektem, umiejętności komunikacyjnych, coachingu i mentoringu oraz asertywności i wywierania wpływu.

Poza szkoleniami warsztatowymi program Akademii Talentów zakłada wspólną pracę zespołów składających się z mentorów i młodych inżynierów nad projektami dokumentującymi specjalistyczną wiedzę z branży hutniczej.

W ramach tego projektu zrealizowaliśmy 15 szkoleń, w których uczestniczyło ponad 200 pracowników.

Działania podzielone były na cztery etapy.

**Etap I** – warsztaty dla osób odpowiedzialnych za BHP, ambasadorów, przedstawicieli ZSIP oraz przedstawicieli z wydziałów.

**Etap II** – warsztaty dla dyrektorów oraz kierowników prowadzone przez firmę zewnętrzną i BHP.

**Etap III** – warsztaty dla dyrektorów oraz kierowników prowadzone przez trenerów wewnętrznych, ale pod okiem trenera zewnętrznego.

**Etap IV** – konsultacje indywidualne dla trenerów wewnętrznych.

*Adrian Siegert, pracownik Biura BHP i Ochrony (jeden z 26 przeszkolonych trenerów wewnętrznych)*  
 „Uważam, że projekt był bardzo trafnym pomysłem. Warsztaty, w których brałem udział w pierwszej fazie, pomogły mi się dowiedzieć, jak w zrozumiały i ciekawy sposób uczyć analizy powypadkowej. W drugiej fazie mogłem obserwować zewnętrznego trenera – jak profesjonalnie szkoli pracowników, a w trzeciej – sam miałem możliwość pod okiem fachowca poprowadzić warsztat i na koniec otrzymać konstruktywny feedback”.

*Jarosław Czuber, ambasador BHP (jeden z 26 przeszkolonych trenerów wewnętrznych)*  
 „Bardzo dużym atutem tego projektu jest to, że dzięki nabytym umiejętnościom teraz ja mogę przekazywać zdobytą wiedzę i prowadzić szkolenia dla pozostałych pracowników. Warsztaty prowadzone były w sposób ciekawy i – co ważniejsze – oparte na konkretnych przykładach z naszej firmy”.







Zwycięzcą I edycji Akademii Talentów – „maSzTALent” został zespół w składzie: Marek Adamczyk (mentor), kierownik doskonalenia jakości i technicznych relacji z klientami oraz Marcin Czajerek i Janusz Kur, młodzi inżynierowie z Zakładu Świętochłowice. Nagrodą był tygodniowy kurs języka angielskiego w Londynie.

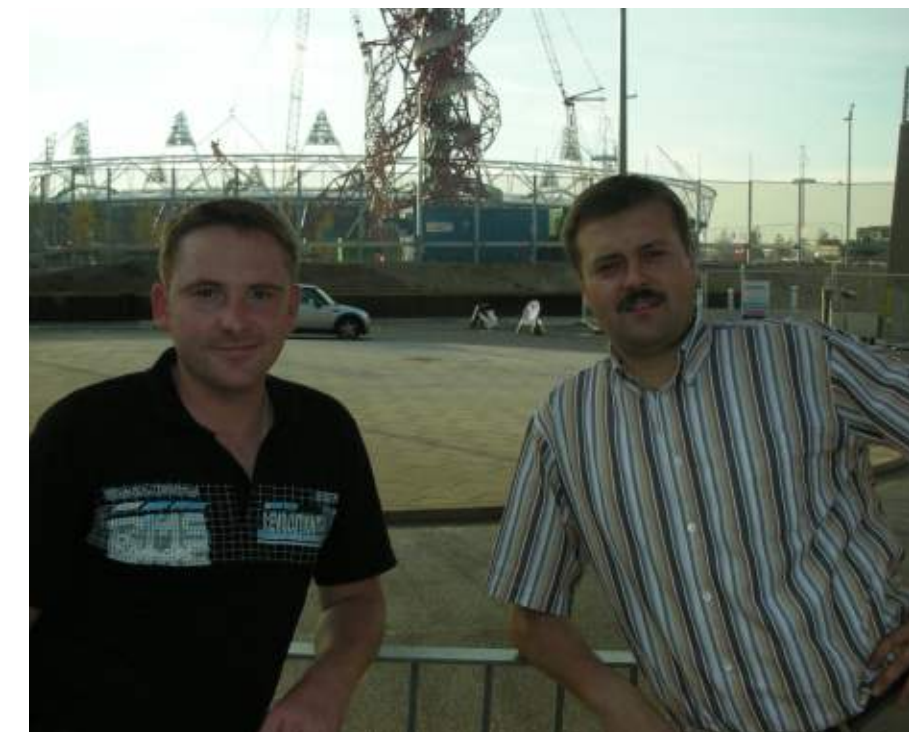
Tematem zwycięskiego projektu była analiza strat cynku na przykładzie zgarów w procesie cynkowania w zakładzie w Świętochłowicach. Realizacja tego projektu przyniosła liczne korzyści. Przede wszystkim poprawę bezpieczeństwa w rejonie wanny z cynkiem. Udało się także uzyskać znaczne oszczędności finansowe szacowane na 112,2 tys. euro w czwartym kwartale 2010 roku (w skali roku oszczędność cynku wyniosła około 287 ton).

*Marcin Czajerek*

*„Warsztaty w londyńskiej szkole językowej były dla mnie ciekawym doświadczeniem. Zajęcia odbywały się od poniedziałku do piątku w godzinach porannych. Nacisk położono przede wszystkim na doskonalenie gramatyki, ćwiczenia z fonetyki oraz na praktyczne stosowanie języka. Czas wolny przeznaczyłem na zwiedzanie Londynu, dzięki czemu mogłem osłuchać się z brytyjskim akcentem. Tydzień czasu, to oczywiście niewiele, lecz już sama możliwość spróbowania własnych sił w konwersacjach z pozostałymi uczestnikami kursu, była dla mnie interesująca. W skład grupy wchodziły osoby z wielu zakątków świata – studenci z Chin, Tajlandii, Argentyny, Kazachstanu, Kolumbii, Włoch i Hiszpanii. W ramach ćwiczeń wymienialiśmy się uwagami dotyczącymi naszych kultur, zwyczajów, obrzędów itp. Nowe znajomości pozwolą mi na dalsze doskonalenie języka angielskiego, choćby podczas rozmów prowadzonych przez internet”.*

Szacowana ilość  
zaoszczędzonego cynku  
w roku 2010  
jest równoważna  
z ciężarem Statuy Wolności

~297 ton.



*Marek Adamczyk, Marcin Czajerek, Janusz Kur*  
*„Program „maSzTALent” okazał się dla nas bardzo efektywny, gdyż przyczynił się do lepszego rozwiązywania konkretnych problemów, z którymi spotykamy się na co dzień. Korzyści tak naprawdę odnieśliśmy wszyscy: mentor, młodzi inżynierowie i firma”.*

*Maria Bartoszek, główny specjalista w Biurze Rekrutacji i Szkoleń*  
*„W projekcie oprócz podstawowych założeń, zaobserwowałam ciekawą zależność, że nie tylko mentorzy przekazywali swoją wiedzę i doświadczenie inżynierom, ale również inżynierowie uczyli swoich mentorów nowoczesnego podejścia do technologii oraz zdobywania informacji – wystąpił tzw. Intermentoring”.*



Akademia Menedżera – 5 edycji – odbyte szkolenia							
Informacja o szkoleniach/edycje		I	II	III	IV	V	Ogółem
5 edycji /OGÓŁEM	Liczba osoboszkoleń	1580	1646	1548	832	832	6438
	Liczba szkoleń	115	115	115	58	58	461
	Liczba dni szkoleniowych	234	232	230	116	116	927

#### Akademia Menedżera

Akademia Menedżera to autorski program rozwojowy dla kadry kierowniczej ArcelorMittal Poland oraz osób, które w najbliższej perspektywie mogą awansować w strukturze firmy lub stanąć na czele zespołów projektowych.

Celem Akademii jest udzielenie wsparcia menedżerom zarówno w zakresie pokonywania ich własnych psychologicznych barier dotyczących zarządzania, jak i w postaci zestawu najważniejszych umiejętności i narzędzi menedżerskich, a także przekazania dobrych praktyk z zakresu zarządzania.

Projekt zakładał przeszkolenie 1200 pracowników w latach 2006–2011. Program Akademii Menedżera został podzielony na dwie części: obowiązkową i fakultatywną.

Część obowiązkowa – składa się z 6 szkoleń obowiązkowych, które muszą zrealizować wszyscy uczestnicy Akademii.

Jest ona podzielona na dwa bloki tematyczne:

**Blok pomarańczowy** – „Podstawy i wiedza”: „Świadomość biznesowa” i „Zmiana organizacyjna”

**Blok niebieski** – „Umiejętności menedżerskie”: „Zarządzanie wynikami”, „Przywództwo indywidualne”, „Efektywny coaching”, „Przywództwo w zespole”

W grudniu 2011 roku miało miejsce uroczyste zakończenie V, ostatniej już edycji szkoleń obowiązkowych.

W sumie, w pięciu edycjach części obowiązkowej Akademii zrealizowanych zostało **461 szkoleń**, w których uczestniczyło **1175 pracowników** firmy zatrudnionych na różnych poziomach zarządzania.

Część fakultatywna, tzw. „Zielony koszyk” to szkolenia profesjonalne, które są dobierane w zależności od pełnionej funkcji i dostosowane indywidualnie do potrzeb uczestnika Akademii.

Dotychczas w szkoleniach profesjonalnych uczestniczyło 690 pracowników.

*Anna Wyczesany, dyrektor Biura Rekrutacji i Szkoleń*  
*„Dzięki Akademii Menedżera nie tylko zdobywaliśmy wiedzę, rozwijaliśmy umiejętności menedżerskie i profesjonalne, ale przede wszystkim udało nam się mocno zintegrować między sobą, a także zrozumieć, że wszyscy, bez względu na lokalizację, w której pracujemy, przynależymy do jednej firmy”.*





## Inwestujemy w przyszłych pracowników



### „ZainSTALuj się” na uczelniach wyższych

Program edukacyjny „ZainSTALuj się” to przede wszystkim ścisła współpraca z uczelniami technicznymi, obejmująca transfer praktycznej wiedzy pomiędzy specjalistami ArcelorMittal Poland a studentami. Na dwóch naszych uczelniach partnerskich: Politechnice Śląskiej i Akademii Górniczo-Hutniczej stworzyliśmy organizacje – Kluby ArcelorMittal – zrzeszające zainteresowanych branżą stalową studentów. W ramach działania Klubów, zapraszamy należących do nich studentów do udziału w wielu inicjatywach:

- **spotkania klubowe z naszymi specjalistami**, podczas których studenci mają możliwość dowiedzieć się od praktyków nie tylko, jak wygląda technologiczny proces produkcji stali, ale także jak działa tak duża organizacja jak ArcelorMittal;
- **warsztaty umiejętności miękkich** (myślenia innowacyjnego, myślenia analitycznego i umiejętności międzykulturowych), które rozwijają kompetencje komunikacyjne i autoprezentacyjne, a tym samym zwiększają szanse studentów na rynku pracy;
- **lektoriaty języka angielskiego**, w których 60 studentów zgłębiało tajniki języka technicznego i biznesowego;
- **redagowanie artykułów** powiązanych z branżą stalową na stronie internetowej programu, dzięki którym studenci mogą poszerzać i dzielić się swoją wiedzą;
- **zapoznanie się z procesem technologicznym** na terenie zakładów;
- **praktyki** pozwalające na zdobycie cennego doświadczenia już podczas studiów;

### Cele i założenia programu

Program edukacyjny „ZainSTALuj się” jest przykładem odpowiedzialności społecznej w obszarze edukacji. Do roku 2011 zrealizowaliśmy 4 edycje programu opartego na szeroko zakrojonej współpracy z partnerskimi uczelniami wyższymi – Akademią Górniczo-Hutniczą i Politechniką Śląską oraz lokalnymi szkołami. Podejmując w 2008 roku decyzję o rozpoczęciu programu, wyszliśmy naprzeciw nie tylko

malejącemu zainteresowaniu młodzieży kierunkami inżynierskimi, ale również wprowadzanemu przez uczelnie nauczaniu w oparciu o kompetencje. Wskazanie uczniom oraz studentom umiejętności ważnych z punktu widzenia nie tylko naszej firmy i branży hutniczej, ale przede wszystkim szeroko pojętego świata biznesu oraz aktywne wsparcie ich w rozwoju, było i pozostaje naszym głównym celem.

**ZainSTALuj się**  
program edukacyjny



**AGH**



- udostępnianie zaplecza naukowego i materiałów dotyczących branży hutniczej do **prac dyplomowych**;
- dla najbardziej aktywnych Klubowiczów – czyli tych, którzy wykazali się największym entuzjazmem w zdobywaniu wiedzy o przemyśle stalowym – organizujemy także **stypendia zagraniczne**; w trzeciej edycji programu czterech naszych Klubowiczów wyjechało na dwutygodniowy kurs języka angielskiego do Londynu;
- **program stażowy**, czyli roczny program rozwoju absolwentów, umożliwiający młodym inżynierom intensywną naukę pod okiem naszych specjalistów.



## „ZainSTALuj się” w szkołach średnich i gimnazjalnych

W III edycji po raz kolejny wyszliśmy naprzeciw problemowi, jakim jest malejące zainteresowanie młodzieży kształceniem w kierunku technicznym oraz nieznamość realiów branży hutniczej. Pokazując ścieżki kariery inżynierskiej oraz perspektywy zatrudnienia, walczyliśmy z niechęcią do nauk ścisłych oraz negatywnym stereotypem branży stalowej. Wynik naszych działań to 17 spotkań w szkołach z blisko 1000 uczniów, 3 laureatów konkursu „Na tropie stali” oraz udział w jednym z modułów „Młody Inżynier” Uniwersytetu Młodzieżowego WSB.



W ramach działań programu organizowaliśmy spotkania w szkołach patronackich i partnerskich z młodymi inżynierami oraz studentami kierunków technicznych wspierających aktywnie program „ZainSTALuj się”. Uczniowie w przystępny i ciekawy sposób dowiadywali się, dlaczego warto wybrać szkołę techniczną, jakie umiejętności zagwarantują im dobrą pracę oraz jak wygląda produkcja stali.

Podczas ostatniej edycji programu dla uczniów szkół średnich i gimnazjalnych przygotowaliśmy także konkurs „Na tropie stali”. Do udziału w konkursie zaprosiliśmy uczniów naszych szkół patronackich i partnerskich. Zadanie konkursowe polegało na przedstawieniu dowolnego obiektu konstrukcji stalowej znajdującego się na terenie województwa śląskiego bądź małopolskiego w formie niebanalnego opisu i własnoręcznie wykonanych zdjęć.

W ramach realizowanego przez Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej Uniwersytetu Młodzieżowego włączyliśmy się także w realizację zajęć modułu „Młody Inżynier”. Dzięki nam uczniowie tego uniwersytetu mogli dowiedzieć się „Dlaczego wielki piec jest wielki?”, a także podczas Dnia Otwartego zobaczyć hutę od środka.

*Grzegorz Bielski, były Ambasador Klubu ArcelorMittal, a obecnie specjalista w dziale zintegrowanych systemów w Zakładzie Walcownia Zimna w Krakowie*

*„Program edukacyjny „ZainSTALuj się” postrzegam jako szansę dla młodych osób, studentów na zdobycie wiedzy o hutnictwie, wiedzy specjalistycznej, którą z pewnością można wykorzystać zarówno na studiach, jak i w pracy zawodowej w ArcelorMittal Poland. Program ten daje możliwość obcowania z osobami związanymi z firmą, przekazującymi wiele istotnych zagadnień, opowiadających o specyfice zadań, jakim muszą sprostać każdego dnia w pracy. Myślę również, że udział w tego typu programach podnosi naszą wartość i atrakcyjność na rynku pracy”.*

*Maciej Palczewski, student AGH*

*„Inicjatywy takie jak ta pokazują, że zarówno szkoły wyższe, jak i największe zakłady powinny współpracować w celu odniesienia obopólnych korzyści. Dziękuję za takie działanie. Wystąpienie było bardzo ciekawe, gdyż prowadziła je osoba pracującą na co dzień w zakładzie, nie była to tylko teoria, do jakiej jesteśmy przyzwyczajeni. Liczę na więcej takich spotkań”.*

*Radosław Dziedzic, obecnie specjalista w biurze dyrektora zarządzającego Oddziału Surowcowego*

*„Co uważam za największą wartość programu edukacyjnego „ZainSTALuj się”? Trudno wskazać jedną rzecz. Nowe doświadczenie, poszerzenie kompetencji językowych, nowe znajomości. A wszystko to w dobrej, wielokulturowej atmosferze. I tak można by wymieniać jeszcze naprawdę długo. Najważniejsza jest chyba praktyczna forma stypendium – organizacyjnie dopięta na ostatni guzik całość, pozwalająca połączyć przyjemne z pożytecznym”.*

## Kanały komunikacji

W organizacji tych działań intensywnie wspierało nas 17 studentów Politechniki Śląskiej oraz AGH wyłonionych do pełnienia funkcji Ambasadora firmy. Stałą platformę wymiany informacji pomiędzy nami a studentami i uczniami stanowiła także stworzona przez nas strona internetowa programu [www.zainstalujsie.pl](http://www.zainstalujsie.pl). Naszą ofertę prezentowaliśmy również, uczestnicząc wielokrotnie w targach pracy, które umożliwiały nam bezpośredni kontakt ze studentami.

Autorzy:

Maria Bartoszek  
Marta Marczevska  
Katarzyna Palusińska  
Tomasz Waluga



## Program Edukacyjny „ZainSTALuj się”

### Wskaźniki zmian

edycja	lata	ilość członków Klubu
III	2010/2011	800
II	2009/2010	850
I	2008/2009	500

Elementy programu	edycja I	edycja II	edycja III
Spotkania klubowe	16	13	15
Ambasadorzy ArcelorMittal	34	26	17
Spotkania w szkołach ponad- i gimnazjalnych	13	17	17
Warsztaty umiejętności miękkich	4	9	5
Uczestnicy lektoratów języka angielskiego	60	60	60
Stypendyści (wyjazd do Londynu)	17	8	4
Odsłony strony www programu dziennie	500	700	800
Newslettery	24	36	36





## Przedszkole zakładowe „Równe Przedszkolaki”

Wyznając zasadę zrównoważonego rozwoju, realizujemy także inwestycje ukierunkowane na naszych pracowników. Dlatego 25 sierpnia 2011 roku otworzyliśmy przyzakładowe przedszkole ArcelorMittal Poland – „Równe Przedszkolaki”. Symboliczną wstęgę przecięli przedstawiciele Zarządu ArcelorMittal Poland – Sanjay Samaddar i Stefan Dzienniak wraz z prezydentem Dąbrowy Górniczej Zbigniewem Podrazą. Do placówki może uczęszczać 100 dzieci. W tym roku podobna inwestycja zostanie otwarta także w Krakowie. Budowa przyzakładowych przedszkoli to odpowiedź na inicjatywę działającą w naszych strukturach Rady Kobiet. Została ona powołana w 2008 r., by reprezentować interesy i odpowiadać na potrzeby kobiet zatrudnionych w zakładach firmy w Polsce. W skład Rady wchodzi przedstawicielki biura BHP, prawnego, działu HR i komunikacji. Otwarcie przedszkola poprzedziło badanie przeprowadzone wśród naszych pracowników, w którym ponad 90 proc. respondentów opowiedziało się za powstaniem placówki.

*Sanjay Samaddar, Prezes Zarządu*  
*„Inicjatywa tworzenia przedszkoli firmowych jest elementem naszej strategii Odpowiedzialności Biznesu, której jednym z filarów jest troska o pracowników. Inwestujemy po to, aby stworzyć im odpowiedni komfort pracy i życia codziennego, w którym szczególnie rodzice dzieci w wieku przedszkolnym muszą stawiać czoła wyzwaniom związanym z wychowaniem i opieką nad swoimi pociechami. Wierzymy również, że nasza inicjatywa doskonale wpisuje się w profil demograficzny Polski. Rodzice będą mogli kontynuować pracę zawodową ze świadomością, że ich dzieci bawią się i uczą w placówce o najwyższym standardzie, zlokalizowanej w pobliżu miejsca pracy”.*

*Stefan Dzienniak, członek Zarządu i dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych, Środowiska i Projektów Specjalnych*  
*podziękował wszystkim tym, którzy wspierali realizację tego projektu „Powodzenie inwestycji to w dużej mierze efekt współpracy i zaangażowania miasta”.*

*Zbigniew Podraza, prezydent Dąbrowy Górniczej*  
*„Przedszkole wraz z całą infrastrukturą powstało w rekordowo krótkim czasie. Dąbrowa Górnicza wypełnia zapotrzebowanie na przedszkola w 80 procentach. Dzięki tego typu projektom jest szansa, że będzie to nawet 100 procent. Ta inwestycja jest dowodem na to, że przedsiębiorstwo, które od lat funkcjonuje w naszym mieście, stało się jego częścią”.*



Autorzy:  
 Rafał Zabiegała





## ArcelorMittal Poland Badanie Zaangażowania Pracowników



Badanie Zaangażowania (w oparciu o metodologię AonHewitt) w ArcelorMittal Poland zostało przeprowadzone po raz drugi między 7 a 31 marca 2011 roku (I edycja – 2008), jako element szerszego projektu „Journey to Engagement”. W badaniu wzięło udział 1966 pracowników spośród 4482 zaproszonych ze wszystkich lokalizacji naszej spółki, frekwencja wyniosła 44 proc. Badanie przebiegało w dwóch turach: I tura - dla wyższej kadry kierowniczej (7-11 marca), II tura - dla pozostałych pracowników (21-31 marca). Do udziału w II turze badania zaproszono losowo wybraną reprezentatywną próbę pracowników.

Wskaźnik zaangażowania pracowników w ArcelorMittal Poland wyniósł 47 proc., co uplasowało firmę 10 punktów procentowych powyżej średniej dla dużych przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 1000 pracowników), 3 punkty procentowe powyżej średniej w Polsce oraz 27 punktów procentowych poniżej średniej dla Najlepszych Pracodawców. Tegoroczny wynik okazał się wyższy o 16 punktów procentowych od wyniku firmy w 2008 roku.

Obszarami, z których pracownicy odczuwają największą satysfakcję są relacje ze współpracownikami, możliwość pogodzenia pracy z życiem osobistym oraz dobra reputacja firmy. Obszary ocenione przez pracowników najniżej, a więc te, na które należy zwrócić szczególną uwagę to finansowe i pozafinansowe nagradzanie pracy, poczucie, że ludzie w organizacji są cenni oraz możliwości kariery.

Warto podkreślić, że w porównaniu z wynikami badania z 2008 roku największy wzrost satysfakcji nastąpił w takich obszarach jak: świadczenia, reputacja organizacji oraz spójność marki pracodawcy. Wzrosty wyniosły odpowiednio: 24, 19 i 15 punktów procentowych. Zdecydowana większość obszarów środowiska pracy została oceniona przez pracowników wyżej niż średnio wśród dużych przedsiębiorstw.

Wyniki Badania Zaangażowania zakomunikowaliśmy pracownikom poprzez dostępne narzędzia komunikacji: e-mail, intranet, wewnętrzną gazetę, a także podczas bezpośrednich spotkań z załogą. Od czerwca do września 2011 roku spotkaliśmy się z 444 pracownikami w celu omówienia rezultatów oraz wspólnej pracy nad planami działań.

Efektem jest stworzony plan działań koncentrujący się na trzech głównych obszarach: uznawanie i docenianie pracowników, rozwój zawodowy i możliwości kariery oraz kierownictwo i wizerunek Zarządu. Początek wdrażania zaplanowanych działań to drugi kwartał 2012 roku.

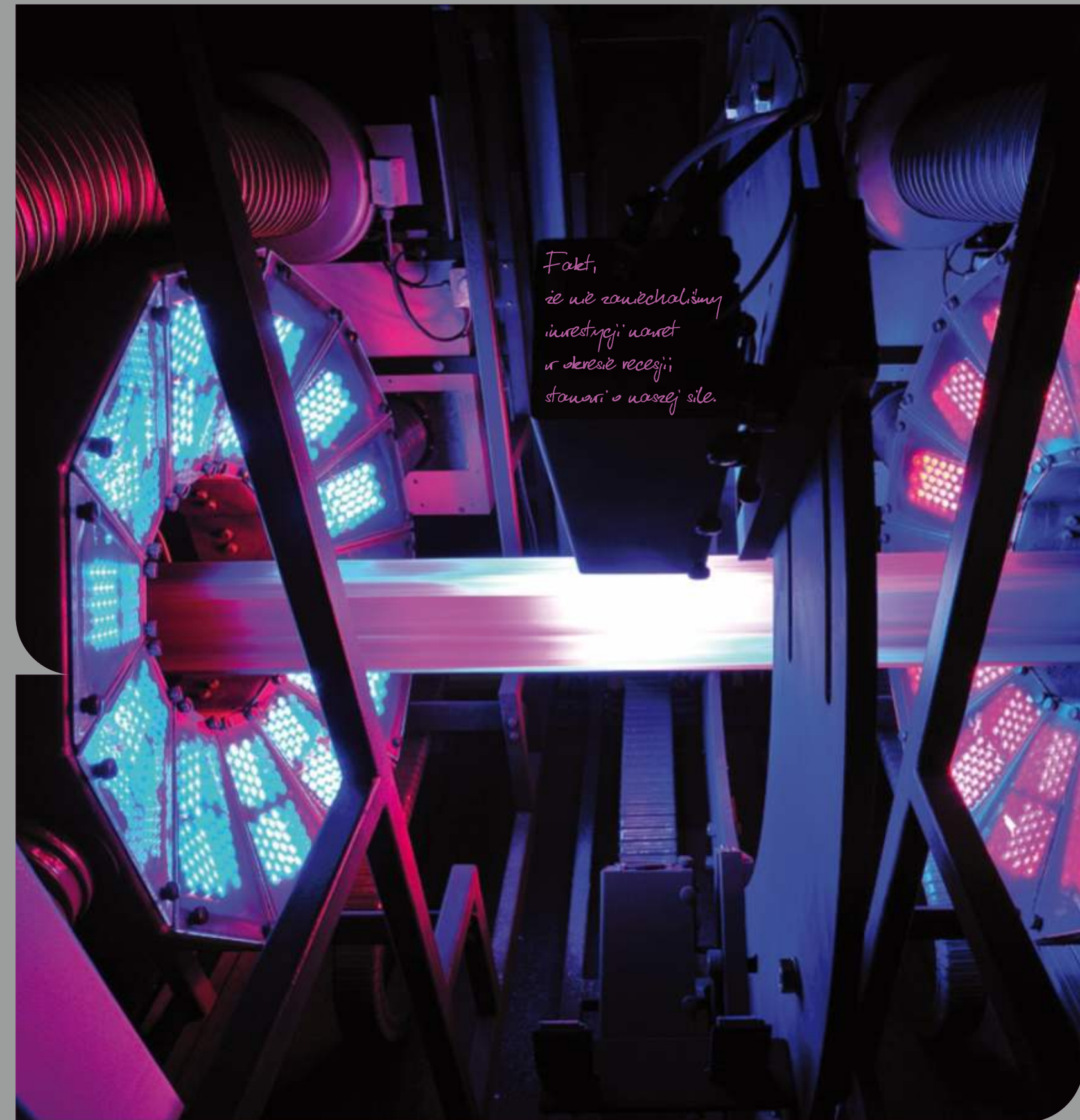
Autorzy:

Anna Horyń  
Agnieszka Woźniak



*Katarzyna Derdzińska, menedżer Projektu BNP w Aon Hewitt  
„Do wzrostu zaangażowania przyczynił się szereg podejmowanych przez firmę działań, także tych skierowanych na poprawę komunikacji”.*





*Fakt,  
że nie zawiedliśmy  
inwestycji nawet  
w okresie recesji;  
stawiamy o naszej sile.*

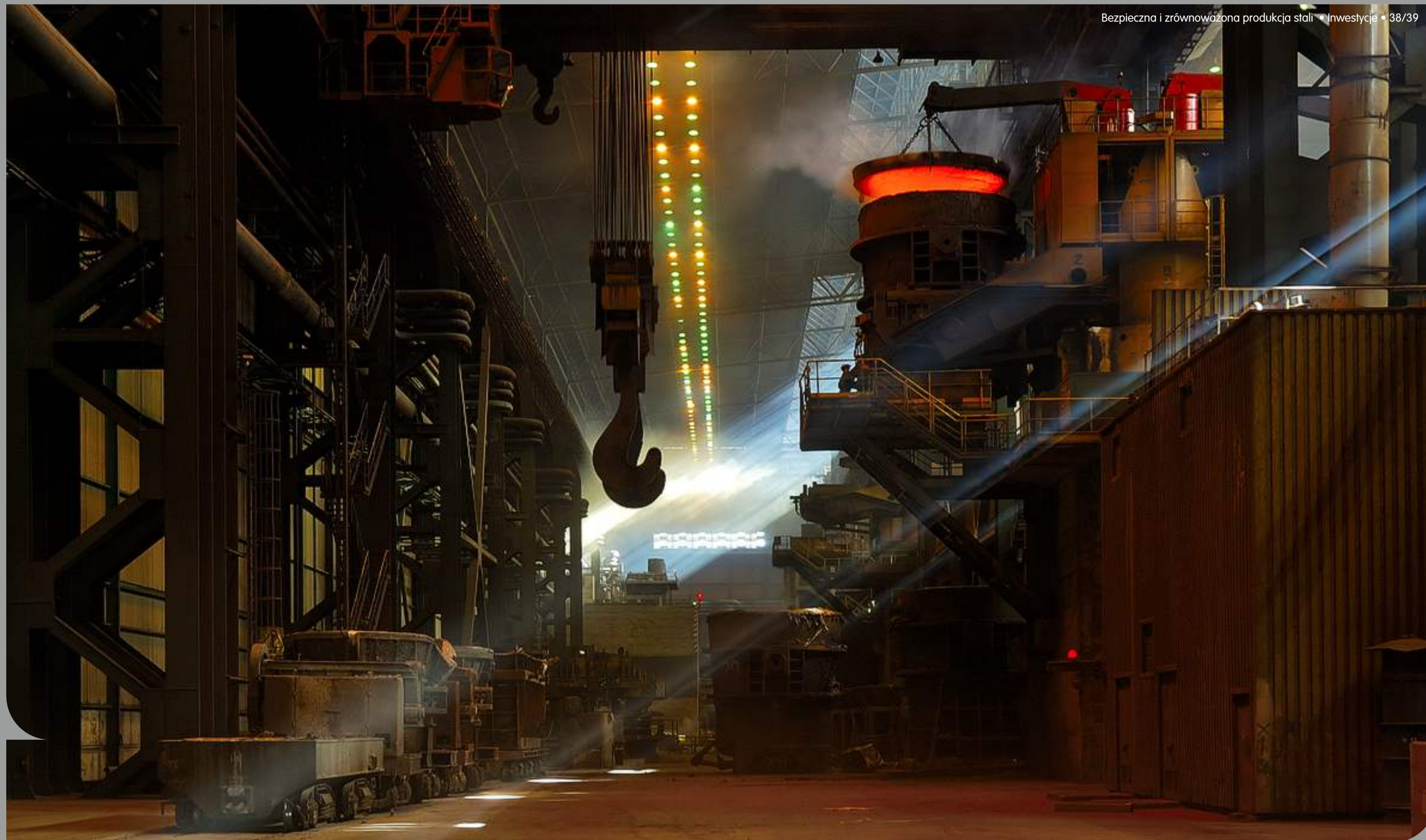
# Bezpieczna i zrównowazona produkcja stali

## Inwestycje

zawsze były podstawą budowania strategii  
biznesowej spółek z Grupy ArcelorMittal.



Inwestycje zawsze były podstawą budowania strategii biznesowej spółek z Grupy ArcelorMittal. Jesteśmy głęboko przekonani, że to one zapewniły nam przewagę konkurencyjną, która w Polsce wyraża się m.in. osiągniętymi udziałami w rynku – dziś skupiamy ponad 70 proc. potencjału wytwórczego polskiego hutnictwa. Fakt, że nie zaniechaliśmy inwestycji nawet w okresie recesji, stanowi o naszej sile. Dzięki temu, że na procesy modernizacyjne i innowacje przeznaczaliśmy po 300 mln zł zarówno w kryzysowym 2009 roku, jak i w 2010 roku, oparliśmy się zapaści rynkowej. Dziś, kiedy mierzymy się z drugą falą kryzysu, jesteśmy nie tylko silniejsi i bogatsi o doświadczenia sprzed kilku lat, ale także bardziej elastyczni i odporni.





## Inwestycje

To właśnie inwestycje pozwalają nam sukcesywnie redukować nasz wpływ na środowisko naturalne. Instalacje obniżające emisję dwutlenku węgla i pyłu, ograniczające zużycie wody, koksu i energii w procesach technologicznych, czy wreszcie te pozwalające w największym stopniu odzyskiwać i ponownie wykorzystywać surowce, dają nam nie tylko znaczące oszczędności w skali roku, ale przede wszystkim czynią hutnictwo branżą przyjazną dla środowiska. Badania Wojewódzkich Inspektoratów Ochrony Środowiska regularnie potwierdzają, że przestrzegamy restrykcyjnych norm i konsekwentnie obniżamy nasz wpływ na otoczenie.

## 24 mln zł

na inwestycje w jakość stali

W 2011 r. swój finał znalazło szereg inwestycji, w tym dwa stanowiska odsiarczania surówki, otwarte przez nas w hucie w Dąbrowie Górniczej. Projekt ten, o wartości 24 mln zł, pozwala nam produkować rocznie 6 mln ton wysokiej jakości stali na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego, AGD i budownictwa. Wraz z dwustanowiskowym piecem kadziowym za 120 mln zł, nowa instalacja dopełnia cały cykl produkcyjny półwyrobów.

## 8 mln zł

na wyciszenie źródeł hałasu

Naszym celem jest nie tylko dostosowywanie realizowanych inwestycji do światowych standardów technologicznych, ale także potrzeb mieszkańców i społeczności w miastach, w których prowadzimy naszą działalność. Z tego względu w 2010 roku rozpoczęliśmy program wyciszenia źródeł hałasu na terenie naszego krakowskiego oddziału. Wdrożony wspólnie z ekspertami z Akademii Górniczo-Hutniczej projekt, pozwolił nam ograniczyć emisję hałasu z 14 najbardziej znaczących źródeł, co – mamy nadzieję – przełożyło się na komfort wszystkich mieszkańców Nowej Huty. Cieszymy się, że nasze starania zyskały uznanie na zewnątrz, czego świadectwem jest dla nas Ekolaur, przyznany ArcelorMittal Poland w 2011 roku przez Polską Izbę Ekologii.

## 100 mln zł

na modernizację koksowni

Ubiegły rok upłynął pod znakiem prac prowadzonych w ramach największego projektu inwestycyjnego w krakowskiej hucie – budowy instalacji oczyszczania gazu koksowniczego, powstającego w trakcie produkcji koksu. Dotychczasową, arsenikowo-sodową technologię oczyszczania gazu z siarkowodoru i amoniaku zastąpiliśmy nowoczesną metodą amoniakalną, która daje siarkę o niemal stuprocentowej czystości. Nowa, hermetyczna instalacja, o wartości ponad 100 mln zł, znacząco przyczynia się do zmniejszenia zużycia energii elektrycznej, natomiast wdrożenie nowoczesnych rozwiązań technicznych i metod diagnostyki parametrów procesowych gwarantuje najwyższy poziom bezpieczeństwa. Z kolei zastosowanie nowego sposobu oczyszczania gazu pozwoli wyeliminować z procesu produkcji liczne substancje niebezpieczne, a także zredukować ilość powstających w procesie technologicznym odpadów.



Chcemy jednak pójść o krok dalej – nie tylko neutralizować i redukować, ale przeciwdziałać i edukować, jak zużywać mniej energii, jak oszczędnie gospodarować zasobami, wreszcie – co zrobić na etapie najprostszych czynności wykonywanych codziennie, by żyć w zgodzie z naturą. To także nasza inwestycja w środowisko i społeczeństwo.

Autorzy:



Sylwia Winiarek



## Ochrona środowiska

Ochrona środowiska to kluczowy element naszej działalności zarówno w kontekście reputacji, jak i odpowiedzialności wobec ludzi oraz środowiska naturalnego. Modernizując zakłady, poprawiamy ich efektywność i zmniejszamy oddziaływanie na środowisko naturalne. Od 2004 roku przeznaczaliśmy na ten cel ponad 4,5 mld zł. Rosnące wymagania środowiskowe stawiają przed nami coraz to nowe wyzwania. Nad spełnieniem obowiązków prawnych w ochronie środowiska w strukturach ArcelorMittal Poland czuwa zespół specjalistów z Biura Ochrony Środowiska. Do ich zadań należy uzyskiwanie pozwoleń, współpraca z organami ochrony środowiska, nadzór nad spełnianiem wymogów środowiskowych przez poszczególne instalacje, w tym bilansowanie emisji dopuszczalnej i prowadzenie obowiązkowej sprawozdawczości. Nad usprawnieniem wymiany informacji na temat bieżącego wpływu na środowisko w otoczeniu firmy, jak i szybkim reagowaniu na zgłaszane przez mieszkańców problemy czuwa Eko-Ambasador. W firmie funkcjonują akredytowane laboratoria ochrony środowiska, zapewniające realizację pomiarów wielkości emisji z poszczególnych emitorów oraz jakości ścieków.

### Nakłady na inwestycje proekologiczne

w 2011 roku: **143,5 mln zł** we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland (bez Koksowni Zdzeszowice), z czego najważniejszymi inwestycjami były:

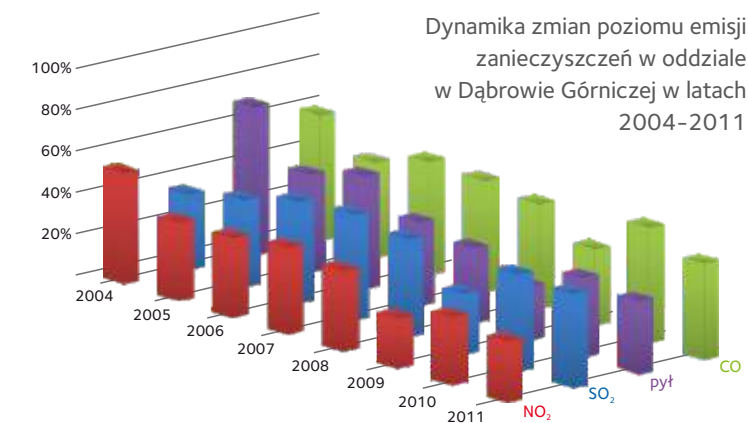
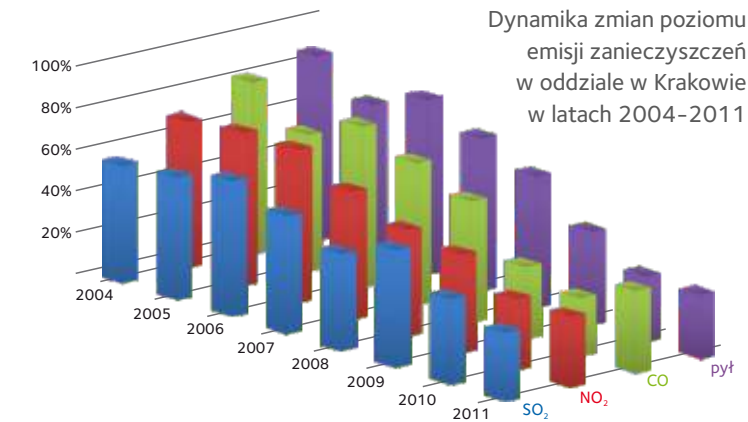
- modernizacja instalacji oczyszczania gazu koksowniczego z amoniaku i siarkowodoru w oddziale w Krakowie;
- zmniejszenie poziomu hałasu z oddziału Huta Królewska poprzez wymianę elewacji ściany zachodniej.



Sodar dopplerowski na stacji pomiarowej IMGW na terenie oddziału w Krakowie

### Wyciszanie

Wiele wysiłku wkładamy także w ograniczenie emisji hałasu z naszych zakładów. Szereg działań wyciszeniowych podjętych zostało w 2011 roku w Zakładzie Huta Królewska. Jest to szczególnie istotne ze względu na to, że zakład zlokalizowany jest w centrum miasta. W ramach projektu przeprowadzono m.in. wyciszenia akustyczne pieca przepychowego, upustu powietrza wentylatora filtra oczyszczarki oraz wybudowano akustyczną elewację ściany zachodniej. Każdy realizowany projekt kończy się wykonaniem pomiarów kontrolnych, które potwierdzają skuteczność zrealizowanych prac. Projekt prowadzony był od 2009 roku, w ubiegłym roku na jego realizację przeznaczaliśmy prawie 3 mln zł. Przygotowania do wdrożenia programu wyciszeń prowadzone są także w dąbrowskim oddziale.



Oba wykresy obrazują zmiany poziomów emisji następujących substancji: pył, NO<sub>2</sub>, SO<sub>2</sub>, CO na przestrzeni ostatnich 8 lat w porównaniu z obowiązującymi w oddziale w Krakowie i oddziale w Dąbrowie Górniczej standardami (100 procent to limit emisji określony w pozwoleniu). Wahania wielkości produkcyjnych uzależnione są przede wszystkim od stopnia wykorzystania zdolności produkcyjnych oraz rezultatów podejmowanych działań inwestycyjnych. Zarówno w przypadku oddziału w Krakowie, jak i Dąbrowie Górniczej poziomy emisji substancji są niższe niż limity określone w pozwoleniach.



### Bieżący monitoring środowiska

W celu usprawnienia monitorowania i reagowania na sytuacje potencjalnie zagrażające terenom sąsiadującym z naszymi zakładami, podjęliśmy w 2011 roku szereg kolejnych działań.

W dwóch największych oddziałach – w Dąbrowie Górniczej i Krakowie działa system rejestracji emisji za pomocą kamer przemysłowych. W podejmowaniu decyzji produkcyjnych pomagają także codzienne depesze meteorologiczne, informujące m.in. o warunkach rozprzestrzeniania się substancji w powietrzu. Przy zarządzaniu ochroną środowiska na co dzień wykorzystujemy potencjał badawczy inspekcji ochrony środowiska oraz Instytutu Meteorologii i Gospodarki Wodnej.



Podgląd systemu rejestracji emisji za pomocą kamer w oddziale w Dąbrowie Górniczej





#### Ekologiczni pracownicy

Kwiecień 2011 był „zielonym miesiącem”, w którym podjęto szereg inicjatyw mających na celu edukację i podniesienie wrażliwości ekologicznej pracowników. Jedną z nich były eko-maile – krótkie wiadomości zawierające przydatne porady, np. jak powinno się postępować ze zużytymi olejami albo czym można zastąpić torebkę foliową. Cykl wiadomości zakończony był specjalnym eko-quizem, w którym w tym roku wzięło udział ponad stu pracowników. Ogłosiliśmy także specjalny konkurs fotograficzny pod tytułem „Jestem eko – przykłady ekologicznych zachowań”.

W kwietniu, w firmowym miesięczniku „Jedynka” opublikowany został artykuł promujący proekologiczny styl życia, a nasz intranet wewnętrzny przybrał zielone barwy.

## Kwiecień „zielonym miesiącem”

Pod koniec czerwca, podobnie jak w minionych latach, zachęcaliśmy pracowników do włączenia się w akcję zbiórki zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, organizowaną we współpracy z firmą Remondis. Łącznie pracownicy oddziałów w Krakowie, Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie pozbyli się 8,5 ton różnego typu elektrośmieci i prawie 150 kg baterii. Trafiły one na specjalne linie do elektrorecyklingu, gdzie w sposób bezpieczny zostaną rozebrane na części i poddane procesowi recyklingu. Całość akcji połączona była z kampanią informacyjną.

Kontener pełen zużytego sprzętu przed bramą główną krakowskiej huty

#### Rodzinny piknik ekologiczny w Dąbrowie Górniczej

Wspólnie z firmą TAURON Polska Energia oraz Fundacją Aeris Futuro, 26 maja w pobliżu zbiornika Pogoria IV w Dąbrowie Górniczej, posadziliśmy sto drzew. Inicjatywa była częścią ogólnopolskiego programu Czas na Las, a także świadectwem świadomości zakładów, że korzystając z zasobów naturalnych należy pamiętać o ochronie środowiska i walorach przyrodniczych rejonów, w których prowadzi się działalność. Akcja nasadzeń pierwszej setki drzew odbyła się pod patronatem prezydenta miasta Dąbrowy Górniczej – Zbigniewa Podrazy. Obie firmy zobowiązały się także, że do końca 2011 roku teren miasta zazieleni się drzewami, krzewami i sadzonkami o wartości 150 tys. zł. Słowa dotrzymaliśmy, rezultaty akcji to 3 267 zasadzonych drzew i krzewów o wartości ponad 185 tys. zł.

Wydarzenie połączone było z ekologicznym rodzinnym piknikiem, podczas którego można było także nauczyć się sztuki art-recyklingu oraz zobaczyć, w jaki sposób produkowany jest papier czerpany. Wydarzenie prowadził Tomasz Zubilewicz, towarzyszyła mu aranżacja artystyczno-muzyczna Joanna Słowińska z zespołem, a także występy młodzieży z dąbrowskiego Młodzieżowego Ośrodka Pracy Twórczej.



Swoje drzewko zasadził członek Zarządu, dyrektor handlu i nadzoru korporacyjnego ArcelorMittal Poland Surojit Ghosh ▲

Warsztaty pisania gęsim piórem na papierze czerpanym ▲





# Ogrody Nowej Huty



Projekt Ogrody Nowej Huty to przykład współpracy ze społecznością lokalną, która otrzymując narzędzia w postaci wiedzy i wsparcia finansowego potrafiła zintegrować się wokół działania poprawiającego komfort zamieszkania i życia w mieście. Mając na uwadze pozytywne rezultaty tegorocznego projektu, rozpoczęliśmy już prace nad drugą edycją, która ruszy w 2012 roku.

Autorzy:



Jolanta Zawitkowska

## Forum Ekologiczne

13 czerwca już po raz VI w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland odbyło się spotkanie Forum Ekologicznego firm działających w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym z udziałem przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego, Urzędu Miasta Krakowa, Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska i rad dzielnic nowohuckich. Głównymi założeniami cyklu są: wymiana informacji, doświadczeń pomiędzy przedsiębiorcami oraz dyskusja na temat bieżących problemów ekologicznych w rejonie Nowej Huty. Tematem przewodnim tego spotkania było podsumowanie i przedstawienie wyników przeprowadzonej w ostatnich miesiącach inwentaryzacji źródeł emisji pyłowej w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym – jednego z zadań w ramach przyjętego Programu Ochrony Powietrza dla województwa małopolskiego.

Inicjatywa Forum, w tym roku po raz pierwszy, została przeniesiona do oddziału w Dąbrowie. 24 października w centrali firmy odbyło się spotkanie z udziałem przedstawicieli największych firm z rejonu Dąbrowy Górniczej, Urzędu Marszałkowskiego województwa śląskiego, Urzędów Miast Dąbrowy Górniczej i Sławkowa. Było ono poświęcone tematyce ochrony powietrza, jednego z najważniejszych problemów, z jakimi dziś borykają się duże aglomeracje. Uczestnicy kilkakrotnie podkreślali potrzebę otwartego komunikowania się w sprawach ochrony środowiska zarówno pomiędzy przedsiębiorcami, organami administracji, jak i społecznościami lokalnymi.

## Nowe tereny zielone wspólnie z mieszkańcami

Nowa Huta, w której zlokalizowany jest krakowski oddział ArcelorMittal Poland, ze względu na dużą ilość terenów zielonych, drzew, parków nazywana jest „zieloną dzielnicą”. Jednak wysokie koszty pielęgnacji powodują, że stan roślinności nie zawsze jest zadowalający. Chcąc pomóc mieszkańcom w odnowieniu lub tworzeniu nowych terenów zielonych wspólnie z Ośrodkiem Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie zainicjowaliśmy w ubiegłym roku projekt Ogrody Nowej Huty. Dodatkowo chcieliśmy, aby wspólne działania na rzecz zieleni mogły stać się fundamentem integracji społeczności lokalnych, a także przyczynić się do zmniejszenia powszechnego dziś zjawiska społecznego, jakim są wyizolowanie i anonimowość. Projekt został zrealizowany przede wszystkim dzięki ogromnemu zaangażowaniu mieszkańców. Grupy społeczne, które najpierw zgłosiły się do konkursu o wybór najlepszych lokalizacji na ogrody i miały okazję pracować wspólnie z fachowcami, otrzymały także wsparcie finansowe. Począwszy od konsultacji z architektem krajobrazu, przez współtworzenie projektów, po wspólnie zrealizowane nasadzenia mieszkańcy stali się twórcami dwóch pięknych ogrodów: przy osiedlu Piastów 65 oraz w Ruszczy.







# Inwestujemy w społeczność lokalne

Dzięki realizacji kilkudziesięciu projektów  
wzmocniliśmy naszą współpracę  
ze społecznościami lokalnymi.



Podobnie jak w latach poprzednich, również w roku 2011, nasze działania dotyczące polityki Odpowiedzialności Biznesu koncentrowały się na następujących obszarach: edukacja, zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona środowiska, sport amatorski oraz kultura i sztuka. Dzięki realizacji kilkudziesięciu projektów wzmocniliśmy naszą współpracę ze społecznościami lokalnymi, których przedstawiciele aktywnie uczestniczyli w podejmowaniu decyzji odnośnie kwestii wykorzystania wsparcia finansowego. Wspólnymi siłami, podczas ożywionych dyskusji, wypracowaliśmy takie rozwiązania, które okazały się najbardziej korzystne dla naszych beneficjentów.

Szczególne miejsce zajęły projekty realizowane w Zdzeszowicach. Z początkiem stycznia 2011 roku koksowania została inkorporowana do struktur ArcelorMittal Poland, stając się jednym z oddziałów firmy. W związku z tym położyliśmy duży nacisk na pogłębianie wzajemnych relacji ze społecznością lokalną gmin Zdzeszowice oraz Leśnica. Realizacja wielu różnorodnych projektów w 2011 roku, których koszt wyniósł ponad 2 mln zł, pozwoliła na stałe wpisać się w życie naszych interesariuszy.





### ArcelorMittal Poland dla edukacji

Cykl projektów multimedialnych pracowni językowych to nasz ogromny sukces. Ograniczone możliwości budżetowe są bolączką większości szkół, w których podstawowymi narzędziami pracy bardzo często są wciąż czarna tablica i kreda. ArcelorMittal Poland daje szkołom możliwość zakupu najnowocześniejszego wyposażenia i stworzenia wielofunkcyjnych pracowni multimedialnych, które z powodzeniem wykorzystywane są zarówno do nauki języków, jak i innych przedmiotów. Atrakcyjnie wyposażone klasy stanowią przyjazne środowisko zachęcające do nauki.

W tym roku szczególną uwagę poświęciliśmy szkołom, przedszkolom specjalnym i z oddziałami integracyjnymi. Dzięki naszemu wsparciu placówki te wzbogaciły się nie tylko o sprzęt multimedialny czy IT, ale przede wszystkim stworzyły specjalistyczne pracownie dla dzieci niepełnosprawnych. Sprzęt rehabilitacyjny, suchy basen, sala doświadczania świata to przykłady wspomnianych inwestycji. Na podkreślenie zasługuje pracownia do terapii dźwiękiem, która powstała w Zespole Szkół Specjalnych nr 4 w Sosnowcu. Dzieci niepełnosprawne będą się w niej uczyć, jak odbierać i jak reagować na otaczający je świat na podstawie dźwięków. Wsłuchując się w dźwięki, będą mogły określić np. nie tylko jak daleko znajduje się nadjeżdżający autobus, ale także, z której strony nadjeżdża. Pracownia, która jest innowacyjna na skalę europejską, powstała przy współpracy Instytutu Akustyki Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, który udostępnił bibliotekę dźwięków oraz Politechniki Poznańskiej, która opracowała i stworzyła salę.

W 2011 roku, w sumie, wsparliśmy w ten sposób 9 placówek edukacyjnych. Na przestrzeni ostatnich kilku lat dzięki naszemu wsparciu powstało ponad 40 pracowni.

*Andrzej Wypych, członek Zarządu, dyrektor personalny ArcelorMittal Poland*

*„To dla nas ogromna radość, gdy widzimy, jak wielką popularnością cieszą się tworzone przez nas pracownie. Z informacji zwrotnych, jakie otrzymujemy ze szkół, wiemy, że zarówno uczniowie, jak i nauczyciele chętniej przychodzą na zajęcia prowadzone w nowych klasach wyposażonych na miarę XXI wieku. Dlatego cykl tych projektów będzie na pewno kontynuowany”.*

Pod uwagę bierzemy również fakt, że nie tylko narzędzia typu najnowszy sprzęt informatyczny wpływają na jakość edukacji, ale i infrastruktura budowlana. Dlatego postanowiliśmy zainwestować w remonty pomieszczeń w placówkach oświatowych: np. budowa ogrodzenia, remonty klatek schodowych, toalet oraz instalacja klimatyzacji w sali komputerowej. Pamiętając, że edukacja młodzieży odbywa się też poprzez zajęcia sportowe, zainwestowaliśmy w budowę nowoczesnego, wielofunkcyjnego boiska szkolnego. Wymienione projekty to współpraca z 11 placówkami w gminach Zdzeszowice oraz Leśnica.

W tym roku kontynuowaliśmy współpracę z Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach podczas Ogólnopolskiego Festiwalu Języków Obcych, który wspieramy od momentu powstania.

W latach 2004–2010 czyli od momentu prywatyzacji Polskich Hut Stali na projekty w obszarze Odpowiedzialności Biznesu wydaliśmy

**ok. 5 mln złotych**

W roku 2011 udało nam się zrealizować

**54 projekty**  
**3,5 mln złotych**

o łącznej sumie

### ArcelorMittal Poland dla zdrowia i bezpieczeństwa

Priorytetem pozostaje dla nas także wsparcie placówek medycznych. Pomoc w zakupie sprzętu medycznego oraz tworzenie specjalistycznych pracowni było jednym z głównych założeń naszych działań w ubiegłym roku. Tym razem udało nam się wesprzeć: Centrum Leczenia Oparzeń w Siemianowicach Śląskich (naprawa oraz zakup sprzętu medycznego oraz środków medycznych), Szpital Chirurgii Urazowej w Piekarach Śląskich (wóz sanitarny do przewozu pacjentów), Samodzielny Publiczny Zespół Opieki Zdrowotnej

w Kędzierzynie Koźlu (ambulans) oraz Krapkowickie Centrum Zdrowia (pracownia EKG). Projekty medyczne realizujemy przy współpracy z Fundacją Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej.

Kolejną inwestycją z obszaru zdrowia i bezpieczeństwa był zakup wozu bojowego dla Państwowej Straży Pożarnej w Dąbrowie Górniczej. Wóz służy zarówno mieszkańcom miasta, jak i dąbrowskiemu oddziałowi ArcelorMittal Poland. Poprzez ten projekt po raz kolejny podkreśliliśmy, że bezpieczeństwo jest dla nas wartością nadrzędną, o której pamiętamy każdego dnia.





### ArcelorMittal Poland dla sportu

Projekty społeczne z obszaru sportu amatorskiego cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród pracowników ArcelorMittal Poland i społeczności lokalnych. W półmaratonie dąbrowskim uczestniczył jeden z członków Zarządu firmy – Manfred Van Vlierberghe.

Ogółem w półmaratonie pobiegło **782** miłośników joggingu,  
w tym **23** pracowników  
**ArcelorMittal Poland**



*Manfred Van Vlierberghe, dyrektor generalny*  
*„Jako zapalony amator biegania nie mogłem nie wziąć udziału w półmaratonie. Wspólny bieg z kolegami z ArcelorMittal Poland oraz mieszkańcami Dąbrowy Górniczej był dla mnie ogromną przyjemnością. Była to również wspaniała okazja do spojrzenia na hutę z innej perspektywy oraz odkrycie pięknych okolic naszego zakładu. Gorąco zachęcam wszystkich miłośników joggingu do wzięcia udziału w półmaratonie, jako że jest to najlepszy sposób na utrzymanie dobrej formy oraz okazja do skoncentrowania się na rywalizacji sportowej, a nie na codziennych zmartwieniach i obowiązkach. Możecie być pewni, że po stawieniu czoła takiemu wyzwaniu o wiele łatwiej jest radzić sobie z problemami, które spotykają nas w pracy. Bardzo się cieszę na kolejną edycję półmaratonu, mam zamiar ponownie dać z siebie wszystko podczas zawodów w 2012 r.”*

Innym projektem, skierowanym do krakowskiej młodzieży była „Juliada” – miesięczny cykl zajęć sportowych w Centrum Rozwoju Com-Com Zone w Nowej Hucie. Uczestnicy zajęć grali w piłkę nożną, koszykówkę, siatkówkę, korzystali z pływalni. Niewątpliwie największą atrakcją „Juliady” był trening koszykówki przeprowadzony przez samego Marcina Gortata – jedyne Polaka występującego w zawodowej lidze koszykówki NBA. Nasze wsparcie otrzymały również Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej działające przy oddziałach w Krakowie oraz w Dąbrowie Górniczej. Dzięki nim pracownicy ArcelorMittal Poland uczestniczą w rozmaitych turniejach sportowych organizowanych zarówno w Polsce, jak i za granicą.



### Działania prospołeczne

Regularnie wspieramy również akcje charytatywne, takie jak na przykład koncert „Pomóż Innym” organizowany przez krakowski oddział Polskiego Czerwonego Krzyża. Ma on na celu pomoc rodzinom najbardziej potrzebującym, wieloletnim, osobom chorym i poszkodowanym w wyniku wypadków komunikacyjnych czy klęsk żywiołowych.

Wraz z fundacją „Kropla Życia” propagujemy krwiodawstwo podczas cyklicznej imprezy sportowo-muzycznej „Memoriał Agaty Mróz-Olszewskiej”.

Miejscem, które regularnie wspieramy finansowo, a które zasługuje na szczególną uwagę z racji swojej prospołecznej działalności jest Centrum Rozwoju Com-Com Zone w Nowej Hucie. W skład obiektu o powierzchni 6 tys. m kw. wchodzi: pływalnia, hala sportowa, 3 sale treningowe, nowoczesna siłownia, część rekreacyjna oraz przestrzeń poświęcona działalności edukacyjnej i opiekuńczo-wychowawczej. Te zajęcia prowadzone są przez Młodzieżowy Ośrodek Rozwoju Społecznego, specjalistyczną placówkę wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży, a także placówkę terapeutyczną prowadzoną przez Krakowski Instytut Psychoterapii. Prowadzone tutaj zajęcia są wyjątkowym połączeniem sportu, wychowania i terapii, a korzystają z nich tysiące dzieci w każdym miesiącu.





### ArcelorMittal Poland dla kultury i sztuki

Hala dawnej ocynowni elektrolitycznej krakowskiej huty stała się jedną z najefektowniejzych hal widowiskowych Krakowa. Ta licząca niemal 200 m długości, 36 m szerokości i 13 m wysokości hala jest miejscem realizacji wielkich projektów szeroko rozumianej kultury, realizowanych wspólnie z Krakowskim Biurem Festiwalowym. Każdorazowo na widowni może zasiąść od 3,5 tys. do 4 tys. osób.

### Festiwal Sacrum Profanum

Od 2003 roku, rokrocznie, odbywają się w niej koncerty Sacrum Profanum. Festiwal łączący muzykę klasyczną, sakralną („sacrum”) z muzyką współczesną i muzyką pop wykonywaną w postindustrialnej scenerii („profanum”) jest jednym z przykładów bardzo udanej współpracy ArcelorMittal Poland z Krakowskim Biurem Festiwalowym. Festiwalowa publiczność miała już okazję posłuchać i obejrzeć m.in. spektakl „Carmina Burana” wg Carla Orfa, Requiem Wolfganga Amadeusza Mozarta w reżyserii Macieja Sobocińskiego, współczesną wersję „Romeo i Julia”, spektakl Carmen TV oparty na XIX-wiecznej operze Bizeta w adaptacji Jarosława Stańka, koncerty niemieckiego zespołu Kraftwerk. Zabrzmiała w niej również muzyka z Islandii w wykonaniu grupy múm i Jonsiego, wokalisty grupy Sigur Ros. W 2011 roku Festiwal poświęcony był 10. rocznicy ataku na World Trade Center w Nowym Jorku.



### Festiwal Muzyki Filmowej

W maju 2010 roku po raz pierwszy w hali ocynowni odbył się 3. Festiwal Muzyki Filmowej, poświęcony muzyce stworzonej dla widowiskowych filmów produkcji chińskiej „Przyczajony tygrys ukryty smok” i „Hero”. Przed krakowską publicznością wystąpili m.in. autor muzyki do wyżej wymienionych filmów – Tan Dun, Leszek Możdżer, polski pianista i kompozytor, Symfonia Cracovia, chór Pro Musica Mundi. Zabrzmiała też muzyka Japończyka Shigeru Umayashi, twórcy muzyki do „Latających sztyletów”. Miłośnicy muzyki filmowej, na ekranie o powierzchni 200 m kw., oglądali i słuchali na żywo w wykonaniu 300-osobowej orkiestry muzyki Howarda Shore do „Władcy pierścieni”. W 2011 roku gościem specjalnym był przebywający po raz pierwszy w Europie Joe Hisaishi. Warto również wspomnieć o wspomniałym koncercie muzyki z serialu „Czas Honoru”, któremu towarzyszyło spotkanie z odtwórcami głównych ról oraz koncercie poświęconym pierwszej części „Piratów z Karaibów: Klątwa Czarnej Perły”.



## Fundacja ArcelorMittal

Współpraca z Fundacją ArcelorMittal podczas realizacji projektów jest już stałym punktem naszej działalności prospołecznej. Dzięki pomysłom Fundacji realizowanym we wszystkich oddziałach Grupy ArcelorMittal mamy pewność, że stanowimy jedną wielką, międzynarodową rodzinę. Najlepszym tego przykładem jest uruchomiony w 2010 roku program „Solidarity Holidays”, który pozwala naszym pracownikom z całego świata spędzić tydzień urlopu, pomagając społecznościom lokalnym położonym w pobliżu naszych zakładów. Głównymi zadaniami wolontariuszy są zajęcia z dziećmi, budowa domów dla ubogich, opieka nad osobami starszymi. Jeden z tegorocznych projektów odbywał się w Prijedorze w Bośni i Hercegowinie, a udział w nim wzięła nasza koleżanka, Anna Woś z ArcelorMittal Shared Service Centre.

W sierpniu dwie kolejne osoby wzięły udział w projekcie: Karolina Słomowska ze spółki ArcelorMittal Flat Carbon Europe w Krakowie i Anna Majka z ArcelorMittal Shared Service Centre. Tym razem wolontariusze spędzili tydzień na Ukrainie. Innymi krajami, w których odbywał się międzynarodowy wolontariat były między innymi: Brazylia, Senegal, Meksyk oraz Liberia.



Innymi inicjatywami realizowanymi rokrocznie we współpracy z Fundacją ArcelorMittal są: konkurs na najpiękniejszą kartkę świąteczno-noworoczną, do udziału w którym zapraszamy dzieci pracowników oraz Dzień Wolontariatu, który z roku na rok cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród naszych koleżanek i kolegów z oddziałów ArcelorMittal Poland. Oba projekty angażują wszystkie oddziały koncernu ArcelorMittal, a co za tym idzie, tysiące pracowników.



*Anna Woś*  
 „Sam projekt i współpraca z dziećmi była niesamowitym przeżyciem i dała mi poczucie, że uczestniczę w czymś niezwykle ważnym. Jednak najbardziej zaskoczyło mnie to, że w tak krótkim czasie osoby z różnych stron świata i często o różnych kulturach potrafią się żyć i tak swobodnie porozumiewać. Nie przypuszczałam, że to doświadczenie tak bardzo mnie wzbogaci i że zyskam tylu nowych przyjaciół. Gdy nadszedł czas powrotu, wszyscy mieliśmy łzy w oczach. Do tej pory wysyłamy do siebie po kilka e-maili dziennie.

Korzystając z okazji, chciałabym zachęcić wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland do przesyłania swoich aplikacji do kolejnych edycji Solidarity Holidays. Bez cienia wątpliwości mogę stwierdzić, że dzięki Fundacji spędziłam w Bośni jeden z najwspanialszych tygodni mojego życia”.



ArcelorMittal Foundation



## Nagrody i wyróżnienia

### Zasłużony dla województwa śląskiego

ArcelorMittal Poland został wyróżniony złotą „Odznaką Honorową za Zasługi dla Województwa Śląskiego” w kategorii osoba prawna.

Wyróżnienie to nadawane jest uchwałą Kapituły Odznaki Honorowej, składającej się z Radnych Sejmiku Województwa Śląskiego jako wyraz uznania za działalność przyczyniającą się do gospodarczego, kulturalnego i społecznego rozwoju województwa.



*Stefan Dzienniak, dyrektor ds. relacji zewnętrznych i projektów specjalnych, członek Zarządu ArcelorMittal Poland*  
*„Przyznanie prestiżowej złotej Odznaki Honorowej za Zasługi dla Województwa Śląskiego jest dla nas wielkim sukcesem. Kapituła nagrodziła naszą firmę za całokształt działalności, zwracając szczególną uwagę na zrealizowane przez nas inwestycje, systematyczne działania proekologiczne zmniejszające oddziaływanie naszych zakładów na środowisko, a także projekty społeczne prowadzone w ramach Odpowiedzialności Biznesu. Cieszymy się, że członkowie Kapituły docenili nasze zaangażowanie w budowaniu dobrych relacji ze społecznością lokalną”.*

*Stefan Dzienniak, dyrektor ds. relacji zewnętrznych i projektów specjalnych, członek Zarządu ArcelorMittal Poland*

*„Ochrona poszczególnych komponentów środowiska oraz ochrona środowiska jako całości to w dzisiejszych czasach nie tylko obowiązek nakazany prawem, ale także odpowiedzialność wobec społeczeństwa i przyszłych pokoleń. Działania te wymagają nakładów inwestycyjnych, ale w dłuższej perspektywie to się opłaca, gdyż oszczędne technologie zwiększają wydajność instalacji. Najważniejszą jednak korzyścią jest sukcesywnie zmniejszające się oddziaływanie zakładów przemysłowych na środowisko”.*

### Ekolaury Polskiej Izby Ekologii 2011

Wśród laureatów dziesiątej, jubileuszowej edycji ogólnopolskiego konkursu Ekolaury Polskiej Izby Ekologii, odbywającej się pod honorowym patronatem Ministra Środowiska prof. Andrzeja Kraszewskiego, znalazła się nasza firma. Otrzymaliśmy główną nagrodę w kategorii ochrona przed hałasem za przedsięwzięcie „Wyciszenie źródeł hałasu w ArcelorMittal Poland oddział Kraków”. Prace wyciszające najgłośniejsze źródła hałasu w oddziale trwały od połowy 2008 roku. 14 najgłośniejszych źródeł, wytypowanych przez specjalistów z Akademii Górniczo-Hutniczej zabezpieczono za pomocą specjalnie zaprojektowanych i przystosowanych do pracy w warunkach przemysłowych tłumików, obudów dźwiękochłonnych i izolacji akustycznych. Nakłady przeznaczone na realizację programu wyciszenia, obejmujące opracowanie projektów, skompletowanie podzespołów, ich transport i montaż wyniosły 8 mln zł. Realizacja projektu pozwoliła zmniejszyć oddziaływanie akustyczne zakładu oraz poprawić warunki pracy w pobliżu wyciszonych źródeł.

Kapituła konkursu zdecydowała się również przyznać ArcelorMittal Poland wyróżnienie w kategorii Ekoprodukt wykorzystywany w przemyśle i budownictwie za przedsięwzięcie „Żużel wielkopieczowy granulowany jako ekoprodukt wykorzystywany w przemyśle i budownictwie”. Proces granulacji żużla umożliwia wykorzystanie odpadu powstającego przy wytapianiu surowki w procesie wielkopieczowym i produkcję z niego pełnowartościowego produktu.

Żużel granulowany może być stosowany w produkcji cementu hutniczego, cegieł, zapraw murarskich czy tynkarskich, a także w kopalniach węgla jako podsadzka do wypełniania wyrobisk. W roku 2010 w ArcelorMittal Poland wytworzono i sprzedano ponad 1,2 mln ton żużla granulowanego. Należy pamiętać, że wykorzystanie żużla umożliwia zmniejszenie zastosowania kruszyw naturalnych, a przez to przyczynia się do ochrony zasobów naturalnych.





### Ambasador Polskiej Gospodarki 2011

ArcelorMittal Poland po raz kolejny został laureatem prestiżowego konkursu Ambasador Polskiej Gospodarki 2011, tym razem w kategorii Marka Europejska. W imieniu Zarządu naszej firmy 16 maja, w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w Warszawie, dyplom odebrał Stefan Dzienniak, członek Zarządu, dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych, Środowiska i Projektów Specjalnych.

Celem konkursu jest zwiększenie zaangażowania polskich przedsiębiorców w promocję Polski na arenie międzynarodowej jako wiarygodnego partnera gospodarczego. Wyróżnia on firmy osiągające sukcesy na rynkach międzynarodowych, promuje wysokie standardy ekonomiczno-finansowe i dobre praktyki biznesowe w kontaktach zagranicznych. 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.

*Stefan Dzienniak, dyrektor ds. relacji zewnętrznych i projektów specjalnych, członek Zarządu ArcelorMittal Poland*

*„Wyróżnienie to świadczy o tym, że nasza firma jest doceniana w Europie i kojarzona z najlepszymi pod względem jakości produktami. To również nagroda za wiedzę i doświadczenie naszych specjalistów. Z pewnością przyczyni się do wzmocnienia konkurencyjnej pozycji naszej firmy na rynku krajowym i zagranicznym”.*

### Certyfikat Top Employers dla ArcelorMittal Poland 2011

Otrzymując certyfikat „Top Employers Polska 2011”, ArcelorMittal Poland znalazł się w gronie najlepszych pracodawców w Polsce. Spółka osiągnęła najwyższe wyniki w takich dziedzinach jak: świadczenia podstawowe, świadczenia dodatkowe i warunki pracy.

Projekt Top Employers prowadzony jest corocznie, a wszyscy uczestnicy badania muszą spełniać obiektywne standardy oceny Instytutu CRF, jednej z wiodących instytucji badających politykę personalną na świecie. W oparciu o międzynarodowe standardy, weryfikowane w trakcie audytu, Instytut CRF wskazuje liderów w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi. Certyfikat otrzymują tylko te organizacje, które spełniają ściśle określone wymogi. Wyróżnione firmy cieszą się uznaniem w dziedzinie polityki personalnej, a poprzez proces certyfikacji uzyskują wiedzę na temat swoich zarówno silnych, jak i wymagających poprawy stron. Spośród zgłoszonych 600 organizacji, 360 zostało zakwalifikowanych do procesu certyfikacji i tylko 20 najlepszych otrzymało tytuł Top Employers 2011.

Z ogólnopolskiego badania obejmującego różne branże wynika, że wszystkie certyfikowane organizacje wyróżniają się prowadzeniem wysokiej jakości i zrównoważonej polityki personalnej, która koncentruje się na indywidualnych potrzebach pracowników.

*Andrzej Wypych, dyrektor personalny i członek Zarządu ArcelorMittal Poland*

*„Certyfikat Top Employers wzmacnia nasz wizerunek jako pracodawcy, jest bowiem wyrazem uznania dla osiągnięć firmy w dziedzinie polityki personalnej. Pozwala nam też na zdiagnozowanie obszarów, których ocena była niższa i porównanie się z innymi, czołowymi firmami”.*

### TOP 50 Ideal Employer

ArcelorMittal Poland uplasował się na 35. pozycji w kategorii „Inżynieria” w rankingu Universum Idealny Pracodawca 2011. Tym samym znalazł się w zaszczytnym gronie TOP 50 – pięćdziesięciu najlepszych pracodawców w Polsce. W tegorocznej edycji badania Universum Student Survey wzięło udział ponad 15 300 studentów ze stu polskich uczelni wyższych. Respondentów pytano o ich oczekiwania związane z pracą zawodową oraz o to, jak postrzegają organizacje działające na polskim rynku pracy. W oparciu o zgromadzone wyniki powstał ranking Idealny Pracodawca 2011, który wyłonił najlepszych polskich pracodawców w siedmiu kategoriach: biznes, inżynieria, IT, prawo, nauki ścisłe, nauki humanistyczne oraz medycyna i farmacja.

Ranking TOP 100 Universum powstał w oparciu o opinie jednej z bardziej wymagających grup pracowniczych. Młodzi ludzie wkraczający dopiero na rynek pracy są świadomi swej wartości i nie boją się deklarować swoich oczekiwań w stosunku do przyszłych pracodawców. Za główne wartości cenione u pracodawcy studenci uznają nie tylko dobrą kondycję finansową i rynkowy sukces firmy, ale także możliwość rozwoju w jej strukturach i stabilność zatrudnienia. Za ważny uważają również szacunek pracodawcy dla ich czasu wolnego, a zatem możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem osobistym a pracą.



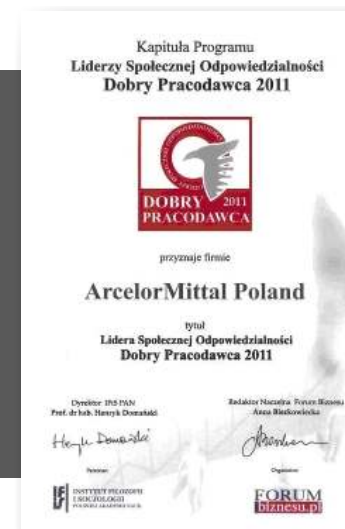
Autorzy:

Magdalena Kuśmierz  
Krystyna Lenczowska  
Karolina Muza  
Ewa Oczkiewicz  
Waldemar Musiał  
Jolanta Malicka  
Rafał Zabiegała

Na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie ArcelorMittal Poland uplasował się na pozycji piątej, na Politechnice Śląskiej w Gliwicach – na trzeciej. Na obu tych uczelniach firma prowadzi od 2008 roku działania edukacyjne i promocyjne.

### Lider Społecznej Odpowiedzialności Dobry Pracodawca 2011

W tym roku ArcelorMittal Poland został uhonorowany tytułem Lidera Odpowiedzialności Społecznej Dobry Pracodawca 2011, potwierdzającym pozycję firmy w gronie najlepszych Pracodawców. Program ten ma za zadanie upowszechnianie zasad Odpowiedzialnego Biznesu, którego jednym z ważniejszych aspektów jest kształtowanie dobrych relacji z pracownikami.







# Ład korporacyjny

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



## Program Zgodności

Naszym zdaniem, dobre  
praktyki biznesowe warunkują  
sukcesy ekonomiczne osiągnięte  
w dłuższej perspektywie.





## Program Zgodności

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 osiągane w dłuższej perspektywie. Chcemy utrzymać naszą reputację w zakresie dotrzymywania wysokich standardów etycznych i zasad Ładu korporacyjnego.

Z tych względów w czerwcu 2007 r. w ArcelorMittal Poland i w spółkach zależnych został wdrożony Program Zgodności, zgodnie z postanowieniami którego 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.

W 2011 roku minęły trzy lata od momentu rozpoczęcia przez większość pracowników ArcelorMittal Poland szkoleń z zakresu Programu Zgodności. Dlatego też rok 2011 był rokiem ponownych szkoleń z większości dotychczas obowiązujących modułów programu: Kodeksu Etyki Biznesu (przeszkolono 14074 osób), Polityki w Zakresie Zgodności z Przepisami Antymonopolowymi dla Europy (przeszkolono 1049 osób) czy Zasad Dotyczących Informacji Poufnych (przeszkolono 940 osób). Szkolenia z zakresu Kodeksu Etyki Biznesu przeprowadzono w formie szkoleń online i szkoleń bezpośrednich.

Szkolenia z Kodeksu Etyki Biznesu i innych modułów Programu Zgodności prowadzone były przez Koordynatora Programu Zgodności.

Rok 2012 to także początek szkoleń z zakresu nowego modułu obowiązkowego dla wszystkich pracowników – Polityki Praw Człowieka. Szkolenie to dostępne było w formie szkolenia online w języku polskim, szkoleń bezpośrednich przeprowadzanych przez właścicieli procesu, a także przełożonych. W ciągu kilku miesięcy udało się przeszkolić 14 775 pracowników, co stanowi 99 proc. wszystkich osób podlegających szkoleniu.

W roku 2011 wprowadzono także nowy element Programu Zgodności dotyczący Sankcji Gospodarczych. Szkolenia rozpoczęły się w czwartym kwartale, do końca roku przeszkolono 331 pracowników. Szkolenia odbyły się w postaci webinarów online prowadzonych w języku angielskim przy zapewnieniu tłumaczenia slajdów webinaru na język polski. W roku 2012 zaplanowane są szkolenia uzupełniające – face-to-face w oparciu o odrębną prezentację przygotowaną w języku polskim. Spółka przystąpiła także do korporacyjnego programu World-Check, umożliwiającego sprawdzanie wiarygodności kontrahentów handlowych.

Również w roku 2011 rozpoczęliśmy wdrażanie Kodeksu Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów – 63 dostawców zapoznało się z dokumentem i zobowiązało się do przestrzegania jego zasad. W roku 2012 kolejnych 66 dostawców zostanie poinformowanych i zapoznanych z Kodeksem. Wszyscy zostaną przeszkoleni z powyższej tematyki do końca roku 2012.



*Monika Roznerska, dyrektor Biura Prawnego i Obsługi Zarządu*

*„Należy zawsze postępować w sposób etyczny i ściśle przestrzegać polityki zgodności spółki ArcelorMittal, a w szczególności Kodeksu Etyki Biznesu, Wytycznych Antykorupcyjnych, Wytycznych Antymonopolowych i Polityki Praw Człowieka”.*

*„Dokładamy wszelkich starań, by szanować i propagować prawa człowieka. Polityka ArcelorMittal dotycząca praw człowieka uzupełnia i konsoliduje aspekty praw człowieka ujęte w innych politykach i wytycznych Spółki”.*

Wszelkie dodatkowe informacje i dokumenty dotyczące Programu Zgodności dostępne są na stronie [www.arcelormittal.com/poland](http://www.arcelormittal.com/poland)

Na Program Zgodności składają się następujące elementy:

- Kodeks Etyki Biznesu;
- Zasady Dotyczące Informacji Poufnych;
- Polityka w Zakresie Zgodności z Przepisami Antymonopolowymi;
- Procedura Zgłaszania Niewłaściwego Postępowania;
- Niezapowiedziane Kontrole;
- Polityka Praw Człowieka;
- Wytyczne ArcelorMittal w Zakresie Sankcji Gospodarczych wraz z Przeglądem Informacji na Temat Przestrzegania Sankcji Gospodarczych;
- Wytyczne w Zakresie Zapobiegania Korupcji.

**PRZEGLĄD INFORMACJI NA TEMAT PRZESTRZEGANIA SANKCJI GOSPODARCZYCH**

Przebieg informacyjny ten jest najważniejszą częścią...  
 Wszelkie informacje...  
 Wytyczne w Zakresie Sankcji Gospodarczych

**Wytyczne w Zakresie Sankcji Gospodarczych**

Sankcje gospodarcze...  
 Wytyczne w Zakresie Sankcji Gospodarczych

**5. Czego oczekujemy od naszych dostawców**

Zachęcamy dostawców...  
 5.1. Bezpieczeństwo i higienę pracy...  
 5.2. Prawa człowieka...  
 5.3. Odpowiedzialność za środowisko...  
 5.4. Dokumentacja i monitorowanie...  
 5.5. Przegląd