

1 priorytety i zarządzanie

| | |
|--|----|
| 1.1 Kim jesteśmy | 6 |
| 1.2 Co było szczególnie ważne w 2022 roku | 7 |
| 1.3 Nasz łańcuch wartości | 9 |
| 1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji w 2022 roku | 11 |
| 1.5 Podejście do zarządzania | 13 |
| 1.6 Nagrody i wyróżnienia | 18 |

4 ochrona środowiska

| | |
|---|----|
| 4.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko | 54 |
| 4.2 Ograniczanie emisji do powietrza | 57 |
| 4.3 Efektywność energetyczna | 60 |
| 4.4 Woda i odpady | 63 |
| 4.5 Gospodarka obiegu zamkniętego | 65 |

2 bezpieczne miejsce pracy

| | |
|---|----|
| 2.1 Systemowe podejście do bezpieczeństwa | 20 |
| 2.2 Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa | 23 |
| 2.3 Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP | 25 |

5 nasza stal

| | |
|-------------------------------|----|
| 5.1 Z myślą o przyszłości | 67 |
| 5.2 Nasz łańcuch dostaw | 70 |
| 5.3 Nasze produkty i projekty | 72 |
| 5.4 Projekty IT | 76 |

3 stabilne i rekomendowane miejsce pracy

| | |
|--|----|
| 3.1 Skala zatrudnienia | 31 |
| 3.2 Benefity i relacje z pracownikami | 37 |
| 3.3 Digitalizacja procesów HR | 39 |
| 3.4 Współpraca z uczelniami, pozyskiwanie talentów | 40 |
| 3.5 Szkolenia i rozwój | 43 |
| 3.6 Lokalne społeczności | 47 |

6 o raporcie

| | |
|---------------------------|----|
| 6.1 Informacje o raporcie | 79 |
| 6.2 Lista wskaźników GRI | 80 |

Rozmowa z Sanjayem Samaddarem, prezesem Zarządu



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsca pracy

Stabilne i rekomendowane miejsca pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Za nami 2022 rok, który przyniósł wiele bezprecedensowych dla naszej organizacji wyzwań. Jak nasza firma na nie zareagowała?

W istocie w zeszłym roku byliśmy świadkami przemian, które wpłynęły na funkcjonowanie wielu aspektów biznesu, polityki i społeczeństw na całym świecie. Eskalacja niespodziewanej geopolitycznej sytuacji na Ukrainie spowodowała olbrzymi rezonans, co wpłynęło na społeczeństwo i ekonomię. W związku z zagrożeniem bezpieczeństwa ludzi chcieliśmy bezzwłocznie pomóc potrzebującym. Muszę powiedzieć, że byłem pod ogromnym wrażeniem tego, z jakim zaangażowaniem całe nasze otoczenie – pracownicy, partnerzy, sąsiedzi – zareagowało, aby pomóc tym, którzy cierpią z powodu wojny. Jako firma natychmiast rozpoczęliśmy współpracę ze szpitalami, pomagając w zakupie sprzętu medycznego i zorganizowaliśmy zbiórkę dla rodzin pracowników ArcelorMittal z Ukrainy, żeby zapewnić im środki niezbędne w codziennym życiu. Byliśmy również w stałym kontakcie z władzami województw i miast, w których prowadzimy naszą działalność, żeby efektywnie współorganizować pomoc. Włączyliśmy się też w szeroką kampanię UNICEF, gdzie ArcelorMittal podwoił środki wpłacane przez pracowników. W dodatku liczne oddolne akcje, w które angażowali się nasi pracownicy pokazały, że mamy serca wielkie jak wielkie piece. Oni potrzebowali pomocy, my byliśmy gotowi ją nieść – taka relacja jest miarą człowieczeństwa, czego nie sposób opisać słowami.

Jakie skutki biznesowe i ekonomiczne przyniosła ta sytuacja geopolityczna?

Rok 2022 to m.in. wzmocnienie współpracy z ukraińską hutą ArcelorMittal w Krzywym Rogu, z której dostarczano materiały do i przez terytorium Polski. Jednocześnie z naszych oddziałów i przez terytorium Polski wysyłano zasoby do ukraińskiego zakładu. Oczywiście wspomniana sytuacja przyniosła zmiany chociażby w zakresie logistyki. Łańcuchy dostaw na świecie wymagały przeorganizowania, a infrastruktura w naszym kraju została poddana większej eksploatacji. Jednak w zeszłym roku zmagaliśmy się z ogólnym spowolnieniem aktywności gospodarczej w Europie. Jeżeli weźmiemy pod uwagę obciążenia w postaci opłat za emisje CO₂, o których jako branża mówimy od dawna, a także bezprecedensowe, rosnące ceny gazu i energii, to w rezultacie warunki ekonomiczne są bardzo wymagające. W zeszłym roku po wnikliwej analizie pogarszającej się w sytuacji na rynku podjęliśmy decyzję o zmniejszeniu produkcji i pod koniec września byliśmy zmuszeni tymczasowo zatrzymać wielki piec nr 3 w dąbrowskiej hucie. Instalacja wznowiła pracę już w styczniu 2023 roku, ale to świadczy o tym, jak trudne są warunki ekonomiczne. ArcelorMittal i cała branża stalowa już od wielu lat wskazuje na potrzebę wsparcia w postaci odpowiednich regulacji prawnych, aby zapewnić równe szanse. Producenci spoza Unii pracują w o wiele bardziej sprzyjających warunkach nie ponosząc kosztów związanych z systemem handlu uprawnieniami do emisji CO₂, gdzie za każdą wyemitowaną tonę dwutlenku węgla płaci się obecnie ok. 90 euro.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Oczywiście zależy nam na produkowaniu stali w sposób odpowiedzialny. O tym, jak starannie podchodzimy do zrównoważonego rozwoju świadczy pozytywny rezultat audytu i certyfikat ResponsibleSteel™. ArcelorMittal Poland otrzymał to wyróżnienie jako pierwsza firma w Polsce i jedna pierwszych w Europie.

O czym świadczy otrzymanie tego certyfikatu?

Informuje naszych interesariuszy, że prowadzimy działalność z zachowaniem wysokich standardów etycznych, że jesteśmy firmą społecznie odpowiedzialną. Ten certyfikat jest znaczącym wyróżnieniem dla nas w ArcelorMittal Poland. Stal to jeden z najczęściej wykorzystywanych materiałów na świecie. Nasi klienci z branży motoryzacyjnej, budowlanej, energetycznej, opakowań, transportu oraz AGD mają coraz większe oczekiwania względem materiałów, które wykorzystują, spodziewając się, że będą one spełniały najwyższe standardy społeczne i środowiskowe. Certyfikat ResponsibleSteel™ to dla nich wyraźne zapewnienie, że mogą na nas liczyć.

To dobrze koresponduje także z planami ArcelorMittal w zakresie minimalizacji wpływu zakładów produkcyjnych na środowisko naturalne i redukcji emisji dwutlenku węgla. Przypomnę, że ArcelorMittal zadeklarował, że w Europie do 2030 roku emisja CO₂ będzie o 35 proc. niższa względem 2018 roku, a do 2050 roku chcemy być w pełni neutralni pod tym względem. To pokazuje, że chcemy produkować stal przy jak

największym poszanowaniu środowiska. W ArcelorMittal Poland jesteśmy gotowi na zmianę technologii produkcji stali z konwencjonalnej na nową, tak by produkować recyklingowaną, zieloną stal zgodną z celami klimatycznymi. Ekscytuje nas perspektywa działań, które umożliwią nam osiągnięcie tych celów. Stal będzie potrzebna w przyszłości – nowoczesny świat nadal będzie jej potrzebował: do budowy infrastruktury OZE, elektryfikacji transportu oraz ze względu na jej doskonały potencjał recyklingowy. Jednak osiągnięcie tych celów wymaga dużych nakładów inwestycyjnych, dostępu do dużych ilości zielonej energii po przystępnych cenach oraz sprawiedliwego rynku, którego nie zalewa stal od producentów nieponoszących opłat za emisje CO₂.

Co z Pana perspektywy jest najważniejsze wewnątrz firmy?

Naszym najwyższym priorytetem zawsze jest bezpieczeństwo, które wyrażamy w haśle „zero wypadków w miejscu pracy”. Pracujemy w środowisku przemysłowym, gdzie wymagana jest pełna ostrożność i permanentna czujność. Niestety w zeszłym roku w Zdieszowicach doszło do wypadku, gdzie w wyniku upadku z wysokości pracownik naszego wykonawcy doznał tragicznych w skutkach obrażeń. Nie ustajemy w wysiłkach nad wzmocnieniem bezpieczeństwa. Służy temu wiele wewnętrznych procedur, programów i szkoleń, poczynając od cyklicznych wydarzeń, jak np. Dzień Bezpieczeństwa czy Tydzień Zdrowia, a skończywszy na konkursach poruszających tematykę bezpieczeństwa.

Uzupełniając naszą sztanदारową akcję szkoleń „Bezpieczeństwo to MY”, w 2022 roku uruchomiliśmy nowe inicjatywy edukacyjne, jak np. „Wstrzymaj. Uzgodnij. Powiadom”, czy program szkoleń realizowany razem z zewnętrznymi trenerami, gdzie wzmacniamy świadomość i związane z bezpieczeństwem kompetencje pracowników. W 2022 roku oczywiście wciąż mierzyliśmy się z zagrożeniami związanymi z COVID-19. Stan epidemii, a następnie zagrożenia epidemicznego wymaga ciągłej gotowości, dlatego regularnie zwoływaliśmy posiedzenia sztabu kryzysowego i aktualizowaliśmy informacje dla pracowników, zapewniając jednocześnie wszystkie niezbędne środki bezpieczeństwa. W temacie bezpieczeństwa nie ma taryfy ulgowej, dlatego stale apelujemy do pracowników, aby dbali o siebie.

Jak ArcelorMittal Poland zaznacza swoją obecność w najbliższym otoczeniu?

Aktywność w życiu społeczności, wśród których znajdują się nasze oddziały stanowi jeden z celów odpowiedzialności biznesu naszej firmy. Od lat wzmacniamy relacje z lokalnym otoczeniem angażując się w różne projekty społeczne i czynnie uczestnicząc w życiu zewnętrznych interesariuszy. Stal odgrywa znaczącą rolę w życiu każdego człowieka, a zatem także naszych sąsiadów. Świetnym przykładem jest tutaj budowa obiektów sportowych w Sosnowcu, których sponsorem tytularnym została nasza firma. ArcelorMittal Park w Sosnowcu dziś służy jako wyjątkowa przestrzeń dla mieszkańców regionu, w tym naszych pracowników i ich rodzin. Te obiekty

modelowo pokazują zastosowanie stali, którą nazywamy „tworzywem nowoczesnego świata” oraz nasze zaangażowanie w rozwój najbliższego otoczenia. Więcej informacji o naszych inicjatywach i kluczowej aktywności w 2022 roku znajduje się w treści raportu, do którego lektury gorąco zachęcam.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Marcin Przeor

Priorytety i zarządzanie

1. 1. Kim jesteśmy
1. 2. Co było szczególnie ważne w 2022 roku
1. 3. Nasz łańcuch wartości
1. 4. Nasi interesariusze i kanały komunikacji w 2022 roku
1. 5. Podejście do zarządzania
1. 6. Nagrody i wyróżnienia



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.1 Kim jesteśmy

Jesteśmy największym i najnowocześniejszym producentem stali i koksu w Polsce. Produkcją surowiec strategiczny dla gospodarek na świecie, skupiamy 50 proc. potencjału hutniczego w całym naszym kraju.

Posiadamy 5 hut oraz największą koksownię w Europie – łącznie zatrudniamy blisko 10 000 osób w trzech województwach: śląskim, małopolskim i opolskim.

Należymy do grupy ArcelorMittal – wiodącej firmy branży stalowej i wydobywczej na świecie, obecnej w 60 krajach.

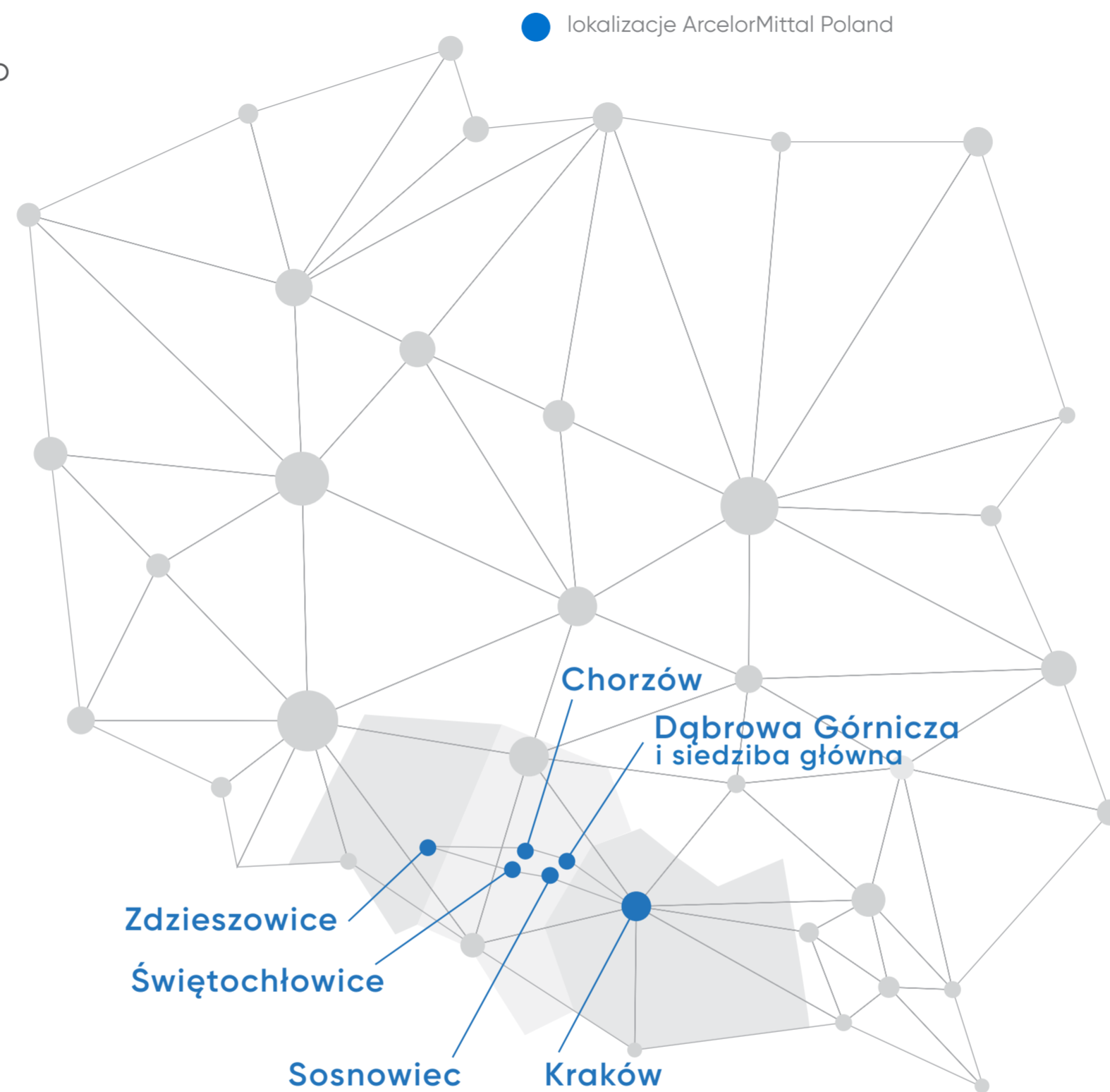
Przez ostatnich 19 lat, czyli od 2004 roku, kiedy rozpoczęliśmy swoją działalność w Polsce, daliśmy się poznać jako firma, która stale unowocześnia rodzime hutnictwo.

Efekty naszej pracy widać na każdym kroku – od sprzętu AGD, przez motoryzację i transport kolejowy, aż po budownictwo. Nasza stal jest na wyciągnięcie ręki.

W 2022 roku łącznie wyprodukowaliśmy:

 **3 422 428**
ton stali

 **3 707 507**
ton koksu



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Co było szczególnie ważne w 2022 roku

Rok 2022 przeszedł do historii jako czas pełen wyzwań, z którymi mierzyliśmy się nie tylko jako organizacja czy branża, ale również jako całe społeczeństwo. Spowolnienie aktywności gospodarczej w Europie, przeciwdziałanie skutkom pandemii COVID-19, wysokie ceny gazu i energii oraz wojna na Ukrainie, miały znaczący wpływ na naszą rzeczywistość. Był to wymagający czas, zarówno dla pracowników, interesariuszy, jak i całego naszego otoczenia.

Bezpieczeństwo i zdrowie niezmiennie pozostaje dla nas kwestią nadrzędną. W 2022 roku realizowaliśmy założenia kilku programów mających na celu poprawę wyników w zakresie BHP, takich jak „Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie” czy „Wstrzymaj. Powiadom. Uzgodnij”. Wzorem poprzedniego roku przestrzegaliśmy też rygorystycznych obostrzeń związanych z zapobieganiem transmisji COVID-19, dbając jednocześnie o wyposażenie pracowników w środki ochronne i niezbędne informacje związane z zagrożeniami, jakie niesie ze sobą koronawirus. Ponadto organizowaliśmy wydarzenia promujące zdrowie i bezpieczeństwo wśród naszych pracowników, jak miało to miejsce w przypadku cyklicznie organizowanych wydarzeń, takich jak „Tydzień Zdrowia” czy „Dzień Bezpieczeństwa”. Wszystkie inicjatywy na poziomie lokalnym oraz korporacyjnym prowadzą nas do nadrzędnego celu, jakim jest zero wypadków w miejscu pracy.

24 lutego 2022 roku doszło do inwazji Rosji na Ukrainę, kraj, z którym sąsiadujemy i gdzie znajduje się huta przynależąca do grupy ArcelorMittal.

W geście pomocy potrzebującym bezzwłocznie zajęliśmy się współpracą z placówkami medycznymi, przekazując środki na niezbędny sprzęt oraz organizując zbiórkę dla rodzin pracowników ArcelorMittal z Krzywego Rogu.

Włączyliśmy się też w szeroką kampanię UNICEF, w ramach której środki charytatywne wpłacone przez pracowników naszej firmy na pomoc Ukrainie zostały podwojone przez ArcelorMittal. Równolegle nasi pracownicy samodzielnie i oddolnie organizowali pomoc dla potrzebujących.

Olbrzymim sukcesem dla naszej firmy było oficjalne uzyskanie certyfikacji według standardu ResponsibleSteel™ opracowanego przez organizację zrzeszającą największych producentów stali, ich dostawców, jednostki naukowe, branżowe stowarzyszenia oraz organizacje środowiskowe i społeczne. Jesteśmy pierwszą firmą w Polsce, która uzyskała tę certyfikację.

**Responsible Steel™
Certified Site**



DNV-C563271

Presented to

ArcelorMittal Poland S.A

| | | |
|---|---|--|
| SITE NAME AND ADDRESS ArcelorMittal Poland Unit in Dąbrowa Górnicza, Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza, POLAND ArcelorMittal Poland Unit in Kraków, ul. Tadeusza Sendzimiry 1, 31-752 Kraków, POLAND ArcelorMittal Poland Unit in Zdzieszowice, ul. Powstańców Śląskich 1, 47-330 Zdzieszowice, POLAND ArcelorMittal Poland Unit in Świętochłowice, ul. Metalowców 5, 41-600 Świętochłowice, POLAND ArcelorMittal Poland Unit in Sosnowiec, ul. Niwiecka 1, 41-200 Sosnowiec, POLAND ArcelorMittal Poland Unit in Chorzów, ul. Metalowców 13, 41-500 Chorzów, POLAND | CLIENT NAME AND ADDRESS ArcelorMittal Poland S.A Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza POLAND | Version of the ResponsibleSteel Standard and Assurance Manual that the site was audited against ResponsibleSteel Standard Version 1-1 ResponsibleSteel Assurance Manual Version 1.0 |
|---|---|--|

| | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|
| ISSUE DATE 25.08.2022 | EXPIRY DATE 24.08.2025 | NEXT SCHEDULED AUDIT August 2023 | CERTIFIED SINCE 25.08.2022 |
|---------------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|

| | |
|--|--|
| CERTIFICATION SCOPE Sinter Plant, Blast Furnaces, Lime Plant, Steel Plant, Continuous Casters, Rolling Mills, Coke Plants, Hot Rolling Mill, Cold Rolling Mills, Hot Dip Galvanizing, Organic Coating, Wire Rod Mill | CERTIFICATION BODY DNV Business Assurance Poland Sp. z o.o. ul. Łuzicka 6e 81-537 Gdynia |
|--|--|

| | |
|--|---|
| Any facilities and associated activities that are directly related to steel making or processing, that are on-site or near the site and that have not been included in the certification scope or audit scope none | AUTHORISED CERTIFICATION BODY SIGNATURE  TOMASZ SŁUPEK, Area Manager Certification Poland |
|--|---|

ResponsibleSteel™, 755 Hunter Street,
Newcastle West NSW 2303, Australia

Validity of this certificate is subject to continued conformity with the applicable ResponsibleSteel Standard and can be verified at www.responsiblesteel.org

This certificate does not constitute evidence that a particular product supplied by the certificate holder is ResponsibleSteel certified. Products offered, shipped or sold by the certificate holder can only be considered covered by the scope of this certificate when the required ResponsibleSteel claim is clearly stated on sales and delivery documents.



**Responsible Steel™
Certified Site**



DNV-C563271

Annex

ArcelorMittal Poland S.A

SITES AND FACILITIES COVERED BY THE CERTIFICATE
 ArcelorMittal Poland Unit in Dąbrowa Górnicza: Sinter Plant, Blast Furnaces, Lime Plant, Steel Plant, Continuous Casters, Rolling Mills,
 ArcelorMittal Poland Unit in Kraków: Coke Plant, Hot Rolling Mill, Cold Rolling Mill, Hot Dip Galvanizing, Organic Coating,
 ArcelorMittal Poland Unit in Zdzieszowice: Coke Plant,
 ArcelorMittal Poland Unit in Świętochłowice: Hot Dip Galvanizing, Organic Coating
 ArcelorMittal Poland Unit in Sosnowiec: Cold Rolling Mill, Wire Rod Mill,
 ArcelorMittal Poland Unit in Chorzów: Rolling Mill.

SUPPORT FUNCTIONS THAT CONTRIBUTED TO THE AUDIT
 ArcelorMittal Headquarter, 24-26, Boulevard d'Avranches, Luxembourg City, Luxembourg
 ArcelorMittal Europe – Flat Products & EPO (European Procurement Organisation), 24-26, Boulevard d'Avranches, Luxembourg City, Luxembourg

ResponsibleSteel™, 755 Hunter Street,
Newcastle West NSW 2303, Australia

Validity of this certificate is subject to continued conformity with the applicable ResponsibleSteel Standard and can be verified at www.responsiblesteel.org

This certificate does not constitute evidence that a particular product supplied by the certificate holder is ResponsibleSteel certified. Products offered, shipped or sold by the certificate holder can only be considered covered by the scope of this certificate when the required ResponsibleSteel claim is clearly stated on sales and delivery documents.



Ten certyfikat to niesamowite wyróżnienie dla nas w ArcelorMittal Poland, ale również zobowiązanie względem naszych interesariuszy. Stal to jeden z najczęściej wykorzystywanych materiałów na świecie. Nasi klienci z branży motoryzacyjnej, budowlanej, energetycznej, opakowań, transportu oraz AGD mają coraz większe oczekiwania względem materiałów, które wykorzystują, spodziewając się, że będą one spełniały najwyższe standardy społeczne i środowiskowe. Certyfikat ResponsibleSteel™ jest dowodem odpowiedzialnego zarządzania, a także stanowi dla nas dodatkową motywację do rozwoju.

^

Sanjay Samaddar
prezes Zarządu
ArcelorMittal Poland

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie


Co było szczególnie ważne w 2022 roku

Sytuacja na rynku stali

Produkujemy stal – strategiczny z punktu widzenia gospodarki surowiec i jednocześnie „kręgosłup” nowoczesnego świata o niepodważalnym znaczeniu. Jej przydatność dla nowoczesnej infrastruktury OZE, elektryfikacji transportu oraz zdolność w zakresie recyklingu powodują, że jest doskonałym wyborem dla zrównoważonego rozwoju. Odpowiedzialna produkcja i wykorzystanie stali ma wpływ na niemal wszystkie aspekty działalności człowieka.

Jednocześnie podążanie ścieżką odpowiedzialności wiąże się z wieloma wyzwaniami, które rzucono branży hutniczej. Odczuliśmy to na przełomie lata i jesieni, kiedy ze względu na gospodarcze spowolnienie, wysokie ceny energii, gazu, rosnący import spoza krajów Unii Europejskiej oraz rekordowo wysokie ceny uprawnień do emisji CO₂, podjęliśmy decyzję o tymczasowym wstrzymaniu pracy wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Brakowało zamówień. Praca instalacji została wznowiona na początku 2023 roku, tak aby zapewnić ciągłość produkcji podczas remontu drugiego dąbrowskiego wielkiego pieca.

Sytuacja rynkowa w Europie uległa dalszemu osłabieniu w okresie letnim. Obserwujemy spadek popytu, a portfel zamówień jest poniżej poziomu pracy technologicznego minimum dwóch wielkich pieców – wyjaśniał we wrześniu 2022 roku,


Frederik Van De Velde
dyrektor generalny
ArcelorMittal Poland

Nasza firma zmierza w stronę dekarbonizacji, aby sprostać założeniom programu „Fit for 55”, ogłoszonemu przez Unię Europejską. Chcemy jednocześnie spełnić deklaracje Grupy na poziomie europejskim, aby na Starym Kontynencie do 2030 roku zmniejszyć emisję CO₂ o 35 proc. względem 2018 roku.

Wpływ hutnictwa na Polską gospodarkę w 2022 roku



Łącznie produkcja stali surowej wyniosła **7,4** mln ton, a polska gospodarka zużyła lub przetworzyła **15,26** mln ton wyrobów stalowych;



Branża **budowlana** wykorzystwała najwięcej (**5,4** ton) stali, co stanowiło ok. **43** proc. całego zużycia wśród wszystkich gałęzi gospodarki;



Zatrudnienie w przedsiębiorstwach hutniczych na koniec 2022 roku wyniosło ok. **24** tysięcy osób;



Płace w hutnictwie były przeciętnie o **9** proc. wyższe niż średnia płaca w przemyśle i o **13** proc. wyższe niż średnia płaca w całej gospodarce;



Produkcja sprzedana przemysłu stalowego wyniosła ok. **63,5** mld zł (**3** proc. produkcji przemysłowej), a sprzedaż eksportowa stanowiła połowę tej wartości (**33** mld zł).

Źródło: Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa (HIPH)

Powołaliśmy w tym celu specjalny dział dekarbonizacji, który intensywnie pracuje nad badaniami i możliwościami w tym zakresie – jako Grupa dysponujemy najlepszą wiedzą i zapleczem naukowo-technologicznym, aby stać na czele nadchodzących przemian.

Nie oznacza to jednak, że w tej misji nie potrzebujemy wsparcia. Inwestycje dekarbonizacyjne wiążą się z olbrzymi nakładami, co przy obecnej sytuacji związanej z obciążeniem opłatami za uprawnienia do emisji dwutlenku węgla jest wielkim wyzwaniem.

Za każdą jego wyemitowaną tonę firmy na terenie UE płacą po około 90 euro, czego unikają firmy spoza Wspólnoty. Aby stworzyć konkurencyjne warunki dla naszych zakładów powinny zatem powstać odpowiednie ramy prawne związane z węglową opłatą wyrównawczą od towarów spoza Unii. Niezbędny jest również dostęp do energii w konkurencyjnych cenach, które zapewnią bezpieczeństwo i pozwolą na osiągnięcie naszego ambitnego celu, który przysłuży się całemu społeczeństwu.

ArcelorMittal Poland w liczbach w 2022 roku na tle poprzednich lat

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|-------------|-------------|-------------|
| Produkcja stali | TONY | 3 865 965 | 3 991 867 | 3 422 428 |
| Produkcja koksu | TONY | 3 275 529 | 4 192 790 | 3 707 507 |
| Podatek dochodowy od osób prawnych | PLN | - | 456 789 299 | 112 735 758 |
| Płatność z tytułu akcyzy na energię elektryczną, wyroby gazowe i węglowe | PLN | 3 018 946 | 3 847 961 | 2 813 067 |
| Podatek od nieruchomości | PLN | 140 463 119 | 143 941 616 | 146 244 803 |
| Opłaty za użytkowanie wieczyste | PLN | 19 736 063 | 24 617 216 | 32 893 030 |
| Kwoty przeznaczone na działania społeczne | PLN | 181 585 | 594 395 | 924 891 |

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.3 Nasz łańcuch wartości

Zakup surowców, produktów i usług

- Odpowiedzialne i przejrzyste zasady doboru dostawców i współpracy z nimi;
- Przestrzeganie Kodeksu Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów;
- Świadomość wpływu na gospodarkę krajową, rola naszej obecności na polskim i europejskim rynku.

Główne wyzwania w łańcuchu wartości ArcelorMittal Poland:

Produkcja stali i koksu

- Nasz cel to zero wypadków w miejscu pracy;
- Skala i warunki zatrudnienia;
- Rekrutacja i niska rotacja pracowników, przyciąganie utalentowanych kandydatów do pracy poprzez wzmacnianie wizerunku pracodawcy;
- Monitorowanie i ograniczanie wpływu na środowisko, w szczególności emisji pyłów i gazów do powietrza;
- Efektywne wykorzystanie energii i wody;
- Zapewnienie ciągłości produkcji i optymalne wykorzystanie mocy linii produkcyjnych;
- Efektywne wykorzystanie surowców – optymalizacja kosztów i utrzymanie niezawodności instalacji;
- Zgodność działalności z regulacjami polskiego i międzynarodowego prawa.

Sprzedaż produktów i ich wykorzystanie przez naszych klientów

- Szeroka oferta produktów najwyższej jakości;
- Zapewnienie dostaw na czas;
- Dbłość o satysfakcję klientów i stałe doskonalenie ich obsługi;
- Odpowiedź na potrzeby klientów, w tym na zapotrzebowanie na stal teraz i w przyszłości.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Główne wyzwania działalności biznesowej:



Rosnące ceny energii oraz uprawnień do emisji CO₂;



Walka z pandemią COVID-19 zagrażającą zdrowiu pracowników;



Zmiana kierunków dostaw w związku z wojną w Ukrainie;



Przyciąganie kandydatów do pracy w branży hutniczej;



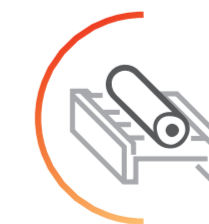
Spowolnienie aktywności gospodarczej w Europie;



Ograniczanie wpływu na środowisko: rozwój niskoemisyjnych technologii i procesów produkcyjnych – możliwości technologiczne i koszty;



Napływ do Unii Europejskiej stali z krajów trzecich, w których produkcja nie jest obciążona opłatami za emisję dwutlenku węgla;



Zapewnienie ciągłości produkcji, niezawodności dostaw i najwyższej jakości oferowanych produktów.



Wysokie stany magazynowe u klientów;

Nasz łańcuch wartości

1.3

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1 Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy

- Naszym priorytetem jest bezpieczeństwo pracowników.
- Realizujemy kompleksowe projekty dotyczące bezpieczeństwa i zmierzające do realizacji najważniejszego celu – zero wypadków w ArcelorMittal Poland.
- Prowadzimy wewnętrzne kampanie informacyjne mające na celu promowanie postaw podnoszących jakość w zakresie BHP.
- Współpracujemy z Fundacją DROGA, która oferuje wsparcie terapeutyczne oraz w zakresie uzależnień.
- Przestrzegamy zasad i rekomendacji przeciwdziałającym transmisji COVID-19 oraz zapewniamy niezbędne środki sanitarne naszym pracownikom. Uruchomiliśmy program rehabilitacji po koronawirusie.

2 Wyroby promujące bardziej zrównoważony styl życia

3 Wyroby tworzące trwałą infrastrukturę

- Poszerzamy naszą gamę wyrobów długich (takich jak walcówka, grodzice, kształtowniki i szyny – w tym szyna o długości 120 m i obudowy górnicze), płaskich (blachy, taśmy), specjalnych (akcesoria kolejowe) oraz półwyrobów stalowych.
- Dostarczamy produkty dla transportu szynowego, budownictwa, motoryzacji, AGD czy przemysłu wydobywczego.

Główne wyzwania w łańcuchu wartości ArcelorMittal Poland

4 Efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i wysoki wskaźnik recyklingu

- W Dąbrowie Górniczej wykorzystujemy do produkcji energii gazy wielopieczowe wyłapywane w trakcie procesów produkcji surówki.
- W elektrociepłowni TAMEH w Krakowie przeszliśmy z paliwa węglowego na gazy hutnicze. W zdieszowickiej elektrociepłowni wykorzystujemy oczyszczony gaz koksowniczy. Jeden z naszych pieców pokročnych w walcowni gorącej w Krakowie również zasilamy gazem koksowniczym.
- Stal ma ogromne możliwości recyklingowe, dzięki czemu zmierzamy w stronę gospodarki obiegu zamkniętego.

5 Odpowiedzialne korzystanie ze środowiska i ograniczenie wpływu na jakość wody, gleby i powietrza

- Systematycznie ograniczamy emisje pyłów i gazów cieplarnianych do powietrza.
- Realizujemy inwestycje strategiczne w badania i rozwój, w tym niskoemisyjne procesy produkcji stali oraz niskoemisyjne gatunki stali.
- Organizujemy comiesięczne spotkania komitetu ds. zarządzania odpadami.

6 Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną poprzez odpowiedzialne korzystanie ze źródeł energii

- Kontynuujemy prace nad osiągnięciem ambitnych celów klimatycznych. Do 2030 r. chcemy obniżyć w Europie emisje CO₂ o 35 proc., a w skali światowej o 25 proc. Pomoże nam w tym rozwój dwóch kluczowych technologii: innowacyjnej DRI-EAF (produkcja stali w piecu elektrycznym z technologią bezpośredniej redukcji rudy żelaza) oraz Smart Carbon (wykorzystującej węgiel w obiegu zamkniętym).
- W naszych strukturach działa Biuro ds. Dekarbonizacji, które bada możliwości ograniczenia emisji CO₂.
- Modernizujemy oświetlenie naszych zakładów poprzez wymianę starych opraw na bardziej wydajne lampy LED.

7 Łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów

- Działamy w oparciu o Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów, metodę Produkcji Klasy Światowej (WCM) i Zintegrowany System Zarządzania.
- Mierzymy satysfakcję klientów, organizujemy cykliczne wydarzenie pt. „Dzień Klienta” oraz inne spotkania z klientami. Badamy wskaźniki reklamacji i dążymy do zmniejszenia ich liczby.

8 Zaangażowanie i aktywne uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności

9 Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów

10 Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych

- Współpracujemy z lokalnymi społecznościami i wspólnie z nimi realizujemy ważne cele społeczne.
- Organizujemy stypendia dla uzdolnionych studentów kierunków tematycznie zbliżonych do naszej działalności
- Współpracujemy ze szkołami i uczelniami wyższymi, wspierając koła naukowe oraz uczestnicząc w uczelnianych targach pracy.
- Nasi pracownicy angażują się w wolontariat i działania społeczne w ich najbliższym otoczeniu.
- Stawiamy na transparentność poprzez regularne informowanie otoczenia o naszych działaniach, poprzez media społecznościowe, stronę internetową, cykliczne spotkania z interesariuszami czy prasę.

Nasi interesariusze i kanały komunikacji w 2022 roku

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Pracownicy

- magazyn firmowy „Jedynka”
- intranet + newsletter
- mailing
- STUDNIA oraz SharePoint – intranetowe bazy informacji ArcelorMittal Poland
- spotkania wewnętrzne, w tym spotkania dyrektora generalnego z pracownikami i jego wizyty w halach produkcyjnych
- tablice informacyjne w wydziałach
- telewizja zakładowa STALwizja
- komunikacja bezpośrednia – informacje przekazywane przez mistrzów pracownikom na poszczególnych zmianach
- cyfrowe platformy komunikacji – Teams oraz Zoom; aplikacja HRapka, MyHrPortal – portal pracowniczy,
- strona internetowa poland.arcelormittal.com
- media społecznościowe – kanały na Facebooku, Twitterze, YouTube, LinkedIn i Instagram.

Zależy nam na przejrzystej i otwartej komunikacji z naszymi partnerami, aby móc budować trwałe relacje i na bieżąco informować o naszej działalności. Dlatego prowadzimy wielostronny dialog za pośrednictwem wielu kanałów przekazu, docierając tym samym do wielu grup interesariuszy:

Społeczności lokalne i lokalni partnerzy społeczni

- spotkania z władzami lokalnymi, partnerami społecznymi i mieszkańcami sąsiadującymi z naszymi oddziałami miejscowości
- dni otwarte w naszych zakładach
- bieżący kontakt i współpraca, np. ze szkołami i uczelniami
- inne wydarzenia w naszych oddziałach
- broszury i strona poland.arcelormittal.com
- magazyn informacyjny „STALowe wieści” dla mieszkańców Dąbrowy Górniczej
- media społecznościowe – kanały na Facebooku, Twitterze, YouTube i LinkedIn

Klienci

- bieżący kontakt, spotkania i współpraca
- badania satysfakcji klienta i opinii na temat firmy
- spotkania kluczowych klientów z Zarządem
- platforma internetowa SteelUser dla klientów
- konferencje i wydarzenia branżowe, Dzień Klienta
- korporacyjny newsletter dla klientów
- strona poland.arcelormittal.com i broszury

Dostawcy

- bieżący kontakt i spotkania
- spotkania kluczowych dostawców z Zarządem
- konferencje i wydarzenia branżowe
- aplikacje digiPace (do prowadzenia procesów zakupowych) oraz SES Portal (do rozliczania wykonywanych prac)
- strona poland.arcelormittal.com i broszury

Potencjalni pracownicy (kandydaci)

- współpraca ze szkołami i uczelniami, targi pracy
- konferencje i wydarzenia branżowe
- strona poland.arcelormittal.com, platforma rekrutacyjna Oracle
- strona zainstalujsie.pl dla praktykantów i kandydatów na staże
- media społecznościowe – kanały na LinkedIn, Facebooku, Twitterze i YouTube
- reklamy rekrutacyjne w przestrzeni miejskiej, prasie, internecie i Instagramie



Członkostwo lub wsparcie dla stowarzyszeń i organizacji:

- Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
- Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa
- Akademicko-Gospodarcze
- Stowarzyszenie Hutnictwa
- Polska Izba Producentów Urządzeń i Usług na Rzecz Kolei
- Business Centre Club
- Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach
- Brytyjsko-Polska Izba Handlowa
- Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego
- Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Przemysłu Hutniczego (SITPH)

ArcelorMittal Poland w mediach społecznościowych:

| | Facebook | Twitter | LinkedIn | YouTube |
|---|----------|---------|----------|---------|
| Liczba obserwujących / subskrybentów 2020 | 4500 | 1330 | 8300 | 940 |
| Liczba obserwujących / subskrybentów w 2021 | 5460 | 2380 | 9400 | 1040 |
| Liczba obserwujących / subskrybentów w 2022 | 6100 | 2530 | 10 950 | 1220 |

Kliknij aby dowiedzieć się więcej



strona www
ArcelorMittal Poland



profil na
Facebook



profil na
Twitter



profil na
LinkedIn



profil na
Youtube



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.5
Podejście
do zarządzania



Sanjay Samaddar
prezes Zarządu



Czesław Sikorski
wiceprezes Zarządu
dyrektor zarządzający
ds. logistyki, produkcji koks



Frederik Van De Velde
dyrektor generalny
członek Zarządu



Adam Preiss
dyrektor finansowy
członek Zarządu



Tomasz Ślęzak
dyrektor Energii i Ochrony Środowiska
członek Zarządu



Tomasz Plaskura
dyrektor sprzedaży i marketingu
wyrobów płaskich na Europę Wschodnią
członek Zarządu



Wojciech Koszuta
członek Zarządu

Stosujemy sprawdzone praktyki w zakresie zarządzania, które mają odzwierciedlenie w usystematyzowanych politykach oraz wytycznych i pomagają nam w sprawnej organizacji pracy.

◀ **Zarząd, stan na 1.07.2023**

Rada nadzorcza, stan na 1.07.2023



Augustine Kochuparampil – przewodniczący Rady Nadzorczej

Ramesh Kothari

Władysław Kielian – przedstawiciel związków zawodowych

Lech Majchrzak – przedstawiciel związków zawodowych

Andrzej Wypych

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.5 Podejście do zarządzania

Zarządzane przedsiębiorstwem działającym w tak dużej skali jak nasze, wymaga udziału odpowiednio zintegrowanego systemu zarządzania oraz zorganizowanych zespołów i ciał doradczych. Gwarantuje to systematyczność i pomaga w sprawnym delegowaniu pracy, a także usprawnia przepływ informacji oraz raportowanie.

Każdego tygodnia w naszej firmie odbywają się **spotkania dyrekcji wykonawczej**, które stanowią platformę do wymiany informacji na strategiczne i operacyjne tematy. W spotkaniach biorą udział dyrektorzy: generalny, personalny oraz zarządzający poszczególnymi obszarami spółki.

Generalne kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są omawiane na spotkaniach **Głównej Komisji BHP**, która ma charakter opiniodawczy i konsultacyjny. Biorą w nich udział przedstawiciele związków zawodowych i wyższa kadra kierownicza. Równolegle organizujemy spotkania **terenowych komisji BHP**, które skupiają się na pracach dotyczących poszczególnych lokalizacji, w których prowadzimy działalność.

Po wybuchu pandemii powołaliśmy do życia **sztab kryzysowy**, na którego cyklicznych spotkaniach omawiane są zagadnienia związane z organizacją życia firmy w odniesieniu do zagrożeń związanych z COVID-19. Sztabowi przewodniczy wiceprezes Zarządu, Czesław Sikorski, któremu towarzyszy grono ekspertów w zakresie BHP, prawa, komunikacji, administracji czy IT.

W naszej firmie funkcjonuje też **Forum Kobiet**, czyli zespół, w skład którego wchodzi przedstawicielki poszczególnych biur, zakładów, reprezentujące różne lokalizacje. Forum powstało jako platforma wymiany uwag i doświadczeń z perspektywy pracowniczej, które stanowią mniejszość w naszej firmie.

W ramach dialogu społecznego funkcjonuje u nas **Główna Komisja Świadczeń Socjalnych** odpowiedzialna za realizację i monitoring celów wynikających z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W skład komisji, która organizuje ok. 8 spotkań rocznie wchodzi przedstawiciele naszej firmy oraz organizacji związkowych. Oprócz Głównej Komisji, istnieją również dwie **Terenowe Komisje Świadczeń Socjalnych**, Śląsko-Dąbrowska oraz Małopolska, które pracują nad podobnymi zagadnieniami w ujęciu lokalnym.

Zintegrowany System Zarządzania

Nasz Zintegrowany System Zarządzania potwierdza pozytywne oceny zewnętrznych audytów, które przeprowadza akredytowana jednostka certyfikująca we wszystkich obszarach naszej działalności. W 2022 roku audytorzy TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o., podczas wizyt w sześciu naszych lokalizacjach ponownie oceniali skuteczność funkcjonowania zintegrowanego systemu zarządzania w ArcelorMittal Poland. Audyt dotyczył wszystkich wdrożonych norm zintegrowanego systemu zarządzania, tj. ISO 9001 (jakość), ISO 14001 (środowisko), ISO 45001 (BHP), ISO 50001 (energia) oraz standardu zarządzania jakością w przemyśle motoryzacyjnym IATF 16949.

Dzięki prowadzeniu produkcji w bezpieczny i odpowiedzialny sposób utrzymaliśmy także pozytywne decyzje Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w zakresie funkcjonującego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w Dąbrowie Górniczej, Krakowie i Zdzeszowicach.

Zintegrowany System Zarządzania w ArcelorMittal Poland obejmuje:

- System Zarządzania Jakością wg ISO 9001:2015
- System Zarządzania Jakością dla przemysłu motoryzacyjnego wg IATF 16949:2016 (w wybranych obszarach)
- System Zarządzania Środowiskowego wg ISO 14001:2015
- System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg ISO 45001:2018
- System Zarządzania Energią wg ISO 50001:2018
- System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (w obszarach ZDR) wg wymogów ustawy Prawo ochrony środowiska
- Laboratoria ochrony środowiska oraz laboratoria badań jakościowych są akredytowane na spełnienie wymagań normy ISO/IEC 17025:2018-02

Systemy zarządzania zapewniają, że posiadamy właściwie zidentyfikowane i prowadzone procesy, dobrze wyszkolonych pracowników, w pełni świadomych tego, jak skutecznie realizować zadania, aby osiągnąć ustalone cele oraz jak wykonywać prace w sposób bezpieczny i minimalizujący marnotrawstwo

Krzysztof Warchoł
pełnomocnik Zarządu
ds. zintegrowanych systemów



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.5 Podejście do zarządzania

Latem 2022 roku jako pierwsza firma w Polsce uzyskaliśmy także certyfikację według standardu ResponsibleSteel™, opracowanego przez organizację zrzeszającą największych producentów stali, ich dostawców, jednostki naukowe, branżowe stowarzyszenia oraz organizacje środowiskowe i społeczne. Audyt weryfikował nasze działania pod kątem rygorystycznych wymogów, których realizacja jest sprawdzana przez audytorów nie tylko na podstawie otrzymanych dokumentów, ale również podczas rozmów z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

Pozytywny wynik audytu pokazuje naszemu otoczeniu, że odpowiedzialnie zarządzamy przedsiębiorstwem, a wszystkie nasze zakłady produkują stal i koks z poszanowaniem zasad etyki i zrównoważonego rozwoju, na każdym etapie ich powstawania. Wszystko jest istotne: zarządzanie pracą, pozyskiwanie surowców, procesy produkcyjne i ich wpływ na środowisko, warunki pracy czy zaangażowanie przedsiębiorstwa w sprawy społeczności lokalnej.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie





Program zgodności

Zarządzanie procesami oraz pracą ludzi w tak dużej skali, jak ma to miejsce w naszym przypadku, wymaga odpowiednich regulacji w zakresie zgodności z przepisami prawa i zasadami etyki biznesu.

Dlatego, aby zapobiec nadużyciom korzystamy z kompleksowego Programu Zgodności, który obejmuje:

- Kodeks etyki biznesu ArcelorMittal,
- Polityka praw człowieka,
- Procedura antykorupcyjna,
- Procedura dotycząca sankcji gospodarczych,
- Zasady dotyczące informacji poufnych,
- Polityka ochrony danych osobowych,
- Procedura ochrony danych w Grupie ArcelorMittal,
- Polityka zgłaszania niewłaściwego postępowania,
- Polityka przeciwdziałania nadużyciom,
- Procedura dotycząca przyjmowania i wręczania prezentów i ofert rozrywki.

Dodatkowo korzystamy z:

- Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania,
- Polityki społecznej,
- Polityki w zakresie relacji z pracownikami,
- Polityki ochrony,
- Polityki Różnorodności i integracji społecznej,
- Polityki work-life balance,
- Procedury prewencji i postępowania w przypadkach molestowania w miejscu pracy ArcelorMittal Poland S.A.

W naszej firmie funkcjonuje instytucja oficera ds. zgodności (compliance officer), w osobie doświadczonej prawniczki, Magdaleny Soboń-Stasiak, która od lat czuwa nad zgodnością działalności przedsiębiorstw z Grupy z normami prawnymi w Polsce oraz pełni rolę oficera ochrony danych i oficera AML, co wiąże się z zapobieganiem praniu pieniędzy. Każdy z pracowników naszej firmy może z zachowaniem pełnego bezpieczeństwa zgłosić oficerowi ds. zgodności swoje uwagi czy podejrzenia o korupcję. W tym celu uruchomiliśmy poufne kanały komunikacji: bezpłatny nr telefonu oraz specjalny adres mailowy.

Poświęcamy wiele uwagi i pracy, aby promować i wzmacniać etyczne postawy zgodne z naszymi zasadami. Dlatego organizujemy odpowiednie szkolenia oraz przygotowujemy materiały informacyjne.

Każdy pracownik naszej firmy przynajmniej raz na 3 lata jest zobowiązany do szkolenia z zakresu etyki biznesu.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Szkolenia dotyczące zgodności w 2022 roku:

Przeprowadziliśmy 40 szkoleń indywidualnych i grupowych na temat zgodności: korupcji, procedury dotyczącej przyjmowania i przekazywania prezentów, a także zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kodeksu etyki biznesu, przepisów antymonopolowych, zasad dotyczących informacji poufnych oraz sankcji ekonomicznych.

100 proc. jednostek biznesowych zostało poddanych analizie pod kątem ryzyka korupcyjnego.

W ramach wewnętrznej kampanii informacyjnej, nasi pracownicy w 2022 roku otrzymywali krótkie filmy z cyklu pt. „Compliance in Action”, którego poszczególne odcinki dotyczyły najważniejszych kwestii związanych z przeciwdziałaniem niezgodnościom z obowiązującymi w organizacji przepisami. Nagrania z ekspertami z grupy ArcelorMittal skupiają się m.in. na ochronie danych, oferowaniu i przyjmowaniu prezentów, konflikcie interesów czy ogólnej kulturze zgodności.

Szkolenia dotyczące zgodności w 2022 roku:

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------|------|---------|
| Łączna liczba pracowników, którzy zapoznali się z procedurami | 902 | 357 | 851* |
| w tym pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych | 160 | 535 | 134* |
| w tym pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze | 403 | 120 | 233* |
| % pracowników, którzy zapoznali się z procedurami | 10,24 | 4,22 | 10,16** |
| w tym % pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych | 4,57 | 1,41 | 2,70** |
| w tym % pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze | 5 | 2,8 | 7,18** |

* Podana liczba odnosi się do pracowników wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie.

** Co stanowi 100% pracowników wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie



Liczba i procent wszystkich pracowników spółki ArcelorMittal Poland, którzy w roku 2022 zapoznali się z zasadami procedurami antykorupcyjnymi w organizacji, a także przeszli szkolenie na temat walki z korupcją (szkolenie obowiązkowe raz na 3 lata). Szkolenia odbywają się w formie stacjonarnej, webinarów oraz samokształcenia (szkolenia dostępne na firmowej platformie szkoleniowej).

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

1.6 Nagrody i wyróżnienia

Będąc wiodącą firmą branży hutniczej w Polsce jesteśmy regularnie doceniani za naszą intensywną pracę. Nagrody i wyróżnienia świadczą przede wszystkim o zaangażowaniu i skuteczności ludzi, z którymi mamy zaszczyt na co dzień pracować.

Wiosną 2022 roku przyznano nam tytuł „Etyczna Firma 2021” w prestiżowym zestawieniu organizowanym przez „Puls Biznesu” i „PwC”. Co roku nagradzane są w nim firmy działające w oparciu o wysokie standardy etyczne zarówno w swoich działaniach, jak i w zarządzaniu. W roku 2022 doceniono nas w obszarze ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa kobiet.

Znaleźliśmy się w rankingu najlepszych pracodawców w Polsce, przygotowanym przez Forbes Polska we współpracy z firmą Statista. Zestawienie **Poland's Best Employers 2022** pokazuje najlepszych pracodawców w podziale na branże – my zajęliśmy szóste miejsce w kategorii „Produkcja i przetwarzanie surowców, materiałów budowlanych, metalu i papieru”.

Nasza firma zajęła 8. miejsce w **rankingu 50 najlepszych pracodawców**, który wiosną 2022 roku opublikował „Wprost”. Jednocześnie zostaliśmy najwyżej sklasyfikowaną firmą w kategorii „przemysł”.

Nasza firma została laureatem Programu Najwyższa Jakość Quality International 2022 w kategorii QI ORDER za „Zarządzanie najwyższej jakości”. Kapituła Programu, organizowanego pod patronatem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Polskiego Komitetu Normalizacyjnego Katedry Zarządzania Procesowego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, nagrodziła nasze działania związane z wdrażaniem, a także promowaniem idei jakości we wszystkich aspektach działalności, zwłaszcza w zakresie zarządzania, tym samym przyznając nam **Złote Godło QI 2022**.

Tygodnik „Polityka” przy współpracy z firmą Deloitte oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu uhonorował nas **Srebrnym Listkiem CSR tygodnika „Polityka”** w XI zestawieniu firm odpowiedzialnych społecznie. Listki CSR są przyznawane firmom, które opierają swoje działania na najlepszych standardach w obszarze społecznym, środowiskowym oraz w kwestii ładu korporacyjnego.

Aż **10 naszych praktyk znalazło się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”**, który opublikowało Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Publikacja jest największym przeglądem inicjatyw dot. zrównoważonego rozwoju w naszym kraju – zobaczyć w niej swoje działania w takiej liczbie to dla nas powód do dumy. W dziesiątce naszych inicjatyw znalazło się m.in. działania związane ze

wsparciem dla Ukrainy, nasze przedszkola zakładowe, działania w ramach BHP, obszaru szkoleń, współpracy z uczelniami wyższymi czy wellbeingu.

Znaleźliśmy się na liście 38 firm i organizacji, które są najbardziej zaangażowane w dążenie do spójności społecznej i zarządzanie różnorodnością, według badania **Diversity IN Check**. Jego wyniki ogłoszono podczas 9. Targów CSR organizowanych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Bezpieczne miejsce pracy

1. 1. Systemowe podejście do bezpieczeństwa
1. 2. Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa
1. 3. Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo w miejscu pracy jest dla nas zawsze najważniejsze, ponieważ nic nie zastąpi bezcennego daru życia i zdrowia. Funkcjonujemy w przemysłowym otoczeniu, gdzie należy być czujnym na każdym kroku, dlatego pracujemy nad zwiększaniem świadomości i przestrzeganiem zasad BHP.

Dbając o przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa, działamy w oparciu o normę ISO 45001:2018. Zmierzamy jednocześnie do naszego celu „zero wypadków w miejscu pracy”, w czym pomagają nam klarowne regulacje, polityki i procedury wewnętrzne:

- Polityka BHP ArcelorMittal
- Reagowanie na awarie/potencjalne awarie i poważne awarie
- Reagowanie na anomalie/zagrożenia/zdarzenia potencjalnie wypadkowe
- Monitorowanie i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy
- Identyfikacja zagrożeń i ryzyka zawodowego
- Procedura dot. udzielania pomocy przedmedycznej
- Procedura dot. działań zapobiegawczych związanych z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

W grupie ArcelorMittal opracowane zostały Standardy zdrowia określające podstawowe zasady profilaktyki zdrowotnej w zakładach produkcyjnych. Ponadto dwa razy w roku jednostki medycyny pracy współpracujące z ArcelorMittal Poland opracowują raport o stanie zdrowia naszych pracowników, który stanowi podstawę do podejmowania działań profilaktyczno-zaradczych. Jego rezultatem w 2022 roku były np. wizytacje fizjoterapeuty, który, po obserwacji i analizie postaw pracowników na stanowiskach pracy, rekomendował adekwatne ćwiczenia wzmacniające organizm i dzielił się z nami profesjonalnymi wskazówkami.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje u nas dodatkowe odszkodowania przy długotrwałym lub stałym uszczerbku na zdrowiu. W Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych natomiast ujęte są zasady dofinansowań do dodatkowych świadczeń służących zdrowiu, takich jak:

- rehabilitacja dla osób pracujących w warunkach szczególnych
- karnety sportowe
- odpoczynek po pracy w formie wycieczek

Oprócz posiłków i napojów profilaktycznych wymaganych przepisami państwowymi, zapewniamy również posiłki regeneracyjne wszystkim zatrudnionym w spółce.

W oparciu o Zarządzenie 1/2016 DG wyznaczono w naszej firmie stanowiska pracy chronionej, gwarantujące pracownikom, którzy wymagają czasowej rekonwalescencji i rokując poprawę stanu zdrowia, tymczasowe zatrudnienie na tzw. „stanowiskach lekkich”. Pozwala to pracownikom na pozostanie w zatrudnieniu i jednocześnie zatroszczenie się o własne zdrowie, które w wyniku chorób cywilizacyjnych lub innych schorzeń wymaga tymczasowego oddelegowania do lżejszych obowiązków. W dodatku w naszych zakładach koksowniczych prowadzony jest bionitoring wśród pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Systemowe podejście do bezpieczeństwa

W naszej firmie funkcjonuje również cały system zarządzania BHP, którym objęci są pracownicy firm zewnętrznych. Każdy wykonawca jest zobowiązany do przestrzegania naszych zasad oraz podpisuje „Umowę o zdrowiu i bezpieczeństwie pracy”, akceptując przy okazji tzw. „katalog kar”. Współpracujące z nami firmy są zobowiązane do zapoznania swoich pracowników z naszymi wymaganiami i przepisami, co jest niezbędne do zdania obowiązkowego egzaminu BHP. Prace prowadzone przez wykonawców podlegają regularnym audytom. Ewentualnie zidentyfikowane nieprawidłowości są cotygodniowo analizowane przez zespół dyscyplinujący, który wyciąga konsekwencje i pracuje nad eliminacją nieprawidłowości.

W oparciu o procedurę dotyczącą udzielania pomocy przedmedycznej określamy nasze zasady działania systemu pierwszej pomocy oraz ratownictwa medycznego. W naszych największych oddziałach (Dąbrowa Górnicza, Kraków, Zdzeszowice) stacjonują ambulanse wraz z zespołami ratowników oraz funkcjonują lądowiska dla Lotniczego Pogotowia Ratunkowego. Te rozwiązania umożliwiają szybką i fachową pomoc w nagłych wypadkach.

Od lat pracujemy nad zapobieganiem wypadkom budując Piramidę Bezpieczeństwa, poprzez raportowanie każdego wypadku przy pracy, anomalii, zagrożenia oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowego. Zgłaszając i rejestrując każdy incydent, redukujemy najpoważniejsze zdarzenia, które mogą być źródłem wypadków poważnych oraz śmiertelnych.

W naszej podróży do zera wypadków dużą wagę przywiązujemy również do identyfikacji tzw. PSIF-ów. To akronim złożony z pierwszych liter czterech angielskich słów: potential (potencjalnie), serious (poważne), injuries (urazy), fatalities (wypadki śmiertelne). Wykrywając, analizując oraz przeciwdziałając tym niebezpiecznym sytuacjom, mamy większe szanse na uniknięcie wypadków poważnych i śmiertelnych.

Główna Komisja BHP jest organem, który pełni w naszej firmie funkcję doradczą i konsultacyjną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych i wyższej kadry kierowniczej.

Spotkania Głównej Komisji odbywają się w obecności lekarza medycyny pracy przynajmniej raz na kwartał i dotyczą nie tylko okresowych przeglądów warunków pracy, ale także spraw o znaczeniu dla całej firmy, w odróżnieniu od terenowych komisji, których posiedzenia traktują o lokalnych wyzwaniach. Główna Komisja BHP przyjmuje również wnioski od pracowników zgłaszane za pośrednictwem biura BHP, przełożonych lub społecznych inspektorów pracy. Szczegóły wewnętrznego działania zarówno Głównej Komisji BHP, jak i terenowych komisji BHP reguluje wewnętrzny akt normatywny.

Praca wewnętrznego Forum BHP pozwala nam na wymianę zdań oraz wizytację stanowisk pracy przy udziale przedstawicieli pracodawcy i strony społecznej. Od 2020 roku korzystamy też z adresu e-mail zdrowie@arcelormittal.com, na który pracownicy mogą zgłaszać swoje uwagi, zadawać pytania oraz konsultować kwestie dotyczące systemu zarządzania zdrowiem w ArcelorMittal Poland.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Pandemia COVID-19: pełna gotowość

Po wybuchu pandemii COVID-19 w 2020 roku powołaliśmy sztab kryzysowy, którego przedstawiciele ustalają najważniejsze plany operacyjne, raportują wyniki zachorowalności i reagują na bieżące potrzeby interesariuszy. W 2022 roku po złagodzeniu obostrzeń i oficjalnym ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego, który zastąpił stan epidemii, spotkania sztabu zostały profilaktycznie podtrzymane w celu możliwie najszybszego reagowania na potrzeby i zagrożenia. Prace sztabu są bezpośrednio koordynowane przez wiceprezesa Zarządu Czesława Sikorskiego. W okresie pandemii COVID-19 organizowaliśmy też cotygodniowe spotkania z przedstawicielami związków zawodowych w celu bieżącej wymiany informacji i doświadczeń w zakresie systemu zarządzania kryzysowego.

W 2022 roku kontynuowaliśmy kampanię komunikacyjną związaną z zagrożeniami wynikającymi z pandemii COVID-19, informując o podstawowych zasadach profilaktyki zdrowotnej oraz o zmianach w przepisach – kiedy takie zachodziły.



Aplikacja wspierająca audyty BHP

Audyty przeprowadzane w halach produkcyjnych są bardzo istotną częścią zarządzania bezpieczeństwem. Dobrze przeprowadzane – pozwalają w znaczący sposób poprawić bezpieczeństwo pracy przez utrwalanie prawidłowych zachowań, eliminowanie złych nawyków oraz ograniczenie, bądź usunięcie zagrożeń. Każda taka obserwacja zostaje przez nas odnotowana w systemie HandS, który rozwijamy od 2012 roku. W 2022 roku zakończyliśmy prace nad stworzeniem nowego, bardziej przyjaznego użytkownikowi systemu HandS 2.0, wzbogaconego o wersję mobilną systemu. Aplikacja pozwala na szybki dostęp do czytelnie przedstawionych danych i statystyk, bez konieczności sięgania do dokumentacji papierowej, a w dodatku umożliwia zgłaszanie przez pracowników ryzyk związanych z wykonywaną przez nich pracą.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

2.2 Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa

Promocja odpowiednich postaw w zakresie bezpieczeństwa ma w naszej firmie szeroki zasięg. Doniosły ton i regularność są nakierowane na utrwalanie pożądanego zachowań oraz tworzenie nawyku permanentnej czujności. Dlatego, równoległe do spotkań zespołów i komisji zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy, organizujemy wiele wydarzeń, spośród których kilka ma charakter cyklicznych świąt i wpisało się na stałe w kalendarz naszej organizacji.

Dzień bezpieczeństwa

Tradycyjnie wiosną już po raz 16. obchodziliśmy Dzień Bezpieczeństwa, czyli święto, w trakcie którego przypominamy pracownikom o bezwzględnej priorytecie przestrzegania zasad BHP. Podczas rozmaitych pokazów i szkoleń nasi eksperci prezentowali najnowsze środki ochrony osobistej, metody udzielania pierwszej pomocy, a także przeprowadzali symulacje ewakuacji pracowników z budynków. W dodatku fizjoterapeuci udzielali uczestnikom wydarzenia rad, w jaki sposób bezpiecznie dla organizmu wykonywać swoją pracę.

Część święta poświęcono również pokazom dronów, których operatorzy zaprezentowali ich przewagę w inspekcjach niebezpiecznych, trudno dostępnych miejsc. Chętni mieli okazję sprawdzić swoje umiejętności w symulatorze kabiny lokomotywy i przekonać się, jakie wyzwanie – również w zakresie bezpieczeństwa – stanowi prowadzenie pociągu. Ponadto w grach terenowych inscenizowane były niepoprawne działania, a zadaniem zespołów było rozpoznanie, a następnie zareagowanie na wszystkie działania prowadzone niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Gra „Zatrzymaj się – Zareaguj!” odbyła się w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie, ale udział w niej brały drużyny ze wszystkich naszych zakładów.

Konkurs „W podróży do zera wypadków”

W listopadzie 2022 roku w Siemianowickim Centrum Kultury Park Tradycji miała miejsce uroczysta gala finałowa drugiej edycji konkursu „W podróży do zera wypadków”, w trakcie której wyłoniliśmy najlepsze projekty usprawniające bezpieczeństwo w naszych zakładach. Nasi pracownicy zgłosili w sumie 36 projektów, spośród których najlepsza okazała się koncepcja krakowskiego Zakładu Energetycznego polegająca na wdrożeniu systemu zdalnego odczytu wodomierzy w przestrzeniach ograniczonych. Dzięki temu rozwiązaniu wyeliminowane zostały zagrożenia wynikające z konieczności wejścia pracownika do takich przestrzeni. Drugie i trzecie miejsce zdobyli kolejno pracownicy dąbrowskiej walcowni i krakowskiej koksowni. Oprócz przedstawicieli kierownictwa naszej firmy, w wydarzeniu wzięł udział nowy szef BHP ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie, Bruno Borba, który następnie wizytował nasze zakłady produkcyjne, aby poznać nasze plany i wyzwania dotyczące BHP.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

2.2 Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa

Konkurs „Bezpieczeństwo to Ja”

Podczas Dnia Bezpieczeństwa rozstrzygnęliśmy konkurs fotograficzny pt. „Bezpieczeństwo to Ja”, w którym pracownicy pokazywali na fotografiach bezpieczne nawyki, jakich nauczyli się w pracy i stosują je w życiu prywatnym. W rezultacie nasi kreatywni pracownicy zaprezentowali takie czynności, jak: odpowiednie oświetlenie pojazdu w takcie postoju, wykorzystanie ochronnych szelek podczas żeglowania czy zabezpieczenie instalacji elektrycznej przed naprawą gniazdek.

Reagowanie na wszelkie anomalie jest dokładnie tym, co chcemy zakorzenić w kulturze bezpieczeństwa w naszej organizacji. Bezpieczeństwo należy stawiać ponad wszelkimi innymi priorytetami, bez żadnych kompromisów

Frederik Van De Velde
dyrektor generalny
ArcelorMittal Poland



Tydzień Zdrowia

Co roku realizujemy „Tydzień Zdrowia”, czyli wewnętrzne wydarzenie obejmujące wiele aktywności sportowych, warsztatów i badań. W 2022 roku miała miejsce już XIII edycja, podczas której nasi pracownicy uczestniczyli m.in. w marszobiegiach charytatywnych. Za każdy indywidualnie przebyty kilometr wypłacaliśmy po 6 zł na pomoc potrzebującym dzieciom. Łącznie w ten sposób „wybiegaliśmy” ponad 46 tys. zł. Oprócz tego nasi pracownicy brali udział w turnieju tenisa, webinarach z dietetykiem i lekarzem internistą czy badaniach diagnostycznych rekomendowanych dla palaczy oraz osób z nadwagą. W ramach XIII Tygodnia Zdrowia tradycyjnie zorganizowaliśmy też szkolenia z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, a także akcję szczepień przeciwko grypie dla pracowników i ich rodzin.

Wyzwanie dla zdrowia

17 kwietnia 2022 r. zakończyła się akcja promująca aktywność fizyczną „Wyzwanie dla zdrowia” zainaugurowana podczas poprzedniego Tygodnia Zdrowia. Wyzwanie polegało na gromadzeniu w aplikacji mobilnej punktów przyznawanych za aktywność sportową. Nasi pracownicy zbierali punkty np. za chodzenie po górach, bieganie czy jazdę na rowerze. Rywalizacja miała zarówno odstonę zespołową, jak i indywidualną. Ideą przedsięwzięcia jest zachęcenie i zaangażowanie innych (kolegów, współpracowników, rodziny) do wspólnej aktywności oraz utrzymanie jej, aby stała się nawykiem i pomogła w poprawie kondycji fizycznej.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

2.3 Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy wymagają ciągłej pracy nad rozwojem i ulepszaniem dotychczasowych rozwiązań. Rutynowe podejście do pracy stanowi zagrożenie uśpienia czujności, dlatego regularnie odświeżamy nasz przekaz do pracowników, proponując nowe programy i inicjatywy rozwojowe, a także pracując nad ewolucją szkoleń w tym zakresie.



5 157
uczestników szkoleń BHP



291
szkoleń okresowych
BHP w 2022 r.

Oprócz szkoleń obowiązkowych organizowaliśmy także wiele dodatkowych zajęć edukacyjnych.

Poniżej przykłady:

- Transport materiałów niebezpiecznych
- Koordynator BHP
- Analiza przyczyn źródłowych (RCA – root cause analysis)
- Aspekty bezpieczeństwa przy zakupie maszyn
- Bezpieczna praca na wysokości
- Bezpieczeństwo w przemyśle cz. 3
- BHP w transporcie wewnątrzzakładowym
- Pierwsza pomoc
- Health & Safety Excellence
- Kwalifikowana pierwsza pomoc medyczna
- LOTO – bezpieczeństwo służb utrzymania ruchu
- Pierwsza pomoc – pełny kurs
- Pierwsza pomoc – 2h przypomnienie
- Poprawa jakości audytów BHP
- Praktyczne sposoby oceny ryzyka
- Szkolenie podstawowe strażackie
- Umiejętności coachingowe dla audytu
- Warsztaty dla społecznych inspektorów pracy
- Wznowienie uprawnień radiologicznych
- Zajęcia z fizjoterapeutą podczas Dnia bezpieczeństwa
- Założenia programu „behavioral safety”

Od 2016 roku realizujemy nasz sztandarowy projekt BHP o nazwie „Bezpieczeństwo to MY” (ang. Take Care), w ramach którego prowadzimy warsztaty uświadamiające pracownikom zagrożenia związane z naszą pracą. Program wzmacnia naszą odpowiedzialność, kładąc nacisk na postawę „ja chcę”, która ma zastąpić postawę „ja muszę”. W pierwszej edycji, która objęła blisko 10 000 pracowników, pracowaliśmy nad spostrzegawczością i kreowaniem postaw pozwalających na przewidywanie zagrożeń oraz odpowiednim na nie reagowaniu.

Druga część przedsięwzięcia skupia się głównie na praktycznym treningu umiejętności dot. 4 standardów związanych z bezpiecznym wykonywaniem pracy w zakresie: izolacji, poruszania się i obsługi pojazdów, operacji podnoszenia i urządzeń dźwignicowych oraz prac na wysokości. Na koniec 2022 roku, w ramach drugiej fazy „Bezpieczeństwo to MY”, przeszkolonych było już 98 proc. załogi naszej firmy i spółek zależnych. W przyszłości będziemy realizować 3. część programu oraz szkolenia dla nowych pracowników, zawierające elementy z dwóch pierwszych części.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

2.3 Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

Dodatkowy, 4-dniowy moduł BHP jest zawarty również w szkoleniu **Mistrz/kierownik na starcie** – przeznaczonym dla osób, które w przyszłości mają objąć nowe stanowiska związane z zarządzaniem zespołami w zakładach produkcyjnych. Wspomniana część szkolenia to intensywny, praktyczny trening dotyczący nowych wyzwań z zakresu bezpieczeństwa i odpowiedzialności za podwładnych.

Respektujemy prawo pracowników do powstrzymania się od wykonywania pracy w przypadku zagrożenia życia lub zdrowia. W roku 2022 uruchomiliśmy nowy program pt. „**Wstrzymaj. Powiadom. Uzgodnij**”, którego ideą jest podnoszenie świadomości potencjalnych zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas wykonywania codziennej pracy.

Trzy tytułowe komendy odnoszą się do sytuacji, w której środki bezpieczeństwa w ocenie pracownika nie są wystarczające, aby rozpocząć lub kontynuować pracę. Dotyczy to okoliczności, kiedy zauważyliśmy w pracy wydarzenie potencjalnie zagrażające bezpieczeństwu kogokolwiek. Program przewiduje podjęcie czynności związanych z należytym powiadomianiem odpowiednich osób, aby jak najszybciej wyeliminować zaistniałe oraz przyszłe zagrożenia.



Naszą główną ideą jest to, aby każdy miał świadomość potencjalnych zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas wykonywania pracy. Oczekujemy i zachęcamy każdego z naszych pracowników, aby w sposób świadomy oceniał, jakie potencjalne ryzyka lub potencjalne zagrożenia mogą wystąpić podczas pracy wykonywanej przez niego i jego współpracowników. Zdrowie i życie naszych pracowników jest bezcenne!

Wojciech Kozak
dyrektor BHP
w ArcelorMittal Poland

W 2022 roku wśród naszych pracowników miało miejsce 17 wypadków przy pracy, 0 wypadków śmiertelnych, a wskaźnik częstotliwości wypadków wyniósł 1,22*. Niestety jeden z pracowników firmy wykonawczej zmarł w wyniku upadku z dużej wysokości podczas wykonywania pracy w naszym zdieszowickim oddziale.

W 2022 roku zweryfikowaliśmy i zaktualizowaliśmy nasze **Złote Zasady Ratujące Życie**, czyli zestaw 10 zachowań niezbędnych do zapobiegania wypadkom śmiertelnym. Odnoszą się do najczęstszych śmiertelnych zagrożeń napotykanym w naszych zakładach hutniczych i wydobywczych. Zasady zostały opracowane tak, aby były jasne, proste i miały zastosowanie do wszystkich przewidzianych zadań w hali produkcyjnej. Są one uwzględniane w programach szkoleń wstępnych i często przywoływane podczas spotkań dotyczących bezpieczeństwa, wizyt w halach produkcyjnych i w ocenie ryzyka. Oczekujemy, że będą one powszechnie znane, rozumiane i stosowane przez wszystkich, gdyż nie mają charakteru rekomendacji, ale bezwzględnie obowiązujących zasad. Dlatego ich aktualizacji towarzyszyła u nas szeroka kampania informacyjna obejmująca m.in. quizy dla pracowników czy akcje plakatowe.

* Stosujemy międzynarodowy wskaźnik Lost Time Injury Rate, który obliczamy następująco: liczba wypadków śmiertelnych + liczba wypadków powodujących godziny niezdolności do pracy x 1 000 000 / Liczba przepracowanych przez wszystkich pracowników roboczogodzin.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie

W 2022 roku nasza organizacja kontynuowała kampanię informacyjno-edukacyjną pt. „Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie”. Szeroka akcja – obejmująca artykuły, wywiady z pracownikami, quizy, infografiki i materiały wideo – polega na przypominaniu zasad bezpieczeństwa w odniesieniu do częstych i typowych dla pracy w naszych zakładach czynności. Podczas gdy w 2021 roku kampania skupiała się głównie na detekcji gazów, izolacji, czy ocenie zagrożeń przed przystąpieniem do wykonywania pracy (lekka HIRA) to w ubiegłym roku skupiona była na bezpiecznej odległości od pojazdów, pracy na wysokości oraz bezpiecznej odległości od ładunków transportowanych za pomocą suwnic.

Z uwagi na konieczność systematycznego podnoszenia jakości bezpieczeństwa, zwłaszcza w miejscach, gdzie doszło do wypadków, korzystamy z programu o nazwie **Parasol bezpieczeństwa**. Inicjatywa ta obejmuje dodatkowe 40-dniowe wsparcie dla zakładu, w którym miało miejsce poważne zdarzenie (wypadek z przerwą w pracy lub śmiertelny). Prowadzone są wówczas dodatkowe audyty, szkolenia i testy, połączone z wizytami kadry kierowniczej, aby wzmocnić odpowiednie postawy i wyeliminować podobne zagrożenia w przyszłości.

Pod koniec 2021 roku w naszej spółce uruchomiono Parasol bezpieczeństwa dla kierowców i dostawców w wyniku wypadku kierowcy, który spadł z naczepy podczas nakładania na nią plandeki. Wówczas niezwłocznie międzywydziałowy zespół 13 specjalistów dokonał analizy i podjął działania w celu minimalizacji zagrożeń na przyszłość. M.in. zaktualizowano materiały informacyjne dla kierowców oraz umieszczono je w łatwiej dostępnych miejscach, zaprojektowano bardziej przyjazne punkty oczekiwania na ładunek oraz oznaczono stanowiska wymagające odpowiedniego ustawienia lusterek w pojazdach, aby poprawić widoczność i bezpieczeństwo wokół ciężarówek.

W 2022 roku po ocenie wszystkich zakładów ArcelorMittal na terenie Europy, pod względem bezpieczeństwa w kontekście poważnych wypadków (w tym śmiertelnych), przystąpiliśmy do realizacji nowego programu.

Razem z zewnętrznymi ekspertami z firmy DSS+ rozpoczęliśmy doskonalenie umiejętności w zakresie:

- przeprowadzania audytów w zakładach i oceny wielopoziomowej,
- wykonywania HIRA i „lekka” HIRA,
- wydawania pozwoleń na pracę,
- przeprowadzania odpraw z uwzględnieniem tematyki BHP,
- przeprowadzania analiz incydentów,
- proaktywnego zarządzania ryzykiem,
- właściwego wdrażania standardów,
- rozwoju kompetencji przywódczych

Zaplanowany na 24 tygodnie program pilotażowy objął kierowników, mistrzów, brygadzystów, oraz pracowników innych stanowisk z Zakładu Walcowni i Zakładu Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej.

W 2023 roku planowane są dalsze szkolenia dla innych zakładów.

Pod koniec 2022 roku rozpoczęliśmy również przygotowania do programu „Godfather” obejmującego audyty wykonawców, a także wymianę doświadczeń i dobrych praktyk prowadzonych przez przedstawicieli firm oraz opiekunów ze strony naszej Spółki.

W 2023 roku usystematyzowane działania będą polegać na kontynuacji regularnych konsultacji prowadzonych przez ekspertów z zakresu BHP z wykonawcami, a także szkoleniach i testach dla pracowników firm pracujących na naszym terenie. Będziemy również kontynuować szkolenia „Leadership – Przywództwo w bezpieczeństwie” przeznaczone dla osób kierujących pracownikami z ramienia firm wykonawczych.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

3. 1. Skala zatrudnienia
3. 2. Benefity i relacje z pracownikami
3. 3. Digitalizacja procesów HR
3. 4. Współpraca z uczelniami, pozyskiwanie talentów
3. 5. Szkolenia i rozwój
3. 6. Lokalne społeczności

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



3.1

Skala zatrudnienia

Jesteśmy najlepsi w tym, co robimy, bo pracujemy z najlepszymi. ArcelorMittal Poland stawia na budowanie trwałych relacji z pracownikami dbając o wysokie standardy w zakresie ich rozwoju, warunków pracy czy dobrostanu psychofizycznego. Jedną z naszych dziesięciu Ambicji Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal to „zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy”.

Zależy nam na tym, aby przyciągać i zatrzymywać osoby, które chcą rozwijać swoje umiejętności w perspektywicznej branży hutniczej. Jako największy producent stali w Polsce, mamy duży wpływ na wizerunek całego hutnictwa na rynku pracy. Budując nasz wizerunek pracodawcy z wyboru, przestrzegamy zasad kodeksu etyki biznesu ArcelorMittal oraz wewnętrznej Polityki dotyczącej różnorodności i integracji społecznej.

Jesteśmy sygnatariuszami Karty Różnorodności, a w marcu 2022 roku rozpoczęliśmy dodatkowo promocję zbioru „dobrych praktyk dot. równowagi i dobrostanu pracowników ArcelorMittal Poland”, które sprzyjają kreowaniu przyjaznych warunków pracy. Nasze relacje z pracownikami wzmacnia też ustalony z organizacjami związkowymi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.



największa
firma hutnicza w Polsce



blisko 10 000 osób
zatrudniamy bezpośrednio
i pośrednio przez spółki zależne



6
lokalizacji



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Przyczyniamy się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ na lata 2015–2030



Dobra jakość edukacji



Równość Płci



Wzrost Gospodarczy i Godna Praca

Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w:

| | ArcelorMittal Poland wraz ze spółkami zależnymi | ArcelorMittal Poland |
|------|--|----------------------|
| 2022 | 9 610 | 8 492 |
| 2021 | 9 610 | 8 435 |
| 2020 | 10 922 | 8 812 |

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2022 r.

| | Województwo małopolskie | Województwo śląskie | Województwo opolskie | Suma |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-------|
| Wszyscy pracownicy zatrudnieni w ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych | 2 723 | 5 374 | 1 513 | 9 610 |
| W tym pracownicy spółki ArcelorMittal Poland | 2 142 | 4 916 | 1 434 | 8 492 |
| Kobiety | 160 | 535 | 134 | 972 |
| Mężczyźni | 1 982 | 4 381 | 1 300 | 8 638 |



9 610
Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland (wraz ze spółkami zależnymi)



972
Kobiety



8 638
Mężczyzn



8 492
Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w samym ArcelorMittal Poland



829
Kobiet w tym 1 kobieta zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin



139
Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę zlecenie



7 663
Mężczyzn w tym 2 mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin



47,6 proc.
Zatrudnionych osób jest pomiędzy 30 a 50 rokiem życia



46,7 proc.
Zatrudnionych osób ma więcej niż 51 lat



10,1 proc.
Naszej załogi to kobiety



5,6 proc.
Zatrudnionych osób ma mniej niż 30 lat

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2022 r.

| Łączna liczba pracowników w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych | | Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony | Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony | Pracownicy zatrudnieni na okres próbny |
|---|-----------|--|---|--|
| | | Kobiety | 845 | 124 |
| | Mężczyźni | 7 528 | 1 074 | 36 |
| | Suma | 8 373 | 1 198 | 39 |
| W tym pracownicy ArcelorMittal Poland | Kobiety | 713 | 113 | 3 |
| | Mężczyźni | 6 621 | 1 006 | 36 |
| | Suma* | 7 334 | 1 119 | 39 |

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w spółce ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, wg stanu na 31.12.2022 r.

| | Poniżej 30 lat | W wieku 30-50 lat | Powyżej 50 lat | Udział % |
|-----------|----------------|-------------------|----------------|----------|
| | Kobiety | 37 | 438 | 497 |
| Mężczyźni | 505 | 4 140 | 3 993 | 47,6 |
| Suma | 542 | 4 578 | 4 490 | 46,7 |

Liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych w 2022 roku.



714
Łączna liczba nowych pracowników



109
Kobiet



605
Mężczyzn

Liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2022 roku.



724
Osób odeszło z pracy w 2022 roku



82
Kobiet



433
Osoby powyżej 50 roku życia



642
Mężczyzn



7 proc.
Pracownicy zatrudnieni krócej niż rok

* W tym 10 uczniów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w ramach praktycznej nauki zawodu.

3.1 Skala zatrudnienia

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2022 r.

| | | Poniżej 30 lat | W wieku 30-50 lat | Powyżej 50 lat | Suma | Udział % w danej grupie |
|--|-----------|----------------|-------------------|----------------|-------|-------------------------|
| Członkowie Zarządu i dyrektorzy | Kobiety | 0 | 6 | 1 | 7 | 11,9 |
| | Mężczyźni | 0 | 26 | 26 | 52 | 88,1 |
| | Suma | 0 | 32 | 27 | 59 | 100 |
| Pracownicy na stanowiskach kierowniczych wyższego i niższego szczebla* | Kobiety | 3 | 74 | 41 | 118 | 10,5 |
| | Mężczyźni | 11 | 587 | 404 | 1 002 | 89,5 |
| | Suma | 14 | 661 | 445 | 1 120 | 100 |
| Pozostali pracownicy administracyjni | Kobiety | 21 | 203 | 212 | 436 | 30,8 |
| | Mężczyźni | 53 | 487 | 441 | 981 | 69,2 |
| | Suma | 74 | 690 | 653 | 1 417 | 100 |
| Pracownicy na stanowiskach robotniczych | Kobiety | 13 | 155 | 243 | 411 | 5,9 |
| | Mężczyźni | 441 | 3 040 | 3 122 | 6 603 | 94,1 |
| | Suma | 454 | 3 195 | 3 365 | 7 014 | 100 |

* Stanowiska należące do tej grupy to: szef, kierownik, lider i mistrz.

Liczba nowych pracowników przyjętych do pracy w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych w 2022 roku na umowę o pracę, w podziale na płeć i wiek.
Nowo zatrudnieni pracownicy przyjęci do pracy w 2022 roku:

| | | Poniżej 30 lat | W wieku 30-50 lat | Powyżej 50 lat | Suma |
|---|-----------|----------------|-------------------|----------------|------|
| Liczba nowych Pracowników w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych | Kobiety | 27 | 72 | 10 | 109 |
| | Mężczyźni | 203 | 334 | 68 | 605 |
| | Suma | 230 | 406 | 78 | 714 |



118 Kobiet pełniło funkcję kierowniczą wyższego lub niższego szczebla czyli 10,5 proc. wszystkich osób na tego typu stanowiskach



7 Kobiet zajmowało stanowiska dyrektorskie

Liczba pracowników wchodzących w skład Zarządów spółek – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, wg stanu na 31.12.2022 r.:



2 mężczyzn w wieku 30-50 lat



4 mężczyzn w wieku powyżej 50 lat



1 kobieta w wieku 30-50 lat w spółce zależnej

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Różnorodność
i integracja
społeczna

Szanując etykę biznesu, zwracamy uwagę również na to, aby wszyscy w naszej firmie byli traktowani sprawiedliwie oraz doceniani za wkład w rozwój organizacji. Jesteśmy przekonani, że różnorodność naszych pracowników jest atutem gwarantującym nowe pomysły, opinie i doświadczenia, co wzmocni nasze wartości związane z przywództwem, zrównoważonym rozwojem i jakością. Posiadamy Politykę Różnorodności i Integracji Społecznej, która definiuje nasze cele i zasady w tym zakresie.

Wiemy, że stawianie pierwszych kroków na ścieżce zawodowej kariery i zapoznanie się z nowym miejscem pracy nie jest łatwe. Dlatego zorganizowaliśmy spotkania integracyjne stażystów i młodych pracowników z doświadczonymi pracownikami i menadżerami, aby skrócić dystans i stworzyć swobodne okoliczności do rozmowy o różnych perspektywach na naszą codzienną pracę. Spotkanie miało formę otwartej dyskusji połączonej z aktywnością integracyjną.

W odpowiedzi na potrzebę wsłuchania się w głos koleżanek, powołaliśmy do życia Forum Kobiet, w skład którego wchodzi przedstawicielki różnych lokalizacji, biur i zakładów. Forum przedstawia swoje rekomendacje ukazując perspektywę pań na jej rozwój. Rolę koleżanek w rozwoju przemysłu wzmocniamy również poprzez serię wywiadów w mediach wewnętrznych. Ponadto w naszej kampanii rekrutacyjnej pokazujemy chęć i gotowość zapraszania do procesu kwalifikacyjnego również kandydatek do pracy w hutnictwie.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



3.1 Skala zatrudnienia

Rekrutacja

Produkcja stali i koksu to misja, która wymaga zaangażowania wielu osób, dlatego w 2022 roku prowadziliśmy szeroko zakrojoną kampanię rekrutacyjną. Nasze działania skierowane były do kandydatów (zarówno kobiet jak i mężczyzn), którzy cenią stabilne zatrudnienie oraz rozwój. Miano wiodącej firmy w zakresie hutnictwa i koksownictwa w Polsce gwarantuje nie tylko dużą rozpoznawalność, ale także mówi potencjalnym pracownikom, że firma posiada wysokie standardy w relacjach z zatrudnionymi.

Nasz przekaz docierał do kandydatów za pośrednictwem billboardów, ulotek, reklam prasowych, plakatów czy standów w centrach handlowych. Oprócz konwencjonalnych rozwiązań, zadbaliśmy też o reklamy w przestrzeni internetowej. Wykorzystywaliśmy banery na portalach informacyjnych czy sponsorowane treści w mediach społecznościowych.

Wiosną byliśmy obecni na targach pracy Jobicon organizowanych przez największy portal z ogłoszeniami w Polsce, czyli pracuj.pl.

W trakcie wydarzenia prowadziliśmy rozmowy indywidualne online, a w dodatku nasi eksperci wygłaszali prelekcje na temat początków zawodowej kariery i przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych, projektów IT prowadzonych w naszej firmie oraz działaniach społecznych i wolontariatu.

W maju 2022 roku uczestniczyliśmy w dodatku w Targach Pracy i Przedsiębiorczości „Majówka z pracą” organizowanych przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie oraz Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji Urzędu Miasta Krakowa, gdzie zachęcaliśmy kandydatów do pracy w naszym małopolskim oddziale. Jesienią tego samego roku wzięliśmy też udział w Śląskich Wirtualnych Targi Pracy online, które przygotował Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach razem ze Śląską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Katowicach. Wydarzenie stwarzało okazję do nawiązania kontaktów z potencjalnymi pracownikami naszych zakładów w obszarze śląsko-dąbrowskim.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



3.1 Skala zatrudnienia

Rekrutacja

Cenimy zdanie naszych współpracowników, dlatego korzystamy z programu rekomendacji pt. „Polecam – zarabiam”, który stanowi dodatkowe źródło kandydatów do pracy. Jednocześnie to dobra okazja, aby nasi pracownicy otrzymali dodatek finansowy w sytuacji, w której polecony przez nich kandydat zostanie wybrany w ramach procesu rekrutacyjnego i rozpocznie z nami współpracę

W firmie o tak dużej skali zatrudnienia, jak u nas, wiele rekrutacji ma charakter wewnętrzny, co oznacza, że pracownicy decydują się na zmianę stanowiska w ramach jednej firmy. Regularnie wysyłamy ogłoszenia do naszych pracowników, korzystając z mailingów czy telewizji zakładowej.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

ArcelorMittal
Dołącz do koleżanek i kolegów z huty. Praca u nas jest pewna jak stal!

Realizatorka produkcji

Oferujemy:

- stabilne zatrudnienie
- dodatkowy dzień wolny
- opiekę medyczną
- przedszkole firmowe

Znajdź nasze oferty w zakładce kariery na poland.arcelormittal.com

OŚRODEK SZKOLEŃ ZAWODOWYCH "DIAGNO-TEST" Sp. z o.o.

PRAWA JAZDY kat. A, B, C, D, E1T; **HEB, ADR**

KURSY: OPERATORÓW SPRZĘTU BUDOWLANEGO

KWALIFIKACJI WSTĘPNEJ PRZYSPIESZONEJ, BHP

43-100 Dąbrowa Górnicza, ul. Królowej Jadwigi 11

www.diagno-test.pl e-mail: dabrowa@diagno-test.pl

tel. 503 428 005, 32/ 26251 30

Praca w ArcelorMittal Poland

gdzie:

- Dąbrowa Górnicza
- Sosnowiec
- Zawonia
- Chorzów
- Łódź

Poszukujemy osób na stanowiska:

- elektronik
- elektryk
- operator urządzeń
- walcownik
- realizator produkcji
- suwnicowy
- ślusarz
- automatyk
- pracownik produkcji

Wydź w zakładkę KARIERA na stronie poland.arcelormittal.com

lub znajdź nasze ogłoszenie na pracuj.pl

telefon kontaktowy:

664 135 538 539 196 830
668 860 159

ArcelorMittal

ArcelorMittal
Dołącz do koleżanek i kolegów z huty. Praca u nas jest pewna jak stal!

Oferujemy:

- stabilne zatrudnienie
- dodatkowy dzień wolny
- opiekę medyczną
- program poleceń pracowniczych

Szukamy:

- elektryków
- suwnicowych
- ślusarzy
- automatyków
- pracowników produkcji

Znajdź nasze oferty w zakładce kariery na poland.arcelormittal.com

Benefity i relacje z pracownikami

Zależy nam na docenianiu naszych pracowników, także poprzez szereg benefitów pozapłacowych, które pozytywnie wpłyną na jakość ich życia. W naszej firmie funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który reguluje zasady ich przyznawania. Przysługują one zarówno osobom zatrudnionym na pełny etat, jak i tym, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu.

Od 1 czerwca 2022 roku zapewniliśmy naszym pracownikom dostęp do jeszcze szerszego pakietu usług ochrony zdrowia podnosząc poziom pakietu opieki medycznej. Jest on obecnie w 95 proc. finansowany przez pracodawcę.

W obszarze śląsko-dąbrowskim wdrożono program do dodatkowej, zdalnej obsługi wszystkich wniosków dot. ZFŚS poprzez specjalną stronę internetową SocialPartner. Dzięki temu nasi pracownicy mają stały dostęp do platformy, gdzie w dowolnym momencie mogą monitorować przebieg i historię swoich spraw.

Świadczenia pozapłacowe, które oferujemy są u nas wyraźnie wyższe niż minimum, którego wymaga prawo.

Obejmują one m.in:

- Dofinansowanie do posiłków regeneracyjnych
- Profesjonalną opiekę medyczną współfinansowaną przez pracodawcę
- Możliwość korzystania z przedszkoli przykładowych lub dofinansowania do żłobków/przedszkoli
- Dodatkowy dzień wolny 4 maja – Dzień Hutnika
- Pracowniczy program emerytalny
- Szkolenia; dofinansowania do nauki
- Ofertę Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:
 - > Wczasy pod gruszą,
 - > Pożyczki na cele mieszkaniowe,
 - > Pomoc materialna w trudnej sytuacji życiowej,
 - > Dofinansowanie do wypoczynku dzieci,
 - > Dofinansowanie do wycieczek, rajdów, biletów do kina, na baseny, na wybrane wydarzenia kulturalne i sportowe,
 - > Dofinansowanie do kart sportowych (także dla członków rodziny)
- Program płatnych rekomendacji pracowniczych.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Tydzień Zdrowia 2022

Schudnij z Nami
Zapraszamy do 6. edycji sześciomiesięcznego programu dla grupy 30 chętnych pracowników ArcelorMittal Poland, składającego się z indywidualnych konsultacji z dietetykiem i fizjoterapeutą oraz grupowych warsztatów i indywidualnych sesji coachingowych.

DAJ PRZYKŁAD INNYM, POKAŻ, ŻE MOŻNA!

Zapisy tylko do 16 września!
Wypełnij formularz zgłoszenia i wyślij w formie skanu lub zdjęcia z telefonu na adres: zdrowie@arcormittal.com lub numer telefonu 660 662 430. Poświadczony dokument możesz również wysłać pocztą tradycyjną lub dostarczyć bezpośrednio do Biura BHP w Dąbrowie Górniczej (ul. J. Piłsudskiego 92, budynek inżynierski, pok. 214).

Startujemy w październiku.
Regulamin i szczegóły związane z programem dostępne są na stronie: [Studio/BHP/Tydzien Zdrowia 2022](#)

BMI
MASA (kg)
WZROST (m)
BMI = MASA (kg) / WZROST (m)²

Badania rekomendowane dla palaczy, pracowników zatrudnionych w narażeniu na pyły zwiłkające lub inne czynniki rakotwórcze oraz dla osób posiadających historię nowotworową w rodzinie

TERMIN:
O terminie badania pracownik otrzyma poinformowanie w czasie rejestracji lub po jej dokonaniu, ośrodek medyczny wykonujący badania skontaktuje się telefonicznie w celu ustalenia dogodnego terminu badania.

ZAKRES:

- Pakiet nowotworowy dla kobiet (OB, morfologia, CEA, PSA, AFP, CA 15-1, CA 19-9)
- Pakiet nowotworowy dla mężczyzn (OB, morfologia, CEA, PSA, AFP, CA 19-9)
- Mowań raka skóry (IS-102) – diagnostyka czynnika
- Męski raka płuc (NBE, Cyfra 21-9 – diagnostyka raka płuc)

ZAPISY
OBRONIAJĄC REJESTRACJA TELEFONICZNA w dniach 12 – 19 września w godzinach od 8:00 do 14:00 lub do wyczerpania limitu miejsc. Liczba miejsc ograniczona, jedno osoba może skorzystać z jednego wybranego pakietu.
Dąbrowa Górnicza/ Chorzów/ Świętochłowice/ Sosnowiec/ Kraków: 664 781 806
W przypadku pracowników oddziału Zabrzeżanica, badania zapewnione są w ramach działań Rody Promocji Zdrowia. Więcej informacji pod numerem telefonu: 77 445 15 23 lub 77 445 15 81
W celu rejestracji należy podać imię i nazwisko, kamień organizacyjny, numer PESL oraz numer telefonu kontaktowego.

MIJESCE:
PFR Unimed w Dąbrowie Górniczej, CH Łukasiewicz w Krakowie.

UNWAGI:
Przed badaniem należy przynieść do badania należy zgłosić się na czas i z przepustką pracowniczą i dowodem tożsamości.
Koszt badań pokrywa w całości ArcelorMittal Poland.
Koszt podziału i ubezpieczeń społecznych związanych z wykonanymi badaniami ponosi pracownik i zostanie one pokrywane przez siebie płaci. Średni koszt pakietu i ubezpieczeń wyniesie około 70 zł. Dokładna kwota zostanie ogłoszona na posiedzeniu. Ostateczna wysokość kwoty pokrywanej ustalana jest na mocy wydanego przez pracodawcę pakietu badań oraz indywidualnych warunków rozliczeniowych pracowników, wynikających z ustawy podatkowej.

Zapraszamy na webinar
ŚWIADOMY MĘŻCZYZNA – ZDROWY MĘŻCZYZNA.
MEDYCZNE SPOJRZENIE NA ZDROWIE MĘŻCZYŹN

PROWADZĄCY: MICHAŁ TOCZYŃSKI – LEKARZ

Od kilku lat w praktyce łączymy osiągnięcia współczesnej medycyny oraz medycyny tradycyjnej, szwajcarskiej, akupunktury, igłowej, zioł i zmian stylu życia. Jego doświadczenia pokazują, że umiejętne dobranie planu leczenia indywidualnie do pacjenta daje bardzo dobre efekty, zarówno w przypadku zapobiegania, jak i leczenia wielu schorzeń. Pracuje jako lekarz POZ oraz prowadzi gabinet medycyny komplementarnej, a także tworzy profile edukacyjne na Instagramie iuaktorków. Członek stowarzyszeń Polskiego Towarzystwa Akupunktury oraz Polskiego Towarzystwa Medycyny Stylu Życia.

TERMIN: 26.09.2022 -- GODZINA: 11.00 - 12.00
LINK DO SPOTKANIA: [HTTPS://TINY.PL/93Kt5](https://tiny.pl/93Kt5)
HASŁO: MĘCZYŹNA

AGENDA:

- Dlaczego mężczyźni żyją krócej niż kobiety?
- Badania profilaktyczne - czy długo i zdrowo?
- Najczęstsze choroby mężczyzn - jak wczesnie je rozpoznać?
- Czy istnieje idealna aktywność fizyczna dla mężczyzny?
- Co powinni jeść mężczyźni?
- Czy seks przedłuża życie?
- Dlaczego stres jest groźny dla mężczyzny i jak sobie z nim radzić?
- Dyskusja.

Dołącz do spotkania w ramach **TYGODNIA ZDROWIA 2022!**

Care SOLUTIONS

Dialog społeczny

Istotnym elementem budowania wzajemnych relacji w firmie jest systematyczny i konstruktywny dialog społeczny, która pozwala na osiągnięcie porozumień w najważniejszych kwestiach dotyczących naszej działalności.

Funkcjonuje u nas 21 zakładowych związków zawodowych, z którymi od lat prowadzimy dialog na wielu płaszczyznach.

Organizujemy:

- cykliczne (przynajmniej raz na kwartał) spotkania Zarządu ze związkami zawodowymi;
- spotkania Zespołu Centralnego, czyli przedstawicieli HR oraz organizacji związkowych;
- bieżące spotkania tzw. „zespołu roboczego” zajmującego się opracowywaniem propozycji zakładowych źródeł prawa pracy, w skład którego wchodzi przedstawiciele pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych;
- uczestnictwo przedstawicieli działu HR w posiedzeniach Zarządów, Prezydiów oraz w Walnych Zebraniach Delegatów;
- spotkania w ramach Forum Bezpieczeństwa, gdzie razem ze stroną społeczną omawiane są zagadnienia związane z BHP.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



81 proc. pracowników uczestniczy w dobrowolnym pracowniczym programie emerytalnym (PPE)



100 proc. kobiet zdecydowało się w 2022 roku na powrót do pracy po urlopie rodzicielskim



99 proc. pracowników objętych jest umowami zbiorowymi

Porozumienia

We wrześniu 2022 roku, w związku ze spowolnieniem gospodarczym i trudną dla przemysłu sytuacją rynkową nasza firma ogłosiła decyzję o zmniejszeniu produkcji. Równolegle zawarliśmy porozumienie ze stroną społeczną, w którym zapewniliśmy, że zostaną podjęte niezbędne, ekonomicznie uzasadnione działania w celu jak najszybszego ponownego uruchomienia wielkiego pieca nr 3 oraz utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jego działania. Zadeklarowaliśmy też, że ponowne uruchomienie pieca nr 3 nastąpi nie później niż w chwili rozpoczęcia zatrzymywania do remontu sąsiedniego wielkiego pieca nr 2 w roku 2023.

Ostatecznie wznowiliśmy pracę instalacji w styczniu 2023 roku, zgodnie z treścią porozumienia.

Zaktualizowaliśmy i przedłużyliśmy również porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A., które mogą mieć wpływ na stan zatrudnienia w Spółce. Głównym celem dokumentu była ochrona i utrzymanie miejsc pracy oraz maksymalizacja zatrudnienia, dla osób, których stanowiska mogłyby ulec likwidacji. Jedno z postanowień dotyczyło doprecyzowania propozycji zmian stanowiskowych i dostosowywania kompetencji do nowych stanowisk, w związku z czym organizowaliśmy dodatkowe spotkania w ramach rekrutacji wewnętrznych.

3.3 Digitalizacja procesów HR

Nasza firma od lat rozwija systemy informatyczne wspierające HR, aby ułatwić wszystkim stronom procesów obsługę czasochłonnych prac w obszarze spraw pracowniczych. Jeszcze w 2018 roku zużywaliśmy ok. 1 tony papieru rocznie jedynie na dokumentację dot. czasu pracy, poświęcając przy tym wiele czasu na formalności. Już w następnym roku wprowadziliśmy aplikację do samodzielnego zarządzania urlopami, dzięki której wszyscy pracownicy naszej firmy rejestrują swoje urlopy czy nadgodziny cyfrowo, co pozwoliło nam wyeliminować papier w tym procesie.

Po wybuchu pandemii dodatkowo ograniczaliśmy obieg papierowych dokumentów, aby zmniejszyć ryzyko związane z rozprzestrzenianiem się COVID-19. W tym celu zmaksymalizowaliśmy wykorzystanie e-paska płacowego wysyłanego mailowo, z którego obecnie korzystają prawie wszyscy pracownicy naszej firmy. Korzystamy też z elektronicznej wersji dokumentu PIT - w 2022 roku tę wersję wybrało aż 76,7 proc. z nas.

Portal pracowniczy „MyHrPortal”

W dodatku na początku czerwca 2022 roku uruchomiliśmy stronę internetową o nazwie „MyHrPortal”, przez którą pracownicy mogą skontaktować się z działem HR, wysłać wnioski z różnych kategorii spraw pracowniczych do kadr i samodzielnie zdobyć wiedzę na tematy związane m.in. z przepisami prawa pracy. Dostęp do portalu jest możliwy z każdego miejsca z dostępem do internetu, aby nasi pracownicy w swobodnych okolicznościach mogli monitorować swoje sprawy. Portal służy nam również jako miejsce, z którego w łatwy sposób przejdziemy do naszych innych aplikacji do obsługi spraw pracowniczych, jak HRapka czy Oracle.

Rekrutacje, szkolenia i onboarding „w chmurze”

Od 2020 roku prowadzimy procesy rekrutacyjne z wykorzystaniem tzw. technologii chmurowej w Oracle, czyli wirtualnego dysku, który służy do przetwarzania danych. Już w następnym roku uruchomiliśmy tam moduł szkoleniowy. Rozwiązanie gwarantuje wszystkim stronom procesów szybki dostęp do wspólnie prowadzonych spraw, wraz z możliwością monitorowania statusu i zestawem niezbędnych informacji. W 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad rozbudową systemu o dodatkowy moduł poświęcony tzw. onboardingowi, czyli adaptacji nowozatrudnionych do pracy.

Badanie zaangażowania i satysfakcji – Speak Up +

Aby lepiej poznać perspektywę pracowników na sprawy związane z rozwojem organizacji i środowiskiem pracy, prowadzimy badania opinii za pomocą wirtualnych ankiet, w czym pomaga nam kompleksowy system „Peakon”. Dzięki temu rozwiązaniu możemy z łatwością gromadzić anonimowe odpowiedzi i analizować rezultaty badań w odniesieniu do ewolucji ocen poszczególnych zagadnień.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Współpraca z uczelniami, pozyskiwanie talentów

Pozycję wiodącej firmy hutniczej w Polsce zawdzięczamy przede wszystkim ambitnym i utalentowanym ludziom, którzy realizują swoje zawodowe pasje, pracując w naszych zakładach i biurach. Aby zapewnić stały napływ kandydatów do pracy oraz budować pozytywny wizerunek pracodawcy, angażujemy się w przedsięwzięcia na uczelniach wyższych oraz wychodzimy z inicjatywą dotyczącą dodatkowej współpracy ze środowiskiem akademickim.

Specjalnie dla studentów i absolwentów uczelni wyższych przygotowaliśmy stronę internetową dostępną pod adresem www.zainstalujsie.pl. Znajdują się tam wszystkie aktualne oferty współpracy wraz z kontaktem do osób odpowiedzialnych za organizację programu stażowego, który nazwaliśmy „Feel The Steel”.

Caseweek

Przedstawiciele naszej firmy wzięli udział IAESTE CaseWeek, czyli największym cyklu warsztatów inżynierskich w Polsce, który organizuje stowarzyszenie studenckie IAESTE Poland. W ramach wydarzenia studenci najlepszych uczelni w Polsce mają okazję poznać praktyczną stronę zawodowych wyzwań i nawiązać ciekawe kontakty z firmami. Nasi przedstawiciele zaszerwowali uczestnikom warsztatów solidną dawkę praktycznej wiedzy: na temat zarządzania jakością, łańcuchów dostaw, oraz zastosowania wirtualnej rzeczywistości, technologii filmów 360 oraz modelowania 3D dla przemysłu.

EBEC

Wiosną 2022 roku wzięliśmy udział w lokalnej odsłonie EBEC (European BEST Engineering Competition) na Politechnice Śląskiej, czyli konkursie, w ramach którego studenci mieli za zadanie zmierzyć się z przygotowanym przez nas zadaniem. W tym przypadku uczestnicy próbowali przygotować założenia związane z koncepcją tzw. „SMART huty”. Jury, w którym zasiadał Rafał Kostka, dyrektor naszej dąbrowskiej stalowni, oceniało m.in. innowacyjność, realność zaproponowanych działań oraz odniesienie do rzeczywistych warunków rynku i otoczenia. W konkursie wzięło udział 6 drużyn, z których najlepsza awansowała do ogólnopolskiej finału konkursu.

Targi pracy Akademia Górniczo-Hutnicza, Politechnika Krakowska, Politechnika Śląska

Naszą rozpoznawalność wśród studentów w dużej mierze zawdzięczamy obecności na targach pracy, gdzie prezentujemy możliwości rozwoju w naszej firmie oraz prowadzimy dyskusje na tematy związane z poszczególnymi aktywnościami w naszych zakładach i biurach. W 2022 roku już tradycyjnie byliśmy obecni na Inżynierskich Targach Pracy, Przedsiębiorczości, Technologii i Dostępności Politechniki Śląskiej w Gliwicach, zarówno w trakcie kampanii wiosennej, jak i jesiennej. Wzięliśmy udział także w targach organizowanych przez Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie oraz Politechnikę Krakowską, gdzie zachęcaliśmy obecnych do udziału w naszym programie stażowym „Feel The Steel”.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Wsparcie dla kół naukowych

W 2022 roku kontynuowaliśmy program „Rozkręć koło z ArcelorMittal Poland”, który zakłada wsparcie finansowe dla kół naukowych Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Głównym celem akcji jest wspieranie ambitnych projektów inżynierskich realizowanych przez studentów Uczelni oraz zachęcanie ich do aktywności naukowej oraz budowanie relacji ArcelorMittal Poland ze środowiskiem akademickim. W ostatniej edycji programu wsparcie uzyskało aż 11 kół naukowych z 5 wydziałów Uczelni.

Zorganizowaliśmy także wirtualną prelekcję naszych ekspertów z Biura Centralnej Logistyki wraz z dyrektorem jednostki, Piotrem Baryckim dla członków koła naukowego Transpeed z krakowskiej AGH. Studenci mieli okazję posłuchać o wyzwaniach logistycznych, z jakimi mierzą się duże przedsiębiorstwa przemysłowe oraz dowiedzieć się, jak wyglądają główne przepływy materiałowe w zakładach.

Wizyta studentów w Sosnowcu

W październiku mieliśmy przyjemność gościć studentów Politechniki Śląskiej i Politechniki Wrocławskiej, którzy w ramach programu 3P (Programowanie Przemysłu Przyszłości) odwiedzili nasz sosnowiecki oddział, aby u progu zawodowej kariery na własne oczy zobaczyć pracę wiodących firm ze zautomatyzowanym procesem produkcyjnym. Po wstępnej prezentacji oprowadziliśmy gości po niedawno zmodernizowanym wydziale walcowni walcówki, gdzie studenci mieli okazję porozmawiać z doświadczonymi pracownikami, zobaczyć systemy sterowania linią i dowiedzieć się więcej o automatyzacji całego procesu.

Stypendia dla niepełnosprawnych

W 2022 roku wyłoniliśmy laureatów 11. odsłony programu „STALe przełamując bariery”, który organizujemy razem z AGH University of Science and Technology. Akcja powstała w 2012 roku po to, aby wspierać finansowo studentów, którzy pomimo niepełnosprawności aktywnie działają społecznie oraz tych, którzy pomagają osobom z niepełnosprawnościami. W ostatniej edycji przyznaliśmy stypendia 4 osobom, które przełamują bariery i wykazują się ponadprzeciętną aktywnością oraz działalnością, zarówno na uczelni, jak i poza nią!

Stypendia dla zdolnych na AGH

Już po raz 5. przyznaliśmy stypendia dla uzdolnionych osób studiujących na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, które wyróżniają się imponującymi wynikami w nauce oraz dodatkową aktywnością. W 2022 roku komisja, w skład której weszli przedstawiciele naszej firmy oraz Uczelni, po analizie prezentacji przyznała stypendia 3 osobom reprezentującym różne kierunki studiów: Inżynierię Materiałową, Metalurgię oraz Zaawansowane Materiały Inżynierskie.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Wirtualne Targi Kariera IT

Jesienią uczestniczyliśmy w ogólnopolskich targach pracy Kariera IT, jako złoty partner wydarzenia. Targi, w których już po raz drugi wzięliśmy udział, odbyły się na platformie przypominającej grę komputerową, gdzie uczestnicy – wystawcy, kandydaci i eksperci z branży poruszali się i komunikowali za pomocą awatarów. Oprócz indywidualnych rozmów z kandydatami, eksperci z naszego Biura Automatyki, Informatyki przemysłowej i Modeli wygłosili też ciekawą prelekcję na temat rozwoju IT w przemyśle hutniczym, która zgromadziła imponującą, wirtualną widownię.

Strefa dla studentów Politechniki Śląskiej

W 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad przygotowaniem strefy wypoczynkowej w katowickim gmachu Wydziału Transportu i Inżynierii Lotniczej Politechniki Śląskiej. Przestrzeń wyposażona w wypoczynek, krzesła, stoły i ładowarki będzie służyć studentom do spędzania wolnego czasu pomiędzy zajęciami.

Poza tym w listopadzie ekspert z naszego Biura Jakości, Adam Dziedzic zasiadał w komisji oceniającej referaty i osiągnięcia w obszarze inżynierii materiałowej, które w ramach Święta Nauk Ścisłych – dni prof. Antoniego Hoborskiego na AGH w Krakowie prezentowali pasjonaci nauk ścisłych.

Zapewnienie napływu utalentowanych, młodych naukowców i inżynierów to jedna z naszych Ambicji Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Wiedza i kompetencje pracowników gwarantują naszej organizacji pozycję wiodącej firmy stalowo-wydobywczej na świecie, dlatego poświęcamy wiele uwagi szkoleniom, potrzebom rozwojowym, a także metodom ewaluacji naszych postępów. Korzystamy z procedury pt. „Szkolenie pracowników w ArcelorMittal Poland S.A.”, która definiuje zasady podnoszenia naszych kwalifikacji i pomaga w identyfikacji potrzeb w tym zakresie. Okresowo analizujemy też matryce kompetencji, co pozwala nam lepiej zarządzać i wykorzystywać umiejętności pracowników.

Identyfikujemy potencjalne ścieżki awansu dla naszych pracowników, na podstawie ich kompetencji, predyspozycji i aspiracji. Pracownicy umysłowi określają też potrzeby rozwoju ze swoimi przełożonymi podczas półrocznych i rocznych przeglądów w ramach Programu Rozwoju Pracowników (GEDP). Plany rozwojowe mogą wiązać się ze zmianami stanowiska pracy, dlatego nasi pracownicy mają pierwszeństwo udziału w każdej rekrutacji, zanim ta zostanie ogłoszona poza firmą.

Zarządzanie tak olbrzymimi zasobami wiedzy wymaga usystematyzowanego podejścia w kwestii planowania rozwoju pracowników, aby zapewnić wysoką jakość procesu. Dlatego nasze Biuro HR organizuje:

- Komitety karier, czyli cykliczne spotkania, w trakcie których przełożeni, przy wsparciu biura HR, dokonują przeglądu ocen pracowników i ich planów rozwojowych; realizacja indywidualnych planów rozwojowych pomaga pracownikom w objęciu nowych stanowisk lub w efektywnym wywiązywaniu się z roli obecnie sprawowanej;
- Plany sukcesji, które polegają na wyznaczaniu potencjalnych następców osób zajmujących stanowiska najważniejsze z operacyjnego punktu widzenia; plany sukcesji obejmują wszystkie poziomy organizacyjne – są przygotowywane dla stanowisk kluczowych zarówno dla całej firmy, dla pracowników umysłowych, jak i pracowników produkcji; skuteczność naszych planów sukcesji dla stanowisk kluczowych wynosi 100 proc.

W rozwoju pracowników istotną rolę odgrywa także transfer wiedzy w ramach indywidualnych form pracy nad podnoszeniem kompetencji, jak mentoring (współpraca doświadczonych pracowników z młodszym personelem) oraz coaching (rozwój poprzez współpracę z zewnętrznymi coachami, nastawioną głównie na zmianę postaw i wzmacnianie samoświadomości).

Każde stanowisko w naszej firmie ma określone wymagania, co jest odzwierciedlone w poniższych dokumentach:

- instrukcje pracy oraz standardowe procedury operacyjne;
- karty stanowiskowe oraz opisy, które określają zakres odpowiedzialności dla każdego stanowiska;
- macierz kompetencji dla stanowisk produkcyjnych.

Nasza firma posiada specjalnie przygotowaną przestrzeń szkoleniową o powierzchni ok. 1600 m², wyposażoną w nowoczesne sale, w tym aulę, pracownię IT oraz pokój VR. Jest to jeden z 8 kampusów wewnętrznego Uniwersytetu ArcelorMittal.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

3.5 Szkolenia i rozwój

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika ArcelorMittal Poland w 2022 roku – w podziale na główne kategorie zatrudnienia.

| | Członkowie Zarządu i dyrektorzy | Kierownicy wyższego i niższego szczebla | Pozostali pracownicy administracyjni | Pracownicy na stanowiskach robotniczych |
|------------------------|---------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| Średnia dla pracownika | 8,6 | 26,8 | 12,7 | 25,9 |
| Średnia dla kobiet | 6,8 | 22,1 | 10,4 | 16,6 |
| Średnia dla mężczyzn | 8,9 | 27,4 | 13,8 | 27,0 |



26,3 godziny średnio poświęcał pracownik na szkolenia w 2022 roku



17,3 godziny średnio poświęcał pracownik na szkolenia w 2021 roku

Łączna liczba godzin szkoleniowych zrealizowanych w 2022 roku – w podziale na główne kategorie zatrudnienia.

| | Członkowie Zarządu i dyrektorzy | Kierownicy wyższego i niższego szczebla | Pozostali pracownicy administracyjni | Pracownicy na stanowiskach robotniczych |
|------------------------------------|---------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| Suma godzin szkoleniowych | 479 | 27 830 | 16 776 | 178 310 |
| W tym godziny szkoleniowe kobiet | 54 | 2 672 | 4 190 | 7 600 |
| W tym godziny szkoleniowe mężczyzn | 425 | 25 158 | 12 586 | 170 710 |



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

3.5 Szkolenia i rozwój

Uwzględnione zostały wszystkie szkolenia, w tym szkolenia wynikające z przepisów prawa pracy. Poza szkoleniami obligatoryjnymi, priorytetem w 2022 roku były szkolenia związane z bezpieczeństwem oraz produkcją: obsługą maszyn i urządzeń, procesami technologicznymi i systemami IT wspomagającymi produkcję (w tym także e-learning). Ponadto organizowane były szkolenia rozwijające kompetencje indywidualne i menedżerskie.

Szkolenia w 2022 roku w naszej firmie to przede wszystkim zajęcia techniczne i obligatoryjne – głównie dotyczące obsługi maszyn i urządzeń, a także specjalistyczne kursy w odpowiedzi na zapotrzebowania naszych zakładów. Kontynuowaliśmy również szkolenia z tzw. „lekkiej HIR-y”, czyli sprawnej identyfikacji i oceny zagrożeń stanowiskowych. Po owocnych doświadczeniach związanych z programami „Mistrz na starcie” i „Kierownik na starcie”, w 2022 roku ponownie zorganizowaliśmy szkolenia przygotowawcze dla osób, które miały objąć stanowiska mistrzowskie i kierownicze.

Nowoczesne przedsiębiorstwa muszą mierzyć się z nowymi wyzwaniami, jakie stawia przed nimi szybko zmieniający się świat. Takie podejście wymaga ogromnego zaangażowania i wymusza stawianie nowych oczekiwań wobec kadry zarządzającej, dlatego zorganizowaliśmy dla niej szkolenia pt. „Zarządzanie konsekwencjami”, które objęły objaśnienia źródeł poszczególnych zachowań pracowników, rolę autorytetu, algorytmy udzielania informacji zwrotnych czy budowanie nawyków w zespołach.

Wraz z Zakładem Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej rozpoczęliśmy prace nad nowym szkoleniem online, dzięki któremu pracownicy na stanowisku nagrzewnicowy i specjalista pełniący funkcję „Afla operatora” łatwiej zrozumieją proces wielkopieczowy i lepiej przygotowują się do swoich obowiązków. Pierwszy z modułów treningu powstał pod koniec 2022 roku.

Kolejnym projektem, o którym warto wspomnieć są „Szkolenia doskonalące dla coachów BHP”. Ich celem było poprawienie jakości audytów poprzez podniesienie umiejętności komunikacyjnych pracowników BHP oraz asertywności podczas egzekwowania przepisów bezpieczeństwa.

Uruchomiliśmy także nowy program pt. „Proaktywne zarządzanie zmianą”, w ramach którego wzmacnialiśmy kompetencje mistrzów w obszarze surowcowym. Kombinacja warsztatów i wykładów zagwarantowała solidną dawkę wiedzy, kładąc nacisk na zarządzanie zmianą i jej antycypację oraz na kompetencje menadżerskie czy podejście do innowacji.

Wiele uwagi skupialiśmy na promowaniu idei dobrostanu, która pomaga znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. W tym celu organizowaliśmy webinary pt. „Profilaktyka wypalenia zawodowego, czyli jak budować odporność na stres” oraz znane już z poprzedniego roku zajęcia pt. „Nerwy ze stali”, które odnosiły się do technik radzenia sobie ze stresem i budowania pewności siebie. Dodatkowo pracownicy działów BHP i HR uczestniczyli w wykładach instruujących, jak rozmawiać z pracownikami o zdrowiu psychicznym oraz pomagających rozpoznać niepokojące objawy w tym zakresie.

W marcu zainaugurowaliśmy dodatkową kampanię pt. „Naucz się przy kawie”, gdzie przynajmniej raz na kwartał organizowaliśmy jeden inspiracyjny webinar dla pracowników. Wśród tematów zajęć znalazły się m.in. „Design thinking – czyli jak wdrażać innowacje”, „Rozciągliwy umysł – Twój mózg może więcej niż myślisz!” czy „Automotywacja, czyli jak motywować siebie samego do podjęcia działań”.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Tydzień Nauki

Pod koniec czerwca zakończyliśmy kolejną edycję Tygodnia Nauki (ang. Learning Week), czyli cyklicznego wydarzenia, które promuje rozwój i naukę wśród pracowników naszej firmy. Po dwuletniej przerwie od zajęć stacjonarnych spowodowanej pandemią koronawirusa, w 2022 roku – w przypadku niektórych warsztatów – mogliśmy w końcu zobaczyć się bezpośrednio na szkoleniach. Warsztaty organizowane stacjonarnie skupiały się na aktywności fizycznej służącej wyciszeniu i wzmocnieniu koncentracji. Przygotowaliśmy także kilka inspirujących webinarów, jak „Kobiety inspirują kobiety – wykorzystaj to co masz” czy „Zainspiruj się – pobudzenie twórczego potencjału, czyli jak być kreatywnym”.

Oprócz tego nasi pracownicy mieli okazję uczestniczyć w zajęciach dotyczących grywalizacji i jej wpływu na podnoszenie zarówno indywidualnej motywacji do pracy, jak i wzmocnianie jej w obrębie całego zespołu. Dzień później odbył się interesujący webinar na temat tzw. „cyfrowej współpracy”, czyli tego, jak ważne jest (i będzie) wykorzystanie narzędzi cyfrowych w codziennej pracy oraz związane z tym tematem kompetencje pracowników i managerów.

Całe wydarzenie podsumował wykład pt. „Learning in the flow of work – każdego dnia ucz się czegoś nowego, nawet będąc w pracy!”, w trakcie którego uczestnicy dowiedzieli się więcej o psychologicznych aspektach poszerzania zasobów intelektualnych, potencjale człowieka do przyswajania informacji oraz okolicznościach, jakie mają wpływ na ten proces.

Nasze działania szkoleniowe w 2023 roku, oprócz dotychczas wypracowanych programów, szkoleń obligatoryjnych i technicznych, będą obejmować realizację programu pt. „Akademia menadżera”. Będzie to reaktywacja cyklu zajęć dla kadry kierowniczej, dzięki którym menadżerowie będą mogli wzmocnić swoje kompetencje przywódcze, rozbudować sieci kontaktów i wymieniać się doświadczeniami ze swoich obszarów. Dodatkowo chcemy wzmocnić ideę samokształcenia oraz promować nasze narzędzia e-learningowe.

Rozpoczęliśmy również prace nad strategią dobrostanu, która ma nam pomóc w redukcji przeciążeń odczuwanych przez naszych pracowników w wymagających czasach, a także poprawić ogólną atmosferę i podnieść poziom wzajemnego wsparcia wśród pracowników. Działania będą obejmować warsztaty i rekomendacje, które po szerokim spopularyzowaniu będą wzmacniać więzi i dobre samopoczucie nas wszystkich, co z kolei ma przełożyć się na nasze zdrowie i kondycję psychofizyczną.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

3.6 Lokalne społeczności

Jako największa firma hutnicza w Polsce, wiemy, że efekty naszej pracy mają wpływ na najbliższe otoczenie, dlatego w ramach idei zrównoważonego rozwoju staramy się wzmacniać relacje z lokalnymi społecznościami odpowiadając na ich potrzeby. W 2022 roku łącznie wsparliśmy 69 projektów.

Od lat funkcjonuje u nas wolontariat pracowniczy, w ramach którego nasze koleżanki i koledzy angażują się w pomoc w ich lokalnym otoczeniu. Jako firma dumnie wspieramy ich bezinteresowny wysiłek, zapewniając niezbędną pomoc logistyczną i finansową.

Od początku naszej działalności w Polsce na wsparcie lokalnych społeczności przeznaczyliśmy już ponad 24 mln zł.

W ramach zaangażowania społecznego:

- Wspieramy szpitale i placówki medyczne;
- Organizujemy i wspomagamy projekty ekologiczne;
- Współpracujemy ze szkołami i uczelniami;
- Pracujemy na rzecz bezpieczeństwa, m.in. dofinansowując sprzęt i pojazdy dla straży pożarnej;
- Dbamy o dziedzictwo kulturowe, w szczególności to związane z przemysłem hutniczym;
- Zapewniamy wsparcie potrzebującym – seniorom, osobom z niepełnosprawnościami, a także dotkniętych wykluczeniem społecznym czy ubóstwem;
- Zachęcamy do prowadzenia zdrowego trybu życia, wspierając sport amatorski i promując aktywność.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



- Regularna współpraca z Hutniczą Fundacją Ochrony Zdrowia, z którą wspólnie organizujemy badania profilaktyczne dla mieszkańców miasta oraz dla naszych pracowników.
- Wsparcie projekt pt. „Młodzi ratownicy”, w ramach którego strażacy OSP Tucznawa w Dąbrowie Górniczej zrealizowali międzyszkolne zawody z udzielania pomocy przedmedycznej dla uczniów szkół podstawowych.
- Współpraca z Fundacją na Rzecz Edukacji, Profilaktyki i Psychoterapii „Droga”, która zapewnia wsparcie psychologiczne dla potrzebujących. Nasze dofinansowanie pomogło fundacji w modernizacji siedziby – w wymianie drzwi oraz rolet okiennych w salach do terapii grupowej, a także przy zakupie sprzętu multimedialnego.
- Przekazanie na potrzeby Muzeum Hutnictwa w Chorzowie zabytkowego młota udarowego z 1944 roku. Ważące blisko 2 tony urządzenie to kolejny podarowany przez nas przedmiot, obok innych maszyn hutniczych, historycznych zdjęć czy rysunków technicznych, które zasilają zbiory chorzowskiej instytucji.
- Darowizna, dla Stowarzyszenia „Pszczółka Maja” w Zdieszowicach pozwoliła na realizację projektu bawialni. Tam podczas dobrej zabawy i integracji dzieci będą mogły rozwijać koordynację i sprawność ruchową oraz ćwiczyć zdolności motoryczne.
- Dofinansowanie Stowarzyszenia Volley Dąbrowa Górnicza, promującego w mieście grę w siatkówkę. Dzięki naszemu dofinansowaniu Stowarzyszenie zakupiło sprzęt oraz nowe stroje do gry.
- Przekazanie Komendzie Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w Świętochłowicach nowego detektora wielogazowy Dräger X-am 5000 do wykonywania pomiarów zawartości tlenu oraz gazów niebezpiecznych.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsca pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsca pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



3.6 Lokalne społeczności

Projekty społeczne w 2022 roku

- Współfinansowanie pracowni komputerowej w Szkole Specjalnej Podstawowej nr 10 w Świętochłowicach, otwartej we wrześniu 2022 roku. Dzięki nowocześnie wyposażonej sali, uczniowie realizują programy przeznaczone m.in. dla dzieci ze spektrum autyzmu i uczniów z dysfunkcjami mowy.
- Zaangażowanie finansowe w projekt „Model Biznesowy dla Dąbrowy”, organizowany przez władze miejskie, którego celem jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości mieszkańców Dąbrowy Górniczej oraz promocja działalności gospodarczej jako ścieżki rozwoju zawodowego.
- Wsparcie finansowe dla Stowarzyszenia Motocyklistów „Motoserce” Dąbrowa Górnicza, które organizowało akcję krwiodawstwa połączoną z pokazami ratownictwa medycznego i pożarniczego, paradą motocykli oraz koncertem zespołu Big Cyc.
- Współpraca z Klubem Stowarzyszenia Honorowych Dawców Krwi Rzeczypospolitej Polskiej im. dr. Adama Bilika przy ArcelorMittal Poland S.A. Razem działaliśmy na rzecz promocji krwiodawstwa i krwiolecznictwa, m.in. poprzez organizację akademii związanych z działalnością klubu, akcją poboru krwi, czy zakup sprzętu, akcesoriów biurowych oraz tworzenie materiałów informacyjnych.

Półmaraton Dąbrowski

W kwietniu miał miejsce XIV Półmaraton Dąbrowski ArcelorMittal Poland. W wydarzeniu, którego jesteśmy partnerem wzięło udział 469 uczestników, w tym wielu pracowników naszej firmy. Łącznie biegacze mieli do pokonania 21 km malowniczo położonej trasy w sąsiedztwie jezior Pogoria III i IV.



469
uczestników



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Dni otwarte

Po blisko trzyletniej przerwie spowodowanej pandemią COVID-19, zaprosiliśmy sąsiadów i wszystkich zainteresowanych wizytą w naszych zakładach do uczestnictwa w Dniach Otwartych.

Fani hutnictwa i koksownictwa na przestrzeni kilku tygodni mieli okazję znów zobaczyć naszą pracę z bliska, za sprawą wizyt, które zorganizowaliśmy dla nich w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Zdzeszowicach, Sosnowcu i Świętochłowicach.



1 400
gości odwiedziło
nas łącznie



Spotkania z interesariuszami

Wsluchając się w potrzeby naszych sąsiadów, organizujemy także spotkania z radnymi miast, a także przedstawicielami stowarzyszeń i jednostek kultury, z którymi współpracujemy.

Jesienią 2022 roku spotkaliśmy się z interesariuszami w Krakowie oraz w Dąbrowie Górniczej, gdzie przedstawiliśmy perspektywy dotyczące rozwoju naszych zakładów oraz działania środowiskowe, a także podsumowaliśmy aktywność na rzecz lokalnych społeczności.

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



ArcelorMittal Park

Latem 2022 roku zostaliśmy oficjalnym sponsorem tytularnym Zagłębiowskiego Parku Sportowego w Sosnowcu. Ten multidyscyplinarny kompleks sportowy w centrum Zagłębia Dąbrowskiego to największy tego typu kompleks w Polsce.

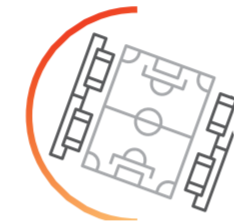
ArcelorMittal Park



3
obiekty sportowe



3052
miejsca na hali sportowej



11 600
miejsc na stadionie
piłkarskim



2545
miejsca na stadionie
zimowym

Jednym z celów ArcelorMittal Poland jest aktywna obecność w życiu społeczności, w których mamy swoje oddziały – to w końcu tam mieszka większość naszych pracowników. Od początku naszej obecności w Polsce angażujemy się w różne projekty społeczne. Jesteśmy hutnikami, a stal, którą produkujemy odgrywa bardzo istotną rolę w codziennym życiu każdego człowieka. Te obiekty sportowe są tego najlepszym przykładem

Sanjay Samaddar

prezes Zarządu ArcelorMittal Poland



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Fundacja Nasze Dzieci

Przy naszej firmie funkcjonuje Fundacja Nasze Dzieci, która działa na rzecz rozwoju i edukacji najmłodszych oraz prowadzi dwa nasze przedszkola przyzakładowe – w Dąbrowie Górniczej i Krakowie, gdzie na zajęcia często uczęszczają pociechy naszych pracowników. Praca fundacji wiąże się dodatkowo z działaniami charytatywnymi.



Pomoc dla Ukrainy

Od początku inwazji Rosji na Ukrainę włączyliśmy się w pomoc poszkodowanym i ich rodzinom. Regularna wojna za naszą wschodnią granicą spowodowała olbrzymie cierpienie niewinnych osób, które potrzebowały wsparcia.

Dlatego razem z ArcelorMittal Business Center of Excellence zorganizowaliśmy potrzebną pomoc dla rodzin pracowników z ArcelorMittal z Krzywego Rogu na Ukrainie, gdzie znajduje się huta przynależąca do naszej Grupy.



łącznie
3,5 mln zł
przekazaliśmy na
wsparcie dla Ukrainy

Zapewniliśmy kilkuset osobom transport z granicy oraz niezbędną pomoc na miejscu: zakwaterowanie, wyżywienie oraz środki higieniczne. Równolegle nasi pracownicy od początku agresji włączali się w udział w akcjach wolontariackich i zbiórkach organizowanych we wszystkich naszych lokalizacjach oraz w miastach i gminach, w których żyją na co dzień, często we współpracy z lokalnymi władzami.

Podjęliśmy także współpracę z Wojewódzkim Szpitalem Św. Barbary w Sosnowcu oraz Krakowskim Szpitalem Specjalistycznym im. Jana Pawła II, gdzie prowadzone są zbiórki lekarstw i sprzętu dla ukraińskich placówek.

Nasza firma przekazała dodatkowo 2,6 mln złotych Fundacji Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej, za które zakupiono najpotrzebniejszy sprzęt i środki medyczne dla 4 placówek: 3 szpitali z Krzywego Rogu i 1 ze Lwowa.

Wśród dostarczanych przedmiotów znalazły się m.in. zestawy wiertarek i frezarek ortopedycznych, aparaty do diatermii chirurgicznej, sterylizator, respiratory, kardiomonitory, pompy strzykawkowe, wózki do przewozu chorych, kozetki, lampy zabiegowe i operacyjne, materac przeciwoleżynowy, zestawy do punkcji jamy opłucnej, opaski ratunkowe z opatrunkiem, gazy medyczne, bandaże, opatrunki hemostatyczne i płyny do dezynfekcji.

Wsparcie dla Muzeum Hutnictwa

W ramach popularyzacji hutnictwa i pielęgnowania kultury przemysłowej w regionie współpracujemy z Muzeum Hutnictwa w Chorzowie, które posiada w swoich zbiorach wiele eksponatów i pamiątek przekazanych przez nasze oddziały. W 2022 roku wparliśmy dodatkowo instytucję w przygotowaniu ogrodu hutniczego o nazwie „Radośnik”. Przestrzeń ma być swojego rodzaju punktem edukacji ekologicznej. Powstał też po to, aby stanowić początek do rozmowy o proekologicznych ambicjach współczesnego hutnictwa, które stale się zmienia, a także roli stali w gospodarce obiegu zamkniętego



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Ochrona środowiska

4. 1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko
4. 2. Ograniczanie emisji do powietrza
4. 3. Efektywność energetyczna
4. 4. Woda i odpady
4. 5. Gospodarka obiegu zamkniętego

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Ochrona środowiska naturalnego poprzez sukcesywne ograniczanie wpływu naszej działalności na otoczenie to kwestia, do której przywiązujemy ogromną wagę. Mamy świadomość tego, że jako największy producent stali i koks w Polsce, oddziałujemy na nasze sąsiedztwo, dlatego stale pracujemy nad najlepszymi dostępnymi rozwiązaniami w zakresie efektywności energetycznej, a także redukcji wpływu na jakość powietrza, gleby i wody.

Jednym z kryteriów oceny przed przyznaniem nam – jako pierwszej firmie w Polsce – certyfikatu ResponsibleSteel™, była ochrona środowiska, gdzie oceniano nasze podejście do zmian klimatu, emisji, bioróżnorodności oraz zarządzania gospodarką wodną.

W sprawach związanych z ochroną środowiska przyświecają nam trzy Ambicje Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal:

- Efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i wysoki wskaźnik recyklingu
- Odpowiedzialne korzystanie ze środowiska i ograniczanie wpływu na jakość wody, gleby i powietrza
- Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną poprzez odpowiedzialne korzystanie ze źródeł energii

Fundamentem, na którym opieramy nasze podejście do ochrony środowiska jest zgodność ze wszystkimi lokalnymi i międzynarodowymi wymogami prawa oraz normami środowiskowymi. W strukturach naszej firmy działa Biuro Ochrony Środowiska, które czuwa nad wszelkimi aspektami dotyczącymi monitoringu i raportowania wskaźników dot. wpływu na otoczenie naturalne. Precyzyjnie mierzymy wskaźniki wpływu na otoczenie dzięki laboratoriom ochrony środowiska i badań jakościowych, które są odpowiednio akredytowane i spełniają wymagania normy ISO/IEC 17025:2018-02.

W trzech największych oddziałach (Dąbrowa Górnicza, Kraków, Zdzieszowice) powołaliśmy eko ambasadorów, którzy jako eksperci w temacie ochrony środowiska usprawniają komunikację z interesariuszami. Kontakt do nich podany jest na naszej stronie internetowej.

Korzystamy z Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania, który obejmuje:

- System Zarządzania Energią ISO 50001:2018
- System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001:2015
- System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (w obszarach ZDR) wg wymogów ustawy Prawo ochrony środowiska



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Systemy te podlegają corocznemu obowiązkowemu audytowi zgodności. W przypadku zaistnienia nieprawidłowości wykazanych w trakcie badań, zostają one zgłoszone do odpowiednich jednostek, a następnie eliminowane w drodze wewnętrznych usprawnień środowiskowych. Polityka zobowiązuje nas także do stałego podnoszenia kwalifikacji i świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych oraz zakupu energooszczędnych produktów. Sprawne zarządzanie w kontekście usprawnień środowiskowych wspiera u nas również metodologia World Class Manufacturing (WCM), w ramach której istnieją dwa zorientowane na ten temat filary: środowisko i odpowiedzialność społeczna oraz analiza kosztów.

Co dwa miesiące odbywają się spotkania środowiskowe z wysokim kierownictwem spółki, w tym z dyrektorami zakładów produkcyjnych, na których omawiane są najważniejsze kwestie środowiskowe. Celem spotkań jest m.in. bieżąca kontrola nad gospodarką odpadami i produktami ubocznymi oraz czuwanie nad realizacją strategii w tym zakresie.

Zgodnie z deklaracją grupy ArcelorMittal dotyczącą redukcji emisji dwutlenku węgla w Unii Europejskiej o 35 proc. do 2030 roku względem 2018 roku i docelowej pełnej neutralności do 2050 roku, pracujemy nad redukcją śladu węglowego w naszych zakładach. Sprawne podejście do zarządzania tym procesem zaowocowało powołaniem dyrektora ds. dekarbonizacji (Chief Decarbonization Officer – CDO) oraz całej jednostki, która pracuje nad efektywnym ograniczeniem emisji CO₂, w tym analizami i pracami przygotowawczymi. Rozważane są obecnie głównie dwie technologie, które mają pozwolić na dekarbonizację procesu produkcji stali: innowacyjna technologia DRI-EAF czyli budowa elektrycznych pieców łukowych pracujących w układzie z instalacją do bezpośredniej redukcji żelaza oraz technologia Smart Carbon, czyli zmniejszenie emisyjności wsadu i sekwestracja CO₂. Wiąże się to jednak z olbrzymimi nakładami finansowymi, w związku z czym hutnictwo potrzebuje wsparcia w postaci odpowiednich ram prawnych oraz dostępu do energii w konkurencyjnych cenach.

Jako Grupa określiliśmy pięć kluczowych dźwigni służących dekarbonizacji naszej działalności, mianowicie: transformacja produkcji stali, transformacja energetyczna, większe wykorzystanie złomu, pozyskiwanie czystej energii oraz kompensacja emisji resztkowych. ArcelorMittal nadal odgrywa wiodącą rolę w opracowywaniu i pilotowaniu nowatorskich technologii, które pozwolą całej Grupie, a ostatecznie branży stalowej, ograniczyć emisję dwutlenku węgla.

Wiosną 2022 roku, w ramach wspomnianych działań Grupa uruchomiła program o nazwie Akcelerator XCarb™, w ramach którego poszukuje najlepszych firm i pomysłów skoncentrowanych na przełomowych technologiach, które mogą przyspieszyć dekarbonizację przemysłu stalowego. Zgodnie z ideą przedsięwzięcia, start-upy z całego świata mogą składać wnioski w konkursie na odważne inwestycje wspomagane Funduszu Innowacji ArcelorMittal XCarb™.

Celem tego funduszu jest inwestowanie do 100 mln dolarów rocznie w przełomowe technologie oraz dostęp do doradztwa i wiedzy ArcelorMittal w zakresie innowacji, badań i rozwoju, komercjalizacji technologii i mentoringu biznesowego. Zgodnie z filozofią ArcelorMittal „Inteligentna stal dla nas i dla naszej planety”, Fundusz inwestuje w firmy, które mogą przyspieszyć przejście na produkcję stali o niskiej, a ostatecznie zerowej emisji dwutlenku węgla, umożliwiając im szybszy rozwój i osiągnięcie odpowiedniej skali potrzebnej, aby ich technologie stały się komercyjnie opłacalne.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Bioróżnorodność

Zwracamy uwagę na to, aby nasze działania uwzględniały ochronę różnorodności biologicznej i funkcji ekosystemów. Chcemy mieć swój udział w zrównoważonym korzystaniu z zasobów naturalnych oraz wkład w działania na rzecz regeneracji i ochrony dziedzictwa naturalnego.

Nasze ogólne podejście do różnorodności biologicznej opiera się na standardzie IFC Performance Standard 6, który obejmuje następujące metody:



uniknięcie

np. uniknięcie oddziaływań na obszary chronione, przestrzenne rozmieszczenie infrastruktury w taki sposób, aby uniknąć terenów lęgowych rzadkich/kluczowych gatunków;



minimalizację

np. podejmowanie środków w celu zminimalizowania czasu trwania, intensywności i zakresu oddziaływań, których nie można całkowicie uniknąć;



rekultywację/odbudowę

np. przywrócenie zdegradowanych lub usuniętych ekosystemów do ich pierwotnego stanu po narażeniu na oddziaływania, których nie można było uniknąć lub zminimalizować;



kompensowanie

wszelkich niekorzystnych oddziaływań pozostałych po zastosowaniu wszystkich poprzednich metod - uniknięcia, minimalizacji, rekultywacji/odbudowy

W procesach zarządzania ryzykiem uwzględniamy kwestię różnorodności biologicznej i zachowania funkcji ekosystemów.

W 2022 roku prowadziliśmy II etap audytu bioróżnorodności na terenie naszych zakładów. Celem badania było rozpoznanie i inwentaryzacja różnicowania biologicznego w naszym bezpośrednim otoczeniu, aby móc lepiej reagować na zagrożenia dla najbliższego środowiska – zarówno fauny, jak i flory. Zespół ekspertów prowadził badania terenowe we wszystkich 6 lokalizacjach, w których znajdują się nasze zakłady. Przeprowadzono również wewnętrzną ankietę wśród pracowników, aby wziąć pod uwagę ich spostrzeżenia i sugestie na temat naszego otoczenia naturalnego.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Ograniczenie emisji do powietrza

Odpowiedzialne podejście do ochrony środowiska ma u nas odzwierciedlenie w inwestycjach w instalacje produkcyjne, a także w regularnych modernizacjach, przeglądach i remontach systemów odpylania w zakładach.

Aby zapewnić spójne podejście do oceny oddziaływania naszych głównych projektów inwestycyjnych na środowisko, zobowiązujemy się działać zgodnie z krajowymi przepisami prawa i dobrymi międzynarodowymi praktykami branżowymi, takimi jak standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (International Finance Corporation – IFC) w zakresie ochrony środowiska i kwestii społecznych czy wytyczne Grupy Banku Światowego dotyczące ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa.

Od początku naszej obecności w Polsce, czyli od roku 2004:



o 90 proc.
Ograniczyliśmy emisje pyłowe



o 35 proc.
Ograniczyliśmy emisję CO₂

Wzorem poprzednich lat, rok 2022 również był czasem intensywnych prac w celu redukcji naszego wpływu na środowisko naturalne. Wiele z nich dotyczyło dąbrowskiego Zakładu Stalownia, będącego częścią obszaru surowcowego naszej firmy.

Zainstalowaliśmy nowy separator pyłu przy instalacji odpylania jednego z pieców kadziowych (LHF), który pozwolił na skuteczniejsze wychwytywanie pyłu o grubszej frakcji oraz zwiększył niezawodność instalacji. Zmodernizowaliśmy także wstępny odcinek odciągu stałego instalacji, zwiększając jego przekrój i zapewniając drożność traktu gazowego. Ten sam piec kadziowy w stalowni zyskał również nową pokrywę, która znacznie poprawia skuteczność jego odpylania. Ma na to wpływ większy przekrój króćca ssawnego i lepsza szczelność instalacji, osiągnięta dzięki zmniejszeniu przerwy pomiędzy pokrywą a odciągami stałym. Dzięki inwestycji udało się także wyeliminować zjawisko zarastania traktu gazowego przez wilgotne pyły. Niemal bliźniacze modernizacje pokryw przeszły dwa sąsiednie stanowiska pieców kadziowych (TLF).



Inwestycja wyniesie
720 mln zł

Dąbrowska stalownia zyskała w 2022 roku również 5 specjalnie zaprojektowanych tłumików na stacji redukcji pary, co znacznie ogranicza emisje hałasu w jej otoczeniu.

Rok 2022 w obszarze surowcowym to jednak w głównej mierze przygotowania do strategicznego remontu wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej. Remont planowany na 2023 rok będzie największą tego typu modernizacją kiedykolwiek prowadzoną w Polsce, a jej część będzie polegać na budowie nowej, dwuetapowej instalacji oczyszczania gazu wielkopieczowego oraz innowacyjnego układu chłodzenia szybu pieca i zestawów dyszowych, co znacznie ograniczy wpływ instalacji na środowisko naturalne.

W Dąbrowie Górniczej rozpoczęliśmy prace między innymi nad, modernizacją systemu odpylania trzech pieców Maerza w wapnialni oraz modernizacją systemu odpylania stacji argonowania w stalowni, o łącznej wartości ok. 44 milionów złotych. We wrześniu zakończyliśmy też prace polegające na wyciszeniu przenośnika taśmowego na odcinkach 61–63.

W 2022 roku kontynuowaliśmy w Krakowie realizację inwestycji prośrodowiskowej, wartej 31,5 mln zł, związanej z oczyszczaniem gazu koksowniczego z amoniaku i siarkowodoru, gdzie prace objęły budowę kolumny odpędowej, zbiorników wody zatężonej, węzła pomp, wymienników ciepła.

Kontynuowane są również, w ramach programu opracowanego na lata 2022 – 2024, prace remontowe od baterii, poprzez instalacje suchego gaszenia koksu, które w znaczący sposób wpływają na obniżenie emisji pyłowych. Wartość tej inwestycji to rocznie 15 mln zł.



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Opłaty środowiskowe

Zgodnie z przepisami, za nasze oddziaływanie na środowisko, czyli emisję do powietrza, pobór wody i odprowadzanie ścieków oraz składowanie odpadów, regulujemy stosowne opłaty:

| | |
|------|---------------|
| 2022 | 21 015 242 zł |
| 2021 | 19 563 688 zł |
| 2020 | 25 434 700 zł |

Emisje gazów cieplarnianych w 2022 roku:

Suma emisji bezpośrednich [Mg]



| | Dąbrowa Górnicza | Kraków | Zdzieszowice | Świętochłowice | Sosnowiec | Chorzów |
|------|------------------|---------|--------------|----------------|-----------|---------|
| 2022 | 3 574 630 | 259 868 | 674 521 | 31 341 | 80 039 | 8 419 |
| 2021 | 4 396 333 | 317 233 | 746 635 | 38 428 | 85 909 | 10 160 |
| 2020 | 3 962 222 | 274 391 | 625 005 | 37 682 | 69 764 | 9 018 |

4.2
Ograniczenie
emisji do
powietrza

Emisje związków i pyłów do powietrza [Mg]

| | | | NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu) | SOx | Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane przez zakłady) | w tym PM10 | Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających |
|------------------|------|---|--|-------|---|---------------|--|
| Dąbrowa Górnicza | 2022 | > | 2 775 | 4 913 | 633 | 392 | 179 036 |
| | 2021 | > | 3 646 | 5 491 | 1 164 | 848 | 178 094 |
| | 2020 | > | 3 733 | 5 415 | 1 269 | 896 | 217 988 |
| Kraków | 2022 | > | 354 | 163 | 68 | 46 | 3 180 |
| | 2021 | > | 581 | 74 | 71 | 46 | 2 663 |
| | 2020 | > | 430 | 82 | 74 | 51 | 3 877 |
| Zdzieszowice | 2022 | > | 1 549 | 634 | 99 | 67 | 3 293 |
| | 2021 | > | 1 838 | 648 | 100 | 68 | 3 324 |
| | 2020 | > | 1 533 | 449 | 72 | 49 | 2 706 |
| Pozostałe | 2022 | > | 146 | 34 | 5 | 5 | 1 245 |
| | 2021 | > | 184 | 72 | 10 | 10 | 3 944 |
| | 2020 | > | 150 | 42 | 9 | 9 | 3 256 |

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



4.3 Efektywność energetyczna

Mamy świadomość tego, jak ważne jest odpowiedzialne korzystanie z energii, dlatego stale usprawniamy nasze podejście do efektywnego zarządzania zasobami oraz mediami energetycznymi. Pomaga nam w tym System Zarządzania Energią zgodny z normą ISO 50001, w ramach którego dokonujemy corocznych przeglądów i ocen zużycia mediów w poszczególnych procesach. Jego wysoki poziom został potwierdzony w maju 2022 roku przez jednostkę certyfikującą TUV Rheinland Polska Sp. z o.o. Prowadzimy również cykliczne wewnętrzne audyty we wszystkich zakładach produkcyjnych i czuwamy nad zgodnością wymagań prawnych dot. energetyki.

W 2022 roku jako rozszerzenie działań mających na celu poprawę wydajności energetycznej w naszej firmie, uruchomiliśmy dwa programy dotyczące oszczędności w tym zakresie: Value Creation Plan i Energy Crisis. Inicjatywy powstały w odpowiedzi na wysokie ceny energii oraz ich dużą dynamikę po wybuchu wojny na Ukrainie, a także na rosnące koszty za emisje dwutlenku węgla. Łącznie na koniec 2022 roku nasze projekty energetyczne pozwoliły nam na obniżenie wydatków o ok. 94 mln zł. w całym ArcelorMittal Poland.



Nasza firma uczestniczy w krajowym systemie wsparcia efektywności energetycznej realizując projekty, za które przyznawane są nam następnie tzw. Białe Certyfikaty, czyli świadectwa potwierdzające zaoszczędzenie określonej ilości energii w wyniku realizacji inwestycji służących poprawie efektywności energetycznej.

W 2022 roku dzięki naszym działaniom otrzymaliśmy aż 6319 toe (jednostka ton oleju ekwiwalentnego, gdzie 1 toe = 41,868 GJ) oraz złożyliśmy 11 nowych wniosków na realizację projektów o potencjale 24 973 toe.



ok. 10 proc. w skali roku zakupionej przez nas energii elektrycznej od 2021 roku, pochodzi z odnawialnych źródeł energii (OZE)

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

4.3 Efektywność energetyczna

Wybrane projekty w 2022 r

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



1 575,7 MWh
zaoszczędzonej
energii w 2022 roku

W całym 2022 roku zrealizowaliśmy w naszej firmie 17 krótkoterminowych projektów z zakresu oszczędności energii elektrycznej, co przełożyło się na ok. 1575,7 MWh oszczędności rocznie. To tyle, ile energii zużywa rocznie prawie 800 gospodarstw domowych w naszym kraju.

Przykładem przyjaznego środowisku projektu, który pozwolił zaoszczędzić nam wiele energii była modernizacja oświetlenia w krakowskiej walcowni zimnej. Prace objęły wymianę aż 1714

starszych, głównie metalohalogenkowych opraw na bardziej niezawodne i wydajne lampy LED. Wymiana oświetlenia przeprowadzona została również w dąbrowskich Zakładach Stalownia oraz Walcowni, gdzie LED-y podniosły poziom widoczności na halach produkcyjnych.

W koksowni w Zdieszowicach przeprowadziliśmy modernizację ssaw nr 1 i 2 na instalacji gazu koksowniczego oraz dokonaliśmy regulacji prędkości obrotowej przez falowniki, co pozwoliło na oszczędność rzędu 4 mln zł. W krakowskiej koksowni natomiast zagwarantowaliśmy

sobie oszczędność ok 1,45 mln zł po realizacji projektu adaptacji falownika na ssawach gazu koksowniczego nr 7 i 8.

Rok 2022 to też czas, w którym zmodernizowaliśmy układ chłodzenia trzonu wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Zastąpiliśmy tam dwa energochłonne silniki wentylatorów nowymi silnikami z falownikami, co przełożyło się na oszczędność 1,9 mln zł. Również w dąbrowskim oddziale skutecznie przeprowadziliśmy prace dotyczące izolacji rurociągów pary redukując tym samym jej straty i oszczędzając ok 1,7 mln zł.

W 2022 roku w Zakładzie Walcownia Zimna w Krakowie pracowaliśmy też nad modernizacją wyżarzalni, gdzie po walcowaniu na zimno stosuje się kolejny etap obróbki blachy, aby nadać jej odpowiednie właściwości plastyczne. Docelowo 9 nowych wodorowych instalacji zastąpi tam starsze piece kołpakowe. Oprócz wyższej jakości produktów, uzyskamy też znacznie lepsze wyniki w zakresie zużycia mediów – będziemy wykorzystywać tam o ok. 80 proc. mniej energii elektrycznej i ok. 20 proc. gazu ziemnego.



4.3 Efektywność energetyczna

Wybrane projekty w 2022 r

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Wybrane projekty planowane na 2023 r.

- Kontynuacja modernizacji oświetlenia poprzez montaż opraw energooszczędnych LED w kolejnych zakładach w Dąbrowie Górniczej i Krakowie.
- Wymiana silników i zabudowa falowników na odcinku chłodzenia wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej.
- Instalacja zaworów regulacyjnych i układów pomiarowych urządzeń tlenu niskociśnieniowego przy ssaniu turbodmuchaw w elektrociepłowni TAMEH, w celu stabilizacji pracy wielkich pieców.
- Modernizacja napędów taśmy spiekalniczej nr 1 w Dąbrowie Górniczej.
- Implementacja matematycznego modelu do sterowania piecem w ocynkowni nr 2 w Krakowie.
- Modernizacja systemu pomp na odcinku pompowni nr 1 w Krakowie.



63 724 482 GJ*
Nasze zużycie energii
w 2022 roku



* **W 2019 roku nastąpiła zmiana w metodzie raportowania zużycia energii. Od 2019 roku podajemy zużycie energii według standardu, którym posługujemy się w raportowaniu dla celów benchmarkingu w grupie ArcelorMittal i które jest spójne z metodologią stosowaną w naszych pozostałych programach efektywnościowych, takich jak World Class Manufacturing (Produkcja Klasy Światowej) czy System Zarządzania Energią



Pobór wody w podziale na źródła i poszczególne zakłady [m³] w 2022 r.

| | Wody powierzchniowe z rzek (ujęcia własne lub za pośrednictwem spółek zależnych) | Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych | Dostawy wody podziemnej (ujęcia własne) | Suma |
|------------------|--|---|---|-----------|
| Dąbrowa Górnicza | 7 288 767 | 16 492 | 0 | 7 305 259 |
| Kraków | 3 100 000 | 661 000 | 5 000 | 3 766 000 |
| Zdzieszowice | 4 902 888 | 5 176 | 1 586 086 | 6 494 150 |
| Świętochłowice | 0 | 159 818 | 0 | 159 818 |
| Sosnowiec | 25 440 | 155 761 | 0 | 181 201 |
| Chorzów | 0 | 7 781 | 0 | 7 781 |

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Zgodnie z naszymi **Ambicjami Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal**, zobowiązujemy się do odpowiedzialnego korzystania ze środowiska i ograniczania wpływu na jakość wody, gleby i powietrza. W związku z tym stale pracujemy nad usprawnieniami w zakresie zarządzania zasobami naturalnymi oraz gospodarką odpadami, która jest określana na podstawie pozwoleń zintegrowanych i sektorowych. Precyzując one m.in. limity oraz miejsca magazynowania odpadów. We wszystkich aspektach wspomnianych wyżej kwestiach stosujemy się do przepisów krajowych.

Prowadzimy ewidencję i przygotowujemy sprawozdania do systemu BDO (państwowej bazy danych o produktach

i opakowania oraz o gospodarce odpadami). Posiadamy również hierarchię sposobów postępowania z odpadami, która priorytetyzuje kolejność gospodarowania odpadami. W optymalizacji użycia zasobów wodnych pomaga nam metodologia WCM (World Class Manufacturing – Produkcja Klasy Światowej).

Produkcja stali i koksu wymaga użycia wody, dlatego, mając na uwadze, jak cenny jest to zasób, starannie podchodzimy do optymalizacji jej zużycia. Z tego powodu prowadzimy modernizacje urządzeń i instalacji, które pozwolą nam na oszczędniejsze i bardziej wydajne wykorzystanie wody.

Dobrym przykładem jest tutaj budowa kolumny desorpcyjnej i instalacji wody amoniakalnej w Krakowie, która służy oczyszczaniu gazu koksowniczego. Prace nad budową trwały blisko cały 2022 rok.

Oczyszczamy ścieki z naszych zakładów w sposób mechaniczny, biologiczny oraz chemiczny, aby zagwarantować wysoką jakość odprowadzanej do środowiska wody. Rozwijamy też aparaturę kontrolno-pomiarową, by precyzyjnie analizować wskaźniki i rezultaty naszych badań.



około 55 proc. wód oczyszczonych w dąbrowskim zakładzie jest powtórnie zagospodarowane



około 70 proc. wody zagospodarujemy w krakowskim zakładzie



około 55 proc. ścieków oczyszczonych w Zdzieszowicach jest powtórnie zagospodarowane

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem [t] w 2022 r.

2022 rok

| | Waga odpadów | Odzysk w ramach zakładu odpadów wytworzonych oraz przyjętych z zewnątrz | Unieszkodliwienie odpadów własnych w ramach zakładu | Przekazanie do uprawnionych odbiorców | Całkowita waga odpadów wytworzonych |
|------------------|--------------------------|---|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Dąbrowa Górnicza | Niebezpiecznych | 71 | 0 | 309 | 241 |
| | Innych niż niebezpieczne | 2 205 079 | 0 | 1 204 060 | 2 361 703 |
| Kraków | Niebezpiecznych | 456 | 0 | 1 905 | 2 360 |
| | Innych niż niebezpieczne | 840 200 | 129 | 188 004 | 189 033 |
| Zdzieszowice | Niebezpiecznych | 866 | 0 | 54 | 49 |
| | Innych niż niebezpieczne | 1 075 | 2 249 | 1 957 | 5 280 |
| Świętochłowice | Niebezpiecznych | 0 | 0 | 561 53 | 544 73 |
| | Innych niż niebezpieczne | 0 | 0 | 13 487 | 13 421 |
| Sosnowiec | Niebezpiecznych | 0 | 0 | 292 | 281 |
| | Innych niż niebezpieczne | 0 | 0 | 44 086 | 44 896 |
| Chorzów | Niebezpiecznych | 0 | 0 | 37 | 33 |
| | Innych niż niebezpieczne | 0 | 0 | 8 010 | 8 011 |



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

4.5 Gospodarka obiegu zamkniętego

W ramach planowania produkcji z uwzględnieniem redukcji wpływu na środowisko naturalne, działamy w oparciu o ideę tzw. gospodarki o obiegu zamkniętym.

Zgodnie z tym założeniem wzmocniamy wewnętrznie system wykorzystujący ponowne wykorzystanie surowców, które służyły nam już wcześniej w procesie, dzięki czemu nie zużywamy dodatkowych, pierwotnych zasobów.

Produkowana przez nas stal ma praktycznie nieograniczony potencjał w zakresie recyklingu. Sami każdego dnia wykorzystujemy tysiące ton złomu, który w Zakładzie Stalownia stanowi surowiec wykorzystywany w procesie konwertorowym. Podobnie jest z gazem konwertorowym, który po odzyskaniu stanowi paliwo dla innych instalacji.

Szeroko wykorzystujemy także inne produkty uboczne pochodzące z naszych procesów produkcyjnych: oczyszczone gazy koksowniczy i wielkopiecowy, są ponownie używane do wytwarzania ciepła w naszych zakładowych elektrociepłowniach (nadmiar gazu trafia również do odbiorców zewnętrznych). Natomiast złomy, zgorzeliny, zendry, częściowo pyły i szlamy są poddawane procesowi odzysku w spiekalni, w obszarze wielkich pieców.

Do podstawowych odpadów w hutnictwie należą żużle wielkopiecowe i stalownicze. Materiały te znajdują jednak swoje ponowne zastosowanie w branży budowlanej. Żużel stalowniczy stosuje się głównie w budownictwie drogowym, dzięki czemu ogranicza się wielkość eksploatacji złóż kopalin skalnych do produkcji kruszyw. Żużel wielkopiecowy na miejscu przetwarzany jest w procesie granulacji, w wyniku czego powstaje żużel granulowany wykorzystywany następnie w branży cementowej.

W dodatku zużyte przez nas oleje, po regeneracji trafiają do rafinerii, a zgary cynku poddane przetopowi wracają na rynek jako czysty cynk.



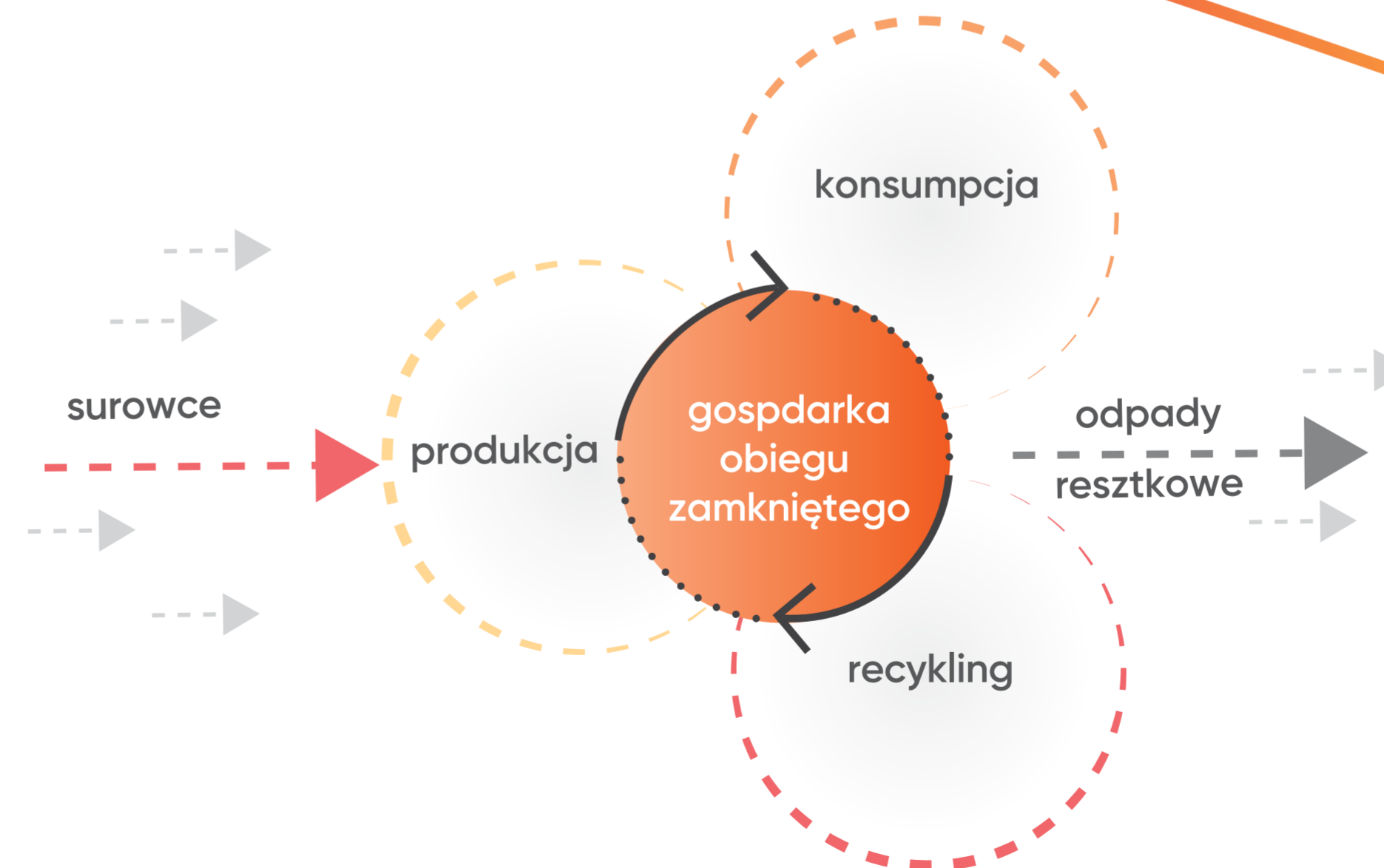
765 834 ton żużla przetworzyliśmy w procesach produkcyjnych w Krakowie



947 633 ton żużla wielkopiecowego przetworzyliśmy w Dąbrowie Górniczej na żużel granulowany



976 697 ton złomu wykorzystaliśmy w Dąbrowie Górniczej do produkcji



Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Nasza
stal

- 5. 1. Z myślą o przyszłości
- 5. 2. Nasz łańcuch dostaw
- 5. 3. Nasze produkty i projekty
- 5. 4. Z myślą o przyszłości stali
- 5. 5. Projekty IT

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

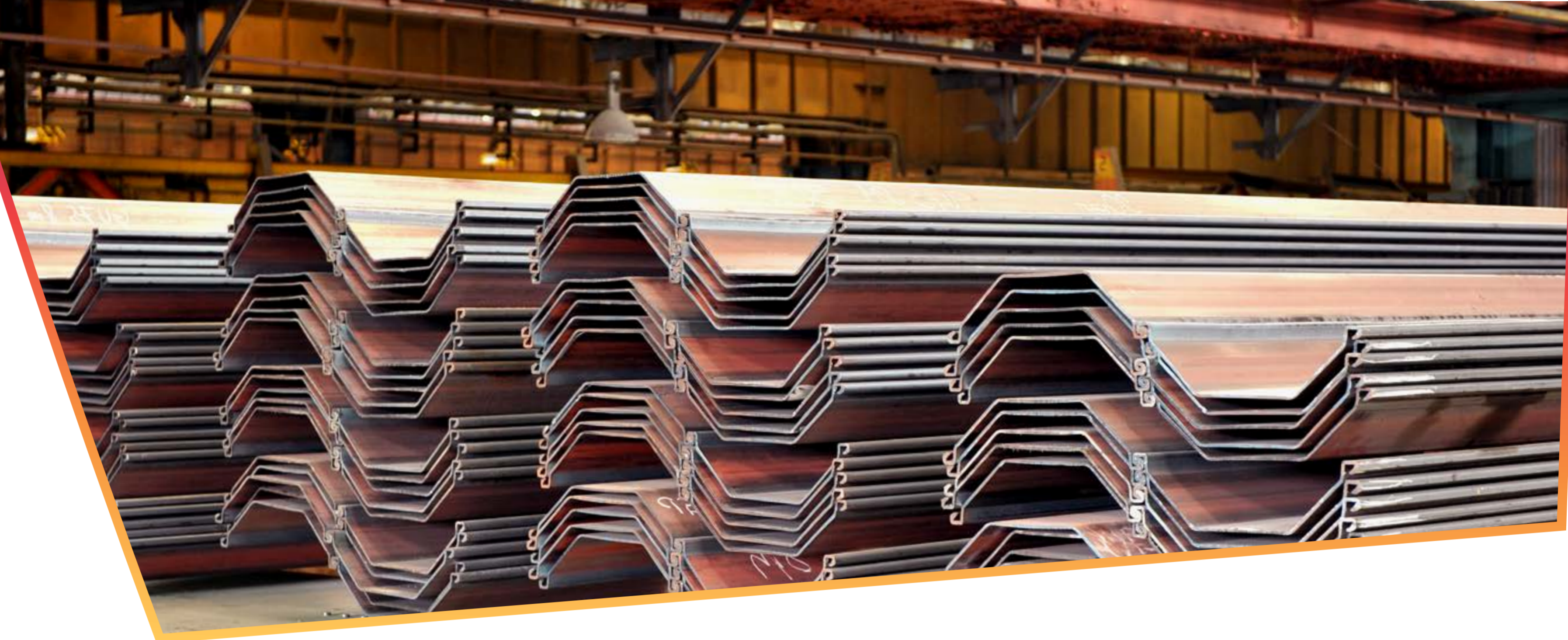
Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie





Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Stal stanowi podstawowy składnik nowoczesnych gospodarek, a od jej dostępności zależy rozwój i kondycja kluczowych dla rozwoju świata branż. Dostarczane przez nas produkty tworzą m.in. bezpieczną infrastrukturę kolejową i nowoczesne budownictwo, a także służą transportowi i gwarantują rozwój motoryzacji oraz sprzętu AGD.

W 2022 roku łącznie wyprodukowaliśmy:



3 422 428 ton
stali



3 707 507 ton
koku

Ambicje Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal:

produkując stal wysokiej jakości,
szczególnie zwracamy uwagę na:

- wyroby tworzące trwałą infrastrukturę
- wyroby promujące bardziej zrównoważony styl życia
- łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów

Obok zrównoważonego rozwoju i przywództwa, jakość stanowi naszą podstawową wartość i jednocześnie zobowiązanie wobec interesariuszy. Wysoki poziom naszych produktów wynika z jasnego Systemu Zarządzania Jakością wg ISO 9001:2015 oraz, w wybranych obszarach, Systemu Zarządzania Jakością dla przemysłu motoryzacyjnego IATF 16949:2016. Przyświeca nam idea ciągłego doskonalenia – chcemy produkować coraz wydajniej, z zachowaniem pozycji wiodącej firmy hutniczej w Polsce.

Przyczyniamy się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ na lata 2015–2030



Wzrost Gospodarczy
i Godna Praca



Zrównoważone Miasta
i Społeczności



Działania
w Dziedzinie Klimatu

Jakość jest w naszych rękach

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Jakość jest w naszych rękach

10 listopada po raz pierwszy obchodziliśmy Dzień Jakości, w ramach którego uruchomiliśmy konkurs na usprawnienie w dwóch kategoriach: poprawy jakości produktu oraz doskonalenia zaangażowania i wiedzy pracowników w zakresie jakości. Łącznie wzięło w nim udział 45 pracowników. W kategorii „Poprawa jakości produktu” zwyciężyli autorzy projektu „Redukcja rys na materiale DP600” z Zakładu Walcownia Zimna w Krakowie, podczas gdy najlepszy w kategorii doskonalenia zaangażowania okazał się „Rozwój umiejętności identyfikowania wad przez pracowników DHW2 – test teoretyczny i praktyczny” z zakładu Huta Królewska w Chorzowie.

W listopadzie zorganizowaliśmy też szkolenie dla pracowników Biura Jakości i Rozwoju Produktu w celu wymiany doświadczeń i wiedzy metalurgicznej między naszymi oddziałami w Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach i Krakowie. Zaangażowanie interdyscyplinarnej grupy pracowników (obszar zarządzania jakością, rozwoju produktu, laboratoriów) pozwoliło na szeroki transfer wiedzy ekspertów specjalizujących się w podnoszeniu jakości i rozwoju różnych produktów.

Produkcja Klasy Światowej

Tworząc stal i koks działamy zgodnie z koncepcją Produkcji Klasy Światowej (WCM – World Class Manufacturing), której zasady wyznaczają ścieżkę optymalizacji i usprawnień procesów w naszej firmie, przy zachowaniu wysokiej jakości produktów. Filozofia WCM wspiera nasze zarządzanie efektywnością. Zgodnie z jej założeniami prowadzimy szczegółowe audyty w zakładach, których pozytywne rezultaty mają odzwierciedlenie w złotych, srebrnych i brązowych medalach WCM. Kolory przyznawanych zakładom medali – nawiązując do olimpijskich ambicji – zależą od osiągniętego poziomu usprawnień. W grudniu 2022 roku, po finalnej ocenie stopnia wdrożenia metodologii WCM, nasz Wydział Gospodarki Walcami otrzymał srebrny medal potwierdzając wysoki poziom efektywności.

13 grudnia 2022 r. już po raz jedenasty obchodziliśmy Dzień WCM, podczas którego przyznano nagrody za najlepsze projekty i usprawnienia w naszych zakładach oraz dyplomy indywidualne za osiągnięcia w wewnętrznych konkursach. W wydarzeniu wzięło udział ponad 100 osób, w tym autorzy finałowych projektów i usprawnień, korporacyjni audytorzy WCM oraz dyrekcja i kierownictwo ArcelorMittal Poland. Spośród 66 projektów i 85 usprawnień zgłoszonych do konkursu jury wybrało te skutkujące poprawą warunków pracy i oszczędnościami, zwracając również uwagę na innowacyjność i pracę zespołową.

Podczas gali wyróżniono również laureatów konkursów korporacyjnych Performance Excellence Awards oraz Long Performance Excellence, w których nagrodzono projekt biura transportu i logistyki wyrobów płaskich dotyczący szkoleń w zakresie stożka bezpieczeństwa podczas operacji podnoszenia, innowacyjny projekt zwiększenia efektywności procesu spiekania w Dąbrowie Górniczej, pomoc humanitarną dla uchodźców z Ukrainy oraz projekt dotyczący czynności niebezpiecznej – kantowania materiału na stole odbiorczym z Chorzowa.

Istotą ciągłego doskonalenia – jednego z kluczowych czynników sukcesu – jest wzmocnienie i stymulowanie naturalnej cechy człowieka, jaką jest dążenie do poprawy i optymalizacji. W tym procesie najważniejsi są pracownicy, którzy tego dokonują.

Piotr Żarczyński
dyrektor biura postępu

Celem konkursu jest nie tylko docenienie wykonania dobrej pracy w segmencie, ale również inspirowanie innych oddziałów do realizacji projektów, ponieważ są one dźwignią zarówno zaangażowania, jak i ciągłego doskonalenia – co dla naszej organizacji jest kluczowe.

Sanjay Samaddar
prezes Zarządu ArcelorMittal Poland
i dyrektor generalny ArcelorMittal Europe – wyroby długie

5.1 Z myślą o przyszłości stali

Składnik przyszłości

Świetne właściwości stali w zakresie recyklingu oraz jej wytrzymałość i wszechstronność w zastosowaniu czynią z niej doskonały materiał do budowania nowoczesnego świata. Stal doskonale sprawdza się przy tworzeniu nowoczesnych konstrukcji budowlanych, infrastruktury do pozyskiwania odnawialnych źródeł energii czy ekspansji zelektryfikowanego transportu.

Jednocześnie rodzimy przemysł stalowy od lat boryka się z trudnościami dotyczącymi wysokich kosztów energii. Ponadto europejscy producenci są zobowiązani do dodatkowych opłat za każdą tonę wyemitowanego tonę CO₂ w ramach systemu EU ETS, który nie obejmuje ich konkurentów spoza Unii Europejskiej, co skutkuje napływem stali produkowanej na nierównych zasadach. Grupa ArcelorMittal mając świadomość potrzebnej redukcji śladu węglowego na świecie, zadeklarowała, że do 2030 roku obniży emisje dwutlenku węgla w Europie o 35 proc. względem 2018 roku.

Do 2050 roku natomiast będzie całkowicie neutralna pod tym względem. Będzie to możliwe do osiągnięcia dzięki zastosowaniu technologii DRI-EAF, czyli instalacji bezpośredniej redukcji żelaza połączonej z budową elektrycznych pieców zasilanych energią odnawialną. Oznacza to jednak olbrzymią przemianę, która powinna spotkać się ze wsparciem w postaci adekwatnych ram prawnych w postaci dostosowania węglowej opłaty wyrównawczej obejmującej import od producentów spoza UE. Dodatkowo przemysł stalowy potrzebuje fazy przejściowej, w której kontynuacja produkcji na sprawiedliwych zasadach pozwoli na generowanie zasobów niezbędnych do tej wymagającej transformacji.

W kwietniu 2022 roku podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach o wyzwaniach dla europejskiego hutnictwa mówił Tomasz Ślęzak, dyrektor Energii i Ochrony Środowiska, członek Zarządu ArcelorMittal Poland. Podczas panelu dyskusyjnego podniósł on kwestie opłat za emisje w ramach systemu EU ETS mówiąc o potrzebie realnego wsparcia w dążeniu do dekarbonizacji, a nie jedynie tworzeniu obciążeń. Nasz przedstawiciel tłumaczył także przyczyny zmian w cenach stali w 2022 roku, na które wpływ miała m.in. rosyjska agresja na Ukrainę, wzrostu kosztów surowców i energii.



Dobrze by było, żeby ETS nie tworzył dodatkowych naprężeń kosztów, był komplementarny do CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) i dawał realne mechanizmy wsparcia dekarbonizacji. Nie tylko wymuszania, ale także wsparcia. Proces dekarbonizacji przemysłu jest niezwykle kosztowny i bez realnego wsparcia trudno go będzie zrealizować - nie tylko w sektorze stali.

Tomasz Ślęzak

dyrektor Energii i Ochrony Środowiska,
członek Zarządu ArcelorMittal Poland

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsca pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Odpowiedzialność naszej firmy ma związek również z dobieraniem do współpracy rzetelnych partnerów i kontrahentów. Utrzymujemy relacje biznesowe z ok. 6 tysiącami podmiotów, spośród których każdy jest zobowiązany do przestrzegania zasad etyki biznesu, praw człowieka oraz ochrony środowiska. Zależy nam na budowaniu trwałych relacji z dostawcami, często lokalnymi podmiotami, które znają specyfikę naszej branży. Wszystko to wpływa pozytywnie na jakość współpracy.

Oceniamy dostawców wykorzystując kwestionariusz, dzięki któremu znamy podejście partnerów biznesowych do kwestii dot. bezpieczeństwa i zgodności z naszymi procedurami. Dokument jest obowiązkowy i uwzględnia informacje na temat aktualnej kondycji finansowej kontrahenta.

Posiadamy jasno określone zasady współpracy, w których kierujemy się:

- Kodeksem Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów (dla dostawców surowców),
- Ogólnymi Warunkami Zakupu Materiałów i Usług,
- Ogólnymi Warunkami Zakupów Inwestycyjnych,
- Umowami o zdrowiu i bezpieczeństwie.

Nasi dostawcy są poddawani regularnym audytom, w których przeprowadzaniu pomagają nam procedury: PO/O2/Z.001, PO/O2/J.105, IC/O2/Z.001, IC/O2/Z.104. W trakcie audytów dokonuje się oceny w zakresie zgodności z wymaganiami ArcelorMittal Poland oraz zakresie spełnienia przez dostawcę wymagań systemu zarządzania jakością.

Procentowy udział polskich dostawców w zakupach surowców:



100 proc.
koks



100 proc.
topnik



70 proc.
węgiel



42 proc.
dodatki nieżelazne



5 proc.
żelazostopy



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Wiemy, jak istotna jest sprawna i niezakłócona komunikacja w relacjach biznesowych, dlatego używamy platformy digiPace, która służy do prowadzenia procesów zakupowych i przetargów. Oprócz tego rozszerzamy SES Portal (platformę do samodzielnego rozliczania prac realizowanych przez wykonawcę) o kolejne lokalizacje.

2022 rok przeniósł nam wiele wyzwań w zakresie logistyki i transportu. Po rosyjskiej agresji na Ukrainę, dotychczasowe łańcuchy dostaw wymagały wielu organizacyjnych zmian, co wpłynęło na obciążenie krajowej infrastruktury kolejowej i portowej. Polska stała się głównym krajem tranzytowym dla towarów transportowanych z i na Ukrainę – jako następstwo zerwania przepływów przez terytorium Rosji i Białorusi, a także w konsekwencji ograniczonego dostępu do ukraińskich portów morskich. W dodatku strumienie towarów (głównie węgla energetycznego) wcześniej dostarczane lądem z kierunku wschodniego, zostały zastąpione innymi źródłami, wykorzystującymi drogę morską i polskie porty.

Zapewnienie płynności dostaw stanowiło zatem olbrzymie wyzwanie dla naszej firmy, która w nowych okolicznościach pracowała nad zapewnieniem niezaburzonych dostaw rud żelaza, węgla, a także zabezpieczeniem wysyłki wyrobów stalowych i koksu.

Rok 2022 to także wzmocnienie współpracy z ukraińską hutą ArcelorMittal w Krzywym Rogu, z której dostarczano koncentraty rud żelaza i surówkę stałą do i przez terytorium Polski. Jednocześnie z naszym wsparciem przez terytorium Polski dostarczano węgiel koksujący do ukraińskiego zakładu.

Niełatwe warunki ekonomiczne, wysoka inflacja i wojna przełożyły się także na presję kosztową, która znacząco wpływała na procesy negocjacyjne. Mając na uwadze zrównoważone podejście do współpracy z naszymi partnerami oraz budowanie długofalowych i odpowiedzialnych relacji, zawieraliśmy umowy ze szczególną troską o mniejsze i lokalne podmioty.

Niejednokrotnie konieczne było szukanie alternatywnych rozwiązań dla dotychczasowych produktów i usług. Sytuacja geopolityczna wpłynęła w największej mierze na kategorie globalne, ze szczególnym uwzględnieniem surowców.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Nasze produkty i projekty

5.3

Efekty naszej pracy są dostrzegalne praktycznie wszędzie. Stal stanowi jeden z podstawowych składników rozwijającego się świata mając zastosowanie w budownictwie, transporcie, motoryzacji, infrastrukturze energetycznej, a nawet w akcesoriach biurowych, sprzęcie AGD czy przyjaznych środowisku opakowaniach na żywność. Zasięg naszych produktów i półproduktów zobowiązuje nas do stałego dbania o rozwój, także pod względem niezawodności. Z tego powodu regularnie modernizujemy nasze zakłady i prowadzimy ambitne projekty rozwojowe.



8,5 mld złotych zainwestowaliśmy od początku naszej działalności w Polsce, czyli od 2004 roku



24 listopada w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach miał miejsce zorganizowany przez nas Dzień Klienta. W wydarzeniu uczestniczyło ok. 150 klientów naszej firmy oraz przedstawiciele wysokiego kierownictwa naszej firmy – Frederik Van de Velde, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland, Tomasz Plaskura, dyrektor sprzedaży na Europę Środkowo-Wschodnią ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie oraz Laurent Plasman, dyrektor sprzedaży i marketingu ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie.

18 i 19 maja w Krakowie odbyły się spotkania tzw. „Agory”, czyli konferencji walcowników z europejskich zakładów naszej Grupy. Podczas spotkań swoimi doświadczeniami dzielili się szefowie dwóch walcowni francuskich (z Dunkierki i Fos), 2 niemieckich (z Bremy i Eisenhüttenstadt), 2 hiszpańskich (Aviles i Sestao) oraz z Gent w Belgii i z Krakowa. W wydarzeniu uczestniczyli także przedstawiciele korporacyjnego pionu technologii wyrobów płaskich oraz biura badań i rozwoju, a jednym z głównych tematów wydarzenia była niezawodność.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Rozmowa
z prezesem ZarząduPriorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Pod koniec 2022 roku rozpoczęliśmy przygotowania do gruntownego remontu wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej. Będzie to największy remont takiej instalacji kiedykolwiek przeprowadzony w Polsce. Szeroko zakrojone prace obejmą nowe wyłożenie węglowe gara, wymianę chłodziw i zestawów dyszowych, modernizację układu załadunku pieca oraz budowę nowej instalacji odpylania hali lejniczej pieca. W trakcie modernizacji planujemy także budowę nowej, dwuetapowej instalacji oczyszczania gazu wielopieczowego oraz innowacyjnego układu chłodzenia szybu pieca i zestawów dyszowych.

W 2022 roku ogłosiliśmy również nowy pakiet inwestycji na ponad 100 mln zł w Zakładzie Walcownia Zimna w Krakowie. W ramach programu zrealizowaliśmy trzy projekty: wymianę silników walcarki, modernizację linii trawienia blach i zakup nowej szlifierki. Projekt polegał m.in. na wymianie trzech silników prądu stałego jednej z klatek walcowniczych walcarki na jeden silnik prądu zmiennego; automatyzacji linii wytrawiania i zainstalowaniu na niej nowej zwijarki, a także dostarczeniu precyzyjnej przemysłowej szlifierki.

W ramach modernizacji parku maszynowego krakowskiej walcowni zimnej, zainstalowaliśmy też nowoczesną suwnicę o udźwigu 40 ton. Instalacja została zaprojektowana zgodnie z najnowszymi rozwiązaniami technicznymi – posiada 4 zestawy napędowe oraz sterowanie falownikami. Oznacza to bardziej płynną jazdę, precyzyjne operacje podnoszenia, a przy tym niższe zużycie energii. Dodatkowo suwnica wyposażona jest w nowoczesny układ bezpieczeństwa z bramkami wejściowymi oraz oświetlacz pola pracy haka, który wyznacza na podłodze pod ładunkiem strefę zagrożenia. W tym samym krakowskim zakładzie rozpoczęliśmy modernizację wyżarzalni, żeby proces po walcowaniu polegający na nadaniu odpowiednich właściwości plastycznych zużywał zdecydowanie mniej energii oraz czasu. Starsze piece kołpakowe będą wkrótce zastąpione przez 9 nowocześniejszych wodorowych instalacji, które nie tylko zagwarantują wyższą jakość produktów, ale też mniejsze zużycie mediów – energii elektrycznej o ok 80 proc. i gazu ziemnego ok. 20 proc. w stosunku do wcześniejszych wartości.

Pod koniec stycznia 2022 roku zakończony został kolejny etap automatyzacji pakowania kręgów w obszarze wyrobów płaskich. Po zamontowaniu urządzenia pushwrapper w listopadzie 2021 roku w Krakowie, przyszedł czas na montaż nowego urządzenia w zakładzie w Świętochłowicach. Chodzi o Multiwrapper, czyli urządzenie oparte na robotach ABB, które w samodzielny sposób mierzą średnicę kręgu, jego szerokość i oko kręgu, co pozwala na precyzyjne dobranie parametrów pakowania. Odpowiednio zaprogramowane roboty rozpoznają również brak folii na rolce i dokonują jej wymiany samodzielnie, pobierając kolejną z podajnika, a po zakończeniu pakowania odcinają folię z rolki.

W Świętochłowicach zainstalowaliśmy również nową suwnicę, która w strategicznym dla zakładu miejscu zastąpiła instalację z 1975 roku. Nowa maszyna jest wyposażona w specjalistyczny chwytak kręgów o masie do 30 ton oraz elektromagnes do załadunku złomu.

Latem tego samego roku przeprowadziliśmy remont w chorzowskim zakładzie, który polegał na naprawach i wymianach eksploatowanych urządzeń na niemal całym odcinku linii technologicznej. Prace mające na celu zwiększenie niezawodności objęły rejon pieca pokrocznego, urządzenia walcownicze oraz piły i chłodziw w walcowni.

Zainwestowaliśmy też ok 30 mln zł w modernizację elektrociepłowni w zdzieszowickiej koksowni. W ramach tego projektu, w drugim kwartale 2022 roku rozpoczęła się budowa nowego stalowego komin. Z uwagi na wysoki stopień czystości gazu koksowniczego spalane obecnie w elektrociepłowni, nowy komin może być niższy od dotychczasowego, który był projektowany dla spalin z węgla. Nowy, dziewięćdziesięciometrowy komin wyposażony jest w trzy osobne ciągi spalinowe, zamiast stosowanego wcześniej jednego, zbiorczego ciągu.

Nowy komin i remont kotłów, to kolejne projekty realizowane w zdzieszowickiej koksowni. W ostatnich latach na modernizację naszej koksowni przeznaczaliśmy kwotę przekraczającą 1,5 mld złotych.



Czesław Sikorski

wiceprezes Zarządu, dyrektor zarządzający
ds. logistyki i produkcji koks ArcelorMittal Poland

Rozmowa
z prezesem ZarząduPriorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

W Świętochłowicach zainstalowaliśmy nowy eżektor, czyli urządzenie, które służy do podciśnieniowego usuwania pozostałości roztworu chromowego po procesie pasywacji materiału. Pozwala to uniknąć niepożądanych plam na materiałach przeznaczonych do powlekania w procesie produkcji blach.

Na linii powlekania OCL1 w Świętochłowicach na stole prowadzącym materiał zamontowaliśmy nowy zestaw rolek oraz wyregulowaliśmy istniejące stoły i rolki w celu redukcji zarysowań i wgnieceń. Planujemy ponadto montaż zgarniacza na metalowej rolce w laminatorze jonizowanym linii, aby dodatkowo ograniczyć zagrożenie powstawania wgnieceń. Prowadzimy dodatkowo projekt związany z montażem mierników grubości lakieru na linii OCL1 dla większej kontroli nad procesem i szybszej reakcji na odchylenia. Na drugiej linii powlekania (OCL2) w 2022 roku zainstalowaliśmy nowe oświetlenie na odcinku końcowym w celu skuteczniejszej detekcji wad.

W tym samym zakładzie zainstalowaliśmy tzw. „Chemcoater”, czyli urządzenie pozwalające na precyzyjne nakładanie warstwy konwersyjnej przed procesem powlekania – pierwsze próby przeprowadzono w grudniu 2022 roku. Kolejne działania rozwojowe w tym zakresie planowane są na rok 2023. Dzięki projektowi osiągamy lepszą kontrolę nad procesem, co przekłada się na wyższą efektywność pracy.

Jako największy producent stali w Polsce oferujemy szeroką gamę produktów, które ze względu na ich charakterystykę dzielimy na:

- Wyroby długie (szyny, walcówka, kształtowniki, grodzice)
- Wyroby płaskie (blachy, taśmy)
- Produkty specjalne (np. akcesoria kolejowe)
- Półwyroby stalowe (kęsy, kęsiska, słaby)
- Koks i wyroby koksownicze

Po testach z działem badawczo-rozwojowym Grupy, w 2022 roku uruchomiliśmy w Świętochłowicach produkcję powłoki o nazwie **Optigal** na bazie stopu ZnAlMg przeznaczonej do powlekania organicznego blach. Nowe zastosowanie pozwala na produkcję powłoki metalicznej o wysokiej jakości i połowie grubości względem standardowego cynkowego pokrycia. Optigal wykorzystywany jest obecnie do produkcji powłok Granite Standard i Granite HD.



Rozmowa
z prezesem ZarząduPriorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Rozpoczęliśmy także produkcję Granite HDS mat grained, czyli powłoki hybrydowej z poliuretanowym gruntem oraz poliestrową warstwą dekoracyjną, przeznaczoną na pokrycia dachowe ze specyficzną satynową powierzchnią. Ten produkt to rezultat dużego projektu rozwojowego prowadzonego z działem R&D (badań i rozwoju) polegającego na unowocześnieniu palety powłok do pokryć dachowych, w ramach którego uruchomiono również produkcję docenianych na naszym rynku powłok Ultramat, Storm i Quartz.

Rok 2022 w zakresie naszych produktów to także m.in. przedstawienie gatunku C92D2 oraz dalszy rozwój w zakresie aplikacji Steel Cord na MCOS2 i walcowni walcówki w Sosnowcu

Nasza stal dla projektów infrastrukturalnych

W październiku 2022 roku w Dąbrowie Górniczej oddano do użytku przejazd pod wiaduktem zbudowanym przy użyciu stali z ArcelorMittal. W ramach tej inwestycji dostarczono 87 ton konstrukcji stalowej na przęsła wiaduktu kolejowego. Kolejne 106 ton zostało przeznaczone na konstrukcję obiektu na stacji kolejowej Dąbrowa Górnicza – Gołonóg, modernizowanej w tym samym czasie.

W Sosnowcu natomiast oddano do ruchu nową trasę tramwajową prowadzącą przez Zagórze, czyli największą dzielnicę miasta. Do tego projektu dostarczyliśmy 14 km szyn wyprodukowanych w naszym Zakładzie Walcowni w Dąbrowie Górniczej.

Innym ciekawym projektem, gdzie wykorzystano stal z ArcelorMittal jest gruntowna przebudowa portu w nadbałtyckim Pucku, na potrzeby której dostarczono prawie 1,2 tys. ton grodziec i pali skrzynkowych z naszej stali. Projekt znacznie zwiększy możliwości żeglarskie, turystyczne i rybackie mariny.



5.5 Projekty IT

Nowoczesne hutnictwo wymaga inwestycji w nowe technologie i implementację odpowiednich narzędzi IT. Dlatego od kilku lat intensywnie pracujemy nad rozwojem koncepcji Przemysłu 4.0 w zakładach produkcyjnych, czym zajmuje się nasze Biuro Automatyki, Informatyki Przemysłowej i Modeli. W jednostce pracują m.in. zespoły świetnie wyszkolonych programistów, automatyków, informatyków i specjalistów ds. analizy danych, którzy codziennie unowocześniają oblicze hutnictwa i zapewniają trwałą infrastrukturę IT.

Intensywnie pracujemy nad automatyzacją raportowania, zaawansowanymi algorytmami optymalizacji procesów, które opierają się na danych pozyskiwanych z systemów automatyki. Budowa kompleksowych rozwiązań dla wyznaczonych obszarów była w 2022 roku zadaniem angażującym wszystkie zespoły techniczne i biznesowe. Dostarczone rozwiązania pozwoliły na usprawnienie w obszarze produkcyjnym jak również optymalizacji łańcucha dostaw.

W 2022 roku kontynuowaliśmy prace nad naszym projektem GENESIS, który usprawnia logistykę poprzez zarządzanie składowiskami wyrobów z poziomu aplikacji. System przechowuje mapę składowiska pozwalając na lokalizację produktów oznaczonych wcześniej odpowiednim kodem. Rozwiązanie oferuje znaczne korzyści w zakresie optymalizacji procesów, a także zwiększa przepustowość zakładu poprzez likwidację tzw. „wąskich gardeł” w logistyce. Projekt docelowo obejmie wszystkie nasze jednostki; ostatnie wdrożenie dotyczyło zakładów w Dąbrowie Górniczej.

Kontynuujemy także projekt implementacji systemów śledzenia produkcji, tworzonych w oparciu o własne komponenty, opracowane wewnętrznie przez Biuro Automatyki, Informatyki Przemysłowej i Modeli. System usprawnia raportowanie, podnosi spójność danych, wspiera pracę operatorów oraz zwiększa poziom automatyzacji produkcji dzięki zintegrowaniu dodatkowych pomiarów i sygnałów z linii produkcyjnych. W roku 2022 główne prace związane z implementacją systemów śledzenia produkcji prowadziliśmy w obszarze dąbrowskiej stalowni. Były one związane ze zwiększeniem zdolności produkcyjnych tych linii. Szeroki zakres prac prowadzony w tym obszarze jest również powiązany z planami zespołu ds. dekarbonizacji i umożliwienia integracji przyszłych instalacji z obecną infrastrukturą. Kolejnym wyzwaniem w zakresie śledzenia produkcji prowadzonym w obszarze surowcowym są przygotowania do remontu wielkiego pieca nr 2 w 2023 roku.

W 2022 roku zakończyliśmy projekt HandS 2.0, który wspiera nasz dział BHP w koordynacji audytów oraz współpracy z firmami zewnętrznymi. Aplikacja umożliwia rejestrowanie oraz raportowanie aktywności związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a także pomaga w usprawnieniu analizy zdarzeń – z uwzględnieniem statystyk i trendów.

Kolejnym ciekawym projektem było uruchomienie aplikacji, która usprawnia naszą komunikację z mieszkańcami Dąbrowy Górniczej. Aplikacja o charakterze informacyjnym, którą przygotowali nasi specjaliści ds. IT, umożliwia wysyłanie powiadomień o najważniejszych kwestiach dotyczących naszej firmy w podziale na kategorie, do wszystkich zainteresowanych osób.

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



5.5 Projekty IT

Po wdrożeniu w ubiegłych latach automatycznego systemu do rozpoznawania wagonów w Zdieszowicach, projekt był kontynuowany w 2022 roku w Dąbrowie Górniczej, gdzie zostało zaimplementowane zmodernizowane rozwiązanie dostosowane do specyfiki oddziału. To rozwiązanie pozwala nam na znacząco oszczędność czasu, gdyż zastępuje manualną ewidencję składów kolejowych i likwiduje ryzyko błędnej rejestracji danych z wagonów.

W 2022 roku w ramach rozwoju idei Przemysłu 4.0 kontynuowaliśmy pracę nad cyfrowym modelem 3D naszych zakładów. Rozbudowujemy nasze plany zakładów w postaci cyfrowej wykonując skaning laserowy hal produkcyjnych i magazynów. Tworzone chmury punktów pozwalają na przygotowywanie modeli 3D, wizualizację otoczenia, a także przyspieszają pracę podczas projektów na halach. Dodatkowo wykonane filmy w technologii 360 na potrzeby BHP, pozwalają na realne przedstawienie aspektów bezpieczeństwa i optymalizację procesu szkolenia.

Od kilku lat pracujemy nad rozwojem możliwości w zakresie druku 3D, aby być w stanie alternatywnie pozyskiwać trudno dostępne podzespoły dla instalacji. W zdieszowickim zakładzie korzystamy z tzw. „print roomu”, czyli specjalnie przygotowanego pokoju, gdzie powstają wstępne wzory dla części zamiennych, drukowane w technologii 3D. Urządzenie, z którego tam korzystamy oferuje niskie koszty utrzymania i kompatybilność z szeroką gamą aż 12 typów różnych materiałów, wykorzystywanych między innymi do drukowania części elastycznych czy też materiałów zapewniających ochronę przed wyładowaniami elektrostatycznymi. Drukarka posiada ponadto wbudowaną kamerę, dzięki której można online podglądać jej pracę w trakcie wydruku. Również w Dąbrowie Górniczej posiadamy wysokiej klasy drukarkę 3D, która może wytwarzać kompletne metalowe elementy o skomplikowanej strukturze, powierzchni i kształtach. W zakresie rozwijania technologii przyrostowej i druku 3D ściśle współpracujemy z działem R&D (badania i rozwój) ArcelorMittal Asturias w Hiszpanii.



Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

O Raporcie

6. 1. Informacje o raporcie

6. 2. Lista wskaźników GRI

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie



Oddajemy w Państwa ręce dwunasty Raport Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Poland. Raportujemy w systemie rocznym, obejmującym okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku (data publikacji ostatniego raportu – wrzesień 2021 rok). Raport obejmuje dane spółki ArcelorMittal Poland S.A. (chyba, że w treści raportu zostało podane inaczej).

Raport został opracowany zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi raportowania GRI Standards na poziomie CORE i nie został poddany dodatkowej zewnętrznej weryfikacji. Jednakże spółka ArcelorMittal Poland przeszła proces audytu prowadzony przez niezależną jednostkę certyfikującą zgodnie z wytycznymi międzynarodowego standardu dla branży hutniczej ResponsibleSteel Standard. Większość zagadnień przedstawionych w tym raporcie została poddana ocenie audytorów.

Dane do raportu zbieraliśmy bazując na wewnętrznych systemach raportowania. W proces wyboru tematów oraz analizy istotności zagadnień zaangażowani byli pracownicy firmy różnego szczebla, w tym kadra kierownicza i Zarząd. Wszystkie tematy dotyczą aktywności organizacji zarówno w ujęciu wewnętrznym, jak i zewnętrznym.

Zagadnienia priorytetowe (istotne tematy raportowania):

- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- strategia zarządzania wpływem środowiskowym oraz strategia ArcelorMittal Europe – dekarbonizacja,
- emisje gazów i pyłów – skala i ograniczanie,
- inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy,
- sytuacja na rynku stali oraz udział i rola przemysłu stalowego w polskiej gospodarce,
- warunki zatrudnienia i kampanie rekrutacyjne,
- jakość i rozwój portfolio produktów,
- rola stali i procesów produkcji w gospodarce obiegu zamkniętego i odpady,
- etyka biznesu i transparentność w działaniu,
- różnorodność i włączanie,
- przygotowania do certyfikacji zgodnie ze standardem ResponsibleSteel Standard.

Jeśli po przeczytaniu niniejszego raportu macie Państwo pytania dotyczące treści i opisywanych działań, prosimy o kontakt:

Magdalena Kuśmierz
magdalena.kusmierz@arcelormittal.com

Marcin Przeor
marcin.przeor@arcelormittal.com

Data publikacji: Lipiec 2023

Bardzo dziękujemy wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania niniejszego raportu, za poświęcony czas i rekomendacje. W przygotowaniu raportu wsparli nas:

| | | |
|--|---|---|
| Piotr Barycki | Magdalena Klimaszewska | Magdalena Soboń-Stasiak |
| Paulina Basczyk | Wojciech Koszuta | Ireneusz Sykta |
| Anna Bochenek | Marlena Kowalska | Tomasz Szafranski |
| Michał Borys | Wojciech Kozak | Marta Szczepańska |
| Stanisław Ból | Cezary Koziński | Paweł Szostak |
| Anna Browne | Teresa Król | Tomasz Ślęzak |
| Maria Bujakowska | Agnieszka Kukla | Tatiana Targowska |
| Ashim Chakraborty | Magdalena Kuśmierz | Grzegorz Tyrpa |
| Yves De Langhe | Beata Łęgowskiak-Szota | Frederik Van De Velde |
| Tomasz Frankiewicz | Marta Marczevska-Sobczyk | Jarosław Waluda |
| Agnieszka Gałka-Woźniak | Waldemar Musiał | Krzysztof Warchoń |
| Rafał Garncarek | Karolina Muza-Adamiec | Wiktoria Werner |
| Wojciech Gądzik | Adam Olczyk | Sylvia Winiarek-Erdogan |
| Daniel Gierczyński | Monika Olech | Adrian Wisła |
| Jarosław Hadasz | Ryszard Opyrchał | Tomasz Wojciechowski |
| Małgorzata Iciek | Marta Zagórska Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa | Jerzy Wojcieszak |
| Katarzyna Izdebska | Krzysztof Pacana | Marta Zagórska Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa |
| Martyna Janik | Marzena Polczyk | Katarzyna Zysk |
| Rafał Jurusik | Marcin Przeor | Piotr Żarczyński |
| Patrycja Kaczmarczyk-Szkliniarz | Jadwiga Radowiecka | Magdalena Żmuda-Siwiek |
| Violetta Kałużny | Marzena Rogozik | |
| Katarzyna Karcz-Mączka | Sanjay Samaddar | |
| Andrzej Kleczko wraz z zespołem Ochrony Środowiska | Anna Sitek | |

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

6.2
Lista
wskaźników GRI

| NUMER WSKAŹNIKA | TYTUŁ STANDARDU GRI | NAZWA WSKAŹNIKA | NR STRONY |
|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|
|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|

UJAWNIEŃIA PROFILOWE

PROFIL ORGANIZACJI

| | | | |
|------------|--------------------------|--|------------|
| GRI 102-1 | General Disclosures 2016 | Nazwa organizacji | okładka, 6 |
| GRI 102-2 | General Disclosures 2016 | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi | 6-8 |
| GRI 102-3 | General Disclosures 2016 | Lokalizacja siedziby głównej organizacji | 6 |
| GRI 102-4 | General Disclosures 2016 | Lokalizacja działalności operacyjnej | 6 |
| GRI 102-5 | General Disclosures 2016 | Forma własności i struktura prawna organizacji | 6 |
| GRI 102-6 | General Disclosures 2016 | Obsługiwane rynki | 6-8 |
| GRI 102-7 | General Disclosures 2016 | Skala działalności | 6-8 |
| GRI 102-8 | General Disclosures 2016 | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji | 30-33 |
| GRI 102-9 | General Disclosures 2016 | Opis łańcucha dostaw | 70-71 |
| GRI 102-10 | General Disclosures 2016 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości - Nie odnotowano znaczących zmian w roku 2021 | brak |
| GRI 102-11 | General Disclosures 2016 | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności. | 16-17 |
| GRI 102-12 | General Disclosures 2016 | Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy | 9-10 |
| GRI 102-13 | General Disclosures 2016 | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach | 12 |

STRATEGIA

| | | | |
|------------|--------------------------|--|----------------------|
| GRI 102-14 | General Disclosures 2016 | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla | 3-4 |
| GRI 102-15 | General Disclosures 2016 | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk | 3-4, 7-10, 22, 54-56 |

ETYKA I INTEGRALNOŚĆ

| | | | |
|------------|--------------------------|--|-------|
| GRI 102-16 | General Disclosures 2016 | Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań | 16-17 |
| GRI 102-17 | General Disclosures 2016 | Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych | 16-17 |

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

6.2 Lista wskaźników GRI

| NUMER WSKAŹNIKA | TYTUŁ STANDARDU GRI | NAZWA WSKAŹNIKA | NR STRONY |
|-------------------------------------|--------------------------|---|-----------|
| ŁAD KORPORACYJNY | | | |
| GRI 102-18 | General Disclosures 2016 | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy | 13-14 |
| GRI 102-20 | General Disclosures 2016 | Odpowiedzialność zarządu za tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe | 13-14 |
| ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY | | | |
| GRI 102-40 | General Disclosures 2016 | Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą | 11 |
| GRI 102-41 | General Disclosures 2016 | Pracownicy objęci umowami zbiorowymi | 38 |
| GRI 102-42 | General Disclosures 2016 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację | 11-12 |
| GRI 102-43 | General Disclosures 2016 | Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy | 11-12 |
| GRI 102-44 | General Disclosures 2016 | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie | 79 |
| PROCES RAPORTOWANIA | | | |
| GRI 102-45 | General Disclosures 2016 | Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym | 79 |
| GRI 102-46 | General Disclosures 2016 | Proces definiowania treści raportu | 79 |
| GRI 102-47 | General Disclosures 2016 | Zidentyfikowane istotne tematy | 79 |
| GRI 102-48 | General Disclosures 2016 | Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru) | brak |
| GRI 102-49 | General Disclosures 2016 | Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie | brak |
| GRI 102-50 | General Disclosures 2016 | Okres raportowania | 79 |
| GRI 102-51 | General Disclosures 2016 | Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany) | 2022 |
| GRI 102-52 | General Disclosures 2016 | Cykl raportowania | 79 |
| GRI 102-53 | General Disclosures 2016 | Dane kontaktowe | 79 |
| GRI 102-54 | General Disclosures 2016 | Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive | 79 |
| GRI 102-55 | General Disclosures 2016 | Indeks treści GRI | 80-85 |
| GRI 102-56 | General Disclosures 2016 | Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. | 79 |

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

UJAWNIEŃ SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW RAPORTOWANIA

TEMATY EKONOMICZNE

ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: JAKOŚĆ I ROZWÓJ PORTFOLIO PRODUKTÓW

| | | | |
|-----------|------------------------------|--|----------------------|
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 7-10, 69 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 7-10, 69 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 7-10, 69 |
| GRI 201-1 | Wyniki ekonomiczne 2016 | Bezpośredni wpływ ekonomiczny | 8 |
| GRI 201-2 | Wyniki ekonomiczne 2016 | Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych | 3-4, 8-10, 54-65, 69 |
| GRI 203-2 | Wyniki ekonomiczne 2016 | Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania | 8, 70 |
| GRI 204-1 | Praktyki zakupowe 2016 | Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji (dostawcy kluczowych surowców) | 70 |

ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ETYKA BIZNESU I TRANSPARENTNOŚĆ W DZIAŁANIU, W TYM ZAPEWNIENIE ZGODNOŚCI DZIAŁANIA Z PRAWEM I INNYMI DOBROWOLNIE PRZYJĘTYMI NORMAMI POSTĘPOWANIA (PROGRAM ZGODNOŚCI)

| | | | |
|-----------|------------------------------|---|-------|
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 16-17 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 16-17 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 16-17 |
| GRI 205-1 | Antykorupcja 2016 | Działania organizacji/jednostki biznesowe oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją | 16-17 |
| GRI 205-2 | Antykorupcja 2016 | Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji | 16-17 |

Rozmowa z prezesem Zarządu

Priorytety i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

6.2
Lista
wskaźników GRI

| NUMER WSKAŹNIKA | TYTUŁ STANDARDU GRI | NAZWA WSKAŹNIKA | NR STRONY |
|--|------------------------------|---|------------------|
| TEMATY ŚRODOWISKOWE | | | |
| ISTOTNE TEMATY RAPORTOWANIA: STRATEGIA ZARZĄDZANIA WPŁYWEM ŚRODOWISKOWYM. EMISJE GAZÓW I PYŁÓW – SKALA I OGRANICZANIE. INWESTYCJE POPRAWIAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ I WPŁYWAJĄCE NA OGRANICZENIE NEGATYWNEGO WPŁYWU ŚRODOWISKOWEGO FIRMY. | | | |
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 301-1 | Surowce 2016 | Zużyte surowce | 63, 65 |
| GRI 302-1 | Energia 2016 | Zużycie energii wewnątrz organizacji | 62 |
| GRI 303-1 | Woda i ścieki 2018 | Działania związane z wodą jako wspólnym zasobem | 63 |
| GRI 303-2 | Woda i ścieki 2018 | Zarządzanie skutkami zrzutów wody | 63 |
| GRI 303-3 | Woda i ścieki 2018 | Pobór wody | 63 |
| GRI 305-1 | Emisje 2016 | Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) | 58-59 |
| GRI 305-2 | Emisje 2016 | Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2) | 58-59 |
| GRI 305-5 | Emisje 2016 | Redukcja emisji gazów cieplarnianych | 57-59 |
| GRI 305-7 | Emisje 2016 | Emisje związków NOx i SOx i inne emisje do powietrza | 59 |
| Wł. wskaźnik | - | Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy | 60-65 |
| ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ROLA STALI I PROCESÓW PRODUKCJI W GOSPODARCE OBIEGU ZAMKNIĘTEGO / ODPADY. | | | |
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 3-4, 8-10, 54-65 |
| GRI 306-1 | Ścieki i odpady 2020 | Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami | 63-65 |
| GRI 306-2 | Ścieki i odpady 2020 | Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami | 63-65 |
| GRI 306-3 | Ścieki i odpady 2020 | Wytworzone odpady | 64 |
| GRI 307-1 | Zgodność środowiskowa 2016 | Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/ lub regulacji dotyczących ochrony środowiska. | 58 |

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

6.2
Lista
wskaźników GRI

| NUMER WSKAŹNIKA | TYTUŁ STANDARDU GRI | NAZWA WSKAŹNIKA | NR STRONY |
|---|-------------------------------------|--|------------------------|
| TEMATY SPOŁECZNE | | | |
| ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY | | | |
| GRI 103-1 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 3-4, 7, 20-22 |
| GRI 103-2 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 3-4, 7, 20-22 |
| GRI 103-3 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 3-4, 7, 20-22 |
| GRI 403-1 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy | 14, 20-21 |
| GRI 403-2 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków | 26 |
| GRI 403-3 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Służby bezpieczeństwa i higieny pracy | 20-21 |
| GRI 403-4 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy | 20-21 |
| GRI 403-5 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy | 22-28 |
| GRI 403-6 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Programy promocji zdrowia dla pracowników | 22-29 |
| GRI 403-7 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Zapobieganie i mitygacja zagrożeń w obszarze BHP bezpośrednio związanych z jej działalnością operacyjną | 20-23 |
| GRI 403-9 | Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Urazy związane z pracą | 26 |
| ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WARUNKI ZATRUDNIENIA | | | |
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 3-4, 10-11, 14, 30, 34 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 3-4, 10-11, 14, 30, 34 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 3-4, 10-11, 14, 30, 34 |
| GRI 401-1 | Zatrudnienie 2016 | Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników. | 32 |
| GRI 401-2 | Zatrudnienie 2016 | Benefity dla pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę | 37 |
| GRI 405-1 | Różnorodność i równość szans 2016 | Różnorodność ciał nadzorczych i pracowników | 13,14,33 |
| GRI 404-1 | Szkolenia i edukacja 2016 | Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika | 44 |
| GRI 404-2 | | Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę | 43,45-46 |
| GRI 404-3 | | Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej | 43 |
| ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: STRATEGIA ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO I DIALOG Z LOKALNĄ SPOŁECZNOŚCIĄ | | | |
| GRI 103-1 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń | 47-52 |
| GRI 103-2 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 47-52 |
| GRI 103-3 | Podjęcie do zarządzania 2016 | Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 47-52 |
| Wł. wskaźnik | | Skala i efekty wolontariatu pracowniczego | 47-52 |
| Wł. wskaźnik | Nie dotyczy | Skala i efekty innych projektów społecznych | 47-52 |

Rozmowa
z prezesem Zarządu

Priorytety
i zarządzanie

Bezpieczne miejsce pracy

Stabilne i rekomendowane
miejsce pracy

Ochrona środowiska

Nasza stal

O Raporcie

Inteligentna stal
- dla nas i dla naszej planety

ArcelorMittal Poland
al. Józefa Piłsudskiego 92
41-308 Dąbrowa Górnicza
poland.arcelormittal.com

