



ArcelorMittal



Odpowiedzialność Biznesu
Raport 2013

Raport Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland wydawany jest od 2010 roku w cyklu rocznym, pokrywającym się z rokiem kalendarzowym. Ostatnie wydanie obejmowało rok 2012.

Raport za 2013 rok jest pierwszym, który został przygotowany w oparciu o wytyczne GRI G3.1 na poziomie aplikacji C. Raport obejmuje działania wszystkich oddziałów spółki ArcelorMittal Poland prowadzącej swoją działalność w południowej Polsce. Wskaźniki GRI są raportowane za 2013 rok dla wszystkich oddziałów ArcelorMittal Poland, chyba że to zostało zaznaczone inaczej.

Zawartość raportu określona została w oparciu o „Wytyczne dotyczące definiowania zawartości raportu” GRI. W warsztacie na rzecz identyfikacji i priorytetyzacji kwestii istotnych do zaraportowania wzięli udział pracownicy firmy szczebla kierowniczego oraz pracownicy operacyjni, odpowiedzialni za opracowanie treści i zbieranie danych.



Wstęp
4

- 2 Przesłanie prezesa / Nasz wpływ
- 6 Zarząd
- 8 O ArcelorMittal Poland
- 10 Strategia odpowiedzialnego biznesu elementem naszej strategii biznesowej
- 12 Jesteśmy doceniani
- 14 Nasi interesariusze
- 16 Dialog z interesariuszami



- 20 Dbamy o pracowników
- 22 Przyjęcia/zwolnienia
- 24 Bezpieczeństwo – priorytet nr 1
- 28 Kształcimy przyszłe kadry
- 30 Programy edukacyjne
- 32 Szkolenia i rozwój
- 36 Zarządzanie różnorodnością
- 38 W odpowiedzi na potrzeby naszych pracowników
- 40 Dbamy o relacje ze związkami zawodowymi



Pracownicy
18



Społeczności
58

- 60 Społeczności lokalne
- 62 Edukacja
- 62 Bezpieczeństwo przede wszystkim
- 64 ArcelorMittal Poland promuje sport i zdrowie
- 68 Społeczna wrażliwość
- 70 Fundacja ArcelorMittal



Produkcja
42

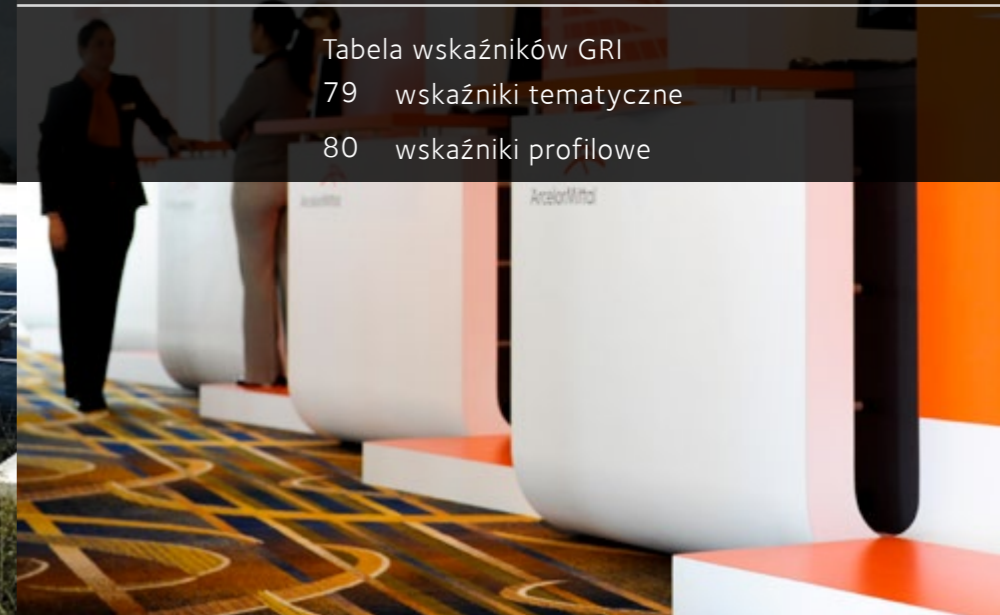


Ład korporacyjny
72

- 44 Nasz wpływ na istotne aspekty środowiskowe
- 46 Emisje
- 48 Zużycie wody
- 50 Recykling
- 51 Systemy bezpieczeństwa
- 52 Systemy zarządzania
- 54 Inwestycje i opłaty środowiskowe
- 56 Działania lokalne na rzecz ochrony środowiska

- 74 Ład korporacyjny
- 76 Budowanie świadomości wśród pracowników
- 78 Identyfikacja nieprawidłowości

- Tabela wskaźników GRI
- 79 wskaźniki tematyczne
- 80 wskaźniki profilowe



0 awarii

przemysłowych
w naszych zakładach

2314

pracowników przeszkoliliśmy
w zakresie polityk Programu
zgodności

1,87 t

wskaźnik emisji CO₂
na tonę stali

Na 1 mln zł

opiewało wsparcie
finansowe, rzeczowe,
organizacyjne

Od 2010

roku mamy
Zintegrowany System
Zarządzania

W 14 z 17

zakładów
produkcyjnych
wdrożyliśmy System
Zarządzania Energią

150

stojaków na rowery
ufundowaliśmy
Dąbrowie Górniczej

114

osób wzięło udział
w warsztatach dla
rodziców dotyczących
wychowania dzieci

94%

absolwentów
ubiegłorocznego
programu stażowego
„ZainSTALuj się” zostało
naszymi pełnoetatowymi
pracownikami

0,5 mln

drzew - tyle zasadziliśmy
w ciągu ostatniego
dziesięciolecia

24

akcje zorganizowaliśmy
z okazji Dnia Wolontariatu
pracowniczego wspierając
blisko pół tysiąca osób

49

zorganizowanych edycji
szkoleń podnoszących
kompetencje komputerowe
- to o 8 więcej, niż
zakładaliśmy

Szanowni Państwo,
Z prawdziwą przyjemnością przedstawiam Państwu
czwartą edycję Raportu Odpowiedzialności Biznesu
ArcelorMittal Poland.

Gdy kieruję do Państwa te słowa, kończy się trzeci
miesiąc 2014 roku. Roku, w którym świętujemy ważną dla
ArcelorMittal Poland rocznicę. 5 marca minęło 10 lat od
prywatyzacji Polskich Hut Stali.

10 lat naszej działalności w Polsce upłynęło pod znakiem
odpowiedzialności biznesu. Zrealizowaliśmy wiele
ważnych przedsięwzięć adresowanych do pracowników
i społeczności lokalnych. Wartość tych skierowanych do
społeczności lokalnych przekroczyła 12 mln złotych.
Tak jak podkreślaliśmy od początku naszej obecności
w Polsce, postrzegamy siebie nie tylko jako inwestora, ale
przede wszystkim jako firmę odpowiedzialną społecznie.

Rocznica ta zbiega się z kolejnym ważnym dla nas
wydarzeniem. W lutym 2014r. wicepremier Janusz
Piechociński otworzył instalację długiej szyny w naszej
walcowni w Dąbrowie Górniczej. Staliśmy się jednym
z trzech na świecie producentów 120-metrowej szyny.
Do tej pory walcownia duża produkowała szyny
o długości 30 metrów. Wartość projektu przekracza
140 mln złotych, a wraz z jego zakończeniem nakłady
inwestycyjne w naszych polskich oddziałach w ostatnich
10 latach przekroczyły 5 mld zł.

Nie mogliśmy sobie wymarzyć lepszego momentu –
instalację uruchamiamy w czasie, gdy podsumowujemy
nasze 10-lecie w Polsce, a polski rynek stali zaczyna
odnotowywać wzrost. Według Hutniczej Izby Przemysłowo
-Handlowej osiągnie on w tym roku 4-5 procent, dzięki
nowej perspektywie UE oraz modernizacji infrastruktury
drogowej i kolejowej. Długa szyna pozwoli nam
uczestniczyć w tym rozwoju. W ArcelorMittal mówimy, że
stal jest tworzywem nowoczesnego świata. I faktycznie,

32,4

godzin szkoleniowych
na pracownika

2 Z 13 CZŁONKÓW RADY

Odpowiedzialności Biznesu to
interesariusze spoza firmy

40 000

beneficjentów
projektów społecznych

4 CZŁONKINIE

Rady Kobiet działającej od
2010 roku

będziemy mogli przyczynić się do budowy sieci kolei dużych prędkości, a także do zwiększania bezpieczeństwa transportu.

Wspomniałem już o bezpieczeństwie, które pozostaje naszym priorytetem. Kontynuujemy działania w kierunku bezwypadkowej pracy. Znacząco zmniejszyliśmy wskaźnik częstotliwości wypadków: w 2004 r. wynosił on jeszcze 5,9, podczas gdy w roku 2013 – zaledwie 0,6. To prawie 10-krotny spadek. Niestety, poprawa wyników w przypadku naszych podwykonawców nie następuje w satysfakcjonującym tempie, dlatego w najbliższych miesiącach będziemy wdrażać działania, które zwiększą świadomość BHP wśród nich.

Inwestycje w pracowników to nie tylko kwestie bezpieczeństwa. Stale podnosimy kwalifikacje zawodowe naszej załogi, organizując cykliczne szkolenia na wszystkich poziomach organizacyjnych. Program mentorski „MaSzTALent” to tylko przykład jednej z wielu inicjatyw.

Współpracujemy też z uczelniami technicznymi, promując znaczenie przemysłu stalowego we współczesnym świecie. Stworzyliśmy program „ZainSTALuj się”, zachęcający do podjęcia pracy w naszych zakładach. Rok 2013 był rekordowy: w programie wzięło udział aż 1700 uczniów i studentów. Dzięki temu nawiązaliśmy i pogłęбилиśmy relacje z technicznymi szkołami ponadgimnazjalnymi, ponieważ to właśnie w nich kształcą się przyszli kompetentni pracownicy. Chcemy, aby jak najwięcej z nich rozpoczęło pracę właśnie u nas.

Rozwijając ideę zrównoważonej produkcji, sukcesywnie ograniczamy wpływ naszej działalności na środowisko. W 2013 roku uruchomiliśmy biologiczną oczyszczalnię ścieków w koksowni w Krakowie, a krakowska stalownia została wyposażona w nowe kadzie torpedo, które pozwoliły ograniczyć emisję dwutlenku węgla. Rozpoczęliśmy także modernizację Wydziału Węglowodórnych w Zdieszowicach. Zostanie ona ukończona w 2016 roku, a jej koszt sięgnie 205 mln zł. Dokładamy starań, aby poprawiać nasze

wskaźniki środowiskowe. Ale w czasach, kiedy Unia Europejska wyznacza coraz bardziej ambitne cele klimatyczne, uważamy, że głos przemysłu nie może zostać niewysłuchany. W ostatnich 40 latach przemysł stalowy zredukował emisję CO₂ o ponad 50 procent. W ArcelorMittal Poland, w ciągu ostatniej dekady, zredukowaliśmy emisję CO₂ o 25 procent. Przy obecnej technologii nasze możliwości dalszej redukcji są ograniczone. Zgadza się, że dbanie o naszą planetę to absolutna konieczność, ale jednocześnie uważamy, że kraje spoza Europy powinny się w te starania włączyć.

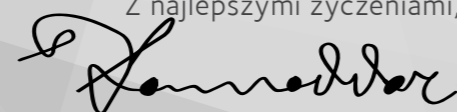
Chcemy być dobrym sąsiadem. To dlatego realizujemy liczne przedsięwzięcia na rzecz społeczności lokalnych. W 2013 r. zrealizowaliśmy 40 takich projektów, odpowiadając na różnorodne oczekiwania mieszkańców na polu edukacji, zdrowia, bezpieczeństwa czy sportu amatorskiego. Szacujemy, że dotarliśmy do blisko 40 tysięcy osób. Łącznie wsparcie opiewało na kwotę 1 mln złotych.

Ponadto, od kilku lat z inicjatywy Fundacji ArcelorMittal realizujemy w Polsce program wolontariatu pracowniczego. W 2013 r. udało nam się zachęcić pracowników do udziału w 24 akcjach, w których wsparli oni 1500 osób.

Jak widać, nasze działania są dość złożone i zróżnicowane. Trudno je podsumować w kilku akapitach. Mam nadzieję, że znajdą Państwo trochę czasu, aby zapoznać się z całą treścią tego raportu, w szczególności, że po raz pierwszy zastosowaliśmy standardy GRI. Będę szczęśliwy, jeśli niektóre z naszych inicjatyw staną się dla Państwa inspiracją i będzie mi bardzo miło gdy otrzymam od Państwa komentarze i opinie na temat naszych działań.

Życzę miłej lektury i cieszę się na moje kolejne spotkanie z Państwem na kartkach przyszłorocznego raportu, w którym podsumujemy całą dekadę naszej obecności w Polsce.

Z najlepszymi życzeniami,



Sanjay Samaddar
Prezes Zarządu
ArcelorMittal Poland

24 MLN ZŁ

przeznaczono na cele związane z ochroną środowiska

16-PROC. SPADEK

wskaźnika wypadkowości w 2013r. w stosunku do 2012r.



Co zrobiliśmy

- Zalesianie
- Odbudowa wałów ochronnych
- Inwestowanie w technologie sprzyjające zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych
- Zmniejszenie energochłonności procesów
- Redukcja zużycia rud żelaza poprzez wykorzystanie złomu
- Zaangażowanie w debatę dotyczącą zmian klimatycznych
- Wspieranie społeczności lokalnych poprzez działania w zakresie ochrony zdrowia, edukacji, kultury
- Oferowanie miejsc pracy
- Prowadzenie dialogu ze społecznościami lokalnymi na temat uciążliwości zakładu i wdrażanie działań redukujących negatywne oddziaływanie
- Troska o bezpieczeństwo – zapobieganie awariom, BHP pracowników
- Działania w zakresie regulacji prawnych – odwrócony VAT
- Wpływy z podatków i opłat środowiskowych na rzecz administracji lokalnej i państwowej

Za rok 2013 zapłaciliśmy:

140 164 000 zł Podatek od nieruchomości

50 280 000 zł Akcyza

61 311 000 zł Pobrane zaliczki na PIT

10 038 000 zł PFRON

219 727 000 zł Składki ZUS

10 953 000 zł Użytkowanie wieczyste



Nad czym wciąż pracujemy

- Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń powietrza
- Ograniczenie emisji hałasu



Najwyższą władzą spółki jest Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, decydujące o kluczowych sprawach dotyczących jej istnienia i działalności. Kompetencje WZA są określane przez przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz przez statut spółki.

Dyrekcja wykonawcza:

- Manfred Van Vlierberghe – dyrektor generalny, wiceprezes Zarządu ArcelorMittal Poland
- Czesław Sikorski – dyrektor zarządzający ds. produkcji koks i projektów specjalnych
- Patrick Deforche – dyrektor zarządzający Oddziału Surowcowego
- Jan Staniewski – p.o. dyrektora zarządzającego Oddziału Wyrobów Płaskich
- Bogdan Mikołajczyk – dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Długich
- Jacek Woliński – dyrektor Biura Energetyki i Ochrony Środowiska
- Adam Preiss – dyrektor finansowy
- Monika Roznerska – dyrektor personalny

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza liczy od pięciu do dziesięciu członków, powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie. Kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata.

W skład Rady Nadzorczej wchodzi dwóch przedstawicieli pracowników, powołanych przez Walne Zgromadzenie, spośród kandydatów przedstawionych przez reprezentatywne organizacje związkowe i zatwierdzonych przez Zarząd.

Skład Rady Nadzorczej spółki:

- Michel Wurth
- Simon Evans
- Michael Pfitzner
- Vijay Krishna Goyal
- Frank Schulz
- Wim Van Gerven
- Augustine Kochuparampil
- Władysław Kielian
- Jacek Zub

Zarząd ArcelorMittal Poland składa się z jednego do siedmiu członków, których powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Kadencja Zarządu trwa trzy lata.



Sanjay Samaddar

prezes Zarządu, dyrektor generalny części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich



Manfred Van Vlierberghe

wiceprezes Zarządu, dyrektor generalny



Surojit Kumar Ghosh

członek Zarządu, Country Manager



Czesław Sikorski

członek Zarządu, dyrektor zarządzający ds. produkcji koks i projektów specjalnych



Sushil Kumar Jain

członek Zarządu, dyrektor finansowy części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich



Andrzej Wypych

członek Zarządu

ArcelorMittal – lider na światowym rynku

ArcelorMittal Poland jest częścią największego na świecie producenta stali, który w 60 krajach na całym świecie zatrudnia 245 tysięcy pracowników. To liczba porównywalna z populacją Islandii i nasza siła, płynąca z multikulturowości, różnorodności doświadczeń i bogatego know-how.

Produkty wytwarzane w naszych hutach, od Luksemburga po Brazylię, znajdują zastosowanie w większości sektorów gospodarki i dziedzin życia, od przemysłu samochodowego i produkcji sprzętu AGD, przez budownictwo, po produkcję opakowań i infrastrukturę.

Jesteśmy notowani na giełdach Nowego Jorku, giełdach w Amsterdamie, Brukseli, Luksemburgu i Paryżu oraz na czterech giełdach hiszpańskich.

ArcelorMittal Poland jest spółką akcyjną. Akcjonariuszami spółki posiadającymi łącznie 100 proc. udziału w kapitale są zagraniczne osoby prawne z siedzibą w Luksemburgu. Większościowym akcjonariuszem ArcelorMittal Poland, posiadającym 75 proc. w kapitale jest AM Global Holding Bis Sarl z siedzibą w Luksemburgu.

Zmieniliśmy oblicze polskiego hutnictwa

W 2004 roku ArcelorMittal Poland, wówczas jeszcze pod marką LNM Holdings, podjął się niełatwego zadania, jakim była restrukturyzacja i modernizacja Polskich Hut Stali. Dziś, z perspektywy dziewięciu lat od prywatyzacji, możemy z dumą powiedzieć, że osiągnęliśmy sukces. Dzięki inwestycjom o wartości przekraczającej 5 mld zł zmieniliśmy upadające huty w dobrze prosperujące zakłady, korzystające z najlepszych światowych technologii i wyznaczające standardy w swojej klasie.

Dysponując pięcioma hutami w województwach śląskim (Dąbrowa Górnicza, Sosnowiec, Świętochłowice oraz Chorzów) i małopolskim (Kraków), skupiamy ponad 70 procent zdolności produkcyjnych polskiego hutnictwa.

Produkujemy zarówno wyroby płaskie, jak i długie oraz zatrudniamy 12 tysięcy osób. Jesteśmy również dumni właścicielami największej i najnowocześniejszej koksowni w Europie, zlokalizowanej w Zdziechowicach.

Strategia odpowiedzialnego biznesu elementem naszej strategii biznesowej

Jesteśmy świadomi, że wiodąca pozycja na rynku stalowym w Polsce niesie ze sobą wyjątkową odpowiedzialność i zobowiązania.

Pracownicy ArcelorMittal Poland realizują ustanowione główne cele działalności spółki, uwzględniając przyjętą przez Zarząd strategię działania w oparciu o wyznaczone wartości:



JAKOŚĆ



PRZYWÓDZTWO



ZRÓWNOWAŻONY
ROZWÓJ



Rada Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland

Rada Odpowiedzialności Biznesu, jako ciało doradcze gwarantujące poprawność podejmowanych działań w obszarze CR zgodnych z globalną polityką, już na stałe wpisała się w funkcjonowanie naszej firmy. Rada funkcjonuje od 2009 roku, a w jej skład wchodzi przedstawiciele Zarządu ArcelorMittal Poland, dyrektorzy kluczowych obszarów firmy (produkcja, BHP, ochrona środowiska) oraz przedstawiciele związków zawodowych.

Ponieważ wierzymy, że świat biznesu może iść w parze ze światem nauki, co więcej, takie połączenie może stać się fundamentem długoterminowej i owocnej współpracy, w 2011 roku zaprosiliśmy do współpracy Antoniego Tajdusia, który reprezentuje w Radzie zewnętrznych interesariuszy. Antonii Tajduś przez dwie kadencje (w latach 2005- 2012) sprawował urząd Rektora Akademii Górniczo-Hutniczej. Obecnie jest kierownikiem Katedry Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii oraz członkiem wielu organizacji i instytucji naukowych. Interesariuszy zewnętrznych reprezentuje również Stefan Dzienniak, prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej. Stefan Dzienniak jest wieloletnim pracownikiem naszej firmy, a przez ostatnie lata pełnił funkcję członka Zarządu.

Członkowie Rady Odpowiedzialności Biznesu:

- Sanjay Samaddar – Prezes Zarządu, przewodniczący Rady Odpowiedzialności Biznesu
- Surojit Ghosh – Członek Zarządu
- Andrzej Wypych – Członek Zarządu
- Bogdan Mikołajczyk – dyrektor zarząd zający Oddziału Wyrobów Długich
- Jacek Woliński – dyrektor Biura Energetyki i Ochrony Środowiska
- Teresa Godoj – dyrektor Biura BHP
- Jerzy Goiński – przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej
- Władysław Kielian – przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie
- Jolanta Zawitkowska – Eko-Ambasador
- Karolina Muza – szef Zespołu Odpowiedzialności Biznesu
- Magdalena Kuśmierz – specjalista ds. Odpowiedzialności biznesu
- Stefan Dzienniak – Prezes HIPH
- Antonii Tajduś – kierownik Katedry Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii AGH

Działamy w przeświadczeniu, że zadowoleni i usatysfakcjonowani klienci są kluczową wartością strategii naszej firmy i gwarancją sukcesu.

W związku z tym w naszych działaniach biznesowych staramy się odpowiadać na wyzwania związane z troską o najwyższą jakość naszych produktów, dbałością o zadowolenie i bezpieczeństwo naszych pracowników oraz z wychodzeniem naprzeciw oczekiwaniom społeczności lokalnych - naszych sąsiadów.

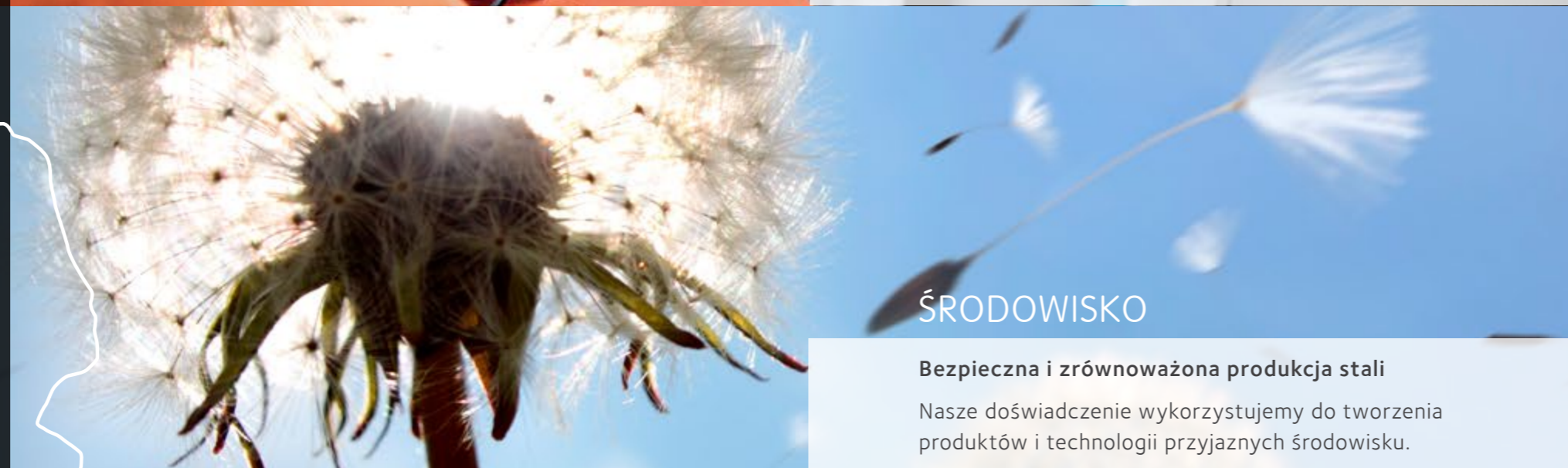
Te trzy filary skupiają nasze działania w zakresie odpowiedzialnego biznesu i są oparte o ugruntowane zasady ładu korporacyjnego, który wyznacza zasady realizacji naszych celów biznesowych.



MIEJSCA PRACY

Dbamy o pracowników

Dbamy o to, by każdy pracownik czuł się doceniony.



ŚRODOWISKO

Bezpieczna i zrównoważona produkcja stali

Nasze doświadczenie wykorzystujemy do tworzenia produktów i technologii przyjaznych środowisku.



SPOŁECZNOŚĆ

Inwestujemy w społeczności lokalne

Odgrywamy ważną rolę w życiu naszych społeczności lokalnych.

Nasze cele w tych obszarach zostały także uwzględnione w naszej Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w ramach której postawiliśmy sobie następujące cele strategiczne:

- przestrzeganie wymagań prawnych i innych,
- działanie na rzecz osiągnięcia zerowego wskaźnika wypadków poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników i podwykonawców,
- ochrona środowiska poprzez ciągłe zmniejszanie emisji zanieczyszczeń, zagospodarowywanie i recykulację odpadów oraz ograniczanie zużycia surowców i energii,
- produkcja wyrobów hutniczych w oparciu o najlepsze dostępne techniki i technologie,
- prowadzenie komunikacji ze społeczeństwem lokalnym i wytycznymi lokalnych organów kontrolnych.

Dzięki temu trwałemu połączeniu celów biznesowych z odpowiedzialnym podejściem do ich realizacji osiągamy imponujące wyniki w zakresie każdego ze wskazanych filarów odpowiedzialności społecznej.

... A TO WSZYSTKO W RAMACH
ŁADU KORPORACYJNEGO

Zdzieszowice
Chorzów
Świętochłowice
Dąbrowa Górnicza
Sosnowiec
Kraków

Nasze starania doceniane są przez ekspertów, co jest dla nas powodem do szczególnej dumy. Od 2011 roku szcycimy się m.in. tytułami Ambasadora Polskiej Gospodarki, Solidnej Firmy i Dobrego Pracodawcy.



W gronie najlepszych pracodawców po raz trzeci



ArcelorMittal Poland w oczach studentów – Universum 2013



Cezar Śląskiego Biznesu dla ArcelorMittal Poland



Tytuł Elastycznego Pracodawcy



Naszym celem jest zajęcie pozycji lidera w zakresie rentowności. Chcemy to osiągnąć poprzez wdrożenie metodologii wspomagającej zarządzanie – tzw. Produkcji Klasy Światowej (ang. World Class Manufacturing – WCM). WCM jest całościowym podejściem, które obejmuje wszystkie aspekty działalności przedsiębiorstwa, a jedną z jego najważniejszych cech jest bezpośrednio angażowanie pracowników w działania usprawniające.

WCM w ArcelorMittal wyewoluował w kierunku:

- podejścia zorientowanego na wyniki,
- wdrożeń opartych o analizę kosztów celem identyfikacji strat,
- wdrożeń ukierunkowanych na punkty krytyczne celem optymalizacji zasobów i szybkiego osiągnięcia widocznych efektów.

Wdrożenie WCM wspiera budowanie jednolitej kultury korporacyjnej, w której maksymalizowana jest efektywność systemu produkcyjnego, a także pozwala zapobiegać stratom i osiągać cele w ramach „redukcji do zera” – na przykład „zero wypadków” lub „zero awarii” w całym cyklu produkcyjnym.

Wdrażanie WCM jest etapowe i jest to proces wieloletni. Każdy etap kończy się audytem (tzw. oceną medalową). Jeżeli wynik pierwszej fazy jest pozytywny, jednostka otrzymuje brązowy medal – potwierdzenie wyników uzyskiwanych przez zakłady produkcyjne. Następne etapy wdrożenia zostają potwierdzone srebrnym i złotym medalem. Najwyższym poziomem jest klasa światowa. Medale są krokami milowymi, które każdy z zakładów powinien zdobyć w czasie wdrażania planu do roku 2022 – kiedy to każdy zakład powinien być na poziomie klasy światowej.

W ArcelorMittal Poland proces wdrażania WCM rozpoczęliśmy w 2010 roku, w oddziale w Świętochłowicach, rozszerzając go następnie na pozostałe oddziały. W styczniu 2013 roku w Świętochłowicach został przeprowadzony audyt zgodności z wymaganiami metodologii WCM. Audytorzy sprawdzili wyniki oraz stosowane metody i techniki, oceniając jednocześnie zaangażowanie pracowników i kadry zarządzającej. W wyniku audytu odnotowano poprawę wyników w zakresie bezpieczeństwa pracy, zarządzania środowiskowego, jakości produktów, wydajności i efektywności procesów.

Wysiłek pracowników został nagrodzony medalem brązowym. Jest to pierwsze takie osiągnięcie w ArcelorMittal Poland i jednocześnie pierwsze w części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich.

Pracownicy

Budując kulturę organizacyjną, budujemy tożsamość naszej firmy. Pracownicy ArcelorMittal Poland to nasz najważniejszy zasób, od którego zależą nie tylko wyniki, ale też wizerunek naszej firmy. Pracownicy działają w zgodzie z obowiązującym prawem oraz Kodeksem Etyki, którego założenia poznają podczas specjalnych szkoleń. Co roku realizujemy działania zmierzające do poprawy warunków pracy, bezpieczeństwa pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych.

Media

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

Społeczności lokalne

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

Klienci i dostawcy

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

Administracja publiczna

Jako największy pracodawca w województwach śląskim i małopolskim oraz jeden z największych w Polsce, pozostajemy w stałym kontakcie z instytucjami rządowymi. Regularnie spotykamy się z reprezentantami instytucji, takich jak np. Ministerstwo Gospodarki czy Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, ale również z władzami lokalnymi: burmistrzami, radnymi czy prezydentami miast, w których zlokalizowane są nasze huty.

Tematami dyskusji są nie tylko realizowane projekty z zakresu Odpowiedzialności Biznesu dotyczące rozwoju społeczności lokalnych, ale również kwestie dotyczące np. ochrony środowiska. Dzięki dyskusjom na tematy nurtujące obie strony współpraca nasza zacieśnia się, dzięki czemu koncern może pochwalić się wizerunkiem przyjaznym dla społeczeństwa. Regularnie informujemy interesariuszy o sytuacji firmy, o planowanych inwestycjach oraz o istotnych wydarzeniach w działalności spółki.

Naszyci kluczowi interesariusze zidentyfikowaliśmy w oparciu o założenia strategii biznesowej firmy oraz analizę obszarów bezpośredniego i pośredniego wpływu naszej działalności.

Komunikacja zewnętrzna



Kanał youtube

Wychodząc naprzeciw internautom, nasza firma we wrześniu 2013 roku uruchomiła swój kanał na stronie YouTube. Obejrzeć tam można nasze klipy promocyjne, relacje filmowe z wydarzeń z życia firmy oraz filmy dokumentujące przeszłość naszych oddziałów. Kanał jest ciągle rozwijany, a filmy na bieżąco dodawane.



Dni Otwarte

Raz w roku huty ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej i Krakowie otwierają swoje bramy dla zwiedzających. W 2013 roku Dzień Otwarty w Dąbrowie Górniczej miał miejsce 25 maja, a w Krakowie 8 czerwca.

Podczas ubiegłorocznego wydarzenia łącznie około 600 osób odwiedziło dąbrowską i krakowską hutę. Tym razem dodatkową atrakcją był film „Narodziny Stali”. Ci, którym udało się wpisać na listę zwiedzających (a chętnych było, jak zwykle więcej niż miejsc), najpierw obejrzeli w kinie trójwymiarowy film o tym, jak powstaje stal i specyfice poszczególnych oddziałów ArcelorMittal Poland.

Następnie to, co zobaczyli na ekranie kinowym mogli skonfrontować z rzeczywistością, odwiedzając walcownie w Dąbrowie i Krakowie.

Jako największy producent stali w Polsce i jeden z największych pracodawców w kraju przykładamy ogromną wagę do skutecznego dialogu z naszymi interesariuszami zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi.

Chcemy, aby posiadali oni aktualne informacje na temat podejmowanych przez nas działań, ponieważ wierzymy, że jest to istotnym elementem zapewniającym transparentność i zwiększającym zaangażowanie pracowników.

Dlatego stosujemy różnorodne narzędzia dialogu.

Komunikacja wewnętrzna



Spotkania z pracownikami

Dyrektor generalny co tydzień spędza jeden dzień w poszczególnych zakładach, spotykając się z kierownictwem i pracownikami liniowymi. Podczas spotkania odbywa się sesja pytań i odpowiedzi, a opinie na istotne i bieżące zagadnienia z obszaru BHP, HR i komunikacji zbierane są od pracowników również za pomocą systemu do anonimowego głosowania.



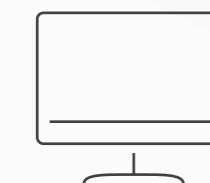
Komunikacja bezpośrednia

Narzędzie zostało wdrożone w październiku 2012 roku. Biuro Komunikacji przygotowuje pakiet informacyjny, który jest dystrybuowany do prawie 700 mistrzów poprzez dedykowany adres e-mail. Mistrzowie w ciągu 48 godzin przekazują informacje z pakietu pracownikom liniowym.



Magazyn firmowy „Jedynka”

- 12 stron
- 8 000 egzemplarzy każdego numeru
- 11 wydań w roku
- w każdym numerze publikujemy kolumnę prezesa lub dyrektora generalnego



Telewizja wewnętrzna

W kwietniu 2013 roku uruchomiliśmy telewizję wewnętrzną. Obecnie w 6 oddziałach spółki znajduje się 51 ekranów (w halach produkcyjnych, stołówkach, budynkach administracyjnych itp.).

Ekranu działają 24 godziny na dobę, wyświetlając relacje z ostatnich wydarzeń, informacje z obszaru BHP, inwestycji, czy ochrony środowiska, a nawet aktualną prognozę pogody. Kolejnym zaplanowanym krokiem jest wdrożenie możliwości relacji na żywo z ważnych wydarzeń (np. spotkań z dyrektorem generalnym w zakładach).

Dzień Bezpieczeństwa: Zatrzymaj się, pomyśl i pr



PRACOWNICY

Za każdym sukcesem naszej firmy stoją pracownicy, którzy są naszym najważniejszym atutem. Zatrudniając ponad 12 tysięcy osób, mamy do wykorzystania olbrzymi potencjał, jaki w nich drzemie, ale też liczne wyzwania, które przed nami stoją.

Wierzymy, że poprzez prowadzenie nieustannego dialogu z pracownikami, reprezentowanymi przez 32 organizacje związkowe, lepiej odpowiemy na ich oczekiwania.

Najważniejszym wyzwaniem jest zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Kwestie BHP mają fundamentalne znaczenie dla ArcelorMittal. Z tego powodu wyznaczaliśmy sobie tylko jeden, ale bardzo ważny cel – całkowitą eliminację wypadków. Wierzymy, że wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym można i należy zapobiegać.

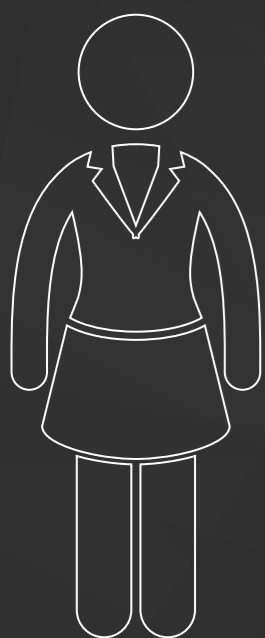
Mimo, że hutnik to „typowo męski” zawód, w ArcelorMittal Poland naszą kulturę organizacyjną budujemy w oparciu o poszanowanie różnorodności i przeciwdziałanie nierównościom. W firmie pracuje aż 1500 kobiet, zatrudniamy też 24 obcokrajowców pochodzących z różnych krajów Europy i Azji. Wśród naszych pracowników są zarówno młodzi absolwenci, jak i osoby w wieku przedemerytalnym.

Oferując zatrudnienie w jednym z tradycyjnych zawodów, chcemy podążać za trendami na rynku pracy, budując wizerunek nowoczesnego, pożądanego pracodawcy, zapewniając pracownikom atrakcyjne warunki zatrudnienia oraz możliwości rozwoju. Dbamy także o zachowanie równowagi w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

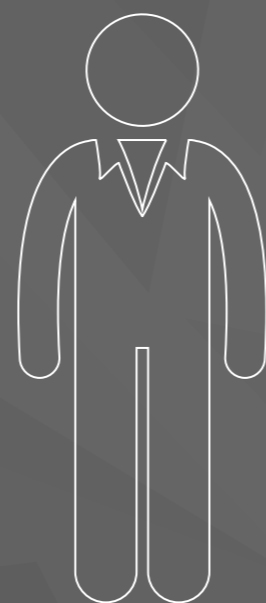
Co roku wielu doświadczonych pracowników ArcelorMittal Poland odchodzi na emeryturę (w 2013 było to 106 osób). Potrzeba pozyskania na ich miejsce nowej, wykwalifikowanej kadry o konkretnych kompetencjach jest motorem napędowym działań edukacyjnych, realizowanych we współpracy z uczelniami, a także wewnętrznych programów rozwojowych, wspierających doskonalenie zawodowe naszych pracowników.



Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju, umowy o pracę i regionu w podziale na płeć



	Łączna liczba pracowników	
1503	12283	10780
	Liczba pracowników nadzorowanych	
80	927	847
	Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	
1338	11308	9920
	Pracownicy zatrudnieni na niepełen etat	
0	0	0
	Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony	
1388	11278	9890
	Pracownicy zatrudnieni na czas określony	
0	30	30
	Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia	
4	10	6
	Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło	
31	38	7
	w podziale na oddziały:	
	Dąbrowa Górnicza	3695
	Kraków	3252
	Sosnowiec	435
	Świętochłowice	464
	Huta Królewska	348
	Centrala	2232
	Zdzieszowice	1809



Powrót do pracy i wskaźnik retencji pracowników po okresie urlopu rodzicielskiego, według płci



22	Liczba osób, które nabyły uprawnienia do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego	150	128
39	Liczba osób, które korzystały z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego	70	31
25	Liczba osób, które powróciły do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	32	7
22	Liczba osób, które powróciły do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim i pracowały w organizacji przez 12 kolejnych miesięcy po powrocie	140	118
0,36	Wskaźnik retencji pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	0,46	0,10





Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników według grup wiekowych, płci i regionu

Pracownicy, którzy rozpoczęli pracę w jednostce w raportowanym okresie



			Liczbowo [osób]	Procentowo [%]
✓	Płeć	Kobiet	59	0,52
		Mężczyzn	409	3,62
	Wiek	-30	171	1,51
		30-50	209	1,85
		50+	88	0,78
	Oddziały	Dąbrowa Górnicza	325	2,88%
		Kraków	34	0,30%
		Sosnowiec	9	0,08%
		Świętochłowice	13	0,11%
		Huta Królewska	74	0,66%
Centrala		12	0,11%	
Zdzieszowice		1	0%	

Pracownicy, którzy odeszli z pracy w jednostce w raportowanym okresie



			Liczbowo [osób]	Procentowo [%]
✓	Płeć	Kobiet	43	0,38
		Mężczyzn	385	3,40
	Wiek	-30	18	0,16
		30-50	146	1,29
		50+	264	2,33
	Oddziały	Dąbrowa Górnicza	172	1,52
		Kraków	48	0,42
		Sosnowiec	9	0,08
		Świętochłowice	7	0,06
		Huta Królewska	5	0,04
Centrala		6	0,05	
Zdzieszowice		181	1,61	

Odejścia doświadczonych pracowników stwarzają potrzebę uzupełniania kadry. W 2013 roku przyjęliśmy 468 osób. Naszym priorytetem jest uzupełnienie kompetencji pracowników i pozyskanie kandydatów, którzy po krótkim przeszkoleniu będą w stanie w miarę szybko wejść w nowe role zawodowe.

Podczas procesu pozyskania pracownika nasza firma kieruje się przede wszystkim oceną kompetencji, umiejętności i doświadczenia danego kandydata, a co za tym idzie, daje równe szanse kandydatom młodszym i starszym.



Aż 19 procent nowo przyjętych pracowników to osoby powyżej 50. roku życia.

✓ W 2013 ROKU

- Przeszkoliliśmy 1454 pracowników w nowo otwartej hali szkoleniowej w Krakowie.
- 915 pracowników poznało zasady pierwszej pomocy.
- 94% uczestników ubiegłorocznego programu stażowego ZainSTALuj się zostało naszymi pełnoetatowymi pracownikami.
- Dołączyliśmy do Koalicji na Rzecz Przyjaznej Rekrutacji.
- Rozpoczęliśmy III edycję Akademii Talentów, w której 30 mentorów wspiera w rozwoju wyróżniających się młodszych pracowników.
- Podpisaliśmy Kartę Różnorodności.

✓ W 2014 ROKU

- Wesprzemy otwarcie dwóch nowych kierunków w krakowskim Zespole Szkół Zawodowych „technik hutnik” oraz „operator maszyn i urządzeń metalurgicznych”.
- Opracujemy i wdrożymy procedury wczesnego rozpoznawania problemów z długotrwałym stresem u pracowników.
- Uruchomimy nowe programy rozwojowe dla kobiet.
- Przeprowadzimy 9 warsztatów dla rodziców na interesujące ich tematy związane z wychowaniem dzieci.

Polityka Zdrowia i Bezpieczeństwa ArcelorMittal angażuje wszystkie zakłady Grupy na rzecz poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zarówno w pracy, jak i poza nią.

Każdy wypadek musi być zgłoszony do Centrum Alarmowego. Informacja o wypadku przekazywana jest do określonych osób systemem SMS i opracowywana na specjalnym druku.

Za rejestrowanie i raportowanie wypadków odpowiedzialne jest Biuro BHP. Informacje zamieszczane są w intranecie, do którego dostęp mają wszyscy pracownicy.

Każdy śmiertelny oraz poważny wypadek jest raportowany do korporacji w ciągu 24 godzin (inne wypadki do 3 dni).

Chcemy być najbezpieczniejszą firmą stalową na świecie. Naszym celem jest doprowadzenie do stanu, w którym liczba wypadków będzie równa zeru.

Aby go osiągnąć:

- wdrożyliśmy system monitorowania i poprawy warunków pracy, cyklicznie przeprowadzamy audyty bezpieczeństwa i kontrole,
- zainwestowaliśmy w modernizację urządzeń produkcyjnych,
- budujemy wśród pracowników świadomość właściwych, bezpiecznych zachowań w pracy, nieustannie doskonalimy system szkoleń w obszarze BHP, organizujemy akcje uświadamiające,
- przestrzegamy rygorystycznych wymogów dotyczących procedur zachowania i ubioru.

Bezpieczeństwo – priorytet nr 1

Część naszych pracowników jest szczególnie narażona na ryzyko wystąpienia określonych chorób. Na terenie naszego zakładu zdarzają się miejsca, w których występują czynniki rakotwórcze, promieniowanie jonizujące oraz przekroczenia hałasu. W odpowiedzi na ten problem realizujemy systematyczne szkolenia z zasad prawidłowego używania środków ochrony osobistej i wchodzenia w strefy niebezpieczne oraz stosujemy prawidłowe oznaczenia. Pracownicy odchodzący z firmy, narażeni w trakcie pracy na działanie czynników rakotwórczych, objęci są darmowym programem badań i dalszą opieką.



Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, wg płci. [osoby]

	Liczba wypadków przy pracy ogółem, w tym	
0	22	22
0	Liczba wypadków śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich	
0	1	1
0	Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy	
0	659	659
0	Wskaźnik częstotliwości wypadków zgodnie ze wzorem: $W = (\text{liczba wypadków} / \text{liczba zatrudnionych}) \times 1000$	
0	2	3
0	Wskaźnik ciężkości wypadków zgodnie ze wzorem: $Cw = \text{liczba dni niezdolności} / \text{liczba wypadków}$	
0	30	30
0	Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	
0	15	15
0	Liczba wypadków u podwykonawców ogółem, w czasie wykonywania pracy na rzecz spółki	
0	19	19
0	Liczba wypadków śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich u podwykonawców	
0	1	1



One safety team

Jednym z najważniejszych działań zmierzających do poprawy bezpieczeństwa było stworzenie „Jednego zespołu bezpieczeństwa pracy”, zorientowanego na zakład, złożonego z przedstawicieli pięciu największych związków zawodowych w ArcelorMittal Poland oraz zespołu BHP. Celem tego działania były wspólne, regularne audyty w zakładach oraz wsparcie Lokalnych Komisji BHP i pracowników w rozwiązywaniu problemów związanych z bezpieczeństwem.

Manifest zespołu



Bezpieczeństwo jest tym obszarem życia, w którym nie należy negocjować. W tym przypadku nie ma podziału na stronę związkową i pracodawcę. Wszyscy razem troszczymy się o bezpieczeństwo.

System obserwatorów bezpieczeństwa w ramach inwestycji i dużych remontów

W celu podniesienia poziomu dyscypliny w zakresie przestrzegania standardów bezpieczeństwa wśród pracowników i wykonawców, zwłaszcza podczas dużych remontów i inwestycji, zrealizowaliśmy projekt angażujący wszystkich pracowników wewnętrznych, głównie brygadzystów, mistrzów i liderów w zakresie reagowania na anomalie, zagrożenia i zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Jest to kolejny krok w kierunku osiągnięcia drugiego poziomu tzw. Krzywej Bradley'a (krzywa pokazująca liczbę wypadków w czasie, ma 4 poziomy – im wyższy, tym bardziej pracownicy czują się współodpowiedzialni za bezpieczeństwo).

Dzięki wprowadzeniu systemu obserwatorów, nadzór prac remontowych jest bezpośrednio odzwierciedlony we wzroście poziomu bezpieczeństwa. Główną zaletą wyboru obserwatorów BHP spośród pracowników ArcelorMittal Poland jest fakt, że podnoszą oni swoją świadomość w zakresie reagowania na zagrożenia. Po zakończeniu prac powrócą na swoje stanowiska pracy, gdzie będą w stanie bezpośrednio wykorzystać nabytą wiedzę i reagować na sytuacje zagrożenia we własnym zespole.

Podczas realizacji projektów, w których wdrożono pomysł obserwatorów BHP, takich jak duże remonty wielkich pieców nr 2 i 3, modernizacja linii ocynkowania ogniowego czy projekt długiej szyny – osiągnęliśmy cel, którym jest zero wypadków z przerwą w pracy (wypadek z przerwą w pracy – pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim).

Szkolenia z pierwszej pomocy

Wiedząc, jak ważna nawet przy niewielkim wypadku jest natychmiastowa reakcja, szkolimy naszych pracowników z zasad udzielania pierwszej pomocy. Szkolenia te, w zależności od potrzeb, trwają od kilku godzin do kilku dni. W 2013 roku przeszkoliliśmy 915 osób, w tym m.in. pracowników Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego.

Hala szkoleniowa

Hala szkoleniowa powstała w związku z potrzebą zapewnienia pracownikom praktycznych ćwiczeń ze standardów zapobiegania wypadkom (FPS – Fatality Prevention Standards). Głównym celem szkoleń prowadzonych w hali jest podnoszenie poziomu świadomości pracowników w zakresie wymogów standardu i organizacji pracy, jak również przełamanie rutyny i naoczne uświadomienie uczestnikom „złych przyzwyczajzeń” nabytych w trakcie pracy. Zarówno hala w Dąbrowie Górniczej, jak i otwarta półtora roku temu hala nr 50 w Krakowie – wyposażone są w salę szkoleniową do prowadzenia zajęć teoretycznych i w halę ćwiczeniową do praktycznych szkoleń. Dotychczas w Krakowie zostało przeszkolonych 1454 pracowników naszej firmy i 60 osób z firm zewnętrznych.

Szkolenia w hali będą kontynuowane w Krakowie w takiej formie jak dotychczas. Pierwszy cykl szkoleniowy w Dąbrowie Górniczej rozpoczął się w lutym 2014 roku.

Szkolenia w zakresie transportu towarów niebezpiecznych

W procesach produkcyjnych wykorzystujemy szereg substancji niebezpiecznych, które są wwożone na teren zakładu transportem samochodowym i kolejowym. Nasz zakład opuszcza z kolei szereg substancji, odpadów i pojemników po substancjach. W 2013 roku szkoleniem z zakresu transportu towarów niebezpiecznych objęliśmy 194 osoby.



W UBIEGŁO-
ROZNYM DNIU
BEZPIECZEŃSTWA
UCZESTNICZYŁO

10586



Dzień Bezpieczeństwa

Dzień Bezpieczeństwa to inicjatywa realizowana cyklicznie w całej grupie ArcelorMittal. W 2013 roku już po raz siódmy zorganizowaliśmy Dzień Bezpieczeństwa w ArcelorMittal Poland. Hasło tegorocznego wydarzenia brzmiało: „Zatrzymaj się, pomyśl i pracuj bezpiecznie”.

W ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa zorganizowaliśmy m.in.: minitargi standardów zapobiegania wypadkom, podczas których pracownicy mogli sprawdzić swoją wiedzę oraz bieg „Zorientuj się na standardy” na terenie poszczególnych zakładów. Wydarzeniu towarzyszyły również szkolenia dla operatorów wózków podnośnikowych, symulacje zdarzeń potencjalnie wypadkowych, ewakuacja z wysokości, ewakuacja z przestrzeni ograniczonej oraz ćwiczenia przeciwpożarowe. Tego dnia uroczyście wręczyliśmy wyróżnienia najlepszym wykonawcom – przestrzegającym zasad bezpiecznej pracy według naszych standardów.



Współpraca z uczelniami

Dążąc do ciągłego udoskonalania naszych technologii, chętnie włączamy się w szereg projektów naukowych, realizowanych we współpracy z uczelniami technicznymi. Wspieramy powstawanie prac dyplomowych oraz różnego rodzaju badania naukowe.

Prace te najczęściej dotyczą procesów produkcyjnych w poszczególnych zakładach oraz nowych technik zarządzania, takich jak World Class Manufacturing, w przemyśle stalowym.

Pojawiają się również tematy związane z BHP oraz z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Wspieramy naszych pracowników w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Wielu z nich korzysta z urlopów szkoleniowych lub dofinansowania dalszej edukacji w szkołach średnich i na studiach wyższych. W 2013 roku z takiej możliwości skorzystały 62 osoby.

Biorąc pod uwagę ciągły rozwój firmy i naszych pracowników, będziemy poszerzać ofertę edukacyjną, tak, aby jeszcze więcej osób mogło podnosić kwalifikacje.

Zespół Szkół Zawodowych

Zespół Szkół Zawodowych Huty im. Tadeusza Sendzimira w Krakowie, dla którego organem prowadzącym jest ArcelorMittal Poland, powstał w 1997 roku na bazie Szkoły Przemysłowej funkcjonującej od 1952 roku.

Zespół łączy w sobie kilka placówek, w których uczy się obecnie 599 uczniów. Technikum dzienne kształci m.in. w takich zawodach jak: technik mechatronik, technik informatyk, jak też w zawodach dotyczących usług dla ludności, jak np. hotelarstwo czy turystyka. Szkoła zawodowa przygotowuje m.in. do zawodów: elektromonter, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter instalacji i urządzeń sanitarnych. Szkoły dla dorosłych ukierunkowane są na takie zawody jak: mechanik, elektryk, handlowiec, ślusarz.

Szkoła stara się wyjść naprzeciw oczekiwaniom dzisiejszej młodzieży i rynkowi pracy. Dostosowuje ofertę do aktualnych potrzeb rynku, oferując wachlarz zawodów zapewniających duże szanse na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu tych kierunków. Stwarza bardzo dobre i wygodne warunki do nauki i pracy oraz pozwala na rozwój uczniów poprzez polsko-niemieckie wymiany, współpracę z ośrodkiem w Norymberdze, zagraniczne staże oraz płatne praktyki.

Według badania prowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej szkoła została zakwalifikowana do grupy szkół sukcesu, gdzie przyrost wiedzy uczniów jest znaczący. W kolejnym roku szkolnym 2014/2015 otwarte zostaną dwa nowe kierunki – technik hutnik, kierunek, który przy wsparciu naszej firmy pojawił się również w jednym z techników w Dąbrowie Górniczej oraz operator maszyn i urządzeń metalurgicznych. Pozwoli to podtrzymać hutnicze tradycje oraz uzupełnić niedobory kadrowe.



„Uważam, że szkolenia, szczególnie te praktyczne, podnoszą poziom świadomości pracowników dotyczącej wymogów wdrażanego standardu i organizacji pracy w przestrzeni ograniczonej oraz w strefie zagrożenia gazowego”.

Wojciech Gajewski
lider dwóch standardów z krakowskiej stalowni

Integracja systemu kształcenia z rynkiem pracy – „Wykształceni technologią”

Aby wesprzeć placówki edukacyjne w dostosowaniu programu nauczania do oczekiwań dzisiejszego przemysłu i wymagań pracodawców, w 2013 roku zrealizowaliśmy program „Wykształceni technologią”.

Jego kluczowym elementem były staże dla nauczycieli kształcących uczniów szkół ponadgimnazjalnych na kierunkach mechanik i mechatronik.

Zrealizowano je we współpracy z Centrum Promocji Innowacji i Rozwoju w Białymstoku oraz Zespołem GEDP Szkolenia i Rekrutacja w Dąbrowie Górniczej. Łącznie w czterech turach przeszkoliliśmy 17 nauczycieli. Projekt współfinansowany jest ze środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa, w ramach programu operacyjnego – Kapitał Ludzki.

Zacieśnienie współpracy pomiędzy oddziałem ArcelorMittal w Dąbrowie Górniczej a Technicznymi Zakładami Naukowymi i innymi szkołami ponadgimnazjalnymi pozwoli na wypracowanie strategii kształcenia uczniów pod kątem potrzeb potencjalnych pracowników firm przemysłowych.



„Mimo tego, że wiele lat przepracowałem w Hucie Katowice, Polskich Hutach Stali i spółce HK Stal-Service, chętnie odbyłem praktykę, chcąc porównać wdrażanie technologii oraz warunki bezpieczeństwa w obecnym zakładzie ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej.

Jestem mile zaskoczony bardzo dobrymi warunkami pracy i stosowaniem doskonałej odzieży ochronnej. Świadczy to o tym, jak wiele robi się w tej firmie dla poprawy bezpieczeństwa pracowników”.

Grzegorz Dyl
nauczyciel zawodu
w Technicznych Zakładach Naukowych
w Dąbrowie Górniczej

Program edukacyjny ZainSTALuj się

Program ZainSTALuj się, oparty na ścisłej współpracy firmy ze szkołami i uczelniami partnerskimi, zapewnia transfer wiedzy technologicznej i biznesowej pomiędzy specjalistami ArcelorMittal a studentami i uczniami.

Dostarczając młodym ludziom praktycznych i bezpłatnych narzędzi rozwoju, takich jak warsztaty, spotkania ze specjalistami, wizyty w zakładach produkcyjnych czy kursy językowe, wspieramy uczelnie w przygotowaniu młodych inżynierów do wejścia na rynek pracy. Studenci biorący udział w programie nie tylko wzbogacają swoją wiedzę o przemyśle stalowym, ale też uczą się, jak świadomie kształtować swoją ścieżkę kariery.

Program stażowy ZainSTALuj się realizowany jest od 2008 roku. Przez sześć lat absolwenci uczelni technicznych podejmowali 12-miesięczny staż, w trakcie którego pod okiem opiekuna przygotowywali się do objęcia samodzielnego stanowiska w firmie. Opiekunami uczestników programu byli nasi pracownicy, których zadaniem było przekazanie swojej wiedzy i wieloletniego doświadczenia, a także pomoc stażystom w przekuwaniu wiedzy teoretycznej na umiejętności praktyczne.

Poza programem ZainSTALuj się, wspieramy absolwentów, którzy chcieliby zdobyć doświadczenie zawodowe poprzez staże w ramach projektów unijnych zarówno w porozumieniu z uczelnią, jak i z urzędami pracy. W 2013 roku zrealizowaliśmy 8 takich staży na terenie oddziału w Dąbrowie Górniczej i Krakowie.

W 2013 roku do programu stażowego ZainSTALuj się dołączyło 20 nowych stażystów, a 51 osób zostało po okresie stażowym naszymi pełnoetatowymi pracownikami. To aż 94 proc. osób, które rok wcześniej rozpoczęły z nami współpracę w ramach programu.

Tak wysoki wynik świadczy o tym, że nasze podejście do przygotowania przyszłych kadr przynosi doskonałe efekty. Mamy nadzieję, że w kolejnym roku pozostanie z nami 100 proc. uczestników programu stażowego.

ZainSTALuj się program edukacyjny

V edycja programu, zakończona w czerwcu 2013 roku, zgromadziła rekordową liczbę ponad 1700 uczniów i studentów, zrzeszonych pod banderą Klubu ArcelorMittal. Obecnie trwa szósta edycja programu, która także cieszy się dużym zainteresowaniem.

Program wspierany jest przez 16 ambasadorów – studentów, którzy są reprezentantami naszej firmy w środowisku akademickim: wspierają nas w działaniach edukacyjnych i promocyjnych, współorganizują wydarzenia klubowe, realizują własne pomysły i zdobywają bezcenne doświadczenie.

W ramach naszych działań umożliwiamy studentom rozwijanie zdolności społecznych oraz efektywności osobistej. Tematyka szkoleniowa została dobrana pod kątem umiejętności kluczowych dla naszej firmy i pożytecznych na rynku pracy, ale też potrzeb samych studentów. W VI edycji odbyło się 16 warsztatów, w których udział wzięło 195 klubowiczów oraz 13 wizyt w naszych zakładach, z których skorzystało 147 uczestników. Program uwzględniał także wsparcie młodych ludzi w nauce języka angielskiego. W lektoratach dla pięciu grup językowych wzięło udział 66 uczestników.

Podczas ostatniej edycji programu nie zabrakło też ArcelorMittal Poland Days – konferencji, na których spotkali się studenci ze Śląska, Krakowa i Wrocławia, władze uczelni partnerskich oraz specjaliści z naszej firmy.

Nowością tej edycji programu stały się rozgrywki ArcelorMittal Game – strategicznej, zespołowej gry planszowej, której zasady, wzorowane na realnych sytuacjach technologicznych i biznesowych, pozwalały uczestnikom poznać zasady zarządzania i planowania produkcji w hutach. Program obecnie ewoluuje w kierunku wsparcia procesu edukacyjnego uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W 2013 roku, w V edycji programu



miało miejsce osiem spotkań w technikach i szkołach zawodowych, w których wzięło udział około 200 uczniów tych placówek. Stale rozszerzamy naszą współpracę o nowe warsztaty, spotkania informacyjne, praktyki dla uczniów, spotkania z naszymi pracownikami – przedstawicielami poszczególnych zawodów.

Staramy się w jak najlepszy sposób wspierać szkoły w przygotowaniu uczniów do rozpoczęcia kariery zawodowej oraz intensyfikujemy nasze działania w ramach wsparcia szkół ponadgimnazjalnych i szkolnictwa zawodowego.

ArcelorMittal Poland Day 2013 w liczbach:

- 5 wykładów teoretycznych
- prawie 400 obecnych studentów
- około 150 uczestników próbnej sesji rekrutacyjnej
- 1000 kawałków ciasta zjedzonych podczas przerwy kawowej





Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według płci i struktury zatrudnienia.



29,95
kobiety



32,81
mężczyźni

W firmie promujemy zasadę dotyczącą rozwoju 70/20/10. Według tej zasady 70 proc. tego, czego się uczymy zawdzięczamy codziennej pracy, 20 proc. – uczymy się od innych, a 10 proc. stanowią szkolenia. Zasada ta jest podstawą do budowania planów rozwojowych na każdy rok.

Regularnym ocenom jakości pracy i przeglądów rozwoju kariery zawodowej podlegali w 2013 roku wszyscy pracownicy na stanowiskach nierobotniczych, wśród których znalazło się 21,35 proc. wszystkich zatrudnionych w naszej firmie mężczyzn oraz 52,69 proc. wszystkich zatrudnionych kobiet.

W rezultacie każdy z tych pracowników ma jasno określone cele do realizacji i wie, czego oczekuje od niego pracodawca. Przełożeni otrzymali natomiast narzędzie do sprawniejszego zarządzania zespołami i motywowania swoich pracowników.



53,98

Kierownictwo wyższego szczebla
(dyrektorzy i powyżej)



35,04

Kierownictwo średniego szczebla
(kierownicy)



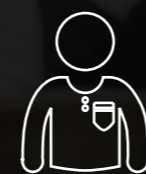
40,27

Pracownicy merytoryczni
(wykonujący specjalistyczne zadania,
np. ochrona środowiska)



50,16

Pracownicy administracyjno-
organizacyjni
(np. HR, rachunkowość)



26,13

Pracownicy techniczni

Przyjazna rekrutacja

We wrześniu 2013 roku nasza firma dołączyła do Koalicji na Rzecz Przyjaznej Rekrutacji, zainicjowanej przez markę eRecruiter, której celem jest promowanie dobrych praktyk w rekrutacji i tworzenie standardów w tym zakresie. W ten sposób przyjęliśmy na siebie zobowiązanie przestrzegania zasad, które uwzględnia Kodeks Dobrych Praktyk w Rekrutacji.

Praktyki te dotyczą przede wszystkim transparentnego przebiegu procesu oraz kontaktu z kandydatem na wszystkich etapach rekrutacji. Oznacza to przekazywanie informacji zwrotnej zgodnie z umówionym terminem, dbanie o relację z kandydatem i odnoszenie się do niego z szacunkiem. Praktyki uwzględniają również zasady formułowania ogłoszeń o pracę, ochrony danych osobowych oraz równego traktowania kandydatów.

W procesie rekrutacji bardzo ważna jest dla nas dbałość o relację z kandydatami i ich wrażenia z procesu rekrutacji. Staramy się w jak najprostszym i przejrzystym sposób komunikować z osobami aplikującymi do firmy, informować ich o statusie rekrutacji oraz dbać o wzajemny kontakt. Pozwala nam to mieć nadzieję, że w ten sposób wypracujemy sobie odpowiedni wizerunek wśród dotychczasowych i potencjalnych kandydatów oraz pracowników.

Szkolenia w ramach World Class Manufacturing

Podejście WCM (Produkcja Klasy Światowej) opiera się na działaniach realizowanych przez ludzi, dlatego ważne jest, by wszyscy pracownicy byli w te działania zaangażowani.

Kluczowym warunkiem zaangażowania pracowników w działania WCM jest przede wszystkim posiadana przez nich wiedza z tego obszaru. Dlatego też stworzyliśmy bazę ekspertów dla poszczególnych filarów WCM, którą tworzą wysoko wykwalifikowani specjaliści naszej firmy.

Wspólnie stworzyliśmy katalog 29 szkoleń tematycznych WCM, w tym m.in.: wprowadzenie do WCM, bezpieczeństwo i higiena pracy, analiza kosztów, skoncentrowana poprawa, autonomiczne i profesjonalne utrzymanie ruchu, rozwój pracowników i jakość produktu.



Szkolenia te cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem.

Tylko na I kwartał 2014 roku zgłosiło się ponad **830** pracowników.

Szkolenia specjalistyczne

W ubiegłorocznym programie szkoleniowym znalazły się także spotkania poświęcone specyficznym kompetencjom, niezbędnym na określonych stanowiskach.

W 2013 roku:

- 146 osób przeszkoliliśmy w związku z wejściem w życie nowych uregulowań prawnych w zakresie gospodarki odpadami, a 30 pracowników – w związku z nowymi obowiązkami dotyczącymi emisji przemysłowych i oceny zanieczyszczenia powierzchni ziemi.
- 585 osób przeszkoliliśmy w celu podniesienia kwalifikacji komputerowych – szkolenia te cieszyły się dużym zainteresowaniem. Łącznie odbyło się 49 edycji szkoleń (zamiast planowanych 41).
- Ponad 40 kierowników wzięło udział w szkoleniu z zakresu prawa pracy.

Lunch & Learn

Aby wzmocnić wymianę doświadczeń oraz budowanie sieci kontaktów wewnątrz organizacji, a także umożliwić naszym pracownikom dostęp do ciekawych rozwiązań i trendów w zarządzaniu, przygotowaliśmy dla nich spotkania Lunch & Learn. Są one okazją do spotkania się ze znanymi osobowościami – ekspertami z dziedziny zarządzania.

W 2013 roku odbyły się trzy spotkania, w których wzięło udział 158 osób. Dotychczas dwukrotnie gościliśmy Szymona Kudłę oraz generała Romana Polko. Tematyka ich wystąpień dotyczyła kwestii motywacji, zarządzania i pracy zespołowej.

LUNCH & LEARN

W 2014 roku chcemy takie spotkania organizować raz na kwartał, aby umożliwić jak najszerszemu gronu dostęp do ciekawych i inspirujących wykładów oraz do wymiany poglądów i doświadczeń.

W ofercie dla obecnej lub przyszłej kadry menedżerskiej jest też szereg szkoleń budujących konkretne kompetencje w zarządzaniu.

Szkolenia w zakresie kompetencji interpersonalnych

Szkolenia w zakresie kompetencji interpersonalnych pozwalają na podnoszenie efektywności i zaangażowania naszych pracowników, co przekłada się bezpośrednio na wyniki firmy. Szkolenia przeznaczone są dla wszystkich pracowników administracyjno-biurowych. W najbliższych latach zamierzamy poszerzyć katalog szkoleń o tematykę asertywności czy skutecznej komunikacji w zespole.

Oprócz tego realizujemy szereg szkoleń rozwijających kompetencje przydatne w różnych obszarach naszej pracy, w tym m.in.:

- umiejętność szybkiego czytania,
- organizacja pracy,
- sztuka prowadzenia prezentacji,
- zarządzanie stresem,
- zarządzanie projektami.



Planowanie rozwoju i zarządzanie talentami

Program oceny rocznej pozwala nam zidentyfikować osoby z wysokim potencjałem, który możemy wykorzystać w organizacji. W 2013 roku 318 osób zostało określonych jako „talent” (10,23 proc. pracowników objętych systemem ocen). W roku 2012 wyłuskaliśmy 267 talentów (8,6 proc. całej populacji objętej systemem ocen).

W ramach procesu oceny rocznej dwa razy w roku spotykamy się na posiedzeniach komitetów karier, aby omówić wyniki, aspiracje i możliwości rozwojowe pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem talentów. Staramy się, aby każdy pracownik, który został oceniony jako talent, znalazł się w planie sukcesji. Dzięki temu ma on proponowaną ścieżkę kariery i wraz z menedżerem może opracować swój indywidualny plan rozwoju.

W ten sposób zapewniamy firmie przyszłą kadry menedżerską, rozwijamy kluczowe kompetencje oraz wyłaniamy pracowników zaangażowanych i gotowych do rozwoju. Do grupy talentów kierowane są różne inicjatywy, jak np. Lunch & Learn, korporacyjne programy rozwojowe i dodatkowe szkolenia.

W 2014 roku zamierzamy uruchomić nowy program rozwojowy dla osób przygotowywanych do objęcia stanowisk kierowniczych, który będzie wzmocniał wiedzę biznesową oraz menedżerską. Weźmie w nim udział około 30 pracowników.

Akademia Talentów

Akademia Talentów ma na celu rozwój kompetencji technicznych młodych pracowników naszej firmy. W ramach programu uczestnicy realizują projekty pod okiem mentorów, poszerzając wiedzę techniczną. Z drugiej strony – mentorzy mają okazję do rozwijania swoich umiejętności w zakresie coachingu, komunikacji i zarządzania projektem.

Decyzja o kontynuacji programu (obecnie trwa trzecia edycja) była podyktowana chęcią dalszego rozwoju pracowników oraz koniecznością uzupełnienia luki pokoleniowej.

W poprzednich edycjach wzięło udział w sumie 100 pracowników. W bieżącej bierze udział 79 osób – 49 młodych inżynierów i 30 mentorów. Trzecia edycja rozpoczęła się w grudniu 2012 roku i zakończy w listopadzie 2014 roku.

Uczestnicy biorą udział w szkoleniach podstawowych (zarządzanie projektem, WCM, zarządzanie zmianą, komunikacja i praca zespołowa). Następnie dzieleni są na dwie ścieżki szkoleniowe: lider (szkolenia rozwijające kompetencje kierownicze) i ekspert (rozwój kompetencji specjalistycznych).

W ramach trwającej Akademii, uczestnicy mieli po raz pierwszy możliwość udziału w sesjach Development Centre, które pomogły określić ich potencjał, mocne strony i obszary do rozwoju.

ArcelorMittal Poland koncentruje swoje działania w zakresie wspierania różnorodności w obszarach płci, wieku i kultury.

Aby umocnić działania w tym obszarze, 1 października 2013 roku nasza firma została sygnatariuszem Karty Różnorodności. Jest to międzynarodowa inicjatywa realizowana w wielu krajach Unii Europejskiej i promowana przez Komisję Europejską.

Podpisanie Karty obliguje do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy, zobowiązuje do działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania.



Różnorodność kulturowa

Wzmacnianie pozycji kobiet (Gender diversity)

Jako firma z sektora przemysłowego uważamy, że należy wspierać dążenia kobiet do rozwoju oraz obejmowania kluczowych stanowisk kierowniczych, które ze względu na specyfikę, dotychczas najczęściej były zajmowane przez mężczyzn. W ArcelorMittal Poland pracują 1503 kobiety, z tego 136 zajmuje stanowiska związane z zarządzaniem zespołami.

W październiku i listopadzie 2013 roku dwanaście kobiet, zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub zarządzających projektami w naszej firmie, wzięło udział w korporacyjnych programach wspierających rozwój kobiet w organizacji: „Women emerging in leadership” oraz „Women in leadership”.

Obydwa programy mają na celu rozwój kompetencji osobistych kobiet i wzmocnienie ich umiejętności menedżerskich. W trakcie szkolenia uczestniczki wzięły udział w kilku panelach dyskusyjnych, warsztatach oraz miały okazję do wymiany doświadczeń. Całość odbywała się w języku angielskim, co dodatkowo rozwijało ich kompetencje językowe.

Różnorodność kulturowa (Cultural diversity)

W naszej firmie pracuje 24 obcokrajowców, głównie na stanowiskach kierowniczych. Pochodzą z Indii, Francji, Austrii, Kazachstanu, Belgii, Rumunii i Holandii. Ważne jest więc, aby wyposażyć ich w wiedzę dotyczącą różnic kulturowych.

W 2013 roku firma, w ramach programu wspierania różnorodności, zorganizowała warsztat z zakresu „Budowania wizerunku oraz udanych relacji w kulturze polskiej”. W warsztacie wzięli udział obcokrajowcy kierujący różnorodnymi zespołami. Warsztat miał na celu pogłębienie i skonsolidowanie wiedzy na temat różnic kulturowych i ich wpływu na wyniki biznesowe organizacji.

W roku 2014 planujemy kolejne programy rozwojowe dla kobiet, chcemy objąć programem coraz więcej osób i wzmocnić umiejętności naszych pracowników w zakresie

Rada Kobiet

Od 2010 roku wszystkie kobiety pracujące w ArcelorMittal Poland mają swoją reprezentację w kontaktach z Zarządem – Radę Kobiet. Do jej zadań należy m.in. zbieranie opinii dotyczących traktowania kobiet, warunków, jakie im stwarza pracodawca i problemów, na jakie napotykają w pracy. Odpowiadając na potrzebę łączenia roli pracownika z rolą mamy oraz zapewnienia dzieciom właściwej opieki w czasie pracy rodziców, z inicjatywy Rady, stworzone zostały dwa przedszkola zakładowe.

Rada Kobiet działa przy prezesie Zarządu ArcelorMittal Poland, który dwa razy w roku uczestniczy w posiedzeniach Rady. Właśnie na jednym z takich posiedzeń zdecydowano o uruchomieniu specjalnej skrzynki e-mailowej, która jest dla wszystkich pracowników, szczególnie dla pań, narzędziem kontaktu z Radą Kobiet – rada.kobiet@arcelormittal.com.

W skład Rady wchodzi:

- Teresa Godoj – dyrektor Biura BHP
- Monika Roznerska – dyrektor personalny
- Sylwia Winiarek – rzecznik prasowy, szef Biura Komunikacji
- Anna Wyczesany – szef Biura Rozwoju Pracowników i Projektów HR

współpracy międzykulturowej.

Uzupełnienie luki pokoleniowej (Age diversity)

Średnia wieku osób zatrudnionych w naszej firmie wynosi 48 lat, a ponad 5000 pracowników jest w wieku powyżej 50. roku życia. Historia naszej firmy, zmiany organizacyjne oraz demograficzne zmiany w Polsce odstąpiły potrzebę analizy struktury zatrudnienia we wszystkich naszych zakładach. Badania te posłużyły do opracowania szacunkowych informacji o zmianach w zatrudnieniu, spowodowanych odejściami pracowników na emeryturę, możliwościami pozyskania odpowiednich pracowników bądź podjęcia działań, które pozwolą zniwelować lukę kompetencyjną.

Na bazie przeprowadzonej analizy, obejmującej wszystkie zakłady i części produkcyjne, udało się wyodrębnić stanowiska będące istotą produkcji i zidentyfikować pracowników, którzy w ciągu najbliższych pięciu lat nabędą uprawnienia do odejścia na emeryturę. Kluczowymi okazały się wyspecjalizowane stanowiska produkcyjne, na których doświadczenia nabywa się w trakcie lat pracy jako ślusarz, mechanik czy elektryk. Identyfikacja takich stanowisk pozwoli nam na przygotowanie i odpowiednie przeszkolenie osób, które przejmą obowiązki odchodzących pracowników bez zbędnych przestoju, zapewniając ciągłość procesów technologicznych i bezpieczeństwo procesu. Plany te są na bieżąco weryfikowane, co zapewnia możliwość niezwłocznej odpowiedzi na potrzeby zakładów w przypadku jakichkolwiek zmian kadrowych, a także odpowiednie zaplanowanie rekrutacji i planów sukcesji na te stanowiska.

Pracownikom wkrótce odchodzącym na emeryturę możemy zaoferować stosowne wsparcie w przygotowaniu do tego procesu. W ramach programów wspierających ciągłość zatrudnienia oraz ułatwiających proces przejścia na emeryturę oferowane są wewnętrzne szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe, dofinansowanie zewnętrznych szkoleń i kursów oraz urlopy szkoleniowe z gwarancją powrotu do pracy. Programy pomocy w okresie przejściowym uwzględniają takie elementy, jak planowanie przedemerytalne, zatrzymanie w pracy osób, które zamierzają ją kontynuować, odprawy uwzględniające wiek i wysługę lat, pomoc w znalezieniu nowych miejsc pracy oraz pomoc przy wycofaniu się z życia zawodowego.



Pracowniczy Program Wsparcia – „nie jesteś sam – zapytaj o drogę”

„Nie jesteś sam” to program zaprojektowany w celu pomocy pracownikom w sytuacjach, które powodują silny stres utrzymujący się przez długi czas. Mogą wywoływać go takie czynniki, jak współzależnienie, długotrwała choroba, niepełnosprawność członków najbliższej rodziny, problemy wychowawcze z dziećmi, lęk przed zmianą kompetencji zawodowych czy zagrożenie utratą pracy. Długotrwały stres jest niebezpieczny, ponieważ negatywnie wpływa na zdrowie psychiczne i somatyczne, co z kolei prowadzi do zwiększonej absencji w pracy i wypadkowości.

W ramach programu pomagamy pracownikom i ich rodzinom pokonywać takie problemy. Wdrożyliśmy system indywidualnej pomocy oparty na konsultantach i ekspertach. Pomoc jest całkowicie anonimowa. Programem objęci są wszyscy pracownicy ArcelorMittal Poland w oddziałach w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie. Z programu indywidualnie skorzystało 141 pracowników. W 2013 roku przeprowadzono 269 konsultacji z ekspertami.

Program obejmował też szkolenia dotyczące rozpoznawania stresu i sposobów reagowania.

W 2013 roku przeszkoliliśmy około 550 mistrzów i brygadzystów na temat zasad udzielania pomocy w ramach Pracowniczego Programu Wsparcia oraz zasad interwencji wobec osób z problemem uzależnienia. Przeprowadziliśmy 16 konsultacji z dyrektorami zakładów na temat „Zero tolerancji wobec alkoholu”. Przeszkoliliśmy 70 społecznych inspektorów pracy, a 91 pracowników wzięło udział w szkoleniu „Jak ośwoić stres?”.

W roku 2014 planujemy kontynuować program „Nie jesteś sam”. Zamierzamy wprowadzić dodatkowe szkolenia w ramach standardowych szkoleń BHP dla brygadzystów oraz 1,5-godzinny panel na temat programu dla pracowników naszej firmy. Ważnym celem na rok 2014 jest opracowanie i wdrożenie procedury wczesnego rozpoznawania problemów z długotrwałym stresem u pracowników i wypracowanie zasad udzielania pomocy.

Świadczenia socjalne

Pracownicy ArcelorMittal Poland mogą korzystać z bogatego zestawu świadczeń socjalnych. W 2013 roku, podobnie jak w latach poprzednich, dofinansowywane były karty MultiSport, pobyty dzieci na koloniach, obozach i turnusach rehabilitacyjnych.

Pracownicy, emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin mogli skorzystać z dofinansowania wycieczek. Cenionym przez pracowników elementem świadczeń socjalnych jest możliwość korzystania ze świadczeń z zakresu profilaktyki zdrowotnej.



Warsztaty dla rodziców

W 2013 roku wspólnie z fundacją „Nasze Dzieci” rozpoczęliśmy program warsztatów dla rodziców. W listopadzie i grudniu odbyły się inauguracyjne wykłady w Dąbrowie, Krakowie i Zdzeszowicach, prowadzone przez psychologa z długoletnim doświadczeniem w pracy z rodzicami. Tematyka spotkań obejmuje zagadnienia dotyczące dzieci w różnym wieku. Spotkania zainaugurowały warsztat pt. „Jak wzmacniać poczucie wartości u dziecka w różnych fazach jego rozwoju?”. Kolejne będą dotyczyły m.in. bezpieczeństwa w sieci, rozwoju kreatywności u dzieci i radzenia sobie z emocjami dziecka.

W warsztatach wzięło udział łącznie 114 osób. Uczestnicy zadeklarowali chęć uczestnictwa w kolejnych spotkaniach, dlatego w 2014 roku zaplanowaliśmy trzy spotkania w każdej z lokalizacji.

Tydzień Zdrowia

W ramach Programu Promocji Zdrowia w całej firmie ArcelorMittal realizowana jest inicjatywa mająca zachęcić pracowników do dbania o zdrowie poprzez aktywność fizyczną i badania profilaktyczne.

Podczas Tygodnia Zdrowia zrealizowaliśmy wiele działań poświęconych m.in. tematyce radzenia sobie ze stresem, znaczenia snu i prawidłowej diety. Jednocześnie pracownicy mieli możliwość skorzystania z profilaktycznych badań onkologicznych i chorób układu krążenia.

Nową inicjatywą, w którą zaangażowała się największa liczba pracowników był zorganizowany w Dąbrowie i Krakowie I Wielki Marszobieg Charytatywny. Każdy przebyty i potwierdzony pieczętką kilometr owocował przekazaniem przez firmę 5 zł na leczenie Sebastiana – syna naszego pracownika z Oddziału w Dąbrowie Górniczej.

We wszystkich działaniach zorganizowanych w ramach Tygodnia Zdrowia wzięło udział 3821 osób, w tym w samym Marszobiegu – 1022 osoby.

Przedszkola ArcelorMittal Poland

Odpowiadając na potrzeby pracowników, którzy na co dzień godzą pracę zawodową z obowiązkami rodzicielskimi, otworzyliśmy dwa przedszkola. Zarówno „Równe Przedszkolaki”, działające w Dąbrowie Górniczej od września 2011 roku, jak i otwarta rok później „Akademia Małych Pociech” w Krakowie, spełniają wymogi przedszkola integracyjnego, zapewniają miejsca dla 100 dzieci każde.

Przedszkola przeznaczone są głównie dla dzieci pracowników firmy. Obie placówki prowadzone są przez Prywatne Przedszkole Estetyczne, które zapewnia dzieciom wysoki standard programu edukacyjnego, zdrowego żywienia oraz samego wyposażenia.

Wszyscy pracownicy ArcelorMittal Poland, oprócz grupy 83 osób, objęci są postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i reprezentowani przez 32 związki zawodowe. W grupie tej działa 18 zakładowych organizacji związkowych. Grupa nieobjęta postanowieniami ZUZP to osoby ze ścisłego kierownictwa Spółki, których warunki zatrudnienia, zwalniania oraz wynagradzania są określone w indywidualnych umowach o pracę tych pracowników.

Dodatkowo raz w roku Zarząd ArcelorMittal Poland spotyka się z przedstawicielami wszystkich związków zawodowych.

Rolę nieformalnych konsultacji pełnią spotkania przewodniczących 5 największych organizacji związkowych i przedstawicieli HR. Spotkania z prezesem odbywają się raz w miesiącu, a z HR – w zależności od potrzeb.

Przedstawiciele HR uczestniczą też w posiedzeniach najwyższych władz związków – Walnego Zgromadzenia, Komisji Zakładowych, Zarządu i Prezydiów organizacji związkowych. To dla nas szczególnie cenne spotkania, będące okazją do bezpośredniego nawiązania dialogu z pracownikami.

Relacje ze związkami zawodowymi mają dla naszej firmy kluczowe znaczenie.

Przez lata udało nam się wypracować spójny system prowadzenia dialogu z ich przedstawicielami, który odbywa się w trzech obszarach:

- w sprawach dotyczących BHP, raz na kwartał spotyka się Główna Komisja BHP, z udziałem prezesa, przedstawicieli HR – Dialog Społeczny oraz 7 przedstawicielami organizacji związkowych;
- sprawy socjalne omawia raz w miesiącu Główna Komisja Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w której reprezentowane są związki zawodowe ze wszystkich oddziałów i HR;
- pozostałe kwestie omawiane są podczas organizowanych co dwa tygodnie spotkań Zespołu Roboczego, na których poruszane i rozwiązywane są bieżące sprawy pracownicze oraz prowadzone są negocjacje; w spotkaniach zespołu biorą udział przedstawiciele HR – Dialog Społeczny i 12 organizacji związkowych.





PRODUKCJA

Zrównoważona produkcja stali

Jako przedstawiciel przemysłu mającego znaczący wpływ na środowisko naturalne, poprzez badania nad nowymi technologiami i doskonalenie procesów produkcyjnych, stale dążymy do jego ograniczania.

Przykładowe działania, jakie podejmujemy, to zmniejszanie emisji zanieczyszczeń, ponowne wykorzystanie odpadów czy też ograniczenie zużycia surowców i energii. Prowadzimy również współpracę z szeroko rozumianą branżą stalową w celu wymiany doświadczeń i promowania najlepszych praktyk.

✓ W 2013 ROKU

- W 14 z 17 zakładów produkcyjnych ArcelorMittal Poland wdrożyliśmy System Zarządzania Energią.
- Nie wydarzyła się istotna awaria przemysłowa.
- Wpłynęły do nas 33 zgłoszenia związane z oddziaływaniem naszych zakładów na otoczenie. Ponad połowę z nich udało nam się szybko i skutecznie rozwiązać.
- Zakończyliśmy analizę 10 obszarów, w ramach projektu dotyczącego efektywności energetycznej, czego rezultatem było 159 nowych projektów z zakresu efektywności, w tym 64 bezkosztowe.
- Posadziliśmy ponad 10 tysięcy drzew, głównie w Dąbrowie Górniczej i Sławkowie.
- Wszystkie zgłoszone przez nas projekty służące poprawie efektywności energetycznej uzyskały Białe Certyfikaty.

✓ W 2014 ROKU

- Wdrożymy System Zarządzania Energią - ISO 50001 w pozostałych zakładach ArcelorMittal Poland i będziemy gotowi do przystąpienia do certyfikacji.
- Zakończymy proces wdrażania programu Energize.
- Planujemy wdrożyć projekty przynoszące korzyści w wysokości 78 mln zł, o nakładach inwestycyjno-remontowych w kwocie 16 mln zł.

Zmiany klimatyczne i emisje gazów cieplarnianych

Zmiany klimatu to jedno z kluczowych wyzwań, przed jakim stoi dziś branża hutnicza. Aby sprostać temu wyzwaniu, stale analizujemy ryzyko związane z regulacjami wdrażanymi w prawodawstwie Unii Europejskiej czy w prawie polskim.

Wspiera nas w tym korporacyjne biuro prawne oraz Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa. Na bieżąco prognozujemy i szacujemy skutki finansowe zmian

klimatycznych dla organizacji, takie jak obowiązek zakupu uprawnień do emisji CO₂. Bierzymy też aktywny udział w debacie publicznej wokół problemów ochrony klimatu.

W 2013 roku byliśmy oficjalnym partnerem wspierającym Ministerstwo Środowiska w organizacji 19. Konferencji Stron Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Zmian Klimatu (COP19).



Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi w raportowanym okresie, w przeliczeniu na tony CO₂ (Mg CO₂)

	Łączne emisje bezpośrednich gazów cieplarnianych, w tym:	Wytwarzanie energii elektrycznej, ciepła lub pary
Dąbrowa Górnicza	4 231 164	—
Kraków	2 706 867	1 590 848
Zdzieszowice	1 282 180	308 685
Świętochłowice	32 262,94	—
Sosnowiec	85 206,63	—
Huta Królewska	8 916,00	—





Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi (w raportowanym okresie) [Mg]

	NOx	SOx	Lotne związki organiczne	Pył zawieszony
Dąbrowa Górnicza	3 423,60	5 033,14	0,00	2 257,04
Kraków	1 381,31	1 802,15	0,00	408,70
Zdzieszowice	2 615,36	928,07	0,00	64,66
Świętochłowice	72,88	0,25	9,33	1,19
Sosnowiec	86,933	340,08	0,00	37,07
Huta Królewska	33,29	1,29	0,00	0,00

W każdym z naszych oddziałów, jako konsekwencja procesów wysokotemperaturowych powstają emisje związków siarki i azotu.

Związki tlenków azotu (NOx) wytwarzane są m.in. w procesie produkcji surowki żelaza lub koksu oraz w procesie spalania paliw stałych i gazowych. Z kolei związki tlenków siarki (SOx) powstają m.in. w procesie spalania gazów hutniczych.

Emisja pyłu zawieszonego powstaje w każdej z hut, w procesach technologicznych, tj. m.in. podczas rozładunku i transportu surowców, paliw stałych, przelewania ciekłej surowki i stali, w procesach spalania gazów i węgla, czy produkcji i sortowania spieku.

W każdym z oddziałów podjęliśmy działania zmierzające do ograniczenia emisji ww. związków do powietrza.

Wśród nich wymienić można m.in.:

- optymalizację pracy elektrofiltrów dla taśmy spiekalniczej w oddziale w Dąbrowie Górniczej,
- opracowanie planu działań w celu poprawy skuteczności instalacji odpylania w dąbrowskiej stalowni,
- prace remontowe układów odpylających baterię wielkokomorową w koksowni w Krakowie,
- prace remontowe masywu ceramicznego baterii koksowniczych i modernizację Wydziału Węglpochodnych w Zdzieszowicach,
- remont instalacji odpylającej kotłów elektrociepłowni w Sosnowcu.

Jedyną hutą, w której oprócz emisji NOx, SOx i pyłu zawieszonego odnotowano emisje lotnych związków organicznych jest Oddział Świętochłowice. Emisja ta związana jest z używaniem lakierów i rozpuszczalników, zawierających lotne związki organiczne, w procesie powlekania blach.

Zużycie wody

Wodę wykorzystujemy zarówno do celów przemysłowych, jak i socjalno-bytowych. Jest ona dostarczana przez lokalne sieci wodociągowe i innych dostawców, jak również pobierana z wód powierzchniowych i podziemnych. Jej pobór i zużycie w głównej mierze uzależnione są od poziomu produkcji.

W oddziale w Krakowie woda przemysłowa pobierana jest z rzeki Dłubni i wykorzystywana na różnych etapach procesu produkcyjnego, głównie do uzupełniania strat w obiegach wodnych instalacji poszczególnych wydziałów np. w kotłowni, koksowni czy wielkim piecu.

W Zdieszowicach wodę wykorzystujemy w procesach produkcji pary i energii elektrycznej (elektrociepłownia) oraz produkcji koksu – jako czynnik chłodzący. Jej całkowite zużycie utrzymuje się na stałym poziomie, przy czym wykorzystanie wody głębinowej, cenniejszej z uwagi na wykorzystanie do zaopatrzenia ludności, maleje na rzecz wody powierzchniowej, pobieranej z rzeki Odry.

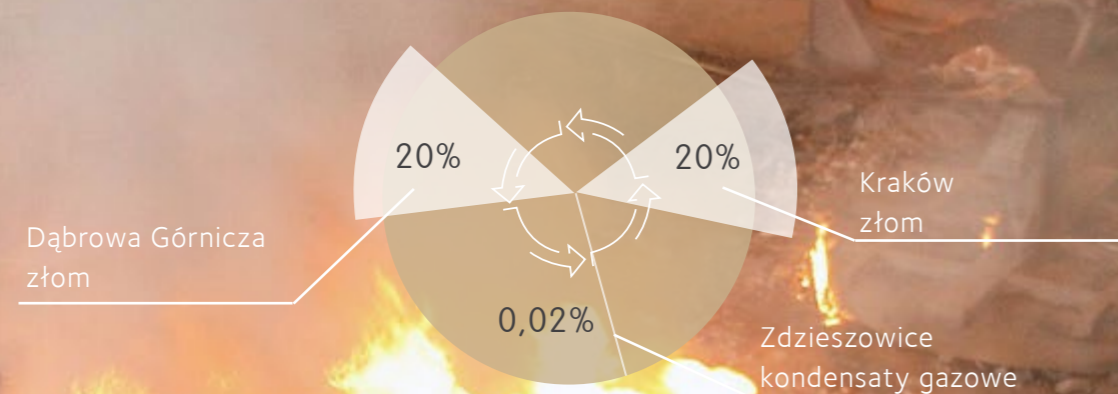
W ostatnich latach pobór wody w Świętochłowicach, Sosnowcu (woda powierzchniowa dla tego zakładu pobierana jest z rzeki Czarna Przemsza) i Hucie Królewskiej utrzymuje się na poziomie ustabilizowanym, natomiast w Dąbrowie Górniczej w ostatnich trzech latach pobór wody maleje.

W celu minimalizowania naszego wpływu na środowisko dążymy do tego, by wykorzystaną wodę poddawać recyklingowi w jak największym stopniu. W pięciu naszych oddziałach woda jest ponownie wykorzystywana. W Hucie Królewskiej 100 proc. wykorzystywanej wody podlega recyklingowi.

Powstające natomiast w Świętochłowicach ścieki socjalno-bytowe i przemysłowe wraz z wodami opadowymi i roztopowymi kierowane są do kanalizacji ogólnospławnej. Parametry tych ścieków nie pozwalają na ich zawrót i ponowne wykorzystanie w procesie technologicznym.

	Łączna objętość wody pobranej i zużytej bezpośrednio przez organizację według źródła [Mg]			/ Procent i łączna objętość wody podlegającej recyklingowi i ponownemu wykorzystaniu [Mg]		
	Dąbrowa Górnicza	Kraków	Zdzieszowice	Świętochłowice	Sosnowiec	Huta Królewska
Łączna objętość wody pobranej z dowolnego źródła wody przez organizację	10 874 966	5 349 437	7 531 036	229 652	166 920	6 034 014
Wody powierzchniowe z rzek	0	4 032 193	4 968 780	0	35 960	0
Wody podziemne	0	1 284 462	2 562 256	0	0	0
Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych	10 874 966	2 782	0	229 652	130 960	6 034 014
Łączna objętość wody powtórnie zużytej /poddanej recyklingowi	54,10% 12 128 662	57,47% 3 074 161,00	16,00% 1 170 008,00	0% 0	63,11% 105 345,00	100,00% 6 034 014,00

Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym



Recykling

Stal jest produktem w pełni ekologicznym, w 100 proc. podlegającym recyklingowi. Po około 20 latach aż 70 proc. wszystkich produktów stalowych powraca do obiegu wtórnego. W oddziałach w Dąbrowie Górniczej i Krakowie złom wykorzystywany jest w procesie odzysku jako wsad żelazonośny.

W oddziale Dąbrowa Górnicza odzysk złomu następuje w instalacji do wtórnego wytopu surówki żelaza. Materiał dostarczany jest za pośrednictwem firm zewnętrznych, a także sprowadzany z innych oddziałów ArcelorMittal Poland, w tym z Sosnowca, Świętochłowic czy Chorzowa.

Firmy złomowe stanowią podstawowe ogniwo w „pętli” recyklingu złomu, gdyż są odpowiedzialne za zbiórkę, skup, magazynowanie, odzysk i dostarczanie surowca do odbiorców. To dzięki ich działalności zużyte produkty stalowe z gospodarstw domowych, zdemontowane instalacje produkcyjne czy też karoserie samochodowe zostają poddawane odzyskowi i transportowane do hut w celu wytworzenia kolejnych półproduktów lub gotowych wyrobów. Korzyści płynące z tego procesu to zachowanie

naturalnych źródeł, oszczędność energii, ochrona środowiska czy obniżenie kosztów produkcji.

Stal wielokrotnie przetwarzana nie traci swoich właściwości, przez co stanowi swoisty „bank energetyczny”. Każda przetworzona tona stali zapewnia oszczędność 74 proc. energii potrzebnej do wyprodukowania stali z surowców pierwotnych. Stal dzięki swym energooszczędnym właściwościom przewyższa jakością – w rozumieniu oddziaływania na środowisko naturalne – inne surowce, jak plastik, szkło, czy papier.

W oddziale w Świętochłowicach procesowi odzysku poddawane są tzw. zgary cynkowe (zanieczyszczenia powstałe w procesie ocynowania blach), dzięki czemu odzyskujemy 85 proc. cynku w nich zawartego – w roku 2013 było to 685 ton.

Powstające w procesach powlekania blach zanieczyszczone rozpuszczalniki przekazywane są do odzysku, dzięki czemu odzyskujemy ich około 60 proc. – w roku 2013 było to 25,5 tony. Z kolei w Zdieszowicach, powtórnie wykorzystywane są kondensaty gazowe pochodzące z przesyłu gazu koksowniczego.

System Bezpieczeństwa Procesowego, czyli uświadamianie społeczności sąsiadującej z zakładami dużego ryzyka

Jako odpowiedzialny sąsiad dbamy o to, by zapewnić lokalnym społecznościom pełen dostęp do informacji o zagrożeniach związanych z sąsiedztwem naszych zakładów.

Posiadamy trzy oddziały klasyfikowane jako zakłady dużego ryzyka: w Dąbrowie Górniczej, Krakowie i Zdieszowicach. Aby informacje o nich były dostępne dla społeczności lokalnych i wszystkich zainteresowanych, stworzyliśmy stronę internetową zdr.arcelormittal-poland.pl, na której można znaleźć najważniejsze wiadomości. Dziękując się tymi informacjami chcemy zapewnić, że zastosowane systemy stanowią gwarancję bezpieczeństwa nie tylko dla naszych pracowników, ale też dla innych osób przebywających na terenie naszego zakładu, i w jego najbliższej okolicy.

W oddziałach zaklasyfikowanych jako zakłady dużego ryzyka funkcjonuje obligatoryjny System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym zgodny z Ustawą Prawo Ochrony Środowiska. Każdy z ww. oddziałów posiada opracowany Raport o Bezpieczeństwie, Program Zapobiegania Poważnym Awariom, Wewnętrzny Plan Operacyjno-Ratowniczy oraz ustalone rozwiązania zawierające jasne wytyczne, jak przeciwdziałać ewentualnej awarii.

Dodatkowo informujemy lokalne władze o występujących zagrożeniach oraz podjętych przez nas środkach zapobiegawczych i działaniach.

Prowadzimy aktywny monitoring oddziałów, poprzez:

- cykliczne audyty Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym,
- regularne przeglądy techniczne instalacji, modernizacje obiektów i budowli, w których znajdują się substancje niebezpieczne,
- analizę kluczowych parametrów procesu mających wpływ na bezpieczeństwo,
- działania służby ochrony oddziału.

Patrząc w przyszłość, wykonujemy symulacje różnego typu sytuacji awaryjnych zarówno podczas ćwiczeń wewnętrznych, jak i we współpracy z jednostkami Państwowej Straży Pożarnej. Poprzez wielogodzinne ćwiczenia przy zaangażowaniu wszystkich naszych służb oraz solidną dokumentację zmniejszamy prawdopodobieństwo wystąpienia takiej awarii.

Dzięki temu w roku 2013 nie wydarzyła się żadna poważna awaria przemysłowa.

Informowanie o kwestiach środowiskowych

Korzystając z zasobów środowiska, czujemy się za nie odpowiedzialni, zarówno w wymiarze ekonomicznym, jak i społecznym. Podejmując wszystkie nasze działania, pozostajemy otwarci na sygnały płynące z naszego otoczenia. Aby ułatwić komunikację w zakresie ochrony środowiska między interesariuszami zewnętrznymi a firmą, w 2009 roku w strukturach firmy powstało stanowisko Eko-Ambasadora.

Narzędziami do kontaktu z Eko-Ambasadorem są:

- specjalna darmowa linia telefoniczna: 0 800 800 331
- adres mailowy: zielona.huta@arcelormittal.com

Za ich pośrednictwem każdy może zgłosić uwagę lub zainterweniować w sprawach dotyczących oddziaływania oddziałów ArcelorMittal Poland na środowisko. Stały kontakt ułatwia przepływ informacji, pomaga w wyjaśnianiu wątpliwości oraz umożliwia służbom ochrony środowiska szybsze i skuteczniejsze reagowanie na problemy zgłaszane przez mieszkańców.

Eko-Ambasador jest w stałym kontakcie z członkami Zarządu firmy, kierownikami poszczególnych wydziałów i technologami. Dzięki temu w krótkim czasie dociera do osób mogących zaradzić zgłaszanym przez mieszkańców problemom. Każda sprawa jest dokładnie badana a zainteresowanym osobom udzielana jest rzetelna odpowiedź.


W ubiegłym roku wpłynęły do nas 33 zgłoszenia związane z oddziaływaniem naszych zakładów na otoczenie. Ponad połowę z nich udało nam się szybko i skutecznie rozwiązać.

Część ze zgłaszanych kwestii wymaga jednak podjęcia działań długoterminowych, w tym inwestycji. Mieszkańcy często zgłaszali m.in. uciążliwości związane z emisją hałasu. W wielu miejscach udało nam się wyciszyć najgłośniejsze źródła hałasu, w innych jesteśmy w trakcie realizacji lub planowania takich inwestycji. Trafiają do nas także zgłoszenia, po analizie których okazuje się, że przyczyna problemu nie jest związana z działalnością naszych zakładów.

W 2014 roku planujemy rozwinąć nasze kanały komunikacji o dystrybucję materiałów informacyjnych bezpośrednio do skrzynek pocztowych mieszkańców oraz poprzez lokalną prasę, tak by znali oni nasze zamiary i zakres prac realizowanych w oddziałach, np. broszura informacyjna dotycząca kolejnego etapu wyciszenia źródeł hałasu z terenu Bazy Przeładunku Rud i nośnicy taśmociągu – instalacji należących do ArcelorMittal Poland Oddział w Dąbrowie Górniczej.

Zarządzenie zużyciem energii w produkcji

Zastosowanie w nowoczesnym hutnictwie dużej liczby urządzeń ochrony powietrza przynosi znaczące korzyści zarówno ekologiczne, jak i ekonomiczne, ponieważ większość pyłów można odzyskać i ponownie wykorzystać w procesie technologicznym. Z drugiej strony skutkuje jednak wzrostem poziomu energochłonności instalacji.

 łączne zużycie energii [GJ]

Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii

244 162 050,25 **0**
źródeł nieodnawialnych źródeł odnawialnych

Pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii

17 584 604,68 **0**
źródeł nieodnawialnych źródeł odnawialnych

System Zarządzania Energią jako element Zintegrowanego Systemu Zarządzania w ArcelorMittal Poland

Od 2010 roku posiadamy wspólny dla wszystkich oddziałów spółki, certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania. System ten zapewnia zaangażowanie wszystkich pracowników w osiąganie najwyższej jakości produktów w bezpiecznych warunkach pracy, z uwzględnieniem ograniczenia wpływu procesów na środowisko oraz zapewnienie bezpiecznego funkcjonowania instalacji.

Sprawnie funkcjonujący Zintegrowany System Zarządzania pozwala na dobre zarządzanie wszystkimi obszarami spółki w oparciu o jednorodną dokumentację i jednolity sposób przeprowadzania działań. Funkcjonowanie systemu w poszczególnych procesach sprawdzamy za pomocą audytów wewnętrznych, które mają na celu potwierdzenie spełnienia wymagań.

W celu lepszego nadzorowania procesów, również tych, które są poza ArcelorMittal Poland, a które mają bezpośredni związek z naszą działalnością, przeprowadzamy audyty u naszych dostawców. Pozwala to na stałe podnoszenie poziomu naszej współpracy i zaufania.

W skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania funkcjonującego w ArcelorMittal Poland wchodzi:

- System Zarządzania Jakością certyfikowany wg normy EN ISO 9001:2008 oraz specyfikacji technicznej ISO/TS 16949:2009 (dot. oddziałów produkujących wyroby dla przemysłu motoryzacyjnego);
- System Zarządzania Środowiskowego certyfikowany wg normy EN ISO 14001:2004;
- System Zarządzania BHP certyfikowany wg BS OHSAS 18001:2007 oraz PN-N-18001:2004;
- System Zarządzania Energią certyfikowany wg normy EN ISO 50001:2011 (dot. Oddziału w Sosnowcu);
- Laboratoria posiadają akredytację na spełnienie wymagań normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005;
- W oddziałach zaklasyfikowanych jako Oddziały Dużego Ryzyka Wystąpienia Poważnej Awarii Przemysłowej – Dąbrowa Górnicza, Kraków, Zdzeszowice – funkcjonuje obligatoryjny System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym wg Ustawy Prawo Ochrony Środowiska.



Efektywne zarządzanie energią jest niezbędne, jeśli firma chce zapewnić stały nadzór nad zużyciem energii i jej kosztami. Ponadto duże zakłady przemysłowe, takie jak nasz, zobowiązane są do przestrzegania zaostrzonych norm krajowych i europejskich w zakresie ochrony środowiska oraz efektywności energetycznej. Jednym z podstawowych zadań w celu zapewnienia zgodności z obecnymi oraz przyszłymi wymaganiami prawnymi jest dobra kontrola gospodarki energetycznej firmy oraz bieżący monitoring zmian i odchyłeń w wyniku energetycznym poszczególnych zakładów.

W celu uporządkowania zarządzania energią w naszej firmie, zwiększenia efektywności energetycznej, obniżenia kosztów produkcji oraz zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych zdecydowaliśmy się wdrożyć normę ISO 50001:2011 we wszystkich obszarach ArcelorMittal Poland. W ciągu niecałego roku wdrożyliśmy System Zarządzania Energią w 14 z 17 zakładów produkcyjnych, a 3 pozostałe to nasz cel na rok 2014.

Naszym podstawowym zadaniem w procesie wdrożenia ISO 50001 w całej firmie było wdrożenie tzw. planowania energetycznego. Z początkiem roku 2013, pracę we wszystkich zakładach rozpoczęliśmy od zidentyfikowania miejsc najbardziej energochłonnych, które wymagają nadzoru. Po przeprowadzeniu przeglądu energetycznego, stworzyliśmy listy miejsc wykorzystywania energii generujących największe koszty oraz tych z dużym potencjałem poprawy. W każdym zakładzie produkcyjnym wybraliśmy wskaźniki wyniku energetycznego, które są podstawą do monitorowania zmian i odchyłeń od celu, który stawiamy sobie każdego roku. W ciągu całego roku udało nam się przeprowadzić analizy setek obszarów, procesów i maszyn wykorzystujących media energetyczne, sprawdzić stan opomiarowania oraz wybrać kluczowe wskaźniki wyniku energetycznego w każdym zakładzie produkcyjnym, które teraz stale kontrolujemy i poprawiamy.



ISO 50001:2011

Równocześnie postanowiliśmy wdrożyć projekt Energize, którego celem jest ograniczenie zużycia mediów o 10% w stosunku do okresu referencyjnego. Na potrzeby projektu opracowano metodologię TLA (Techniczna Analiza Limitów), która poprzez głęboką analizę zużycia mediów, pozwala na poszukiwanie korelacji oraz definiowanie strat możliwych do uniknięcia poprzez działania organizacyjne bądź zmiany techniczne. W 2013 zakończyliśmy analizę 10 obszarów, w ramach których wypracowano 159 nowych projektów, w tym 64 projekty niegenerujące kosztów o potencjale oszczędności 34 mln zł, oraz 90 projektów wymagających nakładów o potencjale 80 mln zł. Przeanalizowaliśmy również 128 starych rozwiązań, dla których wypracowano nowe podejście, które pozwoli nam zaoszczędzić 97,4 mln zł. Status wszystkich projektów monitorujemy na bieżąco. Całkowity zidentyfikowany potencjał w projektach to 211 mln zł, co stanowi 11% kosztów bazowych energii i mediów. W 2013 roku wdrożyliśmy projekty przynoszące korzyści w wysokości około 68 mln zł, co stanowi 3,6% założonego celu.



Program Energize, wdrożony w całym europejskim segmencie wyrobów płaskich Grupy, zdobył nagrodę ener.CON 2014 podczas konferencji w Berlinie, jako najlepszy program w dziedzinie efektywności energetycznej, co dodatkowo potwierdza nasze zaangażowanie w tej dziedzinie.



Dowodem na to, że nasze starania w obszarze poprawy efektywności energetycznej przynoszą efekty, była wygrana w przetargu na tzw. Białe Certyfikaty.

Białe Certyfikaty jest to system wsparcia działań służących poprawie efektywności energetycznej wprowadzonego w Polsce w 2012 roku. Przyznawane są one przez Urząd Regulacji Energetyki w ramach przetargów na najlepsze projekty. Otrzymanie Białych Certyfikatów skutkuje obniżeniem kosztów zakupu energii, pośrednio zwrotem części nakładów na projekty efektywnościowe, a tym samym jest zachętą do realizacji kolejnych przedsięwzięć o podobnych charakterze.

Wszystkie zgłoszone przez nas projekty uzyskały Białe Certyfikaty. Projekty te przyniosły konkretne, wymierne efekty. W wymiarze ekologicznym – zweryfikowany w wymaganym procedurą przetargową audycie – efekt oszczędności energii wynosi blisko 41 tysięcy MWh rocznie. Szacowany pośredni zwrot kosztów inwestycyjnych wyniósł około 80%.

Kontynuacja naszych działań w 2014 roku polegać będzie na zakończeniu wdrażania normy ISO50001 w pozostałych zakładach oraz wdrożeniu programu Energize w pozostałych 7 obszarach. Planujemy wdrożyć projekty przynoszące korzyści w wysokości 78 mln zł, o nakładach inwestycyjno-remontowych wynoszących 16 mln zł. W roku 2014 będziemy także gotowi do przystąpienia do certyfikacji systemu ISO 50001 oraz do udziału w kolejnym przetargu na Białe Certyfikaty.

Naszym nadrzędnym celem jest dalsze ograniczenie wykorzystania zasobów środowiska naturalnego poprzez poprawę efektywności energetycznej naszych technologii i instalacji.

Troska o ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko znajduje swoje odzwierciedlenie również w działaniach inwestycyjnych przeprowadzonych w oddziałach w Polsce, od momentu przejścia Polskich Hut Stali w 2004 roku.

Od tamtej pory ArcelorMittal Poland zainwestował ponad 5 miliardów złotych w projekty ukierunkowane nie tylko na poprawę wydajności instalacji i jakości produktów, ale też, co równie ważne, na obniżenie emisji zanieczyszczeń oraz zmniejszenie zużycia wody, koksu i energii.

Zbudowaliśmy także instalacje, które zwiększają możliwość odzysku i ponownego użycia surowców wykorzystywanych w produkcji stali.

W roku 2013 na inwestycje wydano łącznie ponad



430 mln



w tym około
24 mln

przeznaczono na cele związane z ochroną środowiska.



Łączne wydatki i inwestycje związane z ochroną środowiska w raportowanym okresie, odprowadzane do marszałka województwa (w zł)

	Łączne koszty opłat	opłaty za emisje do powietrza	opłaty za pobór wody	opłaty za zrzut ścieków	koszty inwestycyjne
Dąbrowa Górnicza	22 944 234	22 028 111	0	916 123,35	3 060 000
Kraków	3 703 688 **	3 002 665	603 899	37 776	11 675 000
Zdzieszowice	4 089 230 *	3 002 453,21	661 452,08	377 906,45	16 990 134,38
Świętochłowice	116 552	116 552	0	0	0
Sosnowiec	288 434	263 149	6 525	18 760	0
Huta Królewska	20 675,18	20 675,18	0	0	0

* Różnica w sumie opłat dot. Zdzieszowic wynika z nieuwzględnienia w tabeli opłaty za składowanie odpadów, która w roku 2013 wyniosła 47 419,42 zł.

** Różnica w sumie opłat dot. Krakowa wynika z nieuwzględnienia w tabeli opłaty za składowanie odpadów, która w roku 2013 wyniosła 59 348 zł.

Strategiczny dla koncernu projekt – rozpoczęcie produkcji długiej szyny w Dąbrowie Górniczej – którego wartość przekracza 140 mln złotych, przyczyni się do modernizacji polskiej infrastruktury kolejowej, a także zwiększy bezpieczeństwo w transporcie kolejowym, bo dłuższa szyna oznacza mniej łączeń. Do tej pory dąbrowska walcownia duża produkowała szyny o długości 30 metrów, teraz będzie to 120 metrów. Oficjalne otwarcie projektu miało miejsce w 2014 roku.

Modernizacja konwertora nr 2 w Dąbrowie Górniczej zwiększy bezpieczeństwo pracowników oraz poprawi niezawodność pracy maszyn i urządzeń w cyklu produkcyjnym. Budowa nowoczesnego centrum serwisowego grodzic – nowoczesnej linii parowania, zaciskania i cięcia – uzupełni istniejącą linię i będzie mogła przetwarzać grodzice o długości od 6 do 28 m. Możliwości obecnej linii to obsługa zakresu od 2-22 m.

W 2013 roku uruchomiliśmy biologiczną oczyszczalnię ścieków w Krakowie. Ma ona moc przerobową 40 m³ ścieków procesowych na godzinę. Instalacja ta spełnia wymogi środowiskowe i wymagania najlepszych dostępnych technik BAT (Best Available Techniques).

Modernizacja linii ocynkowania ogniowego w Świętochłowicach poprawiła niezawodność linii ocynkowania w celu osiągnięcia jej nominalnej zdolności produkcyjnej wynoszącej 340 tys. ton rocznie. Wpłynęła również na redukcję kosztów produkcji, utrzymania ruchu oraz zużycia mediów.

Modernizacja maszyny ciągłego odlewania stali nr 2 w Dąbrowie Górniczej będzie miała wpływ na jakość materiału produkowanego zarówno przez tę maszynę, jak i walcownię w Dąbrowie Górniczej oraz walcownię w Sosnowcu. Jednocześnie ograniczy liczbę nieplanowanych postojów tych urządzeń.

Remont wielkich pieców nr 2 i 3 w Dąbrowie Górniczej miał na celu zapewnienie stabilnej pracy oraz przywrócenie zdolności produkcyjnych tych instalacji. W celu ograniczenia natężenia hałasu rozpoczęliśmy inwestycję budowy ekranów dźwiękochłonnych w obszarze kafara złomu w Dąbrowie Górniczej. Trwają również prace mające na celu ograniczenie natężenia hałasu emitowanego przez Bazę Przeładunku Rud oraz przenośniki rudy w Bazie Przeładunku Rud w Sławkowie, należącej do oddziału w Dąbrowie Górniczej.

W sierpniu 2013 roku rozpoczęliśmy modernizację Wydziału Węglowodórnych w koksowni w Zdzieszowicach. Inwestycja ma na celu spełnienie wymogów środowiskowych dotyczących emisji dwutlenku siarki w spalinach z opalania baterii koksowniczych oraz eliminację emisji aerozoli kwasu siarkowego. Wymiana starych instalacji zapewni spełnienie wymogów BAT oraz wpłynie na poprawę bezpieczeństwa i stabilności pracy. Zakończenie inwestycji przewidziane jest na rok 2016.

Wprowadzenie zamkniętych kadzi torpeda do transportu, surowki w Krakowie pozwoliło na eliminację wykorzystania mieszalnika, a w konsekwencji, kosztów jego pracy. Ograniczenie spadku temperatury surowki wpłynęło na zmniejszenie zużycia energii elektrycznej i mediów w procesie konwertorowym oraz koksu w procesie wielkopieczowym dzięki niższej zawartości krzemu. Było to również ważną inicjatywą ze względu na ograniczenia emisji gazów cieplarnianych – udało się osiągnąć redukcję emisji o 35 kg CO₂ na tonę ciekłej stali, czyli ok. 5 proc. w skali instalacji wykorzystywanych w procesie produkcji stali.

Remont nagrzewnicy wielkiego pieca nr 5 w Krakowie pozwolił na zwiększenie temperatury gorącego dmuchu, a tym samym ograniczenie zużycia paliwa.

10 000
DRZEWw okolicy
Dąbrowy Górniczej i Sławkowa

Zalesianie terenów wokół oddziału w Dąbrowie Górniczej jest kontynuacją działań związanych z tworzeniem prawidłowej osłony biologicznej zmniejszającej szkodliwe skutki działań przemysłowych. Lasy te, jako trwałe ekosystemy, spełniają również ważne funkcje środowiskowe i społeczne.

Każdego roku realizowane są kolejne nasadzenia. Tylko w 2013 roku posadziliśmy ponad 10 tysięcy drzew, głównie w Dąbrowie Górniczej i Sławkowie. Mając na uwadze edukację ekologiczną dzieci i młodzieży w czerwcu ubiegłego roku przekazaliśmy organizatorom sportowego festynu plenerowego na Pogorii I 50 sztuk dorodnych drzewek. Dzieci po sportowych zmaganiach miały okazję posadzić je w pobliżu ośrodka Rybaczówka.

Także w 2014 roku będziemy kontynuować nasadzenia. Zgodnie z Planem Urządzania Lasu, po zrealizowanej trzebieży (cięcia pielęgnacyjne), przystąpimy w tym roku do wprowadzania gatunków docelowych w kompleksach leśnych w Strzemieszycach Wielkich. Będzie to prawdopodobnie od 15 do 20 tys. dębów i buków. Na bieżąco będą także wykonywane nasadzenia zastępcze, nałożone decyzjami urzędów - w związku z koniecznością wycinki drzew pod inwestycję jesteśmy zobowiązani posadzić drzewa w zamian.

Zielony miesiąc

Inicjatywy realizowane co roku w czerwcu, zwanym w naszej firmie już od 3 lat „zielonym miesiącem”, mają na celu promocję proekologicznego stylu życia i zachęcenie pracowników do aktywnej ochrony środowiska zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Wszystkie czynności, które wykonujemy wpływają na środowisko i chcemy uświadaczać pracownikom, że przy odrobinie dobrej woli można ten wpływ zmniejszać. Proekologicznie nastawiony pracownik buduje firmę przyjazną środowisku.

Przez okres miesiąca intensywnie promujemy wśród pracowników proekologiczne zachowania, m.in. 2 razy w tygodniu do pracowników wysyłane są eko-maile, które w sposób przystępny opisują jak można chronić poszczególne komponenty środowiska. Pojawiają się w nich wskazówki, co robić z problematycznymi odpadami, w jaki sposób oszczędzać wodę, czy też prezentują zdrowsze dla zdrowia i środowiska alternatywy dla transportu samochodowego. Wewnątrz firmy rozpowszechniliśmy także plakat „Razem dla Ziemi”, a jako dodatek do „Jedynki” - miesięcznika dla pracowników dołączyliśmy naklejki, przypominające m.in. o tym, by gasić światło. W tym roku także w przekazie eko-treści bardzo pomocna okazała się zakładowa STALwizja, w której emitowaliśmy zarówno porady ekologiczne, jak i film pokazujący efekty inwestycji proekologicznych w poszczególnych oddziałach. Zachęcaliśmy też pracowników do udziału w licznych konkursach. W naszym intranecie otworzyliśmy specjalną stronę Biura Ochrony Środowiska, na której publikujemy ciekawostki i porady, a także treści pozwoleń, wymogi i zmiany w prawie.

Mając na uwadze komentarze ze strony pracowników, jak i ich rosnące zaangażowanie w działania, w roku 2014 będziemy kontynuować inicjatywę „zielonego miesiąca”.

VIII Forum Ekologiczne

W czerwcu 2013 roku w oddziale w Krakowie odbyło się VIII Forum Ekologiczne Firm działających w Nowohuckim Obszarze Gospodarczym. Są to zainicjowane przez nas cykliczne spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń i dyskusję na ważne tematy z zakresu ochrony środowiska.

Tematem głównym ostatniego spotkania były zmiany w gospodarce odpadami zarówno te dotyczące przedsiębiorców, wprowadzone nową Ustawą o Odpadach, jak również „rewolucja” w gospodarce odpadami komunalnymi.

W spotkaniach tych rokrocznie uczestniczą przedstawiciele blisko 50 firm z okolic Nowej Huty, a także przedstawiciele strony społecznej, Urzędu Marszałkowskiego, Urzędu Miasta czy inspektorzy Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

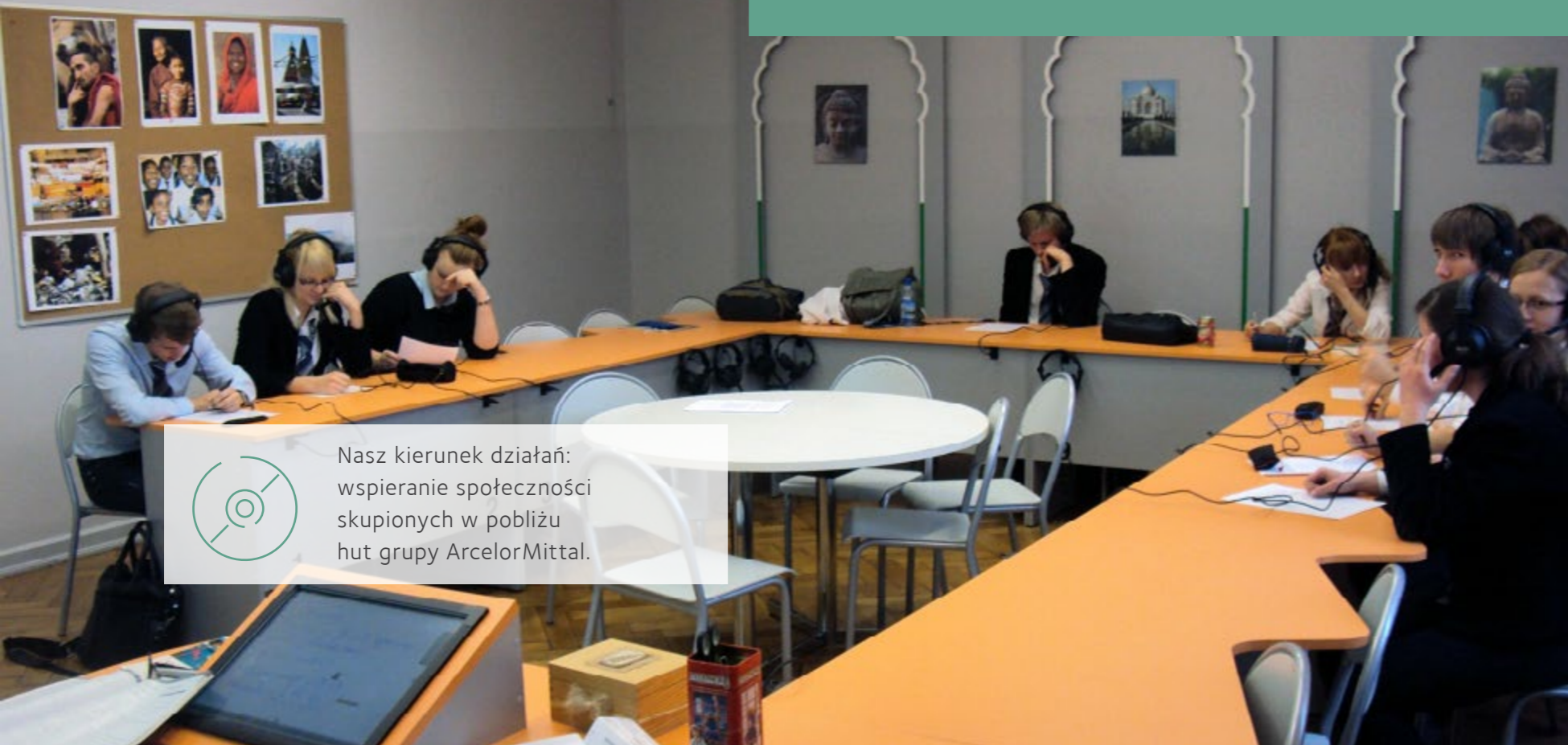
Dzięki działaniom na rzecz ochrony środowiska, jak i współpracy z różnymi grupami interesariuszy, w 2013 roku nie otrzymaliśmy kar finansowych oraz sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji w zakresie ochrony środowiska.

W ramach spraw wytoczonych przeciwko spółce, od połowy roku 2010 naliczane są kary pieniężne za przekroczenie dopuszczalnych poziomów hałasu emitowanego do środowiska z terenu Bazy Przetadunku Rud w Sławkowie, należącej do oddziału w Dąbrowie Górniczej. Obecnie realizujemy tam inwestycje mające na celu redukcję hałasu - od 2013 roku trwają prace wyciszeniowe w zakresie obudowy napędów oraz montażu osłon akustycznych. Obecnie kary są odraczane. Jeżeli do 31 marca 2015 roku dotrzymany norm hałasu, pozwoli nam to na ich rozliczenie kosztem realizowanych inwestycji.





SPOŁECZNOŚCI



Nasz kierunek działań:
wspieranie społeczności
skupionych w pobliżu
hut grupy ArcelorMittal.



Doskonała jakość produkcji, nieustanne zmniejszanie wpływu na środowisko naturalne, odpowiednia obsługa klienta czy dbanie o bezpieczeństwo pracowników to ważne aspekty naszej działalności.

Jednak dbając o nie, pamiętamy o wszystkich grupach naszych interesariuszy, wśród których społeczności lokalne zajmują kluczową pozycję.

Chcemy dobrze poznać naszych sąsiadów i ich oczekiwania oraz aktywnie uczestniczyć w ich życiu, dlatego prowadzimy z nimi ciągły dialog, choćby poprzez spotkania zarówno na szczeblu samorządowym, jak i z przedstawicielami instytucji, z którymi współpracujemy czy z samymi beneficjentami.

Nasze projekty cechuje duża różnorodność, ponieważ takie są właśnie oczekiwania społeczności lokalnych. Wspierając je poprzez realizację projektów społecznych, wspólnie pokonujemy różne trudności, nawzajem inspirujemy się do dalszych działań i podejmowania kolejnych wyzwań.

✓ W 2013 ROKU

- Zrealizowaliśmy ponad 40 projektów.
- Beneficjentami tych przedsięwzięć byli mieszkańcy Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Świętochłowic, Chorzowa, Krakowa i Zdzieszowic.
- Wsparcie udzielone w formie finansowej, rzeczowej czy organizacyjnej opiewało na kwotę 1 miliona zł.
- Odpowiedzieliśmy na różnorodne oczekiwania społeczności lokalnych i w związku z tym prowadziliśmy projekty w obszarach takich jak: edukacja, zdrowie, bezpieczeństwo czy sport amatorski, ponieważ zależy nam na tym, aby korzyści płynące z realizowanych przez nas projektów były wymierne i trafiały do jak najszerszej grupy osób. Szacujemy, że poprzez projekty społeczne dotarliśmy do blisko 40 tysięcy osób.
- Zorganizowaliśmy 24 akcje w ramach Dnia Wolontariatu Pracowniczego, wspierając blisko półtora tysiąca osób.



✓ W 2014 ROKU

- Będziemy kontynuować działania o charakterze edukacyjnym – planujemy kolejnych kilkanaście projektów w tym obszarze.
- Rozszerzymy program stypendialny na kolejne uczelnie.
- Rozpoczniemy cykl projektów mających na celu wsparcie schronisk dla bezdomnych zwierząt.

Nowoczesne pracownie multimedialne, które pomagamy tworzyć, są odpowiedzialnością na potrzebę wprowadzania nowych technologii i metod nauczania do szkół, a tym samym do procesu nauczania.

ArcelorMittal Poland dla edukacji

Wieloletnia współpraca ze szkołami, przedszkolami i uczelniami, w ramach której duży nacisk kładziemy na poprawę infrastruktury i zaplecza edukacyjnego, przynosi rezultaty w postaci lepszych warunków kształcenia.

Stworzenie przyjaznego, nowoczesnego środowiska nauki i pracy, poszerzenie możliwości kontaktu uczniów z nowoczesnymi technologiami stanowi dla nich dodatkową zachętę do nauki. Z kolei szerokie spektrum możliwości, jakie daje nowoczesny sprzęt multimedialny, pozwala nauczycielom na wykorzystywanie go podczas nauczania niemal wszystkich przedmiotów. Takie pracownie powstały między innymi w Zespole Szkół Technicznych w Sosnowcu czy Akademickim Zespole Szkół Ogólnokształcących w Chorzowie.

Rozumiemy jednak, że potrzeby placówek edukacyjnych są różne. Dlatego zawsze konsultujemy z nimi projekt i decydujemy się na realizację takiego, który odpowiada na najpilniejsze potrzeby szkoły. Stąd współtworzymy nie tylko pracownie multimedialne, ale również tematyczne, jak pracownia mechatroniczna w Zespole Szkół Technicznych w Dąbrowie Górniczej czy pracownia cyfrowych procesów graficznych w Zespole Szkół im. Jana Pawła II w Zdzeszowicach.

Pomysł przekazywania nieużywanego już w firmie sprzętu komputerowego, który jeszcze z powodzeniem może służyć innym, spotkał się z dużym zainteresowaniem różnych instytucji. W ramach tego cyklu w 2013 roku przekazaliśmy komputery do dwóch przedszkoli i szkoły podstawowej. W 2014 roku planujemy przekazać kolejne partie sprzętu.

Wspólnie z Akademią Górniczo-Hutniczą kontynuujemy projekt pod nazwą „STALe przełamując bariery”. Jest to konkurs skierowany do niepełnosprawnych studentów, którzy aktywnie działają nie tylko na uczelni, ale i poza nią. Troje zwycięzców konkursu otrzymało od nas roczne stypendia. W 2014 roku planujemy rozszerzyć projekt o kolejne uczelnie.

W roku 2013 zrealizowaliśmy 14 projektów w obszarze edukacji, na rok 2014 zaplanowaliśmy kilkanaście kolejnych.



Bezpieczeństwo przede wszystkim. To bardzo ważna zasada, którą kierujemy się w naszych zakładach.



Inwestując w społeczności lokalne, skupiamy się na kilku strategicznych obszarach, spośród których prym wiodzie edukacja. Edukację wybraliśmy nie tylko ze względu na jej rolę w kształtowaniu nowoczesnego społeczeństwa, ale także w odpowiedzi na potrzeby lokalnych władz i społeczności. Chcemy być i jesteśmy nie tylko aktywnym uczestnikiem życia lokalnego, ale też patronem działań edukacyjnych na Śląsku, w Małopolsce i na Opolszczyźnie.

Karolina Muza,
szef Zespołu Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland

Dzięki ArcelorMittal Poland wyposażyliśmy salę językową w sprzęt multimedialny i nagłaśniający. Sala wzbogaciła się także o nowe meble. Z pracowni korzystać będzie około 500 uczniów. Dobrze wyposażona w profesjonalny sprzęt nagłaśniający sala będzie niezwykle pomocna w pracy z dziećmi z dysfunkcją słuchu. Pozwoli to na prowadzenie lekcji w sposób nowoczesny i interesujący.

Iwona Chęcińska
dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr 5
z Oddziałami Integracyjnymi i Specjalnymi w Sosnowcu



Wiemy jednak, że powinna ona być regułą w życiu codziennym każdego z nas. Dlatego mając na uwadze bezpieczeństwo naszych społeczności lokalnych, kontynuujemy współpracę z jednostkami Państwowej Straży Pożarnej.

Z naszą pomocą Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Świętochłowicach zakupiła specjalny samochód ratowniczo-gaśniczy, przeznaczony do rozpoznawania zagrożeń i transportu sprzętu oraz kamerę termowizyjną wykorzystywaną podczas działań ratowniczych.

Z kolei Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie wykorzystała uzyskane od nas środki na zakup kontenera proszkowego.

Od lat promujemy sport amatorski i zdrowy tryb życia, wspierając zarówno wydarzenia sportowe, jak i tworzenie infrastruktury. Współpracujemy z Centrum Sportu i Rekreacji w organizacji Półmaratonu Dąbrowskiego, w którym rokrocznie staruje duża grupa pracowników firmy, a także współpracujemy z Klubem Rekreacyjno-Sportowym TKKF „Triathlon” w Dąbrowie Górniczej, którego założycielem jest Honorowy Ambasador Zdrowia ArcelorMittal Poland. Klub organizuje wiele ciekawych imprez sportowych, do udziału w których mobilizuje zarówno tych najmłodszych (Bieg Skrzata dla przedszkolaków), jak i tych starszych (Bieg Hutników, bieg przełajowy). W Krakowie współpracujemy ze Stowarzyszeniem Siemacha, wspierając organizację Juliady, czyli miesięcznego cyklu różnych zajęć i zawodów sportowych dla dzieci i młodzieży. Kibicujemy naszym zawodnikom z klubu TKKF w Krakowie, którzy zdobywają nagrody w kolejnych turniejach i zawodach oraz organizują wiele ciekawych inicjatyw zarówno dla pracowników firmy, jak i społeczności lokalnych.

W kalendarz naszych pracowników już na stałe wpisał się coroczny Bieg Memoriałowy im. Bogdana Włosika. Jest to bieg ulicami Nowej Huty poświęcony pamięci ofiar stanu wojennego, a jednocześnie promujący sport i zdrowy styl życia wśród różnych pokoleń mieszkańców Krakowa.

Dobra infrastruktura sportowa ułatwia prowadzenie aktywnego trybu życia. Mając to na uwadze wspieramy lokalne władze w jej rozwoju. Stąd w Parku Miejskim w Zdziechowicach zostały zainstalowane urządzenia do ćwiczeń na wolnym powietrzu, a w Dąbrowie Górniczej ufundowaliśmy 150 stojaków U-kształtnych, do których można bezpiecznie przypiąć rower. Część z nich została zainstalowana w tym roku, reszta pojawi się w roku 2014. Miejsca wybraliśmy biorąc pod uwagę duży ruch rowerowy oraz brak możliwości bezpiecznego pozostawienia jednoślada. Stojaki zostaną ustawione przy parkingu obok Centrum Sportów Letnich i Wodnych przy Pogorii III, kolejne w Parku Zielona, na placu Wolności i przed Pałacem Kultury Zagłębia.

Pracujemy nad kolejnymi projektami, które będą realizowane w roku 2014 – jednym z nich ma być wsparcie budowy ścieżki rowerowej na trasie Zdziechowice–Leśnica.

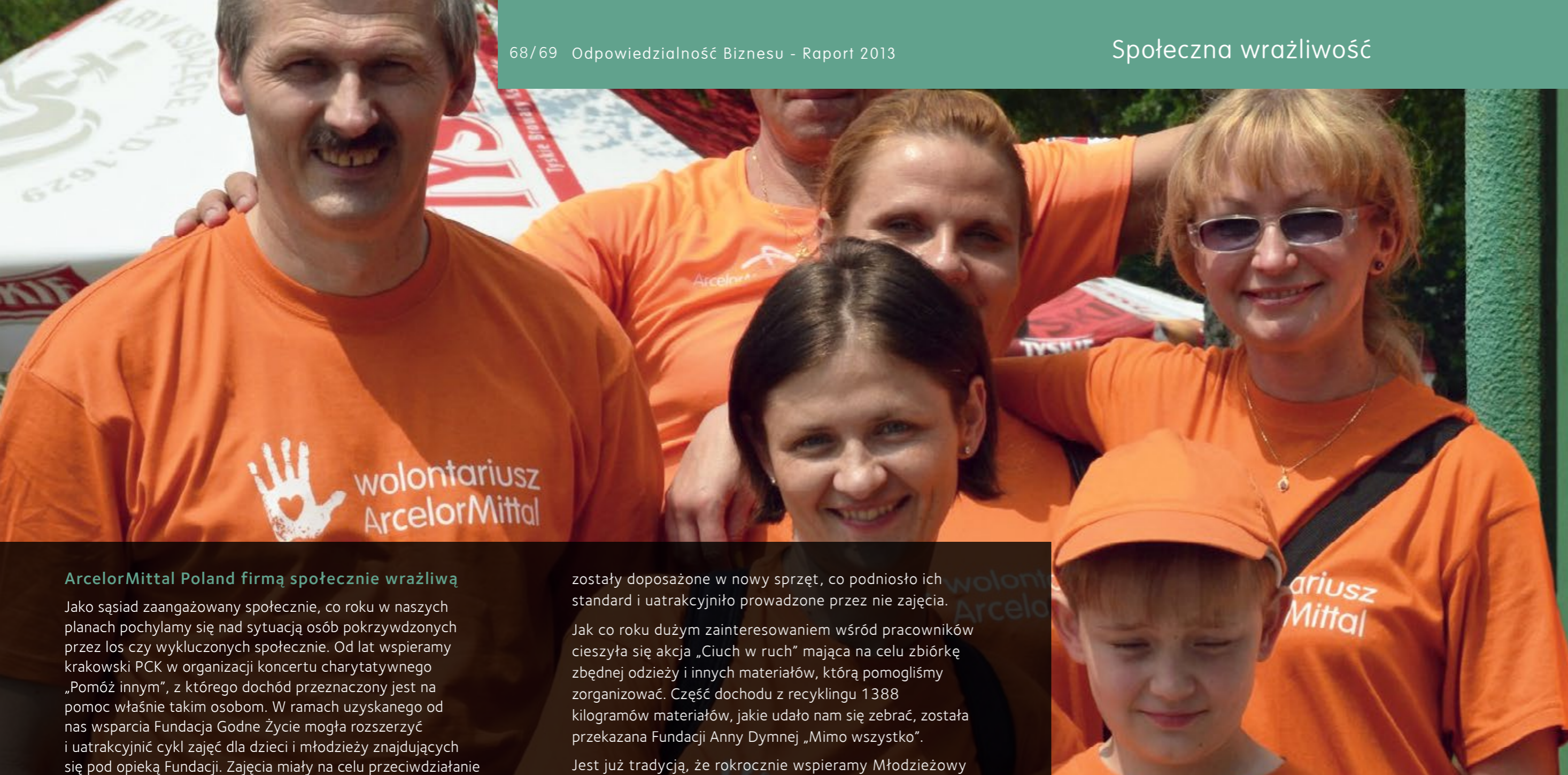


Wieloletnia współpraca z dąbrowską Fundacją Ochrony Zdrowia przyczynia się do podnoszenia jakości usług medycznych dla społeczności lokalnych, a tym samym i naszych pracowników. Wspierając przyzakładowe Kluby Honorowych Dawców Krwi w Dąbrowie Górniczej, Krakowie i Zdziechowicach, promujemy krwiodawstwo poprzez wspólne organizowanie akcji krwiodawstwa przy oddziałach firmy. Krwiodawstwo i oddawanie szpiku kostnego promujemy również wspólnie z Fundacją Kropla Życia – organizatorem Memoriału Agaty Mróz-Olszewskiej.

Mając świadomość, że dobry, nowoczesny sprzęt to podstawa w diagnostyce i leczeniu, kontynuujemy współpracę z placówkami medycznymi. W tym roku był to Szpital Specjalistyczny im. Ludwika Rydygiera w Krakowie, który dzięki naszemu wsparciu zakupił urządzenia i wyposażenie dla Oddziału Neurologii i Udarów Mózgu oraz Oddziału Urazów Wielonarządowych.

„Sport i zdrowie są jednymi z głównych filarów działalności społecznej naszej firmy. Od lat promujemy sport amatorski i zdrowy tryb życia, wspierając i angażując się w różnorodne przedsięwzięcia realizowane w miastach, w których mamy swoje zakłady. Poprzez udział w takich projektach jak „Dąbrowa Rowerowa” chcemy zachęcić pracowników, ich rodziny i społeczności lokalne do aktywnego trybu życia. Rowery to nie tylko ekologiczny i wygodny środek transportu, ale także doskonały sposób na rekreację”.

Karolina Muza
szef Zespołu Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland



ArcelorMittal Poland firmą społecznie wrażliwą

Jako sąsiad zaangażowany społecznie, co roku w naszych planach pochylamy się nad sytuacją osób pokrzywdzonych przez los czy wykluczonych społecznie. Od lat wspieramy krakowski PCK w organizacji koncertu charytatywnego „Pomóż innym”, z którego dochód przeznaczony jest na pomoc właśnie takim osobom. W ramach uzyskanego od nas wsparcia Fundacja Godne Życie mogła rozszerzyć i uatrakcyjnić cykl zajęć dla dzieci i młodzieży znajdujących się pod opieką Fundacji. Zajęcia miały na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu poprzez kształcenie niezbędnych umiejętności interpersonalnych, naukę przedsiębiorczości czy rozwój zainteresowań. Podopieczni Fundacji mieli możliwość nauczyć się obsługi komputera, gotowania, rozwijania kreatywności poprzez zajęcia plastyczne oraz innych umiejętności technicznych przydatnych choćby do naprawy drobnych sprzętów domowych.

W Dziennym Domu Pomocy Społecznej w Sosnowcu utworzona została salka komputerowa dla seniorów będących pod jego opieką, a trzy placówki wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży w Świętochłowicach

zostały wyposażone w nowy sprzęt, co podniosło ich standard i uatrakcyjniło prowadzone przez nie zajęcia.

Jak co roku dużym zainteresowaniem wśród pracowników cieszyła się akcja „Ciuch w ruch” mająca na celu zbiórkę zbędnej odzieży i innych materiałów, którą pomogliśmy zorganizować. Część dochodu z recyklingu 1388 kilogramów materiałów, jakie udało nam się zebrać, została przekazana Fundacji Anny Dymnej „Mimo wszystko”.

Jest już tradycją, że rokrocznie wspieramy Młodzieżowy Ośrodek Pracy Twórczej w Dąbrowie Górniczej w organizacji Międzynarodowego Konkursu Plastycznego „To, co piękne wokół nas”. Co roku na konkurs wpływają tysiące prac z różnych stron świata, dlatego stał się on również doskonałą platformą do nawiązywania kontaktów i współpracy pomiędzy placówkami z Polski i z zagranicy, promując tym samym różne zakątki świata, ich mieszkańców, kultury i wartości.

Odpowiadając na sugestie pracowników, od 2014 roku rozpoczniemy cykl projektów mających na celu wsparcie schronisk dla bezdomnych zwierząt.

Wolontariusze pomagali przy wyrównaniu terenu i sadzeniu roślin w Krakowie-Pleszowie. Zaangażowali się w pomoc w nauce dzieciom mieszkającym w Schronisku dla Bezdomnych Kobiet. Wspierali Bieg Hutnika w Dąbrowie Górniczej. W placówce wsparcia dziennego Towarzystwa Przyjaciół Heiloo w Świętochłowicach malowali anioły z masy solnej na świąteczny kiermasz, a później zorganizowali zabawę mikołajkową.

Jak co roku, w Świętochłowicach miłośnicy modelarstwa zachęcali dzieci do majsterkowania przy modelach samochodów, inni z kolei odwiedzili Fundację Rodzin Polskich, gdzie malowali i robili drobne naprawy. Były zabawy podczas Dnia Seniora w Dziennym Domu Pomocy Społecznej w Sosnowcu, a w okresie andrzejkowym nie zabrakło wróżb. Kilku wolontariuszy pomagało też w schroniskach dla zwierząt. Wiele osób odpowiedziało na apel dotyczący zbiórki rzeczy dla schronisk – udało nam się wesprzeć schroniska w Krakowie, Sosnowcu, Mysłowicach i Rudzie Śląskiej.

Nie zawiedli też krwiodawcy – podczas akcji krwiodawstwa w Dąbrowie Górniczej, Krakowie i Zdzeszowicach przybyli oddać krew mimo niesprzyjającej pogody.

Wiele osób skorzystało z możliwości, jaką daje Regulamin Wolontariatu Pracowniczego i pracowało jako wolontariusze w czasie dnia pracy. Wszyscy zostali objęci ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Główne wyzwanie, jakie wciąż stoi przed nami, to podnoszenie świadomości dotyczącej wolontariatu oraz zachęcanie do zaangażowania się większej liczby pracowników. Jedną z form promującą wolontariat ma być program minigrantów „Działam, pomagam, jestem wolontariuszem”, którego założenia i metodologię opracowaliśmy w tym roku, a w 2014 roku zostanie on wdrożony. Pracownicy, którzy aktywnie działają wśród i na rzecz naszych społeczności lokalnych będą mogli ubiegać się o wsparcie finansowe dla organizacji, w której są wolontariuszami. Tym samym projekt spełni dwa cele: poświęcenie i praca wolontariuszy zostanie doceniona, a organizacje, w których działają, zdobędą dodatkowe fundusze na projekty, których beneficjentami są właśnie społeczności lokalne.

Wolontariat pracowniczy

Od 2009 roku z inicjatywy Fundacji ArcelorMittal realizujemy program wolontariatu pracowniczego i tak ostatnie miesiące roku upływają w firmie pod hasłem Dnia Wolontariatu Pracowniczego. W tym roku udało nam się zachęcić pracowników do udziału w 24 akcjach, które trwały już od września, a ostatnie miały miejsce w grudniu. Pracownicy swoją pracą i wiedzą wsparli blisko 1,5 tysiąca osób. W roku poprzednim odbyły się 22 takie akcje.



Misją Fundacji jest pomóc każdemu zmieniać świat

Powołana do życia w 2007 roku Fundacja ArcelorMittal realizuje projekty społeczne na poziomie globalnym. Fundacja adresuje swoje działania do społeczności lokalnych skupionych wokół oddziałów Grupy na całym świecie, a do współorganizowania wielu inicjatyw zaangażowani są pracownicy firmy.

Dzięki stałej współpracy z Fundacją, także w Polsce udało nam się zrealizować szereg inicjatyw, takich jak Dzień Wolontariatu Pracowniczego, konkurs na najpiękniejszą kartkę świąteczno-noworoczną dla dzieci naszych pracowników, Solidarity Holidays czy program minidotacji.

Jak co roku, jesienią, zaprosiliśmy dzieci i wnuki pracowników ArcelorMittal Poland oraz spółek zależnych do udziału w konkursie plastycznym na najpiękniejszą kartkę świąteczno-noworoczną. W tym roku na konkurs wpłynęło 75 prac. Jest to nie lada wyzwanie dla młodych artystów, którzy muszą się wykazać talentem i pomysłowością, ale jeszcze większe dla jury oceniającego prace. Wszystkie kartki są piękne, kreatywne, pełne radości, świątecznego ciepła i nastroju. Wszystkie świadczą o niezwykłej wyobraźni i wrażliwości naszych pociech. Mimo że z każdego oddziału firmy wyłaniana jest tylko jedna zwycięska praca, tradycją jest, że wszyscy uczestnicy dostają upominki.

Po rocznej przerwie wznowiony zostanie program Solidarity Holidays. W jego ramach, przy współpracy lokalnych organizacji pozarządowych, przygotowywane są propozycje wolontariatu w różnych krajach, w których znajdują się nasze zakłady. Pracownicy mogą poświęcić część swojego urlopu na to, by udać się do innego, często odległego kraju, aby wspólnie z kolegami z innych zakładów ArcelorMittal i lokalnymi wolontariuszami zaangażować się w konkretny projekt. Dla pracowników wybranych do tego projektu jest to duże wyróżnienie, a także podziękowanie za działalność na rzecz społeczności lokalnych w ich kraju.

Wolontariusze dzielą się swoją pracą i wiedzą z najbardziej potrzebującymi w różnych częściach świata, ale jednocześnie mają okazję poznać inne kraje, ich ludność, kulturę, przyrodę. Mają również możliwość poznać osoby z innych krajów pracujące w Grupie.

W 2014 roku jeden z projektów Solidarity Holidays ma odbyć się w Polsce. Dla nas to także duże wyróżnienie. Będziemy gościć grupę 10 wolontariuszy z różnych stron świata. Swoją pracą wesprą jedną z organizacji pozarządowych oraz jej podopiecznych, a jednocześnie będą mogli poznać Polskę.



ŁAD
KORPORACYJNY

Jako międzynarodowa spółka notowana na kilku giełdach, ArcelorMittal chce mieć pewność, że pracownicy firmy oraz podmioty zewnętrzne działające w jej imieniu podczas realizacji swoich zadań przestrzegają będą najwyższych standardów etycznych. Wierzymy, że przestrzeganie wysokich standardów i stosowanie najlepszych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, a także przejrzystość postępowania jest warunkiem koniecznym dla rozwoju firmy. Naszym zdaniem, dobre praktyki biznesowe warunkują sukcesy ekonomiczne osiągnięte w dłuższej perspektywie. Chcemy utrzymać naszą reputację w zakresie dotrzymywania wysokich standardów etycznych i zasad ładu korporacyjnego.

Aby to osiągnąć, wdrożyliśmy Program Zgodności, w skład którego wchodzi następujące polityki:

- Kodeks Etyki Biznesu ArcelorMittal.
- Polityka praw człowieka ArcelorMittal.
- Zasady ArcelorMittal dotyczące informacji poufnych.
- Polityka przeciwdziałania nadużyciom.
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi dla krajów Europy.
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji.
- Polityka zgłaszania niewłaściwego postępowania w ArcelorMittal.
- Przegląd informacji na temat programów sankcji gospodarczych.
- Wytyczne ArcelorMittal dotyczące niezapowiedzianych kontroli.
- Wytyczne w zakresie sankcji gospodarczych.

Dzięki konsekwentnemu stosowaniu Programu Zgodności koncern ArcelorMittal postrzegany jest jako firma uczciwa i kierująca się zasadami etyki zarówno w swojej działalności, jak i w relacjach biznesowych. Utrzymanie tej reputacji i zaufania w kontaktach ze wszystkimi jednostkami i spółkami – naszymi partnerami biznesowymi powinny być traktowane jako sprawa najwyższej wagi dla ArcelorMittal, spółek zależnych i każdego pracownika.

Budowanie świadomości wśród pracowników

Rok 2013 w ArcelorMittal Poland, a także w części spółek z grupy ArcelorMittal w Polsce upłynął pod hasłem przeprowadzania szkoleń i re-szkoleń z wytycznych ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji (każde szkolenie ważne jest przez okres trzech lat, po upływie tego czasu konieczne jest odbycie re-szkolenia). Jest to szkolenie dla określonej grupy osób. Jako międzynarodowa spółka notowana na kilku giełdach, chcemy mieć pewność, że nasi pracownicy, firmy, z którymi współpracujemy oraz podmioty zewnętrzne działające w imieniu spółki podczas realizacji swoich zadań będą przestrzegać najwyższych standardów uczciwości. Niniejsze wytyczne określają procedury postępowania w przypadku podejrzenia korupcji.

Z wytycznych w zakresie zapobiegania korupcji szkoleniu podlegają członkowie zarządu, menedżerowie operacyjni, jak i pracownicy następujących biur: finansowych, zakupów, sprzedaży marketingu, prawnego, HR, komunikacji, audytu wewnętrznego.

W szkoleniach zarówno w tradycyjnej formie face to face, prowadzonych przez oficera ds. programu zgodności, jak i on-line, uczestniczyło 1597 osób z 1608 przewidzianych do odbycia szkoleń lub re-szkoleń w roku 2013. Dało to bardzo satysfakcjonujący rezultat przeszkolenia w wysokości 99,3 proc.

W tym roku wprowadziliśmy także nową procedurę dotyczącą przyjmowania i przekazywania prezentów oraz zaproszeń na imprezy rozrywkowe. Stanowi ona niejako uzupełnienie dla powyżej opisanej procedury dotyczącej wytycznych ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji, w szczególności jeżeli chodzi o wartość tzw. gadżetu reklamowego.

Spośród wyznaczonych 318 pracowników działów sprzedaży i zakupów przeszkolonych zostało 313, co stanowi realizację zadania na poziomie 98,4 proc.

✓ W 2013 ROKU

- Kontynuowaliśmy działania edukacyjne skierowane do pracowników w zakresie polityk Programu Zgodności. W 2013 roku łącznie przeszkoliliśmy 2314 osób.
- Otrzymaliśmy 15 zgłoszeń dotyczących niewłaściwego postępowania; analiza zgłoszeń wykazała, że 2 z nich zostały potwierdzone i podjęto stosowne kroki prawne.

✓ W 2014 ROKU

- Będziemy pracować nad zwiększeniem świadomości pracowników na temat zapisów poszczególnych polityk Programu Zgodności i ich praktycznego zastosowania w codziennej pracy poprzez kontynuację szkoleń.
- Postawimy na wzmocnienie komunikacji skierowanej do dostawców i klientów na temat istniejących możliwości zgłaszania nieprawidłowości.

W 2013 roku w grupie ArcelorMittal wprowadzono także procedurę ochrony danych. Szkolenia z tego modułu zaplanowane są na rok 2014.

W roku 2013 przeprowadzono także szkolenia i re-szkolenia z następujących modułów:

- Kodeks etyki biznesu
- Polityka w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi dla Europy
- Zasady dotyczące informacji poufnych
- sankcji ekonomicznych
- Polityki praw człowieka

Z pozostałych dwóch modułów, tj. sankcji ekonomicznych przeszkolono 8 osób. Ta niewielka liczba osób przeszkolonych z tego modułu wynika z faktu prowadzenia w tym zakresie szkoleń i re-szkoleń w roku 2013, którzy przeszli do innych biur, gdzie szkolenie z tego modułu jest obowiązkowe. Pod koniec roku 2013 rozpoczęto re-szkolenia z Polityki praw człowieka – przeszkolono 108 osób ze 116.

Identyfikacja nieprawidłowości

Zgodnie z Polityką przeciwdziałania nadużyciom wyznajemy zasadę: „zero tolerancji dla popełniania lub ukrywania nadużyć, czy działań sprzecznych z prawem”. Każdego dnia staramy się propagować takie podejście wśród naszych pracowników, żeby uzyskać ich pełne zrozumienie i wsparcie.

W naszym wspólnym interesie jest ujawnianie wszelkiego rodzaju nadużyć, ponieważ to, co ma wpływ na funkcjonowanie firmy, może mieć wpływ na nas wszystkich – pracowników, dostawców, klientów czy innych interesariuszy.

Aby uzyskać zaangażowanie wszystkich stron, którym zależy na dobrej kondycji firmy, wspieramy również proces zgłaszania niewłaściwego postępowania, mający za zadanie raportowanie kwestii budzących obawy pod kątem potencjalnych nieprawidłowości w obszarze księgowości, audytu, kwestii bankowych lub łądownictwa dotyczących działalności ArcelorMittal Poland i spółek zależnych.



Tematyka szkoleń w zakresie Polityki Zgodności

Tematyka szkoleń	Liczba osób przeszkolonych [osób]	Planowana liczba osób do przeszkolenia [osób]	Procent osób przeszkolonych [%]	Procent w stosunku do całkowitej liczby pracowników [%]
Zapobieganie korupcji	1597	1608	99,32	11,79
Polityka przyjmowania prezentów	313	318	98,43	2,31
Kodeks etyki biznesu	210	222	94,59	1,55
Polityka zgodności z przepisami antymonopolowymi	157	167	94,01	1,15
Zasady dotyczące informacji poufnych	37	44	84,09	0,27

W 2013 roku otrzymaliśmy 13 zgłoszeń nieprawidłowości:

- 5 zostało zaklasyfikowanych jako potencjalne nadużycia;
- 5 sklasyfikowano jako zgłoszenia dotyczące obszaru HR i przekazano do działu kadr w celu przeprowadzenia dalszej analizy;
- 3 zostały sklasyfikowane jako inne zgłoszenia wymagające głębszej weryfikacji.

W przypadku pięciu zgłoszeń zakwalifikowanych jako potencjalne nadużycia przeprowadziliśmy wewnętrzne dochodzenia w celu ustalenia szczegółów procedury i osób lub stron zaangażowanych. W oparciu o przeprowadzoną analizę dwa zgłoszenia zostały potwierdzone, w wyniku czego podjęto odpowiednie kroki prawne wobec tych osób. Wierzymy, że poprzez podjęte przez nas działania, udało nam się poprawić efektywność naszej organizacji, poprawić jakość wyrobów, a także stać się jeszcze bardziej przejrzystą organizacją działającą według wszelkich zasad uczciwości.

Naszym celem na kolejny rok jest dalsze propagowanie idei procesu zgłaszania nieprawidłowości oraz ciągłe podnoszenie świadomości w zakresie procesu zgłaszania niewłaściwego postępowania zarówno wśród interesariuszy wewnątrz naszej organizacji, jak i na zewnątrz. Zaplanowane są spotkania z pracownikami, rozmowy oraz komunikacja z dostawcami i klientami.

Istnieją dwa sposoby komunikacji nieprawidłowości, które mogą być wykorzystywane zarówno przez pracowników, jak i zewnętrznych interesariuszy, tj. dostawców czy klientów:

- darmowa linia telefoniczna zgłaszania nadużyć 00-800-151-0029
- strona internetowa: <https://arcelormittal.alertline.eu>

Każdy, kto posiada jakiegokolwiek informacje na temat występujących nieprawidłowości, może je zgłosić poprzez jedno z tych narzędzi.

Tabela wskaźników GRI - wskaźniki tematyczne



EKONOMICZNE

strona

EC2

Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych.

45

EC8

Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.

60-71



ŚRODOWISKOWE

strona

EN2

Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym.

50

EN3

Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii.

52

EN4

Pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii.

52

EN8

Łączny pobór wody według źródła.

48-49

EN10

Procent i łączna objętość wody podlegającej recyklingowi i ponownemu wykorzystaniu

48-49

EN16

Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi.

45

EN18

Inicjatywy podjęte w celu redukcji emisji gazów cieplarnianych i uzyskane efekty.

57

EN20

Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi.

46

EN28

Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

59

EN30

Łączne wydatki i inwestycje przeznaczone na ochronę środowiska według typu.

57



SPOŁECZNE: SPOŁECZEŃSTWO

strona

SO3

Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji.

77



SPOŁECZNE: PRAKTYKI ZATRUDNIENIA I GODNA PRACA

strona

LA1

Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu oraz płci.

20

LA2

Łączna liczba odejść, nowych pracowników oraz wskaźnik fluktuacji pracowników według grupy wiekowej, płci i regionu.

22

LA15

Powrót do pracy oraz wskaźnik retencji pracowników po okresie urlopu rodzicielskiego według płci.

21

LA4

Odsetek zatrudnionych objętych umowami zbiorowymi.

41

LA7

Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów oraz płci.

24

LA8

Edukacja, szkolenia, doradztwo, programy prewencyjne oraz programy kontroli ryzyka, które zapewniają pomoc w przypadku poważnych chorób pracownikom, ich rodzinom lub członkom społeczności lokalnej.

25

LA9

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi.

40

LA10

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według płci oraz struktury zatrudnienia.

32-33

LA11

Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę.

38

LA12

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej według płci.

32



SPOŁECZNE: RESPEKTOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

strona

HR3

Całkowita liczba godzin szkoleniowych na temat polityk i procedur regulujących kwestie przestrzegania praw człowieka w zakresie prowadzonej działalności oraz procent przeszkolonych pracowników.

76

1. Strategia i Analiza		strona
1.1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii.	3-4
2. Profil organizacyjny		strona
2.1	Nazwa organizacji.	3
2.2	Główne marki, produkty i/lub usługi.	8
2.3	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture.	8
2.4	Lokalizacja siedziby głównej organizacji.	okładka
2.5	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu.	8
2.6	Forma własności i struktura prawna organizacji.	8
2.7	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów.	8
2.8	Skala działalności.	8
2.9	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności.	
W 2013 r. nie stwierdzono znaczących zmian dotyczących rozmiaru, struktury lub formy własności.		
2.10	Nagrody otrzymane w raportowanym okresie.	12-13

4. Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie

Nadzór

Nadzór		strona
4.1	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją.	6-7
4.2	Wskazanie, czy przewodniczący najwyższego organu nadzorczego jest również dyrektorem zarządzającym (a jeśli tak, to jakie funkcje pełni w ramach zarządu wraz z uzasadnieniem takiej struktury).	6-7
4.3	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego z wyróżnieniem niezależnych i/lub niewykonawczych członków (dotyczy organizacji posiadających monistyczną strukturę rady nadzorczej/organu nadzorczego).	6-7
4.4	Mechanizmy umożliwiające akcjonariuszom i pracownikom zgłaszanie rekomendacji i wskazówek dla najwyższego organu nadzorczego.	6-7

Aranżowanie interesariuszy

Aranżowanie interesariuszy		strona
4.14	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację.	14-15
4.15	Podstawy identyfikacji i selekcji zaangażowanych grup interesariuszy.	14-15



3. Parametry raportu

strona

3. Parametry raportu		strona
3.1	Okres raportowania (np. rok obrotowy/kalendarzowy).	okładka
3.2	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany).	okładka
3.3	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd).	okładka
3.4	Osoba kontaktowa.	okładka
3.5	Proces definiowania zawartości raportu wraz z: <ul style="list-style-type: none"> Ustaleniem istotności poszczególnych kwestii dla organizacji i jej interesariuszy; Priorytetyzacją poszczególnych kwestii oraz dentyfikacją interesariuszy-adresatów raportu. 	okładka
3.6	Zasięg raportu (np. kraje, oddziały, jednostki zależne, dzierżawione obiekty, przedsięwzięcia typu joint venture, dostawcy).	okładka
3.7	Oświadczenie w sprawie jakichkolwiek ograniczeń w zakresie i zasięgu raportu.	
Nie stwierdzono żadnych ograniczeń dotyczących prezentowanych treści w kontekście zasięgu i zakresu raportu.		
3.8	Informacja o przedsięwzięciach typu joint venture, podmiotach zależnych, obiektach dzierżawionych, operacjach outsoursowanych i innych jednostkach, które w znaczący sposób mogą wpłynąć na porównywalność działań organizacji w poszczególnych okresach i/lub w stosunku do innych organizacji.	
Nie stwierdzono zmian mogących wpłynąć na porównywalność danych pomiędzy okresami raportowania.		
3.10	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),	
Nie dokonano żadnych korekt informacji zawartych w raporcie za 2012 r.		
3.11	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie.	okładka
3.12	Tabela wskazująca miejsce zamieszczenia Standardowych Informacji w raporcie.	79-80

poland.arcelormittal.com

ArcelorMittal Poland

al. Józefa Piłsudskiego 92
41-308 Dąbrowa Górnicza
tel.: +48 32 776 66 66
fax.: +48 32 776 82 00

Ponieważ opinie naszych interesariuszy dotyczące tego raportu są dla nas cenne zachęcamy do dzielenia się nimi. Uwagi prosimy przesyłać do Karoliny Muzy, szefa Zespołu Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland

Adres e-mail: Karolina.Muza@arcelormittal.com

Telefon: +48 32 776 7811

revive
pure
natural matt
100% recycled fibre

Wyprodukowano na papierze
Revive natural matt 100% recycled