

Raport zrównoważonego rozwoju
ArcelorMittal Poland
2020



Rozmowa z Sanjayem Samaddarem, prezesem Zarządu i dyrektorem generalnym

01 Priorytety i zarządzanie

- 1.1 Kim jesteśmy
- 1.2 Co było szczególnie ważne w 2020 roku
- 1.3 Nasz łańcuch wartości
- 1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji
- 1.5 Podejście do zarządzania
- 1.6 Nagrody i wyróżnienia

02 Bezpieczne miejsce pracy

- 2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy – bezpieczna praca
- 2.2 Zatrudnienie i rozwój pracowników
- 2.3 Lokalne społeczności

03 Ochrona środowiska

- 3.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko
- 3.2 Strategia ArcelorMittal Europe
- 3.3 Ograniczanie emisji do powietrza
- 3.4 Efektywność energetyczna
- 3.5 Woda i odpady
- 3.6 Gospodarka obiegu zamkniętego

04 Nasza stal

- 4.1 Z myślą o przyszłości
- 4.2 Nasz łańcuch dostaw
- 4.3 Nasze produkty
- 4.4 Nasze projekty
- 4.5 Przemysł 4.0

05 O raporcie

- 5.1 Informacje o raporcie
- 5.2 Lista wskaźników GRI



W 11. raporcie zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland podsumowujemy 2020 rok, który przyniósł wiele wyzwań i już teraz zasługuje na miano „przełomowego”. Jak wyglądał on z perspektywy Zarządu?

Ostatni rok faktycznie był czasem wyzwań dla naszej firmy, ale również globalnie, dla całego otoczenia rynkowego. Zawsze – nie tylko przez wzgląd na charakter naszej działalności – w pierwszej kolejności zwracamy uwagę na bezpieczeństwo. Jednak w zeszłym roku to pojęcie nabrało nowego wymiaru – pierwszy raz na taką skalę musieliśmy również stawić czoła zewnętrznemu, bezpośredniemu zagrożeniu zdrowia, jakim jest pandemia COVID-19. Codziennie uczyliśmy się nowych praktyk i intensywnie pracowaliśmy nad bezprecedensowymi rozwiązaniami, które miały zapewnić bezpieczeństwo naszej załodze. Sztandarowy program naszych służb BHP, czyli „Bezpieczeństwo to MY”, dodatkowo umacnia prawidłowe podejście do codziennych obowiązków, z zachowaniem wzmożonej ostrożności.

Niestety w 2020 roku stanęliśmy przed poważnym wyzwaniem w zakresie możliwości kontynuowania wszystkich programów szkoleniowych z powodu obostrzeń spowodowanych pandemią.

Jak ArcelorMittal Poland zareagował na wybuch pandemii i jakie działania wdrożył?

Jeszcze zanim w Polsce odnotowano pierwszy przypadek zarażenia, rozpoczęliśmy analizę potencjalnych zagrożeń, a następnie wewnętrzną kampanię informacyjną. Każda nasza decyzja była wypadkową opinii wielu ekspertów, ponieważ niezwłocznie powołaliśmy sztab kryzysowy, złożony z najbardziej doświadczonych pracowników z różnych jednostek organizacyjnych. Nasze zakłady i biura zostały wyposażone w dozowniki płynów dezynfekujących, a odpowiednie służby rozpoczęły regularne zamgławianie pomieszczeń specjalną substancją do odkażania. Jednocześnie rozpoczęliśmy kontrolne pomiary temperatury, rozdysponowaliśmy wśród pracowników maseczki ochronne, rękawiczki, a także wprowadziliśmy zasady dotyczące niezbędnego społecznego dystansu.

Od tamtej pory na każdym kroku widać było u nas plakaty, komunikaty w prasie wewnętrznej i kanałach elektronicznych, mówiące o konieczności przestrzegania zasad sanitarnych. W dodatku tam, gdzie fizyczna obecność pracowników nie była niezbędna, uruchomiliśmy na szeroką skalę tryb pracy zdalnej, żeby zapobiec transmisji choroby. Już od ponad roku wielu z nas pracuje zdalnie i, ze względów bezpieczeństwa, nadal zamierzamy korzystać z tego rozwiązania dopóki szczepienia nie spowodują spadku zachorowań.

Zwróciliśmy ponadto uwagę na nasze otoczenie, interesariuszy zewnętrznych, którzy potrzebowali naszego wsparcia – tutaj nieocenione okazały się budowane przez lata relacje. Natychmiast poszerzyliśmy współpracę z placówkami w województwach: śląskim, małopolskim i opolskim. Nasza firma zapewniła wsparcie w postaci środków ochrony indywidualnej 10 placówkom medycznym, którym przekazaliśmy m.in. niezbędne kombinezony, maseczki ochronne, płyny do dezynfekcji, rękawiczki czy fartuchy.

Rozmowa z Sanjayem Samaddarem, prezesem Zarządu i dyrektorem generalnym

Nie tylko pandemia w ubiegłym roku dotknęła branżę hutniczą.

Zgadza się. Od dawna mówiliśmy o problemach, z jakimi boryka się przemysł stalowy - w Polsce i Europie. COVID-19 pogłębił istniejący już kryzys na rynku stali, wywołany m.in. rosnącymi opłatami za emisję CO2 w ramach systemu ETS, wysokimi cenami energii i nieuczciwym importem stali spoza Unii Europejskiej. To wszystko ma niebagatelny wpływ na naszą kondycję, bo utrudnia konkurowanie z producentami z krajów, które nie są obciążone kosztami emisji CO2. Będąc już zaangażowani w walkę ze zmianami klimatycznymi, oczekujemy równych szans dla przemysłu ciężkiego, które jeszcze nie zostały wypracowane.

Czy te czynniki miały bezpośredni wpływ na podjęcie decyzji o wyłączeniu części surowcowej w Krakowie?

Niestety tak. Te wyjątkowo trudne warunki rynkowe sprawiły, że ostatecznie byliśmy zmuszeni podjąć tę decyzję. W czasie, gdy zapotrzebowanie na stal w Europie gwałtownie spadło, Komisja Europejska podjęła decyzję o kolejnym zwiększeniu kontyngentów bezcłowych na import wyrobów stalowych spoza Unii Europejskiej. W dodatku ceny energii i uprawnień do emisji dwutlenku węgla błyskawicznie rosły, a na horyzoncie pojawiły się jeszcze opłaty w ramach

rynku mocy. Niestety, nie doczekaliśmy się skutecznych środków ochrony europejskiego rynku i w tej – już ekstremalnie trudnej sytuacji – pandemia COVID-19 jeszcze pogłębiła kryzys. Przez nią praktycznie wszystkie branże stalochłonne ograniczyły działalność, a my musieliśmy dostosować nasze moce produkcyjne do niższego popytu. Pragnę jednak wyraźnie podkreślić, że nasz krakowski oddział, z działającą koksownią, dwoma nowoczesnymi walcowniami oraz linią cynkowania i malowania blach, wciąż stanowi ważny punkt na hutniczej mapie Europy.

Czy w obliczu wszystkich tych wyzwań produkcja stali ma przed sobą przyszłość?

Okoliczności, w jakich funkcjonuje nasza branża, zmieniają się w bardzo szybkim tempie, czego przykładem są obecne plany związane z dekarbonizacją przemysłu. ArcelorMittal Europe do 2030 roku chce zmniejszyć emisję dwutlenku węgla o 30 proc, a do 2050 roku osiągnąć neutralność klimatyczną. Traktujemy to wyzwanie bardzo poważnie, opracowując koncepcje produkcji stali przyjazne środowisku przy uwzględnieniu najwyższych standardów jakościowych, korzystając z wiedzy i doświadczenia ekspertów. Wiemy już, że przyszłość zakładów metalurgicznych będzie nierozłącznie związana z procesami dekarbonizacyjnymi.

Ponadto Polska obrała nowy kierunek rozwoju dla sektora energetycznego, który został uregulowany jako „Polityka energetyczna Polski do 2040 roku”. Jest to zwiastun intensywnego rozwoju pod kątem odnawialnych źródeł energii i dążenia do gospodarki niskoemisyjnej. Istotną rolę w przemianach odegra rozwój infrastruktury niezbędnej do pozyskiwania „zielonej” energii. Rozwiązania OZE wymagają olbrzymich ilości stali, więc przemysł stalowy będzie kluczowym ogniwem w nadchodzącej transformacji.

Szybkość, efektywność i koszt dekarbonizacji będą decydować o przyszłości sektora stalowego w każdym kraju. Niższego śladu węglowego i ostatecznie neutralności klimatycznej nie da się osiągnąć bez wsparcia państw członkowskich i inicjatyw poszczególnych rządów. Jesteśmy mocno zaangażowani w rozmowy z przedstawicielami rządu i kontynuujemy prace nad wspólnym celem.

Jakie znaczenie dla firmy o takiej skali działalności mają relacje z lokalnymi społecznościami?

Dialog ze społecznościami lokalnymi wszędzie tam, gdzie mamy swoje zakłady, jest niezbędny do odpowiedzialnego planowania naszych inwestycji i przyszłości. Jestem przekonany, że gdybyśmy przed laty nie nawiązali tak bliskich kontaktów

z lokalną służbą zdrowia, to wzajemne wsparcie po wybuchu pandemii nie przebiegałoby tak sprawnie, jak miało to miejsce. To jeden z wielu przykładów, gdzie dialog i wyznaczanie wspólnych celów przekłada się na realne, efektywne działania. Bardzo zależy nam na otwartych i regularnych kontaktach z naszymi interesariuszami – pracownikami, władzami lokalnymi, placówkami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi oraz mieszkańcami okolicznych gmin.

Jakie są priorytety firmy na przyszłość?

Bezpieczeństwo naszych koleżanek i kolegów jest dla nas sprawą fundamentalną – tutaj nic się nie zmienia. Wciąż będziemy dążyć do osiągnięcia naszego nadrzędnego celu, jakim jest zero wypadków w miejscu pracy i rozwijać inicjatywy umacniające odpowiednie postawy wśród pracowników. Niestety w 2020 roku nie byliśmy firmą wolną od wypadków śmiertelnych.

Oprócz tego jesteśmy u progu przemian związanych z dekarbonizacją procesów hutniczych. Za niespełna dekadę emisje dwutlenku węgla w europejskich zakładach ArcelorMittal będą o 30 proc. niższe, a to osiągniemy jedynie poprzez zintensyfikowanie prac nad innowacyjnymi rozwiązaniami produkcyjnymi. Jako lider branży stalowej posiadamy świetne zaplecze

technologiczne, badawcze i intelektualne, aby proponować najlepsze rozwiązania w tym zakresie. W 2021 roku jako Grupa ArcelorMittal wprowadziliśmy już markę XCarb™, która obejmuje wszystkie nasze wyroby tworzone z uwzględnieniem niskoemisyjnych metod produkcji, a także inne inicjatywy służące środowisku naturalnemu.

Najbliższa przyszłość to także rozwój projektów na rzecz różnorodności i integracji społecznej wśród naszych pracowników. Z myślą o sprawiedliwości w każdym aspekcie naszego życia, w pierwszym kwartale 2021 roku rozpoczęliśmy kampanię podnoszącą świadomość na temat zagrożeń wynikających z wykluczenia. Na całym świecie ludzi czeka jeszcze wiele wyzwań w kontekście walki z uprzedzeniami wobec określonych grup, dlatego wyraźnie deklarujemy podjęcie wysiłków promujących otwartość, np. poprzez przełamywanie stereotypów czy wzmocnienie roli kobiet w przemyśle. Naszym celem jest miejsce pracy z równowagą płci i jesteśmy zobowiązani do jego osiągnięcia.

Podsumowując, z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju, priorytetami dla mnie i mojego zespołu są zdrowie i bezpieczeństwo, dekarbonizacja, a także różnorodność i integracja społeczna.

Rozmawiał Marcin Przeor



Priorytety i zarządzanie

1.

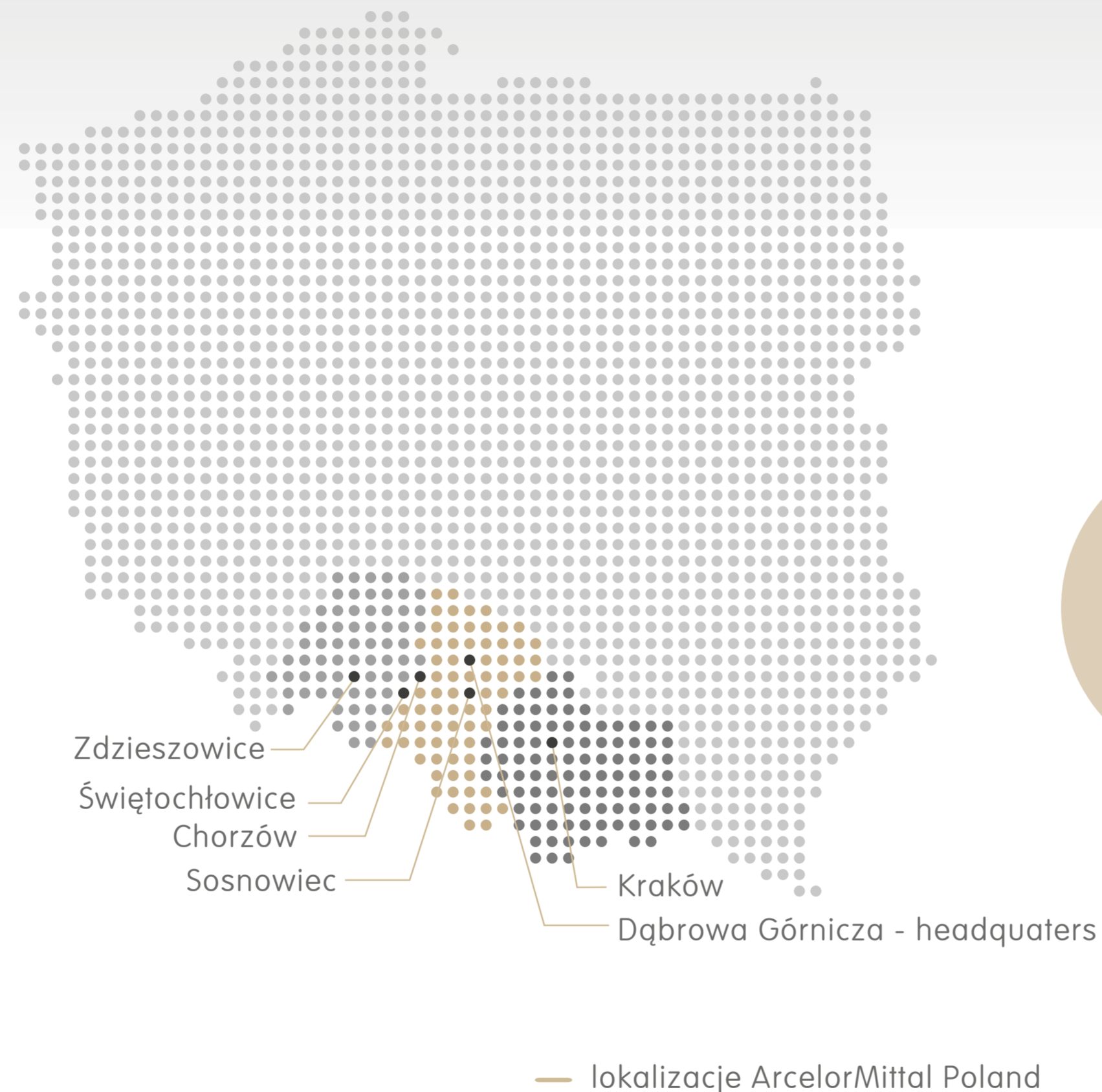
- 1.1 Kim jesteśmy
- 1.2 Co było szczególnie ważne w 2020 roku
- 1.3 Nasz łańcuch wartości
- 1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji
- 1.5 Podejście do zarządzania
- 1.6 Nagrody i wyróżnienia

1.1 Kim jesteśmy

ArcelorMittal Poland to największy i najnowocześniejszy producent stali w Polsce, a także największy producent koksu w Europie. Efekty naszej pracy są praktycznie wszędzie – od sprzętu AGD, przez samochody, aż po drapacze chmur. Skupiamy blisko 50 proc. krajowego potencjału produkcyjnego branży hutniczej. Posiadamy 6 oddziałów zlokalizowanych w województwach: śląskim, małopolskim i opolskim, w których, wraz ze spółkami zależnymi, zatrudniamy ponad 10 000 osób.

Od początku naszej obecności w Polsce, czyli od 2004 roku, zainwestowaliśmy ponad 7 mld zł w modernizację naszych zakładów.

Jesteśmy częścią grupy ArcelorMittal, światowego lidera branży stalowej i wydobywczej, działającego w 60 krajach na całym świecie.



łącznie w 2020 roku wyprodukowaliśmy:

3 865 965 ton stali

dla:



Czy wiesz że...

Stal jest produktem podlegającym w 100% recyklingowi. Aż 70% wszystkich produktów stalowych po 20 latach poddawanych jest ponownemu przetworzeniu.

W hutach grupy ArcelorMittal co sekundę recyklingowi poddawane jest 1,2 tony stali – to mniej więcej tyle, ile waży samochód osobowy.

Grupa ArcelorMittal jest największym przetwórcą złomu stalowego.

1.2 Co było szczególnie ważne w 2020 roku

Rok 2020 przyniósł nam niecodzienne wyzwania, których skala i charakter miały istotny wpływ nie tylko na kształt całej naszej branży, ale także na codzienność każdego z nas z osobna.

Zawsze podkreślamy, że bezpieczeństwo pracowników jest dla nas kwestią absolutnie priorytetową, dlatego już w marcu zdecydowanie stawiliśmy czoła pandemii COVID-19.

Niezwłocznie wyposażyliśmy wówczas nasze zakłady w niezbędne środki ochronne dla pracowników, uruchamiając jednocześnie intensywną kampanię informacyjną na temat profilaktyki i zagrożeń związanych z koronawirusem. Ponadto wszędzie tam, gdzie było to możliwe, wprowadziliśmy pracę zdalną, aby ograniczyć ryzyko transmisji choroby.

Dodatkowo pandemia pogłębiła wyzwania naszej branży, o których jako przemysł mówiliśmy od lat. Problemy z systemem handlu uprawnieniami do emisji CO₂, importem spoza UE, a także rosnącymi cenami energii nie zostały rozwiązane.

To wszystko skłoniło nas do podjęcia trudnej decyzji o trwałym zatrzymaniu pracy wielkiego pieca i stalowni w Krakowie oraz zmianie konfiguracji tego oddziału oddziału.

Przyszłością Krakowa jest część przetwórcza, w którą w ostatnich pięciu latach zainwestowaliśmy ok. 500 mln złotych.

W Dąbrowie Górniczej koncentrujemy natomiast produkcję surówki – latem 2020 roku zakończyliśmy tam remont wielkiego pieca nr 3, w tym samym roku podjęliśmy decyzję o rozpoczęciu projektów zwiększających zdolności produkcyjne stalowni. Wartość tych inwestycji to łącznie blisko 250 mln złotych.



2020

to przede wszystkim:

Kontynuacja pracy nad osiągnięciem celu „zero wypadków w miejscu pracy”.

Zachowanie bezpieczeństwa pracowników w trakcie narastającego zagrożenia związanego z pandemią poprzez zapewnienie niezbędnych środków ochrony osobistej i rozszerzenie trybu pracy zdalnej.

Remont wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej.

Znalezienie nowych miejsc pracy dla jak największej liczby pracowników krakowskiej części surowcowej po zmianie konfiguracji oddziału na zakład o charakterze przetwórczym, poprzez dopasowanie stanowisk w innych zakładach oraz uruchomienie wewnętrznej kampanii rekrutacyjnej.

1.2 Co było szczególnie ważne w 2020 roku

> Sytuacja na rynku stali

Jako wiodący producent stali robimy wszystko, aby wytwarzać produkty zgodnie z rynkowym zapotrzebowaniem i na zasadach uczciwej konkurencyjności. Dlatego zarówno bezpośrednio, jak i poprzez stowarzyszenia, które reprezentują całą branżę – np. Eurofer czy HIPH – głośno mówimy o problemach związanych z Europejskim Systemem Handlu Emisjami (EU ETS), nieuczciwym importem i rosnącymi cenami energii, co wiąże się z gwałtownym wzrostem cen uprawnień do emisji CO₂.

Od dawna deklarujemy gotowość do przeciwdziałania zmianom klimatycznym i zmniejszamy nasz ślad węglowy. ArcelorMittal Europe zobowiązał się do ograniczenia emisji dwutlenku węgla o 30 proc. do 2030 roku.

Przypominamy jednak przy tym o konieczności podjęcia działań w skali globalnej, a nie jedynie regionalnej, gdyż to zagraża konkurencyjności zakładów zlokalizowanych w Unii Europejskiej. Od 2016 roku ceny uprawnień do emisji CO₂ wzrosły we Wspólnocie aż czterokrotnie, a pod koniec 2020 roku po raz pierwszy przekroczyły 30 euro i wg prognoz będą nadal rosły.

Ponieważ opłaty za emisję dwutlenku węgla obowiązują tylko na terenie UE, Europę zalewa fala nieuczciwego importu. Wyroby od producentów spoza UE, nieobciążonych mechanizmem ETS, trafiają na europejski rynek po zaniżonych cenach, a ich produkcja wiąże się z wyższym poziomem emisji CO₂.

Środki ochrony rynku UE niestety nie są wystarczające. To, w połączeniu z wysokimi cenami energii, które w Polsce dodatkowo wzrosły po wprowadzeniu z początkiem 2021 roku opłaty mocowej, a także z pogłębiającą kryzys pandemią COVID-19, zwiastuje dalsze wyzwania dla całego sektora przemysłowego.

Dzisiaj polskie hutnictwo posiada znaczący potencjał wytwórczy, techniczny i technologiczny, a także zaplecze intelektualne i badawcze. To silne argumenty za tym, aby kibicować naszej branży.

Tomasz Ślęzak

dyrektor Energii i Ochrony Środowiska
członek Zarządu

Przedstawiciele przemysłu, szczególnie energochłonnego, podkreślają, że obecna sytuacja jest dla nich bardzo wymagająca. Dużą częścią kosztów jest opłata mocowa, która weszła w życie z początkiem tego roku.

Wynosi ona 76 zł za każdą MWh pobraną w szczycie – To niesłychanie ciężki element kosztowy, w przypadku naszej firmy to kilkadziesiąt milionów złotych rocznie.

1.2 Co było szczególnie ważne w 2020 roku

> Wpływ branży hutniczej na polską gospodarkę w 2020 roku

3 865 965 2020

4 837 189 2019
5 272 748 2018
Produkcja stali
[TONY]

**ArcelorMittal Poland
w liczbach w 2020 roku
na tle poprzednich lat**

3 275 529 2020

4 238 919 2019
4 476 655 2018
Produkcja koksu
[TONY]

3 018 946 2020

4 164 483 2019
12 388 738 2018
Płatność z tytułu akcyzy na energię elektryczną, wyroby gazowe i węglowe
[PLN]

19 736 063 2020

19 631 198 2019
17 280 036 2018
Opłaty za użytkowanie wieczyste
[PLN]

140 463 119 2020

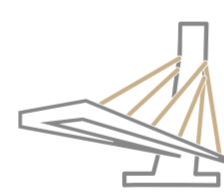
137 958 052 2019
137 126 552 2018
Podatek od nieruchomości
[PLN]

181 585 2020

Ponad 1 000 000 2019
3 017 226 2018
Kwoty przeznaczone na działania społeczne (w tym wsparcie dla szpitali na walkę z COVID-19)
[PLN]



Łącznie produkcja stali surowej w Polsce wyniosła 7,85 mln ton, a polska gospodarka zużyła lub przetworzyła 12,9 mln ton wyrobów stalowych.



Gospodarka krajowa wykorzystwała w sumie 2,9 mln ton stali, a najwięcej wśród wszystkich gałęzi gospodarki zużyło budownictwo (ok. 41 proc. stali).



Zatrudnienie w przedsiębiorstwach hutniczych na koniec 2020 roku wyniosło ok 24 tysiące osób.



Płace w hutnictwie były przeciętnie o 7 proc. wyższe niż średnia płaca w przemyśle i o 13 proc. wyższe niż średnia płaca w całej gospodarce.



Produkcja sprzedana przemysłu stalowego wyniosła ok. 28,8 mld zł (2,3 proc. produkcji przemysłowej) a sprzedaż eksportowa stanowiła ponad połowę tej wartości (16,2 mld zł.).

Źródło: Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa (HIPH)

Główne wyzwania w łańcuchu wartości ArcelorMittal Poland

Zagadnienia, na które zwracamy szczególną uwagę:

Zakup surowców, produktów i usług

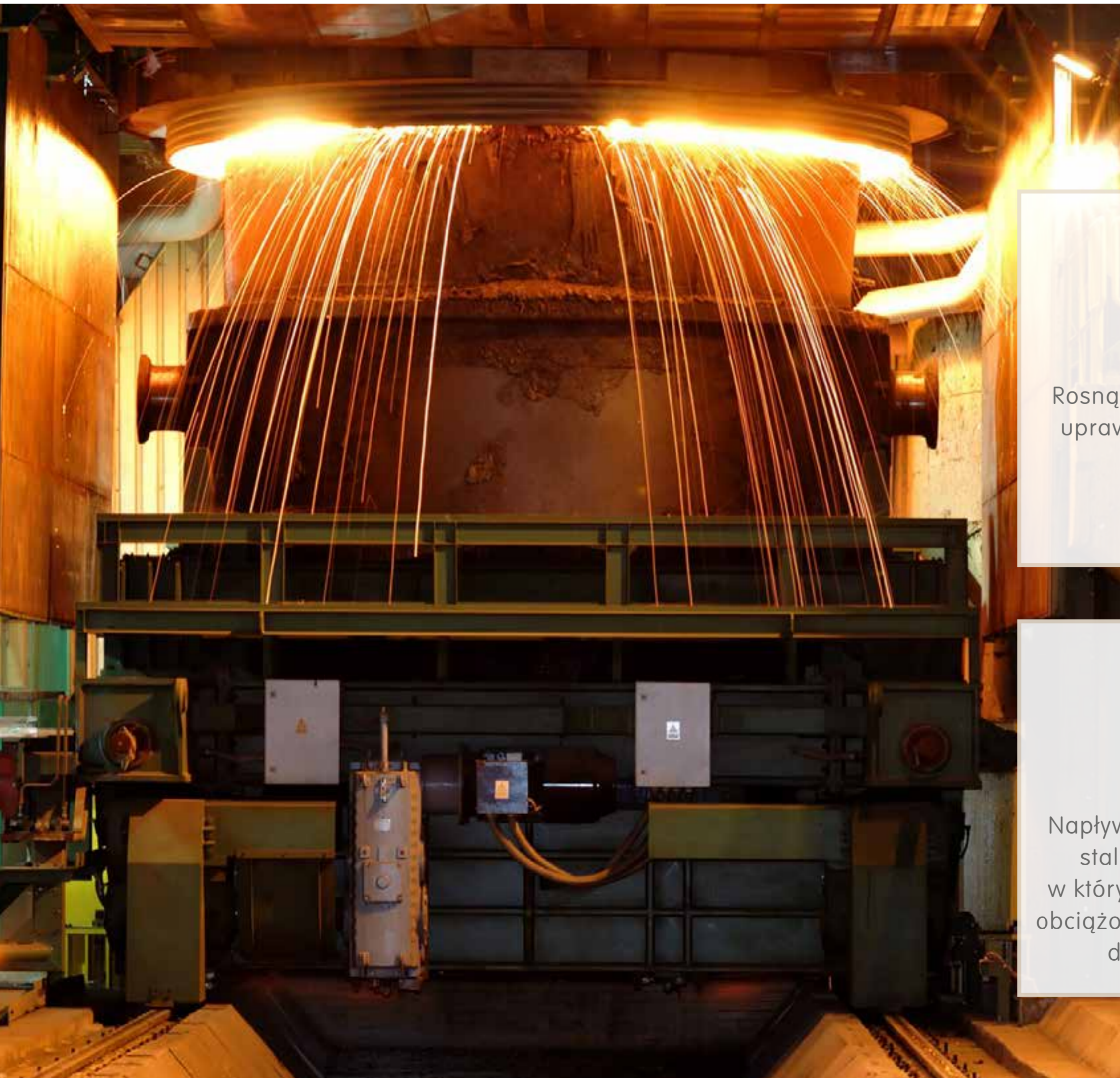
- Transparentne i odpowiedzialne zasady doboru i współpracy z dostawcami.
- Wdrażanie Kodeksu Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów.
- Wpływ na gospodarkę krajową, rola naszej obecności na polskim i europejskim rynku.

Produkcja stali i koksu

- Nasz cel: zero wypadków w pracy.
- Skala i warunki zatrudnienia.
- Rekrutacja i niska rotacja pracowników, działania na rzecz podnoszenia atrakcyjności pracy w branży.
- Monitorowanie i ograniczanie wpływu na środowisko, w szczególności emisji pyłów i gazów do powietrza.
- Zapewnienie ciągłości produkcji i optymalne wykorzystanie mocy linii produkcyjnych.
- Efektywne wykorzystanie energii i wody.
- Efektywne wykorzystanie surowców – optymalizacja kosztów i utrzymanie niezawodności.
- Zgodność działalności z regulacjami polskiego i międzynarodowego prawa.

Sprzedaż produktów i ich wykorzystanie przez naszych klientów

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



Główne wyzwania działalności biznesowej:



Rosnące ceny energii oraz uprawnień do emisji CO₂



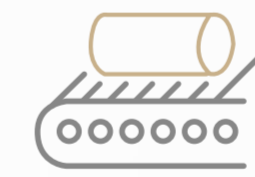
Walka z pandemią koronawirusa zagrażającą zdrowiu pracowników



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



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



Spowolnienie gospodarcze w branżach stalochłonnych, w szczególności w motoryzacji, dodatkowo spotęgowane pandemią COVID-19



Zapewnienie ciągłości produkcji, niezawodności dostaw i najwyższej jakości oferowanych produktów

1.3 Nasz łańcuch wartości

> 10 Ambicji zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal



1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji

Zależymy na otwartej i transparentnej komunikacji z każdym, kto ma wpływ na naszą organizację. Jako firma o szerokim zakresie działalności i rozbudowanych kontaktach, aktywnie uczestniczymy w dialogu z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami oraz pracujemy nad budowaniem trwałych relacji

wspólne kanały komunikacji



broszury



strona internetowa
poland.arcelormittal.com



media społecznościowe
– kanały na Facebooku, Twitterze,
YouTube i LinkedIn

Pracownicy

- magazyn firmowy „Jedynka”
- intranet + newsletter
- mailing
- STUDNIA oraz SharePoint – intranetowe bazy informacji ArcelorMittal Poland
- tablice informacyjne w wydziałach
- telewizja zakładowa STALwizja
- komunikacja bezpośrednia – informacje przekazywane (również telefonicznie) przez mistrzów pracownikom na poszczególnych zmianach
- komunikaty mailowe, kaskadowanie informacji przez mistrzów, ulotki i plakaty w zakładach

Dostawcy

- bieżący kontakt
- spotkania kluczowych dostawców z Zarządem
- konferencje i wydarzenia branżowe

Klienci

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

Spółeczności lokalne i lokalni partnerzy społeczni

- spotkania z władzami lokalnymi, partnerami społecznymi i mieszkańcami sąsiadujących z naszymi oddziałami miejscowości
- bieżący kontakt i współpraca, np. ze szkołami i uczelniami

Potencjalni pracownicy (kandydaci)

- współpraca ze szkołami i uczelniami, targi pracy
- konferencje i wydarzenia branżowe

W 2020 roku większość spotkań bezpośrednich zastąpiliśmy telekonferencjami i spotkaniami online

1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji w 2020 roku

> ArcelorMittal Poland w mediach społecznościowych / Członkostwo lub wsparcie dla stowarzyszeń i organizacji



Rzetelna i precyzyjna informacja to podstawa efektywnej komunikacji z interesariuszami, dlatego poświęcamy dużo uwagi naszym kanałom w mediach społecznościowych.

Treści branżowe publikujemy na Twitterze, na Facebooku prowadzimy komunikację z kilkoma grupami interesariuszy, natomiast LinkedIn służy nam głównie do publikowania treści dla potencjalnych kandydatów do pracy.

Znajdziecie nas także na YouTube, gdzie zamieszczamy nagrania z życia firmy.



1 330 2020
1 060 2019

Liczba obserwujących
/subskrybentów



8 300 2020
6 400 2019

Liczba obserwujących
/subskrybentów



4 500 2020
4 000 2019

Liczba obserwujących
/subskrybentów



940 2020
700 2019

Liczba obserwujących
/subskrybentów

Członkostwo lub wsparcie dla stowarzyszeń i organizacji:

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

Zarząd

stan na
31.05.2021 roku



Sanjay Samaddar

prezes Zarządu
dyrektor generalny ArcelorMittal Poland

Sanjay dołączył do grupy w grudniu 2003 r. jako dyrektor sprzedaży i marketingu w spółce Mittal Steel Galati w Rumunii. W roku 2005 został dyrektorem sprzedaży i marketingu oraz członkiem zarządu spółki Mittal Steel Poland.

Po fuzji grup Mittal Steel i Arcelor w 2006 r. został wiceprezesem i dyrektorem sprzedaży na rejon Europy Wschodniej. W 2008 r. Sanjay objął stanowisko dyrektora generalnego i prezesa zarządu w spółce ArcelorMittal Ostrava, a w 2009 r. został dyrektorem generalnym i prezesem zarządu spółki ArcelorMittal Poland, jak również dyrektorem generalnym części wschodniej wyrobów płaskich w Europie.

Od 2011 do 2019 roku jego zakres odpowiedzialności został poszerzony o huty w Ostrawie w Czechach i Gałacz w Rumunii. Jednocześnie Sanjay został dyrektorem do spraw relacji z sektorem publicznym na Polskę.

W 2019 został szefem obszaru spraw pracowniczych oraz systemów i technologii informatycznych, odpowiadając dodatkowo za europejskie centrum usług wspólnych i relacje z sektorem publicznym w Polsce. Stanowiska te piastuje będąc jednocześnie dyrektorem generalnym i prezesem Zarządu spółki ArcelorMittal Poland (od października 2020).

1.5 Podejście do zarządzania

> Zarząd

Zarząd

stan na
31.05.2021 roku



Czesław Sikorski

wiceprezes Zarządu
dyrektor zarządzający
ds. logistyki, produkcji koksu



Frederik Van De Velde

członek Zarządu
zastępca dyrektora generalnego



Tomasz Ślęzak

dyrektor Energii i Ochrony Środowiska
członek Zarządu



Adam Preiss

dyrektor finansowy
członek Zarządu



Tomasz Plaskura

dyrektor sprzedaży i marketingu
wyrobów płaskich na Europę Wschodnią
członek Zarządu

Rada Nadzorcza:

stan na 31.05.2021 roku

Augustine Kochuparampil
przewodniczący Rady Nadzorczej

Jerzy Goinski
przedstawiciel związków zawodowych

Władysław Kielian
przedstawiciel związków zawodowych

Ramesh Kothari

Andrzej Wypych

1. 5 Podejście do zarządzania

> Zintegrowany System Zarządzania

W ArcelorMittal Poland posiadamy funkcjonujący i ciągle doskonalony Zintegrowany System Zarządzania, cyklicznie potwierdzany wynikami zewnętrznych audytów w różnych obszarach działalności.

Obejmuje on:

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

W sierpniu 2020 roku zakończył się audyt funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Zarządzania, który przeprowadziła u nas jednostka certyfikująca TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o. Podczas wizyt w oddziałach naszej spółki audytorzy oceniali skuteczność systemu zarządzania.

Badania objęły wszystkie obszary działalności produkcyjnej, komórki odpowiedzialne za procesy wspomagające, a także stosowane procedury i standardy. W związku z pandemią audyt odbywał się z zachowaniem dodatkowych obostrzeń sanitarnych, a część spotkań przybrała formę zdalną.

Audyt dotyczył wszystkich wdrożonych norm zintegrowanego systemu zarządzania, tj. systemu zarządzania jakością według ISO 9001:2015, systemu zarządzania środowiskowego według ISO 14001:2015 oraz standardu zarządzania jakością w przemyśle motoryzacyjnym IATF 16949:2016.

Dodatkowym wyzwaniem było certyfikowanie wdrożonych nowych wymagań norm: systemu zarządzania energią według ISO 50001:2018 oraz systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ISO 45001:2018.

Nowa norma ISO 45001:2018 zastąpiła dotychczas obowiązujące w naszej firmie normy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według PN-N-18001 i BS OHSAS 18001.

Audytorzy jednostki certyfikującej podkreślili również, że nasza spółka wdrożyła szereg skutecznych rozwiązań mających na celu zmniejszenie ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Działania te obejmowały między innymi szeroką komunikację oraz wdrożenie procedur i instrukcji dotyczących działań prewencyjnych.

1.5 Podejście do zarządzania

> Program zgodności w ArcelorMittal Poland

Wysokie standardy zarządzania i przeciwdziałanie wszelkim nieprawidłowościom zapewnia kompleksowy Program zgodności, za który odpowiada specjalnie wyznaczony do realizacji tych celów oficer ds. zgodności (ang. compliance officer) – Magdalena Soboń-Stasiak. Istotą programu jest przeciwdziałanie w zakresie nadużyć, korupcji i praktyk stosowanych wbrew etyce biznesu.

Program konsoliduje następujące dokumenty:

- Kodeks etyki biznesu ArcelorMittal,
- Politykę przeciwdziałania nadużyciom,
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji,
- Procedurę dotyczącą przyjmowania i przekazywania prezentów i zaproszeń na imprezy rozrywkowe,
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi dla krajów Europy,
- Zasady ArcelorMittal dotyczące informacji poufnych,
- Politykę zgłaszania niewłaściwego postępowania w ArcelorMittal,
- Wytyczne ArcelorMittal dotyczące niezapowiedzianych kontroli,
- Politykę praw człowieka ArcelorMittal,
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie sankcji gospodarczych (i przegląd informacji na temat przestrzegania sankcji gospodarczych),
- Procedurę ochrony danych.



1.5 Podejście do zarządzania > Program zgodności w ArcelorMittal Poland

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



W 2020 roku – tym razem wyłącznie wirtualnie – obchodziliśmy Tydzień Wiedzy o Nadużyciach. To cykliczne wydarzenie, podczas którego zespół Forensic przeprowadza kampanię informacyjną obejmującą całą grupę ArcelorMittal.

Coroczna kampania uczy pracowników, jak wykrywać nadużycia oraz podnosi

ich świadomość na temat wpływu nieprawidłowości na kondycję całej firmy.

Oprócz udziału w tego typu przedsięwzięciach, każdy pracownik naszej firmy przynajmniej raz na 3 lata jest zobowiązany do szkolenia z zakresu etyki biznesu.

Ostrożność to podstawa

Nasza firma posiada odpowiednie polityki zapewniające bezpieczeństwo pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłosili potencjalne nieprawidłowości lub niewłaściwe postępowanie – polityka grupy w tym zakresie gwarantuje podjęcie działań, aby takie osoby chronić.

Wszyscy mamy możliwość zgłaszania nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnie wyznaczonych do tego kanałów – infolinii oraz adresu mailowego, które są obsługiwane m.in. w języku polskim i angielskim. Pracownicy mogą ponadto skontaktować się bezpośrednio z oficerem ds. zgodności.

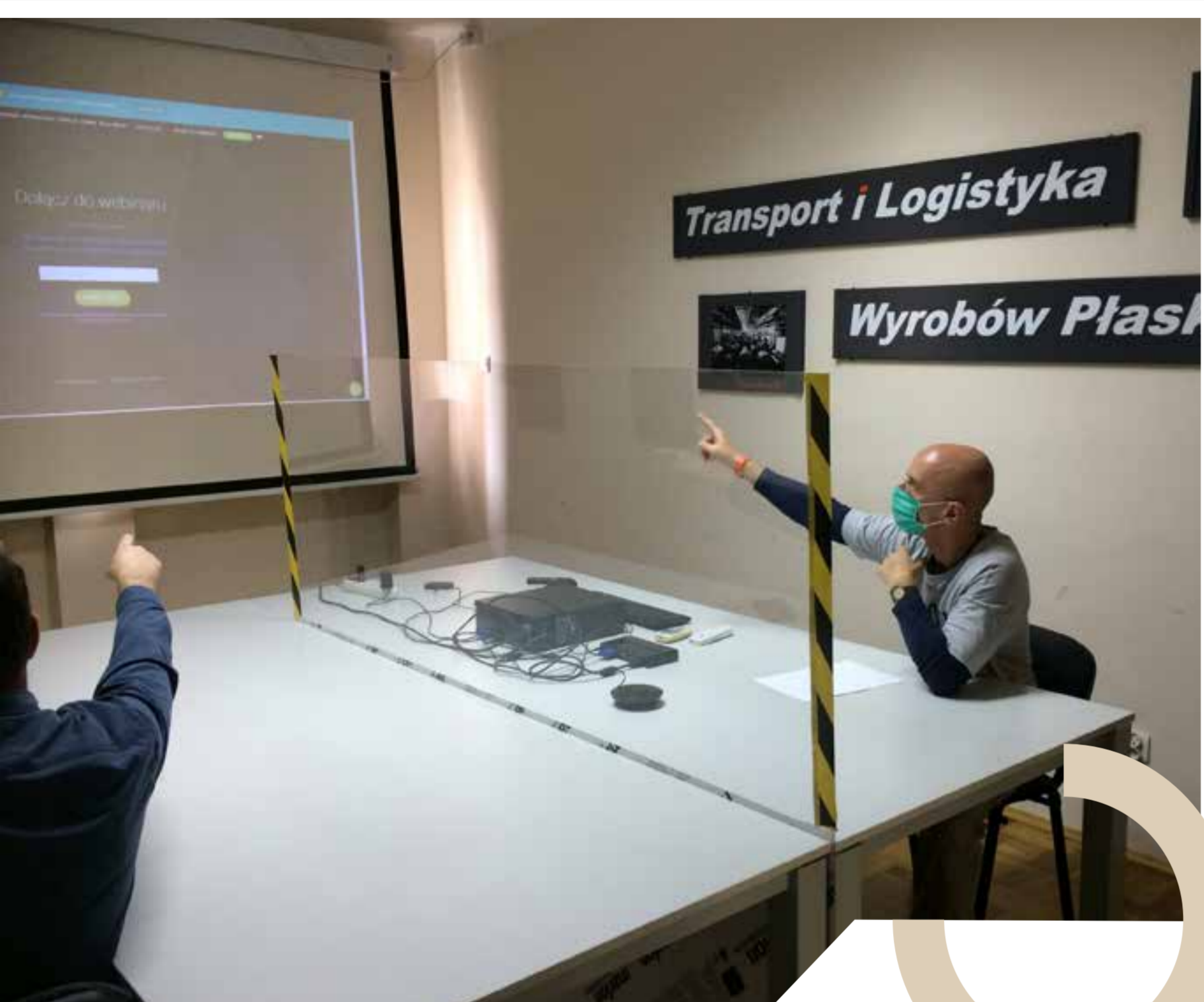
Bezpieczna współpraca

W umowach z dostawcami zawieramy obowiązkowe klauzule związane z naszymi standardami etycznymi i przeciwdziałaniem korupcji. Ich podpisanie jest warunkiem podjęcia przez nas współpracy z dostawcą.

November 15-21, 2020

1.5 Podejście do zarządzania

> Program zgodności w ArcelorMittal Poland



W 2020 roku zorganizowaliśmy:
56 szkoleń indywidualnych i grupowych w zakresie: wytycznych z zapobiegania korupcji, procedury dotyczącej przyjmowania

i przekazywania prezentów, a także zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kodeksu etyki biznesu, przepisów antymonopolowych oraz zasad dotyczących informacji poufnych.

Liczba i procent wszystkich pracowników spółki ArcelorMittal Poland, którzy w latach 2018–2020 zapoznali się z zasadami i procedurami antykorupcyjnymi w organizacji, a także przeszli szkolenie na temat walki z korupcją (szkolenie obowiązkowe raz na 3 lata).



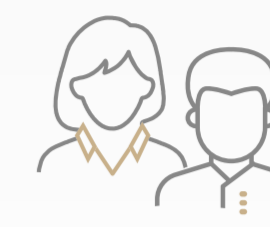
403 2020
382 2019
142 2018

w tym pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych



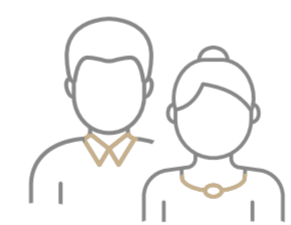
902 2020
994 2019
413 2018

łączna liczba pracowników, którzy zapoznali się z procedurami



441 2020
612 2019
271 2018

w tym pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze



4,57 2020
4,06 2019
1,44 2018

w tym % pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych



10,24 2020
10,55 2019
4,19 2018

% pracowników, którzy zapoznali się z procedurami



5,0 2020
6,49 2019
2,75 2018

% pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze

1.6 Nagrody i wyróżnienia

Jako jeden z liderów branży przemysłowej, a przy tym firma angażująca się w działania na rzecz wielu społeczności, jesteśmy regularnie nagradzani za inicjatywy związane z rozwojem i optymalizacją produktów, poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także za działalność w oparciu o najwyższe standardy etyczne.

Tygodnik „Polityka” we współpracy z firmą Deloitte Polska oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu przyznał nam **Srebrny Listek CSR** za najwyższe standardy etyczne oraz najlepsze lokalne i globalne praktyki.

Zawsze z dumą podkreślamy, że nasze działania planowane są ze szczególnym uwzględnieniem wszystkim grup interesariuszy, a każde wyróżnienie dodatkowo motywuje nas do ciężkiej pracy. Zwłaszcza kiedy znajdujemy się w najbardziej prestiżowym zestawieniu dotyczącym CSR w Polsce.

ArcelorMittal otrzymał nagrodę **Innovation Alliance Award 2020** jako jeden z najważniejszych dostawców Samsunga – jednego z wiodących producentów AGD. ArcelorMittal to największy dostawca produktów stalowych dla Samsung Electronics Poland Manufacturing, a obie firmy zawsze chętnie wspólnie szukają nowych, lepszych rozwiązań. To przesądziło o przyznaniu tego szczególnego wyróżnienia.

Jerzy Łukaszyński i Andrzej Senk, nasi zakładowi społeczni inspektorzy pracy w oddziałach w Zdzeszowicach i Krakowie, zostali wyróżnieni w konkursie **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”** organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Celem konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa w zakładach.

Bezpieczeństwo pracy to dla nas absolutny priorytet. Dlatego niezwykle cieszy nas fakt, że działalność naszych inspektorów została doceniona przez kluczową dla obszaru BHP instytucję i to na szczeblu krajowym.



Zostaliśmy wyróżnieni przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu w 19. edycji raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”, m.in. za naszą inicjatywę pt. „Bezpieczeństwo to MY”, czyli program szkoleń podnoszących świadomość na temat bezpieczeństwa i zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy.

Łącznie w raporcie za 2020 rok znalazło się 11 naszych dobrych praktyk. Projekt ArcelorMittal Poland **„Jutro bez smogu”**, który zachęcał mieszkańców Krakowa do wymiany starych, nieekologicznych pieców, obok efektów w postaci czystszej powietrza nad Krakowem, zyskał także uznanie światowej branży public relations.

Firma, która pomagała nam prowadzić kampanię wokół projektu – MSL – zdobyła zwycięską statuetkę SABRE Awards w kategorii „Chemia i Przemysł” w prestiżowym konkursie branży public relations dla regionu Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (ang. Europe, The Middle East and Africa, EMEA).



Bezpieczne miejsce pracy

2.

- 2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy – bezpieczna praca
- 2.2 Zatrudnienie i rozwój pracowników
- 2.3 Lokalne społeczności

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy



W 2020 roku pojęcie bezpieczeństwa – choć zawsze traktowane priorytetowo – dodatkowo zyskało na znaczeniu, ewoluując pod dyktando pandemii. 4 marca zdiagnozowano COVID-19 u pierwszego pacjenta w Polsce, jednak w naszej firmie już w lutym rozpoczęliśmy kampanię informacyjną, rozsyłając regularnie komunikaty o zagrożeniach związanych z pandemią.

Przekazywaliśmy najświeższe informacje i zalecenia dotyczące higieny, przypominając o konieczności częstego i dokładnego mycia rąk oraz o zachowaniu szczególnej ostrożności w przestrzeni publicznej.

Zdrowie pracowników jest dla nas najważniejsze, dlatego tuż po wybuchu pandemii powołaliśmy specjalny sztab kryzysowy, którego zadaniem jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy dla naszych koleżanek i kolegów oraz organizacja i koordynacja niezbędnych działań zapobiegawczych w wielu obszarach firmy jednocześnie.

W skład sztabu wchodzi najbardziej doświadczeni eksperci z różnych dziedzin w naszej firmie – BHP, medycyny pracy, prawa, HR, administracji, komunikacji, informatyki, logistyki oraz ochrony.

Czesław Sikorski

wiceprezes Zarządu
dyrektor zarządzający ds. BHP i produkcji koks
szef sztabu kryzysowego

„Od razu po zdiagnozowaniu w Polsce pierwszego pacjenta „zero” nakazałem powołanie sztabu kryzysowego, żeby skrócić czas na reakcję do minimum.

Zagrożenia, które od początku niosła ze sobą pandemia, w takiej skali, wymagały wypracowania często zupełnie nowych rozwiązań i intensyfikacji pracy na wielu odcinkach, dlatego zespół spotykał się praktycznie codziennie, żeby na bieżąco monitorować postęp prac.

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

Ze względu na skalę zatrudnienia w naszej firmie i zróżnicowany charakter pracy poszczególnych działów oraz biur, podjęcie działań zapobiegawczych wymagało opracowania precyzyjnych procedur, które pozwoliły na planowanie bezpiecznej pracy. Wyjątkowo dużo wysiłku wymagało przygotowanie i niezwłoczne wdrożenie ich w halach produkcyjnych, gdzie tysiące pracowników wykonuje każdego dnia wiele kompleksowych zadań.

W trakcie przygotowań kierowaliśmy się wytycznymi Ministerstwa Zdrowia, Głównej Inspekcji Sanitarnej (GIS), Centrum Kontroli i Prewencji Chorób (CDC), Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), a ponadto – starając się antycypować – jako jedna z pierwszych firm wprowadziliśmy kwarantannę wewnętrzną.

Wraz z rozwojem pandemii wytyczne się zmieniały, a nasza reakcja musiała być natychmiastowa i wykraczająca w przyszłość. Tam, gdzie było to możliwe, nasi pracownicy rozpoczęli pracę zdalną, aby zminimalizować ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa. Technologie, z których korzystamy pozwoliły na szybkie i sprawne przejście na pracę w tej formie – internetowe

komunikatory, kamerki i telekonferencje online dla wielu z nas stały się codziennością.

Do sieci przeniósł się także środek ciężkości wewnętrznych szkoleń. Nasz zespół Kampusu Uniwersytetu ArcelorMittal wyszedł naprzeciw trudnym okolicznościom i zapewnił pracownikom materiały i środki pozwalające na udział w zajęciach online, aby do minimum ograniczyć bezpośrednie kontakty tam, gdzie nie są one niezbędne. Szkolenia obowiązkowe oraz dodatkowe – w tym także te z zakresu profilaktyki w dobie pandemii – były dostępne dla wszystkich zainteresowanych. W 2020 roku w obszarze szkoleń określenie „webinar” stało się popularne jak nigdy dotąd.

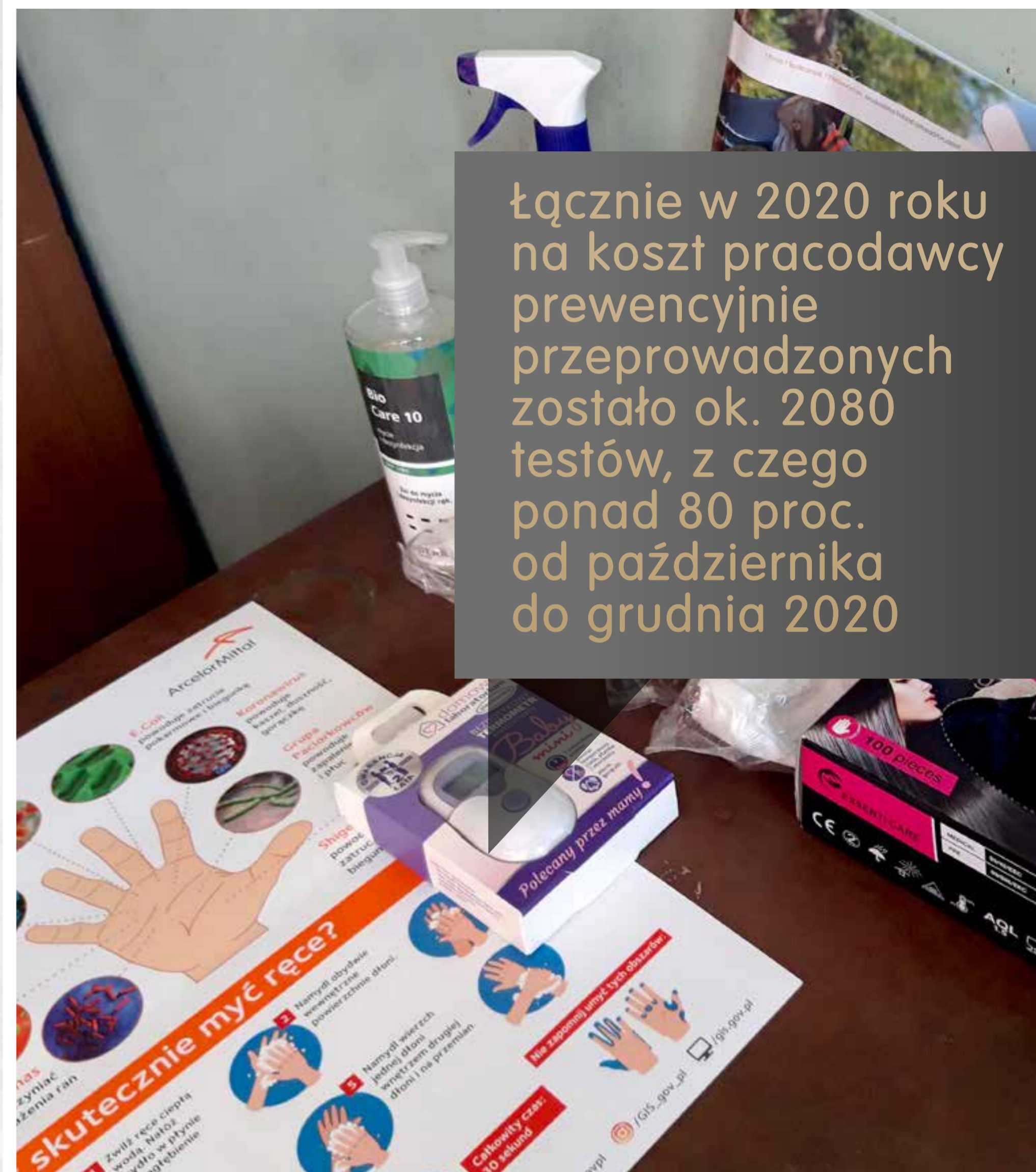
Pomimo trudnej sytuacji na polskim rynku farmaceutycznym, spowodowanej wybuchem pandemii, wraz z Fundacją Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej kontynuowaliśmy program szczepień przeciw grypie dla naszych pracowników oraz członków ich rodzin.

Wyjątkowe okoliczności sprawiły, że osoby deklarujące chęć wzięcia udziału w programie przystępowały do niego partiami, zgodnie z ustalonym porządkiem wynikającym z dostaw

szczepionek na raty. Dodatkowo, przeciwdziałając rozprzestrzenianiu się zachorowań na COVID-19 wśród naszej załogi, od marca 2020 zapewniamy naszym pracownikom realizację testów RT-PCR na obecność RNA wirusa SARS-CoV-2 dla osób wracających do zakładu po izolacji lub kwarantannie.

Rok 2020 był czasem wielu zmian i napięć, kiedy to większość z nas zdecydowanie częściej zadawała sobie pytania o przyszłość niż potrafiła na nie odpowiedzieć. Nie obyło się bez stresujących chwil i obaw, co w dłuższej perspektywie mogło negatywnie wpłynąć na nasz komfort psychiczny, dlatego wraz z Fundacją DROGA w Dąbrowie Górniczej zapewniliśmy naszym pracownikom i ich bliskim wsparcie specjalistów, którzy służą fachową pomocą w trudnych chwilach. Każdy z nas może wybrać jedną z kilku form kontaktu, czyli telefon, e-mail, wiadomość w mediach społecznościowych lub formularz na stronie, aby skontaktować się w celu konsultacji.

Wiemy, że kiedy zmiany są tak znaczące i następują w tak szybkim tempie, pomoc psychologa lub psychiatry może się okazać bezcenna.



Łącznie w 2020 roku na koszt pracodawcy prewencyjnie przeprowadzonych zostało ok. 2080 testów, z czego ponad 80 proc. od października do grudnia 2020

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

> Współpraca z fundacjami ochrony zdrowia

Dzięki wieloletniej współpracy z Fundacją Ochrony Zdrowia (FOZ) w Dąbrowie Górniczej oferujemy naszym pracownikom, osobom zatrudnionym w spółkach zależnych oraz w firmach związanych z ArcelorMittal Poland wsparcie w uzyskiwaniu finansowania na leczenie.

Pomagamy też w rezerwacjach wizyt lekarskich oraz rehabilitacji. Fundacja prowadzi również program refundacji kosztów wybranych badań medycznych, zakupu leków, a także sprzętu i usług rehabilitacyjnych.

Zgodnie z obowiązującym w naszej firmie zarządzeniem, gdy zachodzi potrzeba zapewnienia pracownikowi leczenia, refundacji lub rehabilitacji, specjalnie wyznaczony Zakładowy Koordynator Wsparcia kontaktuje się z Fundacją, aby zorganizować wsparcie.

Podobne zgłoszenia FOZ otrzymuje także od przełożonych lub bezpośrednio od osób potrzebujących pomocy w tym zakresie.

Dzięki kontaktom z Fundacją Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej współpracowaliśmy głównie z lokalnymi szpitalami na terenie Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego.

W związku z wybuchem pandemii COVID-19 podjęliśmy także szerszą współpracę z placówkami w województwach: małopolskim i opolskim.

Nasza firma zapewniła wsparcie w postaci środków ochrony indywidualnej łącznie 10 placówkom medycznym z trzech województw.

Przekazaliśmy m.in. rękawiczki, kombinezony, maseczki ochronne, płyny do dezynfekcji oraz fartuchy i przyłbice służbom zdrowia w miejscowościach:

Zdzieszowice

Świętochłowice

Chorzów

Sosnowiec

Kraków

Dąbrowa Górnicza - headquarters

Fundacja Ochrony Zdrowia zorganizowała warsztaty online pt. „Siedzący tryb życia i powrót do aktywności”. W trakcie czerwcowego wydarzenia prelegentami byli specjaliści z zakresu medycyny, którzy przekazywali wiedzę na temat ryzyka związanego z tzw. „siedzącym trybem życia”.

Dzięki temu pracownicy naszej firmy mogli dowiedzieć się, jak zapobiegać ewentualnym urazom po powrocie do aktywności fizycznej oraz jak dobrać intensywność ćwiczeń w odniesieniu do masy ciała.

Obok Fundacji Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej współpracujemy też z Hutniczą Fundacją Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej z Krakowa. Obie instytucje na co dzień są zaangażowane w inicjatywy na rzecz profilaktyki zdrowotnej pracowników i ich rodzin.

Przykładem tego są m.in. badania przesiewowe i warsztaty dla najmłodszych z przedszkoli przykładowych, które promują zdrowy tryb życia dla całych rodzin. Rozdawane po spotkaniu materiały i wyniki badań stanowią podstawę do działania rodziców i odpowiedzialnego uczestniczenia w rozwoju ich dzieci.

W 2021 roku fundacje zamierzają prowadzić dalsze działania na rzecz profilaktyki zdrowotnej pracowników, ich rodzin oraz mieszkańców obu miast, organizując warsztaty, szkolenia i badania rozszerzone o aspekty związane z COVID-19.

W celu ochrony zdrowia wszystkich interesariuszy, w tym pracowników naszej firmy, obie fundacje wprowadziły zdalną obsługę wniosków, czym zmniejszyły częstotliwość przekazywania dokumentów w formie papierowej.

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy > Program „Bezpieczeństwo to MY”

Od lat kreujemy w naszej organizacji prawidłowe postawy w zakresie bezpieczeństwa. Wiodąca w branży firma, której działalność w głównej mierze opiera się na produktach wytwarzanych w warunkach przemysłowych, musi wyznaczać standardy w dziedzinie BHP.

Dlatego wkładamy wiele pracy w rozwijanie naszego flagowego programu związanego z bezpieczeństwem – „Bezpieczeństwo to MY”.

Projekt ma na celu umacnianie prawidłowego, rozsądnego podejścia do codziennych obowiązków, z zachowaniem wzmożonej ostrożności.

W pierwszej części projektu, realizowanej w latach 2016–2018, przeszkoliliśmy 10 000 pracowników ArcelorMittal Poland i spółek zależnych, podnosząc kwestie reagowania na wypadki i zapobiegania im, natomiast w 2019 roku rozpoczęliśmy drugi etap programu, w trakcie którego pracownicy przechodzą praktyczny trening umiejętności.

Dotyczy on czterech standardów związanych z bezpiecznym wykonywaniem pracy w zakresie: izolacji, poruszania się i obsługi pojazdów, operacji podnoszenia i urządzeń dźwignicowych oraz prac na wysokościach.

W trakcie czterodniowego szkolenia jeden dzień poświęcamy na treningi wewnątrz hal produkcyjnych, aby przedstawić potencjalne zagrożenia w rzeczywistych warunkach pracy.

Pomimo wybuchu pandemii COVID-19, w 2020 roku w ramach programu „Bezpieczeństwo to MY” udało nam się przeszkolić 688 osób. Szkolenia były prowadzone w niezbędnym reżimie sanitarnym.

688
osób przeszkolonych
w ramach programu
„Bezpieczeństwo to MY”

Ze względu na pandemię COVID-19 w 2020 roku szkolenia były prowadzone z zachowaniem rygorów sanitarnych.

Marlena Kowalska

koordynator programu
Bezpieczeństwo to MY

„Najważniejsze jest to, aby naszym pracownikom pozytywne przyzwyczajenia po prostu weszły w nawyk, a niepożądane odruchy czy obojętność zostały wyeliminowane.

Już od kilku lat prowadzimy działania mające na celu podnoszenie świadomości; szukamy najlepszych rozwiązań i praktyk w przystępnej formie.

Droga, którą już przebyliśmy nie oznacza jednak, że możemy spocząć na laurach, bo tutaj czujność musi być nieustająca.

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy > Tydzień Zdrowia i Dzień Bezpieczeństwa

Każdego roku organizujemy w ArcelorMittal Poland Tydzień Zdrowia, czyli wydarzenie promujące aktywny tryb życia. Z tej okazji zapraszamy wszystkich pracowników do udziału w warsztatach, konkursach i aktywnościach sportowych, podczas których mogą zdobyć niezbędną wiedzę związaną z rozwojem, kondycją i anatomią człowieka.

W 2020 roku wybuch pandemii wpłynął na formułę wydarzenia – w trosce o bezpieczeństwo koleżanek i kolegów, Tydzień Zdrowia zorganizowaliśmy w formie zdalnej, a nasi pracownicy mieli do dyspozycji materiały z poradami, quizy, wskazówki, a nawet nałogometr w formie online, który na podstawie wprowadzonych informacji dotyczących częstotliwości, przyczyn i okoliczności stosowania używek, przedstawiał ryzyko uzależnienia.

W trakcie Tygodnia Zdrowia przypominaliśmy naszym pracownikom o możliwości przystąpienia razem z członkami rodzin do naszego programu szczepień przeciwko grypie.

W naszej firmie obchodzony jest także Dzień Bezpieczeństwa, którego zeszłoroczne hasło przewodnie brzmiało „Najbezpieczniejszy sposób to wybór”. Jest to coroczne wydarzenie promujące współodpowiedzialność w miejscu pracy, w trakcie którego koncentrujemy się na praktycznych zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem.

Jego obchody przypadły na okres, w którym wirus SARS-CoV-2 rozprzestrzenił się w szybkim tempie na całym świecie, dlatego w 2020 r. celebrowaliśmy ten dzień w formie online: poprzez komunikację mailową uzupełnioną materiałami wideo i przekazem prezesa i dyrektora generalnego grupy ArcelorMittal, który zaznaczał wagę tego przedsięwzięcia.

Przeprowadziliśmy również kampanię z wykorzystaniem tradycyjnych materiałów informacyjnych o COVID-19, takich jak plakaty, ulotki, informacje w intranecie oraz webinary.

Zostały również przeprowadzone audyty związane z przestrzeganiem wymogów bezpieczeństwa sanitarnego.

Przy okazji zeszłorocznego wydarzenia opracowaliśmy dla naszych pracowników 10 Złotych Zasad Zdrowia, których należy przestrzegać, aby należycie dbać o kondycję organizmu.

- Traktuję własne życie i zdrowie jako priorytet.
- Dbam o sen i wypoczynek dla bezpieczeństwa mojego i moich współpracowników.
- Przestrzegam procedur i zasad związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz stosuję środki ochrony indywidualnej, aby uniknąć chorób zawodowych.
- Zachowuję równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym, aby nie dopuścić do wypalenia zawodowego.
- Wykonuję zalecane badania profilaktyczne, aby uniknąć chorób utajonych.
- Stosuję zbilansowaną dietę dostosowaną do mojego rytmu dnia.
- Podejmuję codzienną rekreacyjną aktywność fizyczną.
- Dbam o higienę osobistą, aby uniknąć chorób zakaźnych.
- Unikam używek, aby dbać o dobrostan mojego organizmu i uchronić się przed uzależnieniami.
- Korzystam ze wsparcia specjalistów i najbliższych, aby zachować siłę i trzeźwość umysłu.



2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

> Nasz cel – zero wypadków w miejscu pracy

Jako czołowy pracodawca w branży hutniczej w Polsce chcemy być wzorem w kwestii bezpieczeństwa, dlatego kierujemy się najwyższymi standardami w przestrzeganiu zasad BHP oraz stale dążymy do doskonałości w tym zakresie.

Celem naszej firmy jest zero wypadków w miejscu pracy, dlatego nieustannie szukamy najlepszych rozwiązań, dopracowując szkolenia, praktykę, standardy i procedury.

Z każdego doświadczenia wyciągamy wnioski, na podstawie których wdrażamy nowe, lepsze rozwiązania. Zatrudniamy najlepszych specjalistów w tej dziedzinie i posługujemy się wiedzą doświadczonych partnerów. Bezpieczeństwo to nasz absolutny priorytet.

W strukturach ArcelorMittal Poland znajduje się centralny dział BHP, który czuwa nad bezpieczeństwem pracowników. Funkcjonują w nim zespoły odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy, ochronę przeciwpożarową i zarządzanie ryzykiem majątkowym oraz biuro wsparcia zajmujące się m.in. opracowaniem zasad bezpieczeństwa przy dużych projektach inwestycyjnych, bezpieczeństwem kolejowym, analizami wypadków, medycyną pracy oraz przygotowaniem i realizacją projektów kształtujących świadomość naszych pracowników w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy.

Nasze działania oparte są o precyzyjne wytyczne: działamy zgodnie z Polityką Bezpieczeństwa i Higieny Pracy ArcelorMittal, Standardami Zdrowia ArcelorMittal oraz Standardami Zapobiegania Wypadkom Śmiertelnym. Na terenie naszych największych oddziałów (Dąbrowa Górnicza, Kraków, Zdzieszowice) funkcjonują dobrze przygotowane służby pogotowia ratunkowego, dyspozycyjne przez 24 godziny na dobę.

Ponadto, od początku pandemii COVID-19, działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się wirusa obowiązują wszystkie podmioty i osoby przebywające na terenie ArcelorMittal Poland. Dlatego wykonawcy, dzierżawcy, pracownicy „interim” i spółek zależnych otrzymali od nas prośbę o zastosowanie zasad analogicznych do tych, które wprowadziliśmy w naszej spółce.



2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

> Nasz cel – zero wypadków w miejscu pracy



Działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się wirusa obowiązują wszystkie podmioty i osoby przebywające na terenie ArcelorMittal Poland.

- Procedura dotycząca działań zapobiegawczych związanych z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, która obejmuje:
 - Ogólne działania informacyjne: newslettery, plakaty, ulotki, codzienne wiadomości e-mail, raporty, filmy instruktażowe;
 - Postępowanie wobec osób powracających z zagranicy;
 - Kwarantannę wewnętrzną;
 - Testy RT-PCR dla osób wracających do zakładu po izolacji lub kwarantannie;
 - Pomiar temperatury ciała;
 - Wyznaczenie izolatek;
 - Transport medyczny osób z objawami z zakładu pracy;
 - Zasady transportu osobowego na terenie firmy.
- Dokument HIRA COVID;
- Nakaz noszenia maseczek na terenie firmy;
- Kontrole BHP zasad wdrożonego reżimu sanitarnego;
- Powołanie sztabu kryzysowego, który pracuje nad wyznaczaniem i organizacją niezbędnych działań związanych z pandemią;
- Wyznaczenie koordynatorów ds. pandemii w zakładach;
- Zasady dot. spotkań fizycznych i nadzór na dezynfekcją sal konferencyjnych;
- Zasady audytów BHP w reżimie sanitarnym;
- Zapewnienie pracownikom powszechnej dostępności do środków dezynfekujących, maseczek i rękawiczek jednorazowych;
- Szkolenia i webinary na temat COVID-19;
- Dezynfekcja poręczy, klamek, przycisków wind, pulpitów sterowniczych oraz łaźni i szatni;
- Wyznaczenie bezpiecznej odległości pomiędzy stanowiskami pracy;
- Rozszerzenie pracy w formie zdalnej tam, gdzie to możliwe;
- Dezynfekcja pojazdów transportu wewnątrzzakładowego oraz ograniczenie liczby przewożonych pracowników;
- Zapewnienie wsparcia psychologicznego poprzez telekonsultacje i webinary – współpraca z Fundacją Droga;
- Uruchomienie adresu mailowego zdrowie@arcelormittal.com, na który pracownicy mogą w dowolnym czasie przysyłać nurtujące ich pytania lub zgłaszać uwagi;
- Zalecenie organizowania spotkań w formie zdalnej – odwołanie szkoleń nieobligatoryjnych oraz praktyk dla uczniów i studentów;
- Dostosowanie stołówek zakładowych do nowych rygorów sanitarnych;
- Przygotowanie planów pozwalających na utrzymanie produkcji przy zmniejszonych do minimum obsadach pracowników.

2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

> Nasz cel – zero wypadków w miejscu pracy > Standardy i procedury – systemowe podejście

Zarządzamy bezpieczeństwem w miejscu pracy w oparciu o najlepsze wzory, działając zgodnie z normą ISO 45001:2018. Zagadnienie to regulują procedury i standardy wewnętrzne, np.:

- procedura dot. identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego HIRA (PS/S2/B.003),
- reagowanie na anomalie, zagrożenia, zdarzenia potencjalnie wypadkowe (PS/S2/B.015),
- reagowanie na wypadki w ArcelorMittal Poland (PO/S2/B.002),
- organizacja pomocy przedmedycznej w ArcelorMittal Poland (PO/S2/B.003),
- standardy zapobiegania wypadkom śmiertelnym,
- procedura zarządzania ryzykiem majątkowym (PO/S2/B.009).

Posiadamy także precyzyjne zapisy dotyczące bezpieczeństwa pracowników firm zewnętrznych, z którymi współpracujemy.

W umowie o zdrowiu i bezpieczeństwie pracy, wprowadzonej zarządzeniem 3/2018 i procedurze PO/S2/Z.001 mamy zapisane wytyczne, na podstawie których możemy bezpiecznie kooperować.

Procedura identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego (PS/S2/B.003) obejmuje obligatoryjne wymagania wynikające z przepisów polskiego prawa, a także zapisy z międzynarodowego standardu ArcelorMittal (AM 014 HIRA).

Dokument opisuje potencjalne zagrożenia na poszczególnych stanowiskach oraz odnosi się do sposobów postępowania w razie awarii lub wypadku.

Ocena ryzyka podlega corocznym przeglądom. Oczywiście w pełni respektujemy prawo pracowników do odmowy pracy w przypadku obawy o zagrożenie życia lub zdrowia.

Wypadki, ich przyczyny, a także zdarzenia, które potencjalnie mogłyby spowodować zagrożenie, szczegółowo analizujemy zgodnie ze standardem FPS 011.

Dokładne badanie pozwala nam na wyciąganie szczegółowych wniosków i wyznaczenie obszarów do poprawy.



2.1 Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy

> Główna Komisja BHP > Szkolenia BHP i inicjatywy podnoszące świadomość pracowników

Główna Komisja BHP

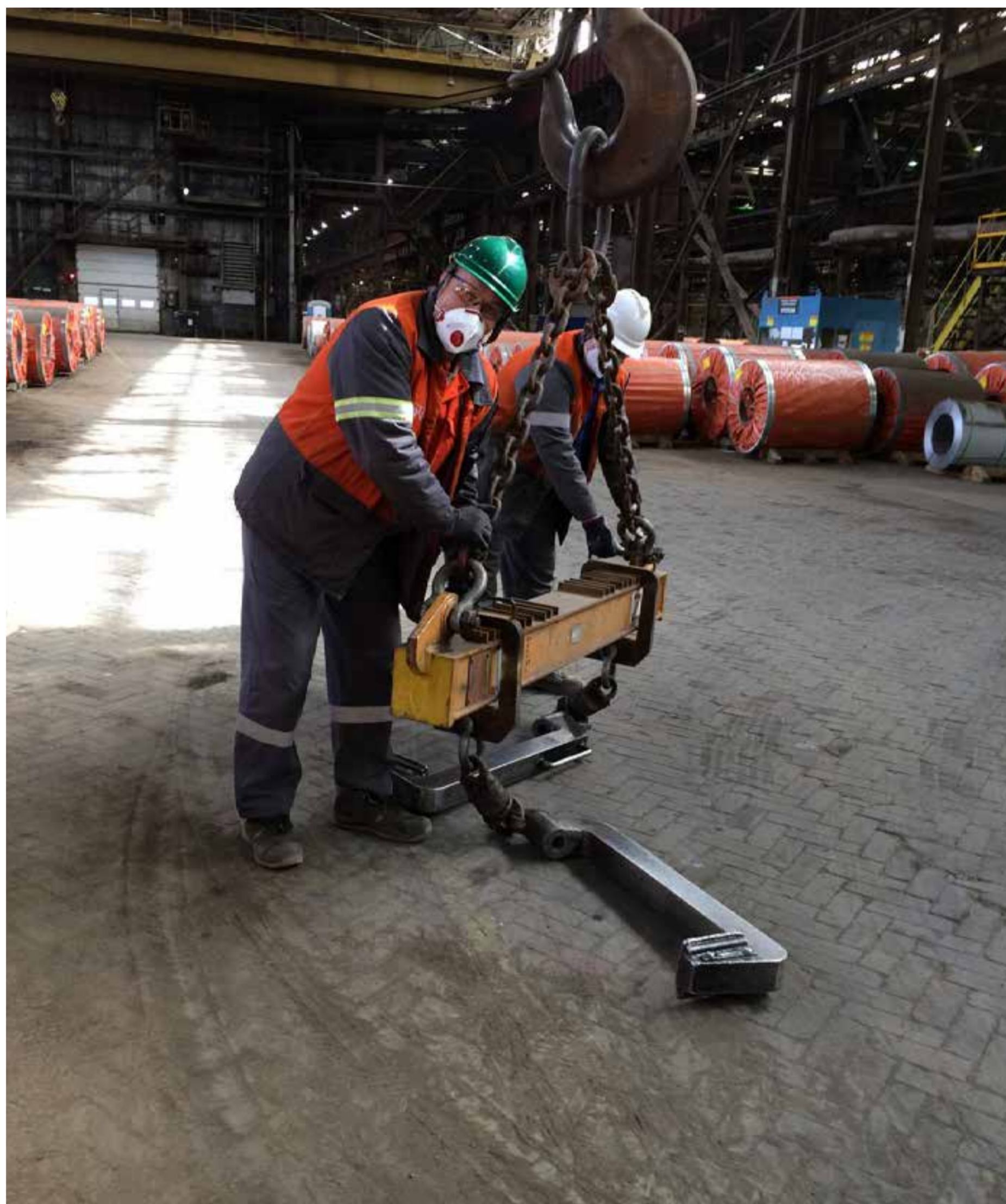
W naszej firmie funkcjonuje Główna Komisja BHP. Ma ona charakter doradczy, opiniodawczy oraz konsultacyjny w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Działa pod przywództwem wyższej kadry kierowniczej i liderów związkowych.

Podczas jej posiedzeń, które odbywają się minimum raz na kwartał, podnoszone są kwestie istotne w skali całej firmy – takie jak np. ochrona zdrowia pracowników, poprawa warunków pracy czy zapobieganie wypadkom.

Różni się to od zakresu tematycznego terenowych komisji, które rozważają problemy w ujęciu lokalnym.

Główna Komisja BHP prowadzona jest na przemian przez przedstawiciela pracodawcy i Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. W komisjach uczestniczą lekarze medycyny pracy.

Pracownicy mają możliwość zgłaszania wniosków do rozpatrzenia poprzez służby BHP, Społecznych Inspektorów Pracy lub przełożonych.



Szkolenia BHP i inicjatywy podnoszące świadomość pracowników

W 2020 roku przeprowadziliśmy 273 szkolenia okresowe BHP, w których uczestniczyło 5240 osób.

Oprócz tego zrealizowaliśmy wiele szkoleń i kampanii informacyjnych podnoszących świadomość na temat pandemii i zagrożeń wynikających z szybkiej transmisji wirusa SARS-CoV-2.

Wszędzie tam, gdzie było to możliwe, zachęcaliśmy pracowników do zaangażowania się w zdalne formy nauki o bezpieczeństwie

Inne szkolenia, w których brali udział nasi pracownicy dotyczyły bezpieczeństwa w kontekście: pracy na wysokościach lub w przestrzeniach ograniczonych, eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych.

Nasi pracownicy uczyli się też m.in. obsługi sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, przepisów przeciwpożarowych w projektowaniu budynków czy transportu towarów niebezpiecznych.

Wzmacnianie odpowiedzialnych postaw i podnoszenie świadomości naszych pracowników ma na celu przede wszystkim zapobieganie wypadkom śmiertelnym, które w 2020 roku miały miejsce dwukrotnie oraz wypadkom z przerwą w pracy, których doświadczyliśmy siedemnastokrotnie (w tym dwa wypadki ciężkie).

Robimy co w naszej mocy, aby ograniczyć liczbę niebezpiecznych zdarzeń. Wskaźnik częstotliwości wypadków w zeszłym roku wyniósł u nas 1,20¹.

¹ Międzynarodowy wskaźnik Lost Time Injury Rate = liczba wypadków śmiertelnych + liczba wypadków powodujących godziny niezdolności do pracy x 1 000 000 / liczba przepracowanych przez wszystkich pracowników roboczogodzin.

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników**

> **Zatrudnienie i rozwój pracowników**

Spadek zapotrzebowania na stal i duży wolumen importu wyrobów stalowych spoza Unii Europejskiej spowodowały, że w listopadzie 2019 roku nasza firma była zmuszona wstrzymać pracę wielkiego pieca i stalowni w Krakowie. Od tego czasu większość pracowników dotkniętych postojem tych instalacji znalazła zatrudnienie w innych naszych zakładach lub – po nadejściu pandemii COVID-19 – przebywała na tzw. urlopiach postojowych.

Przez pandemię praktycznie wszystkie branże stalochłonne ograniczyły swoją działalność, a dane makroekonomiczne wskazywały, że prawdopodobieństwo szybkiego odbicia popytu na stal jest bardzo małe. Ten kryzys i kilka innych strukturalnych kwestii, jak rosnące ceny energii, brak skutecznych środków ochrony europejskiego rynku i coraz wyższe ceny uprawnień do emisji, miały wpływ na podjęcie decyzji o trwałym zamknięciu części surowcowej, aby dostosować się do niższego popytu.

Przyszłością Krakowa jest część przetwórcza, w którą w ostatnich pięciu latach zainwestowaliśmy ok. 500 mln złotych.

W części surowcowej krakowskiego oddziału na co dzień pracowali świetni fachowcy, których zatrzymanie wewnątrz organizacji było dla nas kluczową kwestią.

Dlatego dużej części pracowników, którzy byli zatrudnieni w krakowskiej części surowcowej, byliśmy w stanie niezwłocznie zaproponować inne stanowiska w Krakowie lub w naszych zakładach na Śląsku i w Zagłębiu.



Nasz wiara w digitalizację pomogła nam w procesie alokacji pracowników, gdzie bardzo szybko byliśmy w stanie dopasować profile pracowników do stanowisk w innych lokalizacjach firmy.

Znacznym ułatwieniem w procesie alokacji było uruchomienie wewnętrznej platformy rekrutacyjnej, która umożliwia naszym pracownikom aplikowanie na różne stanowiska (niezależnie od tego, czy są one stanowiskami fizycznymi czy umysłowymi), we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzimy działalność.



Wykorzystaliśmy naszą nową, innowacyjną platformę ORC (Oracle Recruiting Cloud), działającą w oparciu o technologię tzw. „chmury”. Narzędzie to, w którym każdy pracownik posiada indywidualne konto, jest na pewno dużym krokiem naprzód w digitalizacji procesów HR-owych.

Ale, co równie ważne, platforma pozwala na ograniczenie kontaktów fizycznych i obiegu papierowych dokumentów, przy zachowaniu aktywnego udziału wszystkich zainteresowanych stron w każdym etapie rekrutacji.

To zostało zauważone i docenione podczas pandemii. Ponadto spotkania z kandydatami były organizowane głównie w formie zdalnej, za pośrednictwem komunikatorów internetowych, co przekładało się na bezpieczeństwo pracowników.

Akcja była uzupełniona regularnymi komunikatami w naszych mediach wewnętrznych, za pośrednictwem których informowaliśmy potencjalnych kandydatów o wolnych stanowiskach oraz możliwościach, jakie oferują dane zakłady.

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Porozumienie w sprawie Krakowa

8 listopada 2020 roku podpisaliśmy z organizacjami związkowymi z Krakowa porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z zamknięcia części surowcowej. Było ono niezbędne, aby uregulować kwestie pracownicze osób, których pośrednio lub bezpośrednio dotyczyły skutki wyłączenia części produkcji.

Dzięki szybkiemu i konstruktywnemu dialogowi ze związkami zawodowymi udało się osiągnąć porozumienie obejmujące swoim zakresem wszystkich pracowników części surowcowej w Krakowie.

Po objęciu nowego stanowiska w innym zakładzie lub spółce, pracownicy mają zagwarantowane utrzymanie płacy zasadniczej na niezmiennym poziomie.

W trakcie kampanii rekrutacyjnej pracownicy zamkniętej części surowcowej otrzymali pierwszeństwo w aplikowaniu na inne stanowiska w krakowskim oddziale.

Ponadto, jeżeli zmiana stanowiska wiąże się z dojazdem do innego oddziału, zapewniamy transport i wypłacamy związany z tym dodatek finansowy.



Szczegóły uzgodnionych rozwiązań:

- Część pracowników świadczy pracę w innych naszych zakładach w Krakowie poza wielkim piecem i stalownią (w walcowniach czy koksowni). Zakładamy, że wielu z nich będzie kontynuowało swoje zadania.
- Niektóre osoby pozostają zatrudnione przy instalacjach wielkiego pieca i stalowni – wykonują prace, które krakowska huta świadczy na rzecz Dąbrowy Górniczej.
- Precyzyjnie określono grupę pracowników, którzy przejdą na emeryturę.
- Kolejna grupa pracowników to osoby, które niebawem nabędą uprawnienia emerytalne. Dla nich z naszymi partnerami społecznymi uzgodniliśmy pakiety odejść przedemerytalnych. Mogli z nich skorzystać również pracownicy innych zakładów w krakowskiej hucie (walcownie, koksownia), którym do emerytury pozostało nie więcej niż 12 miesięcy.
- Dla dużej części pracowników wielkiego pieca i stalowni spółka zidentyfikowała dodatkowe miejsca pracy w zakładach ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych w Krakowie (np. ArcelorMittal Refractories).

Sanjay Samaddar

prezes Zarządu i dyrektor generalny ArcelorMittal Poland

Jako jeden z największych pracodawców w Krakowie zawsze czuliśmy się odpowiedzialni za naszą załogę. Tak jest i teraz. Naszym celem od początku było zapewnienie jak największej liczby miejsc pracy pracownikom wielkiego pieca i stalowni. Dziękujemy stronie społecznej za otwartość i dialog, dzięki któremu udało nam się dojść do kompromisu w stosunkowo krótkim czasie.

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników**

> Skala zatrudnienia

Zakres, lokalizacja i skala naszej działalności przekłada się na wielkość zatrudnienia.

Zależy nam przy tym, abyśmy byli postrzegani jako pracodawca gwarantujący bezpieczne, atrakcyjne i etyczne warunki pracy, dlatego absolutnie przestrzegamy zasad zawartych w kodeksie etyki biznesu ArcelorMittal, kierujemy się potrzebą ciągłego doskonalenia (continuous improvement), określamy ambitne i konkretne cele na każdy rok, wspieramy rozwój pracowników.

Ambicja Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal:

osiągnięcie pozycji pracodawcy pierwszego wyboru dzięki:

- zapewnieniu pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy
- zapewnieniu napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów

Jako największy producent stali w Polsce zatrudniamy ponad 10 tysięcy osób w sześciu oddziałach i spółkach zależnych

Sanjay Samaddar

prezes Zarządu i dyrektor generalny ArcelorMittal Poland

”

To ludzie stanowią siłę ArcelorMittal Poland, dlatego dbamy o to, aby nasi współpracownicy byli przede wszystkim bezpieczni. W tym celu regularnie organizujemy szkolenia oraz akcje promujące bezpieczeństwo, takie jak np. Tydzień Zdrowia.

W 2020 roku musieliśmy dodatkowo stawić czoła zupełnie nowemu wyzwaniu, jakim był szybko rozprzestrzeniający się wirus, w konsekwencji czego wprowadziliśmy precyzyjne restrykcje i dodatkowe zasady profilaktyki. Jeżeli chodzi o bezpieczeństwo to nie ma „taryfy ulgowej” – zdrowie nasze oraz najbliższych jest najważniejsze.

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Skala zatrudnienia > Wzajemny szacunek i promocja różnorodności

Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland wraz ze spółkami zależnymi: 10 321, w tym 1136 kobiet i 9185 mężczyzn.

Zaledwie trzy osoby pracowały w niepełnym wymiarze godzin, a 75 osób na umowę zlecenie.

Wzajemny szacunek i promocja różnorodności

Od 2013 roku jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, co zobowiązuje nas do sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników i przeciwdziałania przejawom dyskryminacji w miejscu pracy. Zależy nam na tym, aby nasza organizacja była miejscem dającym równe szanse i warunki rozwoju wszystkim pracownikom.

Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w samym ArcelorMittal Poland: 8812, w tym 931 kobiet (928 na pełny etat) i 7881 mężczyzn.

W 2020 roku cztery kobiety zajmowały stanowiska dyrektorskie; 101 kobiet pełniło funkcję kierowniczą wyższego lub niższego szczebla (czyli 8,6 proc. wszystkich osób na tego typu stanowiskach). Zatrudniamy osoby w różnym wieku – 47,7 proc. z nas to osoby pomiędzy 30. a 50. rokiem życia; 5,1 proc. ma mniej niż 30 lat, a 47,1 proc. więcej niż 50.

* W tym 31 uczniów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w ramach praktycznej nauki zawodu.

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych w podziale na województwa, wg stanu na 31.12.2020 r.

| śląskie | opolskie | małopolskie | łącznie* |
|--|--|--|---|
| 5 453 Wszyscy pracownicy zatrudnieni w ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych | 1 563 Wszyscy pracownicy zatrudnieni w ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych | 3 305 Wszyscy pracownicy zatrudnieni w ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych | 10 321 Wszyscy pracownicy zatrudnieni w ArcelorMittal Poland oraz spółkach zależnych |
| 596 Kobiety | 175 Kobiety | 365 Kobiety | 1 136 Kobiety |
| 4 857 Mężczyźni | 1 388 Mężczyźni | 2 940 Mężczyźni | 9 185 Mężczyźni |

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2020 r.

| kobiety | mężczyźni | wszyscy |
|---|---|---|
| 1 079 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony | 8 548 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony | 9 627 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony |
| 56 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony | 632 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony | 688 Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony |
| 1 Pracownicy zatrudnieni na okres próbny | 5 Pracownicy zatrudnieni na okres próbny | 6 Pracownicy zatrudnieni na okres próbny |
| 1 136 łącznie | 9 185 łącznie | 10 321 łącznie |

Kobiety stanowią 11 proc. załogi ArcelorMittal Poland

2.2.2. Zatrudnienie i rozwój pracowników > Wzajemny szacunek i promocja różnorodności

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, wg stanu na 31.12.2020 r.



Liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2020 roku.

- 958 osób, w tym: 704 osoby powyżej 50. roku życia
- 148 kobiet
- 810 mężczyzn

Liczba nowych pracowników przyjętych do pracy w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych w 2020 roku na umowę o pracę – w podziale na płeć i wiek.



Pracownicy zatrudnieni krócej niż rok stanowili 4,7 proc. załogi

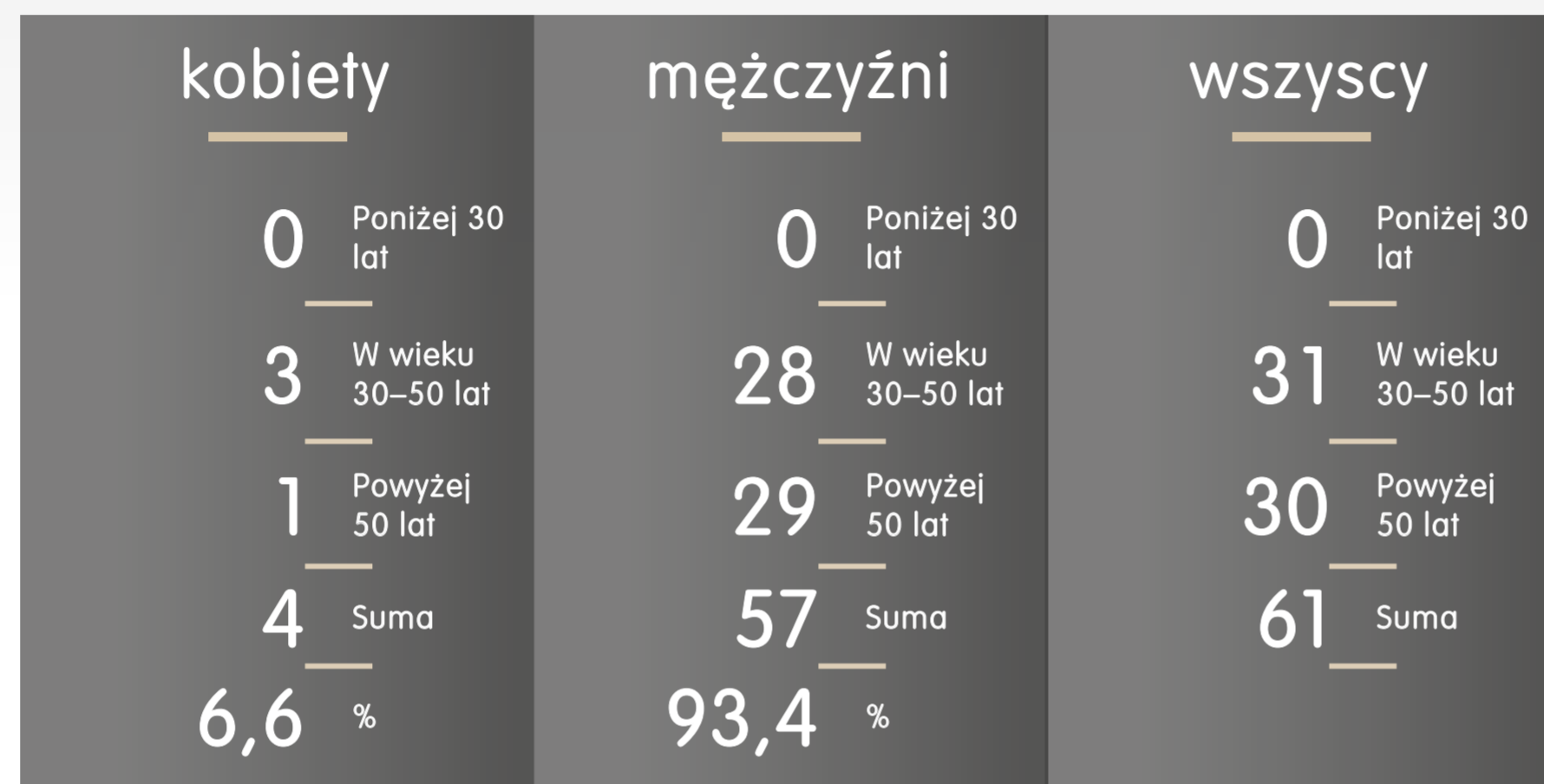
2.2 Zatrudnienie i rozwój pracowników

> Wzajemny szacunek i promocja różnorodności

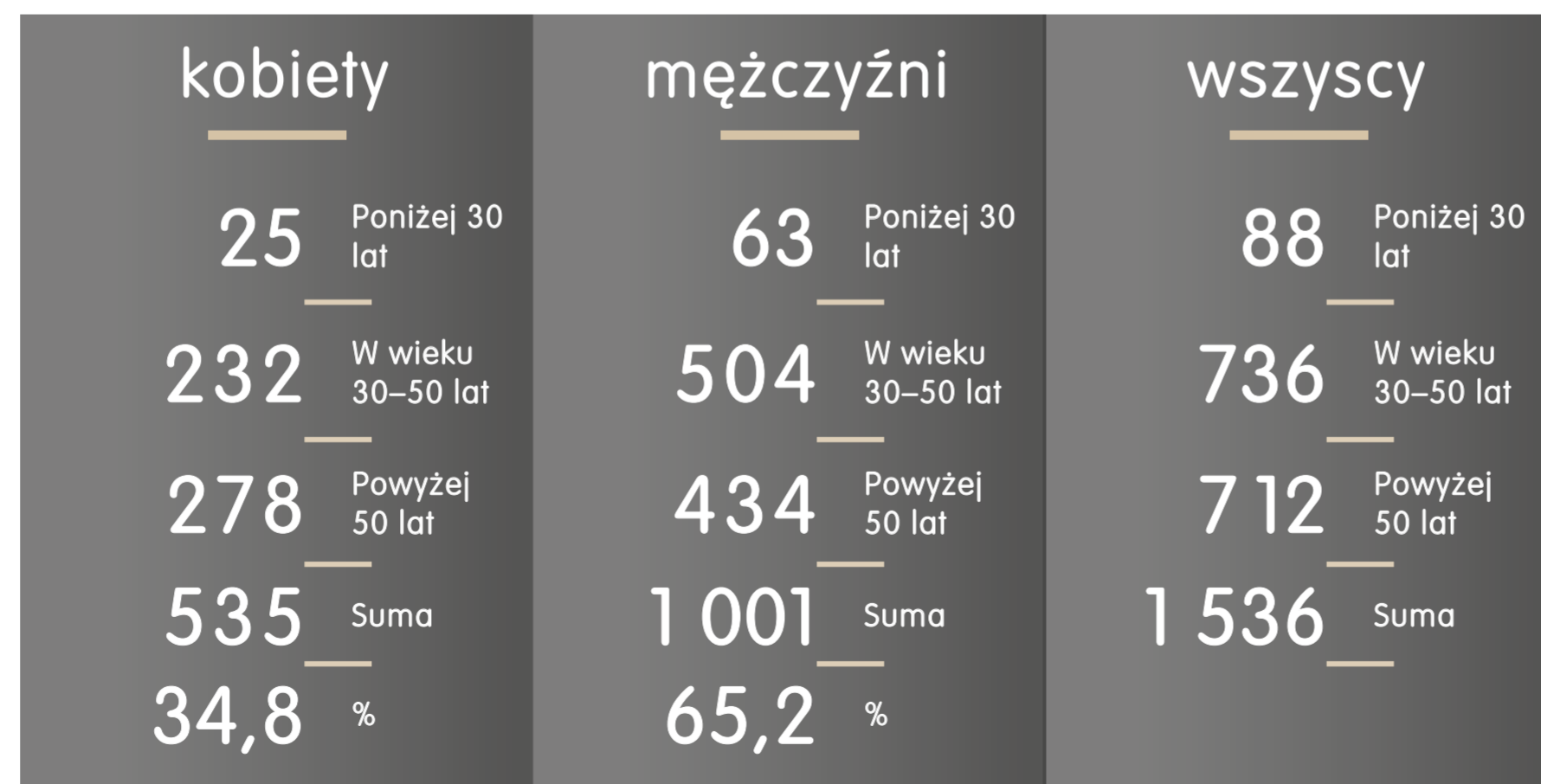


Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2020 r.

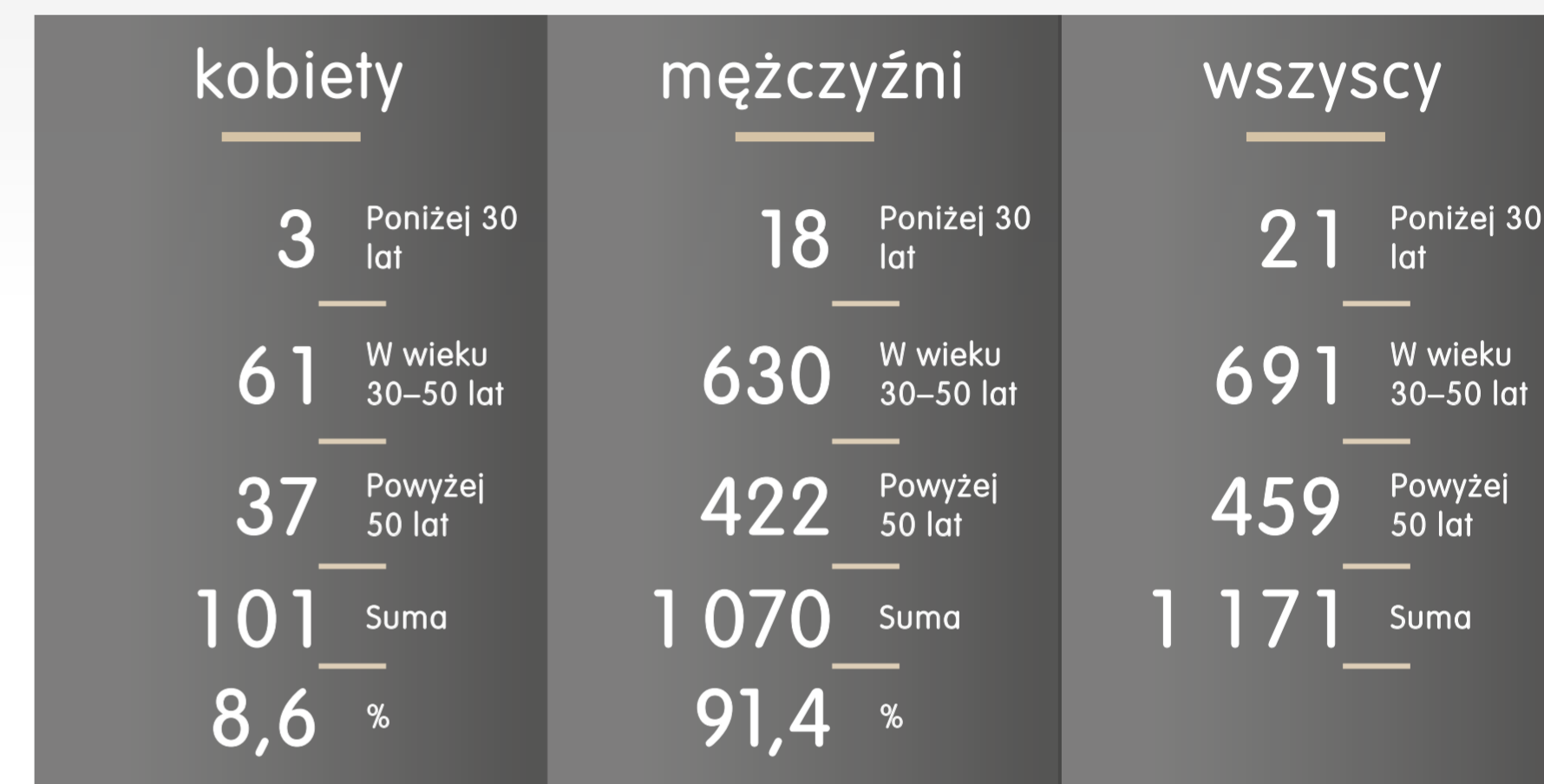
Członkowie Zarządu i dyrektorzy



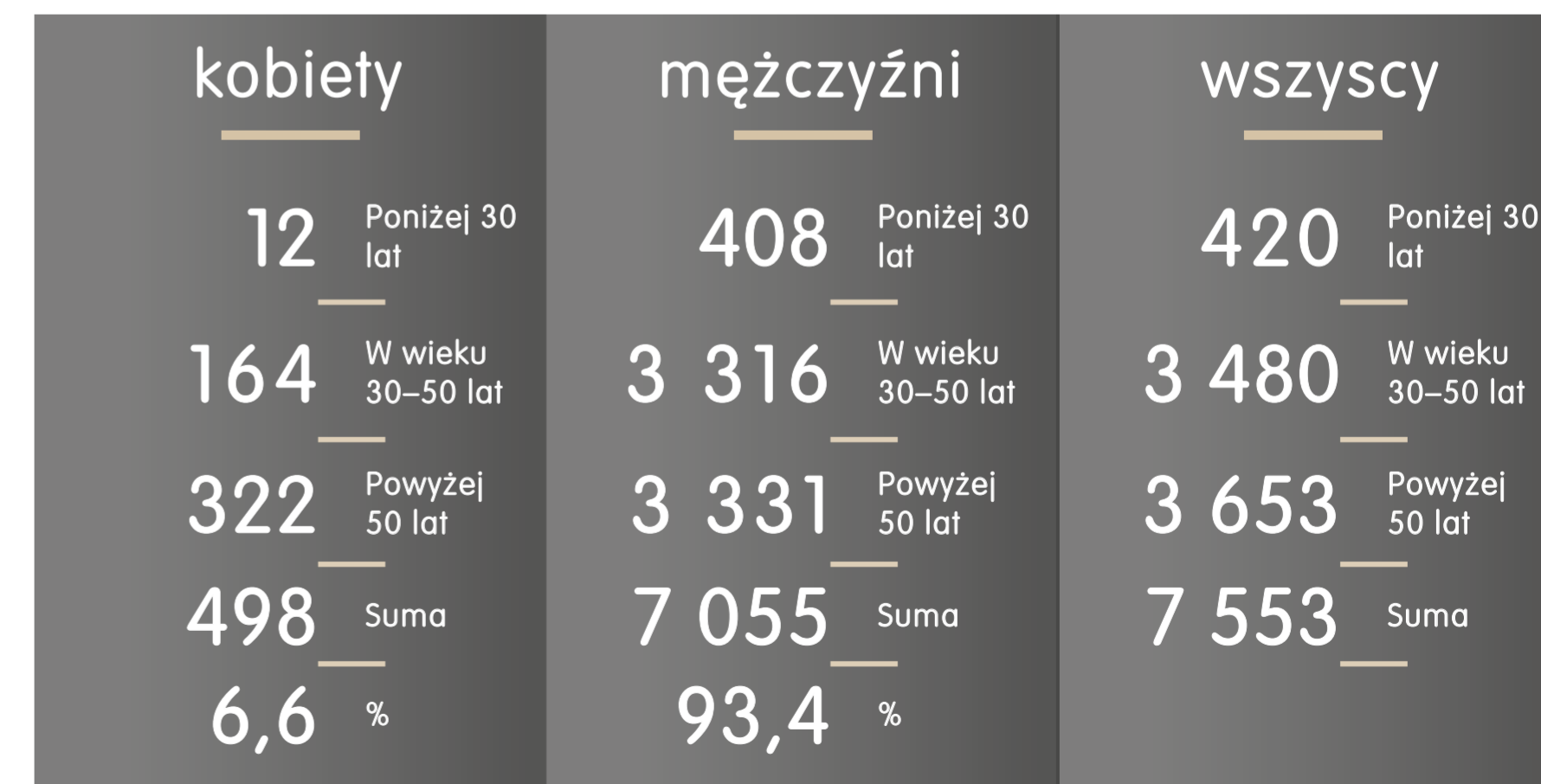
Pozostali pracownicy administracyjni



Pracownicy na stanowiskach kierowniczych wyższego i niższego szczebla *



Pracownicy na stanowiskach robotniczych



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



- 4. Dobra jakość edukacji
- 8. Wzrost gospodarczy i godna praca

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

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Szkolenia

Poza szkoleniami obowiązkowymi i tymi związanymi z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19, priorytetem w 2020 roku były szkolenia związane z bezpieczeństwem oraz produkcją: obsługą maszyn i urządzeń, procesami technologicznymi i systemami IT wspomagającymi produkcję (w tym także e-learning).

Wiosną 2019 roku otworzyliśmy w Dąbrowie Górniczej Kampus Uniwersytetu ArcelorMittal, czyli nowoczesne centrum szkoleniowe dla wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland i spółek zależnych w Polsce.

To jedna z ośmiu na świecie placówek wewnętrznego uniwersytetu naszej organizacji. Powierzchnia centrum szkoleniowego wynosi 1600 m kw. Działa tutaj 10 kompleksowo wyposażonych sal szkoleniowych. Kampus mieści też przestrzeń rekreacyjną i biura pracowników.



W 2020 roku, w związku z zagrożeniami, jakie niesie pandemia, wszystkie zajęcia wewnątrz kampusu organizowane były z zachowaniem wymogów sanitarnych.

Ponadto pracownicy Uniwersytetu ArcelorMittal prowadzili wiele szkoleń w formie online i pomagali w organizacji sprzętu komputerowego w zakładach, aby umożliwić ich pracownikom uczestnictwo w webinarach.

1600 metrów kwadratowych
10 kompleksowo wyposażonych sal

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Współpraca z uczelniami

Obecność na targach pracy

Jesteśmy liderem polskiej branży stalowej głównie dzięki ludziom – zdolnym, utalentowanym, których praca gwarantuje jakość i pozwala na realizację najbardziej ambitnych projektów. Jedną z ambicji Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal jest zapewnienie napływu utalentowanych, młodych naukowców i inżynierów, w czym pomaga nam bliska współpraca z renomowanymi uczelniami wyższymi.

Na początku marca 2020 roku byliśmy obecni na Inżynierskich Targach Pracy i Przedsiębiorczości Politechniki Śląskiej w Gliwicach oraz Targach Pracy Akademii Górniczo–Hutniczej w Krakowie, gdzie przedstawialiśmy studentom możliwości rozwoju w naszej firmie.

W Gliwicach czekaliśmy na zainteresowanych z pyszną kawą, przy której omawialiśmy korzyści wynikające z rozwoju kompetencji w dużych firmach i dyskutowaliśmy o możliwościach, jakie oferuje nasza organizacja.

Nasze stoisko cieszyło się olbrzymim zainteresowaniem zarówno ze strony studentów, jak i absolwentów Politechniki.

Akademia Górniczo–Hutnicza to od wielu lat nasza partnerska uczelnia, a jej absolwenci stanowią znaczną część naszych ekspertów. Wzorem poprzednich lat, nasze stanowisko podczas Targów Pracy AGH było jednym z najintensywniej odwiedzanych, a młodzi naukowcy, inżynierowie i studenci zadawali mnóstwo ciekawych pytań na temat naszej firmy oraz całej branży stalowej.



Ambicja
Zrównoważonego
Rozwoju
ArcelorMittal:

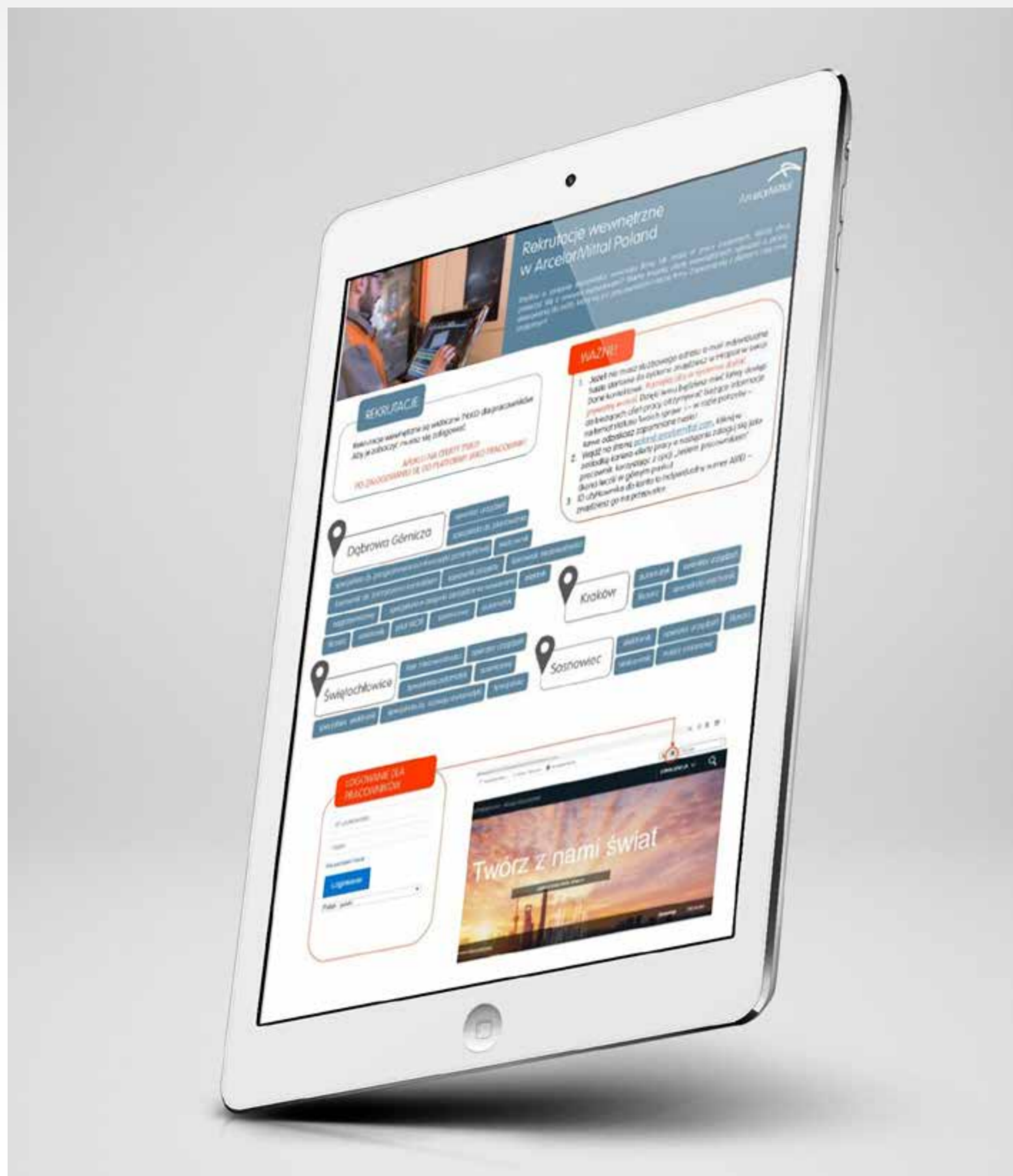
Zapewnienie napływu
utalentowanych, młodych
naukowców i inżynierów

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Nowe oblicze rekrutacji

Na początku 2020 roku uruchomiliśmy nową platformę rekrutacyjną, która znacznie uprościła przebieg procesów związanych z rekrutacją w naszej firmie, jednocześnie zwiększając ich transparentność dla wszystkich stron.

Platforma Oracle Recruiting Cloud (ORC) wykorzystuje technologię tzw. „chmury”, dzięki czemu w czasie pandemii koronawirusa udało się nam ograniczyć fizyczny kontakt stron rekrutacji i zrealizować procesy w formie online.

Zarówno kandydaci, jak i ci, którzy szukają pracowników, korzystają z jednego, prostego w obsłudze systemu. W nim każdy z nas jest w stanie błyskawicznie znaleźć wszystkie oferty pracy (także pochodzące od innych spółek z grupy ArcelorMittal), przestać aplikację oraz sprawdzić jej status.



Kierownicy, którzy poszukują nowych osób do swoich zespołów, mogą w łatwy sposób rozpocząć rekrutację oraz śledzić proces z poziomu indywidualnego konta.

Ponadto każdy użytkownik otrzymuje automatyczne powiadomienia informujące o statusie danej rekrutacji.

Wgląd do systemu jest możliwy z każdego miejsca z dostępem do Internetu, poprzez zakładkę „Kariera” na naszej stronie internetowej. Dodatkowo każdy pracownik posiada w systemie automatycznie wygenerowane konto, dzięki czemu po wybraniu opcji dla pracowników może się zapoznać z wewnętrznymi ofertami pracy, przestać aplikację lub polecić znajomego.

Agnieszka Gałka-Woźniak

dyrektor rozwoju pracowników

”

Naszym celem było wdrożenie intuicyjnego narzędzia, dzięki któremu dostęp do informacji będzie możliwy w każdym miejscu i czasie. Przenosimy procesy z symbolicznej „kartki papieru” do tzw. „chmury”, czyli – krótko mówiąc – na wirtualny dysk, który zapewnia taki dostęp i jest w pełni bezpieczny.

2.2 **Zatrudnienie i rozwój pracowników** > Śląski Festiwal Nauki

W 2020 roku wzięliśmy udział w 4. Śląskim Festiwalu Nauki (ŚFN), który trwał od 25 do 27 stycznia w katowickim Międzynarodowym Centrum Kongresowym. ŚFN to jedno z największych wydarzeń popularnonaukowych w kraju i Europie, czego potwierdzeniem była łączna frekwencja – około 50 tysięcy osób.

Ogromna powierzchnia, na której znalazło się kilka scen, sześć sektorów dotyczących różnych obszarów wiedzy, biblioteka czy strefa gastronomiczna, pomieściła blisko 200 wystawców. Stoisko ArcelorMittal Poland zostało ulokowane tuż przy scenie głównej. Odwiedzającym zaproponowaliśmy stanowiska wykorzystujące technologię wirtualnej rzeczywistości.

Trzydniowe wydarzenie obfitowało w wykłady i dyskusje, podczas których widzowie pozyskiwali zróżnicowaną pod względem tematycznym wiedzę o otaczającej nas rzeczywistości.

Organizatorzy festiwalu pomyśleli także o najbardziej chłonnych i otwartych umysłach, czyli dzieciach, które miały mnóstwo okazji do nauki poprzez zabawę bądź uczestnictwo w ciekawych eksperymentach, objaśniających podstawy fizyki czy chemii. Trzeci dzień festiwalu był przeznaczony głównie dla grup uczniowskich z całego regionu.



Monika Roznerska

dyrektor personalna ArcelorMittal Poland
do 30.04.2021

podczas gali otwarcia festiwalu:

Romans nauki i przemysłu trwa, ale – jak w każdym poważnym związku – trzeba od czasu do czasu odświeżyć swój wizerunek i pokazać się z jak najlepszej strony – stąd też obecność ArcelorMittal Poland na tym wydarzeniu. Jestem przekonana, że ten festiwal wniesie wkład w dalszy rozwój nauki i posłuży zarówno naukowcom, jak i przemysłowcom, których obszary działalności przecież stale się uzupełniają.

2.3 Lokalne społeczności > Wolontariat

W obliczu zagrożeń związanych z pandemią, główna aktywność organizacyjna w naszej firmie skupiła się na bezpieczeństwie naszych interesariuszy – pracowników, ich rodzin oraz najbliższych.

Zalecenia zapobiegające szybkiej transmisji wirusa w naszym kraju szybko stały się ogólnie obowiązującym standardem w 2020 roku, co oczywiście utrudniało przeprowadzanie bezpośrednich akcji na rzecz potrzebujących, ale nawet w tak trudnych okolicznościach udało nam się kontynuować działalność społeczną.



wolontariusz
ArcelorMittal

— Wolontariusze ze Zdieszowic zorganizowali akcję „złom za 100 uśmiechów”, w ramach której zebrano stalowe odpady mieszane o masie 620 kg, a pieniądze uzyskane ze sprzedaży złomu przekazano Stowarzyszeniu Osób Niepełnosprawnych w Zdieszowicach.

— Szkoły i ich uczniowie także mogą liczyć na pomoc w ramach akcji wolontariatu ArcelorMittal Poland, jak miało to miejsce podczas organizacji rozgrywek ligi pływackiej dla dzieci i młodzieży w Szkole Podstawowej nr 3 w Zdieszowicach. Wolontariusze aktywnie zaangażowali się w przygotowanie zawodów – rozkładali tory pływackie, pomagali w obsłudze punktu gastronomicznego i zapewniali wsparcie od strony informatycznej.

— W zeszłym roku dwukrotnie przeprowadziliśmy akcję pomocy dla Domu Dziecka w Strzegowie. Latem wolontariusze przeprowadzili zbiórkę darów, dzięki której udało się przekazać placówce środki czystości, ubrania, lodówkę, a nawet trampolinę! Druga, grudniowa akcja zapewniła dzieciom świąteczne prezenty. Wolontariusze ze Zdieszowic są szczególnie przywiązani do tego miejsca i wykorzystują każdą okazję, aby wspomóc placówkę.

— W Szymiszowie zorganizowaliśmy spotkanie z dziećmi, w trakcie którego nasi pracownicy promowali ideę wolontariatu. Spotkanie pt. „Wolontariat – czy warto?” przybrało formę prelekcji, po której wolontariusze zaprosili dzieci do zabawy.

W 2020 roku
przeprowadziliśmy
17 akcji wolontariatu,
w ramach których
36 pracowników
wsparto 1369
beneficjentów,
poświęcając
na to 230 godzin

2.3 Lokalne społeczności > Wolontariat



Podsumowanie
programu akcji
wolontariatu
2009–2020:
454 450
beneficjentów
13 239
godzin
1820
wolontariuszy
637
akcji



— Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych w Zdzieszowicach otrzymało od nas pomoc w organizacji wrześnieowego Mitingu Osób Niepełnosprawnych, czyli zawodów sportowych, w trakcie których wiele osób – pomimo przeciwności losu – przełamuje bariery i pokazuje ducha sportowej rywalizacji.

— Jak co roku, nasi wolontariusze zaangażowali się w przedsięwziętą pomoc materialną dla Domu Dziecka w Sosnowcu. 4 grudnia ochotnicy dostarczyli do placówki wiele przydatnych rzeczy: nową odzież, artykuły spożywcze, środki czystości, sprzęt AGD oraz żywe choinki.

— Nasza koleżanka od lat związana jest z sosnowieckim Hospicjum im. św. Tomasza Ap., gdzie angażuje się w zagospodarowanie zieleni, nasadzenia krzewów i kwiatów.

W związku z panującą pandemią, wszystkie aktywności wolontariackie były prowadzone z zachowaniem dodatkowych wymogów sanitarnych.

Jednocześnie surowe obostrzenia utrudniały organizację i logistykę wydarzeń, dlatego niektóre z nich w trosce o bezpieczeństwo uczestników zostały ograniczone.

2.3 Lokalne społeczności

> Fundacja Nasze Dzieci

Już od dekady Fundacja Nasze Dzieci ustanowiona przez ArcelorMittal Poland wspiera rozwój i edukację dzieci i młodzieży. Opiekując się dwoma przedszkolami – w Dąbrowie Górniczej i Krakowie – fundacja wspiera rodziców w odnajdywaniu równowagi pomiędzy karierą zawodową a życiem prywatnym. Ponadto Fundacja Nasze Dzieci rozwija również swoją aktywność w zakresie profilaktyki zdrowotnej dzieci i młodzieży, pomocy społecznej, wolontariatu oraz działalności charytatywnej.

W 2020 roku fundacja wyszła naprzeciw wyzwaniu, jakim był wybuch pandemii i niezwłocznie podjęła działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się choroby. Na stronie internetowej przyzakładowych przedszkoli, w specjalnej strefie rodzica udostępniono materiały na potrzeby zdalnej edukacji, aby rodzice mogli bezproblemowo sięgać do pomocy naukowych po wstrzymaniu zajęć stacjonarnych.

Pracownicy przedszkoli i władze fundacji były do dyspozycji rodziców podczas tzw. „lockdownu” i służyły informacjami na temat aktualnej sytuacji epidemiologicznej w odniesieniu do placówek edukacyjnych. Na wniosek rodziców podejmowano działania i interwencje związane z bezpieczeństwem.

Fundacja udzielała także pomocy w formie zapomóg na pokrycie kosztów czesnego dla rodziców, którzy przez pandemię znaleźli się w trudnej sytuacji materialnej. Także przedszkola uzyskały większe wsparcie finansowe w związku z wyjątkowymi okolicznościami, które wymagały większej czujności i dodatkowych środków ochrony.

Działalność charytatywna to jeden z filarów fundacji. W 2020 roku w dąbrowskim przedszkolu przyzakładowym odbyła się zbiórka akcesoriów plastycznych dla oddziału psychiatrii dziecięcej Centrum Pediatrii w Sosnowcu, aby wspomóc organizację terapii zajęciowej dla najmłodszych. Pomimo trudności wynikających z sytuacji epidemiologicznej udało się zebrać wiele materiałów, które dotarły do placówki jeszcze przed świętami Bożego Narodzenia.

Oprócz tego Fundacja Nasze Dzieci wraz z Fundacją „Dr Clown” zorganizowały w grudniu wspólną akcję świąteczną dla małych pacjentów ze szpitali w Sosnowcu i Dąbrowie Górniczej.

Organizacje przekazały choinki wraz ze świątecznymi ozdobami oddziałowi pediatrii Zagłębiowskiego Centrum Onkologii Szpitala Specjalistycznego im. Sz. Starkiewicza w Dąbrowie Górniczej oraz do Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu.



Magdalena Kuśmierz

członek Zarządu Fundacji Nasze Dzieci przy ArcelorMittal Poland

Misją Fundacji Nasze Dzieci jest wspieranie rozwoju, edukacji i wychowania, ale także aktywność w zakresie profilaktyki zdrowia dzieci i młodzieży oraz promocja wolontariatu.

Stąd pomysł na wspólną akcję. Jeżeli udało nam się choć na chwilę wywołać uśmiech na dziecięcych buziach w tym szczególnie trudnym dla nich czasie, to znaczy, że nasze działania mają sens.



Ochrona środowiska

3.

- 3.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko
- 3.2 Strategia ArcelorMittal Europe
- 3.3 Ograniczanie emisji do powietrza
- 3.4 Efektywność energetyczna
- 3.5 Woda i odpady
- 3.6 Gospodarka obiegu zamkniętego

3.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Odpowiedzialne podejście do spraw związanych z ochroną środowiska ma dla nas kluczowe znaczenie, dlatego od lat konsekwentnie dążymy do ograniczenia naszego oddziaływania na otoczenie.

Jesteśmy w pełni świadomi naszej odpowiedzialności za środowisko, dlatego ciągle pracujemy nad redukcją emisji w naszych zakładach i staramy się zmieniać oblicze hutnictwa w tym aspekcie.

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

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



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

12. Odpowiedzialna Konsumpcja i Produkcja
13. Działania w Dzielinie Klimatu

3.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

W realizacji planów związanych z minimalizacją wpływu na otoczenie naturalne wykorzystujemy metodologie World Class Manufacturing (WCM) – filarów: środowisko i odpowiedzialność społeczna oraz analiza kosztów.

Posiadamy laboratorium ochrony środowiska, aby precyzyjnie mierzyć wszystkie wskaźniki związane z naszym oddziaływaniem na środowisko, a także monitorować nasze zakłady i rzetelnie przygotowywać się do komunikacji z interesariuszami. Laboratoria te są odpowiednio akredytowane, by spełniać normy ISO/IEC 17025:2028-02.

W naszych największych oddziałach: w Dąbrowie Górniczej, Zdzeszowicach i Krakowie stosujemy ponadto System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym, który wynika z ustawy Prawo ochrony środowiska.

Działalność całej firmy w zakresie ochrony środowiska jest badana każdego roku za pośrednictwem wewnętrznych inspekcji, kontroli organów ochrony środowiska oraz zewnętrznych audytów, prowadzonych przez niezależne jednostki certyfikujące.

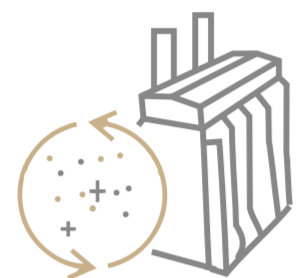
W 2020 roku w trakcie audytu Zintegrowanego Systemu Zarządzania prowadzonego przez TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o., pozytywnie oceniono m.in. podejście do systemu zarządzania środowiskowego wg normy ISO 14001:2015 oraz zaangażowanie kierownictwa w zagadnienia związane z ochroną środowiska i energetyką.

W planowaniu działań w oparciu o najwyższe standardy pomaga nam Zintegrowany System Zarządzania, który obejmuje m.in.

- System Zarządzania Środowiskowego wg ISO 14001:2015,
- System Zarządzania Energią wg ISO 50001:2018,
- System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym (w obszarach Zakładów Dużego Ryzyka) wg wymogów ustawy Prawo ochrony środowiska.



Zintegrowany System Zarządzania systematyzuje nasze podejście do:



poprawy środowiskowych efektów działalności poprzez ciągłe zmniejszanie emisji zanieczyszczeń oraz gazów cieplarnianych, zagospodarowanie odpadów, ich recykling oraz ograniczanie zużycia surowców



działania w zgodzie z obowiązującymi aktami prawnymi i wszelkimi wymaganiami dotyczącymi naszej działalności



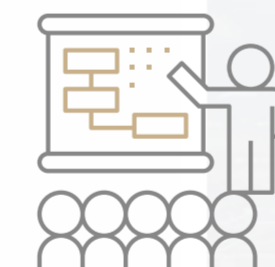
ciągłej poprawy efektywności energetycznej realizowanych procesów, w szczególności poprzez skoncentrowanie wysiłków na rzecz racjonalnego zużycia energii i innych mediów



podejmowania działań prośrodowiskowych dla kształtowania pozytywnego wizerunku Spółki wśród klientów, udziałowców, dostawców i społeczności lokalnych



ciągłego doskonalenia funkcjonującego w naszej firmie Zintegrowanego Systemu Zarządzania, prowadzenia analizy ryzyka wszystkich zidentyfikowanych procesów oraz monitorowania ich skuteczności, także w zakresie ochrony środowiska



stałego podnoszenia kwalifikacji i świadomości naszych pracowników w zakresie ochrony środowiska, oszczędności energii, racjonalnego wykorzystywania zasobów naturalnych i mediów energetycznych, a także zakupu energooszczędnych produktów i usług



3.2 Strategia ArcelorMittal Europe

W czerwcu 2020 roku firma ArcelorMittal Europe ogłosiła strategię ograniczenia emisji CO₂ w zakładach europejskich o 30 proc. do 2030 roku oraz zamiar osiągnięcia pełnej neutralności emisyjnej do roku 2050.

Smart Carbon jest metodą produkcji stali, w której zamiast węgla wykorzystuje się w znacznej mierze inne czyste nośniki energii, takie jak bio-węgiel, granulaty plastikowe czy gaz ziemny, a także węgiel odzyskany w obiegu zamkniętym.

Rozwiązanie to jest uzupełniane przez technologie sekwestracji CO₂ i jego wykorzystywanie do produkcji paliw i surowców chemicznych (CCU) bądź jego składowanie (CCS).

Wdrożenie produkcji stali neutralnej emisyjnie metodą bezpośredniej redukcji żelaza (DRI) wymaga odejścia od stosowania gazu ziemnego jako

reduktora i przejścia na wodór zielony – „ekologiczny”. Transformacja ta w pierwszym etapie będzie obejmowała rozwinięcie technologii wodorowych w procesach stalowniczych i stosowanie wodoru niebieskiego (uzyskiwany z reformingu gazu ziemnego). W drugim etapie nastąpi przejście na wodór zielony produkowany przy wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii.

Badania nad technologiami opartymi na bezpośredniej redukcji są prowadzone także dzięki przedsięwzięciom, które rozwijamy w Polsce – obecnie pracujemy nad wykorzystaniem gazu

koksowniczego w dąbrowskich wielkich piecach. Gaz koksowniczy zawiera ok. 60 proc. wodoru, co pozwoli na sprawdzenie możliwości związanych z wykorzystaniem tego pierwiastka w wielkich piecach.

W odróżnieniu od użycia gazu koksowniczego np. w elektrowniach, gdzie część zawartego w nim węgla trafia do atmosfery, w przypadku wykorzystania gazu koksowniczego w wielkich piecach węgiel będzie wykorzystany w procesie, co sprzyja ograniczeniu emisji.

Strategia Wodorowa UE



W Europie rozwijamy dwa przełomowe, neutralne pod względem emisji dwutlenku węgla sposoby produkcji stali: Smart Carbon oraz innowacyjną metodę opartą na bezpośredniej redukcji rudy żelaza (DRI) przy wykorzystaniu wodoru.

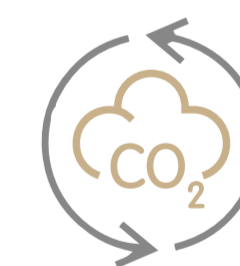
W dłuższej perspektywie zarówno Smart Carbon jak i bezpośrednia redukcja mogą potencjalnie wykorzystywać wszystkie trzy czyste źródła energii do osiągnięcia neutralności emisyjnej, a mianowicie:



czystą energię elektryczną (wytworzaną z takich źródeł jak energia słoneczna czy wiatr)



węgiel w obiegu zamkniętym (wykorzystywanie takich bioodpadów jak zrównoważone pozostałości leśne i rolnicze do produkcji bioenergii)



wychwytywanie i zagospodarowanie bądź składowanie dwutlenku węgla



Ponadto, by zbliżyć się do celu, którym jest osiągnięcie neutralności emisyjnej, grupa ArcelorMittal wprowadziła na rynek w 2021 roku markę XCarb™.

Jest to także odpowiedź na rosnące zainteresowanie niskoemisyjnymi produktami stalowymi, dzięki czemu wspólnie z naszymi klientami będziemy mogli zadbać o środowisko naturalne.

Docelowo XCarb™ powinien połączyć rozwój innowacyjnych, niskoemisyjnych metod produkcji wyrobów ArcelorMittal z szerszymi inicjatywami i projektami pro-środowiskowymi w jeden wysiłek skoncentrowany na osiągnięciu widocznego postępu w zakresie neutralności klimatycznej.

W ramach XCarb™ powstał system specjalnych certyfikatów zielonej stali, dołączanych do zamówień produktów, co pozwala na zgłoszenie redukcji emisji poziomu 3 zgodnie ze standardem „GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard”.

Sanjay Samaddar

prezes Zarządu ArcelorMittal Poland

”

Polityka energetyczna Polski do 2040 roku to kolejny krok w kierunku intensywnego rozwoju pod kątem odnawialnych źródeł energii i dążenia do gospodarki niskoemisyjnej. Istotną rolę w przemianach odegra tu rozwój infrastruktury niezbędnej do pozyskiwania takiej energii – jak farmy wiatrowe składające się z setek pojedynczych wież, spośród których każda zawiera nawet do 180 ton stalowych blach grubych.

Również rozwiązania fotowoltaiczne funkcjonują przy udziale stalowych akcesoriów konstrukcyjnych i montażowych. Rozwiązania OZE potrzebują wielkiej ilości stali, więc przemysł będzie czynnym uczestnikiem w nadchodzącej transformacji.

3.3 Ograniczanie emisji do powietrza

Od początku naszej działalności w Polsce zrealizowaliśmy szereg inwestycji, które pozwoliły nam wyraźnie ograniczyć emisje do powietrza i zredukować oddziaływanie na nasze otoczenie.

Od 2004 roku zainwestowaliśmy w nasze zakłady ponad 7 miliardów złotych, rozwijając po drodze wiele projektów przynoszących korzyści środowiskowe.

Dzięki temu ograniczyliśmy we wszystkich naszych zakładach emisję dwutlenku węgla o ok. 58 proc. a pyłów o ok. 82 proc.

W 2020 roku podjęliśmy działania w ramach doskonalenia procesu w instalacji wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej, zwiększając zużycie gazu ziemnego i obniżając zużycie koksu.

Gaz charakteryzuje się zdecydowanie niższym wskaźnikiem emisyjności, więc dzięki zmianie tzw. „miksi” paliwowego obniżyliśmy emisję CO₂ o ok. 35 500 ton rocznie.

W 2021 roku planujemy modernizację elementów zestawu dyszowego, która umożliwi dodatkowe zwiększenie zużycia gazu naturalnego w zastępstwie koksu, co pozwoli na redukcję emisji dwutlenku węgla o kolejne 62 000 ton rocznie.

W zeszłym roku zainstalowaliśmy także aparaturę pomiarową na gardzieli wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej, która pozwala na dokładniejsze badanie stężenia gazów i temperatury na przekroju poprzecznym pieca. Dzięki sondzie obsługa instalacji może precyzyjniej dozować pożądaną ilość koksu, co ułatwia ograniczenie zużycia tego surowca o około 1 kilogram na każdą tonę wyprodukowanej surówki.

W zeszłym roku przeprowadziliśmy też projekt zwiększenia wykorzystania złomu w procesie stalowniczym zastępując nim w większym stopniu surówkę metalurgiczną. Pozwoliło to na ograniczenie emisji CO₂ o ok. 32 000 ton rocznie.

Ograniczenie emisji pyłowych w krakowskiej koksowni:

Przeprowadzamy liczne działania i prace modernizacyjne w Zakładzie Koksownia w Krakowie, aby maksymalnie ograniczać oddziaływanie instalacji na środowisko. Najważniejsze z nich to:

- Remont masywu ceramicznego baterii koksowniczej, który zapewnił niższy wskaźnik emisji z nadpiecza baterii. Koszt tej modernizacji to ok 1,3 mln złotych.
- Warte ok. 400 tys. złotych konserwacja masywu komór koksowniczych wraz z czyszczeniem regeneratorów baterii, dzięki czemu ograniczamy emisje niezorganizowane instalacji.
- Modernizacja zamknięć wodnych rur wznoszących baterii, która zmniejszyła emisję pyłową. Koszt to 270 tys. złotych.
- Remont odpylni, który obejmował wymianę koszy i wkładów filtracyjnych instalacji. Inwestycja za ok. 120 tys. złotych pozwoliła na dotrzymanie restrykcyjnych limitów związanych z emisjami zorganizowanymi w zakładzie.



3.3 Ograniczanie emisji do powietrza

Emisje gazów cieplarnianych w 2020 roku: Suma emisji bezpośrednich [Mg]

Dąbrowa Górnicza

| | |
|-----------|------|
| 3 962 222 | 2020 |
| 4 381 883 | 2019 |
| 4 643 350 | 2018 |

Kraków

Zmniejszona emisja w ze względu na tymczasowe wyłączenie instalacji.

| | |
|-----------|------|
| 274 391 | 2020 |
| 1 099 689 | 2019 |
| 1 272 541 | 2018 |

Zdzieszowice

Zmniejszone emisje w związku z tymczasowym wyłączeniem instalacji wynikającym z pandemii.

| | |
|-----------|------|
| 625 005 | 2020 |
| 779 572 | 2019 |
| 1 067 752 | 2018 |

Świętochłowice

| | |
|--------|------|
| 37 682 | 2020 |
| 39 613 | 2019 |
| 40 280 | 2018 |

Sosnowiec

| | |
|--------|------|
| 69 764 | 2020 |
| 69 765 | 2019 |
| 73 928 | 2018 |

Chorzów

| | |
|-------|------|
| 9 018 | 2020 |
| 7 849 | 2019 |
| 8 062 | 2018 |

Opłaty środowiskowe

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

Opłaty środowiskowe

| | | |
|------------|----|------|
| 25 434 700 | zł | 2020 |
| 31 042 175 | zł | 2019 |
| 34 432 725 | zł | 2018 |



3.3 Ograniczanie emisji do powietrza

Emisje gazów cieplarnianych w 2020 roku:
Emisje związków i pyłów do powietrza [Mg]

| Dąbrowa Górnicza | | Kraków | | Zdzieszowice | | Pozostałe | |
|-------------------------|---|------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
| 3 733 ²⁰²⁰ | NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu) | 430 ²⁰²⁰ | NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu) | 1 533 ²⁰²⁰ | NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu) | 150 ²⁰²⁰ | NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu) |
| 4 224 ²⁰¹⁹ | | 647 ²⁰¹⁹ | | 2 354 ²⁰¹⁹ | | 234 ²⁰¹⁹ | |
| 4 817 ²⁰¹⁸ | | 630 ²⁰¹⁸ | | 2 333 ²⁰¹⁸ | | 224 ²⁰¹⁸ | |
| 5 415 ²⁰²⁰ | SOx | 82 ²⁰²⁰ | SOx | 449 ²⁰²⁰ | SOx | 42 ²⁰²⁰ | SOx |
| 5 014 ²⁰¹⁹ | | 165 ²⁰¹⁹ | | 660 ²⁰¹⁹ | | 84 ²⁰¹⁹ | |
| 5 415 ²⁰¹⁸ | | 206 ²⁰¹⁸ | | 639 ²⁰¹⁸ | | 52 ²⁰¹⁸ | |
| 1 269 ²⁰²⁰ | Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane przez zakłady) | 74 ²⁰²⁰ | Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane przez zakłady) | 72 ²⁰²⁰ | Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane przez zakłady) | 9 ²⁰²⁰ | Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane przez zakłady) |
| 2 315 ²⁰¹⁹ | | 318 ²⁰¹⁹ | | 91 ²⁰¹⁹ | | 10 ²⁰¹⁹ | |
| 3 959 ²⁰¹⁸ | | 407 ²⁰¹⁸ | | 110 ²⁰¹⁸ | | 4 ²⁰¹⁸ | |
| 896 ²⁰²⁰ | w tym PM10 | 51 ²⁰²⁰ | w tym PM10 | 49 ²⁰²⁰ | w tym PM10 | 9 ²⁰²⁰ | w tym PM10 |
| 1 260 ²⁰¹⁹ | | 211 ²⁰¹⁹ | | 62 ²⁰¹⁹ | | 10 ²⁰¹⁹ | |
| 1 798 ²⁰¹⁸ | | 208 ²⁰¹⁸ | | 75 ²⁰¹⁸ | | 4 ²⁰¹⁸ | |
| 217 988 ²⁰²⁰ | Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających | 3 877 ²⁰²⁰ | Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających | 2 706 ²⁰²⁰ | Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających | 3 256 ²⁰²⁰ | Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających |
| 240 041 ²⁰¹⁹ | | 17 124 ²⁰¹⁹ | | 3 186 ²⁰¹⁹ | | 5 150 ²⁰¹⁹ | |
| 162 152 ²⁰¹⁸ | | 15 098 ²⁰¹⁸ | | 3 973 ²⁰¹⁸ | | 1 078 ²⁰¹⁸ | |

3.4 Efektywność energetyczna

Istotną rolę w ograniczeniu oddziaływania na środowisko naturalne jest również zmniejszenie zużycia energii. W ArcelorMittal Poland sukcesywnie dążymy do optymalnego stosunku wkładu energii do uzyskanych efektów produkcji.

Pomaga nam w tym System Zarządzania Energią ISO 50001:2015, dzięki któremu skutecznie nadzorujemy zużycie energii oraz znajdujemy standardy służące nam za punkty odniesienia przy podejmowaniu działań w tym zakresie. W 2020 roku dostosowaliśmy system do kryteriów najnowszej normy ISO 50001:2018, co potwierdził zewnętrzny audyt certyfikujący.

Każdego roku przeprowadzamy przeglądy, w trakcie których oceniamy prawidłowość wykorzystania energii, zużycie mediów oraz szukamy nowych obszarów do poprawy. Wewnętrzne audyty pozwalają nam też określić zgodność z wymaganiami prawnymi dotyczącymi wykorzystania energii.

W ramach udziału w krajowym systemie wsparcia efektywności energetycznej, za realizację przedsięwzięć modernizacyjnych otrzymujemy tzw. białe certyfikaty, czyli świadectwa efektywności energetycznej.

W 2020 roku, pomimo trudności organizacyjnych spowodowanych wybuchem pandemii, kontynuowaliśmy realizację programu Energize 2.0, który gromadzi projekty pozwalające na oszczędność energii.

W obliczu rosnących cen energii oraz coraz większych restrykcji związanych z emisją dwutlenku węgla, kontynuacja programu jest jednym z kluczowych przedsięwzięć w naszej firmie.



Tomasz Ślęzak

dyrektor Energii i Ochrony Środowiska
członek Zarządu

„Otrzymaliśmy prawie 70 milionów złotych rekompensaty za koszty, które ponosimy w związku z opłatami za emisję CO₂ przenoszonymi przez producentów energii w cenach tej energii.

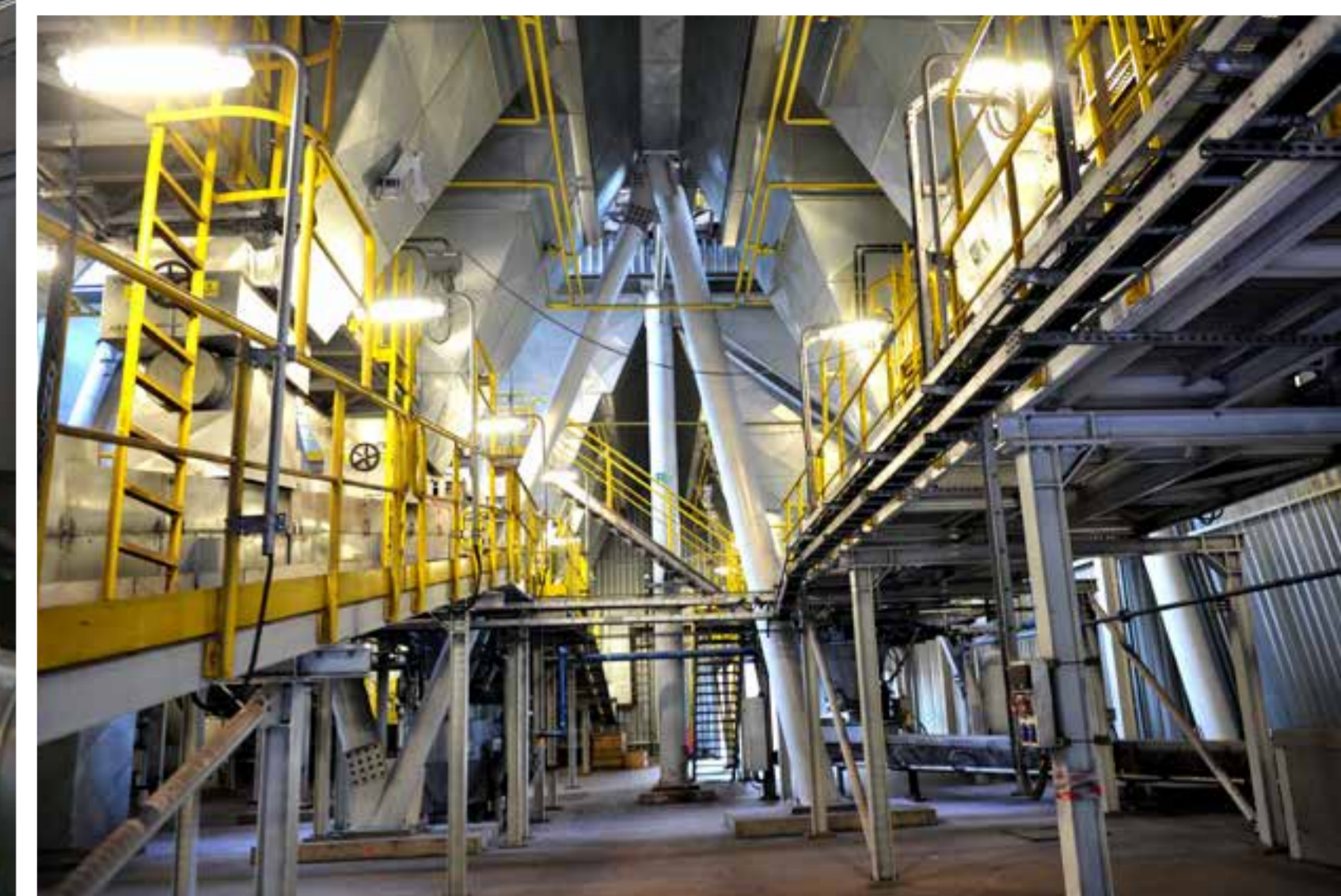
Jest to dla nas jedynie częściowy zwrot kosztów, którymi jesteśmy obciążeni jako przemysł energochłonny z tego tytułu. Rekompensaty za pośrednie koszty CO₂ są częścią rozwiązań legislacyjnych ETS i są stosowane powszechnie w krajach UE od wielu lat – my otrzymaliśmy je po raz pierwszy w 2020 roku.

Doceniamy wprowadzenie ich przez rząd, jednak nie rozwiązuje to problemu wysokich kosztów energii dla przemysłu w Polsce.

3.4 Efektywność energetyczna



W 2020 roku poprawiliśmy naszą efektywność energetyczną m.in. poprzez:



- Kontynuację modernizacji oświetlenia w naszych zakładach poprzez wymianę opraw wraz z ich źródłami, na znacznie oszczędniejsze i bardziej wydajne oświetlenie wykonane w technologii LED. Dzięki temu uzyskaliśmy trwalszą, łatwiejszą w konserwacji infrastrukturę oraz lepszą skuteczność świetlną w Zakładzie Walcowni w Dąbrowie Górniczej. Projekt pozwoli na oszczędność około 3 mln złotych w skali roku.
- Zakończenie remontu rekuperatora pieca pokrocznego nr 2 w Zakładzie Walcowni w Dąbrowie Górniczej. Zmodernizowana instalacja pozwala na skuteczniejsze odzyskiwanie ciepła, które może być ponownie wykorzystywane w procesie produkcyjnym, do nagrzewania półproduktów przeznaczonych do dalszej obróbki. Gwarantuje to oszczędność na poziomie ponad 4 mln złotych rocznie.
- Wprowadzenie automatycznej regulacji opalania nagrzewnic wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej, która zapewnia oszczędność koksu oraz gazu wielkopieczowego na poziomie 3 mln złotych rocznie.
- Analizę dotyczącą pracy stacji pomp wody w krakowskim Zakładzie Energetycznym, co pozwoliło na optymalizację układu i wyłączenie części instalacji, przy jednoczesnym utrzymaniu pożądanego ciśnienia w sieci. Projekt połączony z analizą zapotrzebowania na wodę przemysłową gwarantuje oszczędność blisko miliona złotych rocznie.
- Zmianę sposobu podgrzewania wody surowej przy produkcji wody zmiękczonej w Krakowie, która umożliwiła zatrzymanie większej ilości ciepła. Modyfikacja polegała na zastąpieniu dotychczasowego łoczenia pary wykorzystywanej w procesie, kondensatem z wymiennika ciepła. Dzięki nowej metodzie oszczędzimy energię wartą ok 300 tys. złotych rocznie.

3.4 Efektywność energetyczna



65 781 595 GJ*
nasze zużycie energii w 2020 roku

W 2021 roku
planujemy
m.in.

- kontynuację modernizacji oświetlenia z wykorzystaniem opraw LED w Dąbrowie Górniczej i Krakowie,
- ograniczenie zużycia azotu w Dąbrowie Górniczej,
- rozpoczęcie modernizacji taśm spiekalniczych w Dąbrowie Górniczej, m.in. poprzez wymianę wentylatorów taśmy nr 3,
- zabudowę falowników regulujących prędkość obrotową silników ssaw gazowych nr 1 i 2 w Zdzieszowicach.

Ponadto przewidujemy dalszą realizację mniejszych projektów będących następstwem wewnętrznych audytów i analiz możliwości poprawy efektywności energetycznej.

* W 2019 roku nastąpiła zmiana w metodzie raportowania zużycia energii. Od 2019 podajemy zużycie energii według standardu, którym

posługujemy się w raportowaniu dla celów benchmarkingu w grupie ArcelorMittal i które jest spójne z metodologią stosowaną w naszych

pozostałych programach efektywnościowych, takich jak World Class Manufacturing czy System Zarządzania Energią.

3.5 Woda i odpady

> woda

Nasze ambicje zrównoważonego rozwoju dotyczą m.in. racjonalnego gospodarowania posiadanymi zasobami, również poprzez ograniczenie zużycia wody i wydajne zarządzanie odpadami.

Zdajemy sobie sprawę z tego, jak cennym zasobem dla środowiska jest woda, dlatego dążymy do maksymalnej efektywności w jej wykorzystaniu w procesie obiegu zamkniętego. Od lat rozwijamy aparaturę kontrolno-pomiarową wody w obiegach wewnętrznych i modernizujemy instalacje oczyszczania ścieków w naszych zakładach. W oparciu o metodologię WCM planujemy optymalizację wykorzystania zasobów wodnych i systematycznie monitorujemy rozwój w tym zakresie.

W naszej firmie obowiązują pozwolenia zintegrowane, które w oparciu o przepisy krajowe regulują obowiązki związane z najlepszymi dostępnymi technikami w obszarze gospodarki wodnej. Oprócz tego pozwolenia sektorowe wydawane przez organy ochrony środowiska precyzują zasady dotyczące poboru wód i odprowadzania ścieków.



Ambicja Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal

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

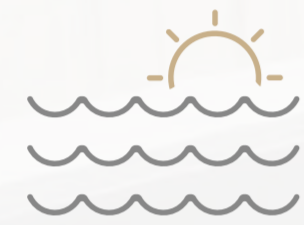
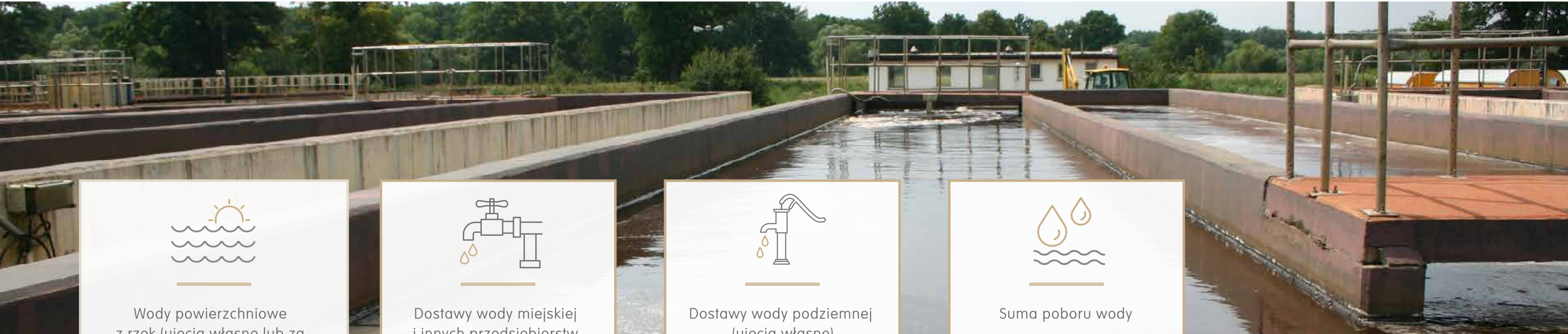
Usprawniamy sieć wewnętrzną:

W 2020 roku na fasadzie budynku stalowni w Dąbrowie Górniczej zainstalowaliśmy drugie pasmo zrzutowe wody wykorzystywanej w procesie chłodzenia konwertorów. Dzięki drugiej niezależnej linii mierzącej ok 300 metrów, możemy szybciej poddawać ryny konserwacji i oczyszczać wodę pochodzącą z procesów przemysłowych, która zawiera pyły wyłapywane z gazu konwertorowego. Układ wodny w procesie chłodzenia konwertorów pracuje w cyklu zamkniętym, a oczyszczana woda jest ponownie zwracana do procesu produkcyjnego.

W zeszłym roku w krakowskiej koksowni przeprowadziliśmy profilaktyczny remont jedenastu studzienek kanalizacji burzowej, aby zminimalizować zanieczyszczenia wód opadowych.

Zależy nam na wysokiej jakości wody nie tylko wewnątrz naszych zakładów, ale także poza nimi. Pracujemy nad usprawnieniami, z których mogą skorzystać nasi sąsiedzi, jak ma to miejsce np. w Zdieszowicach, gdzie z naszej niedawno zmodernizowanej, biologicznej oczyszczalni ścieków, korzystają także gminy Zdieszowice, Leśnica i Walce.

W 2020 roku w zdieszowickiej oczyszczalni zastosowaliśmy nowe zastawki kanałowe, poprawiające bezpieczeństwo środowiskowe prowadzonego procesu oczyszczania ścieków.



Wody powierzchniowe z rzek (ujęcia własne lub za pośrednictwem spółek zależnych)



Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw and other water companies



Dostawy wody podziemnej (ujęcia własne) water (own)



Suma poboru wody

| | |
|-----------|------------------|
| 6 305 499 | Dąbrowa Górnicza |
| 3 297 000 | Kraków |
| 4 931 767 | Zdzieszowice |
| 0 | Świętochłowice |
| 37 320 | Sosnowiec |
| 0 | Chorzów |

| | |
|---------|------------------|
| 24 714 | Dąbrowa Górnicza |
| 2 000 | Kraków |
| 4 886 | Zdzieszowice |
| 219 323 | Świętochłowice |
| 139 980 | Sosnowiec |
| 7 703 | Chorzów |

| | |
|-----------|------------------|
| 0 | Dąbrowa Górnicza |
| 661 000 | Kraków |
| 1 546 831 | Zdzieszowice |
| 0 | Świętochłowice |
| 0 | Sosnowiec |
| 0 | Chorzów |

| | |
|-----------|------------------|
| 6 330 213 | Dąbrowa Górnicza |
| 3 960 000 | Kraków |
| 6 483 484 | Zdzieszowice |
| 219 323 | Świętochłowice |
| 177 300 | Sosnowiec |
| 7 703 | Chorzów |

Wspieramy ideę gospodarki o obiegu zamkniętym szeroko wykorzystując odpady jako surowce w procesach produkcyjnych.

Stal ma nieograniczony potencjał w zakresie wtórnego wykorzystania, co pozwala nam zwiększać skalę recyklingu w naszych zakładach.

W procesach produkcyjnych w Krakowie przetworzyliśmy 1 059 008 ton żużla.

W Dąbrowie Górniczej przetworzyliśmy 1 094 365,98 ton żużla wielkopiecowego na żużel granulowany oraz wykorzystaliśmy 1 108 038,78 ton złomu.

3.5 Woda i odpady > Odpady

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem [t] w 2020 r.

Dąbrowa Górnicza

Kraków

Zdzieszowice

Świętochłowice

Sosnowiec

Chorzów

Odzysk w ramach zakładu odpadów wytworzonych oraz przyjętych z zewnątrz

98 niebezpiecznych
2 613 957 innych niż niebezpieczne

740 niebezpiecznych
2 238 innych niż niebezpieczne

721 niebezpiecznych
1 057 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
11 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

Unieszkodliwienie odpadów własnych w ramach zakładu

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
245 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
2 450 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

0 niebezpiecznych
0 innych niż niebezpieczne

Przekazanie do uprawnionych odbiorców

116 niebezpiecznych
2 029 258 innych niż niebezpieczne

3 064 niebezpiecznych
252 532 innych niż niebezpieczne

59 niebezpiecznych
2 721 innych niż niebezpieczne

565 niebezpiecznych
13 856 innych niż niebezpieczne

222 niebezpiecznych
46 550 innych niż niebezpieczne

13 niebezpiecznych
7 561 innych niż niebezpieczne

Całkowita waga odpadów wytworzonych

214 niebezpiecznych
2 855 056 innych niż niebezpieczne

3 060 niebezpiecznych
255 509 innych niż niebezpieczne

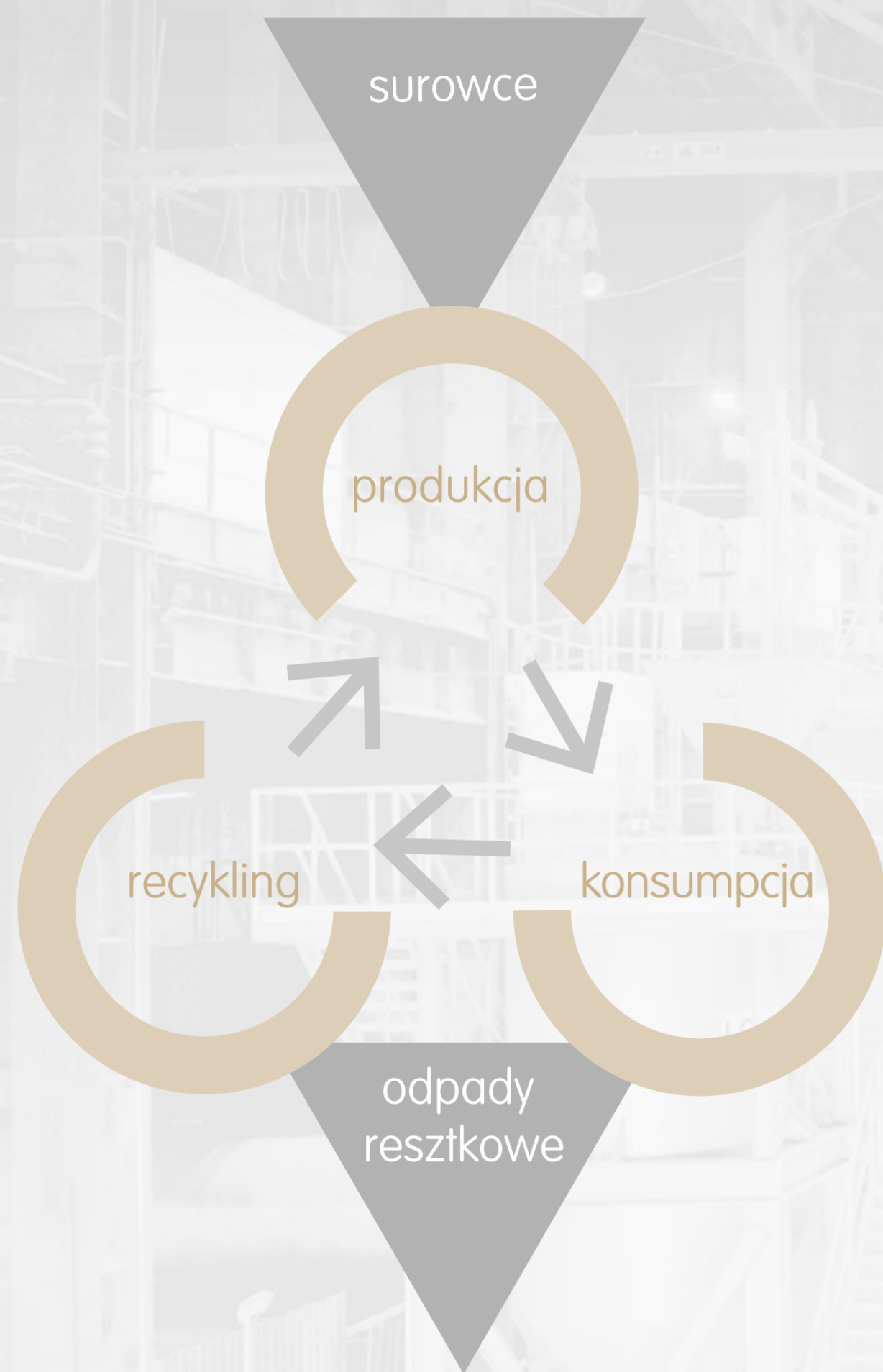
54 niebezpiecznych
6 228 innych niż niebezpieczne

556 niebezpiecznych
13 921 innych niż niebezpieczne

219 niebezpiecznych
46 028 innych niż niebezpieczne

8 niebezpiecznych
7 561 innych niż niebezpieczne

3.6 Gospodarka obiegu zamkniętego



Gospodarka obiegu zamkniętego to koncepcja polegająca na traktowaniu odpadów jako surowców, które mogą wrócić do procesu produkcyjnego, ograniczając wpływ przemysłu na środowisko naturalne.

Racjonalne wykorzystanie zasobów, uwzględniające jak najdłuższy cykl życia materiałów odpadowych wspiera minimalizację zużycia surowców i pozwala na znaczne oszczędności.

ArcelorMittal Poland od lat działa zgodnie z ideą gospodarki obiegu zamkniętego, czego najlepszym przykładem jest chociażby szerokie wykorzystanie złomu stalowego jako surowca wtórnego wykorzystywanego w procesie produkcyjnym.

Oprócz tego wtórnie wykorzystywane są u nas zgorzelina (warstwa tlenków metali w postaci łusek lub płatków powstająca na powierzchni nagrzewanej stali) oraz część pyłów i szlamów.

Jednym z podstawowych odpadów w hutnictwie jest żużel wielkopiecowy i stalowniczy. Oba materiały znajdują swoje zastosowanie w branży

budowlanej. Żużel stalowniczy wykorzystywany jest przede wszystkim w budownictwie drogowym, co ogranicza wielkość eksploatacji złóż kopalni skalnych do produkcji kruszywa.

Żużel wielkopiecowy na miejscu przetwarzany jest w procesie granulacji, w wyniku czego powstaje żużel granulowany wykorzystywany następnie w branży cementowej.

Działając zgodnie ze strategią ograniczenia zużycia naturalnych surowców, ArcelorMittal Poland wykorzystuje w procesie produkcyjnym również gazy odpadowe oraz oczyszczone ścieki.

W dąbrowskiej hucie wykorzystujemy oczyszczony i odwodniony gaz wielkopiecowy do powtórnego spalania w instalacjach w obszarze wielkich pieców. Nadmiar gazu podawany jest ponadto do sieci zakładowej lub przeznaczany dla odbiorców zewnętrznych.

Podobnie gaz konwertorowy powstający w stalowni jest odyskiwany i ponownie wykorzystywany dla potrzeb energetycznych innych instalacji.

Natomiast ścieki przemysłowo-opadowe z terenu huty są ponownie wykorzystywane po wcześniejszym skierowaniu do zakładowej oczyszczalni.

W Zdieszowicach wykorzystujemy oczyszczone ścieki przemysłowe, które w większości są zwracane do procesów chłodzenia w instalacjach koksowniczych. Takie działanie pozwala na mniejszy pobór wody z rzeki Odry dla celów przemysłowych oraz zmniejsza ilość emitowanych ścieków.

Odpady z oczyszczania ścieków przemysłowych i komunalnych są poddawane procesowi odzysku, do dalszego wykorzystania. W dodatku wszelkie odpady powstające w procesach chemicznej obróbki węgla są zwracane do procesu koksowania.

W krakowskim oddziale prowadzimy przerób odpadów z wtórnej eksploatacji składowiska odpadów hutniczych w Pleszowie. W 2020 roku wtórnie wydobyliśmy ze składowiska ponad 1 059 502 ton odpadów, głównie żużli, które zostały poddane odzyskowi i w większości przerobione na kruszywa wykorzystywane np. w budownictwie.



Nasza
stal

4.

- 4.1 Z myślą o przyszłości
- 4.2 Nasz łańcuch dostaw
- 4.3 Nasze produkty
- 4.4 Nasze projekty
- 4.5 Przemysł 4.0

4.1 Z myślą o przyszłości

Produkowana przez nas stal stanowi kluczowy komponent we wszystkich sektorach gospodarki. Nasze produkty najwyższej jakości są wykorzystywane w branży budowlanej, której pomagamy w rozwoju nowoczesnych, niskoemisyjnych rozwiązań.

Świetne właściwości stali doceniają także przedstawiciele motoryzacji oraz twórcy infrastruktury kolejowej i energetycznej, którzy z naszą pomocą realizują śmiałe projekty na szeroką skalę.

System Zarządzania Jakością wg ISO 9001:2015 oraz, w wybranych obszarach, System Zarządzania Jakością dla przemysłu motoryzacyjnego IATF 16949:2016 gwarantują efektywność pod kątem jakości wytwarzanych produktów.

Od 2017 roku wdrażamy projekt „Q doskonałości w jakości” w sześciu filarach: rozwój produktów, poprawa jakości w ramach World Class Manufacturing, samokontrola, organizacja, wskaźniki jakościowe oraz obsługa klienta.

Ambicje Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal:

produkując stal wysokiej jakości,
szczególnie zwracamy uwagę na:

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

W trudnym dla
naszej branży 2020
roku, dotkniętym
pandemią COVID-19
wyprodukowaliśmy
3,9 mln ton stali
3,3 mln ton koksu

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



8. Wzrost Gospodarczy
i Godna Praca



11. Zrównoważone Miasta
i Społeczności



13. Działania w Dziejninie
Klimatu

4.1 Z myślą o przyszłości

> O wyzwaniach dla hutnictwa na Europejskim Kongresie Gospodarczym

Stal należy do ścisłej czołówki materiałów idealnie nadających się do recyklingu, ponieważ w 100 proc. można ją odzyskiwać i przetwarzać. Właściwości stali umożliwiają realne dążenie do tzw. gospodarki o obiegu zamkniętym – w hutach ArcelorMittal na całym świecie co sekundę recyklingowi poddawane jest ok. 1,2 tony stali.

Ponadto jest niezbędna do rozwoju odnawialnych źródeł energii – ze stali powstają m.in. farmy wiatrowe czy części do paneli słonecznych, co wpływa na redukcję globalnej emisji CO₂.

ArcelorMittal Europe stawia sobie za cel zmniejszenie emisji dwutlenku węgla w Europie o 30 proc. do 2030 roku, co ma wesprzeć koncepcję Zielonego Ładu przyjętego przez Komisję Europejską. Cel ten wpisuje się w plan osiągnięcia neutralności klimatycznej w Europie do roku 2050.

Kluczowe mogą się tutaj okazać dwie pionierskie metody neutralnej pod względem emisji CO₂ produkcji stali, rozwijane przez ArcelorMittal.

Pierwsza z nich to Smart Carbon, czyli koncepcja oparta o wykorzystanie węgla w obiegu zamkniętym, czystej energii elektrycznej oraz wychwytywanie i składowanie dwutlenku węgla.

Druga polega na innowacyjnej metodzie bezpośredniej redukcji rudy żelaza (DRI), przy wykorzystaniu wodoru.

Grupa ArcelorMittal zwraca przy tym uwagę na potrzebę określenia odpowiednich ram polityki, które pozwolą europejskiemu hutnictwu stali przyczynić się do realizacji unijnych celów klimatycznych, szczególnie biorąc pod uwagę związane z tym koszty.



ArcelorMittal Europe zamierza do 2030 roku zredukować emisje dwutlenku węgla o 30 proc., by pełną neutralność klimatyczną osiągnąć do 2050 roku.

O wyzwaniach dla hutnictwa na Europejskim Kongresie Gospodarczym

We wrześniu, podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach, przedstawiciele naszej branży dyskutowali o kondycji hutnictwa w ujęciu europejskim i polskiej perspektywie w obliczu nowych wyzwań spowodowanych unijnymi regulacjami. W panelu dyskusyjnym wziął udział Tomasz Ślęzak, członek Zarządu ArcelorMittal Poland, który przedstawił perspektywę grupy ArcelorMittal.

4.1 Z myślą o przyszłości

> O wyzwaniach dla hutnictwa na Europejskim Kongresie Gospodarczym

Unia Europejska deklaruje, że w 2050 roku ma zamiar osiągnąć neutralność klimatyczną i zgodnie z koncepcją tzw. „Zielonego Ładu” stanowić najlepsze miejsce dla prowadzenia zrównoważonego biznesu. Jak zauważono podczas wrześniowych obrad Europejskiego Kongresu Gospodarczego, producenci stali w Unii Europejskiej ogłosili już plany dekarbonizacji.

Dekarbonizacja to wyzwanie na miarę XXI wieku, nieodwołalne i ambitne, ale jednocześnie kosztowne. Technologią przyszłości może okazać się wodór, jednak jego zastosowanie na tak dużą skalę, jak w przemyśle stalowym, wymaga czasu i gigantycznej ilości energii. Ta transformacja zwiastuje potężne koszty.

Przedstawiciele naszej branży od dawna mówią o konieczności wprowadzenia sprawnego mechanizmu węglowej opłaty wyrównawczej, bez której cała polityka klimatyczna Unii może stracić funkcjonalność. Podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach zwrócono także uwagę na ceny energii, które w Polsce są jednymi z wyższych w Europie, co pogarsza konkurencyjność naszego kraju na tle sąsiadów.

Stefan Dzienniak

prezes Zarządu Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej

„Energia w Polsce jest droższa niż w krajach ościennych, a przypominam, że biznes zawsze szuka korzystnych dla siebie warunków. Rosnące ceny energii są szkodliwe nie tylko dla hutnictwa, ale dla całej polskiej gospodarki.



4.1 Z myślą o przyszłości > World Class Manufacturing



World Class Manufacturing (WCM), czyli Produkcja Klasy Światowej, to całościowa koncepcja obejmująca podejście do zarządzania. Jej podstawowe założenia dotyczą systematycznego zwiększania efektywności całej firmy poprzez eliminację strat tam, gdzie to tylko możliwe. Zgodnie z tą koncepcją efektywność powinna wzrastać przy zachowaniu najwyższych standardów i jakości oferowanych produktów, co sukcesywnie staramy się realizować.

W grudniu 2020 roku obchodziliśmy 9. Dzień WCM, podczas którego przyznaliśmy nagrody za najlepsze projekty i usprawnienia, dzięki którym nasza firma zwiększa swoją efektywność.

W związku z panującą pandemią koronawirusa, w trosce o bezpieczeństwo zorganizowaliśmy obchody w formie zdalnej, co nie zniechęciło zaproszonych do udziału.

W sumie wirtualnie połączyło się blisko 150 koleżanek i kolegów z naszej firmy, aby na żywo uczestniczyć w tym wyjątkowym wydarzeniu. Tego roku nasi pracownicy zgłosili łącznie 46 projektów i 51 usprawnień.

Najwięcej spośród szesnastu przyznanych za projekty i usprawnienia nagród trafiło do zakładów z oddziałów produkcji koksu i wyrobów długich.

Oprócz tego specjalne wyróżnienie – za szczególne zaangażowanie w filar „środowisko i odpowiedzialność społeczna” – otrzymał Jarosław Waluda – pracownik dąbrowskiej stalowni.



4.2 Nasz łańcuch dostaw

Wybór dostawców towarów i usług w ArcelorMittal Poland jest zasadniczą kwestią dla jakości naszej pracy. Obecnie współpracujemy z około czterema tysiącami dostawców, wśród których są: podwykonawcy, firmy transportowe lub zapewniające materiały, usługodawcy i kontrahenci.

Większość z nich to lokalne podmioty, które świetnie znają charakter naszej działalności i doskonale orientują się w wymaganiach przemysłu – szczególnie jeżeli chodzi o surowce niezbędne do produkcji.



Od lat budujemy trwałe relacje z dostawcami, w czym pomagają nam szczegółowe, wypracowane w oparciu o wieloletnie doświadczenia wytyczne:

- Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów (dla dostawców surowców),
- Ogólne Warunki Zakupu Usług i Materiałów,
- Ogólne Warunki Zakupów Inwestycyjnych,
- Umowy o zdrowiu i bezpieczeństwie.

Obok jakości oferowanych usług i materiałów, wysokie standardy etyki biznesowej to jedno z podstawowych kryteriów, jakie muszą spełniać nasi dostawcy.

Zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka oraz zasad ochrony środowiska i bezpieczeństwa stanowi silne ogniwo w naszym łańcuchu dostaw – precyzyjnie określa to Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów.

W ocenie standardów pomaga nam

m.in. obowiązkowy kwestionariusz dostawcy, na podstawie którego możemy określić jego kondycję finansową, podejście firmy do kwestii związanych z bezpieczeństwem i zgodność jej działalności z naszymi procedurami.

Nasi dostawcy poddawani są audytom, podczas których weryfikujemy zgodność oferowanych usług i dostarczanych materiałów z wymaganiami naszej firmy.

Kryteria oceny określają procedury i instrukcje systemowe: PO/O2/Z.001, PO/O2/J.105, IC/O2/Z.001, IC/O2/Z.104.

Rok 2020 był wyjątkowy pod względem bezpieczeństwa i trwałości łańcucha dostaw. Trudności wywołane wybuchem pandemii COVID-19 dotknęły niemal każdy obszar gospodarczy. Często słyszeliśmy o spowolnieniu, ostrożności, a czasem nawet biznesowym sceptycyzmie wynikającym z niekorzystnych prognoz rynkowych.

Jednak, dzięki systematycznemu budowaniu silnych relacji, mogliśmy liczyć na zaufanie naszych partnerów, których nastawienie miało niebagatelny wpływ na to, jak poradziliśmy sobie w tym wymagającym roku.

W kontaktach z naszymi dostawcami

zależy nam na efektywnej komunikacji, czemu służy szybka wymiana rzetelnych informacji. Umożliwia nam to wspólną analizę ryzyka oraz planowanie współpracy.

W związku z zagrożeniami wynikającymi z pandemii, tam gdzie to możliwe bezpośrednio spotkania zastąpiliśmy telekonferencjami. W 2020 roku wzmocniliśmy elektroniczną formę kontaktu również poprzez uruchomienie dodatkowych adresów mailowych i – przede wszystkim – platformy zakupowej digiPace.

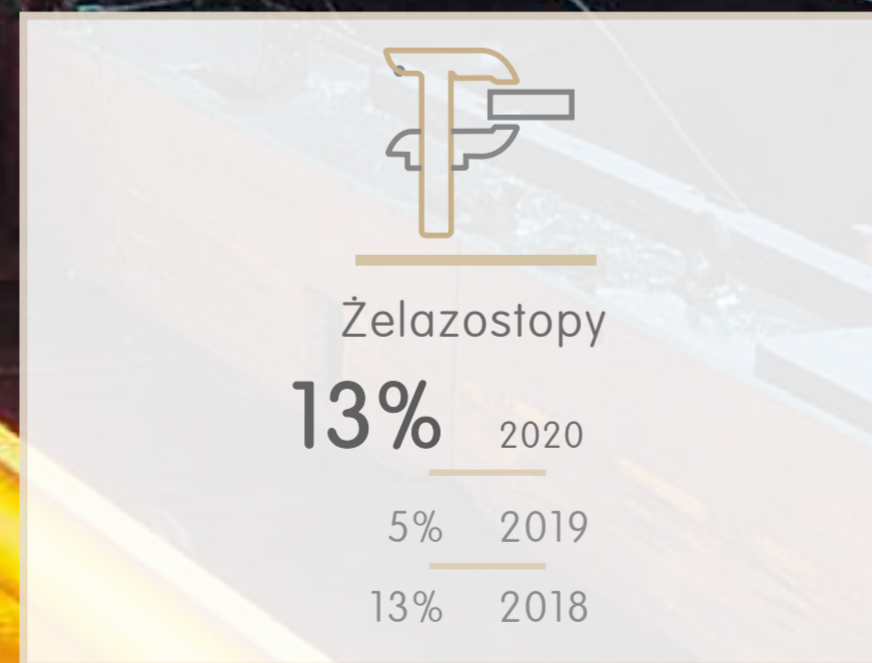
Narzędzie integruje wiele funkcji niezbędnych do przeprowadzenia procesu zakupowego, umożliwiając jednoczesny dostęp do bieżących informacji wszystkim zainteresowanym stronom. Od tej pory dostawcy, specjaliści ds. zakupów, a także uczestniczący w procesie inni pracownicy naszej firmy mogą z łatwością się komunikować i monitorować status wspólnych działań.

Oprócz tego SES Portal, czyli platforma dla dostawców usług, ułatwiająca rozliczenie wykonywanych prac, została w 2020 roku rozbudowana o nowe funkcjonalności.

4.2 Nasz łańcuch dostaw



Procentowy udział polskich dostawców w zakupach surowców w latach 2018–2020



Wybieramy niskoemisyjny transport surowców – ponad 90 proc. surowców dociera do nas drogą kolejową

Niektóre wyzwania w 2020 roku wymagały od nas wyjątkowego wysiłku organizacyjnego. Równoległe z wybuchem pandemii, w pierwszym kwartale doszło do zamknięcia wielu lotnisk i istotnych z punktu widzenia dostaw portów morskich.

Mimo to realizowaliśmy zakontraktowane dostawy, zastosowaliśmy wszystkie preferencje taryfowe i uniknęliśmy obciążeń wynikających z przestojów w transporcie, czyli opłat za tzw. demurrage.

4.3 Nasze produkty

Nasze produkty cieszą się zainteresowaniem przedstawicieli wielu gałęzi gospodarek na całym świecie, a to za sprawą jakości i permanentnego poszukiwania przez nas najlepszych możliwych rozwiązań produkcyjnych.

Konsekwentnie realizujemy założenia związane z rozwojem produktów i – w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku – staramy się poszerzać ich gamę.

Nasza stal w formie blach, szyn, akcesoriów kolejowych, grodziec, kształtowników czy walcówki każdego dnia jest wykorzystywana do budowy otaczającego nas świata.

W 2020 roku w Świętochłowicach udało nam się rozwinąć produkt UltraMat®, którego właściwości szczególnie doceniają producenci pokryć dachowych. Jego główną zaletą jest zwiększona odporność mechaniczna lakieru w niskich temperaturach.

UltraMat® jest laureatem Złotego Medalu MTP poznańskich targów BUDMA dla najbardziej innowacyjnych produktów.



Wprowadziliśmy do produkcji także hybrydową powłokę PURAMAX®, która zapewnia blachodachówkom wysoką odporność na uszkodzenia mechaniczne i dzięki wyjątkowej, satynowej poświacie wpisuje się w najnowsze trendy budowlane.

W ub. roku rozpoczęliśmy także produkcję powłok cynkowo-aluminiowych z dodatkiem magnezu. Opracowanie takiego rozwiązania charakteryzuje się cieńszą powłoką przy jednoczesnym zachowaniu świetnej odporności na korozję.

W Sosnowcu po strategicznej modernizacji walcowni walcówki znacznie rozszerzyliśmy produkcję tego wyrobu dla przemysłu motoryzacyjnego.

Nasza walcówka, charakteryzująca się wysoką jakością, jest wykorzystywana m.in. do produkcji tzw. „kordu”, czyli włókna stosowanego jako wewnętrzna warstwa wzmacniająca przy produkcji opon samochodowych, gwarantująca ich wytrzymałość.

Tylko stal najwyższej jakości jest w stanie spełnić wymagania producentów w tym zakresie.

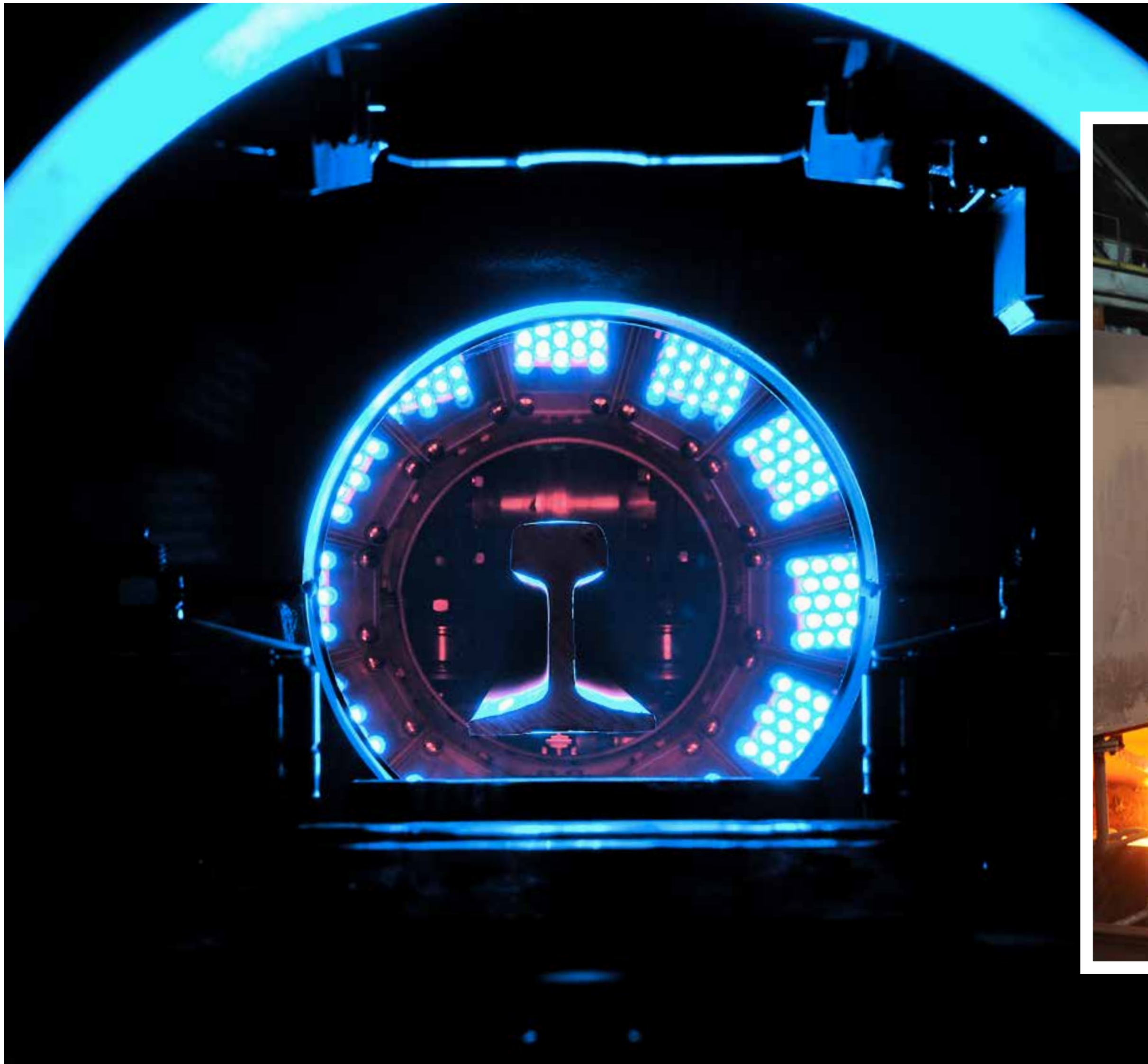
Janusz Kantor

dyrektor Zakładu Sosnowiec

”

O ile jeden z typów opłotu, używany na brzegach opony, jest łatwiejszy do wykonania, o tyle kord – osnowa, na której powstaje i porusza się opona – to już najwyższa półka produktów.

4.3 Nasze produkty



Zainstalowanie nowej znakownicy i bloku kontrolno-pomiarowego w Chorzowie umożliwia produkcję czterech profili szynowych (49E1, MAV48, P50, 50E2), spełniających wymagania normy europejskiej PN-EN 13674. Blok pozwala na przeprowadzanie automatycznych pomiarów ultradźwiękowych i wibroprądowych oraz na badanie falistości szyn.

W Zakładzie Walcowni w Dąbrowie Górniczej uruchomiliśmy produkcję nowych profili szynowych na rynki zagraniczne m.in. według norm AREMA i GOST. Rozpoczęliśmy także wytwarzanie nowych kształtowników o profilu IPE O 500.

Rozwijaliśmy również Steligence®, czyli naszą ofertę dla zrównoważonych rozwiązań w budownictwie, która łączy produkty stalowe z naszych różnych segmentów: wyrobów płaskich, długich i dystrybucji. Steligence®, dzięki lżejszym konstrukcjom stalowym, może zmniejszyć ślad węglowy budynku o 38 proc.

4.4 Nasze projekty

Produkcja wysokiej jakości wyrobów stalowych wymaga odpowiedniej infrastruktury i niezawodnych instalacji wykorzystujących najlepsze dostępne technologie. Dlatego, dążąc do doskonałości, sukcesywnie modernizujemy nasze zakłady i szukamy optymalnych rozwiązań.

W zeszłym roku rozpoczęliśmy prace umożliwiające transport gorących slabów (stalowych półwyrobów o przekroju prostokąta, które stanowią materiał wyjściowy do produkcji wyrobów płaskich) z Dąbrowy Górniczej do walcowni gorącej w Krakowie,

w warunkach pozwalających na utrzymanie wysokiej temperatury niezbędnej do dalszej obróbki półproduktu.

Dostarczenie do zakładu slabów w temperaturze 300 stopni Celsjusza jest w tym przypadku niezbędnym wymogiem technologicznym, aby uzyskać konieczne parametry podczas dalszego walcowania.

W ramach projektu konieczne było zorganizowanie odpowiednich wagonów, które po zaadaptowaniu do ruchu, musiały przejść kompleksowe remonty w celu uzyskania odpowiednich certyfikacji. Wszystko po to, aby zapewnić wysoką jakość oferowanych blach.



**czy
wiesz
że...**

... na terenie naszych zakładów mamy ponad 600 km torów kolejowych

Wystarczyłoby na połączenie kolejowe z Krakowa do Gdańska!

4.4 Nasze projekty



czy
wiesz
że...

... na terenie naszych zakładów znajduje się aż 990 km rurociągów

To odległość, jaka dzieli Dąbrowę Górniczą od chorwackiej Dalmacji.

We wrześniu zakończyliśmy trzeci (po marcowym i czerwcowym) w 2020 roku remont walcowni gorącej w Krakowie. Pracami regeneracyjnymi i modernizacyjnymi objęte zostały wszystkie rejony walcowni na długości liczącego prawie 600 metrów ciągu walcowniczego.

Modernizacja polegała m.in. na: uszczelnieniu wodnym pieca pokrocznego, remoncie urządzeń elektroenergetycznych i wymianie osprzętu linii.

W krakowskim Zakładzie Walcownia Zimna zainstalowaliśmy specjalną maszynę do teksturyzacji walców,

która pomaga w uzyskaniu wymaganej chropowatości powierzchni blachy.

Nowoczesna jednostka wyposażona jest w automatyczne systemy detekcji pozycji walca, zapewniające niezawodność

procesu. Oprócz tego przeprowadziliśmy w zakładzie modernizację stacji regeneracji kwasu solnego, w ramach której wymieniliśmy pięć wielkich cylindrycznych zbiorników na kwas, wraz z łączącymi je kanałami procesowymi.

W Świętochłowicach z kolei uruchomiliśmy specjalny miernik, który pozwala na precyzyjną kontrolę rozkładu powłoki cynkowej na całej długości i szerokości pasma, co znacznie ułatwia badanie jakościowe podczas produkcji.

4.4 Nasze projekty

W sierpniu rozpoczęliśmy warty 60 mln złotych remont wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Głównym celem inwestycji była modernizacja instalacji oczyszczania gazu wielkopieczowego. Ponadto przeprowadziliśmy prace remontowe urządzeń odpylających oraz układu chłodzenia wielkiego pieca. Modernizacja objęła wymianę rurociągów gazu do nagrzewnic wielkiego pieca oraz kompensatorów na kolektorze gazu wielkopieczowego.

W 2020 roku udało nam się także zrealizować prace w obrębie dąbrowskiego Zakładu Stalownia. Jednym z remontowanych urządzeń był piec kadziowy, w którym zmodyfikowaliśmy system odciągu spalin, tak aby zwiększyć efektywność odpylania.

Zmodernizowaliśmy także komorę próżniowego odgazowania, w której następuje rafinacja zanieczyszczeń z płynnej stali, co ma kluczowe znaczenie np. przy produkcji stali przeznaczonej na szyny. Ulepszyliśmy ponadto maszynę ciągłego odlewania stali nr 1, usprawniając złącze obrotowe w wieży kadzi głównej. Złącze to odpowiada za przekazywanie sygnałów sterowniczych.

W 2020 roku częściowo kontynuowaliśmy realizację projektów, na które podpisałyśmy umowy o dofinansowanie z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju. Na prace projektowe znacząco wpłynęła zła sytuacja sektora hutniczego w Polsce i Europie oraz wybuch pandemii.

Pomimo tego, w ramach współpracy z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju, uzyskaliśmy pozytywną decyzję w sprawie nowego dofinansowania, które dotyczy innowacyjnego projektu pt. „Poprawa efektywności energetycznej i środowiskowej procesu spiekania rud żelaza poprzez opracowanie innowacyjnej technologii granulowania podziarna koksiku”.



4.5 Przemysł 4.0

Zmieniamy oblicze polskiego hutnictwa poprzez inwestycje w nowe technologie. Od lat z powodzeniem realizujemy projekty w ramach idei zwanej Przemysłem 4.0, która zakłada rozwój narzędzi cyfrowych we wszystkich aspektach produkcji. W 2020 roku prace w zakresie automatyzacji i cyfryzacji nie ułatwiła pandemia, ale nawet w tych niesprzyjających okolicznościach udało nam się zrealizować wiele planów.

Nasi specjaliści IT od początku pandemii ciężko pracowali, aby zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczny i łatwy dostęp do niezbędnych narzędzi informatycznych.

Zagrożenia wynikające z szybkiej transmisji COVID-19 wymagały podjęcia niezwłocznych działań profilaktycznych, także z wykorzystaniem nowych technologii, jak miało to miejsce przy bramach naszych zakładów.

Tam zainstalowaliśmy specjalne kamery termowizyjne do pomiaru temperatury osób wchodzących na teren zakładów, aby wykrywać ewentualne objawy zakażenia.

System jest zdolny wykonać 16 dokładnych pomiarów w jednym miejscu w ciągu sekundy. Równoległe cały czas rozwijaliśmy kompleksowe projekty z zakresu Przemysłu 4.0, wspierające produkcję na terenie naszych zakładów.

W 2020 roku kontynuowaliśmy projekt mobilnych inspekcji, dzięki któremu nasze służby utrzymania ruchu za pośrednictwem specjalnej aplikacji potwierdzają stan cyklicznych prac i oceniają kondycję urządzeń w naszych zakładach. Wszystko to dzieje się z wykorzystaniem narzędzi mobilnych i pozwala na błyskawiczny dostęp do niezbędnych informacji.

Usprawnienie służy intuicyjnemu budowaniu bazy danych o stanie naszych instalacji, co ułatwia dalsze planowanie prac remontowych. Projekt obejmuje wszystkie oddziały produkcyjne naszej firmy.

Stale pracujemy nad rozwojem matematycznych modeli procesów produkcyjnych. W 2020 roku wdrożyliśmy model dotyczący procesu cynkowania blach, dzięki któremu ograniczyliśmy zużycie cynku, podnosząc przy tym poziom jakości produkcji.

Rozpoczęliśmy prace nad wdrożeniem nowego systemu śledzenia produkcji na liniach w Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu i Świętochłowicach. Całość systemu oparta jest na standardzie komponentów generycznych, opracowanych przez nasze Biuro Automatyki, Informatyki Przemysłowej i Modeli.



Tomasz Frankiewicz

dyrektor Automatyki, Informatyki Przemysłowej Modeli w ArcelorMittal Poland

Kluczowa okazała się wysoka dyscyplina naszych pracowników i stosowanie się do firmowych restrykcji i zasad cyberbezpieczeństwa. Nie zanotowaliśmy poważnych incydentów w tym obszarze. Pandemia na pewno zmieniła naszą kulturę pracy i podejście ogólne do pracy zdalnej.



4.5 Przemysł 4.0

Gruntownie zmodernizowaliśmy sieć komputerową w naszej dąbrowskiej stalowni, gdzie zwiększyliśmy wydajność łączą poprzez wprowadzenie odpowiedniej segmentacji przy użyciu najnowszych dostępnych technologii. Udało nam się dzięki temu zwiększyć niezawodność przesyłania danych pomiędzy różnymi poziomami systemów zarządzających produkcją stalowni.



Dzięki wirtualizacji ponad 750 serwerów zwiększyliśmy nasze cyberbezpieczeństwo i niezawodność środowiska serwerowego oraz znacznie ograniczyliśmy zużycie energii.

W 2020 roku pracowaliśmy także nad systemem zarządzania logistyką wyrobów gotowych w obszarze produkcji wyrobów długich. Pierwszy etap projektu objął zarządzanie grodzicami, które poddaliśmy odpowiedniemu oznaczaniu, aby następnie łatwiej obsługiwać ich logistykę.

Projekt polegał m.in. na rozwinięciu infrastruktury i implementacji specjalnych komputerowych pulpitów do monitorowania logistyki online. Usprawnienie obniża koszty transportu oraz zapewnia szybki dostęp do niezbędnych informacji na temat stanu składowanych wyrobów.

Stworzyliśmy również program do „Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami” (BDO) pozwalający na sprawniejsze ewidencjonowanie odpadów w ramach ArcelorMittal Poland. Integracja obu programów była możliwa dzięki udostępnieniu klucza API przez administratora bazy, czyli Instytut Ochrony Środowiska.

Jedną z kluczowych koncepcji rozwijanych u nas w ramach Przemysłu 4.0 jest zastosowanie druku 3D. Wierzymy, że szerokie zastosowanie elementów drukowanych trójwymiarowo jest przyszłością zakładów produkcyjnych, których prawidłowe utrzymanie wymaga olbrzymich zapasów części zamiennych i regularnych dostaw unikatowych elementów maszyn.

Nasze globalne centrum badań i rozwoju od kilku lat pracuje nad optymalizacją druku 3D i wytwarzaniem w ten sposób części zamiennych – zarówno z metalu, jak i tworzyw sztucznych.

W 2020 roku nasza spółka dołączyła do grona zakładów ArcelorMittal, które mogą się pochwalić najwyższej klasy drukarkami 3D.

Dzięki nowoczesnej drukarce zainstalowanej w Dąbrowie Górniczej rozpoczęliśmy zaawansowane prace nad wytwarzaniem metalowych elementów z wykorzystaniem selektywnego spiekania laserowego. Uzyskiwane w ten sposób elementy mogą mieć bardzo skomplikowane kształty, zachowując przy tym wysoką jakość powierzchni.



O raporcie

5.

- 5.1 Informacje o raporcie
- 5.2 Lista wskaźników GRI

5.1 Informacje o raporcie

Oddajemy w Państwa ręce jedenasty Raport Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Poland. Raportujemy w systemie rocznym, obejmującym okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku. Raport został opracowany zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi raportowania GRI Standards na poziomie CORE i nie został poddany dodatkowej zewnętrznej weryfikacji.

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

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

Magdalena Kuśmierz
magdalena.kusmierz@arcelormittal.com

Marcin Przeor
marcin.przeor@arcelormittal.com

Zagadnienia priorytetowe (istotne tematy raportowania):

- bezpieczeństwo i higiena pracy ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pandemicznej i działań zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa,
- sytuacja na rynku stali oraz udział i rola przemysłu stalowego w polskiej gospodarce,
- warunki zatrudnienia i zmiany w konfiguracji zakładów,
- strategia zarządzania wpływem środowiskowym oraz strategia grupy ArcelorMittal,
- emisje gazów i pyłów – skala i ograniczanie,
- inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu firmy na środowisko,
- jakość i rozwój portfolio produktów,
- Przemysł 4.0,
- rola stali i procesów produkcji w gospodarce obiegu zamkniętego /odpady,
- etyka biznesu i transparentność w działaniu.

Bardzo dziękujemy wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania niniejszego raportu, za poświęcony czas i rekomendacje.

W przygotowaniu raportu wsparli nas:

Marek Adamczyk
Piotr Barycki
Grzegorz Bielski
Anna Bochenek
Michał Borys
Stanisław Ból
Anna Browne
Piotr Brzoska
Maria Bujakowska
Tomasz Cieśla
Witold Dymek
Stefan Dzienniak
Prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej
Tomasz Frankiewicz
Rafał Garncarek
Wojciech Gądzik
Małgorzata Iciek
Katarzyna Izdebska
Rafał Jurusik
Violetta Kałużny
Aleksandra Kania

Katarzyna Karcz-Mączka
Andrzej Kleczko
wraz z zespołem Ochrony Środowiska
Marlena Kowalska
Cezary Koziński
Natalia Kozłowska
Teresa Król
Alicja Krypa
Katarzyna Kulik
Magdalena Kuśmierz
Magdalena Łagosz
Beata Łęgowski-Szota
Jarosław Machura
Ewelina Magulska
Wiktor Mazur
Miroslaw Motyka
Waldemar Musiał
Karolina Muza-Adamiec
Aleksandra Nowak-Szłabuń
Monika Olech
Jarosław Olender
Izabela Orłowska
Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa
Krzysztof Pacana
Rafał Płazak
Marek Proske
Marcin Przeor

Jadwiga Radowiecka
Marzena Rogozik
Monika Roznerska
Sanjay Samaddar
Anna Sitek
Magdalena Skiba-Pielok
Wiktor Smółka
Magdalena Soboń-Stasiak
Ireneusz Sykta
Marta Szczepańska
Paweł Szostak
Łukasz Szubert
Tomasz Ślęzak
Tatiana Targowska
Krzysztof Warchoń
Sylwia Winiarek-Erdoğan
Adrian Wiśta
Tomasz Wojciechowski
Marta Zagórska
Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa
Katarzyna Zysk
Sylwester Żak
Stanisław Żurawski

5.2 Lista wskaźników GRI

| Nr wskaźnika | Tytuł standardu GRI | Nazwa wskaźnika | Nr strony |
|---|-----------------------------------|---|----------------------------|
| GRI 101. Foundation 2016. Informacje podstawowe [nie obejmuje żadnych wskaźników] | | | |
| UJAWNIEŃIA PROFILOWE [GENERAL DISCLOSURES 2016] | | | |
| Profil organizacji | | | |
| GRI 102-1 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Nazwa organizacji | 6 |
| GRI 102-2 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi | 6-9 |
| GRI 102-3 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Lokalizacja siedziby głównej organizacji | 6, back cover |
| GRI 102-4 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Lokalizacja działalności operacyjnej | 6 |
| GRI 102-5 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Forma własności i struktura prawna organizacji | 6 |
| GRI 102-6 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Skala działalności | 6-9 |
| GRI 102-7 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Obsługiwane rynki | 6-9 |
| GRI 102-8 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji | 34-38 |
| GRI 102-9 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Opis łańcucha dostaw | 69-70 |
| GRI 102-10 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości | none |
| GRI 102-11 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności | 18-19 |
| GRI 102-12 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy | 10,12 |
| GRI 102-13 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach | 14 |
| Strategia | | | |
| GRI 102-14 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla | 3-4 |
| GRI 102-15 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk | 3-4, 7-8, 11, 49-50, 23-25 |
| Etyka | | | |
| GRI 102-16 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań | 18-20 |
| GRI 102-17 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Mechanizmy funkcjonujące w zakresie naruszeń zasad etycznych | 18-20 |

5.2 Lista wskaźników GRI

| | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|--|-------|
| Zarządzanie | | | |
| GRI 102-18 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy | 15-16 |
| Zaangażowanie interesariuszy | | | |
| GRI 102-40 | GRI 102. General Disclosures 2016 | Lista interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą | 13 |
| GRI 102-42 | GRI 102. General Disclosures 106 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy | 13-14 |
| GRI 102-43 | GRI 102. General Disclosures 106 | Podejście do angażowania interesariuszy | 13-14 |
| GRI 102-44 | GRI 102. General Disclosures 106 | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy | 79 |
| Raportowanie | | | |
| GRI 102-45 | GRI 102. General Disclosures 106 | Jednostki gospodarcze ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym | 79 |
| GRI 102-46 | GRI 102. General Disclosures 106 | Proces definiowania treści raportu | 79 |
| GRI 102-47 | GRI 102. General Disclosures 106 | Zidentyfikowane istotne tematy | 79 |
| GRI 102-48 | GRI 102. General Disclosures 106 | Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt | brak |
| GRI 102-49 | GRI 102. General Disclosures 106 | Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu | brak |
| GRI 102-50 | GRI 102. General Disclosures 106 | Okres raportowania | 79 |
| GRI 102-51 | GRI 102. General Disclosures 106 | Data publikacji ostatniego raportu | 2020 |
| GRI 102-52 | GRI 102. General Disclosures 106 | Cykl raportowania | 79 |
| GRI 102-53 | GRI 102. General Disclosures 106 | Dane kontaktowe | 79 |
| GRI 102-54 | GRI 102. General Disclosures 106 | Oświadczenie o raportowaniu zgodnie z GRI Standards | 79 |
| GRI 102-55 | GRI 102. General Disclosures 106 | Indeks GRI | 80-84 |

5.2 Lista wskaźników GRI

UJAWNIEŃ SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW RAPORTOWANIA

KATEGORIA EKONOMICZNA

Podjęcie do zarządzania istotnym tematem: Jakość i rozwój portfolio produktów

| | | | |
|-----------|---------------------------------------|---|------|
| GRI 103-1 | GRI 103. Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 7-11 |
| GRI 103-2 | | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 7-11 |
| GRI 103-3 | | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 7-11 |

Wyniki ekonomiczne

| | | | |
|-----------|----------------------------------|--|-----------------|
| GRI 201-1 | GRI 201. Wyniki ekonomiczne 2016 | Bezpośredni wpływ ekonomiczny | 9 |
| GRI 201-2 | GRI 201. Wyniki ekonomiczne 2016 | Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych | 3-4, 7-8, 52-55 |

Pośredni wpływ ekonomiczny

| | | | |
|-----------|--|---|----------|
| GRI 203-2 | GRI 203. Pośredni wpływ ekonomiczny 2016 | Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania | 9, 69-70 |
|-----------|--|---|----------|

Praktyki zakupowe

| | | | |
|-----------|---------------------------------|--|----|
| GRI 204-1 | GRI 204. Praktyki zakupowe 2016 | Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji (dostawcy kluczowych surowców) | 70 |
|-----------|---------------------------------|--|----|

Podjęcie do zarządzania istotnym tematem: Etyka biznesu i transparentność w działaniu, w tym zapewnienie zgodności działania z prawem i innymi dobrowolnie przyjętymi normami postępowania (Program Zgodności)

| | | | |
|-----------|---------------------------------------|---|-------|
| GRI 103-1 | GRI 103. Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 18-20 |
| GRI 103-2 | | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 18-20 |
| GRI 103-3 | | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 18-20 |
| GRI 205-1 | GRI 205. Antykorupcja 2016 | Działania organizacji/jednostki biznesowe oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją | 18-20 |
| GRI 205-2 | GRI 205. Antykorupcja 2016 | Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji | 18-20 |
| GRI 205-3 | GRI 205. Antykorupcja 2016 | Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania | 18-20 |

5.2 Lista wskaźników GRI

KATEGORIA ŚRODOWISKOWA

Podejście do zarządzania istotnymi tematami: Strategia zarządzania wpływem środowiskowym; Emisje gazów i pyłów – skala i ograniczanie; Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy; Rola stali i procesów produkcji w gospodarce obiegu zamkniętego / odpady

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|----------------|
| GRI 103-1 | GRI 103. Podejście do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 4, 7-12, 49-63 |
| GRI 103-2 | | Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 4, 7-12, 49-63 |
| GRI 103-3 | | Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 4, 7-12, 49-63 |
| Surowce | | | |
| GRI 301-1 | GRI 301. Surowce 2016 | Wykorzystanie surowców z recyklingu | 61 |
| Energia | | | |
| GRI 302-1 | GRI 302. Energia 2016 | Zużycie energii w organizacji | 59 |
| Woda i ścieki | | | |
| GRI 303-1 | GRI 303. Woda i ścieki 2018 | Działania związane z wodą jako wspólnym zasobem | 60-61 |
| GRI 303-2 | GRI 303. Woda i ścieki 2018 | Zarządzanie skutkami zrzutów wody | 60-61 |
| GRI 303-3 | GRI 303. Woda i ścieki 2018 | Pobór wody | 61 |
| Emisje | | | |
| GRI 305-1 | GRI 305. Emisje 2016 | Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (scope 1) | 55 |
| GRI 305-7 | GRI 305. Emisje 2016 | Emisje związków NOx i SOx i inne emisje do powietrza | 56 |
| Wskaźnik własny | Nie dotyczy | Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy | 49-63 |
| Odpady | | | |
| 306-2 | GRI 306. Ścieki i odpady 2016 | Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem | 62 |
| Zgodność w zakresie środowiska | | | |
| 307-1 | GRI 307. Zgodność środowiskowa 2016 | Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/ lub regulacji dotyczących ochrony środowiska | 55 |

5.2 Lista wskaźników GRI

KATEGORIA SPOŁECZNA

Podjęcie do zarządzania istotnymi tematami: Bezpieczeństwo i higiena pracy; Warunki zatrudnienia

| | | | |
|-----------|---------------------------------------|---|---------------|
| GRI 103-1 | GRI 103. Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 3-4, 7, 23-21 |
| GRI 103-2 | | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 3-4, 7, 23-21 |
| GRI 103-3 | | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 3-4, 7, 23-21 |

Zatrudnienie

| | | | |
|-----------|----------------------------|--|-------|
| GRI 401-1 | GRI 401. Zatrudnienie 2016 | Wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników | 35-37 |
|-----------|----------------------------|--|-------|

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

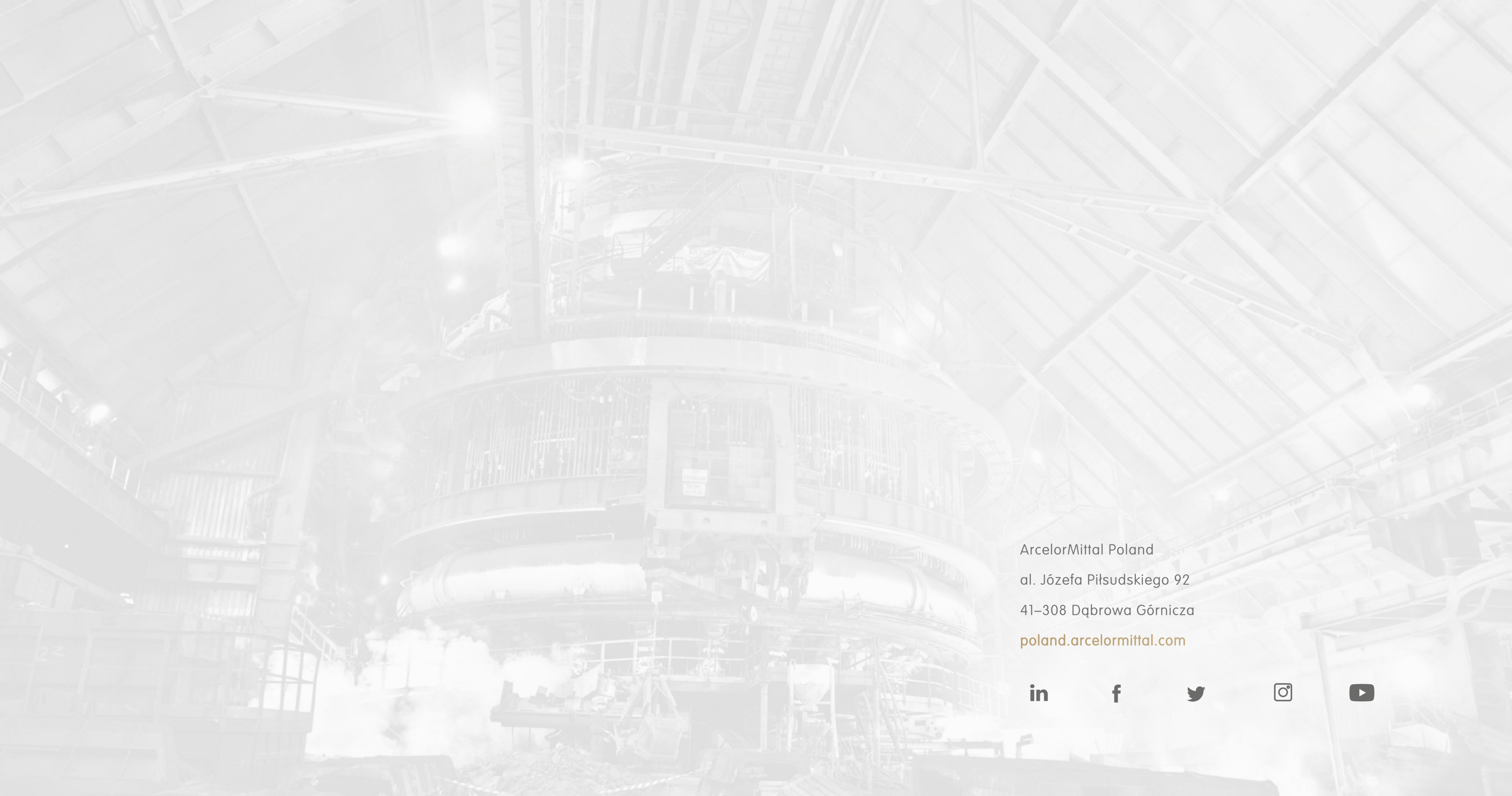
| | | | |
|-----------|--|---|-----------|
| GRI 403-1 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy | 30 |
| GRI 403-2 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów | 30-31 |
| GRI 403-3 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Usługi medycyny pracy | 23-25 |
| GRI 403-4 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy | 31 |
| GRI 403-5 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy | 26-27, 38 |
| GRI 403-6 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Promocja zdrowia | 27 |
| GRI 403-7 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy bezpośrednio powiązane z relacjami biznesowymi | 23-25, 29 |
| GRI 403-9 | GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018 | Rodzaj i wskaźnik urazów związanych z pracą | 31 |

Szkolenia i edukacja

| | | | |
|-----------|------------------------------------|-------------------------------------|----|
| GRI 404-1 | GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016 | Średnia liczba godzin szkoleniowych | 38 |
|-----------|------------------------------------|-------------------------------------|----|

Podjęcie do zarządzania istotnym tematem: Strategia zaangażowania społecznego i dialog z lokalną społecznością

| | | | |
|-----------------|---------------------------------------|---|-------|
| GRI 103-1 | GRI 103. Podjęcie do zarządzania 2016 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 45-46 |
| GRI 103-2 | | Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne | 45-46 |
| GRI 103-3 | | Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne | 45-46 |
| Wskaźnik własny | Nie dotyczy | Skala i efekty wolontariatu pracowniczego | 45-46 |
| Wskaźnik własny | Nie dotyczy | Skala i efekty innych projektów społecznych | 45-47 |



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

