



Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland 2017



01

Rozmowa
z Prezesem Zarządu

str. 2



02

Kim jesteśmy

str. 4



03

Odpowiedzialność
za produkty

str. 20



04

Odpowiedzialność
za pracowników
i lokalne społeczności

str. 32



05

Odpowiedzialność
za środowisko

str. 51



06

O raporcie

str. 68

1.1. Rozmowa z Prezesem Zarządu

To już ósmy raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland. Co sprawiło, że firma zdecydowała się takie raporty publikować? Do niedawna nie było przecież takiego obowiązku.

Rzeczywiście, unijne wymogi dotyczące raportowania danych pozafinansowych weszły w życie w Polsce dopiero w ubiegłym roku i objęły grono około 300 największych firm i instytucji finansowych. ArcelorMittal Poland jest jedną z niewielu firm w Polsce, które proces raportowania rozpoczęły znacznie wcześniej. Jesteśmy częścią globalnego koncernu, więc mogłoby się wydawać, że wystarczy się ograniczyć do raportu globalnego, na potrzeby którego i tak dostarczamy dane z naszych oddziałów. Ale wiemy, jak ważne dla naszych interesariuszy są informacje o naszej działalności z pierwszej ręki. Dlatego podjęliśmy decyzję o wydawaniu lokalnego raportu, który zawiera dane nie tylko o naszej firmie, ale także o tym, jak traktujemy naszą odpowiedzialność względem interesariuszy. Rzeczywiście to już ósma edycja raportu. W tym czasie poczyniliśmy spory postęp; teraz wśród naszych interesariuszy przeprowadzamy ankietę, w której określają oni dane, jakie interesują ich najbardziej. Staramy się, aby ten raport był źródłem informacji o naszej firmie i chcemy, by treści w nim zawarte spełniały oczekiwania naszych partnerów, klientów i sąsiadów.

Słowo „interesariusze” padło już z Pańskich ust kilkakrotnie. W ubiegłym roku podjęliście bezpośredni dialog z interesariuszami właśnie. Czy mógłby Pan pokrótce opowiedzieć o tej inicjatywie?

Rzeczywiście, w relacjach z naszymi interesariuszami chcemy być tak

transparentni, jak tylko się da. Chcemy ich słuchać, poznawać ich oczekiwania, dowiadywać się, co sprawia im trudności i jak możemy ich wesprzeć. Ale równie ważne jest to, aby i oni rozumieli, z jakimi wyzwaniem my się borykamy i jakie mamy ograniczenia. Dlatego właśnie zdecydowaliśmy się na wdrożenie dialogu w oparciu o standard AA 1000 SES, który stwarza formalne ramy prowadzenia tego typu spotkań. Sesje zorganizowaliśmy w Krakowie i Dąbrowie Górniczej. Była to dla nas doskonała okazja ku temu, aby otrzymać cenne informacje o tym, jak postrzegana jest nasza działalność i nasze zaangażowanie społeczne. Udało nam się także zidentyfikować te obszary, w którym możemy nawiązać współpracę z interesariuszami lub zintensyfikować już prowadzone działania. Mimo że proces ten nie należy do łatwych, na pewno warto go przeprowadzić. Ja nawet pokusiłbym się o stwierdzenie, że dialog z interesariuszami jest naszym obowiązkiem.

Co w ubiegłym roku było Waszym priorytetem?

W grupie ArcelorMittal naszym bezwzględnym priorytetem jest bezpieczeństwo. W ubiegłym roku w ArcelorMittal Poland z sukcesem kontynuowaliśmy program „Bezpieczeństwo to MY”. Cieszy mnie, że otrzymujemy o nim pozytywne opinie od pracowników. Mówią, że zmienia się ich podejście do bezpieczeństwa; zaczynają rozumieć, że przepisy BHP są po to, aby ich chronić, a nie utrudniać im życie. Mam nadzieję, że to przełoży się na wyższy poziom współodpowiedzialności, bo w ArcelorMittal chcemy dbać nie tylko o bezpieczeństwo



Sanjay Samaddar
Prezes Zarządu
ArcelorMittal Poland

własne, ale także o bezpieczeństwo współpracowników.

Kolejnym ważnym obszarem, w który byliśmy mocno zaangażowani było ograniczanie wpływu naszej działalności na środowisko. Nie tylko dlatego, że tak nakazują nam zapisy prawa ochrony środowiska, ale także dlatego, że takie są oczekiwania naszych sąsiadów.

Dwa lata temu mówił Pan, że spełnienie wymogów unijnej dyrektywy o emisjach przemysłowych będzie dla firmy ogromnym wyzwaniem, bo koszt wszystkich tych inwestycji przekroczy miliard złotych. Jak wygląda postęp w tym zakresie?

Rzeczywiście wydatki znacząco przekraczają miliard. Zakończyliśmy już część tych

projektów. Wydział węglpochodnych w Zdzieszowicach i wielki piec w Krakowie zmodernizowaliśmy dwa lata przed wymaganym prawem terminem. Krakowska koksownia i sosnowiecka elektrociepłownia także spełniają już wymogi BAT (najlepszych dostępnych technik). Obecnie realizujemy ogromny program inwestycyjny w dąbrowskiej hucie. Jest on wart 700 mln zł i obejmuje trzy projekty. Po pierwsze, modernizujemy system odpylania w stalowni, dzięki czemu moc odpylania zwiększymy trzykrotnie. Po drugie, w spiekalni budujemy nowoczesne filtry hybrydowe, które pozwolą nam na sześciokrotne ograniczenie emisji z tego zakładu. I wreszcie, dzięki nowej instalacji odsiarczania i odazotowania spalin w elektrociepłowni TAMEH (JV ArcelorMittal i TAURON) emisje pyłowe ograniczymy o 86 proc., emisje tlenków azotu o 35 proc., a dwutlenku siarki o 66 proc. To ogromny wysiłek modernizacyjny i znaczący koszt, dlatego cieszymy się, że na część tych projektów otrzymaliśmy pożyczki z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Wszystkie te projekty zakończymy jeszcze w tym roku, więc wielkość emisji z dąbrowskiej huty w roku 2019 będzie o wiele niższa. Prowadzenie tak skomplikowanych i kapitałochłonnych inwestycji przy konieczności jednoczesnego utrzymania tempa wzrostu i wdrażania innowacyjnych projektów to ogromne zobowiązanie finansowe, dlatego przed dwoma laty mówiłem o dużym wyzwaniu. To, że obydwie kategorie inwestycji jesteśmy w stanie prowadzić w porównywalnym tempie jednoznacznie pokazuje, że kwestie odpowiedzialnego biznesu traktujemy bardzo poważnie.

Europejskie hutnictwo ma przed sobą kilka wyzwań, nie tylko w kontekście globalnej nadprodukcji stali, ale także regulacji prawnych. Jakże konkretnie są to problemy i jak firma planuje sobie z nimi poradzić?

Globalna nadpodaż stali, której źródłem są przede wszystkim Chiny, to duże zagrożenie dla europejskiego sektora stalowego. Konsekwencją wprowadzenia przez USA ceł na stal jest ryzyko dla europejskiego rynku – produkty, które do tej pory trafiały do Stanów Zjednoczonych mogą zostać z łatwością przekierowane na rynek UE. Dlatego w Europie należy wprowadzić mechanizmy ochronne. Niestety wciąż stoimy przed ryzykiem utraty konkurencyjności wynikającym z systemu EU ETS, mimo że jego reformę przeprowadzono w ubiegłym roku. Nierealne cele w tym zakresie, których osiągnąć nie są w stanie nawet najlepsze huty, stanowią dla nas źródło dodatkowych kosztów. Już widzimy, że w pierwszej połowie roku 2018 cena uprawnień do emisji CO₂ uległa podwojeniu – wzrosła z 7 do 16 euro za tonę. Takich kosztów nie będą ponosili nasi konkurenci spoza UE. Będą więc mieli nad nami znaczącą przewagę konkurencyjną. Dla polskich hut dużym obciążeniem są także ceny energii – znacznie wyższe niż w krajach z Polską sąsiadujących, co oczywiście negatywnie wpływa na strukturę także naszych kosztów. W tym zakresie potrzeba nowych regulacji prawnych, tak, abyśmy mogli mówić o równych szansach. Ostatnią, ale równie ważną kwestią jest luka pokoleniowa. To, że w regionie jest bardzo niewiele szkół zawodowych sprawia, że mamy problem ze znalezieniem właściwych

kandydatów do pracy. Zacieśniamy współpracę z lokalnymi szkołami i uczelniami, zwiększamy naszą obecność na targach i częstotliwość spotkań ze studentami i młodzieżą w naszych zakładach. Mamy wiele do zaoferowania osobom, które swoją drogę zawodową chcą związać z hutnictwem, w szczególności w ramach projektów związanych z cyfryzacją, automatyzacją i przemysłem 4.0.

Jaka, Pańskim zdaniem, będzie przyszłość stali?

Jestem pewien, że stal pozostanie materiałem wybieranym przez architektów czy inżynierów z branży motoryzacyjnej. W ArcelorMittal jesteśmy w stanie wyprodukować takie gatunki stali, które gwarantują bezpieczeństwo pojazdów, a jednocześnie branża motoryzacyjnej pozwalają na spełnienie wymogów w zakresie emisji. Zastosowanie nowoczesnych gatunków stali w budownictwie pozwala m.in. na ograniczenie wysokości pięter. Do tego budynki ze stali można rozebrać i złożyć ponownie w zupełnie innym miejscu. No i stal można w nieskończoność poddawać recyklingowi. Biorąc wszystkie te jej zalety pod uwagę, wyrażam pewność, że przy odpowiednich regulacjach prawnych i dzięki naszej pracy nad 10 ambicjami zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal, będziemy w stanie dostarczyć stal nie tylko bezpieczną, ale i wyprodukowaną z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Jak mawiamy w ArcelorMittal, stal jest tworzywem nowoczesnego świata.

*rozmawiała Sylwia Winiarek
czerwiec 2018 r.*



02

Kim jesteśmy

1.1. O ArcelorMittal Poland

Europejski lider

Jesteśmy największym producentem stali w Polsce. Odpowiadamy za około 70 proc. krajowego potencjału produkcyjnego hutnictwa. Jesteśmy także liderem produkcji koksu zarówno w Europie, jak i całej globalnej grupie ArcelorMittal. Naszą produkcję zlokalizowaliśmy w sześciu oddziałach w trzech województwach – śląskim, opolskim i małopolskim.

Naszą ambicją i zobowiązaniem jest ciągłe doskonalenie naszych procesów i produktów tak, by działać w sposób odpowiedzialny, zrównoważony i bezpieczny.

Staramy się rozwijać tak, by uwzględniać złożone oczekiwania naszych odbiorców, pracowników i lokalnych społeczności oraz potrzeby środowiska naturalnego. Chcemy, by nasza działalność służyła pozytywnie polskiej gospodarce i społeczeństwu. Dzięki skali naszej działalności możemy istotnie wpływać na ważne dla nas wszystkich procesy i zjawiska, jak choćby wzrost znaczenia niskoemisyjnych, zrównoważonych modeli biznesowych.

Grupa ArcelorMittal

Właścicielem 100 proc. udziałów naszej spółki jest ArcelorMittal S.A. z siedzibą w Luksemburgu. Należymy do globalnej grupy – największego na świecie producenta stali, obecnego w 60 krajach świata.

Od lat priorytetem dla ArcelorMittal są inwestycje w badania i rozwój zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Od 2004 roku przeznaczaliśmy ponad 7 mld zł na modernizację naszych hut i zakładów. Innowacyjne, przyjazne środowisku technologie, w połączeniu z doświadczeniem i zaangażowaniem ponad 11 tys. pracowników, pozwalają nam oferować najwyższej jakości wyroby gotowe.



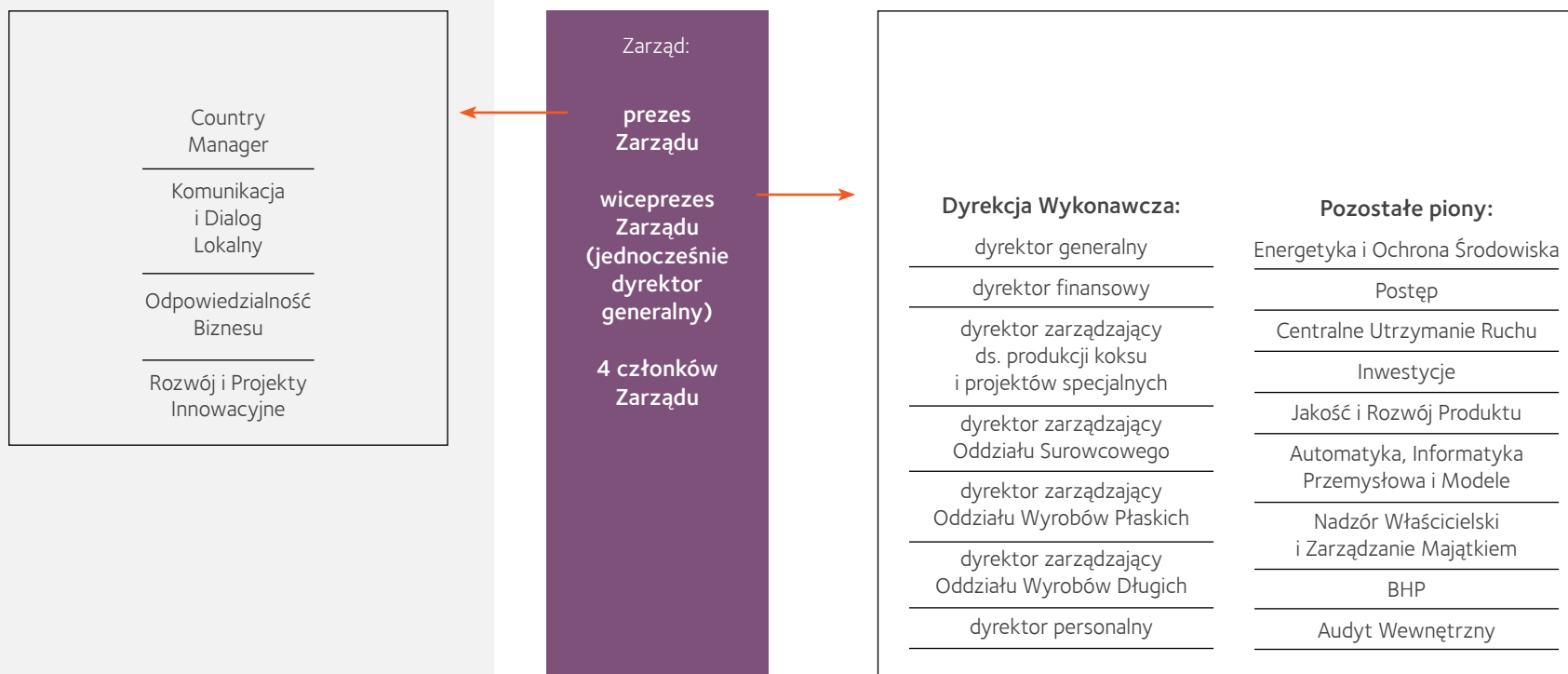
Struktura zarządcza ArcelorMittal Poland

Kadrę zarządzającą naszej spółki tworzy międzynarodowy zespół doświadczonych menedżerów. W strukturze zarządczej kluczową rolę odgrywają Zarząd, Dyrekcja Wykonawcza oraz Rada Nadzorcza, powoływana przez Walne Zgromadzenie. Zarząd i Rada Nadzorcza powoływane są na trzyletnie kadencje.

Wsparcie doradcze w kwestiach spójności działań z naszymi ambicjami w zakresie zrównoważonego rozwoju zapewnia Rada Odpowiedzialności Biznesu, złożona z członków Zarządu, dyrektorów i szefów kluczowych obszarów oraz zewnętrznych ekspertów.



Struktura zarządzania i główne jednostki organizacyjne



(stan na 31.12.2017)

Skład Zarządu

(stan na 31.12.2017)

**Sanjay Samaddar**

prezes Zarządu
ArcelorMittal Poland,
dyrektor generalny części
wschodniej europejskiego
segmentu wyrobów
płaskich

**Geert Verbeeck**

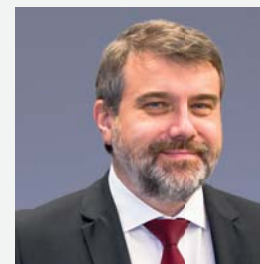
wiceprezes Zarządu,
dyrektor generalny
ArcelorMittal Poland

**Czesław Sikorski**

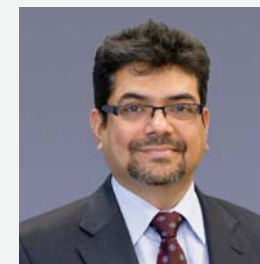
członek Zarządu
ArcelorMittal Poland,
dyrektor zarządzający ds.
produkcji koksu
i projektów specjalnych

**Adam Preiss**

członek Zarządu
ArcelorMittal Poland,
dyrektor finansowy

**Tomasz Ślęzak**

członek Zarządu
ArcelorMittal Poland,
dyrektor ds. relacji
z sektorem publicznym,
nadzoru właścicielskiego
i zarządzania majątkiem,
energetyki i ochrony
środowiska

**Ashok Patil**

członek Zarządu,
dyrektor finansowy
ArcelorMittal Europe –
Wyroby Płaskie na Europę
Środkowo-Wschodnią

Skład Rady Nadzorczej

(stan na 31.12.2017)

**Augustine
Kochuparampil**

przewodniczący
Rady Nadzorczej

**Lieve Logghe**

członek
Rady Nadzorczej

**Władysław Kielian**

członek
Rady Nadzorczej

**Jacek Zub**

członek
Rady Nadzorczej
(od 30 czerwca 2017,
do tej daty Jerzy Goiński)

**Andrzej Wypych**

członek
Rady Nadzorczej

Wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania

Mamy istotny wpływ na polską gospodarkę. Należymy do grona największych firm w Polsce. Jesteśmy też jednym z największych pracodawców w kraju: zapewniamy pracę i rozwój ponad 11 tys. osób. Jesteśmy silnie związani – gospodarczo i społecznie – z regionami, w których zlokalizowane są nasze zakłady. Należymy także do czołówki polskich eksporterów.

Bezpośrednio wpływamy na polską gospodarkę, dzięki temu że:

- generujemy bezpośrednią wartość dodaną (PKB),
- jesteśmy dużym, odpowiedzialnym pracodawcą,
- jesteśmy rzetelnym płatnikiem podatków,
- aktywnie działamy w ramach lokalnych społeczności,
- rozwijamy innowacyjność i know-how w naszej branży oraz branż pokrewnych i przedsiębiorstw tworzących nasz łańcuch dostaw.

Pośrednio mamy wpływ m.in. na skalę zamówień firm z łańcucha dostaw czy wydatki konsumpcyjne gospodarstw domowych (rodzin pracowników naszych zakładów, ale także dostawców i podwykonawców). Współpracujemy z około 3000 dostawców usług, surowców i innych produktów.

Traktujemy symbiozę z polską gospodarką i społeczeństwem jako zobowiązanie, by rozwijać się w zrównoważony sposób, z uwzględnieniem potrzeb otoczenia, lokalnych społeczności i środowiska naturalnego. Naszą ambicją jest to, by promować – przede wszystkim w ramach naszego łańcucha dostaw oraz wśród partnerów biznesowych – najlepsze praktyki zrównoważonego rozwoju.

ArcelorMittal Poland w liczbach / dane za 2017 rok

podatek dochodowy od osób prawnych

30 968 096 zł

płatność z tytułu akcyzy na energię elektryczną, wyroby gazowe i węglowe

14 740 770 zł

podatek od nieruchomości

135 574 976 zł

opłaty za wieczyste użytkowanie

14 678 678 zł



Nasze produkty

Zgodnie z naszym zobowiązaniem „zmieniamy jutro” wspieramy naszych klientów w projektach, które budują lepszą przyszłość. Dzięki innowacyjnym technologiom i doświadczeniu naszych specjalistów jesteśmy postrzegani jako zaufany i odpowiedzialny dostawca. Częśćka naszej produkcji jest praktycznie w każdym produkcie czy infrastrukturze, które przyczyniają się do trwale lepszej jakości życia – od mostu i domów przez elektrownie wiatrowe i samochody po mikrofalówki czy sztucce.

Jesteśmy producentem stali i koks. Skupiamy się na produktach o wysokiej wartości dodanej. W naszym portfolio klienci znajdują m.in. cenione na rynku wyroby długie, takie jak kształtowniki, szyny, akcesoria kolejowe oraz obudowy górnicze wykorzystywane w budownictwie, transporcie szynowym i przemyśle wydobywczym. Jesteśmy także dostawcą wyrobów płaskich, wykorzystywanych w przemyśle motoryzacyjnym, budowlanym czy AGD.

Naszą specjalnością są m.in. 120-metrowe szyny, dostarczane m.in. Deutsche Bahn. Jesteśmy dumni nie tylko z innowacyjnej technologii ich produkcji, ale także z tego, że wspieramy w ten sposób rozwój zrównoważonego transportu zbiorowego w całej Europie.

Naszą ofertę dopełniają koks i wyroby koksownicze. Tylko w 2017 roku wyprodukowaliśmy ponad 4,5 mln ton koksu.



ArcelorMittal Poland w liczbach / dane za 2017 rok

produkcja stali surowej

5 583 426 ton

eksport stali

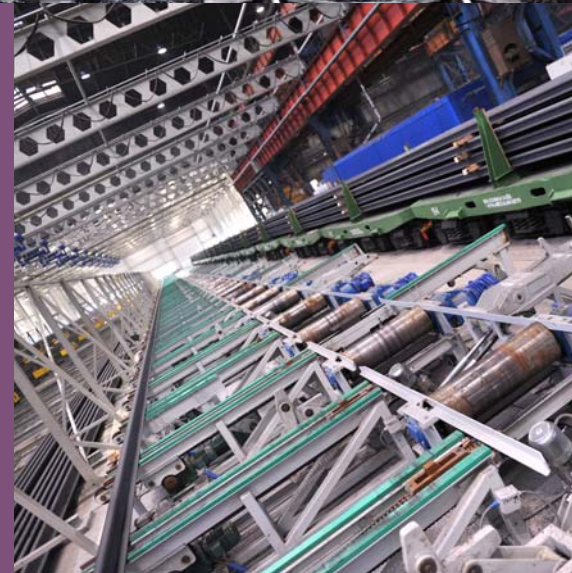
2 514 536 ton

produkcja koksu

4 530 494 ton

eksport koksu

2 156 647 ton



1.2. Nasze zasady i wartości

Wspólnie z innymi spółkami grupy ArcelorMittal chcemy – zgodnie z naszą misją – zmieniać jutro. Dlatego nasze scenariusze biznesowe są integralnie związane z wyzwaniami, którym musimy sprostać jako globalna społeczność – od konieczności zapobieżenia niekorzystnym zmianom klimatycznym, przez potrzebę zapewnienia dobrej pracy i inkluzyjnego rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów po ewolucję stylu życia czy infrastruktury miejskiej na bardziej przyjazną mieszkańcom.

Naszym manifestem i jednocześnie praktycznym drogowskazem w codziennym działaniu jest **10 ambicji zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal:**

1. Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy
2. Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów
3. Wyroby promujące bardziej zrównoważony styl życia
4. Wyroby tworzące trwałą infrastrukturę
5. Efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i wysoki wskaźnik recyklingu
6. Odpowiedzialne korzystanie ze środowiska i ograniczenie wpływu na jakość wody, gleby i powietrza
7. Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną poprzez odpowiedzialne korzystanie ze źródeł energii
8. Zaangażowanie i aktywne uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności
9. Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych
10. Łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów.

10 ambicji zrównoważonego rozwoju stanowi fundament Planu Działań 2020, czyli wypracowanych w 2016 roku przez grupę ArcelorMittal strategicznych planów i celów dla poszczególnych segmentów działalności, regionów i krajów.

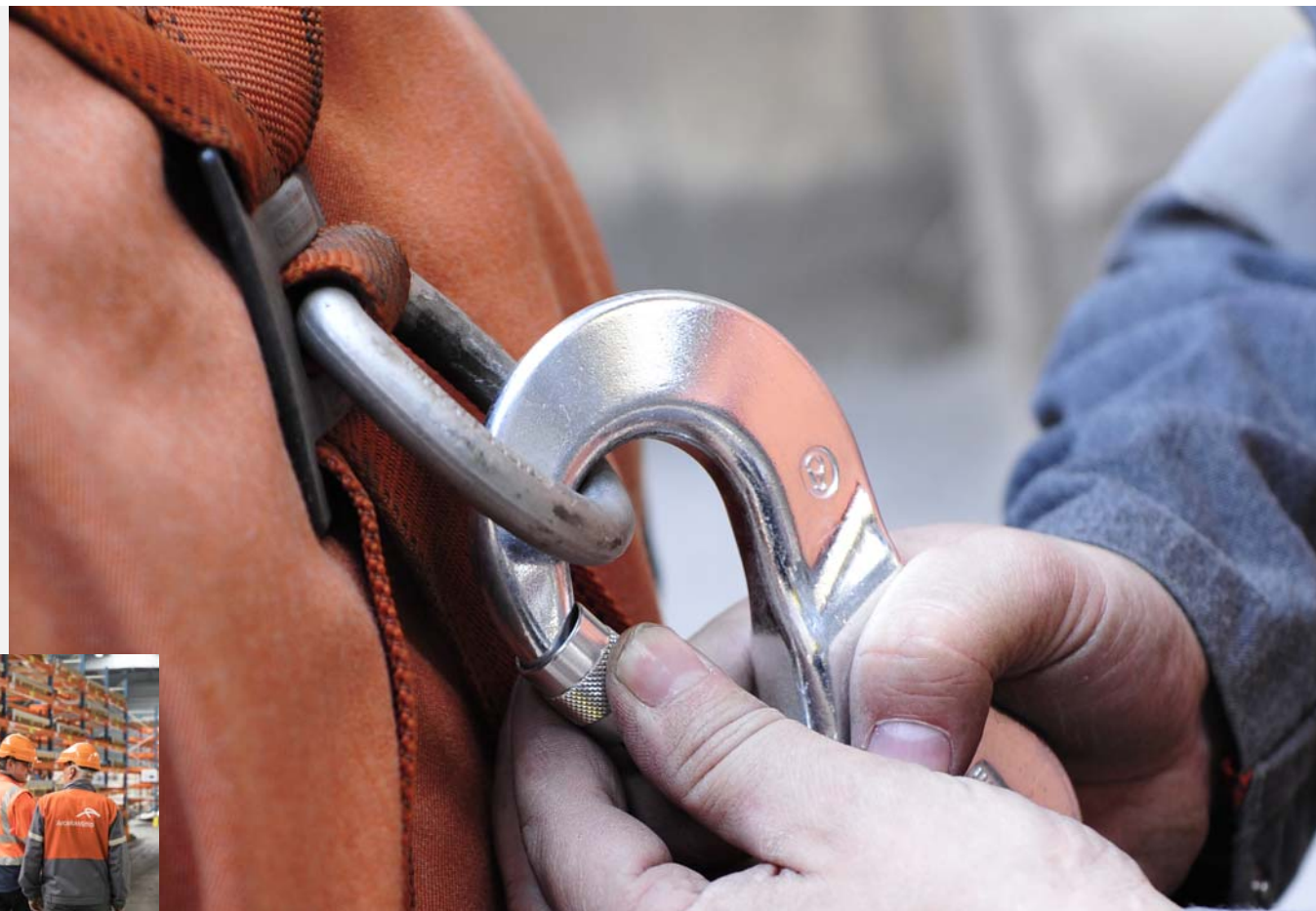
W ramach ArcelorMittal Poland rozpisujemy szczegółowo poszczególne wyzwania na roczne priorytety. Wykorzystujemy różnorodne narzędzia komunikacji z pracownikami, by wzmacniać powszechną świadomość tego, że każdy z nas ma wpływ na realizację kluczowych celów.



Cele na rok 2017

- **Bezpieczeństwo** – najwyższy poziom bezpieczeństwa w zakładach; wzmacnianie świadomości współodpowiedzialności każdego pracownika za życie i zdrowie swoje oraz współpracowników.
- **Rozwój pracowników** – doskonalenie kompetencji; wzmacnianie kultury organizacyjnej, nastawionej na wzajemny szacunek, odpowiedzialność, otwartość i współpracę; wspieranie innowacyjności pracowników.
- **Ochrona środowiska** – ograniczenie wpływu na środowisko, odpowiedzialne korzystanie z surowców naturalnych i energii.
- **Jakość i obsługa klienta** – utrzymanie pozycji preferowanego dostawcy dzięki zaangażowaniu wszystkich pracowników w jakość oraz tworzenie wartości dla naszych klientów.
- **Rentowność** – dalszy wzrost efektywności poprzez działania i procesy nastawione na niezawodność maszyn i ludzi; usuwanie ograniczeń, automatyzacja i optymalne planowanie utrzymania ruchu.

Skutecznej realizacji 10 ambicji sprzyja ponadto przyjęta przez nas metodyka działania, czyli tzw. WCM (World Class Manufacturing, Produkcja Klasy Światowej). Zasady WCM, z ciągłym doskonaleniem na czele, stosujemy do wszystkich kluczowych sfer naszej działalności – BHP, analizy kosztów, utrzymania ruchu, rozwoju pracowników, jakości produktów, obsługi klienta oraz odpowiedzialności środowiskowej i społecznej.



Nasze odpowiedzialne i dalekowzroczne podejście do działalności wpisuje się w Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs), w szczególności:



Cel 8.
Wzrost gospodar-
czy i godna praca



Cel 9.
Innowacyjność,
przemysł,
infrastruktura



Cel 11.
Zrównoważone
miasta
i społeczności



Cel 13.
Działania
w dziedzinie
klimatu

Wydarzenia 2017

01
Styczeń

- Panel z interesariuszami w Dąbrowie Górniczej według standardu AA1000.
- Krakowskie Biuro Festiwalowe przyznało naszej firmie tytuł Dźwigacza Kultury za objęcie mecenasem Sylwestra 2016.

03
Marzec

- Zakład Energetyczny w Krakowie otrzymał brązowy medal WCM.

04
Kwiecień

- „Zdarzenie poważne. Widziałeś? Opowiedz, to ważne! Pod takim hasłem 28 kwietnia obchodziliśmy w firmie 11. Dzień Bezpieczeństwa.
- Półmaraton ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej.
- Zakończyła się modernizacja nagrzewnicy nr 3 w krakowskiej hucie. Inwestycja wchodzi w zakres remontu wielkiego pieca nr 5.

05
Maj

- Udział w Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach.
- Wicepremier Mateusz Morawiecki wziął udział w uroczystym podsumowaniu krakowskich inwestycji o wartości 500 mln złotych.
- Uroczystość zakończenia modernizacji wydziału węglopochodnych w oddziale w Zdziechowicach.

06
Czerwiec

- Podsumowanie panelu z interesariuszami w Dąbrowie Górniczej według standardu AA1000.
- W rodzinnych piknikach zorganizowanych z okazji Dnia Hutnika i Dnia Dziecka w Krakowie, Sosnowcu i Zdziechowicach bawiło się w sumie blisko 9 tysięcy osób.

07
Lipiec

- Świątowaliśmy jubileusz 10-lecia najnowocześniejszej w Europie krakowskiej walcowni gorącej.
- Juliada: w rozgrywkach sportowych w Krakowie wzięło udział około 10 000 dzieci i młodzieży.

09
Wrzesień

- Minęło 40 lat od uruchomienia walcowni średniej.
- Dzień WCM 2017 – podczas uroczystej gali nagrodzono najlepsze projekty i usprawnienia realizowane zgodnie z metodologią WCM.
- Ruszyła modernizacja nowego systemu odpylania w dąbrowskiej stalowni. To jeden z projektów wynikający z unijnej dyrektywy o emisjach przemysłowych (IED).

10
Październik

- Podczas V marszobiegu charytatywnego 1412 uczestników pokonało 9844 km i zdobyło 49 220 zł dla 14 dzieci naszych pracowników.
- Panel z interesariuszami w Krakowie według standardu AA1000 (jego podsumowanie odbyło się w lutym 2018 roku).
- Zakład w Sosnowcu i dąbrowska walcownia duża osiągnęły pierwszy poziom dojrzałości ARMP (program zarządzania niezawodnością urządzeń) w Polsce.
- Byliśmy współorganizatorem Tygodnia Odpowiedzialnego Biznesu w Katowicach.

11
Listopad

- Huta Królewska świętowała 215 lat swojego istnienia.

12
Grudzień

- 4 grudnia ArcelorMittal Poland zamieścił swój pierwszy post na Facebooku.
- Zatwierdzenie modernizacji walcowni walcówki w Sosnowcu.
- Zakończenie inwestycji w krakowskiej stalowni: instalacja odpylania stacji przelewania surówki żelaza.
- Zakończyła się czwarta edycja Akademii Talentów – programu rozwojowego dla młodych pracowników.
- Odbyły się spotkania z dąbrowskimi radnymi oraz organizacjami pozarządowymi, podczas których poinformowaliśmy interesariuszy o trwających inwestycjach innych oraz działaniach z obszaru odpowiedzialności biznesu.
- Po raz kolejny Krakowskie Biuro Festiwalowe nagrodziło ArcelorMittal Poland za wspieranie kultury pod Wawelem.



Nasze wartości

Zmieniamy jutro

Stal jest kluczowym tworzywem naszego świata. Towarzyszy nam w codziennym życiu, w domu i w pracy. Jest obecna w rozwiązaniach infrastrukturalnych, transporcie i konstrukcji budynków. Od ponad wieku kształtuje gospodarkę i sprawia, że życie jest wygodniejsze i bezpieczniejsze. Jesteśmy pasjonatami stali i jej trwałej zdolności do zmieniania jutra. Wierzymy, że stal może pozostać materiałem pierwszego wyboru dzięki swojej wszechstronności i unikalnym właściwościom, mierząc się z wyzwaniami, przed którymi stoi świat i ewoluującymi aspiracjami przyszłych pokoleń. Będziemy stale wspierać pozytywną transformację gospodarek poprzez rozwój i produkcję rozwiązań bazujących na stali, realizując potrzeby i ambicje społeczeństwa 21. wieku i kolejnych pokoleń.

Zrównoważony rozwój

Chcemy być konkurencyjni i rozwijać się w świecie jutra. Oznacza to, że musimy zrozumieć, jak świat się zmienia, nie tylko z punktu widzenia ekonomicznego i rynkowego, ale również pod względem globalnych trendów społecznych i środowiskowych, które będą kształtować naszą przyszłość. Nasze strategiczne myślenie musi być kształtowane poprzez zapewnienie konkurencyjnej pozycji kosztowej w porównaniu z konkurencją, ale także biorąc pod uwagę oczekiwania społeczeństwa dotyczące bardziej niskoemisyjnej gospodarki oraz gospodarki cyrkularnej. To pozwoli nam podejmować właściwe decyzje dotyczące priorytetów inwestycyjnych i zbudować najsilniejszą platformę dla naszej firmy. Takie długofalowe myślenie jest istotne, jeśli chcemy kontynuować sukces handlowy i cieszyć się wsparciem naszych interesariuszy, a także – w długiej perspektywie – pozostać liderem w naszym sektorze.

Jakość

Jakość jest niezbędna dla naszej przewagi konkurencyjnej. Musimy dążyć do przewyższania oczekiwań dotyczących naszych produktów, procesów i wydajności, łącząc naszą dogłębną wiedzę operacyjną z zaangażowaniem biznesowym i chęcią innowacji oraz rozszerzenia potencjału stali. Powinniśmy dążyć do osiągnięcia doskonałości we wszystkim, co robimy, inspirując naszych współpracowników do opracowywania nowych pomysłów tak, by osiągnąć sukces.

Przywództwo

Jesteśmy liderem branży, nie tylko pod względem wielkości i ilości dostaw, ale co najistotniejsze, według naszych klientów zajmujemy pierwsze miejsce i jesteśmy doceniani za oferowane przez nas produkty i usługi. Pozycję lidera osiągnęliśmy dzięki naszemu wizjonerskiemu myśleniu i gotowości do ciągłego udoskonalania naszych dotychczasowych osiągnięć oraz wykorzystaniu innych niż powszechnych rozwiązań.

W bardzo konkurencyjnym świecie, w którym działamy, musimy cały czas wykazywać swoją wiodącą pozycję lidera i wspierać nowe pomysły oraz nowe sposoby działania. Musimy być otwarci na zmianę, skupiając się na wprowadzaniu innowacji i poszukiwaniu możliwości transformacji. Nie czekamy, aż inni pokażą nam, jak mamy działać; sami znajdujemy rozwiązania i w ten sposób pokazujemy interesariuszom wartości, jakie nasza firma może przynieść społeczeństwu.

Elementy Programu Zgodności

- Kodeks Etyki Biznesu ArcelorMittal
- Polityka przeciwdziałania nadużyciom
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji
- Procedura dotycząca 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
- Polityka zgłaszania niewłaściwego postępowania w ArcelorMittal
- Wytyczne ArcelorMittal dotyczące niezapowiedzianych kontroli
- Polityka praw człowieka ArcelorMittal
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie sankcji gospodarczych (+Przegląd informacji na temat przestrzegania sankcji gospodarczych)
- Procedura ochrony danych osobowych w grupie ArcelorMittal

Polityki i wytyczne są dostępne dla każdego pracownika (w formie papierowej i online)



Na fundamencie etyki i integralności

Działamy w zgodzie z obowiązującym prawem, branżowymi wytycznymi i przyjętymi praktykami oraz standardami zarządzania. Nie dopuszczamy działań, które mogłyby mieć znamiona nieuczciwej konkurencji, korupcji, konfliktu interesów, dyskryminacji pracowników, naruszeń praw człowieka. Naszym priorytetem jest różnorodny, a jednocześnie zintegrowany i zaangażowany zespół, spojony wspólnymi celami i wartościami.

Przez lata wypracowaliśmy solidny etyczny fundament naszej działalności – jesteśmy bezkompromisowi, jeśli chodzi o kwestie wszelkich nieprawidłowości, w szczególności dotyczących sfery etyki i naszych wartości. Zainicjowany w 2007 roku Program Zgodności (Compliance) jest stale rozbudowywany. Nasze podejście do obszaru etyki i zgodności zawarliśmy w Kodeksie Etyki Biznesu ArcelorMittal. Każdy pracownik, który zaczyna pracę w naszej firmie otrzymuje jego egzemplarz i zobowiązuje się, by przestrzegać jego zasad.

Za realizację Programu Zgodności i szkolenia z tego zakresu odpowiada powołany w 2009 roku oficer ds. zgodności (compliance officer). Jest on też punktem kontaktowym dla pracowników, którzy chcą przekazać informacje na temat ewentualnych nieprawidłowości. Od 2013 roku funkcję oficera pełni Magdalena Soboń-Stasiak. Pracownicy mogą także korzystać z linii, umożliwiającej anonimowe zgłoszenie potencjalnych naruszeń (whistleblowing line) dotyczących korupcji.

Całkowita liczba i procent jednostek ocenianych pod kątem ryzyka związanego z korupcją

	2017
Łączna liczba jednostek biznesowych	7
Liczba jednostek poddanych analizie pod kątem ryzyka korupcyjnego	7
Procent (z ogólnej liczby jednostek) jednostek poddanych analizie pod kątem ryzyka korupcyjnego	100 proc.



Szkolenia compliance w 2017 roku

Każde obowiązkowe szkolenie musi być odnowione co trzy lata. System szkoleń jest częścią wewnętrznie certyfikowanego programu compliance.

W 2017 roku z zasadami i procedurami antykorupcyjnymi zapoznało się 944 pracowników. Ukończyli oni także szkolenie na temat walki z korupcją. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej (5 osób) zapoznali się z zadadami i procedurami antykorupcyjnymi.

Dużą wagę przykładamy do kwestii przeciwdziałania korupcji i konfliktom interesów. Obszar ten normują formalne procedury, ale równie ważna jest dla nas wzmocniana na co dzień kultura, w której nie ma przyzwolenia na działania niezgodne z naszymi wartościami i zasadami. W 2017 roku odbyło się 14 spotkań oficera ds. compliance z pracownikami umysłowymi na ten temat. W 2017 roku nie stwierdzono żadnych potwierdzonych przypadków korupcji. Nie wniesiono żadnej sprawy sądowej przeciwko firmie lub jej pracownikom dotyczącej korupcji.

8481 pracowników
→ Kodeks Etyki Biznesu

1112 pracowników
→ Wytyczne ArcelorMittal w zakresie sankcji gospodarczych wraz z Przeglądem informacji na temat przestrzegania sankcji gospodarczych

301 pracowników
→ Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji przeszkolonych

160 pracowników
→ Procedura ochrony danych osobowych w grupie ArcelorMittal

115 pracowników
→ Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi dla krajów Europy

103 pracowników
→ Polityka praw człowieka ArcelorMittal

91 pracowników
→ Zasady ArcelorMittal dotyczące informacji poufnych

Łączna liczba i procent wszystkich pracowników spółki, którzy w 2017 roku zapoznali się z zasadami i procedurami antykorupcyjnymi w organizacji, a także przeszli szkolenie na temat walki z korupcją

Liczba pracowników, którzy zapoznali się z procedurami			Procent pracowników, którzy zapoznali się z procedurami		
pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	łączna liczba pracowników	pracownicy na stanowiskach niższych niż kierownicze	pracownicy na stanowiskach kierowniczych i wyższych	łączna liczba pracowników
664	280	944	6 proc.	33 proc.	8 proc.

Nagrody w 2017 roku

Najlepsza Firma
Produkcyjna

Dźwigacz Kultury

Filantrop Krakowa A.D.
2017

Człowiek Jakości



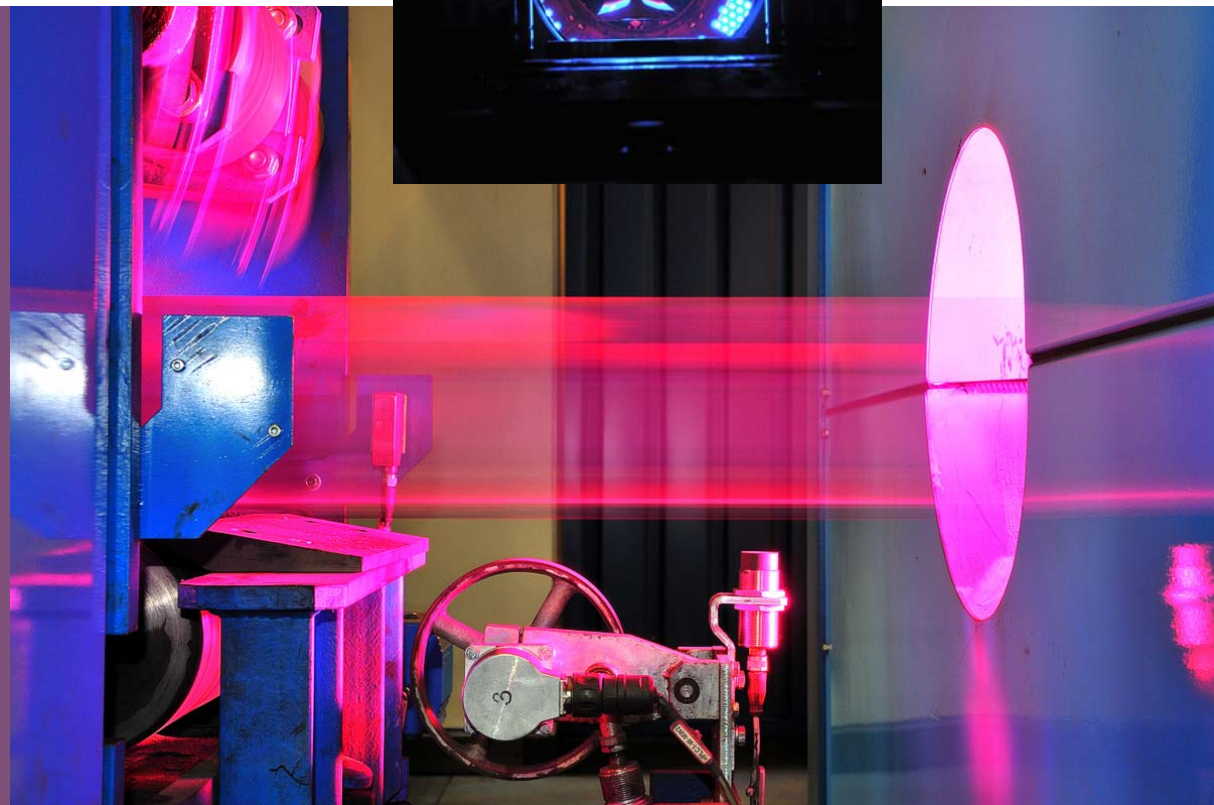
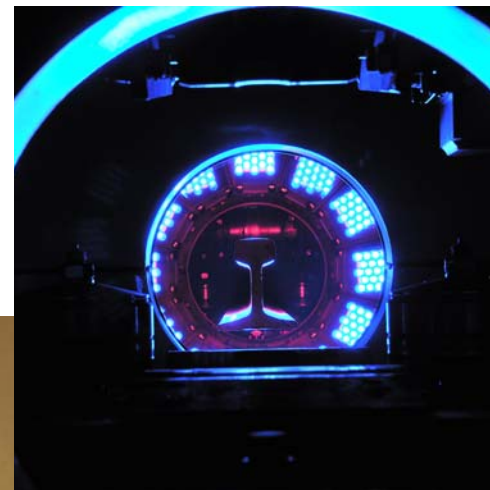
Srebrny listek CSR

Małopolska Nagroda
Rynku Pracy

1.4. Członkostwo w organizacjach

Angażujemy się aktywnie w inicjatywy i projekty, które przyczyniają się do realizacji ważnych dla nas celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych, w szczególności spójnych z 10 Ambicjami Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal. Należymy do gremiów, które mają realny wpływ na ważne dla nas obszary odpowiedzialności na poziomie lokalnym, ogólnopolskim i globalnym. Łącząc siły, możemy zwiększyć skalę oddziaływania i promocji najlepszych praktyk odpowiedzialnego biznesu.

- **Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa w Katowicach** (nasz przedstawiciel pełni rolę prezesa Rady)
- **Business Centre Club**
- **Polskie Towarzystwo Ekonomiczne**
- **Akademicko-Gospodarcze Stowarzyszenie Hutnictwa**
- **Polska Izba Producentów Urządzeń i Usług na Rzecz Kolei** (Huta Katowice była jednym z członków-założycieli Izby w 1999 r.)
- **Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Przemysłu Hutniczego**
- **Izba Przemysłowo-Handlowa w Krakowie**
- **Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Nowej Huty**
- **Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego**
- **Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach**
- **Indo Polish Chambers of Commerce & Industries**
- **Central Europe Energy Partners (AISBL)**



1.5. Prowadzimy dialog z interesariuszami

Uwzględnianie potrzeb i stały dialog z interesariuszami stanowi integralną częścią naszej filozofii odpowiedzialnego rozwoju. Zidentyfikowaliśmy grupę interesariuszy, których angażuje nasza działalność. Bierzymy pod uwagę ich różnorodne sugestie na bieżąco, przy okazji codziennych relacji. Szczególną wagę przykładamy do konsultacji, podczas których zbieramy oczekiwania i opinie na temat naszej firmy – jako sąsiada, pracodawcy oraz partnera biznesowego.

W 2017 roku zorganizowaliśmy dwa panele konsultacyjne, zgodne z zasadami międzynarodowego standardu AA1000SES. W styczniu spotkaliśmy się z 12 przedstawicielami grup naszych interesariuszy w Dąbrowie Górniczej. Kolejne warsztaty odbyły się w październiku 2017 roku w Krakowie. Wzięto w nim udział 15 reprezentantów kluczowych dla lokalnej społeczności urzędów, służb i stowarzyszeń.

Uczestnicy obu paneli wypracowali rekomendacje dla naszej firmy, byśmy mogli jeszcze pełniej uczestniczyć w życiu lokalnych społeczności i inicjować oraz realizować ważne dla interesariuszy zmiany. Rekomendacje dotyczą przede wszystkim naszego zaangażowania społecznego, komunikacji, zagadnień środowiskowych oraz kultury. Stanowią one dla nas cenne źródło informacji o kierunkach dalszego zrównoważonego rozwoju naszej firmy. Bierzymy je pod uwagę, planując lokalne działania i tworząc wytyczne dla poszczególnych obszarów na kolejne lata.

Sylvia Winiarek, dyrektor Biura Komunikacji i Dialogu Lokalnego

W ramach dialogu lokalnego prowadzonego z kluczowymi interesariuszami naszej firmy staramy się otwierać na zewnętrzne społeczności i bezpośrednio informować ich przedstawicieli o tym, co u nas słychać, z jakimi borykamy się wyzwaniem, jak planujemy sobie z nimi poradzić. Chcemy być dobrym sąsiadem, więc wsłuchujemy się w potrzeby innych i analizujemy przedstawiane opinie. Bardzo nas cieszy zainteresowanie taką formą dialogu oraz otwartość, z jaką się spotykamy.



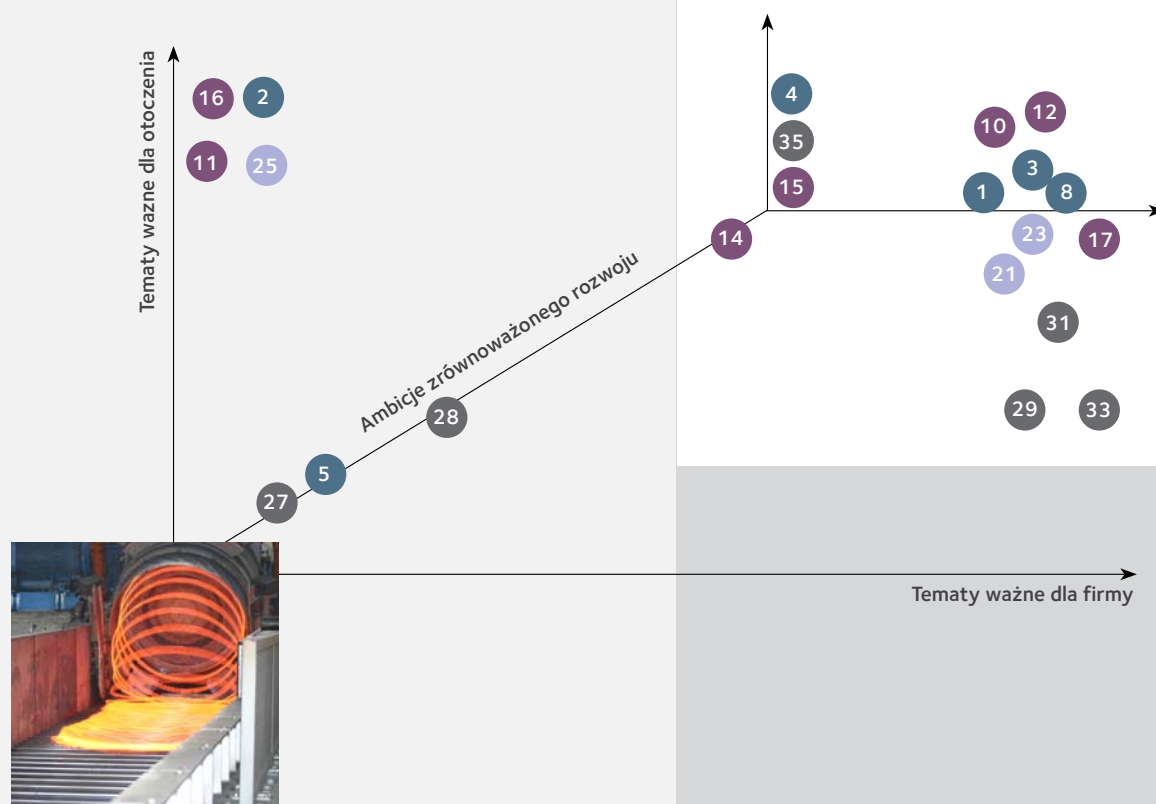
Najważniejsze formy komunikacji z interesariuszami

Pracownicy i współpracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • magazyn firmowy „Jedynka” • wewnętrzna telewizja i radiowęzeł • tablice informacyjne • cykliczne spotkania z dyrektorem generalnym i jego częste wizyty w hali produkcyjnej • komunikacja bezpośrednia (mistrzowie przekazują ważne informacje pracownikom poszczególnych zmian) • intranet + newsletter (5000 czytelników) • Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland
Społeczności lokalne (lokalni partnerzy społeczni: szkoły, uczelnie, organizacje, władze, rodziny pracowników, ośrodki zdrowia, służby porządkowe)	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie spotkania • bieżący kontakt i współpraca • dni otwarte w oddziałach • pikniki rodzinne • www.zainSTALujsie.pl (portal dla uczniów i studentów) • strona www, kanał na YouTube • broszury informacyjne • Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland
Klienci i dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> • bieżący kontakt i współpraca, bezpośrednie spotkania • spotkania Zarządu z kluczowymi klientami i dostawcami • broszury informacyjne i strona www • platforma internetowa SteelUse dla klientów • badania satysfakcji i opinii klientów (w 2017 roku – odbiorców wyrobów długich) • Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland
Administracja publiczna i regulatorzy	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie spotkania • Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland
Media	<ul style="list-style-type: none"> • spotkania i informacje prasowe • bezpośredni, bieżący kontakt • spotkania w zakładach produkcyjnych • broszury i strona www • Raport zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland

Istotne tematy uwzględnione w raporcie

Proces wyboru istotnych tematów przebiegał trzytorowo. Wybór istotnych tematów z perspektywy firmy odbył się podczas warsztatu analizy istotności z dyrektorami z kluczowych działów firmy. Przeprowadziliśmy również spotkanie konsultacyjne z liderami obszarów. Do procesu analizy istotności zaprosiliśmy kluczowych interesariuszy, którzy swoją opinię wyrazili za pomocą ankiety online.

W wyborze tematów uwzględniliśmy trzeci wymiar – globalne ambicje zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal.



- 1 Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia (przejrzysty system wynagrodzeń, benefitów, kontrola czasu pracy i elastyczne formy zatrudnienia)
- 3 Bezpieczeństwo i higiena pracy, wypadki przy pracy, szkolenia, rozwiązania wspierające bezpieczeństwo pracowników
- 4 Promocja zdrowia i zdrowego stylu życia wśród pracowników
- 8 Firma przyjazna rodzinie i równowaga pomiędzy życiem prywatnym a pracą
- 10 Strategia zarządzania wpływem środowiskowym (wdrożone w firmie systemy zarządzania środowiskowego), zarządzanie ryzykiem w obszarze ochrony środowiska
- 12 Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy
- 14 Zużycie wody – pomiar, programy zmniejszenia zużycia, itp.
- 15 Emisje gazów cieplarnianych – pomiar, programy zmniejszenia emisji oraz wpływ emisji na stan lokalnego środowiska
- 17 Odzysk materiałów, wykorzystanie materiałów z recyklingu
- 21 Strategia zaangażowania społecznego, prowadzenie strategicznego programu społecznego
- 23 Dialog z lokalną społecznością i wspieranie lokalnej społeczności, rozwój polityki dobrego sąsiedztwa
- 29 Odpowiedź na potrzeby klientów, rozwój portfolio produktów, innowacje w produktach, nowe zastosowanie produktów, optymalizacja rozwiązań technicznych
- 31 Transparentność w działaniu oraz zapewnienie zgodności działania z prawem, jak również z innymi dobrowolnie przyjętymi normami postępowania (system compliance), w tym procesy, system zgłaszania naruszeń, szkolenia pracowników
- 33 Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw (kryteria i standardy doboru dostawców, w tym audyty pod kątem przestrzegania zasad CSR, edukacja, szkolenia i rozwój dostawców)
- 35 Dbałość o korzystanie z lokalnych / krajowych dostawców

Wszystkie tematy wymienione są na str. 70.



03

Odpowiedzialność
za produkty

Ambicje Zrównoważonego Rozwoju

- Wyroby promujące bardziej zrównoważony styl życia
- Wyroby tworzące trwałą infrastrukturę
- Łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów

Cele Zrównoważonego Rozwoju



Nasze osiągnięcia

- Ciągły rozwój w zakresie poprawy jakości walców (na potrzeby uruchomienia produkcji lin stalowych).
- Edukacja branży budowlanej – promocja stali i konstrukcji stalowych „Buduj ze Stali”.
- Wdrożenie nowych rozwiązań, badania i rozwój (współpraca z uczelniami, centrami R&D, laboratoriami).
- Optymalizacja rozwiązań technicznych w inwestycjach budowlanych (wpływ ekonomiczny / społeczny).
- Uruchomienie produkcji nowych wyrobów (m.in. kształtownik 25SZ1, szyna B1000, szyna tramwajowa R290V).
- Rozszerzenie gamy produktów: inwestycje w Krakowie – ocynkowania, walcownia gorąca.
- Opracowanie nowej generacji produktu Granite® Deep Mat, która poprawia jego walory użytkowe – łatwiejszy przerób w niższych temperaturach, zwiększona odporność UV, wyższa odporność na uszkodzenia mechaniczne.

Nasze plany

- Kontynuacja zaangażowania w program „Buduj ze Stali” – aktywna promocja stali i konstrukcji stalowych na rynku budownictwa, edukacja kadry technicznej oraz młodzieży studenckiej, propagowanie zrównoważonego budownictwa przy wykorzystaniu nowoczesnych rozwiązań stalowych.
- Wdrażanie nowych rozwiązań w ramach programów badań i rozwoju – zastosowanie profili IPE AA 450 w projektach parkingów stalowych, wdrożenie stali samopatynującej S355J2W na obiektach infrastrukturalnych (mostach, wiaduktach).
- Rozwój projektów badawczych z lokalnymi uczelniami – kontynuacja współpracy z Politechniką Wrocławską w zakresie rozwoju rozwiązań mostowych na bazie profili walcowanych na gorąco oraz badania w zakresie obróbki stali walcowanej termomechanicznie na zimno.



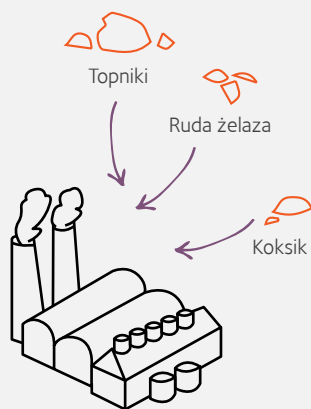
Oferujemy wyroby promujące bardziej zrównoważony styl życia oraz trwałą infrastrukturę.

Naszą domeną są wyroby stalowe. Stal już ze swojej natury jest zrównoważona i trwała, wręcz nieskończenie trwała (podlega w 100 proc. recyklingowi). Cieszy nas to, że nasze produkty przyczyniają się do poprawy jakości życia rodzin i całych społeczności. Stal jest nieodłącznym składnikiem zrównoważonych inwestycji, choćby rozbudowy i modernizacji transportu publicznego. Szczególną wagę przykładamy do jakości obsługi klienta. Z satysfakcją odnotowujemy, że od lat nasze zakłady plasują się w czołówce hut Grupy pod względem satysfakcji klientów.

Naszą ambicją jest sukcesywny wzrost udziału w strukturze sprzedaży produktów o wyższej wartości dodanej (ang. HAV). W 2017 roku kolejny raz udało się poprawić ten wskaźnik, m.in. dzięki dynamicznym wzrostom w grupie wyrobów długich (szyn kolejowych, grodziec). Odnotowaliśmy także wzrosty w grupach wyrobów bardziej przetworzonych (m.in. blachy ocynkowane i gorąco walcowane) przy zmniejszeniu sprzedaży półwyrobów (slabów).

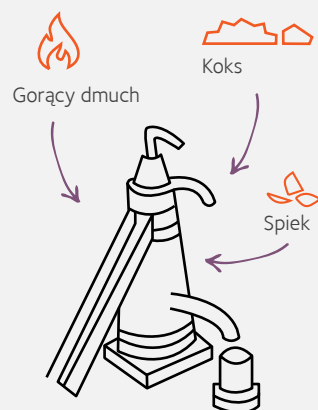
Produkcja i wykorzystanie stali

1. Produkcja spieku



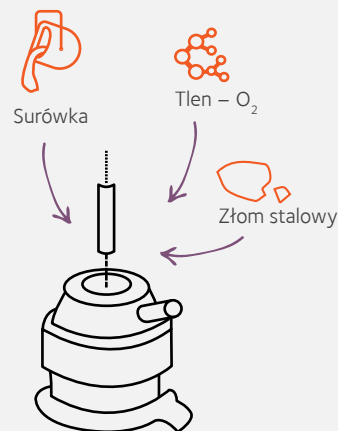
Mieszanka składająca się z rudy żelaza, topników i koksiku jest poddawana spiekaniu. Spiek jest żelazonośnym materiałem wsadowym dla wielkiego pieca.

2. Proces wielkopiecowy



Spiek oraz inne dodatki są wytapiane, dzięki czemu powstaje surówka – mieszanina żelaza, węgla i pozostałych pierwiastków.

3. Proces konwertorowy



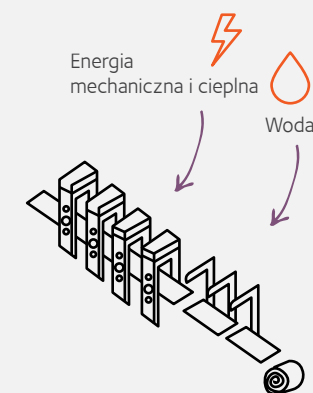
Tlen jest wdmuchiwany do ciekłej surówki, aby utlenić nadmiar węgla i innych niepożądanych pierwiastków. Dodawanie złomu stalowego pomaga regulować temperaturę. Dzięki żelazostopom stal uzyskuje pożądane parametry. Tak właśnie powstaje ciekła stal.

4. Ciągłe odlewanie



Ciekła stal jest wlewana do krystalizatora w celu skrzepnięcia. Po opuszczeniu sekcji odlewania jest cięta na wlewki odpowiedniej długości.

5. Walcowanie



Odlane słaby, kęsiska i kęsy są przetwarzane na różnych walcowniach na kręgi blachy lub wyroby długie, takie jak szyny czy kształtowniki.

Q doskonałości w jakości (EQCS)

Zbudowaliśmy siłę marki ArcelorMittal na najwyższej jakości naszych wyrobów. Zaufanie klientów, przy jednoczesnym stałym wzroście ich wymagań i oczekiwań, zobowiązuje nas do tego, by stale doskonalić nasze procesy wewnętrzne. Od 2017 roku nasze działania na rzecz stałej, najwyższej jakości, terminowości i poziomu obsługi spina przekrojowy projekt „Q doskonałości w jakości” (EQCS).

Program, realizowany przez Dział Jakości i Rozwoju Produktu, angażuje większość komórek organizacyjnych: zakłady produkcyjne, dział jakości, harmonogramowanie produkcji i łańcuch dostaw, służby handlowe. Projekt obejmuje cały proces sprzedaży naszych produktów – od ich rozwoju poprzez przyjmowanie i planowanie zamówień oraz realizację produkcji po wysyłkę materiału.

Nasze podejście do obsługi klienta

Realizowane w cyklu dwuletnim badania satysfakcji klientów grupy ArcelorMittal dowodzą, że potrafimy skutecznie budować wartość dla klientów. Nasze zakłady od lat są w czołówce tego badania. Jesteśmy dumni, że w 2017 roku huta w Dąbrowie Górniczej zajęła pierwsze miejsce w czterech z pięciu głównych grup wyrobów. Ponadprzeciętne wyniki w poszczególnych kategoriach odnotowały także inne nasze zakłady objęte badaniem – huty w Krakowie, Sosnowcu i Chorzowie.



Filary projektu

- **Rozwój produktów** – priorytetem są dla nas produkty o wysokiej wartości dodanej; proaktywnie szukamy ulepszeń, które mogą poprawić jakość i terminowość dostaw oraz przyczynić się do wzrostu tzw. doświadczenia klienta (customer experience).
- **Poprawa jakości w ramach filaru WCM** – dzięki matrycom oceny jakości (QA) oraz analizie 6M określiliśmy 42 projekty poprawy jakości, które już zaowocowały częściową poprawą wyników jakościowych.
- **Samokontrola** – stworzyliśmy plan dodatkowych szkoleń dla pracowników, zwiększających skuteczność kontroli produktu.
- **Organizacja** – zdefiniowaliśmy odpowiedzialność poszczególnych obszarów oraz międzyzakładowe procedury jasnego rozdziału działań i efektywnej współpracy.
- **Wskaźniki jakościowe** – określiliśmy wskaźniki jakości wewnętrznej i zewnętrznej, obsługi klienta, prowadzimy także benchmarking z innymi zakładami w Grupie.
- **Obsługa klienta** – zdefiniowaliśmy procesy, które mogą wpływać na nieterminowe dostawy do klientów i wprowadziliśmy środki zaradcze.



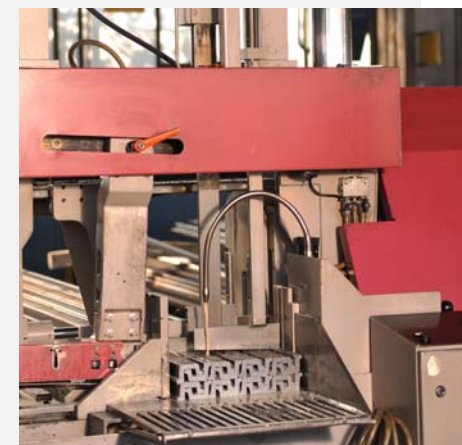
**Geert Van Poelvoorde:
dyrektor generalny
ArcelorMittal Europe –
wyroby płaskie**

W odniesieniu do hutnictwa, zrównoważonego rozwoju i innowacji w niskoemisyjne technologie europejscy producenci stali należą do najnowocześniejszych na świecie, a nasze innowacje w niskoemisyjnych procesach i koncentracja na zrównoważonym rozwoju wyprzedzają globalne trendy. Jednak nasz sektor nie działa w izolacji. Rzeczywiście, utrzymywanie się w czołówce zarówno pod względem produktów, jak i środków produkcji wiąże się ze znacznymi inwestycjami w innowacje. Innowacyjność stanowi dziś oś europejskiej misji przemysłu stalowego, ale innowacja nie jest ani łatwa, ani tania – i potrzebujemy dla niej sprzyjających warunków ekonomicznych przy silnym wsparciu Komisji Europejskiej i państw członkowskich.

Obsługa klienta - wyroby płaskie

Budujemy naszą przewagę w oparciu o dogłębną wiedzę o potrzebach klientów. Badamy ich oczekiwania oraz opinie na temat relacji z naszą firmą w ramach rocznych badań satysfakcji. Badania są istotną składową programu „Q doskonałości w jakości” oraz filaru WCM – obsługi klienta. Klienci ArcelorMittal Poland Oddział Wyrobów Płaskich oceniają (w skali 0-100 proc.) zadowolenie ze współpracy (skala 0-100 proc.) oraz wskazują nasze mocne i słabe strony. Za najważniejszy aspekt współpracy z nami badani klienci uważają terminowość oraz jakość dostaw.

Terminowość dostaw monitorujemy za pomocą wskaźnika CSI (skonsolidowany wskaźnik obsługi). Dzięki temu, że stosujemy go wszystkie huty w Grupie, możemy porównywać wyniki i dzielić się najlepszymi praktykami z innymi zakładami na świecie.





**Augustine Kochuparampil,
dyrektor generalny
ArcelorMittal Europe –
wyroby długie**

Cyfryzacja to najnowszy kierunek obrany w procesie rozwoju naszego segmentu. Od momentu uruchomienia tego procesu poczyniliśmy duże postępy w zakresie pracy cyfrowej: z myślą o klientach powstał system NetSteel, który umożliwia zarządzanie informacjami o transakcjach w trybie just-in-time (dokładnie na czas). Spośród innych inicjatyw wprowadzających cyfryzację do naszej codziennej pracy, można wymienić elektroniczną wymianę danych (EDT) czy umieszczenie systemu CRM (obsługa klienta) w chmurze z myślą o naszych zespołach sprzedażowych, z jednoczesnym zastosowaniem inteligentnych metod produkcyjnych w celu przełożenia danych analitycznych na działania związane z podstawowymi przyczynami wad lub obniżeniem wydajności.

**Wsparcie techniczne klienta –
wyroby długie**

W zakresie produkcji i dostawy wyrobów długich mamy ugruntowaną pozycję solidnego i wiarygodnego partnera biznesowego dla najbardziej wymagających technicznie projektów w każdym obszarze rynku budowlanego. Ponadto segment wyrobów długich świadczy wsparcie techniczne wszystkim podmiotom procesu inwestycyjnego w zakresie optymalnego zastosowania i wykorzystania nowoczesnych produktów i systemów rozwiązań, w szczególności w zakresie wykorzystania grodziec i kształtowników walcowanych na gorąco.

Pomagamy optymalnie projektować i realizować kluczowe inwestycje jak np. grodziec na terminal DTC (deepwater container) w Gdańsku, profile walcowane na mosty/wiadukty oraz szyny dla linii kolejowej dużych prędkości CMK-4 oraz profile słupów linii napowietrznej 400kV pomiędzy Polską a Litwą. Nasze służby techniczne regularnie współpracują z największymi firmami na rynku, pomagając tworzyć projekty dla zrównoważonej infrastruktury.



Finalna kontrola wyrobów

Szczególną uwagę zwracamy na finalną kontrolę wyrobów. Doskonalimy procesy w tym obszarze, z uwzględnieniem specyfiki każdej grupy wyrobów.

Działania, które zrealizowaliśmy lub zainicjowaliśmy w 2017 roku w ramach ECQS oraz filaru WCM - jakość:

- Zweryfikowaliśmy, czy procedury jakościowe i odbiorowe dla pracowników autokontroli były przejrzyste i technicznie wykonalne.
- Wdrożyliśmy system oceny jakościowej wyrobów na podstawie kluczowych parametrów procesowych i systemów śledzenia.
- Prowadzimy cykliczne audyty funkcjonowania autokontroli w każdym zakładzie.
- Zmieniliśmy podejście do sposobu zwalniania produktu na proaktywne.
- Wprowadziliśmy pakiet szkoleń (Quality Tool Box Training) dla pracowników, którzy mają wpływ na jakość wyrobów w procesie produkcji oraz pracowników autokontroli.
- W ramach filaru WCM prowadzimy 13 projektów jakościowych – na skalę lokalną (w poszczególnych zakładach) oraz międzysegmentowe.

Dokładamy wszelkich starań, aby nasze produkty charakteryzowały się najwyższą jakością, bezpieczeństwem oraz znikomym wpływem na zdrowie. W roku 2017 nie doszło do przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia oferowanych przez nas produktów.

Utrzymanie Ruchu 2020

Pod koniec I kwartału 2017 roku w dąbrowskiej stalowni uruchomiliśmy nowy program Utrzymanie Ruchu 2020 (Maintenance Excellence 2020), nastawiony na poprawę niezawodności urządzeń oraz efektywności realizowanych działań w zakresie utrzymania ruchu. W ramach programu planujemy kompleksowo przeanalizować spektrum elementów do potencjalnej poprawy – od lepszej koordynacji prac poprzez zabezpieczenie zakładów podczas awarii po szczegóły kontraktowe (m.in. wydłużenie kontraktów).

Dwunastotygodniowym pilotażem programu objęliśmy w pierwszej kolejności Zakład Stalownia w Dąbrowie Górniczej. Pilotaż pozwolił wyłonić liderów zmian w poszczególnych zakładach i opracować harmonogram działań, podział odpowiedzialności oraz wskaźniki KPI.



Wysoka wartość dodana

Naszym priorytetem są produkty HAV (ang. HAV - high added value), czyli produkty najwyższej jakości, o wysokiej wartości dodanej. Możemy dzięki nim dzielić się z klientami naszymi innowacyjnymi rozwiązaniami i specjalistyczną wiedzą. Wysoka wartość dodana jest ważnym czynnikiem stabilizującym naszą działalność, zapewniającym nam większą odporność na cykle koniunkturalne, trendy na rynkach surowców czy wojny cenowe.

Dlatego tym bardziej cieszą nas wyniki, które potwierdzają, że przekraczamy założone poziomy produktów HAV w strukturze naszej sprzedaży. W 2017 roku ta sztuka udała nam się w zarówno w segmencie wyrobów płaskich, jak i długich. To efekt m.in. wdrożenia nowych produktów.

Ciągła praca nad nowymi produktami

Analizujemy trendy i innowacje rynkowe, by antycypować potrzeby naszych klientów. W naszym portfolio cyklicznie pojawiają się nowe produkty i grupy produktów. W 2017 roku zainicjowaliśmy prace nad wdrożeniem do produkcji gatunków blach w arkuszach przeznaczonych do cięcia laserowego. Jako pierwszy na rynek trafiła blacha gatunku S355MC (z grupy Armstrong®).

Blacha ta walcowana jest termomechanicznie w najnowocześniejszej w Europie walcowni gorącej w Krakowie i cięta na arkusze w serwisie ArcelorMittal Distribution Solutions. Ma szerokie zastosowanie, znajdziemy ją m.in. w naczepach ciężarówek czy maszynach rolniczych. Dzięki nowemu gatunkowi S355MC odbiorcy mogą ciąć blachę laserowo w dowolne kształty. Nowy produkt jest efektem bardzo udanej współpracy z belgijskim ośrodkiem Badań i Rozwoju w ArcelorMittal Gent w Belgii oraz ArcelorMittal Distribution Solutions.



Wyroby płaskie

- Nowe produkty
- taśma szeroka, walcowana na gorąco i trawiona, wykonana ze stali o wysokiej wytrzymałości typu DP 600
 - blachy przeznaczone do cięcia laserowego w gatunku S355MC (z grupy Armstrong®)

Wyroby długie

- szyna tramwajowa w gatunku B1000
- profil IPE AA 450 dla projektów parkingów stalowych



Szyna B1000, czyli suma najlepszych doświadczeń

Budujemy z naszymi klientami relacje oparte na zasadzie win-win. Chcemy dostarczać nie tylko produkty, ale także cenione wsparcie przy doborze najlepszych rozwiązań. Dzięki partnerskim relacjom i wymianie wiedzy rodzą się pomysły, dokładnie odpowiadające potrzebom i wymaganiom klientów.

Świetnym przykładem takiego działania jest współpraca naszej firmy z Tramwajami Warszawskimi. Połączone zespoły inżynierów wypracowały model nowej szyny tramwajowej (B1000), charakteryzującej się większą odpornością na zużycie.

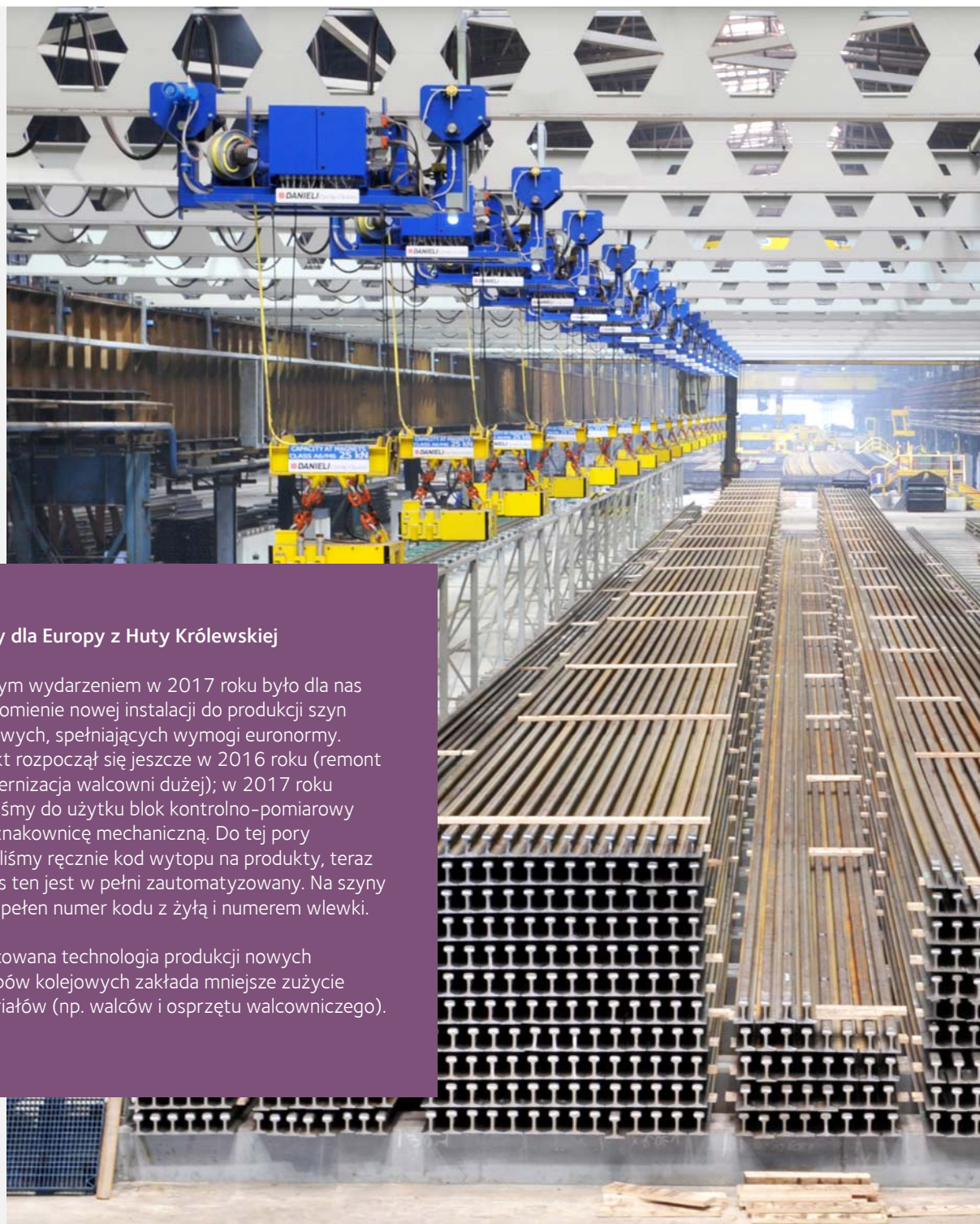
Analizowaliśmy rozwiązania stosowane w różnych częściach świata. Ostatecznie wyselekcjonowaliśmy jeden gatunek perlitycznej stali z dodatkiem chromu i wanadu, który oznaczony został jako B1000. W poprzednich latach gatunek ten sprawdzał się świetnie przy modernizacji infrastruktury kolejowej (m.in. w Brazylii, Białorusi i Turkmenistanie). Od kilku lat prowadzone są badania nad zastosowaniem tego gatunku na szyny tramwajowe.



Szyny dla Europy z Huty Królewskiej

Ważnym wydarzeniem w 2017 roku było dla nas uruchomienie nowej instalacji do produkcji szyn kolejowych, spełniających wymogi euronormy. Projekt rozpoczął się jeszcze w 2016 roku (remont i modernizacja walcowni dużej); w 2017 roku oddaliśmy do użytku blok kontrolno-pomiarowy oraz znakownicę mechaniczną. Do tej pory nabijaliśmy ręcznie kod wytopu na produkty, teraz proces ten jest w pełni zautomatyzowany. Na szyny trafia pełen numer kodu z żyłą i numerem wlewki.

Opracowana technologia produkcji nowych wyrobów kolejowych zakłada mniejsze zużycie materiałów (np. walców i osprzętu walcowniczego).



Rozwój i innowacje

Nie mamy wątpliwości, że innowacyjność to jedyna droga do zapewnienia przewagi konkurencyjnej w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej. Wierzymy, że warto budować długofalowe, partnerskie relacje i pomosty pomiędzy światem biznesu i nauki. Sukces dużych, innowacyjnych projektów nie byłby możliwy, gdyby nie znakomita współpraca z otoczeniem naukowym, zwłaszcza z Instytutem Metalurgii Żelaza, Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, Politechniką Śląską, Politechniką Częstochowską i Politechniką Wrocławską.

Potwierdzeniem tego podejścia są nowe projekty badawczo-rozwojowe, realizowane w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020.



Premier Mateusz Morawiecki

Realizacja programu inwestycyjnego wykorzystującego najnowsze dostępne obecnie technologie przyczyni się do zwiększenia innowacyjności polskiego przemysłu hutniczego, a także korzystnie wpłynie na wiele sektorów związanych z produkcją stali. W tym przedsięwzięciu jest też coś równie ważnego: zdobywanie bezcennego doświadczenia i współpraca z ośrodkami naukowymi w Polsce, w tym z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie.

10 maja 2017, Kraków
Inauguracja inwestycji

Oficjalny cytat Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój

Henry Ford

Firmy, które rosną dzięki rozwojowi i ulepszeniom, nie zginą. Ale kiedy firma przestaje być twórcza, kiedy uważa, że osiągnęła doskonałość i teraz musi tylko produkować – już po niej.

Program Innostal

W ramach sektorowego programu NCBiR do przemysłu stalowego trafił ponad 130 mln zł. W gronie 19 wyłonionych w konkursie projektów znalazły się cztery nasze projekty oraz jeden zależnej spółki ArcelorMittal Refractories. Łączna wartość tych pięciu projektów to około 57 mln zł, przy dofinansowaniu przekraczającym 30 mln zł.

Program Szybka Ścieżka

Tzw. szybka ścieżka (realizowana przez NCBiR w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój) wspiera wzrost innowacyjności polskich przedsiębiorstw poprzez komercjalizację rezultatów prac B+R. W 2017 roku w programie wyłoniono jeden nasz projekt, w ramach którego opracowaliśmy stal transformatorową nowej generacji, nieprodukowaną wcześniej w Polsce.

(Pełny tytuł projektu: „*Innowacyjna stal wysokokrzemowa z regulowaną niską zawartością zanieczyszczeń i wtrąceń niemetalicznych o kontrolowanej morfologii oraz odpowiednim poziomie inhibitora AlN z przeznaczeniem na wysokojakościowe blachy transformatorowe*”)

Nasze zakwalifikowane projekty:

- opracowanie i walidacja komputerowego modelu wspomaganego zarządzania gospodarką gazową z możliwością optymalizacji w Dąbrowie Górniczej,
- nowe wyroby kolejowe z Huty Królewskiej,
- innowacyjne powłoki do produkcji blach poddawanych ciągłemu cynkowaniu ogniowemu,
- innowacyjne i bezpieczne szyny kolejowe z niskim poziomem naprężeń własnych w stopie szyny,
- (projekt ArcelorMittal Refractories) innowacyjne technologie w zakresie wysokojakościowych surowców ze złomu ceramiki ogniotrwałej, w celu zwiększenia recyklingu odpadów kompozytowych.

Ustawiczna edukacja

Jesteśmy świadomi znaczenia naszej firmy dla polskiej gospodarki i skali naszego oddziaływania. Dlatego za swoją powinność uważamy konieczność informowania interesariuszy o naszym wpływie na krajową gospodarkę.

Jednym z wymiarów naszego odpowiedzialnego podejścia były warsztaty dla pracowników Ministerstwa Rozwoju, które przeprowadziliśmy w lutym 2017 roku pod patronatem Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej. Nasza prezentacja spotkała się z bardzo dobrym odbiorem uczestników – przedstawicieli kluczowych departamentów, m.in.: Departamentu Innowacji, odpowiedzialnego za współpracę z przemysłem oraz Departamentu Współpracy Międzynarodowej, odpowiedzialnego m.in. za politykę ochrony handlu.



Budujemy łańcuch dostaw ciesząc się zaufaniem klientów

Stal jest produktem, który w 100 proc. poddawany jest recyklingowi. Oferujemy więc produkt de facto nieśmiertelny, co zobowiązuje nas do szczególnej troski o najwyższą jakość i standardy każdego ogniwa łańcucha dostaw i wartości naszych produktów. Analogiczne podejście przyjęliśmy wobec wszystkich naszych produktów – zrównoważony łańcuch dostaw to wyraz naszej odpowiedzialności. Skodyfikowane zasady współpracy z dostawcami, uwzględniające m.in. kwestie etyczne, jakościowe i środowiskowe zawarliśmy w Kodeksie Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów. Pomagają nam one nie tylko w produkcji. Współpracując z partnerami, którzy dzielą nasze podejście do jakości, bezpieczeństwa i odpowiedzialności biznesu, możemy z powodzeniem realizować kluczowe – dla naszej firmy, ale i polskiej gospodarki – inwestycje, w tym modernizacje hut i koksowni.

Nasze relacje z dostawcami i partnerami normują ponadto takie dokumenty, jak: Kodeks BHP, Umowa o zdrowiu i bezpieczeństwie, Ogólne Warunki Zakupów Inwestycyjnych, Ogólne Warunki Zakupu Usług i Materiałów oraz indywidualne klauzule w umowach.

Oceniamy dostawców w cyklu rocznym zgodnie z przyjętymi przez nas kryteriami. Pod uwagę bierzemy m.in. wdrożenie systemu ISO, terminowość dostaw, systemy kontroli jakości i zarządzania środowiskowego.

W 2017 roku zrealizowaliśmy 34 audyty dostawców – o 3 więcej niż planowaliśmy.

Dodatkowe audyty związane były z koniecznością kwalifikacji nowych dostawców. W 2017 roku grono firm, które poddaliśmy choć raz ocenie powiększyło się o 9 firm. Pierwszym w historii naszych relacji audytem objęliśmy dostawców m.in. złomu, nawęglaczy, topników, walców, materiałów ogniotrwałych, usług, armatury. 100 proc. dostawców zobowiązało się do przestrzegania zapisów Kodeksu Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów.

W ciągu roku współpracujemy z około 3000 dostawców surowców, usług i innych produktów. Gros naszych dostawców stanowią firmy działające na polskim rynku, w tym dostawcy kluczowych surowców oraz energii, niezbędnych do produkcji koks i stali. Ważną grupą są dla nas także dostawcy usług przewozowych, badań jakości kupowanego węgla oraz rudy żelaza, a także usług celnospedycyjnych.

- Ponad połowa dostawców kluczowych dla nas surowców to dostawcy z Polski.
- Zamówienia realizowane przez polskie kopalnie pokrywają ponad 60 proc. naszego zapotrzebowania na węgiel.
- Surowce spoza Polski to w głównej mierze niezbędne nam rudy żelaza i antracyt.

Udział polskich dostawców w zakupach surowców:

Rodzaj surowca	Udział dostawców z Polski
koks	100%
topniki	100%
węgiel	60%
dotatki niezżelazne	66%
żelazostopy	13%

Daniel Ozon, prezes Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej

ArcelorMittal Poland to od lat strategiczny klient Jastrzębskiej Spółki Węglowej i główny odbiorca węgla koksującego z naszych kopalń. Jest między nami wiele podobieństw. Po pierwsze, zarówno my, jak i nasi koledzy hutnicy znacząco wpływamy na gospodarkę Polski. Po drugie, jesteśmy dużymi pracodawcami. Po trzecie, nie do przecenienia jest nasz wkład w funkcjonowanie lokalnych społeczności. Cieszy nas, że możemy współpracę z ArcelorMittal Poland nie tylko utrzymać, ale i rozwijać. W najbliższych latach w Jastrzębskiej Spółce Węglowej zrealizujemy szereg inwestycji, które pozwolą nam zwiększyć nasze moce produkcyjne w zakresie węgla koksującego. Liczymy, że te działania przełożą się na dynamiczny rozwój nie tylko JSW, ale i ArcelorMittal Poland.



04

Odpowiedzialność
za pracowników
i lokalne społeczności

Ambicje Zrównoważonego Rozwoju:

- Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy
- Zaangażowanie i aktywne uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności
- Zapewnienie napływu talentów do organizacji
- Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych

Cele Zrównoważonego Rozwoju



Najważniejsze osiągnięcia

- Program pięciodniowych szkoleń „Bezpieczeństwo to MY” – Take Care, podnoszący świadomość pracowników pod względem bezpieczeństwa. Liczba przeszkolonych osób: 6710.
- Dzień Bezpieczeństwa organizowany co roku.
- Spotkania moderowane z pracownikami z pominięciem nadzoru. Liczba przeszkolonych osób: 8680.
- Szkolenie dla wykonawców pracujących na terenie firmy „Przywództwo w bezpieczeństwie”. Liczba przeszkolonych wykonawców: 70.
- Tydzień Zdrowia, w tym: marszobieg charytatywny, Schudnij z nami, promocja zdrowego trybu życia, badania laboratoryjne.
- Rekrutacja ponad 70 specjalistów do zakładów produkcyjnych.
- Minigranty na realizację inicjatyw z ochrony środowiska.
- Program wolontariatu pracowniczego.
- Współpraca z lokalnymi szkołami zawodowymi oraz zatrudnienie pracowników młodocianych.

Nasze plany na 2018 rok

- Mocniejsze zaangażowanie w Targi Pracy – to naturalna platforma współpracy ze środowiskiem akademickim i szansa na dotarcie do najlepszych kandydatów.
- Intensyfikacja innych działań z zakresu employer branding, z wykorzystaniem narzędzi i kanałów, z których korzystają ważni dla nas kandydaci.
- Dążenie do zera wypadków śmiertelnych (kultura bezpieczeństwa oraz dalsza poprawa procesów).
- Codzienny, jeszcze bardziej intensywny dialog z pracownikami, dzięki czemu możemy doskonalić to, co sprawia, że nasi pracownicy są zadowoleni, zaangażowani i lojalni.

Udział w Targach Pracy

- Inżynierskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości Gliwice, Politechnika Śląska
- Targi Pracy Akademii Górniczo-Hutniczej, Kraków, AGH
- Absolvent Talent Days, Katowice, Międzynarodowe Centrum Kongresowe
- Dni Kariery AISEC Katowice, Vienna House Easy Angelo
- Dni Otwarte w zespole Automatyki, Informatyki Przemysłowej i Modeli Kraków

Priorytety szkoleniowe

- automatyka przemysłowa
- programowanie i nowe technologie
- podejmowanie decyzji
- myślenie analityczne
- efektywne rozwiązywanie problemów
- uczenie się i szkolenie innych



3.1. Zapewniamy pracownikom bezpieczne, zdrowe i przyjazne środowisko pracy

Chcemy kształtować jutro przemysłu hutniczego. Wiemy, że przyszłość naszej branży zależy od ludzi. Dlatego zależy nam na tym, aby przyciągać talenty i tworzyć unikalne możliwości rozwoju dla naszych pracowników – zaangażowanych, niezależnych, samodzielnych, otwartych na zmianę i ciągłą naukę, chętnych, by podjąć wyzwanie ciągłego udoskonalania naszej organizacji.

Mamy świadomość wyzwań demograficznych, w tym luki pokoleniowej, z którą zmagają się branże przemysłowe w Polsce. Przyciągamy talenty na bardzo konkurencyjnym rynku pracy, dopasowując do ich potrzeb naszą ofertę oraz utrzymując z nimi kontakt, także poprzez sieci społecznościowe.

Zapewniamy udział w innowacyjnych projektach, wspieramy ich poprzez rozbudowaną ofertę szkoleń i konferencji. Dofinansujemy naukę, lektoraty języka angielskiego oraz szkolenia w ramach e-learningu. Badamy zaangażowanie i satysfakcję z pracy, wdrażając zmiany w obszarach, które są szczególnie ważne dla naszych pracowników.

Tworząc Indywidualne Plany Rozwoju dla pracowników, motywujemy ich do ciągłego poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności. Nasi pracownicy mogą rozwijać się zgodnie ze swoimi aspiracjami i talentami w ramach polskich, jak i w zagranicznych struktur grupy ArcelorMittal.

Nasi pracownicy chętnie do nas wracają po urloпах rodzicielskich – na powrót do pracy zdecydowało się w 2017 roku 95 proc. mężczyzn i co druga kobieta.

Wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim wyniósł 95 proc. Rodziny z małymi dziećmi mogą korzystać z firmowych przedszkoli w Dąbrowie Górniczej i Krakowie.

Staramy się, by praca w naszej firmie dawała satysfakcję – także finansową, niezależnie od pełnionej funkcji. Średnie wynagrodzenie kobiet na najniższym szczeblu w strukturze naszej firmy było w 2017 roku ponaddwukrotnie (212 proc.) wyższe od lokalnej pensji minimalnej. Dla mężczyzn ten odsetek wyniósł 232 proc.

90 proc. naszego zespołu uczestniczy w dobrowolnym programie PPE (pracowniczy program emerytalny). Do programu przystąpić może każdy pracownik, który ma m.in. półroczny staż pracy. Firma przekazuje na fundusz 1,5 proc. wynagrodzenia brutto, a pracownicy mogą opłacać dodatkowe składki. Transfer środków możliwy jest wraz z ukończeniem 60 lat.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mogą korzystać z takich samych świadczeń, jak pracownicy zatrudnieni na pełen etat:

- ubezpieczenie na życie
- pakiety prywatnej opieki medycznej
- ubezpieczenie na wypadek niepełnosprawności/utraty zdolności do pracy
- dodatkowe świadczenia emerytalne – pracowniczy program emerytalny
- dofinansowanie do posiłków
- nagrody jubileuszowe – uzależnione od stażu ogółem

99 proc. naszych pracowników objętych jest umowami zbiorowymi.



Przyciągamy talenty

Rok 2017 był dużym wyzwaniem dla naszego zespołu HR. Przy niezwykle konkurencyjnym rynku pracy (niskie bezrobocie, deficyt pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami) musieliśmy zrealizować więcej projektów rekrutacyjnych niż w ubiegłych latach. Wynikały one z naturalnej potrzeby pozyskiwania talentów w związku z rozwojem naszej firmy oraz konieczności wypełnienia luki pokoleniowej.

Zatrudniliśmy nie tylko najlepszych metalurgów, energetyków i inżynierów produkcji, ale także zdolnych automatyków, programistów i kierowników projektów inwestycyjnych. Łącznie w 2017 roku pozyskaliśmy 380 pracowników, w tym 170 w wieku poniżej 29 lat. Na 672 pracowników, którzy odeszli z naszej firmy, 443 miało więcej niż 51 lat.



Mając świadomość, że rynek pracy stał się wyjątkowo trudny (niskie bezrobocie, deficyt kandydatów o profilu technicznym), w 2017 roku bardzo wzmocniliśmy nasze działania z obszaru employer branding. Chcemy bowiem skuteczniej docierać do ważnych dla nas grup zawodowych, w tym takich, które do tej nie pory kojarzyły się z hutnictwem – np. zdolnych programistów i inżynierów infrastruktury IT. Dla naszych menedżerów uruchomiliśmy portal, gdzie mogą łatwo zlecać i monitorować status rekrutacji.

Aby maksymalnie przyspieszyć i ułatwić proces rekrutacji, zweryfikowaliśmy procedury zatrudnienia i programy onboardingowe. Jesteśmy aktywni w mediach społecznościowych (LinkedIn, Facebook, Twitter).

Kluczem do skutecznej rekrutacji na tak trudnym rynku pracy jest szybkość

i elastyczność działania, umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii, ale przede wszystkim wartościowa oferta dla talentów. To nie tylko wynagrodzenie, benefity, stabilność zatrudnienia, ale także coraz istotniejszy aspekt związany z możliwościami rozwoju (poprzez udział w złożonych projektach, realizowanych przy wykorzystaniu najnowszej technologii) oraz poczucie współudziału w procesach, które realnie zmieniają świat na lepszy.

Naszym priorytetem jest nie tylko przyciągnięcie talentów do organizacji, ale także przekonanie ich, że warto realizować swój dalszy rozwój zawodowy w ArcelorMittal Poland (ten aspekt szczególnie podkreślali uczestnicy badania satysfakcji). Pracujemy nad tym, aby nasi pracownicy stawali się naszymi naturalnymi ambasadorami i polecali pracę w naszej firmie w kręgu swoich znajomych.



Nasz zespół

Zatrudnienie pracowników ze względu na rodzaj umowy w podziale na płeć

Liczba pracowników	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma ogółem
Umowa na okres próbny	0	9	9
Umowa na czas określony	23	119	142
Umowa na czas nieokreślony	1462	10 245	11 707
Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę zlecenia	5	7	12
Pracownicy będący pod nadzorem grupy	71	849	920
Suma	1561	11 229	12 790
Suma pracowników zatrudnionych w opaci o umowę o pracę:	1485	10 373	11 858

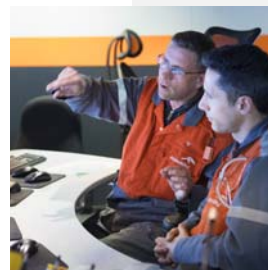
Całkowita liczba pracowników w podziale na płeć i region pracy

Województwo	2017			
	Kobiety	W tym pełen etat	Mężczyźni	W tym pełen etat
Małopolskie	482	482	3723	3714
Opolskie	195	195	1384	1384
Śląskie	808	808	5266	5266
Suma	1485	1485	10 373	10 364

COS 2.0 (Change of Operational Script 2.0)

W 2017 roku wprowadziliśmy nowy, ulepszony model kultury organizacyjnej – COS 2.0. Rozwija on podejście, które z powodzeniem wdrożyliśmy w latach 2011–2012, a które od lat funkcjonuje w różnych spółkach naszej Grupy na świecie. Głównym założeniem COS jest rozdział zadań na dwie równoważne dla rozwoju naszej firmy funkcje: alfa (odpowiedzialność za produkcję) i beta (odpowiedzialność za rozwój). Dodatkowo odeszliśmy od tradycyjnej hierarchicznej struktury na rzecz zasady subsydiarności – każdy szczebel realizuje tylko te zadania, które nie mogą być zrealizowane przez niższy szczebel.

Wprowadzenie COS 2.0 poprzedziła diagnoza aktualnej sytuacji. Wykazała ona, że musimy mocniej akcentować konieczność zmiany mentalnej, nie tylko organizacyjnej. W COS 2.0 będziemy więc kłaść nacisk na budowę powszechnej świadomości, że autorytet i rangę osoby buduje nie nazwa stanowiska czy liczba podległych jej osób, ale zaangażowanie, otwartość na zmiany oraz gotowość do wyjścia ze swojej strefy komfortu, niezależność i samodzielność.



Siła w różnorodności

Doceniamy siłę różnorodności. Zależy nam na twórczej współpracy ludzi w różnym wieku, różnej płci, różnych narodowości, o odmiennym doświadczeniu, wykształceniu itp. Tworzymy środowisko pracy, w którym każdy zatrudniony ma możliwość pełnego udziału w budowaniu sukcesu firmy, a pracownicy są oceniani według swoich kompetencji, doświadczenia i perspektyw. Opieramy się przy tym na Programie Zgodności, którego integralną częścią jest Kodeks Etyki Biznesu i Polityka Praw Człowieka. Pracownicy zobowiązani są do ich przestrzegania, wymagamy także tego od kontrahentów.

Cieszy nas, że coraz więcej kobiet decyduje się na karierę w naszej branży. Nasze menedżerki udowadniają, że nie ma szklanych sufitów – w gronie Zarządu i dyrektorów jest 10 kobiet (na 69 osób), wyższe i średnie stanowiska kierownicze piastuje 138 kobiet (na 765 wszystkich stanowisk). W 2017 roku wzrosła znacząco liczba kobiet w naszym zespole – do 1485.

Zapewniamy szansę rozwoju polskim menedżerom. W 2017 roku blisko 75 proc. wyższej kadry kierowniczej (103 ze 139 menedżerów pracujących w głównych lokalizacjach) pochodziło z rynku lokalnego.

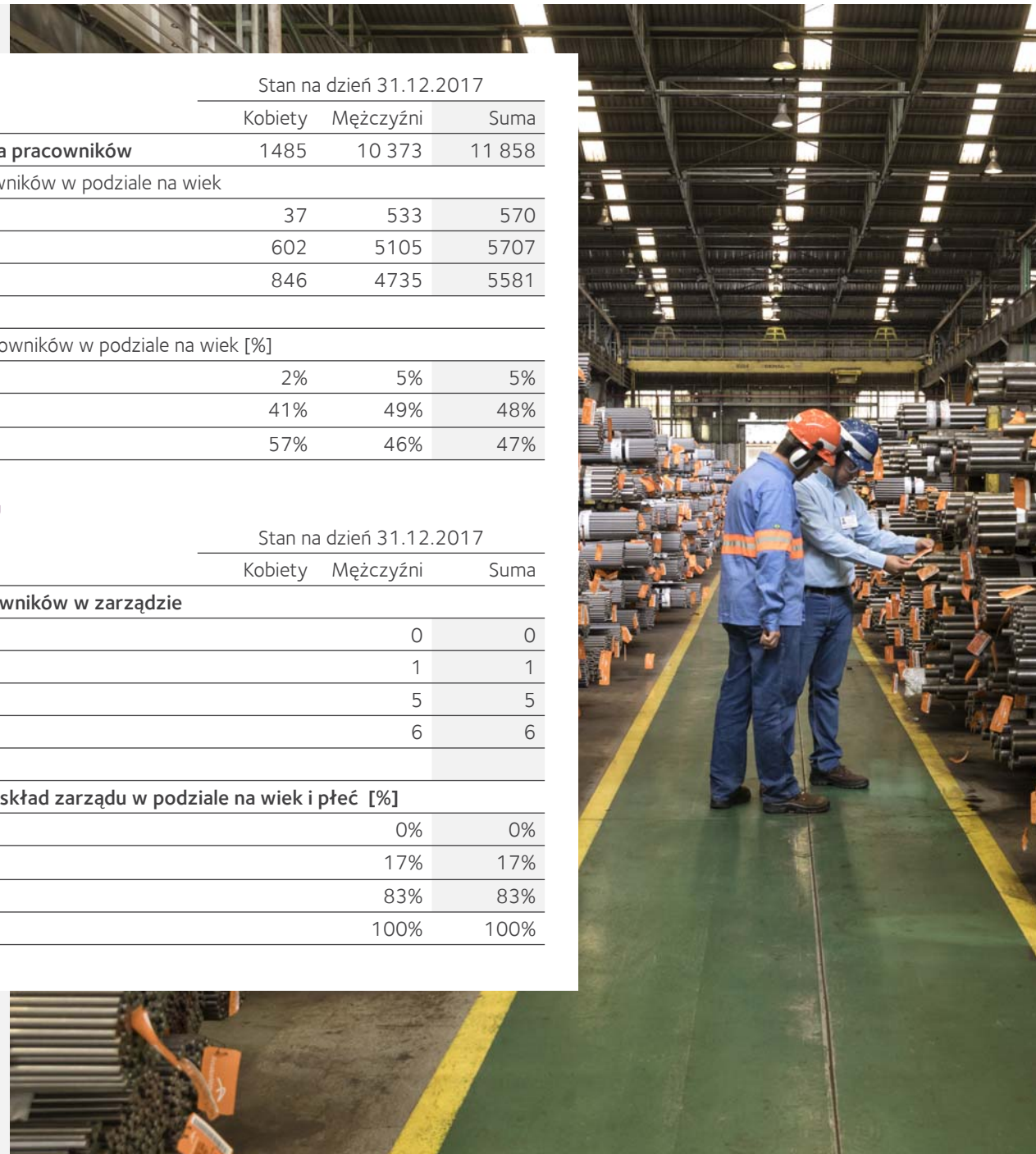
	Stan na dzień 31.12.2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Łączna liczba pracowników	1485	10 373	11 858
Liczba pracowników w podziale na wiek			
Wiek ≤ 29	37	533	570
Wiek 30-50	602	5105	5707
Wiek 51 ≤	846	4735	5581

Odsetek pracowników w podziale na wiek [%]			
Wiek ≤ 29	2%	5%	5%
Wiek 30-50	41%	49%	48%
Wiek 51 ≤	57%	46%	47%

Skład Zarządu

	Stan na dzień 31.12.2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników w zarządzie			
Wiek ≤ 29		0	0
Wiek 30-50		1	1
Wiek 51 ≤		5	5
Suma		6	6

Procentowy skład zarządu w podziale na wiek i płeć [%]			
Wiek ≤ 29		0%	0%
Wiek 30-50		17%	17%
Wiek 51 ≤		83%	83%
Suma		100%	100%



Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorię zatrudnienia, wiek i płeć

Stan na dzień 31.12.2017

	Zarząd i dyrektorzy			Pracownicy na stanowiskach kierowniczych, wyższego i niższego szczebla			Pozostali pracownicy administracyjni			Stanowiska robotnicze		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników w podziale na wiek												
Wiek ≤ 29			0	1	13	14	28	105	133	7	415	422
Wiek 30-50	5	28	33	83	314	397	279	862	1141	242	3885	4127
Wiek 51 ≤	5	31	36	54	300	354	371	769	1140	410	3651	4061
Suma	10	59	69	138	627	765	678	1736	2414	659	7951	8610
Procentowy udział pracowników w podziale na wiek i kategorię zatrudnienia												
Wiek ≤ 29	0%	0%	0%	3%	2%	2%	76%	20%	23%	19%	78%	74%
Wiek 30-50	1%	1%	1%	14%	6%	7%	46%	17%	20%	40%	76%	72%
Wiek 51 ≤	1%	1%	1%	6%	6%	6%	44%	16%	20%	48%	77%	73%
Suma	1%	1%	1%	9%	6%	6%	46%	17%	20%	44%	77%	73%

Łączna liczba i procent nowozatrudnionych pracowników w podziale na płeć, wiek i region

	2017						
	Wiek	Kobiety			Mężczyźni		
		≤ 29	30-50	51 ≤	≤ 29	30-50	51 ≤
Liczba nowo zatrudnionych pracowników		12	19	1	170	158	20
Procent nowo zatrudnionych pracowników		0,1%	0,2%	0,0%	1,4%	1,3%	0,2%

Łączna liczba i procent odejść pracowników w podziale na wiek, płeć i region

	2017						
	Wiek	Kobiety			Mężczyźni		
		≤ 29	30-50	51 ≤	≤ 29	30-50	51 ≤
Liczba odejść pracowników		1	5	77	30	116	443
Procent odejść pracowników				0,6%	0,3%	1,0%	3,7%



Bezpieczeństwo

Bezwzględny priorytetem dla grupy ArcelorMittal od początku jej istnienia jest bezpieczeństwo. Nasze kompleksowe działania w obszarze troski o życie i zdrowie pracowników spaja globalny proces „Podróż do zera”. W ramach ArcelorMittal Poland również dążymy do całkowitego wyeliminowania wypadków śmiertelnych i poważnych oraz tego, aby analogiczny, najwyższy poziom bezpieczeństwa mieli zapewnieni tak nasi pracownicy, jak i zespoły pracowników firm wykonawczych.

Z każdym rokiem doskonalimy procesy i mechanizmy kontroli czynników ryzyka w obszarze BHP. Przede wszystkim kierujemy się zasadą, że kluczową rolę odgrywa tu samoświadomość pracowników i wysoka kultura BHP w całej organizacji. Na ten aspekt zaangażowania i odpowiedzialności za życie i zdrowie własne oraz współpracowników kładziemy szczególny akcent w szkoleniach, ale też w ocenianiu postaw i zachowań naszych pracowników.

Niestety, w 2017 roku jeden z naszych kolegów zatrudniony w oddziale w Krakowie uległ śmiertelnemu wypadkowi. Wyciągając lekcję z tego tragicznego zdarzenia, zintensyfikowaliśmy prace nad ujednoczeniem zasad BHP we wszystkich naszych zakładach.



Bezpieczeństwo – nasz priorytet nr 1

W codziennym działaniu kierujemy się następującymi zasadami:

- Wszystkim wypadkom i urazom można zapobiec.
- Dozór jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo, środowisko i jakość.
- Komunikacja, zaangażowanie i szkolenie wszystkich naszych pracowników i podwykonawców są niezbędne dla naszego zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska i jakości wykonania.
- Każdy ma rolę do odegrania w zapobieganiu urazom, chorobom, uciążliwości dla środowiska i niezgodności produktu.
- Doskonałość w zakresie BHP, środowiska i jakości prowadzi do doskonałych wyników biznesowych.
- Zdrowie i bezpieczeństwo, środowisko i jakość mają być nierozdzielnie związane z zarządzaniem firmą.



Systemowe podejście do bezpieczeństwa

W ramach centralnego działu BHP funkcjonują zespoły odpowiedzialne za: bezpieczeństwo pracy (specjaliści BHP w zakładach produkcyjnych), ochronę przeciwpożarową i zarządzanie ryzykiem majątkowym oraz biuro wsparcia, zajmujące się m.in. opracowywaniem zasad bezpieczeństwa przy dużych projektach inwestycyjnych, infrastrukturą kolejową, analizami wypadków czy medycyną pracy.

Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem zakłada działanie zgodne z procedurami wewnętrznymi, przy wysokiej samoświadomości pracowników. Działamy zgodnie z normami PN-N-18001:2004 i BS OHSAS 18001:2007 (ważne do sierpnia 2018 roku, Certyfikowane przez TÜV Rheinland Polska).

Kluczowe elementy procedur wewnętrznych to m.in.:

- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego (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),
- procedura zarządzania ryzykiem majątkowym (PO/S2/B.009).

Podróż do zera

Dążymy do wyeliminowania wszystkich wypadków, a zwłaszcza śmiertelnych i poważnych, realizując poszczególne kroki procesu „Podróż do zera”:

1. Identyfikujemy, reagujemy i analizujemy zdarzenia poważne, zanim doprowadzą do wypadku.
2. Analizujemy wypadki z innych zakładów ArcelorMittal, by wyeliminować powtórzenia.
3. Monitorujemy efektywność audytów na wszystkich szczeblach organizacji.
4. Każdy wypadek analizujemy zgodnie z metodą RCA (root cause analysis). Z błędów wyciągamy wnioski i podejmujemy działania naprawcze.
5. Stale pracujemy nad poprawą kultury bezpieczeństwa i świadomością pracowników.

Edukacja na rzecz bezpieczeństwa

Pracownicy naszej firmy objęci są kompleksowym programem szkoleń w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa i zdrowia. W 2017 roku zrealizowaliśmy m.in.:

- **Szkolenie „Przywództwo w bezpieczeństwie”** – dla wszystkich linii hierarchicznych (zarząd, dyrektorzy operacyjni, dyrektorzy zakładów, kierownicy liniowi). Szkoleniem objęliśmy również 70 osób kadry zarządzającej 17 firm, z którymi stale współpracujemy.
- **Szkolenie Take Care – Bezpieczeństwo to MY.** To jeden z naszych największych projektów szkoleniowych, który obejmuje wszystkich pracowników. Zakładamy, że w ciągu najbliższej dekady każdy pracownik spędzi 20 dni na warsztatach związanych z bezpieczeństwem. Pierwsza, pięciodniowa faza szkolenia – Zaczynaj od siebie – służy zainspirowaniu do trwałej zmiany nawyków i postaw. W 2017 roku uczestniczyło w niej 6710 pracowników (65 proc. załogi); pozostali wezmą udział w szkoleniach w 2018 roku.
- **Program ćwiczeń z Państwową Strażą Pożarną w Krakowie**
- Warsztaty i programy związane **ze zdrowiem, zrównoważoną dietą i aktywnością fizyczną** (badania profilaktyczne, akcja Schudnij z nami, marszobieg charytatywny).



Wojciech Kozak, dyrektor Biura BHP

Rozpoczęliśmy projekt ujednolicania zasad BHP w zakładach. Zależy nam na tym, by dobre praktyki i rozwiązania stosowane w jednym zakładzie naszej firmy przekazywać do innych, zbliżonych technologicznie. Musimy wypracować najlepsze rozwiązania techniczno-organizacyjne i ujednolicić zasady, które do tej pory były rozbieżne w zakładach, a nieprawidłowe ich stosowanie stwarzało dodatkowe zagrożenie. Ważny jest także właściwy przepływ informacji między zakładami.

Wskaźniki BHP

Wskaźnik wypadkowości pracowników w podziale na płeć
(Injury rate - IR)

	Mężczyźni
Liczba wypadków śmiertelnych przy pracy	1
Liczba wypadków lekkich przy pracy	29
Liczba wypadków ciężkich przy pracy	1
Wskaźnik częstości wypadków	3

Liczba wypadków u podwykonawców ogółem w czasie wykonywania pracy na rzecz Grupy w podziale na płeć

	Mężczyźni
Liczba wypadków lekkich przy pracy	7
Wskaźnik wystąpienia chorób zawodowych	1

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Wskaźnik absencji	557 407	3 248 610	3 806 017

Wskaźnik absencji liczony według wzoru: liczba dni nieobecności potwierdzona zwolnieniem lekarskim/ liczba dni kalendarzowych x średnie zatrudnienie w 2017 r.

Złote zasady BHP



Zidentyfikuj zagrożenia



Odezwij się



Weź odpowiedzialność



Do pracy będę przychodził wypoczęty i w dobrej kondycji



Będę używał sprzętu zabezpieczającego przed upadkiem z wysokości kiedykolwiek i gdziekolwiek będzie to wymagane standardem



Będę przestrzegał procedury izolacji/systemu „lockout/tagout” podczas pracy z urządzeniami



Będę przestrzegał procedur dotyczących przestrzeni ograniczonej, zarówno przed wejściem w jej obszar, jak i przez cały okres trwania prac w jej obszarze



Będę przestrzegał reguł dotyczących załadunku materiałów i nigdy nie będę stawał pod przeroszonym ładunkiem



Będę przestrzegał wszystkich przepisów drogowych



Będę przestrzegał zasad i przepisów bezpieczeństwa kolejowego i będę pozostawał w bezpiecznej odległości od torowiska, jeśli nie będą podjęte odpowiednie środki ostrożności



Będę przestrzegał zasad i przepisów wejścia i pracy w strefach gazowo-niebezpiecznych



Nie będę wyłączał urządzeń zabezpieczających



Będę przestrzegał wszystkich zasad BHP, standardów oraz znaków i będę stosował środki ochrony osobistej

Bezpieczeństwo to MY

Program edukacyjny „Bezpieczeństwo to MY”, zainicjowany w 2016 roku, usystematyzował nasze podejście do bezpieczeństwa. Szczególny nacisk chcemy kłaść na praktyczne przeciwdziałanie wypadkom przy pracy. Kluczowe znaczenie przypisujemy wysokiej świadomości i odpowiedzialności każdego pracownika za zdrowie i życie swoje oraz współpracowników i wykonawców.

W ramach programu realizujemy szereg inicjatyw, które uwrażliwiają na kluczowe czynniki ryzyka, zwiększają czujność i chronią przed rutyną przy wykonywaniu codziennych obowiązków. Istotną rolę w drodze do celu „zero wypadków” odgrywają zasady filaru BHP w podejściu WCM (więcej o World Class Manufacturing na str. 26), w tym system „Bezpieczny STOP”.

Program obejmuje wszystkie nasze zakłady. W 2017 roku szczególne powody do dumy miała Huta Królewska w Chorzowie, która świętowała rekordową liczbę – 1243 – dni bez wypadku. To ogromny sukces zespołu, który zapracował na ten wynik wyjątkowym zaangażowaniem i przywiązaniem do kwestii bezpieczeństwa.



Warsztaty Przywództwo w bezpieczeństwie

Bezpieczeństwo wymaga odpowiedzialnego przywództwa – to menedżerowie swoimi postawami i wyborami wskazują często obowiązujący w danym zespole model podejścia do kwestii BHP. Dlatego aspekt bezpieczeństwa jest istotnym składnikiem szkoleń dla menedżerów.

W 2017 roku kontynuowaliśmy szkolenie Przywództwo w bezpieczeństwie (Leadership 2). Uczestniczyło w nim 40 osób z kierownictwa naszej firmy (w tym dyrektor generalny, dyrektorzy zarządzający i dyrektorzy zakładów oraz funkcji wsparcia, prezesi lub dyrektorzy spółek). Szkolenie prowadzili międzynarodowi eksperci: Jacques Pirenne, szef bezpieczeństwa i ochrony europejskiego segmentu wyrobów płaskich i konsultant Johan Remmery. Warsztaty poświęcone były przede wszystkim wypracowaniu skutecznych sposobów na to, by wzmacniać w pracownikach gotowość do troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników.



Dzień Bezpieczeństwa - HIRA dla mnie, HIRA dla Ciebie (hazard identification and risk assessment)

O bezpieczeństwo w naszych zakładach dbamy cały rok, ale ważną rolę we wzmacnianiu właściwych postaw i nawyków odgrywa organizowany raz w roku Dzień Bezpieczeństwa. Znakiem rozpoznawczym tego dnia jest akcja, w którą angażują się zespoły wszystkich zakładów. W 2017 roku motywem przewodnim Dnia Bezpieczeństwa była nauka oceny ryzyka zgodnie z hasłem „HIRA dla mnie, HIRA dla Ciebie”. Szczególną uwagę zwracaliśmy na zagrożenia związane z przemieszczaniem się urządzeń i pojazdów, np. wózków międzynawowych. Stałym elementem Dni Bezpieczeństwa są wizyty współpracowników z innych zakładów. Ich opinie są zawsze inspirujące, bo wnoszą spojrzenie z zewnątrz i dostrzegają nowe aspekty, mogące mieć wpływ na bezpieczeństwo.



Nasi pracownicy pasjonują się różnorodnymi dyscyplinami sportu. Ogromną popularnością cieszą się biegi – w naszym zespole są nie tylko maratończycy, ale i miłośnicy ekstremalnych ultramaratonów.



Zdrowie i aktywny tryb życia

Bezpieczeństwo rozumiemy szeroko, włączając w tę sferę wszystkie działania, które przyczyniają się do utrzymania dobrostanu naszych pracowników – zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Nasi pracownicy są objęci opieką medyczną, organizowaną przez PZU Zdrowie (z pakietów medycznych korzysta 90 proc. pracowników).

Popularyzujemy zrównoważony tryb życia, oparty o dobrą dietę i aktywność fizyczną. Podkreślamy przy tym znaczenie profilaktyki zdrowotnej. Okazją do badań i konsultacji medycznych jest organizowany raz w roku Tydzień Zdrowia. Na program składa się wiele wydarzeń popularyzujących prozdrowotne nawyki – turnieje sportowe czy warsztaty dietetyczne. Najbardziej oczekiwanym punktem programu jest Marszobieg charytatywny, zorganizowany w 2017 roku już po raz czwarty. Na starcie stanęło 1412 uczestników w trzech lokalizacjach – w Krakowie, Dąbrowie Górniczej oraz Zdzieszowicach.

Spektakularne i – co najważniejsze – trwałe efekty przynosi nasza cykliczna akcja Schudnij z nami. Dzięki wsparciu lekarzy, dietetyków i psychologów, ale przede wszystkim dzięki własnej motywacji uczestnicy tracą kilogramy, a zyskują dobrą kondycję, samopoczucie, energię i większą odporność na stres. W 2017 roku wojnę zbędnym kilogramom wypowiedziało 30 pracowników z Krakowa, Dąbrowy Górniczej oraz Zdzieszowic. Już po trzech miesiącach zmagani mogli pochwalić się wynikiem 187 kg „na minusie”, a końcowy wynik to niemalże 300 zrzuconych kilogramów.

3.2. ZainSTALuj się u nas!

Mamy świadomość wyzwań, jakie stawia przed nami demografia i system edukacji branżowej w Polsce. Województwo Śląskie jest w szczególnej sytuacji – tu liczba uczniów w szkołach zawodowych spadła o ponad 77 proc. (z 16 064 do 4111 osób), podczas gdy w skali kraju spadek ten wyniósł 50 proc. Dramatycznie spadło zainteresowanie szkołami o profilu zawodowym – jeszcze w latach 90. preferowało je 43 proc. nastolatków; obecnie jedynie 15 proc.

W efekcie firmy przemysłowe, nie tylko z naszej branży, zmagają się z deficytem pracowników, nie tylko inżynierów i specjalistów (m.in. w zakresie obsługi, napraw i konserwacji nowoczesnych urządzeń i linii produkcyjnych), ale i automatyków, elektroników, energetyków, mechaników, ślusarzy, maszynistów, ustawiaczy, operatorów maszyn oraz tokarzy.

Wspólnie z partnerami społecznymi działamy na poziomie lokalnym i ogólnopolskim, by istotnie zwiększyć dopływ wartościowych kandydatów. Budujemy w tym celu koalicje z władzami miast, szkołami branżowymi i technikami oraz uczelniami technicznymi.

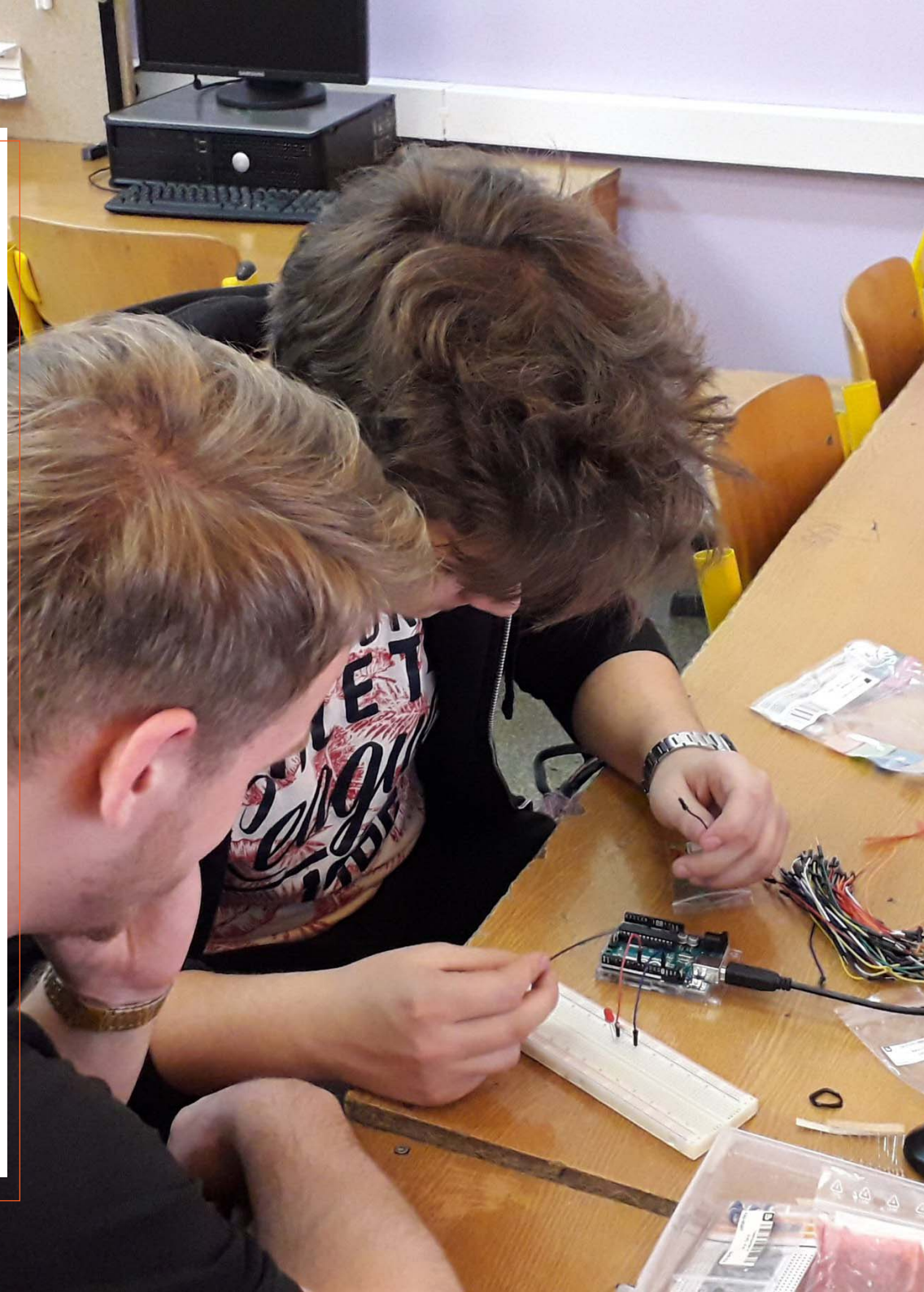
Szczególne znaczenie przypisujemy kompleksowemu wsparciu dla uczniów szkół podstawowych w kwestii doboru właściwej ścieżki rozwoju. Profesjonalne doradztwo zawodowe powinno objąć nie tylko uczniów, ale i ich rodziców, by umieli trafnie diagnozować potencjał i talenty swoich dzieci. Wspieramy także programy nastawione na popularyzację modelu nauki dualnej (łączenia pracy z nauki) oraz wczesne włączanie młodych ludzi w praktyczną naukę zawodu (staże, praktyki, dni otwarte).

Jakub Pastuszka, praktykant

Swoją praktykę studencką odbyłem w zakładzie dąbrowskiej stalowni. Dzięki praktyce stworzyłem własny temat pracy inżynierskiej oraz zebrałem potrzebny materiał badawczy. Wsparcie merytoryczne, cenne wskazówki oraz przekazana wiedza pozwoliły mi szczegółowo poznać przebieg fundamentalnych procesów w zakładzie.

Podczas praktyk spotkałem się z pełnym profesjonalizmem i fachowością. Poznałem doświadczonych ludzi z ogromną wiedzą, którzy chętnie się nią dzielili. Dzięki temu rozszerzyłem wiedzę zdobytą na uczelni. W moim przekonaniu ArcelorMittal Poland jest odpowiednim miejscem do odbywania praktyk studenckich.

W przyszłości życzylibym sobie możliwości podjęcia pracy u pracodawcy na takim poziomie.



Pomost między nauką i biznesem

Wzmacniamy partnerstwo i sieć kontaktów z uczelniami technicznymi oraz organizacjami studenckimi, by być blisko naszych potencjalnych pracowników. Organizujemy praktyki i staże dla studentów. Uczestniczymy w Targach Pracy: nasze stoiska odwiedza każdorazowo kilkaset osób.

Tradycyjnie najczęściej tego typu wydarzeń odbywa się w pierwszych miesiącach roku. W pierwszym kwartale 2018 roku zaznaczyliśmy mocno swoją obecność i pozyskaliśmy wiele perspektywicznych kontaktów podczas takich wydarzeń, jak:

- *Inżynierskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości Politechniki Śląskiej (Gliwice)*
- *Targi Pracy Akademii Górniczo-Hutniczej (Kraków)*
- *Absolvent Talent Days (Katowice)*
- *Dni Kariery AISEC (Katowice)*
- *Dni Otwarte w zespole Automatyki, Informatyki Przemysłowej i Modeli (Kraków)*



5. Tydzień Nauki

Zachęcamy naszych pracowników, by stale poszerzali swoje horyzonty, byli ciekawi świata, korzystali w swoich obszarach z praktyk czy rozwiązań np. organizacyjnych, które sprawdziły się w innych branżach czy procesach. Uświadamiamy im, jak ważna jest nauka przez całe życie i świadome planowanie swojej ścieżki rozwojowej.

Roli nauki w naszym życiu poświęcamy organizowany cyklicznie Tydzień Nauki (Learning Week). W czerwcu 2017 roku odbyła się już piąta edycja tego wydarzenia. Pod hasłem „łącz, angażuj, inspiruj” organizowaliśmy różnorodne szkolenia i aktywności rozwojowe, w których uczestniczyło ok. 250 pracowników. Drugie tyle uczestniczyło w szkoleniach z harmonogramu szkoleń technicznych i specjalistycznych. Prawie 350 osób skorzystało z aktywności na platformie e-learningowej.



MaSzTALent! Akademia Talentów – nasz patent na międzypokoleniową współpracę

Bardzo mocno wspieramy współpracę w różnorodnych wiekowo zespołach, promując ideę intermentoringu. W 2017 roku zakończyliśmy czwartą już edycję Akademii Talentów. W ramach programu nad usprawnieniem lub rozwiązaniem realnego problemu pracują zespoły złożone z mentorów (pracowników z wieloletnim doświadczeniem, ekspertów w swoim obszarze) oraz młodych inżynierów (ze stażem pracy w naszej firmie nie dłuższym niż 3 lata).



W ostatnich latach do naszej organizacji dołączyło wielu młodych inżynierów. Dzięki Akademii Talentów proces niwelowania luki pokoleniowej i kompetencyjnej przebiega znacznie sprawniej. Utalentowani pracownicy bardzo szybko doskonalą swoje umiejętności, tak specjalistyczne, jak i miękkie. Program ma też istotną wartość motywacyjną i integracyjną.

IV edycja Akademii Talentów (2015 – 2017)

- 29 młodych inżynierów (30-35 lat)
- 21 mentorów (35-57 lat)

**Agata Wojtaszek,
kierownik wsparcia
– Kontroling
Przemysłowy Zakład
Wielkie Piece
i Stalownia, Kraków,
mentor w IV edycji
Akademii Talentów**

Akademia Talentów jest niewątpliwie ciekawym pomysłem, mogącym przynieść korzyści zarówno dla uczestników, jak i dla firmy. Młodzi ludzie, wartościowi pracownicy, mogą wykazać się swoją kreatywnością, tworząc projekty, które bez tego programu prawdopodobnie by nie powstały. Niektóre z pomysłów być może zostaną wdrożone – to ogromna satysfakcja dla twórców, ale jednocześnie zysk dla firmy. Akademia Talentów pozwala młodym ludziom współpracować z kolegami z innych obszarów firmy i tym samym rozwijać wiedzę na temat firmy.

**Michał Haładyń,
asystent wykonawczy
dyrektora generalnego
na Europę Wschodnią,
wyroby płaskie, uczestnik
IV edycji Akademii
Talentów**

O wartości płynącej z uczestnictwa w Akademii Talentów, obok szkoleń skrojonych na potrzeby przyszłych liderów, świadczy niewątpliwie możliwość budowania sieci kontaktów oraz wymiany doświadczeń. Liczne sesje szkoleniowe, jak i wspólna praca nad projektem stanowią platformę, na której „zderzają się” zawodowe światy młodych inżynierów i specjalistów. Wiedza wyniesiona z tych spotkań niejednokrotnie przekłada się na realne działania, które nie byłyby możliwe bez wcześniejszego zrozumienia specyfiki funkcjonowania oraz potrzeb innych biur czy wydziałów. Akademia Talentów to unikalna inicjatywa, która zachęca do szerszego spojrzenia na mechanizmy rządzące naszą firmą, a jej interdyscyplinarny charakter stanowi zachętę dla potencjalnych kandydatów kolejnych edycji.

Stawiamy na ciągły rozwój

Średnio 27 godzin spędził każdy z nas na szkoleniu w 2017 roku. Doświadczenie i stale aktualizowana wiedza naszych pracowników jest kluczowym składnikiem wartości, którą dostarczamy klientom. Dla samych pracowników różnorodne szkolenia stanowią cenne uzupełnienie ich profilu zawodowego. Cenią nas za to także potencjalni kandydaci.

Realizujemy w związku z tym szereg różnorodnych działań rozwojowych – od szkoleń specjalistycznych przez językowe po „miękkie”. Dbamy przy tym o praktyczny wymiar edukacji tak, by nasi pracownicy byli w stanie sprostać współczesnym wymaganiom – tak technologicznym, jak i np. menedżerskim.

Mamy przy tym świadomość, że szkolenia to nasza odpowiedź na wyzwania demograficzne. W strukturze wiekowej firm przemysłu ciężkiego, w tym naszej, dominują osoby w wieku 50+. W naszym przypadku niemal 30 proc. pracowników ma więcej niż 55 lat. Zależy nam na tym, by dzielili się oni swoim doświadczeniem – jako cenieni mentorzy – z osobami, które dopiero zaczynają swój zawodowy rozwój.

Szkolenia „szyte na miarę”

Dopasujemy program szkoleń do potrzeb pracowników i wyzwań, przed którymi stoi nasza organizacja. Naszym priorytetem pozostają programy wzmacniające świadomość i kulturę bezpiecznej pracy. Kontynuujemy działania szkoleniowe, nastawione na wzrost efektywności osobistej, umiejętności menedżerskich, współpracy zespołowej oraz promocję intermentoringu i wymiany wiedzy.

W 2017 roku uruchomiliśmy nowy katalog szkoleń umiejętności interpersonalnych, ściśle powiązany z naszą matrycą kompetencji. Promujemy również model nauczania 70-20-10, w którym kluczową rolę w rozwoju zapewniają wyzwania realizowane w codziennej pracy (20 proc. to wsparcie mentorów i współpraca z innymi; 10 proc. – tradycyjne formy szkoleń).

Coraz większą wagę przykładamy do działań rozwojowych „szytych na miarę”. Nasi menedżerowie regularnie oceniają się w ankiecie 360 stopni oraz świadomi już swoich wyników – planują indywidualne działania rozwojowe. Pomocne w tym procesie są również inne narzędzia badania potencjału, do udziału w których zapraszamy naszych pracowników.



Liczba godzin szkoleniowych pracowników w podziale na kategorie zatrudnienia

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Zarząd i dyrektorzy	173	810	983
Stanowiska kierownicze, wyższego i niższego szczebla	1930	19 467	21 397
Pozostali pracownicy administracyjni	7525	18 770	26 295
Stanowiska robotnicze	14 315	254 218	268 533
Łączna liczba godzin szkoleniowych	23 943	293 265	317 208

Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników w podziale na kategorie zatrudnienia

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Zarząd i dyrektorzy	17	14	14
Stanowiska kierownicze, wyższego i niższego szczebla	14	31	28
Pozostali pracownicy administracyjni	11	11	11
Stanowiska robotnicze	21	32	31
Łączna liczba godzin szkoleniowych	16	28	27

3.3. Aktywnie uczestniczymy w życiu lokalnych społeczności

Jesteśmy częścią lokalnych społeczności – to stąd wywodzą się nasi pracownicy i ich najbliżsi, to tu mieszkają nasi sąsiedzi. Zależy nam na tym, by pozytywnie wpływać na jakość życia i dobrostan mieszkańców. Aktywnie uczestniczymy w lokalnych programach, które owocują długofalowymi zmianami w jakości życia, zdrowia i otoczenia. Angażujemy się przede wszystkim w działania, które służą profilaktyce zdrowotnej, ekologii, edukacji, bezpieczeństwu, kulturze i sztuce oraz promocji aktywnego trybu życia. W 2017 roku zrealizowaliśmy ponad 70 projektów, na które przeznaczaliśmy blisko 1,8 mln zł.

- Ponad 70 projektów społecznych
- Wydatki na projekty społeczne:

1 765 000 zł

Włączamy się w działania, które są zgodne z 10 Ambicjami ArcelorMittal i odpowiadają na realne potrzeby mieszkańców. Precyzujemy je m.in. podczas konsultacji społecznych (w 2017 roku odbyły się one w Krakowie i Dąbrowie Górniczej), ale także w codziennych relacjach i współpracy. Wspólnie z partnerami społecznymi wypracowujemy rozwiązania adresowane do dużej liczby beneficjentów.



Karolina Muza-Adamiec, szef Biura Odpowiedzialności Biznesu

ArcelorMittal Poland regularnie wspiera projekty zdrowotne w miastach, w których prowadzi działalność. W dialogu lokalnym firma szczególnie naciska kładzie na inicjatywy poprawiające jakość życia mieszkańców w najbliższym sąsiedztwie. W tym roku ArcelorMittal Poland m.in. udzielił wsparcia Krapkowickiemu Centrum Zdrowia, pomagając w zakupie zestawu endoskopowego dla oddziału chirurgii ogólnej i ginekologiczno-położniczego. W Krakowie, kolejny już rok firma wspiera inicjatywę Pracowni Ekologicznej Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida – Ogrody Nowej Huty. Jedną z największych imprez, od lat przez nas dofinansowywanych, jest letni festiwal sportu – Juliada. W zawodach sportowych organizowanych dla dzieci i młodzieży, spędzających lipiec w mieście, w tym roku wzięło udział ponad 10 tys. uczestników.



Najważniejsze projekty, w które zaangażowaliśmy się w 2017 roku:

- Program minigrantów „Działam, pomagam, jestem wolontariuszem”, ta edycja była poświęcona ekologii. Zrealizowano 10 projektów.
- Juliada (Kraków) – w trwających przez cały lipiec imprezach sportowych wzięło udział ponad **10 tys. uczestników**.
- Program ZainSTALuj się – kompleksowy program praktyk dla studentów oraz wsparcie dla 9 szkół technicznych.
- Półmaraton ArcelorMittal w Dąbrowie Górniczej (ponad 1500 uczestników).
- Pomoc dla bezdomnych zwierząt.
- Stypendia dla niepełnosprawnych studentów AGH (w VI edycji programu stypendialnego wsparliśmy 4 osoby).
- Wsparcie zakupu sprzętu laparoskopowego dla Krapkowickiego Centrum Zdrowia.
- Warsztaty Mała ARTzona – artystyczno-ekologiczne zajęcia dla dzieci oparte na idei upcyklingu (tworzenia przedmiotów ze zużytych surowców), organizowane przez Ośrodek Kultury im. Norwida.
- Programy realizowane przez krakowską Fundację Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz dąbrowską Fundację Ochrony Zdrowia (obie fundacje działają przy ArcelorMittal Poland).
- Zaangażowanie w charakterze głównego partnera w Tydzień Odpowiedzialnego Biznesu Katowice 2017.

Ekologiczne minigranty

Nasz program grantowy „Działam, pomagam, jestem wolontariuszem” łączy kilka ważnych dla nas celów. Przede wszystkim realnie pomaga lokalnym społecznościom: działania ekologiczne integrują mieszkańców, poprawiają jakość ich życia i otoczenia, uczą wspólnej troski o małą ojczyznę. Jednocześnie promujemy wśród naszych pracowników wrażliwość na potrzeby innych. Nasi zaangażowani wolontariusze są najbardziej skutecznymi ambasadorami programu.

Doceniamy osoby i organizacje, które aktywnie działają na rzecz lokalnych społeczności. Program nastawiony jest na wsparcie działalności statutowej organizacji pozarządowych, lokalnych klubów sportowych czy innych instytucji działających wśród i na rzecz społeczności lokalnych, skupionych wokół naszych hut.

Zdzieszowice

„Ścieżka dydaktyczna
„Od odpadu do rozkładu”

„Robotyka jako determinanta ekologicznych przedsięwzięć” – dodatkowe zajęcia z robotyki dla dzieci ze Szkoły Podstawowej nr 3

Krapkowice

„Ranger jest czysty i świeci przykładem” – ekologiczny biwak i warsztaty

Januszkowice

„Zwiększenie bioróżnorodności na terenach sołectwa Januszkowice – odtworzenie i utrzymanie zanikających gatunków zwierząt”

Dąbrowa Górnicza-Trzebieśławice

Ekologia w każdym wieku – od przedszkola do seniora – m.in. wycieczki rowerowe i piesze, połączone z likwidacją dzikich wysypisk.

Świętochłowice

„Ogród nas uwodzi” i „Ogród nas uzdrawia” – ogród dla seniorów

„Zielone trawniki, czyste chodniki – sprzątaj po swoim psie, bo on tego nie potrafi” – edukacja ekologiczna (recykling, sprzątanie po swoich pupilach)

Raciechowice

„Kto ma pszczoły ten ma miód, kto ma śmieci ten ma smród” – sprzątanie lasu i zapoznanie z działalnością ekologicznego gospodarstwa w tym pasieki

Dąbrowa Górnicza

„Jak pokochać przyrodę, żeby ona pokochała nas” – rewitalizacja terenu wokół Szkoły Podstawowej nr 11



Współpraca z Fundacją Ochrony Zdrowia

Od lat wspieramy Fundację Ochrony Zdrowia (FOZ) z Dąbrowy Górniczej, która troszczy się o zdrowie pracowników branży metalurgicznej i ich najbliższych. FOZ stawia mocno na profilaktykę – jako klucz do szybkiej diagnozy i lepszych rokowań w przypadku ewentualnych chorób. Włączamy się rokrocznie w działania FOZ, organizując choćby badania dla społeczności lokalnej ze Strzemieszyc, dzielnicy Dąbrowy Górniczej. Od września 2016 do października 2017 przebadaliśmy łącznie 1360 osób – dorosłych (pakiet kardiologiczny i badania spirometryczne) oraz młodzież i dzieci (pakiet alergologiczny).

Pomaganie leży w naszej naturze

Nasi pracownicy mają wielkie serca – i udowadniają to przez cały rok, dowodząc swoim zaangażowaniem społecznym, jak wiele można dać innym, poświęcając swój czas, energię i umiejętności. Kulminacją działań wolontariackich jest organizowany od 2009 roku Dzień Wolontariatu Pracowniczego. Co roku tysiące pracowników ArcelorMittal z całego świata angażują się w różne działania na rzecz potrzebujących. W Polsce zorganizowaliśmy 89 projektów we wszystkich naszych lokalizacjach.



Mariusz Stachańczyk, wolontariusz ArcelorMittal Poland Oddział w Sosnowcu

Pomaganie daje wiele radości i jest bardzo ciekawym zajęciem. Pomoc ofiarowana instytucjom i osobom prywatnym naprawdę inspiruje. Jeśli dołożymy do tego zabawę przy pracach wykonywanych wspólnie z wolontariuszami z ArcelorMittal Poland, to naprawdę chce się więcej.



Wolontariat 2017

89 akcji
271 wolontariuszy
15 000 beneficjentów
ponad 2700 przepracowanych godzin





05

Odpowiedzialność
za środowisko

Ambicje Zrównoważonego Rozwoju

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

Cele Zrównoważonego Rozwoju



Nasze najważniejsze osiągnięcia

- Pakiet głównych inwestycji, dostosowujący instalacje w naszych zakładach do wymogów środowiskowych BAT (*Best Available Technology*):



ZAKOŃCZONE:

- Nowy wydział węglpochodnych w koksowni w Krakowie
- Modernizacja elektrociepłowni w Sosnowcu
- Remont generalny wielkiego pieca nr 5 w Krakowie wraz z modernizacją odpylania hali namiarowej i lejniczej,
- Nowy wydział węglpochodnych w koksowni w Dzieszcowicach



W TOKU:

- Modernizacja odpylania w spiekalni w oddziale w Dąbrowie Górniczej
- Modernizacja odpylania w stalowni w oddziale w Dąbrowie Górniczej
- Modernizacja elektrociepłowni TAMEH POLSKA w Krakowie
- Modernizacja elektrociepłowni TAMEH POLSKA w Dąbrowie Górniczej

- **liczne projekty na mniejszą skalę, ale o dużym, pozytywnym wpływie na środowisko naturalne:**

- Odkurzanie w koksowni Kraków
- Modernizacja oświetlenia w oddziałach ArcelorMittal Poland
- Modernizacja sprężarek powietrza i azotu w oddziałach w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie

- **intensyfikacja komunikacji z zakresu ochrony środowiska:**

- Zaangażowanie w Forum na Rzecz Czystego Powietrza oraz EKO Forum w Dąbrowie Górniczej

Nasze plany

- Realizacja inwestycji, których celem jest minimalizacja oddziaływania naszych zakładów na środowisko:
 - 6 projektów inwestycyjnych w zakresie redukcji emisji pyłów do poziomu wymaganego przez BAT
 - 3 projekty inwestycyjne dotyczące spełnienia wymogów BAT 47: hermetyzacja procesów technologicznych i ograniczenie emisji niezorganizowanej z instalacji węglpochodnych
- Ograniczenie emisji dwutlenku węgla oraz efektywne wykorzystanie energii
- Dążenie do gospodarki niskoemisyjnej i zamkniętej



5.1. Efektywnie wykorzystujemy zasoby naturalne i mamy wysoki wskaźnik recyklingu

Koncentrujemy się na tym, by nasze procesy produkcyjne były coraz bardziej zrównoważone.

Na nasze prośrodowiskowe podejście składają się zarówno szeroko zakrojone „zielone” inwestycje, jak i zaangażowanie w projekty, które wspierają przechodzenie globalnej gospodarki na niskoemisyjną i zamkniętą, czyli taką, w której surowce się nie marnują, podlegając całkowitemu recyklingowi. Wierzymy, że idea gospodarki zamkniętej, wspierana mocno przez Komisję Europejską, jest szansą na to, by kraje naszego kontynentu, w tym Polska, zwiększały swą konkurencyjność.

W ramach grupy ArcelorMittal łączy nas przekonanie, że długofalowy, zrównoważony sukces wymaga ciągłych innowacji, by sprostać wymaganiom klientów i reagować na trendy społeczne i środowiskowe. Ta filozofia stała się jednym z motywów przewodnich raportu rocznego naszej grupy.

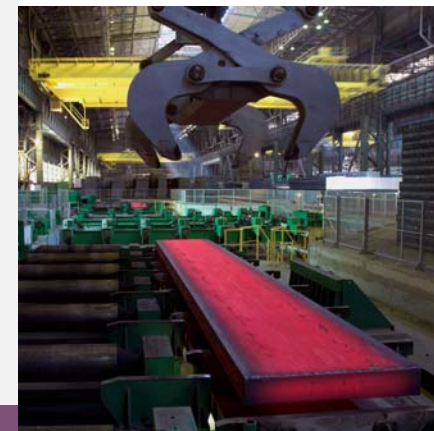
Jako producent stali – materiału, który ze swej natury jest „permanentny” – mamy szczególnie możliwości, by inicjować i wspierać trendy oraz innowacje, które służą lepszemu zagospodarowaniu zasobów. Współpracujemy z partnerami z różnych branż nad nowymi produktami i procesami biznesowymi, które mogą napędzać gospodarkę zamkniętą. Staramy się m.in. znaleźć bardziej efektywne sposoby zagospodarowania naszych produktów

ubocznych i odpadów, takich jak żużel, pył, szlam, ciepło, dwutlenek węgla i inne gazy cieplarniane. W ArcelorMittal Gent, w ramach pilotażu realizowanego z firmą LanzaTech opracowaliśmy nową technologię zamiany dwutlenku węgla w paliwo do odrzutowców.

Szczególne znaczenie mają dla nas projekty, realizowane z energochłonnymi sektorami – branżą hutniczą, cementową i chemiczną – nastawione na potencjalne synergie w procesie produkcyjnym i związane z tym możliwości redukcji emisji CO₂.

Nie mamy wątpliwości, że istotną rolę w budowaniu gospodarki zamkniętej odegrają nowe produkty, które będą wymagać mniej surowców. Mamy już na tym polu sporo osiągnięć, jak np. zaawansowane gatunki stali dla przemysłu motoryzacyjnego czy modele konstrukcji budynków, które można łatwo demontować i przenieść w inne miejsce. Kolejną innowacją procesowo-produktową jest leasing produktów, np. grodziec.

Podlegamy regulacjom środowiskowym na wielu poziomach: unijnym, krajowym i lokalnym. Dodatkowo stosujemy wewnętrzne, rygorystyczne wymagania, obowiązujące w grupie ArcelorMittal.



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

W ramach grupy ArcelorMittal wypracowaliśmy w 2017 roku zestaw pięciu strategicznych obszarów, które – w naszej ocenie – w największym stopniu zdecydują o tym, kim będziemy w przyszłości i jaką rolę odegramy w zrównoważonej gospodarce przyszłości. Za największe szanse/wyzwania na kolejne lata uznaliśmy:

- tworzenie zrównoważonej wartości
- cyfryzację
- produkcję niskowęglową
- bezpieczny, certyfikowany łańcuch dostaw
- innowacje

W ramach każdego z tych aspektów kluczową rolę przypisujemy działaniom minimalizującym nasze oddziaływanie na środowisko. Naszą ambicją są zwłaszcza projekty nastawione na zmniejszenie poziomu emisji do atmosfery, mającej bezpośredni wpływ na zmiany klimatyczne. Wierzymy, że tworząc zrównoważone innowacje, dopasowujemy się jeszcze bardziej do oczekiwań naszych odbiorców, co stabilizuje nasze przychody i redukuje inne ryzyka finansowe.

Zarządzamy odpadami i gospodarką wodno-ściekową

Ściśle monitorujemy gospodarkę wodno-ściekową, mającą bezpośredni wpływ na otaczające nas środowisko. Podejmujemy działania nastawione na redukcję ilości ścieków i ich efektywniejsze oczyszczanie, by w jak największym stopniu ograniczyć nasz negatywny wpływ na środowisko. Sukcesywnie zwiększamy odsetek odpadów, które są poddawane odzyskowi, redukując udział odpadów poddawanych unieszkodliwianiu.

W 2017 roku priorytetowo traktowaliśmy projekty, które dotyczyły:

- doskonalenia technologii monitorowania i opomiarowania, przekładających się na wzrost wydajności wykorzystywania zasobów wodnych (a w konsekwencji - ograniczania zużycia wody i strat w posiadanych instalacjach),
- efektywnego oczyszczania zrzucanych ścieków we własnej oczyszczalni ścieków, a co za tym idzie zawracania jak największej ilości oczyszczonych ścieków do procesu,
- monitorowania jakości wytwarzanych oraz zrzucanych ścieków,
- odpowiedzialnego przekazywania odpadów (zgodnie z hierarchią sposobów postępowania z odpadami) do uprawnionych odbiorców, posiadających stosowne zezwolenia w tym zakresie,
- zaangażowania w działania na rzecz maksymalizacji wykorzystania odpadów hutniczych w procesach produkcyjnych innych branż przemysłu.

Hierarchia postępowania z odpadami

- 1) zapobieganie powstawaniu odpadów
- 2) przygotowywanie do ponownego użycia
- 3) recykling
- 4) inne procesy odzysku
- 5) unieszkodliwianie





Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

Metoda postępowania z odpadem	Dąbrowa Górnicza		Kraków		Zdzieszowice		Świętochłowice		Sosnowiec		Chorzów		SUMA
	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	waga odpadów niebezpiecznych [tona]	waga odpadów innych niż niebezpieczne [tona]	
Recycling	0	1 418 934	0	424 885	0	0	0	0	0	0	0	0	1 843 819
Odzyskiwanie (z wyłączeniem recyklingu)	5	1 504 620	901	702 902	0	2230	0	646	0	0	0	0	2 211 303
Unieszkodliwienie (w ramach organizacji)	96	0	0	91 417	0	2475	0	0	0	0	0	0	93 988
Przekazanie do uprawnionych odbiorców	411	1 501 300	948	270 417	18	3486	536	13 563	398	55 689	22	6204	1 853 022
Inne (magazynowanie)	0	0	0	50 927	0	0	0	0	0	3 000	0	0	53 927
Całkowita waga odpadów	512	4 424 884	1849	1 540 548	18	8191	536	14 209	398	58 689	22	6204	6 056 059

Wykorzystujemy surowce z recyklingu

Specyfika naszej działalności zakłada, że jesteśmy zależni od surowców nieodnawialnych. W strukturze naszych surowców dominują rudy (7,7 mln ton w 2017 roku) i węgiel (6,4 mln ton).

Jako wiodący producent stali – surowca nadającego się w 100 proc. do recyklingu – przykładamy szczególną wagę do gospodarki surowcowej, ze szczególnym uwzględnieniem procesów, które mogą częściowo opierać się na surowcach pochodzących z recyklingu. W 2017 roku udało nam się nadać „drugie życie” 808 066 tonom złomu (to 4 proc. masy materiałów użytych do produkcji).

Surowce nieodnawialne (zużycie w tonach)

Węgiel	6435
Koks	2490
Topniki	1 542 642
Żelazostopy	78 054
Dodatki nieżelazne	16 830
Rudy	7 677 000
Łączne zużycie surowców nieodnawialnych [tony]	9 317 016



5.2. Odpowiedzialnie korzystamy ze środowiska i ograniczamy nasz negatywny wpływ na jakość wody, gleby i powietrza

Całościowo podchodzimy do zarządzania naszym wpływem na środowisko. Przykładamy szczególną wagę do racjonalnego wykorzystania zasobów. Stosujemy najnowocześniejsze, najlepsze z dostępnych rozwiązania techniczne (ang. BAT) i doskonalimy nasze instalacje, by w możliwie najmniejszym stopniu wpływać na jakość wody, gleby i powietrza.

Nasze podejście do zaangażowania w ochronę środowiska naturalnego ujęliśmy w Polityce Środowiskowej ArcelorMittal Poland. Strategiczne cele środowiskowe zawarte są także w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ).

ZSZ, zgodny m.in. z normą środowiskową ISO 14001:2004, od 2010 roku całościowo obejmuje kluczowe procesy w naszej firmie. W ramach ZSZ zobowiązujemy się do:

- ciągłej poprawy wyniku energetycznego realizowanych procesów, w szczególności poprzez skoncentrowanie wysiłków na rzecz racjonalnego zużycia energii i innych mediów,
- racjonalnego wykorzystywania zasobów naturalnych oraz mediów energetycznych i dokonywania zakupów energooszczędnych produktów i usług w celu poprawy wyniku energetycznego,
- prowadzenia analizy ryzyka wszystkich zidentyfikowanych procesów oraz monitorowania wyników ich funkcjonowania i skuteczności w zakresie m.in. ochrony środowiska i energetyki,
- ciągłego podejmowania zadań projakościowych, środowiskowych i energetycznych.

Poszczególne oddziały ArcelorMittal Poland wdrożyły dodatkowe rozwiązania systemowe, np.: System Zarządzania Energią w Sosnowcu, certyfikowany zgodnie z normą ISO 50001:2009; obligatoryjny System Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w oddziałach w Dąbrowie Górniczej, Krakowie oraz Zdzeszowicach.



Karl Buttens, szef ochrony środowiska, ArcelorMittal

Spółeczności lokalne oczekują wysokich standardów firmy w zakresie zarządzania zasobami powietrza, gleby i wody. Musimy sprostać ich oczekiwaniom, wdrażając innowacje i inwestycje, spełniające wszystkie wymagane od nas standardy oraz otwarcie informując o naszych planach rozwoju. Zdobycie zaufania społeczności jest kluczem do naszej licencji na działanie w ich otoczeniu.





W zgodzie z regulacjami

Zakłady przemysłowe posiadają wszystkie aktualne pozwolenia na korzystanie ze środowiska, monitorują swoje oddziaływanie i uiszczają stosowne opłaty środowiskowe. W rozwoju w zgodzie z regulacjami wspiera nas ZSZ, ale także kultura organizacyjna i odpowiedzialność za konsekwencje naszych działań. Nad zgodnością z regulacjami prawnymi w aspekcie ochrony środowiska czuwa specjalnie powołana komórka ochrony środowiska, która dodatkowo odpowiada za spełnienie wymagań formalno-prawnych (sprawozdawczość, raporty, opłaty, itp.). Zgodność z wymaganiami prawnymi sprawdzamy w ramach audytów zewnętrznych oraz wewnętrznych (w tym audytów ZSZ). Stosowne inspekcje wykonują ponadto organy kontrolne.

Wypełniając wymogi normy PN-EN ISO 14001 oraz przepisy prawa odnośnie ochrony środowiska, rokrocznie poddajemy nasze procesy audytom na kilku poziomach. Są to:

- zewnętrzny audyt akredytowanej jednostki certyfikującej z zakresu PN-EN ISO 14001,
- wewnętrzny audyt z zakresu powyższej normy. Ocena Zgodności z przepisami prawa, wykonywana przez zewnętrzną jednostkę audytującą,
- audyt „recyklera”, wykonywany przez akredytowaną jednostkę certyfikującą w związku z prowadzeniem recyklingu odpadów opakowaniowych,
- inne kontrole i inspekcje organów zewnętrznych.

Działanie zgodnie z najwyższymi standardami i przepisami. Ewentualne kary traktujemy jako sygnał, że musimy udoskonalić nasze procesy, tak aby minimalizować nasze negatywne oddziaływanie na otoczenie. W 2017 r. otrzymaliśmy jedną karę – zapłaciliśmy 28 tys. zł za nadmierny hałas w bazie przetadunku rud w oddziale w Dąbrowie Górniczej.

Zarządzanie zużyciem wody

Mamy świadomość, że woda jest na świecie dobrem rzadkim, dlatego priorytetowo traktujemy działania racjonalizujące jej zużycie. Choć jest to niezbędny składnik naszych procesów, dążymy do tego, by wykorzystywać ją odpowiedzialnie. Dążymy m.in. do zamykania obiegów wodnych, inwestujemy w rozwiązania, które prowadzą do ograniczenia strat wody. Uzdadniamy wodę, by zapewnić jej odpowiednią czystość. Jedną z większych inwestycji zainicjowanych w 2017 roku była modernizacja i rozbudowa stacji uzdatniania wody w walcowni gorącej w hucie w Krakowie. Projekt ten był odpowiedzią na zwiększenie mocy produkcyjnych i większe zapotrzebowanie na wodę przemysłową do chłodzenia urządzeń i walcowanych słabów. W ramach rozbudowy stacji powstały 3 nowe obiekty (osadnik, chłodnia wentylatorowa oraz nowa część hali filtrów żwirowych). Stacja po rozbudowie dalej funkcjonuje w obiegu zamkniętym (woda może być wielokrotnie uzdatniana). Dążymy do zmniejszenia strat w obiegach wodnych np. w ubiegłym roku zainwestowaliśmy w poprawę monitoringu wody pitnej w krakowskiej hucie, gdzie wewnętrzna sieć wodociągowa liczy ponad 130 km. Chcąc

chronić ten cenny zasób i zapewnić naszym pracownikom dobrą wodę pitną, objęliśmy sieć nowoczesnym monitoringiem. Możemy dzięki niemu szybko lokalizować i likwidować niekontrolowane wycieki. Działania już przyniosły wymierne efekty. Poziom strat r/r spadł z 25,8 proc. do 19,3 proc. Mniejsza ilość wody wtłoczonej do sieci to również oszczędność energii elektrycznej i mniejsze opłaty za korzystanie ze środowiska

Także w kontekście gospodarki wodnej czujemy się zobowiązani i odpowiedzialni za sąsiedztwo naszych zakładów. Przykładowo, obieg wodny zakładu w Krakowie i Dąbrowie Górniczej obsługuje szereg przedsiębiorstw (dostawa wody przemysłowej i pitnej, odprowadzenie ścieków). Nasze sieci kanalizacyjne służą także odwadnianiu osiedli mieszkaniowych, a tzw. obieg zewnętrzny zapewnia podłączenie odwodnień szlaków komunikacyjnych, przebiegających w rejonie krakowskiej huty. Z kolei w oddziale w Zdzeszowicach zakładowa oczyszczalnia ścieków przyjmuje i oczyszcza także ścieki komunalne z okolicznych gmin.



Pobór wody w podziale na źródła

[m ³]	Dąbrowa Górnicza	Kraków	Zdzeszowice	Świętochłowice	Sosnowiec	Chorzów
Wody powierzchniowe z rzek	0	5 976 000	5 487 609	0	29 910	0
Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych	9 068 413	8000	4888	256 213	176 300	8861
Dostawy wody podziemnej	0	1 057 000	2 305 797	0	0	0
Łączna objętość wody pobranej ze wszystkich uwzględnionych źródeł	9 068 413	7 041 000	7 798 294	256 213	206 210	8861

Zarządzanie emisjami

Nasze procesy produkcyjne nieodłącznie wiążą się z emisjami substancji do powietrza; nie istnieją technologie bezemisyjnej produkcji stali. Traktując priorytetowo kwestię ochrony środowiska, dokładamy wszelkich starań, aby maksymalnie ograniczać poziom emisji.

Do redukcji emisji zanieczyszczeń – przez zmiany technologiczne i inwestycje w nowoczesne urządzenia ochrony atmosfery – obligują nas odpowiedzialność wobec mieszkańców okolic naszych zakładów, jak również coraz bardziej restrykcyjne przepisy. Limity emisji określone w konkluzjach BAT przekładają się na pozwolenia środowiskowe, o które występujemy dla naszych instalacji i do których musimy nasze instalacje dostosować.

Proces inwestycyjny rozłożyliśmy na wiele lat; w pierwszej kolejności realizujemy projekty, które – w naszej ocenie – przyniosą największy efekt ekologiczny. Zakładamy, że ten wyjątkowy wysiłek inwestycyjny już w 2018 roku przyniesie istotną redukcję emisji pyłowych.

Dzięki zastosowaniu urządzeń odpylających w 2017 roku udało nam się zatrzymać **236 095 ton** pyłu w naszych instalacjach.

Emisje związków NO_x, SO_x i inne emisje do powietrza

Związki [Mg]	Dąbrowa Górnicza	Kraków	Zdzieszowice	Świętochłowice	Sosnowiec	Chorzów
1a. Emisja związków do powietrza						
NO _x (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu)	5027	740	2301	62	90	42
SO _x	5283	260	997	0	37	0
1b. Emisja pyłów do powietrza						
Pył całkowity (wszystkie możliwe pyły emitowane przez zakłady)	4303	430	115	3	0	0
W tym PM 10	1896	260	85	3	0	0
Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających	186 529	44 788	3282	1496	0	0



Redukcja emisji gazów cieplarnianych

Realizujemy dobrowolne inicjatywy służące ograniczeniu emisji. Największy efekt ekologiczny przyniósł projekt modernizacji rekuperatora pieca nr 1 w walcowni dużej w Dąbrowie Górniczej; bezpośrednią redukcję dwutlenku węgla oszacowaliśmy na 27 703 t rocznie.

Ponadto w zakładach w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Świętochłowicach i Zdzeszowicach, w ramach modernizacji oświetlenia, zainstalowaliśmy niskoemisyjne oprawy LED. Audyt efektywności energetycznej potwierdził, że projekt przyniósł bardzo dużą – wynoszącą ponad 75 proc. – redukcję zużycia energii elektrycznej. Objęte inwestycją oddziały przed modernizacją zużywały 6,3 tys. MWh rocznie; po zrealizowaniu inwestycji – 1,5 tys. MWh rocznie.

Innym, ważnym projektem mającym na celu ograniczenie zużycia energii elektrycznej była modernizacja sprężarek powietrza i azotu w oddziałach w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie.

Projekt o wartości ponad 20 mln zł obejmuje dostawę, wymianę oraz serwisowanie zdalnie sterowanych sprężarek powietrza i azotu w oddziałach w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie. Modernizacja wiąże się z redukcją o ok. 24 proc. zużycia energii elektrycznej. Istotnie poprawi się także jakość powietrza energetycznego (dzięki obniżeniu jego wilgotności do 80 proc.) oraz warunki pracy w halach (przede wszystkim zmniejszy się poziom hałasu).

Kolejnym ważnym projektem w efektywność energetyczną była modernizacja rekuperatora walcowni dużej w oddziale w Dąbrowie Górniczej. Nowy rekuperator charakteryzuje się większą sprawnością odzysku ciepła pochodzącego ze spalin. Dzięki modernizacji zwiększyła się temperatura powietrza spalania, co przełożyło się na redukcję zużycia gazu mieszanego o 10–12 m³ na tonę. Osiągnięte efekty potwierdził pozytywny audyt energetyczny, przeprowadzony we wrześniu 2017 roku.



Inicjatywa

Inicjatywa	Charakter inicjatywy obowiązkowa (wynikająca z przepisów prawnych) / dobrowolna	Redukcja gazów cieplarnianych [tCO ₂]	
Dąbrowa Górnicza / walcownia duża / Modernizacja rekuperatora pieca nr 1		27 703	redukcja bezpośrednia
Dąbrowa Górnicza / wapiarnia / Modernizacja oświetlenia - wymiana na LED		401	
Kraków / walcownia gorąca blach / Modernizacja oświetlenia hali - wymiana na LED	Inicjatywa dobrowolna	711	
Świętochłowice / Modernizacja oświetlenia hal - wymiana na LED		2283	redukcja pośrednia
Zdzeszowice / Modernizacja oświetlenia elektrociepłowni ECII - wymiana na LED		374	
Świętochłowice / Modernizacja oświetlenia zewnętrznego - wymiana na LED		115	

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (scope 1)

Emisje bezpośrednie	[tCO ₂]						
	Lokalizacja >	Dąbrowa Górnicza	Kraków	Zdzieszowice	Świętochłowice	Sosnowiec	Chorzów
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła		-	-	210 979	38 042	81 751	9571
Emisja z przetwarzania fizycznego i chemicznego		4 939 568	1 367 044	916 272	-	-	-
Suma emisji bezpośrednich		4 939 568	1 367 044	1 127 251	38 042	81 751	9571

Wskaźnik emisji CO₂ w przeliczeniu na tonę wyrobu

Emisje w przeliczeniu na tonę wyrobu	Wartość
Emisje w przeliczeniu na tonę stali (huty zintegrowane Kraków i Dąbrowa Górnicza)*	1,13
Emisje w przeliczeniu na tonę koksu (koksownia w Zdzieszowicach)*	0,289

* W ramach wskaźnika dotyczącego CO₂ uwzględniono emisje bezpośrednie w oparciu o obowiązujące przepisy oraz regulacje krajowe i europejskie.





Investujemy w ochronę środowiska

Wieloletni, szeroko zakrojony program inwestycyjny pomaga nam coraz lepiej chronić środowisko poprzez m.in. sukcesywny wzrost efektywności energetycznej naszych zakładów. Także w 2017 roku kontynuowaliśmy i zainicjowaliśmy wiele „zielonych” inwestycji. Angażowaliśmy się także w ważne dla mieszkańców projekty ekologiczne.

W niniejszym raporcie przybliżamy najważniejsze z nich.

Wartość projektów środowiskowych w Dąbrowie Górniczej przekracza **700 mln zł**

• Nowy system odpylania w stalowni w Dąbrowie Górniczej

We wrześniu 2017 roku położyliśmy fundamenty pod budowę nowego systemu odpylania. Gigantyczna inwestycja wpisuje się w wymogi unijnej dyrektywy dotyczącej limitów emisji przemysłowych, ograniczy emisje niezorganizowane pyłu oraz poprawi warunki BHP dla pracowników zakładu. Prace dotyczą modernizacji istniejącego systemu odpylania oraz budowy nowej odpylni, wielkością zbliżonej do bloku mieszkalnego, co przełoży się na znaczne obniżenie emisji pyłów podczas wytapiania stali z surowki i złomu. Ponadto, na wysokości ok. 40 m zainstalowane zostaną gigantyczne okapy. Wyłapią one tzw. emisję niezorganizowaną, która obecnie widoczna bywa nad budynkiem stalowni. Okapy są wysokie i szerokie na 12 metrów, a waga każdego z nich to 12 ton. Nad każdym z trzech konwertorów (urządzeń, w których powstaje stal), zamontowane zostaną trzy takie „pochłaniacze”. Dzięki realizacji tych zadań wydajność systemu odpylania zwiększy się trzykrotnie. Wartość tego projektu wynosi 200 mln zł.

• Modernizacja odpylania taśm spiekalniczych nr 1 i 3 w Dąbrowie Górniczej

Inwestycję rozpoczęliśmy jeszcze w 2016 roku. Dzięki inwestycji proces produkcyjny stali będzie bardziej przyjazny dla środowiska – ograniczy emisję pyłów z taśmy spiekalniczej, zgodnie z wymaganiami najlepszych dostępnych technik

(BAT). Projekty dotyczące spiekalni polegają na budowie nowoczesnych filtrów dla taśm spiekalniczych, które wykorzystywane są do tworzenia spieku rudy żelaza – podstawowego składnika wsadu dla wielkich pieców. Każda z instalacji odpylających będzie hybrydą: połączeniem dwóch typów filtrów – elektrostatycznego i workowego – w jednej obudowie. Do jednej taśmy przyporządkowane będą aż dwa takie zestawy. W październiku 2017 roku uruchomiono pierwszy filtr dla taśmy nr 3, natomiast rozruch drugiego nastąpił w pierwszej połowie maja 2018 roku. Bliźniaczy projekt dotyczy taśmy spiekalniczej nr 1. Cała inwestycja pozwoli ponad sześciokrotnie zmniejszyć emisję pyłu na obydwu taśmach. Wartość przedsięwzięcia to ponad 140 mln zł.

• Modernizacja wydziału węglopochodnych w Oddziale Zdzeszowice

W maju 2017 roku zakończyliśmy inwestycję rozpoczętą w 2013 roku. W ramach projektu o wartości 205 mln zł, dostosowaliśmy technologie odsiarczania gazu koksowniczego do norm BAT, całkowicie eliminując przy tym emisję z wytwórni kwasu siarkowego oraz amoniakalni sytnikowej. Powstająca w procesie siarka, mająca niemal stuprocentową czystość, stała się produktem handlowym. Prace zakończyliśmy na dwa lata przed wymaganym prawem terminem.



Tomasz Ślęzak, członek Zarządu, dyrektor ds. relacji z sektorem publicznym, nadzoru właścicielskiego i zarządzania majątkiem, energetyki i ochrony środowiska

Dostosowanie naszych instalacji do wymogów unijnej dyrektywy o emisjach przemysłowych to wydatek znacznie przekraczający miliard złotych wydanych w latach 2015 - 2018. Pod kątem jej zapisów unowocześniliśmy już m.in. krakowską koksownię i krakowski wielki piec. W Zdzieszowicach zmodernizowaliśmy wydział węglpochodnych, a w Sosnowcu elektrociepłownię. To ogromny wysiłek modernizacyjny i wielki wydatek, dlatego cieszymy się, że na część tych zadań udało nam się uzyskać pożyczki z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

• **Modernizacja elektrociepłowni TAMEH POLSKA w Krakowie**

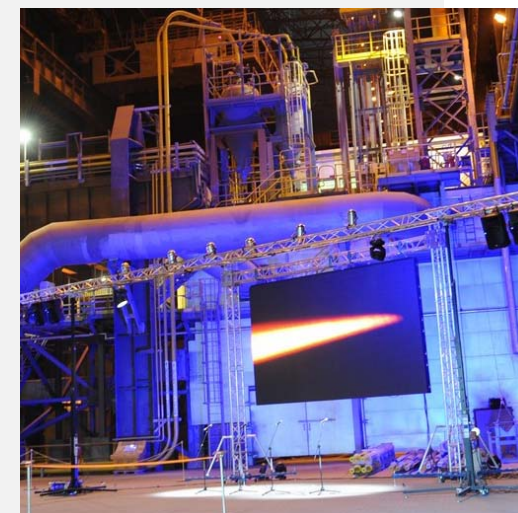
finał zainicjowanej w 2015 roku inwestycji planowany jest na połowę 2019 roku. Inwestycja, której wartość znacząco przekracza 300 mln zł, nie tylko poprawi efektywność wytwarzania energii elektrycznej, ale przed wszystkim istotnie ograniczy oddziaływanie zakładu na środowisko naturalne. Po modernizacji elektrociepłownia całkowicie zrezygnuje z węgla, który zastąpią gazy hutnicze: wielkopiecowy i koksowniczy oraz gaz ziemny - jako paliwo alternatywne. Inwestycja realizowana w elektrociepłowni przyniesie również znaczące korzyści mieszkańcom Krakowa, bo odejście od opalania węglem radykalnie zmniejszy oddziaływanie na środowisko:

- pył - redukcja emisji o 90 proc.
- NOx - tlenki azotu - redukcja emisji o 83 proc.
- SO₂ - dwutlenek siarki - redukcja emisji o 80 proc.
- CO - tlenek węgla - redukcja emisji o 40 proc.
- CO₂ - dwutlenek węgla - redukcja emisji o 20 proc.

Nowoczesne urządzenia wpłyną też na ograniczenie hałasu, a większa sprawność kotłów pozwoli zmniejszyć zużycie paliwa potrzebnego do produkcji. Radykalnie zmniejszy się także ilość powstających w instalacji odpadów, na potrzeby produkcyjne będzie także używane mniej wody.

• **Modernizacja elektrociepłowni TAMEH POLSKA w Dąbrowie Górniczej**

Projekt o wartości 300 mln zł zakłada budowę kompletnej instalacji odsiarczania i odazotowania spalin, dostosowanych do dyrektywy BAT. Dzięki tej inwestycji spaliny powstające w kotłach energetycznych będą najpierw odsiarczane po wejściu w reakcję z wapnem, a później dodatkowo odpylane. Następnie, po podgrzaniu do odpowiedniej temperatury, będą poddawane odazotowaniu przy użyciu wody amoniakalnej. Efekt środowiskowy będzie olbrzymi. Ta instalacja pozwoli ograniczyć emisję pyłów o ponad 86 proc., tlenków azotu o 35 proc., a dwutlenków siarki o 66 proc.



Poniższa tabela ukazuje będące w trakcie realizacji i zrealizowane w 2017 roku inwestycje nastawione na redukcję wpływu firmy na środowisko naturalne

Nazwa projektu	Krótki opis	Lokalizacja	Planowane nakłady w mln PLN	Planowany termin zakończenia
Taśma spiekalnicza 1	Redukcja emisji pyłów	Dąbrowa Górnica	60	Wrzesień 2018
Taśma spiekalnicza 3			70	Maj 2018
Elektrofiltr układu odpylania chłodni spieku taśmy spiekalniczej DL-1			9,2	Grudzień 2018
Elektrofiltr układu odpylania chłodni spieku taśmy spiekalniczej DL-3			8,4	Październik 2018
Modernizacja elektrofiltra sortowni spieku			8,9	Wrzesień 2019
Modernizacja elektrofiltra na węźle rozdzielczym WR-8 wraz z wyciszeniem ssawy E4			8,4	Grudzień 2018
Modernizacja elektrofiltra wywrotnicy koksu			8,9	Wrzesień 2019
Modernizacja odpylania wywrotnic rudy żelaza – budowa pneumatycznego systemu transportu pyłu do namiarowni E1			8,9	Wrzesień 2019
Modernizacja głównej odpylni i eliminacja emisji niezorganizowanej	Redukcja emisji pyłów i eliminacja emisji niezorganizowanej		122,2	Grudzień 2018
Modernizacja pierwotnego systemu oczyszczania gazu konwertorowego			79,8	Grudzień 2018
Modernizacja magazynu smoły	Spełnienie wymogów BAT 47: hermetyzacja procesów technologicznych i ograniczenie emisji niezorganizowanej z instalacji węglowodnorodnych	Zdzieszowice	4,2	Wrzesień 2018
Hermetyzacja punktu załadunku polimerów			4,2	Wrzesień 2018
Hermetyzacja węzła technologicznego kondensacji			4,2	Wrzesień 2018
Zmiana preparatu pasywującego z sześciowartościowego na trójwartościowy	Dostosowanie do polskich przepisów środowiskowych wynikających ze zmiany Aneksu 14 do Dyrektywy REACH 1907/2006.	Świętochłowice	0,8	2017
Instalacja systemu ciągłego pomiaru emisji pyłów na urządzeniach odpylania wtórnego	Dostosowanie do wymogów BAT 14	Dąbrowa Górnica	0,4	Marzec 2018
Modernizacja instalacji do oczyszczania ścieków (dodatkowe oczyszczanie związków refrakcyjnych)	Spełnienie norm środowiskowych w zakresie stężenia związków refrakcyjnych w ściekach	Zdzieszowice	3,8	2017
System odpylania sortowni numer 2	Spełnienie wymagań BAT 52 w zakresie emisji pyłów	Zdzieszowice	2,1	Wrzesień 2018
Budowa instalacji wody amoniakalnej	Spełnienie warunków Pozwolenia Zintegrowanego w zakresie emisji zanieczyszczeń z instalacji oczyszczania gazu i wód	Kraków	8,4	Grudzień 2019

5.3. Wspieramy przejścia na gospodarkę niskoemisyjną poprzez odpowiedzialne korzystanie ze źródeł energii

Rozwinięte kraje świata już dziś w dużym stopniu opierają się na niskoemisyjnych źródłach energii. Wierzymy, że od tego cywilizacyjnego trendu nie ma odwrotu. Jako wiodące przedsiębiorstwo w Polsce chcemy promować najlepsze praktyki odpowiedzialnego korzystania ze źródeł energii.

Podchodzimy kompleksowo do zarządzania źródłami energii. W naszej Polityce Energetycznej, zawartej w Zintegrowanym Systemie Zarządzania, deklarujemy, że spełniamy przepisy prawa europejskiego i polskiego oraz działamy zgodnie z m.in. normą ISO 50001:2011. Zobowiązujemy się tym samym do ciągłej poprawy wyniku energetycznego realizowanych procesów, w szczególności poprzez skoncentrowanie wysiłków na rzecz racjonalnego zużycia energii i innych mediów.

Ściśle monitorujemy i analizujemy zużycie mediów energetycznych. Sięgamy po nowoczesne technologie, które pomagają nam efektywnie gospodarować energią. Przykładowo, wykorzystujemy wewnętrznie gazy opałowe (np. gaz wielkopiecowy, koksowniczy czy konwertorowy), dzięki czemu wykluczamy ich emisję do środowiska i ograniczamy zużycie np. gazu ziemnego, który musielibyśmy kupić na zewnętrznym rynku.

Gazy te wykorzystywane są na potrzeby instalacji (np. wielkich pieców, baterii koksowniczych, pieców walcowniczych) lub do produkcji energii elektrycznej i pary w TAMEH (holding ArcelorMittal i Tauron) Co roku każdy zakład produkcyjny określa

własne cele i zadania energetyczne. Kontrolujemy je w ramach comiesięcznego monitoringu. Wypracowaliśmy dobrą praktykę cyklicznych spotkań przedstawicieli zakładów produkcyjnych z osobą nadzorującą System Zarządzania Energią ISO 50001, co bardzo ułatwia komunikację i przepływ danych. W 2017 roku zużyliśmy 136 747 283 GJ. W porównaniu z poprzednim rokiem zużyliśmy o 5 051 756 GJ więcej energii, co stanowi 5,6 proc., ale wzrost produkcji stali surowej w tym okresie wyniósł ok. 9 proc.*.

Zużycie energii w organizacji

Podobnie jak w poprzednich latach, w wyczeniu ujmujemy zużycie energii przez nasze zakłady na potrzeby własne (zakupioną energię elektryczną, gaz ziemny, węgiel koksujący, gaz koksowniczy, węgiel energetyczny, benzynę, olej opałowy, olej napędowy, płynny gaz oraz ciepło), zakupioną z zewnątrz koks minus ilość sprzedanych przez nas nośników energii (gazu koksowniczego, wielkopiecowego i konwertorowego oraz koksu).

W 2017 roku za korzystanie ze środowiska, tj. emisję do powietrza, pobór wody i odprowadzanie ścieków oraz składowanie odpadów, uiściliśmy opłatę w wysokości 36 490 223 zł.



5.4. Angażujemy się w lokalne inicjatywy ekologiczne

Wiemy, że stan środowiska naturalnego to także suma codziennych wyborów i nawyków każdego z nas. Dlatego chętnie włączamy się w działania, które integrują lokalne społeczności wokół wyzwań ekologicznych. Dofinansowujemy minigrantami ciekawe inicjatywy ekologiczne (więcej na str. 49 w rozdziale „Odpowiedzialność za pracowników i lokalne społeczności”). Inspirujemy do zmian w najbliższym otoczeniu, które służą środowisku naturalnemu. Włączamy się w dyskusje na temat tego, jak możemy wykorzystać synergii lokalnych firm, środowisk naukowych, organizacji pozarządowych, by walczyć z zanieczyszczeniami powietrza i minimalizować niekorzystne zmiany klimatyczne.



Wybrane ekoinicjatywy lokalne w 2017 roku:

• Stojaki rowerowe... ze starych pieców

Aktywnie włączamy się w działania władz Krakowa, nastawione na redukcję smogu. W ramach realizowanego od 2014 roku Programu Ograniczenia Niskiej Emisji (PONE) mieszkańcy mogą uzyskać dofinansowanie na montaż nowych, ekologicznych pieców. Nasza firma gromadzi demontowane piece i przetapia je na stojaki rowerowe, przyczyniając się jednocześnie do popularyzacji ekologicznego środka transportu. Rozpiliśmy wśród mieszkańców konkurs na projekt stojaka. Zamontujemy je przy krakowskich szkołach i w innych miejscach, wskazanych przez mieszkańców w plebiscyie.

• Forum na rzecz czystego powietrza

Uczestniczyliśmy w organizowanym przez Urząd Miasta Krakowa „Forum na Rzecz Czystego Powietrza”. W spotkaniu, które odbyło się 5 października 2017 roku, głos zabrali m.in. Geert Verbeeck, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland oraz Tomasz Ślęzak, dyrektor energetyki nadzoru właścicielskiego i zarządzania majątkiem, energetyki i ochrony środowiska. Nasi eksperci w swoich wystąpieniach odnosili się przede wszystkim do tego, jak bezprecedensowe w swojej skali inwestycje (3 mld zł inwestycji w krakowską hutę) przyczyniają się do poprawy jakości powietrza i życia mieszkańców (poprzez m.in. redukcję emisji).

• Tysiąc wrzosów za makulaturę

Od lat propagujemy wśród lokalnych społeczności ideę recyklingu, uwrażliwiając naszych sąsiadów na to, że stan środowiska naturalnego zależy w dużym stopniu od naszych codziennych nawyków. Tym bardziej cieszy nas bardzo duża frekwencja podczas organizowanych przez nas akcji zbiórki surowców. W ubiegłych latach zachęcaliśmy do zbiórki m.in. baterii i elektrośmieci. W 2017 roku postawiliśmy na makulaturę. Za każde oddane 2,5 kg można było otrzymać sadzonkę wrzosów. Jeszcze przed rozpoczęciem akcji przed bramą główną krakowskiej huty ustawiała się kolejka oczekujących. Wykorzystujemy tego typu akcje do dzielenia się wiedzą, gdzie i jakie surowce można oddawać na co dzień (leki, sprzęty elektroniczne, baterie, itp.).

• Choinka za makulaturę

W grudniu 2017 roku mieszkańcy Krakowa mogli wymienić 2,5 kg makulatury na świąteczną choinkę. Pod główną bramą naszego oddziału rozdawaliśmy świerki białe, jałowce chińskie i sosny. Sprawdzona przy akcji „tysiąc wrzosów za makulaturę” formuła popularyzacji dobrych nawyków ekologicznych przyniosła efekt i tym razem – akcja cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem.

• Minigranty w ramach programu „Działam, pomagam, jestem wolontariuszem” (więcej na str. 48)



06

Jak raportujemy



Dane kontaktowe:

Karolina Muza-Adamiec

Karolina.Muza-Adamiec@arcelormittal.com

O raporcie

Raportujemy wydarzenia i działania związane z naszą odpowiedzialnością społeczną w cyklu rocznym. Niniejszy raport – już ósmy – odnosi się do 2017 roku. Konstruując jego zawartość, przyjęliśmy analogiczny zakres, zasięg i metodykę badania jak w poprzednim cyklu raportowania. Publikację przygotowaliśmy zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi raportowania GRI Standards na poziomie CORE.

Dane do raportu zbieraliśmy, bazując na wewnętrznych systemach raportowania. Dane nie zostały poddane zewnętrznej weryfikacji. Zaangażowanie najwyższej kadry kierowniczej w proces selekcji i weryfikacji danych gwarantuje ich rzetelność i prawdziwość.

W analizie istotności zastosowaliśmy badania ankietowe interesariuszy i kadry menedżerskiej. Cennym źródłem informacji były przeprowadzone w 2017 roku po raz pierwszy dwa panele konsultacyjne z reprezentantami interesariuszy w Dąbrowie Górniczej i Krakowie.

Dziękujemy za lekturę naszego raportu. Mamy nadzieję, że publikacja – wzorem ubiegłych lat – zainspiruje naszych interesariuszy do tego, by dalej dzielić się z nami opiniami i oczekiwaniami, dzięki którym możemy razem zmieniać jutro.

Lista tematów wybranych do analizy istotności:

1. Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia (przejrzysty system wynagrodzeń, benefitów, kontrola czasu pracy i elastyczne formy zatrudnienia).
2. Kodeks etyczny i wartości.
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy, wypadki przy pracy, szkolenia, rozwiązania wspierające bezpieczeństwo pracowników.
4. Promocja zdrowia i zdrowego stylu życia wśród pracowników.
5. Edukacja i rozwój pracowników różnych szczebli - budowa kompetencji pracowniczych, szkolenia wewnętrzne, dofinansowanie kursów i szkoleń zewnętrznych.
6. Badania opinii i satysfakcji pracowników.
7. Równe szanse w miejscu pracy i polityka zarządzania różnorodnością.
8. Firma przyjazna rodzinie i równowaga pomiędzy życiem prywatnym a pracą.
9. Przestrzeganie praw człowieka, zatrudnianie dzieci i nieletnich.
10. Strategia zarządzania wpływem środowiskowym (wdrożone w firmie systemy zarządzania środowiskowego), zarządzanie ryzykiem w obszarze ochrony środowiska.
11. Odpowiedź firmy na wyzwania związane ze zmianami klimatycznymi i zmniejszanie negatywnego oddziaływania na środowisko w całym łańcuchu dostaw.
12. Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy.
13. Zużycie energii - pomiar, programy zmniejszenia zużycia, itp.
14. Zużycie wody - pomiar, programy zmniejszenia zużycia, itp.
15. Emisje gazów cieplarnianych – pomiar, programy zmniejszenia emisji oraz wpływ emisji na stan lokalnego środowiska.
16. Gospodarowanie odpadami .
17. Odzysk materiałów, wykorzystanie materiałów z recyklingu.
18. Zarządzanie transportem i logistyką (optymalizacja tras przejazdu, dostaw).
19. Działania edukacyjne oraz angażowanie klientów, pracowników i innych interesariuszy w działania w obszarze ochrony środowiska.
20. Zielone biuro - inicjatywy, efekty, wewnętrzna kultura ekologiczna pracowników.
21. Strategia zaangażowania społecznego, prowadzenie strategicznego programu społecznego.
22. Dialog i współpraca z partnerami społecznymi (NGO).
23. Dialog z lokalną społecznością i wspieranie lokalnej społeczności, rozwój polityki dobrego sąsiedztwa.
24. Wolontariat pracowniczy - budowa zaangażowania pracowników w działania społeczne.
25. Sponsoring i inne rodzaje wsparcia lokalnych społeczności.
26. Ewaluacja efektów krótko i długofalowych działań społecznych firmy.
27. R&D, współpraca z jednostkami badawczymi, uczelniami, laboratoriami w tworzeniu innowacji produktowych.
28. Dbałość o jakość i bezpieczeństwo produktu.
29. Odpowiedź na potrzeby klientów, rozwój portfolio produktów, innowacje w produktach, nowe zastosowanie produktów, optymalizacja rozwiązań technicznych.
30. Relacje z klientami, w tym badania satysfakcji klientów.
31. Transparentność w działaniu oraz zapewnienie zgodności działania z prawem, jak również z innymi dobrowolnie przyjętymi normami postępowania (system compliance), w tym procesy, system zgłaszania naruszeń, szkolenia pracowników.
32. Polityka antykorupcyjna, zasady etyczne oraz etyka w zachowaniu wobec konkurentów.
33. Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw (kryteria i standardy doboru dostawców, w tym audyty pod kątem przestrzegania zasad CSR, edukacja, szkolenia i rozwój dostawców).
34. Podejmowanie wspólnie z partnerami biznesowymi i dostawcami przedsięwzięć służących realizacji działań CSR.
35. Dbałość o korzystanie z lokalnych / krajowych dostawców.



Dziękujemy serdecznie za wsparcie w przygotowaniu raportu:

- Marek Adamczyk
- Anna Bochenek
- Michał Borys
- Weronika Brzozok
- Maria Bujakowska
- Piotr Drzystek
- Damian Dyrka
- Adam Dziedzic
- Ewa Fidyk
- Przemysław Francik
- Andrzej Gabryś
- Rafał Garncarek
- Damian Gliński
- Piotr Gluźniewicz
- Anna Golik
- Marek Grabarz
- Małgorzata Iciek
- Rafał Jurusik
- Violetta Kałużny
- Maja Kamińska
- Aleksandra Kania
- Katarzyna Karcz-Mączka
- Andrzej Kleczko
- Krzysztof Kowolik
- Marcin Kowolik
- Agata Kozłowska-Szczerba
- Teresa Król
- Aleksander Krupa
- Gabriela Kubiś
- Agnieszka Kukla
- Magdalena Kuśmierz
- Anna Kuwałek
- Sabina Kwoczała
- Bożena Lacheta
- Łukasz Lachur
- Robert Ledwoń
- Marta Lenart-Kusak
- Krzysztof Lis
- Bogusława Łapaj
- Marta Marczevska
- Sebastian Matura
- Tomasz Mazurek
- Gabriel Migdał
- Małgorzata Misiek
- Krzysztof Mních
- Mirosław Motyka
- Wojciech Motyka
- Waldemar Musiał
- Karolina Muza-Adamiec
- Wojciech Ochojski
- Ewa Oczkowicz
- Monika Olech
- Oleg Ostropitski
- Michał Pająk
- Paweł Patyk
- Tomasz Plaskura
- Andrzej Proszowski
- Zdzisław Ruszkiewicz
- Halina Sara
- Magdalena Soboń-Stasiak
- Szymon Starzyński
- Anna Suszyńska
- Krzysztof Warchoń
- Irena Wiench
- Sylwia Winiarek
- Joanna Wojakowska
- Tomasz Wojciechowski
- Remigiusz Wojtas
- Agata Wojtaszek
- Agnieszka Woźniak
- Jolanta Zawitkowska
- Tomasz Zygmunt
- Katarzyna Zysk



GRI

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie
Informacje ogólne		
102-1	Nazwa organizacji	5
102-2	Główne marki, usługi i / lub produkty	9
102-3	Lokalizacja głównej siedziby	5
102-4	Liczba krajów w których działa organizacja i nazwy tych krajów	5
102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	5
102-6	Obsługiwane rynki	5
102-7	Skala działalności	5,8
102-8	Informacja o pracownikach i współpracownikach	36
102-9	Łańcuch dostaw organizacji	31
102-10	Znaczące zmiany w organizacji i łańcuchu dostaw w raportowanym okresie	n/a
102-11	Zasada ostrożności	53
102-12	Lista zewnętrznych inicjatyw przyjętych przez organizację	n/a
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	17
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	2-3
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	10, 13
102-17	Mechanizmy funkcjonujące w zakresie naruszeń zasad etycznych	14
102-18	Struktura nadzorcza organizacji	6-7
102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	18
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	34
102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy zaangażowanych przez organizację	18
102-43	Podjęcie do angażowania interesariuszy	18
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	19
102-46	Proces definiowania zawartości raportu oraz bariery raportowania istotnych aspektów.	19
102-47	Lista istotnych tematów	19

102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	n/a
102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	n/a
102-50	Okres raportowania	69
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	69
102-52	Cykl raportowania	69
102-53	Dane kontaktowe	69
102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	69
102-55	Indeks GRI	72
102-56	Potwierdzenie wiarygodności	69

Podjęcie zarządcze

103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	14, 19, 21, 34, 53
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego składowe	26, 39, 57, 58
103-3	Ocena podejścia do zarządzania	15, 26, 39

Wyniki ekonomiczne

201-1	Bezpośredni wpływ ekonomiczny	8
201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	53
201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach	34

Rynkowe

202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji	34
-------	---	----

GRI

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie
202-2	Procent wyższego kierownictwa pozyskanego z lokalnej społeczności w głównych lokalizacjach organizacji	37
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania	8
Praktyki zakupowe		
204-1	Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji	31
Antykorupcja		
205-1	Łączna liczba i procent operacji ocenianych pod względem ryzyka związanego z korupcją oraz znaczących zidentyfikowanych ryzyk	14
205-2	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych	14-15
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	15
Surowce		
301-1	Wykorzystane surowce według wagi i objętości	56
301-2	Wykorzystanie surowców z recyklingu	56
Energia		
302-1	Zużycie energii w organizacji	66
Woda		
303-1	Pobór wody w podziale na źródła	59
Emisje		
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (scope 1)	62
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych (GHG)	62
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	61
305-7	Emisje związków NOx, SOx i inne emisje do powietrza	60

Ścieki i odpady

306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	55
-------	---	----

Zgodność w zakresie środowiska

307-1	Kary i sankcje pozafinansowe za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	58
-------	--	----

Zatrudnienie

401-1	Wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników	38
-------	--	----

401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym, lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	34
-------	---	----

401-3	Powroty do pracy po urloпах rodzicielskich	34
-------	--	----

BHP

403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	41
-------	---	----

Szkolenia i edukacja

404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	43
-------	---	----

405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej według ich wskaźników różnorodności	37
-------	---	----

Lokalne społeczności

413-1	Procent operacji w których zaangażowano społeczność lokalną, zastosowano ocenę skutków i programy rozwoju	48
-------	---	----

Oświadczenie audytora



Deloitte Advisory Sp. z o.o.
al. Jana Pawła II 22
00-133 Warszawa
Polska

tel.: +48 22 511 08 11
fax: +48 22 511 08 13
www.deloitte.com/pl

Raport z niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dotyczącą wybranych wskaźników środowiskowych przedstawionych w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Poland S.A. za rok zakończony w dniu 31.12.2017

Do Zarządu ArcelorMittal Poland S.A.

Al. J. Piłsudskiego 92
41-308 Dąbrowa Górnicza

Zakres zrealizowanych prac

Podjęliśmy się realizacji usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dotyczącą wybranych wskaźników środowiskowych przedstawionych w **Raporcie zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland S.A. za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.** (zwanym dalej „Raportem zrównoważonego rozwoju”), opracowanym przez ArcelorMittal Poland S.A. („Spółka”). Wybrane wskaźniki środowiskowe poddane weryfikacji (oznaczone sygnaturą „*” w Raporcie zrównoważonego rozwoju i zwane dalej „Wskaźniki podlegające przeglądowi”) to

- Całkowite zużycie energii (GJ)
- Emisje CO₂ w przeliczeniu na tonę stali (huty zintegrowane Kraków i Dąbrowa Górnicza)
- Emisje CO₂ w przeliczeniu na tonę koksu (koksownia w Zdzeszowicach)

Wskaźniki zostały zaraportowane zgodnie z wytycznymi raportowania ArcelorMittal.

Zakres odpowiedzialności Zarządu Spółki

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie i zaprezentowanie wybranych wskaźników przedstawionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju zgodnie z wytycznymi raportowania ArcelorMittal. Odpowiedzialność Zarządu Spółki obejmuje ustanowienie i utrzymywanie właściwego systemu zarządzania efektywnością oraz systemu kontroli wewnętrznej, z których pozyskane zostały informacje zamieszczane w Raporcie zrównoważonego rozwoju. Zarząd Spółki ponosi również odpowiedzialność za wiarygodność, prawdziwość i rzetelność informacji oraz za prawidłowe przygotowanie dostarczonej nam dokumentacji.

Nasza niezależność i kontrola jakości

Podczas realizacji usługi przestrzegaliśmy postanowień Kodeksu Etyki Zawodowych Księgowych wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych, który zawiera wymogi w zakresie niezależności oraz inne wymogi, których podstawę stanowią uczciwość, obiektywizm, kompetencje zawodowe i należyta staranność, poufność oraz profesjonalne postępowanie.

Zgodnie z Międzynarodowym Standardem Kontroli Jakości 1, opublikowanym przez Międzynarodową Federację Księgowych IFAC, Deloitte utrzymuje kompleksowy system kontroli jakości obejmujący udokumentowane polityki i procedury dotyczące zapewnienia zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz znajdującymi zastosowanie wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Zakres naszej odpowiedzialności

Naszym zadaniem było sformułowanie wniosku o ograniczonej pewności dotyczącego wybranych wskaźników środowiskowych podlegających przeglądowi zawartych w Raporcie zrównoważonego rozwoju, na podstawie procedur, które przeprowadziliśmy oraz dowodów, które uzyskaliśmy. Usługę atestacyjną dającą ograniczoną pewność wykonaliśmy zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Usług Atestacyjnych 3000 (wersja poprawiona): Usługi atestacyjne inne niż audyt lub przeglądy historycznych informacji finansowych, opublikowanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych. Standard ten wymaga zaplanowania i przeprowadzenia działań w celu uzyskania ograniczonej pewności, że wybrane wskaźniki przedstawione w Raporcie zrównoważonego rozwoju są wolne od istotnych błędów.

Procedury, które wykonaliśmy opierały się na naszym zawodowym osądzie, obejmowały wywiady, obserwacje realizowanych procesów, badanie dokumentów, procedury analityczne, oceny stosowności metod obliczeniowych oraz zasad sprawozdawczości, a także dokonywanie uzgodnień z kluczową dokumentacją. Usługę atestacyjną dającą ograniczoną pewność cechuje istotnie ograniczony zakres w porównaniu z usługą atestacyjną dającą uzasadnioną

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/pl/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte Court for the city of Warsaw KRS, No. 000004728, NIP: 527-020-73-28, REGON: 006233202, Share Capital: 16 000 500 PLN



pewność zarówno w odniesieniu do procedur oceny ryzyka, obejmujących zrozumienie kontroli wewnętrznej, jak i procedur przeprowadzonych w odpowiedzi na ocenione ryzyka.

W celu sformułowania naszego wniosku na temat wybranych wskaźników środowiskowych podlegających przeglądowi przedstawionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju w okresie od 23 lutego 2018 do 28 czerwca 2018 przeprowadziliśmy następujące procedury:

- W drodze wywiadów, uzyskaliśmy wiedzę na temat środowiska kontroli i systemów informacyjnych ArcelorMittal Poland S.A. istotnych dla zaraportowania wskaźników będących przedmiotem przeglądu, lecz nie dokonaliśmy oceny sposobu zaprojektowania poszczególnych czynności kontrolnych, nie uzyskaliśmy dowodów ich wdrożenia ani nie przeprowadziliśmy testów ich skuteczności.
- Uzyskaliśmy zrozumienie – poprzez wywiady, procedury analityczne, obserwacje i inne znajdujące zastosowanie procedury gromadzenia dowodów oparte na badaniu próby – w zakresie istotnych struktur, systemów, procesów, procedur i mechanizmów kontrolnych dotyczących porównywania, agregowania, potwierdzania i raportowania danych na potrzeby wskaźników, będących przedmiotem przeglądu.
- Oceniliśmy czy metody zastosowane przez ArcelorMittal Poland S.A. do celów związanych z opracowywaniem oszacowań są odpowiednio i zostały konsekwentnie zastosowane. Nasze procedury nie obejmowały przeprowadzania testów dotyczących danych, na których opierały się powyższe oszacowania ani odrębnego dokonywania własnych oszacowań służących ocenie szacunków ArcelorMittal Poland S.A.
- Porównaliśmy informacje zawarte w Raporcie zrównoważonego rozwoju z wewnętrzną dokumentacją Spółki.
- Odbyliśmy wizyty na miejscu w celu dokonania oceny kompletności wskaźników będących przedmiotem przeglądu, metod gromadzenia danych, danych źródłowych i stosownych założeń dotyczących wskaźników.

Ograniczenia

Procedury przeprowadzone w ramach usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność różnią się w swojej naturze i są ograniczone pod względem zakresu w porównaniu z przeglądem dającym uzasadnioną pewność. W związku z powyższym poziom pewności uzyskany w ramach przeglądu dającego ograniczoną pewność jest znacząco niższy od poziomu pewności, który mógłby zostać uzyskany w wyniku wykonania usługi atestacyjnej dającej uzasadnioną pewność.

Nasza usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność została ograniczona do wybranych wskaźników środowiskowych podlegających przeglądowi przedstawionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju i nie odnosiła się do pozostałych informacji ujętych w tym raporcie ani też do tego raportu rozumianego, jako całość. W związku z powyższym nasz wniosek przedstawiony poniżej dotyczy wyłącznie tych wskaźników, nie zaś wszystkich przedstawionych danych czy innych informacji zawartych w Raporcie zrównoważonego rozwoju.

Sposób, jaki przyjęła Spółka dla określenia, zgromadzenia i zaraportowania danych dotyczących jej wyników pozafinansowych nie podlega formalnym procesom przyjętym dla celów sprawozdawczości finansowej. Dlatego też dane o tym charakterze mogą różnić się pod względem definicji, metodyk ich gromadzenia i raportowania, przy braku spójnego, zaakceptowanego standardu. Może to skutkować brakiem porównywalności informacji pomiędzy organizacjami, a także w ramach Spółki w poszczególnych latach, gdyż stosowane metody mogą ulegać zmianom. Dokładność i kompletność informacji ujawnionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju podlegają ograniczeniom wynikającym z ich charakteru i metod stosowanych w celu określenia, obliczenia i szacowania takich informacji.

Wniosek

W ramach przeprowadzonych prac naszej uwagi nie zwróciły żadne kwestie, które mogłyby spowodować uznanie, że wybrane wskaźniki środowiskowe podlegające przeglądowi, przedstawione w Raporcie zrównoważonego rozwoju, zawierają istotne błędy. Na podstawie przeprowadzonych prac uzyskaliśmy ograniczoną pewność że informacje dotyczące wybranych wskaźników środowiskowych podlegających przeglądowi, przedstawione w Raporcie zrównoważonego rozwoju opracowanym przez ArcelorMittal Poland S.A. nie są niezgodne z wytycznymi raportowania ArcelorMittal.

Deloitte Advisory
Deloitte Advisory Sp. z o.o.
Warszawa, 28.06.2018

Raport zrównoważonego rozwoju
ArcelorMittal Poland 2017