



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa październik 2013, Nr 20

04 Wywiad

Bertrand Jacquier – dyrektor wykonawczy Business Unit East odwiedził hutę ArcelorMittal Warszawa odpowiada na nasze pytania



03

Solidny Pracodawca
Huta ArcelorMittal Warszawa
otrzymała tytuł „Solidny
Pracodawca Roku”

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com

04

Rekordowe wyniki
W lipcu i sierpniu Stalownia
i Walcownia odnotowały
rekordową produkcję

Ewa Karpińska
ewa.karpinska@arcelormittal.com

05

Huta ma dobry model biznesowy
Wyniki finansowe huty ArcelorMittal
Warszawa w 2013 roku powoli się
poprawiają

Dariusz Marchewka
dariusz.marchewka@arcelormittal.com

06

Czysta woda i powietrze
Na przełomie września i października
wydział Stalowni przeszedł doroczny
planowy remont

Marian Eliaz
marian.eliaz@arcelormittal.com



Strategia powinna sprawiać, że ludzie wiedzą, co mają robić

W poniższym artykule członek Zarządu Grupy odpowiadający za jej strategię, Lou Schorsch oraz szef ds. strategii David Clarke opowiadają o strategii biznesowej Grupy ArcelorMittal, skupiając się na trzech podstawowych filarach: stali, wydobywaniu i działalności operacyjnej oraz pięciu czynnikach, umożliwiających udaną realizację strategii.

editorial@arcelormittal.com

Strategia biznesowa

W największym skrócie strategia grupy ArcelorMittal zakłada wykorzystanie atutów, pozwalających osiągnąć pozycję lidera w najatrakcyjniejszych ogniwach łańcucha wartości branży stalowej, począwszy od wydobywania surowców, przez dystrybucję aż po pierwsze etapy przetwórstwa.

Dążymy również do osiągnięcia jak najlepszych wyników, bazując na naszych wartościach: zrównoważonym rozwoju, jakości i przywództwie oraz na odwadze w podejmowaniu nowych wyzwań, leżącej u podstaw istnienia i rozwoju naszej firmy. Sprawiała ona, że staliśmy się jedyną w swoim rodzaju potęgą przemysłową, pierwszą naprawdę globalną firmą hutniczo-wydobywczą. Wspomniane cechy można było dostrzec w naszej reakcji na światowy kryzys finansowy, który rozpoczął się w roku 2008, oraz na związane z nim kryzysy w strefie euro. W obydwu przypadkach reakcja naszej firmy była zdecydowana i agresywna, co pozwoliło nam pozostać punktem odniesienia dla innych w branży.

Prowadzimy działalność w przemyśle charakteryzującym się cyklicznością, w którym występują poważne problemy strukturalne: wysokie koszty stałe, istotne bariery wyjścia, udział Skarbu Państwa lub kontrola mocy produkcyjnych oraz spłaszczony krzywe kosztowe. Dziś problemom strukturalnym towarzyszą wyzwania makroekonomiczne na naszych głównych rynkach oraz konieczność dostosowania się naszej branży do spowolnienia gospodarczego w Chinach, co pociąga za sobą spadek cen towarów, ciągłą nadwyżkę mocy produkcyjnych na świecie i duże wahania rynku. Prowadzimy działalność na całym świecie i żaden z naszych rynków nie jest odporny na te czynniki. W przyszłości utrzymanie rentowności w naszej branży będzie wyzwaniem, w szczególności w jej części hutniczej. Reagujemy dostosowując konfigurację pracujących zakładów do obecnego popytu, intensyfikując wysiłki w celu kontroli kosztów i modyfikując naszą działalność tak, by prześcignąć konkurencję.

Nasza strategia polega na wykorzystaniu czterech niepowtarzalnych atutów naszej firmy dla zdobycia wiodącej pozycji w najbardziej atrakcyjnych ogniwach łańcucha wartości stali i konkurencyjności w produkcji towarowej. Te cztery atuty to:

- Globalny zasięg i skala,
- Wyjątkowe możliwości techniczne,
- Zróżnicowana oferta wyrobów stalowych oraz szerokie spektrum powiązanej działalności, przede wszystkim wydobywczej,
- Możliwości finansowe.

Jako producent stali dążymy do pozycji lidera na najbardziej atrakcyjnych rynkach

Nasze możliwości techniczne w połączeniu z globalną skalą i zakresem działalności są najważniejszymi czynnikami, które wyróżniają nas w oczach wymagających klientów. Cenią oni niepowtarzalne możliwości techniczne i usługi oferowane przez naszą firmę na rynku motoryzacyjnym, energetycznym, infrastrukturalnym i grupie mniejszych rynków, na których jesteśmy liderami. Ponadto, jesteśmy w stanie rozwijać i utrzymywać atrakcyjne przedsiębiorstwa stalowe, które

Nasza strategia polega na rozwijaniu tych atrybutów, które pozwalają nam osiągnąć pozycję lidera w produkcji najbardziej atrakcyjnych elementów łańcucha wartości w wytwarzaniu stali

Produkcja stali: osiągnąć pozycję lidera w atrakcyjnych segmentach biznesu wykorzystując umiejętności techniczne i globalny zasięg firmy.

- Być dostawcą z wyboru dla klientów doceniających ponadprzeciętne wyroby i usługi
- Rozwijać się na rynkach o atrakcyjnej strukturze
- Minimalizować koszty w produkcji wyrobów masowych, ograniczać ryzyko i wykorzystywać potencjał bumy rynkowego

Operacyjnie: osiągnąć największą konkurencyjność dzięki umiejętnościom technicznym, różnorodności zakładów produkcyjnych i biznesu

- Być najbezpieczniejszą firmą
- Skupić produkcję w najlepszych zakładach i dobrze nimi zarządzać
- Być konkurencyjnym kosztowo przez benchmarking, wymianę najlepszych praktyk, inwestycje w optymalizację współpracy między zakładami
- Innowacyjność (produktowo - procesowa)

W przemyśle wydobywczym; rozwinąć biznes światowej klasy wykorzystując silną pozycję finansową i różnorodność wytwórczą i produktową

- Inwestycje zwiększające moce w Tier I i Tier II
- Optymalizacja wartości
- Być dostawcą z wyboru dla odbiorców wewnętrznych i zewnętrznych
- Naturalne zabezpieczenie produkcji hutniczej

Silne strony:

Jasna licencja działania

Solidny rachunek wyników

Zdecentralizowana organizacja

Aktywne zarządzanie portfelem

Najlepsze talenty

Strategia biznesowa ArcelorMittal skupia się na trzech głównych obszarach: – produkcja stali, przemysł wydobywczy i działania operacyjne – wspieranych przez pięć kluczowych warunków, które trzeba spełnić, by zapewnić powodzenie strategii

zyskują na korzystnej strukturze rynkowej lub geograficznej, zazwyczaj na wschodzących rynkach stalowych, często mających przewagę płynącą z połączenia wydobywania z hutnictwem. Na najatrakcyjniejszych rynkach chcemy być preferowanym dostawcą – z wyprzedzeniem przygotowując się na wymogi klientów i przewyższając ich oczekiwania. Będziemy inwestować w rozwój i ekspansję tego rodzaju działalności i w poprawę możliwości najlepszej obsługi takich klientów; niemniej w kontekście obecnej sytuacji gospodarczej będziemy inwestorami bardzo zdyscyplinowanymi. Na rynkach prostej produkcji towarowej, które pozostają ważnym elementem naszego portfela zamówień, prawidłowa struktura kosztów pozwoli nam ograniczyć spadki podczas okresów gorszej koniunktury i osiągnąć większy wzrost przy dobrej koniunkturze.

W sektorze wydobywczym dążymy do stworzenia biznesu światowej klasy

Wydobywanie, będące częścią łańcucha wartości stali, zazwyczaj charakteryzuje się korzyściami strukturalnymi, w tym – bardziej stromą krzywą kosztową. Nasza strategia w sektorze wydobywczym zakłada tworzenie wartości poprzez ekspansję projektów Tier I i Tier II (takich, jak kopalnie w Kanadzie i Liberii), dyscyplinę kosztową i inwestycyjną, a także poprzez dostarczanie produktów wysoko cenionych przez producentów stali. Dzięki naszym możliwościom finansowym byliśmy w stanie inwestować w te projekty także w okresie kryzysu. Różnorodna oferta zarówno w hutnictwie, jak w sektorze wydobywczym, ułatwia optymalizację wartości produktów kopalni w procesie wytwarzania stali, a jednocześnie stanowi naturalne zabezpieczenie produkcji hutniczej. Nasze kopalnie dążą do tego, by stać się

preferowanym dostawcą zarówno dla odbiorców wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

W każdej sferze działalności musimy być jak najbardziej konkurencyjni kosztowo

Zarówno w hutnictwie, jak w sektorze wydobywczym, nasza strategia opiera się na doskonałości operacyjnej, której częścią są zdrowie i bezpieczeństwo w pracy jako podstawowy priorytet. Konsekwentnie optymalizujemy instalacje, kładąc nacisk na niezawodność i jak najwyższe wykorzystanie mocy w najlepszych zakładach. Umiejętności techniczne i silna pozycja, którą dają nam różnorodna oferta, ułatwiają podnoszenie kwalifikacji (benchmarking, wymiana najlepszych praktyk itp.) oraz ciągłe doskonalenie. Innowacyjność w odniesieniu do wyrobów i procesów odgrywa bardzo ważną rolę w realizacji tych celów, jak również przy spełnianiu podstawowego wymogu – konkurencyjności.

Sukces w realizacji tej strategii zmieni naszą działalność i umożliwi osiągnięcie ambitnych celów, zakładanych na 2018 rok: wysyłki stali powyżej 100 mln ton, wysyłki rudy żelaza powyżej 85 mln ton, średniej wydajności powyżej 900 ton ekwiwalentu wyrobów gorączkowalowanych na pracownika i wyniku EBITDA w wysokości 150 USD na tonę wysyłki stali.

Nie uda nam się zrealizować tej strategii, jeśli nie spełnimy pięciu kluczowych warunków:

Działalność na czystych zasadach

Wiele zakładów naszej Grupy leży w regionach będących na wczesnym etapie rozwoju ekonomicznego, a praktycznie każdy rodzaj naszej działalności wymaga wykorzystywania zasobów naturalnych. Przyjmu-

jemy za to odpowiedzialność względem całego otoczenia. Naszą podstawową wartością jest zrównoważony rozwój, leżący u podstaw dążenia do tego, by stać się najbezpieczniejszą firmą hutniczo-wydobywczą na świecie i w sposób odpowiedzialny troszczyć się o środowisko.

Solidny rachunek wyników

W chwili obecnej struktura bilansu ogranicza naszą elastyczność, zarówno pod względem finansowania rozwoju, jak możliwości przejęcia. Z tego względu obniżenie zadłużenia netto (zarówno zobowiązań finansowych, jak i zobowiązań związanych z odpadami w niektórych zakładach) do docelowego poziomu 15 mld dolarów pozostaje celem o kluczowym znaczeniu, mimo ostatnich postępów w tym obszarze.

Zdecentralizowana struktura organizacyjna

Skala i zakres działania to cechy, które nas wyróżniają i stanowią istotne źródło przewagi konkurencyjnej. Są jednak również przyczyną złożoności i związanego z nią ryzyka braku efektywności, biurokracji i rozproszonej odpowiedzialności. Musimy poradzić sobie z tym dylematem, wykorzystując to, co pozytywne, a ograniczając powyższe ryzyko. Preferujemy strukturę, w której decyzje podejmowane są na niższych poziomach organizacji, a za wyniki na danych rynkach odpowiadają oddziały biznesowe.

Portfel inwestycyjny

Tak, jak robiliśmy to dotąd w historii naszej firmy, zamierzamy rozwijać i umacniać naszą spótkę dzięki przejęciom. Z drugiej strony zamierzamy pozbywać się tych obszarów działalności, w których nie są realizowane pożądane wyniki lub które mają wartość dla innych. Jesteśmy przekonani, że nabywanie istnieją-

cych instalacji i firm będzie nadal atrakcyjniejszą alternatywą rozwoju niż inwestowanie w budowę zupełnie nowych zakładów.

Utalentowani pracownicy

Nasze zwycięstwo lub porażka będą zależały od jakości pracujących u nas ludzi i naszej umiejętności ich angażo-

wania, motywowania i nagradzania. Będziemy stale doskonalić procesy pozyskiwania, rozwijania i zatrzymywania u nas najbardziej utalentowanych osób.

Zachęcamy do obejrzenia filmu, w którym Lou Schorsch omawia strategię biznesową Grupy ArcelorMittal – na stronie www.arcelormittal.com.



Linia produkcyjna w naszym zakładzie w Aviles dostarcza część ze 140 000 ton stali na puszki do napojów (patrz strona 6)

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

Ostatnie miesiące obfitowały w wydarzenia z dziedziny BHP. Niestety, nie wszystkie pozytywne. Pod koniec lipca jeden z operatorów walcowni P20 uległ wypadkowi, doznając poparzeń rąk i stóp. Stało się to, gdy wszedł na samotok wyrównawczy chłodni, aby poprawić wysuniętą płytę, podczas gdy w kłatach walcowniczych były jeszcze 2 szt. materiału w drodze na chłodnię. W wyniku poruszenia chłodni jeden z prętów przesunął się i poparzył pracownika. Aby zapobiegać podobnym wypadkom w przyszłości, wdrożyliśmy szereg działań. Między innymi usprawniony został system izolacji ciągu walcowniczego. Wprowadziliśmy izolację indywidualną w systemie sterowania ruchem chłodni. Pracownik, który musi wykonać określone czynności na powierzchni chłodni, może wcześniej zablokować jej ruch z pulpitu lokalnego za pomocą indywidualnej kłódki. Pulpit jest wyposażony w system sygnalizacji świetlnej umożliwiający komunikację z operatorem mostka. Zielone światło pokazuje, że ruch chłodni został zablokowany. Pamiętajmy jednak, że kluczowe znaczenie w bezpiecznej pracy mają nasze zachowania: walka z rutyną, wyobrazna i przestrzeganie procedur bezpiecznej pracy.

We wrześniu odbył się tydzień Promocji Zdrowia. Postawiliśmy w tym roku na promowanie aktywności fizycznej, organizując turnieje sportowe w różnych dyscyplinach. Bardzo się cieszę, że spotkały się one z dobrym przyjęciem i że tak wielu pracowników obszarów produkcji wzięło udział w meczach piłki nożnej. Mam nadzieję, że kolejne rozgrywki będą równie udane. Dzięki organizatorom, którzy w ich przygotowanie włożyli wiele wysiłku.

Odbywają się regularnie Tygodniowe Przeglądy BHP. Dzięki nim zielona podstawa piramidy bezpie-



czeństwa jest coraz szersza, pokazując rosnącą liczbę zauważonych niebezpiecznych sytuacji i zachowań, a także zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Przypominam, że im więcej takich nieprawidłowości zauważymy i poprawimy zawczasu, tym mniej będzie wypadków.

We wrześniu w miejscowości Mondorf, na granicy Luksemburga i Francji, odbyło się spotkanie kierownictwa dywizji Wytwarzania Długich na Europę (Long Carbon Europe). Oto podstawowe wnioski z przeprowadzonej tam dyskusji, którymi chciałbym się podzielić z pracownikami ArcelorMittal Warszawa:

- Naszym absolutnym priorytetem jest zero wypadków przy pracy. Kierownicy wszystkich szczebli muszą być liderami bezpiecznej pracy, spędzać jak najwięcej czasu w obszarze produkcji, dawać przykład wzorowego przestrzegania zasad BHP.

- Mamy jako dywizja dobrą strategię, mierzymy w dobrym kierunku. Trzeba nadal pracować nad strategią długoterminową.

- „Najprościej jak można” – to zasada, którą powinniśmy stosować we wszystkim, co robimy. Dotyczy to procedur, procesów, raportów itp.

- Kierownicy powinni sami podejmować decyzje na swoich odcinkach – oczywiście, biorąc za nie odpowiedzialność. Bądźmy przedsiębiorczy. Czasem to wymaga odważnych decyzji. Nie cofajmy się przed nimi.

- Skuteczna komunikacja, przekazywanie informacji pracownikom, ma ogromne znaczenie. Tylko dobrze poinformowany zespół może się w pełni zaangażować w pracę. Trzeba pamiętać, że najlepszym i najskuteczniejszym sposobem przekazywania informacji jest bezpośrednie spotkanie z pracownikami. Informacje powinny sprawnie prze-

plwać w obie strony: do pracowników i od nich. Każdy przełożony powinien czuć się zobowiązany do przekazania swojemu zespołowi informacji, które sam otrzymał. Powinien także wysłuchać pracowników, a ich uwagi przekazywać swoim kierownikom.

- Będziemy rozwijać te obszary, w których osiągamy najlepsze wyniki, które są naszym priorytetem biznesowym. W przypadku ArcelorMittal Warszawa to produkcja stali jakościowej.

- Musimy jak najbliżej współpracować z odbiorcami naszych wyrobów. Budować z nimi dobre, długoterminowe relacje. Wychodząc naprzeciw ich potrzebom.

- Konkurencyjność kosztowa jest kluczem do dalszego rozwoju każdego zakładu.

Marek Kempa



Rondo Hutników Warszawskich?

Na biegu ulic: Kasprzowicza i Lindego, przy stacji metra Wawrzyszew, powstało nowe rondo. Prace budowlane są już na ukończeniu, trwają prace porządkowe.

Rondo nie ma jeszcze nazwy, ale pomysł na nią zrodził się oddolnie. Mieszkańcy Bielany, wśród których jest wielu byłych i obecnych pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa (dawnej Huty Warszawa) uważają, że powinno ono nosić nazwę: Rondo Hutników Warszawskich.

- Ten rejon Bielany jest historycznie związany z Hutą. Będziemy więc zabiegać w urzędzie Dzielnicy Bielany i w Urzędzie Miasta o przypomnienie tego faktu w nazwie ronda – mówi Kazimierz Bochyński, wiceprezes Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa – Warszawscy Hutnicy.

Zarząd huty ArcelorMittal Warszawa również popiera tę inicjatywę i przygotowuje w tej sprawie oficjalny wniosek.

> Aktualności

ArcelorMittal Warszawa najlepsza w oczach klientów

W korporacyjnym badaniu satysfakcji klientów, które przeprowadzono w segmencie Wytwarzania Długich na Europę (Long Carbon Europe) nasza Huta uzyskała najlepsze oceny wśród producentów prętów.

W tym roku 32,5% klientów odpowiedziało na wysłane do nich kwestionariusze, w których zapytano ich między innymi o ocenę jakości wyrobów, punktualności wysyłki, częstotliwości walcowania, obsługi technicznej, dostępności wyrobów, znajomości rynku i wyrobów ze strony handlowców, szybkości przyjmowania i potwierdzania zamówień, jakości reakcji na reklamacje.

W skali od 1 do 5 średnia ocena klientów – czyli ogólna satysfakcja – wyniosła w naszym segmencie 3,62. Huta ArcelorMittal Warszawa została oceniona najlepiej ze wszystkich Europejskich zakładów ArcelorMittal, które produkują pręty. Uzyskała wynik 3,78. Jakość naszych wyrobów klienci ocenili na 4,04. Bardzo wysoko, bo na 4,15 oceniono fachowość handlowców i pracowników zakładu. Nasze wyroby i usługi zyskały notę 4,06 – także najwyższą w segmencie.

Te wyniki pokazują, że badanie satysfakcji klientów jest w tym roku niewątpliwie źródłem satysfakcji dla całego zespołu Huty ArcelorMittal Warszawa.

> Aktualności

Audyt i certyfikat

Po pozytywnym lipcowym audycie recertyfikacyjnym Huta ArcelorMittal Warszawa otrzymała oficjalne potwierdzenie na następne trzy lata zgodności systemu zarządzania Jakością

(ISO 9001), BHP (OHSAS 18001 i PN 18001) i Środowiskiem (ISO 14001).

Gratulacje dla wszystkich, którzy się do tego przyczynili.

> wiadomości lokalne

Poznajmy się

1 października pracę w hucie rozpoczęła **Monika Mikołajczyk** jako kierownik Działu Kontrolingu i Księgowości Kosztów.

Pani Monika jest absolwentką Szkoły Głównej Handlowej na specjalizacjach: metody ilościowe i systemy informacyjne oraz finanse i bankowość. Ukończyła także Menedżerskie Studia Podyplomowe w Szkole Głównej Handlowej. Obecnie jest na etapie uzyskiwania uprawnień Biegłego Rewidenta.

Monika Mikołajczyk ma 10-letnie doświadczenie w obszarze finansów, rozpoczęte w dziale audytu w KPMG Audit Sp. z o.o. Ostatnich 8 lat pracowała w obszarze kontroli finansowej (ELEA Polska Sp. z o.o. [Grupa Auchan], Grupa Kapitałowa MCI Management S.A.).

Nowy kierownik Działu Kontrolingu ma doświadczenie w zakresie budżetowania, prognoz wyników, symulacji finansowych, sprawozdawczości finansowej spółek (w tym również giełdowych na GPW, do KNF), wycen spółek. Pani Monika brała udział w projektach restrukturyzacji od strony finansowej, likwidacji spółek, wdrażaniu procedur obiegu dokumentów księgowych. Ma wiedzę z zakresu



rachunkowości (wg Ustawy o rachunkowości, MSR i MSSF), podatku CIT oraz przepisów prawa. Prywatnie interesuje się literaturą współczesną, historią lat 40-tych oraz 50-tych, sportem. Lubi pływać i jeździć na rowerze.

- Hutę dopiero poznaję. Zwiedziłam już Stalownię i Walcownię, które zrobiły na mnie kolosalne wrażenie. Wróć tam, aby szczegółowo zapoznać się z procesem produkcji.

Serdecznie witamy, życzymy powodzenia i wytrwałości.

> Solidny Pracodawca

Huta ArcelorMittal Warszawa otrzymała tytuł „Solidny Pracodawca Roku” 2013

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Organizatorem konkursu są wydawcy czasopism biznesowych: Rzecz o Biznesie – dodatku ukazującego się w dzienniku Rzeczpospolita, Strony Biznesu Plus ukazującego się w Dzienniku Gazeta Prawna oraz Monitora Gospodarczego, emitowanego w pasmach TV Polsat.

Kapituła, przyznająca tytuł, bierze pod uwagę następujące kryteria:

- warunki pracy (przestrzeganie przepisów BHP i prawa pracy),
- terminowość wypłat,
- warunki socjalne,
- ścieżka kariery i awansu,
- polityka rozwoju pracowników,
- opinie zewnętrzne i wewnętrzne (m.in. Państwowej Inspekcji Pracy, Urzędów Pracy, władz lokalnych, organizacji biznesowych),
- dynamikę zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat.

Ponadto Kapituła dokonuje dodatkowej oceny uczestników Konkursu pod kątem realizowanych działań w zakresie:

- inwestycji w podnoszenie kwalifikacji pracowników,
- programów motywacyjnych,
- społecznej odpowiedzialności biznesu,
- programu 45+,
- programu zatrudniania młodych ludzi.

- Cieszymy się z tytułu „Solidny Pracodawca Roku”. To wyróżnienie najlepiej oddaje nasze codzienne dążenie do stwarzania bezpiecznych warunków pracy w nowoczesnym zakładzie, zatrudniającym



nietuzinkowych pracowników – mówi Alina Bielecka, członek zarządu, dyrektor personalny ArcelorMittal Warszawa.

- Ciągły postęp techniczny wymaga od naszej załogi, pracującej w trudnych przemysłowych warunkach, ogromnej otwartości na

zmiany i woli ciągłego zdobywania nowych umiejętności. W naszej branży nie dzieje się to z dnia na dzień. Podnoszenie kwalifikacji wymaga wielu lat doświadczeń.

Dlatego przyjmujemy pracowników z myślą o długoterminowej współpracy.

Interesują nas osoby, które chcą się poważnie zaangażować w życie huty – podkreśla dyrektor personalny.

- Tytuł Solidny Pracodawca Roku pokazuje, że dokładamy wszelkich starań, aby stworzyć pracownikom Huty jak najlepsze warunki zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

Rozmowa z Bertrandem Jacquier CEO Business Unit East

26 września Bertrand Jacquier – dyrektor wykonawczy Business Unit East odwiedził hutę ArcelorMittal Warszawa. Skorzystaliśmy z tej okazji, by zadać mu kilka pytań.

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Owiedził Pan warszawską hutę po raz pierwszy w sierpniu b.r. Jakie były Pańskie pierwsze wrażenia?

Bertrand Jacquier: Podczas mojej pierwszej wizyty największe wrażenie zrobili na mnie ludzie, których tu spotkałem. Widać było, że są pełni energii i inicjatywy. Warszawska huta ma bardzo dobrą kadre; począwszy od zarządu i dyrektorów po kolejne szczeble zarządzania, a kończąc na szeregowych pracownikach. Podczas moich pierwszych odwiedzin spotkałem wielu pracowników produkcyjnych, operatorów na mostkach. Było mi bardzo miło wymienić uścisk dłoni z ludźmi, którzy byli otwarci i profesjonalni. Widać, że znają swój fach, pamiętają wszystkie potrzebne dane, są w pełni świadomi zadań, jakie mają do zrealizowania.

Co do urządzeń – bardzo dobre wrażenie zrobiła na mnie Walcownia. Po 5 latach regularnej produkcji wydział jest w bardzo dobrym stanie, co pokazuje, że pracownicy dbają o niego na co dzień. Stalownia ma przed sobą trochę więcej wyzwania odnośnie systemu 5S, ale to wynika z samego charakteru produkcji. Jestem przekonany, że poradzi sobie z wdrożeniem 5S.

Warszawska huta ma wiele powodów do dumy. Stalownia kilka tygodni temu pobiła rekord i osiągnęła najlepszy wynik od 8 lat. Walcownia w lipcu także pobiła swoje zmianowe rekordy produkcyjne sprzed 2 lat. Gratuluję. Załoga warszawskiej huty może sięgać po kolejne sukcesy.

Jakie są Pana zdaniem, największe wyzwania stojące przed ArcelorMittal Warszawa w ostatnim kwartale 2013 roku i w roku przyszłym?

Bertrand Jacquier: Zaczęną od bezpieczeństwa, które stanowi priorytet we wszystkich zakładach ArcelorMittal. W Warszawie 30 lipca b.r. miał miejsce wypadek. Pracownik walcowni odniósł poparzenia rąk i stopy.

W tej sytuacji pierwszym wyzwaniem dla warszawskiej huty jest praca bez kolejnych wypadków. Jak wiemy, w ArcelorMittal w tym roku chcemy utrzymać wskaźnik częstości wypadków skutkujących zwolnieniem lekarskim (LTIF) poniżej wartości 1. Biorąc pod uwagę wielkość AM Warszawa i liczbę przepracowanych godzin, poziom 1 został już przekroczony, a więc zero wypadków do końca roku to jedyny cel, jaki można zaakceptować.

Podczas mojej dzisiejszej wizyty osobiście przeprowadziłem audyt na Walcowni, sprawdzając wdrożenie wszystkich działań korygujących, zaplanowanych w następstwie wypadku. Omawialiśmy na miejscu to, co zostało zrobione, by uniknąć podobnych zdarzeń w przyszłości i jak skuteczne są te działania.

Kolejnym wyzwaniem z zakresu BHP jest wdrożenie do końca roku trzeciego poziomu standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS). Wiem, że huta w Warszawie jest na dobrej drodze; zostało tylko 10 otwartych pytań, by osiągnąć ten cel. Jestem przekonany, że poziom 3, zakładany we wszystkich hutach Grupy, do końca roku stanie się faktem.

ArcelorMittal Warszawa musi się też skupić na rentowności. Po negatywnym pierwszym kwartale, w drugim i trzecim wyniki poprawiły się. Na wynik IV kwartału mogą wpłynąć remonty przeprowadzone na Stalowni i Walcowni. Siłą rzeczy powodują one mniejszą produkcję i wyższe koszty. Trzeba się skupić nad dobrym asortymentem produkcyjnym i kontrolować koszty, by zagwarantować rentowność w ostatnim kwartale 2013 roku.

Zadania na 2014 rok zakładają w dziedzinie BHP cel: zero wypadków. W obszarze operacyjnym i odnośnie rentowności priorytetem jest dalszy rozwój produkcji wyrobów ze stali jakościowej.

Warszawska huta prowadzi działalność w bardzo konkurencyjnym otoczeniu. Musi być zatem liderem kosztowym zarówno odnośnie pozyskiwania złomu, jak kosztów wytwarzania. Zakład ma wysokie koszty stałe – ten obszar powinien być traktowany jako pole do poprawy. Trzeba przeanalizować wszelkie możliwości i pomysły w tym zakresie. Opracowanie biznesplanu na rok 2014 będzie z pewnością okazją do dyskusji nad strategią. Zespół z Business Unit będzie z pewnością wspierał ArcelorMittal Warszawa w rozwiązywaniu problemów.

Czy możemy liczyć na nowe inwestycje, w szczególności na przeniesienie wydziału Wykańczalni?

Bertrand Jacquier: Wszyscy musimy mieć świadomość, że będziemy mogli wydać tylko tyle, ile zarobimy. Pozytywne wyniki finansowe mają więc zasadnicze zna-



Bertrand Jacquier (drugi z lewej) podczas wizyty na Walcowni P20

czenie, by można było zrealizować potrzebne inwestycje. Projekt przeniesienia wykańczalni ma uzasadnienie logistyczne. Trzeba go dopracować kosztowo, a potem będzie można podjąć decyzję.

Czy może nam Pan powiedzieć parę słów o sobie?

Bertrand Jacquier: Mam 37 lat, jestem Francuzem. Zacząłem pracę w naszej Grupie w 2001 roku w Paryżu, jako Business Controller w dywizji wyrobów płaskich.

W 2004 roku zostałem menadżerem produkcji linii Galwanizacji, a następnie liderem w ArcelorMittal Florange. W 2009 roku przeniosłem się do Flat Carbon USA, jako menadżer dywizji na Walcowni Zimnej Indiana Harbor West. Ostatnio pełniłem funkcję Lidera Strategicznego oraz Sekretarza Wykonawczego dywizji Long Carbon Europe.

Ukończyłem studia MBA w Collège des Ingénieurs oraz studia magisterskie na wydziale inżynierii Ecole Centrale Paris.

Jestem żonaty i mam dwie córki w wieku 5 i 2 lat. Mieszkam w Luksemburgu

Moje nowe stanowisko wiąże się z dużą presją i pracą w stresie, ale daje mi także możliwość poznawania nowych krajów i ludzi. To dla mnie bardzo cenne i ciekawe doświadczenie. Co lubię robić najbardziej w wolnym czasie? Nie mam go zbyt wiele, więc skupiam się na tym, co uważam za najcenniejsze czyli spędzaniu czasu z rodziną i przyjaciółmi.

Dziękujemy za rozmowę.

> **Dobre miesiące**

Rekordowe wyniki



Stalownia

W sierpniu bieżącego roku stalownia wyprodukowała 56 564 ton stali płynnej. To najlepszy wynik w ciągu ostatnich 8 lat. W tym czasie wydział trzy razy osiągnął miesięczną produkcję przekraczającą 56 tysięcy ton stali. Ostatni raz w październiku 2012 roku. Jednak sierpniowy wynik poprawił tamten rekord o ponad 316 ton.

– Na taki rezultat składa się dobra organizacja pracy, doświadczenie pracowników, a także ich zaangażowanie. Stalownia jest ogromną złożoną machiną, która – jak wiadomo – pracuje 24 godziny na dobę. Oczywiście, oprócz powyższego bardzo ważną jest też sprawność

i bezawaryjność urządzeń oraz jakość tj. czystość używanego złomu – podkreśla dyrektor stalowni Rafał Skowronek

Walcownia

W lipcu swój własny rekord sprzed 2 lat pobiła walcownia P20. 14 lipca zmiana A wyprodukowała 699 ton prętów $\phi 10$, a 18 lipca zmiana C wyprodukowała 900,2 ton prętów $\phi 12$.

– To osiągnięcie tradycyjnie już świętowaliśmy przy torcie. Słowa gratulacji i podziękowania za świetną organizację pracy i tak dobry wynik należą się pracownikom obu zespołów – mówi Janusz Grzybek, dyrektor walcowni P20.

> **Jubileusz Walcowni**

Walcownia ma 5 lat

We wrześniu minęło dokładnie 5 lat od oficjalnego otwarcia Walcowni. W tym czasie wydział był poddawany nieustannym zmianom.

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Od chwili kiedy walcownia rozpoczęła produkcję w 2008 roku, wyprodukowała 1,3 miliona ton prętów żebrowanych. W Warszawie powstały z nich między innymi trybuny na stadionie Legii i gmach Muzeum Historii Żydów Polskich. Waszawskie „żebro” trafia na budowy w całej Polsce. Obecnie przy użyciu naszych prętów żebrowanych powstaje między innymi chłodnia kominowa w EC Kozienice i obwodnica Augustowa.

Pręty żebrowane były początkowo jedynym wyrobem nowej walcowni. Jednak postanowiliśmy ją przystosować także do produkcji prętów ze stali jakościowej – czyli SBQ. Stało się to możliwe dzięki inwestycjom w nowe urządzenia. Jest to przede wszystkim zespół urządzeń do transportu kęsów ze Stalowni (nowy magazyn wsadu SBQ) do pieca Walcowni, nowa suwnica wsadowa, głowica do ciągłego pomiaru średnicy czy piła Brauna.

Walcownia kosztowała wyjąciowo ok. 90 mln €. Kolejne inwestycje wyniosły ponad 4 mln €. Dokładnie rok temu wydział przejął całą produkcję prętów jakościowych Walcowni Średniej, która zakończyła działalność. Rozpoczęto pracę w systemie czterobrygadowym. Wcześniej, od początku 2012 roku trwały próby produkcyjne.

W sumie do tej pory Walcownia wyprodukowała 150 tysięcy ton SBQ. Powstały z nich między innymi elementy silników i łożyska do samochodów osobowych marki FIAT, Skoda, Volkswagen, Peugeot, a także samochodów ciężarowych

Scania. Można śmiało powiedzieć, że stal jakościowa wyprodukowana w warszawskiej hucie „podróżuje” po drogach całej Unii Europejskiej. Ale to nie wszystko. Elementy wykonane z naszych prętów jakościowych znajdziecie zarówno wysoko nad ziemią (śruby mocujące do elektrowni wiatrowych), jak głęboko pod ziemią (łańcuchy górnicze). Znajdziecie je także po drugiej stronie oceanu: lokomotywy kursujące w USA wyposażone są w sprężyny wyprodukowane z naszych prętów SBQ.

– Obecnie rozszerzamy asortyment, który przejęliśmy od Walcowni Średniej. Produkowała ona pręty do wymiaru $\phi 65$ mm. Własnym siłami i bez dodatkowych nakładów wdrożyliśmy produkcję prętów $\phi 70$ mm. Podejmowane są próby dalszego rozszerzenia tego zakresu – mówi dyrektor Walcowni P20 Janusz Grzybek.

Na tym nie koniec. Walcownia wykonała partie próbne tzw. krybarów – czyli prętów, które można stosować do budowy obiektów odpornych na bardzo niskie temperatury do -165 C°.

Dyrektor Janusz Grzybek podkreśla, że nowy wydział uruchomiony został w dużej mierze przez doświadczoną załogę starych walcowni. Przejęcie całej produkcji Walcowni Średniej było możliwe dzięki przejściu jej załogi na P20.

– W ubiegłym roku przejęliśmy większość załogi z Walcowni Średniej. Bardzo nam to pomogło w płynnym przejściu do systemu pracy w czterobrygadówce. Pracownicy musieli szybko się odnaleźć w nowych warunkach nowoczes-



W 2008 roku, na dobry początek, Walcownia P20 otrzymała błogosławieństwo ks. arcybiskupa Tadeusza Gościńskiego.

nego wydziału. Dali sobie dobrą radę – mówi dyrektor Grzybek.

Po pięciu latach ciągle 60% załogi stanowią wieloletni pracownicy, pamiętający stare wydziały. Reszta to młodzi technicy, którzy stopniowo zastępują doświadczonych fachowców, przechodzących na emeryturę. Janusz Grzybek uważa, że produkcja dwóch różnych grup wyrobów – czyli prętów żebrowanych i jakościowych – stanowi dla pracowników spore wyzwanie.

– Inaczej przebiega walcowanie stosunkowo prostego wyrobu, jakim jest pręt zbrojeniowy (choć tu także są pewne wyzwania, jak na przykład dzielenie pasma na 3 lub 4 żyły) a inaczej prętów SBQ, o bardzo wysrubowanych parametrach tolerancji i jakości. Pracownicy muszą się za każdym razem przedstawiać. Bardzo ważny jest osprzęt i tokarnia walców. Przy produkcji prętów jakościowych w czasie jednej kampanii

mamy po kilkadziesiąt przebudów – tłumaczy dyrektor Walcowni.

Podkreśla także, że dla wydziału bardzo ważną jest jakość Utrzyma-

nia Ruchu. – Nie można także nie docenić pracy Wykańczalni. Bez tego wydziału, który obecnie mieści się w starej hali, gdzie praca przebiega w bardzo trudnych warunkach, nie moglibyśmy uruchomić produkcji prętów ze stali jakościowej. Uważam, że przeniesienie Wykańczalni w nowe miejsce, położone w rejonie Walcowni to najważniejsze wyzwanie inwestycyjne przed którym stoimy. Zmiany w hucie – jak widać – nigdy się nie kończą; nauczyliśmy się, że nie można stać w miejscu.

Potwierdziło to 5 lat działania Walcowni P20, podczas których rozwijaliśmy się nieustannie. Przeniesienie Wykańczalni to kolejna zmiana – na pewno na lepsze. – podsumowuje Janusz Grzybek.

Huta ma dobry model biznesowy

Dariusz Marchewka

dariusz.marchewka@arcelormittal.com

Wyniki

Wyniki finansowe huty ArcelorMittal Warszawa w 2013 roku powoli się poprawiają. Pierwszy kwartał zakończył się zdecydowanie negatywnie. Ponieśliśmy duże straty. W drugim kwartale wynik finansowy był lepszy, ale ciągle znacznie niższy od zakładanego w budżecie. W trzecim kwartale było lepiej - wskaźnik EBIDTA - czyli wynik finansowy przed odjęciem kosztów finansowych i amortyzacji - był dodatni, zbliżony do poziomu budżetowego. Ten wynik zawdzięczamy dwóm bardzo dobrym miesiącom letnim: lipiec i sierpień, mimo okresu urlopowego, były bardzo udane. Niestety, we wrześniu rozpoczął się remont stalowni, w październiku remont walcowni. To z pewnością wpłynie negatywnie na wyniki finansowe, ponieważ produkcja będzie mniejsza, a nakłady na remonty najwyższe w roku. Uważam jednak, że przy dobrym rozplanowaniu działalności wydziałów produkcyjnych mamy szansę na osiągnięcie w czwartym kwartale b.r. wyniku zgodnego z założeniami budżetowymi. Trzeba jednak podkreślić, że z uwagi na trudną sytuację makroekonomiczną budżet AMW na 2013 rok był bardzo skromny, dlatego na rzeczywiście dobre wyniki możemy liczyć dopiero w przyszłości.

Prognozy

Jeśli chodzi o nasze przewidywania dotyczące roku 2014, uważam, że wyniki ArcelorMittal Warszawa będą mocno uzależnione od ogólnej sytuacji w gospodarce światowej, a tu przewidywania są raczej optymistyczne i zakładają umiarkowany wzrost.

Liczymy, że w związku z poprawą koniunktury wzrośnie

o kilka procent sprzedaż naszego kluczowego wyrobu, czyli prętów ze stali jakościowych. Liczymy też na kilkuprocentowy wzrost sprzedaży prętów żebrowanych, tym bardziej, że 1 października weszła w życie znolizowana ustawa VAT, która powinna zablokować nielegalne praktyki na rynku stali. Polegały one, jak wiadomo, na sprzedaży przez nieuczciwe firmy prętów zbrojeniowych z pominięciem podatku VAT. Nowa ustawa zawiera mechanizm tak zwanego odwrotnego naliczania VAT, co powinno skutecznie zablokować oszustów, którzy w ostatnich latach narażali budżet państwa na straty rzędu ok. 500 mln złotych rocznie. Podjęliśmy walkę z tym procederem ponad rok temu. Trzeba przyznać, że polskie władze potraktowały problem poważnie. Aby uniknąć przeniesienia nieuczciwego procederu z prętów żebrowanych na inne wyroby stalowe, Ministerstwo Finansów przewencyjnie rozszerzyło zastosowanie odwrotnego podatku VAT na wiele innych wyrobów stalowych. Nowa ustawa weszła w życie 1 października, ale już kilka tygodni wcześniej zaczęliśmy odczuwać jej pozytywne skutki. Najwyraźniej złodzieje działający na rynku wyrobów stalowych zaczęli się wycofywać, wiedząc, że wejdą w życie nowe przepisy. Uważamy, że rząd RP zrobił w tym wypadku wszystko to, co do niego należało, a trzeba podkreślić, że w różnych kręgach próbowano blokować decyzję o nowelizacji ustawy VAT. W efekcie na tej zmianie zyskuje budżet państwa, a producenci stali mogą znowu konkurować na uczciwych zasadach rynkowych.

Strategia

Huta ArcelorMittal Warszawa ma dobry model biznesowy, koncentruje się głównie na



wyrobach jakościowych, ale produkuje również pręty żebrowane, co pozwala nam utrzymać odpowiednio wysoki poziom produkcji, a więc osiągnąć niskie koszty.

Produkcję stali jakościowej będziemy nadal rozwijać, skupiając się na dalszej poprawie jakości oraz rozszerzeniu asortymentu. Szukamy nieustannie nowych rynków i klientów. Rozpoczynamy obiecującą współpracę z Politechniką Warszawską, licząc na innowacyjne projekty.

Koszty

Rynek wymaga od nas konkurencyjności kosztowej. Musimy zatem pracować nad ograniczeniem kosztów w każdym obszarze działalności. Jednym z większych projektów obniżki kosztów jest zmniejszenie obciążeń podatkowych w wyniku zagospodarowania tych terenów, które obecnie nie są wykorzystywane dla celów produkcyjnych, a generują koszty.

Pracujemy nad poprawą wskaźników techniczno produkcyjnych.

Choć na tle pozostałych zakładów, należących do naszej dywizji Long Carbon Europe, prezentują się ona dobrze, wciąż widzimy tutaj pole do poprawy zgodnie z filozofią ArcelorMittal (continuous improvement).

Mamy również dobry model zakupu złomu. Pozyskujemy złom z różnych źródeł, także od małych dostawców, wykorzystujemy efektywnie własne place złomowe. Jest to model trudny i związany z bardzo dużym nakładem pracy. Wymaga też bardzo dużej współpracy, wy-

siłku i wzajemnego zrozumienia między działem zakupu złomu a stalownią. Cieszę się bardzo, że w ArcelorMittal Warszawa to się udaje, a wszelkie problemy są wspólnie rozwiązywane.

Reasumując: prawidłowy model biznesowy i praca w obszarze kosztów będą przynosić AMW dobre wyniki finansowe, dzięki czemu będziemy mogli sfinansować kolejne niezbędne inwestycje - przede wszystkim przeniesienie Wykafalarni w rejon Walcowni.

➤ Postrzeganie huty przez pracowników

Badanie satysfakcji wszystkich pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa – wyniki

Analizę satysfakcji prowadzimy cyklicznie, gdyż tylko tak prowadzone badania pozwalają na otrzymywanie wiarygodnych wyników oraz na obserwację zmian w postrzeganiu huty przez pracowników

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Dziś badania satysfakcji towarzyszą nam na każdym kroku. Ankiety dostępne są w urzędach, przychodniach, restauracjach. Często po otrzymaniu przesyłki czy po wykonaniu dla nas usługi proszeni jesteśmy o wypowiedzenie się na temat naszego zadowolenia. Oznacza to, że po pierwsze komuś zależy na naszym głosie, a po drugie, że to, co powiemy - ma znaczenie. Niska ocena wystawiona przez nas skłoni odbiorcę ankiety do zmian, do poprawy.

Poprawa jest kluczowa. Po to prowadzimy badania satysfakcji, aby móc doskonalić obszary wskazane przez naszych pracowników. Siódme badanie satysfakcji zostało przeprowadzone na przełomie czerwca i lipca bieżącego roku. Dla przypomnienia: badania robimy w hucie co 18 miesięcy. Pierwsze odbyło się w lipcu 2003 roku.

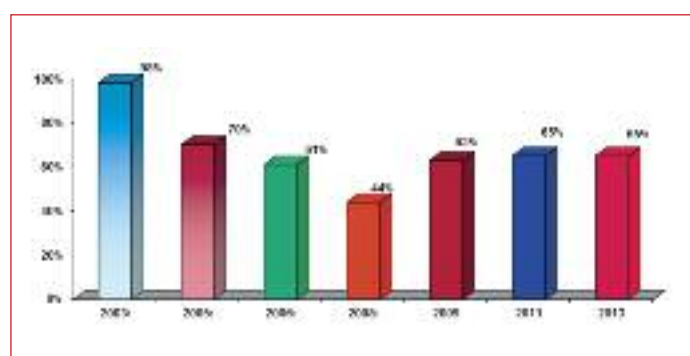
Poniżej wybrane zagadnienia z ostatniego badania oraz najistotniejsze trendy z wszystkich badań.

Frekwencja

Kolejny raz udało się uzyskać dobrą frekwencję uczestników.

Poczucie stabilności

Od pierwszego badania większość pracowników odpowiadających na ankietę - blisko 80% - wiąże swoją przyszłość zawodową z pracą w Hucie, z czego połowa zdecydowanie widzi się w naszej firmie przez 3 najbliższe lata.



Frekwencja uczestników badania

Ogółem na to pytanie odpowiedziało 313 osób, z czego 12 (5%) nie widzi się w hucie w najbliższej przyszłości.

Natomiast aż 45 osób (15%) nie wie, czy chce dalej pracować w naszej firmie. To dla nas obszar do poprawy.

Trudna sytuacja gospodarcza, która wpływała na spadek zamówień i słabsze wyniki spółki, odbiła się na stopniu poczucia stabilności pracy w firmie, które spadło o 10%. Obecnie 48% pracowników ma poczucie stabilności pracy u nas.

BHP

Pracownicy widzą i doceniają nakłady i starania firmy w zakresie bezpieczeństwa.

Zadowolenie z warunków w tym zakresie potwierdza 87% badanych. 2 lata temu pojawiły się nowe pytania w ankiecie. Także w obecnym

badaniu zapytaliśmy pracowników, jak oceniają własne przestrzeganie przepisów bhp. Poprosiliśmy też o ocenę przestrzegania zasad bhp przez przełożonych:

95% pracowników potwierdziło, że przestrzega przepisów bhp, 92% zadeklarowało, że reaguje na nieprzestrzeganie przepisów przez innych. W poprzednim badaniu takich osób było 86% - cieszymy się z tej poprawy.

80% ankietowanych uważa, że przełożeni przestrzegają przepisów bhp, 2 lata temu sądziło tak 77%.

Relacje

Kolejnym bardzo ważnym, wysoko ocenianym obszarem, są **relacje ze współpracownikami** - 91% ankietowanych uważa, że układają się bardzo dobrze i dobrze. Co więcej, prawie 80% ocenia dobrze także **relacje z przełożonymi**, deklarując zaufanie do przełożonego.

Przyczyny niezadowolenia oraz bariery w pracy

W tym badaniu 41 osób (13%) na 313 podało przyczyny niezadowolenia.

Podstawowym powodem niezadowolenia pracowników są niskie zarobki i brak podwyżek płac.

Badani wskazywali, że płace są za niskie w stosunku do wkładu pracy i odpowiedzialności.

Więcej osób (70) wskazało problemy, przeszkody i bariery w codziennej pracy.

Najwięcej wskazań było na złą organizację, komunikację, problemy z decyzywnością i zarządzaniem, zle traktowanie przez przełożonych.

Prawie w ogóle pracownicy nie wskazywali wśród barier na przestarzały sprzęt, co było zgłaszane w poprzednich badaniach.

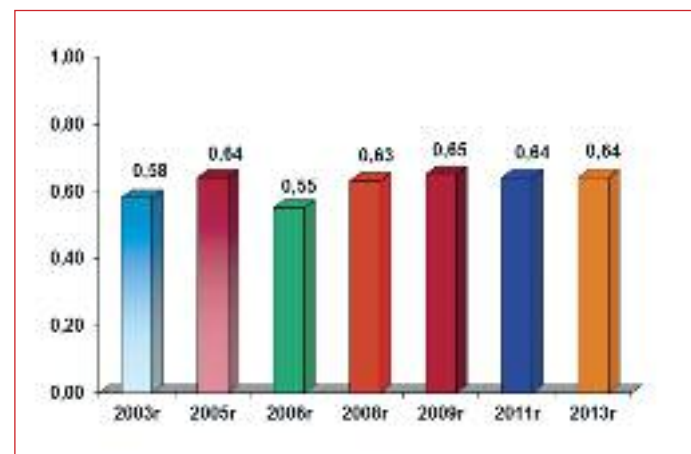
Komunikacja

Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych najlepiej oceniają pocztę elektroniczną, a robotnicy spotkania z kolegami i kierownikami w przerwach, w swoich działach. Nic nie zmienia się w tym zakresie od kilku lat, ze względu na fakt, że nadal nie wszyscy pracownicy mają dostęp do maila.

Podsumowanie

Podsumowując wskaźniki ogólnej satysfakcji z pracy, **widzimy utrzymujący się dobry wysoki poziom.**

Za to wskaźnik naszego ogólnego optymizmu obniżył się. Często od-



Wskaźnik satysfakcji z pracy w hucie.

powiedz na to pytanie zależy od naszego nastroju w momencie wypełniania ankiety. Za udział w badaniach wszystkim bardzo **dziękuję**.



Wskaźnik życiowego optymizmu dla wszystkich badanych pracowników.

Nasza stal schodzi z linii produkcyjnej

W tym wydaniu Magazynu 1 pokazujemy zastosowanie stali w branży napojów oraz jej drogę z hut na stoły.

Grupa ArcelorMittal jest największym na świecie dostawcą materiałów stosowanych do produkcji puszek na napoje. Szacujemy, że w 2013 r. dostarczymy europejskim producentom puszek na napoje 120 000 ton stali tłoczonyj i przeciąganej. 20 000 ton trafi do klientów spoza UE. Nasze zakłady z europejskiego sektora opakowań we Florange (Francja) oraz Aviles (Hiszpania) dostarczają stal tego typu do klientów na całym świecie i dzielą się swoją wiedzą techniczną z jednostkami ArcelorMittal na całym świecie. Nasz oddział produkujący opakowania dysponuje zespołem doświadczonych inżynierów, którzy starają się nieustannie usprawniać proces produkcyjny, a także pomagać naszym odbiorcom w opracowywaniu nowych produktów i rozwiązań.

Wyjątkowe własności produkowanej przez nas stali pozwalają wytwarzać 2 000 puszek na napoje na minutę. Ścianki puszek w niektórych częściach mają grubość mniejszą niż 60µm (dla porównania – grubość papieru to ~100µm). W 2012 roku w Europie napełniono napojami ponad 59 miliardów puszek (aluminiowych i stalowych), co oznacza wzrost o 3,7% w porównaniu do 2011 r., oraz imponujący

wzrost o 55% na przestrzeni ostatnich 10 lat.

Puszki stalowe mają wiele zalet zarówno dla producentów jak i dla handlowców: łatwo je oznakować, napełnić, są sztywne i wytrzymałe – zarówno podczas napełniania jak w punktach sprzedaży, a ponadto można je w całości ponownie przetworzyć.

Łyk idealnego szampana i piwa

Pozostając w tematyce napojów, warto również wiedzieć, że winnice we Francji i na całym świecie zaopatrywane są przez nasz oddział WireSolutions. Każdego roku producenci szampana w mieście Commercy, leżącym na północnym wschodzie Francji, zużywają ok. 1000 ton drutu stalowego do produkcji drucianych koszyków mocujących korki od szampana, a ArcelorMittal Commercy jest światowym liderem w produkcji drutu do korków.

Zespoły badawczo-rozwojowe we francuskim zakładzie Gandrange oraz w belgijskim Gent współpracowały z Commercy, by wypracować taką mikrostrukturę tego złożonego produktu, dzięki której nie uszkodzi się on podczas zdejmowania z butelki.

Z francuskich winnic przenosimy się do tych regionów Niemiec, w których uprawiany jest chmiel. Druty wyprodukowane w zakładzie Bissen w Luksemburgu, będącego częścią ArcelorMittal Wire Solutions wykorzystywane są do podtrzymywania pnączy chmielu.

Zespół sprzedaży Wire Solutions współpracując blisko z klientami i znając ich potrzeby, stworzył markę specjalnego drutu wykorzystywanego przy uprawie chmielu. To drut Gambrinus®-Hopfendraht wyprodukowany we współpracy z zakładem Wire Solutions Bissen w Luksemburgu. Wytrzymały na rozciąganie drut skutecznie podtrzymuje szyszki chmielowe podczas burz, silnego wiatru i deszczu.

Thomas Wallau, szef sprzedaży WireSolutions na Niemcy, Austrię i Szwajcarię komentuje: „To duży sukces Wire Solutions. Pomysł narodził się i został zrealizowany w okresie krótszym niż rok. Jest on owocem doskonałej współpracy pomiędzy produkcją i sprzedażą, a klientami. Pokazuje również, jak ważna jest praca z dobrze wyszkolonymi ludźmi, którzy znają rynek, klientów i ich potrzeby. Nie sprzedajemy samych metek z cenami – chcemy sprzedawać rozwiązania.”



W 2013 roku ArcelorMittal dostarczył ok. 140 000 ton stali na produkcję puszek do napojów

> Sprawność urządzeń służących ochronie środowiska

Czysta woda i powietrze czyli Stalownia po remoncie

Marian Eliaz

marian.elias@arcelormittal.com

Na przełomie września i października wydział Stalowni przeszedł dwuletni remont. W trakcie dwutygodniowego postoju, jak co roku zrealizowano między innymi szereg prac, mających na celu utrzymanie w wysokiej sprawności urządzeń służących ochronie środowiska.

Ochrona wody

Jak działa instalacja wodna w Stalowni? Z uwagi na to, iż produkowana stal ma w postaci płynnej temperaturę przekraczającą 1600 °C wszystkie urządzenia, które pracują w tak wysokich temperaturach muszą być intensywnie chłodzone, aby nie uległy zniszczeniu. Wykorzystujemy w tym celu wodę krążącą w obiegach zamkniętych. Woda pobierana jest z Wisły. Potem jest uzdatniana – czyli oczyszczana – i pompowana do chłodzonych elementów. Powracająca woda jest powtórnie czyszczona, chłodzona i znowu wraca do obiegów. Świeżą wodę z Wisły pobiera się tylko na uzupełnienie ubytków spowodowanych parowaniem.

Aby zagwarantować jak najwyższą sprawność instalacji wodnych Stalowni, podczas remontu przeprowadzono czyszczenie zbiorników i osadników. Odbył się też remont pomp wodnych wraz z silnikami.

Ochrona powietrza

Jak skonstruowana jest instalacja odpylania w Stalowni?

W procesie wytopienia stali z odpadowego złomu wytwarza się pewna ilość pyłu. Aby ten pył nie wydostał się do atmosfery, w Stalowni zastosowano 3-stopniowy układ jego wychwytywania.

Po pierwsze: pył jest zasysany bezpośrednio z pieca elektrycznego.

Po drugie: resztki pyłu odsysane są z wnętrza szczelnej betonowo-stalowej obudowy pieca.

I wreszcie po trzecie: nad piecem i obudową jest jeszcze okap, z któ-

rego pył jest odciągany w krótkich momentach technologicznego wrzucania nowej porcji złomu do pieca.

Cały wytapany pył jest następnie transportowany do filtra pracującego jak typowy, lecz potężny odkurzacz. Pył zgromadzony w filtrze jest następnie, w sposób całkowicie hermetyczny, ładowany do cystern i wywożony do zakładu, który odzyskuje z odpadu cynk.

Zakres prac remontowych, mających na celu utrzymanie skutecznego zatrzymywania pyłu, czyli zapobieganie zanieczyszczeniu powietrza, był w tym roku dość szeroki. Przede wszystkim przeprowadzono czyszczenie instalacji odpylającej (chłodnia wentylatorowa, przewody, leje zsypanowe, komory, podajniki).

Ponadto, prawie 2000 worków filtracyjnych wymieniono na nowe. Część worków jest wykonana

z tkaniny odpornej na wysokie temperatury.

Przeprowadzono przegląd wentylatorów i silników odpylania.

Wymieniono zgrarniacze pyłu przy filtrze oraz elementy odpylania na piecu i piecokadzi.

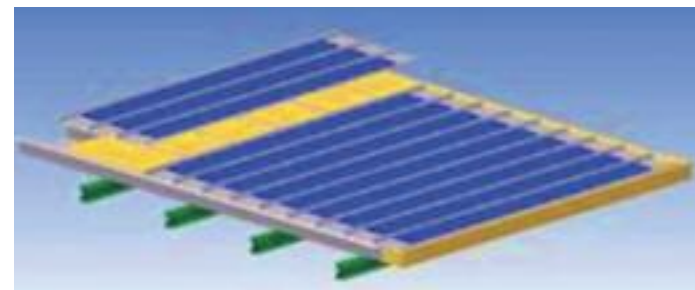
Zamontowano nowy fartuch doszczelniający na betonowej obudowie pieca elektrycznego.

W tym roku wymieniono również praktycznie wszystkie elementy rurociągu odpylania chłodzone wodą.



> Phoster - nowe pokrycie dachowe ze stali

Wynalazek ArcelorMittal: stal, która produkuje energię



W 2020 roku aż dziesięć procent elementów pokrycia budynków będzie wyposażonych w panele słoneczne. Obecnie jest to mniej niż 0,5%. To będzie oznaczało rewolucję na rynku elementów budowlanych. Wychodząc jej naprzeciw zespół badawczo-rozwojowy ArcelorMittal pracuje nad nowym projektem o nazwie Phoster. Chodzi o opracowanie takiej stali, która nie tylko będzie stanowiła element konstrukcyjny, ale zarazem będzie mogła produkować energię elektryczną.

Nazwa Phoster obejmuje grupę wyrobów fotowoltaicznych, skonstruowanych na bazie stali. Projekt został przedstawiony oficjalnie 12 września b.r. we Francji. Po raz pierwszy stal będzie wykorzystana nie tylko jako element konstrukcyjny, służący do wzmocnienia struktury budynku, lecz zyska nowe funkcje.

Stal wyposażona w nowe właściwości jest innowacją, wychodzącą naprzeciw potrzebom rynku, który coraz szybciej ewoluuje w kierunku struktury budynków generatorów energii odnawialnej. Innymi słowami – produkcja energii i jej zużywanie znajdują się pod jednym dachem.

Wyroby fotowoltaiczne – które mają zostać opracowane w ramach programu, w którym biorą udział ośrodki badawczo-rozwojowe ArcelorMittal oraz strategiczni partnerzy firmy – będą polegały na umieszczeniu bezpośrednio na stalowym podłożu powłoki półprzewod-

ników, które wytwarzają energię elektryczną z promieni słonecznych.

Stal odgrywa więc kluczową rolę w opracowaniu bardziej wydajnych technologii fotowoltaicznych opierających się o tak zwane cienkie warstwy drugiej generacji.

Wytwarzanie stalowych paneli słonecznych jest mniej uciążliwe dla środowiska niż produkcja szklanych modułów słonecznych. To prawdziwie przełomowy wynalazek technologiczny. Stał się możliwy dzięki doświadczeniu naszej firmy w metalurgii i produkcji płyt stalowych na pokrycia dachowe oraz fasady domów, a także znajomości technologii powlekania próżniowego, dzięki którym będzie można nadać stali właściwości optoelektryczne.

Dzięki swym cechom proekologicznym część programu badawczego, dotycząca wytwarzania pokryw dachowych o nazwie Phoster, została włączona przez Komisję Europejską do programu LIFE+, który wspiera rozwój pozytywnego oddziaływania na środowisko, redukcji emisji gazów cieplarnianych i promuje recykling.

Prototypowy model Phoster'a zostanie niebawem zaprojektowany i zainstalowany. Następnie będzie monitorowany przez cztery lata. Projekt ma wykazać wykonalność i niezawodność generowania elektryczności w oparciu o stal.

Na podstawie
www.mycarcelormittal.com

Moja Huta

We wrześniu po ponad 40 latach przeszedł na emeryturę Jan Małek. Całe życie zawodowe poświęcił pracy w warszawskiej Hucie, ale trudno w tej historii mówić o monotonii.

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelmittal.com

– Pierwszy raz w Hucie pojawiłem się w 1968 roku, jeszcze jako uczeń. Pracę rozpocząłem na Walcowni Zimnej Taśmy. Po wojску przeszedłem na Ciągarnię, gdzie przepracowałem ponad 30 lat.

Zaczynał jako ciągnacz, potem został kolejno: brygadziwą, mistrzem, kierownikiem zmiany. Pochodzi z hutniczej rodziny. Ojciec pracował na Ciągarni, matka na Walcowniach, potem na Stalowni; siostra w Laboratorium ruchowym TJ.

– Na Stalownię przychodziłem czasem do matki. Wydawało mi się, że odwiedzam piekło. Nie sądziłem wtedy, że sam będę kiedyś tam pracował – opowiada Jan Małek. Kiedy okazało się, że Ciągarnia kończy swoją działalność, dostał propozycję – jak sam mówi „nie do odrzucenia” – przejścia na Stalownię jako Lider Zmiany.

– To był trudny wybór. Wydziału nie znałem, musiałem się wielu rzeczy nauczyć, stworzyć zespół współpracowników.

Jan Małek podkreśla, że Stalownia jest miejscem niezwykłym, w któ-

rym każda decyzja produkcyjna jest obciążona ogromną odpowiedzialnością. Produkcja przebiega w takim rytmie, że wszyscy pracują na maksymalnych obrotach.

– Tu nie ma miejsca dla „mięczaków” czy niezdecydowanych. Trzeba mieć charakter. Liderzy zmiany, liderzy poszczególnych obszarów podejmują decyzje, które przesądzą o wyniku wydziału. Jeśli człowiek się pomyli, może wygenerować ogromne straty. Ta świadomość powoduje, że trzeba dostosować do pracy swoje życie prywatne. Pracując na Stalowni, odwrotnie się zrobić nie da – podkreśla Jan Małek.

Przyznaje, że przez pierwsze dwa lata Stalownia śniła mu się co noc. Wiedział, że pozostali Liderzy zmiany ponoszą taką samą odpowiedzialność jak on, ale zdawał sobie sprawę także z tego, że – jak mówi – oni na Stalowni się „urodzili”. – Dla mnie to było całym nowym wyzwaniem, z którym musiałem sobie poradzić.

Najwyraźniej się udało, bo zmiana D, którą dotąd kierował Jan Małek, była w ubiegłym roku najlepsza. Podkreśla, że to nie są jego wyniki, tylko ludzi, którzy tworzą zespół. – To świetna drużyna. Teraz pokie-

ruje ją Tomek Kwiatkowski, który dotąd był Liderem oddziału wytopiania i wiem, że sobie poradzi.

Decyzja o przejściu na emeryturę była przemyślana. Pan Jan uważa, że zasłużył na odpoczynek, chciałby wreszcie oddać trochę swego czasu rodzinie.

– Praca na Stalowni była okupiona ogromnym stresem, ale jednocześnie mam wrażenie, że dopiero tutaj poznałem naprawdę, co to jest Huta. Moim zdaniem pracownicy Stalowni to elita. Teraz, kiedy już dobiłem do „portu”, uważam, że praca tu razem z nimi to była dla mnie nobilitacja zawodowa, a sposób w jaki w ostatnim dniu pracy pożegnała mnie Stalownia i Zarząd Huty „powalił na kolana” – odebrało mi dosłownie mowę. Świadczy to wyraźnie, że oprócz walki o wynik produkcyjny na Stalowni liczy się również człowiek i prawdziwie męskie koleżeństwo.

Podsumowując swoje życie zawodowe Jan Małek podkreśla, że zawsze był dumny z zawodu hutnika.

– Huta zmieniała właścicieli i nazwę, zmieniała się produkcja i technologie, ale jedno pozostaje niezmiennie. To była i jest moja Huta. I tak już zostanie.



> Dzień otwarty dla emerytów

Ta sama - a inna

Dwie grupy emerytowanych pracowników 7 października zwiedziły Stalownię i Walcownię. Wielu z nich było w hucie po raz pierwszy od wielu lat.

Wizyta rozpoczęła się od powitania przez dyrektora Jana Nowickiego, który przekazał podstawowe informacje na temat obecnie działających wydziałów.

– Miło mi gościć Was w hucie, która przecież jest nadal Wasza. To prawda, że obecna huta bardzo się zmieniła. Nie ma już wielu wydziałów, które pamiętacie i na których część z Was pracowała. Ale fachowość i know how pracującej tu załogi ma źródło w Waszym doświadczeniu, to od Was uczyliśmy się zawodu hutnika – podkreślał dyrektor Nowicki. Opowiadał o nowych technologiach, o obecnej strategii firmy, polegającej na dalszym rozwoju produkcji stali jakościowej, która zawsze była wizytówką warszawskiej huty i – dzięki rozszerzeniu asortymentu Walcowni P20 – jest nią nadal.

Po zwiedzeniu obu wydziałów goście podkreślali ogromne wrażenie, jakie zrobiła na nich zmodernizowana huta.

– Ja sam pracowałem podczas budowy Walcowni Średnio Drobnej. W tamtych czasach była bardzo nowoczesna. Teraz obejrzawszy nową Walcownię i mogę powiedzieć, że w porównaniu z dawnymi wydziałami to kosmos – mówił Wojciech Marcinkowski.



Uczestnicy zauważyli widoczną poprawę ochrony środowiska.

– W latach 70 zostawiłem raz w hucie samochód na dwa tygodnie urlopu. Kiedy wróciłem, nie było go widać spod pyłu. Teraz tu wszędzie jest czysto – mówił jeden z uczestników wycieczki. Adam Pietrzak odszedł na emeryturę w 2003 roku.

– Byłem przez dwie kadencje w Radzie Robotniczej i dwie kadencje w Solidarności. Przepracowałem 33 lata na Stalowni, na zestawach. Nowoczesna huta

daje inną pracę, dużo bardziej zautomatyzowaną. Kiedyś była łopata i kilof, teraz bardziej klawiatury komputerów – mówi. – Ale wtedy Huta to było coś! Ponad 10 tysięcy ludzi, własne ośrodki wczasowe, własny PGR, własna hodowla świń w Bieniewie. A teraz tylko 500 pracowników – to już nie jest to samo – mówił z nostalgią jeden z gości.

Wszyscy zgodzili się co do jednego: wycieczka była ciekawa. – Huta zawsze nas będzie interesować, spędziliśmy tu kawałek życia.

> Pamiętamy o żołnierzach „Grupy Kampinos”

74. rocznica walki żołnierzy 30. pułku Strzelców Kaniowskich

Przy pomniku upamiętniającym bitwę „Warszawskie Termopile”, na skwerze 30. Pułku Strzelców Kaniowskich 20 września odbyła się doroczna uroczystość patriotyczna.



W 74. rocznicę stoczony bitwy, przy pomniku zbudowanym kilkadziesiąt lat temu przez warszawskich hutników zgromadzili się kombatanci z Bielańskiego Klubu Kombatanta, Światowego Związku Żołnierzy „Grupy Kampinos” A.K., Związku Kombatantów RP i Byłych Więźniów Politycznych.

Wartę honorową pełnili żołnierze z Batalionu Reprezentacyjnego Wojska Polskiego. Władze dzielnicy Bielany reprezentowali: burmistrz Rafał Miastowski oraz dwaj wiceburmistrzowie: Grzegorz Pietruczuk i Piotr Rudzki z grupą radnych. Obecni byli przedstawiciele Policji, Straży Miejskiej, Polskiego Czerwonego Krzyża – w tym przedstawiciele Oddziału Rejonowego Warszawa Bielany oraz HKDK przy Hucie ArcelorMittal Warszawa. Modlitwę odmówił kapelan Środkowego Kombatanców na Bielanach ks. mjr Bogusław Pasternak.

Hutę ArcelorMittal Warszawa reprezentowali: prezes zarządu

Marek Kempa, wiceprezes Dariusz Marchewka oraz dyrektor Biura Personalnego i członek zarządu Alina Bielecka.

– Cieszę się, że w tej uroczystości bierze udział tak wielu młodych ludzi – uczniów bielańskich szkół. Mam nadzieję, że w przyszłym roku wśród nich będzie także mój syn, który właśnie rozpoczął naukę w jednej z pobliskich szkół podstawowych – powiedział zwracając się do obecnych prezes Marek Kempa – Huta opiekuje się pomnikiem o czci 30. Pułku Strzelców Kaniowskich, ponieważ uważamy to za nasz obowiązek. Wszystko, co robimy dla środowisk kombatanców jest dowodem wdzięczności za bohaterską walkę żołnierzy września 1939 roku. Huta ArcelorMittal Warszawa jest także częścią historii Warszawy i Bieleń. Obiecuję, że hutnicy warszawscy będą zawsze dbali o ten pomnik.

Wśród kwiatów złożonych uroczystości przy pomniku Strzelców

Kaniowskich znalazł się także wieńiec od organizacji związkowych działających w Hucie ArcelorMittal Warszawa.

Bitwę nazwaną potem „Warszawskie Termopile” stoczył 21 września 1939 roku I batalion 30. pułku majora Bronisława Kamińskiego, starając się osłonić przedzierające się w kierunku Warszawy oddziały Armii „Poznań” i „Pomorze”. W bohaterskiej próbie obrony stolicy przed niemieckim najeźdźcą poległo ponad 500 żołnierzy. I batalion 30. Pułku Strzelców Kaniowskich uległ prawie całkowitemu rozbiću pod naporem wielokrotnie przeważającej liczebnością i uzbrojeniem niemieckiej dywizji zmotoryzowanej. Tego dnia Niemcy nie próbowali dalszych ataków wskutek poniesionych strat, szacowanych na 1500 zabitych i rannych. Major Bronisław Kamiński poległ w walce.

> Czy wiecie że?

Fontanna w hucie

Czy wiedzieliście, że na terenie huty mamy tak piękną fontannę? I to od dawna?

Przez ostatnie lata była trochę zapomniana. A teraz, dzięki pracownikom Utrzymania Ruchu pod kierownictwem dyrektora Ireneusza Kędzierskiego odzyskała dawny blask. Gdzie jej szukać? Przy budynku Działu Energetycznego.



Zdrowy jak hutnik

Dbałość o zdrowie promujemy w Hucie cały rok. Od dwóch lat we wrześniu organizujemy Tydzień Zdrowia, podczas którego pracownicy i podwykonawcy mają okazję zrobić szybko na miejscu badania lekarskie, skorzystać z konsultacji specjalistów oraz wziąć udział w rozgrywkach sportowych.

Turniej piłki nożnej

W tym roku w hucie ArcelorMittal Warszawa zorganizowano go po raz pierwszy i od razu okazał się wielkim sukcesem.

– Bardzo się cieszę, że ponad stu pracowników podchwyciło nasz pomysł na wspólną zabawę i trochę ruchu na świeżym powietrzu. Do turnieju zgłosiło się aż 12 drużyn – podkreśla prezes Marek Kempa.

Rozgrywki odbywały się na boisku, które powstało z tej okazji na trawniku przed nową Walcownią P20. Dopisali nie tylko zawodnicy, ale i kibice. Przez pierwsze dwa dni zmagani piłkarskich dopisywała także pogoda. Niestety, finał odbył się już w deszczu.

Pierwsze miejsce i puchar turnieju zdobyła drużyna **Wysyłki**. Zwyciężyło doświadczenie i odporność – zawodnicy tej drużyny mają najwyższą średnią wieku. Drugie miejsce zdobyła drużyna firmy **Silscrap 2**. Medal brązowy i trzecie miejsce trafił do **drużyny Działu Jakości (TJ)**. Miejsce czwarte zajęła drużyna **Wykańczalni**.

W obliczu tak udanego turnieju Zarząd Huty ArcelorMittal Warszawa postanowił wszystkim chętnym zawodnikom umożliwić grę także w sezonie zimowym, wynajmując halę treningową.

Mecz siatkówki

Drużyny Huty ArcelorMittal Warszawa i firmy Zarmen w ramach Tygodnia Zdrowia rozegrały mecz w piłkę siatkową w CRS Bielany przy ulicy Lindego 10. Prezisi obu firm: Marek Kempa i Jarosław Topolski zostali obdarowani koszulkami obu reprezentacji opatrzonymi numerem 1. Tak ubrani zapewnili tym bardziej gorący doping obu drużynom. Siatkarze rozegrali fantastyczny mecz. Atmosfera była tak gorąca, że w trzecim secie prezisi postanowili przejść od kibicowania na ławkach dla publiczności do bezpośredniego działania. Zeszli na boisko i włączyli się do gry. Mecz zakończył się zwycięstwem drużyny Huty ArcelorMittal Warszawa z wynikiem 3:0. Od października także siatkarze będą mogli trenować na hali.

Piłkarzyki i cymbergaj

Przy żywiołowym dopingiu w biurówcu Huty rozegrano turniej gry w piłkarzyki oraz w cymbergaja. W pierwszej konkurencji wzięły udział 44 osoby. Wśród nich prezes Marek Kempa i wiceprezes Dariusz Marchewka, którzy zmierzli się w zaciętej rozgrywce z przewodniczącymi związków zawodowych: Lesławem Korzeniewiczem i Grzegorzem Stańczykiem.

W grze w cymbergaja zmierzyło się 17 dwuosobowych zespołów.

– W naszej codziennej pracy jest dużo napięcia, często dopada nas stres. Warto znaleźć kilka chwil na zabawę i wspólny śmiech. Potem lepiej się pracuje – mówi Alina Bielecka, dyrektor działu personalnego huty ArcelorMittal Warszawa.

Badania Lekarskie

W czasie Tygodnia Zdrowia oferujemy także pracownikom możliwość wykonania na koszt pracodawcy dodatkowych badań profilaktycznych, które mogą wykryć schorzenia we wczesnym stadium. Wszyscy jesteśmy zabiegani, więc postanowiliśmy to maksymalnie ułatwić. W tym roku mamy też specjalną ofertę dla Pań pracujących w naszym zakładzie. Przez cały wrzesień bez skierowania i bez czekania w kolejce mogły one wykonać badania w zakresie profilaktyki rąka piersi, raka szyjki macicy, infekcji pęcherza moczowego.



> Krótko ze świata

Międzynarodowe

Toyota nagradza ArcelorMittal Total Offer Processing (TOP)
W ostatnim czasie różne zakłady, stanowiące naszą jednostkę TOP, otrzymały dwie nagrody od klienta, firmy Toyota Material Handling Europe, za doskonałość w optymalizacji kosztów i terminowość dostaw. Nasz zakład Herbault we Francji został osobno wyróżniony za 100% terminowość dostaw przez ponad jeden rok.
22.08.2013

Program promocji zdrowia 2013

Po raz piąty prowadzimy program promocji zdrowia. W tym roku skupiamy się na aktywności fizycznej i jej korzyściach, radzeniu sobie ze stresem i tematach określonych lokalnie przez działy BHP. Program trwa od połowy września do końca października 2013 r.

Europa

ArcelorMittal zainwestuje 17,2 milionów euro w zakład w Asturias
Kierownictwo europejskiego segmentu wyrobów płaskich ArcelorMittal poinformowało o zamiarze przeprowadzenia kilku inwestycji na sumę 17,2 mln euro w zakładzie Avilés w Asturias w Hiszpanii. Inwestycje te będą służyć przede wszystkim poprawie jakości wyrobów, logistyki wewnętrznej i obsługi klienta.
08.08.2013

Nasze grodzice będą chronić Bawarię przed powodzią
Ponad 30 000 m² grodzic z naszego zakładu w Belval w Luksemburgu zostanie wykorzystanych do odbudowy zalanych terenów w Bawarii oraz ochrony przed powodzią w przyszłości. Nasze grodzice są stosowane przy umacnianiu ponad 4,3 km grobli i wałów przeciwpowodziowych w miejscowościach Deggendorf, Niederaltelich i Winzer.
20.08.2013

Ameryka

Huta w Brazylii dostarcza 5 tys. ton stali na budowę najwyższego budynku w Ameryce Południowej
Stal ArcelorMittal jest wykorzystywana do budowy najwyższego drapacza chmur w Ameryce Południowej – sięgającej 237 m wieży Infinity Coast Tower. Powstaje ona w Balneário Camboriú, kurorcie nadmorskim w brazylijskim stanie Santa Catarina. Podczas budowy będzie wykorzystana nasza stal dostarczana z zakładów Juiz de Fora (Minas Gerais) i Piracicaba (Sao Paulo).
03.09.2013

Rekordowy poziom produkcji walcowni w Kostaryce
Nasza walcownia w Guapiles, w Kostaryce, w lipcu odnotowała rekordową produkcję prętów zbrojeniowych na poziomie 29 160 ton, czyli więcej niż rekord z roku 2008 wynoszący 28 550 ton.
28.08.2013

Afryka

Wysyłki rudy z kopalń ArcelorMittal w Liberii na poziomie 3 mln ton w 2013 r.
Od 1 stycznia do 8 sierpnia 2013 r. z naszych kopalń w Liberii wysłaliśmy 3 mln ton rudy żelaza, niemal podwajając ilość wysłaną w tym samym okresie roku ubiegłego. Mimo sezonowych opadów, produkcja w lipcu 2013 r. zwiększyła się trzykrotnie w stosunku do roku ubiegłego, dzięki czemu wielkość produkcji za cały rok osiągnie 4,5 mln ton.
15.08.2013

Więcej informacji na www.mycarcelormittal.com

> 1 • Arcelor Mittal Warszawa • październik 2013

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca:
ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o

Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Marek Kempa, Alina Bielecka, Dariusz Marchewka, Marian Eliaz, Ireneusz Kędziński, Janusz Grzybek, Rafał Skowronek, Jan Małek, Monika Mikołajczyk, Jarosław Szabłowski, Zofia Bieguszevska-Kochan

Zdjęcia:
David Laurent, Wide.lu, José Manuel González Garabaya, Grzegorz Kielich, Ewa Karpińska, Leszek Moskal, Jędrzej Sokołowski

Skład i druk:
Agencja Wydawnicza SOWA

Adres redakcji:
Kasprowicza 132,
01 – 949 Warszawa.
Tel: +48 22 835 83 37



Na okładce:
Nasza strategia polega na wzmocnieniu atrybutów ArcelorMittal, które pozwalają zająć pozycję lidera w najbardziej atrakcyjnych odcinkach łańcucha wartości w wytwarzaniu stali oraz zapewnić konkurencyjność w sektorze prostej produkcji towarowej

European Newspaper AWARD
NEWSPAPER DESIGN & CONCEPT