ArcelorMittal

Raport Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Warszawa

2023

Spis treści

Drodzy Czytelnicy 3

Priorytety i zarządzanie

1.1. O nas 7
1.2. Co było szczególnie ważne w 2023 roku? 8
1.3. Sytuacja na rynku stali 9
1.4. Nasz łańcuch wartości 10
1.5. Nasi interesariusze i kanały komunikacji 12
1.6. Podejście do zarządzania 13
1.7. Nagrody i wyróżnienia 18

Bezpieczne miejsce pracy

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

Stabilne miejsce pracy

3.1. Skala zatrudnienia 28
3.2. Benefity i relacje z pracownikami 33
3.3. Digitalizacja procesów HR 34
3.4. Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów 35
3.5. Szkolenia i rozwój 38
3.6. Lokalne społeczności 41

Ochrona środowiska

4.1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko 47
4.2. Ograniczenie emisji do powietrza 50
4.3. Hałas 52
4.4. Efektywność energetyczna 53
4.5. Woda i odpady 54
4.6. Gospodarka obiegu zamkniętego 56

Stal najwyższej jakości

5.1. Stal teraz i w przyszłości 58
5.2. Nasz łańcuch dostaw 60
5.3. Nasze wyroby i projekty 61
5.4. Projekty IT 65

O Raporcie

6.1. O raporcie 66
6.2. Tabela GRI 68

ArcelorMittal

Drodzy Czytelnicy

Artur Gierwatowski
Dyrektor generalny

ArcelorMittal Warszawa publikuje po raz pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju.

Dlatego, oprócz danych dotyczących roku 2023, przywołujemy w nim także informacje, dotyczące naszej działalności w latach poprzednich, które mogą być istotne dla naszych interesariuszy.

Inteligentna stal dla nas i dla naszej planety

Motto ArcelorMittal brzmi: „Inteligentna stal dla nas i dla naszej planety". Nasza działalność wpisuje się w nie w 100%. ArcelorMittal Warszawa produkuje ponad 500 gatunków stali, wykorzystywanych w różnych gałęziach gospodarki: w przemyśle samochodowym, maszynowym, łożyskowym oraz budownictwie. Stal odgrywa zasadniczą rolę w procesie dążenia do neutralnej ze względu na ślad węglowy gospodarki obiegu zamkniętego, jest ona bowiem najbardziej cyrkularnym materiałem na świecie – aż 85% światowej stali poddawana jest recyklingowi.

Działalność ArcelorMittal Warszawa polega właśnie na recyklingu złomu stalowego, który w łukowym piecu elektrycznym przetapiany jest na płynną stal, odlewaną następnie w urządzeniu do ciągłego odlewania i walcowaną na pręty o różnych parametrach wymiarowych i jakościowych. Nasze wyroby wykorzystywane są przy budowie instalacji produkujących energię ze źródeł odnawialnych, jak choćby farmy fotowoltaiczne czy elektrownie wiatrowe, a także w produkcji samochodów elektrycznych czy budowie nowoczesnych budynków energooszczędnych.

Dekarbonizacja

Cykl produkcyjny opierający się o piec elektryczny w ArcelorMittal Warszawa ogranicza o ok. **65-85 % emisję** CO_2 w porównaniu do technologii opartej o wielkie piece. Nasz zakład jest więc w procesie dekarbonizacji o krok do przodu w stosunku do zakładów, które wytwarzają stal w cyklu zintegrowanym i dopiero planują kosztowne inwestycje w piece elektryczne, takie jak ten, który funkcjonuje od lat w ArcelorMittal Warszawa.

Grupa ArcelorMittal wyznaczyła sobie za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r oraz ograniczenie emisji gazów cieplarnianych o 35% do 2030 roku (względem roku 2018) w europejskich zakładach. W ramach wkładu w realizację tego planu w ArcelorMittal Warszawa została opracowana mapa drogowa do 2028 roku, która ma prowadzić do osiągnięcia założonych celów.. Zawiera ona szereg projektów, pozwalających na ograniczenie zużycia energii elektrycznej i gazu ziemnego.

Drodzy Czytelnicy

Ciągła modernizacja

W latach 2005 – 2023 zainwestowaliśmy w modernizację naszego zakładu ponad 700 mln PLN. Tylko w latach 2022 – 2023 nakłady inwestycyjne wyniosły 120 mln PLN.

Należy podkreślić, że w ramach prowadzonych inwestycji, od 2020 roku realizowany jest program ograniczania wpływu działalności ArcelorMittal Warszawa na środowisko. Działania skupiają się na ograniczaniu emisji pyłu i hałasu. Badania potwierdzają skuteczność tych inwestycji.

W 2023 roku na Stalowni została przeprowadzona modernizacja pieca elektrycznego i wprowadzono ulepszenie procesu na urządzeniu do Ciągłego Odlewania Stali (COS). Na Walcowni trwa modernizacja, która zostanie sfinalizowana w połowie 2024 roku .

Szereg inwestycji zostało zrealizowanych także na wydziale Wykańczalni. Objęły one modernizację kolejnego pieca gazowego do obróbki cieplnej, zainstalowanie nowej suwnicy o udźwigu 12,5 ton oraz wyposażenie Linii Wykańczających A i C w piły do cięcia prętów.

Bezpieczna produkcja stali

Naszym zadaniem jest, by produkcja stali była nie tylko zrównoważona, ale i bezpieczna.

Bezpieczeństwo jest główną troską we wszystkich sferach działalności Huty ArcelorMittal Warszawa. Firma dokłada wszelkich starań, by zredukować do minimum ryzyko wypadku, zdarzenia potencjalnie wypadkowego, pożaru oraz każdego innego zagrożenia zdrowia lub życia wszystkich osób pracujących na terenie zakładu, zarówno własnych pracowników jak i firm podwykonawczych.

Od piętnastu lat działa w ArcelorMittal Warszawa system zachęcający pracowników do zgłaszania wszelkich zauważonych zachowań lub sytuacji, które potencjalnie mogą stanowić zagrożenie lub doprowadzić do wypadku. Za takie zgłoszenie oraz zaproponowanie sposobu, który pozwoli wyeliminować potencjalne ryzyko, pracownicy otrzymują gratyfikację finansową.

Co roku podejmujemy szereg działań na rzecz poprawy warunków pracy. Wprowadzamy w konsultacji z pracownikami nowe środki ochrony indywidualnej, technologie, materiały i urządzenia. W 2023 roku w ramach działań modernizacyjnych oddano do użytku nową szatnię męską dla pracowników Wykańczalni i Magazynów Wyrobów Gotowych oraz usprawniono dojście pracowników do wydziału wykańczalni.

Prowadzimy dodatkowe szkolenia w ramach programu „Bezpieczeństwo to my" („Take Care"), mające na celu ciągłą poprawę świadomości pracowników i podwykonawców odnośnie zagrożeń i budowanie ducha zespołu, oraz szkolenia „Leadership" dla kadry średniego oraz wyższego szczebla w celu zwiększenia umiejętności zarządzania zespołem. Rozpoczęła się też realizacja projektu Liderów Liniowych, mającego na celu dalszy rozwój kultury bezpieczeństwa. Także dla nich zorganizowano szereg szkoleń, rozwijających ich umiejętności pracy zespołowej, prowadzenia rozmów z pracownikami czy radzenia sobie z emocjami.

Drodzy Czytelnicy

Ład korporacyjny

Zobowiązanie ArcelorMittal do przestrzegania wysokich standardów i stosowania najlepszych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, a także przejrzystość postępowania jest warunkiem koniecznym dla rozwoju firmy. Naszym zdaniem, dobre praktyki biznesowe warunkują sukcesy ekonomiczne osiągane w dłuższej perspektywie. Chcemy utrzymać naszą reputację w zakresie dotrzymywania wysokich standardów etycznych i zasad ładu korporacyjnego. Program Zgodności w ArcelorMittal Warszawa i w spółkach zależnych został wdrożony ponad 15 lat temu. Nasza działalność opiera się o Kodeks etyki biznesu ArcelorMittal oraz szereg Procedur i Polityk w tym między innymi Politykę społeczną, Politykę praw człowieka, Politykę w zakresie relacji z pracownikami, Politykę różnorodności i integracji społecznej. Od 2021 roku ArcelorMittal Warszawa jest sygnatariuszem karty różnorodności.

Społeczność lokalna

Aby nasi interesariusze posiadali aktualne informacje na temat podejmowanych przez nas działań, prowadzimy dialog społeczny, odpowiadając na wszelkie pytania i wątpliwości ze strony społeczności lokalnych zgłaszanych telefonicznie, mailowo lub podczas spotkań, ktore organizujemy. **W 2023 roku nasz zakład odwiedziło ponad 1000 osób** – sąsiadow, uczniow, studentow, emerytowanych pracownikow, pasjonatow przemysłu, artystow fotografikow i wszelkich osob zainteresowanych naszą działalnością i historią. Wsparliśmy realizację 31 projektow społecznych, w tym szereg wydarzeń, zrealizowanych we współpracy z Biblioteką Publiczną na Bielanach w ramach projektu „Huta – bliska nieznajoma".

Niskoemisyjna i odpowiedziana produkcja stali

ArcelorMittal Warszawa, jako zakład produkujący stal w drodze recyklingu i wykorzystujący w tym procesie coraz większe ilości energii ze źródeł odnawialnych, jest stanie zaoferować swym klientom stal niskoemisyjną pod marką „XCarb® recycled and renewably produced" (RRP) używanej w ArcelorMittal w odniesieniu do stali produkowanej w elektrycznym piecu łukowym (EAF) z wykorzystaniem złomu, przy użyciu wyłącznie odnawialnej energii elektrycznej. Energia ta pochodzi ze źródeł takich jak wiatr i słońce, i jest dostarczana w ramach uznanego systemu gwarancji pochodzenia (GoO). Odpowiadamy w ten sposób na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe, dzięki którym, razem z naszymi klientami, możemy lepiej zadbać o środowisko naturalne.

Nasze działania w dziedzinie zrównoważonego rozwoju zostały potwierdzone w styczniu 2023 roku, kiedy ArcelorMittal Warszawa, jako jedna z pierwszych firm w Europie i druga w Polsce znalazła się w gronie nielicznych zkladów, które otrzymały certyfikat ResponsibleSteel™. Po zakończonym pomyślnie audycie, przeprowadzonym przez jednostkę certyfikującą DNV Poland, otrzymaliśmy potwierdzenie spełnienia wszystkich kryteriów ujętych w standardzie ResponsibleSteel™, który jest nową normą dla branży stalowej, skupiającą się na kwestiach środowiskowych i społecznych.

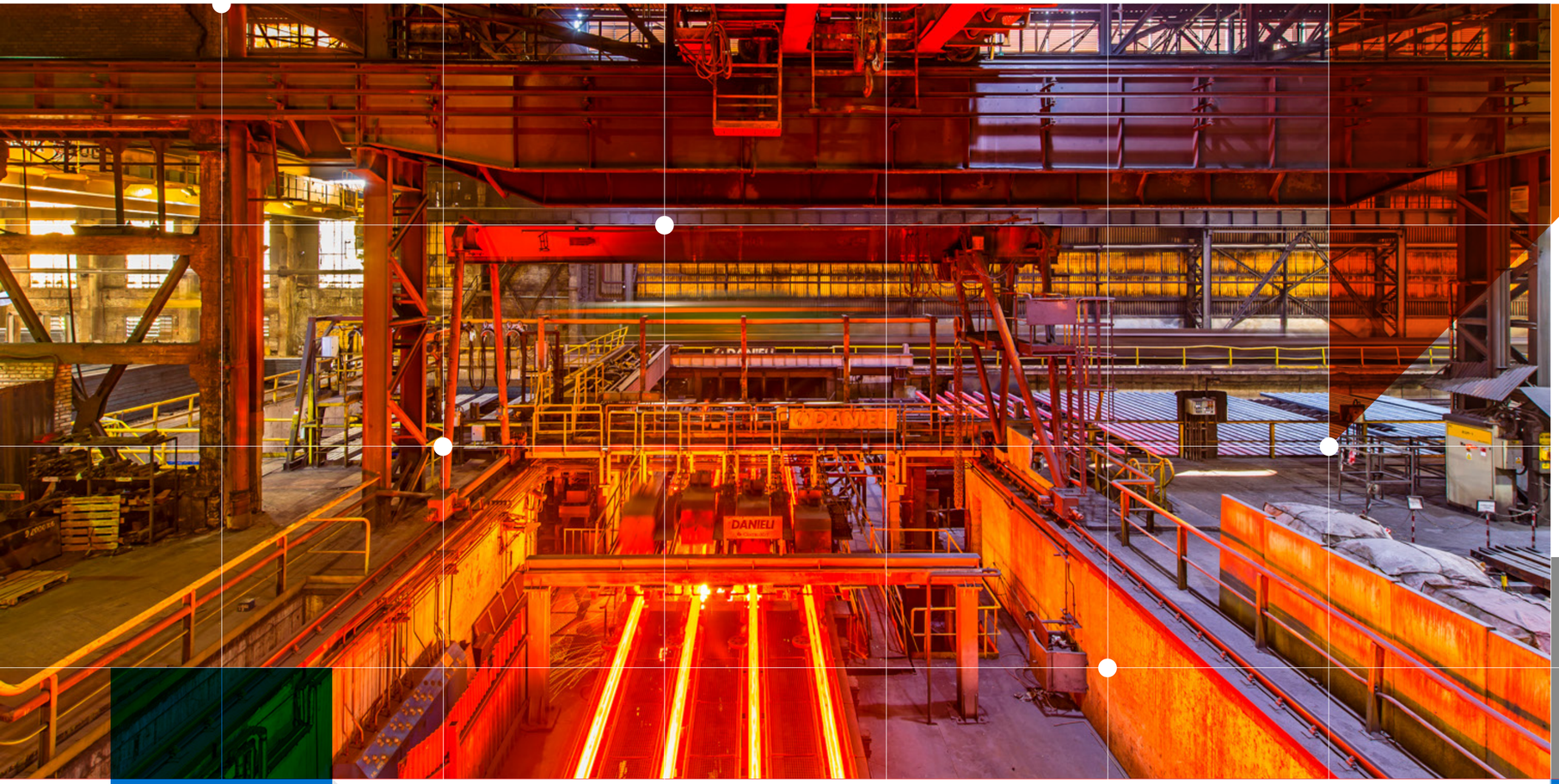
Wiele szczegółowych kryteriów standardu znacznie wykracza poza wymogi określone w przepisach prawa czy wewnętrznych dokumentach ArcelorMittal. Otrzymanie certyfikatu jest wielkim wyróżnieniem dla ArcelorMittal Warszawa, ale również zobowiązaniem względem interesariuszy. Nasi klienci, nasi pracownicy i nasi sąsiedzi tworzący społeczność lokalną, oczekują od nas produkcji stali wysokiej jakości z poszanowaniem najwyższych standardów społecznych i środowiskowych. Certyfikat ResponsibleSteel™ potwierdza, że umiemy to robić. Jesteśmy z tego dumni a zarazem czujemy się zobowiązani do dalszego zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Warszawa w nadchodzących latach.

Wyzwania przemysłu stalowego

Rok 2023 był trudny dla branży hutniczej. Spadek popytu okazał się większy, niż przewidywano. Od rekordowego 2021 roku konsumpcja stali w Polsce spada. Światowa Organizacja Stali prognozowała, że w 2023 roku zużycie jawne stali w Polsce spadło aż o 7%. W przypadku całego hutnictwa w Polsce dużym wyzwaniem są wysokie ceny energii, przewyższające poziom cen w Unii Europejskiej. Polskim hutom – w tym ArcelorMittal Warszawa – jest coraz trudniej konkurować z zakładami, które mają dostęp do tańszej energii. Do tego dochodzi import stali z krajów spoza Unii Europejskiej, w których huty nie ponoszą opłat klimatycznych, związanych z pozwoleniami na emisje CO_2, co także powoduje, że europejskim producentom stali niełatwo jest z nimi konkurować.

Rok 2023 przyniósł sporo wyzwań także w ArcelorMittal Warszawa. Mimo tego kontynuujemy realizację naszej strategii, polegającej na rozwoju produkcji stali jakościowej i wdrażamy kolejne projekty inwestycyjne, mające na celu zarówno zwiększenie efektywności naszego zakładu , jak ograniczanie jego wpływu na środowisko.

Artur Gierwatowski
Dyrektor generalny
ArcelorMittal Warszawa



01 Priorytety i zarządzanie

1.1. O nas

ArcelorMittal Warszawa Spółka z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ulicy Kasprowicza 132, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla miasta Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem 0000043770 (NIP 118-00-16-775, REGON 010592085) prowadzi działalność produkcyjną w Warszawie od 1957 roku.

Od 2006 roku ArcelorMittal Warszawa jest częścią grupy ArcelorMittal, wiodącej firmy branży stalowej i wydobywczej na świecie, obecnej w 60 krajach świata, zatrudniającej ponad 257 tys. pracowników.

ArcelorMittal Warszawa jest jedną z najnowocześniejszych hut stali w Europie. Produkuje wyroby długie ze stali węglowych i stopowych, wykorzystywane w przemyśle samochodowym, maszynowym, łożyskowym, w przeróbce plastycznej oraz w budownictwie.

Oferujemy szeroki asortyment gatunków stali (ponad 500 gatunków w stalach automatowych, narzędziowych, sprężynowych, do nawęglania i o podwyższonej wytrzymałości, a także w stalach do zbrojenia betonu, w tym stale do zbrojenia zbiorników LNG, LPG - do zastosowań kriogenicznych).

Ze stali pochodzącej z ArcelorMittal Warszawa produkowane są między innymi części do silników, skrzyń biegów, układów napędowych i elementów kierowniczych oraz elementów zawieszenia. Większość samochodów osobowych i ciężarowych, które jeżdżą drogami Unii Europejskiej zawiera części wykonane z naszej stali.

Huta produkuje także pręty żebrowane na jednej z najnowocześniejszych linii walcowniczych w Europie wykorzystywane w całej Polsce przy budowie wieżowców, stadionów sportowych, tuneli, mostów.

W Warszawie użyto ich między innymi do budowy Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, południowej obwodnicy miasta czy stacji II linii metra.

ArcelorMittal Warszawa

w liczbach

600 mln PLN
zainwestowano w modernizację warszawskiej Huty w latach 2008 – 2022

o 90 %
ograniczyliśmy częstotliwość wypadków od 1996 roku

o 90 %
zmniejszyliśmy emisję gazów od 1996 roku

o 97 %
zmniejszyliśmy emisję pyłów od 1996 roku

500 tys.
ton stali wyprodukowaliśmy w 2023

3
wydziały produkcyjne:
- stalownię elektryczną
- walcownię prętów jakościowych i żebrowanych
- linie wykańczające

1.2. Co było szczególnie ważne w 2023 roku?

Rok 2023 przyniósł wiele wyzwań, z którymi mierzyliśmy się nie tylko jako organizacja czy branża, ale również jako całe społeczeństwo. Spowolnienie aktywności gospodarczej w Europie, wysokie ceny gazu i energii oraz wojna na Ukrainie, miały znaczący wpływ na naszą działalność.

Bezpieczeństwo i zdrowie niezmiennie pozostają dla nas podstawowym priorytetem. W 2023 roku realizowaliśmy założenia kilku programów, mających na celu dalsze podnoszenie świadomości pracowników w zakresie BHP, takich jak „Program Liderów Liniowych", kontynuacja szkoleń z cyklu „Bezpieczeństwo to MY".

Ponadto organizowaliśmy doroczne wydarzenia promujące zdrowie i bezpieczeństwo wśród naszych pracowników, takich jak „Tydzień Zdrowia", „Tydzień Nauki" czy „Dzień Bezpieczeństwa".

Responsible Steel™ standards & certification

Olbrzymim sukcesem ArcelorMittal Warszawa był fakt, że 24 stycznia 2023 znalazła się w gronie nielicznych firm, które otrzymały certyfikat ResponsibleSteel™.

Po zakończonym pomyślnie audycie przeprowadzonym przez jednostkę certyfikującą DNV Poland (zatwierdzona jednostka certyfikująca do przeprowadzania auditów ResponsibleSteel™), spółka otrzymała certyfikat potwierdzający spełnianie wszystkich kryteriów ujętych w standardzie ResponsibleSteel™ opracowanych przez organizację zrzeszającą największych producentów stali, ich dostawców, jednostki naukowe, branżowe stowarzyszenia oraz organizacje środowiskowe i społeczne. Jesteśmy drugą firmą w Polsce, która uzyskała tę certyfikację.

Ten certyfikat to wielkie wyróżnienie dla ArcelorMittal Warszawa, ale również zobowiązanie względem naszych interesariuszy. Nasi klienci, nasi pracownicy i nasi sąsiedzi tworzący społeczność lokalną, oczekują od nas produkcji stali wysokiej jakości z poszanowaniem najwyższych standardów społecznych i środowiskowych. Certyfikat ResponsibleSteel™ potwierdza, że umiemy to robić. Jesteśmy z tego dumni a zarazem czujemy się zobowiązani do dalszego zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Warszawa w nadchodzących latach.

Artur Gierwatowski
dyrektor generalny
warszawskiej Huty

1.3. Sytuacja na rynku stali

Produkujemy stal – strategiczny z punktu widzenia gospodarki surowiec i jednocześnie „kręgosłup" nowoczesnego świata o niepodważalnym znaczeniu.

Jej przydatność dla nowoczesnej infrastruktury OZE, elektryfikacji transportu oraz zdolność w zakresie recyklingu powodują, że jest doskonałym wyborem dla zrównoważonego rozwoju. Odpowiedzialna produkcja i wykorzystanie stali ma wpływ na niemal wszystkie aspekty działalności człowieka.

Nasza firma zmierza w stronę dekarbonizacji, aby sprostać założeniom programu „Fit for 55", ogłoszonemu przez Unię Europejską. Chcemy jednocześnie spełnić deklaracje Grupy na poziomie europejskim, aby na Starym Kontynencie do 2030 roku zmniejszyć emisję CO2 o 35 proc. względem 2018 roku. Powołaliśmy w tym celu specjalny zespół do spraw dekarbonizacji, który opracował mapę drogową dekarbonizacji dla naszego zakładu.

Hutnictwo w tej misji potrzebuje wsparcia. Inwestycje dekarbonizacyjne wiążą się z olbrzymimi nakładami, co przy obecnym poziomie opłat za uprawnienia do emisji dwutlenku węgla jest wielkim wyzwaniem. Za każdą jego wyemitowaną tonę firmy na terenie UE płaciły w 2023 roku między 60 a 100 euro, czego unikają firmy spoza Wspólnoty.

Aby stworzyć konkurencyjne warunki dla zakładów europejskich powinny zatem powstać odpowiednie ramy prawne, związane z węglową opłatą wyrównawczą od towarów spoza Unii. Niezbędny jest również dostęp do energii w konkurencyjnych cenach, które zapewnią bezpieczeństwo i pozwolą na osiągnięcie naszego ambitnego celu, który przysłuży się całemu społeczeństwu.

		2021	2022	2023
Produkcja stali	TONY	572 244	474 292	493 698
Podatek dochodowy od osób prawnych	PLN	39 170 825	27 654 707	0
Płatność z tytułu akcyzy na energię elektryczną, wyroby gazowe i węglowe	PLN	356 576	299 727	320 660
Podatek od nieruchomości	PLN	7 795 321	8 008 737	8 458 608
Opłaty za użytkowanie wieczyste	PLN	6 996 475	7 233 818	7 203 250
Kwoty przeznaczone na działania społeczne	PLN	110 000	180 000	254 000

ArcelorMittal Warszawa w liczbach w 2023 roku na tle poprzednich lat.

1.4. Nasz łańcuch wartości

ArcelorMittal Warszawa

Główne wyzwania w łańcuchu wartości:

Zakup surowców, produktów i usług

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

Produkcja stali

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

Sprzedaż produktów i ich wykorzystanie przez naszych klientów

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

ArcelorMittal Warszawa

Główne wyzwania działalności biznesowej:

- Rosnące ceny energii oraz uprawnień do emisji CO_2;
- Spowolnienie aktywności gospodarczej w Europie;
- Wysokie stany magazynowe u klientów;
- Ograniczanie wpływu na środowisko: rozwój niskoemisyjnych technologii i procesów produkcyjnych – możliwości technologiczne i koszty;
- Napływ do Unii Europejskiej stali z krajów trzecich, w których produkcja nie jest obciążona opłatami za emisję dwutlenku węgla;
- Zapewnienie ciągłości produkcji, niezawodności dostaw i najwyższej jakości oferowanych produktów;
- Przyciąganie kandydatów do pracy w branży hutniczej;
- Zmiana kierunków dostaw w związku z wojną w Ukrainie.

1.4. Nasz łańcuch wartości

Główne wyzwania w łańcuchu wartości

01 Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy

- Naszym priorytetem jest bezpieczeństwo pracowników.
- Realizujemy kompleksowe projekty dotyczące bezpieczeństwa i zmierzające do realizacji najważniejszego celu – zero wypadków w ArcelorMittal Warszawa.
- Prowadzimy wewnętrzne kampanie informacyjne, mające na celu zwiększanie świadomości odpowiedzialności każdego z nas za bezpieczną pracę.
- Współpracujemy z Fundacją A.R.T, która oferuje wsparcie psychologiczne w ramach programu Helpdesk Emocjonalny.

02 Wyroby tworzące współczesny świat

- Dostarczamy produkty dla motoryzacji, budownictwa, AGD czy przemysłu energetycznego w tym OZE.

03 Efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i wysoki wskaźnik recyklingu

- W Warszawie proces produkcji stali polega na recyklingu złomu, który jest przetapiany na płynną stal w łukowym piecu elektrycznym
- Stal można poddawać recyklingowi w sposób nieograniczony, co wpisuje naszą działalność w gospodarkę obiegu zamkniętego.

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

- Systematycznie ograniczamy emisje pyłów i gazów cieplarnianych do powietrza.
- Realizujemy inwestycje, ograniczające wpływ naszej działalności na otoczenie.
- Dbamy o bioróżnorodność

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

- Kontynuujemy prace nad osiągnięciem ambitnych celów klimatycznych. Do 2030 r. chcemy obniżyć w Europie emisje CO_2 o 35 proc., a w skali światowej o 25 proc. W naszych strukturach działa zespół ds. Dekarbonizacji, który bada możliwości ograniczenia emisji CO_2.
- Od 2021 r. ponad 30% zakupionej energii elektrycznej pochodzi z odnawialnych źródeł energii (OZE)
- W 2023 r. zrealizowaliśmy szereg projektów inwestycyjnych takich jak modernizacja palników w suszarkach kadzi głównej w Stalowni, czy modernizacja pieca gazowego Wykańczalni.

06 Łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów

- Działamy w oparciu o Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów i Zintegrowany System Zarządzania.
- Mierzymy satysfakcję klientów, spotykamy się cyklicznie z naszymi klientami. Badamy wskaźniki reklamacji i dążymy do zmniejszenia ich liczby.

07 Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów

- Organizujemy staże i praktyki dla uzdolnionych studentów kierunków tematycznie zbliżonych do naszej działalności
- Współpracujemy ze szkołami i uczelniami wyższymi, wspierając koła naukowe oraz uczestnicząc w uczelnianych targach pracy

08 Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych

- Nasi pracownicy angażują się w wolontariat i działania społeczne w ich najbliższym otoczeniu.
- Stawiamy na transparentność poprzez regularne informowanie otoczenia o naszych działaniach, poprzez stronę internetową, cykliczne spotkania z interesariuszami czy prasę.

1.5. Nasi interesariusze i kanały komunikacji

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

Pracownicy

- magazyn firmowy „**Jedynka**"
- mailing
- SharePoint – intranetowe bazy informacji ArcelorMittal Warszawa
- spotkania wewnętrzne, w tym spotkania dyrektora generalnego z pracownikami i jego wizyty w halach produkcyjnych
- tablice informacyjne na wydziałach
- ekrany TV na halach produkcyjnych
- komunikacja bezpośrednia – informacje przekazywane przez liderów pracownikom na poszczególnych zmianach
- cyfrowe platformy komunikacji – Teams
- strona internetowa **www.arcelormittal-warszawa.com**

Klienci

- bieżący kontakt, spotkania i współpraca
- badania satysfakcji klienta i opinii na temat firmy
- spotkania kluczowych klientów z przedstawicielami Zarządu
- platforma internetowa NetSteel dla klientów
- konferencje i wydarzenia branżowe,
- broszury i strona **www.arcelormittal-warszawa.com**

Dostawcy

- bieżący kontakt i spotkania
- spotkania kluczowych dostawców z przedstawicielami Zarządu
- konferencje i wydarzenia branżowe
- broszury i strona **www.arcelormittal-warszawa.com**
- platforma ARIBA Sourcing

Społeczności lokalne i lokalni partnerzy społeczni

- magazyn firmowy „**Jedynka**"
- spotkania z władzami lokalnymi, partnerami społecznymi i mieszkańcami sąsiadującymi z naszym zakładem
- dni otwarte
- bieżący kontakt i współpraca, np. ze szkołami i uczelniami
- inne wydarzenia kulturalne i sportowe
- strona **www.arcelormittal-warszawa.com**

Potencjalni pracownicy (kandydaci)

- współpraca ze szkołami i uczelniami, targi pracy
- konferencje i wydarzenia branżowe
- strona www.arcelormittal-warszawa.com
- magazyn firmowy „**Jedynka**"
- reklamy rekrutacyjne w przestrzeni miejskiej, prasie, Internecie

Członkostwo lub wsparcie dla stowarzyszeń i organizacji:

- Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa
- Akademicko–Gospodarcze Stowarzyszenie Hutnictwa
- Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Majątkiem Technicznym
- Stowarzyszenie Przyjaciół Huty Warszawa
- Towarzystwo Historyczne Solidarność Huty Warszawa
- Towarzystwo Przyjaciół Warszawy

1.6. Podejście do zarządzania

Marek Kempa
Prezes Zarządu

Artur Gierwatowski
Dyrektor generalny

Dariusz Marchewka
Dyrektor finansowy

Agnieszka Gałka Woźniak
Dyrektor personalna

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

Zarząd, stan na 31.01.2024

Rada nadzorcza, stan na 31.01.2024

Lutz Bandusch - Członek Rady Nadzorczej

Kamil Novak - Członek Rady Nadzorczej

Adam Preiss - Członek Rady Nadzorczej

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

Każdego tygodnia w naszej firmie odbywają się **spotkania operacyjne**, które stanowią platformę do wymiany informacji na strategiczne i operacyjne tematy. W spotkaniach biorą udział dyrektor generalny, finansowy, personalny oraz kierownicy poszczególnych wydziałów zakładu.

Generalne kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są omawiane na comiesięcznych spotkaniach **Komisji BHP**, która ma charakter opiniodawczy i konsultacyjny. Biorą w nich udział oprócz kadry kierowniczej przedstawiciele związków zawodowych, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, Wydziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy, lekarz medycyny pracy. Posiedzenia te są otwarte dla wszystkich pracowników Huty oraz firm podwykonawczych.

W ramach dialogu społecznego funkcjonuje u nas **Zakładowa Komisja Świadczeń Socjalnych** odpowiedzialna za realizację i monitoring celów wynikających z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W skład komisji, która organizuje 12 spotkań rocznie wchodzą przedstawiciele naszej firmy oraz organizacji związkowych.

1.6. Podejście do zarządzania

Zintegrowany System Zarządzania

Nasz Zintegrowany System Zarządzania potwierdzają pozytywne oceny zewnętrznych audytów, które przeprowadza akredytowana jednostka certyfikująca we wszystkich obszarach naszej działalności.

W 2023 roku podczas dwóch audytów:

- jeden w dniach 1-3/02/2023 (audyt systemu zarządzania jakością na zgodność z normami ISO 9001, IATF 16949.)
- drugi w dniach 25-27/07/2023 (audyt systemów zarzadzania BHP (ISO 45001), energią (ISO 50001) i środowiskiem (ISO 14001)

audytorzy TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o., ponownie potwierdzili skuteczność funkcjonowania naszych systemów zarządzania.

Zintegrowany System Zarządzania ArcelorMittal Warszawa

oparty jest na wymaganiach:

IATF 16949

Specyfikacji Technicznej „System zarządzania jakością – szczegółowe wymagania do stosowania ISO 9001 w przemyśle motoryzacyjnym w produkcji seryjnej oraz w produkcji części zamiennych"

normy **ISO 9001**

„System zarządzania jakością. Wymagania"

normy **ISO 14001**

„Systemy zarządzania środowiskowego. Wymagania i wytyczne stosowania"

normy **ISO 45001**

„System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy"

normy **ISO 50001**

„System zarządzania energią. Wymagania"

System Zarządzania Jakością ArcelorMittal Warszawa

spełnia także wymagania:

dyrektywy dla urządzeń ciśnieniowych PED 2014/68/EU

Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 305/2011 z dnia 09.03.2011 (potwierdzonej certyfikatem zakładowej kontroli produkcji ZKP w odniesieniu do PN-EN 10025, w tym znakowanie znakiem CE)

zawarte w programie CPJS (Centrum Promocji Jakości Stali) dotyczące certyfikacji prętów żebrowanych /EPSTAL/

Laboratorium Działu Kontroli Jakości jest objęte zintegrowanym system zarządzania jakością i dodatkowo deklaruje spełnienie wymagań normy **PN-EN-ISO/IEC 17025** „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących w zakresie posiadanej akredytacji AB 1300.

Zintegrowany System Zarządzania ArcelorMittal Warszawa uwzględnia także zasady dotyczące zrównoważonego rozwoju oparte na kompleksowym połączeniu kwestii gospodarczych, społecznych i środowiskowych potwierdzone certyfikatami:

Responsible™ Steel | standards & certification

suststeel®

Aktualnie posiadane certyfikaty i dopuszczenia są dostępne na naszej stronie internetowej

ArcelorMittal Warszawa posiada także certyfikaty /dopuszczenia/ uznania nadane przez uprawnione Jednostki Certyfikujące, Towarzystwa Klasyfikacyjne itp. dla wyrobów ze stali jakościowych oraz prętów żebrowanych.

ArcelorMittal Warszawa współpracuje z klientami w zakresie uzyskiwania wymaganych przez nich dopuszczeń / homologacji dla oferowanych wyrobów.

> Systemy zarządzania zapewniają, że posiadamy właściwie zidentyfikowane i prowadzone procesy, dobrze wyszkolonych pracowników, w pełni świadomych tego, jak skutecznie realizować zadania, aby osiągnąć ustalone cele oraz jak wykonywać prace w sposób bezpieczny i minimalizujący marnotrawstwo
>
> **Agnieszka Kubacka**
> pełnomocnik Zarządu ds. zintegrowanych systemów

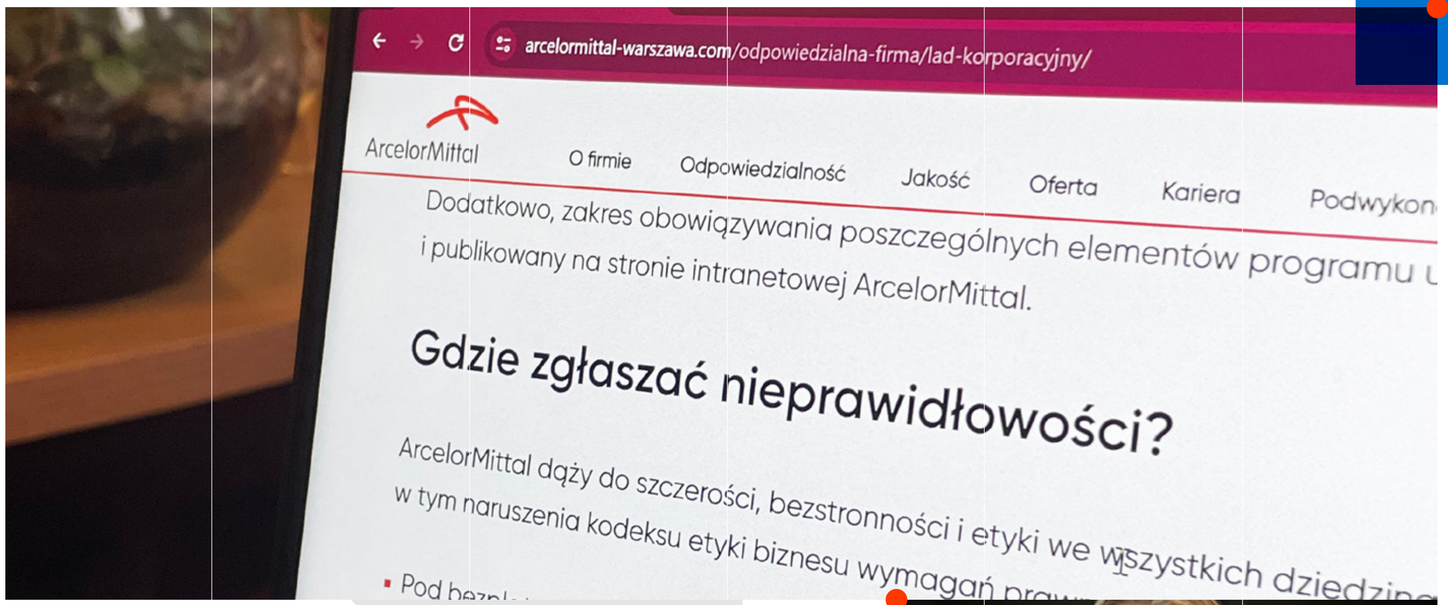
1.6. Podejście do zarządzania

Program zgodności

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

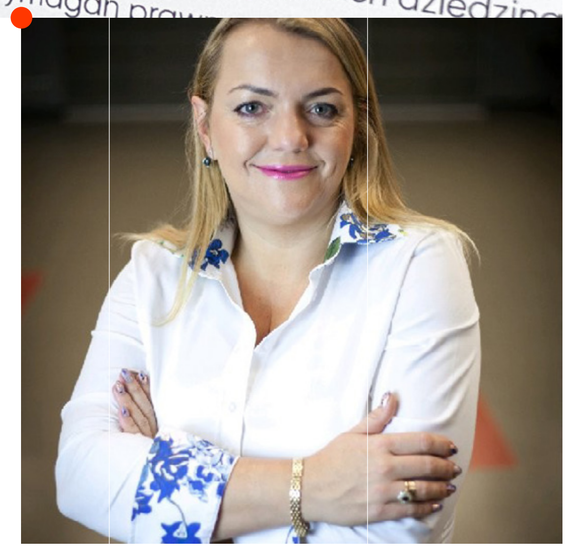
Dlatego, aby zapobiec nadużyciom korzystamy z kompleksowego Programu Zgodności, który obejmuje:

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



Dodatkowo korzystamy z:

- Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania,
- Polityki społecznej,
- Polityki ochrony,
- Polityki w zakresie relacji z pracownikami,
- Polityki w zakresie szkoleń,
- Polityki Różnorodności i integracji społecznej,
- Procedury przeciwdziałania mobbingowi w ArcelorMittal Warszawa



Magdalena Soboń-Stasiak
Compliance Officer

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

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

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

1.6. Podejście do zarządzania

Szkolenia dotyczące zgodności w 2023 roku:

Przeprowadziliśmy **61 szkoleń indywidualnych i grupowych** na temat zgodności: kodeksu etyki biznesu, przepisów antykorupcyjnych, procedury dotyczącej przyjmowania i przekazywania prezentów, a także zaproszeń na imprezy rozrywkowe, przepisów antymonopolowych, zasad dotyczących informacji poufnych, sankcji ekonomicznych oraz ochrony danych osobowych. Dedykowane szkolenia odbywają się w formie stacjonarnej, webinarów oraz samokształcenia (szkolenia dostępne na firmowej platformie szkoleniowej).

	2021	2022	2023
Łączna liczba wykonanych szkoleń przez pracowników (ArcelorMittal Warszawa i Spółek zależnych)	193	291	573
w tym szkoleń pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych	26	71	35
w tym szkoleń pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze	167	220	538
% pracowników, którzy zostali przeszkoleni	12,4	25,1	85*
w tym % pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych	2,4	7,2	3*
w tym % pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze	10	17,9	82*

Łączna liczba wykonanych szkoleń

*Podane liczby odnoszą się do pracownikow wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie, co stanowi 100% pracowników wyznaczonych.

1.6. Podejście do zarządzania

W ArcelorMittal Warszawa szczególną uwagę zwracamy na świadomość naszych pracowników w kwestii zapoznania się z zasadami i procedurami antykorupcyjnymi w organizacji oraz szkoleń w zakresie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom.

W ArcelorMittal Warszawa w 2023 roku nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

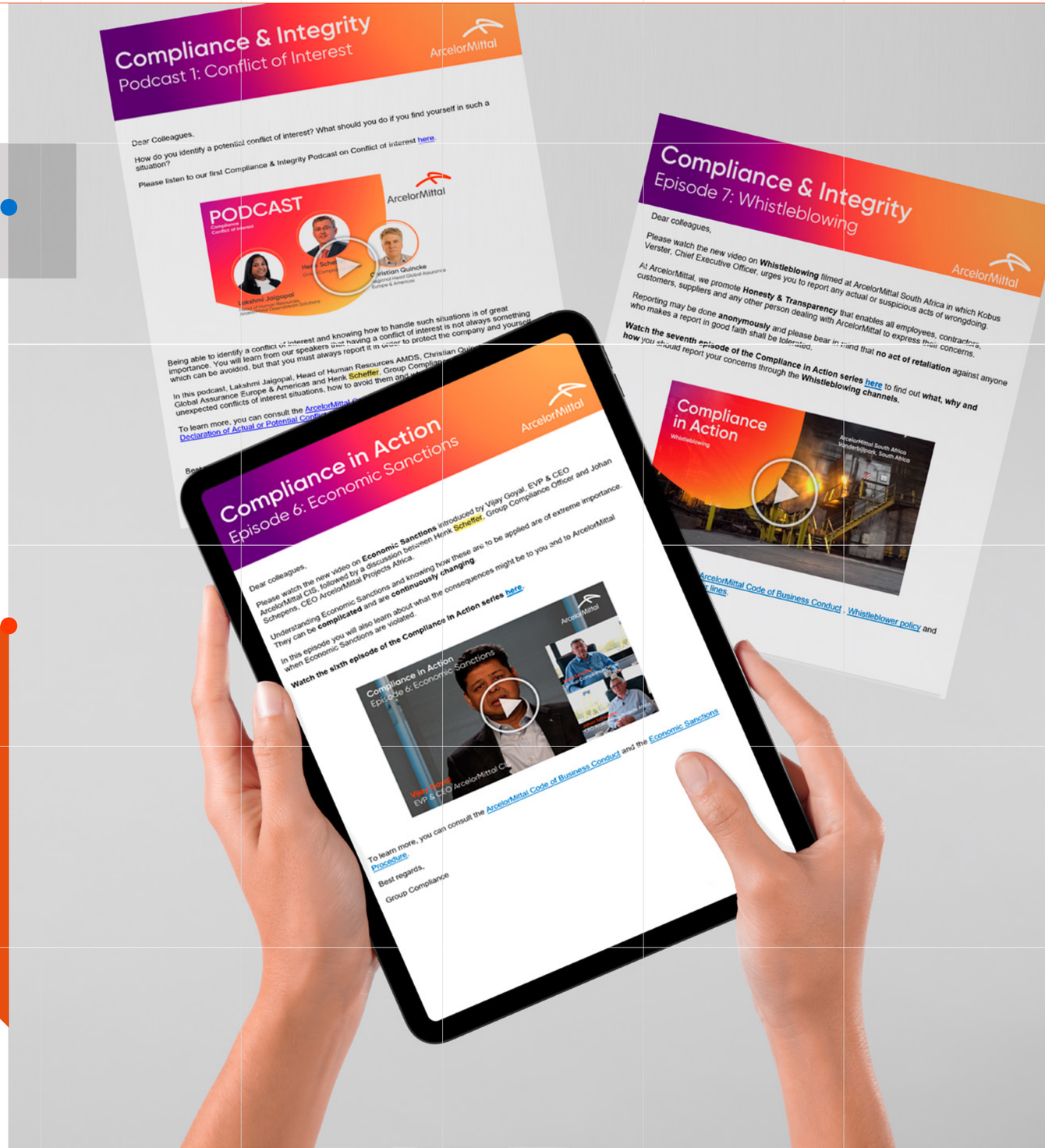
100 proc. jednostek biznesowych zostało poddanych analizie pod kątem ryzyka korupcyjnego.

W ramach wewnętrznej kampanii informacyjnej, nasi pracownicy w 2023 roku otrzymywali krótkie filmy z cyklu pt. „Compliance in Action", której poszczególne odcinki dotyczyły najważniejszych kwestii związanych z przeciwdziałaniem niezgodnościom z obowiązującymi w organizacji przepisami.

Nagrania z ekspertami z grupy ArcelorMittal skupiały się m.in. na sankcjach ekonomicznych, konflikcie interesów, sygnalizowaniu nieprawidłowości. Zainaugurowano również serię podcastów „Compliance & Integrity " w wewnętrznej kampanii informacyjnej, podejmujących tematy programu zgodności, którą rozpoczął wątek przeciwdziałania potencjalnemu lub rzeczywistemu konfliktowi interesów.

	2022	2023
Liczba osób zapoznanych z procedurami antykorupcyjnymi oraz przeciwdziałaniu korupcji i nadużyciom (ArcelorMittal Warszawa i Spółek zależnych)	123	62
% osób zatrudnionych zapoznanych z procedurami antykorupcyjnymi oraz przeciwdziałaniu korupcji i nadużyciom	21,6	10,3

Podane liczby odnoszą się do pracowników wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie, co stanowi 100% wyznaczonych.



1.7. Nagrody i wyróżnienia

Jako jedna z wiodących firm branży hutniczej w Polsce jesteśmy doceniani za naszą intensywną pracę. Nagrody i wyróżnienia świadczą przede wszystkim o zaangażowaniu i skuteczności ludzi, z którymi mamy zaszczyt na co dzień pracować.

Naszym największym sukcesem minionego roku 2023 było przyznanie nam 24 stycznia certyfikatu ResponsibleSteel™ po audycie przeprowadzonym przez jednostkę certyfikującą DNV Poland.

W 2023 roku po raz kolejny jeden z naszych Wydziałowych Społecznych Inspektorów, tym razem z Wydziału Wykańczalni został laureatem konkursu **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy"** organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy wraz z centralami związków zawodowych. To już trzecia taka nagroda: w 2020 i w 2021 roku uhonorowani zostali również inni Wydziałowi Inspektorzy Pracy ArcelorMittal Warszawa. Jak widać współpraca ArcelorMittal Warszawa z partnerami społecznymi w zakresie BHP znajduje uznanie Państwowej Inspekcji Pracy.

Czterokrotnie znaleźliśmy się również w gronie przedsiębiorstw uhonorowanych tytułem **Solidny Pracodawca Roku,** który umacnia nasz wizerunek rzetelnego pracodawcy, dbającego o bezpieczeństwo, warunki pracy i rozwój pracowników.

Celem programu Solidny Pracodawca Roku jest wyłonienie najlepszych pracodawców w Polsce, szczególnie tych, którzy w swojej działalności promują najciekawsze rozwiązania z zakresu HR. Projekt powstał przede wszystkim po to, aby wyłonić i uhonorować podmioty gospodarcze, cechujące się wzorcową polityką personalną.

W roku 2017 wzięliśmy udział w XVIII edycji **Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi,** zostając laureatem. Konkurs był organizowany przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, podlegający Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

W 2011 z rąk prezydenta rzeczpospolitej Polskiej ArcelorMittal Warszawa otrzymała nagrodę **"Pracodawca Przyjazny Pracownikom".**

02 Bezpieczne miejsce pracy

2.1. Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo w miejscu pracy jest dla nas zawsze najważniejsze. Działamy w przemysłowym otoczeniu, gdzie należy być czujnym na każdym kroku, dlatego pracujemy nad zwiększaniem świadomości i przestrzeganiem zasad BHP.

Dbając o przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa, działamy w oparciu o normę **ISO 45001:2018** (Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy -- Wymagania i wytyczne stosowania), zmierzamy jednocześnie do naszego celu „zero wypadków w miejscu pracy", w czym pomagają nam klarowne regulacje, polityki, procedury i instrukcje wewnętrzne, m.in.:

- Polityka BHP ArcelorMittal
- Polityka zintegrowanego systemu ArcelorMittal Warszawa
- Identyfikacja zagrożeń i ryzyka zawodowego
- Wypadki przy pracy, incydenty potencjalnie wypadkowe, choroby zawodowe
- Postępowanie w sytuacjach awaryjnych
- Zarządzanie kryzysowe
- Nadzór nad osobami zewnętrznymi
- Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych
- Standardy zapobiegania wypadkom śmiertelnym ArcelorMittal

Poza medycyną pracy firma podejmuje szereg dodatkowych działań ukierunkowanych na profilaktykę i poprawę stanu zdrowia swoich pracowników. Każda osoba zatrudniona w naszej firmie może przystąpić do prywatnego pakietu **firmy medycznej PZU Zdrowie** współfinasowanego przez pracodawcę. Do tego pakietu na korzystnych warunkach mogą także przystąpić również członkowie rodzin pracowników. Pakiet obejmuje szereg konsultacji specjalistycznych oraz szeroką gamę diagnostyki laboratoryjnej. We współpracy z firmą świadczącą usługi medyczne od lat prowadzimy szereg akcji profilaktycznych, poświęconych różnym obszarom ochrony zdrowia. Do tego rodzaju działań w 2023 r. możemy zaliczyć: np. konsultacje dermatologa oraz instruktarz na temat samobadania piersi.

Obydwie akcje zostały przeprowadzone w ramach obchodów w ArcelorMittal Warszawa Międzynarodowego Dnia Kobiet. W kwietniu 2023 w ramach Dnia BHP pracownicy mogli wykonać RTG płuc w mobilnym ambulansie.

W grudniu 2023 r. 96 pracowników wzięło udział w profilaktycznych badaniach diagnostycznych, rekomendowanych dla kobiet i mężczyzn (oznaczenia poziomu enzymu PSA oraz obecności przeciwciał HCV).

Na terenie zakładu działa również punkt medyczny, w którym przyjmuje lekarz internista oraz można zlecić lub wykonać podstawowe badania z zakresu diagnostyki laboratoryjnej.

Obok wysiłków na rzecz wsparcia zdrowia fizycznego naszych pracowników, zapewniamy również pomoc w zakresie wsparcia psychicznego – dzięki współpracy z Fundacją A.R.T. w Warszawie z którą utworzyliśmy Help Desk Emocjonalny. Jest to anonimowe wsparcie dla wszystkich osób, którym osobiste problemy utrudniają funkcjonowanie w życiu zawodowym i rodzinnym, a konsultacje, ze względu na delikatną naturę problemów odbywają się telefonicznie.

2.1. Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje u nas dodatkowe odszkodowania przy długotrwałym lub stałym uszczerbku na zdrowiu z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej. Z tego tytułu, na wniosek organizacji związkowej można uzyskać dodatkową pomoc przy organizacji i finansowaniu leczenia.

W **Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych** natomiast ujęte są takie narzędzia prozdrowotne jak

- Dopłaty do wypoczynku dla pracowników jak i ich dzieci
- Współfinansowanie karnetów sportowych

Oprócz posiłków i napojów profilaktycznych, wymaganych przepisami państwowymi, zapewniamy również posiłki regeneracyjne wszystkim zatrudnionym w spółce. Każdy pracownik może również zjeść dofinansowywany przez pracodawcę obiad w restauracji, znajdującej się na terenie biurowca głównego.

W ramach naszego systemu BHP sprawujemy nadzór nad pracownikami firm zewnętrznych. Każdy wykonawca jest zobowiązany do przestrzegania naszych zasad, a jego pracownicy przechodzą odpowiednie szkolenia zakończone egzaminem. W przypadku naruszeń zasad BHP przez wykonawców są wyciągane konsekwencje w postaci kar, łącznie z natychmiastowym zerwaniem współpracy w przypadku rażących naruszeń. Prace prowadzone przez wykonawców podlegają naszym audytom BHP.

Posiadamy również wewnętrzne zasady udzielania pomocy przedmedycznej. W naszym zakładzie w funkcjonuje odpowiednio przeszkolona, 16-osobowa drużyna ratownicza, której przedstawiciele czuwają na każdej zmianie i mogą udzielić pierwszej pomocy w czasie oczekiwania na przyjazd zewnętrznych służb ratownictwa medycznego. Dodatkowo w godzinach, w których w zakładzie przebywa największa liczba osób tj. na pierwszej zmianie, drużyna ratownicza jest wspierana przez lekarza oraz pielęgniarkę z przyzakładowej przychodni medycznej.

Od lat pracujemy nad zapobieganiem wypadkom budując **Piramidę Bezpieczeństwa,** poprzez raportowanie każdego wypadku przy pracy oraz każdego zdarzenia potencjalnie wypadkowego, niebezpiecznego zachowania/sytuacji. Zgłaszając i rejestrując każdy z tych incydentów oraz podejmując odpowiednie działania naprawcze, redukujemy liczbę wypadków, które mogą wystąpić w przyszłości

W całym 2023 r. zostało zgłoszonych przez pracowników 3830 niebezpiecznych incydentów, w tym 3768 niebezpiecznych sytuacji/zachowań oraz 62 zdarzenia potencjalnie wypadkowe. W naszej podróży do celu: zero wypadków, dużą wagę przywiązujemy również do identyfikacji tzw. PSIF-ów. To akronim złożony z pierwszych liter czterech angielskich słów: potential (potencjalnie), serious (poważne), injuries (urazy), fatalities (wypadki śmiertelne). W 2023 r. zgłoszono łącznie 21 PSF-ów. Wykrywając, analizując oraz przeciwdziałając jak największej liczbie tych najbardziej niebezpiecznych incydentów mamy większe szanse na uniknięcie wypadków poważnych i śmiertelnych w przyszłości.

W 2023 roku odnotowaliśmy 5 wypadków przy pracy, 0 wypadków śmiertelnych, a wskaźnik częstotliwości wypadków wyniósł 0,57*.

*Stosujemy międzynarodowy wskaźnik Lost Time Injury Rate, który obliczamy następująco: liczba wypadków śmiertelnych + liczba wypadków powodujących godziny niezdolności do pracy * 1000 000/Liczba przepracowanych przez wszystkich pracowników roboczogodzin.

2.1. Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Komisja BHP jest organem, który pełni w naszej firmie funkcję doradczą i konsultacyjną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzą przedstawiciele związków zawodowych, wyższej kadry kierowniczej oraz zakładowy lekarz medycyny pracy. Spotkania Komisji odbywają się w cyklu miesięcznym i dotyczą nie tylko okresowych przeglądów warunków pracy, ale także wszelkich spraw ważnych z punku widzenia BHP dla pracodawcy i pracowników.

Posiedzenia Komisji są otwarte i każdy pracownik może wziąć udział w jej obradach. Współpraca z naszymi partnerami społecznymi w zakresie BHP znalazła uznanie Państwowej Inspekcji Pracy, która co roku organizuje wraz centralami związków zawodowych konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy". W 2023 r. laureatem tego konkursu został nasz Wydziałowy Społeczny Inspektor z Wydziału Wykańczalni. To już trzecia taka nagroda: w 2020 i w 2021 roku uhonorowani zostali również inni Wydziałowi Inspektorzy Pracy ArcelorMittal Warszawa.

Aplikacja wspierająca zarządzanie BHP

System zarządzania BHP jest wspierany przez wiele narzędzi informatycznych. Najważniejszym z nich jest **system APLOK.** Aplikacja ta pozwala na szybki dostęp do czytelnie przedstawionych danych i statystyk, bez konieczności sięgania do dokumentacji papierowej. System ten umożliwia bardziej efektywne stosowanie wielu naszych systemowych rozwiązań BHP. Jednym z najbardziej istotnych narzędzi tego typu są audyty BHP na stanowiskach pracy.

Zgodnie ze standardem Grupy ArcelorMittal do przeprowadzania audytów na stanowiskach pracy zobowiązana jest cała kadra menedżerska, począwszy od Dyrektora Generalnego, a skończywszy na liderze zmiany. **W roku 2023 r. przeprowadzono na wydziałach/działach huty a także u naszych podwykonawców łącznie 5181 audytów BHP.**

Każdy dobrze przeprowadzany audyt pozwala w znaczący sposób poprawić bezpieczeństwo pracy, przez utrwalenie prawidłowego zachowania, wyeliminować zły nawyk oraz ograniczyć, bądź usunąć zagrożenie.

W ramach systemu APLOK mogą również być rejestrowane zgłoszone przez pracowników niebezpieczne incydenty zawarte w Piramidzie Bezpieczeństwa. Kolejnym narzędziem rejestrowanym w systemie są dodatkowe szkolenia BHP, przeprowadzane przez liderów zespołów. Liderzy zespołów przy wsparciu Działu BHP definiują tematykę tych szkoleń na cały rok - dotyczy ona szczególnie ryzyk, związanych z czynnościami, wykonywanymi przez dany zespół.

W 2023 r. odbyło się **1510** takich szkoleń. Aplikacja APLOK jest przez nas rozwijana od 2012 roku. Obecnie trwają prace nad bardziej zaawansowaną i kompleksową aplikacją do zarządzania systemem BHP - opartą o platformę SAP

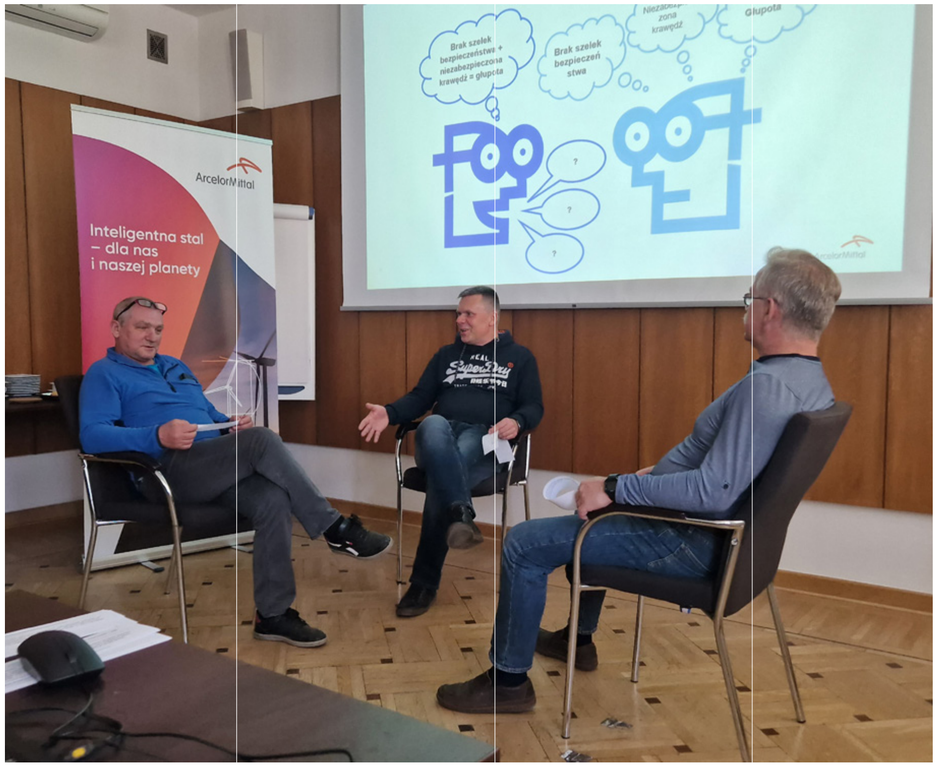
2.2. Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa

Promocja odpowiednich postaw w zakresie bezpieczeństwa ma w naszej firmie szeroki zasięg. Celem jest utrwalanie pożądanych zachowań oraz tworzenie nawyku permanentnej czujności. Dlatego, równolegle do spotkań zespołów zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy, organizujemy wiele wydarzeń, spośród których kilka ma charakter cyklicznych świąt i wpisało się na stałe w kalendarz naszej organizacji.

Dzień bezpieczeństwa

W kwietniu 2023 roku już po raz 18 obchodziliśmy **Dzień Bezpieczeństwa i Zdrowia, święto**, w trakcie którego przypominamy pracownikom o bezwzględnym priorytecie przestrzegania zasad BHP. Podczas rozmaitych pokazów i szkoleń nasi eksperci prezentowali najnowsze środki ochrony osobistej, udzielali uczestnikom wydarzenia rad, w jaki sposób bezpiecznie dla organizmu wykonywać swoją pracę. Oglądaliśmy pokazy ćwiczeń drużyn ratowniczych huty, służb zewnętrznych tj. Pogotowia Ratunkowego i Państwowej Starzy Pożarnej oraz studentów rehabilitacji AWF.

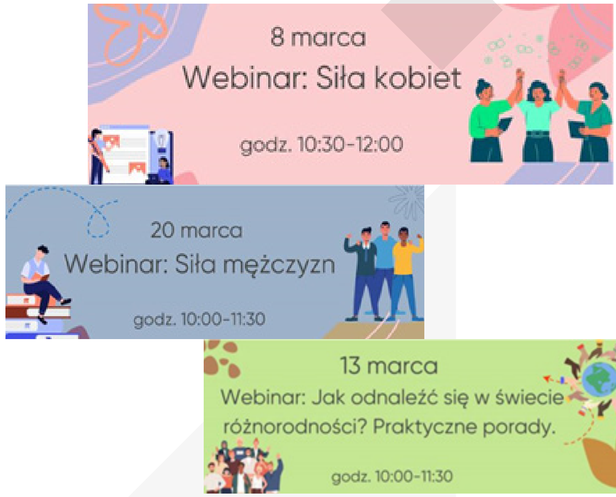
Odbyły się też wystąpienia w ramach promocji programu wsparcia psychologicznego (helpdesk emocjonalny) - przedstawiciele Fundacji A.R.T. odpowiadali na pytania pracowników - oraz Akcja profilaktyczna – „zdrowe jądra". Ponadto zorganizowaliśmy „Quiz o BHP", w którym każdy pracownik mógł się zmierzyć z pytaniami, dotyczącymi obowiązujących nas przepisów BHP. Mieliśmy również możliwość prześwietlenia płuc w mobilnym ambulansie.



Działania dotyczące dobrostanu pracowników

W ramach działań dotyczących dobrostanu pracowników (health & wellbeing) dzieliliśmy się z pracownikami wiedzą na ten temat wprowadzonej przez nas kampanii informacyjnej. Ponadto mogli oni wziąć udział w webinariach, wykładach czy badaniach.

Takim był warsztat „ABC postępowania w sytuacji kryzysowej", który miał na celu przedstawienie metod postępowania w sytuacji kryzysowej, by zwiększyć poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Do webinariów dostępnych dla pracowników w 2023 r. możemy zaliczyć m.in.: Psychosomatyka - kiedy choroba zaczyna się w głowie, Siła kobiet, Siła mężczyzn, Różnorodność - Jak się odnaleźć w świecie różnorodności?, Rozwiń samodyscyplinę.



2.2. Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa

Nagrody za działania prozdrowotne i BHP

Podczas Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia wręczyliśmy szereg nagród dla naszych aktywnych pracowników. Nagrody zostały przyznane zarówno w kategoriach indywidualnych jak i zbiorowych. Do kategorii indywidualnych możemy przykładowo zaliczyć: zgłoszenie największej liczby incydentów, najlepsze wnioski dot. poważnych incydentów (PSIF-ów). Przyznano łącznie 6 nagród indywidualnych.

Nagrodami zbiorowymi uhonorowane zostały najbardziej proaktywne zespoły oraz wydziały (realizacja ponad 90% planu w zakresie realizacji: audytów BHP, raportowania incydentów i dodatkowych szkoleń BHP). **Uhonorowano łącznie 31 proaktywnych grup pracowników.**

Powyższe nagrody wynikają z zawartego w 2008 r. z zakładowymi organizacjami związkowymi programu motywowania pracowników do zgłaszania niebezpiecznych incydentów. Przyznana została również jedna nagroda dodatkowa dla pracownika ArcelorMittal Warszawa za udział w korporacyjnej kampanii, dotyczącej zgłaszania bezpiecznych rozwiązań w życiu codziennym - poza pracą. Dzień BHP był również dobrym momentem na uhonorowanie pracowników za innego rodzaju działalność np. pomysły związane z innowacyjnością lub honorowym krwiodawstwem.

> Zależy nam na tym, byśmy wszyscy bezpiecznie mogli wracać do swoich domów po pracy dlatego tak ważne jest przestrzeganie zasad BHP i wspólne budowanie kultury bezpieczeństwa w naszej organizacji.
>
> **Artur Gierwatowski**
> dyrektor generalny
> ArcelorMittal Warszawa

2.3. Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

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

Powyższemu służą okresowe szkolenia BHP.

41

szkoleń okresowych BHP w 2023 r.

415

uczestników szkoleń BHP w 2023 r.

Oprócz szkoleń obligatoryjnych organizowaliśmy także wiele dodatkowych zajęć edukacyjnych.

Poniżej przykłady:

- 10 złotych zasad bezpieczeństwa Grupy ArcelorMittal
- Bezpieczeństwo przy urządzeniach energetycznych
- Pierwsza pomoc - szkolenie dla drużyny ratowniczej
- Bezpieczeństwo hakowych
- Bezpieczeństwo w przemyśle

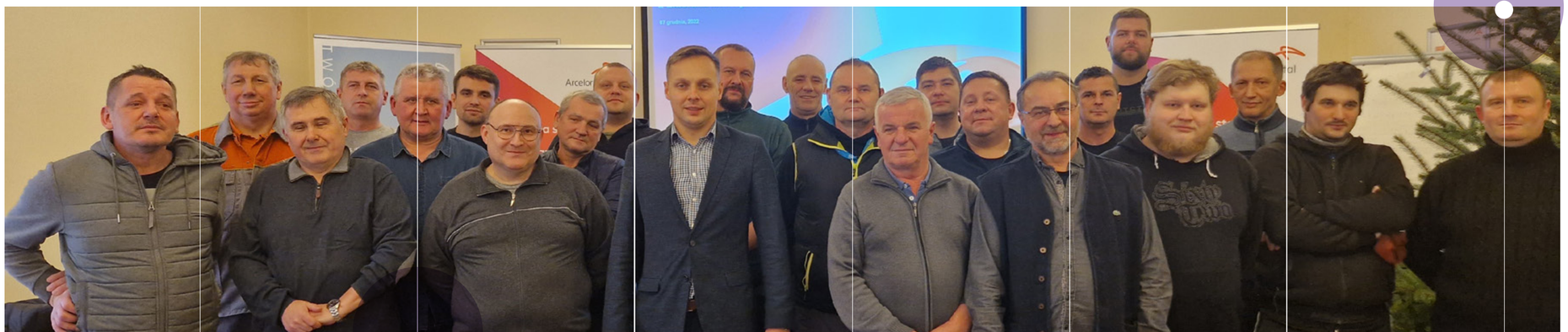
Od 2016 roku realizujemy nasz sztandarowy projekt BHP o nazwie **„Bezpieczeństwo to MY"** (ang. Take Care), w ramach którego prowadzimy warsztaty uświadamiające pracownikom zagrożenia, związane z naszą pracą. Celem tych warsztatów jest ciągła poprawa kultury bezpiecznej pracy. Szkolenie jest przeznaczone dla wszystkich pracowników, zatrudnionych na stanowiskach operacyjnych, zarówno w naszej firmie jak u naszych stałych wykonawców.

Pierwsza edycja programu realizowana w latach 2016 -2019 zatytułowana ''Zaczynam od siebie'' wzmacniała indywidualną odpowiedzialność, kładąc nacisk na postawę „ja chcę", która ma zastąpić postawę „ja muszę". Pierwsza faza objęła pełne 5 dni szkoleniowych, podczas których pracowaliśmy nad spostrzegawczością i kreowaniem postaw, pozwalających na przewidywanie zagrożeń oraz nad odpowiednim na niereagowaniu.

Druga faza, obejmująca również 5 dni szkoleniowych, realizowana w latach 2020 - 2022 była poświęcona budowaniu bezpiecznych zachowań w zespole, w myśl zasady, że najmniej wypadków jest tam, gdzie pracownicy uważają na siebie wzajemnie. Wspomniana część szkolenia to intensywny, praktyczny trening, dotyczący odpowiedzialności za siebie i za kolegów. Ważna rolę podczas szkolenia pełni lider zespołu, którego aktywne zaangażowanie jest bardzo istotne.

We wszystkich fazach projektu przewija się tematyka standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym grupy ArcelorMittal, takich jak np. izolacja źródeł energii, poruszanie się i kierowanie pojazdami, operacje podnoszenia i urządzenia dźwignicowe oraz prace na wysokości.

W roku 2023 weszliśmy w nową fazę warsztatów, ugruntowującą nabytą wiedzę i umiejętności zdobyte w poprzednich cyklach. Na koniec roku 2023 r. w ramach tej nowej fazy ze szkolenia skorzystało 86% pracowników operacyjnych. Ponadto w tym samym czasie został uruchomiony dodatkowy moduł - wprowadzający wszystkich nowoprzyjętych pracowników w zasady naszej kultury bezpiecznej pracy.



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

Artur Herla
Kierownik Działu BHP
w ArcelorMittal Warszawa

2.3. Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

W 2023 roku zweryfikowaliśmy i zaktualizowaliśmy nasze korporacyjne **Złote Zasady Ratujące Życie**, czyli zestaw 10 zachowań niezbędnych do zapobiegania wypadkom śmiertelnym. Odnoszą się one do najczęstszych śmiertelnych zagrożeń napotykanych w zakładach hutniczych i wydobywczych. Zasady zostały opracowane tak, aby były jasne, proste i miały zastosowanie do wszystkich przewidzianych zadań w hali produkcyjnej. Są one uwzględniane w programach szkoleń wstępnych i często przywoływane podczas spotkań dotyczących bezpieczeństwa, wizyt w halach produkcyjnych i w ocenie ryzyka.

Oczekujemy, że będą one powszechnie znane, rozumiane i stosowane przez wszystkich, gdyż nie mają charakteru rekomendacji, ale bezwzględnie obowiązujących zasad. Dlatego ich aktualizacji towarzyszyła u nas szeroka kampania informacyjna obejmująca m.in. quizy dla pracowników, wizualizacje czy akcje plakatowe. W 2023r. zostało rozpoczęte szkolenie online, dotyczące Złotych Zasad Ratujące Życie. Udział w tym szkoleniu jest obowiązkowy dla wszystkich pracowników.

W 2023 roku rozpoczęliśmy realizację bardzo ważnego programu BHP **„Lider Liniowy”.** Jego celem jest wzmocnienie funkcji tych pracowników zarówno w obszarze BHP jak na poziomie zarządczym. 72 liderów liniowych zarządza niewielkimi zespołami, składającymi się przeważnie z kilku osób i pracuje z nimi ramię w ramię. Ciąży na nich dodatkowa odpowiedzialność za bezpieczeństwo - lider liniowy pracuje bezpośrednio przy produkcji i w gronie niewielkiej grupy kolegów, nie może więc nie zauważyć niebezpiecznych czynności czy przypadków omijania procedur. Lider zobowiązany jest nie tylko je wychwycić, ale też natychmiast na nie zareagować.

On sam musi pracować w 100% bezpiecznie, stanowiąc wzór dla innych. Dlatego liderzy przechodzą cykl intensywnych szkoleń i biorą udział w warsztatach, które pomagają im nauczyć się usprawniania pracy w zespole, prowadzenia trudnych rozmów z pracownikami oraz radzenia sobie z emocjami, które mogą wystąpić w zdarzających się trudnych sytuacjach. Ponadto każdy lider liniowy jest okresowo oceniany w zakresie efektywności sprawowania swojej funkcji.

Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie.

W 2023 roku nasza organizacja kontynuowała kampanię informacyjno-edukacyjną pt. **„Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie”.** Szeroka akcja informacyjna polegała na przypominaniu zasad bezpieczeństwa w odniesieniu do częstych, typowych dla pracy w naszych zakładach czynności np. detekcji gazów, izolacji, czy ocenie zagrożeń przed przystąpieniem do wykonywania pracy (lekka HIRA), ruchu pojazdów, pracy na wysokości oraz bezpiecznej odległości od ładunków transportowanych za pomocą suwnic.

W 2023 roku, po ocenie wszystkich zakładów ArcelorMittal na terenie Europy pod względem bezpieczeństwa w kontekście poważnych wypadków (w tym śmiertelnych), przystąpiliśmy do realizacji nowego programu. **Razem z zewnętrznymi ekspertami z firmy DSS+** rozpoczęliśmy doskonalenie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie:

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

Ukierunkowany na indywidualnym podejściu coachingowym i zaplanowany na 24 tygodnie program pilotażowy objął 31 pracowników zatrudnionych na stanowiskach: kierowników, liderów, specjalistów na wydziale Stalowni (produkcja i utrzymanie ruchu) oraz na Wydziale Dystrybucji Mediów. W 2024 roku planowane jest rozszerzenie projektu na pozostałe obszary huty.

03 Stabilne miejsce pracy

3.1. Skala zatrudnienia

Nasze osiągnięcia są budowane przez zespół doskonałych fachowców. ArcelorMittal Warszawa buduje trwałe relacje z pracownikami dbając o ich rozwój, dobre warunki pracy i dobrostan psychofizyczny. Jedna z dziesięciu Ambicji Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal to „zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy".

Zależy nam na tym, aby przyciągać i zatrzymywać osoby, które chcą rozwijać swoje umiejętności w perspektywicznej branży hutniczej. Budując nasz wizerunek pracodawcy z wyboru, przestrzegamy zasad kodeksu etyki biznesu ArcelorMittal oraz wewnętrznej Polityki dotyczącej różnorodności i integracji społecznej. Jesteśmy sygnatariuszami Karty Różnorodności. Nasze relacje z pracownikami wzmacnia też ustalony z organizacjami związkowymi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

	2021	2022	2023
ArcelorMittal Warszawa wraz ze spółkami zależnymi	593	635	631
ArcelorMittal Warszawa	506	549	544

Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę

Zatrudniamy ponad 500 osób.

W 2023 roku

631 osób

zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa (wraz ze spółkami zależnymi) w tym:

67 kobiet
564 mężczyzn

544 osób

zatrudnionych na umowę o pracę w samym ArcelorMittal Warszawa w tym:

52 kobiety
492 mężczyzn

W 2023 roku, spośród 631 zatrudnionych w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych na podstawie umowy o pracę, zaledwie 2 osoby pracowały w niepełnym wymiarze godzin. Ponadto zatrudnialiśmy 13 osób na umowę zlecenie.

10,6% naszej załogi stanowią kobiety

W 2023 roku

1 kobieta

zajmowała stanowisko dyrektorskie,

13 kobiet

pełniło funkcję kierowniczą, czyli 28% wszystkich osób na tego typu stanowiskach.

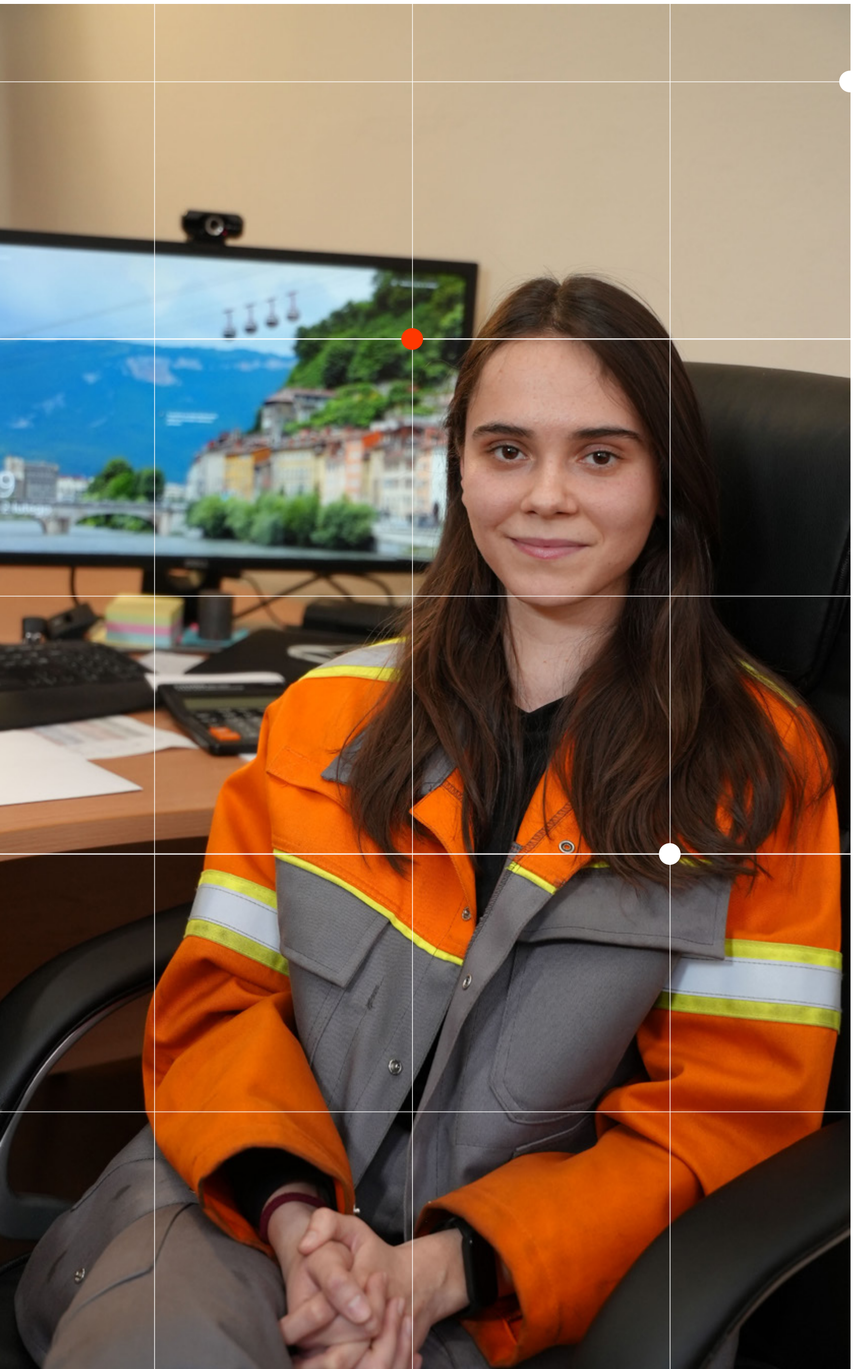
Zatrudniamy osoby w różnym wieku.

53% z nas to osoby pomiędzy 30 a 50 rokiem życia

8% ma mniej niż 30 lat

39% więcej niż 50.

3.1. Skala zatrudnienia



	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony	Pracownicy zatrudnieni na okres próbny
Łączna liczba pracowników w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych	515	112	4
Kobiety	49	17	1
Mężczyźni	466	95	3
W tym pracownicy ArcelorMittal Warszawa	434	108	2
Kobiety	35	17	0
Mężczyźni	399	91	2

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj umowy o pracę, wg stanu na 31.12.2023 r.

	Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Udział %
Kobiety	6	38	23	10,6
Mężczyźni	45	324	195	89,4
Suma	51	362	218	100

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w spółce ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, wg stanu na 31.12.2023 r.

3.1. Skala zatrudnienia

Liczba pracowników wchodzących w skład Zarządów spółek – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, wg stanu na 31.12.2023 r.:

ArcelorMittal Warszawa:

- 2 mężczyzn w wieku 30-50 lat,
- 1 mężczyzna w wieku powyżej 50 lat,
- 1 kobieta w wieku powyżej 50 lat.

Spółki zależne:

- 1 mężczyzna w wieku 30-50 lat,
- 2 mężczyzn w wieku powyżej 50 lat,
- 1 kobieta w wieku powyżej 50 lat.

	Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Suma	Udział %
Członkowie Zarządu i dyrektorzy	0	1	4	5	100%
Kobiety	0	0	2	2	40%
Mężczyźni	0	1	2	3	60%
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	0	30	15	45	100%
Kobiety	0	7	5	12	27%
Mężczyźni	0	23	10	33	73%
Pozostali pracownicy administracyjni	15	56	34	105	100%
Kobiety	6	22	15	43	41%
Mężczyźni	9	34	19	62	59%
Pracownicy na stanowiskach robotniczych	36	249	191	476	100%
Kobiety	0	6	4	10	2%
Mężczyźni	36	243	187	466	98%

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj stanowiska, wg stanu na 31.12.2023 r.

3.1. Skala zatrudnienia

Liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych w 2023 roku.

51 nowych pracowników

9 kobiet

42 mężczyzn

Liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2023 roku.

55 osób

odeszło z pracy w 2023 roku

10 kobiet

45 mężczyzn

W tym powyżej 50. roku życia:

23 osoby

24% to pracownicy zatrudnieni krócej, niż rok.

	Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Udział %
Liczba nowych Pracowników w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych	19	26	6	51
Kobiety	3	5	1	9
Mężczyźni	16	21	5	42

Liczba nowych pracowników przyjętych do pracy w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych w 2023 roku na umowę o pracę, w podziale na płeć i wiek.

3.1. Skala zatrudnienia

Różnorodność i integracja społeczna:

Szanując etykę biznesu, zwracamy uwagę również na to, aby wszyscy w naszej firmie byli traktowani sprawiedliwie oraz doceniani za wkład w rozwój organizacji. Jesteśmy przekonani, że różnorodność naszych pracowników jest atutem, który wzbogaca nas o nowe pomysły, opinie i doświadczenia. Posiadamy Politykę Różnorodności i Integracji Społecznej, która definiuje nasze cele i zasady w tym zakresie.

Wiemy, że stawianie pierwszych kroków na ścieżce zawodowej kariery i zapoznawanie się z nowym miejscem pracy nie jest łatwe.

Dlatego zorganizowaliśmy spotkanie integracyjne stażystów i młodych pracowników z doświadczonymi pracownikami i menadżerami, aby skrócić dystans i stworzyć swobodne okoliczności do rozmowy o różnych perspektywach na naszą codzienną pracę. Spotkanie miało formę otwartej dyskusji połączonej z aktywnością integracyjną.

Staramy się promować rolę kobiet w rozwoju przemysłu poprzez wywiady w mediach wewnętrznych. W naszym procesie rekrutacyjnym deklarujemy gotowość zatrudniania kandydatek do pracy w hutnictwie.

Od 2021 roku ArcelorMittal Warszawa jest sygnatariuszem karty różnorodności.

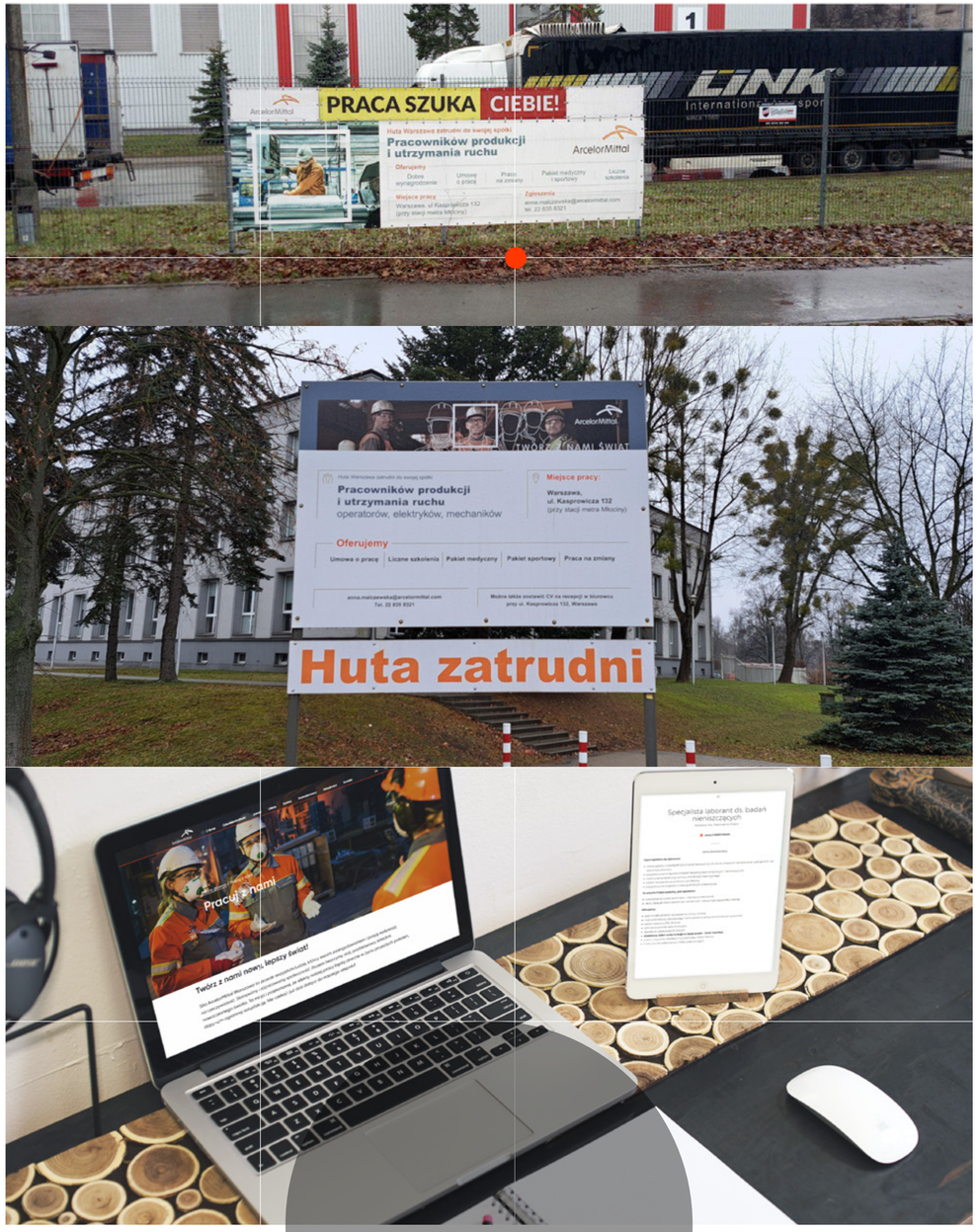
Rekrutacja:

W 2023 roku prowadziliśmy szeroko zakrojoną kampanię rekrutacyjną. Nasze działania skierowane były do kandydatów (zarówno kobiet jak i mężczyzn), którzy cenią stabilne zatrudnienie oraz rozwój.

Nasz przekaz docierał do kandydatów za pośrednictwem billboardów, reklam prasowych, plakatów oraz ulotek (roznoszonych przez listonoszy – w ramach współpracy z Pocztą Polską). Publikujemy ogłoszenia na portalach internetowych Pracuj.pl, Lento. Staraliśmy się dotrzeć do jak największej liczby kandydatów.

W 2023 roku byliśmy obecni na targach pracy Talent Days (na Stadionie Narodowym), na targach pracy, organizowanych przez Urząd Gminy Targówek oraz targach na uczelniach wyższych. W trakcie tych wydarzeń prowadziliśmy rozmowy indywidualne, a na Politechnice Warszawskiej nasi eksperci wygłosili prelekcję na temat ekologicznej stali.

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



3.2. Benefity i relacje z pracownikami

Zależy nam na docenianiu naszych pracowników, także poprzez szereg benefitów pozapłacowych, które pozytywnie wpłyną na jakość ich życia. W naszej firmie funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który reguluje zasady ich przyznawania.

Przysługują one zarówno osobom zatrudnionym na pełny etat, jak i tym, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu.

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

ArcelorMittal Warszawa

Świadczenia pozapłacowe:

- Dofinansowanie do posiłków
- Profesjonalną opiekę medyczną współfinansowaną przez pracodawcę
- Dodatkowy dzień wolny 4 maja – Dzień Hutnika
- Pracownicze Plany Kapitałowe
- Szkolenia; dofinansowania do nauki
- Dofinansowanie do wydarzeń sportowych
- Wczasy pod gruszą,
- Dofinansowanie do wypoczynku dzieci,
- Dofinansowanie do kart sportowych (także dla członków rodziny)
- Ofertę Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:
- Pożyczki na cele mieszkaniowe,
- Pomoc materialna w trudnej sytuacji życiowej,
- Program płatnych rekomendacji pracowniczych.

Dialog społeczny

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

Funkcjonują u nas 2 zakładowe związki zawodowe, z którymi od lat prowadzimy dialog na wielu płaszczyznach.

Organizujemy:

- cykliczne, tygodniowe spotkania Zarządu ze związkami zawodowymi;
- uczestnictwo przedstawicieli działu HR w posiedzeniach Komisji Międzyzakładowej oraz w Walnych Zebraniach Delegatów;
- spotkania w ramach Komisji BHP, gdzie razem ze stroną społeczną omawiane są zagadnienia związane z BHP;
- 41% pracowników naszej firmy uczestniczy w dobrowolnym pracowniczym programie kapitałowym (PPK);
- 1 kobieta zdecydowała się w 2023 roku na powrót do pracy po urlopie rodzicielskim;
- 99% naszych pracowników objętych jest umową zbiorową.

Porozumienia

W lutym ub.r. zostało zawarte porozumienie w sprawie negocjacji płacowych na rok 2023, obejmujące zarówno ogólne ustalenia dla każdego pracownika, jak i szczegółowe w zakresie funduszu premiowego, dodatkowego funduszu motywacyjnego, dodatku funkcyjnego dla liderów liniowych oraz nagrody uznaniowej.

Zaktualizowaliśmy i przedłużyliśmy (na lata 2023-2024) porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych, wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Warszawa, które mogą mieć wpływ na stan zatrudnienia w Spółce.

Głównym celem dokumentu jest ochrona i utrzymanie miejsc pracy dla osób, których stanowiska mogłyby ulec likwidacji.

Zasady wykonywania pracy zdalnej zostały szczegółowo ujęte w porozumieniu z dn. 24.04.2023 (wraz z aneksem z dn. 01.01.2024).

W lipcu ub.r. strony uzgodniły szczegółowe zasady naliczenia i wypłaty nagrody uznaniowej za rok 2023.

3.3. Digitalizacja procesów HR

Nasza firma od lat rozwija systemy informatyczne wspierające HR, aby ułatwić wszystkim stronom procesów obsługę czasochłonnych prac w obszarze spraw pracowniczych. Do niedawna zużywaliśmy dużo papieru jedynie na dokumentację dotyczącą czasu pracy, poświęcając przy tym wiele czasu na formalności. W 2022 roku wprowadziliśmy aplikację do samodzielnego zarządzania urlopami, dzięki której wszyscy pracownicy naszej firmy rejestrują swoje urlopy cyfrowo, co pozwoliło nam wyeliminować papier w tym procesie.

Po wybuchu pandemii dodatkowo ograniczaliśmy obieg papierowych dokumentów, aby zmniejszyć ryzyko związane z rozprzestrzenianiem się COVID-19. W tym celu zmaksymalizowaliśmy wykorzystanie e-paska płacowego wysyłanego mailowo, z którego obecnie korzystają prawie wszyscy pracownicy naszej firmy.

Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników Speak Up+

Aby lepiej poznać perspektywę pracowników co do spraw związanych z rozwojem organizacji i środowiskiem pracy, od 2003 roku co 2 lata prowadzimy badania opinii za pomocą ankiet. Wyniki są udostępniane pracownikom i publikowane w naszym wewnętrznym kwartalniku „1".

Dodatkowo na poziomie korporacyjnym wśród kadry kierowniczej przeprowadzane jest badanie Speak Up+ za pomocą ankiet internetowych, w czym pomaga nam kompleksowy system „Peakon". Dzięki temu rozwiązaniu możemy z łatwością gromadzić anonimowe odpowiedzi i analizować rezultaty badań w odniesieniu do ewolucji ocen poszczególnych zagadnień.

3.4. Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów

Pozycję nowoczesnej firmy hutniczej zawdzięczamy przede wszystkim ambitnym i utalentowanym ludziom, którzy realizują swoje zawodowe pasje, pracując w naszym zakładzie.

Aby zapewnić stały napływ kandydatów do pracy oraz budować pozytywny wizerunek pracodawcy, angażujemy się w przedsięwzięcia na uczelniach wyższych oraz wychodzimy z inicjatywą dotyczącą dodatkowej współpracy ze środowiskiem akademickim.

Wsparcie dla kół naukowych

W 2023 roku wsparliśmy organizację 60. Hutniczej Konferencji Studenckich Kół Naukowych Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Podczas wydarzenia odbyła się jubileuszowa, prezentacja prac naukowych przygotowana przez studentów, działających w Kołach Naukowych WIMiIP. Głównym celem akcji jest wspieranie ambitnych projektów inżynierskich realizowanych przez studentów Uczelni oraz zachęcanie ich do aktywności naukowej.

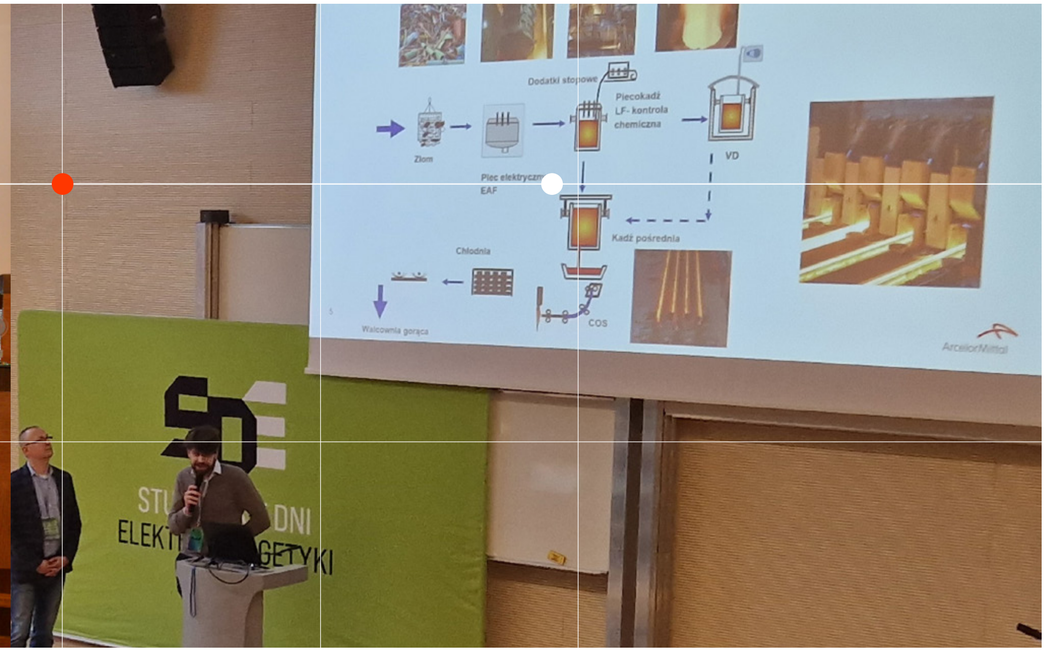
Podczas prezentacji sekcji Przeróbki Plastycznej Metali oraz sekcji Metalurgii, Odlewnictwa i Recyklingu obecni byli nasi przedstawiciele, którzy wzięli udział w obradach Jury. Wyłoniło ono najlepsze projekty zaprezentowane w obu sekcjach. Wcześniej przedstawili studentom krótką prezentację, pokazującą podstawowe informacje o działalności ArcelorMittal Warszawa.

Studenckie Dni Elektroenergetyki

W listopadzie 2023 przedstawiciele naszego zakładu wzięli udział w pierwszej edycji Studenckich Dni Elektroenergetyki (SDE). To największe na Mazowszu wydarzenie, zorganizowane na terenie kampusu centralnego Politechniki Warszawskiej, było skierowane do wszystkich studentów uczelni technicznych oraz uniwersytetów.

Jego celem była promocja elektroenergetyki jako przyszłościowego, innowacyjnego obszaru techniki, integracja oraz budowa społeczności młodych elektroenergetyków, przedstawienie kierunku rozwoju branży oraz omówienie wyzwań, przed którymi stanie ona w najbliższej przyszłości.

W ramach wydarzenia przedstawiciele naszego zakładu przeprowadzili wykład pt; „Ekologiczna Elektryczna Huta Stali". Obejmował on informacje o cyklu produkcyjnym ArcelorMittal Warszawa a także o zielonej energii, unijnym systemie handlu uprawnieniami do emisji, emisji pośredniej CO_2, energii z fotowoltaiki oraz naszych wyrobach ze znakiem XCarb®.



3.4. Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów

Wizyty studentów w ArcelorMittal Warszawa

Od lat umożliwiamy studentom i uczniom szkół technicznych zapoznanie się z przebiegiem naszego procesu produkcyjnego.

W 2023 nasze hale produkcyjne zwiedzili studenci z następujących szkół i uczelni:

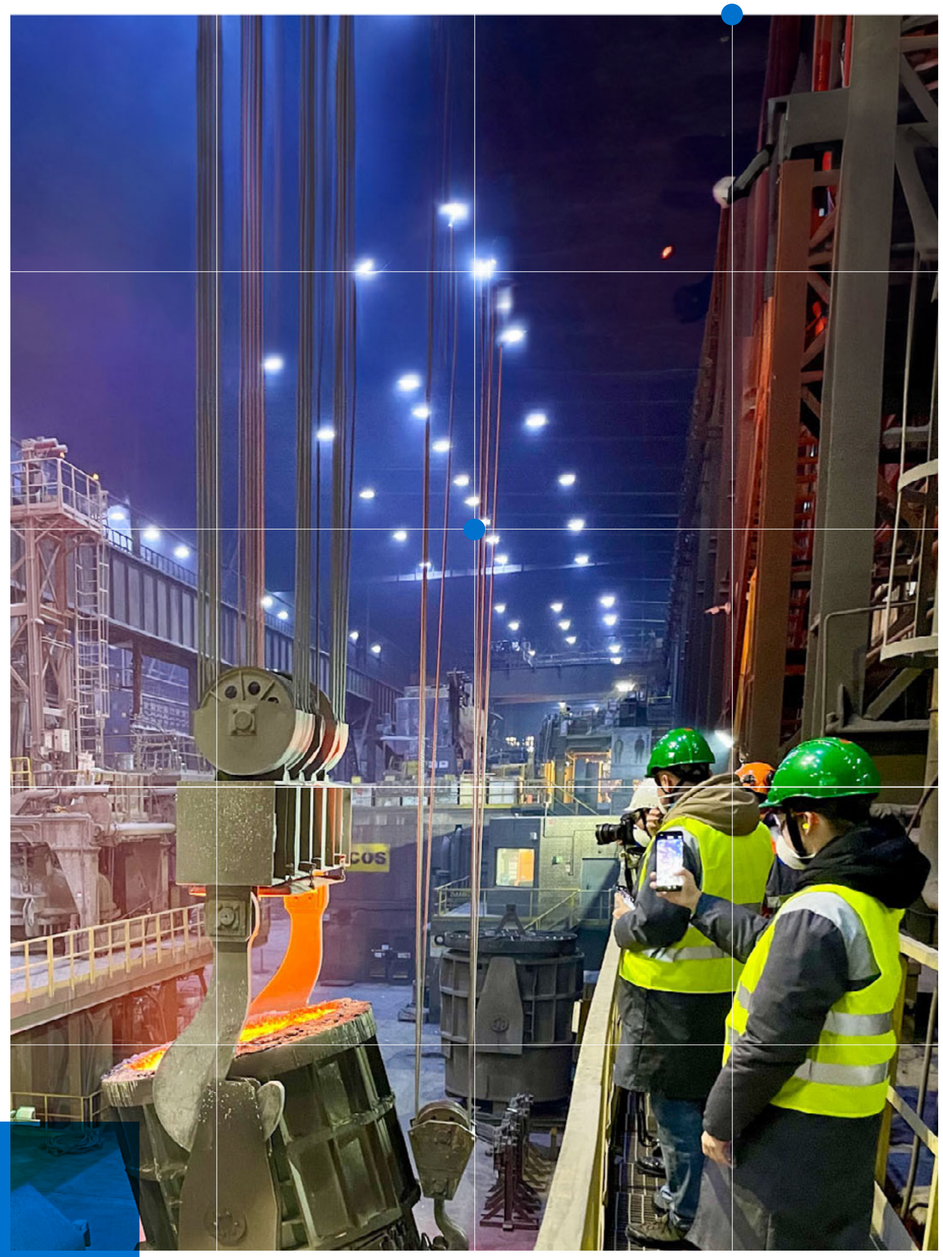
Kwiecień
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego – Budownictwo przemysłowe (Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska)

Maj
Politechnika Warszawska - Wydział Budownictwa, Mechaniki i Petrochemii, kierunek Mechanika i Budowa Maszyn

Wrzesień
Uczniowie klasy 3 LO Zespołu Szkół nr 49 w Warszawie

Grudzień
Politechnika Warszawska - Wydział Elektryczny kierunek Elektrotechnika, specjalizacja Wytwarzanie i Użytkowanie Energii Elektrycznej

Politechnika Warszawska - Wydział Inżynierii Materiałowej



Dzień przedsiębiorczości

Przedstawiciele naszej firmy wzięli udział w Dniu Przedsiębiorczości 22 marca 2023. W ramach wydarzenia uczniowie szkół średnich mają okazję poznać praktyczną stronę zawodowych wyzwań. W ramach ubiegłorocznego Dnia Przedsiębiorczości odwiedziła nas grupa uczniów zespołu szkół ekonomicznych im. Stanisława Staszica w Wołominie, z klas o profilu logistyka. Uczniowie mieli możliwość zobaczyć w praktyce, na czym polega praca w dziale spedycji i w magazynie Huty.

3.4. Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów

Dzień Stażysty

W grudniu 2023 zorganizowaliśmy Dzień Stażysty. Wzięły w nim udział osoby, które aktualnie odbywają staż w różnych obszarach naszego przedsiębiorstwa.

Wydarzenie obejmowało spotkanie stażystów z młodymi pracownikami, którzy niedawno także zdobywali pierwsze doświadczenia zawodowe w ramach stażu w naszym zakładzie. Wzięli w nim udział także kierownicy wydziałów i dyrektor generalny oraz dyrektor personalna.

Targi pracy

Naszą rozpoznawalność wśród studentów w dużej mierze zawdzięczamy obecności na targach pracy, gdzie prezentujemy możliwości rozwoju w naszej firmie oraz prowadzimy dyskusje na tematy związane z poszczególnymi aktywnościami w naszym zakładzie i biurach. W 2023 roku już tradycyjnie byliśmy obecni na Politechnice Warszawskiej oraz Warszawskiej Akademii Technicznej, gdzie zachęcaliśmy obecnych do udziału w naszym programie stażowym.

Była to okazja do rozmowy o warunkach i organizacji staży tak, by zaoferować młodym ludziom jak największe możliwości zdobycia doświadczeń zawodowych. Kolejnym punktem programu była prezentacja pt. „Ekologiczna Elektryczna Huta Stali" pokazująca nasz zakład w kontekście elektroenergetyki. Następnie stażyści zapoznali się naocznie z całym cyklem produkcyjnym naszego zakładu. Po zakończeniu części merytorycznych stażyści wzięli udział w spotkaniu integracyjnym na kręgielni.

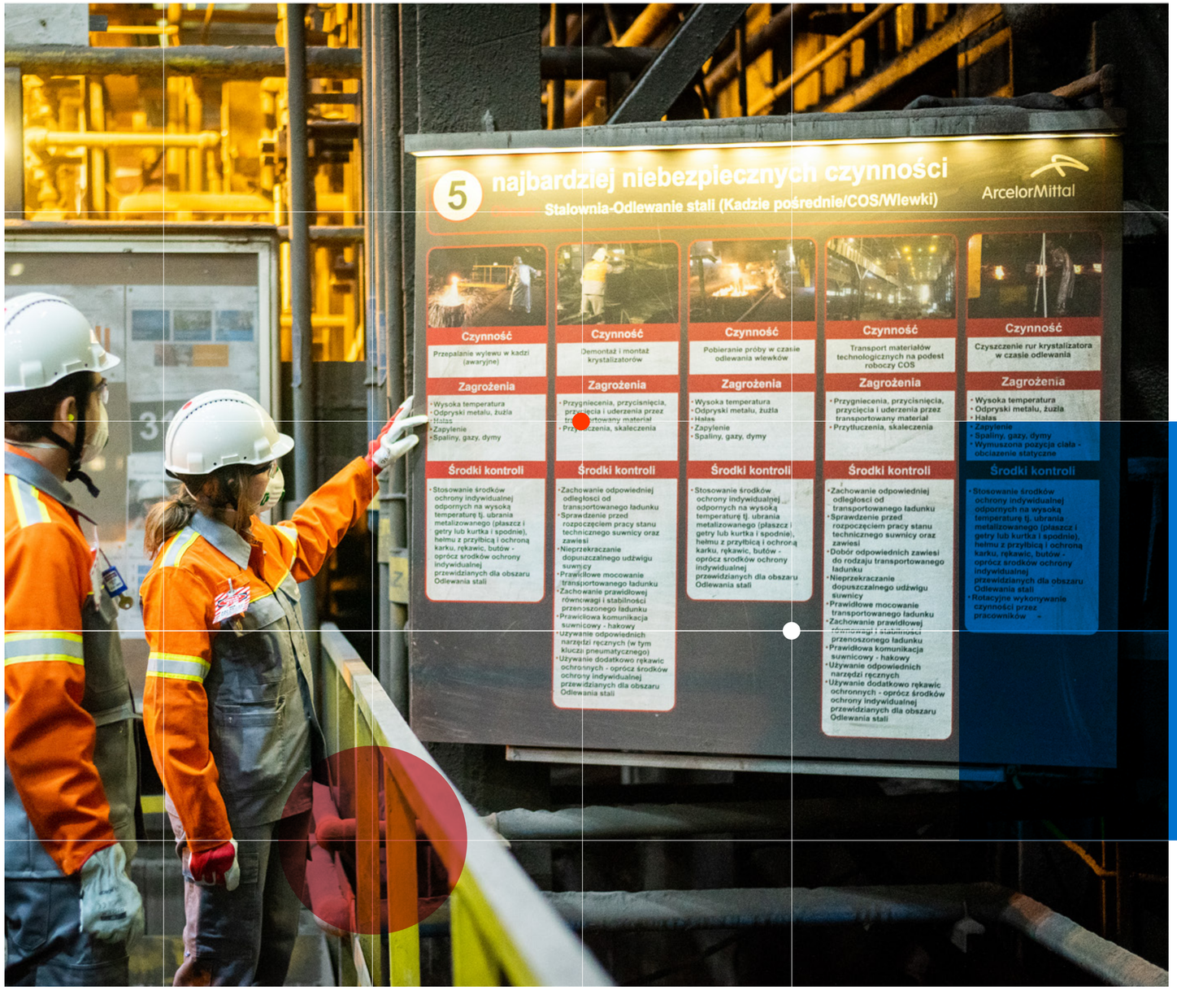
3.5. Szkolenia i rozwój

Wiedza i kompetencje pracowników gwarantują naszej organizacji pozycję wiodącej firmy stalowo-wydobywczej na świecie, dlatego poświęcamy wiele uwagi szkoleniom, potrzebom rozwojowym, a także metodom ewaluacji naszych postępów. Korzystamy z procedury P06 Szkolenie personelu, która definiuje zasady podnoszenia kwalifikacji i pomaga w identyfikacji potrzeb w tym zakresie.

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

Zarządzanie tak ogromnymi zasobami wiedzy wymaga usystematyzowanego podejścia w kwestii planowania rozwoju pracowników, aby zapewnić wysoką jakość procesu. Dlatego nasze Biuro Personalne opracowuje plany sukcesji, które polegają na wyznaczaniu potencjalnych następców osób zajmujących kluczowe stanowiska z operacyjnego punktu widzenia dla naszej firmy. W roku 2024 planujemy także zorganizowanie komitetów karier, czyli cyklicznych spotkań, w trakcie których przełożeni, przy wsparciu pracowników HR, będą dokonywać przeglądu ocen pracowników i ich planów rozwojowych. Realizacja indywidualnych planów rozwojowych pomaga pracownikom w objęciu nowych stanowisk lub w efektywnym wywiązywaniu się z roli obecnie sprawowanej.

W rozwoju pracowników istotną rolę odgrywa także wewnętrzny transfer wiedzy. W ArcelorMittal Warszawa kilka lat temu wprowadziliśmy program szkoleń stanowiskowych. Umożliwia on nowo zatrudnianym członkom załogi systematyczną naukę praktyczną. Ich nauczycielami są doświadczeni pracownicy, wytypowani do programu ze względu na cenione umiejętności i wiedzę. Przekazywanie wiedzy między pracownikami pozwala zatrzymać wypracowane pomysły i rozwiązania nawet wtedy, kiedy pracownicy, którzy je tworzyli i rozwijali, postanowią zakończyć pracę. W przypadku ArcelorMittal Warszawa dochodzi jeszcze o inny aspekt. Jako zakład produkujący ponad 500 gatunków stali – w tym stali jakościowych - potrzebujemy pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach. Obecnie żadna z warszawskich szkół nie kształci swych uczniów w taki sposób, by przygotować ich do podjęcia pracy w hucie stali. Program realizowany jest na Stalowni, Walcowni, Wykańczalni i w Utrzymaniu Ruchu. Za punkt wyjścia przyjmujemy trzymiesięczne szkolenie, po którym następuje egzamin przed komisją. Po pomyślnie zdanym egzaminie prowadzący szkolenie otrzymuje gratyfikację finansową. Od momentu wdrożenia (2017 rok) program objął już ok. 260 osób. W 2023 roku wzięło w nim udział 20 pracowników.



3.5. Szkolenia i rozwój

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

- procedury i instrukcje pracy;
- zakresy obowiązków dla pracowników umysłowych oraz instrukcje stanowiskowo-czynnościowe i bhp dla pracowników na stanowiskach robotniczych;
- opisy stanowisk.

Nasz zakład korzysta także ze szkoleń Uniwersytetu ArcelorMittal.

W 2023 roku jeden pracownik poświęcał na szkolenia średnio 48 godzin; w 2022 roku średnia wyniosła 51 godzin na pracownika.

Uwzględnione zostały wszystkie szkolenia, w tym szkolenia wynikające z przepisów prawa pracy. Poza szkoleniami obligatoryjnymi, priorytetem w 2023 roku były szkolenia związane z bezpieczeństwem oraz utrzymaniem ruchu (reliability). Ponadto organizowane były szkolenia rozwijające kompetencje indywidualne i menedżerskie.

W roku 2023 rozpoczęliśmy realizację nowego programu dla Liderów liniowych. Jest to nowa funkcja w obszarze bhp; do jej pełnienia w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych zostało powołanych 72 pracowników produkcji, utrzymania ruchu oraz wydziałów pomocniczych, którzy bezpośrednio zarządzają kilkuosobowymi zespołami pracowników. Celem programu jest wzmocnienie funkcji lidera zespołu w zakresie bezpiecznej pracy; właściwe kierowanie kulturą bezpieczeństwa przez bezpośredniego przełożonego jest kluczem do odpowiedzialnych i bezpiecznych zachowań pracowników.

W roku 2023 zostały zrealizowane dla tej grupy 4 szkolenia w zakresie przywództwa oraz kompetencji miękkich (motywowanie, komunikacja, rozwój pracowników, prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami; zarządzanie emocjami w środowisku niepewności; jeden zespół-jeden cel). Na szkolenia te uzyskaliśmy dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Program będzie kontynuowany w 2024 roku.

Nowoczesne przedsiębiorstwa muszą mierzyć się z nowymi wyzwaniami, jakie stawia przed nimi szybko zmieniający się świat. Takie podejście wymaga ogromnego zaangażowania i wymusza stawianie nowych oczekiwań wobec kadry zarządzającej, dlatego zorganizowaliśmy dla niej szkolenie Zarządzanie zrównoważonym rozwojem firmy (Conscious Capitalism), mające formę gry symulacyjnej. Były to bardzo aktywne warsztaty, ukierunkowane na praktyczne wykorzystanie metod i narzędzi zarządzania strategicznego, ze szczególnym uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu.

Uczestnicy, podejmując decyzje biznesowe, musieli brać pod uwagę wszystkich interesariuszy firmy oraz zajmować się kwestiami HR, etycznymi, środowiskowymi i zrównoważonego rozwoju. Warsztat ten stawiał przed uczestnikami obowiązek prowadzenia świadomego biznesu, w przeciwieństwie do tradycyjnego podejścia biznesowego, maksymalizującego zyski.

Kolejnym projektem, o którym należy wspomnieć, jest program szkoleniowy bhp, wdrażany pod kierunkiem firmy dss+. Wyznaczony został wewnętrzny trener, który przeszedł odpowiednie szkolenie i z czasem ma przejąć rolę konsultanta, kontynuując coaching na wzór dss+. Wdrażanie tego programu rozpoczęliśmy od Wydziału Stalowni. Przeprowadzono już kilka tygodni obserwacji, prowadzonych przez konsultanta dss+ wraz z trenerem wewnętrznym i uczestnikami, w celu zaznajomienia z procesami pracy i codziennymi działaniami w zakresie bezpieczeństwa.

Wiele uwagi skupialiśmy na promowaniu idei dobrostanu psychicznego. Na początku 2023 roku rozpoczęliśmy współpracę w Fundacją A.R.T., polegającą na uruchomieniu programu wsparcia psychologicznego, w ramach którego każdy pracownik może uzyskać pomoc przez telefon (Help Desk Emocjonalny). Jest to anonimowe wsparcie dla osób, którym osobiste problemy utrudniają funkcjonowanie tak w życiu zawodowym jak rodzinnym. Zorganizowaliśmy wiele webinarów, których tematyka poruszała różne aspekty dobrostanu, np. ABC postępowania w sytuacji kryzysowej, Psychosomatyka – kiedy choroba zaczyna się w głowie, Zatrudniaj osoby z niepełnosprawnością. Łącznie wzięło w nich udział 136 osób.

3.5. Szkolenia i rozwój

Tydzień Nauki

W dniach 12-16 czerwca 2023, już po raz jedenasty we wszystkich zakładach grupy ArcelorMittal, w tym także w Warszawie, zorganizowany został Tydzień Nauki. Jest to inicjatywa skierowana do wszystkich pracowników, służy poszerzaniu wiedzy i zdobywaniu kolejnych doświadczeń zawodowych, ale też związanych z zainteresowaniami pozazawodowymi i sposobami spędzania wolnego czasu.

Dużym powodzeniem cieszy się zawsze możliwość otrzymania dofinansowania dowolnego szkolenia. Wysokość dofinansowania wynosi do 1600 zł brutto. Aby je otrzymać niezbędna jest faktura lub rachunek wystawiony na nazwisko pracownika.

Pracownicy skorzystali m.in. z kursu na patent żeglarza jachtowego, kursu samoobrony, kursu motorowodnego, doskonalenia nauki jazdy, nauki pływania, kursu sterowania dronami.

Specjalnie dla pracowników wydziałów produkcyjnych zostały zorganizowane szkolenia dotyczące cyberbezpieczeństwa, innowacji oraz zrównoważonego rozwoju. Aby ułatwić pracownikom wzięcie udziału, odbywały się one bezpośrednio na wydziałach, w terminach dopasowanych do pracy w systemie 4-brygadowym. Odbyło się osiem sesji dla całych brygad z Wydziałów Stalowni i Wykańczalni.

Dla wszystkich pracowników przygotowany został quiz z pytaniami dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia z atrakcyjnymi nagrodami.

W warsztatach florystycznych „Ogród w szkle" wzięło udział ponad 25 pracownic naszej firmy.

Grupa pracowników miała okazję zwiedzenia naszego schronu z lat pięćdziesiątych, będącego naszą swoistą „atrakcją turystyczną".

ArcelorMittal University przygotował na Tydzień Nauki bogatą ofertę webinarów. Każdy pracownik naszej spółki ma dostęp do nowoczesnej platformy szkoleniowej, gdzie można korzystać z wielu szkoleń, dostępnych w języku polskim. Dla osób, które są zainteresowane nauką języka angielskiego online, od kilku lat dostępny jest kurs opracowany przez firmę Education First. Innych języków można uczyć się poprzez platformę MANGO, która oferuje naukę online ponad 70 języków świata.

3.6. Lokalne społeczności

Jako największy zakład przemysłu ciężkiego w Warszawie wiemy, że efekty naszej pracy mają wpływ na najbliższe otoczenie, dlatego w ramach idei zrównoważonego rozwoju staramy się wzmacniać relacje z lokalnymi społecznościami, odpowiadając na ich potrzeby. W 2023 roku łącznie wsparliśmy 31 projektów.

Funkcjonuje u nas także wolontariat pracowniczy, w ramach którego nasze koleżanki i koledzy angażują się w pomoc w ich lokalnym otoczeniu.

Jako firma wspieramy ich bezinteresowny wysiłek, zapewniając im niezbędną pomoc logistyczną i finansową.

W ciągu ostatnich 10 lat na wsparcie lokalnych społeczności przeznaczyliśmy ponad 1,5 mln zł.

W ramach zaangażowania społecznego:

- Organizujemy i wspomagamy projekty ekologiczne;
- Współpracujemy ze szkołami i uczelniami;
- Pracujemy na rzecz bezpieczeństwa, m.in. poprzez akcje edukacyjne;
- Dbamy o dziedzictwo kulturowe;
- Zapewniamy wsparcie potrzebującym – seniorom, osobom z niepełnosprawnościami, a także dotkniętym wykluczeniem społecznym czy ubóstwem;
- Zachęcamy do prowadzenia zdrowego trybu życia, wspierając sport amatorski i promując aktywność.

3.6. Lokalne społeczności

Projekty społeczne w 2023 roku to także m.in.

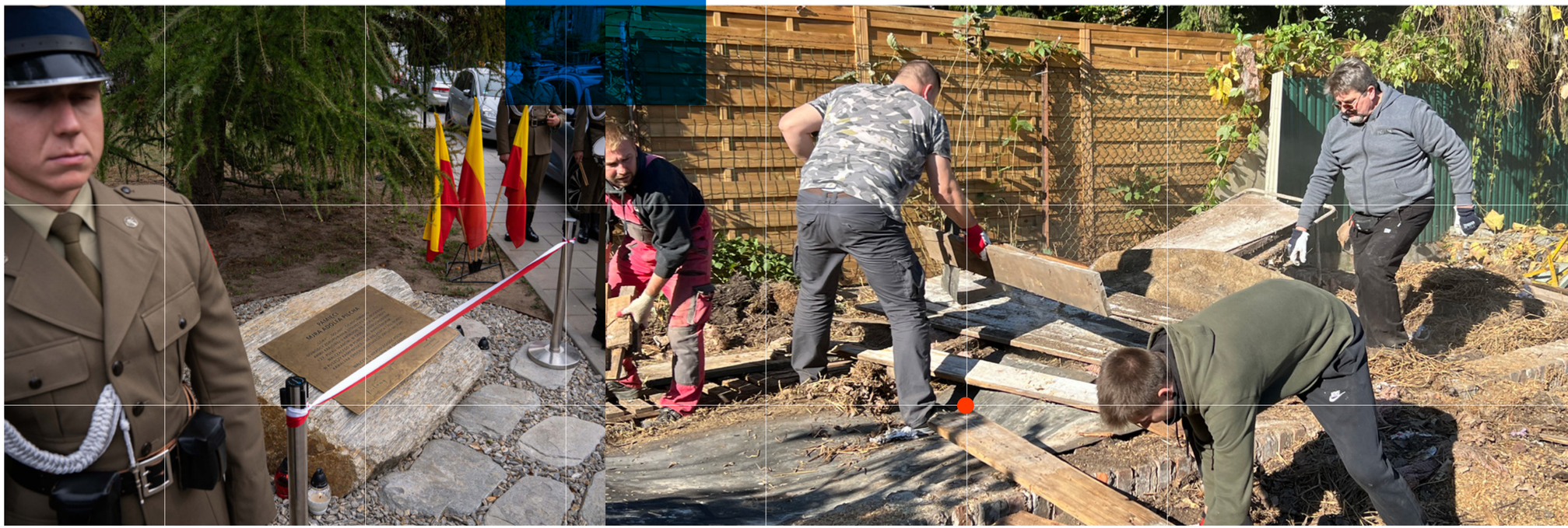
- Regularna współpraca z Towarzystwem Krzewienia Kultury Fizycznej „Chomiczówka" w ramach której wspieramy organizację Biegu Chomiczówki oraz organizację finału WOŚP na Bielanach.
- Współpraca z Akademią Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie przy organizacji Biegu Kusocińskiego, z Fundacją AWF, dla której kupiliśmy pojemniki na plastikowe nakrętki oraz Integracyjnym Klubem Sportowym AWF, który wspieramy w organizacji Pucharu Świata w szermierce na wózkach „Szabla Kilińskiego".

- Regularna współpraca z organizacjami byłych pracowników: Stowarzyszeniem Historycznym „Solidarność:" - Huta „Warszawa" któremu sfinansowaliśmy stronę internetową www.shshw.pl oraz ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Huty Warszawa, któremu pomagamy w organizacji pikniku dla członów SPHW, Bielańskiego Klubu Kombatanta, Ośrodka Wsparcia Seniorów, Stowarzyszenia Mężczyzn z Chorobami Prostaty, Koła Emerytów i Rencistów Solidarność Huty AMW oraz w organizacji spotkań noworocznych i okolicznościowych. **Wspólnie organizujemy też uroczysty przemarsz hutników z okazji Dnia Hutnika.**

- Współpraca z Fundacją Polskiej Sztafety 4*400 M, której pomogliśmy w organizacji wypoczynku letniego dla dzieci z Ukrainy (dzieci żołnierzy Sił Specjalnych Operacji Ukrainy w tym jeńców wojennych oraz sierot, przebywających obecnie na terenach objętych działaniami wojennymi).
- Sfinansowanie filmu dokumentalnego pokazującego działalność Towarzystwa Opieki nad Ociemniałymi Stowarzyszenie Laski.

3.6. Lokalne społeczności

- Współpraca z Fundacją Hutnik 1957 – oprócz współpracy przy organizacji Biegu Hutnika pomogliśmy zorganizować piknik rodzinny „Sportowe zakończenie wakacji".
- Współpraca z Biblioteką Publiczną im. Stanisława Staszica w Dzielnicy Bielany przy realizacji projektu „Huta Warszawa - bliska nieznajoma", który obejmował szereg wydarzeń dla społeczności lokalnej - w tym wystawę archiwalnych zdjęć Huty Warszawa, wycieczki po terenie zakładu, warsztaty plastyczne i fotograficzne, spotkania z byłymi hutnikami.



- Zakup paczek świątecznych dla podopiecznych Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej W-wa Bielany (są to osoby na granicy ubóstwa, ludzie starsi, przewlekle chorzy, samotni, rodziny wielodzietne). Paczki świąteczne pomogliśmy zorganizować także dla podopiecznych Polskiego Towarzystwa Walki z Mukowiscydozą oraz dla Fundacji A.R.T. w ramach akcji „Pakujemy sanie św. Mikołaja".
- Wsparcie organizacji pikniku dla mieszkańców Bielan „Witaj lato" i „Bielańskie Wianki" oraz pikniku rodzinnego „Nareszcie wakacje".
- Zakup roślin do ogrodu przy bielańskim ośrodku wsparcia dla seniorów.
- Wieloletnia współpraca z Towarzystwem Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka" „Przywrócić dzieciństwo" w Warszawie, której przekazujemy comiesięczną darowiznę finansową na wsparcie działalności – polega ona na pomocy dzieciom z rodzin biednych i niewydolnych społecznie przebywających pod opieką Towarzystwa w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (ogniska, kluby) zlokalizowanych w Warszawie.
- Wsparcie projektów edukacyjnych i sportowych dla dzieci, organizowanych przez Fundację „Przestrzeń dla Muzyki" oraz „Dobre miejsce Dewajtis". Szkole nr 77 im. Wandy Chotomskiej ufundowaliśmy sztandar. Hato Judo pomogliśmy w organizacji turnieju Judo dla dzieci.
- Wsparcie w organizacji wyjazdu na Światowe Dni Młodzieży dla osób z Parafii Rzymskokatolickiej Matki Bożej Wspomożycielki Wiernych oraz Parafii Rzymskokatolickiej św. Zygmunta.

3.6. Lokalne społeczności

Noc Muzeów

Od wielu lat ArcelorMittal Warszawa bierze udział w wydarzeniu organizowanym przez Miasto st. Warszawa pt. „Noc Muzeów". Podobnie jak w latach ubiegłych w maju 2023 roku zaprosiliśmy mieszkańców do odwiedzenia schronu, a właściwie stanowiska dowodzenia obrony cywilnej, który mieści się pod budynkiem biurowym Huty ArcelorMittal Warszawa. Odwiedziła nas rekordowa, a zarazem maksymalna (ze względu na ograniczoną powierzchnię) liczba gości.

Dla osób, którym nie udało się zdobyć wejściówek w ramach Nocy Muzeów, zorganizowaliśmy kolejne zwiedzanie w odrębnym terminie.

Bieg Hutnika

W październiku 2023 roku po raz siódmy wraz z Fundacja Hutnik'57 zorganizowaliśmy na terenie naszego zakładu Przeszkodowy Bieg Hutnika - jedyny bieg przeszkodowy na świecie, który odbywa się na terenie funkcjonującego zakładu przemysłowego.

To wyjątkowe wydarzenie przyciąga amatorów trudnych zmagań w industrialnej przestrzeni z całego kraju. Wyjątkowe również są trofea dla zwycięzców poszczególnych kategorii, ponieważ to specjalnie przygotowane kawałki naszych wyrobów tj. prętów żebrowanych ze specjalnym grawerunkiem.

Równolegle organizowany jest Biegu Hutniczka, w którym biorą udział dzieci w wieku od 4 do 15 lat. Na specjalnie wydzielonym torze przeszkód najmłodsi ścigają się pokonując przeszkody na dystansach od 600 do 1600 metrów w zależności od wieku.

Oprócz Huty ArcelorMittal Warszawa partnerem wydarzenia jest Ministerstwo Sportu i Turystyki, Samorząd Województwa Mazowieckiego oraz Urząd Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy.

3.6. Lokalne społeczności

Dzień otwarty

Od wielu lat zapraszamy sąsiadów i wszystkich zainteresowanych wizytą w naszym zakładzie. Także w 2023 roku Dzień Otwarty cieszył się ogromnym zainteresowaniem. 20-osobowe grupy gości zwiedzały z przewodnikami, w których wcielili się nasi pracownicy, dwa podstawowe wydziały produkcyjne: Stalownię i Walcownię. Zwiedzanie odbywało się przez cały dzień i umożliwiło jak zwykle obejrzenie całego procesu wytapiania i walcowania prętów stalowych.

Dodatkowy rodzinny dzień otwarty oferujemy osobom, które wylicytują odpowiedni voucher na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

Spotkania z interesariuszami

Wsłuchując się w potrzeby otoczenia, organizujemy spotkania z radnymi Warszawy i Bielan, oraz przedstawicielami naszych najbliższych sąsiadów z samorządu Młocin, z którymi jesteśmy w ciągłym kontakcie. Spotykamy się także z przedstawicielami stowarzyszeń i jednostek kultury, z którymi współpracujemy.

W grudniu 2023 roku spotkaliśmy się z przedstawicielami samorządu Młocin. Odpowiedzieliśmy na ich pytania oraz i przedstawiliśmy perspektywy rozwoju naszego zakładu oraz działania środowiskowe, które podejmujemy w odpowiedzi na postulaty społeczności lokalnej.

Spotykamy się także z emerytowanymi pracownikami naszego zakładu, informując ich o bieżącej działalności, wynikach i wyzwaniach, ze studentami i uczniami szkól technicznych.

Na naszej stronie internetowej

arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/relacje-dobrosasiedzkie_

dostępne są kontakty do biura komunikacji, za pomocą których można nam przekazać wszelkie uwagi sugestie i propozycje, a także skargi.

W sumie w 2023 roku odbyliśmy **36 spotkań** z interesariuszami (nie licząc kontrahentów, klientów i dostawców).

04 Ochrona środowiska

4.1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Zgodnie z zasadą Zrównoważonego Rozwoju czujemy się w pełni odpowiedzialni za wpływ działalności huty ArcelorMittal Warszawa na środowisko naturalne. Nasz zakład leży nieomal w środku dużego miasta oraz w sąsiedztwie rezerwatów przyrody. Traktujemy to jako dodatkowe zobowiązanie. Prowadzony przez nas proces produkcyjny jest ściśle nadzorowany.

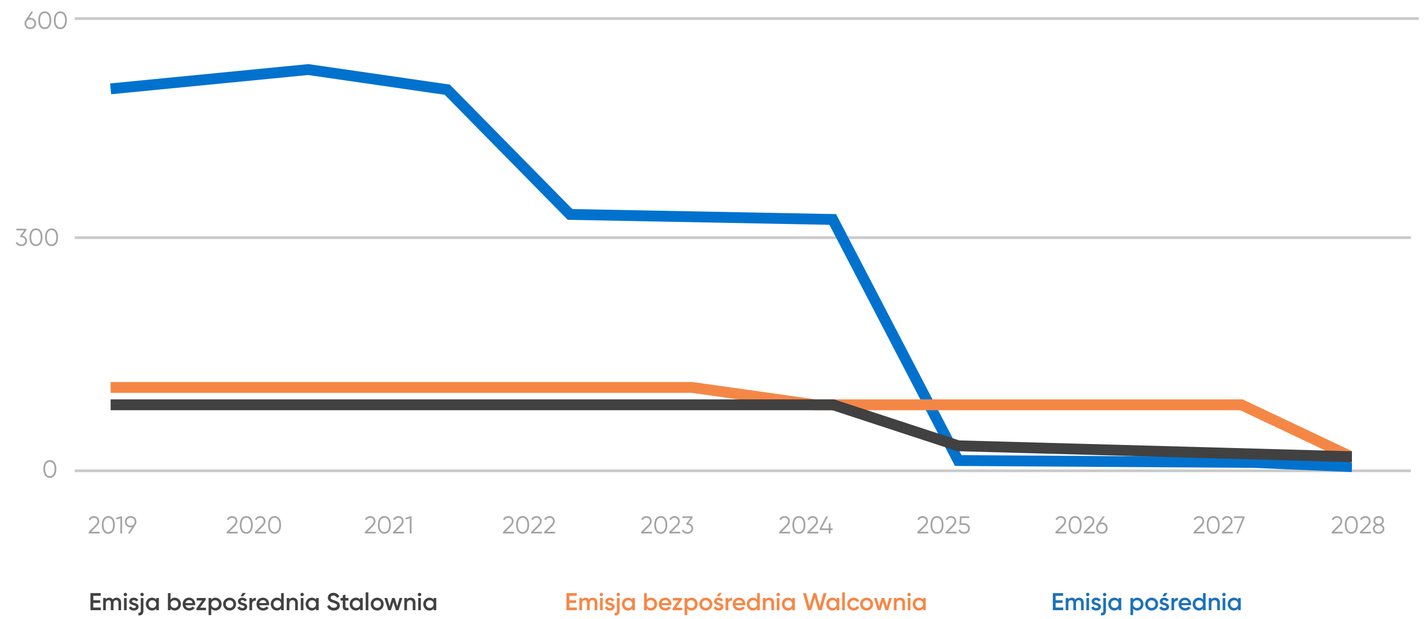
ArcelorMittal Warszawa od 2007 roku posiada certyfikat potwierdzający, że spełnia wymogi Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001.

Jednym z kryteriów oceny przed przyznaniem nam w styczniu 2023 rok certyfikatu ResponsibleSteel™, była ochrona środowiska. W ramach weryfikacji tego kryterium oceniano nasze podejście do zmian klimatu, emisji, bioróżnorodności oraz zarządzania gospodarką wodną.

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

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

Fundamentem, na którym opieramy nasze podejście do ochrony środowiska jest zgodność ze wszystkimi lokalnymi i międzynarodowymi wymogami prawa oraz normami środowiskowymi. W strukturach naszej firmy działa Biuro Ochrony Środowiska, które czuwa nad wszelkimi aspektami dotyczącymi monitoringu i raportowania wskaźników odnoszących się do wpływu na otoczenie naturalne.



Dzięki własnemu Laboratoriom precyzyjnie mierzymy wskaźniki wpływu na otoczenie. Na część metod badawczych posiadamy akredytację PCA (nr akredytacji AB1300), potwierdzającą spełnienie wymagań normy ISO/IEC 17025:2018-02

Korzystamy z **Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania,** który obejmuje:

- System Zarządzania Energią ISO 50001:2018
- System Zarządzania Środowiskowego ISO 14001:2015

Systemy te podlegają corocznemu obowiązkowemu audytowi zgodności. Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania zobowiązuje nas także do stałego podnoszenia kwalifikacji i świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych oraz zakupu energooszczędnych produktów.

Co trzy miesiące odbywają się spotkania środowiskowe z wysokim kierownictwem spółki, w tym z dyrektorem generalnym, na których omawiane są najważniejsze kwestie środowiskowe. Celem spotkań jest m.in. bieżąca kontrola nad gospodarką odpadami i produktami ubocznymi oraz czuwanie nad realizacją strategii w tym w zakresie emisji gazów cieplarnianych.

4.1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Zgodnie z deklaracją grupy ArcelorMittal dotyczącą redukcji emisji dwutlenku węgla w Unii Europejskiej o 35 proc. do 2030 roku względem 2018 roku i docelowej pełnej neutralności do 2050 roku, pracujemy nad redukcją śladu węglowego w naszym zakładzie.

Powołaliśmy Zespół ds. dekarbonizacji, składający się z przedstawicieli biura zakupu energii, biura ochrony środowiska oraz utrzymania ruchu, który opracował mapę drogową ograniczenia emisji CO_2. Zawiera ona szereg projektów, pozwalających na ograniczenie zużycia energii elektrycznej i gazu ziemnego.

Obejmują one:

- systematyczny wzrost zakupu zielonej energii (czyli takiej, która produkowana jest w oparciu o źródła odnawialne jak wiatr, woda czy słońce)
- sukcesywną realizację szeregu projektów inwestycyjnych w tym:
  - modernizację palników w suszarkach kadzi głównej na Stalowni,
  - modernizację kotłowni parowej,
  - modernizację i zakup nowych pieców na wydziałach Walcowni i Wykańczalni.
- Kolejnym planowanym przedsięwzięciem jest budowa na terenie Huty farmy fotowoltaicznej z podłączeniem do sieci zakładowej.

Grupa ArcelorMittal

pięć kluczowych dźwigni służących dekarbonizacji:

- transformacja produkcji stali
- transformacja energetyczna
- pozyskiwanie czystej energii
- większe wykorzystanie złomu
- kompensacja resztkowych emsii

XCarb®

Recykling i zasoby odnawialne

ArcelorMittal nadal odgrywa wiodącą rolę w opracowywaniu i pilotowaniu nowatorskich technologii, które pozwolą całej Grupie, a ostatecznie branży stalowej, ograniczyć emisję dwutlenku węgla.

Grupa ArcelorMittal uruchomiła markę **XCarb®** , która jest odpowiedzią na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe. Terminu „XCarb® recycled and renewably produced" (RRP) używamy w ArcelorMittal w odniesieniu do stali produkowanych w elektrycznym piecu łukowym (EAF) z wykorzystaniem dużej ilości złomu, przy użyciu wyłącznie odnawialnej energii elektrycznej.

Produkcja ArcelorMittal Warszawa wpisuje się w tę definicję. W Warszawie wytwarzamy stal w oparciu o recykling złomu w łukowym piecu elektrycznym.

Kupujemy coraz większe ilości energii, która produkowana jest w oparciu o źródła odnawialne, a jej wytwarzanie nie powoduje emisji CO_2.

Dzięki temu możemy oferować naszym klientom wyroby pod marką „XCarb® recycled and renewably produced".

Aby przyspieszyć proces dekarbonizacji hutnictwa potrzebne są nowe technologie. W tym celu Grupa ArcelorMittal uruchomiła fundusz innowacji XCarb®. Będzie on inwestować w spółki opracowujące przełomowe technologie, które przyspieszą przejście przemysłu stalowego na produkcję stali neutralnej pod względem emisji dwutlenku węgla.

Wsparcie z tego funduszu firmy mogą aplikować pod warunkiem, że pracują nad technologią, która będzie miała bezpośrednie zastosowanie i duży potencjał w dekarbonizacji produkcji stali. Technologia musi być dostępna na skalę komercyjną. Nie ma ograniczeń geograficznych – ArcelorMittal chce inwestować w najlepsze pomysły i najzdolniejsze firmy na rynku.

4.1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

Bioróżnorodność

Zwracamy uwagę na to, aby nasze działania uwzględniały ochronę różnorodności biologicznej i funkcji ekosystemów.

Chcemy mieć swój udział w zrównoważonym korzystaniu z zasobów naturalnych oraz wkład w działania na rzecz regeneracji i ochrony dziedzictwa naturalnego.

ArcelorMittal Warszawa

podejście do bioróżnornodności opiera na standarcie IFC Performacne standar 6, który obejmuje następujące metody:

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

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

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

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

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

Współpracujemy z firmą Ansee Consulting, która wykonała inwentaryzację przyrodniczą na terenie zakładu, a następnie przygotowała Plan zarządzania bioróżnorodnością.

Ma on na celu przede wszystkim zachowanie obecnego stanu bioróżnorodności i poprawę jakości siedlisk gatunków poprzez usunięcie czynników, mogących ograniczać liczebność populacji; utworzenie nowych siedlisk rozrodczych/żerowania/zimowania.

Realizując te zadania w styczniu 2023 zamontowaliśmy

47 budek lęgowych dla ptaków, schronów dla nietoperzy i „hoteli" dla owadów. Część z nich zawisła na drzewach, część na budynkach.

Dbając o tereny zielony wykonujemy nasadzenia zastępcze, wynikające z decyzji administracyjnych, zezwalających na wycinkę drzew.

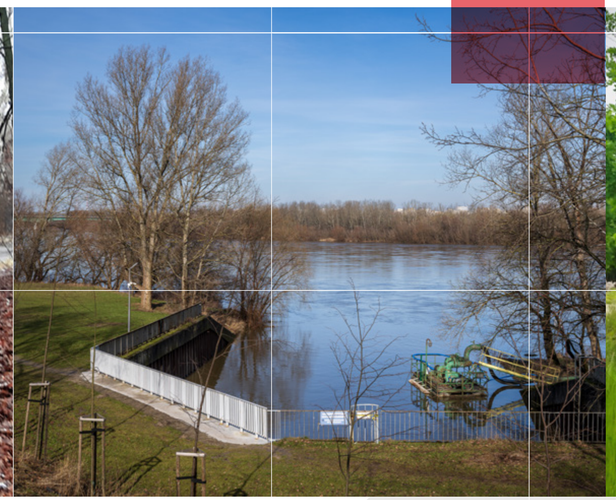
Na przełomie marca i kwietnia 2023 roku w rejonie kafaru w zamian za wycinkę 3 drzew nasadziliśmy sześć nowych: 3 dęby szypułkowe, jarząb pospolity i 2 lipy drobnolistne.

W zamian za usunięcie 3 drzew, które znajdowały się w rejonie ul. Tadeusza Pełczyńskiego 28E w kwietniu 2023 roku zostało nasadzonych przy ul. Dywizjonu 303 sześć świerków serbskich.

Aby zwiększyć ilość swoich terenów zielonych Huta zdecydowała się ponadto nasadzić w rejonie kafaru 20 drzew z gatunku jarzębina (9szt.), grusza ozdobna (6szt.), jabłoń ozdobna (1szt.) i wiśnia ozdobna (odmiana Kanzan) (4szt.).

Jesteśmy zobowiązani także do dbania o istniejące tereny zielone i usuwania roślin inwazyjnych (rdestowce i nawłocie). Na terenie przemysłowym Huty prowadzone są prace pielęgnacyjne, polegające na przycinaniu, koszeniu. Dodatkowo planowane jest obsadzanie ścian budynków i murów bluszczem pospolitym oraz obsiewanie trawników i terenów łąkowych roślinami nektarodajnymi.

Aby chronić płazy i gady zabezpieczamy zbiorniki technologiczne i przeciwpożarowe siatkami, co ogranicza ryzyko, że zwierzęta będą do nich wpadać, nie mogąc się potem wydostać.



4.2. Ograniczenie emisji do powietrza

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

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

W ArcelorMittal Warszawa od 1992 roku, kiedy nastąpiła prywatyzacja zakładu, modernizowaliśmy sukcesywnie stosowane technologie w celu obniżenia kosztów oraz minimalizacji oddziaływania na środowisko naturalne.

Opłaty środowiskowe

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

2021 - 128 715 zł
2022 - 176 796 zł
2023 - 334 738 zł

W przeliczeniu na jednostkę produkcji nasze działania dały następujące efekty:

o 97 %
ograniczenie emisji pyłów ograniczenie

o 90,8 %
emisji gazów

o 94,2 %
ograniczenie zużycia wody

o 43,2 %
ograniczenie zużycia energii elektrycznej

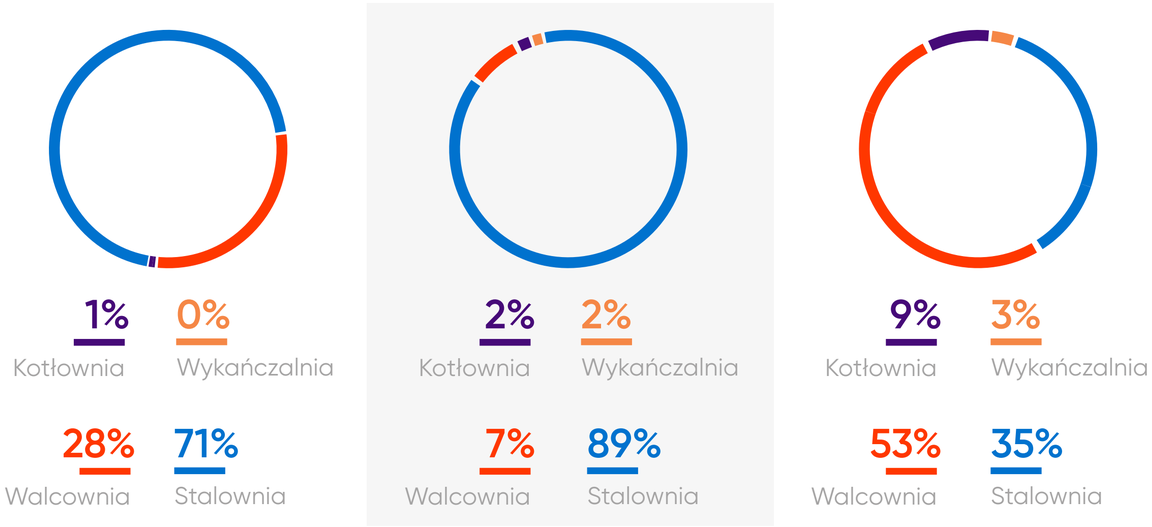
o 91,6 %
ograniczenie zużycia gazu ziemnego

	2021	2022	2023
Zakres 1 Emisje bezpośrednie	80 355	78 813	83 160
Zakres 2 Emisje pośrednie	244 529	112 628	185 489
Zakres 3 Łańcuch dostaw	189 312	164 151	126 191
Suma	514 196	355 592	394 840

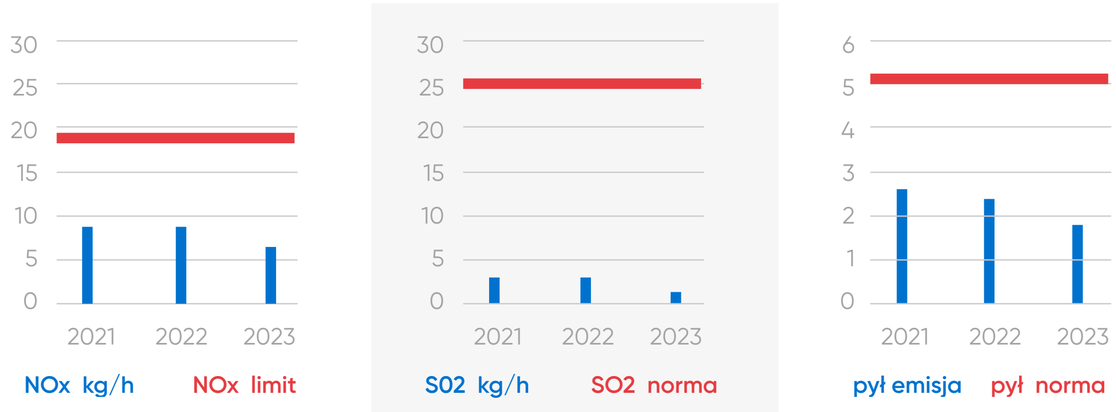
Emisje gazów cieplarnianych w latach 2021 - 2023

4.2. Ograniczenie emisji do powietrza

Udział emitorów w poszczególnych źródłach w 2023 r:



Limity emisyjne w łukowym piecu elektrycznym EAF:



Oprócz działań związanych z redukcją emisji gazów cieplarnianych Spółka przywiązuje dużą wagę do ograniczenia emisji pyłów i hałasu. Proces produkcji stali na bazie surowca takiego, jakim jest złom w piecu łukowym, wymaga zastosowania układów filtracyjnych o bardzo dużej mocy i wydajności.

Stalownia jest wyposażona w taką instalację i dzięki temu spełnia wszystkie normy emisji do powietrza zapisane w Pozwoleniu Zintegrowanym.

Dodatkowo w 2023r, aby zmniejszyć oddziaływanie Huty na najbliższe otoczenie, została zrealizowana inwestycja polegająca na wyciszeniu układu. W fazie realizacji jest też jego rozbudowa zwiększająca powierzchnię filtracji o 30%.

	2021	2022	2023
NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu)	69,26	104,67	88,05
SOx	27,33	20,91	11,84
Pył całkowity (wszystkie emitowane pyły)	13,08	17,06	15,73
w tym PM10	12,52	17,06	15,73
Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających	9 800,74	8 799,76	9 344,84

Emisje roczne związków i pyłów do powietrza [Mg]

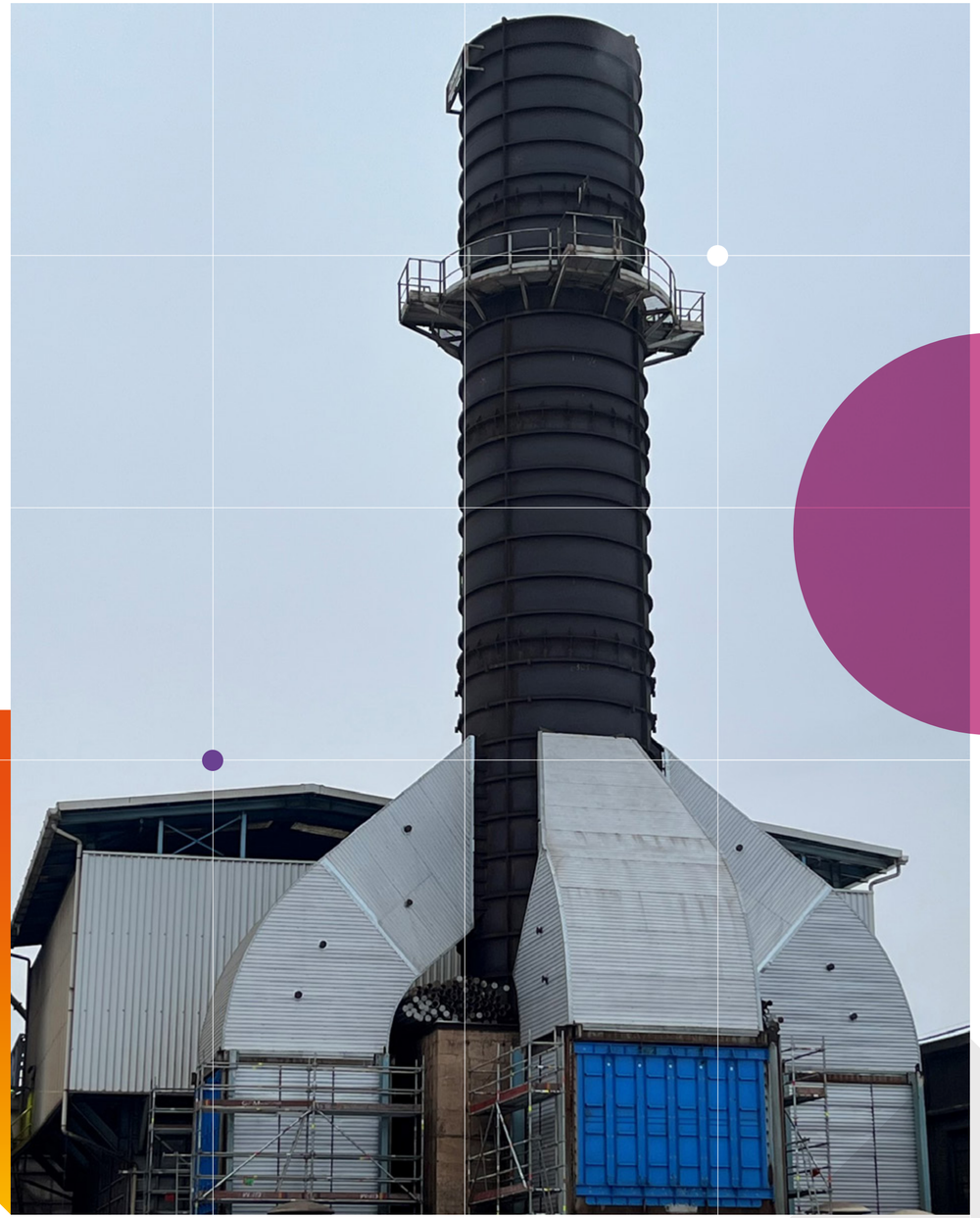
4.3. Hałas

W oparciu o mapę akustyczną zakładu, wykonaną w 2021 roku zidentyfikowano największe źródła hałasu. W kolejnych latach została zwiększona objętość okapu nad piecem elektrycznym oraz uszczelniony dach Stalowni. W 2022 roku uruchomiono nową chłodnię przy hali Wykańczalni, co pozwoliło na zamkniecie starej instalacji emitującej większy hałas.

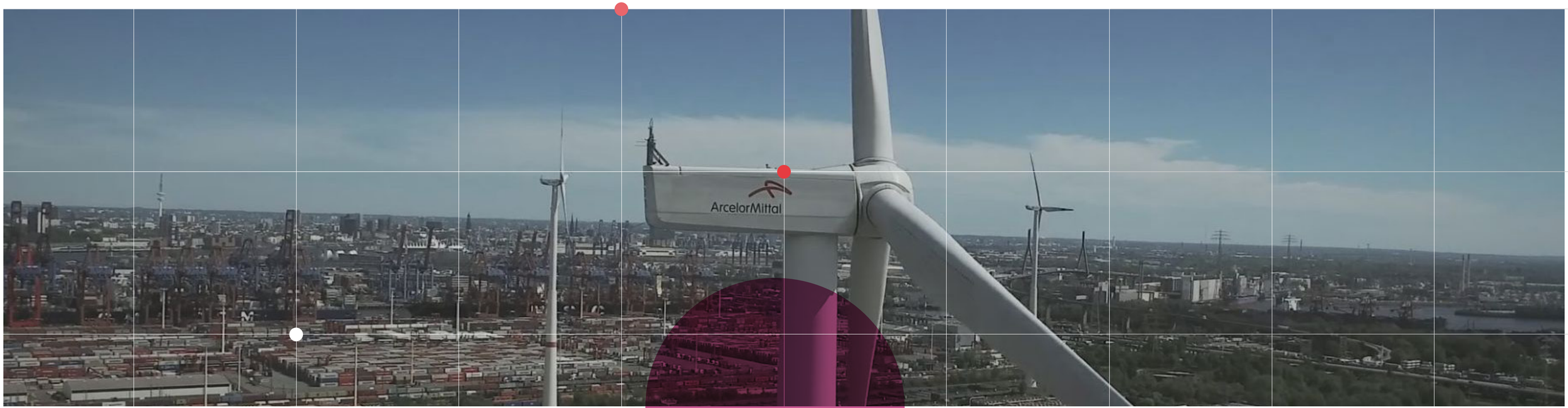
Kolejnym krokiem było wyciszenie komina odpylni, sfinalizowane pod koniec 2022 roku. W 2023 roku wykonano ponowną ekspertyzę akustyczną w celu określenia emisji hałasu do środowiska wraz z aktualizacją strategii redukcji hałasu przemysłowego przy jednoczesnym rozwoju huty. W badaniach wykorzystano najlepsze dostępną technologię w tym kamery akustyczne.

W najbliższych latach podejmowane będą dalsze działania minimalizujące oddziaływanie akustyczne zakładu na otoczenie. W planach na 2024 r jest budowa przedłużenia istniejącego ekranu akustycznego na ul. Rokokowej, chroniącego kolejne zabudowania mieszkalne, sąsiadujące z zakładem od południa.

Na przełomie 2022/2023 wykonano pomiary okresowe emisji hałasu dla instalacji Walcowni i Stalowni w 8 punktach pomiarowych. Pomiary nie stwierdziły przekroczeń w porze dziennej oraz nocnej. Kolejne pomiary okresowe zostaną wykonane pod koniec 2024 r.



4.4. Efektywność energetyczna



Mamy świadomość tego, jak ważne jest odpowiedzialne korzystanie z energii, dlatego stale usprawniamy nasze podejście do efektywnego zarządzania zasobami oraz mediami energetycznymi. Pomaga nam w tym System Zarządzania Energią zgodny z normą ISO 50001, w ramach którego dokonujemy corocznych przeglądów i ocen zużycia mediów w poszczególnych procesach.

Jego wysoki poziom został potwierdzony w lipcu 2023 roku przez jednostkę certyfikującą TUV Rheinland Polska Sp. z o.o. Prowadzimy również cykliczne wewnętrzne audyty we wszystkich wydziałach produkcyjnych.

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

Od 2021 roku ponad 30% zakupionej przez nas energii elektrycznej pochodzi z odnawianych źródeł energii (OZE).

Wybrane projekty w 2023 r.

W całym 2023 roku zrealizowaliśmy w naszej firmie 5 krótkoterminowych projektów z zakresu oszczędności energii elektrycznej, co przełożyło się na ok. 6 GWh oszczędności rocznie. To tyle, ile energii zużywa rocznie prawie 3 000 gospodarstw domowych w naszym kraju.

Przykładem przyjaznego środowisku projektu, który pozwolił zaoszczędzić nam wiele energii była modernizacja oświetlenia na Wydziale Walcowni. Prace objęły wymianę 87 starszych, głównie metalohalogenkowych opraw na bardziej niezawodne i wydajne lampy LED.

Wybrane projekty planowane na 2024 r.

Ponadto w najbliższym czasie zostanie wybudowana nowa wysokosprawna kotłownia parowa. Rozważana jest też budowa źródła odnawialnej energii o mocy 9MWp. Trwają również prace ukierunkowane nad wykorzystaniem energii odpadowej w celu jej wykorzystania w sieci ciepłowniczej miasta.

Nasze całkowite zużycie energii w 2023 roku wyniosło 650 GWh

4.5. Woda i odpady

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

Prowadzimy ewidencję i przygotowujemy sprawozdania do systemu BDO (państwowej bazy danych o produktach i opakowania oraz o gospodarce odpadami). Posiadamy również hierarchię sposobów postępowania z odpadami, która priorytetyzuje kolejność gospodarowania odpadami.

Woda

Woda staje się coraz bardziej cenna. W Hucie ArcelorMittal Warszawa jesteśmy tego w pełni świadomi i stale staramy się ograniczać jej zużycie. Wodę wykorzystujemy na potrzeby procesów technologicznych, utrzymania porządku i czystości w zakładzie, a także jako wodę pitną dla pracowników zakładu.

W Hucie zaopatrzenie w wodę pochodzi z trzech źródeł:

- z własnego ujęcia wody podziemnej z utworów czwartorzędowych oligoceńskich dla celów pitnych lub do innych celów w przypadku awarii sieci miejskiej,
- z miejskiej sieci wodociągowej na potrzeby socjalno-bytowe,
- z własnego ujęcia wody powierzchniowej z Wisły do celów produkcyjnych.

Woda używana w procesach produkcyjnych, w głównej mierze wykorzystywana jest do chłodzenia urządzeń produkcyjnych stalowni, wykańczalni oraz walcowni. Krąży ona w zamkniętych obiegach chłodzenia. Ubytek wody w obiegach chłodzenia występuje wskutek parowania na chłodniach wentylatorowych. Po schłodzeniu woda jest zawracana do ponownego użycia w procesach technologicznych. Ponieważ woda chłodnicza poprzez stałe odparowanie ulega zatężeniu, konieczne jest jej stałe odświeżanie poprzez zrzut części wody z obiegu i uzupełnienie jej wodą świeżą.

Obieg wody w układach zamkniętych, skutecznie ogranicza zużycie wody przez zakład i pozwala na racjonalną gospodarkę wodną.

W latach 2022-2026 w Hucie ArcelorMittal Warszawa planowanych i sukcesywwnie realizowanych jest szereg działań remontowych, polegających na wymianie starych i wysłużonych elementów sieci wody pitnej oraz sieci przemysłowej. Prace te przyczynią się do dalszego ograniczenia strat wody, przez ograniczenie wycieków wody i zmniejszenie awaryjności sieci.

4.5. Woda i odpady

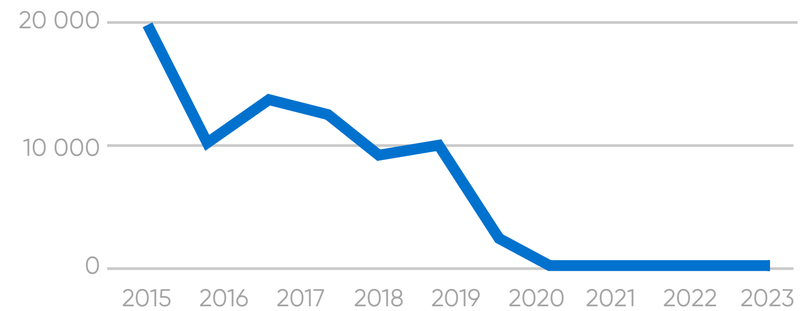
Ścieki

Od początku transformacji wskaźnik ilości odprowadzanych ścieków w przeliczeniu na jednostkę produkcji, spadł, podobnie jak zużycie wody, o 94%.

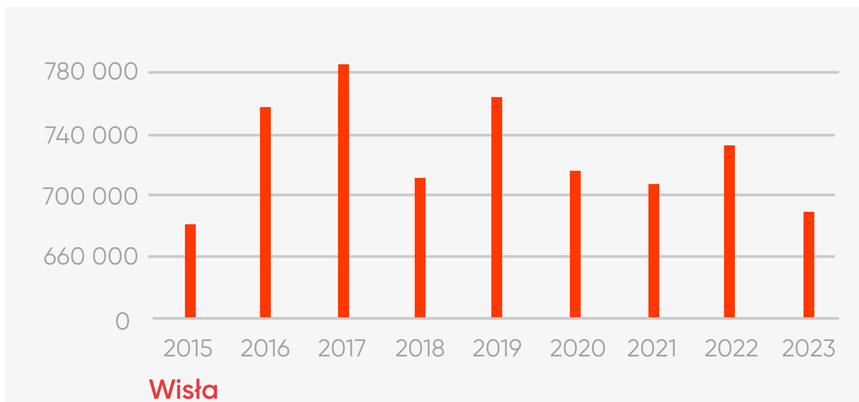
Aktualnie Huta odprowadza głównie wody pochłodnicze, ścieki sanitarne oraz opadowe. Wszystkie ścieki kierowane są, poprzez system kanalizacji miejskiej, do oczyszczalni Czajka. Nie odprowadzamy żadnych ścieków bezpośrednio do Wisły ani do gleby. Ścieki z naszych obiektów są systematycznie, codziennie kontrolowane.

	2023
Wody powierzchniowe z rzek (ujęcia własne lub za pośrednictwem spółek zależnych)	690 843
Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych	136 429
Dostawy wody podziemnej (ujęcia własne)	0
Suma	827 272

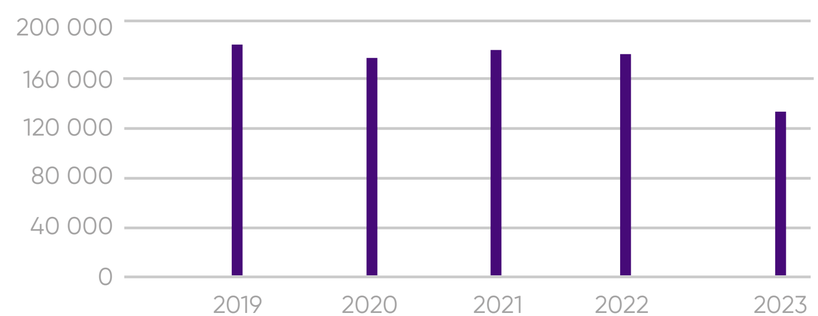
Pobór wody w podziale na źródła [m3] w 2023 r.



Ujęcia własne wody poddziemnej



Wisła



Zakup wody z sieci wodociągowej

Składowisko odpadów pohutniczych

Od 2013 roku na podstawie decyzji Marszałka Województwa Mazowieckiego na terenie byłego składowiska odpadów Huty Warszawa prowadzony jest proces oczyszczania i przygotowania do rekultywacji. Proces likwidacji w/w składowiska polega na wydobyciu odpadów pohutniczych (w zdecydowanej większości jest to żużel), a następnie ich przetworzeniu w procesie recyklingu w pełnowartościowy materiał do budowy dróg.

Pozostałe odpady, nienadające się do przetworzenia na kruszywo, są wywożone do specjalistycznych zakładów, posiadających stosowne uprawnienia, zajmujących się odzyskiem lub utylizacją odpadów (w tym składowaniem). Po całkowitym wydobyciu i usunięciu z terenu składowiska odpadów pohutniczych nastąpi rekultywacja gruntu.

4.6. Gospodarka obiegu zamkniętego

Działalność produkcyjna ArcelorMittal Warszawa wpisuje się całkowicie w ideę gospodarki obiegu zamkniętego. Zakłada ona ponowne wykorzystanie surowców, które służyły nam już wcześniej w procesie, dzięki czemu nie zużywamy dodatkowych, pierwotnych zasobów, oraz ponowne wykorzystanie odpadów, powstających w procesie produkcyjnym.

W naszym zakładzie produkujemy stal w 100% w oparciu o cykl, polegający na przetapianiu złomu w elektrycznym piecu łukowym. Stal ma praktycznie nieograniczony potencjał w zakresie recyklingu.

Każdego dnia wykorzystujemy ponad 20 tysięcy ton złomu, czyli opadu, który w warszawskiej Stalowni stanowi surowiec wykorzystywany w procesie produkcji stali.

ArcelorMittal Warszawa

w 2023 roku:

wyprodukowała **522 231 ton** pynnej stali

przetworzyła **572 717 ton** złomu stalowego

96% odpadów powstałych przy produkcji stali zostało poddanych odzyskowi – w tym recyklingowi

Największym tonażowo odpadem jest żużel hutniczy. Zostaje on w całości – na bieżąco - przerobiony na kruszywo, wykorzystywane następnie do utwardzania dróg.

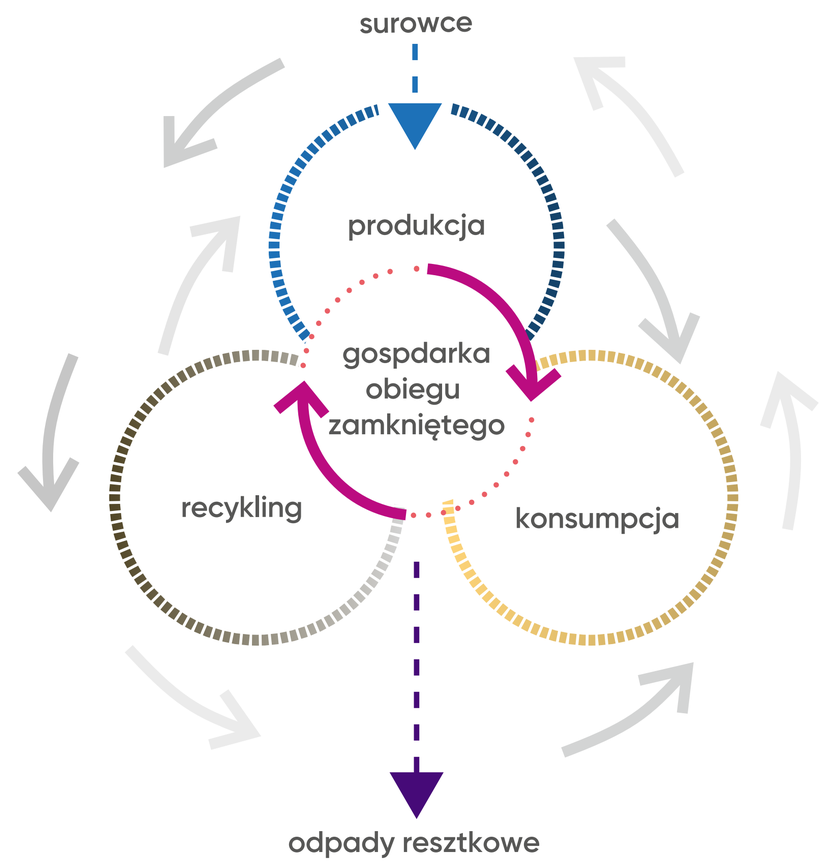
Wychwytywane przez system odpylania na Stalowni pyły przekazywane są w całości do zakładu, który odzyskuje z nich cynk.

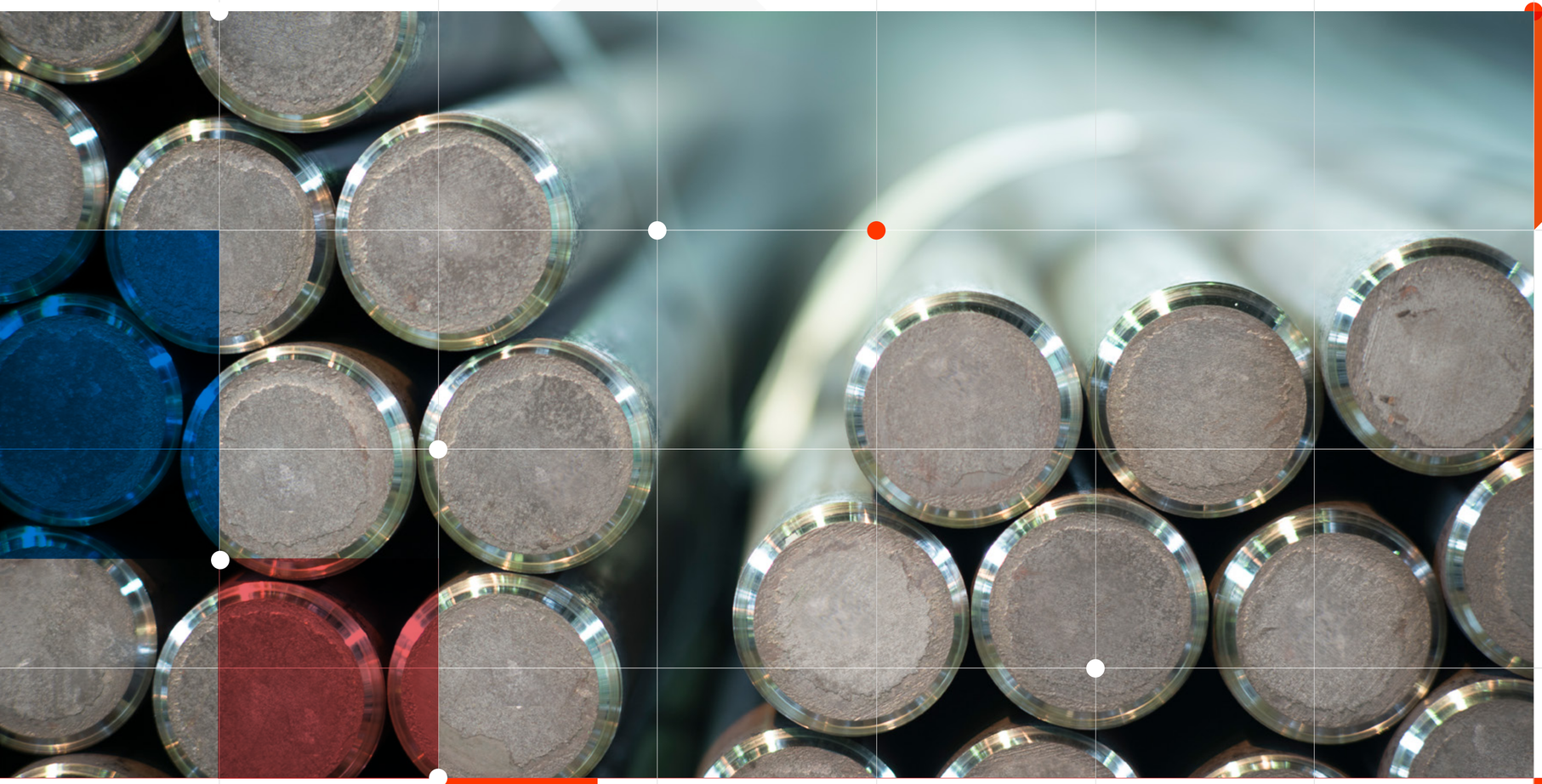
Odpady opakowaniowe są w całości przekazywane do odzysku.

Zgorzelina walcownicza trafia do wielkiego pieca Huty ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej. Gruz ogniotrwały jest częściowo wykorzystywany do powtórnego murowania. Reszta trafia z powrotem do producentów materiałów ogniotrwałych. Niewielka część jest wykorzystywana jako dodatek do kruszyw.

	Niebezpiecznych	Innych niż niebezpieczne
Odzysk w ramach zakładu odpadów wytworzonych oraz przyjętych z zewnątrz	0	485 024
Unieszkodliwienie odpadów własnych w ramach zakładu	0	0
Przekazanie do uprawnionych odbiorców	9 389	79 970
Całkowita waga odpadów wytworzonych	9 389	86 349

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem [t] w 2023 r.





05 Stal najwyższej jakości

5.1. Stal teraz i w przyszłości

Stal stanowi podstawowy składnik nowoczesnej gospodarki. Dostarczane przez nas produkty gwarantują rozwój motoryzacji, wykorzystywane są w energetyce i tworzą nowoczesne budownictwo.

W 2023 roku wyprodukowaliśmy

522 231
ton stali płynnej.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania

Misją Spółki ArcelorMittal Warszawa jest produkcja wyrobów stalowych, spełniających wymagania i oczekiwania Klientów, z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju ukierunkowanego na osiągnięcie celu ekonomicznego i z zachowaniem najnowszych standardów w zakresie technologii, jakości, BHP, środowiska i energetyki oraz przepisów prawnych i innych wymagań.

Nasze działania ukierunkowane są na:

- Ciągłe doskonalenie jakości naszych procesów i wyrobów jak również działań w zakresie BHP, środowiska i efektywności energetycznej.
- Zmniejszenie negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne.
- Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dążenie do osiągnięcia i utrzymania wysokich standardów BHP.
- Ciągłe doskonalenie wyników ekonomicznych ArcelorMittal Warszawa.
- Działanie zgodne z przepisami prawnym i innymi dotyczącymi naszej działalności.
- Poszanowanie praw człowieka oraz budowanie partnerskich relacji ze wszystkim stronami zainteresowanymi.

Powyższe cele realizujemy poprzez:

- Ciągły monitoring i analizę wskaźników /KPI, celów/ oraz ich optymalizację i doskonalenie.
- Zapewnienie niezbędnych środków i zasobów do realizacji ustalonych celów i działań.
- Wdrażanie i stosowanie nowoczesnych rozwiązań techniczno – technologicznych.
- Budowanie partnerskich stosunków z naszymi klientami i dostawcami.
- Podejmowanie działań, ukierunkowanych na minimalizację niezgodności wyrobu i procesu oraz zapobieganie awariom.
- Stosowanie przemyślanej i efektywnej gospodarki wykorzystywania i zakupów zasobów naturalnych oraz mediów energetycznych, jak również dokonywanie zakupów energooszczędnych produktów i usług.
- Prowadzenie przemyślanej i efektywnej gospodarki odpadami oraz ograniczanie emisji pyłów, gazów, hałasu.
- Działanie w celu zachowania bioróżnorodności na terenie Spółki i w bezpośrednim jej sąsiedztwie. Poszanowanie obszarów chronionych i cennych przyrodniczo.
- Minimalizowanie niekorzystnego wpływu naszych działań na funkcjonowanie najbliższych ekosystemów.
- Monitorowanie i ciągła poprawa warunków pracy oraz oddziaływania na środowisko.
- Identyfikację, ograniczenie zagrożeń i ryzyk, zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, identyfikację zdarzeń potencjalnie wypadkowych, niebezpiecznych zachowań/ sytuacji, analizę przyczyn incydentów oraz podejmowanie wszelkich innych działań proaktywnych.
- Angażowanie /konsultacje i współudział/ pracowników w działania związane z jakością, bezpieczeństwem pracy, środowiskiem oraz efektywnym wykorzystaniem energii.
- Stałe podnoszenie poziomu kwalifikacji, wiedzy i świadomości naszych pracowników, jak również podwykonawców.
- Prowadzenie otwartego dialogu ze społecznością lokalną oraz innymi stronami zainteresowanymi na temat podejmowanych działań gospodarczych, bezpieczeństwa oraz stanu środowiska naturalnego i jego ochrony.
- Stosowanie standardów ArcelorMittal dotyczących programu zgodności.
- Utrzymywanie i ciągłe doskonalenie systemów zarządzania wg standardów: ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 jak również z uwzględnieniem wymagań ZKP, PED oraz Suststeel i ResponsibleSteel™.
- Utrzymywanie i rozwój certyfikacji naszych wyrobów.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania została ustanowiona przez Zarząd ArcelorMittal Warszawa i zakomunikowana pracownikom oraz stronom zainteresowanym, a ocena jej realizacji jest dokonywana przez Zarząd podczas okresowych przeglądów.

5.1. Stal teraz i w przyszłości

Stal w przyszłości

Stal jest materiałem, który można w 100% poddawać recyklingowi, bez utraty jej właściwości. Jest też najbardziej cyrkularnym materiałem na świecie – aż 85% światowej stali poddawana jest recyklingowi.

Wytrzymałość i wszechstronność w zastosowaniu stali czynią z niej doskonały materiał do budowania nowoczesnego świata.

Stal doskonale sprawdza się przy tworzeniu nowoczesnych konstrukcji budowlanych, infrastruktury, do pozyskiwania odnawialnych źródeł energii czy ekspansji zelektryfikowanego transportu. Bez stali transformacja energetyczna na świecie nie jest możliwa.

Polski przemysł stalowy od lat boryka się jednak z trudnościami dotyczącymi wysokich kosztów energii. Ponadto europejscy producenci są zobowiązani do dodatkowych opłat za każdą tonę wyemitowanego CO_2 w ramach systemu EU ETS, który nie obejmuje ich konkurentów spoza Unii Europejskiej, co skutkuje napływem stali produkowanej na nierównych zasadach.

o 35 proc.
względem 2018 roku, grupa ArcelorMittal zadeklarowała, że do 2030 roku obniży emisje dwutlenku węgla w Europie

Do 2050 roku natomiast będzie całkowicie neutralna pod tym względem. Będzie to możliwe dzięki zastosowaniu technologii DRI-EAF, czyli instalacji bezpośredniej redukcji żelaza połączonej z budową elektrycznych pieców zasilanych energią odnawialną. Oznacza to jednak olbrzymią przemianę, która powinna spotkać się ze wparciem za pomocą adekwatnych ram prawnych w postaci dostosowania węglowej opłaty wyrównawczej, obejmującej import od producentów spoza UE.

Dodatkowo przemysł stalowy potrzebuje fazy przejściowej, w której kontynuacja produkcji na sprawiedliwych zasadach pozwoli na generowanie zasobów, niezbędnych do tej wymagającej transformacji.

5.2. Nasz łańcuch dostaw

Odpowiedzialność naszej firmy ma związek również z wybieraniem do współpracy rzetelnych partnerów i kontrahentów. Utrzymujemy relacje biznesowe z około trzema tysiącami podmiotów, spośród których każdy jest zobowiązany do przestrzegania zasad etyki biznesu, praw człowieka oraz ochrony środowiska.

Zależy nam na budowaniu trwałych relacji z dostawcami, często lokalnymi podmiotami, które znają specyfikę naszej branży. Wszystko to wpływa pozytywnie na jakość współpracy.

Oceniamy dostawców wykorzystując wewnętrzne kryteria określone w instrukcji, dzięki którym znamy podejście partnerów biznesowych do kwestii Systemów Zarządzania Jakością, współpracy technicznej, jakości i terminowości dostaw oraz ilości reklamacji.

Posiadamy jasno określone zasady współpracy, zdefiniowane w następujących dokumentach:

- Warunki ogólne wykonywania usług na terenie przedsiębiorstwa ArcelorMittal Warszawa Sp. z o. o.
- Ogólne Warunki Zakupu Materiałów w ArcelorMittal Warszawa
- Warunki Odbiorowe złomu ArcelorMittal Warszawa Sp. z o. o.
- Ogólne Warunki Zakupu Usług w ArcelorMittal Warszawa
- Klauzule kontraktowe ArcelorMittal Warszawa Sp. z o. o.
- Kodeks Odpowiedzialnego pozyskiwania dostaw

Nasi dostawcy są poddawani regularnym audytom, zgodnie z harmonogramem ustalonym na dany rok kalendarzowy, według zasad i kryteriów określonych w wewnętrznej dokumentacji ArcelorMittal Warszawa, zgodnych z wymaganiami obowiązujących systemów zarządzania jakością.

Wiemy, jak istotna jest sprawna i niezakłócona komunikacja w relacjach biznesowych, dlatego używamy platformy ARIBA Sourcing, która służy do prowadzenia procesów zakupowych i przetargów.

2023 rok przeniósł nam wiele wyzwań w zakresie logistyki i transportu. Po rosyjskiej agresji na Ukrainę, dotychczasowe łańcuchy dostaw wymagały wielu organizacyjnych zmian, co wpłynęło na obciążenie krajowej infrastruktury kolejowej i portowej. Polska stała się głównym krajem tranzytowym dla towarów transportowanych z i na Ukrainę – jako następstwo zerwania przepływów przez terytorium Rosji i Białorusi, a także w konsekwencji ograniczonego dostępu do ukraińskich portów morskich.

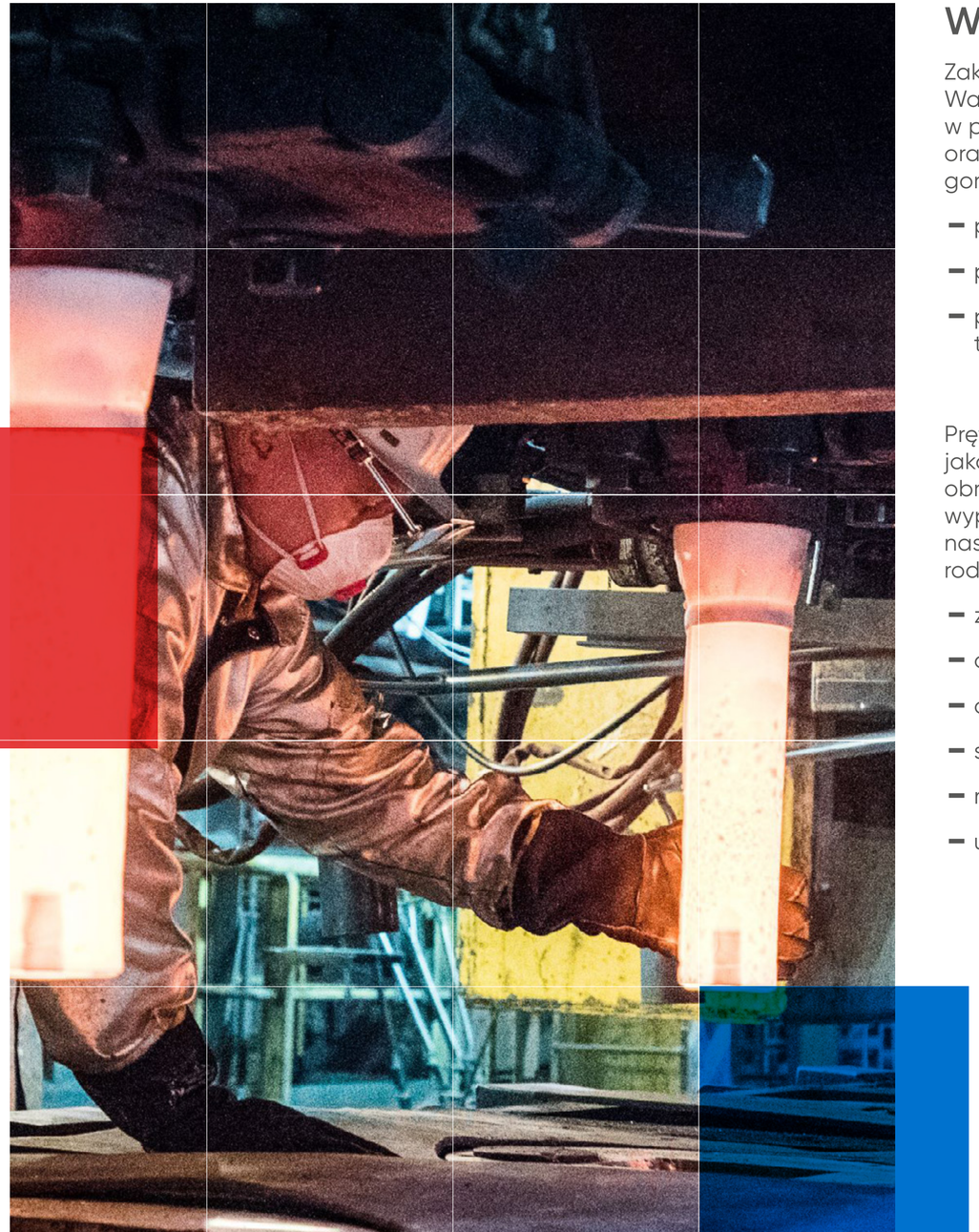
Zapewnienie płynności dostaw stanowiło zatem olbrzymie wyzwanie dla naszej firmy.

Niełatwe warunki ekonomiczne, wysoka inflacja i wojna przełożyły się także na presję kosztową, która znacząco wpływała na procesy negocjacyjne. Mając na uwadze zrównoważone podejście do współpracy z naszymi partnerami oraz budowanie długofalowych i odpowiedzialnych relacji, zawieraliśmy umowy ze szczególną troską o mniejsze i lokalne podmioty. Niejednokrotnie konieczne było szukanie alternatywnych rozwiązań dla dotychczasowych produktów i usług. Sytuacja geopolityczna wpłynęła w największej mierze na kategorie globalne, ze szczególnym uwzględnieniem surowców.

5.3. Nasze wyroby i projekty

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

120 mln PLN
zainwestowaliśmy w latach 2022 – 2023 w modernizację różnych obszarów ArcelorMittal Warszawa



Wyroby

Zakres produkcji huty ArcelorMittal Warszawa obejmuje półprodukty w postaci kęsów kwadratowych z COS oraz wyroby długie walcowane na gorąco w postaci:

- prętów okrągłych
- prętów żebrowanych
- prętów żebrowanych kriogenicznych typu Krybar®

Pręty okrągłe mogą być dostarczane jako gorącowalcowane lub w stanie obrobionych cieplnie. Posiadane wyposażenie pozwala nam produkować nasze wyroby z zastosowaniem różnych rodzajów obróbki cieplnej tj:

- zmiękczanie
- odprężanie
- obróbka na uzyskanie struktury (FP)
- sferoidyzacja
- normalizacja
- ulepszanie cieplne

Gatunki Stali

Produkujemy szeroki asortyment stali.

Ze względu na ich przeznaczenie możemy rozróżnić stale:

- jakościowe węglowe
- niskostopowe i średniostopowe do nawęglania i ulepszania cieplnego
- węglowe i stopowe na śruby i nakrętki
- węglowe i stopowe na łańcuchy
- automatowe krzemowe i bezkrzemowe
- sprężynowe
- łożyskowe
- mikrostopowe z Nb, V, B
- stale do zbrojenia betonu.

Dodatkowo stale te mogą być wytwarzane jako:

- drobnoziarniste
- z regulowaną zawartością siarki
- obrabiane wapniem
- z regulowaną hartownością
- odgazowane próżniowo, z zawartością wodoru < 2 ppm.

5.4. Nasze wyroby i projekty

Warszawska huta oferuje również swoim klientom wyroby o obniżonej emisyjności pod marką "XCarb® recykling i zasoby odnawialne".

Marka XCarb®

Globalnym wyzwaniem, stojącym przed przemysłem hutniczym, jest dekarbonizacja. Światowy przemysł odpowiada za ok 31 % emisji dwutlenku węgla, w tym hutnictwo - za 6%. Odbiorcy wyrobów hutniczych już teraz muszą uwzględniać emisję CO_2, powstającą nie tylko w czasie ich własnego procesu produkcyjnego, lecz także podczas wytwarzania materiałów, z których korzystają - w tym stali. Ta świadomość jest coraz powszechniejsza. W odpowiedzi na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe Grupa ArcelorMittal stworzyła markę XCarb®. Termin „XCarb® recykling i zasoby odnawialne" („XCarb® recycled and renewably produced") dotyczy stali, produkowanej w elektrycznym piecu łukowym (EAF) z wykorzystaniem złomu, przy użyciu energii elektrycznej, pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

Produkcja ArcelorMittal Warszawa wpisuje się w tę definicję. Wszystkie nasze wyroby powstają w procesie recyklingu złomu w łukowym piecu elektrycznym. Kupujemy coraz większe ilości energii elektrycznej, produkowanej w oparciu o źródła odnawialne, jak wiatr, woda czy słońce, czyli bez emisji CO_2.

Aby przedstawić te możliwości naszym klientom 28 września 2023 roku zorganizowaliśmy w **Hucie ArcelorMittal Warszawa Dzień XCarb®.**

Nasze zaproszenie przyjęli przedstawiciele aż 47 firm z Polski, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Włoch, Holandii, Francji, Rumunii, Słowenii, Hiszpanii, Litwy. Przedstawiono im informacje na temat procesu dekarbonizacji przemysłu hutniczego oraz marki XCarb® . Stal odgrywa zasadniczą rolę w procesie dążenia do neutralnej ze względu na ślad węglowy gospodarki obiegu zamkniętego.

Przedstawiając konkretne przykłady zastosowania stali wykazano, że bez niej nie mogłyby powstać instalacje produkujące energię ze źródeł odnawialnych, jak choćby farmy fotowoltaiczne czy elektrownie wiatrowe. Stal niezbędna jest do produkcji samochodów z napędem elektrycznym, do budowy nowoczesnych budynków energooszczędnych.

W czasie spotkania przedstawiono zebranym plan ArcelorMittal Europe ograniczenia o 30% emisji CO_2 do 2030 roku. Obejmuje on przejście z produkcji stali w Wielkich Piecach na produkcję w oparciu o nową technologię bezpośredniej redukcji żelaza (DRI). Początkowo będzie ona zasilana gazem ziemnym, docelowo - wodorem.

Kolejnym działaniem jest zwiększenie produkcji stali w oparciu o recykling złomu w elektrycznych piecach łukowych tak, jak to się dzieje w ArcelorMittal Warszawa gdzie wszystkie produkowane gatunki stali dostępne są w standardowej produkcji EAF pod marką „XCarb® recykling i zasoby odnawialne".®

Zastosowanie XCarb® w porównaniu z tradycyjnymi metodami produkcji stali pozwala na oszczędność CO_2 wynoszącą od 50% do 85%, co przekłada się na ograniczenie emisji dwutlenku węgla w ilości od 10 do 50 ton na jedną ciężarówkę wyrobów stalowych.

5.3. Nasze wyroby i projekty

Wykorzystanie naszej stali

Wyroby ArcelorMittal Warszawa w postaci prętów żebrowanych produkowane są dla budownictwa, z przeznaczeniem do zbrojenia elementów i konstrukcji żelbetowych i w budownictwie komunikacyjnym.

Pręty kriogeniczne typu **Krybar®** wykorzystywane są do zbrojenia zbiorników LPG, LNG w temp. do -170°C.

Projekty z wykorzystaniem tego materiału są realizowane na całym świecie, między innymi w Azji, Afryce, Europie, Ameryce.

Wyroby ze stali jakościowej w postaci prętów gorącowalcowanych okrągłych stosowane są między innymi do dalszego przerobu (kucia lub obróbki mechanicznej) w przemyśle motoryzacyjnym z dalszym przeznaczeniem np. do produkcji elementów silników, skrzyń biegów, układów kierowniczych, zawieszeń czy łożysk. Nasze pręty wykorzystywane są również w konstrukcjach stalowych.

5.3. Nasze wyroby i projekty

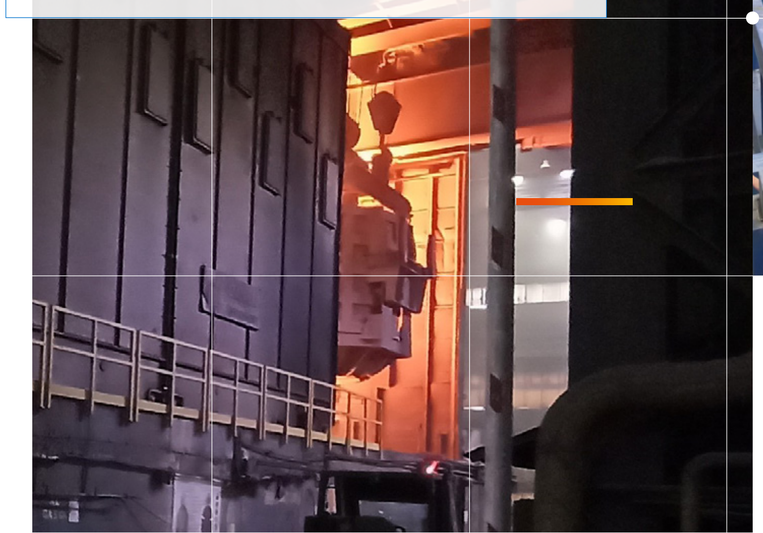
Projekty

Wybrane projekty inwestycyjne prowadzone w 2023 roku

Przeprowadziliśmy modernizację naszego, drugiego pieca gazowego na Wykańczalni. Obecnie oba piece gazowe stosowane do obróbki cieplnej prętów posiadają automatykę do precyzyjnej kontroli procesu oraz nowe palniki. Pozwala to na precyzyjniejsze spełnienie wymagań klienta co do właściwości strukturalno-mechanicznych, także na redukcję zużycia gazu, a tym samym ograniczenie emisji CO_2.

W 2023 roku pracowaliśmy nad poprawą produktywności na Stalowni oraz Walcowni. Zrealizowane projekty oprócz uzyskania wyższej produkcji w jednostce czasu, pozwoliły także na efektywniejsze wykorzystanie energii elektrycznej i gazu. Obejmowały one między innymi:

Modernizacja elektrycznego pieca łukowego (EAF) – przebudowaliśmy misę pieca oraz zastosowaliśmy nowe, miedziane panele, co prowadzi do możliwości ładowania pieca dwoma koszami ze złomem, zamiast dotychczasowych trzech. Dzięki temu skróciliśmy czas wytapiania stali, co pozwoliło na przyspieszenie całego procesu.



Druga piła na Walcowni dla prętów jakościowych – projekt wdrożyliśmy pod koniec 2022 roku, a pozwolił nam na efektywniejsze cięcie prętów po ciągu walcowniczym. Samo cięcie było tzw. "wąskim gardłem" procesu walcowania.

Sztywne drągi – projekt pozwolił skrócić czas restartu na COS pomiędzy kolejnymi sekwencjami o 10 minut. Szczególnie ważne jest to przy produkcji stali jakościowej, gdzie średnia ilość wytopów w sekwencji wynosi poniżej dwóch.

By usprawnić proces cięcia i tym samym ograniczyć postoje w tym obszarze, dodatkowo podnieść produktywność całej Walcowni, zdecydowaliśmy się na zamontowanie w 2023 roku pił na dwóch liniach produkcyjnych na Wykańczalni. Pozwoliło to przenieść część procesu ciecia na Wykańczalnię i tym samym zyskać dla Walcowni dodatkowy czas na produkcję prętów.

Na Stalowni rozpoczęliśmy również w 2023 roku prace nad modernizacją systemu odpylania (FTP). Przy zwiększeniu efektywności produkcji system wymagał zwiększenia wydajności. Projekt ma na celu poprawę warunków pracy na Stalowni oraz dalsze ograniczenie wpływu działalności ArcelorMittal Warszawa na środowisko.

5.4. Projekty IT

Nowoczesne hutnictwo wymaga inwestycji w nowe technologie i implementację odpowiednich narzędzi IT. Od kilku lat intensywnie pracujemy nad rozwojem koncepcji Przemysłu 4.0 w naszym zakładzie. Współpracę różnych komórek przy projektach nadzoruje nasz zespół IT.

W 2023 roku we współpracy z firmą Transportom wdrożyliśmy aplikację, usprawniającą logistykę w naszym zakładzie. Rozwiązanie to usprawnia obsługę kierowców poprzez możliwość rezerwacji okien czasowych na ładowanie towaru z naszego magazynu wyrobów. Dodatkowo zainstalowaliśmy kioski, w których kierowcy drukują wymagane dokumenty transportowe, jak również odbywają obowiązkowe szkolenia BHP. Kierowca z tak uzyskanymi dokumentami wjeżdża na teren zakładu, samochód wraz z naczepą jest ważony, a identyfikacja odbywa się na podstawie tablic rejestracyjnych.

Rozwiązanie to pozwoliło znacząco skrócić czasy załadunków wyrobów, co również przełożyło się na optymalizację pracy magazynów i sprawniejszą obsługę kierowców. W przyszłości planujemy korzystać już tylko z dokumentów w formie elektronicznej, co pozytywnie wpłynie na środowisko.

Bardzo ważną rolę odgrywają projekty digitalizacyjne oraz roboty RPA. 99% naszych klientów odbiera od nas faktury w wersji elektronicznej, zmniejsza to ilość wydruków, zużycie papieru oraz koszty pocztowe. Zastosowanie robotów RPA w dziale księgowości pozwoliło na wyeliminowanie prac powtarzalnych i zoptymalizowało proces przenoszenia danych pomiędzy aplikacjami.

Realizujemy z powodzeniem projekt RFID/kody QR w zakładzie. Dzięki niemu jesteśmy w stanie identyfikować materiał na poszczególnych etapach produkcji czy składowania gotowego materiału. Odbywa się to na podstawie nadanych specjalnych kodów QR i chipów RFID (obecnych na przywieszkach oznakowanego materiału) Projekt pozwolił usprawnić logistykę składowania materiału, usprawnić załadunki oraz wyeliminować błędy w wysyłce do klienta.

06 O raporcie

6.1. O raporcie

Oddajemy w Państwa ręce pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Warszawa. Raport obejmuje okres od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2023 roku. Dane zawarte w raporcie dotyczą Spółki ArcelorMittal Warszawa Sp. Z o. o. (chyba, że w treści raportu zostało podane inaczej).

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

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

Zagadnienia priorytetowe (istotne tematy raportowania):

- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- strategia zarzadzania wpływem środowiskowym,
- emisje gazów i pyłów – skala i ograniczanie,
- inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy,
- warunki zatrudnienia i kampanie rekrutacyjne,
- jakość i rozwój portfolio produktów,
- rola stali i procesów produkcji w gospodarce obiegu zamkniętego i odpady,
- etyka biznesu i transparentność w działaniu,
- różnorodność i włączanie,
- certyfikacja zgodnie ze standardem ResponsibleSteel Standard.

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

Ewa Szewczyk

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Data publikacji: **Marzec 2024**

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

W przygotowaniu raportu wsparli nas:

Ewa Karpińska

Małgorzata Węcławek

Agnieszka Kubacka

Dorota Pietrzyk

Jarosław Szabłowski

Błażej Soćko

Zbigniew Kołak

Artur Herla

Karolina Głowacka

Iwona Światek-Sybilska

Anna Kukla

Magdalena Soboń-Stasiak

Grzegorz Kamiński

Mariusz Kubacki

Dorota Witczak

Artur Gierwatowski

Agnieszka Gałka-Woźniak

Dariusz Marchewka

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
UJAWNIENIA PROFILOWE			
PROFIL ORGANIZACJI			
GRI 102-1	General Disclosures 2016	Nazwa organizacji	Okładka, 7, 74
GRI 102-2	General Disclosures 2016	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	7-9, 61
GRI 102-3	General Disclosures 2016	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	7
GRI 102-4	General Disclosures 2016	Lokalizacja działalności operacyjnej	7
GRI 102-5	General Disclosures 2016	Forma własności i struktura prawna organizacji	7
GRI 102-6	General Disclosures 2016	Obsługiwane rynki	7, 63
GRI 102-7	General Disclosures 2016	Skala działalności	7-9
GRI 102-8	General Disclosures 2016	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	28-31
GRI 102-9	General Disclosures 2016	Opis łańcucha dostaw	60
GRI 102-10	General Disclosures 2016	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości - Nie odnotowano znaczących zmian w roku 2023	brak
GRI 102-11	General Disclosures 2016	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.	8, 15
GRI 102-12	General Disclosures 2016	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	10-11
GRI 102-13	General Disclosures 2016	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	12
STRATEGIA			
GRI 102-14	General Disclosures 2016	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	3-5
GRI 102-15	General Disclosures 2016	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	3-5, 8-11, 21, 47-48, 6
ETYKA I INTEGRALNOŚĆ			
GRI 102-16	General Disclosures 2016	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	15-17
GRI 102-17	General Disclosures 2016	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych	15-17

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
ŁAD KORPORACYJNY			
GRI 102-18	General Disclosures 2016	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	13-14
GRI 102-20	General Disclosures 2016	Odpowiedzialność zarządu za tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe	13-14
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY			
GRI 102-40	General Disclosures 2016	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	12
GRI 102-41	General Disclosures 2016	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	33
GRI 102-42	General Disclosures 2016	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	12
GRI 102-43	General Disclosures 2016	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	12
GRI 102-44	General Disclosures 2016	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	12, 45, 67
PROCES RAPORTOWANIA			
GRI 102-45	General Disclosures 2016	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	67
GRI 102-46	General Disclosures 2016	Proces definiowania treści raportu	67
GRI 102-47	General Disclosures 2016	Zidentyfikowane istotne tematy	67
GRI 102-48	General Disclosures 2016	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	brak
GRI 102-49	General Disclosures 2016	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	brak
GRI 102-50	General Disclosures 2016	Okres raportowania	67
GRI 102-51	General Disclosures 2016	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	brak
GRI 102-52	General Disclosures 2016	Cykl raportowania	67
GRI 102-53	General Disclosures 2016	Dane kontaktowe	67
GRI 102-54	General Disclosures 2016	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	67
GRI 102-55	General Disclosures 2016	Indeks treści GRI	68-73
GRI 102-56	General Disclosures 2016	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	67

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
UJAWNIENIA SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW RAPORTOWANIA			
TEMATY EKONOMICZNE			
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: JAKOŚĆ I ROZWÓJ PORTFOLIO PRODUKTÓW			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	7-11, 58, 61-62
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	7-11, 58, 61-62
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	7-11, 58, 61-62
GRI 201-1	Wyniki ekonomiczne 2016	Bezpośredni wpływ ekonomiczny	9
GRI 201-2	Wyniki ekonomiczne 2016	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	3-5, 9-11, 47-56, 61-62
GRI 203-2	Wyniki ekonomiczne 2016	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania	9,60
GRI 204-1	Praktyki zakupowe 2016	Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji (dostawcy kluczowych surowców)	60
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ETYKA BIZNESU I TRANSPARENTNOŚĆ W DZIAŁANIU, W TYM ZAPEWNIENIE ZGODNOŚCI DZIAŁANIA Z PRAWEM I INNYMI DOBROWOLNIE PRZYJĘTYMI NORMAMI POSTĘPOWANIA (PROGRAM ZGODNOŚCI)			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	15-17
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	15-17
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	15-17
GRI 205-1	Antykorupcja 2016	Działania organizacji/jednostki biznesowe oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	15-17
GRI 205-2	Antykorupcja 2016	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji	15-17

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
TEMATY ŚRODOWISKOWE			
ISTOTNE TEMATY RAPORTOWANIA: STRATEGIA ZARZĄDZANIA WPŁYWEM ŚRODOWISKOWYM. EMISJE GAZÓW I PYŁÓW – SKALA I OGRANICZANIE. INWESTYCJE POPRAWIAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ I WPŁYWAJĄCE NA OGRANICZENIE NEGATYWNEGO WPŁYWU ŚRODOWISKOWEGO FIRMY.			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3-5, 9-11, 47-56
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	3-5, 9-11, 47-56
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	3-5, 9-11, 47-56
GRI 301-1	Surowce 2016	Zużyte surowce	54, 56
GRI 302-1	Energia 2016	Zużycie energii wewnątrz organizacji	53
GRI 303-1	Woda i ścieki 2018	Działania związane z wodą jako wspólnym zasobem	54
GRI 303-2	Woda i ścieki 2018	Zarządzanie skutkami zrzutów wody	54
GRI 303-3	Woda i ścieki 2018	Pobór wody	54
GRI 305-1	Emisje 2016	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	50-51
GRI 305-2	Emisje 2016	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	47, 50
GRI 305-5	Emisje 2016	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	50-52
GRI 305-7	Emisje 2016	Emisje związków NOx i SOx i inne emisje do powietrza	51
Wł. wskaźnik	Emisje 2016	Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy	47-49,52-53
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ROLA STALI I PROCESÓW PRODUKCJI W GOSPODARCE OBIEGU ZAMKNIĘTEGO / ODPADY.			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3-5, 9-11, 47-56
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	3-5, 9-11, 47-56
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	3-5, 9-11, 47-56
GRI 306-1	Ścieki i odpady 2020	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	54-56
GRI 306-2	Ścieki i odpady 2020	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	54-56
GRI 306-3	Ścieki i odpady 2020	Wytworzone odpady	55-56
GRI 307-1	Zgodność środowiskowa 2016	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/ lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.	50

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
TEMATY SPOŁECZNE			
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY			
GRI 103-1	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3-5, 8, 20-22
GRI 103-2	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	3-5, 8, 20-22
GRI 103-3	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	3-5, 8, 20-22
GRI 403-1	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	14, 20-22
GRI 403-2	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	21, 25-26
GRI 403 3	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	20-22
GRI 403-4	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	21-24
GRI 403-5	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	25-26
GRI 403-6	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Programy promocji zdrowia dla pracowników	20-21, 23-24
GRI 403-7	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Zapobieganie i mitygacja zagrożeń w obszarze BHP bezpośrednio związanych z jej działalnością operacyjną	20-22, 25-26
GRI 403-9	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Urazy związane z pracą	21
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WARUNKI ZATRUDNIENIA			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3-5, 10-11, 13-14, 28-30
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	3-5, 10-11, 13-14, 28-30
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	3-5, 10-11, 13-14, 28-30
GRI 401-1	Zatrudnienie 2016	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników.	31
GRI 401-2	Zatrudnienie 2016	Benefity dla pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	33
GRI 405-1	Różnorodność i równość szans 2016	Różnorodność ciał nadzorczych i pracowników	28-30
GRI 404-1	Szkolenia i edukacja 2016	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika	39
GRI 404-2		Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	38-39
GRI 404-3		Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	34, 38

6.2. Tabela GRI

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	NR STRONY
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: STRATEGIA ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO I DIALOG Z LOKALNĄ SPOŁECZNOŚCIĄ			
GRI 103-1	Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3-5, 11-12, 41-45
GRI 103-2	Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	3-5, 11-12, 41-45
GRI 103-3	Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	3-5, 11-12, 41-45
Wł. wskaźnik		Skala i efekty wolontariatu pracowniczego	41-43
Wł. wskaźnik	Nie dotyczy	Skala i efekty innych projektów społecznych	41-45

ArcelorMittal

Inteligentna stal – dla nas i dla naszej planety

ArcelorMittal Warszawa
ul. Kasprowicza 132
01-949 Warszawa

arcelormittal-warszawa.com