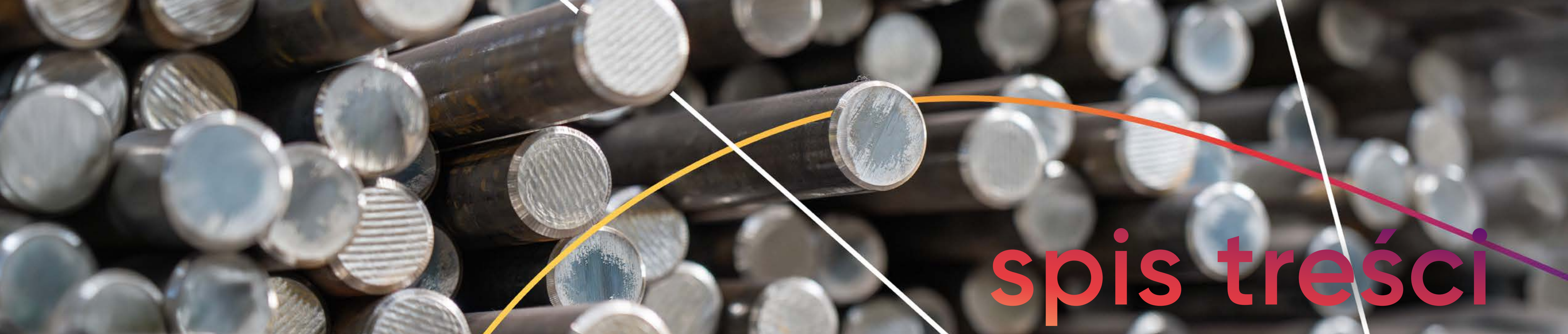


Raport
Zrównoważonego Rozwoju
ArcelorMittal
Warszawa

20
25



spis treści

Priorytety i zarządzanie

1.1. O nas	5
1.2. Ważne sprawy w 2025 roku	6
1.3. Nasz łańcuch wartości	7
1.4. Nasi interesariusze i kanały komunikacji	9
1.5. Podejście do zarządzania	10
1.6. Nagrody i wyróżnienia	12

Bezpieczne miejsce pracy

2.1. Bezpieczne miejsce pracy	14
2.2. Systemowe podejście do bezpieczeństwa	14
2.3. Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa	16
2.4. Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP	17

Stabilne miejsce pracy

3.1. Skala zatrudnienia	19
3.2. Benefity i relacje z pracownikami	22
3.3. Digitalizacja procesów HR	22
3.4. Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów	23
3.5. Szkolenia i rozwój	24
3.6. Lokalne społeczności	25

Ochrona środowiska

4.1. Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko	28
4.2. Ograniczenie emisji do powietrza	30
4.3. Hałas	32
4.4. Efektywność energetyczna	32
4.5. Woda i odpady	33
4.6. Gospodarka obiegu zamkniętego	34

Stal najwyższej jakości

5.1. Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania	36
5.2. Stal w przyszłości	37
5.3. Łańcuch dostaw	37
5.4. Nasze wyroby	38
5.5. Wykorzystanie stali z ArcelorMittal Warszawa	39
5.6. Inwestycje	39
5.7. Projekty IT	39

O Raporcie

6.1. O raporcie	41
6.2. Tabela GRI	42

Szanowni Państwo,

ArcelorMittal Warszawa zajmuje kluczowe miejsce na mapie polskiego i europejskiego przemysłu. Warto pamiętać, że to tu powstały pręty stalowe wykorzystane przy budowie najwyższego budynku w Europie, czyli Varso Tower czy elementy użyte przy budowie Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN – miejsca istotnego z punktu widzenia naszej historii.

Warszawska Huta to miejsce wyjątkowe – to zakład działający nieustannie od 69 lat w sercu dużej europejskiej stolicy. Dziś jesteśmy w awangardzie globalnego przemysłu, bo opieramy naszą produkcję na recyklingu złomu w piecu elektrycznym, zasilanym w znacznej mierze przez energię pochodzącą z Odnawialnych Źródeł Energii – co generuje o 70 proc. mniej gazów cieplarnianych niż klasyczna produkcja wielkopiecowa. Produujemy więc niskoemisyjną stal, która może zostać wykorzystana w budowie urządzeń niezbędnych dla osiągnięcia neutralności klimatycznej, którą rynek zna jako XCarb®.

Strategiczna stal

Stal niezmiennie jest materiałem, bez którego nie może się obyć współczesny świat, ale też kluczowym materiałem w trwającej transformacji energetycznej. Warto pamiętać o tym, że bez stali nie można wyprodukować paneli fotowoltaicznych, turbin wiatrowych, elementów sieci przesyłowych.

Niestety 2025 rok przyniósł gospodarce oraz naszej branży szereg wyzwań. Rosnący import wyrobów stalowych z krajów spoza Unii Europejskiej stawia europejskich producentów stali w trudnej sytuacji. Dziś musimy konkurować z podmiotami, które nie ponoszą kosztów za uprawnienia do emisji CO² i korzystają z tańszej energii. Dodatkowym obciążeniem dla polskich hut są jej ceny, w Polsce znacznie wyższe niż w innych krajach Unii Europejskiej.

Wierzymy w ZERO wypadków

Bezpieczeństwo to niezmiennie nasz priorytet. W ubiegłym roku osiągnęliśmy najwyższy w historii wynik proaktywnych działań BHP. Skupialiśmy się na rozwoju kompetencji pracowników i przestrzeganiu procedur i zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy. To świadczy o wysokiej kulturze diagnozowania sytuacji wymagających poprawy jak też naszej świadomości. Wiele pracy zostało wykonane w zakresie współpracy z podwykonawcami. O 5 mln złotych wzrosły środki inwestycyjne w obszarze BHP. Dzięki nim zrealizowaliśmy szereg ważnych projektów, wśród których są: przedłużenie stołu linii B na wydziale Wykańczalni, przejazd kolejowy przy ul. Wólczyńskiej, jak również projekt pomiaru łuku elektrycznego ARC Flash, czy przełączniki elektryczne na Walcowni do procedury LOTO. W ramach projektów skierowanych na poprawę warunków pracy wyremontowaliśmy łaźnie na Stalowni.

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 2025 r. laureatem tego konkursu został nasz Wydziałowy Społeczny Inspektor z obszaru obejmującego Magazyny i Wydział Kolejowy.

Rozwój

Wierzymy w nieustanny rozwój, ponieważ tylko systematyczne inwestycje i doskonalenie procesów pozwalają jednocześnie zwiększać bezpieczeństwo, efektywność operacyjną oraz ograniczać wpływ na środowisko, budując długofalową konkurencyjność i stabilność firmy. W 2025 roku w rozwój i modernizację huty ArcelorMittal Warszawa zainwestowaliśmy 44 mln PLN.

Zrealizowane projekty zwiększyły niezawodność i wydajność urządzeń w różnych obszarach, jednocześnie poprawiając bezpieczeństwo pracy oraz warunki pracy w zakładzie.

Ważnym przedsięwzięciem z punktu widzenia konsekwentnego ograniczania wpływu naszej działalności na środowisko była instalacja i rozruch nowego filtra, który zwiększył efektywność odpylania pieca elektrycznego na Stalowni.

Dobry sąsiad

Jako firma jesteśmy częścią lokalnej społeczności i wiemy, jak ważne jest bycie dobrym sąsiadem – obecnym, uważnym i gotowym do dialogu. Dlatego od lat realizujemy projekty społeczne, a w 2025 roku było ich aż 20.

Regularnie spotykamy się z naszym otoczeniem – odbyliśmy 65 spotkań z sąsiadami, stowarzyszeniami, studentami i byłymi pracownikami, bo wierzymy, że rozmowa i wzajemne zrozumienie mają realną wartość. W minionym roku nasz zakład odwiedziło również ponad 700 osób, co traktujemy jako wyraz zaufania i ciekawości, na które chcemy odpowiadać otwartością.

Dużym powodem do satysfakcji jest dla nas także ponowne uzyskanie certyfikatu ResponsibleSteel™, który otrzymują tylko najlepsze zakłady przemysłowe na świecie. To dla nas nie tylko wyróżnienie, ale przede wszystkim potwierdzenie, że nasze działania na rzecz środowiska i relacji społecznych mają sens i są zauważane.

ArcelorMittal Warszawa po raz trzeci oddaje w Wasze ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju. W dokumencie przedstawiamy kluczowe informacje, które ilustrują przekrojowo najważniejsze obszary i aspekty naszej działalności w tym okresie.



Prezes Zarządu
ArcelorMittal Warszawa



A photograph of an industrial worker in the foreground, wearing a white hard hat with the 'ArcelorMittal' logo, safety glasses, and a silver heat-reflective protective suit. He is looking towards the right, where industrial machinery is visible. In the background, another worker in a yellow hard hat and protective suit is working on a piece of equipment. The scene is dimly lit, with some light reflecting off the worker's suit and the machinery.

Priorytety i zarządzanie

1

1.1 O nas

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, oferuje ponad 500 gatunków stali. Od 2006 roku zakład jest częścią grupy ArcelorMittal, wiodącej organizacji w branży stalowej i wydobywczej na świecie, działającej obecnie w 60 krajach świata. Zakład wyprodukował w 2025 roku 504 165 ton stali.

ArcelorMittal Warszawa Spółka z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ulicy Kasprówicza 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 r.

Warszawska Huta posiada następujące wydziały produkcyjne: stalownię elektryczną, walcownię prętów jakościowych i żebrowanych (jest to jedna z najnowocześniejszych linii walcowniczych w Europie), oraz linie wykańczające.

Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2025 roku Huta ArcelorMittal Warszawa zatrudniała 528 pracowników, ale zakładem związanych były 612 osób – licząc też pracowników spółek zależnych oraz inne formy cywilno-prawne.

Priorytetem zarządczym zakładu jest bezpieczeństwo i higiena pracy – szereg działań prewencyjnych prowadzonych jest pod hasłem „Uwierz w ZERO wypadków”. W efekcie realizowanej strategii od 1995 roku w zakładzie znacząco ograniczono częstotliwość wypadków – o ponad 90 proc.



Najważniejszym segmentem rynkowym, do którego trafia stal z Warszawy jest szeroko pojęta branża automotive. Większość samochodów osobowych i ciężarowych, które jeżdżą drogami Unii Europejskiej zawiera części wykonane z naszej stali w tym części do silników, skrzyń biegów, układów napędowych i elementów kierowniczych oraz elementów zawieszenia.

W ArcelorMittal Warszawa produkowane są również pręty żebrowane wykorzystywane w całej Polsce przy budowie wieżowców, stadionów sportowych, tuneli, mostów. W Warszawie użyto ich między innymi do budowy Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, czy przy budowie stacji II linii metra oraz budowie Varso Place, najwyższego budynku w Unii Europejskiej.

W modernizację warszawskiej huty zainwestowano w latach 2008 – 2025 ponad 744 mln zł.

W wyniku podjętych działań emisja pyłów została zredukowana o ponad 94 proc., natomiast emisja gazów – w tym tlenków siarki o 91 proc. i tlenków azotu o 67 proc. – w odniesieniu do roku 1995.



**ZAPRASZAMY NA STRONĘ
INTERNETOWĄ FIRMY**

1.2 Co było szczególnie ważne w 2025 roku?

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników niezmiennie pozostają priorytetem ArcelorMittal Warszawa. W 2025 r. kontynuowano realizację projektów i szkoleń podnoszących świadomość pracowników, którzy coraz aktywniej zgłaszają informacje o wszelkich kwestiach, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. W 2025 roku odnotowaliśmy 858 niebezpiecznych incydentów, co oznacza spadek o około 51% w porównaniu do 2024 roku, kiedy takich zgłoszeń było 1761.

W 2025 roku zgłoszenia dotyczyły 778 niebezpiecznych sytuacji i zachowań oraz 90 zdarzeń potencjalnie wypadkowych, podczas gdy rok wcześniej odnotowano 1315 niebezpiecznych sytuacji i zachowań oraz 446 zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Wyraźna poprawa rok do roku potwierdza skuteczność podejmowanych działań prewencyjnych oraz rosnącą świadomość i zaangażowanie pracowników w obszarze bezpieczeństwa pracy.

Inwestycje w 2025 roku wyniosły w sumie 44 mln zł (wzrost o 13 proc. rok do roku) obejmując projekty podnoszące wydajność produkcji, poprawiające ochronę środowiska (instalacja i podłączenie nowych filtrów odpylania w stalowni) oraz bezpieczeństwo pracy.

Potwierdzeniem, że ArcelormMittal Warszawa spełnia wyśrubowane standardy jest posiadanie certyfikatu ResponsibleSteel. W październiku 2025 r. przeprowadzony został – z wynikiem pozytywnym – audyt recertyfikacyjny, co potwierdza, że firma utrzymuje i spełnia wymagania standardu ResponsibleSteel (Odpowiedzialna Produkcja Stali).

Istotny wpływ na ArcelorMittal Warszawa w 2025 roku miało otoczenie makroekonomiczne. Przemysł hutniczy w Polsce, ale też w skali globalnej, mierzył się z szeregiem wyzwań. W Unii Europejskiej głównym problemem był rosnący import wyrobów stalowych z krajów, gdzie produkcja stali jest tańsza, ze względu na niższe ceny energii oraz ze względu na fakt, że producenci nie ponoszą kosztów związanych z emisją CO₂.

Odpowiedzią na to wyzwanie jest wprowadzony w styczniu 2026 roku mechanizm CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) czyli graniczny podatek węglowy, który ma za zadanie wyrównać konkurencyjność stali produkowanej w Unii Europejskiej, gdzie producenci ponoszą koszt uprawnień do emisji w systemie EU ETS.

Lokalnie, w Polsce administracja publiczna i rządowa nie wdrożyła żadnych rozwiązań wpływających na efektywność branży i kondycję sektora.

ArcelorMittal Warszawa w liczbach w 2025 r. na tle poprzednich lat:

	2025	2024
Produkcja stali w tonach	504165	461 759
Podatek dochodowy od osób prawnych w złotych	0	0
Płatność z tytułu akcyzy na energię elektryczną, wyroby gazowe i węglowe w złotych	349 554	326 189
Podatek od nieruchomości w złotych	10 269 819	9 858 691
Oplaty za użytkowanie wieczyste w złotych	7 281 922	7 461 980
Kwoty przeznaczone na działania społeczne w złotych	159 803	181 459



1.3 Łańcuch wartości

Łańcuch wartości ArcelorMittal Warszawa obejmuje wszystkie kluczowe etapy działalności przewidziane dla sektora hutniczego – od odpowiedzialnego pozyskiwania surowców i współpracy z dostawcami, przez bezpieczną i efektywną produkcję, aż po dostarczanie wysokiej jakości produktów naszym klientom.

Każdy z tych obszarów wiąże się z konkretnymi wyzwaniami, które mają wpływ nie tylko na wyniki biznesowe, ale także na środowisko, pracowników oraz otoczenie społeczne.

Działamy w wymagającym i dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym,

gdzie rosnące koszty energii, presja regulacyjna oraz globalna konkurencja wymuszają ciągłe doskonalenie procesów i poszukiwanie nowych rozwiązań. Jednocześnie konsekwentnie dążymy do ograniczania naszego wpływu na środowisko, zapewnienia najwyższych standardów

bezpieczeństwa oraz budowania trwałych relacji z partnerami biznesowymi i klientami.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze wyzwania, które identyfikujemy na poszczególnych etapach naszego łańcucha wartości oraz w szerszym kontekście działalności biznesowej.



W ArcelorMittal Warszawa w 2025 roku zidentyfikowaliśmy następujące wyzwania w łańcuchu wartości:

Zakup surowców, produktów i usług	Produkcja stali	Sprzedaż produktów i ich wykorzystanie przez naszych klientów
- 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.	- 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.	- Szeroka oferta produktów najwyższej jakości; - Zapewnienie dostaw na czas; - Dbłość o satysfakcję klientów i stałe doskonalenie ich obsługi; - Odpowiedź na potrzeby klientów, w tym na zapotrzebowanie na stal teraz i w przyszłości.

Główne wyzwania działalności biznesowej:

- Rosnące ceny energii oraz uprawnień do emisji CO₂;
- 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.

Główne wyzwania w łańcuchu wartości ArcelorMittal Warszawa:

1	Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy	- Priorytetem firmy jest bezpieczeństwo pracowników – nasz cel to zero wypadków w miejscu pracy; - Przedsiębiorstwo realizuje kompleksowe projekty dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – zmierzając do najważniejszego celu – zero wypadków w miejscu pracy; - Zakład prowadzi wewnętrzne kampanie informacyjne, mające na celu zwiększanie świadomości odpowiedzialności każdego z nas za bezpieczną pracę; - Współpraca z Fundacją A.R.T, która oferuje wsparcie psychologiczne w ramach programu Helpdesk Emocjonalny.
	Wyroby tworzące współczesny świat	Firma dostarcza produkty dla motoryzacji, budownictwa, AGD czy przemysłu energetycznego w tym OZE.
3	Efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i wysoki wskaźnik recyklingu	- W ArcelorMittal Warszawa proces produkcji stali opiera się 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.
	Odpowiedzialne korzystanie ze środowiska i ograniczenie wpływu na jakość wody, gleby i powietrza	- Systematycznie ograniczamy emisje pyłów i gazów cieplarnianych do powietrza; - Firma realizuje inwestycje w sposób ograniczający wpływ na otoczenie; - Dbamy o bioróżnorodność.
4	Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną poprzez odpowiedzialne korzystanie ze źródeł energii	- Kontynuujemy prace nad osiągnięciem ambitnych celów klimatycznych. Od 2018 roku do 2030 r. firma chce obniżyć w Europie emisje CO₂ o 35 proc., a w skali światowej o 25 proc. W naszych strukturach działa zespół ds. Dekarbonizacji, który bada możliwości ograniczenia emisji CO₂; - Od 2021 r. ponad 30% zakupionej energii elektrycznej pochodzi z odnawialnych źródeł energii (OZE);
6	Łańcuch dostaw cieszący się zaufaniem klientów	- Firma działa w oparciu o wewnętrzny Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Zasobów i Zintegrowany System Zarządzania; - Przedsiębiorstwo mierzy satysfakcję klientów, spotyka się cyklicznie z klientami – regularnie badany jest wskaźnik reklamacji, firma dąży do zmniejszenia ich liczby.
	Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów	- Spółka organizuje staże i praktyki dla studentów kierunków tematycznie powiązanych z profilem firmy; - Współpracujemy ze szkołami i uczelniami wyższymi, wspierając koła naukowe oraz uczestnicząc w uczelnianych targach pracy – gdzie na szczególną uwagę zasługuje współpraca z Politechniką Warszawską.
7		
	Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych	Firma stawiamy na transparentność poprzez regularne informowanie otoczenia o działaniach, poprzez stronę internetową, cykliczne spotkania z interesariuszami czy prasę.
8		

1.4 Nasi interesariusze i kanały komunikacji w 2025 roku

ArcelorMittal Warszawa to nowoczesne przedsiębiorstwo, którego priorytetem jest transparentna i otwarta na wszystkich interesariuszy komunikacja.

Takie podejście pozwala budować trwałe relacje z kluczowymi interesariuszami. Dlatego firma prowadzi wielostronny dialog za pośrednictwem wielu kanałów przekazu, docierając tym samym do wielu grup interesariuszy:



Pracownicy

- | magazyn firmowy „Jedynka” (wewnętrzne wydawnictwo drukowane, wydawane jako kwartalnik);
- | intranet (dedykowana platforma aktualizowana na bieżąco- dostępna dla pracowników firmy korzystających z komputerów służbowych);
- | SharePoint – intranetowa baza informacji ArcelorMittal Warszawa;
- | mailingi wysyłane do wszystkich pracowników;
- | cyfrowe platformy komunikacji – Teams;
- | spotkania wewnętrzne, w tym spotkania prezesa zarządu z pracownikami;
- | tablice informacyjne na wydziałach;
- | ekrany telewizyjne ulokowane na halach produkcyjnych;
- | komunikacja bezpośrednia – informacje przekazywane przez liderów pracownikom na poszczególnych zmianach.

Klienci

- | Bezpośredni bieżący kontakt w oparciu o spotkania;
- | spotkania kluczowych klientów z przedstawicielami Zarządu;
- | konferencje i wydarzenia branżowe;
- | badania satysfakcji klienta i opinii na temat firmy;
- | platforma internetowa NetSteel dla klientów;
- | broszury i strona internetowa aktualizowana na bieżąco www.arcelormittal-warszawa.com

Dostawcy

- | bieżący kontakt i spotkania;
- | spotkania kluczowych dostawców z przedstawicielami Zarządu;
- | konferencje i wydarzenia branżowe;
- | platforma ARIBA Sourcing;
- | broszury i strona internetowa aktualizowana na bieżąco www.arcelormittal-warszawa.com

Społeczności lokalne i lokalni partnerzy społeczni

- | spotkania z władzami lokalnymi, partnerami społecznymi, mieszkańcami terenów wokół zakładu;
- | dni otwarte zakładu;
- | bieżący kontakt i współpraca ze szkołami i uczelniami;
- | inne wydarzenia kulturalne i sportowe;
- | komunikacja w mediach dedykowana mieszkańcom;
- | strona internetowa aktualizowana na bieżąco www.arcelormittal-warszawa.com

Potencjalni pracownicy (kandydaci)

- | współpraca ze szkołami i uczelniami;
- | targi pracy;
- | konferencje i wydarzenia branżowe;
- | strona internetowa aktualizowana na bieżąco www.arcelormittal-warszawa.com
- | 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.

1.5 Podejście do zarządzania

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

Zarząd, stan na 31.03.2026

Javier Sanchez
Dyrektor generalny



Artur Gierwatowski
Prezes Zarządu



Agnieszka Gałka Woźniak
Dyrektor personalna



Franciszek Labus
Dyrektor finansowy



Rada nadzorcza, stan na 31.03.2026

Kristian Notebaert – Członek Rady Nadzorczej

Risto Naumov – Członek Rady Nadzorczej

Tapas Rajderkar – Członek Rady Nadzorczej



1.5 Podejście do zarządzania

Zarządzanie tak złożonym przedsiębiorstwem wymaga systemowego podejścia opartego na zintegrowanym systemie zarządzania oraz zorganizowanych zespołach i ciałach doradczych. Gwarantuje to systematyczność i pomaga w sprawnym delegowaniu pracy, a także usprawnia przepływ informacji oraz raportowanie.

We wrześniu 2025 roku powołano komitet wykonawczy z 9 członków – kierujących głównymi obszarami działalności zakładu. Odbywa on cotygodniowe spotkania operacyjne.

Kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są omawiane na comiesięcznych spotkaniach Komisji BHP, która ma charakter opiniotwórczy 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 Zakładowa Komisja Świadczeń Socjalnych odpowiedzialna za realizację i monitoring celów wynikających z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W skład komisji, która organizuje 12 spotkań rocznie wchodzi przedstawiciele firmy oraz organizacji związkowych.

Zintegrowany System Zarządzania

Stosowany w przedsiębiorstwie Zintegrowany System Zarządzania potwierdza pozytywne oceny zewnętrznych audytów, które przeprowadza akredytowana jednostka certyfikująca we wszystkich obszarach naszej działalności.

W 2025 r. podczas audytów, które odbyły się:

- | 17-21/02/2025 audyt nadzoru w zakresie systemów zarządzania jakością wg IATF 16949 i ISO 9001;
- | ponownie potwierdzono skuteczność funkcjonowania systemów zarządzania stosowanych w firmie,

- | 3-6/06/2025 audyt nadzoru w zakresie systemów zarządzania BHP wg ISO 45001 i Energią wg ISO 50001 oraz recertyfikacja w zakresie systemu zarządzania środowiskiem wg ISO 14001.

Zintegrowany System Zarządzania ArcelorMittal Warszawa oparty jest na wymaganiach:

- | Specyfikacji Technicznej IATF 16949 „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/,
- | systemu zakładowej kontroli produkcji w odniesieniu do wyrobów budowlanych zgodnie z obowiązującym Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury i Budownictwa, uwzględniający wymagania stosownych norm i posiadanych KOT ITB i IBDiM,

W laboratorium Działu Kontroli Jakości funkcjonuje system zarządzania jakością zgodny z wymaganiami PN-EN-ISO/IEC 17025 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących certyfikatem akredytacji potwierdzony AB 1300 – dotyczący części realizowanych przez Laboratorium badań (ujętych w zakresie akredytacji)”.

ArcelorMittal Warszawa posiada także certyfikaty / dopuszczenia/ uznania nadane przez uprawnione Jednostki Certyfikujące, Towarzystwa Klasyfikacyjne itp. dla prętów okrągłych gładkich oraz prętów żebrowanych.

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

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

- | Suststeel;
- | ResponsibleSteel™.

Wdrożone i potwierdzone audytami zewnętrznymi systemy zarządzania zapewniają, że firma posiada właściwie zidentyfikowane i prowadzone procesy, dobrze wyszkolonych pracowników, którzy są w pełni świadomi tego, jak skutecznie realizować zadania, aby osiągnąć ustalone cele oraz jak wykonywać prace w sposób bezpieczny i minimalizujący marnotrawstwo oraz z ograniczonym wpływem na środowisko.

Aktualnie posiadane certyfikaty i dopuszczenia są dostępne na stronie internetowej

arcelormittal-warszawa.com/jakosc

1.5 Podejście do zarządzania

Szkolenia dotyczące zgodności w 2025 roku

ArcelorMittal Warszawa przeprowadziło w 2025 r. 59 szkoleń indywidualnych i grupowych na temat zgodności – w tym 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).

Podana liczba odnosi się do pracowników wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie:

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

Podane liczby odnoszą się do pracowników wyznaczonych do zapoznania się z procedurami w raportowanym okresie:

33 osób zostało zapoznanych z procedurami antykorupcyjnymi oraz przeciwdziałaniu korupcji i nadużyciom

5,61 % osób zatrudnionych zapoznanych z procedurami antykorupcyjnymi oraz przeciwdziałaniu korupcji i nadużyciom

W ArcelorMittal Warszawa w 2025 r. nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

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

Kampania „Compliance in Action”

W 2025 r. w ramach wewnętrznej kampanii informacyjnej pracownicy otrzymywali dostęp do krótkich filmów z cyklu „Compliance in Action”. Poszczególne odcinki dotyczyły najważniejszych kwestii związanych z przeciwdziałaniem niezgodności z obowiązującymi w organizacji przepisami. Nagrania z ekspertami z grupy ArcelorMittal skupiały się m.in. na kwestiach dotyczących zapobiegania korupcji, sygnalizowaniu nieprawidłowości oraz prawach człowieka.

1.6 Nagrody i wyróżnienia

Nagrody i wyróżnienia, które otrzymuje firma świadczą o zaangażowaniu pracowników w to zagadnienie, co przekłada się na wysoki poziom kultury organizacyjnej w ArcelorMittal Warszawa.

Ważnym sukcesem minionego roku 2025 było utrzymanie certyfikatu ResponsibleSteel™ po audycie przeprowadzonym przez jednostkę certyfikującą DNV Poland.

W 2025 r. pan Artur Kajko, Wydziałowy Społeczny Inspektor Wydziału Walcowni – został laureatem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy wraz z centralami związków zawodowych. To już piąta taka nagroda (poprzednie przyznano w 2020, 2021, 2023, 2024 r.), co potwierdza, że współpraca ArcelorMittal Warszawa z partnerami społecznymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy znajduje uznanie Państwowej Inspekcji Pracy.

	2025	2024
Łączna liczba wykonanych szkoleń przez pracowników	212	152
w tym szkoleń pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych	67	25
w tym szkoleń pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze	145	127
% pracowników, którzy zostali przeszkoleni	36,5*	25,6*
w tym % pracowników na stanowiskach kierowniczych i wyższych	11,5*	4,2*
w tym % pracowników na stanowiskach niższych niż kierownicze	25*	21,4*

* Co stanowi 100% pracowników wyznaczonych do odbycia szkoleń w raportowanym okresie.





Bezpieczne miejsce pracy

2

2.1 Bezpieczne miejsce pracy

Pracownicy ArcelorMittal Warszawa wierzą, że zero wypadków jest możliwe – co wyraża również zaangażowanie w kolejną odsłonę akcji prowadzonej przez organizację w skali globalnej pod hasłem „Believe in Zero”. Przedsiębiorstwo w pierwszej kolejności zapobiega wypadkom, tworząc Piramidę Bezpieczeństwa.

Każdy wypadek przy pracy oraz każde zdarzenie potencjalnie wypadkowe oraz niebezpieczne zachowania czy sytuacje są raportowane zgodnie z przyjętą w spółce procedurą. Dzięki zgłaszaniu i rejestrowaniu incydentów oraz podejmowaniu odpowiednich kroków wyprzedzających, ograniczana jest liczba wypadków, które mogłyby wystąpić w przyszłości.

W ArcelorMittal Warszawa funkcjonuje polityka promowania i nagradzania pracowników, którzy zauważają i zgłaszają zdarzenia potencjalnie wypadkowe w zakładzie – wyróżnienia wręczone są każdego roku w trakcie Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia.

Organizacja dokłada wszelkich starań, aby dotrzeć do założonego celu, jakim jest zero wypadków. Dlatego dużą wagę w firmie przywiązuje się do identyfikacji tzw. PSIF-ów – jest to akronim złożony z pierwszych liter czterech angielskich słów: potential (potencjalnie), serious (poważne), injuries (urazy), fatalities (wypadki śmiertelne). Od 2025 roku rozszerzono wymagania dla podwykonawców o identyfikację i zgłaszanie PSIF-ów. W 2025 r. zgłoszono łącznie 40 PSIF-y, z czego 10 z nich zgłosili podwykonawcy. Wykrywając, analizując, przeciwdziałając niebezpiecznym incydentom, spółka ma większe szanse na uniknięcie poważnych i śmiertelnych wypadków w przyszłości.

Zgodnie ze standardem Grupy ArcelorMittal, do przeprowadzania audytów zobowiązana jest cała kadra menedżerska, od Prezesa Zarządu po lidera zmiany. W 2025 roku przeprowadzono w sumie 3094 audytów BHP w różnego rodzaju jednostkach organizacyjnych huty oraz u podwykonawców. Zanotowano 1754 obserwacje pozytywne oraz 1231 obserwacji negatywnych.

W 2025 roku pracownicy zgłosili 858 niebezpiecznych incydentów w tym 778 niebezpiecznych sytuacji oraz 90 zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

W 2025 roku w spółce odnotowano 10 wypadków przy pracy, 0 wypadków śmiertelnych, a wskaźnik częstotliwości wypadków wyniósł 3,84.

2.2 Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo w miejscu pracy to priorytet w ArcelorMittal Warszawa. Świadomość wyzwań i ryzyka oraz przestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest kluczowym zadaniem w przypadku huty.

Działając zgodnie z normą ISO 45001:2018 (Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania) firma dąży do korporacyjnego celu „zero wypadków w miejscu pracy”, w czym pomagają jasne regulacje, polityki, procedury i instrukcje wewnętrzne, takie, jak:

- | 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 FPS ArcelorMittal;
- | 10 Złotych zasad ArcelorMittal.



2.2 Systemowe podejście do bezpieczeństwa

Profilaktyka w miejscu pracy

ArcelorMittal Warszawa podejmuje szereg dodatkowych działań ukierunkowanych na profilaktykę i poprawę stanu zdrowia swoich pracowników. Każdy pracownik może przystąpić do prywatnego pakietu firmy medycznej PZU Zdrowie współfinansowanego przez pracodawcę. Na preferencyjnych warunkach mogą do niego dołączyć również członkowie rodzin pracowników. Pakiet ten obejmuje szeroki zakres konsultacji specjalistycznych oraz diagnostyki laboratoryjne. We współpracy z firmą świadczącą usługi medyczne prowadzonych jest wiele akcji profilaktycznych, poświęconych różnym obszarom ochrony zdrowia.

Do tego rodzaju działań w 2025 roku możemy zaliczyć np.: organizowany w kwietniu Dzień Bezpieczeństwa i Zdrowia, podczas którego pracownicy mogli wykonać RTG płuc w mobilnym ambulansie, a przedstawiciele Fundacji A.R.T. informowali o trwającym programie wsparcia psychologicznego dla pracowników Huty.

Na terenie zakładu działa punkt medyczny, w którym na stałe oddziałuje pielęgniarka, a w wybrane dni tygodnia przyjmuje lekarz internista. Dodatkowo, można również zlecić lub wykonać podstawowe badania z zakresu diagnostyki laboratoryjnej.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w ArcelorMittal Warszawa zapewnia pracownikom kompleksowe wsparcie w sytuacjach związanych z uszczerbkiem na zdrowiu powstałym w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, obejmujące zarówno świadczenia odszkodowawcze, jak i możliwość uzyskania dodatkowej pomocy w procesie leczenia. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy działający w ArcelorMittal Warszawa przewiduje odszkodowanie przy długotrwałym lub stałym uszczerbku na zdrowiu z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej. Na wniosek organizacji związkowej możliwe jest uzyskanie dodatkowej pomocy przy organizacji i finansowaniu leczenia.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych oferuje narzędzia prozdrowotne, takie jak:

- | Dopłaty do wypoczynku dla pracowników i ich dzieci;
- | Współfinansowanie karnetów sportowych.

Oprócz profilaktycznych posiłków i napojów, zgodnie z Kodeksem Pracy (art. 232) firma zapewnia posiłki regeneracyjne dla wszystkich zatrudnionych w spółce.

ArcelorMittal Warszawa dba o bezpieczeństwo wszystkich osób przebywających na terenie huty, w tym pracowników firm zewnętrznych. Dlatego firma zobowiązała każdego podwykonawcę do przestrzegania zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie. Podwykonawcy zobowiązani są do przejścia dedykowanego szkolenia zakończonego egzaminem. Bez realizacji tego obowiązku niemożliwe jest dostanie się na teren zakładu. W przypadku naruszeń zasad BHP ArcelorMittal Warszawa wyciąga konsekwencje, po natychmiastowe zerwanie współpracy w przypadku rażących naruszeń. Prace prowadzone przez firmy zewnętrzne podlegają cyklicznym audytom BHP.

Drużyna ratownicza

W ArcelorMittal Warszawa obowiązują szczegółowo określone wewnętrzne zasady udzielania pomocy przedmedycznej, które regulują sposób postępowania w sytuacjach nagłych, zapewniając szybkie i skuteczne wsparcie osobom poszkodowanym na terenie zakładu. Zasady te obejmują m.in. procedury reagowania w przypadku wypadków, rozmieszczenie oraz dostępność sprzętu pierwszej pomocy, a także wyznaczenie i odpowiednie przeszkolenie pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pomocy do czasu przybycia służb ratunkowych.

Dodatkowo w zakładzie funkcjonuje przeszkolona, 16-osobowa drużyna ratownicza, której przedstawiciele czuwają na każdej zmianie i mogą udzielić pierwszej pomocy w trakcie oczekiwania na przyjazd zewnętrznych służb ratownictwa



medycznego. W godzinach, w których w zakładzie przebywa największa liczba osób tj. podczas pierwszej zmiany, drużyna ratownicza jest wspierana przez lekarza oraz pielęgniarkę z przyzakładowej przychodni medycznej.

Komisja BHP

Komisja BHP jest organem, który pełni w firmie funkcję konsultacyjną i doradczą wobec pracodawcy oraz kadry zarządzającej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy, w tym wyższej kadry kierowniczej, przedstawiciele związków zawodowych, społeczni inspektorzy pracy oraz lekarz medycyny pracy.

Aplikacja wspierająca zarządzanie BHP

Zespół BHP w ArcelorMittal Warszawa wspierany jest nowoczesnymi narzędziami IT. W 2025 r. w ArcelorMittal rozpoczęły się prace nad rozszerzeniem wprowadzonego w 2024 roku systemu SAP EHS, o moduły "zarządzanie ryzykiem" oraz "substancje chemiczne". Zakończenie prac oraz pełne wdrożenie obu modułów planowane jest na rok 2026. Aplikacja umożliwia szybki dostęp do przejrzystych danych i statystyk, bez konieczności korzystania z papierowej dokumentacji.

2.2 Działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa



Dzień bezpieczeństwa

W kwietniu 2025 roku już po raz dwudziesty obchodziliśmy Dzień Bezpieczeństwa i Zdrowia. W czasie pokazów i szkoleń nasi eksperci prezentowali najnowsze środki ochrony osobistej. Uczestnicy mogli spróbować swoich sił w gaszeniu pożarów za pomocą gaśnicy, a także zmierzyć się z usuwaniem rozlanej substancji chemicznej z wykorzystaniem nowoczesnej technologii VR czy przejść przez zadymione pomieszczenie.

Państwowa Straż Pożarna zaprezentowała jeden ze swoich pojazdów bojowych. Zorganizowany był również „Quiz o BHP”. Uczestnicy mogli także samodzielnie przećwiczyć użycie zestawu AED. Pracownicy firm podwykonawczych przygotowali symulację pracy w przestrzeni zamkniętej.

ArcelorMittal Warszawa stawia na promocję odpowiednich postaw w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy. Celem jest utrwalanie pożądanego zachowania oraz tworzenie nawyku, co sprowadza się do zachowania stałej czujności w miejscu pracy. Dlatego też, równolegle do spotkań zespołów zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy, w firmie organizowanych jest wiele wydarzeń, z których część ma charakter cykliczny i na stałe wpisały się w kalendarz zakładu.



2.3 Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

Działania dotyczące dobrostanu pracowników

ArcelorMittal Warszawa kładzie nacisk na stałą pomoc w zakresie wsparcia psychicznego pracowników. Program realizowany jest we współpracy z Fundacją A.R.T. w Warszawie, która prowadzi Help Desk Emocjonalny oferujący anonimowe wsparcie dla wszystkich osób, którym osobiste problemy utrudniają funkcjonowanie w życiu zawodowym i rodzinnym. Dedykowana linia, obsługiwana przez doświadczonych specjalistów jest dostępna w poniedziałki i wtorki.

Nagrody za działania prozdrowotne i BHP

Każdego roku ArcelorMittal Warszawa wręcza nagrody najbardziej aktywnym pracownikom. Kierownictwo firmy wyróżnia zgłoszenia największej liczby incydentów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz najlepsze wnioski dotyczące poważnych incydentów (PSIF-ów). Nagrody te są częścią programu motywacyjnego, uruchomionego w 2008 r. w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, który zachęca pracowników do zgłaszania niebezpiecznych incydentów.

Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy wymagają ciągłego rozwijania i ulepszania przyjętych procedur. Rutynowe podejście do wykonywanych zadań grozi uśpieniem czujności, dlatego w ArcelorMittal Warszawa regularnie odświeżamy wiedzę pracowników m.in. poprzez proponowanie nowych programów i inicjatyw rozwojowych, a także poprzez pracę nad rozwojem szkoleń w tym zakresie.

W 2025 roku w okresowych szkoleniach BHP uczestniczyło 388 pracowników. Równolegle organizowano wiele dodatkowych szkoleń poświęconych różnym aspektom BHP, takich jak „10 Złotych Zasad Bezpieczeństwa” Grupy ArcelorMittal czy zasady obserwacji prac na wysokości, także dla firm zewnętrznych.

2.3 Wewnętrzne programy i inicjatywy BHP

Bezpieczeństwo priorytetem całej rodziny ArcelorMittal

W ArcelorMittal od 2016 r. realizowany jest szstandarowy projekt BHP o nazwie „Bezpieczeństwo to MY” (ang. „Take Care”). W ramach akcji prowadzone są cykliczne warsztaty uświadamiające pracowników o zagrożeniach związanych z wykonywanymi zadaniami. Celem tych warsztatów jest systematyczne podnoszenie kultury bezpiecznej pracy. Szkolenia przeznaczone są dla wszystkich pracowników, zarówno huty, jak i 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”.
- 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.

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

W roku 2023 Grupa ArcelorMittal weszła w nową fazę warsztatów, ugruntowującą nabytą wiedzę i umiejętności zdobyte w poprzednich cyklach, kontynuując ją w roku 2024 i szkoląc 92% pracowników operacyjnych.

W 2025 roku Program „Bezpieczeństwo to MY” (ang. „Take Care”) realizowany był poprzez aktywne spotkania z pracownikami, wizyty na odprawach, szkolenia i ćwiczenia z pracownikami.



W roku 2025 realizowane działania objęły 560 osób w tym podwykonawców co zostało zrealizowane podczas 6312 godzin.

W 2025 roku kontynuowane były prace związane z wdrażaniem Złotych Zasad Ratujących Życie. Te zasady ustanowiono, aby zapobiegać najczęstszemu wypadkom w zakładach. Instrukcje są proste i mają być stosowane przez wszystkich. W 2025 roku wszyscy podwykonawcy przeszli zdalne szkolenie w systemie LimeAccess, jako niezbędny element uzyskania dostępu na teren Huty.

W 2025 koordynatorzy Standardów Zapobiegania Wypadkom Śmiertelnym (FPS), prowadzili zintensyfikowane prace związane ze spełnieniem wymagań. Opracowano i zaktualizowano kilkanaście procedur systemowych, wprowadzono skuteczniejsze rozwiązania związane z nadzorem i realizacją wymagań.

W 2025 roku opublikowano i przekazano pracownikom organizacji Podręcznik Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem, który w sposób spójny i konkretny opisuje wymagania całej Grupy ArcelorMittal związane z Bezpieczeństwem.

Razem ratujemy życie

Spółka ArcelorMittal Warszawa w 2025 roku kontynuowała kampanię pt. „Przestrzegamy zasad. Razem ratujemy życie”. Pracownikom przypomniano zasady bezpieczeństwa, dotyczące typowych czynności w naszym zakładzie, takich jak detekcja gazów, izolacja, ocena zagrożeń przed przystąpieniem do pracy (lekka HIRA), ruch pojazdów, praca na wysokości, oraz bezpieczne odległości od ładunków transportowanych za pomocą suwnic. Przygotowano i rozdyskrebowane wśród pracowników broszurki w postaci mini książeczek opisujące w sposób jasny i dostępny Złote Zasady Ratujące Życie.

Program coachingowy

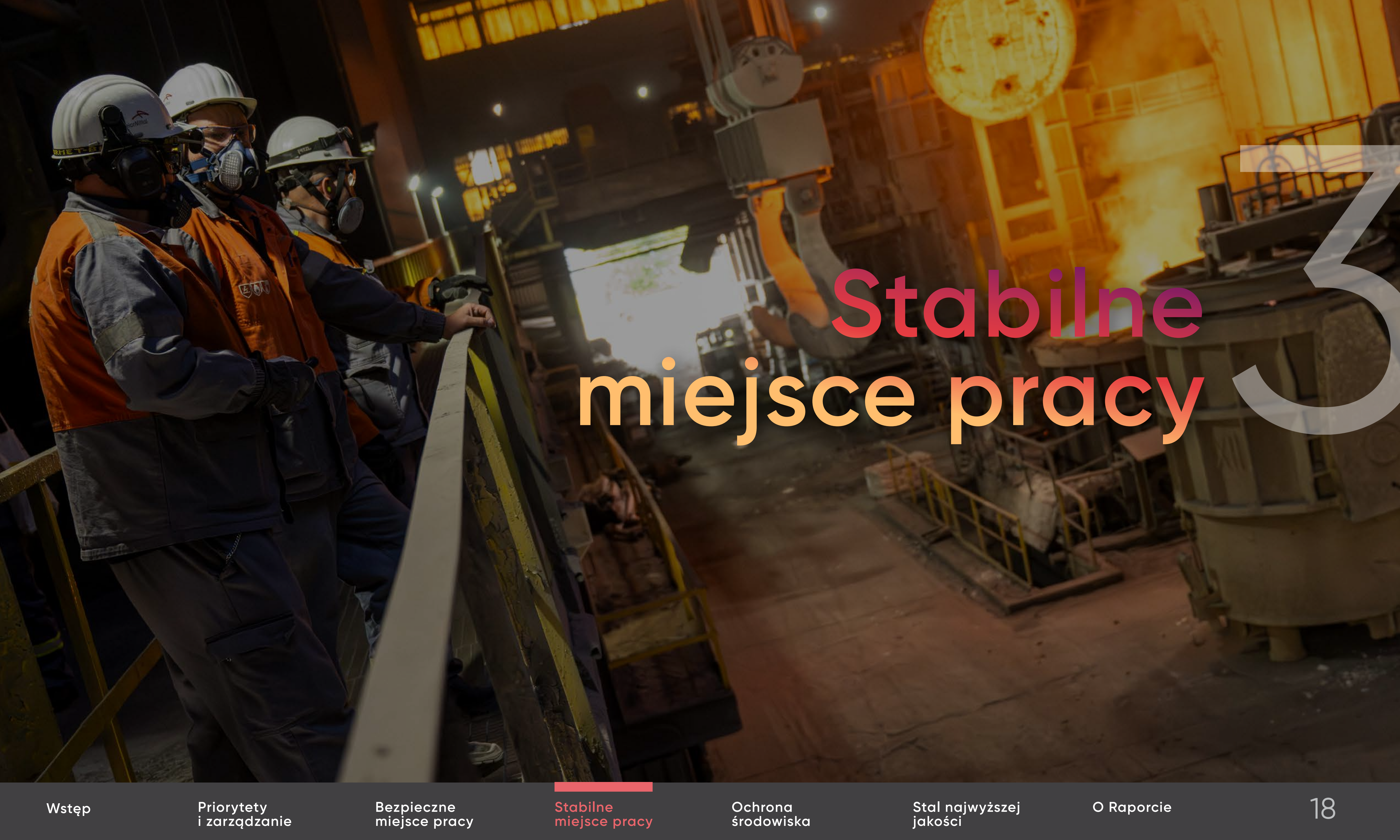
W roku 2025 kontynuowany był Program Safe Coaching. Przeprowadzonych zostało 826 rutyn, w tym 593 rutyny w fazie wdrożenia oraz 233 rutyny w fazie podtrzymania. Program poświęcił 1762 godzin na realizację obydwu sesji. W fazie wdrożenia wzięły udział 72 osoby a w fazie podtrzymania 95 osób. Wszystkie działania mają na celu podnoszenie świadomości pracowników związanej z bezpieczeństwem i wymaganiami standardów FPS.

Komitet Bezpieczeństwa Elektrycznego

W ArcelorMittal Warszawa działa Komitet Bezpieczeństwa Elektrycznego, powołany w ramach nowej strategii bezpieczeństwa elektrycznego jako ciało eksperckie wspierające zakład w ograniczaniu ryzyk związanych z pracami przy instalacjach i urządzeniach elektrycznych. Ambasadorem inicjatywy jest Artur Gierwatowski na poziomie całego segmentu ArcelorMittal Europe Long Products, co zapewnia spójność podejścia i skalowanie wypracowanych rozwiązań komitetów w innych zakładach.

W 2025 roku warszawski Komitet koncentrował się przede wszystkim na wdrażaniu standardu FPS-023 – Bezpieczeństwo elektryczne, który ujednolici zasady bezpiecznej pracy, wymagania kompetencyjne oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej. Istotnym elementem działań były także analizy zagrożeń łukiem elektrycznym (Arc Flash), obejmujące rozdzielnie średniego i niskiego napięcia, których wyniki posłużyły do aktualizacji procedur, oznaczeń stref zagrożenia oraz doboru odpowiednich ŚOI.

Równolegle Komitet prowadził cykliczne spotkania robocze i działania komunikacyjno-szkoleniowe, w tym spotkania z pracownikami utrzymania ruchu, omawiając rzeczywiste zdarzenia niebezpieczne, wnioski z audytów oraz dobre praktyki z innych zakładów Grupy. Działania te miały na celu nie tylko poprawę poziomu zabezpieczeń technicznych, ale również wzmocnienie kultury bezpieczeństwa i świadomości zagrożeń elektrycznych wśród pracowników.



Stabilne miejsce pracy

3.1 Skala zatrudnienia

ArcelorMittal Warszawa buduje trwałe relacje z pracownikami dbając o ich rozwój, dobre warunki pracy i dobrostan psychofizyczny.

Naszym celem jest przyciąganie do firmy pracowników chcących rozwijać swoje umiejętności w branży hutniczej. Budując wizerunek pracodawcy z wyboru, przestrzegamy zasad kodeksu etyki biznesu ArcelorMittal oraz wewnętrznej polityki, dotyczącej różnorodności i integracji społecznej. Relacje z pracownikami wzmacnia też ustalony z organizacjami związkowymi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

W 2025 roku w spółce ArcelorMittal Warszawa pracowały 528 osoby (stan na 31 grudnia 2025 r.) - w tym 45 kobiet i 483 mężczyzn.

Łączna liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa wraz ze spółkami zależnymi to 612 - w tym 58 kobiet i 554 mężczyzn wg stanu na 31.12.2025. Ponadto zatrudnialiśmy 19 osób na umowę zlecenie.



Należy zauważyć, że 9,5% wszystkich zatrudnionych stanowią kobiety. W 2025 roku 1 kobieta zajmowała stanowisko dyrektorskie, a 12 kobiet pełniło funkcję kierowniczą - 25% wszystkich osób na tego typu stanowiskach. Pracownicy firmy pracują w układzie niezwykle pożądanym przez rynek, gdzie młodość i świeżość łączy się z doświadczeniem i mądrością.

Największą grupę pracowników stanowią osoby w wieku produkcyjnym, czyli pomiędzy 30 a 50 rokiem życia (56 proc.) oraz osoby powyżej 50 roku życia (36 proc.). 8 proc. pracowników nie ukończyła 30 roku życia.

Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w:	2025	2024
ArcelorMittal Warszawa wraz ze spółkami zależnymi	612	629
ArcelorMittal Warszawa	528	545

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 31.12.2025 r.:		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	Kobiety	41	14	3
	Mężczyźni	428	110	16
	Suma	469	124	19
W tym pracownicy ArcelorMittal Warszawa	Kobiety	30	12	3
	Mężczyźni	368	101	14
	Suma	398	113	17

3.1 Skala zatrudnienia

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa wraz ze spółkami zależnymi – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, według stanu na 31.12.2025 r.:

	Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Udział %
Kobiety	7	31	20	9,5%
Mężczyźni	41	311	202	90,5%
Suma	48	342	222	100%

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych – w podziale na płeć i rodzaj stanowiska, wg stanu na 31.12.2025 r.:

		Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Suma	Udział % w danej grupie
Członkowie Zarządu i dyrektorzy	Kobiety	0	1	0	1	17%
	Mężczyźni	0	3	2	5	83%
	Suma	0	4	2	6	100%
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	Kobiety	0	7	7	14	29%
	Mężczyźni	0	18	16	34	71%
	Suma	0	25	23	48	100%
Pozostali pracownicy administracyjni	Kobiety	7	16	9	32	36%
	Mężczyźni	10	33	15	58	64%
	Suma	17	49	24	90	100%
Pracownicy na stanowiskach robotniczych	Kobiety	0	7	4	11	2%
	Mężczyźni	31	257	169	457	98%
	Suma	31	264	173	468	100%



Liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych w 2025 roku to:

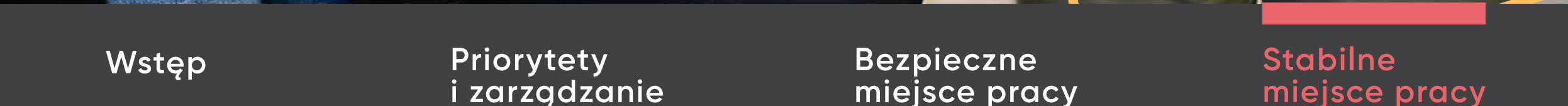
105 nowych pracowników, w tym: 11 kobiet i 94 mężczyzn.

Liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2025 roku to:

124 osoby, w tym: 20 kobiet i 104 mężczyzn (w tym 34 osoby powyżej 50. roku życia).

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ArcelorMittal Warszawa wraz ze spółkami zależnymi – w podziale na płeć i kategorie wiekowe, według stanu na 31.12.2025 r.:

		Poniżej 30 lat	W wieku 30-50 lat	Powyżej 50 lat	Suma
Liczba nowych Pracowników w ArcelorMittal Warszawa i spółkach zależnych	Kobiety	2	9	0	11
	Mężczyźni	16	64	14	94
	Suma	18	73	14	105



Dołącz do koleżanek i kolegów z Huty

Razem możemy więcej!

Szukamy:

- elektryków
- mechaników
- stępców
- monterów
- pracowników produkcji

Oferujemy:

- atrakcyjne zatrudnienie
- dodatkowy dzień wolny
- opiekę medyczną
- program poleceń pracowniczych
- motywację zakwaterowania w hotelu pracowniczym

www.arcelormittal-warszawa.com/pracuj-z-nami

3.2 Relacje z pracownikami

Największą wartość dla ArcelorMittal Warszawa stanowią pracownicy. Firma docenia ich wkład, prowadząc szeroki program benefitów pozapłacowych, które mogą pozytywnie wpłynąć na zadowolenie z pracy i jakość życia. W 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. Obejmują one m.in:

- | 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;
- | Dofinansowanie do kart sportowych, w tym także dla członków rodziny.
- | Ofertę Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:
 - | Wczasy pod gruszą;
 - | Pożyczki na cele mieszkaniowe;
 - | Pomoc materialna w trudnej sytuacji życiowej;
 - | Dofinansowanie do wypoczynku dzieci;
- | Program płatnych rekomendacji pracowniczych;
- | Dopłaty do dojazdów do pracy.

Z myślą o przyszłości w firmie, promowany jest udział osób zatrudnionych w dobrowolnym pracowniczym programie kapitałowym (PPK) – na koniec 2025 r. z programu korzystało 55% pracowników.

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.

W zakładzie działają dwa reprezentatywne zakładowe związki zawodowe, z którymi od lat prowadzony jest dialog na wielu płaszczyznach. Organizowane są:

- | 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.

99 proc. pracowników objętych jest układem zbiorowym pracy, czyli porozumieniem zawartym między pracodawcą, a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników.

Porozumienia

W marcu 2025 r. zarząd ArcelorMittal Warszawa zawarł ze stroną społeczną porozumienie w sprawie negocjacji płacowych na rok 2025, obejmujące zarówno ogólne ustalenia dla każdego pracownika, jak i szczegółowe w zakresie funduszu premiowego, dodatkowego funduszu motywacyjnego, dodatku funkcyjnego dla liderów liniowych oraz rocznej nagrody uznaniowej.

Dodatkowo we wrześniu 2025 r. dokonano wspólnych uzgodnień, dotyczących wypłaty funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywującego w III i IV kwartale 2025 r.

3.3 Digitalizacja procesów HR

ArcelorMittal Warszawa od wielu lat rozwija systemy informatyczne wspierające procesy z zakresu Human Resources, aby ułatwić wszystkim stronom obsługę czasochłonnnych prac w obszarze spraw pracowniczych. Dlatego w firmie wykorzystywana jest aplikacja do samodzielnego zarządzania urlopami, dzięki której wszyscy pracownicy firmy rejestrują swoje urlopy cyfrowo, co pozwoliło wyeliminować wykorzystanie papieru w tym procesie.

Zmaksymalizowany został także proces związany z wykorzystaniem e-paska płacowego wysyłanego mailowo, z którego obecnie korzystają prawie 100% pracowników firmy.

Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

Aby lepiej poznawać perspektywę pracowników w zakresie rozwoju organizacji i środowiska pracy, od 2003 r. w ArcelorMittal Warszawa co dwa lata prowadzone jest badanie opinii pracowników. Wyniki są udostępniane pracownikom i stanowią podstawę do planowania działań doskonalących. W 2025 r., korzystając z doświadczeń Grupy ArcelorMittal, podjęto decyzję o przejściu na cyfrową formę badania.

Dodatkowo wśród kadry kierowniczej dwa razy w roku realizowane jest badanie Speak Up+, które umożliwia anonimowe przekazywanie opinii oraz monitorowanie kluczowych aspektów funkcjonowania organizacji. Dzięki temu firma może na bieżąco analizować wyniki i podejmować działania wspierające rozwój kultury organizacyjnej oraz efektywności zarządzania.



3.4 Współpraca ze szkołami technicznymi i uczelniami, pozyskiwanie talentów

ArcelorMittal Warszawa cieszy się opinią nowoczesnej firmy hutniczej przede wszystkim dzięki ambitnym i utalentowanym ludziom, którzy realizują swoje zawodowe pasje, pracując w zakładzie. Aby zapewnić stały napływ kandydatów do pracy oraz budować pozytywny wizerunek pracodawcy, firma zaangażowana jest w przedsięwzięcia na uczelniach wyższych oraz wychodzi z inicjatywą dotyczącą dodatkowej współpracy ze środowiskiem akademickim.

Wsparcie dla kół naukowych

W 2025 roku spółka wsparła organizację 62. Hutniczej Konferencji Studenckich Kół Naukowych Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. ArcelorMittal Warszawa była partnerem tego wydarzenia. W jury dwóch sekcji tematycznych – Odlewnictwa, Metalurgii i Recyklingu oraz Przeróbki Plastycznej Metali i Nowoczesnych Procesów Wytwarzania zasiedli menadżerowie ArcelorMittal Warszawa. Ich zadaniem było wyłonienie najciekawszych prac, zgłoszonych przez studentów do konkursu.



ZAPRASZAMY NA STRONĘ
Z OFERTAMI PRACY

Wizyty studentów i uczniów w ArcelorMittal Warszawa

Huta od lat umożliwia studentom i uczniom szkół technicznych zapoznanie się z przebiegiem procesu produkcyjnego.

W 2025 roku nasz zakład odwiedzili goście z następujących szkół i uczelni:

- | uczniowie szkół podstawowych i średnich działających w obszarze warszawskiej dzielnicy Bielany,
- | studenci Politechniki Warszawskiej (wydział Inżynierii Materiałowej, wydział Inżynierii Łądowej),
- | studenci Wojskowej Akademii Technicznej,
- | uczniowie austriackich szkół branżowych.

W sumie odwiedziło nas 235 osób.

Targi pracy

ArcelorMittal Warszawa jest marką rozpoznawalną wśród studentów. To zasługa między innymi obecności na targach pracy, gdzie prezentowane są możliwości rozwoju w firmie oraz prowadzona dyskusja na tematy związane z poszczególnymi aktywnościami w zakładzie. W 2025 roku już tradycyjnie firma prezentowała się na Politechnice Warszawskiej oraz Warszawskiej Akademii Technicznej, gdzie zachęcano studentów do udziału w programie stażowym (PROTEC). Z programu skorzystało w 2025 roku 10 studentów.



3.5 Szkolenia i rozwój

Wiedza i kompetencje pracowników Grupy ArcelorMittal gwarantują organizacji pozycję wiodącej firmy stalowo-wydobywczej w ujęciu globalnym, dlatego tak istotnym elementem procesu rozwoju zawodowego są szkolenia oraz inicjatywy z zakresu realizacji potrzeb rozwojowych, a także metod ewaluacji postępów. Firma korzysta z procedury P06 Szkolenie personelu, która definiuje zasady podnoszenia kwalifikacji i pomaga w identyfikacji potrzeb w tym zakresie.

Dzięki takiemu podejściu do zadania skutecznie identyfikowane są potencjalne ścieżki awansu dla pracowników, na podstawie ich kompetencji, predyspozycji i aspiracji. Kadra kierownicza zakładu ArcelorMittal Warszawa określa też potrzeby rozwoju w ramach organizacji ze swoimi przełożonymi podczas półrocznych i rocznych przeglądów, prowadzonych w ramach Programu Rozwoju Pracowników (GEDP). Plany rozwojowe mogą wiązać się ze zmianami stanowiska pracy, dlatego 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.

Od 2024 roku w spółce organizowane są komitety karier, czyli spotkania, w trakcie których przełożeni, przy wsparciu pracowników HR, dokonują 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 wprowadzono 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 takie podejście ma kluczowe znaczenie, ponieważ zakład produkuje ponad 500 gatunków stali – w tym stal jakościową – stąd potrzeba pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach. Warto zauważyć, że obecnie żadna z warszawskich szkół średnich nie kształci 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. 287 osób. W 2025 roku wzięło w nim udział 27 pracowników.

W ArcelorMittal każde stanowisko 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.

Spółka korzysta także ze szkoleń Uniwersytetu ArcelorMittal.

Poza szkoleniami obligatoryjnymi (wynikające z przepisów prawa pracy), priorytetem w 2025 r. były szkolenia związane z bezpieczeństwem. Ponadto organizowane były szkolenia rozwijające

kompetencje indywidualne i menedżerskie. Statystyki wskazują, że w 2025 roku jeden pracownik poświęcił na szkolenia średnio 51 godzin.

ArcelorMittal Warszawa w 2025 r. kontynuował realizację programu dla Liderów liniowych – zrealizowane zostało dla tej grupy szkolenie Lider liniowy jako ambasador zespołu – Twoja rola we wdrażaniu nowych pracowników w obowiązki. Szkolenie to wpisuje się w działania podjęte w marcu i kwietniu 2025 r., których celem było zrozumienie wyzwań, związanych z rotacją pracowników w naszej firmie. Diagnoza powstała na podstawie indywidualnych rozmów z przedstawicielami kierownictwa huty, dozoru oraz pracowników. Jak stwierdza raport – nasza firma ma ogromny potencjał zatrudniając lojalnych, zaangażowanych specjalistów, którzy czują dumę z pracy. Jednocześnie rotacja wśród nowozatrudnionych wpływa niekorzystnie na atmosferę i obciążenie zespołów, dlatego tak ważna jest rola liderów we wdrażaniu nowych pracowników.

W 2025 r. w firmie zrealizowano kolejne etapy szkoleń dla pracowników produkcji z cyklu „Akademia Metalurga”. Brali w nich udział operatorzy wytopu stali, liderzy zmian, dozór techniczny i pracownicy Działu Jakości. Szkolenia prowadzone były przez specjalistę w dziedzinie metalurgii, w szczególności procesu technologicznego w łukowym piecu stalowniczym, profesora Mirosława Karbowniczka z Akademii Górniczo-Hutniczej. Celem sesji było podniesienie kompetencji pracowników pracujących przy wytopie. Tematy wiodące to: parametry odlewania, wpływ parametrów COS na jakość, chłodzenie pierwotne i wtórne COS, odbiór ciepła podczas procesu. Podczas zajęć dyskutowano zagadnienia przede wszystkim praktyczne w kontekście teorii. Certyfikaty otrzymało łącznie 20 pracowników.

Wiele uwagi skupialiśmy na promowaniu idei dobrostanu psychicznego. W 2025 r. kontynuowana była współpraca w Fundację 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 i rodzinnym.

Tydzień Nauki

W dniach 02-06 czerwca 2025, już po raz trzynasty 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.

ArcelorMittal University przygotował na Tydzień Nauki bogatą ofertę webinarów. Każdy pracownik organizacji – w tym warszawskiej huty – mógł skorzystać z niej przez dedykowaną platformę szkoleniową.

Pracownicy ArcelorMittal Warszawa mogą skorzystać każdego roku z dofinansowania na dowolne wybrane przez siebie szkolenie. Wysokość dofinansowania wyniosła w 2025 r. do 1700 zł brutto. Aby je otrzymać niezbędna była faktura lub rachunek wystawiony na nazwisko pracownika. Czterdziestu sześciu pracowników skorzystało m.in. z kursu filmowania i montażu, szkolenia żeglarskiego, nauki gry na ukulele, kursu stolarstwa meblowego, szkolenia strzeleckiego.

Organizacja stawia na rozwój pracowników na wielu płaszczyznach. Dla osób, które są zainteresowane nauką języka angielskiego oferuje zajęcia stacjonarne lub online. W kursach stacjonarnych uczestniczyły w 2025 r. 22 osoby. Od kilku lat dostępny jest kurs online 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

Firma działa w warszawskiej dzielnicy Bielany. ArcelorMittal Warszawa w ramach idei zrównoważonego rozwoju utrzymuje relacje z lokalnymi społecznościami, odpowiadając na ich potrzeby. W 2025 r. spółka wsparła łącznie 20 projektów. ArcelorMittal Warszawa przez ostatnie 10 lat przeznaczyła ponad 2 mln zł na wsparcie lokalnej społeczności.

Z myślą o mieszkańcach dzielnicy, najbliższych sąsiadach, w 2025 roku zrealizowane zostały następujące inicjatywy społeczne:

- | Marsz z okazji Dnia Hutnika – wydarzenie budujące prestiż zawodu oraz podkreślające znaczenie zakładu dla miasta stołecznego Warszawa oraz dzielnicy Bielany – wydarzenie organizowane cyklicznie we współpracy z organizacjami zrzeszającymi emerytowanych pracowników zakładu. Obchody te zostały wpisane na Krajową Listę Niematerialnego Dziedzictwa Kulturowego;
- | Współpraca z Towarzystwem Krzewienia Kultury Fizycznej „Chomiczówka” przy organizacji Biegu Chomiczówki;
- | Współpraca z organizacjami byłych pracowników to jest:
 - | Stowarzyszeniem Historycznym „Solidarność” Huta „Warszawa”, któremu sfinansowaliśmy stronę internetową www.shshw.pl;
 - | Stowarzyszeniem Przyjaciół Huty Warszawa, któremu pomagamy w organizacji pikniku dla członów SPHW;
 - | Bielańskim Klubem Kombatanta, Ośrodkiem Wsparcia Seniorów, Kołem Emerytów i Rencistów „Solidarność” Huty AMW oraz w organizacji spotkań noworocznych i okolicznościowych;
- | Współpraca z Fundacją Polskiej Sztafety 4*400 M, której pomagaliśmy w organizacji finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy na Bielanach;
- | 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). W ramach akcji zorganizowanej przez Fundację A.R.T. „Pakujemy sanie św. Mikołaja” paczki świąteczne pomogliśmy zorganizować także dla mieszkańców Domów Seniora w Warszawie, Radzyminie oraz w Zielonce;
- | Wsparcie projektów edukacyjnych i sportowych dla dzieci z niepełnosprawnościami organizowanych przez Fundację „Skuteczne Wsparcie. Hato Judo” – pomogliśmy w organizacji turnieju dla dzieci „IX Hato Judo Cup”;
- | Współpraca z Towarzystwem Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka” w Warszawie, prowadzona pod hasłem „Przywrócić dzieciństwo”, polega na przekazywaniu comiesięcznej darowizny finansowej wspierającej działalność organizacji. Towarzystwo pomaga dzieciom z rodzin ubogich i niewydolnych społecznie, objętym opieką w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (ogniskach i klubach) na terenie Warszawy. Dodatkowo wsparliśmy organizację wypoczynku letniego dla podopiecznych ogniska na Żoliborzu;
- | Zakup roślin do ogrodu społecznego przy bielańskim Ośrodku Wsparcia Seniora;
- | Wsparcie organizacji pikniku dla mieszkańców Bielan „Witaj lato” i „Bielańskie Wianki” oraz pikniku rodzinnego „Nareszcie wakacje”.



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 2025 r. zaprosiliśmy mieszkańców do odwiedzenia schronu, a właściwie stanowiska dowodzenia obrony cywilnej, który mieści się pod budynkiem biurowym Huty ArcelorMittal Warszawa. Obiekt odwiedziła rekordowa liczba gości – aż 150 osób.



3.6 Lokalne społeczności



Bieg Hutnika

W październiku 2025 r. po raz ósmy zorganizowany został na terenie zakładu Przeszkodowy Bieg Hutnika – jedyny bieg przeszkodowy na świecie, który odbywa się na terenie funkcjonującego zakładu przemysłowego.

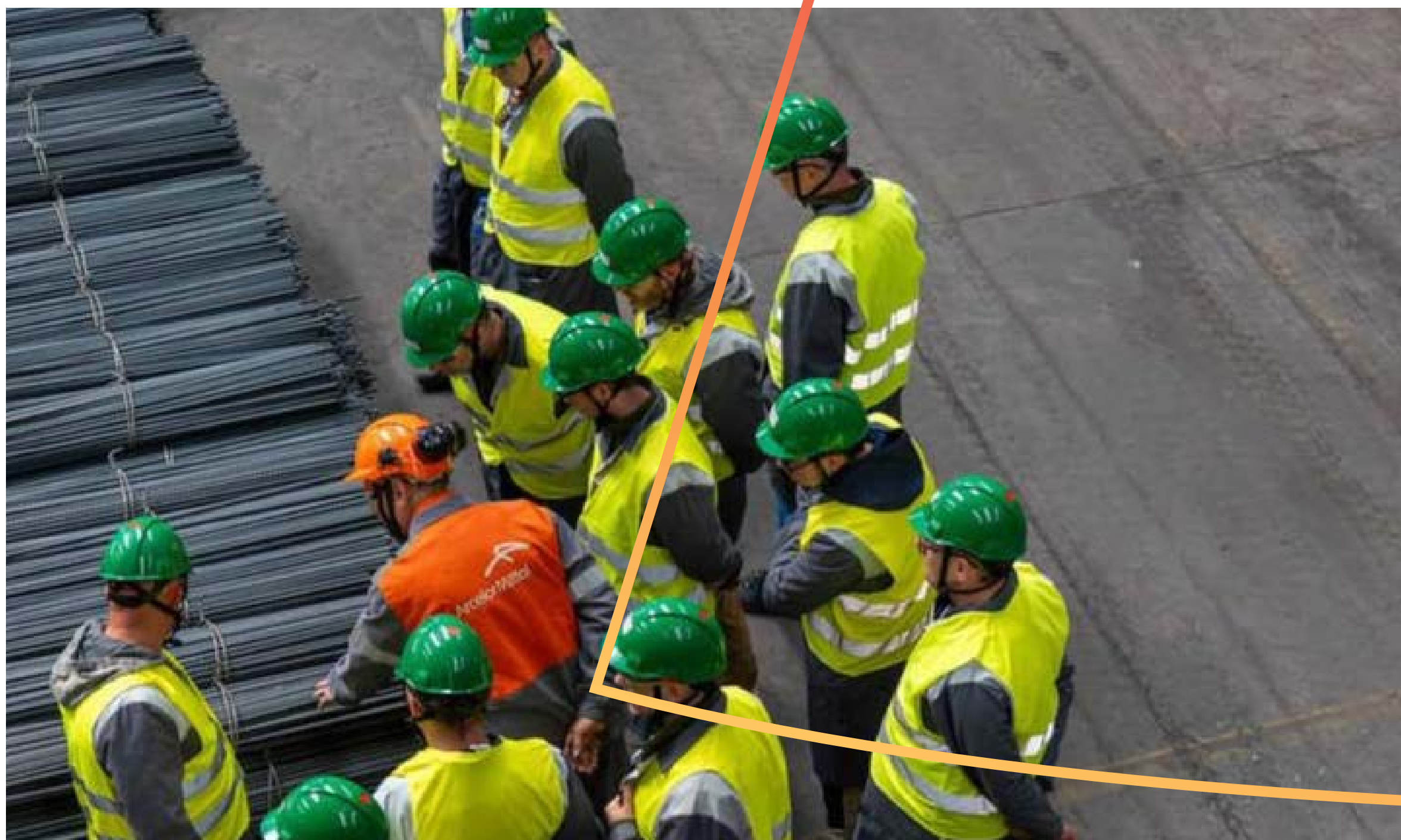
Równolegle organizowany był Bieg Hutniczka, w którym biorą udział dzieci w wieku od 4 do 15 lat. W 2025 roku, oprócz Huty ArcelorMittal Warszawa partnerem wydarzenia było Ministerstwo Sportu i Turystyki, Samorząd Województwa Mazowieckiego oraz Urząd Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy.

Dzień otwarty

ArcelorMittal Warszawa od wielu lat zaprasza wszystkich zainteresowanych wizytą w zakładzie. W listopadzie 2025 r. odwiedziło zakład 140 osób a Dzień Otwarty cieszył się ogromnym zainteresowaniem. Grupy gości zwiedzały wydział Walcowni.

Spotkania z interesariuszami

Wsluchując się w potrzeby otoczenia, organizujemy regularne spotkania z radnymi Warszawy i Bielania oraz przedstawicielami społeczności reprezentujących najbliższych zakładowi sąsiadów z obszaru Młocin. Spotykamy się także z przedstawicielami stowarzyszeń i jednostek kultury, z którymi współpracujemy, wśród których są Stowarzyszenie Przyjaciół Huty Warszawa „Warszawscy Hutnicy”, Towarzystwo Przyjaciół Warszawy Oddział Żoliborz i Bielany, Towarzystwo Przyjaciół Dzieci ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka”, Bielański Ośrodek Pomocy Społecznej, Polski Czerwony Krzyż, Stowarzyszenie Historyczne Solidarność Huty Warszawa, Fundacja Hutnik 1957, Integracyjny Klub Sportowy AWF, Muzeum Historii Polski, Fundacja Przestrzeń dla Muzyki i inne..



ArcelorMittal Warszawa dba również o emerytowanych pracowników zakładu, a w związku z tym organizuje na bieżąco spotkania z nimi.

Na stronie internetowej www.arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/relacje-dobrosasiedzkie/ dostępne są aktualne kontakty do biura komunikacji, gdzie każdy zainteresowany zakładem może zgłaszać wszelkie sugestie i propozycje związane z funkcjonowaniem huty.

W sumie w 2025 roku odbyliśmy 65 spotkań z interesariuszami (nie licząc kontrahentów, klientów i dostawców). Nasz zakład odwiedziło ponad 700 osób.

Ochrona środowiska

4.1 Priorytety i system zarządzania wpływem na środowisko

ArcelorMittal Warszawa działa zgodnie z przyjętymi Zasadami Zrównoważonego Rozwoju (ESG). To znaczy, że realizowane przez zakład działania są ekonomicznie efektywne, społecznie sprawiedliwe (jakość życia) oraz środowiskowo neutralne (ochrona ekosystemów). Zakład funkcjonuje w dużym mieście oraz w sąsiedztwie obszarów cennych przyrodniczo. Firma traktuje to jako szczególne zobowiązanie wpływające na dodatkowy nadzór nad procesem produkcyjnym.

ArcelorMittal Warszawa od 2007 roku posiada certyfikat potwierdzający spełnianie wymogu Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001.

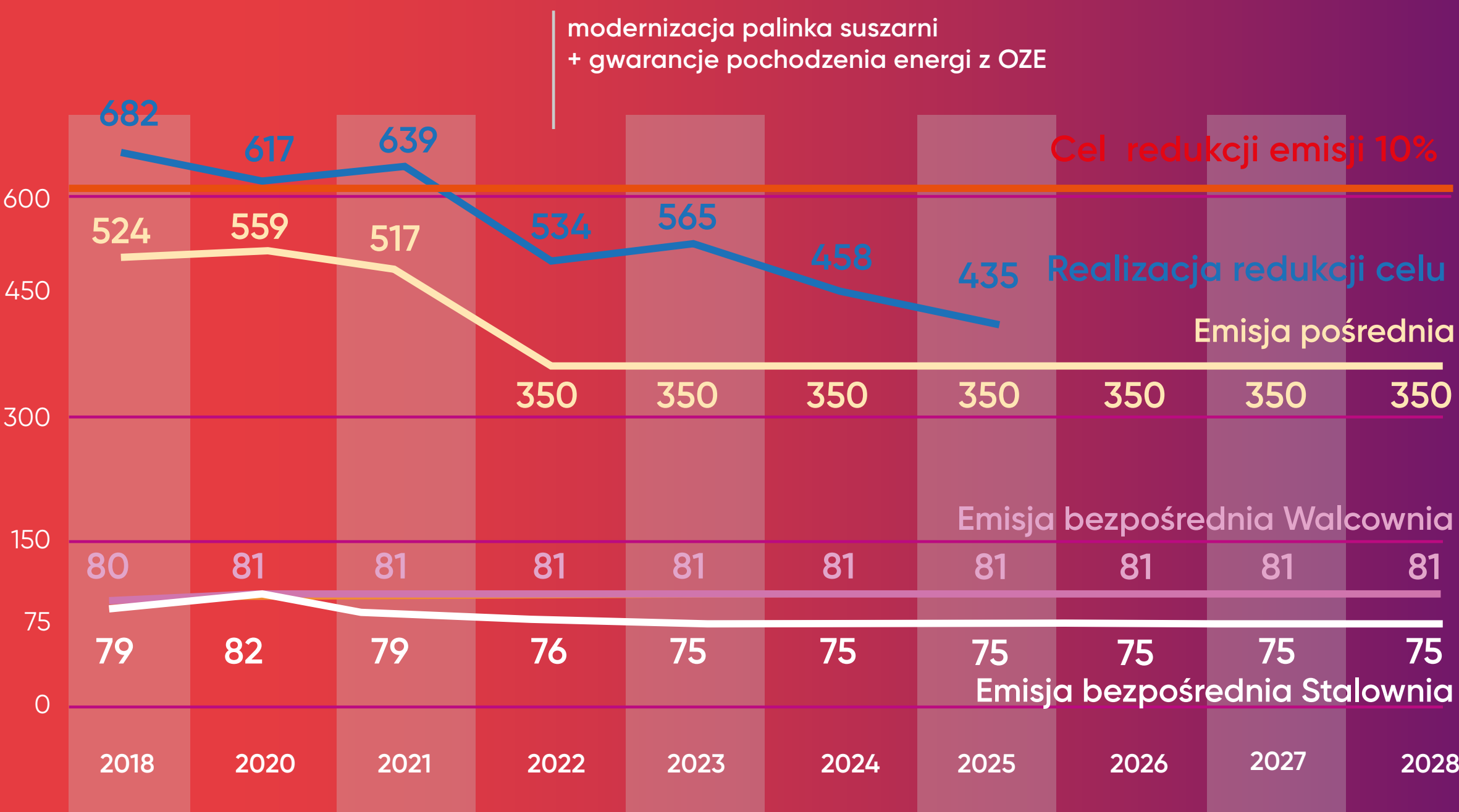
Zakład posiada certyfikat ResponsibleSteel™ przyznany pierwotnie w styczniu 2023 rok. W 2025 roku odbył się audyt recertyfikacyjny potwierdzający spełnianie wymagań ResponsibleSteel™. Jednym z kryteriów oceny, które przyczyniły się do pozyskania pozytywnej oceny w trakcie recertyfikacji, była ochrona środowiska. W ramach weryfikacji tego kryterium oceniano nasze podejście do zmian klimatu,

emisji, bioróżnorodności oraz zarządzania gospodarką wodną.

W sprawach związanych z ochroną środowiska, firmie przyświecają 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 ArcelorMittal Warszawa opiera podejście do ochrony środowiska jest zgodność ze wszystkimi lokalnymi i międzynarodowymi wymogami prawa oraz normami środowiskowymi.



W strukturach przedsiębiorstwa działa Biuro Ochrony Środowiska, które czuwa nad wszelkimi aspektami dotyczącymi monitoringu i raportowania wskaźników odnoszących się do wpływu na otoczenie naturalne. Dzięki posiadanemu Laboratorium, firma precyzyjnie mierzy wskaźniki wpływu na otoczenie. Na część metod badawczych zakład posiada akredytację PCA (nr akredytacji AB1300), potwierdzającą spełnienie wymagań normy ISO/IEC 17025:2018-02.

ArcelorMittal Warszawa posiada wdrożony Zintegrowany System Zarządzania, który obejmuje swoim zakresem:

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

Systemy te podlegają corocznemu obowiązkowemu audytowi zgodności. Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania zobowiązuje firmę także do stałego podnoszenia kwalifikacji i świadomości pracowników w zakresie oddziaływania zakładu na środowisko oraz efektywnym wykorzystaniem energii.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Każdego roku, średnio raz kwartalnie, odbywają się spotkania środowiskowe z wysokim kierownictwem spółki, w tym z dyrektorem generalnym, na których omawiane są najważniejsze kwestie środowiskowe. Celem zebrania jest m.in. bieżąca kontrola nad gospodarką odpadami i gospodarką wodno-ściekową oraz czuwanie nad realizacją strategii, w tym w zakresie emisji gazów cieplarnianych – co przedstawia powyższy wykres.

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 zakładzie.

W ArcelorMittal Warszawa powołany został Zespół ds. dekarbonizacji, składający się z przedstawicieli biura zakupu energii i biura ochrony środowiska oraz utrzymania ruchu, opracowali oni mapę drogową ograniczenia emisji CO². Zawiera ona szereg projektów pozwalających na ograniczenie zużycia energii elektrycznej i gazu ziemnego oraz na utrzymanie tych wartości przez kolejne lata. Obejmują one: systematyczny wzrost zakupu certyfikowanej zielonej energii (czyli takiej, która produkowana jest w oparciu o źródła odnawialne jak wiatr, woda czy słońce) oraz sukcesywną realizację szeregu projektów inwestycyjnych w tym modernizację palników w suszarkach kadzi głównej w Stalowni, modernizację kotłowni parowej, modernizację i zakup nowych pieców w wydziałach Walcowni i Wykańczalni.

Jako Grupa ArcelorMittal określiliśmy pięć kluczowych dźwigni, służących dekarbonizacji działalności:

1. Transformacja produkcji stali;
2. Transformacja energetyczna;
3. Większe wykorzystanie złomu;
4. Pozyskiwanie czystej energii;
5. Kompensacja emisji resztkowych.

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

Firma uruchomiła markę XCarb® , która jest odpowiedzią na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe. Termin „XCarb® recycled

and renewably produced” (RRP) używany jest w Grupie ArcelorMittal w odniesieniu do stali produkowanych w elektrycznym piecu łukowym (EAF) z wykorzystaniem złomu, przy użyciu wyłącznie odnawialnej energii elektrycznej – produkcja naszego zakładu wpisuje się w tę definicję. W ArcelorMittal Warszawa wytwarzana jest stal w oparciu o recykling złomu w łukowym piecu elektrycznym. Firma kupuje coraz więcej energii elektrycznej posiadającej certyfikat pochodzenia ze źródeł odnawialnych – jej wytwarzanie nie powoduje emisji CO². Dzięki temu przedsiębiorstwo może oferować klientom wyroby pod marką „XCarb® recycled and renewably produced”.

Deklaracje środowiskowe (EPD) oferowanych produktów zawierające informacje m.in o emisjach gazów cieplarnianych są dostępne na stronie pod linkiem: barsandrods.arcelormittal.com/.

Bioróżnorodność

W ArcelorMittal Warszawa zwracamy uwagę na to, aby działania uwzględniały ochronę różnorodności biologicznej i funkcji ekosystemów. **Podejście firmy do różnorodności biologicznej opiera się na standardzie IFC Performance Standard 6, który obejmuje następujące metody:**

1. uniknięcie, np. oddziaływań na obszary chronione, przestrzenne rozmieszczenie infrastruktury w taki sposób, aby uniknąć terenów lęgowych rzadkich/kluczowych gatunków;
2. minimalizację, np. podejmowanie środków w celu zminimalizowania czasu trwania, intensywności i zakresu oddziaływań, których nie można całkowicie uniknąć;
3. rekultywację/odbudowę, np. przywrócenie zdegradowanych lub usuniętych ekosystemów do ich pierwotnego stanu po narażeniu na oddziaływanie, których nie można było uniknąć lub zminimalizować;
4. kompensowanie wszelkich niekorzystnych oddziaływań pozostałych po zastosowaniu wszystkich poprzednich metod – uniknięcia, minimalizacji, rekultywacji/odbudowy.

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

ArcelorMittal Warszawa posiada **Plan zarządzania bioróżnorodnością** opracowany w 2022 r. przez firmę Ansee Consulting, która wykonała inwentaryzację przyrodniczą na terenie zakładu. W 2025 r. grupa

Ekomeritum opracowała aktualizację Planu i wskazania nowych kierunków działań, które zakład może zrealizować dla utrzymania bioróżnorodności na swoim terenie w przyszłych latach. Plan i jego cykliczna aktualizacja ma 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.

ArcelorMittal Warszawa wykonuje nasadzenia zastępcze, wynikające z decyzji administracyjnych. W 2025 r. w zamian za wykonane wycinki drzew, posadzone zostały 43 drzewa liściaste.

Firma zobowiązana jest również do dbania o istniejące tereny zielone. Na terenie przemysłowym huty prowadzone są prace pielęgnacyjne, polegające na przycinaniu, koszeniu. Dodatkowo, planowane jest obsiewanie trawników i terenów łąkowych roślinami nektarodajnymi.

Aby chronić płazy i gady firma zabezpiecza 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

Aby zapewnić spójne podejście do oceny oddziaływania głównych projektów inwestycyjnych na środowisko, zakład zobowiązał 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.

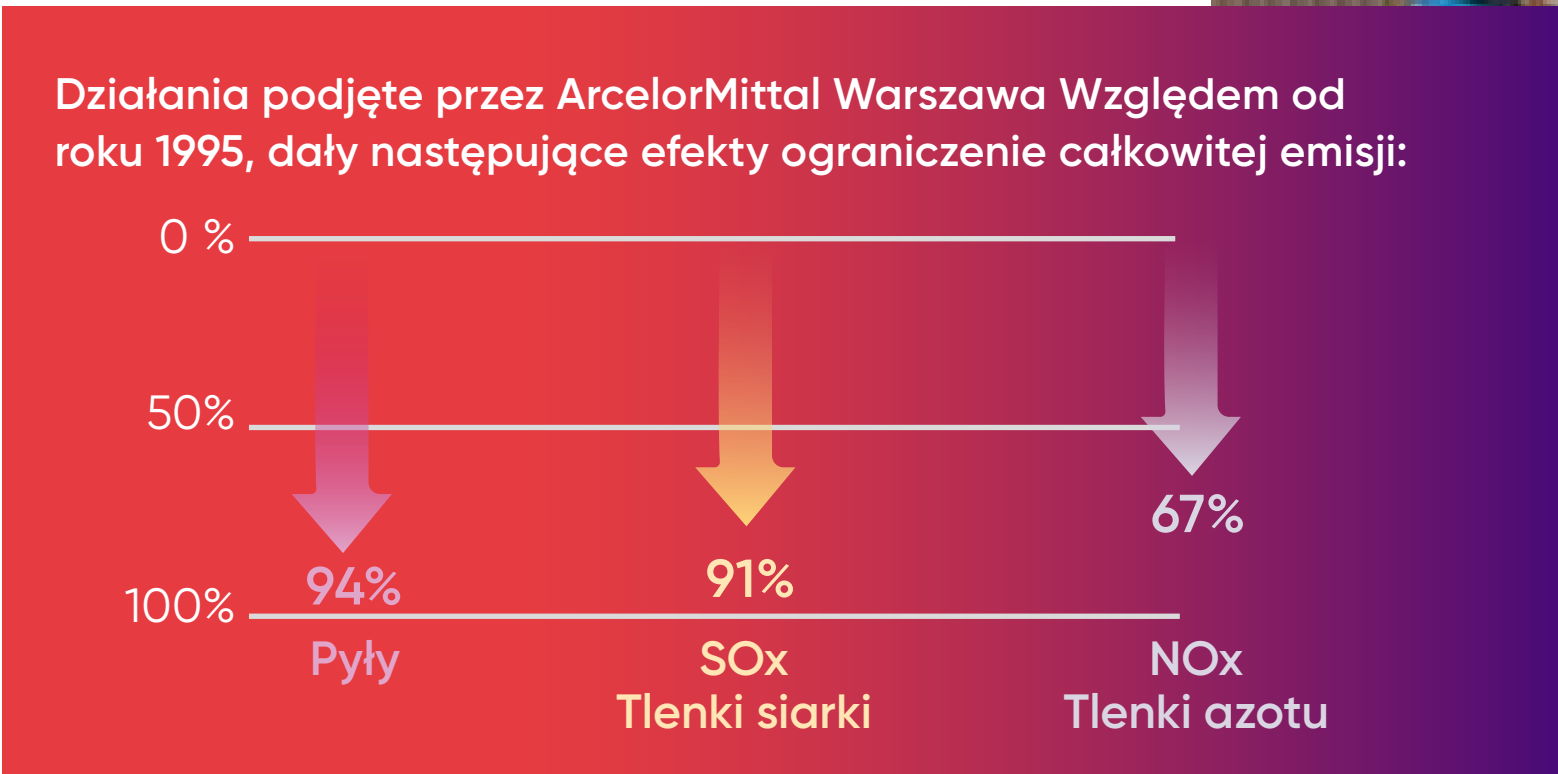
Odpowiedzialne podejście do ochrony środowiska ma w przypadku ArcelorMittal Warszawa odzwierciedlenie w inwestycjach związanych z produkcją, a także w regularnych modernizacjach, przeglądach i remontach systemów odpylania w zakładzie.

Zakład modernizowany jest sukcesywnie przez stosowane technologie w celu obniżenia kosztów oraz minimalizacji oddziaływania na środowisko naturalne.

Oprócz postępowań 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, które zapisane są w Pozwoleniu Zintegrowanym.

Dodatkowo, w 2024 roku, aby zmniejszyć oddziaływanie huty na najbliższe otoczenie, została zrealizowana inwestycja polegająca na modernizacji układu odciągowego znajdującego się na dachu stalowni tzw. Canopy Hood. W czerwcu 2025 roku dokonano jego rozbudowy zwiększającej powierzchnię filtracji o 30%.

W 2025 r. zrealizowano inwestycję przebudowy instalacji odpylania pieca łukowego i pieca kadziowego – zwiększając powierzchnię filtracyjną i modernizując wentylatory wyciągowe. Inwestycja wpłynęła korzystanie na bezpośrednie otoczenie zakładu.

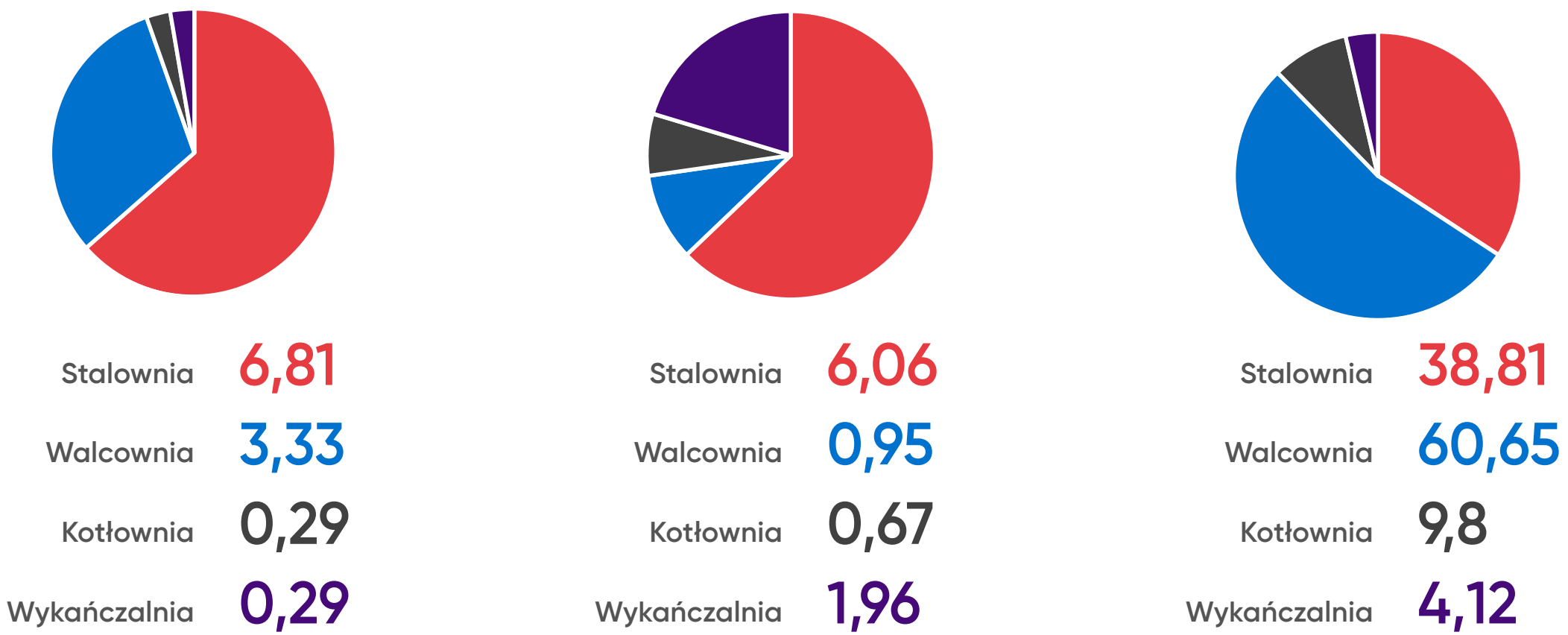


Całkowita emisja roczna związków i pyłów do powietrza zakładu [Mg]:	NOx (tlenki, podtlenki, dwutlenki azotu)	SOx	Pył całkowity (wszystkie pyły emitowane)	Ilość pyłu zatrzymana w urządzeniach odpylających
2021	69,26	27,33	13,08	9800,74
2022	104,67	20,91	17,06	8799,76
2023	88,05	11,84	15,73	9344,84
2024	50,65	15,73	10,32	8184,94
2025	113,41	9,69	10,76	9559,06

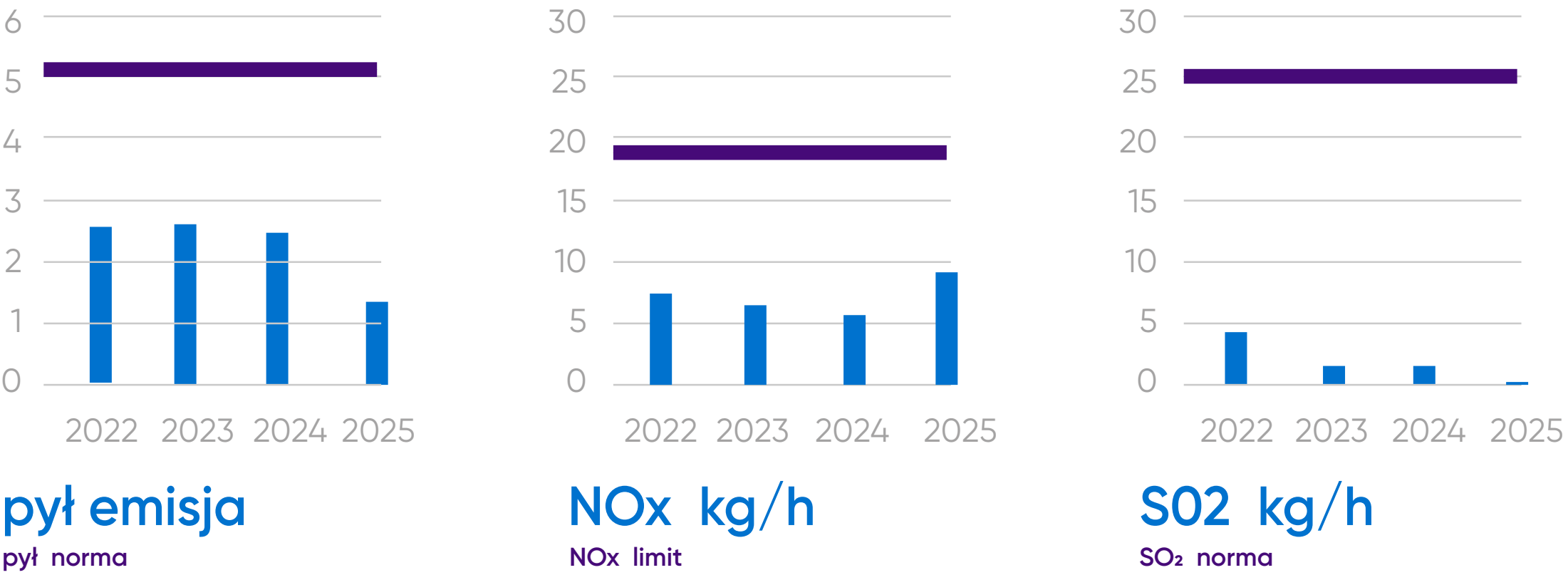
4.2 Ograniczenie emisji do powietrza

Udział emitorów w poszczególnych źródłach w 2025 r:

Udział w emisji pyłu w 2025. Udział w emisji SOx w 2025. Udział w emisji NOx w 2025.



Emisja i normy emisyjne – piec elektryczny łukowy EAF (Stalownia):



Kwota opłaty środowiskowej	
2021	128 715 zł
2022	176 796 zł
2023	334 738 zł
2024	436 961 zł
2025	407 279 zł

4.3 Hałas

W oparciu o mapę akustyczną zakładu, wykonaną w 2021 r. zidentyfikowano największe źródła hałasu na terenie działania przedsiębiorstwa. W 2022 roku uruchomiono nową chłodnię przy hali Wykańczalni, co pozwoliło na zamknięcie starej instalacji emitującej większy hałas. Kolejnym krokiem było wyciszenie komina odpylni, sfinalizowane pod koniec 2022 r.

W 2023 r. 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 najlepszą dostępną technologię, w tym kamery akustyczne.



W 2024 r. dokonano pomiarów okresowych emisji hałasu do środowiska, zmierzono wartości w 14 punktach pomiarowych umieszczonych wokół zakładu. Stwierdzono przekroczenie poziomów dopuszczalnych hałasu w jednym punkcie.

W związku z zaistniałą sytuacją podejmowane będą dalsze działania minimalizujące oddziaływanie akustyczne zakładu na otoczenie w najbliższych latach. Rozważana jest budowa ekranu akustycznego od strony zabudowy jednorodzinnej w celu ochrony akustycznej mieszkańców. Analizy obliczeniowe wykazały, skuteczność tego rozwiązania.

4.4 Efektywność energetyczna

ArcelorMittal Warszawa ma świadomość tego, jak ważne jest odpowiedzialne korzystanie z energii, dlatego firma usprawnia podejście do efektywnego zarządzania zasobami oraz mediami energetycznymi. Pomaga w tym System Zarządzania Energią, zgodny z normą ISO 50001, w ramach którego dokonywane są coroczne przeglądy i ocena zużycia mediów w poszczególnych procesach. Jego wysoki poziom został potwierdzony w czerwcu 2025 r. przez jednostkę certyfikującą TUV Rheinland Polska Sp. z o.o. Przedsiębiorstwo prowadzi również cykliczne wewnętrzne audyty we wszystkich wydziałach produkcyjnych i czuwa nad efektywnym wykorzystaniem wszystkich rodzajów mediów.

Firma uczestniczy w krajowym systemie wsparcia efektywności energetycznej realizując projekty, za które przyznawane są tzw. Białe Certyfikaty, czyli świadectwa potwierdzające zaoszczędzenie określonych wolumenów energii elektrycznej, w wyniku realizacji inwestycji służących poprawie efektywności energetycznej.

Od 2021 r. ponad 30% zakupionej przez firmę energii elektrycznej posiada certyfikat pochodzenia z odnawialnych źródeł energii (OZE).

Całkowite zużycie energii w 2025 r. w ArcelorMittal Warszawa wyniosło 436 GWh w tym 150 GWh pochodziło z odnawialnych źródeł energii.

Decyzją spółki w najbliższym czasie planowane jest wybudowanie nowej wysokosprawnej kotłowni parowej. Trwają prace ukierunkowane nad wykorzystaniem energii odpadowej w celu jej wykorzystania w sieci ciepłowniczej miasta.

4.5 Woda i ścieki

Zgodnie z Ambicjami Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal, firma zobowiązała się do odpowiedzialnego korzystania ze środowiska i ograniczania wpływu na jakość wody, gleby i powietrza. W związku z tym, przedsiębiorstwo pracuje 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 firma stosuje się do przepisów krajowych.

ArcelorMittal Warszawa prowadzi ewidencję i przygotowuje sprawozdania do systemu BDO (państwowej bazy danych o produktach i opakowania oraz o gospodarce odpadami). Firma posiada również hierarchię sposobów postępowania z odpadami, która priorytetyzuje kolejność ich gospodarowania.

Woda

ArcelorMittal Warszawa systematycznie ogranicza zużycie wody. Jest ona wykorzystywana na potrzeby procesów technologicznych, utrzymania porządku i czystości w zakładzie, a także jako woda pitna dla pracowników zakładu.

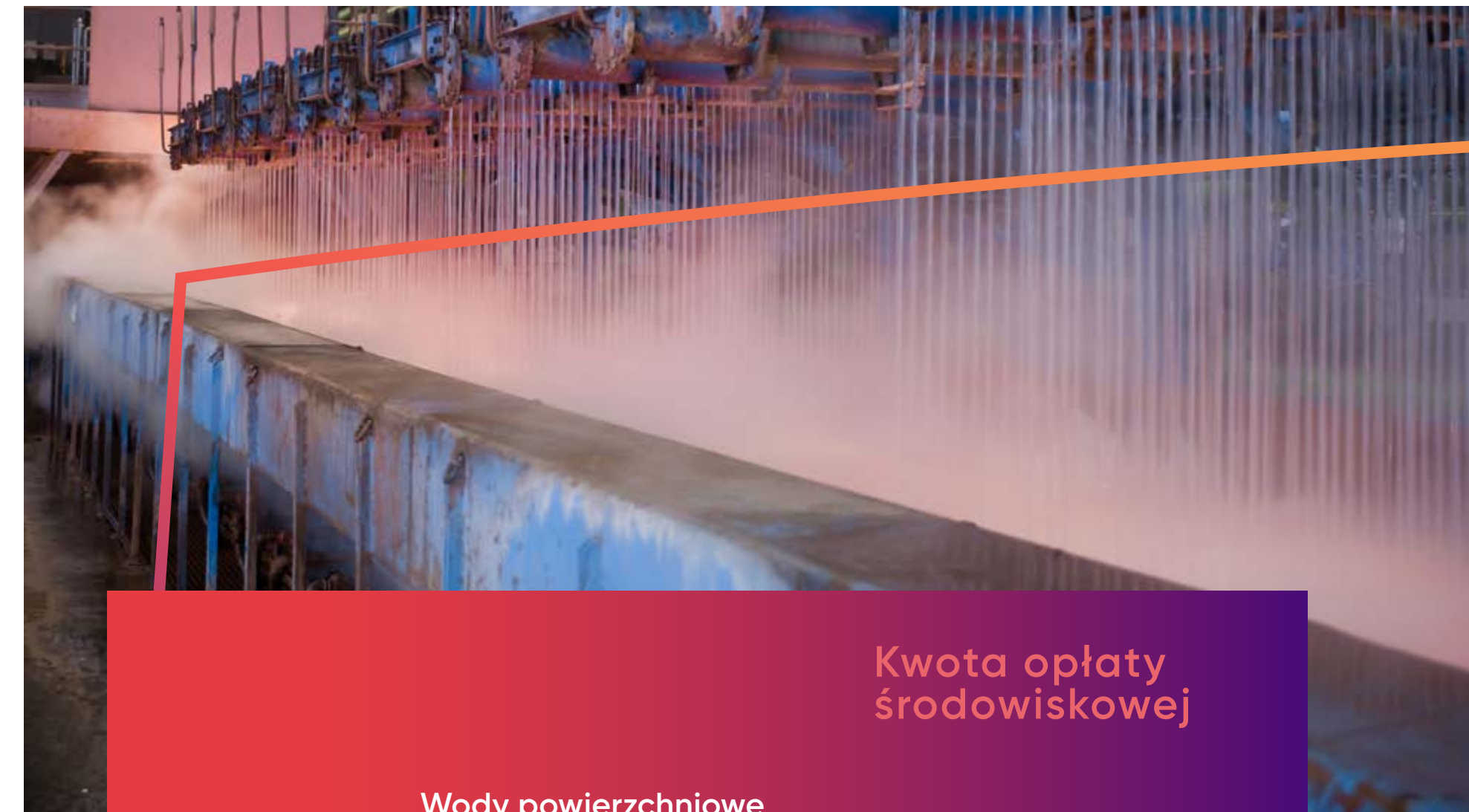
Zakład zaopatrywany jest w wodę z trzech źródeł:

- 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. Następujący w nich ubytek wody występuje wskutek parowania w chłodniach wentylatorowych. Po schłodzeniu woda jest zwracana do ponownego użycia w procesach technologicznych.

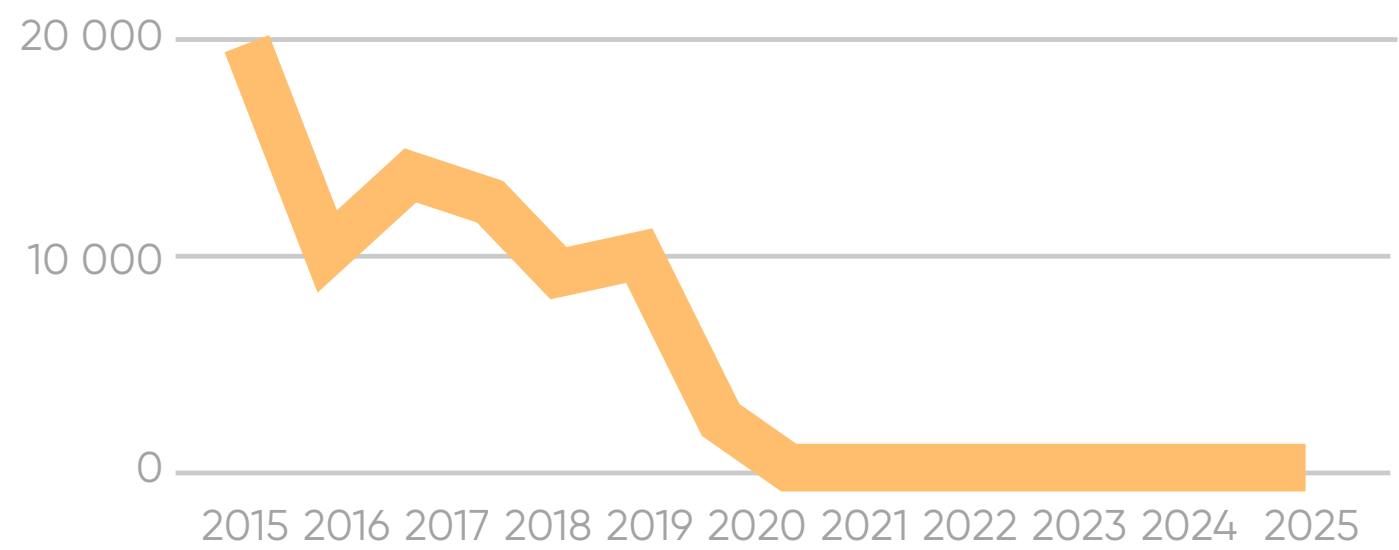
Ponieważ woda chłodnicza poprzez stałe odparowanie ulega zateżeniu, konieczne jest jej regularne odświeżanie poprzez zrzut części wody z obiegu i uzupełnienie jej wodą świeżą.

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

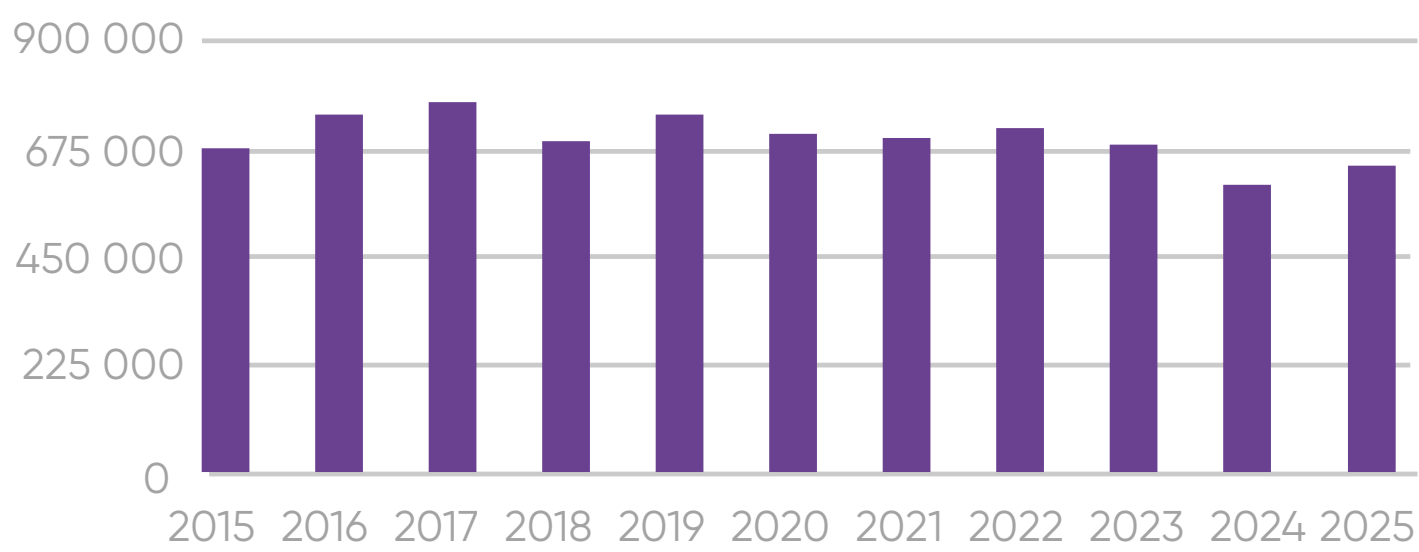


Kwota opłaty środowiskowej	
Wody powierzchniowe z rzek (ujęcia własne lub za pośrednictwem spółek zależnych)	672 695
Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych	165 836
Dostawy wody podziemnej (ujęcia własne)	0
Suma	838 531

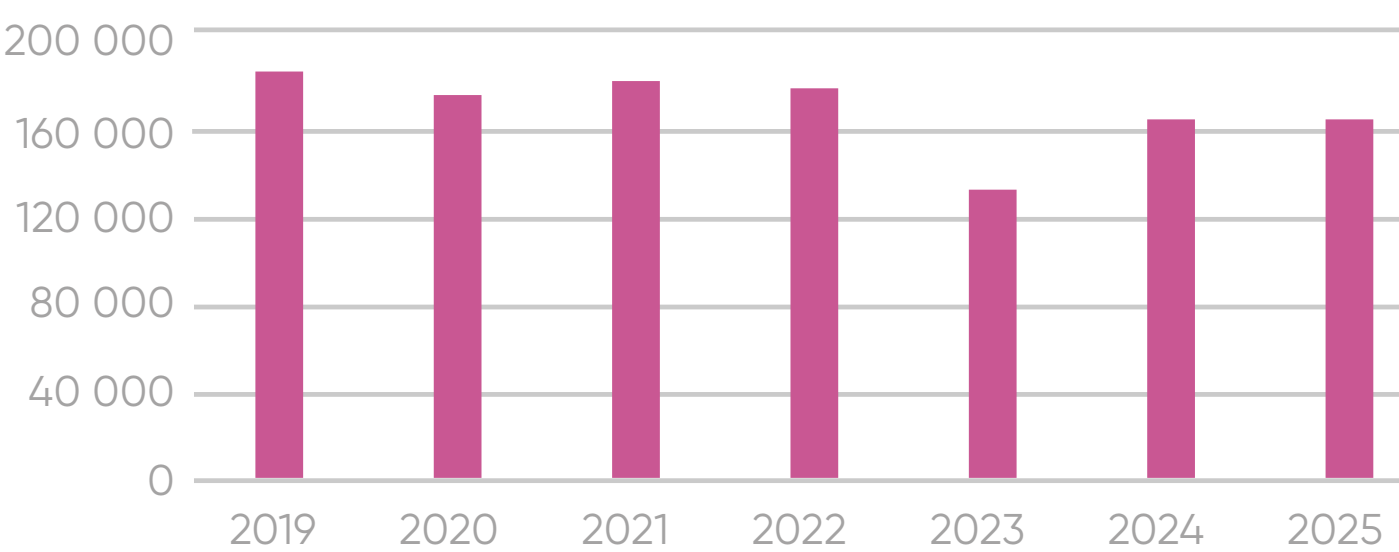
Ujęcia własne wody podziemnej



Pobór wody z Wisły



Zakup wody z sieci wodociągowej



4.5 Woda i ścieki

Ścieki

Aktualnie huta odprowadza głównie wody pochłonicze, ścieki sanitarne oraz opadowe. Wszystkie ścieki kierowane są, poprzez system kanalizacji miejskiej, do oczyszczalni Czajka. Zakład nie odprowadza żadnych ścieków bezpośrednio do rzeki Wisły, ani do gleby. Ścieki z obiektów zakładu podlegają okresowym kontrolom.

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 terenu do rekultywacji. Proces ten jest już na ukończeniu.

Proces likwidacji składowiska polega na wydobyciu odpadów pohutniczych, 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 wykorzystane były wcześniej w procesie. Dzięki takiemu podejściu nie zużywamy dodatkowych, pierwotnych zasobów, a potencjalne odpady zostają ponownie wykorzystane w procesie produkcyjnym.

W ArceloMittal Warszawa stal produkowana jest w 100% w oparciu o cykl, polegający na przetapianiu złomu w elektrycznym piecu łukowym. Stal ma praktycznie nieograniczony potencjał w zakresie recyklingu. Każdego dnia wykorzystywanych jest średnio 20 tysięcy ton złomu, czyli odpadu, który w warszawskiej Stalowni stanowi surowiec wykorzystywany w procesie produkcji stali.

W 2025 r. Zakład wyprodukował 504 165 ton stali wykorzystując do tego 599 728 ton złomu stalowego.

Wychwytywane przez system odpylania na Stalowni pyły przekazywane są w całości do zakładu ZGH Bolesław S.A w Bukownie który odzyskuje z nich cynk.

Zgorzelina walcownicza trafia do 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.

Odpady opakowaniowe są w całości przekazywane do odzysku.

Zdecydowana większość zużytych olejów odpadowych jest w niskim stopniu zanieczyszczenia i przekazywana do recyklingu, pozostałe oleje, które nie nadają się do rafinacji oddajemy do unieszkodliwienia.



Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem [t] w 2025 r.:		Całkowita waga odpadów wytworzonych	W tym przekazanych do uprawnionych odbiorców
2024	Niebezpiecznych	8 305	8 305
	Innych niż niebezpieczne	96 334	20 816
2025	Niebezpiecznych	9 713	9 711
	Innych niż niebezpieczne	100 648	14 223

Stal najwyższej jakości

5

5.1 Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania

Stal stanowi podstawowy składnik nowoczesnej gospodarki. Dostarczane przez ArcelorMittal Warszawa produkty gwarantują rozwój motoryzacji, wykorzystywane są w energetyce i tworzą nowoczesne budownictwo w kluczowych ośrodkach rozwoju w Polsce i na świecie. Zakład w 2025 roku wyprodukował 504 165 ton stali.

Misją ArcelorMittal Warszawa jest produkcja wyrobów stalowych spełniających wymagania i oczekiwania klientów. Działalność spółki opiera się na zasadach zrównoważonego rozwoju, ukierunkowanego na osiąganie celów ekonomicznych. Jednocześnie firma dąży do zachowania najwyższych standardów w zakresie technologii, jakości, BHP, ochrony środowiska i energetyki oraz zapewnia zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i innymi wymaganiami.

Priorytety ArcelorMittal Warszawa:

- | Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dążenie do osiągnięcia i utrzymania wysokich standardów BHP;
- | Ciągłe doskonalenie jakości procesów i wyrobów;
- | Systematyczna poprawa wyników ekonomicznych;
- | Realizowanie działań zgodnie z przepisami prawnym i innymi regulacjami dotyczącymi działalności zakładu;
- | Zmniejszenie negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne;
- | Poszanowanie praw człowieka oraz budowanie partnerskich relacji z otoczeniem.

Firma powyższe cele realizuje 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;

ArcelorMittal Warszawa jako przedsiębiorstwo działające na wolnym i konkurencyjnym rynku opiera swoją działalność na budowaniu partnerskich relacji z klientami i dostawcami w celu realizacji przyjętych celów ekonomicznych. Spółka prowadzi przemysłową i efektywną gospodarkę zasobami naturalnymi oraz mediami energetycznymi, w tym dokonuje zakupów energooszczędnych produktów i usług. Podejmowane w firmie działania ukierunkowane są na minimalizację niezgodności wyrobów i procesów, a także zapobieganie awariom.

Istotnym elementem działalności jest również odpowiedzialne zarządzanie wpływem na środowisko, obejmujące efektywną gospodarkę odpadami, ograniczanie emisji pyłów, gazów i hałasu, a także działania na rzecz

zachowania bioróżnorodności na terenie Spółki i w jej bezpośrednim otoczeniu. Spółka dąży do minimalizowania negatywnego oddziaływania na lokalne ekosystemy oraz prowadzi stały monitoring i doskonalenie warunków pracy i wpływu na środowisko.

W obszarze bezpieczeństwa pracy ArcelorMittal Warszawa koncentruje się na identyfikacji i ograniczaniu zagrożeń oraz ryzyk, zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a także analizie przyczyn incydentów i podejmowaniu działań proaktywnych. Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie pracowników poprzez konsultacje i współudział w działaniach związanych z jakością, bezpieczeństwem, środowiskiem i efektywnym wykorzystaniem energii, jak również systematyczne podnoszenie ich kwalifikacji, wiedzy i świadomości.

Spółka prowadzi otwarty dialog ze społecznością lokalną oraz innymi interesariuszami w zakresie działalności gospodarczej, bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Jednocześnie stosuje standardy programu zgodności ArcelorMittal oraz utrzymuje i rozwija systemy zarządzania zgodne z międzynarodowymi normami ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 45001 i ISO 50001, z uwzględnieniem wymagań ZKP, PED, Suststeel i ResponsibleSteel. Ważnym elementem działalności pozostaje także utrzymywanie i rozwój certyfikacji 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, przeprowadzanych raz w roku.

5.2 Stal w przyszłości

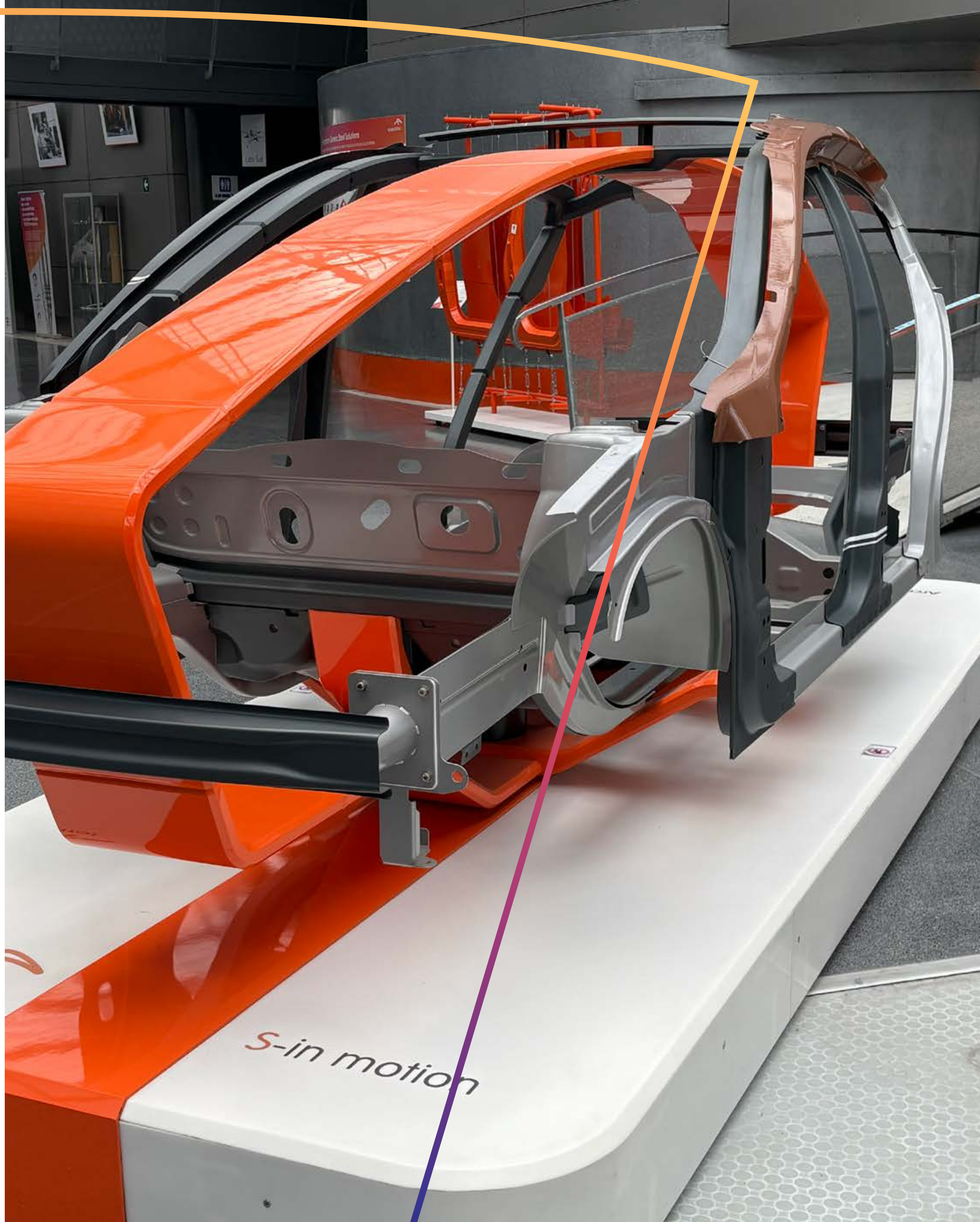
Stal jest materiałem, który można w pełni poddać recyklingowi bez utraty jego właściwości.

Ponadto jest najbardziej cyrkularnym materiałem na świecie – aż 85% światowej stali jest przetwarzana ponownie.

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 z wysokimi kosztami energii. Dodatkowo europejscy producenci muszą ponosić opłaty za każdą tonę wyemitowanego CO₂ w ramach systemu EU ETS, co nie dotyczy ich konkurentów spoza Unii Europejskiej, skutkuje jednak napływem stali produkowanej na nierównych zasadach.

Grupa ArcelorMittal, mając świadomość potrzeby redukcji śladu węglowego, zadeklarowała, że do 2030 r. obniży emisje dwutlenku węgla w Europie o 10% względem 2018 r. Do 2050 r. natomiast będzie całkowicie neutralna pod tym względem. Będzie to możliwe dzięki technologii DRI-EAF, czyli instalacjom bezpośredniej redukcji żelaza połączonym z budową elektrycznych pieców zasilanych energią odnawialną.



5.3 Łańcuch dostaw

ArcelorMittal Warszawa jest firmą odpowiedzialną społecznie, co oznacza wybieraniem do współpracy rzetelnych partnerów i kontrahentów. Firma utrzymuje relacje biznesowe z około trzema tysiącami podmiotów, spośród których każdy jest zobowiązany do przestrzegania zasad etyki biznesu, praw człowieka oraz ochrony środowiska.

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

Przedsiębiorstwo działa w oparciu o określone zasady współpracy, zdefiniowane w następujących dokumentach:

1. Warunki ogólne wykonywania usług na terenie przedsiębiorstwa ArcelorMittal Warszawa Sp. Z o. o.;
2. Ogólne Warunki Zakupu Usług w ArcelorMittal Warszawa;
3. Ogólne Warunki Zakupu Materiałów w ArcelorMittal Warszawa;
4. Klauzule kontraktowe ArcelorMittal Warszawa Sp. Z o. o.;
5. Warunki Odbiorowe złomu ArcelorMittal Warszawa Sp. Z o. o.;
6. Kodeks Odpowiedzialnego pozyskiwania dostaw.

Dostawcy zakładu 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.

W biznesie istotna jest sprawna i niezakłócona komunikacja w relacjach biznesowych, dlatego firma używa platformy ARIBA Sourcing, która służy do prowadzenia procesów zakupowych i przetargów.

5.4 Nasze wyroby

Produkty powstające na bazie stali pochodzącej z ArcelorMittal Warszawa obecne są w wielu gałęziach gospodarki – w postaci pełnych produktów i półproduktów.

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.

Zakład posiada wyposażenie pozwalające produkować wyroby z zastosowaniem różnych rodzajów obróbki cieplnej tj:

- | zmiękczenie;
- | odprężanie;
- | obróbka na uzyskanie struktury (FP);
- | sferoidyzacja;
- | normalizacja;
- | ulepszanie cieplne.

Gatunki Stali

W ArcelorMittal Warszawa produkowany jest szeroki asortyment stali. Ze względu na ich przeznaczenie stal rozróżniamy na:

- | 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.

Stal niskoemisyjna

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

Wszystkie wyroby zakładu powstają w procesie recyklingu złomu w łukowym piecu elektrycznym, zasilanym w coraz większym stopniu energią produkowaną w oparciu o źródła odnawialne. Zastosowanie XCarb® w porównaniu z tradycyjnymi metodami produkcji stali pozwala na oszczędność CO₂ 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.

W 2025 r. wyprodukowaliśmy łącznie 28560 tys. ton stali pod marką XCarb®, dostarczonych do naszych klientów głównie w postaci prętów żebrowanych.



Stal najwyższej jakości

5.5 Wykorzystanie stali z ArcelorMittal Warszawa

Wyroby ArcelorMittal Warszawa w postaci prętów żebrowanych produkowane są dla budownictwa, z przeznaczeniem do zbrojenia elementów i konstrukcji żelbetowych i w budownictwie komunikacyjnym. Z prętów żebrowanych wykonywane są również konstrukcje stalowe do platform technicznych do wiatraków morskich.

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, zawieszek, czy łożysk. Pręty te wykorzystywane są również w konstrukcjach stalowych.



Pręty żebrowane są wykorzystywane również do budowy tunelu łączącego Danię z Niemcami.

Niskoemisyjna stal ArcelorMittal Warszawa została wykorzystana na budowie metra w Hamburgu.

Pręty kriogeniczne typu Krybar® wykorzystywane są do zbrojenia zbiorników LPG, LNG w temperaturach projektowych do -170oC. Projekty z wykorzystaniem tego materiału są realizowane na całym świecie, między innymi w Azji, Afryce, Europie, Ameryce. ArcelorMittal Warszawa zapewnia klientom nie tylko wyroby stalowe o najwyższej jakości, ale również doradztwo techniczne i sprawną obsługę na najwyższym poziomie. Wyroby ze stali jakościowej

Lista zrealizowanych projektów z użyciem stali z ArcelorMittal Warszawa:

- | Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN
- | Varso Tower
- | Warszawskie Metro
- | Stadion Miejski Legii Warszawa im. Marszałka J. Piłsudskiego
- | Most im. Tadeusza Mazowieckiego w Rzeszowie

5.6 Inwestycje

Projekty

Zakład jest regularnie modernizowany. W 2025 r. nakłady inwestycyjne przekroczyły w sumie 45 mln PLN. Wybrane projekty inwestycyjne prowadzone w ArcelorMittal Warszawa w 2025 r.:

- | Walcownia – modernizacji kołyski klatki 12, modernizacja nożycy M450
- | Stalownia – modernizacja systemu chłodzenia sklepienia pieca elektrycznego EAF, instalacja i rozruch nowego filtra, który zwiększył efektywność odpylania pieca EAF.
- | Wykańczalnia – przedłużenie stołu linii B
- | Infrastruktura – nowa droga na Wykańczalnię, przejazd kolejowy przy ul Wólczyńskiej



5.7 Projekty IT

Nowoczesne hutnictwo wymaga inwestycji w nowe technologie i implementację odpowiednich narzędzi IT. W ArcelorMittal Warszawa konsekwentnie rozwijamy rozwiązania IT wspierające koncepcję Przemysłu 4.0, koordynowane przez wewnętrzny zespół IT we współpracy z innymi obszarami organizacji.

W 2025 roku kluczowe były dwa projekty realizowane zgodnie z wymaganiami Ministerstwa Finansów. Wdrożenie KSeF, zintegrowanego z systemem ERP, usprawniło proces wystawiania i odbioru faktur oraz znacząco podniosło poziom bezpieczeństwa, eliminując ryzyko fałszywych dokumentów. Równolegle przygotowano spółkę do nowego obowiązku sprawozdawczego JPK_CIT (JPK_KR_PD), obejmującego księgi rachunkowe i środki trwałe, w tym mapowanie kont oraz raportowanie przychodów i kosztów.

W obszarze infrastruktury i cyberbezpieczeństwa rozpoczęto migrację części zasobów do chmury oraz działania na rzecz dalszej separacji sieci IT, zwiększające odporność środowiska na incydenty cybernetyczne.

W 2025 roku zaktualizowano także Program Szkoleń Dotyczących Cyberbezpieczeństwa. Cztery moduły online, dostępne dla wszystkich pracowników, wzmacniają świadomość zagrożeń cyfrowych i wspierają budowanie kultury bezpieczeństwa informacji w spółce.

Jesienią 2025 roku oddano do użytku nowy intranet ArcelorMittal Warszawa, uruchomiony w ramach wytycznych grupy i oparty na platformie SharePoint. Nowe narzędzie stało się centralnym punktem dostępu do informacji dla pracowników – obejmuje m.in. aktualności, dokumenty, komunikaty oraz sekcje tematyczne takie jak BHP, sprawy personalne czy informacje o działach i komitetach. Wdrożenie nowego intranetu wspiera spójną komunikację wewnętrzną oraz ujednolicenie standardów cyfrowych w Grupie ArcelorMittal.

O raporcie



6.1 Informacje o raporcie

Oddajemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Warszawa. Raport obejmuje okres od 1 stycznia 2025 do 31 grudnia 2025 r. Dane zawarte w raporcie dotyczą Spółki ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o. (chyba, że w treści raportu 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 niniejszym 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 zarządzania 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 będą mieli Państwo pytania dotyczące treści i opisywanych działań, prosimy o kontakt:

Ewa Szewczyk

Ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Data publikacji: lipiec 2026

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

W przygotowaniu raportu wsparli nas:

- | Ewa Karpińska
- | Małgorzata Węclawek
- | Agnieszka Kubacka
- | Dorota Pietrzyk
- | Maja Śmiechowska
- | Błażej Soćko
- | Zbigniew Kołak
- | Karolina Głowacka
- | Barbara Hajdas
- | Anna Kukla
- | Grzegorz Kamiński
- | Marek Kałyńczak
- | Mariusz Kubacki
- | Artur Gierwatowski
- | Agnieszka Gałka-Woźniak
- | Franciszek Labus
- | Autor zdjęć okładowych: Adam Szymański

6.2 Tabela GRI

Ujawnienia profilowe

Profil organizacji			
GRI 102-1	General Disclosures 2016	Nazwa organizacji	okładka, 5, 6
GRI 102-2	General Disclosures 2016	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	5, 38-39
GRI 102-3	General Disclosures 2016	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	5
GRI 102-4	General Disclosures 2016	Lokalizacja działalności operacyjnej	5
GRI 102-5	General Disclosures 2016	Forma własności i struktura prawna organizacji	10
37GRI 102-6	General Disclosures 2016	Obsługiwane rynki	5, 37, 39
GRI 102-7	General Disclosures 2016	Skala działalności	5-6
GRI 102-8	General Disclosures 2016	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	19-24
GRI 102-9	General Disclosures 2016	Opis łańcucha dostaw	37
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 2025	11
GRI 102-11	General Disclosures 2016	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.	11-12
GRI 102-12	General Disclosures 2016	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	7-8, 11-12
GRI 102-13	General Disclosures 2016	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	9
STRATEGIA			
GRI 102-14	General Disclosures 2016	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	3
GRI 102-15	General Disclosures 2016	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	6-8
ETYKA I INTEGRALNOŚĆ			
GRI 102-16	General Disclosures 2016	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	7-12
GRI 102-17	General Disclosures 2016	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych	11-12
ŁAD KORPORACYJNY			
GRI 102-18	General Disclosures 2016	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	10-12
GRI 102-20	General Disclosures 2016	Odpowiedzialność zarządu za tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe	11-12

6.2 Tabela GRI

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY			
GRI 102-40	General Disclosures 2016	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	9
GRI 102-41	General Disclosures 2016	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	22
GRI 102-42	General Disclosures 2016	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	9
GRI 102-43	General Disclosures 2016	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	9
GRI 102-44	General Disclosures 2016	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	9, 25–26
PROCES RAPORTOWANIA			
GRI 102-45	General Disclosures 2016	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	41
GRI 102-46	General Disclosures 2016	Proces definiowania treści raportu	41
GRI 102-47	General Disclosures 2016	Zidentyfikowane istotne tematy	41
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	41
GRI 102-51	General Disclosures 2016	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	Lipiec 2025
GRI 102-52	General Disclosures 2016	Cykl raportowania	41
GRI 102-53	General Disclosures 2016	Dane kontaktowe	41, 47
GRI 102-54	General Disclosures 2016	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	41
GRI 102-55	General Disclosures 2016	Indeks treści GRI	42–46
GRI 102-56	General Disclosures 2016	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	41

UJAWNIECIA SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW RAPORTOWANIA

TEMATY EKONOMICZNE			
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: JAKOŚĆ I ROZWÓJ PORTFOLIO PRODUKTÓW			
GRI 103-1	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	3, 6–8
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	7–8, 11–12, 37–39
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	7–8, 11–12, 37–39
GRI 201-1	Wyniki ekonomiczne 2016	Bezpośredni wpływ ekonomiczny	5
GRI 201-2	Wyniki ekonomiczne 2016	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	7–8, 11–12, 37–39
GRI 203-2	Wyniki ekonomiczne 2016	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny i skala oddziaływania	7–8, 11–12, 37–39
GRI 204-1	Praktyki zakupowe 2016	Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji (dostawcy kluczowych surowców)	7–8, 11–12, 37–39
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	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	11–12
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	11–12
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	11–12
GRI 205-1	Antykorupcja 2016	Działania organizacji/jednostki biznesowe oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	12
GRI 205-2	Antykorupcja 2016	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji	12
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	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	6–9, 28–34
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	6–9, 11–12, 28–34
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	6–9, 11–12, 28–34
GRI 301-1	Surowce 2016	Zużyte surowce	28, 32–34, 37
GRI 302-1	Energia 2016	Zużycie energii wewnątrz organizacji	32
GRI 303-1	Woda i ścieki 2018	Działania związane z wodą jako wspólnym zasobem	33–34
GRI 303-2	Woda i ścieki 2018	Zarządzanie skutkami zrzutów wody	33–34

6.2 Tabela GRI

GRI 303-3	Woda i ścieki 2018	Pobór wody	33
GRI 305-1	Emisje 2016	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	28-31
GRI 305-2	Emisje 2016	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	28
GRI 305-5	Emisje 2016	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	28, 30-31
GRI 305-7	Emisje 2016	Emisje związków NOx i SOx i inne emisje do powietrza	30-31
Wł. wskaźnik	Emisje 2016	Inwestycje poprawiające efektywność i wpływające na ograniczenie negatywnego wpływu środowiskowego firmy	28-30, 32-34, 39
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ROLA STALI I PROCESÓW PRODUKCJI W GOSPODARCE OBIEGU ZAMKNIĘTEGO / ODPADY.			
GRI 103-1	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	6-8, 28-29
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	6-8, 28-34
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	6-8, 28-34
GRI 306-1	Ścieki i odpady 2020	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	33-34
GRI 306-2	Ścieki i odpady 2020	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	33-34
GRI 306-3	Ścieki i odpady 2020	Wytworzone odpady	33-34
GRI 307-1	Zgodność środowiskowa 2016	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/ lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.	33-34
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	6-8, 14-17
GRI 103-2	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	6-8, 14-17
GRI 103-3	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	6-8, 14-17
GRI 403-1	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	14-16
GRI 403-2	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	14-16
GRI 403 3	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	14-17
GRI 403-4	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	14-17
GRI 403-5	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	14-17
GRI 403-6	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Programy promocji zdrowia dla pracowników	14-17
GRI 403-7	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Zapobieganie i mitygacja zagrożeń w obszarze BHP bezpośrednio związanych z jej działalnością operacyjną	14-17
GRI 403-9	Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Urazy związane z pracą	14

6.2 Tabela GRI

ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WARUNKI ZATRUDNIENIA			
GRI 103-1	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	6–9
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	6–9
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	6–9
GRI 401-1	Zatrudnienie 2016	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników.	19–20
GRI 401-2	Zatrudnienie 2016	Benefity dla pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	22
GRI 405-1	Różnorodność i równość szans 2016	Różnorodność ciał nadzorczych i pracowników	10, 19–20
GRI 404-1	Szkolenia i edukacja 2016	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika	24
GRI 404-2		Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	24
GRI 404-3		Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	24
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: STRATEGIA ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO I DIALOG Z LOKALNĄ SPOŁECZNOŚCIĄ			
GRI 103-1	Podjęcie do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	6, 9
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania 2016	Podjęcie do zarządzania tematami zidentyfikowanymi jako istotne	6–9, 23, 25–26
GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania 2016	Ewaluacja podjęcia do zarządzania w ramach tematów zidentyfikowanych jako istotne	6–9, 23, 25–26
Wł. wskaźnik		Skala i efekty wolontariatu pracowniczego	25–26
Wł. wskaźnik	Nie dotyczy	Skala i efekty innych projektów społecznych	25–26

Inteligentna stal
– dla nas i dla naszej planety

ArcelorMittal Warszawa
ul. Kasprzowicza 132
01-949 Warszawa

arcelormittal-warszawa.com