

4.2. Emisje

Wkładamy wiele wysiłku w inwestycje i rozwiązania, które redukują związane z naszą działalnością emisje do powietrza. Oczekują tego zarówno nasz właściciel i regulatorzy, jak i społeczności lokalne, których znaczącą część stanowią nasi pracownicy i ich rodziny.



Perspektywa globalna: zapobieganie zmianom klimatu i dostosowanie się do restrykcyjnych wymogów UE



Perspektywa lokalna: nasz wpływ na stan środowiska naturalnego związany z emisją zanieczyszczeń

207 mln zł

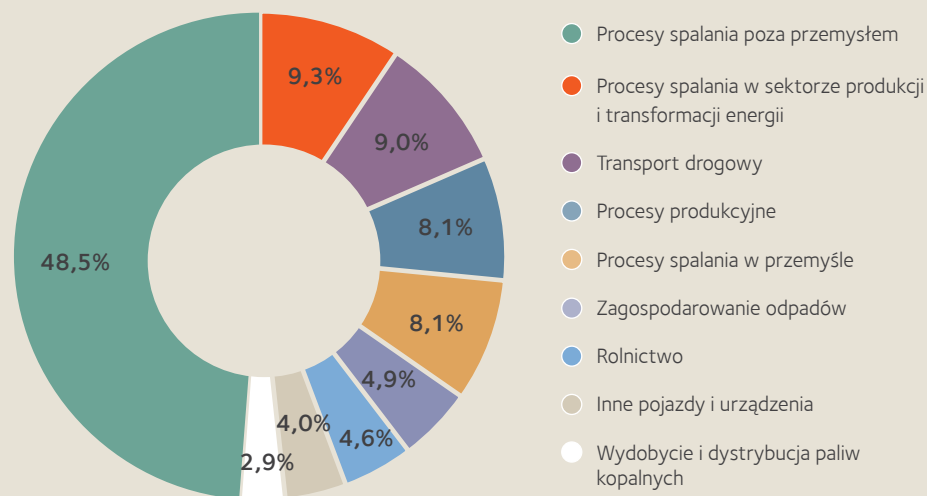
- wartość projektów środowiskowych w Dąbrowie Górniczej, które planujemy rozpocząć w latach 2017-2018

Pyły **PM_{2,5}** i **PM₁₀** to zawieszone pyły drobnocząsteczkowe, emitowane do powietrza przez wiele typów źródeł, w tym przez przemysł. Dalsza redukcja emisji pyłów jest jednym z naszych priorytetów. Według danych Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami 52 proc. emisji pyłu PM₁₀ i 87 proc. emisji benzo(a)pirenu pochodzi z komunikacji i ogrzewania domów.

Raport opublikowany w 2016 roku przez UN Global Compact podaje, że głównymi źródłami emisji pyłów PM₁₀ w Polsce są procesy spalania poza przemysłem oraz transport drogowy. Źródłem pyłów są również procesy produkcyjne i spalanie w przemyśle – to ok. 13,5 proc. wszystkich źródeł emisji PM_{2,5} w Polsce.

Z kolei Program Ochrony Powietrza dla Woj. Małopolskiego wskazuje, że średnie udziały źródeł przemysłowych w stężeniach notowanych na stanowiskach pomiarowych sięgają 2 proc. dla stężeń średniorocznych pyłu PM₁₀.

Źródła emisji pyłu PM₁₀ w 2014 roku w Polsce*



*Źródło: Publikacja UN Global Compact 2016 „Zrównoważone miasta. Życie w zdrowej atmosferze”; za Krajowym bilansem emisji SO₂, NO_x, CO, NH₃, NMLZO, pyłów, metali ciężkich i TZO za lata 2013 – 2014 w układzie klasyfikacji SNAP i NFR, Raport podstawowy; Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami, Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2016.



Nie istnieje bezemisyjna technologia produkcji stali. Nasza działalność wiąże się z emisjami, ale działamy zgodnie z pozwoleniami, a za korzystanie ze środowiska wnosimy wymagane prawem opłaty. W 2016 roku w żadnym z naszych oddziałów nie przekroczyliśmy określanych przez regulatora rocznych limitów emisji pyłów. Dzięki naszym działaniom zrealizowanym w krakowskiej hucie emisja pyłu z tego zakładu to dziś jedynie 10 proc. emisji z roku 2004. Priorytetem dla nas jest ograniczenie emisji pyłowej z naszych zakładów. Modernizujemy urządzenia odpylające, które zatrzymują w hutach w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie rocznie prawie 250 tys. ton pyłu. Jest to pył, który nie trafia do atmosfery.

Sylwia Winiarek
rzecznik prasowy ArcelorMittal Poland



Naszym priorytetem jest ograniczenie emisji pyłowych do środowiska. Wśród największych inwestycji w tym zakresie należy wymienić modernizację taśm spiekalniczych 1 i 3 wraz z systemem odpylania oraz modernizację systemu odpylania w stalowni w oddziale w Dąbrowie Górniczej. Najbliższe 2 lata to dla nas intensywne prace zmniejszające emisje w tej lokalizacji. Ponadto w ramach działań mających na celu ograniczenie emisji zanieczyszczeń do powietrza w roku 2017 m.in. przeprowadzimy remont baterii koksowniczej w koksowni w Zdziechowicach. Kluczowe znaczenie dla ograniczenia emisji pyłów ma również przeprowadzona w 2016 roku modernizacja wielkiego pieca w Krakowie.

Jolanta Zawitkowska
Eko-Ambasador ArcelorMittal Poland



Naszym priorytetem jest **ograniczenie emisji pyłowych**

Tabela. Emisja pyłów zawieszonych (PM10) do powietrza wg wagi [Mg]

Lokalizacja	Pył zawieszony PM10 [Mg] w 2016 roku
Dąbrowa Górnicza	1567,16
Kraków	199
Zdziechowice	90
Świętochłowice	3
Sosnowiec	2
Chorzów	0

Tabela. Emisja związków NOx, SOx do powietrza według rodzaju związku i wagi [Mg]

Lokalizacja	NOx	SOx
Dąbrowa Górnicza	4287	4576
Kraków	455	117
Zdziechowice	2516	1092
Świętochłowice	64	1
Sosnowiec	94	53
Chorzów	26	0



Zdarzenia awaryjne

W 2016 roku miały miejsce dwie tzw. nieorganizowane emisje pyłów w Dąbrowie Górniczej, które były spowodowane awariami: w kwietniu zwiększona emisja z odpylni pieca kadziowego (69,83 kg pyłu, tj. 1,63 proc. rocznej emisji wszystkich pyłów z tego obiektu) oraz jednogodzinna emisja z wielkiego pieca nr 2 w listopadzie (100 kg pyłów, tj. ok. 0,9 proc. rocznej emisji wszystkich pyłów z tego obiektu).

W Krakowie 9 czerwca wystąpiły dwa zdarzenia awaryjne w koksowni: wybite ssawy gazu koksowniczego i przedostanie się ścieków fenolowych do kanalizacji burzowej na terenie naszego zakładu. Ścieki nie dostały się do otoczenia; zostały zatrzymane w zakładowej końcowej oczyszczalni ścieków. Wybite ssawy gazu koksowniczego spowodowało konieczność spalania jego nadmiaru w tzw. wydmuchach, dlatego też można było tego dnia przez ok. 20 minut obserwować płomienie nad baterią koksowniczą. Był to wynik kontrolowanego procesu spalania gazu.

Wszelkie awarie zgłaszamy do Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska i – zgodnie z naszymi szczegółowymi procedurami postępowania w tego typu sytuacjach – jak najszybciej podejmujemy działania naprawcze.

Opłacone w 2016 roku kary środowiskowe

- 47 627,10 zł za stwierdzone w 2015 roku przekroczenie limitu emisji pyłu z hali lejniczej wielkiego pieca w Krakowie.

Stan obecny: po wykonanej w trakcie remontu wielkiego pieca nr 5 w 2016 roku modernizacji elektrofiltrów, emisja z elektrofiltra hali lejniczej już teraz spełnia wymogi, które wchodzą w życie w 2018 roku.

- 643 404,00 zł za emisję hałasu w 2011 roku z terenu Bazy Przeładunku Rud w Sławkowie. Kara została uiszczona za lata ubiegłe w związku z tym, że wykonane przez nas działania wyciszające pomimo ograniczenia emisji hałasu o 5-10 dB nadal nie pozwoliły na dotrzymanie dopuszczalnych norm.

Stan obecny: kontynuujemy działania wyciszające w rejonie bazy w Sławkowie.

Emisje dwutlenku węgla

Produkcja koksu i stali wiąże się z emisjami gazów cieplarnianych. Procesy te są wysoko energochłonne, a to wiąże się z emisjami CO₂. Dlatego tak ważne jest dla nas uruchomienie procesu modernizacji elektrocieplowni należącej do spółki TAMEH. Elektrocieplownia ta znajduje się na terenie ArcelorMittal Poland w Krakowie i dostarcza nam energię wykorzystywaną w procesach produkcyjnych. Jej modernizacja m.in. zmniejszy emisje gazów cieplarnianych.

Tabela. Wskaźnik emisji CO₂ w przeliczeniu na tonę naszego wyrobu (stali i koksu).

	2014	2015	2016
Emisje w przeliczeniu na tonę stali (huty zintegrowane Kraków i Dąbrowa Górnicza)	1,46	1,14	1,15
Emisje w przeliczeniu na tonę koksu (koksownia w Zdzeszowicach)	0,31	0,29	0,29



Metody ograniczania emisji CO₂ oraz bardziej ekologiczne działania będą coraz ważniejsze. Zdajemy sobie sprawę z ekologicznych wyzwań dla świata i chcemy przyczynić się – najbardziej jak to możliwe – do realizacji celów klimatycznych ustalonych przez Europę. Ważne jest zintensyfikowanie naszych planów i projektów mających na celu ograniczenie emisji dwutlenku węgla.

Geert Van Poelvoorde

dyrektor generalny ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie



4.3. Kluczowe inwestycje

W 2016 roku zrealizowaliśmy inwestycje strategiczne dla minimalizacji emisji pyłów, gazów cieplarnianych i innych parametrów środowiskowych. Do 2018 roku kontynuujemy intensywne prace modernizacyjne ujęte w naszym planie.

Koksownia w Zdzeszowicach



- Zakończona modernizacja wydziału węglopochodnych.



Efekty:

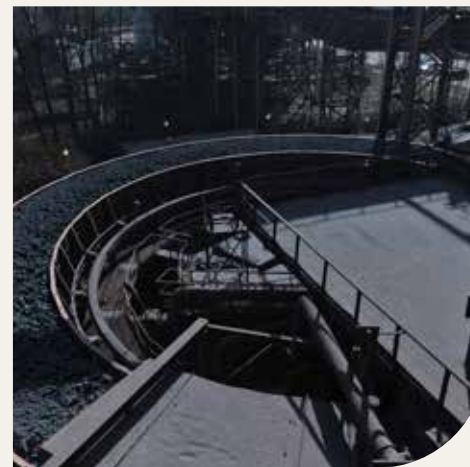
- Eliminacja emisji do powietrza, m.in. aerozoli kwasu siarkowego.

Realizując modernizację wydziału węglopochodnych w Zdzeszowicach spełniliśmy na dwa lata przed terminem unijne wymagania najlepszych dostępnych technik (Best Available Technologies) w zakresie dopuszczalnych poziomów emisji środowiskowych. Wymagania te obowiązują od 2018 roku. 205 mln złotych zainwestowanych w nowe technologie ograniczy m.in. emisje tlenków siarki, które powstają w procesach produkcji koksu jak i znacząco poprawi warunki pracy załogi.

205 mln zł

– wartość modernizacji wydziału węglopochodnych w Zdzeszowicach

Dąbrowa Górnicza



- Modernizacja taśmy spiekalniczej nr 1 i 3 i systemu odpylania (zakończenie w 2018).

- Modernizacja odpylania pierwotnego i wtórnego stalowni (zakończenie w 2018).

- Ograniczenie emisji hałasu w bazie przeładunku rud.



Efekty:

- Znaczące ograniczenie emisji pyłów i gazów cieplarnianych do powietrza.
- Ograniczenie hałasu.

Modernizacja systemu odpylania w dąbrowskiej stalowni to kolejny po projekcie modernizacji taśm spiekalniczych nr 1 i 3 projekt środowiskowy, jaki uruchamiamy w naszym dąbrowskim oddziale. To najlepszy dowód na to, że kwestie ochrony środowiska traktujemy z najwyższą powagą. Modernizacja systemu odpylania dąbrowskiej stalowni pozwoli nam nie tylko dotrzymać limitów wynikających z przepisów unijnych, ale i spełnić oczekiwania mieszkańców Dąbrowy Górniczej w zakresie zmniejszania naszego oddziaływania na środowisko.

Geert Verbeeck
dyrektor generalny
ArcelorMittal Poland



ponad

156 mln zł

– łączna wartość projektów środowiskowych realizowanych lub sfinalizowanych w 2016 roku w Dąbrowie Górniczej

Kraków



- Zakończona modernizacja wielkiego pieca, m.in.: wymiana tzw. gara pieca, montaż nowych chłodziń, modernizacja dwóch elektrofiltrów (system odpylania), wymiana i remont nagrzewnic, budowa nowego zamkniętego układu chłodzenia.
- Zakończony remont konwertora nr 3 i jego systemu odpylania.
- Rozpoczęcie modernizacji elektrociepłowni TAMEH. Inwestycja zredukuje: emisję pyłu o 90 proc., tlenków azotu o 83 proc., dwutlenku siarki o 80 proc., tlenku węgla o 40 proc. i dwutlenku węgla o 20 proc.



Efekty:

- Znaczące ograniczenie emisji pyłów i gazów cieplarnianych do powietrza.
- Zmniejszenie poziomu zużycia wody.
- Zwiększona efektywność energetyczna.

Modernizacja wielkiego pieca zapewni produkcję stali w Krakowie przez najbliższe 20 lat. Instalacja ma jeden z najnowocześniejszych układów chłodzenia na świecie. Nowa technologia umożliwia nam zaoszczędzenie dużej ilości wody przemysłowej. Nie musimy już czerpać wody z Wisły na potrzeby chłodzenia tej jednostki. Inwestycja ta umożliwiła także znaczącą redukcję zużycia energii w procesach produkcji stali.



Pracę nowego wielkiego pieca w Krakowie można zobaczyć [tutaj](#). Zapraszamy do obejrzenia filmu o budowie nowego systemu odpylania w dąbrowskiej stalowni. Film jest dostępny [tutaj](#)

Ponad

500 mln zł

– koszt inwestycji zrealizowanych w krakowskiej hucie w 2016 roku

Sosnowiec



- Zakończona modernizacja elektrociepłowni, w tym budowa instalacji odsiarczania i odpylania spalin.



Efekty:

- Eliminacja emisji do powietrza – pyłu i dwutlenku siarki.

O

25%

zredukowaliśmy emisję dwutlenku węgla od początku naszej działalności w Polsce

O

30%

zredukowaliśmy emisję pyłu od początku naszej działalności w Polsce

1

1 mld zł

– koszt dostosowania instalacji ArcelorMittal Poland do dyrektywy o emisjach przemysłowych UE

4.4. Efektywność energetyczna

Efektywność energetyczna przekłada się zarówno na rentowność naszej działalności, jak i na poziom emisji gazów cieplarnianych. Dlatego w 2016 roku kontynuowaliśmy wdrażanie inicjatyw z kompleksowego programu Energize. Są to działania optymalizujące obecne procesy lub zmierzające do zmniejszenia strat ciepła.

W 2016 roku wdrożyliśmy **24 rozwiązania**, które pozwoliły nam **zaoszczędzić na zużyciu energii 17,3 mln zł**.

Zużycie energii spadło o 1,56 proc. w stosunku do roku 2015.



131 695 527 GJ*

– łączne zużycie energii we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland w **2016 roku**



133 786 524 GJ**

– łączne zużycie energii we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland w **2015 roku**

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

** Wartość podana w raporcie za rok 2015 została skorygowana poprzez dodanie zużycia koksu w Dąbrowie Górniczej. Korekta uspołnia wyliczenie za rok 2015 z podejściem do wyliczenia przyjętym na kolejne lata raportowania.



Przykłady naszych działań zwiększających efektywność energetyczną

- Kontynuujemy i udoskonalamy wdrożenie systemu ISO 50001 we wszystkich naszych zakładach, co daje nam możliwość bezpośredniej i szybkiej reakcji na zaobserwowane odchylenia wskaźników energetycznych.
- Zakończyliśmy realizację programu „DriveSave”, realizowanego we współpracy z firmą ABB, którego efektem jest montaż 23 nowych układów falownikowych. Pozwoliło nam to zaoszczędzić ok. 20 GWh energii rocznie.
- Rozpoczęliśmy modernizację elektrociepłowni TAMEH na terenie naszego oddziału w Krakowie.
- Przeprowadziliśmy modernizację stacji pomp nr 3 w Krakowie, co pozwoliło na zmniejszenie zużycia energii i wody oraz na domknięcie obiegu chłodzenia wielkiego pieca nr 5.
- Wyremontowaliśmy wielki piec nr 5 w Krakowie oraz nagrzewnice, co pozwoliło ograniczyć ilość koksu spalanego w piecu.
- Zmodernizowaliśmy wydział węglopochodnych w Zdzeszowicach, dzięki czemu zużyjemy ok. 135 tys. ton pary mniej w skali roku.

4.5. Woda i odpady

Przykłady działań realizowanych w 2016 roku i ich efekty



Budowa nowego, zamkniętego układu chłodzenia wielkiego pieca w Krakowie, a w konsekwencji zaprzestanie poboru wody z basenu portowego (oszczędność ok. 500 tys. m³ wody/rok) oraz zmniejszenie zużycia energii na pompowanie tej wody



Cele na najbliższe lata

Rozbudowa oczyszczalni wód w walcowni gorącej w Krakowie w celu lepszego oczyszczania wód krążących w obiegu zamkniętym

Zakończenie modernizacji oczyszczalni ścieków, doczyszczającej je ze związków refrakcyjnych w koksowni w Zdziezowicach

Kraków – oszczędności zużycia wody

500 000 m³

– H₂O w ciągu roku

56%

– skala recyklingu wody w Dąbrowie Górniczej

Łączny pobór wody według źródła

Lokalizacja	Wody powierzchniowe z rzek [m ³]	Dostawy wody miejskiej i innych przedsiębiorstw wodnych [m ³]	Dostawy wody podziemnej [m ³]	Łączna objętość wody pobranej z dowolnego źródła wody przez organizację [m ³]
Dąbrowa Górnicza	0	13 421 000	0	13 421 000
Kraków	5 216 000	4 000	1 163 000	6 383 000
Zdziezowice	5 188 000	5 000	2 338 000	7 531 000
Świętochłowice	0	243 808	0	243 808
Sosnowiec	67 640	185 570	0	253 210
Chorzów	0	8 701	0	5 980 967

Skala recyklingu wody

Lokalizacja	Objętość wody poddanej recyklingowi / powtórnie zużytej [m ³]	% wody poddawanej recyklingowi*
Dąbrowa Górnicza	13 829 027	56
Kraków	3 587 000	41
Zdziezowice	1 751 000	23
Świętochłowice	0	0
Sosnowiec	140 425	55,5
Chorzów	5 980 967	100

Całkowita masa odpadów

Lokalizacja	Całkowita masa odpadów [Mg]	W tym masa odpadów niebezpiecznych [Mg]	% odpadów własnych poddanych odzyskowi
Dąbrowa Górnicza	3 155 686	301	63,5%
Kraków	703 900	1 800	81%
Zdziezowice	23 020	28	25,2%
Świętochłowice	16 563	587	3,5%
Sosnowiec	45 255	535	0%
Chorzów	9 200	12	0%

*Stosunek ścieków zawróconych do ilości ścieków napływających do oczyszczalni

A woman with long brown hair, wearing a white hard hat with a headlamp, safety glasses, and an orange high-visibility vest over a grey shirt. She is standing in front of a blurred industrial background with bright orange and yellow lights.

5. Jakim jesteśmy pracodawcą

Ambicje zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal:

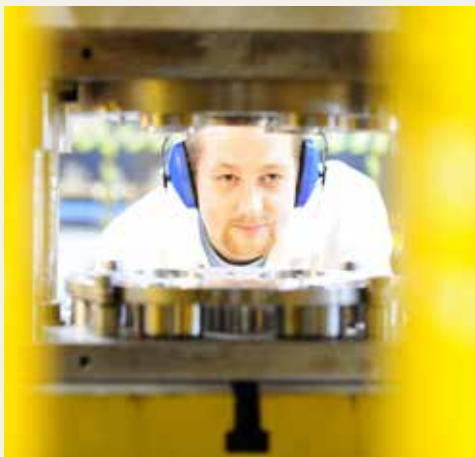
- Zapewnienie pracownikom bezpiecznego, zdrowego i przyjaznego środowiska pracy
- Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów

Bezpieczeństwo, etyka i rozwój

– te trzy słowa określają priorytety ArcelorMittal Poland w miejscu pracy. Wśród nich niezmiennie od lat najważniejsze jest dla nas bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników oraz współpracowników.

Z czego jesteśmy najbardziej dumni?

- Z unikalnego, szeroko zakrojonego programu szkoleń i praktycznych warsztatów. Bezpieczeństwo to MY i tego, jak jego wartość oceniają uczestniczący w nim pracownicy.
- Z zaangażowania naszych pracowników w takie projekty, jak LEARNING WEEK, DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA czy TYDZIEŃ ZDROWIA.
- Z działań, dzięki którym nasi pracownicy mają możliwość lepiej zadbać o swoją kondycję i profilaktykę zdrowotną.



Miarą naszego sukcesu jest osiągnięcie celów strategicznych przez poszczególne segmenty naszej organizacji. Dlatego tak ważne jest stworzenie pracownikom możliwości zdobywania i rozwoju umiejętności, niezbędnych do realizacji celów indywidualnych i zespołowych.”

Agnieszka Woźniak
szef Biura GEDP, Szkoleń i Rekrutacji



5.1. Bezpieczeństwo to MY

Naszym najważniejszym celem pozostaje zero wypadków w miejscu pracy. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników i wszystkich osób, z którymi współpracujemy, wykonując codzienne obowiązki, to nasz priorytet.

Nasza praca wymaga stałej uwagi i wyczulenia na wszelkie niebezpieczne sytuacje, tak aby wypadki przy pracy nie przydarzały się naszym pracownikom ani wykonawcom. Dlatego wdramy szeroko zakrojone działania, które uwrażliwiają nas na potencjalne zagrożenia, zwiększają naszą czujność, a także chronią przed rutynowym podejściem do kwestii bezpieczeństwa.

W 2016 roku rozpoczęliśmy wyjątkowy projekt edukacyjny z zakresu bezpieczeństwa, do którego realizacji przykładamy ogromną wagę. Jeszcze nigdy nasze działania nie były realizowane w ten sposób i z takim naciskiem we wszystkich oddziałach firmy jednocześnie. Projekt Bezpieczeństwo to MY nie jest kolejnym, regularnym szkoleniem z BHP. Formuła, podobnie jak skala warsztatów realizowanych w ramach tego projektu jest unikatowa. Skupiamy się na praktycznym wymiarze przeciwdziałania wypadkom w naszej codziennej pracy.

Szkoleniami są objęci wszyscy pracownicy operacyjni i mistrzowie. Każdy z uczestników programu bierze udział w cyklu 5 dni praktycznych warsztatów. Projekt ma pomóc naszym pracownikom zmienić sposób, w jaki postrzegają bezpieczeństwo w pracy, dokonać przejścia z myślenia „ja muszę” na myślenie „ja chcę”.

- W 2016 roku w ramach projektu w **148** szkoleniach wzięło udział **2140** osób
- Naszym celem na 2017 rok jest przeszkolenie kolejnych **4171** osób.
- Do końca 2018 roku w 5-dniowym cyklu szkoleń weźmie udział **10 348** osób – pracowników ArcelorMittal Poland i spółek zależnych.



Bezpieczeństwo to MY to projekt na ogromną skalę. W jego ramach każdy pracownik będzie uczestniczył w 5-dniowym cyklu warsztatów skupiających się na bezpieczeństwie pracy. Wstępem do programu Bezpieczeństwo to MY są szkolenia dla kadry zarządzającej z przywództwa w bezpieczeństwie.

Agnieszka Woźniak
szef Biura GEDP, Szkoleń i Rekrutacji



Warsztaty Bezpieczeństwo to MY doskonale wpisują się w nasz cel: zero wypadków. Wpływają także na zwiększenie świadomości dotyczącej współodpowiedzialności wśród pracowników.

Mirosław Tomana
kierownik wsparcia BHP w krakowskiej koksowni



Badania z ostatnich 20 lat pokazują jednoznacznie, że naprawdę trwałe efekty pracy nad bezpieczeństwem, a wraz z tym odpowiedni poziom prewencji wypadkowej, mogą zostać osiągnięte tylko wtedy, kiedy przedsiębiorstwo, obok poprawy techniki i organizacji pracy, dba o kształtowanie świadomości wszystkich pracowników – od dyrektora po pracownika liniowego. W ten sposób rozwija się kulturę bezpieczeństwa pracy. Dlatego też cykl szkoleń Bezpieczeństwo to MY został oparty o najbardziej efektywne techniki uczenia się ludzi dorosłych, o ich doświadczenia, przemyślenia i odczuwane przez nich emocje.

Joanna Wojakowska
koordynator szkoleń Bezpieczeństwo to MY

Najważniejszą miarą sukcesu projektu Bezpieczeństwo to MY są dla nas pozytywne opinie i bardzo duże zaangażowanie w warsztaty ich uczestników – mistrzów i pracowników produkcji. Ich przekonanie o potrzebie i wartości tego typu praktycznych zajęć znacząco zwiększa szanse na osiągnięcie naszego głównego celu – całkowitej eliminacji wypadków śmiertelnych i ciężkich.

Innym przykładem inicjatyw promujących bezpieczeństwo jest coroczny Dzień Bezpieczeństwa. W 2016 roku w realizowanych w jego ramach różnorodnych działaniach i inicjatywach związanych z bezpieczeństwem wzięło udział **10 487 osób**.



Te warsztaty to dla mnie po raz pierwszy forma zajęć interaktywnych, zmuszających do zaangażowania się, współpracy w grupie, do rozmowy, do analizy zdarzeń, obserwowania. Nie dają tego zwykłe szkolenia behapowskie. To czynne obserwowanie wymusza kolejne kroki: obserwator czynny reaguje, czyli ma odwagę podejść, upomnieć, przypomnieć. Warsztaty pokazują w jakiej formie to zrobić, by kogoś nie urazić, by odniosło to jak najlepszy rezultat.

opinia jednego z uczestników warsztatów



Kluczowym elementem szkolenia Bezpieczeństwo to MY są zajęcia praktyczne, czyli bezpośrednie spotkania z pracownikami w czasie wykonywania powierzonych zadań, podczas których zwracamy uwagę na świadomość wzajemnego bezpieczeństwa. Chcemy mieć pewność, że nie tylko my, pracownicy ArcelorMittal Poland, ale również pracownicy firm zewnętrznych przestrzegają przepisów BHP.

Michał Miszczyk
mistrz utrzymania ruchu w dąbrowskim
Zakładzie Wielkie Piece

Wskaźniki BHP w 2016 roku

Mimo nacisku na prewencję w zakresie bezpieczeństwa, na terenie ArcelorMittal Poland nadal zdarzają się wypadki z udziałem naszych pracowników lub osób zatrudnionych przez inne firmy (spółki zależne, dostawców i podwykonawców).

Tabela. Liczba wypadków, liczba dni straconych i wskaźnik częstotliwości wypadków z udziałem pracowników ArcelorMittal Poland

2015	2016
Liczba wypadków przy pracy pracowników ArcelorMittal Poland	
32	27
Liczba wypadków śmiertelnych pracowników ArcelorMittal Poland	
0	0
Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy	
1440	906
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	
2,51	2,19
Liczba przypadków stwierdzonych chorób zawodowych	
16	10

* Wskaźnik częstotliwości wypadków obliczony wg wzoru: liczba wypadków / liczba zatrudnionych x 1000

Liczba wypadków na terenie zakładów z udziałem osób innych niż pracownicy ArcelorMittal Poland: podwykonawców, dostawców lub pracowników spółek zależnych.

Liczba wypadków z udziałem osób innych niż pracownicy ArcelorMittal Poland	37
Liczba wypadków śmiertelnych z udziałem osób innych niż pracownicy ArcelorMittal Poland	2 (w Zdzeszowicach i Dąbrowie Górniczej)
Liczba wypadków zbiorowych i ciężkich z udziałem osób innych niż pracownicy ArcelorMittal Poland	3 (2 w Krakowie, 1 w Dąbrowie Górniczej)

Zatrudnieni w naszych spółkach zależnych, pracujący na co dzień na terenie naszych zakładów, są objęci programem szkoleń i warsztatów Bezpieczeństwo to MY oraz wszystkimi innymi działaniami z zakresu BHP, tak samo jak nasi pracownicy.

W 2017 roku planujemy wdrożenie autorskiego programu szkoleń z zakresu praktycznego podejścia do bezpieczeństwa dla naszych wykonawców. Przygotowujemy m.in. szkolenie pt. „Przywództwo w bezpieczeństwie”, które będzie prowadzone przez naszych trenerów wewnętrznych dla kadry menedżerskiej firm, z którymi współpracujemy. Ma ono na celu podniesienie kompetencji liderów, którzy mogą wpływać na zachowania pracowników i motywować ich do bezpiecznej pracy.

W ramach działań prewencyjnych z zakresu BHP ściśle współpracujemy ze związkami zawodowymi. Co 4 lata organizujemy wybory społecznych inspektorów pracy, którzy odgrywają ważną rolę w zarządzaniu bezpieczeństwem. Przedstawiciele związków zawodowych są także członkami Głównej Komisji BHP. Zobowiązania ArcelorMittal Poland dotyczące zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy są ujęte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (ZUZP), którym objęci są wszyscy pracownicy, z wyjątkiem najwyższej kadry zarządzającej.

Wdrożyliśmy System Zarządzania PN-N18001:2004 oraz System Zarządzania BS OHSAS 18001.

Dbając o BHP realizujemy m.in.:

- Audyty standardów zapobiegania wypadkom** realizowane przez ekspertów, tzw. liderów centralnych, dzięki którym wskazywane są miejsca i procedury wymagające poprawy, a dobre praktyki przenoszone pomiędzy zakładami.
- Audyty bezpieczeństwa** wykonywane przez mistrzów oraz dozór wyższego szczebla do dyrektora generalnego włącznie.

We współpracy z dostawcami i wykonawcami wdrożyliśmy:

- System oceny wykonawców** „Zarządzanie Konsekwencjami”, czyli cotygodniowy przegląd nieprawidłowości zaobserwowanych podczas audytów prac prowadzonych przez wykonawców.
- Kontakt z wykonawcami – korespondencja i spotkania** w sprawie zaobserwowanych nieprawidłowości, wspólne omawianie możliwych działań naprawczych i prewencyjnych, uzgodnienie planu działań.



W ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie wdrożyliśmy wiele inicjatyw w ramach bezpieczeństwa, które wprowadzamy we wszystkich naszych zakładach europejskiego segmentu wyrobów płaskich. Są to między innymi szkolenia „leadership”, które już zakończyliśmy, czy program Bezpieczeństwo to MY. Bazując na naszym doświadczeniu zdecydowaliśmy iść o krok dalej i zaczęliśmy traktować zdarzenia poważne jak wypadki śmiertelne, ponieważ wiele takich zdarzeń niejednokrotnie mogło skończyć się tragicznie. Taka zmiana pokazała, że idziemy w dobrym kierunku, ponieważ pozwoliła otworzyć oczy wielu osobom. Wprowadziliśmy też zarządzanie wykonawcami poprzez ocenianie ich na podstawie wyników bezpieczeństwa. Inicjatywy te bardzo dobrze się sprawdzają.

Geert Van Poelvoorde
dyrektor generalny ArcelorMittal Europe
– wyroby płaskie.

5.2. Działania na rzecz zdrowia

Nasi pracownicy objęci są profilaktyką zdrowotną i inicjatywami typu Tydzień Zdrowia, a akcje badań profilaktycznych i konsultacji medycznych stwarzają im możliwość skorzystania z dodatkowych badań specjalistycznych. Analogiczną opieką zdrowotną objęci są pracownicy spółek stale świadczących usługi na rzecz ArcelorMittal Poland.

W połowie października obchodziliśmy Tydzień Zdrowia. Ta coroczna inicjatywa obejmuje sportową aktywność i edukację prozdrowotną naszych pracowników. Ich zaangażowanie przekłada się również na konkretną pomoc dla tych, którzy potrzebują szczególnego wsparcia na drodze powrotu do zdrowia. Najważniejszym wydarzeniem organizowanego przez nas Tygodnia Zdrowia jest Marszobiegi Charytatywny ArcelorMittal Poland.

Marszobieg charytatywny 2016 to:

1372 uczestników
9077 kilometrów – pokonanych na trasach w Zdzeszowicach, Krakowie i Dąbrowie Górniczej

5 zł – wpłacone przez ArcelorMittal Poland za każdy przebieg w marszobiegu kilometr – na pomoc w leczeniu i rehabilitacji dzieci pracowników

Pracownicy podczas Tygodnia Zdrowia korzystali z możliwości przebadania się w kardiobusie i osteobusie oraz z badań specjalistycznych dla osób powyżej 40. roku życia. Brali także udział w turnieju tenisa ziemnego, meczu piłki nożnej, Ogólnopolskim Biegu Hutników i w warsztatach z dietetykami. Tydzień Zdrowia był też okazją do oddania krwi dla potrzebujących.

W ramach Tygodnia Zdrowia Fundacja DROGA zorganizowała w Dąbrowie Górniczej mobilny punkt konsultacyjny. Z kolei Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej zapewniła w Krakowie profilaktyczne badania w kardiobusie i badanie poziomu kreatyniny – dostępne dla wszystkich pracowników. Dodatkowo darczyńcy Fundacji mogli skorzystać z badania przepływu krwi metodą Dopplera i USG jamy brzusznej.

Grupa 30 naszych pracowników rozpoczęła w Tygodniu Zdrowia dłuższy program walki o zdrowie i dobrą kondycję w ramach projektu „Schudnij z nami”.

Program „Schudnij z nami” w liczbach:

30 uczestników
6 miesięcy zmagania
6 spotkań z lekarzem i dietetykiem
6 spotkań z psychologiem
3 spotkania z fizjoterapeutą
229 utraconych kilogramów

Pracownicy cenią sobie również programy na rzecz zdrowia realizowane przez nas wraz z Fundacją DROGA, w tym pracowniczy program wsparcia „Nie jesteś sam – zapytaj o drogę”.

Jest to program pomocy pracownikom, których dotknęły negatywne skutki stresu, a także zmagającym się z różnego rodzaju problemami osobistymi. Pomoc ta wyraża się w objętym całkowitą dyskrecją dostępie do bezpłatnych porad specjalistów w zakresie zdrowia psychicznego – psychologów

i psychoterapeutów – oraz pracowników socjalnych. Programy te obejmują porady i doradztwo oraz gwarantują możliwość krótkoterminowej terapii.

Fundacja Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej prowadzi swoją działalność od 25 lat i niezmiennie są to działania w trosce o zdrowie pracowników branży metalurgicznej oraz najbliższych członków ich rodzin: pomoc w ukierunkowaniu leczenia i niezbędnych badań, refundacja leków, trudnodostępnych badań, zabiegów oraz sprzętu rehabilitacyjnego. Pracownicy, którzy ulegli wypadkowi w pracy stanowią priorytet w działaniach Fundacji, które koncentrują się na pomocy medycznej umożliwiającej szybki powrót do zdrowia. Pomoc dotyczy również placówek medycznych, które w sytuacjach kryzysowych mogą liczyć na wsparcie finansowe lub zakup sprzętu medycznego.

- W 2016 roku Fundacja przeznaczyła ponad 419 tys. zł na wsparcie osób fizycznych w postaci refundacji.
- 15 podmiotów i placówek medycznych zostało wspartych kwotą ponad 760 tys. zł w 2016 roku.
- W latach 2011–2015 wsparcie dla placówek medycznych wyniosło łącznie ponad 3,6 mln zł.

Dostępne środki pozwalają również na realizację najważniejszego celu FOZ, jakim jest profilaktyka. W 2016 profilaktyka dotyczyła prawie 2000 pracowników. Od 2014 roku w badaniach profilaktycznych Fundacji adresowanych do pracowników i członków ich rodzin wzięło łącznie udział ponad 5 tys. osób, na co wydano ponad 200 tys. zł. Z tego samego powodu FOZ organizuje również akcje badań przesiewowych w przedszkolu ArcelorMittal Poland. W ostatnio organizowanej akcji badań ortopedycznych lekarze sprawdzali stan zdrowia i prawidłowość postawy małych

pacjentów, którzy dzięki wskazówkom i zaleceniom specjalistów połączonym z wnikliwą obserwacją i czujnością rodziców mają szansę na kształtowanie prawidłowej postawy i prawidłowych nawyków.



W profilaktyce tkwi niejednokrotnie sukces leczenia przez specjalistów, gdyż każde ze schorzeń wykryte we wczesnym stadium choroby daje większe szanse wyleczenia. Sukcesem badań profilaktycznych z punktu widzenia Fundacji jest sama frekwencja, ponieważ duża liczba osób zainteresowanych świadczy o odpowiedzialnym podejściu pracowników do kwestii zdrowia.

Katarzyna Karcz-Mączka
prezes Zarządu Fundacji Ochrony Zdrowia

5.3. Rozwój i edukacja

Realizowane przez nas szkolenia i programy edukacyjne wspierają rozwój kompetencji i umiejętności naszych pracowników, a przez to zwiększają efektywność realizacji celów biznesowych i społecznych ArcelorMittal Poland.

40,9

– to średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca w roku na pracownika*

* Iloczyn liczby uczestników szkoleń i liczby godzin szkoleń, dzielimy przez liczbę osób zatrudnionych w jednostce organizacyjnej



Dlaczego tak istotne jest uczenie się przez całe życie? Bo dzięki niemu nie wytracamy tempa, nabieramy świeżości. To ono dodaje nam entuzjazmu. Patrząc na tę kwestię od strony zawodowej, musimy pamiętać, że rzeczywistość zmienia się bardzo szybko. Mówimy o czwartej rewolucji przemysłowej, jesteśmy świadkami wielu zmian, które wpłyną choćby na naszą koncepcję utrzymania ruchu. Właśnie dlatego uczenie się przez całe życie ma ogromne znaczenie. Dzięki niemu możemy nadążyć za zmianami zachodzącymi w naszych procesach i w rozwoju naszych produktów.

Geert Verbeeck
dyrektor generalny ArcelorMittal Poland

Przykłady naszych działań

Program menedżerski SCORE
(strategia, cel, odpowiedzialność, rozwój i efektywność)

II edycja (maj 2015 – grudzień 2016)
– 21 uczestników

Program wspiera rozwój umiejętności menedżerskich pracowników – mistrzów, kierowników i osób przygotowywanych do objęcia stanowisk kierowniczych. Obejmuje szkolenia z zakresu 3 ścieżek tematycznych: Ja! lider, Ja! zespół i Skuteczna strategia. Tematyka szkoleń: budowanie autorytetu, budowanie efektywnego zespołu i jego rozwój, budowanie zaangażowania w zespole, kaskadowanie celów biznesowych, komunikacja menedżera.

Program intermentoringowy Akademia Talentów Masz Talent

IV edycja 2015–2017
50 uczestników, w tym:
29 uczestników /wiek 30 -> 35 lat/
21 mentorów /35 -> 57 lat/

Akademia Talentów adresowana jest do dwóch grup pracowników. Pierwszą grupę stanowią inżynierowie pracujący w ArcelorMittal Poland nie dłużej niż 3 lata. Druga grupa to pracownicy z wieloletnim doświadczeniem zawodowym – eksperci w branży hutniczej – mentorzy. Zespoły składające się z młodych inżynierów oraz mentorów wspólnie pracują nad usprawnieniami i rozwiązaniem realnego problemu technicznego lub biznesowego.

Program WEL@ArcelorMittal – program adresowany do kobiet chcących realizować się zawodowo w roli menedżera.

II edycja (czerwiec 2015 – grudzień 2016)
– 17 uczestniczek, 4 dni szkoleniowe,
2 spotkania inspiracyjne

Celem programu jest poszerzenie rozumienia roli lidera w organizacji i wzmocnienie zaangażowania kobiet w proces podejmowania decyzji biznesowych.

Ścieżki szkoleniowe: lidera i eksperta

Prowadzimy dwie ścieżki szkoleniowe, lidera i eksperta, które oprócz szkoleń podstawowych ujmują rozwój i efektywność osobistą oraz wprowadzenie do wystąpień publicznych.

Szkolenia w ramach ścieżki lidera:

- rozwój umiejętności kierowniczych i zarządzanie sytuacyjne,
- perswazja i wywieranie wpływu,
- przełożenie strategii na konkretne działania; kaskadowanie i delegowanie celów,
- symulacja biznesowa „Ja król”; podsumowanie umiejętności szefa.

Szkolenia w ramach ścieżki eksperta:

- kompetentny ekspert,
- skuteczne realizowanie celów,
- symulacja biznesowa „Five Factories”; podsumowanie umiejętności eksperta – do realizacji.

Wyjazdy szkoleniowe dla zespołów

2016 rok – ok. 700 uczestników

Zorganizowaliśmy 21 wyjazdów szkoleniowych dla zespołów, podczas których łączyliśmy rozwój kompetencji indywidualnych z integracją i wsparciem efektywnej komunikacji oraz współpracy zespołowej. Program szkoleniowy był każdorazowo dostosowywany do aktualnych, indywidualnych potrzeb danego zespołu.

Learning Week

To korporacyjny tydzień, podczas którego promujemy ideę nauki i rozwoju przez całe życie. W 2016 roku zorganizowaliśmy IV edycję wydarzenia. Program obejmował:

- **Lokalne ogłoszenie raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2015”** z Forum Odpowiedzialnego Biznesu: podczas wydarzenia m.in. wymiana dobrych praktyk w zakresie zarządzania różnorodnością – 100 uczestników.
- **Warsztaty Trening pamięci** – 42 uczestników.
- **Warsztaty efektywności osobistej Insights Discovery** – 23 uczestników.
- **Webinarium Praktyczne wykorzystanie narzędzi MS Outlook** – 27 uczestników.
- **Warsztaty językowe Perfect Your English** – 54 uczestników.
- **Quiz online Stalowi giganci** (konkurs rozgrywany na platformie online, każdy uczestnik aktywował swoje konto podczas rejestracji i przez cały tydzień zbierał punkty podczas rozwiązywania publikowanych codziennie quizów) – 67 uczestników.
- **Trening kreatywności** (gra symulacyjna) – 18 uczestników.

5.4. Dodatkowe świadczenia i benefity

Podobnie jak w latach ubiegłych, w ArcelorMittal Poland w 2016 roku funkcjonował Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, określający szereg świadczeń dostępnych dla pracowników uprawnionych do korzystania z tego funduszu.

Dostępne świadczenia to m.in.: dofinansowanie do wypoczynku dzieci i wypoczynku urlopowego pracowników, świadczenia turystyczno-rekreacyjne, bilety do kina, teatru, na koncerty i na basen, karty Multisport lub inne o podobnym charakterze, pobyty w obiektach wypoczynkowych spółki, wycieczki i rajdy.

Pracownicy korzystali również z zapomóg, w przypadku, gdy znaleźli się w trudnych sytuacjach losowych oraz z pożyczek na cele mieszkaniowe. Warunki zatrudnienia oferowane pracownikom spółek świadczących usługi na rzecz naszej firmy są podobne jak dla pracowników ArcelorMittal Poland. Pracownicy ci korzystają m.in. z funduszu socjalnego, karty Multisport, karty dodatkowej opieki medycznej Lux Med, żywienia zbiorowego i możliwości zgłoszenia dziecka do przedszkola ArcelorMittal Poland.

W roku 2016:

• Z dofinansowania do wycieczek skorzystało ok. **6500** pracowników.

• Dofinansowaliśmy pobyt na koloniach, obozach i turnusach specjalistycznych oraz wypoczynku śródrocznym „zielona szkoła” dla ponad **1717** dzieci

• Dofinansowaliśmy pobyt w żłobkach i przedszkolach łącznie dla ponad

3420 dzieci

Powołana do życia w 2011 roku przez ArcelorMittal Poland Fundacja Nasze Dzieci prowadzi dwa niepubliczne przedszkola ArcelorMittal Poland: w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie.



5.5. Etyka w miejscu pracy

Jako międzynarodowy koncern notowany na kilku giełdach, ArcelorMittal chce mieć pewność, że pracownicy firmy oraz podmioty zewnętrzne działające w jej imieniu podczas realizacji swoich zadań przestrzegają będą najwyższych standardów etycznych. Dotyczy to również ArcelorMittal Poland.

Szkolenia z zakresu etyki biznesu w 2016 roku:

8764 pracowników

(szkolenia każdego pracownika są powtarzane co 3 lata)

Szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji w 2016 roku:

1141 pracowników

Chcemy utrzymać naszą reputację w zakresie dotrzymywania wysokich standardów etycznych i zasad ładu korporacyjnego. Aby to osiągnąć, wdrożyliśmy Program zgodności, w skład którego wchodzi następujące polityki:

- Kodeks etyki biznesu ArcelorMittal
- Polityka praw człowieka ArcelorMittal
- Zasady ArcelorMittal dotyczące informacji poufnych
- Polityka przeciwdziałania nadużyciom
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zgodności z przepisami antymonopolowymi dla krajów Europy
- Wytyczne ArcelorMittal w zakresie zapobiegania korupcji
- Polityka zgłaszania niewłaściwego postępowania w ArcelorMittal
- Przegląd informacji na temat programów sankcji gospodarczych
- Wytyczne ArcelorMittal dotyczące niezapowiedzianych kontroli
- Wytyczne w zakresie sankcji gospodarczych
- Procedura ochrony danych w grupie ArcelorMittal



Wierzmy, że przestrzeganie wysokich standardów i stosowanie najlepszych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, a także przejrzystość postępowania są warunkami koniecznymi dla rozwoju biznesu.

Naszym zdaniem, dobre praktyki biznesowe determinują wyniki ekonomiczne osiągnięte w dłuższej perspektywie. Kodeks etyki biznesu jest częścią naszego długotrwałego zobowiązania do stawiania się w pełni odpowiedzialną, etyczną firmą. W etyce chodzi bowiem o poznanie różnicy między tym, co mamy prawo zrobić, a tym, co jest właściwe. W ArcelorMittal wierzymy w robienie właściwych rzeczy.

Magdalena Soboń-Stasiak

oficer ds. zgodności (compliance officer)
w ArcelorMittal Poland

5.6. Kogo zatrudniamy?

W 2016 roku ArcelorMittal Poland zatrudniał na umowę o pracę 10 249 osób, w tym:

1102 kobiety
9147 mężczyzn

4769 pracowników
powyżej 50. roku życia

5480 pracowników
do 50. roku życia*.

* Stan na 31.12.2016 roku.

11 344 osoby

– pracownicy nadzorowani przez ArcelorMittal Poland, zatrudnieni bezpośrednio przez nas lub przez spółki świadczące usługi na rzecz ArcelorMittal Poland.

Liczba pracowników zatrudnionych przez ArcelorMittal Poland na umowę o pracę w podziale na rodzaj umowy

Rodzaj umowy:

Umowa o pracę	10 249
– w tym kobiety: 	1102
Czas nieokreślony	10 200
– w tym kobiety: 	1095
Czas określony	49
– w tym kobiety: 	7

Liczba pracowników zatrudnionych przez ArcelorMittal Poland na umowę o pracę w podziale na wysokość etatu

Wysokość etatu:

Pełny etat	10 249
– w tym kobiety: 	1102
Niepełny etat	1
– w tym kobiety: 	1

Liczba nowych pracowników i wskaźnik fluktuacji

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2016 roku	275
– w tym kobiety: 	6
– w tym mężczyzn: 	269
Wskaźnik fluktuacji pracowników w 2016 roku	5,38%

Liczba pracowników zatrudnionych przez ArcelorMittal Poland na umowę o pracę w podziale na lokalizację:





6. Jak wspieramy społeczności lokalne

Ambicje zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal:

- Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych
- Zaangażowanie i aktywne uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności
- Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów

6.1. Chcemy być dobrym sąsiadem

W działaniach społecznych skupiamy się na współpracy z partnerami z naszego najbliższego otoczenia. Chcemy się przyczyniać do realizacji najważniejszych inicjatyw lokalnych. Inicjowane i wspierane przez nas projekty dotyczą wielu obszarów, bo społeczności, których jesteśmy częścią, mają różne potrzeby. Takie podejście jest zgodne z oczekiwaniami naszych lokalnych interesariuszy i z globalną polityką ArcelorMittal.

Nasze globalne ambicje dotyczące zaangażowania społecznego:

- Zaangażowanie i aktywne uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności.
- Mierzalny wkład na rzecz społeczeństwa doceniany przez innych.
- Zapewnienie napływu utalentowanych młodych naukowców i inżynierów.

Z czego jesteśmy najbardziej dumni?

- Z zaangażowania naszych pracowników w pomoc innym w ramach wolontariatu pracowniczego i innych działań charytatywnych.
- Ze współpracy ze szkołami i uczelniami na rzecz skutecznej, realnie przygotowującej do zawodu edukacji.
- Z tego, że różne formy otwartego dialogu i bieżącej współpracy z naszymi lokalnymi interesariuszami pomagają nam lepiej rozpoznać i odpowiadać na ważne potrzeby społeczne w regionie.



W roku 2016 różne formy naszego zaangażowania społecznego wsparliśmy kwotą

1 214 000 zł

Inicjatywy na rzecz lokalnych społeczności wsparliśmy darowiznami o wartości

719 000 zł

Od 2004 roku przeznaczyliśmy ponad

16 mln zł

na wszystkie formy zaangażowania społecznego ArcelorMittal Poland





Rozwijamy dialog z lokalnymi interesariuszami

Aby trafnie określić, które potrzeby społeczne są najważniejsze dla lokalnych społeczności, staramy się rozwijać różne formy wymiany wiedzy i doświadczeń związanych z jakością życia społecznego w regionie.

W podejmowaniu decyzji o zaangażowaniu w konkretne kierunki działań duże znaczenie mają dla nas wnioski ze spotkań ze stowarzyszeniami zrzeszającymi mieszkańców i organizacjami społecznymi, przedstawicielami szkół i innymi podmiotami, które zajmują się sprawami społecznymi.

W 2016 roku rozmawialiśmy z mieszkańcami o naszych obecnych i planowanych działaniach społecznych m.in. podczas spotkania zorganizowanego w czerwcu przez Stowarzyszenie Samorządne Strzemieszyce i spotkań z lokalnymi władzami miast, w których mamy oddziały.

Staramy się, aby formy naszych spotkań były jak najbardziej efektywne i dawały uczestnikom możliwość podzielenia się z nami ich opiniami. Dlatego na początku 2017 roku przeprowadziliśmy w Dąbrowie Górniczej pierwsze spotkanie konsultacyjne w formule rekomendowanej przez międzynarodowy standard AA1000SES. Wszystkie wyrażone podczas tego spotkania opinie i oczekiwania zostały przekazane bezpośrednio członkom Zarządu ArcelorMittal Poland.

Na etapie planowania działań społecznych bierzemy pod uwagę również spostrzeżenia i rekomendacje naszych pracowników, szczególnie osób zaangażowanych w wolontariat, bo to oni doskonale znają lokalne potrzeby.



Chcemy być dobrym sąsiadem. Aby mieć pewność, że rozumiemy oczekiwania i potrzeby naszego najbliższego otoczenia, zdecydowaliśmy się na wdrożenie dialogu z interesariuszami według międzynarodowego standardu AA1000SES. Liczymy, że dzięki temu działaniu nasza współpraca z przedstawicielami lokalnych społeczności będzie bardziej efektywna.

Sylwia Winiarek
rzecznik prasowy ArcelorMittal Poland

Kierunki naszych działań

Społeczności lokalne wspieramy poprzez partnerstwo i dzielenie się wiedzą, darowizny i sponsoring społecznie zaangażowany oraz wolontariat pracowniczy. Działamy w 7 obszarach:

-  1. Edukacja
-  2. Zdrowie
-  3. Bezpieczeństwo
-  4. Ekologia
-  5. Sport amatorski
-  6. Kultura i sztuka
-  7. Pomoc społeczna

Nasz cel:

Rozwój kapitału społecznego regionu, z którym jesteśmy szczególnie związani.

**Działamy globalnie, myślimy lokalnie.
Inwestujemy w lokalne społeczności.**



W 2016 roku realizowaliśmy i kontynuowaliśmy projekty w porozumieniu z lokalnymi społecznościami. Słuchaliśmy uważnie naszych interesariuszy i na bazie dyskusji z nimi, w oparciu o 10 ambicji zrównoważonego rozwoju grupy ArcelorMittal, wdrażaliśmy wspólne pomysły.

Obszary, które wsparliśmy, to m. in.: edukacja, zdrowie, bezpieczeństwo i sport amatorski. Nie zapomnieliśmy również o schroniskach dla bezdomnych zwierząt, które oprócz darowizn otrzymały od nas rzeczy ze zbiorów organizowanych przed zimą. W lokalnym dialogu szczególnie nacisk chcemy położyć na inicjatywy poprawiające jakość życia mieszkańców w naszym sąsiedztwie. Po raz kolejny udało nam się dotrzeć z realnym wsparciem do bardzo dużej liczby beneficjentów.

Karolina Muza-Adamiec
szef Biura Odpowiedzialności Biznesu
ArcelorMittal Poland



6.2. Nasi pracownicy chętnie pomagają



Jesteśmy dumni z naszych pracowników, że tak licznie i chętnie angażują się w akcje wolontariatu. Tylko w 2016 roku w Zdzieszowicach 87 osób pracujących w ArcelorMittal Poland zorganizowało lub uczestniczyło w licznych inicjatywach, wspierając 1300 beneficjentów. Były to głównie działania ukierunkowane na pomoc dzieciom i osobom niepełnosprawnym. Pracownicy działali na rzecz szkół i przedszkoli, ale także angażowali się w akcje charytatywne np. zbiórki koleżeńskie na rzecz potrzebujących.

Magdalena Kuśmierz
koordynator wolontariatu pracowniczego
ArcelorMittal Poland

Już 9. rok prowadzimy program wolontariatu pracowniczego. W jego ramach wspieramy naszych pracowników w realizacji projektów, które odpowiadają na lokalne potrzeby. Jesteśmy dumni, że rokrocznie tak wielu z nas podejmuje różnorodne działania wolontariackie: od lekcji udzielania pierwszej pomocy, przez remonty placów zabaw dla dzieci po wsparcie schronisk dla zwierząt. W 2009 roku, kiedy zaczynaliśmy program wolontariatu, w 15 inicjatyw zaangażowało się 43 naszych pracowników. W 2016 roku wolontariuszy było już 262.

Wolontariat w liczbach

2015		2016
projekty		
67		55
beneficjenci		
6667		4572
pracownicy zaangażowani w wolontariat pracowniczy		
221		262
godziny przepracowane w ramach wolontariatu pracowniczego*		
2266		1344

* W raporcie za 2015 rok podaliśmy mniejszą liczbę godzin wolontariatu, ponieważ uwzględniliśmy w niej wyłącznie godziny wolontariatu w ramach realizacji programów minigrantów.



Dzięki wolontariatowi mamy szansę uczyć się i poznawać nowych ludzi. Wolontariat często zmienia sposób patrzenia na świat, otwiera oczy i weryfikuje poglądy. Pozwala spojrzeć na własne życie z innej perspektywy. Chwila rozmowy z kimś samotnym, wyjście z osobą chorą na wizytę do lekarza, zrobienie ulotki na akcję charytatywną – to nie jest tak, że drobne rzeczy nie mają sensu. Właśnie ten, nawet najdrobniejszy gest, potrafi zmienić czyjś świat.

Krzysztof Molfa
wolontariusz i ambasador wolontariatu
w Oddziale w Zdzieszowicach



Formy wolontariatu pracowniczego w ArcelorMittal Poland:

- Działania wolontariackie realizowane przez cały rok
- Dzień Wolontariatu Pracowniczego
- Akcje charytatywne
- Włączenie wolontariatu w wydarzenia i okazjonalne inicjatywy w firmie

Rola ArcelorMittal Poland w realizacji wolontariatu pracowniczego:

- Pomagamy organizacyjnie i merytorycznie pracownikom zaangażowanym w wolontariat
- W ramach grantów wspieramy finansowo działania społeczne pracowników
- Zapewniamy ubezpieczenie NNW i pokrywamy drobne koszty związane z wolontariatem
- Promujemy działania wolontariackie naszych pracowników



Przykłady działań wolontariackich naszych pracowników:

• Świętochłowice

Nasi pracownicy wspólnie z Uniwersytetem Trzeciego Wieku brali udział w Uniwersjadzie, podczas której rywalizowali w kilku dyscyplinach sportowych. Wspólnie zorganizowali zawody nordic walking i strzeleckie. Dzięki wolontariuszom pensjonariusze Domu Złotej Jesieni w Świętochłowicach mogli wyjechać na wycieczkę do gliwickiej Palmiarni oraz spędzić wspólnie czas w kawiarni.

• Zdzeszowice, Kraków i Dąbrowa Górnicza

Wolontariusze z ArcelorMittal Poland wsparli Fundację Nasze Dzieci w organizacji marszobiegu.

Pracownik zdzeszowickiej koksowni rozpoczął długofalową pomoc osobom bezdomnym – podopiecznym Stowarzyszenia Pomocy Wzajemnej „Barka”. Organizuje pomoc materialną i przekazuje środki na poprawę warunków bytowych osób bezdomnych.

Nasi wolontariusze zaangażowali się w organizację zawodów sportowych dla dzieci i młodzieży w podkrakowskich Raciechowicach. Pomogli zorganizować mecz w przebraniach andrzejkowych połączony z konkursem na najlepszy strój oraz konkurs w ramach Dnia Skakanki.

6.3. Wspieramy edukację

Skuteczna edukacja determinuje lepszą przyszłość nas wszystkich – i biznesu, i lokalnych społeczności. Dlatego stawiamy sobie za cel długofalową współpracę ze szkołami i uczelniami z naszego regionu, a także otwartość na młodych, utalentowanych uczniów i studentów.

W 2016 roku realizowaliśmy m.in. 9. edycję autorskiego programu edukacyjnego „ZainSTALuj się”. Dziewiąta edycja to: działania z 9 szkołami partnerskimi, 31 praktyk uczniowskich w specjalnościach mechatronik, mechanik, hutnik, informatyk i elektryk, a także quizy i materiały informacyjne na stronie www.zainstalujsie.pl.

Do naszych partnerskich szkół należy m.in. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sosnowcu.



Ponad dwa lata temu zawarliśmy umowę partnerską rozpoczynając spektakularną, wielopłaszczyznową współpracę ArcelorMittal Poland z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sosnowcu. O takim rzeczywistym, a nie tylko formalnym partnerze, jak ArcelorMittal Poland, inne szkoły mogą marzyć. Udział w projekcie „ZainSTALuj się” przyniósł społeczności mojej szkoły wymierne efekty. Dzięki wsparciu ze strony ArcelorMittal Poland w Technikum Nr 5 Samochodowo-Mechatronicznym powstały dwie nowoczesne pracownie, zapewniające komfort nauki i wspomagające rozwój kompetencji uczniów: multimedialna pracownia językowa (2015) oraz pracownia motocyklowa (2016/2017).

Warto też wspomnieć o warsztatach umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych. Umiejętności w zakresie prezentacji i wystąpień publicznych przydały się uczniom niemal od razu, bo już na egzaminie maturalnym.

Jacek Górski
dyrektor CKZiU w Sosnowcu

Szkoły, z którymi współpracowaliśmy:

Techniczne Zakłady Naukowe w Dąbrowie Górniczej

Zespół Szkół Technicznych w Dąbrowie Górniczej

Zespół Szkół Zawodowych „Szttygarka” w Dąbrowie Górniczej

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sosnowcu

Zespół Szkół HTS w Krakowie

Zespół Szkół Elektrycznych nr 2 w Krakowie

Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Zdzeszowicach

Przykłady działań realizowanych w roku szkolnym 2015/2016:

22 warsztaty dla uczniów pt. Sztuka prezentacji (463 uczestników)

7 seansów edukacyjnych w kinach – w programie projekcja filmu 3D „Narodziny Stali”, realizowanego na terenie naszych zakładów (800 uczestników projektu)

5 wirtualnych wycieczek po hali lejniczej wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej z wykorzystaniem hełmu Oculus

Konkurs online dla uczniów pt. Liga szkolna – 952 zarejestrowanych graczy, aplikacja konkursowa, 5 quizów publikowanych w ciągu 5 miesięcy

9 uczestników Dnia Przedsiębiorczości



Program stypendialny dla niepełnosprawnych studentów

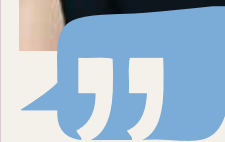
Dużą satysfakcję daje nam prowadzony od 2012 roku na AGH i od 2014 roku na Politechnice Śląskiej program stypendialny „STALe przełamując bariery”, w ramach którego mamy możliwość wesprzeć edukację i rozwój kompetencji ambitnych niepełnosprawnych studentów. Stypendia, przyznawane przez nas w ramach programu, trafiają do

niepełnosprawnych studentów, którzy pomimo przeszkód rozwijają swoje pasje, są aktywni zarówno na uczelni, jak i poza nią. Aktywnie uczestniczą w życiu uczelni, podejmują działania na rzecz studentów z niepełnosprawnościami, pracują w stowarzyszeniach i organizacjach studenckich, biorą udział w zawodach sportowych, konkursach międzyuczelnianych, działają na rzecz organizacji pozarządowych i są wolontariuszami.



Konkurs „STALe przełamując bariery” jest dla nas bardzo ważny. Dzięki dobrej współpracy z ArcelorMittal Poland organizujemy go z powodzeniem już od kilku lat. O wyjątkowości konkursu nie stanowi tylko to, że jest skierowany do studentów z niepełnosprawnościami. Ten konkurs aktywizuje, wzmacnia motywację i docenia pracę studentów na wielu polach: naukowym, sportowym, a także zaangażowania w sprawy lokalnych społeczności.

Andrzej Wójtowicz
Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych AGH



„Program stypendialny „STALe przełamując bariery”, organizowany przez ArcelorMittal Poland, ma ogromne znaczenie dla osób w nim uczestniczących, ponieważ mają one okazję poczuć się docenione. Jest to również świetna okazja do poznania innych „aktywnych” oraz dzielenia się motywacją do dalszego działania.

Monika Misztal
laureatka konkursu w roku 2016, studentka Wydziału Energetyki i Paliw AGH

Praktyki i staże

Od lat realizujemy praktyki dla studentów i uczniów szkół technicznych. W 2016 roku uruchomiliśmy również pilotażowy program praktyk dla uczniów szkół zawodowych. Jako pierwszych zaprosiliśmy na praktyki uczniów szkoły HTS w Krakowie. Grupa 10 osób spędza naprzemiennie tydzień w szkole, a tydzień w hucie, ucząc się pod okiem doświadczonych pracowników utrzymania ruchu.

W 2016 roku 137 uczniów i studentów (w tym 38 uczennic i studentek) odbyło w naszych oddziałach staże i praktyki. Liczymy na to, że w przyszłości uczniowie, którzy zrealizowali praktyczną naukę zawodu na

terenie naszych zakładów produkcyjnych, będą lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy, a może nawet zasilą kadrę ArcelorMittal Poland.

W ciągu ostatnich 5 lat było to około 650 praktykantów i 170 stażystów. Odbyli oni praktyki i staże głównie z zakresu mechaniki, metalurgii, automatyki i zarządzania produkcją.

ArcelorMittal Poland znalazł się na pierwszym miejscu wśród pracodawców preferowanych przez studentów śląskich uczelni w badaniu przeprowadzonym w 2016 roku przez pracownię SW Research na zlecenie Jobsquare.



Praktyki w dąbrowskiej stalowni umożliwiły mi dobre zrozumienie całego procesu technologicznego produkcji stali i poznanie wszystkich procesów „od kuchni”. Dzięki temu napisanie pracy dyplomowej było o wiele łatwiejsze. Pomógł mi wtedy bardzo pozytywnie nastawiony zespół, do którego trafiłam i wszyscy pracownicy produkcji, którzy byli dla mnie nieocenionym wsparciem. Praktyki pomogły mi zdobyć pracę w utrzymaniu ruchu stalowni. Dzięki wszystkim ludziom, którzy podzielili się ze mną doświadczeniem gromadzonym latami, mogę ciągle pogłębiać swoją wiedzę, rozwijać umiejętności i realizować zadania wykraczające poza zakres obowiązków.

Angelika Podolska

była praktykantka, obecnie specjalista w Zakładzie Stalownia w Dąbrowie Górniczej



Praktyki studenckie pokazały mi, jak w rzeczywistości wygląda praca w przemyśle stalowym i przełożyć teorię na praktykę. Doświadczenia te utwierdziły mnie w przekonaniu o właściwym wyborze kierunku studiów oraz pomogły mi zdecydować, czy odpowiada mi bardziej praca przy produkcji czy akademicka.

Marzena Krawczyk

była praktykantka, obecnie specjalista w Zakładzie Walcownia Średnia w Dąbrowie Górniczej



6.4. Inwestujemy w lokalne społeczności

Każdego roku staramy się współpracować z wszystkimi związanymi z nami lokalnymi społecznościami. Wspieramy m.in. działania, które

promują aktywność sportową i zdrowy tryb życia oraz pomagają chronić zdrowie i bezpieczeństwo mieszkańców naszego otoczenia.



Bardzo się cieszę, że ArcelorMittal Poland również w tym roku udzielił nam wsparcia finansowego. Tegoroczne środki zostały przeznaczone na wymianę bram garażowych we wszystkich remizach na terenie Gminy Zdzieszowice. Nowe, w pełni sprawne bramy garażowe to gwarancja szybszego wyjazdu do zdarzeń, a wiadomo, że w sytuacjach kryzysowych rolę grają czasami sekundy.

Od kilku już lat ArcelorMittal Poland wspiera nas środkami, które inwestujemy w infrastrukturę użytku publicznego. ArcelorMittal wspomógł nas m.in. w modernizacji i rozbudowie żłobka samorządowego, remoncie szkoły i przedszkola, a także zakupach sprzętu komputerowego i rozwijającego kreatywność dzieci. Firma wniosła też wkład finansowy w rewitalizację parku miejskiego w Zdzieszowicach oraz wyposażenie dziennych domów pobytu, które cieszą się ogromnym powodzeniem. Emeryci i renciści przez spotkania w tych domach bardzo się zintegrowali.

Sybilla Zimerman
burmistrz Zdzieszowic



🔧 Inicjatywy na rzecz lokalnych społeczności wsparliśmy darowiznami o wartości

719 000 zł

Przykłady lokalnych działań w 2016 roku**Opieka medyczna**

- Przekazanie 50 tys. zł na zakup lasera diodowego do fotokoagulacji wraz z lampą szczelinową dla Oddziału Okulistyki Szpitala Specjalistycznego im. Stefana Żeromskiego.

- Zakup zamkniętego inkubatora intensywnej opieki nad noworodkami dla Oddziału Neonatologicznego Szpitala Powiatowego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Świętochłowicach.
- Badania profilaktyczne dla mieszkańców Strzemieszyc – pakiet kardiologiczny oraz badania pulmonologiczne.



Podczas spotkania z nami i Fundacją Ochrony Zdrowia reprezentanci Stowarzyszenia Samorządne Strzemieszyce zasygnalizowali problemy z dotarciem mieszkańców do specjalistów z zakresu kardiologii i pulmonologii. Dlatego podjęliśmy decyzję o finansowym wsparciu tych badań. Początkowo zakładaliśmy, że badania w ramach pakietu kardiologicznego potrwać dwa tygodnie i że skorzysta z nich ok. 400 osób. Badania cieszyły się jednak tak dużym powodzeniem, że rozszerzyliśmy skalę tej akcji.

Sylwia Winiarek
rzecznik prasowy ArcelorMittal Poland



Projekt ten jest bardzo dobrze odbierany przez mieszkańców Strzemieszyc, którzy cieszą się z realnej pomocy w dostępie do specjalistów i doceniają wsparcie ArcelorMittal Poland w dalszej diagnostyce.

Jacek Sobczyk
prezes Zarządu Stowarzyszenia Samorządne Strzemieszyce

10

840

osób: 559 kobiet i 281 mężczyzn,
skorzystało z pakietu profilaktycznych
badań kardiologicznych

Bezpieczeństwo

- Wsparcie działania Ochotniczej Straży Pożarnej w gminie Zdzeszowice i dofinansowanie kwotą 145 tys. zł wymiany bram wyjazdowych dla pięciu jednostek OSP.
- Warsztaty z bezpieczeństwa i pierwszej pomocy organizowane dla mieszkańców przez pracowników ArcelorMittal Poland



W tym roku, w ramach organizowanego w firmie Tygodnia Zdrowia, zaprosiliśmy naszych pracowników do dzielenia się wiedzą na temat zdrowego trybu życia. Pod hasłem „Zdrowe akcje wolontariatu” nasi pracownicy działali w wielu lokalizacjach. Dla przykładu – w Zdzeszowicach pomagali Stowarzyszeniu Osób Niepełnosprawnych w zorganizowaniu mityngu sportowego. W Szkole Podstawowej nr 1 zorganizowali Tydzień Zdrowia dla uczniów, podczas którego odbywały się konkursy związane ze zdrowym żywieniem, zawody sportowe i happeningi. „Zdrowe dni” odbyły się także w Szkole Podstawowej nr 3 w Gogolinie.

Karolina Muza-Adamiec
szef Biura Odpowiedzialności Biznesu
ArcelorMittal Poland

Sport i aktywny tryb życia:

- IV Marszobieć Charytatywny ArcelorMittal Poland z udziałem 1372 osób – wydarzenie zorganizowane przez Fundację Nasze Dzieci oraz Biuro BHP naszej firmy
- Sponsoring Dąbrowskiego Półmaratonu – jednej z najważniejszych imprez sportowych w Dąbrowie Górniczej
- Coroczna współpraca ze Stowarzyszeniem Siemacha podczas krakowskiej Juliady – miesiąca wydarzeń sportowych dla dzieci i młodzieży
- Wsparcie dla małych, lokalnych klubów sportowych oferujących zajęcia sportowe
- Pomoc w budowie drogi dojazdowej do otwartego w 2016 roku w Leśnicy kompleksu sportowego – inwestycji zrealizowanej z myślą o zdrowiu i aktywności sportowej dzieci i dorosłych mieszkańców



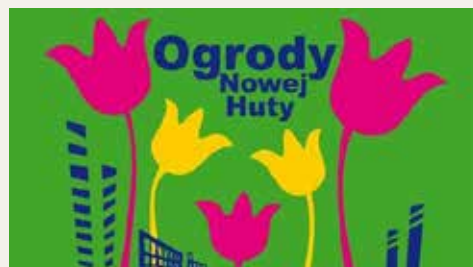
Oddanie do użytku nowego kompleksu sportowego w Leśnicy to ważne wydarzenie dla całej naszej gminy. Dzięki tej inwestycji dzieci z pobliskiej szkoły podstawowej, a także wszyscy mieszkańcy regionu, mogą korzystać z bogatej infrastruktury sportowej. Dziękuję ArcelorMittal Poland za wsparcie budowy drogi dojazdowej do kompleksu sportowego, a także wszystkie inne inicjatywy wspierające naszą gminę.

Łukasz Jastrzembski
burmistrz Leśnicy

6.5. Ekologia w działaniach społecznych

Coraz więcej Ogrodów Nowej Huty

Od 2011 roku realizujemy we współpracy z Urzędem Miasta w Krakowie projekt „Ogrody Nowej Huty”. Dzięki temu na terenie krakowskiej dzielnicy Nowa Huta powstało 10 służących mieszkańcom ogrodów społecznych, a w przygotowaniu są kolejne takie miejsca. Każda edycja „Ogrodów Nowej Huty” wzbogaca dzielnicę o dwa nowe lub uporządkowane tereny zielone.



Pomoc schroniskom dla zwierząt

Dla wielu naszych pracowników ważna jest dbałość o zwierzęta, które niestety, często po ciężkich przeżyciach, znalazły się w schroniskach. Pracownicy naszej firmy od lat organizują zbiórki karmy dla zwierząt i potrzebnych schroniskom rzeczy. W 2016 roku nasza firma przekazała 730 kg blachy schronisku dla bezdomnych zwierząt w Chorzowie. Część z ok. 360 boksów dla zwierząt wymagała nowego zadaszenia. Nasza blacha pokryła zadaszenia kojców i pomogła zabezpieczyć zwierzęta przed zimmem i deszczem.

Regularnie współpracujemy również ze schroniskami dla bezdomnych zwierząt oraz organizacjami działającymi na ich rzecz w Krakowie, Sosnowcu i Rudzie Śląskiej.





7. Jak raportujemy

Niniejsza publikacja jest już siódmym Raportem zrównoważonego rozwoju ArcelorMittal Poland, obejmującym okres od 1 stycznia 2016 do 31 grudnia 2016. Podobnie jak w zeszłym roku dane przygotowaliśmy zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi raportowania GRI G4 na poziomie CORE. Raporty publikujemy w cyklu rocznym. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

Proces definiowania istotnych aspektów raportowania oparliśmy o badanie ankietowe interesariuszy, kadry menedżerskiej, a także warsztat walidacyjny z udziałem najwyższej kadry zarządzającej. Ponadto po raz pierwszy zdecydowaliśmy się na wzbogacenie procesu o panel interesariuszy według normy AA1000SES. Na spotkanie w Dąbrowie Górniczej zaprosiliśmy naszych zewnętrznych interesariuszy i wysłuchaliśmy ich opinii m.in. na temat ich oczekiwań wobec komunikatów firmy i zakresu naszego raportowania.

W rezultacie następujące aspekty raportowania zostały uznane za najbardziej istotne dla naszej działalności (wszystkie oddziałują zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji):

- Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy
- Wpływ na gospodarkę (pośredni wpływ ekonomiczny)
- Inwestycje i ich wpływ na środowisko
- Zatrudnienie: skala zatrudnienia i warunki pracy
- Praktyki zakupowe – zasady doboru dostawców
- Emisje do powietrza
- Energia i efektywność energetyczna
- Poziom satysfakcji Klientów i nacisk na jakość produktów
- Środowisko – poziom zgodności z regulacjami

- Regulacje UE a sytuacja i plany ArcelorMittal Poland
- Wspieranie społeczności lokalnych i lokalnych projektów

W porównaniu do poprzedniego raportu nastąpiły następujące zmiany na liście istotnych aspektów raportowania, co przełożyło się na zmianę zakresu publikowanych przez nas danych:

1. Stwierdzono, że kluczowy temat z raportowanego okresu 2015 „Zarządzanie różnorodnością” powinien zostać utrzymany w raporcie, ale nie jest kluczowym aspektem.
2. Kluczowy temat okresu 2015 „Emisja gazów cieplarnianych i dwutlenku węgla” został usunięty z listy kluczowych tematów, ponieważ łączy się on z nowym tematem „Regulacje UE a sytuacja i plany ArcelorMittal Poland”.
3. Poza powyższym dodano jeszcze 3 tematy, tj. „Współpraca z interesariuszami w zakresie ochrony środowiska”, „Wspieranie społeczności lokalnych i lokalnych projektów” i „Nacisk na jakość produktów”.

W proces opracowania raportu zaangażowało się kilkudziesięciu pracowników ArcelorMittal Poland, a także równie liczne grono ważnych dla naszego funkcjonowania przedstawicieli podmiotów zewnętrznych. Bardzo dziękujemy każdemu z osobna za wkład, poświęcony czas i rekomendacje, które pomogły nam przygotować tę publikację.

Wszystkie pytania dotyczące treści raportu i opisywanych przez nas działań prosimy kierować do:

Karoliny Muzy-Adamiec

szefa Biura Odpowiedzialności Biznesu
ArcelorMittal Poland
karolina.muza@arcelormittal.com

Dziękujemy serdecznie:

- Szymon Adamiec
- Marek Bednarek
- Anna Bochenek
- Katarzyna Borowiec
- Michał Borys
- Stanisław Ból
- Zbigniew Cholewa
- Maria Bujakowska
- Maria Buszko
- Rajkumar Daryanani
- Damian Dyrka
- Ewa Fidyk
- Przemysław Franczyk
- Andrzej Gabryś
- Rafał Garncarek
- Anna Golik
- Katarzyna Golińska
- Tadeusz Górczanowski
- Marek Grabarz
- Anna Horyń
- Karina Idziak
- Michał Januszewski
- Maria Jose Sanchez
- Rafał Jurusik
- Violetta Kałużny
- Maja Kamińska
- Katarzyna Karcz-Mączka
- Andrzej Kleczko
- Celina Kowalska
- Krzysztof Kowolik
- Gabriela Kubiś
- Andrzej Kurdyś
- Magdalena Kuśmierz
- Anna Kuwałek
- Sabina Kwoczała
- Łukasz Lachur
- Marta Lenart-Kusak
- Monika Lorek
- Beata Łęgowskiak-Szota
- Marta Marczevska
- Jolanta Marzec
- Sebastian Matura
- Marcin Matysiak
- Gabriel Migdał
- Małgorzata Misiek
- Wojciech Motyka
- Karolina Muza-Adamiec
- Jerzy Nawłoka
- Wojciech Ochojski
- Ewa Oczkowicz
- Adam Olczyk
- Monika Olech
- Mariola Oleszczuk
- Oleg Ostropicki
- Paweł Patyk
- Adam Pejcha
- Andrzej Proszowski
- Jadwiga Radowiecka
- Halina Sara
- Beata Satora
- Magdalena Soboń-Stasiak
- Janusz Starzec
- Marta Szczepańska
- Tomasz Waluga
- Irena Wiench
- Sylwia Winiarek
- Joanna Wojakowska
- Remigiusz Wojtas
- Paweł Wolski
- Agnieszka Woźniak
- Jolanta Zawitkowska
- TCT Region East
- Katarzyna Zysk

Indeks zawartości GRI

WSKAŹNIKI OGÓLNE (General Standard Disclosure) – CORE

Wskaźnik	Wytyczne GRI G4	Numer strony w raporcie
STRATEGIA I ANALIZA		
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	3-4
PROFIL ORGANIZACYJNY		
G4-3	Nazwa organizacji	2
G4-4	Główne marki, produkty i/lub usługi	29-32
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2
G4-6	Liczba krajów, w których działa organizacja	7-9
G4-7	Charakter własności oraz forma prawna organizacji	10
G4-8	Rynki obsługiwane przez organizację (uwzględniając podział geograficzny, obsługiwane sektory oraz typy klientów i beneficjentów)	7,9,32
G4-9	Skala organizacji	7,16-17,19,22
G4-10	Całkowita liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu, w podziale na płeć	51
G4-11	Procent pracowników objętych zbiorowymi układami pracy	47
G4-12	Charakterystyka łańcucha dostaw organizacji	19,22,28
G4-13	"Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące wielkości organizacji, jej struktury, własności lub łańcucha dostaw."	brak znaczących zmian
G4-14	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę przezorności	35
G4-15	Zewnętrzne inicjatywy, deklaracje lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych, które organizacja podpisała lub do których się stosuje	13
G4-16	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych//międzynarodowych organizacjach rzeczniczych	24
Istotne aspekty i ich granice		
G4-17	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture z wyjaśnieniem, które z nich nie są objęte raportem	25
G4-18	Proces definiowania zawartości raportu oraz granic raportowanych istotnych aspektów	66
G4-19	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	66
G4-20	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów wewnątrz organizacji	66
G4-21	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów na zewnątrz organizacji	66

G4-22	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)	25
G4-23	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie oraz granic aspektów	66
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY		
G4-24	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	24
G4-25	Podstawy identyfikacji i selekcji interesariuszy	24
G4-26	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy ze wskazaniem czy angażowanie interesariuszy podjęte było w ramach przygotowania do procesu raportowania	24
G4-27	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie ze wskazaniem grup interesariuszy, które zgłosiły poszczególne kwestie i problemy	66
PROFIL RAPORTU		
G4-28	Okres raportowania	66
G4-29	Data publikacji ostatniego raportu	66
G4-30	Cykl raportowania.	66
G4-31	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści	2,66
G4-32	"a.Wskazanie opcji raportowania wybranej przez organizację b.Indeks treści GRI. c.Wskazanie odniesienia do weryfikacji zewnętrznej (jeśli taka weryfikacja miała miejsce)."	66,67
G4-33	Podejście organizacji oraz bieżące praktyki w zakresie zapewnienia zewnętrznej weryfikacji raportu	66
NADZÓR		
G4-34	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, ze wskazaniem jednostek, które są odpowiedzialne za podejmowanie decyzji dotyczących wpływów ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	10-12
ETYKA I RZETELNOŚĆ		
G4-56	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki	5,50

WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE (Specific standard disclosure)

ASPEKT	Wskaźniki	Numer strony w raporcie
Kategoria: Ekonomiczna		
Wyniki Ekonomiczne	G4-EC2. Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	35-36
Wpływ na gospodarkę (pośredni wpływ ekonomiczny)	G4-EC8. Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny, w tym skala tego wpływu	21-22
Wpływ na gospodarkę (pośredni wpływ ekonomiczny)	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „pośredni wpływ ekonomiczny”	13,16,20
Praktyki zakupowe – zasady doboru dostawców	G4-EC9. Odsetek wydatków na lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	17,19
Praktyki zakupowe – zasady doboru dostawców	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „praktyki zakupowe”	28
Kategoria: Środowiskowa		
Surowce	G4-EN2. Procent wykorzystywanych materiałów, które stanowią przetworzone materiały początkowe	19,42
Energia i efektywność energetyczna	G4-EN3. Zużycie energii wewnątrz organizacji	41
Energia i efektywność energetyczna	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „energia i efektywność energetyczna”	41
Woda	G4-EN8. Całkowity pobór wody według źródła	42
Emisje	G4-EN18. Intensywność emisji gazów cieplarnianych	38
Emisje	G4-EN21. Emisje tlenków azotu, tlenków siarki i innych znaczących emisji do powietrza	36-37
Emisje	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „emisje”	38-40
Odpady	G4-EN23. Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	42
Poziom zgodności z regulacjami	G4-EN29. Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	38
Poziom zgodności z regulacjami	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „poziom zgodności z regulacjami”	35
Regulacje UE a sytuacja i plany ArcelorMittal Poland	Wskaźnik własny: Realizowane oraz zakończone w raportowanym okresie inwestycje, których realizacja zmniejsza wpływ firmy na stan środowiska naturalnego	4
Inwestycje i ich wpływ na środowisko	Wskaźnik własny: Realizowane oraz zakończone w raportowanym okresie inwestycje, których realizacja zmniejsza wpływ firmy na stan środowiska naturalnego	39-40
Inwestycje i ich wpływ na środowisko	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „inwestycje i ich wpływ na środowisko”	4,39-40

Kategoria: Społeczna. Podkategoria: Praktyki zatrudniania i godnej pracy		
Zatrudnienie	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „zatrudnienie”	44-50
Zatrudnienie	G4-LA1. Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	51
Zatrudnienie	MM4. Liczba strajków i blokad działalności, które przekroczyły czas 1 tygodnia, w podziale na kraje.	brak takich sytuacji
Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	G4-LA6. Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	47
Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „bezpieczeństwo i zdrowie pracowników”	44-48
Różnorodność i równość szans	G4-LA.12. Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	11-12,51
Szkolenia i edukacja	G4-LA9. Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	49
Kategoria: Społeczna. Podkategoria: Społeczeństwo		
Zapobieganie korupcji	G4-SO4. Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	50
Wspieranie społeczności lokalnych i lokalnych projektów	Wskaźnik własny. Kwota przeznaczona na lokalne działania społeczne.	53
Wspieranie społeczności lokalnych i lokalnych projektów	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektem „wspieranie lokalnych społeczności i projektów”	53-55
Kategoria: Społeczna. Podkategoria: Odpowiedzialność za produkty		
Poziom satysfakcji klientów	G4-PR.4. Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług w podziale na rodzaj skutków	brak takich sytuacji
Poziom satysfakcji klientów	Wskaźnik własny. Innowacyjne produkty odpowiadające na potrzeby klientów i/lub tworzone we współpracy z klientami.	23,3
Poziom satysfakcji klientów	G4-DMA. Podejście do zarządzania aspektami „poziom satysfakcji klientów” i „nacisk na jakość produktów”	29



ArcelorMittal