



ArcelorMittal

1 firma 1 społeczność 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa, styczeń 2025 Nr 63

**ArcelorMittal  
Warszawa Sp. z o.o.**

**Firma Przyjazna  
Społeczności Lokalnej**



Warszawa  
Bielany



**BIELAŃSKI  
WOŁONTARIUSZ  
ROKU**

03

## ArcelorMittal Warszawa otrzymała tytuł Firmy przyjaznej społeczności lokalnej

Wyróżnienie zostało nam przyznane w uznaniu naszego wsparcia m.in. Ośrodka Wsparcia dla Seniorów Nr 1 i wielu innych projektów, realizowanych przez dzielnicę Bielany

04

Walcownia po próbach gorących

Ostatni etap realizacji projektu „kwadrat 220”

05

Wymiana okapu nad piecem EAF

Na Stalowni w listopadzie zakończyła się wymiana okapu, który służy do odciągu spalin z nad łukowego pieca elektrycznego

06

Nagroda za aktywność dla Społecznego Inspektora Pracy ArcelorMittal Warszawa

Mariusz Mokwiński, zajął drugie miejsce w konkursie na najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy w 2024 roku, organizowanym przez Okręgową Inspekcję Pracy

08

Huta współpracuje ze społecznością lokalną

W 2024 roku wsparliśmy łącznie 28 projektów społecznych i odbyliśmy 61 spotkań z sąsiadami, stowarzyszeniami, studentami, byłymi pracownikami. Nasz zakład odwiedziło ponad 600 osób.



# Przemyslenia na temat stali: Europa musi dokonać wyboru w sprawie przemysłu stalowego

**Na uruchomienie czekają znaczne inwestycje w transformację ekologiczną, ale najpierw należy jasno określić politykę w tym obszarze.**

Artykuł został opublikowany w *Financial Times* 3 grudnia 2024 r.  
Autor: Lakshmi Mittal, prezes wykonawczy ArcelorMittal

Siedem lat temu opowiadałem się za wprowadzeniem granicznego podatku od emisji dwutlenku węgla, aby zapewnić równe warunki działania europejskim producentom przemysłowym, ponoszącym koszty dekarbonizacji i tańszym wytwórcom wyrobów, które są do Europy importowane, a którzy takich kosztów nie ponoszą. Można zatem założyć, że jestem usatysfakcjonowany faktem, że UE przyjęła następnie mechanizm węglowej opłaty wyrównawczej (Carbon Border Adjustment Mechanism CBAM), który obecnie znajduje się w fazie testowej, a pełne jego wdrożenie rozpocznie się w styczniu 2026 r.

Niestety, nie piszę tego tekstu po to, by wznieść okrzyk zwycięstwa, ale by przekazać sygnał alarmu. W obecnej sytuacji CBAM jest niewłaściwie zaprojektowany i jeśli nie zostanie znacząco wzmocniony, kluczowy mechanizm umożliwiający Europie osiągnięcie wyznaczonego celu, jakim jest „jednoczesna dekarbonizacja i industrializacja”, zawiedzie.

Trzeźwa prawda jest taka, że europejski przemysł stalowy nigdy dotąd nie stanął przed tak wielkimi wyzwaniami jak obecnie, uwięziony pomiędzy szczypcami kosztów dekarbonizacji a skutkami poważnej nadwyżki mocy produkcyjnych, szczególnie w Chinach, która doprowadziła do zwiększonego importu. Od czasu kryzysu finansowego produkcja stali w Europie spadła o prawie jedną trzecią, a liczba miejsc

pracy zmniejszyła się o jedną czwartą. Popyt nie powrócił do poziomu sprzed pandemii Covid-19, co w połączeniu z wysokimi kosztami energii i podwyższonym importem, doprowadziło marże do poziomu ostatnio obserwowanego podczas pandemii.

Negatywny wpływ na rentowność pojawia się w momencie, gdy oczekuje się, że branża podejmie ostateczne decyzje w sprawie projektów dekarbonizacji, które będą kosztować miliardy euro, inwestując w technologie – na przykład zielony wodór – które obecnie nie są opłacalne.

Można argumentować, że jest to wolny handel w praktyce. Powiedziałbym, że handel może być wolny, ale nie jest sprawiedliwy. Umożliwienie sprawiedliwego handlu nabiera nowego wymiaru, gdy Europa jest jedynym dużym rynkiem, na którym ponoszone są koszty związane z emisją dwutlenku węgla. Kiedy Europa zdecydowała się przejść wiodącą rolę we wdrażaniu polityki klimatycznej – co było szlachetną ambicją – zakładano, że wszyscy inni pójdą jej śladem. Tak się nie stało, a konkurencyjność Europy w sektorach produkcyjnych objętych handlem światowym, takich jak stal, spada. Obecna dynamika jest zła zarówno dla Europy, jak i dla planety. Kurczący się przemysł jest niezgodny ze strategicznymi priorytetami kontynentu zapisanymi w „porozumieniu o czystym przemyśle” nakreślonym w lipcu. Zmniejszy to emisje w Europie, ale nie w sposób, który pomoże

planecie, ponieważ podstawowa produkcja stali przenoszona jest do miejsc, gdzie dekarbonizacja ma mniejsze znaczenie. To nie rozwiązuje problemu.

Nie musi tak być – jestem przekonany, że Europa może utrzymać konkurencyjny i innowacyjny przemysł stalowy. Ale musi dokonać wyboru. Czy chce produkować żelazo i stal na kontynencie? A może woli je importować, potencjalnie powodując większy ślad węglowy? Na to fundamentalne pytanie należy teraz odpowiedzieć.

Jeżeli istnieje rzeczywiste zaangażowanie w utrzymanie europejskiego przemysłu, należy wspólnie zająć się krajobrazem politycznym, aby stworzyć sprzyjające otoczenie, które umożliwi europejskiemu hutnictwu dekarbonizację i rozwój. Brak takich działań spowodował, że w zeszłym tygodniu ogłosiliśmy, dlaczego nie jesteśmy w stanie w tym momencie podjąć ostatecznych decyzji inwestycyjnych w sprawie projektów wymiany wielkich pieców na technologię niskoemisyjną. Pierwszym wyzwaniem jest pilne zajęcie się importem. Konieczna jest interwencja, aby europejska stal była lepiej chroniona, podobnie jak w USA i Brazylii, gdzie przemysł ten uważany jest za strategiczny. Nadzwyczajne środki handlowe byłyby mocnym pierwszym sygnałem, aby zaradzić temu problemowi.

Po drugie, upewnijmy się, że CBAM rzeczywiście osiągnął swój cel. W tym przypadku istotny



Lakshmi Mittal, prezes wykonawczy ArcelorMittal

jest raport Mario Dragiego na temat konkurencyjności Europy. Założył on, że sukces CBAM „jest nadal niepewny” i nakreślił kilka zagrożeń, z którymi UE musi sobie poradzić, jeśli ma odnieść sukces. W szczególności CBAM nie może zezwalać na import stali z krajów, które omijają ochronę klimatu, sprzedając do Europy z kilku „czystych” instalacji, jednocześnie sprzedając stal o wyższej emisji na rynki wewnętrzne i poza UE.

Nie twierdzę, że jest to

proste, ale wyzwanie jest zarówno polityczne, jak mechaniczne. W obliczu nowego przywództwa w Brukseli oraz opracowywanego zarówno porozumienia w sprawie czystego przemysłu, jak i planu działania w zakresie stali i metali, nadzszedł czas na działanie. Decyzje podjęte w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadecydują o przyszłych rozmiarach i kształcie europejskiego przemysłu stalowego. Brak działań spowoduje jedynie dalszy spadek produkcji żelaza i stali na kontynencie.

Mój przekaz jest jasny. Europa nie powinna rezygnować ze swojego dziedzictwa przemysłowego, oddając przyszły rozwój przemysłu innym regionom. Istnieją znaczne inwestycje w transformację ekologiczną, które czekają na szybkie uruchomienie po osiągnięciu wymaganej przejrzystej polityki. Jeśli zostaną podjęte właściwe decyzje, Europa może przez następne 50 lat znajdować się w awangardzie technologicznej. Nie pozwólmy, aby ta szansa przepadła.



# List Dyrektora Generalnego

Szanowni Państwo,

Za nami rok trudny, z wieloma wyzwaniami zarówno rynkowymi jak i inwestycyjnymi. Jednak największym wyzwaniem okazał się obszar BHP, w którym nie tylko nasza Huta, ale także część zakładów naszego segmentu Europe Long Products, odnotowała gorsze wyniki.

W związku z tym podjęliśmy szereg działań. Ja sam podczas czterech tygodni poświęciłem cały swój czas pracy wyłącznie na kwestie związane z bezpieczeństwem w naszym zakładzie. Spędziłem w tym okresie wiele godzin na halach, rozmawiając z pracownikami praktycznie wszystkich obszarów produkcyjnych Huty. W sumie było to 400 osób. To był dla mnie niezwykle ważny czas, spędzony na ustalaniu, co jeszcze mamy do zrobienia, by poprawić bezpieczeństwo, ale też pozwalający przekonać się naocznie, jak dobrych mamy pracowników. Podjęliśmy szereg działań. Powołaliśmy komitet bezpieczeństwa elektrycznego, przeprowadziliśmy ankietę samooceny odnośnie bezpieczeństwa, na Wydziale Kolejowym odbył się alert zarządzania bezpieczeństwem, został także opracowany program oceny bezpieczeństwa w miejscu pracy (WSA-Roadmap 2025-2027), zawierający jasny plan działań i odpowiedzialności na najbliższe 3 lata. Odświeżyliśmy wiedzę na temat 12 standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS i FPA) i usprawniamy proces egzekwowania kluczowych standardów ze szczególnym naciskiem na Prace na wysokości, Izolacja, Suwnice i podnoszenie, Bezpieczeństwo kolejowe, Bezpieczeństwo elektryczne. W najbliższych tygodniach skierujemy również działania dotyczące zapewnienia zgodności pracy ze standardami AM naszych podwykonawców. Podkreślić należy, że trwa od początku czwartego kwartału 2ga i 3cia fala tzw. Safe Coachingu, w którym udział bierze kolejnych ponad 63 pracowników z obszarów produkcji Walcowni i Wykarczalnii jak też działu kolejowego i oddziałów Utrzymania Ruchu. Ze swojej strony pragnę podziękować za ogromne zaangażowanie i dobre przygotowanie wszystkich uczestników programu, co widoczne jest nie tylko w relacjach trenerów, ale też w wynikach zgodności ze standardami FPS, które są na bieżąco raportowane.

Przechodząc do naszej działalności produkcyjnej chcę podkreślić, że pomimo perturbacji na rynku wyrobów stalowych, mijające 12 miesięcy 2024 roku na tle innych zakładów hutniczych, trzeba uznać za nienajgorsze. Odczuwaliśmy co prawda wahania i problemy naszych odbiorców, które przełożyły się w pewnym momencie na naszą sprzedaż. Ale naszą siłą jest zdwersyfikowany portfel produktów, oparty o produkcję zarówno stali jakościowych jak żebrowanych, co pozwoliło na ciągłą produkcję przez pierwsze trzy kwartały tego roku. Niestety we wrześniu spadek zamówień był na tyle duży, że byliśmy zmuszeni do wstrzymania normalnej produkcji. Jednak wy-



Artur Gierwatowski - Dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa

korzystaliśmy ten czas bardzo efektywnie, przyspieszając m.in. trwające prace modernizacyjne naszej Walcowni oraz realizując zaplanowane remonty średnie Stalowni i Walcowni.

Rynek stali jakościowych, przeznaczony głównie dla sektora samochodowego, pozostaje w miarę stabilny. Nasze perspektywy poprawia fakt, że, jak wiecie, uruchomiliśmy, przełomową inwestycję w Walcowni, która pozwoli wykorzystać wsad w wymiarze kwadrat 220 mm i poszerzyć naszą ofertę. Uruchomienie następnie planowane na styczeń 2025 roku, zostało zrealizowane z prawie 3 miesięcznym wyprzedzeniem. Jest to sukces całej załogi, która mocno zaangażowała się w ten projekt. Jesteśmy po rozruchu gorącym. Dziękuję wszystkim, którzy pracowali przy realizacji tego projektu.

Pozostając w obszarze programu inwestycyjnego warto podkreślić, że mimo wahań rynkowych jest on realizowany także w zakresie środowiskowym. Obejmuje szereg większych i mniejszych inwestycji, pozwalających nam na jeszcze mniejsze oddziaływanie na środowisko. Zgodnie z założeniami program zakończy się w 2025 roku. Na Stalowni w listopadzie 2024 zrealizowana została wymiana okapu, który służy do odciążu spalin znad

łukowego pieca elektrycznego. Przed paroma tygodniami otrzymaliśmy, długo oczekiwaną, pozwolenie na budowę dodatkowego filtra odpylania, który pozwoli na jeszcze dokładniejsze wychwytywanie tzw. emisji niezorganizowanej i poprawi warunki pracy na Stalowni. Jego instalacja zakończy się w pierwszym kwartale 2025 roku.

W tym podsumowaniu 2024 roku chciałbym też podkreślić naszą współpracę ze społecznością lokalną, przedstawicielami miasta, władzami Dzielnicy, różnego rodzaju stowarzyszeniami i inicjatywami, które się pojawiają w naszym otoczeniu. W roku 2024, pomimo ciężkiego czasu, wsparliśmy 28 projektów społecznych i odbyliśmy 61 spotkań z sąsiedami, stowarzyszeniami, studentami, byłymi pracownikami. Nasz zakład odwiedziło ponad 600 osób. Jesteśmy bodajże jedynym zakładem, który ma dwa stowarzyszenia miłośników. To piękna inicjatywa pokazująca, że nasi pracownicy nawet po przejściu na zasłużoną emeryturę chcą nadal utrzymywać kontakt z Hutą. Jest to ponad 200 osób.

Cieszymy się, że ta część działalności Huty ArcelorMittal Warszawa została zauważona i doceniona przez bielańskie władze samorządowe, które w ostatnią sobotę październikową, podczas Gali Bielańskiego

Wolontariusza Roku, uhonorowały nas tytułem „Firma przyjazna społeczności lokalnej”. Warto też przypomnieć, że w 2024 roku przeszliśmy z powodzeniem proces weryfikacji certyfikatu ResponsibleSteel. Potwierdza on, że wdrożyliśmy i stosujemy 12 zasad, obejmujących między innymi ochronę środowiska, zarządzanie pracownikami, współpracę ze społecznością lokalną.

Jeśli chodzi o perspektywy na 2025 rok, miejmy nadzieję, że przyjęte w budżecie założenia zostaną zrealizowane, a popyt będzie większy aniżeli w roku 2024. Wiele wskazuje, że nadchodzące miesiące przyniosą odbicie, głównie na rynku stali jakościowych. To dla nas dobra informacja, szczególnie, że możemy oferować naszym klientom znacznie szerszy asortyment wyrobów. Jeżeli te przewidywania się sprawdzą, a na to bardzo liczymy, to rok 2025 będzie pracowity.

Raz jeszcze dziękując, za zaangażowanie wszystkim pracownikom i współpracownikom Huty ArcelorMittal Warszawa życzę, by te optymistyczne przewidywania na 2025 rok się sprawdziły, a – co najważniejsze – nasza praca przebiegała zawsze bezpiecznie.

Artur Gierwatowski  
Dyrektor generalny  
ArcelorMittal Warszawa



## Dar dla Strażaków

19 grudnia Huta ArcelorMittal Warszawa podarowała strażakom z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 11 trójnóg ratowniczy, 50 metrową linę alpinistyczną, dwa podwójne bloczki ratownicze i trójkąt ewakuacyjny. Jest to dodatkowe wyposażenie, którego

brakowało JPG 11, służące między innymi do ewakuacji osób ze studzienek kanalizacyjnych.

Praktyczny prezent gwiazdkowy przekazali Adrian Siegert i Grażyna Zakrzewska z działu BHP ArcelorMittal Warszawa.

## ArcelorMittal Warszawa otrzymała tytuł Firmy przyjaznej społeczności lokalnej

Ewa Szewczyk

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Wyróżnienie za sprzyjanie lokalnej społeczności zostało nam przyznane w uznaniu naszego wsparcia m.in. Ośrodka Wsparcia dla Seniorów Nr 1 i wielu innych projektów, realizowanych przez dzielnicę Bielany.

Statuetkę oraz dyplom odebraliśmy podczas Gali Bielańskiego Wolontariusza Roku przy Placu Konfederacji. Huta ArcelorMittal Warszawa poma-ga w jego prowadzeniu. Wyposażyliśmy seniorów w sadzonki zarówno roślin wieloletnich jak sezonowych. Dzięki nim „Nasz Ogródek” – bo tak go nazywają seniorzy – jest coraz ładniejszy. Odbywają się w nim comiesięczne spotkania integracyjne, w których biorą udział seniorzy skupieni wokół ośrodka, dzieci oraz młodzież z bielańskich placówek oświatowych, obejmujące zajęcia ogrodnicze, warsztaty, spotkania integracyjne z zabawami podwórkowymi jak również edukację ekologiczną.

W grudniu ubierana jest choinka, która także została podarowana przez Hutę. – Wspólnymi siłami, z zaniebzanego skrawka terenu powstało ukwiecone miejsce odpoczynku, rekreacji, pielęgnacji roślin, wspólnych sąsiedzkich działań ogrodniczych i ekologicznych, ale przede wszystkim miejsce spotkania pokoleń i działań artystycznych – mówi Agata Cudak, terapeuta z OWdS. – Bez wsparcia Huty ArcelorMittal Warszawa byśmy tego nie dokonali.

Wyróżnienie dla Firmy przyjaznej społeczności lokalnej wręczono także statuetki w kategoriach: Wolontariusz Roku, Inicjatywa społeczna roku, Placówka Edukacyjna Promująca Wolontariat, Przyjaciół Bielańskiego Wolontariatu





# Walcownia po próbach gorących

**Ewa Szewczyk**

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Na Walcowni w listopadzie przeprowadzono próby gorące zamontowanych w ubiegłych miesiącach czterech dodatkowych klatek walcowniczych i szeregu urządzeń pomocniczych. To ostatni etap realizacji projektu „kwadrat 220”.

Walcownia 20 listopada zakończyła bardzo ważny etap projektu „kwadrat 220 mm”. Po myślnie wypadły próby pierwszych walcowań wsadu ze stali jakościowej o wymiarach kwadrat 220 mm. Do tej pory jako

wsad wykorzystywano kęsę o wym. 160 mm. Inwestycja była przygotowywana od kilku lat i pochłonie ponad 40 mln zł.

Dyrektor Generalny Artur Gierwatowski ciesząc się, iż cały proces przebiegł pomyślnie podkreśla, że już niedługo będziemy mogli w pełni wykorzystywać nowe możliwości produkcyjne.

– Dziękuję załodze Walcowni i UR Walcowni oraz wszystkim zaangażowanym. Projekt „kwadrat 220” został zrealizowany bardzo sprawnie i w poszanowaniu wszystkich zasad bezpieczeństwa. To dla nas ogromny krok do przodu, który zdecydowanie umacnia naszą pozycję na rynku.

Przypomnijmy kolejne etapy realizacji projektu:

- wiosną równoległe do toczącej się produkcji, zamontowano dodatkowe szafy w rozdzielni, w których pojawiły się dodatkowe transformatory i wykonano nową instalację elektryczną zarówno w rejonie wsadu jak walcarek, chłodni i odbiorów;
- w sierpniu wymieniono 239 silników napędzających samotoki we wszystkich obszarach wydziału oraz zamontowano 2 ramy pionowe podstaw walcarek B i D;
- we wrześniu położono zasilanie pod napędy główne dodatkowych klatek;
- w październiku w czasie po-

staju zamontowano cztery dodatkowe klatki A,B,C i D na początku ciągu walcowniczego, za zbijaczem zgorzeliny, a ciąg walcowniczy wyposażono w nowy mechanizm wyładunku z pieca – tzw. Kick off-y.

Testy gorące ruszyły 14 listopada, dokładnie w Dzień Jakości. Projekt ma na celu podniesienie jakości oferowanych wyrobów. Zyskamy o wiele lepszą strukturę wewnętrzną produktów w związku ze większym stopniem przerobu stali. Pozwoli to na przedstawienie naszym odbiorcom jednej z najlepszych ofert na rynku i zdobycie nowych klientów.



> **Bezdiskusyjny priorytet**

## Cztery tygodnie tylko dla BHP

**Od 28 października do 22 listopada br. dyrektor generalny Artur Gierwatowski swój czas pracy poświęcił wyłącznie kwestiom bezpieczeństwa w zakładzie.**

Podobnie jak w pozostałych zakładach należących do segmentu ArcelorMittal Europe Wyroby Długie, taką decyzję podjęto, by budować i wzmacniać kulturę, w której ryzyko na żadnym poziomie nie jest tolerowane. Sanjay Samaddar, dyrektor generalny segmentu ArcelorMittal Europe Long Products zaznaczył, że obecny trend w zakresie bezpieczeństwa jest nie do przyjęcia i nie jest zgodny z naszym zobowiązaniem do zerowej tolerancji ryzyka. – Wypadki śmiertelne, do których w ubiegłych miesiącach doszło w naszym segmencie po raz kolejny ujawniły naszą podstawową słabość, polegającą na tym, że nie przestrzegaliśmy własnych standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS). Tolerancja ryzyka, która towarzyszyła każdemu z tych śmiertelnych wypadków, jest niedopuszczalna.

Artur Gierwatowski wraz z Kierownikiem BHP odwiedził w czasie tych czterech tygodni wszystkie wydziały Huty. Pracownicy większości zmian mieli okazję porozmawiać z nim o kwestiach bezpieczeństwa, dyskusować i podzielić się uwagami i spostrzeżeniami związanymi z bezpieczeństwem i swoją pracą. Byłoby to możliwe dzięki kolejnym obszarom huty była zatrzymywana na czas spotkań. Podczas czterech tygodni dyrektor odbył rozmowy z czterystoma pracownikami. Tym rozmowom poświęcał średnio 2 godziny dziennie.

– To były dobre, owocne dyskusje. Wysłuchałem ciekawych spostrzeżeń – mówi Artur Gierwatowski. Dodaje, że optymistycznym napawa postawa oraz głębokie zaangażowanie i wkład pracowników w proces eliminowania obniżonej tolerancji ryzyka. – Ten okres zwiększonej obecności na halach produkcyjnych to był dla mnie bardzo ważny czas. Zobaczyłem ile jest jeszcze do zrobienia, ale też przekonałem się naocznie, jak dobrych mamy pracowników. Dziękuję za Wasze wysiłki do tej pory. Nie jest to koniec. Przed nami kontynuowanie drogi do celu: zero wypadków poważnych i śmiertelnych.

Kolejnym etapem tej pracy będzie dalsze zaangażowanie kierowników i szefów wydziałów w rozmowy z pracownikami i skupienie się na braku tolerancji dla podejmowania ryzyka w czasie wykonywanej pracy.

W tym czasie trwały intensywne działania w różnych obszarach Huty.

Na Wydziale Kolejowym odbył się alert zarządzania bezpieczeństwem. Został on przeprowadzony na skutek dwóch wy-



padków śmiertelnych w tym obszarze do których doszło w tym roku w Grupie ArcelorMittal.

– Skupiliśmy się na analizie codziennych czynności, sprawdzając, gdzie wkradła się rutyna oraz jak trafić do pracownika, aby wyciągnąć lekcję ze zdarzeń, pojawiających się w innych zakładach. – mówi Adrian Siegert, kierownik działu BHP.

– Takie działanie może ratować życie. – podkreśla Artur Gierwatowski. – W Bośni kilka nacięć dni temu doszło do analogicznego zdarzenia, jak tragiczne w skutkach lipcowe zapalenie kabli u nas na Stalowni. Na szczęście koledzy w Bośni wyciągnęli wnioski z naszego wypadku, dzięki czemu nikt nie odniósł obrażeń.

Adrian Siegert podkreśla, że został także opracowany program oceny bezpieczeństwa w miejscu pracy (WSA-Roadmap 2025-2027), zawierający jasny plan działań i odpowiedzialności na najbliższe 3 lata.

– Odświeżyliśmy ponadto wiedzę na temat 12 dokumentów zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS i FPA). Będziemy się upewniać, że wszyscy pracownicy dobrze znają odpowiednie FPS na każdym szczeblu. Skupiliśmy się na naprawie procesu zarządzania odstępstwami od przestrzegania FPS – opowiada kierownik BHP.

W październiku przeprowadziliśmy samoocenę kultury bezpieczeństwa pracowników w Spółce., oparte na Krzywej Bradleya. Udział w ankiecie wzięło 441 osób, pytania odnosiły się do tego jak każdy pracownik czuje się odpowiedzialny za bezpieczeństwo w spółce:

**Foto Wykres samoocena BHP**

1. Uważam, że wypadki są nieuniknione i nie biorę osobistej odpowiedzialności za zapobieganie im – taką odpowiedź zaznaczyło 2,3% respondentów  
2. Przestrzegam zasad BHP. Liczba wypadków zaczyna spadać, gdy koledzy przestrzegają zasad i instrukcji – taką odpowiedź za-

znaczyło 24% respondentów  
3. Wierzę, że moje działania mogą coś zmienić, biorąc na siebie odpowiedzialność i wykazując inicjatywę, aby zapobiegać incydentom – taką odpowiedź zaznaczyło 39% respondentów  
4. Ja oraz wszyscy moi współpracownicy na wszystkich poziomach bierzemy na siebie odpowiedzialność, współpracując na rzecz osiągnięcia celu, jakim jest zero wypadków – taką odpowiedź zaznaczyło 34,7% respondentów

– Wynik badania pokazuje, że większość z nas czuje się odpowiedzialna za bezpieczeństwo swoje a także współpracowników na każdym poziomie organizacji i rozwijaniu metodologii coachingowych, wspierających, a nie tylko egzekwujących.

Podsumowaniem pracy wszystkich dyrektorów generalnych ArcelorMittal Europe Long Products było seminarium BHP, które odbyło się w dniach 20-21.11.2024 roku w Belval. Wzięło w nim udział 60 osób – dyrektorzy generalni 21 zakładów oraz kierownicy obszarów BHP.

– To było bardzo wartościowe spotkanie, podczas którego omówiliśmy szereg działań, dobrych praktyk i wspólnie zatwierdziliśmy cele BHP dla poszczególnych zakładów – mówi Artur Gierwatowski.

Teraz przed nami czas na zamknięcie ustalonych tematów, ale też wdrażanie działań wzmacniających współpracę i zaangażowanie w BHP osób na wydziałach. Celem jest to, aby bezpieczeństwo było w pełni integralną częścią wykonywanych prac na każdym etapie – od zaplanowania pracy, przygotowania dokumentów przez ciągłe reakcje na zauważone ryzyka, po zamknięcie prac w sposób bezpieczny.

> **Krok po kroku**

## Ciągłe doskonalenie w praktyce

**Ewa Karpińska**

ewa.karpińska@arcelormittal.com

Dla przypomnienia: Continuous Improvement (CI), określany również mianem Continuous Improvement Process (CIP), to zespół działań i procesów mających na celu ciągłe doskonalenie poprzez niewielkie ulepszenia jakości produktów, usług i procesów.

Pierwszy projekt dotyczy sekwencyjności na urządzeniu Ciągłego Odlewania Stali (COS). – Chodzi o umożliwienie odlewania danego gatunku stali w jak najdłuższej sekwencji – mówi Mikołaj Szyman, inżynier niezawodności.

– Zwiększenie sekwencyjności pozwoli na obniżenie kosztów, bo będziemy mogli wykorzystywać w procesie odlewania tę samą kładź pośrednią do kilku wytopów następujących po sobie. Dlaczego? Bo w kadzi pośredniej, pod koniec odlewania na COS danego wytopu, zostaje zawsze reszta kładź płynnej stali danego gatunku. Jeśli kolejna partia stali jest tego samego gatunku, można ponownie wykorzystać kładź pośrednią bez przerywania ciągłości odlewania, jeżeli technologia na to pozwoli. Jeśli gatunek się zmienia, musimy użyć innej kadzi pośredniej, co zwiększa koszty – tłumaczy Grzegorz Kamiński, Koordynator zadań inwestycyjnych.

Zwiększenie sekwencyjności można osiągnąć tworząc plan produkcji, który uwzględni zarówno liczbę i rodzaj przyjętych zamówień, jak, w kolejnym kroku, plan walcowania prętów w danych wymiarach i gatunkach.

– Przy tak dużej różnorodności gatunków stali, jakie produkujemy w Hucie ArcelorMittal Warszawa, a przypominamy, że jest ich w rocznej rutynowej produkcji najmniej 350, odlewanie tego samego gatunku w jednej sekwencji jest wyzwaniem organiza-

cyjnym oraz technologicznym. Nie mamy wpływu na rynek i na to, jakie zamówienia składają klienci, ale możemy podjąć starania, by plan produkcyjny umożliwił uzyskanie jak najdłuższej sekwencji – mówi Mikołaj.

Podkreśla także, że zwiększenie sekwencyjności ma szansę się powieść jeżeli planu produkcji nie będą zakłócały takie problemy, jak brak obsady na urządzeniach poprzedzających COS (np. VD) lub awarie.

Mikołaj i Grzegorz należą do zespołu Continuous Improvement. Nad zwiększeniem sekwencyjności pracuje zespół, w którym są także: Leszek Stróżyk (Kierownik Odlewania Stali), Adrianna Andrukowicz (Specjalista Technolog), Janusz Włodarczyk (Specjalista Planowania Produkcji), Oktawia Kurnicka (Koordynator Jakości i Technologii), Marek Kalynchak (Koordynator CI i Wsparcia Produkcji). Wszyscy analizują czynniki, które mają największy wpływ na przerwy w sekwencjach i diagnozują, jak można je ograniczyć.

Z zespołem współpracuje także Maciej Dudkowski, który odbywa obecnie staż w naszym zakładzie i pisze pracę inżynierską na temat uzysków na COS i ich optymalizacji – jest to także element wpisujący się w działania ciągłego doskonalenia.

– Realizacja projektów w oparciu o takie narzędzie jak PDCA i CI może wydawać się bardziej skomplikowana, bo obejmuje konieczność zaangażowania dość licznych zespołów z różnych obszarów. Ale na końcu okazuje się, że taka droga jest szybsza, bo osiąga się cel, zamiast rozwiązywać problemy, które pojawiają się na samym końcu, kiedy wszystko inne zostało już przygotowane. Wtedy trzeba tracić czas na wniesienie zmian, które powinny być zaplanowane od początku – tłumaczy Mikołaj. Dlatego warto od razu angażować większą grupę osób,

a szczególnie tych, którzy są najbliżsi projektu, bo to oni mają największą wiedzę. Warto też od razu zastanowić się, kto tę wiedzę może uzupełnić.

– Kierownik projektu powinien pełnić głównie funkcję koordynatora – mówi Mikołaj.

Grzegorz Kamiński podkreśla, że realizacja projektu zwiększenia sekwencyjności w okresie nienajlepszej sytuacji rynkowej jest mocno utrudniona, bo zamówień jest mniej.

– Jednocześnie w okresie dekonunktury i gorszych wyników finansowych, zwiększa się nacisk na ograniczanie kosztów. Tak jest także w przypadku tego projektu.

Drugi projekt realizowany na Stalowni ma na celu poprawę uzysku metalowego (Metallic Yield). Chodzi o udoskonalenie parametrów uzysku na elektrycznym piecu łukowym (EAF) oraz na urządzeniu COS. – Jeśli chodzi o uzysk na piecu EAF, możemy go osiągnąć poprzez optymalizację miksu złomu, który ładujemy do kosza w zależności od kosztu, dostępności oraz jakości poszczególnych klas złomu. Czeka na wszystkie pozwolenia, które pozwolą nam wykorzystać urządzenie do czyszczenia złomu, które zostało zamontowane na Stalowni – opowiada Grzegorz. – Na COS mamy już pewne wyniki, bo przy odlewaniu SBQ zmniejszyliśmy odpad. Zamiast obcinać początki kęsów na długość 3 m, obcinamy 1 m. – dodaje Grzegorz Kamiński.

Zespół pracujący nad tym projektem tworzą następujące osoby: Wojciech Wiącek (Kierownik Wsadu i Wytapiania Stali), Paweł Antonik (Specjalista Technolog), Leszek Stróżyk (Kierownik Odlewania Stali)

Członkowie zespołu Continuous Improvement podkreślają, że w realizację projektów trzeba angażować osoby z UR i BHP. To pozwoli na wychylenie z wczesności potencjalnych problemów i wyzwania w tym zakresie.





# Komitet bezpieczeństwa elektrycznego

W oparciu o nową strategię w zakresie bezpieczeństwa elektrycznego w ArcelorMittal Warszawa został powołany Komitet ds. bezpieczeństwa elektrycznego. Analogiczne komitety powstały też na poziomie wszystkich spółek w Polsce oraz na poziomie segmentu ArcelorMittal Europe Long Products. Ambasadorem całego przedsięwzięcia jest Artur Gierwatowski, dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa.

**Ewa Karpińska**

ewa.karpinska@arcelormittal.com

– Skupiając się na działaniach związanych z bezpieczeństwem elektrycznym odwiedziliśmy najlepsze zakłady ArcelorMittal na świecie, by zainspirować się stosowanymi przez nich rozwiązaniami. W kanadyjskim zakładzie Dofasco, gdzie spędziliśmy kilka dni, obserwowaliśmy kulturę bezpieczeństwa elektrycznego na najwyższym światowym poziomie. Po tym benchmarku stworzyliśmy nową strategię i plan działań, które są już wdrażane w europejskich zakładach produkujących wyroby długie – mówi Artur Gierwatowski.

W październiku powołaliśmy **Komitet ds. bezpieczeństwa elektrycznego ArcelorMittal Warszawa**, pod kierownictwem: Piotra Szwarczyńskiego, Sławomira Tupaczewskiego, Michała Burdalskiego, Ma-

rek Urbanowskiego, Sławomira Śledzińskiego (Zarmen).

Komitet ekspertów, do którego dołączenia zaprosimy w najbliższym czasie szerokie grono ekspertów z zakładu, będzie decydował o bezpieczeństwie pracy w obszarze elektrycznym. Do jego prerogatyw należą: analiza zadań, organizacja, zabezpieczenie, wybór stosowanych rozwiązań technicznych, określenie środków ochrony osobistej, analiza zdarzeń w innych zakładach, wdrożenie jednakowych standardów pracy z urzędzeniami elektrycznymi oraz ustalanie metod pracy w strefach szczególnie niebezpiecznych.

– Zespół tworzący Komitet ds. bezpieczeństwa elektrycznego ma nasze pełne wsparcie. To bardzo ważna inicjatywa – podkreśla Zenon Chaciński, kierownik Utrzymania Ruchu ArcelorMittal Warszawa.

– Idea Komitetu ds. bezpieczeństwa elektrycznego jest

skalowana na cały kraj, a także segment ArcelorMittal Europe Wyroby Długie. Oczywiście te organizmy na każdym szczeblu będą miały inne zadania. Jako ambasador całego przedsięwzięcia chcę podkreślić, że na szczeblu Huty, jest to ciało decyzyjno-wykonawcze. Może liczyć na pomoc kierownictwa zakładu. Celem nadrzędnym jest to, by w umysłach pracowników zatrzeć granicę między myślą: „jest robota do zrobienia” a myślą „trzeba ją wykonać bezpiecznie”, która zazwyczaj pojawia się w drugiej kolejności. Chodzi o to, żeby myśl o zadaniu była jednocześnie z myślą o jego bezpiecznym wykonaniu – stanowiąc jedną nierozdzielną całość. Nasza praca niesie za sobą wiele ryzyk. Nie akceptujemy żadnych skrótów w kwestiach BHP przy wykonywaniu codziennych zadań – mówi Artur Gierwatowski.

– W ramach działań skierowanych na poprawę bezpieczeń-

stwa podczas wykonywanych prac elektrycznych podjęliśmy decyzję o wykorzystaniu narzędzia ArcFlash, służącego do definiowania zagrożeń i środków ochrony osobistej przy pracy z urządzeniami elektrycznymi.

– Łuk elektryczny to nieprzerwane wyładowanie elektryczne prądu o wysokim natężeniu – przechodzące przez lukę powietrzną między przewodnikami. Zjawisku towarzyszy bardzo jasne światło ultrafioletowe oraz bardzo wysoka temperatura, do 20 000°C. Łuk elektryczny jest najczęściej spowodowany zwarciem, który następuje w wyniku awarii technicznej sprzętu elektrycznego lub błęd ludzkiego – tłumaczy Piotr Szwarczyński i dodaje, że powstanie łuku elektrycznego może powodować pożar, wybuch, falę dźwiękową do 140 dB, głośniejszą niż strzał z pistoletu i błysk światła ultrafioletowego – wszystkie te zjawiska są groźne dla człowieka.

– Arc Flash to procedura analizy i eliminacji zagrożeń wynikających z potencjalnego błysku łukowego na przemysłowych instalacjach elektrycznych – opowiada Piotr Szwarczyński.

– Narzędzie pozwoli nam podnieść bezpieczeństwo przy pracach elektrycznych oraz zdefiniować poziom zagrożenia dla poszczególnych czynności – mówi Piotr Szwarczyński. Dodaje, że wiedza, którą nabędziemy pozwoli nam na modernizację nastaw lub parametrów zabezpieczeń tak, aby urządzenia były jak najbardziej bezpieczne oraz ograniczy poziom ich uszkodzenia w przypadku awarii, za czym idzie mniejsze ryzyko długotrwałego zatrzymania produkcji. Samo wdrożenie ArcFlash, jak praca w oparciu o jego wyniki jest elementem trwale budującym kulturę bezpieczeństwa, szczególnie w zakresie stosowania niezbędnych środków PPE w codziennych czynnościach. Pier-

szy etap wdrożenia planowany jest na pierwszy i drugi kwartał 2025 roku.

Komitet ds. bezpieczeństwa elektrycznego ma już swoją stronę na sharepoint. Aktualnie trwa zamieszczanie materiałów. Najbliższe działania Komitetu skupiają się na wypracowaniu procedury dla Total Black Energy, wdrożeniu FPS 023 bezpieczeństwa elektrycznego i wspomnianej analizie Arc Flash.

Ponadto wprowadziliśmy obowiązkowe, indywidualne wyposażenie ochronne dla pracowników wykonujących prace elektryczne niskiego napięcia. Trwają prace nad zaawansowanymi elektrycznymi środkami ochrony indywidualnej. Każdy pracownik wykonujący prace elektryczne ma obowiązek stosować zalecone środki ochrony indywidualnej.

## > Poprawa jakości powietrza

# Wymiana okapu nad piecem EAF

Na Stalowni w listopadzie zakończyła się wymiana okapu, który służy do odciążenia spalin nad łukowego pieca elektrycznego. Chodzi o urządzenie, które można porównać do okapów, które większość z nas ma w swojej kuchni, tylko w skali makro.

Dotychczasowy okap, został zastąpiony urządzeniem wykonanym w nowej technologii z blachy nierdzewnej. Nowy okap zapewnia lepszą szczelność i jest większy niż jego poprzednik, co

oznacza także, że wzrosła o ponad 25% pojemność pochłaniania spalin.

Dzięki realizacji tego projektu znacznie poprawi się jakość powietrza – a więc warunki pracy – na hali Stalowni.

– To nie koniec proekologicznych działań na Stalowni – mówi Zenon Chaciński, kierownik Utrzymania Ruchu w ArcelorMittal Warszawa. – Rozpoczynamy obecnie instalację filtrów, które usprawnią dodatkowo odciąż

pyłów nad piecem elektrycznego. Filtry są już u nas od roku, czekały cierpliwie na montaż, a my – trochę mniej cierpliwie – czekaliśmy na wszystkie formalne pozwolenia, które umożliwiają rozpoczęcie prac. Nie chcemy marnować więcej czasu, więc będziemy pracowali równolegle do procesu produkcyjnego. Szybkie podłączenie filtrów wymaga krótkiego postoju Stalowni i jest planowane na marzec 2025 roku – podkreśla Zenon Chaciński.



## > Nasz projekt w finale

# Nagrody za najlepsze projekty w ArcelorMittal Europe – Long Products

5 listopada został rozstrzygnięty doroczny konkurs Performance Excellence Awards (PEA) na najlepsze projekty w pięciu kategoriach: bezpieczeństwo, przywództwo, efektywność operacyjna, innowacje techniczne i optymalizacja procesów. W tej ostatniej do ścisłego finału zakwalifikowano projekt zgłoszony przez zespół ArcelorMittal Warszawa, polegający na stworzeniu algorytmu optymalizującego proces cięcia prętów na Walcowni. Opisał go szczegółowo w czerwcowym numerze „Jedynki” (nr 61).

W sumie do konkursu zostało zgłoszonych 36 projektów. Do finału zakwalifikowano po dwa projekty z każdej kategorii. Jury, w skład którego wchodził Lutz Bandusch, ekspert ds. dekarbonizacji w ArcelorMittal Europe, Olivier Vassart, dyrektor generalny Stelgence® i Jean-Louis Junque, ekspert grupy ds. produkcji stali i odlewnictwa, miało trudne zadanie wyłonienia zwycięzców.

W tym roku w kategorii „Optymalizacja procesów” zwyciężył zespół z Hamburga, który przed-

stawił projekt: „Innowacyjna kontrola materiału ogniotrwałego w elektrycznym piecu łukowym”.

Warto podkreślić, że w kategorii „przywództwo” nagrodzony został projekt „Otwartych Drzwi” zgłoszony przez obszar zarządzania personalnego (HR) całego segmentu ArcelorMittal Europe – Long Products, który od stycznia 2024 roku realizowany jest pod nazwą „Bezpieczna rozmowa, czyli praktyka otwartych drzwi” także na naszym zakładzie. Chodzi o praktykę swobodnych spotkań pracowników z przełożonymi, które dają możliwość zadawania pytań, dzielenia się pomysłami, wyrażania opinii, wątpliwości, sugestii. Jest to inicjatywa promująca dostępność i gotowość przełożonych do uważnego słuchania głosu pracowników.

– Polityka Otwartych Drzwi, sprawdza się także u nas w Warszawie, ponieważ zachęca pracowników do zapisania się na poufną rozmowę z osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym członkami zarządu. Inicjatywa ta umożliwia

swobodne zgłaszanie pytań, wątpliwości czy sugestii dotyczących działań organizacji w bezpiecznym i dyskretnym środowisku – dodaje Agnieszka Gałka-Woźniak – dyrektor HR ArcelorMittal Warszawa.

Nico Dewachtere, dyrektor operacyjny ArcelorMittal Europe – Long Products, skomentował: „Coroczne PEA to doskonałe forum do pokazania umiejętności naszych zespołów prezentowania znakomitych pomysłów na poprawę wydajności w różnych obszarach, które mogą być wdrożone w całym segmencie. Dzięki takiej koncepcji w konkursie PEA są sami zwycięzcy, dlatego gorąco ją promuję i wspieram. Serdecznie dziękuję wszystkim uczestniczącym zespołom.”





# Nagroda za aktywność dla Społecznego Inspektora Pracy ArcelorMittal Warszawa

Ewa Szewczyk

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Nasz Wydziałowy Społeczny Inspektor Pracy z Walcowni Mariusz Mokwiński, zajął drugie miejsce w konkursie na najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy w 2024 roku, zorganizowanym przez Okręgową Inspekcję Pracy Okręg Mazowiecki, którego wyniku ogłoszono 13 listopada.

Osoby, które biorą udział w konkursie zgłaszane są przez Organizację Związkową.

Celem konkursu jest promowanie działalności Społecznych Inspektorów Pracy, którzy aktywnie wpływają na zapewnienie przez zakłady poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych.

– Gratulujemy Mariuszowi Mokwińskiemu tego zasłużonego wyróżnienia – mówi Artur Gierwatowski, Dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa. – Fakt że Społeczni Inspektorzy Pracy w ArcelorMittal Warszawa są

nagradzani za aktywność i zaangażowanie przez zewnętrzne instytucje, daje nam solidne perspektywy na przyszłość, ponieważ to oni są ważnym filarem, na którym opiera się kultura bezpiecznej pracy w zakładzie.

– Bardzo się cieszymy, że nasi Społeczni Inspektorzy Pracy są doceniani przez kapitułę konkursu, w której zasiadają zarówno przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, jak przedstawiciele wszystkich reprezentatywnych centrali związkowych w Polsce – podkreśla Agnieszka Gałka – Woźniak, dyrektor biura personalnego. Przypomina, że w 2023 roku również drugie miejsce zajął Łukasz Drygala lider zmiany z Wykańczalni, a w 2020 Grzegorz Mikityn Specjalista ds. technologii w dziale Kontroli Jakości został laureatem konkursu (I miejsce) na najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy na Mazowszu. Robert Drozdowski, który od kwietnia 2024 roku pełni funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy, w 2021 roku otrzymał nagrodę za 2 miejsce w tym konkursie.



> Zadowoleni odbiorcy

## Klienci wystawili nam wysokie oceny

Ewa Karpieńska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

W badaniu wzięło udział 214 klientów. Ocenili oni siedem zakładów, czyli huty w Warszawie, Sosnowcu, Duisburgu, Hamburgu, Gandrange, Zenicy i Gijon. Klienci reprezentowali głównie rynki Unii Europejskiej i kilka pozaunijnych rynków Europy.

Ogólny wskaźnik zadowolenia z zakładów ArcelorMittal wyniósł 4,0 (w skali „bardzo niezadowolony (1)” – „bardzo zadowolony (5)”). Klienci najlepiej ocenili dostępność agencji sprzedaży oraz częstotliwość i jakość bezpośredniego kontaktu. Najgorzej oceniony czynnik dotyczył terminowości realizacji dostaw.

ArcelorMittal Warszawa została oceniona lepiej. W naszym przypadku ogólny wskaźnik zadowolenia klientów wyniósł

4,24. Nasz zakład uzyskał oceny przewyższające średnią dla siedmiu badanych hut we wszystkich kategoriach. Klienci najlepiej ocenili jakość naszych wyrobów, jakość komunikacji, terminowość dostaw, jakość opakowania oraz ochronę wyrobów podczas transportu i załadunku ciężarówek.

Ponieważ ocena wszystkich czynników, które zawierała ankieta, przekroczyła próg zadowolenia 4,0 można stwierdzić, że odbiorcy naszych wyrobów tworzą grupę od zadowolonych do bardzo zadowolonych klientów.

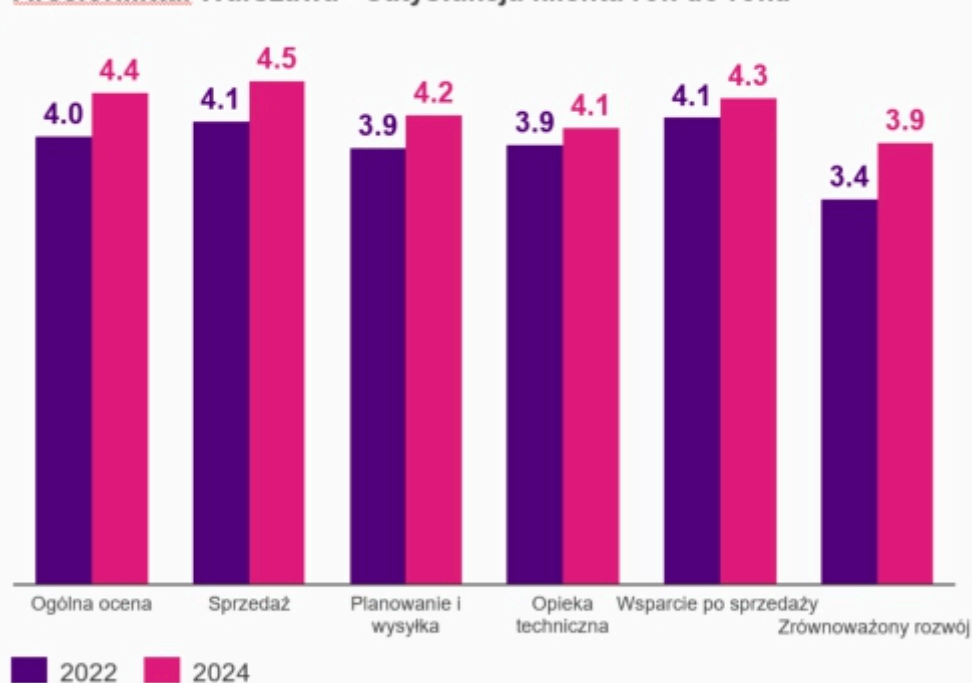
Wyniki ankiety pokazały też wskaźnik zadowolenia w porównaniu z głównymi konkurentami na rynku. Przy średniej, która wyniosła dla siedmiu badanych za-

kładów 3,3 (w skali „firma gorsza” (1) – „firma dużo lepsza” (5)) ocena warszawskiej huty była wyższa i wyniosła 3,5.

Warto podkreślić, że ArcelorMittal Warszawa przekroczyła „równoważny” punkt odniesienia we wszystkich aspektach w porównaniu ze swoim głównym konkurentem, co sugeruje stały postęp w kierunku coraz lepszej pozycji rynkowej.

Kolejna ważna dla nas informacja wynikająca z badania przeprowadzonego w 2024 roku jest taka, że klienci oceniają nas obecnie znacznie lepiej niż dwa lata temu, kiedy zostało przeprowadzone poprzednie badanie. W ich oczach dokonaliśmy znaczącego postępu we wszystkich aspektach o które pytano w ankiecie.

ArcelorMittal Warszawa - Satysfakcja klienta rok do roku



> Wydziałowy Społeczny Inspektor Pracy

## Mariusz Mokwiński

Mariusz Mokwiński pracuje w ArcelorMittal Warszawa od 23 lat. Od 10 jest Wydziałowym Społecznym Inspektorem Pracy na Walcowni.

– Zgłosili mnie pracownicy Walcowni, a ja się zgodziłem i zostałem wybrany. To już trzecia moja kadencja.

Zanim zaczął pracę w Hucie ArcelorMittal Warszawa na stanowisku Mechanik Osprzętu, był zatrudniony w zakładzie Walcowni Huty Ostrowiec.

– W ArcelorMittal Warszawa zaczynałem na nieistniejącej już Walcowni średniej, potem był krótki epizod na Walcowni drobnej. Na P20 jestem od samego początku jej rozruchu w 2008 roku – mówi pan Mariusz. Jego praca w roli Wydziałowego SIP polega na systematycznej realizacji planu, opracowanego przez

Zakładowego SIP. – Na Walcowni sprawdzamy między innymi urządzenia transportu – wózki widłowe, suwnice. Jako SIP zajmuje się też sprawami socjalnymi dotyczącymi pracowników.

– Dwa razy do roku, na wiosnę i na jesieni, robimy przegląd wydziału, sprawdzając, czy wszystko jest przygotowane na nową porę roku.

Mariusz Mokwiński podkreśla, że jego rola polega także na komunikowaniu się z kierownictwem wydziału w roli przedstawiciela załogi. W realizacji programu Zgłaszania Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych potrzebne są na przykład dodatkowe rozmowy, dotyczące wdrożenia złożonych wniosków. – Ja mam dobre kontakty z ludźmi, staram się ich wysłuchać i do- brze zrozumieć, szukam kompro-

misów. Może dlatego pełnię rolę Wydziałowego SIP już trzecią kadencją. Bardzo ważnym elementem jest też dobra współpraca w obszarze BHP, którą bardzo cenię.

Mariusz Mokwiński czas wolny od pracy najchętniej spędza na koncertach zespołów heavy metalowych. Obecnie jego ulubionym zespołem jest brytyjski Judas Priest. – Staram się jeździć po całej Polsce na wszystkie koncerty heavy metalowe, jakie mnie interesują. Nie zawsze się udaje, bo to kosztowne hobby i mam ograniczenie w postaci godzin pracy. Jako jedyny Społeczny Inspektor Pracy w Hucie pracuję w systemie zmianowym, więc czasem koliduje to z terminami koncertów – mówi pan Mariusz.

Gratulujemy nagrody i życzymy dalszej bezpiecznej pracy!





# Akademia Metalurga – druga edycja

9 grudnia w sali biurowca Stalowni odbyło się spotkanie podsumowujące drugą edycję szkoleń z cyklu „Akademia Metalurga”.

**Ewa Szewczyk**

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Gratulacje i dyplomy uczestnikom szkoleń wręczali, oprócz prowadzącego akademię profesora Mirosława Karbowniczka z Akademii Górniczo – Hutniczej, Agnieszka Gałka-Woźniak, dyrektor personalna ArcelorMittal Warszawa i kierownik Stalowni Rafał Skowronek.

Druga edycja Akademii Metalurga trwała od września do grudnia. Uczestniczyły w niej 33 osoby – od kierowników procesu, specjalistów technologów, poprzez liderów wytapiania i liderów zmian. Trzygodzinne wykłady były powtarzane czterokrotnie w miesiącu, umożliwiając w ten sposób uczestnictwo wszystkim czterem rytmom, pracującym na Stalowni.

Pierwszy wykład przedstawiał teoretyczne podstawy procesów stalowniczych. Następny omawiany temat był już bardziej szczegółowy i dotyczył roli żużla piecowego i rafinacyjnego przy produkcji stali po czym przedyskutowano mechanizm

i kinetykę oraz reakcje odsiarczania i odosforowania kąpieli metalowej. Na koniec słuchacze analizowali proces technologiczny podczas wytapiania stali w EAF, LF, VD, COS.

Pomysł tego projektu powstał w związku z ciągle wzrastającymi wymaganiami dotyczącymi jakości stali, postępowaniem technicznym i informatycznym urzędzeń, a także oczekiwaniami w zakresie wydajności produkcji. Z tego powodu istnieje potrzeba ciągłego poszerzania wiedzy pomocnej przy realizacji tych wyzwań. Kierownictwo Wydziału Stalowni w odpowiedzi na zgłoszenia pracowników zasugerowało więc zorganizowanie cyklu szkoleń, a inicjatywa ta nazwana „Akademią Metalurga” uzyskała poparcie zarządu ArcelorMittal Warszawa. Zaproponowano, aby zajęcia poprowadził wieloletni nauczyciel akademicki, mający szerokie doświadczenie praktyczne w przemyśle metalurgii stali oraz specjalista w dziedzinie metalurgii, w szczególności procesu technologicznego w łukowym piecu stalowniczym, prof. Mirosław Karbowniczek. Pierwsza edycja została zrealizowana od marca do czerwca 2024r.



Profesor Mirosław Karbowniczek podkreśla, że nie są to wykłady wyłącznie teoretyczne, dyskusowane są konkretne rozwiązania praktyczne. Celem sesji było podniesienie kompetencji pracowników pracujących

przy wytopie. Tematem wiodącym były zagadnienia podstaw teoretycznych zjawisk zachodzących w procesach wytwarzania stali na etapie ekstrakcyjnym.

- Jestem mile zaskoczony poziomem wiedzy specjalistów procesu stalowniczego w hucie ArcelorMittal Warszawa, a za-

razem przekonany, że słuchacze w pełni wykorzystają zdobytą wiedzę dla optymalizacji procesowej i kosztowej wytwarzanej stali – mówi prowadzący wykład.

Cykl wykładów jest elastyczny i dostosowywany do bieżących potrzeb, oparty na wcześniejszych obserwacjach procesu

technologicznego. Dzięki temu wykładowca na bieżąco wprowadza na swoich zajęciach zagadnienia do omówienia czy szerszego wyjaśnienia – mówi Rafał Skowronek, kierownik Stalowni i dodaje, że w przyszłym roku planowana jest trzecia edycja Akademii Metalurga, tym razem dla pracowników COS.

## Wspomnienia starszego kolegi

# Powstaniec – Hutnik

Jednym z uczestników obchodów 80. Rocznicy Powstania Warszawskiego był pan Witold Gębicz, były hutnik. Pan Witold ma 96 lat. Został zatrudniony w Hucie Warszawa w 1952 roku jako dwudziesty pracownik załogi.

**Ewa Karpińska**

ewa.karpinska@arcelormittal.com

**Witold Gębicz**, pseudonim „Sagan” w Powstaniu Warszawskim brał udział jako piętnastolatek. Oto jego wspomnienia:

Gdy wybuchło Powstanie Warszawskie miałem 15 lat. Mieszkaliśmy w Warszawie. Moja siostra należała do AK i wiedziała, gdzie będzie zbiórka w naszej okolicy. To był budynek przy Czerniakowskiej 181. Poszedłem tam, ale siostra krzyczała do mnie z okna, żebym nie wchodził, bo już mnie nie wypuszczą.

O 17:00 padły strzały. Ludzi na ulicach nie było. Stałem na chodniku z ojcem i widziałem moją siostrę wychodzącą z budynku z opaską na rękę i uzbrojoną tylko w butelkę benzyny. To była rozpaczliwa sytuacja, powstańcy prawie nie mieli broni. W plutonie mojej siostry były 4 karabiny i 4 pistolety. Reszta to były właśnie butelki z benzyną i to nie wszyscy je mieli.

Wśród lokatorów naszego domu zapanowała jednak radość, wszyscy uważali – w tym mój ojciec – że to powstanie będzie takie jak w 1918 roku, kiedy powstańcy wielkopolscy wypędzili Niemców w ciągu kilku dni. Ale było inne.

Słychać było strzały, ale nie było wiadomo, gdzie są Niemcy, gdzie powstańcy. Dzielnica ciągnąca się od Wilanowskiej do ulicy 29 listopada był niemiecka. Dużo domów było pustych, nie było wiadomo, w którym kierunku się przemieszczać. Pluton mojej siostry zakwaterował się w naszym domu przy Czerniakowskiej 156, róg Mącznej. Tam, pod numerem 4 powstańcy też mieli swoje stanowisko. Mnie, jak to chłopakowi, to wszystko wydawało się wielką przygodą. Mimo zakazu ojca wyszedłem z domu i poszedłem na Mączną. Zawołał mnie stamtąd facet uzbrojony

w butelkę z benzyną, który stał na czujce. Powiedział, żebym go na chwilę zastąpił. Pokazał mi jak zapalić i rzucić butelkę, gdyby pojawili się Niemcy. Siedziałem tam wiele godzin i słyszałem rozpaczliwe wołanie rodziców, którzy mnie szukali. Czekałem na darmo, ten człowiek nigdy się nie zjawił, więc w końcu postanowiłem w nocy wrócić do domu.

Po pierwszym okresie słabej organizacji i braku łączności pojawił się porucznik Janusz Kowalski, który zaczął organizować działania powstańców i zaczął budować barykadę. Moja siostra dostała za zadanie organizację kuchni. Dozorca naszego budynku udostępnił mieszkanie, tam się gotowało. Ja nosiłem w wiadrze posiłki na barykadę. Wtedy zaczęli mnie nazywać „sagan”, od tego wiadra. I tak już zostało, także potem, w Szarych Szeregach, miałem ten pseudonim. Po żywność jechaliśmy wózkami do magazynu „Społem” na ul. Szarą. Tam była mąka, kasza, płatki, olej. Po drodze był względny spokój. W nocy wyprawialiśmy się po warzywa i kartofle do Portu Czerniakowskiego.

Po 15 sierpnia pojawił się u nas sierżant, który przedarł się z Żoliborza. Szedł dwa tygodnie. Zameldował, że we wrześniu 1939 roku w Porcie Czerniakowskim zakopali broń i amunicję. Moja siostra Jadwiga z kolegami z plutonu poszła we wskazane miejsce. Wykopali kilkadziesiąt karabinów, ponad 200 min i worki amunicji. To był prawdziwy skarb. Przed powstaniem pracowałem jako pomocnik w pobliskiej fabryczce, która miała zakład to-karski. Był tam papier ścierny i narzędzia, więc czyściłem te wykopane karabiny, potem nosiłem w wiadrach amunicję. Dostałem nawet swój karabin, który ważył 4 kg. Miałem 15 lat i 155 cm wzrostu, trudno mi było z nim chodzić i szybko mi go zabrali.

W nocy obserwowaliśmy Saską Kępe. Zaczęły się nocne ostrzały artylerii. W dzień strzela-

ły sztukasy. Były też rzuty. To było straszne, Niemcy do spadochroniarzy strzelali jak do kaczek. Z materiału po spadochronach szło się koszule. Też taką miałem.

W końcu wzięli się za naszą dzielnicę. Niektórzy koledzy próbowali przepłynąć na Saską Kępę, ale Niemcy waliłi w wodę i ludzie ginęli. Było nas coraz mniej, pochowanych po piwnicach. W końcu uciekliśmy na ulicę Przemysłową. Tam był ksiądz z dowódcą odcinka, którzy stwierdzili, że nie mamy już żadnych szans obrony i że trzeba się poddać. I w końcu to zrobiliśmy. Niemcy pogonili nas przez Solec nad Wisłą, do mostu Poniatowskiego. Z Saskiej Kempy Rosjanie postawili ogień zaporowy. Pociąki trafiały w rzekę, rozrywały się w fontannach wody o 100, może 150 m od nas. Na Zagórnej strzelał amunicją świetlną. Cofnęli nas do Solca i Łazienkowskiej i zrobili pierwszą selekcję. Wybierali mężczyzn i młode kobiety. Ja miałem ranę na nodze i mnie pominieli. Potem nas poprowadzili na pl. Narutowicza. Tu wybierali ludzi do rozbioru barykad, potem było Pole Mokotowskie, a tam rośli pomidory, jabłka. Był 22 września, ludzie wygłodnieli, jedli co się dało, Niemcy pozwalali brać ze sobą. W końcu zostaliśmy zagonieni do kościoła na Woli. Tam wiele osób się pochorowało po tych owocach i pomidorach. Smród był straszny. Rano kazali nam iść do Dworca Zachodniego, ustawić się w szpaler i była trzecia selekcja. Reszta wraz ze mną trafiła do obozu w Pruszkowie. Dowozili tam jedzenie i chleb. Problemem były naczynia, nikt ich nie miał, więc jak brać np. żupę? Niektórzy obcinali butelki. Można było kupić kiełbasę i wódkę. Czekaliśmy tam 5-7 dni. Co pewien czas słyszeliśmy przez megafon: „Transport np. do Lublina!”. Zaraz potem wpadali Niemcy i zabierali 1/3 ludzi.

My w końcu pojechaliśmy do Kłomnic pod Radomskiem, gdzie ojciec miał rodzinę. W Kłomni-

cach na dworcu, ku naszemu zdumieniu czekali chłopcy w furmankach. Przyjechali po nas. Ja trafiłem do dobrego gospodarza we wsi Zdrowa Wieś. Nie pozwalał mi pracować, dawał jeść. W tamtym okresie moja siostra nadal działała w AK, a ja w Szarych Szeregach. Ojciec odnalazł rodzinę, jakoś przetrwaliśmy do końca wojny.

Po wojnie wróciłem do szkoły. Pojawiłem się w I klasie gimnazjum w mojej koszuli ze spadochronu. Ale to było wtedy źle widziane i musiałem się jej pozbyć. W 1952 roku dostałem nakaz pracy do Huty Warszawa w budowie. Zostałem przyjęty jako 20-sty pracownik zakładu, a drugi szeregowy, bo reszta to było kierownictwo. Muszę przyznać, że od samego początku Huta świetnie płaciła. Początkowo biuro Huty było na Krakowskim Przedmieściu. Już w pierwszych latach powstał chór Huty Warszawa, jeździliśmy do zakładów na Okęcie, do Świerczewskiego z występami. Nie wiedzieliśmy, gdzie ma być ten zakład, który nas zatrudnił, wszystko było tajne i poufne.

W 1953 roku wreszcie pojechaliśmy na teren Huty Warszawa. Zobaczyliśmy bagna, chałupiny, błoto i pasące się krowy.

W 1954 roku dyrekcja przeniosła się do budynku, który powstał na terenie Huty. Ja zostałem zatrudniony w dziale Maszyn i Urządzeń, byłem młodszym inspektorem, zajmowaliśmy się zakupami maszyn dla Huty. 70% dostaw było z ZSRR. Praca mi nie szła, czekałem, że dadzą mi wypowiedzenie. Bardzo się zdziwiłem, gdy zamiast tego dostałem od kierownictwa pięknie wydane dzieła Mickiewicza z dedykacją. Byłem najmłodszy w zespole, przez pół roku byłem takim popychadłem, ale potem zacząłem awansować. Zostałem kierownikiem sekcji planowana zakupów, potem kierownikiem działu maszyn i kierownikiem odbiorów technicznych. W zespole było 48 pracowników w tym 11 fizycznych.



W tych początkowych latach w Hucie Warszawa panowała wspaniała atmosfera. Do 1956 roku nie zdawaliśmy sobie sprawy, że istnieje PZPR. Większość ludzi była wcześniej w AK. Jako zapalony piłkarz założyłem koło sportowe „Huta”, które potem przekształciło się w klub sportowy Hutnik.

Po '56 roku do Huty trafiło wielu zwolnionych wówczas pracowników bezpieczeństwa. Zaczęły się tarcia i naciski polityczne. Powstały Rady Robotnicze, do których wybierano członków. Ja też wszedłem, byłem wiceprzewodniczącym. W Radzie Robotniczej Partia nie miała większości, a to było ważna organizacja, która, po rozpoczęciu produkcji, współdecydowała o podziale zysków. My z kolegami próbowaliśmy się opierać różnym naciskom, w końcu wzięli nas do wojska.

Po powrocie do pracy postanowiłem zmienić dział i trafiłem do Nadzoru Obróbki Zgrubnej

Kuźni, Prasowni i Ciągarni.

Po pewnym czasie przeszedłem do pracy w Ministerstwie Przemysłu Ciężkiego. To była praca typowo papierkowa i nie bardzo mi odpowiadała. Przeniósłem się więc do firmy „ZEMAK”, producenta maszyn i urządzeń dla potrzeb hutnictwa i przetwórstwa metali nieżelaznych. Tam zostałem najpierw naczelnikiem, potem szefem produkcji a następnie zastępcą dyrektora ds. produkcji. W 1982 roku odszedłem na emeryturę. Ale staram się być cały czas aktywny. Działam w Stowarzyszeniu Szarych Szeregów.

Obecnie pełnię funkcję zastępcy przewodniczącego komisji rewizyjnej Stowarzyszenia. Jestem również aktywnym członkiem Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa i biorę udział we wszystkich wydarzeniach organizowanych przez hutników – w tym w przemarszach z okazji Dnia Hutnika.



# Huta współpracuje ze społecznością lokalną

W 2024 roku wsparliśmy łącznie 28 projektów społecznych i odbyliśmy 61 spotkań z sąsiadami, stowarzyszeniami, studentami, byłymi pracownikami. Nasz zakład odwiedziło ponad 600 osób.



Jako największy zakład przemysłu ciężkiego w Warszawie wiemy, że efekty naszej pracy mają wpływ na najbliższe otoczenie, dlatego staramy się wzmacniać relacje z lokalnymi społecznościami, odpowiadając na ich potrzeby.

W ciągu ostatnich 10 lat na wsparcie lokalnych społeczności przeznaczyliśmy prawie 2 mln zł. W 2024 roku wsparliśmy łącznie 28 projektów. Były to między innymi:

- Regularna współpraca z Towarzystwem Krzewienia Kultury Fizycznej "Chomiczówka" w ramach której wspieramy organizację Biegu Chomiczówki
- Współpraca z Integryjnym Klubem Sportowym Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie, który wspieramy w organizacji Pucharu Świata w szermierce na wózkach „Szabla Kilińskiego Józefa Piłsudskiego
- Regularna współpraca z organizacjami byłych pracowników: Stowarzyszeniem Historycznym "Solidarność" Huta „Warszawa”, któremu sfinansowaliśmy stronę internetową [www.shshw.pl](http://www.shshw.pl) oraz ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Huty Warszawa, któremu pomagamy w organizacji pikniku dla członków SPHW a także Bielańskim Klubem Kombatanta, Ośrodkiem Wsparcia Seniorów, Kołem Emerytów i Rencistów „Solidarność” Huty AMW oraz w organizacji spotkań noworocznych i okolicznościowych. Wspólnie organizujemy też uroczysty przemarsz hutników z okazji Dnia Hutnika, którego obchody, zostały wpisane na

Krajową Listę Niematerialnego Dziedzictwa Kulturowego

- Współpraca z Fundacją Polskiej Sztafety 4\*400 M, której pomagaliśmy w organizacji finału WOŚP na Bielanach
- Pomoc dla Związku Kombatantów RP i Byłych Więźniów Politycznych (Mazowiecki Zarząd Wojewódzki), który wsparliśmy zakupem sprzętu audio, pomocnego dla intensyfikacji spotkań edukacyjnych z dziećmi i młodzieżą warszawskich szkół adresatami przekazu historycznego dla kolejnych pokoleń
- Współpraca z Fundacją Hutnika 1957 – z którą organizujemy nasze cykliczne wydarzenia, jakim jest Bieg Hutnika
- Wsparliśmy sąsiadujące parafie środkami finansowymi na organizację pikniku dla lokalnej społeczności oraz środka na remont pomieszczeń parafialnych przeznaczonych na działalność edukacyjną, społeczną i charytatywną
- Warszawa, wycieczki po terenie zakładu, warsztaty plastyczne i fotograficzne, spotkania z byłymi hutnikami
- Zakup paczek świątecznych dla podopiecznych Polskiego Towarzystwa Walki z Mukowiscydą
- Wieloletnia współpraca z Towarzystwem Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego "Dziadka" "Przywrócić dzieciństwo" w Warszawie, której przekazujemy comiesięczną darowiznę finansową

na wsparcie działalności – polega ona na pomocy dzieciom z rodzin biednych i niewydolnych społecznie przebywających pod opieką Towarzystwa w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (ogniska, kluby) zlokalizowanych w Warszawie, wsparliśmy ich także w organizacji wypoczynku letniego podopiecznych z ogniska Żoliborz

- Wsparcie projektów edukacyjnych i sportowych dla dzieci, organizowanych przez Fundację „Przestrzeń dla Muzyki”, Rady Rodziców CXXII LO im. I. Domeyki, Rady Rodziców SP nr 273, Hato Judo pomagaliśmy w organizacji turnieju Judo dla dzieci
- Wsparcie Fundacji Polakom na Kresach w organizacji pobytu wakacyjnego w Warszawie dla dzieci polskiej społeczności z Litwy
- 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 2024 roku zaprosiliśmy mieszkańców do odwiedzenia schronu, a właściwie stanowiska dowodzenia obrony cywilnej,

## Bieg Hutnika

W październiku 2024 roku po raz

ósmym wraz z Fundacją Hutnik'57 zorganizowaliśmy na terenie naszego zakładu Przeszkodowy Bieg Hutnika – jedyny bieg przeszkodowy na świecie, który odbywa się na terenie funkcjonującego zakładu przemysłowego. To wyjątkowe wydarzenie przyciąga amatorów trudnych zmagani w industrialnej przestrzeni z całego kraju.

Wyjątkowe również są trofea dla zwycięzców poszczególnych kategorii, ponieważ to specjalnie przygotowane kawałki naszych wyrobów tj. prętów jakościowych ze specjalnym grawerunkiem. Równolegle organizowany jest Bieg Hutniczek, w którym biorą udział dzieci w wieku od 4 do 15 lat. Na specjalnie wydzielonym torze przeszkód najmłodszy ścigają się pokonując przeszkodę na dystansach od 600 do 1600 metrów w zależności od wieku. Oprócz Huty ArcelorMittal Warszawa partnerem wydarzenia jest Ministerstwo Sportu i Turystyki, Samorząd Województwa Mazowieckiego oraz Urząd Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy.

## Dzień otwarty

Od wielu lat zapraszamy sąsiadów i wszystkich zainteresowanych wizytą w naszym zakładzie. Także w 2024 roku Dzień Otwarty cieszył się ogromnym zainteresowaniem. 20-osobowe grupy gości zwiedzały z przewodnikami, w których wcielili się nasi pracownicy, dwa podstawowe wydziały produkcyjne: Stalownię i Walcownię. Zwiedzanie odbywało się przez cały dzień i umożliwiło jak zwykle obejrzenie całego procesu wytapiania i walcowania prętów stalowych.

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

## Spotkania z interesariuszami

Wysłuchując się w potrzeby otoczenia, organizujemy spotkania z radnymi Warszawy i Bielan, oraz przedstawicielami naszych najbliższych sąsiadów z samorządu Młocin, z którymi jesteśmy w ciągłym kontakcie. Spotykamy się także z przedstawicielami stowarzyszeń i jednostek kultury, z którymi współpracujemy. W kwietniu 2024 roku roku spotkaliśmy się z przedstawicielami samorządu Młocin. Odpowiedzieliśmy na ich pytania oraz przedstawiliśmy perspektywę

rozwoju naszego zakładu oraz działania środowiskowe, które podejmujemy w odpowiedzi na postulaty społeczności lokalnej. Spotykamy się także z emerytowanymi pracownikami naszego zakładu, informując ich o bieżącej działalności, wynikach i wyzwaniach, ze studentami i uczniami szkół technicznych. Na naszej stronie internetowej [www.arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/relacje-dobrosiedzie](http://www.arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/relacje-dobrosiedzie) dostępne są kontakty do biura komunikacji, za pomocą których można nam przekazać wszelkie uwagi sugestie i propozycje, a także skargi. W sumie w 2024 roku odbyliśmy 61 spotkań z interesariuszami (nie licząc kontrahentów, klientów i dostawców).

## > 1 • ArcelorMittal Warszawa • styczeń 2025

### 1 - czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa

**Wydawca:**  
ArcelorMittal  
Warszawa Sp. z o.o.

**Redakcja:**  
Ewa Karpińska  
Ewa Szewczyk

**Współpraca:**  
Grzegorz Bratek  
Mikołaj Szyman  
Grzegorz Kamiński  
Piotr Szwarczyński  
Zenon Chaciński  
Adrian Siegert

**Zdjęcia:**  
Ewa Szewczyk  
Ewa Karpińska  
Grzegorz Kielich  
Wojciech Artyniew  
Grzegorz Bratek  
Karolina Głowacka

**Skład i druk:**  
drukarniajastrzebie.pl

**Adres redakcji:**  
Kasprowicza 132  
01-949 Warszawa  
Tel: +48 22 835 83 37



**Na okładce:**  
Statuetka otrzymana przez ArcelorMittal Warszawa w uznaniu za wsparcie projektów społecznych, edukacyjnych i sportowych realizowanych przez mieszkańców i władze Dzielnicy Bielany

European  
Newspaper  
AWARD

## > OGŁOSZENIE

Nasz kolega z Wykańczalni Marcin Łaszczuk zbiera pamiątki po Hucie Warszawa. Jeśli ktoś z czytelników „Jedynki” ma takie pamiątki (proporczyki, medale, figurki, itp.) i chciałby je podarować lub sprzedać, proszony jest o kontakt na adres mailowy: [marcin.laszcz@gmail.com](mailto:marcin.laszcz@gmail.com)