

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Spotkanie z pracownikami ArcelorMittal Refractories

W dniu 15.07.2026r w świetlicy wydziału PO2 odbyło się spotkanie informacyjne z pracownikami Utrzymania Ruchu Mechanicznego ArcelorMittal Refractories. W spotkaniu uczestniczyli: Prezes zarządu AMR Pan Marcin Ring, Dyrektor Operacyjny Pan Piotr Wiatr, Kierownik Biura Zasobów Ludzkich Pani Monika Pisarkiewicz, przedstawiciele związków zawodowych NSZZ Pracowników AMP SA: Ryszard Filus i Jadwiga Sterkowicz. Stronę AMP reprezentowali: Pan Michał Miechowicz SzeF Energetyki i Utrzymania Ruchu Kraków oraz Pan Dariusz Stojak Dialog Społeczny i Pani Marta Baś Kadry AMP. Spotkanie rozpoczął Prezes Zarządu Pan Marcin Ring powitał i przedstawił zaproszonych gości, zgromadzonych pracowników i przedstawił główny cel spotkania, którym są zmiany organizacyjne jakie mają nastąpić w najbliższym czasie w Spółce. W związku z usprawnieniami procesów technicznych w firmie AMR i AMP podjęto decyzję o przeniesieniu z dniem 1.08.2026 r. części zespołu tj. 30 pracowników z działu Utrzymania Ruchu Mechanicznego do struktur Energetyki i Utrzymania Ruchu w AMP. W kolejnej części spotkania SzeF Energetyki i Utrzymania Ruchu Kraków Pan Michał Miechowicz przedstawił pracownikom AMR specyfikę pracy w nowej jednostce. Następnie głos zabrala przedstawicielka Działu Kadr, która omówiła formalne i organizacyjne aspekty przeniesienia pracowników. Poinformowała, że warunki wynagrodzenia nie ulegną zmianie (pracownicy przechodzą zgodnie z zapisami KP art. 23'), nie powinny też ulec warunki pracy, gdyż większość zadań będzie wykonywana dla potrzeb AMR. Natomiast zmianie ulegnie podległość służbowa, pracownicy służbowo i organizacyjnie będą pracować w Energetyce i Utrzymaniu Ruchu AMP SA. W ramach tej zmiany będzie nowy Kierownik Liniowy oraz bezpośredni przełożeni. Dział Kadr zadeklarował pełną dyspozycyjność w razie pytań dotyczących spraw pracowniczych. Przedstawiciele Kadr zapewnili, że proces przejścia będzie prowadzona tak żeby nie zakłócił bieżącej pracy zarówno w AMR jak i w AMP. W kolejnej części spotkania odbyła się dyskusja dotycząca samej idei zmian, które mają według dyrekcji obu spółek doprowadzić do usprawnienia procesów produkcyjnych. W imieniu członków Związku i pracowników AMR szereg pytań zadał obecny na spotkaniu Przewodniczący Zarządu Zakładowego AMR NSZZ Pracowników AMP SA kolega Ryszard Filus. Pytania dotyczyły między innymi: procesu uczestniczenia pracowników w programie PPE, który jest prowadzony w AMP oraz środków zgromadzonych na koncie PPK w AMR, rozliczeń płacy, godzin nadliczbowych, premii w nowym zakładzie, rozliczeń czasu pracy, respektowania w nowym zakładzie ustaleń dotyczących urlopów, dni wolnych, korzystania z pracy zdalnej, procesu pobierania ubrań roboczych, środków czystości oraz wymiany odzieży. Duży pakiet pytań dotyczył spraw socjalnych jak: korzystania z ZFŚS AMP SA oraz posiłków pracowniczych, korzystania z PKZP, możliwości zapisu lub przedłużenia ubezpieczenia grupowego i indywidualnego w PZU. Na większość pytań przedstawiciele AMR i AMP starali się odpowiedzieć choć w kilku kwestiach to czas pokaże, jak zostaną rozwiązane zgłaszane wątpliwości. Po zakończonej

dyskusji kol. Ryszard Filus podkreślił, że wszystkim zależy na tym by pracownicy zostali odpowiednio zaopatrzeni, by każdy znalazł miejsce dla Siebie po wprowadzeniu zmian organizacyjnych i by przyniosły one jedynie dobre rozwiązania. Zarządy Zakładowe AMR i BEU NSZZ Pracowników AMP SA będą wspierali wszystkich członków naszej organizacji związkowej w pozytywnym zakończeniu reorganizacji Spółki. Na zakończenie spotkania ponownie głos zabrał Prezes AMR Marcin Ring podziękował wszystkim gościom oraz zebranym pracownikom za udział i otwartą dyskusję. Wyraził nadzieję na dobrą współpracę w nowej strukturze i zapewnił o wsparciu ze strony kierownictwa ArcelorMittal Refractories w okresie przejściowym. Takie same zapewnienie zostało złożone przez przedstawicieli AMP. NSZZ Pracowników AMP SA będzie reagował na wszelkie nieprawidłowości, które mogą się pojawić podczas tej reorganizacji. Zarządy Zakładowe Związku w AMR oraz BEU są w stałym kontakcie z Dyrekcją obu Firm i będą reagować na potrzeby pracowników. **R.Filus, J.Sterkowicz**

Spotkanie Zarządu i Związków Zawodowych Spółki Kolprem w dniu 17.07.2026

W dniu 17 lipca 2026 roku odbyło się kolejne cykliczne spotkanie (wyjątkowo online w aplikacji Teams) Zarządu spółki Kolprem z przedstawicielami Związków Zawodowych. Zarząd Kolprem reprezentowali: Pan Prezes Krzysztof Lis, Pan Dyrektor Personalny Stanisław Ból, Pan Dyrektor Zarządzający Jarosław Ulfing oraz Pan Dyrektor Finansowy Tomasz Rybicki. Podczas rozmów poruszono kluczowe kwestie dotyczące sytuacji ekonomicznej firmy, bezpieczeństwa pracy oraz bieżących wyzwań operacyjnych i kadrowych. Sytuacja makroekonomiczna i rynkowa: Prezes Krzysztof Lis przedstawił kontekst rynkowy, wskazując, że mimo stabilnego wzrostu PKB Polski na poziomie 3,5%, niepokój budzi wskaźnik PMI (46,1 pkt), który sygnalizuje spowolnienie produkcji przemysłowej. Produkcja stali w Polsce spadła o około 19%, co wiąże się z przestojami w ArcelorMittal Poland, jednak przewiduje się poprawę po uruchomieniu drugiego wielkiego pieca w Dąbrowie Górniczej. Wprowadzane są bariery celne (podatek węglowy CBAM oraz cła na import powyżej limitów), co ma pomóc w ożywieniu europejskiego rynku stali. Kolprem utrzymuje 5. pozycję wśród przewoźników towarowych w kraju, z ambicją awansu na 4. miejsce i osiągnięcia przewozów powyżej 800 tys. ton miesięcznie. Bezpieczeństwo pracy (BHP) i Audyt L2: Zarząd ocenił pierwsze półrocze pod względem bezpieczeństwa jako trudne ze względu na dwa wypadki z udziałem pracowników podwykonawców (poparzenie dłoni oraz otwarte złamanie nogi). Firma przeszła intensywny, trzydniowy audyt europejski (standardy L2), który sprawdził zgodność z korporacyjnym "podręcznikiem bezpieczeństwa". Wyniki nie są jeszcze znane, ale Zarząd wyraża optymizm. Dyrektor Stanisław Ból zwrócił uwagę na zagrożenie płynące z rutyny. Pracownicy z dużym stażem często deklarują, że czują się bezpiecznie, co może uspić ich czujność (tzw. human factor). Wyniki finansowe i koszty pracy: Dyrektor Ból przedstawił dane dotyczące gwałtownego wzrostu kosztów pracy: Od 2021 roku średni koszt pracy na jednego pracownika wzrósł o 67%. Na budżet negatywnie wpływa **cd na str.2**

cd ze str.1 umocnienie złotówki względem euro (strata około 24 mln euro), co sprawia, że polskie zakłady stają się droższe dla korporacji w porównaniu do innych krajów. W obliczu gwałtownie rosnących kosztów pracy, Zarząd Kolprem uznaje podnoszenie produktywności za jedyną drogę do utrzymania stabilności firmy i pozyskiwania funduszy na inwestycje (capex). Firma planuje zwiększyć produktywność poprzez następujące działania: Osiągnięcie celu „1000 ton na pracownika” co oznacza dążenie do realizacji ambitnego planu grupy ArcelorMittal Poland, który zakłada osiągnięcie wydajności na poziomie 1000 ton na jednego zatrudnionego do 2030 roku. Zwiększenie wolumenu przewozów: Prezes Krzysztof Lis wskazał, że pierwszym etapem do osiągnięcia celu wydajnościowego jest zwiększenie rocznych przewozów do 10 milionów ton (z obecnych około 9 milionów), co stanowi 10-procentowy wzrost. Firma planuje to osiągnąć poprzez zwiększenie konkurencyjności na rynku zewnętrznym, m.in. względem PKP Cargo. Optymalizacja zatrudnienia i transformacja: Kontynuowany jest proces transformacji, w ramach którego w 2026 roku z firmy odeszło już 39 osób (głównie na emerytury lub w ramach transferów do ArcelorMittal Poland). Po apelu strony społecznej, Zarząd deklaruje przy tym chęć zachowania „złotego środka” – dąży do optymalizacji w obszarach pozarządzeniowych, aby nie osłabić potencjału operacyjnego w kluczowej działalności przewozowej. Walka o nakłady inwestycyjne (CAPEX): Poprawa wskaźników produktywności jest kluczowa w rywalizacji o fundusze inwestycyjne wewnątrz grupy ArcelorMittal. Zarząd argumentuje, że udowodnienie wysokiej wydajności jest niezbędne, aby właściciel uznał polskie zakłady za opłacalne miejsce do dalszego rozwoju. Łagodzenie skutków kursów walut: Zwiększona produktywność ma zrównoważyć negatywny wpływ umocnienia złotówki względem euro (tzw. efekt Forex), który wygenerował dodatkowe koszty w wysokości 24 milionów euro. Dyrektor Stanisław Ból podkreślił, że plany te nie są nastawione na doraźne nagrody, ale mają na celu zapewnienie funkcjonowania Kolpremu i ArcelorMittal w długiej perspektywie, również po odejściu obecnej kadry na emeryturę. Jednocześnie strona społeczna zaapelowała o ostrożność w cięciach etatów, wskazując, że przy planowanym zwiększeniu produkcji i przewozów w związku z rozruchem drugiego pieca Walcowni Gorącej w Krakowie może zabraknąć rąk do pracy. W kwestiach operacyjnych i pracowniczych Strona społeczna zgłosiła szereg postulatów i uwag: Infrastruktura: Zwrócono uwagę na fatalny stan drogi dojazdowej do nastawni WL w Krakowie. Zarząd zadeklarował podjęcie rozmów ze spółką AMDS w celu udostępnienia bezpieczniejszej drogi wewnętrznej. Warunki pracy: W związku z upałami (notowano temperatury powyżej 35°C na nastawniach) związku wnioskuje o instalację klimatyzacji tam, gdzie jej brakuje, oraz o regularne czyszczenie filtrów w klimatyzatorach na lokomotywach. Tabor: W związku z planowanym na 24 lipca rozruchem drugiego pieca Walcowni Gorącej w Krakowie, zasygnalizowano potrzebę zapewnienia dodatkowych lokomotyw (zwiększenie liczby z 8 do 10 sztuk). Kadry i taryfikator: Wdrożenie nowego taryfikatora płać opóźnia się z przyczyn legislacyjnych (brak ostatecznej wersji ustawy krajowej wdrażającej dyrektywę unijną). Rekrutacja: Firma prowadzi intensywne szkolenia dla nowych pracowników. Do końca sierpnia planowane jest sformowanie 10-osobowej grupy szkoleniowej na stanowiska maszynistów i manewrowych. Na koniec Zarząd zaapelował o promowanie udziału w ankiecie pracowniczej „Słuchamy Was”. Obecnie frekwencja w Kolprem wynosi zaledwie 11%, podczas gdy celem jest osiągnięcie 50%. Spotkanie zakończyło się podsumowaniem priorytetów: utrzymaniem bezpieczeństwa, realizacją planów przewozowych w lipcu oraz zakończeniem rozmów GDP z pracownikami do końca miesiąca. Trwają również przygotowania do organizacji spotkania jubilatów, które planowane jest na październik.

M. Nowak

Posiedzenia Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych

W dniu 16 lipca 2026 roku odbyło się kolejne posiedzenie MTKZFŚS. Obrady otworzyła Przewodnicząca Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka witając obecnych członków Komisji. Posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili, że podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewniają brak dostępu do informacji i danych wrażliwych przez osoby nie będące członkami Komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym informacji o stanie zdrowia. Z uwagi na wdrożony system do zdalnej obsługi wniosków dotyczący ZFŚS AMP, Komisja rozpatruje wnioski oraz podania przesłane przez Hut-Pus dostępne jedynie w aplikacji Social Pro w formie elektronicznej. Przewodnicząca Komisji przedstawiła informacje na temat wykorzystania środków ZFŚS według stanu na dzień 30.06.2026 r. w podziale na poszczególne rodzaje świadczeń oraz w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku. W kolejnym punkcie spotkania rozpatrzono 7 wniosków o zapomogi dla pracowników AMP oraz 22 wnioski o zapomogi dla byłych pracowników EIR. Ponadto rozpatrzono wnioski o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe – zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego. Łącznie przyznano 7 pożyczek. Termin podpisywania umów dotyczących pożyczek na cele mieszkaniowe ustalono do 30.09.2026 r. – wypłata pożyczki nastąpi do 30 dni od dnia podpisania umowy pożyczki. Nie zawarcie umowy o pożyczkę we wskazanym terminie jest traktowane jako rezygnacja z przyznanej pożyczki i wniosek zostaje anulowany. W celu umówienia terminu podpisania umowy pożyczki należy dzwonić pod nr telefonu: 12 643 87 42 lub 12 643 87 43. Komisja przeanalizowała 1 ofertę rajdu przygotowanego przez Hut Pus na wniosek przez MOZ NSZZ „Solidarność” Kraków oraz NSZZ Pracowników AMP Kraków do miejscowości Sielcia Wielka w terminie 04.09 – 06.09.2026. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie ww. wycieczki z ZFŚS AMP. O szczegółach informuje organizator. Po omówieniu spraw różnych Przewodnicząca Komisji ogłosiła zakończenie obrad dziękując za udział w posiedzeniu. Terminy posiedzenia MTKŚS odbywają się zgodnie z Harmonogramem posiedzeń ustalonym na rok 2026. O kolejnych terminach Przewodniczący Zarządów Zakładowych będą informowani.

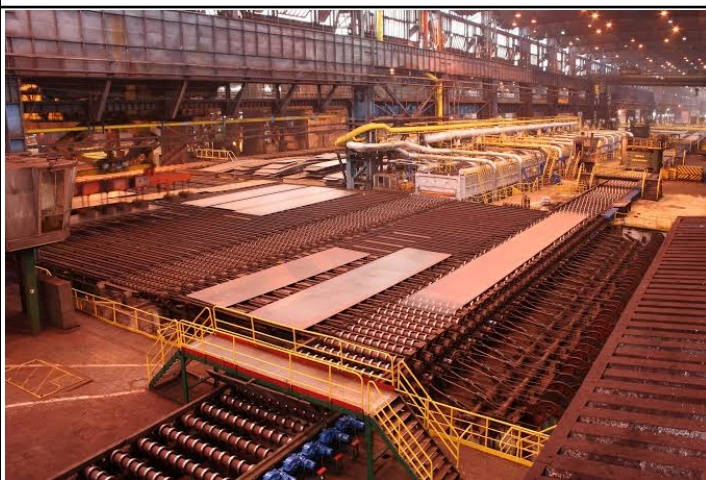
J. Sterkowicz

Przeglądy Zdrowotny Jesień 2026 w AMP S.A.

W dniu 9 lipca 2026 roku w aplikacji Taems odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji związkowych z Dyr. BHP Sylwią Kazimierską i Kierownikiem Wsparcia Anną Browne. Pani Dyr. Sylwia Kazimierska omówiła agendę spotkania wprowadzając uczestników spotkania w temat, który omówiła Pani Annie Browne. Spotkanie dotyczyło podsumowania wiosennego Przeglądu Zdrowotnego Wiosna 2026. Z dodatkowych badań w AMP S.A. skorzystało 324 pracowników: DG 161, Sosnowiec 9, Świętochłowice 11, Kraków 71 pracowników. W wiosennym przeglądzie zdrowia pracownicy mogli skorzystać z badań laboratoryjnych takich jak: badanie na Boleriozę, oraz badania pod kątem zdrowego serca oraz badania krwi pod kątem cukrzycy i insulinooporności. Pani Anna Browne po przedstawieniu powyższych danych omówiła propozycję do Jesiennego Przeglądu Zdrowotnego nadmieniając, iż budżet do wykorzystania na jesienny przegląd zdrowotny wynosi 413 000 zł. Przygotowano dwa pakiety: I Pakiet obejmuje badanie i testy krwi na oznaczenie 20 alergenów wziewnych. Badanie polega na oznaczeniu przeciwciał Ig E we krwi. II Pakiet zdrowa wątroba i cukier w normie – badania **cd na str.3**

cd ze str.2 podstawowe i markery nowotworowe: bilirubina służy diagnozie chorób wątroby, dróg żółciowych, albumina podstawowy test diagnostyczny oceniający pracę wątroby i nerek, Hbs p/ciała białko powierzchniowe wirusa zapalenia wątroby typu B, HCV p/ciała diagnostyka przesiewowa wirusowego zapalenia wątroby typu C, Insulina, Glukoza, HOMA-IR ocena insulinoodporności na podstawie zależności pomiędzy stężeniem insuliny i glukozy we krwi, AFP- marker nowotworowy w nowotworach wątroby, nowotwory jąder, jajników, marskość wątroby lub przewlekłe zapalenie (WZW), CA 19-9 marker nowotworowy , wiąże się z chorobami nowotworowymi i zapalnymi przewodu pokarmowego – nowotwory trzustki i dróg żółciowych. Badanie pomocne w diagnostyce raka jelita grubego, odbytnicy, żołądka oraz wątroby. Kolejny temat to szczepienia przeciw grypie. W związku z narastającą zachorowalnością na krztusiec pracodawca zdecydował się zaoferować pracownikom szczepienie- pracownik poniesie tylko koszt podatku. Zapisy na wszystkie powyższe badania rozpoczną się we wrześniu.

J. Kawula



Propozycje Brukseli dla Polski to nowe miliardy euro. "Nie zmarnujemy tej szansy" (z prasy hutniczej)

Bruksela przedstawiła plan reformy systemu handlu emisjami, który eksperci oceniają jako realną szansę na spadek cen uprawnień do emisji CO₂. Co więcej: w nowym rozdaniu Polska ma szansę na największy kawałek tortu z Funduszu Modernizacyjnego, a to nie wszystko. Polska ma zostać największym beneficjentem Funduszu Modernizacyjnego w latach 2031–2040, zyskując prawo do zagospodarowania aż 38,14 proc. całej unijnej puli środków. Eksperci w rozmowie z WNP oceniają, że planowane modyfikacje, w tym obniżenie wskaźnika LRF do 3,7 proc. oraz zmiany w rezerwie MSR, mogą realnie przyczynić się do wyczekiwanego spadku giełdowych cen uprawnień do emisji CO₂. Z naszych informacji wynika, że polski rząd ma zamiar pójść dalej w sprawie zmian w ETS, szczególnie w kwestii benchmarków. W piątek Komisja Europejska przedstawiła dwie propozycje: długo wyczekiwaną rewizję EU ETS i Plan Działań na rzecz Elektryfikacji. W przypadku systemu handlu uprawnieniami do emisji CO₂ można mówić o zaskoczeniu, bo choć nie jest to rewolucja, to przynajmniej widoczna jest chęć jego zreformowania (w pewnym stopniu) przez Brukselę. KE stoi na stanowisku, że EU ETS spełnił swoją funkcję reduktora emisji, a teraz może równocześnie posłużyć za wehikuł do sfinansowania dekarbonizacji przemysłu. Polski rząd jest zadowolony z propozycji. Jak przekonywali przedstawiciele kierownictwa Ministerstwa Klimatu i Środowiska, nie tylko

wpisują się w oczekiwania (Polska i 9 innych państw wystąpiły z serią sugestii, część została uwzględniona), ale i pozostawiają przestrzeń do dalszych zmian. Na spełnione oczekiwania zwraca uwagę Marcin Korolec, prezes Instytutu Zrównoważonej Gospodarki, były wiceminister środowiska. – To dobre wiadomości dla przemysłu, zwłaszcza sektorów otrzymujących darmowe uprawnienia na ciepło i paliwa. Sukcesem jest też zaakceptowanie polskiego postulatu o zachowanie Funduszu Modernizacyjnego, z którego finansowane są inwestycje np. w sieci elektroenergetyczne, a którego Polska była dotąd jednym z głównych beneficjentów – mówi. Polska będzie mogła skorzystać też z nowego mechanizmu finansowego – Investment Booster. Teraz jednak przed nami duże wyzwanie – jak najlepiej wykorzystać te pieniądze, by nie rozplynęły się w budżecie. Nie zmarnujemy tej szansy – apeluje Korolec. Okazja jest spora, bo nowy klucz podziału środków z Funduszu Modernizacyjnego na lata 2031–2040 wskazuje na to, że największym beneficjentem byłaby właśnie Polska. Do kraju mogłoby trafić 38,14 proc. środków z Funduszu. Do drugich w tym zestawieniu Czech zaplanowano przekierowanie 13,02 proc. Maciej Burny, prezes Energence, od lat zajmujący się tematyką energetyczną, zwłaszcza na poziomie europejskim, zwraca uwagę na bezpośredni efekt propozycji Komisji Europejskiej – wyczekiwany zresztą – czyli możliwe obniżenie cen uprawnień do emisji CO₂. Burny wylicza, że obniżenie LRF (Liniowego Współczynnika Redukcji) do 3,7 proc., zmiana w Rezerwie Stabilności Rynkowej (MSR, Market Stability Reserve) i poluzowanie zasad dla współczynników dla przemysłu (tzw. benchmarki) naprawdę może zakończyć się redukcją cen uprawnień. – Ile ta obniżka może wynieść, nie wiadomo, ale może niebawem poznamy wyliczenia Komisji Europejskiej – ocenia. Jego zdaniem niepewna jest przyszłość pomysłu, by "znaczyć" przychody z aukcji (50 proc. miałyby trafiać bezwzględnie na dekarbonizację). To może budzić sprzeciw państw członkowskich, bo to obecnie względnie łatwo dostępne pieniądze do wykorzystania w budżecie, z których mało kto zechce zrezygnować. Jednocześnie w narracji Komisji Europejskiej dominuje opowieść o tym, że nie chodzi głównie o zabicie cen uprawnień, a ich ustabilizowanie. Jakąś wskazówką do wyliczeń na temat ceny za tonę wyemitowanego CO₂ jest nowy wehikuł zaproponowany przez KE, czyli "Booster Inwestycyjny" (Investment Booster). Ma on dysponować budżetem rzędu 30 mld euro, a pieniądze mają zagwarantować uprawnienia (sprzedawane potem na aukcjach) – ma ich być 400 mln. Oznaczałoby to wycenę 1 uprawnienia na około 75 euro. Od propozycji Brukseli do zmian w unijnym prawie jeszcze daleka droga. Komisja ma ambitny cel, by doszło do nich nawet wiosną 2027 roku. Przy tylu zainteresowanych, konieczności negocjacji w Parlamencie Europejskim i w Radzie UE, taki zamiar może okazać się za ambitny. Jak słyszymy nieoficjalnie, polski rząd też nie składa bronii. Warszawa widzi przestrzeń do dalszych modyfikacji zwłaszcza w zakresie benchmarków. Właśnie na tym elemencie w najbliższych miesiącach ma skupić się strona rządowa.

Wielka Brytania ratuje produkcję stali. Znacjonalizowała ostatnie wielkie piece w kraju (z prasy hutniczej)

Brytyjski rząd przejął spółkę British Steel. To nie pierwsze takie przejęcie, lecz element walki o zapewnienie krajowi własnej produkcji stali, która w ostatnich dekadach skurczyła się drastycznie. Rząd w Londynie chce ten trend odwrócić. - *Dzisiejsza decyzja zabezpiecza przyszłość przemysłu stalowego w Wielkiej Brytanii, chroni miejsca pracy dla wykwalifikowanych pracowników i zachowuje potencjał o znaczeniu* **cd na str.4**

cd ze str.3 krajowym. Nasz rząd będzie nadal działał w interesie narodowym, wspierając brytyjski przemysł, wzmacniając naszą gospodarkę i zapewniając, że sektory, od których zależy nasz kraj, będą mogły prosperować przez wiele lat – powiedział Keir Starmer, premier Wielkiej Brytanii. Starmer stwierdził, że stal jest jednym z fundamentów brytyjskiego przemysłu. Jeżeli tak, to ten fundament został w ostatnich latach mocno skruszony. Jeszcze w roku 2005 Wielka Brytania była jednym z wiodących producentów stali w Europie. Wyprodukowano wówczas 13,2 mln ton stali surowej. Potem zaczął się okres tracenia mocy produkcyjnych i gaszenia kolejnych pieców. Ostatecznie w ciągu 20 lat brytyjska produkcja skurczyła się o 70 proc. i w 2024 roku wytworzono tam tylko 4 mln ton stali. Rok wcześniej produkcja wynosiła 5,6 mln ton, ale latem 2024 roku przedsiębiorstwo Tata Steel trwale wygasło wielkie piece w Port Talbot. Na ich miejsce buduje piece elektryczne, ale mają one zacząć pracę dopiero w przyszłym roku. Tym samym piece British Steel są ostatnimi wielkimi piecami w Wielkiej Brytanii. Spółka ma cztery wielkie piece, nazwane imionami brytyjskich królowych: Mary, Bess, Anne i Victoria. Obecnie pracują już tylko dwa, ale BS planuje budowę czterech nowych pieców elektrycznych. Mają zacząć pracować w 2028 roku. Do czasu ich uruchomienia trzeba jednak utrzymać produkcję w wielkich piecach. Dotychczasowy właściciel British Steel, chińska grupa Jingye, od lat powtarzał, że to kompletnie nieopłacalne. W marcu ubiegłego roku Jingye podawało, że codziennie traci w hucie 700 000 funtów. Jingye i brytyjski rząd wielokrotnie rozmawiali na temat przyszłości huty, ale nie udało się osiągnąć porozumienia. Państwo postanowiło więc przejąć zakład, aby uniknąć jego prawdopodobnej likwidacji. Jingye protestuje, domaga się od rządu odszkodowania. Rząd w Londynie jest jednak zdeterminowany, by połowa wykorzystywanej w Wielkiej Brytanii stali pochodziła z lokalnych hut. W marcu ogłosił plan wsparcia dla przemysłu stalowego, który zakłada inwestycje o wartości 2,5 mld funtów. Pakiet o wartości pół miliarda funtów ma wesprzeć budowę pieców elektrycznych EAF w hucie Tata Steel w Port Talbot. Zarówno rząd jak i przedstawiciele brytyjskiego hutnictwa potwierdzają, że własna produkcja stali jest niezbędnym elementem zachowania bezpieczeństwa infrastruktury. Patrząc z tego punktu widzenia British Steel jest podstawą brytyjskich kolei. To jedyny w kraju producent szyn, zaspokajający 80-90 proc. zapotrzebowania państwowego zarządcy infrastruktury kolejowej Network Rail. Część brytyjskich polityków nie zakłada trwałej nacjonalizacji. - Nacjonalizacja może dać rządowi nadzwyczajne uprawnienia, ale nie jest strategią przemysłową. Nie może zastąpić rentownych biznesów, kompetentnego, świadomego rynku zarządzania, a przede wszystkim zrównoważonych inwestycji sektora prywatnego – powiedział lord David Hunt, konserwatysta, który pełnił kilka ministerialnych funkcji w czasach rządów Margaret Thatcher. Tego samego zdania jest zresztą także UK Steel, stowarzyszenie producentów stali w Wielkiej Brytanii. Według niego przejęcie przez państwo nie powinno być końcem procesu, a tylko punktem wyjścia do stworzenia długoterminowego i wiarygodnego planu transformacji British Steel. W przypadku tej firmy transformacja ma jeszcze jedno oblicze. Zamiana wykorzystywanego rodzaju pieców oznacza zmianę jakości produkowanej stali. W myśl polityki klimatycznej wielkie piece, które emitują niemal 2 tony CO₂ na każdą tonę otrzymanej surowki, są technologią wygaszaną. Coraz powszechniejszym sposobem uzyskiwania nowej stali jest produkcja w piecach elektrycznych, które przetwarzając stalowy złom i mają wielokrotnie niższe emisje. Problem w tym, że uzyskiwana w nich stal zwykle nie jest wystarczająco wysokiej jakości, żeby wytwarzać z niej cienkie blachy, wykorzystywane w wielu gałęziach produkcji przemysłowej, np. w rozbudowanym w Wielkiej Brytanii przemyśle motoryzacyjnym. Co więcej, ekologiczny następca wielkiego pieca, instalacja DRI działająca w stu procentach w oparciu o zielony wodór, to na razie opcja nie do końca gotowa technologicznie i kompletnie nieopłacalna

ekonomicznie. Na razie zresztą instalacje DRI pracują na węglowodorach, przede wszystkim na gazie ziemnym. Wersja wodorowa wciąż może sprawiać problemy przy masowej produkcji. Pierwsze przemysłowe instalacje działają od niedawna i wytwarzają ilości o wiele mniejsze niż wielkie piece. Od strony ekonomicznej problem wciąż stanowi dostępność, a przede wszystkim cena zielonego wodoru.

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)

Czy pamiętasz, że w naszej firmie funkcjonuje Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), czyli sposób oszczędzania na emeryturę, który finansuje pracodawca? Przystąpienie do PPE to budowa finansowego bezpieczeństwa na przyszłość. Program obejmuje dwa rodzaje składek: Składka podstawowa – finansuje ją pracodawca. To 3,5% miesięcznego wynagrodzenia brutto. Jest automatycznie naliczana przy wypłacie i odprowadzana na indywidualny rejestr uczestnika, gdzie odkładane są środki. Składka podstawowa jest w całości finansowana przez pracodawcę i nie wymaga żadnych wpłat ze strony pracownika. Składka dodatkowa (opcjonalna) – finansowana jest przez pracownika. Uczestnik programu sam określa jej wysokość. Składka jest potrącana z wynagrodzenia po opodatkowaniu (z wynagrodzenia netto). Wysokość składki można w dowolnym momencie zmienić, zawiesić lub ponownie zadeklarować. Kto może przystąpić do PPE? Każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, który przepracował co najmniej 6 miesięcy i nie ukończył 70. roku życia. Jak przystąpić do PPE? Po 6 miesiącach od początku zatrudnienia w naszej firmie, można zgłosić się do koordynatora kadrowego i wyrazić chęć udziału w PPE. Wówczas pracownik wypełnia formularz – deklarację przystąpienia do Programu i składa u koordynatora. Podsumowując: PPE w ArcelorMittal Poland to dobrowolny program długoterminowego oszczędzania, w którym podstawową składkę finansuje pracodawca. Środki zgromadzone na rachunku uczestnika stanowią jego własność i mogą stanowić istotne wsparcie finansowe po zakończeniu aktywności zawodowej. Środki zgromadzone w PPE mogą korzystać ze zwolnienia z podatku od zysków kapitałowych i podatku dochodowego przy wypłacie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

XII MARSZOBIEG CHARYTATYWNY ZBIERAMY ZGŁOSZENIA!



Kto może przesłać zgłoszenie:

Rodzice/opiekunowie prawni dzieci niepełnosprawnych potrzebujących pomocy przy ich leczeniu i rehabilitacji. Pomocy mogą oczekiwać dzieci poniżej 18. roku życia, które są dziećmi aktualnie zatrudnionych pracowników, dziećmi po zmarłych pracownikach będących w chwili śmierci pracownikami, oraz dziećmi pracowników, którzy ulegli wypadkowi lub ciężkiej chorobie uniemożliwiającej powrót do pracy będący w chwili wypadku lub choroby pracownikami spółek:

- ArcelorMittal Poland S.A.
- Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o.
- ArcelorMittal Refractories Sp. z o.o.
- ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o.
- Przedsiębiorstwo Usług Wodociągowych HKW Sp. z o.o.
- ArcelorMittal Recycling Polska Sp. z o.o. Oddział Dąbrowa Górnicza.

Uwaga:

O wyborze osób, którym dedykowany będzie Marszobiegi, zadecyduje Komisja powołana przez Organizatora akcji.

Na co można przeznaczyć środki z Marszobiegu?

- ✓ specjalistyczną rehabilitację
- ✓ leczenie
- ✓ zakup sprzętu

Jak i do kiedy dokonać zgłoszenia?

Wydrukuj formularz zgłoszenia ze strony fundacja-naszedzieci.pl lub pobierz go osobiście od przedstawiciela Biura BHP i odesłaj pocztą, mailem lub dostarcz osobiście w terminie do **25 sierpnia 2026 r.** do przedstawiciela Biura BHP.

Przedstawiciele Biura BHP:

Anna.Browne@arcelormittal.com
tel. 668 461 879
Al. J. Piłsudskiego 92
41-308 Dąbrowa Górnicza
Budynek BHP

Magdalena.Ciurkot@arcelormittal.com
tel. 664 781 806
ul. Mroźowa 4
31-752 Kraków
Budynek Straży Pożarnej

Magdalena.Musiał@arcelormittal.com
tel. 668,480 330
ul. Powstańców Śląskich 1
47-330 Zdzieszowice
Budynek Szkolenia (BHP)

