



ArcelorMittal

Die Integritätsprinzipien von ArcelorMittal



Erläuternde Broschüre

Wir haben's richtig gemacht!



Einleitung

ArcelorMittal hat sich verpflichtet, eine ethisch verantwortliche Institution zu sein, die Integrität in allen ihren Unternehmen fördert. Um unser Engagement weiter zu verstärken, hat die Gruppe acht Grundprinzipien – die Integritätsprinzipien von ArcelorMittal – festgelegt, die wir alle

in unserem (Arbeits-)Alltag befolgen und fördern.

Acht Integritätsprinzipien und drei Hauptpfeiler wurden identifiziert und kommuniziert: Ehrlichkeit und Transparenz, Respekt und Würde und Vorbildlichkeit. Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass

wir alle den selben ethischen und moralischen Standards folgen. Für den Einzelnen kann die Nichteinhaltung im schlimmsten Fall zu einer Strafanzeige führen. Unternehmen mit Integritätsproblemen können Reputationsschäden und finanzielle Verluste erleiden.



Säulen und Prinzipien



Diese drei Säulen müssen in unserem Unternehmen verankert sein und von allen unseren Mitarbeitenden verstanden werden:

1. Ehrlichkeit und Transparenz
2. Respekt und Würde
3. Beispielhaftes Verhalten

Die acht Prinzipien, die auf jeder Ebene der Organisation befolgt werden müssen, sind

1. ehrlich sein;
2. transparent sein;
3. Wort halten;
4. Menschen respektieren;
5. Vermögenswerte achten;
6. Vertraulichkeit respektieren;
7. mit gutem Beispiel vorangehen;
8. über Ethik reden.

Befolgen Sie die höchsten Integritätsstandards?

Dies acht Integritätsprinzipien von ArcelorMittal mögen sehr 'grundlegend' oder 'offensichtlich' wirken, aber die Tatsache, dass multinationale Unternehmen auf der ganzen Welt jedes Jahr Millionen durch Betrug und Korruption verlieren, zeigt, dass diese Prinzipien nicht immer systematisch befolgt werden.

Jetzt ist also ein guter Zeitpunkt, einen Schritt zurückzutreten und sich zu fragen: "Halte ich die höchsten Standards der Integrität in meiner täglichen Arbeit ein? Gibt es spezifische Bereiche, die weiter verbessert werden können? Sind Maßnahmen erforderlich, um korrigierend einzugreifen?"

Dadurch können wir mehr darüber erfahren, wie sich die acht Integritätsprinzipien in unserer täglichen Arbeit niederschlagen und was einige Beispiele von Nichteinhaltung bedeuten.

Säule 1: Ehrlichkeit und Transparenz

Grundsätze der Integrität	Was das bedeutet	Beispiele für Nichteinhaltung
Ehrlich sein	Nicht lügen oder betrügen Legale Geschäfte machen Keine korrupten Praktiken anwenden Richtlinien und Verfahren des Unternehmens einhalten	Lügen, wenn von der internen Revision Fragen gestellt werden Nichtbeachtung der Geschäftspolitik und -verfahren bei der Entlassung eines Mitarbeiters Dokumente fälschen oder Dokumentationen vernichten Annehmen von Bestechungsgeldern oder Anbieten von Bestechungsgeldern, um Geschäfte zu sichern
Transparent sein	Jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens oder unzulässige Geschäftspraktiken melden	Keine Erklärung eines Interessenkonflikts Keine Weitergabe relevanter Informationen an das Management oder an Internal Assurance
Wort halten	Halten Sie Ihre Verpflichtung ein und wenn Sie sie nicht einhalten können, informieren Sie alle beteiligten Parteien so schnell wie möglich Vertrauen aufbauen und die Glaubwürdigkeit des Unternehmens schützen	Kunden beschwerten sich über falsche Angaben und Unzuverlässigkeit Wiederkehrende negative Ergebnisse von Bewertungen und Umfragen

Säule 2: Respekt und Würde

Grundsätze der Integrität	Was das bedeutet	Beispiele für Nichteinhaltung
Fairer und respektvoller Umgang mit Mitarbeitenden und anderen Interessengruppen	Beteiligen Sie sich nicht an Belästigung und unrechtmäßiger Diskriminierung Behandeln Sie andere mit Würde Vielfalt fördern	Unfaire Praktiken gegenüber Mitarbeitenden Belästigung einer/s Mitarbeiter*in Diskriminierung einer/s Mitarbeiter*in aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft
Vermögenswerte respektieren und schützen	Verwenden Sie das Firmenvermögen nicht zum persönlichen Vorteil Schützen Sie Unternehmensvermögen vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch	Nutzung von Firmeneigentum zum persönlichen Vorteil Erlaubnis zur Nutzung von Firmeneigentum für illegale Aktivitäten
Vertrauen respektieren und schützen	Schützen Sie die Vertraulichkeit von Informationen des Unternehmens Respektieren Sie die Vertraulichkeit der Stakeholder des Unternehmens	Weitergabe von Insider-Informationen vor der offiziellen Bekanntgabe Dritten ohne ihre vorherige Zustimmung Zugang zu privaten Daten von Mitarbeitenden gewähren

Säule 3: Vorbild sein

Grundsätze der Integrität	Was das bedeutet	Beispiele für Nichteinhaltung
Mit gutem Beispiel vorangehen	Ethik und Integrität bei Ihren Handlungen und Entscheidungen unter Beweis stellen (Risiken abschätzen und mindern, Regeln befolgen, stets den Ruf des Unternehmens schützen) Verhalten Sie sich immer so, als wären Sie ein/e Botschafter*in des Unternehmens	Interessenkonflikte nicht transparent machen, nicht nur in der Beziehung zu Ihrem Management, sondern auch gegenüber den Mitarbeitenden, die Ihnen unterstellt sind
Über Ethik und Werte kommunizieren	Sprechen Sie über Ethik in einer Weise, die erklärt, warum die Prinzipien der Integrität die Grundlage für die Art und Weise der Geschäftstätigkeit des Unternehmens bilden Vermitteln Sie die Botschaft, dass ethische Kontrollen immer richtig dokumentiert werden sollten	Wenn Sie nicht effektiv über Ethik kommunizieren, werden die Leute merken, dass Ethik für Sie nicht wichtig ist

Den richtigen Ton treffen

Vorgesetzte haben eine zusätzliche und entscheidende Rolle inne, da von ihnen nicht nur erwartet wird, dass sie die Grundsätze der Integrität befolgen, sondern auch den richtigen Ton treffen und sicherstellen, dass ihre Teams mit dem höchsten Maß an Integrität arbeiten.

Fallbeispiele & Illustration

Das erste Integritätsprinzip von ArcelorMittal:

Sei ehrlich



Fallbeispiel

Bob arbeitet in der Exportabteilung einer unserer Geschäftseinheiten. Lieferbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil jedes Kaufvertrags, den er abschließt. Er steht unter großem Druck von einem neuen Kunden in einem Nachbarland, die vertraglich vereinbarten Lieferbedingungen zu erfüllen. Er hat eine rechtzeitige Lieferung unseres Stahls versprochen, aber die Lkw-Flotte wird an der Grenze von den örtlichen Zollbeamten aufgehalten.

Der Kunde ruft den Agenten von ArcelorMittal an, der versucht, das Problem zu lösen und beschuldigt unser Unternehmen der Unehrllichkeit, eine Lieferung versprochen zu haben, die es nicht garantieren kann. Der Agent wiederum ruft Bob an und fragt ihn, ob er bereit wäre, "wegzuschauen", während der Agent eine Gebühr an die Zollbeamten zahlt, um die Bewegung der Fahrzeuge über die Grenze zu erleichtern.

Aufgrund des Kundendrucks und um sein anfängliches Lieferversprechen gegenüber dem Kunden einzuhalten, stimmt Bob zu.

Hat Bob ehrlich gehandelt?

Bob hat das Prinzip der Ehrlichkeit aus einer Reihe von Gründen nicht respektiert:

- Ehrlich sein bedeutet, nicht zu lügen oder zu betrügen
- Ehrlich sein bedeutet, keine illegalen Geschäfte zu machen
- Ehrlich sein bedeutet, sich nicht auf korrupte Praktiken einzulassen
- Ehrlich zu sein bedeutet, sich an die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zu halten

Die Versuchung, eine komplizierte Situation zu lösen, veranlasste Bob dazu, einige nicht ganz so ehrliche Aktionen zuzulassen. Die einzige akzeptable Maßnahme wäre gewesen transparent zu sein und den Kunden so schnell wie möglich darüber zu informieren, dass die Frist doch nicht eingehalten werden konnte – die Gründe dafür zu erklären, und die die Verpflichtung von ArcelorMittal zu bekräftigen, dafür zu sorgen, dass alle potenziellen Probleme so schnell wie möglich gelöst werden – auf ethische und rechtmäßige Art und Weise.

Es wird immer wieder Situationen geben, in denen Aktionen, die nicht immer ethisch vertretbar sind, potenziell dazu beitragen könnten, Ziele schneller zu erreichen oder unsere Ergebnisse zu verbessern.

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jede/r seiner Mitarbeitenden die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Würde	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

1. Sei ehrlich

- Lügen oder betrügen Sie nicht
- Führen Sie Ihre Geschäfte auf legale Art und Weise
- Lassen Sie sich nicht auf korrupte Praktiken ein
- Halten Sie die Richtlinien und Verfahren des Konzerns ein

Aber unabhängig vom Druck, unsere Ziele zu erreichen, verfolgt ArcelorMittal einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption und Betrug, und wir verlassen uns darauf, dass unsere Mitarbeitenden jederzeit den Prinzipien der Integrität folgen.

Außerdem wird von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie bei der Einstellung einer/s Agent*in stets die gebührende Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass wir nur mit externen Vermittlern zusammenarbeiten, die mit Integrität handeln.

Hier sind einige zusätzliche Beispiele für Handlungen, die das Prinzip der Ehrlichkeit verletzen:

- Lügen, wenn von der internen Revision Fragen gestellt werden
- Nichtbeachtung von geschäftlichen Leitlinien und Verfahren bei der Entlassung eines Mitarbeiters
- Dokumente fälschen oder Dokumentationen vernichten
- Annehmen von Bestechungsgeldern oder Anbieten von Bestechungsgeldern, um Geschäfte zu sichern

Dies sind nur einige wenige Beispiele, die möglicherweise nicht auf Ihre spezifische Tätigkeit zutreffen, aber unabhängig von Ihrem Titel oder Ihrer Position wird es immer Situationen geben, in denen das Prinzip der Ehrlichkeit gefährdet sein kann.

Wie Sie mit diesen Situationen umgehen, liegt in Ihrer eigenen Hand. Wir verlassen uns darauf, dass Sie die richtige Entscheidung treffen – und ehrlich sind.

Das zweite Integritätsprinzip von ArcelorMittal:

Sei transparent



Fallbeispiel

Sharon ist die persönliche Assistentin eines leitenden Managers in einer unserer Geschäftseinheiten. Sie belauscht ein Gespräch zwischen ihrem Manager und einem Lieferanten, in dem sich dieser bereit erklärt, dem Lieferanten gegen eine finanzielle Entschädigung einen Auftrag zu überhöhten Preisen zu erteilen.

Scharon weiß, dass diese Praxis im Widerspruch zur internen Politik steht, aber sie ist besorgt, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnte.

Sie beschließt, dass es am besten ist, einfach so zu tun, als sei dies nie geschehen. Sie konfrontiert ihren Vorgesetzten nicht damit und berichtet auch nicht von diesem Vorfall.

War es richtig, so zu handeln?

Scharon beschloss, dieses Fehlverhalten nicht zu melden, weil sie mögliche Auswirkungen befürchtete, die sie dadurch erleiden könnte.

Es ist zwar verständlich, dass sie ihren Chef – den Übeltäter – nicht direkt konfrontieren wollte, aber sie hat nicht in Betracht bezogen, dass ArcelorMittal bestimmte Prozesse eingeführt hat,

um die anonyme Meldung jeder unethischen oder ungesetzlichen Handlung oder jedes ungesetzlichen Verhaltens zu ermöglichen.

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jede/r seiner Mitarbeitenden die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

2. Sei transparent

- Melden Sie jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens oder unzulässige Geschäftspraktiken
- Melden Sie jeden potenziellen Interessenkonflikt

Sharon hätte dieses Fehlverhalten dem lokalen Management oder der Compliance oder über die [Whistleblower-Hotline](#) melden müssen, die eingerichtet wurde, damit die Mitarbeitenden anonym Beschwerden einreichen können.

Die Identität des Hinweisgebenden wird nicht zurückverfolgt und Beschwerden werden von einem unabhängigen externen Unternehmen aufgezeichnet, das volle Vertraulichkeit gewährleistet.

Denken Sie daran: Unabhängig von Ihrem Titel und Ihrer Position ist es Ihre Pflicht als Mitarbeitender, [ehrl](#)ich und transparent zu sein und jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens oder unzulässige Geschäftspraktiken zu melden.

Als weltweit führendes Stahl- und Bergbauunternehmen erwarten alle unsere Stakeholder von uns, dass wir die höchsten ethischen Standards erfüllen. Unsere Lizenz zum Betrieb und die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts hängen davon ab.

Wir verlassen uns darauf, dass Sie die richtige Entscheidung treffen – und seien Sie transparent.

Das dritte Integritätsprinzip von ArcelorMittal:

Halten Sie Wort



Fallbeispiel

David arbeitet an einem unserer Stahlproduktionsstandorte und verwaltet das Konto des größten und wichtigsten Kunden der Einheit. ArcelorMittal hat eine langjährige Beziehung mit diesem Kunden, der kürzlich seinen bisher größten Auftrag bei ArcelorMittal gebucht hat. Der Auftrag über 45.000 Tonnen Profile wird in den Bau eines hochkarätigen Wolkenkratzers in der Hauptstadt des Landes fließen.

Nachdem der Auftrag verbucht und der Lieferplan aufgestellt wurde, wird er sich bewusst, dass die Zeitrahmen relativ kurz sind, aber er glaubte, dass er durchführbar sein könnte, wenn die verschiedenen Abteilungen nahtlos zusammenarbeiten. Daraufhin gab er dem Kunden das Versprechen, dass die letzte Charge bis Ende des Jahres geliefert werden würde.

Trotz der harten und konsequenten Bemühungen aller beteiligten Teams wurde klar, dass der Standort mit der Produktion hinter dem Zeitplan zurückblieb. Es wurde deutlich, dass die Möglichkeit bestand, dass das Werk nicht in der Lage sein würde, die letzte Lieferung rechtzeitig zu liefern.

In der Hoffnung, dass die Teams die verlorene Zeit aufholen könnten – und besorgt über das öffentliche Engagement des Kunden für einen Fertigstellungstermin für den Bau des Wolkenkratzers – beschloss David, ruhig zu bleiben und auf das Beste zu hoffen.

Drei Monate später konnte der Standort die vom Kunden gesetzte Frist nicht einhalten.

Was hätte David anders machen können?

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jede/r seiner Mitarbeitenden die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

3. Halten Sie Wort

- Halten Sie Ihr Versprechen und wenn Sie es nicht halten können, informieren Sie alle beteiligten Parteien so bald wie möglich
- Bauen Sie Vertrauen auf und schützen Sie die Glaubwürdigkeit des Unternehmens

Industrielle Produktionsumgebungen weisen eine Reihe von Variablen auf, die in ihrer Kombination über Erfolg oder Misserfolg jedes Projekts und jeder Bemühung entscheiden.

Manchmal können selbst bei bester Planung und größter Anstrengung aller Beteiligten eingegangene Verpflichtungen aufgrund unerwarteter oder unkontrollierbarer Faktoren am Ende nicht eingehalten werden. Im Fall von David waren es operationelle Probleme an den Produktionsanlagen, die schließlich zu einer Verzögerung führten.

Obwohl diese Probleme außerhalb der Kontrolle von David lagen, hätte er mit den Kunden sprechen können – und sollen – und zwar

sofort, nachdem er erkannt hatte, dass es sehr wahrscheinlich war, dass die Fristen nicht eingehalten werden würden.

Der dritte Integritätsgrundsatz von ArcelorMittal verlangt von den Mitarbeitenden, Versprechen und Verpflichtungen gegenüber anderen Interessengruppen einzuhalten, wann immer dies möglich ist. In den Fällen, in denen dies nicht mehr möglich ist, wird von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie alle beteiligten Parteien so schnell wie möglich informieren. Dies ist unerlässlich, um Vertrauen bei unseren Stakeholdern aufzubauen und letztlich die Glaubwürdigkeit und den Ruf des Unternehmens zu schützen.

Als das weltweit führende Stahl- und Bergbauunternehmen wird von uns erwartet, dass wir die höchsten ethischen Standards erfüllen. Unsere Betriebslizenz und die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts hängen davon ab. Das Unternehmen setzt sich für die Aufrechterhaltung und Förderung dieser Standards ein, aber ebenso verlassen wir uns darauf, dass Sie die richtigen Entscheidungen treffen.

Das vierte Integritätsprinzip von ArcelorMittal:

Menschen respektieren



Fallbeispiel

Justin kümmert sich um ein Team von Ingenieuren und ist sehr stolz darauf, andere zu coachen und zu betreuen. Als einer seiner direkten Mitarbeiter die Gelegenheit ergriff, sich einem anderen Team anzuschließen, beriet er sich mit der Personalabteilung, um einen Ersatz für die frei gewordene Stelle zu finden.

Nach einer Auswahlliste von Kandidat*innen wird Justin nun mit Interviews beauftragt: zwei potenzielle Kandidat*innen einer Spitzenuniversität. Er interviewt den ersten Kandidaten, Alec, der in seinem Studium außergewöhnliche Noten gezeigt hat und ein Sommerpraktikum in einem kleinen Ingenieurbüro absolviert hat.

Auf den ersten Blick scheint der Kandidat etwas ruhiger zu sein als die üblichen Persönlichkeiten, denen Justin bisher begegnet ist. Er dankt Alec für sein Kommen und hält in seinen Notizen zum Interview einige insgesamt positive Bemerkungen fest. Justin trifft die zweite Kandidatin und erkennt sofort Berta, ein Mädchen aus seiner Gemeinde. Die ersten zehn Minuten des Interviews verbringen sie damit, über ihre Gemeinde und das jüngste gesellige Beisammensein zu sprechen.

Berta hat in ihrem Studium für ihr Hauptfach Durchschnittsnoten erreicht, aber sie hat immer noch außergewöhnliche Noten in einer Vielzahl von verschiedenen Kursen, die nichts mit ihrem Abschluss zu tun haben. Justin bekommt den Eindruck einer starken, vielseitigen Kandidatin, die gut kommunizieren kann. Er leitet seine Empfehlung an die Personalabteilung weiter, ein sofortiges Arbeitsangebot an Berta vorzubereiten, ohne die Ergebnisse der Standard-Kompetenzbeurteilung im Rahmen der Vorauswahl für beide Kandidat*innen abzuwarten.

Berta nimmt bald darauf ein Arbeitsverhältnis auf. Im Laufe der Zeit bemerkt Justin, dass Berta dazu neigt, seine Aufgaben langsam zu bearbeiten, weil sie ständig Fragen an seine Kollegen stellt. Das Team fühlt sich ein wenig unwohl, weil es Bertas Fragen häufig beantworten muss und teilt – aus Angst vor Fehlern von Berta – keine Aufgaben mit ihr.

In der Zwischenzeit sind auch die Ergebnisse der Vorabbeurteilung zurückgekommen. Berta schien den Anforderungen der Stelle weniger gerecht zu werden als Alec, der aufgrund seiner früheren Praktikumserfahrung gute Ergebnisse erzielt hat. Drei Monate später kommt Berta mit ihrer Kündigung zu Justin.

Was hätte Justin anders machen können?

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jeder seiner Mitarbeiter die richtige Entscheidung trifft

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

4. Seien Sie fair und respektvoll mit Mitarbeitern und anderen Interessengruppen

- Beteiligen Sie sich nicht an Belästigung und ungesetzlicher Diskriminierung
- Behandeln Sie andere mit Würde
- Förderung der Vielfalt

Justin hatte die Wahl zwischen zwei Kandidat*innen zu treffen: Alec und Berta. Während des Interviewprozesses hatte Justin eine typische Entscheidung unter dem Einfluss des "Hallo"-Effekts getroffen. Der "Hallo"-Effekt liegt vor, wenn eine Person zulässt, dass ihr Urteil über eine andere Person aufgrund des ersten Eindrucks durch günstige Eigenschaften (Platzierung eines "Heiligenscheins") unangemessen beeinflusst wird.

In diesem Fall schien Justin Berta wegen ihrer Verbindung zur gleichen Gemeinde zu begünstigen.

Er ließ unwissentlich zu, dass diese Verbindung zu einem starken Indikator für Bertas Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen wurde. Die Verbindung steht in keinem Zusammenhang mit den Anforderungen und hatte Justins Entscheidung beeinflusst, Alec nicht als ebenso geeignet für den Job zu betrachten. Alec hatte keine weitere Chance, seine Eignung für die Stelle nachzuweisen.

Justin hätte mit der Einstellungsentscheidung warten sollen, bis er die Ergebnisse der Kompetenzeinschätzung vor dem Screening gesehen hatte. Er hätte schon früher gewusst, dass Alec genauso gute, wenn nicht sogar bessere Erfolgchancen bei der Mannschaft hat.

Bei der Auswahl von Bewerbern für Rollen oder sogar während des Bewerbungsgesprächs sollte es für alle Bewerber*innen für die Rolle festgelegte Kriterien und Standardverfahren geben, um solche Beispiele unbewusster Voreingenommenheit zu vermeiden, die die Einstellungsentscheidungen beeinflussen. Dieselben Metriken, die zur Bewertung der Stärken einer/s Kandidat*in verwendet werden, sollten auch für alle anderen Kandidat*innen gelten.

ArcelorMittal will das angesehenste Stahl- und Bergbauunternehmen der Welt sein und das fängt damit an, dass wir allen unseren Stakeholdern, einschließlich den Mitarbeitenden, respektvoll begegnen. Fairness und Unparteilichkeit im Einstellungsverfahren zu zeigen, ist dabei ein Schlüsselement.

Der fünfte Integritätsgrundsatz von ArcelorMittal :

Vermögenswerte achten



Fallbeispiel

David arbeitet in der Buchhaltung eines unserer Standorte in Großbritannien. Die Fotografie war schon immer eine seiner Leidenschaften und obwohl er nicht von Beruf Fotograf ist, kann man David immer wieder dabei beobachten, wie er bei Veranstaltungen Freunde und Familie fotografiert.

Nachdem er einige seiner Bilder gesehen hat, bietet ihm die beste Freundin seiner Cousine 250 Pfund an, um bei ihrer Hochzeit Fotos zu machen. Dieses Angebot konnte kaum zu einem schlechteren Zeitpunkt kommen, da David seine Kamera gerade zur Reparatur geschickt hatte.

Da er dieses lukrative Angebot nicht ablehnen will, beschließt David, sich die Kamera der Kommunikationsabteilung über das Wochenende auszuleihen. "Es ist nur für ein paar Tage und niemand wird merken, dass sie weg ist", meint er.

Könnte David das in ernste Schwierigkeiten bringen?

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jeder seiner Mitarbeiter die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

5. Vermögenswerte respektieren und schützen

- Verwenden Sie das Firmenvermögen nicht zum persönlichen Vorteil
- Schützen Sie Unternehmensvermögen vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch

Indem David die Kamera ohne vorherige Zustimmung des Unternehmens ausgeliehen hat, verstößt er gegen den [Verhaltenskodex von ArcelorMittal](#). Dies könnte ihn im schlimmsten Fall seinen Job kosten.

Der Verhaltenskodex für Unternehmen beinhaltet:

- Firmeneigentum, das den Mitarbeitenden anvertraut wird, ist in angemessener Weise zu nutzen, wobei die Sicherheit zu gewährleisten ist und Diebstahl, Beschädigung und vorzeitige Abnutzung zu verhindern sind.
- Firmeneigentum darf nur für die Geschäfte des Unternehmens verwendet werden und darf nicht für persönliche Zwecke genutzt werden, es sei denn, es wird vorher die Erlaubnis der/s Vorgesetzten eingeholt.

- Immaterielles Eigentum wie Erfindungen, Ideen, Dokumente, Software, Patente und andere Formen von geistigem Eigentum im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, das von den Mitarbeitenden in Verbindung mit der Erfüllung ihrer Aufgaben geschaffen oder konzipiert wurde, gehört auf dieser Grundlage dem Unternehmen.
- Vorbehaltlich des zwingend anwendbaren Rechts dürfen Mitarbeitende aus einer Schöpfung oder Erfindung, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht haben, keinen Gewinn ziehen oder in ihrem persönlichen Namen ein Patent anmelden.

- Von der Firma entwickelte oder erworbene Software darf weder vervielfältigt oder manipuliert noch für andere als die von der Firma beabsichtigten Zwecke verwendet werden. Software, die nicht Eigentum des Unternehmens ist oder nicht von ihr lizenziert wurde, darf nicht auf dem Werksgelände oder im Betrieb des Unternehmens verwendet werden.

In diesem Beispiel nutzte David eindeutig Firmeneigentum zum persönlichen Nutzen – ohne vorherige offizielle Zustimmung – und verstößt damit gegen die Regeln des Unternehmens.

Der sechste Integritätsgrundsatz von ArcelorMittal:

Vertraulichkeit respektieren



Fallbeispiel

Bob arbeitet in der Finanzabteilung und wird über das Ergebnis der Gruppe informiert, bevor es veröffentlicht wird.

Das Ergebnis ist besser als erwartet und Bob ist in Versuchung, diese gute Nachricht allen zu verkünden.

Wie sollte David reagieren, um die Vertraulichkeit zu wahren?

Der Verhaltenskodex ist besonders klar in Bezug auf die Achtung vertraulicher Informationen:

- Alle Unterlagen, Korrespondenzen und unternehmensbezogenen Informationen von ArcelorMittal, sofern und solange sie nicht öffentlich zugänglich sind, müssen als vertraulich behandelt werden.

- Daten, Informationen und Dokumente, die sich auf das Unternehmen beziehen, sind ausschließlich zur Erfüllung unserer jeweiligen Pflichten zu verwenden und dürfen an Personen außerhalb des Unternehmens nur insoweit weitergegeben oder übermittelt werden, als die betreffenden Informationen von diesen Personen im Zusammenhang mit ihren Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen benötigt werden oder wenn die Informationen bereits öffentlich zugänglich sind oder gesetzlich oder durch Gerichtsbeschluss offengelegt werden müssen.

- Wir müssen die notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass Dokumente, die vertrauliche Informationen enthalten, wenn sie per Fax oder andere elektronische Medien verschickt werden, nicht unbefugten Personen zur Kenntnis gebracht werden.

- Öffentliche Erklärungen im Namen des Unternehmens dürfen ausschließlich von autorisierten Personen abgegeben werden. Jede Anfrage nach Informationen über das Unternehmen, die von den Medien oder einer Regierungsbehörde ausgehen, sollten je nach Art der angeforderten Informationen an die/den Leiter*in der Abteilung Kommunikation/Öffentliche Angelegenheiten, die/den Hauptgeschäftsführer*in oder die Rechtsabteilung gerichtet werden.

In diesem Beispiel sollte Bob die Vertraulichkeit dieser privilegierten Informationen wahren, indem er diese nicht an Unbefugte weitergibt.

Darüber hinaus muss die Kommunikation mit Stakeholdern, Medien und Finanzmärkten auf die offizielle Haltung und Strategie des Unternehmens abgestimmt werden. Sie darf nur von ordnungsgemäß bevollmächtigten Unternehmenssprecher*innen durchgeführt werden. Jede Person, die nicht befugt ist, im Namen des Unternehmens zu sprechen oder zu schreiben, muss eine Stellungnahme ablehnen, die von den Medien, Aktionär*innen oder Marktanalyst*innen oder anderen Interessengruppen (intern oder extern) angefragt werden. Solche Anfragen müssen an das Kommunikationsteam des Unternehmens oder an das lokale Kommunikationsteam weitergegeben werden. Jede/r Mitarbeitende, die/der sich nicht an diese Regel hält, kann für seine Handlungen persönlich haftbar gemacht werden.

Die Beachtung der Vertraulichkeit umfasst auch den Schutz der persönlichen Daten aller Interessenvertreter*innen, einschließlich der Mitarbeitenden, Verbraucher*innen und Geschäftspartner*innen. In den meisten der Gerichtsbarkeiten sind die Informationen, die eine Identifizierung dieser Person ermöglichen, unter anderem durch Gesetze geschützt. ArcelorMittal unterstützt die Ziele einer solchen Gesetzgebung voll und ganz und wendet strenge Maßnahmen an, um die Einhaltung ihrer Bestimmungen zu gewährleisten. Jegliche Sammlung, Aufbewahrung, Verwendung oder Weitergabe von persönlichen Daten an Dritte muss in einer Weise erfolgen, die die/den Einzelnen respektiert und zu jeder Zeit im Einklang mit dem Gesetz steht. Mit Ausnahme bestimmter begrenzter Fälle sind personenbezogene Daten ausschließlich für die Erfüllung unserer jeweiligen Pflichten zu verwenden und dürfen nur dann an Dritte weitergegeben werden, wenn eine solche Weitergabe von der betreffenden Person genehmigt wurde. Solche Informationen müssen an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jede/r seiner Mitarbeitenden die richtige Entscheidung trifft.

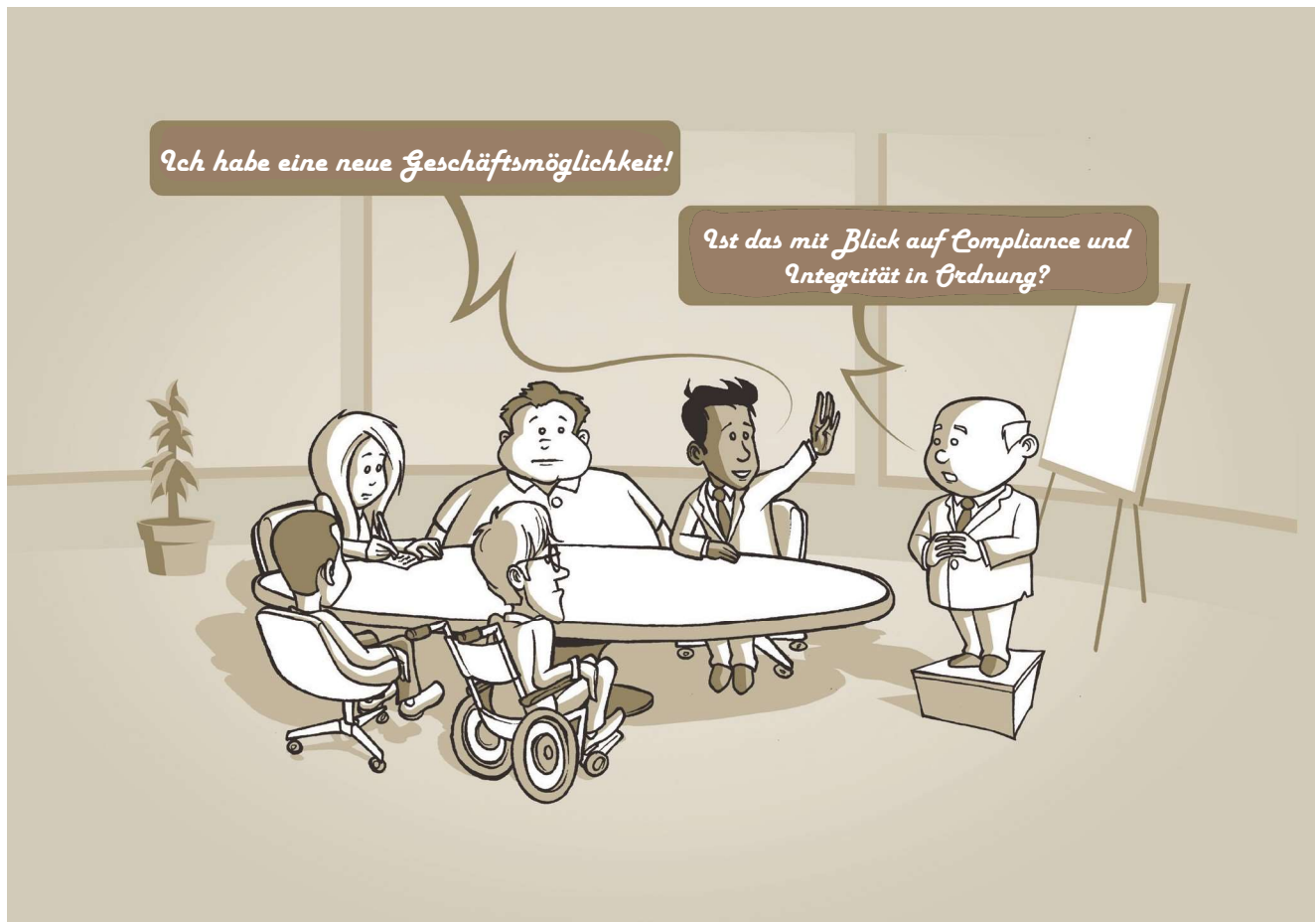
Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

6. Respektieren und schützen Sie die Vertraulichkeit

- Respektieren und schützen Sie vertrauliche Informationen, die dem Unternehmen gehören
- Respektieren und schützen Sie vertrauliche Informationen, die den Beteiligten gehören

Der siebte Integritätsgrundsatz von ArcelorMittal:

Mit gutem Beispiel vorangehen



Was genau wird von jeder/m Mitarbeitenden erwartet?

Wir wollen, dass die Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und die Grundsätze der Integrität befolgen. Aber nicht nur, weil ein Verstoß Sanktionen nach sich ziehen könnte. Wir wollen, dass Sie die Grundsätze befolgen, weil Sie davon überzeugt sind, dass es richtig ist, mit Ethik und Integrität zu handeln.

Als Unternehmen sind wir verpflichtet, die Gesetze einzuhalten und ein ethisches Verhalten gegenüber allen unseren Stakeholdern, einschließlich der Mitarbeitenden, zu zeigen. All dies ist deutlich in unserem Verhaltenskodex festgehalten.

Im Gegenzug erwartet ArcelorMittal von jeder/m Mitarbeitenden, dass sie/er auch das Gesetz respektiert, sich integer verhält und im besten Interesse des Unternehmens handelt.

Wenn ich es mit ein paar einfachen Worten erklären müsste, würde ich sagen, dass es in unserem Verhaltenskodex darum geht, "wie wir tun, was wir tun", als Unternehmen und als Einzelpersonen.

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jeder seiner Mitarbeiter die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

7. Mit gutem Beispiel vorangehen

- Ethik und Integrität bei Ihren Handlungen und Entscheidungen unter Beweis stellen (Risiken abschätzen und mindern, Regeln befolgen, stets den Ruf des Unternehmens schützen)
- Verhalten Sie sich immer so, als wären Sie ein/e Botschafter*in des Unternehmens

Der achte Integritätsgrundsatz von ArcelorMittal:

Über Ethik und Werte kommunizieren



Was wird von der Unternehmensführung erwartet?

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie den gleichen Prinzipien der Integrität folgen, mit besonderem Schwerpunkt auf der dritten Säule, und das ist: Vorbild sein. Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle dabei zu, den richtigen Ton zu treffen.

Das bedeutet, dass sie über die Bedeutung von Integrität sprechen sollten. Manager*innen sollten sich immer vor Augen halten, dass sie von vielen Menschen beobachtet werden und wenn sie niemals über Integrität sprechen und darüber, warum sie für uns als Unternehmen so wichtig ist, werden die Menschen fälschlicherweise annehmen, dass sie nicht wichtig ist.

Wenn die Menschen die Bedeutung von Integrität verstehen, sind sie eher in der Lage, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Ebenso wird von Führungskräften erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen: Tun Sie das Richtige und zwar offen, so dass jede/r sehen kann, dass Sie das Richtige tun.

Anzuwendendes Verhalten

ArcelorMittal verlässt sich darauf, dass jede/r seiner Mitarbeitenden die richtige Entscheidung trifft.

Ehrlichkeit und Transparenz	1
	2
	3
Respekt und Integrität	4
	5
	6
Vorbild sein	7
	8

8. Über Ethik und Werte kommunizieren

- Vermitteln Sie die Botschaft, dass Leistungsziele niemals auf Kosten der Integrität erreicht werden sollten
- Veranschaulichen Sie, wie die Prinzipien der Integrität die Art und Weise, wie das Unternehmen seine Geschäfte führt, untermauern

Fazit

Warum ist es so wichtig, dass die Mitarbeitenden den [Verhaltenskodex](#) und die darin enthaltenen Prinzipien der Integrität befolgen? Was sind die Folgen einer Nichtbeachtung der Prinzipien?

Es ist wichtig, den Verhaltenskodex und die Grundsätze der Integrität zu befolgen, denn dadurch schützen Sie sowohl das Unternehmen als auch sich selbst.

Sie schützen den Ruf des Unternehmens und Ihren eigenen Ruf. Ein guter Ruf trägt dazu bei, das Unternehmen zu stärken, nachhaltiger und am Ende profitabler zu sein. Reputation ist ein Vermögenswert; wenn Sie ihn zerstören, zerstören Sie Wert und gefährden die Zukunft des Unternehmens.

Wenn Sie gegen den Verhaltenskodex verstoßen, hat das Sanktionen zur Folge, die im schlimmsten Fall zum Verlust Ihres Arbeitsplatzes führen können. Und wenn Sie gegen das Strafrecht verstoßen, kann ein Strafantrag gestellt werden.

Wenn Sie sich also an den Kodex halten, schützen Sie sich selbst und auch das Unternehmen. Deshalb ist es so wichtig, dass ArcelorMittal und seine Mitarbeitenden dieses Versprechen gemeinsam eingehen.

Was sollten Sie im Zweifelsfall oder bei Unsicherheiten tun? Im Zweifelsfall sollten Sie mit Ihrem Management sprechen. Transparenz ist hier das Schlüsselwort.

In komplexeren Fällen sollten Sie sich von der Compliance-Abteilung auf lokaler oder Unternehmensebene beraten lassen. In jedem Fall sollten Sie Unsicherheiten nicht unbeantwortet lassen.

Wie ist diese erklärende Broschüre zu verwenden?

Diese erläuternde Broschüre ersetzt keine bestehenden Richtlinien. Sie sollten weiterhin auf alle Regeln und Anweisungen achten, die in unserem [Group Policies and Procedures Manual \(GPPM\)](#) dargestellt oder an Ihrem Arbeitsplatz festgelegt sind.

Diese erläuternde Broschüre soll einen zusätzlichen Rahmen für die Integritätsprinzipien von ArcelorMittal bieten, so dass es für Sie einfacher wird, die dahinter stehende Logik zu verstehen.

ArcelorMittal

Corporate Legal, Group Compliance and Company Secretariat
April 2016