



ArcelorMittal

Richtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen

Kurztext

Die Beziehungen zu den Mitarbeitern sind in einem globalen Konzern wie ArcelorMittal sowohl für die Nachhaltigkeit als auch für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter entscheidend.

Geltungsbereich

Relevant für alle Mitarbeiter von ArcelorMittal.



Kurztext:

Die Beziehungen zu den Mitarbeitern sind in einem globalen Konzern wie ArcelorMittal sowohl für die Nachhaltigkeit als auch für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter entscheidend.

Geltungsbereich:

Relevant für alle Mitarbeiter von ArcelorMittal.

Stärkung unseres Humankapitals

1. Zweck

Unsere Philosophie steht im Einklang mit den Werten von ArcelorMittal und der Unternehmensvision: „Intelligentere Stähle für die Menschen und eine bessere Welt entwickeln“ und wird von einem gemeinsamen Engagement für Transformation, kontinuierliche Verbesserung, Entwicklung und Wohlstand für die Gruppe, ihre Aktionäre, das Management und die Mitarbeiter getragen.

Unsere Mission ist es, durch einen kontinuierlichen sozialen Dialog mit unseren Mitarbeitern und Gewerkschaften zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beizutragen, zu gewährleisten, dass sich das Verhalten aller am Verhaltenskodex für Unternehmen orientiert, und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Lebensqualität fördert und zu Verhaltensweisen anregt, die die wirtschaftlichen, beruflichen und persönlichen Interessen in Einklang bringen.

2. Prinzipien

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir uns den folgenden Verhaltensweisen verschrieben:

1. Ein Verständnis unserer Mitarbeiter als wichtige und hochgeschätzte Ressource, die es zu pflegen, zu fördern und zu belohnen gilt.
2. Betrachtung der Mitarbeitervertreter als konstruktive Akteure in der Organisation und Befolgung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit.
3. Schaffung von Strukturen innerhalb der Organisation, um Gewerkschaften und Mitarbeiter proaktiv einzubinden und konstruktive Beziehungen aufzubauen und zu stärken. Der Wettbewerbsvorteil der Geschäftstätigkeit von ArcelorMittal hängt von unserer Fähigkeit ab, das Humankapital innerhalb der Organisation zu nutzen und zu optimieren.
4. Umsetzung und Pflege nicht diskriminierender Praktiken im Umgang mit Mitarbeitern und international anerkannter Beschäftigungsstandards.
5. Förderung der Umsetzung einer formellen Kommunikation mit allen Mitarbeitern durch die Einführung von Kommunikationskanälen und -systemen in all unseren Geschäftsbereichen. Mit den Mitarbeitervertretern finden regelmäßige Gespräche und Konsultationen statt.
6. Einhaltung des gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmens der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. Die Geschäftsführung der Gruppe wird mit jeder repräsentativen Gewerkschaft Tarifverträge abschließen. Keine der hierin enthaltenen

Bestimmungen hindert Unternehmen der Gruppe daran, Kontakte zu anderen Gewerkschaften und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zu unterhalten.

7. Einführung von Verfahren und Strukturen auf betrieblicher Ebene, die der Notwendigkeit Rechnung tragen, die Beziehungen zu den Mitarbeitern auf eine für beide Seiten vorteilhafte Weise zu institutionalisieren, um produktive Beziehungen aufzubauen und die Unternehmensziele zu erreichen. Die Verantwortung für das Management der Mitarbeiterbeziehungen liegt bei den Management-Teams der einzelnen Geschäftsbereiche der Gruppe. Die Abteilung für Mitarbeiterbeziehungen hat die Aufgabe, Richtlinien und Verfahren festzulegen, den Betrieb durch die Bereitstellung von Leitlinien für Prozesse und Verfahren im Bereich Mitarbeiterbeziehungen zu unterstützen, den Aufbau von Beziehungen zu erleichtern, Strategien für Mitarbeiterbeziehungen zu entwickeln und Kapazitäten für Mitarbeiterbeziehungen aufzubauen.
8. Anerkennung des Rechts der Mitarbeiter, ihre Arbeit rechtmäßig niederzulegen. Diese Erklärung muss im Zusammenhang mit den Bestimmungen der örtlichen Gesetzgebung und den Bestimmungen der geltenden Tarifverträge betrachtet werden.
9. Ungeachtet des Voranstehenden: Förderung von Vereinbarungen zur Aufrechterhaltung des Betriebs heikler Anlagen wie Hochöfen oder Bienenkorböfen, die unter keinen Umständen stillgelegt werden dürfen.
10. Stetiger Aufbau der Kompetenz aller Akteure im Mitarbeiterbeziehungs-Management und kontinuierliche Bereitstellung geeigneter Schulungsprogramme. Diese Programme umfassen Schulungen zur Anwendung von Prozessen, Richtlinien und Verfahren.
11. Gewährleistung einer den nationalen und sektoralen Vorschriften sowie den bestehenden Betriebsvereinbarungen entsprechenden Arbeitszeit und Einhaltung der zulässigen Höchstzahl an Überstunden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu berücksichtigen und Übermüdung vorzubeugen.
12. Anwendung von Disziplinarmaßnahmen auf faire und ausgewogene Weise entsprechend nationalen, branchenspezifischen Vorschriften und unternehmensinternen Regeln.
13. Das Management der Abteilung für Mitarbeiterbeziehungen überwacht und bewertet die Anwendung der Richtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen der Gruppe regelmäßig.