



ArcelorMittal

ArcelorMittal's integriteitsprincipes



Verklarende brochure

We did the right thing !



Inleiding

ArcelorMittal wil een ethisch verantwoorde, zeer gerespecteerde organisatie zijn die integriteit bevordert in al zijn activiteiten. Om ons engagement nog te versterken, heeft het bedrijf een reeks van acht basisprincipes geïdentificeerd bekend als de ArcelorMittal's integriteitsprincipes – waarvan we

verwachten dat ze gevolgd en gepromoot worden in ons dagelijks werk.

Er zijn acht integriteitsprincipes geïdentificeerd en geformuleerd rond drie belangrijke pijlers: eerlijkheid en transparantie, respect en waardigheid, en voorbeeldfunctie. Het is essentieel dat we allemaal

dezelfde ethische en morele normen hanteren in ons dagelijks werk. Voor individuen kan niet-naleving in het ergste geval leiden tot strafrechtelijke vervolging en bedrijven met integriteitsproblemen kunnen reputatieschade en financiële verliezen lijden.

Well done,
so let's continue.



Pijlers en principes



De **drie pijlers** moeten ingebed zijn in ons bedrijf en begrepen worden door al onze medewerkers:

1. eerlijkheid en transparantie;
2. respect en waardigheid; en
3. voorbeeldfunctie.

De **acht principes** die iedereen op elk niveau van de organisatie moet volgen zijn:

1. eerlijk zijn;
2. transparant zijn;
3. houd je woord;
4. mensen respecteren;
5. bedrijfsmiddelen respecteren;
6. vertrouwelijkheid respecteren;
7. het goede voorbeeld geven; en
8. communiceren over ethiek.

Volg je de hoogste integriteitsnormen?

De acht integriteitsprincipes van ArcelorMittal klinken misschien als nogal 'basic' of 'voor de hand liggende' regels om te volgen, maar het feit dat multinationals over de hele wereld elk jaar miljoenen verliezen door fraude en corruptie toont aan dat deze principes niet altijd systematisch gevolgd worden.

Dit is dus een goed moment om een stapje terug te zetten en onszelf af te vragen: "Handhaaf ik de hoogste normen van integriteit in mijn dagelijkse werk? Zijn er specifieke gebieden die verder verbeterd kunnen worden?" en om corrigerende maatregelen te nemen waar noodzakelijk.

Om meer te weten te komen over hoe de acht principes van integriteit zich vertalen in onze dagelijkse bedrijfsactiviteiten en wat enkele voorbeelden van niet-naleving inhouden.

Pijler 1: eerlijkheid en transparantie

Principes van integriteit	Wat het betekent	Voorbeelden van niet-naleving
Wees eerlijk	Lieg en bedrieg niet Handel enkel legaal Laat je niet in met corrupte praktijken Voldoe aan het beleid en de procedures van het bedrijf	Liegen bij vragen van de interne audit Bedrijfsbeleid en -procedures niet naleven bij het ontslaan van een werknemer Documenten vervalsen of documentatie vernietigen Steekpenningen aannemen of aanbieden om zaken te verwezenlijken
Wees transparant	Elke schending van de zakelijke gedragscode van het bedrijf of ongepaste zakelijke praktijken melden	Belangenvermenging niet melden Relevante informatie niet delen met het management of 'internale assurance'
Houd je woord	Houd je aan je belofte en als je je er niet aan kunt houden, stel alle betrokken partijen dan zo snel mogelijk op de hoogte Vertrouwen opbouwen en de geloofwaardigheid van het bedrijf beschermen	Klanten klagen over valse verklaringen en onbetrouwbaarheid Terugkerende negatieve beoordelingen en onderzoeken

Pijler 2: respect en waardigheid

Principes van integriteit	Wat het betekent	Voorbeelden van niet-naleving
Eerlijk en respectvol omgaan met werknemers en andere belanghebbenden	Zich niet schuldig maken aan intimidatie en onwettige discriminatie Anderen met waardigheid behandelen Diversiteit aanmoedigen	Oneerlijke praktijken tegenover personeel Intimidatie van een werknemer Discriminatie van een werknemer op grond van geslacht of etnische afstamming
Respecteer en bescherm bedrijfsmiddelen	Gebruik bedrijfsmiddelen niet voor persoonlijk voordeel Bedrijfsmiddelen beschermen tegen verlies, diefstal of misbruik	Bedrijfseigendommen gebruiken voor persoonlijk gewin Toestaan dat bedrijfseigendommen worden gebruikt voor illegale activiteiten
Vertrouwelijkheid respecteren en beschermen	De vertrouwelijkheid van informatie van het bedrijf beschermen De vertrouwelijkheid van de belanghebbenden van het bedrijf respecteren	Delen van voorkennis vóór officiële bekendmaking Derden toegang geven tot privégegevens van werknemers zonder hun voorafgaande toestemming

Pijler 3: voorbeeldfunctie

Principes van integriteit	Wat het betekent	Voorbeelden van niet-naleving
Het goede voorbeeld geven	Ethiek en integriteit tonen in je acties en beslissingen (risico's inschatten en beperken, de regels volgen, altijd de reputatie van het bedrijf beschermen) Gedraag je altijd alsof je een ambassadeur van het bedrijf bent	Belangenvermenging niet transparant maken, niet alleen in je relatie met je management maar ook tegenover de medewerkers die aan je rapporteren
Communiceren over ethiek en waarden	Praat over ethiek op een manier die uitlegt waarom de principes van integriteit ten grondslag liggen aan de manier van zakendoen van het bedrijf De juiste boodschap overbrengen dat ethische controles altijd goed moeten worden gedocumenteerd	Als je niet effectief communiceert over ethiek, zullen mensen denken dat je ethiek niet belangrijk vindt

De juiste toon zetten vanaf de top

Lijnmanagers hebben een extra en cruciale rol te spelen, omdat van hen niet alleen wordt verwacht

dat ze de integriteitsprincipes volgen, maar ook dat ze de juiste toon zetten

van de top en ervoor zorgen dat hun teams werken met de hoogste mate van integriteit.

Praktijkvoorbeelden & Illustratie

ArcelorMittal's eerste principe van integriteit:

Wees eerlijk



Case

Bob werkt op de exportafdeling van een van onze business units. Leveringsvoorwaarden zijn een belangrijk onderdeel van elk verkoopcontract dat hij afsluit. Hij staat onder grote druk van een nieuwe klant in een buurland om aan de leveringsvoorwaarden in het contract te voldoen. Hij heeft een tijdige levering van ons staal beloofd, maar de vloot vrachtwagens worden bij de grens opgehouden door de plaatselijke douanebeambten.

De klant belt de agent van ArcelorMittal die het probleem probeert op te lossen en beschuldigt ons bedrijf van oneerlijkheid door een levering te beloven die het niet kan garanderen. De agent op zijn beurt belt Bob om te vragen of hij bereid is om 'de andere kant op te kijken' terwijl de agent een vergoeding betaalt aan de douanebeambten om het verkeer van de voertuigen over de grens te vergemakkelijken.

Onder druk van de klant en om zijn oorspronkelijke leveringsbelofte aan de klant na te komen, stemt Bob toe.

Heeft Bob eerlijk gehandeld?

Bob heeft het principe van eerlijk zijn om een aantal redenen niet gerespecteerd:

- Eerlijk zijn betekent niet liegen of bedriegen
- Eerlijk zijn betekent geen illegale zakendoen
- Eerlijk zijn betekent je niet inlaten met corrupte praktijken
- Eerlijk zijn betekent het beleid en de procedures van het bedrijf naleven

De verleiding om een ingewikkelde situatie op te lossen leidde ertoe dat Bob een aantal minder dan eerlijke acties toestond. De enige acceptabele actie was transparant te tegenover de klant te zijn en hem zo snel mogelijk

te informeren dat de deadline toch niet gehaald kon worden met een uitleg van de reden. Tevens vermelden dat het engagement van ArcelorMittal is om de mogelijke problemen zo snel mogelijk op te lossen op een ethische en wettelijke manier.

Gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

1. Wees eerlijk

- Lieg niet en bedrieg niet
- Legaal zakendoen
- Laat je niet in met corrupte praktijken
- Voldoen aan het beleid en de procedures van het bedrijf

Maar ongeacht de druk om onze doelstellingen te halen, hanteert ArcelorMittal een nultolerantiebeleid ten opzichte van corruptie en fraude, en vertrouwen we erop dat onze mensen te allen tijde de integriteitsprincipes volgen.

Van werknemers wordt ook verwacht dat ze bij het inhuren van een tussenpersoon altijd de nodige zorgvuldigheid betrachten om ervoor te zorgen dat we alleen werken met tussenpersonen die integer handelen.

Hier zijn nog enkele voorbeelden van acties die het principe van eerlijk zijn schenden:

- Liegen bij vragen van de interne audit
- Bedrijfsbeleid en -procedures niet naleven bij het ontslaan van een werknemer
- Documenten vervalsen of documentatie vernietigen
- Steekpenningen aannemen of aanbieden om zaken te doen

Dit zijn maar een paar voorbeelden en ze zijn misschien niet van toepassing op jouw specifieke baan, maar ongeacht wat je titel of functie ook is, er zullen altijd situaties zijn waarin het principe van eerlijkheid in het gedrag kan komen.

De manier waarop je met deze situaties omgaat, heb je zelf in de hand. We vertrouwen erop dat je de juiste beslissing neemt en wees eerlijk.

ArcelorMittal's tweede integriteitsprincipe:

Wees transparant



Case

Sharon is de persoonlijke assistente van een senior manager bij een van onze business units. Ze hoort een gesprek tussen haar manager en een leverancier waarin de eerste instemt met

het gunnen van de leverancier van een contract tegen verhoogde tarieven, in ruil voor financiële compensatie. Sharon weet dat deze praktijk in strijd is met het interne beleid,

maar, bezorgd dat ze haar baan zou verliezen, besluit ze dat ze het beste kan doen alsof dit nooit is gebeurd. Ze confronteert haar manager er niet mee en rapporteert dit voorval niet.

Was dit het juiste om te doen?

Sharon besloot dit wangedrag niet te melden omdat ze bang was voor mogelijke repercussies die ze als gevolg daarvan zou kunnen ondervinden. Hoewel het

Het is begrijpelijk dat ze haar chef - de overtreder - niet rechtstreeks wilde confronteren maar hield er echter geen rekening mee dat ArcelorMittal specifieke processen

Opgezet heeft die anonieme melding van onethische of onwettige handelingen of gedrag mogelijk maakt.

Te volgen gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

2. Wees transparant

- Elke schending van de gedragscode van het bedrijf of ongepaste zakelijke praktijken melden
- Potentiële belangenvermenging melden

Sharon had dit wangedrag moeten melden bij het plaatselijke management of compliance of via de *klokkenluidershotline* die is opgezet om werknemers in staat te stellen anoniem klachten in te dienen.

De identiteit van de klokkenluider wordt niet achterhaald en de klachten worden geregistreerd door een onafhankelijk extern bedrijf

die volledige vertrouwelijkheid garandeert. Denk erom: ongeacht je titel en functie is het je plicht als werknemer om eerlijk en transparant te zijn en elke inbreuk op de zakelijke gedragscode van het bedrijf of ongepaste zakelijke praktijken te melden.

Als 's werelds toonaangevende staal- en mijnbouwbedrijf verwachten al onze belanghebbenden

dat we voldoen aan de hoogste ethische normen. Onze “license to operate” en de duurzaamheid van het bedrijf hangt hiervan af.

We vertrouwen erop dat je de juiste beslissing neemt - en dat je transparant bent.

ArcelorMittal's derde integriteitsprincipe:

Houd je woord



Case

David werkt in een van onze staalproducerende sites en beheert de account van de grootste en belangrijkste klant. ArcelorMittal heeft een langdurige relatie

met deze klant, die onlangs zijn grootste order tot nu toe bij ArcelorMittal heeft geplaatst. De bestelling van 45.000 ton profielen zal worden gebruikt voor de bouw van een hoogbouw wolkenkrabber in de hoofdstad van het land.

Nadat de bestelling was geboekt en het leveringsschema was opgesteld, realiseerde David zich

dat de deadlines relatief kort waren, maar hij geloofde dat ze haalbaar waren als de verschillende afdelingen naadloos samenwerkten. Daarom beloofde hij de klant dat de laatste batch tegen het einde van het jaar geleverd zou worden.

Ondanks de harde en consistente inspanningen van alle betrokken teams, zorgden operationele problemen ervoor dat in september, de fabriek liep achter op schema wat betreft de productie. Het werd duidelijk dat er een kans was dat de fabriek de laatste levering niet op tijd zou kunnen leveren.

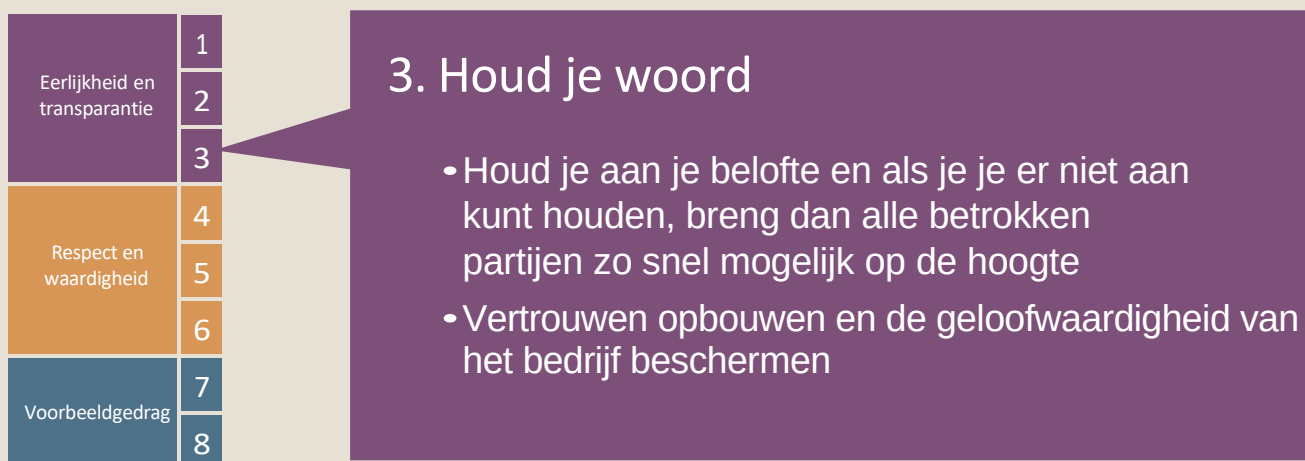
Maar in de hoop dat de teams de verloren tijd zouden inhalen - en bezorgd over de publieke toezegging van de klant om de bouw van de wolkenkrabber af te ronden - besloot David stil te blijven en er het beste van te hopen.

Drie maanden later kon de site de deadline van de klant niet halen.

Wat had David anders kunnen doen?

Te volgen gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen



Industriële productieomgevingen hebben te maken met een reeks variabelen die samen het succes of het falen van elk project en elke inspanning bepalen. Soms, zelfs met de beste planning en de grootste inspanningen van alle betrokkenen, kunnen gemaakte afspraken uiteindelijk niet worden nagekomen vanwege onverwachte of oncontroleerbare factoren. In Davids geval waren het operationele problemen met de productie-installatie die uiteindelijk voor vertraging zorgden.

Hoewel David de problemen niet kon voorkomen, kon en had hij wel onmiddellijk met de klanten contact moeten nemen en hen de stand van zaken moeten doorgeven

nadat ze zich realiseerden dat de deadlines hoogstwaarschijnlijk niet gehaald zouden worden.

Het derde integriteitsprincipe van ArcelorMittal vereist dat werknemers beloften en verbintenissen ten aanzien van andere belanghebbenden zoveel mogelijk nakomen. In de gevallen waarin dit niet langer mogelijk is, wordt van de werknemers verwacht dat ze alle belanghebbenden zo snel als mogelijk op de hoogte brengen.

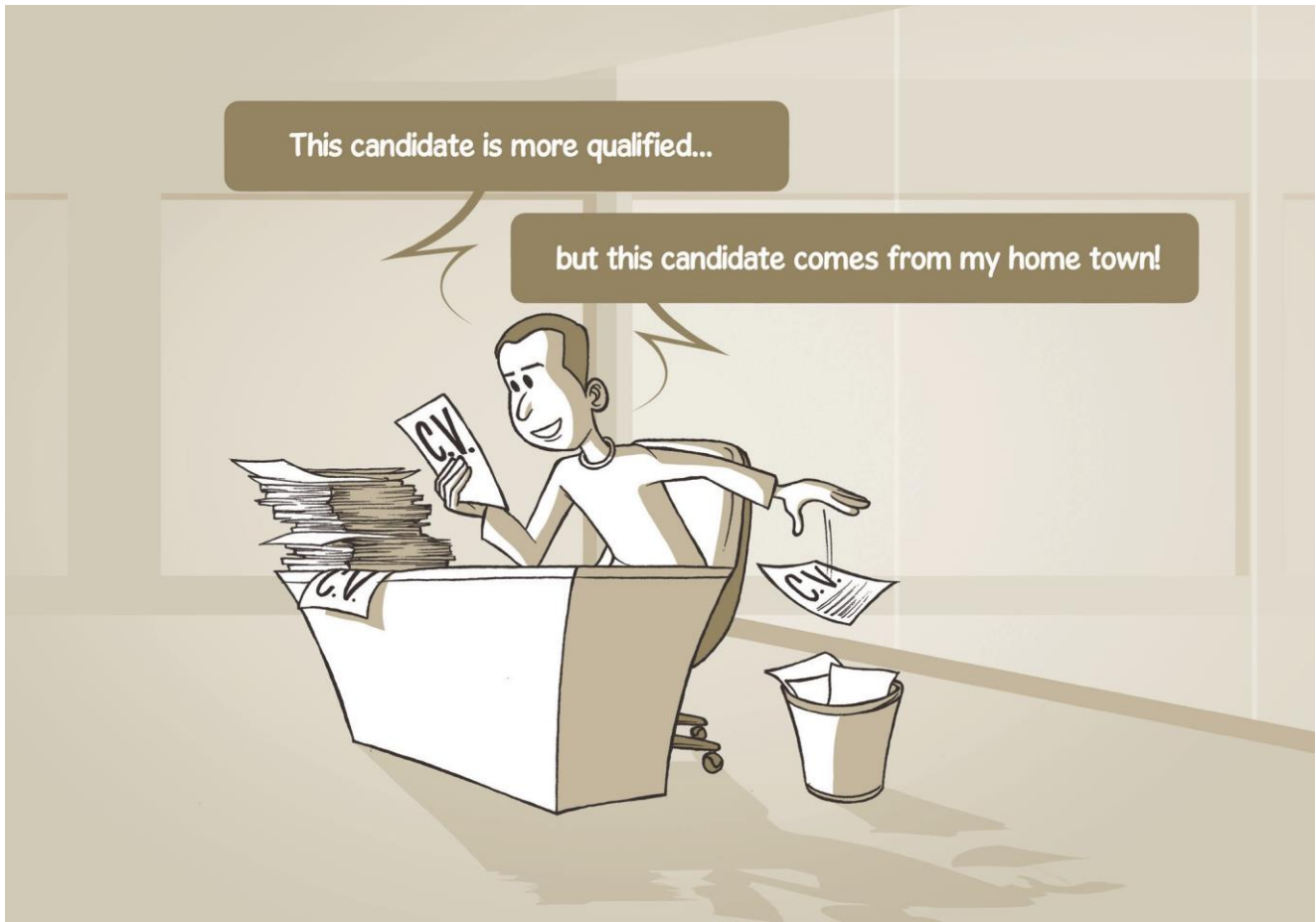
Dit is essentieel om vertrouwen op te bouwen bij onze belanghebbenden en uiteindelijk de geloofwaardigheid en reputatie van het bedrijf te beschermen.

Als 's werelds grootste staal- en mijnbouwbedrijf wordt van ons verwacht dat we voldoen aan de hoogste ethische normen. Onze license to operate en de duurzaamheid van ons bedrijf hangen ervan af.

Het bedrijf zet zich in om deze normen te handhaven en te bevorderen, maar we vertrouwen er ook op dat jij de juiste beslissingen neemt.

ArcelorMittal's vierde principe van integriteit:

Respecteer mensen



Case

Justin zorgt voor een team van ingenieurs en is erg trots op het coachen en begeleiden van anderen. Toen een van zijn directe collega's de kans greep om bij een ander team te gaan werken, overlegde hij met HR om een vervanger te vinden voor de openstaande vacature.

Na een shortlist van kandidaten heeft Justin nu de taak om interviews af te nemen met twee potentiële kandidaten van een topuniversiteit. Hij interviewt de eerste kandidaat, Alec, die uitzonderlijke cijfers heeft gehaald in zijn studie en een zomerstage heeft gelopen bij een

klein ingenieurbureau. Bij de eerste indruk lijkt de kandidaat wat stiller dan de gebruikelijke persoonlijkheden die Justin eerder is tegengekomen. Hij bedankt Alec voor zijn komst en noteert een aantal algemene positieve opmerkingen in zijn aantekeningen over het gesprek.

Justin ontmoet de tweede kandidaat en herkent hem meteen als een van de jongens in zijn lokale gemeenschap, Bobby. De eerste tien minuten van het interview besteden ze aan praten over hun gemeente en de meest recente sociale bijeenkomst.

Bobby heeft gemiddelde cijfers gehaald voor zijn hoofdvak, maar haalt toch uitzonderlijke cijfers voor verschillende vakken die niets met zijn diploma te maken hebben. Justin heeft de indruk dat hij een sterke, veelzijdige kandidaat is die goed kan communiceren met anderen. Hij stuurt zijn aanbeveling naar HR door om Bobby onmiddellijk een job aan te bieden voordat hij meer hoort over resultaten van de standaard competentiebeoordeling van de pre-screening voor beide kandidaten.

Bobby begint kort daarna te werken. Na verloop van tijd merkt Justin dat Bobby de neiging heeft om traag te beginnen met zijn taken omdat hij voortdurend vragen stelt aan zijn teamgenoten. Het team voelt zich een beetje ongemakkelijk bij het feit dat ze Bobby's vragen

herhaaldelijk moeten beantwoorden en vertrouwen het niet om taken aan hem uit te delen omdat ze fouten van hem vrezen.

Inmiddels zijn ook de resultaten van de pre-screening bekend en Bobby bleek minder geschikt voor de functievereisten,

in vergelijking met Alec, die sterke resultaten heeft behaald door zijn eerdere stage-ervaring. Drie maanden later komt Bobby naar Justin met zijn ontslag.

Wat had Justin anders kunnen doen?

Te volgen gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

4. Eerlijk en respectvol omgaan met werknemers en andere belanghebbenden

- Zich niet schuldig maken aan intimidatie en onwettige discriminatie
- Behandel anderen met waardigheid
- Diversiteit aanmoedigen

Justin moest kiezen tussen twee kandidaten: Alec en Bobby. Tijdens het sollicitatieproces had Justin een typische beslissing genomen onder invloed van het "Halo"-effect.

Het "halo-effect" treedt op wanneer iemand zijn oordeel over een andere persoon te veel laat beïnvloeden door gunstige eigenschappen (het plaatsen van een "halo") op basis van de eerste indruk.

In dit geval stond Bobby positief tegenover Justin vanwege zijn band met hun lokale gemeenschap. Hij stond onbewust toe dat deze band een sterke indicator werd voor Bobby's vermogen om met anderen samen te werken.

De connectie heeft niets te maken met de

eisen van de taak en had Justin's beslissing beïnvloed om Alec niet als even geschikt voor de baan te beschouwen. Alec had geen verdere kans om aan te tonen dat hij geschikt was voor de functie.

Justin had moeten wachten met het nemen van de aanwervingsbeslissing totdat hij de resultaten van de competentiebeoordeling van de pre-screening had gezien. Hij zou eerder hebben geweten dat Alec een even grote, zo niet grotere kans op succes had in de

team. Justin had ook een andere persoon de kans moeten geven om zowel Alec als Bobby te interviewen om te controleren of de eerste indrukken die hij van hen had bij een andere persoon herhaald zouden worden.

Bij het selecteren van kandidaten voor functies of zelfs tijdens het sollicitatieproces moeten er vaste criteria worden toegepast op alle kandidaten voor de functie en standaardprocedures om dergelijke voorbeelden te voorkomen

van onbewuste vooroordelen die beslissingen over aanwerving beïnvloeden. Dezelfde maatstaven die worden gebruikt om de sterke punten van een kandidaat te beoordelen, moeten ook worden toegepast op alle andere kandidaten.

ArcelorMittal wil het meest bewonderde staal- en mijnbouwbedrijf ter wereld zijn, en dat begint met respect voor al onze stakeholders, inclusief onze werknemers. Het tonen van eerlijkheid en onpartijdigheid in het rekruteringsproces is daar een sleutelement van.

ArcelorMittal's vijfde principe van integriteit:

Respecteer bedrijfsmiddelen



Case

David werkt op de boekhoudafdeling van een van onze vestigingen in het Verenigd Koninkrijk. Fotograferen is altijd een van zijn passies geweest en hoewel hij geen fotograaf van beroep is, is David altijd wel te vinden op evenementen waar hij foto's maakt van vrienden en familie.

Nadat hij een aantal van zijn foto's heeft gezien, biedt de beste vriendin van zijn nicht hem £250 aan om foto's te maken op haar bruiloft. Dit aanbod kon niet op een slechter moment komen, want David heeft zijn camera terug moeten sturen voor reparatie.

Dus omdat David dit lucratieve aanbod niet wil afslaan, besluit hij de camera van de communicatieafdeling een weekend te lenen. "Het is maar voor een paar dagen en niemand zal merken dat het weg is", denkt hij.

Kan dit David in ernstige problemen brengen?

Gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op al zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

5. Respecteer en bescherm bedrijfsmiddelen

- Gebruik bedrijfsmiddelen niet voor persoonlijk voordeel
- Bedrijfsmiddelen beschermen tegen verlies, diefstal of misbruik

Door de camera te lenen zonder voorafgaande toestemming van het bedrijf, overtreedt David *de gedragscode van ArcelorMittal*. Dit kan hem in het ergste geval zijn job kosten.

De gedragscode bepaalt dat:

- Bedrijfseigendommen die aan werknemers zijn toevertrouwd, moeten op de juiste manier worden gebruikt, zodat ze veilig zijn en diefstal, schade en voortijdige slijtage worden voorkomen.
- Bedrijfsmiddelen kunnen alleen worden gebruikt voor de activiteiten van het bedrijf en moeten

niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt, tenzij vooraf toestemming is verkregen van de leidinggevende.

- Immaterieel eigendom zoals uitvindingen, ideeën, documenten, software, patenten en andere vormen van intellectueel eigendom met betrekking tot de activiteiten van het bedrijf, gecreëerd of bedacht door werknemers in verband met de uitvoering van hun taken, behoort op die basis toe aan het bedrijf.
- Behoudens eventuele dwingende toepasselijke wetgeving, mogen werknemers geen winst maken uit, of op persoonlijke naam octrooi aanvragen op, een creatie of uitvinding

die is gerealiseerd tijdens de uitoefening van hun beroep.

- Software die door het bedrijf is ontwikkeld of aangeschaft, mag niet worden gereproduceerd of gemanipuleerd en mag niet worden gebruikt voor andere doeleinden dan de doeleinden die door het bedrijf zijn bedoeld. Software die geen eigendom is van het bedrijf of waarvoor het bedrijf geen licentie heeft, mag niet worden gebruikt op de werkplek of in het bedrijf van het bedrijf.

In dit voorbeeld heeft David duidelijk bedrijfseigendommen gebruikt voor persoonlijk voordeel - zonder voorafgaande officiële toestemming - en heeft daarom de regels van het bedrijf overtreden.

ArcelorMittal's zesde principe van integriteit:

Vertrouwelijkheid respecteren



Case

Bob werkt op de financiële afdeling en wordt geïnformeerd over het groepsresultaat voordat dit openbaar wordt gemaakt.

Het resultaat is beter dan verwacht en Bob is in de verleiding om dit goede nieuws aan iedereen te vertellen.

Hoe moet David reageren om de vertrouwelijkheid te respecteren?

De gedragscode is bijzonder duidelijk over het respecteren van vertrouwelijke informatie:

- Alle documentatie, correspondentie en bedrijfsgerelateerde informatie van ArcelorMittal, tenzij en totdat deze openbaar is, moet vertrouwelijk worden behandeld.
- Gegevens, informatie en documenten die betrekking hebben op het bedrijf dienen uitsluitend te worden gebruikt voor de uitvoering van onze respectievelijke taken en mogen alleen openbaar worden gemaakt of worden gecommuniceerd aan personen buiten het bedrijf voor zover deze personen de betreffende informatie nodig hebben in verband met hun zakelijke relaties met het bedrijf, of
- wanneer de informatie al openbaar is of bij wet/ dwangbevel gegeven moet worden.
- We moeten de nodige stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat documenten met vertrouwelijke informatie, wanneer deze per fax of ander elektronisch medium worden verzonden,

- De nodige stappen moeten ondernomen worden om vertrouwelijke informatie, die per fax of andere elektronische applicatie verstuurd worden, niet onder de aandacht worden gebracht van onbevoegde personen.
- Publieke uitspraken namens het bedrijf kunnen uitsluitend worden gedaan door bevoegde personen. Elk verzoek om informatie over het bedrijf dat afkomstig is van de media of een overheidsinstantie moet worden doorverwezen naar de Communications/Public Affairs Manager, de Chief Executive Officer of de juridische afdeling, afhankelijk van de aard van de gevraagde informatie.
- In dit voorbeeld moet Bob de vertrouwelijkheid van deze bevoorrechte informatie respecteren. informatie door te voorkomen dat deze bekend wordt gemaakt aan onbevoegden.

Verder moet de communicatie met belanghebbenden, media en financiële markten in lijn zijn met het officiële standpunt en de strategie van het bedrijf en mag alleen worden gedaan door naar behoren gemachtigde woordvoerders van het bedrijf. Elke persoon die niet gemachtigd is om te spreken of te schrijven namens het bedrijf, die worden gevraagd door de media, aandeelhouders of marktanalisten, of andere belanghebbenden (intern of extern) moeten commentaar weigeren en hen doorverwijzen naar het Corporate of lokale communicatieteam. Medewerkers die zich niet aan deze regel houden, kunnen persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor hun daden.

- Respect voor vertrouwelijkheid omvat ook de bescherming van persoonlijke

gegevens van alle belanghebbenden, inclusief de werknemers, consumenten en zakenpartners. In de meeste van de rechtsgebieden wordt de informatie die het mogelijk maakt om die persoon te identificeren, onder andere beschermd door wetten.

- ArcelorMittal staat volledig achter de doelstellingen van dergelijke wetgeving en past strenge maatregelen toe om de naleving ervan te garanderen. Het verzamelen, bewaren, gebruiken of doorgeven van persoonlijke informatie aan derden moet gebeuren met respect voor het individu en in overeenstemming met de wet. Behalve in bepaalde beperkte gevallen moeten persoonlijke gegevens strikt worden gebruikt voor de uitvoering van onze respectieve taken en mag alleen aan derden worden verstrekt als de betrokkene hiervoor toestemming heeft gegeven. Dergelijke informatie moet op een veilige plaats worden bewaard.

Gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

6. Respecteren en beschermen van vertrouwelijkheid

- Vertrouwelijke informatie van het bedrijf respecteren en beschermen
- Vertrouwelijke informatie van belanghebbenden respecteren en beschermen

ArcelorMittal's zevende principe van integriteit:

Het goede voorbeeld geven



Wat wordt er precies verwacht van elke werknemer?

We willen dat medewerkers de gedragscode en de integriteitsprincipes volgen. Maar niet alleen omdat er sancties kunnen volgen als ze dat niet doen; we willen dat ze de principes volgen omdat ze ervan overtuigd zijn dat ethisch en integer handelen juist is.

Als bedrijf zetten we ons in om de wet na te leven en ethisch gedrag te vertonen tegenover al onze belanghebbenden, inclusief onze werknemers. Dit wordt duidelijk weerspiegeld in onze gedragscode. Op zijn beurt verwacht ArcelorMittal van elke werknemer dat hij de wet respecteert en zich integer gedraagt en handelt in het beste belang van het bedrijf.

Dus als ik het in een paar eenvoudige woorden zou moeten uitleggen, zou ik zeggen dat onze zakelijke gedragscode gaat over "hoe we doen wat we doen", als bedrijf en als individu.

Te volgen gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

7. Het goede voorbeeld geven

- Ethiek en integriteit tonen in je acties en beslissingen (risico's inschatten en beperken, de regels volgen, altijd de reputatie van het bedrijf beschermen)
- Gedraag je altijd als een ambassadeur van het bedrijf

ArcelorMittal's achtste principe van integriteit:

Communiceren over ethiek en waarden



Wat wordt er van het management verwacht?

Van managers wordt verwacht dat ze dezelfde integriteitsprincipes volgen, met bijzondere aandacht voor de derde pijler, en dat is de voorbeeldfunctie.

Managers spelen een sleutelrol bij het zetten van de juiste toon. Dit betekent dat ze

moeten spreken over het belang van integriteit. Managers moeten altijd in gedachten houden dat veel mensen naar hen kijken en als ze nooit spreken over integriteit en waarom het zo belangrijk is voor ons als bedrijf, zullen mensen ten onrechte aannemen dat het niet belangrijk is.

Als mensen het belang van integriteit begrijpen, is de kans groter dat ze de juiste beslissingen nemen.

Ook van managers wordt verwacht dat ze het goede voorbeeld geven: doe het juiste, openlijk zodat iedereen kan zien dat je het juiste doet.

Te volgen gedrag

ArcelorMittal vertrouwt op elk van zijn werknemers om de juiste beslissing te nemen

Eerlijkheid en transparantie	1
	2
	3
Respect en waardigheid	4
	5
	6
Voorbeeldgedrag	7
	8

8. Communiceren over ethiek en waarden

- Communiceer de boodschap dat prestatiedoelstellingen nooit ten koste mogen gaan van integriteit
- Laat zien hoe de integriteitsprincipes de manier van zakendoen van het bedrijf ondersteunen

Conclusie

Waarom is het zo belangrijk dat werknemers de *gedragscode* en de daarin opgenomen integriteitsprincipes volgen? Wat zijn de gevolgen van niet-naleving?

Het is belangrijk om de gedragscode en de integriteitsprincipes te volgen, omdat je daarmee zowel het bedrijf als jezelf beschermt.

Je beschermt de reputatie van het bedrijf en je eigen reputatie. Een sterke reputatie draagt ertoe bij dat het bedrijf sterker wordt, meer presteert en een betere reputatie heeft en uiteindelijk duurzamer en winstgeverder. Reputatie is een bedrijfsmiddel; als je het vernietigt, vernietig je waarde en breng je de toekomst van het bedrijf in gevaar.

Door de gedragscode te schenden, stel je jezelf bloot aan sancties die er in het ergste geval toe kunnen leiden dat je je job verliest. En als je het strafrecht overtreedt, kan er een strafrechtelijke klacht worden ingediend.

Dus door je aan de code te houden, bescherm je zowel jezelf als de bedrijf. Daarom is het zo belangrijk dat ArcelorMittal en zijn werknemers deze belofte samen aangaan.

Wat moet je doen in geval van twijfel of onzekerheid? In geval van twijfel moet je met je management praten. Transparantie is hier het sleutelwoord.

In complexere gevallen moet je advies inwinnen bij de compliance afdeling, op lokaal of bedrijfsniveau. In elk geval moet je onzekerheden niet onopgelost laten. Hoe gebruik je deze verklarende brochure?

Deze verklarende brochure vervangt geen enkel bestaand beleid en je dient de regels en instructies te blijven raadplegen die in onze *Group Policies and Procedures Manual (GPPM)* staan of die op je werkplek zijn vastgesteld.

Deze verklarende brochure heeft als doel een bijkomend kader te bieden voor ArcelorMittal's integriteitsprincipes, zodat het voor jou gemakkelijker wordt om de beweegredenen erachter te begrijpen.

ArcelorMittal

Corporate Legal, Group Compliance and Company Secretariat
April 2016