



ArcelorMittal

Principes d'intégrité d'ArcelorMittal



Brochure explicative

Nous avons fait ce qu'il fallait !



Introduction

ArcelorMittal s'engage à être une institution éthique et respectée qui promeut l'intégrité dans toutes ses activités. Afin de renforcer davantage notre engagement, l'entreprise a défini un ensemble de huit principes de base – les principes d'intégrité d'ArcelorMittal – que nous sommes tous censés suivre et promouvoir dans notre travail quotidien.

Ces huit principes sont articulés autour de trois piliers fondamentaux : l'honnêteté et la transparence, le respect et la dignité, et l'exemplarité. Il est essentiel que nous suivions tous les mêmes normes éthiques et morales dans notre travail quotidien.

Pour les personnes, la non-adhésion peut, dans le pire des cas, entraîner des poursuites pénales et les sociétés ayant des problèmes d'intégrité peuvent subir des atteintes à la réputation et des pertes financières.

Bravo, continuons.



Piliers et principes



Les **trois piliers** doivent être intégrés à notre activité et compris par tous nos collaborateurs :

1. honnêteté et transparence ;
2. respect et dignité ;
3. exemplarité.

Les **huit principes** à respecter par chacun à tous les niveaux de l'organisation sont les suivants :

1. être honnête ;
2. être transparent ;
3. honorer sa parole ;
4. respecter les personnes ;
5. respecter les biens ;
6. respecter la confidentialité ;
7. montrer l'exemple ; et
8. communiquer sur l'éthique.

Respectez-vous les normes d'intégrité les plus strictes ?

Les huit principes d'intégrité d'ArcelorMittal peuvent être considérées comme des règles quelque peu « basiques » ou « évidentes » à suivre, mais le fait que des multinationales dans le monde perdent des millions chaque année à cause de fraudes et de corruption montre que ces principes ne sont pas toujours systématiquement suivis.

Le moment est donc venu de prendre du recul et de se poser la question : « Est-ce que je respecte les normes les plus strictes d'intégrité dans mon travail quotidien ? Y a-t-il certains domaines qui pourraient encore être améliorés ? », et de prendre des mesures correctives là où c'est nécessaire.

Pour en savoir plus sur la manière dont les huit principes d'intégrité se traduisent dans nos activités quotidiennes et sur ce que certains exemples de non-respect impliquent.

Pilier 1 : Honnêteté et transparence

Principes d'intégrité	Ce que cela signifie	Exemples de non-respect
Être honnête	Ne pas mentir ou tricher Commercer de manière légale Ne pas se livrer à des pratiques de corruption Respecter les politiques et procédures de l'entreprise	Mentir aux questions de l'audit interne Ne pas respecter les politiques et procédures de l'entreprise en cas de licenciement d'un employé Établir des faux documents ou faire disparaître des documents Accepter ou offrir des dessous de table pour s'assurer une affaire
Être transparent	Signaler toute violation du Code d'éthique de l'entreprise ou toute pratique commerciale inappropriée	Ne pas déclarer un conflit d'intérêts Ne pas communiquer des informations importantes à la direction ou à la vérification interne
Honorer sa parole	Respecter son engagement, et dans le cas contraire, en informer toutes les parties concernées dès que possible Instaurer la confiance et préserver la crédibilité de l'entreprise	Clients se plaignant de fausses déclarations et de manque de fiabilité Résultats négatifs répétés des évaluations et des enquêtes

Pilier 2 : respect et dignité

Principes d'intégrité	Ce que cela signifie	Exemples de non-respect
Être juste et respectueux envers les employés et les autres acteurs	Ne pas pratiquer le harcèlement et la discrimination illégale Traiter les autres avec dignité Encourager la diversité	Pratiques déloyales envers le personnel Harcèlement d'un employé Discrimination d'un employé sur base du sexe ou de l'origine ethnique
Respecter et préserver les biens	Ne pas utiliser les biens de l'entreprise à des fins personnelles Protéger les biens de l'entreprise contre toute perte, vol ou utilisation abusive	Utiliser les biens de l'entreprise à des fins personnelles Permettre l'utilisation des biens de l'entreprise pour des activités illégales
Respecter et garantir la confidentialité	Garantir la confidentialité des informations de l'entreprise Respecter la confidentialité des acteurs de l'entreprise	Communiquer des informations confidentielles avant leur publication officielle Permettre à des tiers l'accès aux données privées des employés sans leur consentement préalable

Pilier 3 : exemplarité

Principes d'intégrité	Ce que cela signifie	Exemples de non-respect
Montrer l'exemple	Faire preuve d'éthique et d'intégrité dans vos actions et décisions (évaluer et limiter les risques, suivre les règles, toujours préserver la réputation de l'entreprise) Toujours agir comme si vous étiez un ambassadeur de l'entreprise	Ne pas révéler les conflits d'intérêts, non seulement dans votre relation avec la direction mais aussi envers les employés qui vous en informent
Communiquer sur l'éthique et les valeurs	Évoquer l'éthique d'une manière qui permette d'expliquer pourquoi les principes d'intégrité sous-tendent la façon dont l'entreprise fonctionne Transmettre le bon message selon lequel les contrôles liés à l'éthique doivent toujours être bien établis	En ne communiquant pas efficacement sur l'éthique, les autres estimeront que l'éthique n'est pas importante pour vous

Donner le ton juste par le haut

Les supérieurs hiérarchiques ont un rôle supplémentaire et crucial à jouer, car ils doivent non seulement respecter les principes d'intégrité, mais aussi donner le ton de la direction et s'assurer que leurs équipes agissent avec la plus grande intégrité.

Études de cas et illustration

Le premier principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Être honnête



Étude de cas

Bob travaille au service export dans l'une de nos unités commerciales. Les conditions de livraison sont un élément important de chaque contrat de vente qu'il conclut. Il subit une forte pression de la part d'un nouveau client dans un pays voisin pour remplir les conditions de livraison du contrat. Il a promis une livraison rapide de notre acier, mais le convoi de camions est bloqué à la frontière par les douaniers.

Le client appelle l'agent d'ArcelorMittal qui tente de résoudre le problème et accuse notre entreprise de malhonnêteté en promettant une livraison qu'elle ne peut pas garantir. L'agent appelle à son tour Bob pour lui demander s'il serait prêt à « fermer les yeux » alors que l'agent paie des frais aux douaniers pour permettre aux véhicules de franchir la frontière.

En raison de la pression du client et pour honorer sa promesse initiale de livraison au client, Bob accepte.

Bob a-t-il agi honnêtement ?

Bob n'a pas respecté le principe d'honnêteté pour plusieurs raisons :

- Être honnête signifie ne pas mentir ou tricher
- Être honnête signifie ne pas commercer illégalement
- Être honnête signifie ne pas se livrer à des pratiques de corruption
- Être honnête signifie respecter les politiques et procédures de l'entreprise

La tentation de résoudre une situation compliquée a conduit Bob à accepter certaines actions malhonnêtes. La seule action raisonnable aurait été d'être transparent et d'informer le client, le plus rapidement possible, que le délai ne pourrait finalement pas être respecté – en expliquant pourquoi, et en réitérant l'engagement d'ArcelorMittal de s'assurer que les éventuels problèmes soient résolus le plus rapidement possible – de manière éthique et légale.

Des occasions peuvent se présenter où des actions éventuelles qui ne sont pas toujours éthiques pourraient permettre d'atteindre les objectifs plus rapidement ou à améliorer nos résultats.

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

1. Être honnête

- Ne pas mentir ou tricher
- Commercer de manière légale
- Ne pas se livrer à des pratiques de corruption
- Respecter les politiques et procédures de l'entreprise

Peu importe la pression exercée pour atteindre nos objectifs, ArcelorMittal applique une tolérance zéro en matière de corruption et de fraude, et nous comptons sur nos collaborateurs pour respecter les principes d'intégrité en permanence.

En outre, lors de l'embauche d'un agent, les employés doivent toujours remplir un devoir de diligence pour s'assurer que nous ne travaillons qu'avec des intermédiaires qui agissent avec intégrité.

Voici quelques exemples supplémentaires d'actions qui violent le principe de l'honnêteté :

- Mentir aux questions de l'audit interne
- Ne pas respecter les politiques et procédures de l'entreprise en cas de licenciement d'un employé
- Établir des faux documents ou faire disparaître des documents
- Accepter ou offrir des dessous de table pour s'assurer une affaire

Ce ne sont que quelques exemples et ils peuvent ne pas s'appliquer à votre tâche en particulier, mais indépendamment de votre titre ou poste, il y aura toujours des situations dans lesquelles le principe d'honnêteté pourrait être compromis.

Vous seul êtes responsable de la façon dont vous gérez ces situations. Nous comptons sur vous pour prendre la bonne décision – et être honnête.

Le deuxième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Être transparent



Étude de cas

Sharon est l'assistante personnelle d'un directeur principal dans l'une de nos unités commerciales. Elle entend par hasard une conversation entre le directeur et un fournisseur dans laquelle le premier accepte d'attribuer au fournisseur un marché à prix gonflé, moyennant une compensation financière.

Sharon sait que cette pratique est contraire aux politiques internes, mais, inquiète de perdre son emploi, elle décide que la meilleure chose à faire est simplement de faire comme si cela n'était jamais arrivé.

Elle ne s'oppose pas à son directeur et ne signale pas cet événement.

Était-ce la bonne chose à faire ?

Sharon a décidé de ne pas signaler cette faute parce qu'elle craignait les répercussions éventuelles qu'elle pourrait subir en conséquence.

S'il est compréhensible qu'elle n'ait pas voulu s'opposer directement à son directeur – le fautif –, elle n'a pas pris en considération les processus spécifiques mis en place par ArcelorMittal pour permettre de signaler de façon anonyme toute action ou comportement non éthique ou interdit.

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

2. Être transparent

- Signaler toute violation du Code d'éthique de l'entreprise ou toute pratique commerciale inappropriée
- Signaler tout conflit d'intérêts éventuel

Sharon aurait dû signaler cette faute à la direction locale, à la compliance ou via la *hotline lanceur d'alerte* qui a été mise en place pour permettre aux employés de déposer des plaintes de manière anonyme.

Il n'est pas possible de retrouver l'identité du lanceur d'alerte et les plaintes sont enregistrées par une société externe indépendante qui en assure la confidentialité totale.

Rappelez-vous : indépendamment de votre titre et de votre poste, il est de votre devoir en tant qu'employé d'être honnête et transparent, et de signaler toute violation du Code d'éthique de l'entreprise ou toute pratique commerciale inappropriée.

En tant que première entreprise sidérurgique et minière au monde, tous nos partenaires attendent de nous que nous respections les normes éthiques les plus strictes.

Notre licence d'exploitation et la pérennité de notre entreprise en dépendent.

Nous comptons sur vous pour prendre la bonne décision et être transparents.

Troisième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Honorer sa parole



Étude de cas

David travaille sur l'un de nos sites sidérurgiques et gère le compte du client le plus important de l'usine. ArcelorMittal entretient une relation de longue date avec ce client, qui a récemment enregistré sa plus grosse commande à ce jour auprès de l'entreprise. La commande de 45 000 tonnes de sections en acier va permettre la construction d'un gratte-ciel haut de gamme dans la capitale du pays.

Après avoir enregistré la commande et établi le calendrier de livraison, David s'est rendu compte que les délais étaient relativement courts, mais il a pensé qu'ils pourraient être réalisables si les différents départements travaillaient ensemble à l'unisson.

Il a donc promis au client que le dernier lot serait livré d'ici la fin de l'année.

Malgré les efforts soutenus et constants de toutes les équipes engagées, des problèmes opérationnels ont entraîné un retard de production sur le site en septembre. De toute évidence, il était possible que l'usine ne puisse pas assurer la dernière livraison à temps.

Mais, espérant que les équipes puissent rattraper le temps perdu — et soucieux de l'engagement public du client sur une date d'achèvement de la construction du gratte-ciel —, David a décidé de rester silencieux, en croisant les doigts.

Trois mois plus tard, le site n'a pas pu respecter le délai du client.

Comment David aurait-il pu agir différemment ?

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

3. Honorer sa parole

- Tenez votre promesse et dans le cas contraire, informez toutes les parties concernées dès que possible
- Instaurer la confiance et préserver la crédibilité de l'entreprise

Les environnements industriels de production présentent une série de variables qui, combinées, déterminent la réussite ou l'échec de chaque projet et de chaque effort. Parfois, même avec la meilleure organisation et l'engagement maximal de chaque personne impliquée, les engagements pris ne peuvent finalement pas être honorés en raison de facteurs inattendus ou incontrôlables. Dans le cas de David, ce sont des problèmes opérationnels sur les équipements de production qui ont finalement entraîné un retard.

Bien que ces problèmes soient indépendants de la volonté de David, il aurait pu – et dû – parler aux clients immédiatement après avoir réalisé que les délais ne seraient probablement pas respectés.

Le troisième principe d'intégrité d'ArcelorMittal impose aux collaborateurs d'honorer leurs promesses et leurs engagements vis-à-vis des personnes impliquées, dans la mesure du possible. Dans les cas où cela n'est plus possible, les employés sont tenus d'informer toutes les parties concernées dès que possible. Cela est essentiel pour établir la confiance avec nos clients et, en fin de compte, préserver la crédibilité et la réputation de l'entreprise.

En tant que première entreprise sidérurgique et minière au monde, nous sommes censés respecter les normes éthiques les plus strictes. Notre licence d'exploitation et la pérennité de notre activité en dépendent.

L'entreprise s'engage à respecter et à promouvoir ces normes, mais nous comptons également sur vous pour prendre les bonnes décisions.

Respecter les personnes



Étude de cas

Justin s'occupe d'une équipe d'ingénieurs et est très fier de coacher et d'encadrer les autres. Lorsque l'un de ses collaborateurs directs a accepté de rejoindre une autre équipe, il a consulté les ressources humaines pour trouver un remplaçant au poste laissé vacant.

Après une courte liste de candidats, Justin est maintenant chargé d'interviewer deux candidats potentiels issus d'une grande université. Le premier candidat, Alec, fait valoir des notes exceptionnelles obtenues lors de ses études et un stage d'été dans une petite entreprise d'ingénierie.

À première vue, le candidat a une personnalité plus calme que ceux que Justin a rencontrés auparavant. Il remercie Alec d'être venu et note quelques observations globalement positives concernant l'entretien.

Justin rencontre le deuxième candidat et le reconnaît immédiatement comme l'un des garçons de son quartier, Bobby. Ils passent les dix premières minutes de l'entretien à parler de leur quartier et du dernier événement.

Bobby a obtenu des notes moyennes dans sa matière principale lors de ses études, mais de très bonnes notes dans d'autres cours sans rapport avec son diplôme. Justin repart avec l'impression d'un candidat solide et polyvalent, capable de bien communiquer avec les autres. Il recommande aux RH de proposer une offre d'emploi immédiate à Bobby avant même les résultats de l'évaluation de compétences préalable des candidats.

Bobby commence à travailler peu de temps après. Au fil du temps, Justin remarque que Bobby ralentit dans ses tâches parce qu'il pose constamment des questions à ses collègues. L'équipe se sent un peu mal à l'aise de devoir répondre fréquemment aux questions de Bobby et ne se sent pas en confiance pour partager les tâches par peur d'erreurs de sa part.

Entre-temps, les résultats de l'évaluation préalable à la sélection sont connus : Bobby est apparu moins en phase avec les exigences du poste, par rapport à Alec qui a de bons résultats dus à sa précédente expérience de stage.

Trois mois plus tard, Bobby présente sa démission à Justin.

Comment Justin aurait-il pu agir différemment ?

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

4. Être juste et respectueux envers les employés et les autres acteurs

- Ne pas pratiquer le harcèlement et la discrimination illégale
- Traiter les autres avec dignité
- Encourager la diversité

Justin avait le choix entre deux candidats : Alec et Bobby. Au cours de l'entrevue, Justin avait pris une décision classique, influencé par l'effet de « halo ».

On parle d'effet de « halo » lorsqu'un jugement est indûment influencé par des caractéristiques favorables (placer un « halo »), basées sur la première impression.

En l'occurrence, Bobby semblait favorable à Justin, étant donné son lien avec leur quartier. Il a laissé, sans le savoir, ce lien devenir un indicateur fort de la capacité de Bobby à travailler avec les autres.

Ce lien n'a aucun rapport avec les exigences du poste et a influencé la décision de Justin de ne pas considérer Alec comme étant tout aussi apte au poste. Alec n'a plus eu l'occasion de démontrer son aptitude au poste.

Justin aurait dû attendre de voir les résultats de l'évaluation préalable des compétences avant de prendre la décision d'embauche. Il aurait su plus tôt qu'Alec avait la même chance, voire davantage, de réussite dans l'équipe. Justin aurait également dû laisser une autre personne interviewer Alec et Bobby pour vérifier si ses premières impressions étaient identiques.

Lors de la sélection pour un poste ou même pendant une entrevue, il convient d'appliquer à tous les candidats des critères définis pour le poste et des procédures normalisées afin d'éviter de tels exemples de partialité inconsciente pouvant influencer les décisions d'embauche. Les mêmes méthodes utilisées pour évaluer les points forts d'un candidat doivent être appliquées de manière égale pour tous les autres.

ArcelorMittal veut être l'entreprise sidérurgique et minière la plus respectueuse au monde, et cela commence par le respect envers tous les acteurs, y compris les employés. Faire preuve d'équité et d'impartialité dans le processus de

recrutement en est un élément clé.

Cinquième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Respecter les biens



Étude de cas

David travaille au service comptabilité d'une de nos filiales au Royaume-Uni. La photographie a toujours été une de ses passions et bien qu'il ne soit pas photographe de profession, David est connu pour prendre des photos d'amis et de la famille lors d'événements.

Après avoir vu certaines de ses photos, le meilleur ami de sa cousine lui offre £250 pour prendre des photos lors de son mariage. Cette offre arrive au pire moment, David ayant dû mettre son appareil photo en réparation.

Alors, ne voulant pas refuser cette offre avantageuse, David décide d'emprunter l'appareil photo du service communication durant le week-end. « Ce n'est que pour quelques jours et personne ne remarquera qu'il n'est plus là », pense-t-il.

Cela pourrait-il mettre David en grande difficulté ?

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

5. Respecter et préserver les biens

- Ne pas utiliser les biens de l'entreprise à des fins personnelles
- Protéger les biens de l'entreprise contre toute perte, vol ou utilisation abusive

En empruntant l'appareil photo sans l'accord préalable de l'entreprise, David enfreint le *Code d'éthique d'ArcelorMittal*. Au pire, cela pourrait lui coûter son poste.

Le code d'éthique prévoit en effet que :

- Les biens de l'entreprise confiés aux employés doivent être utilisés de manière appropriée, en veillant à ce qu'ils soient sécurisés et en empêchant le vol, les dommages et l'usure prématurée.
- Les biens de l'entreprise doivent être utilisés exclusivement pour l'activité de l'entreprise et ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, sans l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique.
- Les biens immatériels tels que les inventions, idées, documents, logiciels, brevets et autres formes de propriété intellectuelle relatifs à l'activité de l'entreprise, créés ou conçus par des employés dans le cadre de l'exécution de leurs tâches, appartiennent, sur cette base, à l'entreprise.
- Sous réserve de toute loi obligatoire applicable, les employés ne peuvent pas tirer profit ou déposer un brevet en leur nom personnel pour toute création ou invention conçue ou faite par eux pendant l'exercice de leurs fonctions.
- Les logiciels développés ou acquis par l'entreprise ne peuvent être reproduits ou altérés, ni être utilisés dans un but autre que celui prévu par l'entreprise. Les logiciels qui n'appartiennent pas à l'entreprise ou pour lesquels elle n'a pas de licence ne doivent pas être utilisés dans les locaux de travail ou pour l'activité de l'entreprise.

Dans cet exemple, David a clairement utilisé les biens de l'entreprise à des fins personnelles – sans consentement officiel préalable – et a donc enfreint les règles de l'entreprise.

Le sixième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Respecter la confidentialité



Étude de cas

Bob travaille au département financier et est informé des résultats du Groupe avant leur publication.

Les résultats sont meilleurs que prévu et Bob est tenté d'annoncer cette bonne nouvelle à tout le monde.

Comment David doit-il réagir pour respecter la confidentialité ?

Le code d'éthique est particulièrement clair concernant le respect des informations confidentielles :

- Les renseignements, documents et courriers relatifs à ArcelorMittal doivent être traités comme confidentiels, à moins qu'ils ne soient rendus publics.
- Les données, renseignements et documents appartenant à l'entreprise doivent être utilisés uniquement pour l'exécution de nos charges respectives et ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes étrangères à l'entreprise que dans la mesure où ces personnes ont besoin desdits renseignements dans le cadre de leurs relations d'affaires avec l'entreprise ou si ces renseignements sont déjà dans le domaine public ou si la loi ou une
- Nous devons prendre les mesures nécessaires pour nous assurer que, lorsqu'ils sont envoyés par fax ou par tout autre moyen électronique, les documents contenant des informations confidentielles ne sont pas portés à l'attention de personnes non autorisées.

décision du tribunal ordonne leur
divulgation.

- Les déclarations publiques au nom de l'entreprise ne peuvent être faites que par des personnes autorisées. Toute demande d'informations sur l'entreprise formulée par les médias ou une agence gouvernementale devra être adressé au directeur de la communication / des relations publiques, au directeur général ou au département juridique, en fonction de la nature des informations demandées.

Dans cet exemple, Bob devrait respecter la confidentialité de ces informations sensibles en évitant de les divulguer à des personnes non autorisées.

En outre, la communication avec les intervenants, les médias et les marchés financiers doit s'aligner sur la position et la stratégie officielle de l'entreprise et ne doit être faite que par des porte-parole dûment autorisés. Toute personne non autorisée à parler ou écrire au nom de l'entreprise, sollicitée par les médias, des actionnaires ou des analystes de marché, ou d'autres acteurs (internes ou externes) doit refuser de faire des commentaires et les inviter à s'adresser au service communication de l'entreprise. Tout employé ne respectant pas cette règle pourra être tenu personnellement responsable de ses actes.

Le respect de la confidentialité inclut également la protection des données personnelles des acteurs, y compris ses employés, consommateurs et partenaires commerciaux.

Dans la plupart des juridictions, les informations permettant d'identifier cette personne sont protégées, entre autres, par les lois.

ArcelorMittal soutient pleinement les objectifs de cette législation et applique des mesures strictes pour assurer le respect de ses dispositions. Toute collecte, conservation, utilisation ou communication à des tiers d'informations personnelles doit être effectuée d'une manière respectueuse de la personne et conforme à la loi à tout moment. Sauf dans un nombre limité de cas, les informations personnelles doivent être utilisées uniquement pour l'exécution de nos tâches respectives et ne peuvent être divulguées à des tiers que si cette divulgation a été autorisée par la personne concernée. Ces informations doivent être conservées dans un endroit sûr.

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

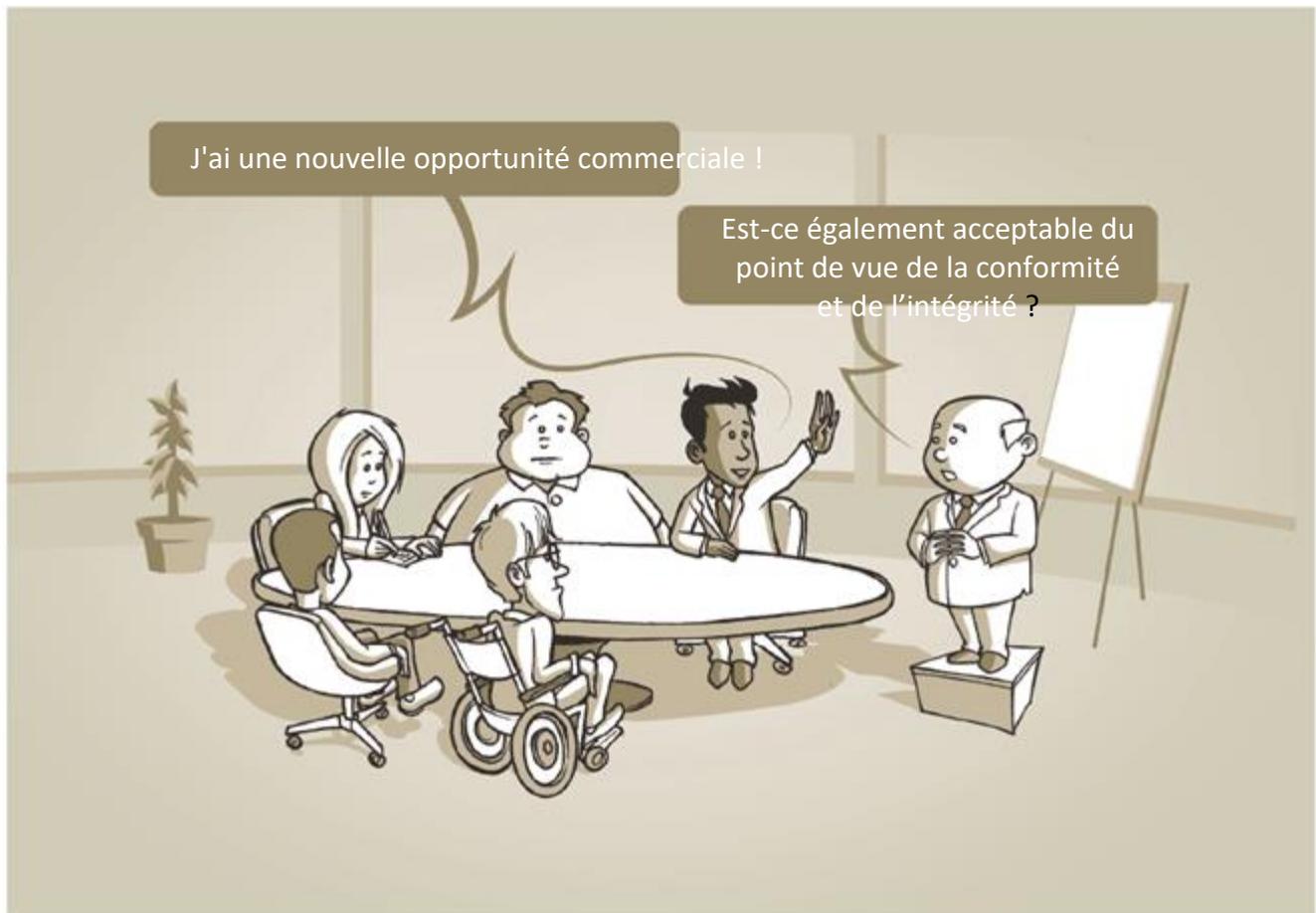
Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

6. Respecter et garantir la confidentialité

- Respecter et protéger les informations confidentielles appartenant à l'entreprise
- Respecter et protéger les informations confidentielles des intervenants

Le septième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Montrer l'exemple



Qu'attend-on exactement de chaque employé ?

Nous voulons que les employés respectent le Code d'éthique et les principes d'intégrité. Nous voulons surtout qu'ils suivent les principes parce qu'ils sont convaincus qu'agir avec éthique et intégrité est la bonne chose à faire, pas seulement parce qu'un manquement à cette obligation pourrait impliquer des sanctions.

En tant qu'entreprise, nous nous engageons à respecter la loi et à faire preuve d'un comportement éthique envers tous nos partenaires, y compris les employés. Notre Code d'éthique reflète clairement ces considérations. En contrepartie, ArcelorMittal attend de chaque employé qu'il respecte également la loi, se comporte avec intégrité et agisse dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Si je devais résumer notre Code d'éthique en quelques mots simples, je dirais qu'il s'articule autour de la phrase « comment nous faisons ce que nous faisons », en tant qu'entreprise et en tant qu'individus.

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

7. Montrer l'exemple

- Faire preuve d'éthique et d'intégrité dans vos actions et décisions (évaluer et limiter les risques, suivre les règles, toujours préserver la réputation de l'entreprise)
- Toujours agir comme si vous étiez un ambassadeur de l'entreprise

Le huitième principe d'intégrité d'ArcelorMittal :

Communiquer sur l'éthique et les valeurs



Qu'attend-on de la direction ?

Les directeurs se doivent de respecter les mêmes principes d'intégrité, avec une attention particulière sur le troisième pilier, à savoir l'exemplarité.

Les directeurs ont un rôle clé à jouer pour donner le ton. Cela signifie qu'ils doivent insister sur l'importance de l'intégrité.

Les directeurs doivent toujours garder à l'esprit qu'ils sont observés par beaucoup et s'ils ne parlent jamais d'intégrité et pourquoi c'est si important pour nous en tant qu'entreprise, les gens supposeront à tort que ce n'est pas important.

Si les gens comprennent l'importance de l'intégrité, ils sont plus susceptibles de prendre les bonnes décisions. De même, les directeurs se doivent de montrer l'exemple : faire ce qu'il faut, publiquement, pour que chacun puisse vous voir faire ce qu'il faut.

Comportement à adopter

ArcelorMittal compte sur chacun de ses collaborateurs pour prendre la bonne décision

Honnêteté et transparence	1
	2
	3
Respect et dignité	4
	5
	6
Exemplarité	7
	8

8. Communiquer sur l'éthique et les valeurs

- Faire passer le message que les objectifs de performance ne doivent jamais être atteints au détriment de l'intégrité
- Montrer comment les principes d'intégrité sous-tendent la façon dont l'entreprise fonctionne

Conclusion

Pourquoi est-il si important que les employés respectent le Code d'éthique et les principes d'intégrité qu'il implique ? Quelles sont les conséquences de la non-adhésion ?

Il est important de respecter le Code d'éthique et les principes d'intégrité car, ce faisant, vous protégez à la fois l'entreprise et vous-même.

Vous préservez la réputation de l'entreprise et votre propre réputation. Une solide réputation contribue à rendre l'entreprise plus forte, plus durable et plus rentable au final. La réputation est un atout ; si vous la détruisez, vous détruisez de la valeur et vous mettez en péril l'avenir de l'entreprise.

En portant atteinte au Code d'éthique, vous vous exposez à des sanctions qui, dans le pire des cas, pourraient vous faire perdre votre emploi. Et si vous contrevenez au droit pénal, une plainte pénale pourrait être déposée.

Donc, en respectant le Code, vous vous protégez vous-même ainsi que l'entreprise. C'est pourquoi il est si important qu'ArcelorMittal et ses employés prennent ensemble cet engagement.

Que faire en cas de doute ou d'incertitude ?

En cas de doute, vous devez en parler avec votre direction. La transparence est ici le maître-mot.

Dans les cas plus complexes, vous devez demander conseil auprès du service compliance, au niveau local ou au niveau de l'entreprise. Dans tous les cas, vous ne devez pas laisser des incertitudes sans réponse. Comment utiliser cette brochure explicative ?

Cette brochure explicative ne remplace aucune politique existante et vous devez continuer à vous référer aux règles et instructions publiées dans notre *Manuel de stratégie et de procédures de groupe (GPPM)* ou établies sur votre lieu de travail.

Cette brochure explicative vise à fournir un cadre supplémentaire aux principes d'intégrité d'ArcelorMittal, afin qu'il vous soit plus facile de comprendre leur bien-fondé.

ArcelorMittal

Corporate Legal, Group Compliance and Company Secretariat *Avril 2016*