



ArcelorMittal

# Richtlinie der Mitarbeiterbeziehungen

## **Kurzbeschreibung:**

Die Beziehungen zu den Mitarbeitenden in einem globalen Konzern wie ArcelorMittal ist sowohl für die Nachhaltigkeit als auch für das Wachstum der Mitarbeiter\*innen entscheidend.

## **Geltungsbereich:**

Relevant für alle Mitarbeiter\*innen von ArcelorMittal.



# Richtlinie der Mitarbeiterbeziehungen

## Kurzbeschreibung:

Die Beziehungen zu den Mitarbeitenden in einem globalen Konzern wie ArcelorMittal ist sowohl für die Nachhaltigkeit als auch für das Wachstum der Mitarbeiter\*innen entscheidend.

## Geltungsbereich:

Relevant für alle Mitarbeiter\*innen von ArcelorMittal.

## Stärkung unseres Humankapitals

### 1. Zweck

Unsere Philosophie steht im Einklang mit den Werten von ArcelorMittal und der Unternehmensvision „Ein nachhaltiges Unternehmen zu schaffen, das in der Lage ist, über den gesamten Zyklus hinweg Werte zu schaffen“, angetrieben durch ein gemeinsames Engagement zu Transformation, kontinuierlicher Verbesserung, Entwicklung und Wohlstand für den Konzern, seiner Aktionär\*innen, sein Management und seiner Mitarbeiter\*innen.

Unsere Aufgabe ist es, durch einen kontinuierlichen sozialen Dialog mit unseren Mitarbeitenden und dem Handel zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beizutragen. Außerdem wollen wir sicherstellen, dass das Verhalten der Mitarbeitenden an dem Verhaltenskodex orientiert ist und ein Arbeitsumfeld schafft, das die Lebensqualität fördert und Verhaltensweisen anregt, die die wirtschaftlichen, beruflichen und persönlichen Interessen in Einklang bringen.

### 2. Grundsätze

**Um dieses Ziel zu erreichen, halten wir uns an die folgenden Verpflichtungen:**

1. Wir betrachten unsere Mitarbeiter\*innen als eine wichtige und hochgeschätzte Ressource, die es zu pflegen, zu fördern und zu belohnen gilt.
2. Wir sehen Gewerkschaften als konstruktive Akteure in der Organisation und verpflichten uns zu dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit.
3. Schaffung von Strukturen innerhalb der Organisation, um proaktiv mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmer\*innen zusammenzuarbeiten, um konstruktive Beziehungen zu schaffen und zu stärken. Der Wettbewerbsvorteil von ArcelorMittal hängt von unserer Fähigkeit ab, das Humankapital innerhalb der Organisation zu nutzen und zu optimieren.
4. Umsetzung und Aufrechterhaltung nicht diskriminierender Mitarbeitenden-Praktiken und international anerkannte Beschäftigungsstandards.
5. Förderung der Umsetzung einer formellen Kommunikation mit allen Mitarbeiter\*innen durch die Einführung von Kommunikationskanälen und -systemen in all unseren Betrieben. Regelmäßige Interaktion und Konsultationen mit den Arbeitnehmendvertreter\*innen finden statt.
6. Die Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen und Tarifverhandlungen der Länder, in denen sie tätig ist. Die Unternehmen der Gruppe schließen Tarifverträge mit allen repräsentativen Gewerkschaften ab. Nichts, was hier enthalten ist, hindert die Gruppe, mit anderen Gewerkschaften und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zu verhandeln
7. Einführung von Verfahren und Strukturen auf betrieblicher Ebene, um der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, die Beziehungen zu den Arbeitnehmer\*innen zum beiderseitigen Nutzen zu institutionalisieren, um produktive Beziehungen aufzubauen und die Unternehmensziele zu erreichen. Die Verantwortlichkeit für das Management der Mitarbeitendenbeziehungen liegt bei den Managementteams der einzelnen Geschäftsbereiche der Gruppe. Die Abteilung Corporate Employee Relations hat die spezifische Aufgabe, Richtlinien und Verfahren zu etablieren, die Geschäftsbereiche durch die Bereitstellung von Prozessen und Verfahren im Bereich der Mitarbeitendenbeziehungen zu unterstützen, den Aufbau von Beziehungen, die Entwicklung von Strategien für die Mitarbeitendenbeziehungen und den Aufbau von Kapazitäten für die Mitarbeiterbeziehungen voranzutreiben
8. Anerkennung des Rechts der Arbeitnehmer\*innen auf rechtmäßige Verweigerung der Arbeit. Diese Grundsatzklärung muss im Zusammenhang mit den Bestimmungen der lokalen Gesetzgebung und den Bestimmungen der geltenden Tarifverträge gelesen werden.
9. Ungeachtet der obigen Ausführungen sind sensible Einheiten wie Hochöfen oder Koksöfen weiterzuführen, die konstruktionsbedingt unter keinen Umständen stillgelegt werden dürfen.
10. Kontinuierliche Entwicklung der Fähigkeit der verschiedenen Akteure zur wirksamen Gestaltung der Arbeitnehmerbeziehungen und das fortlaufende Anbieten von geeigneten Schulungsmaßnahmen. Diese Programme umfassen Schulungen zur Anwendung von Prozessen, Strategien und Verfahren.
11. Corporate Employee Relations überwacht und bewertet regelmäßig die Anwendung der Mitarbeiterrichtlinie der Gruppe.