

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARCELOR MITTAL TB ZARAGOZA, S.L.

CIF:B50791482

Polígono Industrial El Pradillo II, Parcela 9.

C/General Motors 7.

50690 - PEDROLA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20 de junio de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

98 empleados

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

No

2. En caso afirmativo, información adicional.

Actualmente el plan de igualdad del Grupo ArcelorMittal continua en trámite, sin embargo ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza tiene medidas como:

-Procedimiento de Jornada de Teletrabajo

- Procedimiento de Conciliación familiar

-Flexibilidad Horaria

-Jornada adaptada

-Salario emocional: retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, así como obsequios y atenciones, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Contamos con Blipol, una encuesta de clima laboral, la cual aporta información para mejorar el compromiso de los empleados, potenciar su desarrollo y conseguir la excelencia empresarial. Blipol nos ofrece retroalimentación continua con base en la escucha activa,

aportando información en tiempo real para mejorar el engagement de los empleados, potenciar su desarrollo y conseguir la excelencia. Nos proporciona datos agregados y nos permite disponer en una misma plataforma de una visión completa de todos nuestros colaboradores, para tomar mejores decisiones también en el área de conciliación.

Adicional, por parte del Grupo ArcelorMittal contamos con la encuesta Speak Up, la cual nos ofrece retroalimentación sobre los niveles de compromiso en la empresa para tomar acciones encaminadas a la gestión del rendimiento, estructura y procesos. El resultado se presenta dividido en tres bloques de análisis: Compromiso, Diversidad e Inclusión y Salud y Bienestar.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

La evaluación y el seguimiento se hacen a través de las encuestas de clima laboral Blipol y Speak Up, a través de las cuales se requiere un compromiso continuo y un enfoque estructurado. La clave es mantener una comunicación abierta y proactiva, y estar dispuesto a ajustar los procedimientos según sea necesario para garantizar un entorno laboral justo y productivo.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Certificación Sistema de Gestión de Organización Saludable de Aenor.
Certificación ResponsibleSteel

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Contamos con un procedimiento de jornada de teletrabajo, el cual promueve la posibilidad de realizar una jornada a la semana de teletrabajo, ademas contamos con un Procedimiento de Conciliación Familiar, a través del cual el empleado puede solicitar una adaptación de su jornada de manera personalizada.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Nada adicional.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Adicional la empresa cuenta con un bonus por cumplimiento de objetivos.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Nada adicional.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Contamos con políticas y procedimientos de igualdad y conciliación.

Se fomenta la corresponsabilidad familiar para la atención e implementación de medidas igualitarias entre hombres y mujeres.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se lleva a cabo un seguimiento y revisión de procedimientos y políticas para adaptarlas a las necesidades del personal.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Nada adicional.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Certificación de Empresa Saludable de Aenor

Certificación ResponsibleSteel

A nivel corporativo ArcelorMittal lleva a cabo campañas de sensibilización sobre el tema.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.

- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para

conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

El proyecto de la Hora Solidaria tiene como objetivo colaborar económicamente con tres ONG?s, que se seleccionan anualmente de entre las propuestas de los trabajadores. Los trabajadores donan las horas extras realizadas hasta completar una bolsa de 200 anuales. Por cada hora aportada, la Empresa aporta otra. Se recogen los proyectos de las ONG que aportan los trabajadores, se realiza la valoración y se seleccionan 3 de ellas, se comunica la elección a los trabajadores, se acumulan las horas extras donadas y se realiza a final de año la donación y la presentación de los proyectos.

A lo largo de las 6 ediciones que llevamos realizando esta actividad, se ha colaborado con Orfanato de Brasil, Conex, Adirae, La Salle, Amacgema, La mirada de Lluna, Teadi y Fundación Rey Ardid, Araprem, Up&down, Da salud y Ghana, Fundación Ozanan, Aragua y Arbada, AECC Campaña Cáncer de Mama 2020, Hospital San Juan de Dios, proyecto Danos la lata, Fundación Adecco proyecto Vulnerables, Fundación Hijas de la Caridad, Asociación Asistencia a la Infancia y ASPANOA.

Durante 2023 se colaboró con la Asociación Síndrome de Ondine y Fundación Picarral donando ochocientos euros a cada una de las Asociaciones. Adicional, durante la actividad de Teambuilding, se construyeron tres bicicletas que fueron donadas a la Cruz Roja de Zaragoza.

Además se realiza la rifa solidaria consiste en la colaboración económica con Cáritas para ayudar a las personas en riesgo de exclusión social. Se realiza la preparación de boletos, colecta de regalos y se venden las participaciones. A final de año se hace efectiva la donación de lo recaudado.

Además, se colabora con el Instituto Siglo XXI de Pedrola a través de charlas para informar de las necesidades formativas en la empresa, dando a conocer a los jóvenes de la localidad las necesidades, forma de trabajo y el funcionamiento de una Empresa industrial del sector Automoción.

Participamos en la feria de empleo en el mismo Instituto, se coordinan visitas a nuestras instalaciones y se organizan los Premios ArcelorMittal, que tienen como objetivo impulsar la capacitación técnica de jóvenes estudiantes de formación profesional, promocionar el estudio de materias STEM (Ciencia+ Tecnología + Ingeniería +Matemáticas) entre los jóvenes de la localidad.

También en 2019 se forma el Consejo de Relaciones con la Comunidad, que tiene como objetivo coordinar las relaciones con los grupos de interés más próximos a nuestras instalaciones y analizar las expectativas que se puedan derivar de nuestra actividad en las

comunidades. La participación en este foro, durante el 2023 ha sido muy amplia gracias a distintos representantes de la comunidad de Pedrola.

Una de las bases sobre las que se asienta el CRC es facilitar la identificación de las expectativas existentes entre los grupos de interés, y en la medida de las posibilidades, tratar de satisfacerlas con una respuesta. Dentro de este marco, ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza encaja las peticiones presentadas durante el CRC en el Plan de Inversiones en la Comunidad.

Gracias a la labor que se realiza en este foro, durante el 2023, el Comité de Relaciones con la Comunidad (CRC) logró consolidarse como un Comité itinerante, es decir, la sede del mismo va cambiando entre los miembros, así se tiene la oportunidad de conocer más de cerca a todos nuestros grupos de interés. Además se lograron consolidar una serie de proyectos como por ejemplo la Carrera del Siglo XXI en alianza con el I.E.S. Siglo XXI ubicado en Pedrola.

Asimismo, llevamos a cabo donativos de material a Institutos que dirigen sus esfuerzos en materias relacionadas con el sector.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

A lo largo de las 6 ediciones que llevamos con el Programa de la Hora Solidaria, se ha colaborado con Orfanato de Brasil, Conex, Adirae, La Salle, Amacgema, La mirada de Lluna, Teadi y Fundación Rey Ardid, Araprem, Up&down, Da salud y Ghana, Fundación Ozanan, Aragua y Arbada, AECC Campaña Cáncer de Mama 2020, Hospital San Juan de Dios, proyecto Danos la lata, Fundación Adecco proyecto Vulnerables, Fundación Hijas de la Caridad, Asociación Asistencia a la Infancia y ASPANOA.

Durante 2023 se colaboró con la Asociación Síndrome de Ondine y Fundación Picarral donando ochocientos euros a cada una de las Asociaciones. Adicional, durante la actividad de Teambuilding, se construyeron tres bicicletas que fueron donadas a la Cruz Roja de Zaragoza.

Adicional, colaboramos con Cáritas y la Asociación Española contra el cáncer y AMIBIL, Asociación de Familias con discapacidad para la compra de diversos detalles para eventos internos, contribuyendo así a la empleabilidad de personas con discapacidad.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Los programas mencionados anteriormente tienen una periodicidad anual. Se busca que anualmente al menos colaboremos con 3 instituciones.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza promueve la actividad física fuera y dentro de la empresa. Con ello reducimos problemas ergonómicos, y disminuimos número de personas con IMC en zona obesidad. Fuera de la empresa se fomenta la participación de los trabajadores en actividades como torneos o carreras de los que se paga el 50% de la

inscripción, el 100% si se trata de un acto benéfico. Se comunican con antelación para que las personas interesadas puedan apuntarse.

En las instalaciones de la empresa, fisioterapeutas diseñaron ad-hoc ejercicios de calentamiento y estiramiento específicos por puesto de trabajo y tarea, y formaron a los trabajadores para su correcta ejecución.

Actualmente se realizan campañas para fomentar el uso del gimnasio y la realización de estos ejercicios, con el permiso correspondiente durante la jornada. Además se comunica vía electrónica. tablones, Pacónica las campañas la importancia de incluir actividad física en el día a día.

Independientemente de que el porcentaje de absentismo por esta causa es muy bajo, desde ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza se sigue apostando por la promoción de la vacunación para prevenir el contagio de la gripe y el Covid19. De esta manera buscamos ayudar a reducir la mortalidad y morbilidad asociadas a ambas enfermedades, así como el impacto de la misma en la comunidad. Se realizan campañas informativas de riesgos frente a la gripe y COVID19, campañas informativas sobre los beneficios de la vacunación, colocación de carteles en las zonas comunes para que todas las personas interesadas puedan inscribirse al programa de vacunación durante los reconocimientos médicos realizados en las instalaciones de la empresa. Este año 2023 se hizo especial mención teniendo un alto porcentaje de trabajadores solicitando vacunas.

Colaboramos de forma anual con la Asociación Española Contra el Cáncer en el proyecto de investigación contra el cáncer, mediante la compra de material. Hacemos concienciación con nuestros trabajadores de la importancia de cuidarse y llevar una vida saludable mediante la comunicación mensual de las diferentes temáticas a través de los MSS. Y participamos en la carrera de la mujer para la prevención, diagnóstico e investigación del Cáncer de Mama, mediante la financiación del 100% de la inscripción a todas las mujeres de la empresa y familiares de los trabajadores (madres, hermanas, hijas etc..)

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Asociación Española Contra el Cáncer y a través de nuestros grupos de interés conformados dentro del Comité de Relaciones con la Comunidad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No estamos adheridos al Pacto Mundial pero tenemos un firme compromiso con los ODS, en el siguiente link se muestra el detalle. <https://spain.arcelormittal.com/sostenibilidad/10-objetivos-ods/>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Se llevaron acabo píldoras formativas sobre cada uno de los ODS y se hizo énfasis en datos locales sobre cada uno de ellos.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan formaciones continuas relacionadas con los ODS, adicional, cada actividad que se realiza con los grupos de interés se vincula con los mismos.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

La información se encuentra en la memoria anual de sostenibilidad del grupo.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a

los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Personas

- ? Seguridad: la seguridad física de los empleados de ArcelorMittal.
- ? Trabajo y vida: la salud y el desarrollo profesional de los empleados.
- ? Género: la igualdad de representación, desarrollo y remuneración de las mujeres.
- ? Comunidad: la aprobación de las comunidades de la Compañía y su percepción como miembro de buena acogida en la comunidad.

Planeta

- ? Clima: Cumplimientos de los objetivos del Acuerdo de París.
- ? Naturaleza: actuar como un administrador de confianza del aire, la tierra, el agua, la biodiversidad y los ecosistemas.

Productos y cadena de suministro

- ? Productos: el valor de los productos de ArcelorMittal para una economía circular.
- ? Seguridad para el cliente: cadenas de suministro responsables y que cumplen las expectativas del cliente.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Mantener nuestra licencia social para seguir fortaleciendo nuestro negocio depende del valor social, económico y ambiental que podamos ofrecer al conjunto de la sociedad. Consideramos que cada planta de producción de ArcelorMittal en España constituye una parte integrante de su comunidad local. No sólo miramos por nuestro negocio, sino también por el crecimiento sostenible a largo plazo de nuestro entorno.

Somos conscientes del impacto que genera nuestra actividad en el entorno local de nuestras fábricas, por lo que consideramos de vital importancia escuchar a los grupos de interés para conocer sus necesidades y encontrar las respuestas a sus expectativas. Pensamos que la vía más efectiva para conseguirlo es mediante un diálogo permanente que permita la creación de valor para el conjunto de la sociedad. Un valor compartido que

redunda en beneficio de todos ya sea a través de los puestos de trabajo y la actividad económica que aportamos, o de las inversiones que realizamos para minimizar nuestro impacto medioambiental y para mejorar las infraestructuras de las comunidades locales. Una estrategia que refleja nuestro compromiso de crecimiento sostenible.

Queremos asegurarnos de que nuestra actuación en este terreno se sitúe en consonancia con las prioridades de los distintos grupos de interés en cada ámbito local; por ello, contamos con un plan de relaciones con la comunidad dirigido a consolidar nuestras relaciones con las comunidades locales, atendiendo a sus intereses e identificando las áreas en las que nuestro apoyo puede resultar más útil. Estos planes se llevan a cabo a través de una metodología de análisis y de acción para poder contribuir a su desarrollo.

Derivado de lo anterior, se creó la iniciativa del Comité de Relaciones con la Comunidad (CRC) para canalizar la interacción entre de ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza y las comunidades aledañas, en nuestro caso, la comunidad del entorno inmediato de Pedrola, a través del cual se busca generar una interesante atmósfera de diálogo constructivo, y al mismo tiempo, sentar las bases de una actuación proactiva antes que reactiva ante cualquier situación.

El CRC de ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza pretende acortar la distancia con sus grupos de interés más próximos de modo que resulte más rápido y sencillo responder a las expectativas que nuestro negocio genere en todos ellos, y en sentido inverso, compartir información sobre aquellas actividades industriales que puedan afectarles. Al hacerlo de una manera abierta y responsable, estamos contribuyendo a generar confianza y credibilidad entre nuestro entorno generando un firme compromiso con los ODS.