



Politique des Droits de l'Homme

Approuvé par la Leadership Team,

Dernière mise à jour approuvée par le Comité des Publications le 26/11/2018

Principes généraux

La politique des droits de l'Homme d'Aperam exprime notre respect pour tous les droits de l'Homme. Elle se concentre sur les domaines qui ont été identifiés comme priorités pour notre secteur et s'inspire de références internationales¹ incontournables.

La politique des droits de l'Homme d'Aperam complète et rassemble les aspects liés aux droits de l'Homme d'autres politiques et lignes directrices de la Société comme son Code de conduite des affaires, ses politiques de santé et de sécurité, celles sur l'environnement et les ressources humaines. Cette politique constitue l'énoncé de base de tous les autres standards qui pourront être développés par Aperam sur des sujets spécifiques en matière de Droits Humains, si besoin, et qui lui seront ajoutés en appendices.

Comme toutes les politiques d'entreprise d'Aperam, cette politique s'applique à tous les membres du personnel des sociétés affiliées et des filiales d'Aperam dans le monde. Dans les joint ventures dont Aperam n'aurait pas un contrôle complet, les dirigeants de ces entités sont fortement encouragés à adopter les mêmes standards ou leur équivalent. En outre, il est escompté de nos sous-traitants travaillant sur nos sites qu'ils respectent cette politique. Nous avons également l'intention de promouvoir ses principes auprès de nos autres sous-traitants et fournisseurs, y compris à travers l'adoption de clauses juridiques contractuelles.

Dans la mise en œuvre de cette politique, nous sommes soumis aux lois des pays dans lesquels nous opérons et nous sommes tenus de respecter toutes lesdites lois applicables. Lorsque le droit local nous interdit d'adhérer à certains aspects de cette politique, nous respectons ledit droit local tout en cherchant à respecter les droits de l'Homme.

Si nous causons involontairement des effets contraires au droits de l'homme ou y contribuons indirectement, nous engagerions des procédures de réparation appropriées seuls ou en coopération avec d'autres parties prenantes. Si quiconque parmi nous considère que quelqu'un viole cette politique d'entreprise ou la loi, nous avons le devoir de le signaler immédiatement à nos contacts habituels:

- Notre responsable,
- Le service des Ressources Humaines,
- Le service Juridique,
- Le responsable de la Conformité légale, aussi via compliance.officer@aperam.com,
- ou le cas échéant, à travers les lignes d'alerte.

¹ Y compris la Déclaration Universelle des Droits Humains (UDRH) et les deux Avenants Internationaux formant la Charte Internationale des Droits de l'Homme; Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme (UNGPs); Les Lignes Directives de l'OCDE à l'attention des Multinationales; La Déclaration des Principes et Droits Fondamentaux du Bureau international du Travail (ILO); et le Pacte Mondial des Nations Unies.



Nous sommes tous égaux en dignité et en droits

Index

Principes généraux	1
Index	2
Engagements vis-à-vis des parties prenantes	3
Personnel	3
Partenaires d'affaires	3
Communautés locales	3
Priorités spécifiques d'Aperam	3
Santé et Sécurité	3
Élimination du travail forcé ou obligatoire	3
Abolition du travail des enfants	3
Élimination de la discrimination illégale sur le lieu de travail	4
Élimination du harcèlement et de la violence	4
Promotion de la liberté d'association	4
Rémunérations et rétributions concurrentielles	4
Adhésion aux conditions d'emploi	4
Dialogue avec les communautés et collectivités locales	5
Gestion durable de l'eau et des sols	5
Gouvernance et responsabilité	5
Mise en application et surveillance	5
Signalement de risques d'atteintes aux Droits d'homme	5

Engagements vis-à-vis des parties prenantes

Personnel

Nous nous engageons à respecter les droits de l'Homme de notre personnel. Nous développons nos politiques d'emploi dans le but de réaliser une application mondiale et uniforme des aspects pertinents contenus dans les Déclarations Internationales des Droits de l'Homme.

Nous nous engageons à former nos employés à être conscients et respectueux des droits de l'homme et à les défendre sur le lieu de travail et dans les communautés directement affectées par nos activités.

Partenaires d'affaires

Nous cherchons à respecter et à promouvoir les droits de l'Homme lorsque nous engageons des sous-traitants, fournisseurs, clients, coentreprises et autres partenaires. Nous le ferons, autant que nécessaire et de façon proactive, par le dialogue, le contrôle et des dispositions contractuelles

Communautés locales

Nous cherchons à respecter les droits de l'Homme et à développer une compréhension des cultures, coutumes et valeurs qui prévalent parmi nos communautés locales en développant un dialogue participatif et ouvert avec les personnes affectées par nos activités.

Priorités spécifiques d'Aperam

Santé et Sécurité

Aperam s'engage à travailler avec un objectif de "zéro accident, zéro blessure" et de bien-être général sur le lieu de travail. Ceci est cautionné par les politiques et les procédures d'Aperam en matière de santé et de sécurité qui s'appliquent à tous à tout moment.

Au-delà de cette indiscutable priorité, nous voulons aussi promouvoir la sécurité en dehors des heures de travail et les habitudes saines de nos employés et nous nous assurerons que la culture de sécurité est la priorité première de quiconque travaillant avec ou pour Aperam.

Nous nous engageons également à conduire nos activités prudemment et en prenant toutes les précautions pour éviter tout risque pour les populations, l'environnement et l'habitat environnants.

Elimination du travail forcé ou obligatoire

Aperam s'oppose à l'utilisation du travail forcé ou obligatoire, à la servitude pour dette, au trafic d'êtres humains de même qu'à toutes les formes d'esclavage moderne. Nous travaillons avec nos sous-traitants et fournisseurs pour éviter de bénéficier indirectement de telles pratiques illégales ou de leur promotion.

Abolition du travail des enfants

Aperam s'oppose à l'utilisation du travail des enfants. Nous n'acceptons pas que des jeunes de moins de 18 ans travaillent chez Aperam sauf dans les cas de stages, de contrats d'apprentissage et d'emplois d'été compatibles avec les standards de Sécurité et de Santé les plus stricts et ne perturbant pas leur formation scolaire.

Nous travaillerons en collaboration avec nos sous-traitants et fournisseurs pour empêcher et supprimer tous les cas de travail des enfants d'une manière qui est conforme aux meilleurs intérêts de l'enfant.

Elimination de la discrimination illégale sur le lieu de travail

Aperam s'engage à garantir que chaque membre du personnel existant et potentiel soit traité avec équité et dignité. En conséquence, aucune pratique discriminatoire illégale basée sur la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'ethnicité, l'origine nationale ou sociale, la propriété, l'opinion politique ou autre, le handicap, la naissance ou toute autre base, ne sera tolérée. La Société vise à octroyer à chaque membre du personnel des chances égales de développement sans discrimination et sur la base de ce que l'employé *fait* plutôt que de *qui* il ou elle est. Pour aller plus loin sur ce thème, nous avons également publié une charte et une politique d'entreprise pour promouvoir l'égalité Homme-Femme, jointe en annexe à ce document.

Elimination du harcèlement et de la violence

Aperam s'engage à promouvoir un environnement de travail exempt de toutes formes de harcèlement, d'exploitation, d'abus ou de violence. Nous défendons les valeurs de respect et de liberté d'expression et nous nous assurons que nul harcèlement ou nulle violence ne peut être perpétré(e) dans l'enceinte de nos sites ni par quiconque parmi nos employés. Nous interdisons les comportements, plaisanteries ou remarques qui pourraient être considérés comme dénigrants, même si les personnes concernées ne s'en plaignent pas.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils contribuent à notre lutte contre tous les types de violence et de discrimination.

Promotion de la liberté d'association

Aperam soutient la liberté d'association et de rassemblement pacifique et la reconnaissance effective du droit de négociations collectives. Nous reconnaissons également le droit à la grève. Nous ne tolérons aucune discrimination ni aucune intimidation envers les membres de syndicats ou représentants du personnel.

Dans les juridictions où la liberté d'association et la négociation collective n'est pas assurée ni protégée par la loi locale, nous aiderons à définir des modes opératoires qui facilitent la consultation des employées. Nous travaillons également avec nos sous-traitants et fournisseurs pour promouvoir la mise en oeuvre de ce principe.

Rémunérations et rétributions concurrentielles

Aperam vise à payer des salaires compétitifs basés sur les évaluations du marché local et cherche, au minimum, à prévoir une rétribution appropriée pour chaque employé.

En particulier, nous prenons le parti de rémunérations et avantages divers basés sur le principe du "salaire égal à poste égal" et incluant des options de congés parentaux qui soutiennent le droit à fonder une famille.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils suivent des orientations semblables et qu'ils s'assurent que les salaires payés localement permettent de vivre dans des conditions décentes.

Adhésion aux conditions d'emploi

Aperam respecte toutes les lois qui concernent les conditions d'emploi, y compris la liberté de mouvement et le droit au repos et aux loisirs avec des congés payés périodiques, y compris les heures de travail de base et supplémentaires, sans interférence arbitraire avec le droit du salarié à la vie privée, à la famille, à un logement, ni attaque de son honneur ou de sa réputation.

Nous nous conformons aux accords négociés avec nos représentants du personnel, dans le but de promouvoir des conditions de travail qui fournissent un équilibre vie professionnelle-vie privée confortable et qui permettent à nos salariés de s'épanouir comme individus, citoyens et professionnels.

Dialogue avec les communautés et collectivités locales

Aperam ne peut pas se développer au détriment des communautés locales qui lui fournissent le personnel et les infrastructures dont elle a besoin. Par conséquent, nous souhaitons maintenir un dialogue constructif avec elles et trouver des solutions mutuellement profitables.

Dans notre profession, avec des sites établis depuis des décennies et aucune activité minière, nous n'avons pas de sujets de déplacements de population ni de droits des peuples indigènes à traiter mais nous nous assurons que nous avons des mécanismes de gestion de plaintes appropriés pour réagir rapidement en cas de problèmes

Gestion durable de l'eau et des sols

En ligne avec la résolution de 2010 des Nations Unies², Aperam s'engage à protéger l'Environnement et à s'assurer, en accord avec ses permis d'exploitation et sa stratégie environnementale, que nous appliquons des pratiques saines en matière d'utilisation de sols et de l'eau.

Gouvernance et responsabilité

Le comité de direction d'Aperam est entièrement responsable de la mise en application de cette politique.

Mise en application et surveillance

La mise en place de cette politique est soutenue par des formations et communications dans l'ensemble du Groupe. Pour soutenir cette politique, nous avons l'intention de développer des procédures opérationnelles afin de créer un environnement dans lequel les droits de l'Homme sont respectés et pour faire aussi en sorte d'assurer que nous n'entreprenons pas d'activités qui violent les droits de l'Homme directement ou indirectement.

En particulier, notre code pour l'achat responsable précise nos attentes en ce qui concerne nos fournisseurs, nos sous-traitants et affiliés et elle les engage à déployer ces principes dans leur propre chaîne d'approvisionnement. Aperam reverra périodiquement cette politique et sa mise en application afin de veiller à sa bonne appropriation et son efficacité.

Notre performance en matière de droits humains figure parmi les priorités dans notre organisation : elle sera discutée au moins annuellement dans l'un des comités de notre Conseil d'Administration à partir de 2019 et publiée dans notre rapport annuel de Développement Durable disponible sur: www.aperam.com/sustainability .

Nous accueillons aussi volontiers le dialogue avec les parties intéressées, dont les commentaires pourront être adressés à sustainability@aperam.com .

Signalement de risques d'atteintes aux Droits d'homme

Dans le cas où un(e) employé(e) prendrait conscience de risques d'atteinte aux droits de l'homme sur nos sites ou dans notre chaîne d'approvisionnement, il ou elle devront en informer dès que possible le responsable de l'activité et partager cette information avec l'équipe Ethique, Compliance et Développement Durable, et selon le cas, aux ressources Humaines ou aux services Achats.

De plus, quiconque ayant des doutes sur de tels sujets, y compris des personnes n'appartenant pas à Aperam, peut les signaler à compliance.officer@aperam.com .

² Le 28 Juillet 2010, l'Assemblée Générale des Nations Unies a explicitement reconnu le droit humain à l'eau et à l'assainissement dans sa Résolution 64/292.

Aperam Corporate Policy

Politique Égalité Homme-Femme d'Aperam

Aperam s'engage à fournir un lieu de travail accueillant et inclusif à tous ses employés. Chez Aperam, tout le monde a les mêmes chances de participer à notre succès et d'être valorisé pour les compétences, l'expérience et les perspectives uniques qu'il ou elle apporte.

Vous trouverez ci-dessous notre politique sur l'Égalité Homme-Femme, qui s'inspire des Principes des Nations Unies pour l'Émancipation des Femmes. Nous encourageons toutes les personnes travaillant avec ou pour Aperam à se familiariser avec ces principes et à s'engager à les respecter au quotidien.

Principe 1: Un engagement fort de la Direction



Aperam s'engage à établir des objectifs pour l'Égalité Homme-Femme à l'échelle de l'entreprise. En utilisant des objectifs spécifiques, nous allons surveiller et évaluer systématiquement nos progrès dans l'ensemble de l'organisation. Les résultats seront pris en compte dans les évaluations de performance de l'encadrement.

Illustration: Aperam diffusera une série de matériels de communication sur notre politique, nos objectifs et nos progrès en matière d'Égalité Homme-Femme. Ce matériel sera disponible dans différentes langues. Nous établirons également des objectifs spécifiques, à commencer par les évaluations de performance de la direction.

Principe 2: Santé, sécurité et ergonomie



Conformément à notre engagement en matière de santé et de sécurité, Aperam s'est engagé à accorder une attention particulière à:

- Fournir des conditions de travail sûres et une protection contre les matières dangereuses à tous les employés, quelque soit leur sexe.
- Réaffirmer notre politique de tolérance zéro sur toutes les formes de violence sur le lieu de travail, y compris la violence verbale et / ou physique ou le harcèlement sexuel.

Illustration: Aperam construira et / ou adaptera les installations pour répondre aux besoins de ses employées et passera en revue les procédures permettant d'améliorer l'ergonomie pour les femmes comme pour les hommes. Une attention particulière sera accordée aux risques pouvant affecter la santé des femmes enceintes.

Principe 3: Égalité de rémunération



Aperam s'est engagé à établir l'égalité pour les salariés des deux sexes, en termes de rémunération (et autres avantages) pour un même niveau de performance dans un travail similaire, dans un strict respect des mérites réels. Aperam améliorera également les options de travail flexibles et les avantages pour les aidants (auprès d'enfants et personnes à charge) d'une manière compatible avec l'organisation locale.

Illustration: Aperam formera les managers afin de prévenir tous préjugés sexistes dans les décisions relatives aux salaires.

Principe 4: Égalité des opportunités de carrière



Aperam s'est engagé à fournir des chances égales de développement professionnel à tous ses employés. Cela implique :

- Assurer un accès égal à la formation.
- Encourager les femmes à assumer des rôles non traditionnels.

Illustration: Aperam veillera à ce que tous les niveaux de l'entreprise utilisent un processus d'évaluation équitable, basé sur les performances et les compétences, indépendamment du sexe ou de tout autre caractéristique personnelle.

Principe 5: Combattre les stéréotypes



Pour mettre fin aux stéréotypes, et en particulier aux stéréotypes de genre, Aperam s'est engagé à mettre en œuvre des pratiques de communication internes et externes, notamment:

- Des formations et sensibilisations aux préjugés inconscients chez Aperam.
- Des pratiques de recrutement améliorées, construites en partenariat avec les universités et les associations professionnelles locales.
- Une collaboration avec nos partenaires d'affaires pour s'assurer qu'ils s'engagent également à respecter la politique et les principes d'Aperam en matière de diversité.

Illustration: Aperam dialoguera spécifiquement avec nos partenaires intérimaires pour s'assurer qu'ils s'alignent sur notre engagement en faveur de l'Égalité Homme-Femme.