

Aperam Vergoedingen en Voordelen Charter

Goedgekeurd door het Disclosure Committee van Aperam op 2024/10/08

Opmerking: Dit beleid wordt in het Engels uitgebracht. Wanneer de taalversies verschillen, heeft de Engelse versie voorrang.

Omvang: Aperam

Index

I- Doelstellingen en richtingen	2
II- Principes	2
III- Financiële vergoedingen en andere voordelen	2
IV- Work Life Balance	3

I- Doelstellingen en richtingen

Het doel van dit Charter is het vastleggen van de richtlijnen ter garantie van rechtvaardigheid en billijkheid binnen onze organisatie, in overeenstemming met de lokale regelgeving en industriestandaarden.

Door ons te houden aan de principes die in dit Charter worden uiteengezet, willen we komen tot een consistente benadering van Compensation and Benefits, die blijkt geeft van een evenwichtige en conforme compensatiestructuur ter ondersteuning van het succes en de duurzaamheid van onze organisatie.

II- Principes

Afstemming op Aperam's ethische richtlijnen

Als onderdeel van de Aperam's gedragscode zijn onze Compensation & Benefits-processen ontworpen om in lijn te zijn met onze ethische waarden en beleidslijnen, die respect voor alle mensenrechten (inclusief non-discriminatie) en eerlijkheid vereisen.

Gelijke beloning

Dit Charter houdt zich aan het principe van "gelijk loon voor gelijkwaardig werk volgens de lokale gebruiken", en zorgt ervoor dat alle werknemers een faire vergoeding krijgen in overeenstemming met hun vaardigheden, ervaring en de eisen van hun functie. Deze benadering ondersteunt ons engagement voor een evenwichtige en rechtvaardige beloningsstructuur.

Regelmatige analyses worden uitgevoerd om ervoor te zorgen dat eventuele loonverschillen verklaarbaar zijn en om mogelijke vooroordelen, zoals genderloonkloof, aan te pakken.

III- Financiële vergoedingen en andere voordelen

De belangrijkste elementen waaruit onze beloningsstructuur bestaat, zijn de volgende:

- **Jaarlijks basisloon:** Gegarandeerd jaarloon omvat basisloon en andere vaste loonelementen.
- **Variabel loon** (bonus, winstdeling): Er zijn verschillende variabele beloningsregelingen van toepassing, afhankelijk van de werknemerscategorie en de lokale regels. De uitbetaling van variabel loon is gebaseerd op de prestaties van het bedrijf en in sommige gevallen op individuele prestaties. Variabel loon wordt gegeven in de vorm van winstdeling, incentives of performance bonus waar van toepassing.
- **Gezondheidszorg en werknemersverzekeringen:** Waar nodig biedt onze organisatie aanvullende ziektekosten-, arbeidsongeschiktheids- en pensioenregelingen in aanvulling op sociale zekerheidsregelingen in overeenstemming met de lokale gebruiken.

Verwijzingen

► United Nations Universal Declaration of Human Rights (Article 23)

Voor meer info:
[Aperam policies](#)

► Human Rights Policy

► Gender Diversity Policy



- **Extra voordelen** : kunnen worden voorgesteld en variëren naargelang de lokale regels en voorschriften. Enkele voorbeelden zijn maaltijdcheques of andere extra's, bedrijfswagen of woon-werkvergoedingen.

IV- Work Life Balance

Een gezonde balans tussen werk en privé is cruciaal voor het welzijn van onze werknemers. Ons bedrijf erkent het belang van flexibiliteit in de snel veranderende wereld van vandaag en biedt daarom verschillende voordelen aan die bijdragen aan een harmonieuze balans tussen werk en privéleven.

- **Telewerk** : Voor werknemers met een functie die dit toelaat, bieden we de mogelijkheid om thuis te werken. Richtlijnen rond frequentie en financiële voorwaarden worden lokaal overeengekomen, met een aanbeveling van één dag per week. Deze flexibiliteit vermindert niet alleen de reistijd en de daarmee gepaard gaande stress, maar stelt werknemers ook in staat om hun persoonlijke verantwoordelijkheden en deze binnen hun gezin beter af te stemmen. Door thuiswerkdagen in het werkschema op te nemen, willen we een flexibele en ondersteunende werkomgeving creëren die rekening houdt met de uiteenlopende behoeften van ons personeel.
- **Zorgverlof** : Naast het thuiswerk willen we werknemers helpen bij belangrijke gebeurtenissen in hun leven gelinkt met zorgtaken. Ons beleid staat erop dat zorgverlof met de grote zorg en aandacht wordt behandeld. Bovendien heeft Aperam besloten om alle vestigingen wereldwijd op één lijn te brengen met de Europese richtlijn voor zorgverlof. Alle medewerkers mogen maximaal 5 dagen per jaar opnemen om persoonlijke zorg of ondersteuning te bieden aan een familielid of een persoon die in hetzelfde huishouden woont en die als gevolg van een ernstige medische aandoening aanzienlijke zorg of ondersteuning nodig heeft. Dit verlof wordt toegekend na voorlegging van een medisch document waarin de toestand van de zorgbehoevende persoon wordt vastgesteld (tenzij plaatselijke voorschriften anders zijn). Bepalingen over de vergoeding worden op lokaal niveau door elke entiteit bepaald. De bovenstaande regel definieert een minimumniveau, aangezien sommige landen meer dagen toestaan (de 5 dagen worden niet toegekend boven op de lokaal overeengekomen rechten op zorgverlof). Door prioriteit te geven aan deze aspecten van de balans tussen werk en privéleven, streven we ernaar een ondersteunende en flexibele werkplek te creëren die de levenskwaliteit van onze werknemers verbetert, zowel professioneel als persoonlijk.