

Aperam Charte Rémunération et avantages sociaux

Approuvé par le Comité de divulgation d'Aperam le 08/10/2024

Note: Cette politique est publiée en anglais. En cas de divergence entre la version anglaise et les autres versions traduites, la version anglaise prévaudra..

Champ d'application: Tout Aperam

Index

I- Objectifs et orientations	2
II- Principes	2
III- Rémunération et avantages sociaux	2
IV- Equilibre vie privée et professionnelle	3

I- Objectifs et orientations

L'objectif de cette charte est d'établir des lignes directrices visant à garantir l'équité au sein de notre organisation, conformément aux réglementations locales et aux normes du secteur.

En adhérant aux principes énoncés dans cette charte, nous visons à créer une approche cohérente en matière de rémunération et d'avantages sociaux qui reflète notre engagement à maintenir une structure de rémunération équilibrée et conforme qui soutient le succès global et la durabilité de notre organisation.

II- Principes

Alignement avec les principes éthiques d'Aperam

Dans le cadre du Code de conduite des affaires d'Aperam, nos processus liés à la Rémunération & aux Avantages sociaux sont conçus pour être en accord avec nos valeurs et politiques éthiques, qui exigent le respect de tous les droits de l'Homme (y compris la non-discrimination) et l'équité.

Egalité de rémunération

La présente Charte adhère au principe d'un "salaire égal pour un travail équivalent selon les pratiques du marché local", garantissant que tous les employés sont rémunérés équitablement en fonction de leurs compétences, de leur expérience et des exigences de leurs fonctions. Cette approche soutient notre engagement en faveur d'une structure de rémunération équilibrée et juste. Des analyses sont effectuées régulièrement afin de s'assurer que les écarts salariaux éventuels sont explicables et corriger de potentiels biais tels que les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

III- Rémunération et avantages sociaux

Les principaux éléments composant notre cadre de rémunération sont les suivants :

- **Salaire de base annuel** : la rémunération annuelle garantie comprend le salaire de base et d'autres paiements fixes.
- **Rémunération variable** (bonus, participation aux bénéfices) : Différents régimes de rémunération variable s'appliquent en fonction de la catégorie de l'employé et des règles locales. Le montant de la rémunération variable est basé sur les performances de l'entreprise et, dans certains cas, sur les performances individuelles. La rémunération variable est versée sous la forme d'une participation aux bénéfices, d'un intéressement ou d'une prime de performance, le cas échéant.
- **Assurances employés et mutuelles** : S'il y a lieu, notre organisation propose des régimes complémentaires de soins de santé, d'invalidité et de retraite en

References

- ▶ United Nations Universal Declaration of Human Rights (Article 23)

For more, see [Aperam policies](#)

- ▶ Human Rights Policy
- ▶ Gender Diversity Policy



plus des régimes de sécurité sociale, conformément aux pratiques des marchés locaux.

- **Avantages supplémentaires** : ils peuvent être proposés et varier en fonction des règles et réglementations locales. Il peut s'agir, par exemple, de chèques-repas, d'une voiture de fonction, d'indemnités de transport ou d'autres avantages.

IV- Equilibre vie personnelle et professionnelle

Le maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est crucial pour le bien-être général de nos employés. Consciente de l'importance de la flexibilité dans le monde d'aujourd'hui, qui évolue rapidement, notre entreprise offre une variété d'avantages conçus pour favoriser un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

- **Télétravail** : Pour les employés dont les fonctions le permettent, nous offrons la possibilité de travailler à domicile. Les règles spécifiant la fréquence ainsi que les conditions financières du télétravail sont négociées localement, avec une base recommandée d'un jour par semaine. Cette flexibilité permet non seulement de réduire le temps de trajet et le stress qui y est lié, mais aussi de mieux gérer les responsabilités personnelles et familiales. En intégrant des jours de télétravail dans l'organisation du travail, nous visons à favoriser un environnement plus adaptable et plus favorable qui reconnaît les besoins diversifiés de notre main-d'œuvre.
- **Congé pour les aidants** : En plus du télétravail, nous nous engageons à soutenir les employés lors d'événements importants de la vie, tels que la prise en charge d'un proche. Notre politique garantit que les congés pour cette raison sont traités avec le plus grand soin et la plus grande considération. En outre, Aperam a décidé d'aligner nos sites sur la directive européenne relative au congé des aidants dans tous les pays de notre groupe. Tous les employés sont autorisés à prendre jusqu'à 5 jours par an pour apporter des soins personnels ou un soutien à un parent ou à une personne vivant sous le même toit qui nécessite des soins importants ou un soutien en raison d'une condition médicale grave. Ce congé est accordé sur présentation d'un document médical certifiant l'état de la personne nécessitant des soins (sauf si les réglementations locales sont différentes). Toute disposition relative à la rémunération est déterminée au niveau local par chaque entité. La règle susmentionnée définit un niveau minimum, car certains pays accordent plus de jours (les cinq jours ne sont pas accordés en plus des droits au congé pour aidants convenus au niveau local). En donnant la priorité à ces aspects de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable et flexible qui améliore la qualité de vie de nos employés, tant sur le plan professionnel que personnel.