

Menschenrechtsrichtlinie

Genehmigt von der Führungsebene von Aperam am 2025/01/06

Hinweis: Diese Richtlinie wird in englischer Sprache veröffentlicht. Im Falle von Abweichungen zwischen der englischen Fassung und anderen übersetzten Fassungen ist die englische Fassung maßgebend.

Geltungsbereich: Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Aperam (einschließlich Leiharbeitnehmern, Zeitarbeitnehmern, Auszubildenden und allen Personen, die an einem Einstellungsverfahren teilnehmen) sowie für Stakeholder, Berater, Lieferanten, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer, externe Handelsvertreter, Aktionäre, Partner und alle anderen Parteien, die eine Geschäftsbeziehung zu Aperam unterhalten.

Aperam hat sich verpflichtet, seine Geschäfte in einer Weise zu führen, die die Menschenrechte respektiert und fördert, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) dargelegt sind.

Die Aperam-Menschenrechtspolitik ergänzt und vereint die Menschenrechtsaspekte anderer Aperam-Unternehmenspolitiken und -Richtlinien, wie z. B. den Verhaltenskodex, den Gesundheits- und Sicherheitskodex, den Umweltkodex und den Kodex für nachhaltige Beschaffung.

Index

1. Grundsatzerklärung und Verpflichtungen gegenüber Interessenvertretern	2
2. Spezifische Schwerpunktbereiche von Aperam	2
3. Umsetzung und Due Diligence	4
4. Beschwerdemechanismus und Rechenschaftspflicht	5

1. Grundsatzerklärung und Verpflichtungen gegenüber Interessenvertretern

Grundsatzerklärung

- Aperam verpflichtet sich, die Menschenrechte zu respektieren und stellt sicher, dass unsere Aktivitäten nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen.
- Zusammenarbeit mit den Stakeholdern (oder Interessenvertretern) (einschließlich der Arbeiter in der Wertschöpfungskette), um die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte zu identifizieren und anzugehen.
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Praktiken zur Förderung der Menschenrechte. Wir sind bestrebt, unsere Praktiken auf der Grundlage unserer Erfahrungen ständig zu verbessern und zu verfeinern, um die Übereinstimmung mit den Grundsätzen und den sich entwickelnden lokalen Kontexten, in denen wir tätig sind, sicherzustellen.
- Falls erforderlich, sorgen wir für die Behebung möglicher nachteiliger Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte durch wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen, die auf den Grundsätzen der Fairness, Pünktlichkeit und Transparenz beruhen, oder tragen zu deren Behebung bei.

Für weitere Leitlinien zu diesen Themen ➤

Verpflichtungen gegenüber Interessengruppen

Mitarbeiter: Wir verpflichten uns, die Menschenrechte unserer Mitarbeiter zu achten.

Externe Geschäftspartner: Wir sind bestrebt, die Menschenrechte zu achten und zu fördern, wenn wir mit Kunden, Subunternehmern, Zulieferern, Kunden, Joint-Venture-Partnern und anderen Dritten zusammenarbeiten.

Lokale Gemeinschaften: Wir versuchen, ein Verständnis für die Kulturen, Bräuche und Werte zu entwickeln, die in unseren lokalen Gemeinschaften vorherrschen, indem wir einen integrativen und offenen Dialog mit den Menschen führen, die von unseren Aktivitäten betroffen sind.

2. Spezifische Schwerpunktbereiche von Aperam

Gesundheit und Sicherheit: Wir stellen sicher, dass die Sicherheitskultur für jeden, der mit oder für Aperam arbeitet, im Vordergrund steht. Aperam hat sich dem Ziel verschrieben, keine Unfälle, keine Verletzungen und kein allgemeines körperliches und geistiges Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verursachen. Dies wird durch die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren von Aperam unterstrichen, die für alle zu jedem Zeitpunkt gelten.

Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit: Aperam lehnt Zwangs-, Schuldknechtschafts- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel und jede Form der

Aperam Unternehmensrichtlinien und -verfahren



► [Unternehmensverhaltenskodex](#)

► [Stakeholder Engagement Richtlinie](#)

► [Kodex für nachhaltige Beschaffung und Einkauf legt unsere Erwartungen in Bezug auf unsere Lieferanten, Auftragnehmer und verbundenen Unternehmen fest](#)

► [Aperam Gesundheits- und Sicherheitspolitik](#)

modernen Sklaverei ab. Wir arbeiten mit unseren Subunternehmern und Lieferanten zusammen, um zu vermeiden, dass sie indirekt von solchen illegalen Praktiken profitieren oder diese fördern.

Abschaffung der Kinderarbeit: Wir lehnen den Einsatz von Kinderarbeit in allen unseren Geschäftsbereichen strikt ab. Wir haben ein internes Verfahren auf der Grundlage des UN-Checkpoint-Verfahrens eingeführt, um Kinderarbeit zu erkennen, zu beseitigen und zu verhindern. Da die Altersgrenzen für Kinderarbeit von Land zu Land unterschiedlich sein können, verpflichten wir uns, keine Personen unter 16 Jahren zur Arbeit bei Aperam zuzulassen.

Wir erkennen jedoch den Wert von pädagogischen Arbeitserfahrungen für Jugendliche an. Daher lassen wir Ausnahmen für Praktika zu, deren Hauptzweck darin besteht, Bildungsmöglichkeiten und praktische Erfahrungen zu vermitteln. Diese Praktika sind so konzipiert, dass sie sichere, sinnvolle und entwicklungsgemäße Arbeitsbedingungen bieten.

Zu diesem Zweck garantiert Aperam sichere Bedingungen, vermeidet Nachtschichten und gefährliche Arbeiten und beeinträchtigt nicht die schulischen Aktivitäten.

Beseitigung von ungesetzlicher Diskriminierung am Arbeitsplatz: Aperam setzt sich dafür ein, dass jeder Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter mit Fairness und Würde behandelt wird. Jegliche diskriminierende Praxis aufgrund der Person und der persönlichen Merkmale wird nicht toleriert.

Beseitigung von Belästigung und Gewalt: Wir fördern die Werte des Respekts und der Meinungsfreiheit und stellen sicher, dass weder auf unserem Gelände noch durch unsere Mitarbeiter oder Personen, die im Auftrag von Aperam tätig sind, Belästigungen oder Gewalt verübt werden können. Wir verbieten Verhaltensweisen und verbale Angriffe, die als erniedrigend empfunden werden könnten, auch wenn sich die Betroffenen nicht beschweren. Wir akzeptieren keine Disziplinarmaßnahmen, die die Würde der Mitarbeiter verletzen, und verpflichten uns, gegen alle festgestellten Vorfälle wirksam vorzugehen.

Förderung der Vereinigungsfreiheit: Bei Aperam setzen wir uns für die friedliche Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie für die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen ein. Wir erkennen auch das Streikrecht an. Wir dulden keine Diskriminierung oder Einschüchterung von Gewerkschaftsmitgliedern oder Arbeitnehmervertretern. In Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen nicht gewährleistet oder durch lokale Gesetze geschützt sind, helfen wir bei der Festlegung von Betriebsabläufen, die die Konsultation der Arbeitnehmer erleichtern.

Förderung der Freiheit des Denkens, der Meinung und der Meinungsäußerung: Bei Aperam hat jeder Einzelne das Recht, frei zu denken, sich eine eigene Meinung zu bilden und diese zu vertreten und sie ohne Angst vor Zensur, Diskriminierung oder Verfolgung zu äußern. Dieses Recht muss jedoch während der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände, in den Anlagen und Einrichtungen des Unternehmens unter gebührender Berücksichtigung der

► [Aperams Politik der Geschlechtervielfalt](#)

► [Richtlinie zu Inklusion und Vielfalt](#)

Rechte und der Würde anderer ausgeübt werden und darf nicht dazu verwendet werden, zu Gewalt aufzurufen, Hass zu verbreiten oder Intoleranz zu fördern. Im Einklang mit der Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht der Mitarbeiter, die in unserer Kommunikationspolitik und unseren Kommunikationsrichtlinien näher erläutert wird, ist das Recht auf freie Meinungsäußerung stets so auszuüben, dass eine Verwechslung zwischen persönlichen Meinungen und Unternehmenserklärungen vermieden wird, um den Ruf unseres Unternehmens zu schützen.

Wettbewerbsfähige Entlohnung und Vergütung: Aperam ist bestrebt, wettbewerbsfähige Löhne auf der Grundlage lokaler Markteinschätzungen zu zahlen und zumindest einen existenzsichernden Lohn zu bieten, der eine angemessene Vergütung für jeden Mitarbeiter darstellt. Wir fördern insbesondere den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit, die geleistet wird" und bieten Elternurlaub an, um das Recht auf Familiengründung zu wahren.

Einhaltung der Arbeitsbedingungen: Aperam hält die Gesetze bezüglich der Arbeitsbedingungen ein, einschließlich der Bewegungsfreiheit und des Rechts auf Ruhe und Freizeit, mit regelmäßigem bezahltem Urlaub, Grund- und Überstunden und ohne willkürliche Eingriffe in die Privatsphäre, die Familie, die Wohnung oder die Korrespondenz sowie ohne Angriffe auf die Ehre und den Ruf des Mitarbeiters. Wir halten uns an alle mit unseren Arbeitnehmervetretern ausgehandelten Vereinbarungen, die darauf abzielen, gesunde Arbeitsbedingungen zu fördern und unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich als Individuen, Bürger und Fachleute zu entfalten.

Einbindung der lokalen Gemeinschaften: Aperam kann nicht auf Kosten der lokalen Gemeinden gedeihen, die uns die benötigten Arbeitskräfte und Infrastrukturen zur Verfügung stellen. Daher sind wir bestrebt, eine konstruktive Zusammenarbeit mit ihnen zu pflegen und für beide Seiten vorteilhafte Lösungen zu finden. Wir stellen sicher, dass wir über geeignete Beschwerdemechanismen verfügen, um im Falle von Problemen umgehend reagieren zu können.

Nachhaltige Nutzung von Land und Wasser: Im Einklang mit der Resolution der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2010 hat sich Aperam verpflichtet, die Umwelt zu schützen und sicherzustellen, dass wir auf der Grundlage unserer Umweltstrategie und in Übereinstimmung mit unseren Betriebsgenehmigungen solide Praktiken für eine nachhaltige Land- und Wassernutzung im Hinblick auf die Bedürfnisse der heutigen und künftigen Generationen anwenden.

3. Umsetzung und Due Diligence

Um die perfekte Anwendung der oben genannten Grundsätze zu gewährleisten und Vorfälle und Verstöße zu vermeiden, wird Aperam den folgenden Ansatz verfolgen:

Risikobewertung und Risikomanagement

► [Aperams Vergütungs- und Sozialleistungsrichtlinie](#)

► [Aperams Kommunikationsrichtlinie](#)

► [Aperams Kommunikation über soziale Medien und AI-Verfahren](#)

► [Aperams Unternehmensumweltrichtlinie](#)

- Regelmäßige Durchführung von Risikobewertungen im Bereich der Menschenrechte, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhindern und abzumildern.
- Einführung wirksamer Überwachungssysteme zur Behandlung von Warnungen, Zwischenfällen und festgestellten Risiken.
- Organisation von Benchmarking, Rechtsbeobachtung und Ermittlung bewährter Verfahren, um lokale Unterstützung und allgemeine Konsistenz zu gewährleisten.

Schulung und Sensibilisierung

- Bereitstellung verschiedener Schulungen und Ressourcen für die Mitarbeiter, je nach ihren Funktionen und Verantwortlichkeiten, um das Verständnis und die Umsetzung der Menschenrechtsgrundsätze zu gewährleisten.
- Förderung des Bewusstseins für Menschenrechtsfragen innerhalb der Lieferkette.
- Unternehmensweite Kommunikation.

Überwachung und Berichterstattung

- Regelmäßige Überwachung der Einhaltung dieser Politik durch Audits und Bewertungen.
- Öffentliche Berichterstattung über Leistungen und Fortschritte im Bereich der Menschenrechte.

4. Beschwerdemechanismus und Rechenschaftspflicht

Aperam bietet Mitarbeitern, Auftragnehmern und anderen Interessengruppen zugängliche und vertrauliche Beschwerdemechanismen, um Bedenken über Menschenrechtsverletzungen zu melden. Wenn ein Mitarbeiter auf Menschenrechtsverletzungen in unseren Betrieben oder in der Lieferkette aufmerksam wird, informiert er so schnell wie möglich die für den jeweiligen Geschäftsbereich zuständige Führungskraft, und gibt diese Informationen an das Team für Vielfalt/Eingliederung, die Personal-, Rechts- oder Einkaufsabteilung sowie an die Teams für Compliance und Nachhaltigkeit weiter.

Darüber hinaus kann jeder, auch Nicht-Aperam-Mitarbeiter, der diesbezüglich Zweifel hat, diese melden an compliance.officer@aperam.com oder via www.aperam.com/alert.

Das Führungsteam von Aperam trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieser Politik, und im Rahmen eines ESG-Ausschusses wird eine vierteljährliche Berichterstattung zu diesem Thema organisiert. Die Verantwortung für die Beaufsichtigung dieser Richtlinie liegt beim Vorstand.

Aperam wird diese Richtlinie und ihre Umsetzung regelmäßig auf ihre Eignung und Wirksamkeit überprüfen.

► [Vorgehensweise Diversität und Menschenrechte/ Verhinderung von Diskriminierung](#)

► [Prävention von Fehlverhalten und Whistleblowing-Richtlinie](#)