Politique des droits humains

Approuvé par le Leadership d'Aperam le 2025/01/06

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 : ***Applicable à tous les employés du groupe Aperam, ainsi que ses consultants externes, collaborateurs, intérimaires, agents, clients, utilisateurs, fournisseurs et partenaires.***

Aperam s'engage à mener ses activités de manière à respecter et à promouvoir les droits humains tels que définis dans la Déclaration universelle des droits humains[1], la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP).

La politique d'Aperam en matière de droits humains complète et rassemble les aspects relatifs aux droits humains d'autres politiques et lignes directrices de la société Aperam, telles que son code de conduite des affaires, sa santé et sa sécurité, son environnement et son code pour les achats durables.

Table des matières

1. Déclaration de politique générale et engagements envers les parties prenantes 2
2. Domaines d'action spécifiques d'Aperam 2
3. Mise en œuvre et due diligence 4
4. Mécanisme de signalement et de recours pour les atteintes aux Droits Humains. 5

[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'OCDC 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.**

1. Déclaration de politique générale et engagements envers les parties prenantes

Déclaration de politique générale

-Aperam s'engage à respecter les droits humains et veille à ce que ses activités ne contribuent pas à des violations des droits humains.

-En s'engageant avec les parties prenantes (y compris les travailleurs de la chaîne de valeur) à identifier et à traiter les impacts sur les droits humains associés à nos activités.

-Améliorer en permanence nos pratiques de promotion des droits humains. Nous nous efforçons d'améliorer et d'affiner constamment nos pratiques sur la base de notre expérience, en veillant à ce qu'elles soient conformes aux principes et à l'évolution des contextes locaux dans lesquels nous opérons.

- Le cas échéant, nous assurons ou contribuons à la réparation de tout impact négatif sur les droits humains dans le cadre de nos activités commerciales grâce à des mécanismes de réclamation efficaces et accessibles et à des processus de réparation élaborés en commun, tous fondés sur les principes d'équité, de rapidité et de transparence.

Pour plus de précisions à ce sujet ➢

Engagement envers les parties prenantes

Employés : Nous nous engageons à respecter les droits humains de nos employés.

Partenaires d'affaires : nous nous efforçons de respecter et de promouvoir les droits humains dans nos relations avec les clients, les sous-traitants, les fournisseurs, les clients, les partenaires et d'autres tiers.

Communautés locales : Nous essayons de comprendre les cultures, les coutumes et les valeurs qui prévalent dans nos communautés locales en développant un dialogue ouvert et inclusif avec les personnes affectées par nos opérations.

2. Domaines d'action spécifiques d'Aperam

Santé et sécurité : Nous nous assurons que la santé et la sécurité soient l'objectif principal de toute personne travaillant avec ou pour Aperam. Aperam s'engage à travailler vers un objectif de zéro accident, zéro blessure et de bien-être général physique et mental sur le lieu de travail. Ceci est confirmé par les politiques et procédures de santé et de sécurité d'Aperam qui s'appliquent à tous et partout.

Politique et procédures d'Aperam

► Internal procedure on Child Labor Aperam checkpoints

► Code de conduite des affaires

► Politique d'Engagement des parties prenantes

► Charte d'achats responsable

► Stakeholder Engagement policy

► Politique santé et sécurité d'Aperam

Éliminer le travail forcé : Aperam s'oppose à l'utilisation du travail forcé, asservi ou obligatoire, au trafic d'êtres humains, ainsi qu'à toute forme d'esclavage moderne. Nous travaillons avec nos sous-traitants et fournisseurs pour éviter de bénéficier indirectement ou de promouvoir de telles pratiques illégales.

Abolition du travail des enfants: Nous interdisons fermement le recours au travail des enfants dans toutes nos activités commerciales. Nous avons établi une procédure interne basée sur la procédure de l'ONU pour identifier, éliminer et prévenir le travail des enfants. Sachant que les limites d'âge définissant le travail des enfants peuvent varier d'une juridiction à l'autre, nous nous engageons à ne pas accepter de personnes de moins de 16 ans pour travailler chez Aperam.

Cependant, nous reconnaissons la valeur des expériences de travail éducatives pour les jeunes. C'est pourquoi nous autorisons des exceptions pour les stages dont l'objectif principal est d'offrir des opportunités de formation et une expérience pratique. Ces stages sont conçus pour offrir des conditions de travail adaptées au développement des jeunes.

À cette fin, Aperam garantit des conditions de sécurité, en évitant les équipes de nuit et les travaux dangereux, et en n'interférant pas avec les activités d'éducation scolaire.

Élimination de la discrimination illégale sur le lieu de travail : Aperam s'engage à garantir que chaque employé et tout employé potentiel soit traité avec équité et dignité. Toute pratique discriminatoire sur ce que la personne est, les caractéristiques personnelles ne sera pas tolérée.

► Politique de diversité des genres d'Aperam

Élimination du harcèlement et de la violence: Nous promouvons les valeurs de respect et de liberté d'expression et veillerons à ce qu'aucun harcèlement ou violence ne puisse être perpétré dans nos locaux ni par aucun de nos employés ou personnes travaillant pour le compte d'Aperam. Nous interdisons les comportements et les attaques verbales qui pourraient être perçus comme avilissants, même si les personnes concernées ne se plaignent pas. Nous n'accepterons pas les pratiques disciplinaires qui portent atteinte à la dignité des travailleurs et nous nous engageons à traiter efficacement tout incident détecté.

►Politique d'Inclusion & Diversité

► Procédure Diversité et droits humains/prévention de la discrimination

Promouvoir la liberté d'association : Chez Aperam, nous défendons la liberté de réunion et d'association pacifiques et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Nous respectons le droit de grève, mais il est essentiel que l'exercice de ce droit ne compromette pas indûment la sécurité et l'intégrité opérationnelle de l'entreprise.

Nous ne tolérons aucune discrimination ni intimidation à l'égard des membres des syndicats ou des représentants des travailleurs. Dans les juridictions où la liberté d'association et de négociation collective n'est pas garantie ni protégée par les lois locales, nous aiderons à définir des modes de fonctionnement qui facilitent la consultation des employés.

Promouvoir la liberté de pensée, d'opinion et d'expression : Chaque individu a le droit de penser librement, de former et de conserver ses propres opinions, et

d'exprimer ces opinions sans crainte de censure, de discrimination ou de persécution. Toutefois, pendant les heures de travail et dans les locaux, systèmes et équipements de l'entreprise, ce droit doit être exercé dans le respect des droits et de la dignité d'autrui et ne peut être utilisé pour inciter à la violence, répandre la haine ou promouvoir l'intolérance. À tout moment, conformément au devoir de loyauté et de discrétion des employés, décrit plus en détail dans notre politique et nos lignes directrices en matière de communication, la liberté d'expression doit être exercée en évitant toute confusion entre les opinions personnelles et les déclarations de l'entreprise, afin de protéger la réputation de cette dernière.

► Politique de Communication

► Communications sur les médias sociaux et procédures d'IA d'Aperam

Fournir une rémunération compétitive : Aperam vise à payer des salaires compétitifs basés sur les évaluations du marché local, et cherche au minimum à fournir un salaire de subsistance qui représente une compensation proportionnelle pour chaque employé. En particulier, nous promouvons le principe du « salaire égal pour un travail égal effectué » et nous incluons des options de congé parental afin de respecter le droit de fonder une famille.

► Charte Rémunération et avantages sociaux

Respecter les conditions d'emploi : Aperam respecte toutes les lois relatives aux conditions d'emploi, y compris la liberté de mouvement et le droit au repos et aux loisirs, avec des congés payés périodiques, des heures de travail de base et supplémentaires, et sans ingérence arbitraire dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni atteinte à son honneur et à sa réputation. Nous [respecterons tous les accords négociés avec les représentants de nos employés, visant à] promouvoir des conditions de travail qui offrent un équilibre confortable entre vie professionnelle et vie privée et qui permettent à nos employés de s'épanouir en tant qu'individus, citoyens et professionnels.

S'engager avec les communautés locales : Aperam ne peut pas prospérer au détriment de nos communautés locales qui nous fournissent la main-d'œuvre et l'infrastructure dont nous avons besoin. Par conséquent, nous visons à maintenir un engagement constructif et à trouver des solutions mutuellement bénéfiques avec elles. Nous veillons à mettre en place des mécanismes de réclamation adéquats afin de réagir rapidement en cas de problème.

Utilisation durable de la terre et de l'eau : En accord avec la résolution 2010 des Nations[2] Unies, Aperam s'engage à protéger l'environnement et à s'assurer, sur la base de sa stratégie environnementale et conformément à ses licences d'exploitation, que nous appliquons des pratiques saines pour une utilisation durable de la terre et de l'eau, en vue des besoins des générations actuelles et futures.

► Politique environnementale de l'entreprise Aperam

3. Mise en œuvre et due diligence

Dans le but d'assurer l'applicabilité des principes ci-dessus et de prévenir les incidents et les non-conformités, Aperam appliquera l'approche suivante :

[2] Le 28 juillet 2010, par le biais de la résolution 64/292, l'Assemblée générale des Nations Unies a explicitement reconnu le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement.

Évaluation et gestion des risques

➔ Procéder régulièrement à des évaluations des risques en matière de droits humains afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits humains.
➔ Mettre en œuvre des systèmes de suivi efficaces pour traiter les alertes, les incidents et les risques identifiés.
➔ Organiser l'analyse comparative, la veille juridique et l'identification des meilleures pratiques pour apporter un soutien local et une cohérence globale.

Formation et sensibilisation

➔ Fournir diverses formations et ressources aux employés, en fonction de leurs fonctions et responsabilités, pour garantir la compréhension et la mise en œuvre des principes relatifs aux droits humains.
➔ Promouvoir la sensibilisation aux questions relatives aux droits humains au sein de la chaîne d'approvisionnement.
➔ Communications à l'échelle de l'entreprise.

Suivi et rapports

➔ Contrôler régulièrement le respect de cette politique par le biais d'audits et d'évaluations.
➔ Rendre compte publiquement des performances et des progrès en matière de droits humains.

► Procédure Diversité et droits humains/prévention de la discrimination

4. Mécanisme de signalement et de recours pour les atteintes aux Droits Humains.

Aperam met à disposition des employés, des sous-traitants et d'autres parties prenantes des mécanismes de réclamation accessibles et confidentiels leur permettant de faire part de leurs préoccupations concernant les violations des droits humains. Dans le cas où un employé aurait connaissance de potentielles violations en matière de droits humains au sein de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement, il ou elle informera dès que possible le cadre supérieur responsable de l'entreprise concernée et partagera cette information avec l'équipe Diversité/Inclusion, les départements Ressources humaines, Juridique ou Achats, ainsi que les équipes Conformité et Développement durable.

► Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires.

En outre, toute personne, y compris les personnes n'appartenant pas à Aperam, ayant des doutes à ce sujet peut les signaler à compliance.officer@aperam.com ou via www.aperam.com/alert.
L'équipe de direction d'Aperam a la responsabilité globale de la mise en œuvre de cette politique et un rapport trimestriel sur la question est organisé, dans le cadre de l'un de ses comités ESG. La responsabilité de la supervision de cette politique incombe au Conseil d'administration. Aperam réexaminera périodiquement la présente politique et sa mise en œuvre en ce qui concerne son adéquation et son efficacité.