Politica dei diritti umani

Approvato dal Comitato di Divulgazione di Aperam il 2025

Nota: questa politica è pubblicata in inglese. In caso di divergenza tra la versione inglese e le altre versioni tradotte, prevarrà la versione inglese.

Ambito di applicazione: Rilevante per tutta Aperam, la sua Catena del Valore e gli Stakeholder

Aperam si impegna a condurre le proprie attività in modo da rispettare e promuovere i diritti umani, come indicato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e nei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP).

La Politica sui Diritti Umani di Aperam integra e riunisce gli aspetti relativi ai diritti umani di altre politiche e linee guida della Società Aperam, come il Codice di Condotta Aziendale, la Salute e Sicurezza, l'Ambiente e il Codice per gli Acquisti Sostenibili.

Indice

1. Dichiarazione di politica e impegni nei confronti degli stakeholder **2**
2. Aree di intervento specifiche di Aperam **2**
3. Implementazione e due diligence **4**
4. Meccanismo di reclamo e responsabilità **5**

1. Dichiarazione di politica e impegni nei confronti degli stakeholder

Dichiarazione di politica

-Aperam si impegna a rispettare i diritti umani e a garantire che le sue attività non contribuiscano a violare i diritti umani.

-Coinvolgere gli stakeholder (compresi i lavoratori della catena del valore) per identificare e affrontare gli impatti sui diritti umani associati alle nostre attività.

-Migliorare continuamente le nostre pratiche di promozione dei diritti umani. Ci impegniamo a migliorare e perfezionare costantemente le nostre pratiche sulla base dell'esperienza, garantendo l'allineamento con i principi e i contesti locali in evoluzione in cui operiamo.

-Ove necessario, fornire o contribuire a porre rimedio a qualsiasi potenziale impatto negativo sui diritti umani nelle nostre attività commerciali grazie a meccanismi di reclamo e processi di rimedio efficaci e accessibili, tutti guidati da principi di equità, tempestività e trasparenza.

Per ulteriori linee guida su questi argomenti ➢

Impegni nei confronti degli stakeholder

Dipendenti : ci impegniamo a rispettare i diritti umani dei nostri dipendenti.

Partner commerciali esterni: cerchiamo di rispettare e promuovere i diritti umani nei rapporti con clienti, subappaltatori, fornitori, committenti, partner di joint venture e altre terze parti.

Comunità locali : cerchiamo di sviluppare una comprensione delle culture, dei costumi e dei valori che prevalgono nelle nostre comunità locali, sviluppando un dialogo inclusivo e aperto con le persone interessate dalle nostre operazioni.

Politiche e procedure aziendali di Aperam

►Codice di condotta aziendale

► Stakeholder Engagement policy

► Code for Sustainable Sourcing and Purchasing specifies our expectations with respect to our suppliers, contractors, and affiliates,

2. Aree di intervento specifiche di Aperam

Salute e sicurezza : ci assicuriamo che la cultura della sicurezza sia l'obiettivo principale di chiunque lavori con o per Aperam. Aperam si impegna a lavorare per raggiungere l'obiettivo di zero incidenti, zero infortuni e un generale benessere fisico e mentale sul posto di lavoro. Ciò è sancito dalle politiche e dalle procedure di Aperam in materia di salute e sicurezza, che si applicano a tutti in ogni momento.

► Politica per la salute e la sicurezza di Aperam

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio: Aperam si oppone all'uso del lavoro forzato, vincolato o obbligatorio, al traffico di esseri umani e a qualsiasi forma di schiavitù moderna. Lavoriamo con i nostri subappaltatori e fornitori per evitare di beneficiare indirettamente di tali pratiche illegali o di promuoverle.

Abolire il lavoro minorile: Vietiamo fermamente l'uso del lavoro minorile in tutte le nostre attività commerciali. Abbiamo stabilito una procedura interna basata sulla procedura dei Checkpoint delle Nazioni Unite per identificare, eliminare e prevenire il lavoro minorile. Sapendo che i limiti di età che definiscono il lavoro minorile possono variare nelle diverse giurisdizioni, ci impegniamo a non accettare persone di età inferiore ai 16 anni per lavorare in Aperam.

Tuttavia, riconosciamo il valore delle esperienze di lavoro educativo per i giovani. Pertanto, ammettiamo eccezioni per i tirocini il cui scopo principale è quello di fornire opportunità di formazione ed esperienza pratica. A tal fine, Aperam garantisce condizioni di lavoro sicure, evitando turni notturni e lavori pericolosi e non interferendo con le attività didattiche scolastiche.

Eliminare le discriminazioni illegali sul posto di lavoro: Aperam si impegna a garantire affinché ogni dipendente e potenziale dipendente sia trattato con equità e dignità. Non sarà tollerata alcuna pratica discriminatoria basata su ciò che la persona è o sulle sue caratteristiche personali.

► Aperam's Gender Diversity Policy

Eliminare le molestie e la violenza: promuoviamo i valori del rispetto e della libertà di parola e faremo in modo che nessuna molestia o violenza possa essere adottata all'interno dei nostri locali né da taluni dei nostri dipendenti o delle persone che lavorano per conto di Aperam. Vietiamo comportamenti e aggressioni verbali che possano essere considerati svilenti, anche se le persone interessate non si lamentano. Non accetteremo pratiche disciplinari che minino la dignità dei lavoratori e ci impegniamo ad affrontare efficacemente qualsiasi episodio rilevato.

► Politica Aperam in materia di inclusione e diversità

Promuovere la libertà di associazione: in Aperam sosteniamo la libertà di riunione e associazione pacifica e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva. Riconosciamo il diritto di sciopero. Non tollereremo alcuna discriminazione o intimidazione nei confronti dei membri dei sindacati o dei rappresentanti dei dipendenti. Nelle giurisdizioni in cui la libertà di associazione e di contrattazione collettiva non è garantita o protetta dalle leggi locali, contribuiremo a definire modalità operative che facilitino la consultazione dei dipendenti.

►Aperam Communication Policy

Promuovere la libertà di pensiero, di opinione e di espressione: in Aperam, ogni individuo ha il diritto di pensare liberamente, di elaborare e mantenere le proprie opinioni e di esprimerle senza timore di censura, discriminazione o persecuzione. Tuttavia, durante l'orario di lavoro e nei locali, impianti e attrezzature aziendali, tale diritto deve essere esercitato nel rispetto dei diritti e della dignità altrui e non può essere utilizzato per incitare alla violenza, diffondere l'odio o promuovere l'intolleranza. In ogni momento, in linea con il dovere di lealtà e discrezione dei dipendenti, ulteriormente dettagliato nella nostra politica e nelle nostre linee guida sulle comunicazioni, la libertà di espressione deve essere esercitata evitando qualsiasi confusione tra opinioni personali e dichiarazioni aziendali, al fine di proteggere la nostra reputazione aziendale.

► Aperam's Social Media Communications and AI Procedures

Offrire compensi e retribuzioni competitive: Aperam mira a pagare salari competitivi sulla base delle valutazioni del mercato locale e cerca almeno di

► Aperam Compensation & Benefits Policy

fornire un salario di sussistenza che rappresenti un compenso adeguato per ogni dipendente. In particolare, promuoviamo il principio di "uguale retribuzione per uguale lavoro svolto" e includiamo opzioni di congedo parentale per sostenere il diritto di fondare una famiglia.

Rispetto delle condizioni di impiego: Aperam rispetta le leggi relative alle condizioni di impiego, tra cui la libertà di movimento e il diritto al riposo e allo svago, con ferie periodiche retribuite, orari di lavoro di base e straordinari, e senza alcuna interferenza arbitraria con la sua privacy, la sua famiglia, la sua casa o la sua corrispondenza, o attacchi al suo onore e alla sua reputazione. Attendiamo tutti gli accordi negoziati con i nostri rappresentanti dei lavoratori, con l'obiettivo di promuovere condizioni di lavoro sane e di permettere ai nostri dipendenti di crescere come individui, cittadini e professionisti.

Impegno con le comunità locali: Aperam non può progredire a scapito delle comunità locali che ci forniscono la forza lavoro e le infrastrutture di cui abbiamo bisogno. Di conseguenza, puntiamo a mantenere un impegno costruttivo e a trovare soluzioni reciprocamente vantaggiose con loro. Ci assicuriamo di disporre di meccanismi di reclamo adeguati per reagire prontamente in caso di problemi.

► Aperam Environmental Corporate Policy

Uso sostenibile della terra e dell'acqua: In linea con la risoluzione del 2010 delle Nazioni Unite[1], Aperam si impegna a proteggere l'ambiente e ad assicurare, sulla base della propria strategia ambientale e in conformità con le licenze di esercizio, l'applicazione di pratiche corrette per un uso sostenibile del suolo e dell'acqua, in considerazione delle esigenze delle generazioni attuali e future.

3. Implementazione e due diligence

Al fine di garantire la perfetta applicabilità dei suddetti principi e di prevenire incidenti e non conformità, Aperam applicherà il seguente approccio:

Valutazione e gestione del rischio

► Procedure Diversity and Human rights/ prevention of discrimination

➔ Condurre regolarmente valutazioni dei rischi per i diritti umani per identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani.
➔ Implementare sistemi di monitoraggio efficaci per affrontare allarmi, incidenti e rischi identificati.
➔ Organizzare il benchmarking, il controllo legale e l'identificazione delle migliori pratiche per fornire supporto locale e coerenza generale.

Formazione e sensibilizzazione

➔ Fornire formazione e risorse diverse ai dipendenti, a seconda delle loro funzioni e responsabilità, per garantire la comprensione e l'attuazione dei principi dei diritti umani.
➔ Promuovere la consapevolezza delle questioni relative ai diritti umani all'interno della catena di fornitura.

[1] Il 28 luglio 2010, con la risoluzione 64/292, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha riconosciuto esplicitamente il diritto umano all'acqua e ai servizi igienici.

➔ Comunicazioni a livello aziendale.

Monitoraggio e reporting

➔ Monitorare regolarmente la conformità a questa politica attraverso audit e valutazioni.
➔ Riferire pubblicamente sui risultati e sui progressi in materia di diritti umani.

4. Meccanismo di reclamo e responsabilità

Aperam mette a disposizione di dipendenti, appaltatori e altri stakeholder meccanismi di reclamo accessibili e riservati per segnalare preoccupazioni relative a violazioni dei diritti umani. Nel caso in cui un dipendente venga a conoscenza di punti critici per i diritti umani all'interno delle nostre attività o della nostra catena di fornitura, informerà il dirigente responsabile dell'attività in questione il prima possibile, e condividerà queste informazioni con il team Diversity/Inclusion, i dipartimenti Risorse Umane, Legale, o Acquisti, e i team Compliance & Sustainability.

►Prevenzione della cattiva condotta e Politica Whistleblowing (segnalazione delle irregolarità)

Inoltre, chiunque, anche chi non lavora in Aperam, abbia dubbi in merito può fare la segnalazione compliance.officer@aperam.com o via www.aperam.com/alert .

Il Leadership Team di Aperam ha la responsabilità generale dell'attuazione di questa Politica e viene predisposto un reporting trimestrale in materia, nell'ambito di uno dei suoi comitati ESG. La responsabilità della supervisione di questa politica spetta al Consiglio di Amministrazione.

Aperam riesaminerà periodicamente la presente Politica e la sua attuazione in relazione alla sua adeguatezza ed efficacia.