

Mensenrechtenbeleid

Goedgekeurd door de directie van Aperam op 2025/01/06

Opmerking: Dit beleid wordt in het Engels uitgebracht. In het geval van verschillen tussen de Engelse versie en andere vertaalde versies, prevaleert de Engelse versie.

Toepassingsgebied: *Relevant voor heel Aperam, de waardeketen en belanghebbenden*

Aperam zet zich in om zaken te doen op een manier die de mensenrechten respecteert en bevordert, zoals gedefinieerd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over fundamentele principes en rechten op het werk en de Richtlijnen van de Verenigde Naties over bedrijfsleven en mensenrechten (UNGP's).

Het mensenrechtenbeleid van Aperam is een aanvulling op en bundelt de mensenrechtenaspecten van ander beleid en andere richtlijnen van Aperam, zoals de Bedrijfsgedragscode, het beleid voor gezondheid en veiligheid, het milieubeleid en het verantwoord inkoopbeleid.

Index

1. Algemene beleidsverklaring en engagementen naar belanghebbenden	2
2. Specifieke actiegebieden van Aperam	2
3. Implementatie en due diligence	4
4. Klachtenregeling & aansprakelijkheid	5

1. Algemene beleidsverklaring en engagementen naar belanghebbenden

Algemene beleidsverklaring

-Aperam zet zich in voor het respecteren van de rechten van de mens en zorgt ervoor dat haar activiteiten niet bijdragen aan schendingen van mensenrechten.

-In gesprek gaan met belanghebbenden (waaronder werknemers in de waardeketen) om de gevolgen van onze activiteiten voor mensenrechten te identificeren en aan te pakken.

-Voortdurend verbeteren van onze mensenrechtenpraktijken. We zijn toegewijd aan het consequent verbeteren en verfijnen van onze praktijken op basis van ervaring, waarbij we zorgen voor afstemming op de principes en de veranderende lokale context waarin we actief zijn.

- Waar nodig, zorgen voor of bijdragen aan het herstel van negatieve gevolgen voor mensenrechten door onze bedrijfsactiviteiten dankzij effectieve en toegankelijke klachtenmechanismen en gezamenlijk opgestelde herstelprocessen, allemaal gedreven door principes van eerlijkheid, stiptheid en transparantie.

Voor meer informatie over dit onderwerp ➤

Betrokkenheid bij belanghebbenden

Medewerkers: we zetten ons in om de mensenrechten van onze medewerkers te respecteren.

Externe zakenpartners : We streven ernaar de mensenrechten te respecteren en te bevorderen in onze contacten met klanten, onderaannemers, leveranciers, joint venturepartners en andere derde partijen.

Lokale gemeenschappen: we proberen de culturen, gewoonten en waarden die heersen in onze lokale gemeenschappen te begrijpen door een open en inclusieve dialoog aan te gaan met degenen die betrokken zijn bij onze activiteiten.

2. Specifieke actiegebieden van Aperam

Gezondheid en veiligheid: Wij zorgen ervoor dat gezondheid en veiligheid de primaire doelstellingen zijn van iedereen die met of voor Aperam werkt. Aperam streeft naar nul ongevallen, nul verwondingen en een algeheel lichamelijk en geestelijk welzijn op de werkplek. Dit wordt bevestigd door het beleid en de procedures van Aperam op het gebied van gezondheid en veiligheid, die overal en voor iedereen gelden.

Dwangarbeid uitbannen: Aperam verzet zich tegen het gebruik van dwangarbeid, schuldarbeid of verplichte arbeid, mensenhandel en alle vormen van moderne slavernij. We werken samen met onze onderaannemers en

Beleid en procedures van Aperam



► [Bedrijfsgedragscode](#)

► [Beleid betrokkenheid belanghebbenden](#)

► [Handvest voor verantwoord inkopen](#)

► [Aperam's beleid voor gezondheid en veiligheid](#)

leveranciers om te voorkomen dat we indirect profiteren van dergelijke illegale praktijken of deze bevorderen.

Afschaffing van kinderarbeid: We verbieden ten strengste het gebruik van kinderarbeid in al onze bedrijfsactiviteiten. We hebben een interne procedure opgesteld gebaseerd op de UN Checkpoints procedure om kinderarbeid te identificeren, elimineren en voorkomen. Ervan bewust dat de leeftijdsgrenzen die kinderarbeid definiëren kunnen variëren in verschillende rechtsgebieden, verplichten we ons om geen mensen onder de 16 jaar te laten werken bij Aperam.

We erkennen echter de waarde van educatieve werkervaringen voor jongeren. Daarom staan we uitzonderingen toe voor stages waarbij het primaire doel is om educatieve mogelijkheden en praktische ervaring te bieden. Deze stages zijn ontworpen om veilige, zinvolle en voor de ontwikkeling geschikte werkomstandigheden te bieden. Aperam garandeert veilige omstandigheden, vermijdt nachtdiensten en gevaarlijk werk, en interfereert niet met onderwijsactiviteiten op school.

Uitbanning van onwettige discriminatie op de werkplek: Aperam zet zich in om ervoor te zorgen dat elke werknemer en potentiële werknemer eerlijk en waardig wordt behandeld. Elke discriminerende praktijk op wat de persoon is, persoonlijke kenmerken worden niet getolereerd.

Uitbannen van intimidatie en geweld: Wij bevorderen de waarden van respect en vrijheid van meningsuiting en zullen ervoor zorgen dat er geen intimidatie of geweld kan plaatsvinden op ons terrein of door een van onze medewerkers of personen die namens Aperam werken. Wij tolereren geen gedrag of verbale aanvallen die als vernederend kunnen worden opgevat, zelfs als er geen klacht is ingediend. We accepteren geen disciplinaire praktijken die de waardigheid van werknemers ondermijnen en we zetten ons in om effectief om te gaan met geconstateerde incidenten.

Bevordering van de vrijheid van vereniging: Bij Aperam verdedigen we de vrijheid van vreedzame vergadering en vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen. We respecteren het stakingsrecht, maar het is essentieel dat de uitoefening van dit recht de veiligheid en operationele integriteit van het bedrijf niet onnodig in gevaar brengt.

We tolereren geen discriminatie of intimidatie van leden van vakbonden of werknemersvertegenwoordigers. In rechtsgebieden waar de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen niet gewaarborgd of beschermd is door de lokale wetgeving, helpen we bij het definiëren van werkwijzen die de raadpleging van werknemers vergemakkelijken.

Het bevorderen van de vrijheid van gedachte, mening en meningsuiting: Ieder individu heeft het recht om vrij te denken, om zijn of haar eigen mening te vormen en te hebben, en om deze mening te uiten zonder angst voor censuur, discriminatie of vervolging. Tijdens werkuren en op bedrijfsterreinen, -systemen en -apparatuur moet dit recht echter worden uitgeoefend met respect voor de rechten en waardigheid van anderen en mag het niet worden gebruikt om aan te

► [Beleid voor genderdiversiteit](#)

► [Beleid voor inclusie en diversiteit](#)

► [Communicatiebeleid](#)

► [Procedure Social Media Communicatie & Kunstmatige Intelligentie](#)

zetten tot geweld, haat te zaaien of onverdraagzaamheid te bevorderen. In overeenstemming met de loyaliteits- en discretieplicht van werknemers, zoals in meer detail beschreven in ons communicatiebeleid en onze communicatierichtlijnen, moet de vrijheid van meningsuiting te allen tijde zodanig worden uitgeoefend dat er geen verwarring kan ontstaan tussen persoonlijke meningen, en uitspraken van het bedrijf, om de reputatie van het bedrijf te beschermen.

Concurrerende lonen bieden: Aperam streeft ernaar concurrerende lonen te betalen op basis van lokale marktbeoordelingen, en streeft op zijn minst naar een leefbaar loon dat een passende compensatie is voor elke werknemer. In het bijzonder bevorderen we het principe van "gelijk loon voor gelijk werk dat wordt verricht" en die ouderschapsverlofopties omvatten om het recht op het stichten van een gezin te handhaven.

Respecteren van arbeidsvoorwaarden: Aperam respecteert alle wetten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, waaronder vrijheid van verplaatsing en het recht op rust en vrije tijd, met periodiek betaald verlof, basis- en overwerkuren, en zonder willekeurige inmenging in privacy, gezin, huis of correspondentie, of aantasting van eer en reputatie. We zullen [ons houden aan alle overeenkomsten waarover is onderhandeld met onze werknemersvertegenwoordigers, met als doel] arbeidsomstandigheden te bevorderen die een comfortabele balans tussen werk en privéleven bieden en die onze werknemers in staat stellen zich te ontplooiën als individuen, burgers en professionals.

Samenwerken met lokale gemeenschappen: Aperam kan niet floreren ten koste van onze lokale gemeenschappen die ons voorzien van de arbeidskrachten en infrastructuur die we nodig hebben. Daarom streven we naar een constructieve samenwerking en het vinden van voordelige oplossingen voor beide partijen. We zorgen voor adequate klachtenmechanismen zodat we snel kunnen reageren als er zich een probleem voordoet.

Duurzaam gebruik van land en water: In lijn met de resolutie van de Verenigde Naties uit 2010¹, zet Aperam zich in voor de bescherming van het milieu en zorgen we ervoor, op basis van onze milieustrategie en in overeenstemming met onze exploitatievergunningen, dat we deugdelijke praktijken toepassen voor het duurzame gebruik van land en water voor de behoeften van de huidige en toekomstige generaties.

3. Implementatie en due diligence

Om de toepasbaarheid van bovenstaande principes te waarborgen en incidenten en non-conformiteiten te voorkomen, zal Aperam de volgende aanpak hanteren:

Risicobeoordeling en -beheer

► [Aperam Vergoedingen en Voordelen Charter](#)

► [Aperams milieubeleid](#)

¹Op 28 juli 2010 erkende de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in Resolutie 64/292 expliciet het mensenrecht op water en sanitaire voorzieningen.

- Regelmatig risicobeoordelingen uitvoeren op het gebied van mensenrechten om negatieve gevolgen voor de mensenrechten te identificeren, voorkomen en beperken.
- Effectieve monitoringssystemen implementeren om waarschuwingen, incidenten en geïdentificeerde risico's aan te pakken.
- Het organiseren van benchmarking, legal watch en identificatie van best practices om lokale ondersteuning en algehele consistentie te bieden.

Training en bewustmaking

- Zorgen voor een reeks trainingen en hulpmiddelen voor werknemers, passend bij hun taken en verantwoordelijkheden, om ervoor te zorgen dat ze de mensenrechtenprincipes begrijpen en implementeren.
- Bevorderen van het bewustzijn van mensenrechtenkwesties binnen de toeleveringsketen.
- Bedrijfsbrede communicatie.

Bewaking en rapportage

- Regelmatig controleren of dit beleid wordt nageleefd door middel van audits en evaluaties.
- Openbaar rapporteren over prestaties en vooruitgang op het gebied van mensenrechten.

4. Klachtenregeling & aansprakelijkheid

Aperam biedt toegankelijke en vertrouwelijke klachtenmechanismen voor werknemers, aannemers en andere belanghebbenden om zorgen over mensenrechtenschendingen te melden. In het geval dat een medewerker zich bewust wordt van mensenrechten hotspots binnen onze activiteiten of toeleveringsketen, zal hij of zij de senior executive die verantwoordelijk is voor de betreffende business zo snel mogelijk informeren, en deze informatie delen met het Diversity/Inclusion team, Human Resources, Legal, of Purchasing afdelingen, en de Compliance & Sustainability teams.

Bovendien kan iedereen, ook niet-Aperam medewerkers, die hierover twijfels heeft, dit melden aan compliance.officer@aperam.com of via www.aperam.com/alert.

Het managementteam van Aperam heeft de algehele verantwoordelijkheid voor de implementatie van dit beleid en elk kwartaal wordt hierover gerapporteerd via een van de ESG-commissies. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het toezicht op dit beleid.

Aperam zal dit beleid en de uitvoering ervan periodiek evalueren op adequaatheid en effectiviteit.

► [Diversiteit en mensenrechten/preventie van discriminatieprocedure](#)

► [Preventie van wangedrag en klokkenluidersbeleid](#)