

Polityka w zakresie praw człowieka

Zatwierdzony przez Aperam Disclosure Committee w 2025 r.

Uwaga: Polityka ta została napisana w języku angielskim. W przypadku rozbieżności pomiędzy niniejszą wersją a innymi wersjami przetłumaczonymi lub lokalnymi, wersja angielska stanowi wersję obowiązującą.

Zakres: Istotne dla wszystkich w Aperam, łańcucha wartości i interesariuszy

Aperam zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w sposób, który szanuje i promuje prawa człowieka określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGPs).

Polityka praw człowieka Aperam uzupełnia i łączy aspekty praw człowieka z innymi politykami i wytycznymi firmy Aperam, takimi jak Kodeks postępowania w biznesie, BHP, Środowisko i Kodeks zrównoważonych zakupów.

Spis

1. Deklaracja polityki i zobowiązania wobec interesariuszy	2
2. Konkretny obszar zainteresowania Aperam	2
3. Wdrożenie i Due Diligence	4
4. Mechanizm rozpatrywania skarg i odpowiedzialność	5

1. Deklaracja polityki i zobowiązania wobec interesariuszy

Deklaracja polityki

-Aperam zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka i zapewnia, że nasze działania nie przyczyniają się do ich łamania.

-Współpraca z interesariuszami (w tym pracownikami łańcucha wartości) w celu identyfikacji wpływu naszej działalności na prawa człowieka.

-Ciągłe doskonalenie naszych praktyk w zakresie promowania praw człowieka. Dążymy do konsekwentnego ulepszania i udoskonalania naszych praktyk w oparciu o doświadczenie, zapewniając zgodność z zasadami i zmieniającymi się lokalnymi kontekstami, w których działamy.

-W razie potrzeby zapewniamy lub przyczyniamy się do naprawy wszelkich potencjalnych negatywnych skutków dla praw człowieka w naszej działalności biznesowej dzięki skutecznym i dostępnym mechanizmom składania skarg i procesom naprawczym, a wszystko to w oparciu o zasady uczciwości, terminowości i przejrzystości.

Więcej wskazówek na te tematy ➤

Zobowiązania wobec interesariuszy

Pracownicy : Zobowiązujemy się do poszanowania praw człowieka naszych pracowników.

Zewnętrzni partnerzy biznesowi : Staramy się szanować i promować prawa człowieka w kontaktach z klientami, podwykonawcami, dostawcami, klientami, partnerami i innymi stronami trzecimi.

Społeczności lokalne : Staramy się zrozumieć kulturę, zwyczaje i wartości panujące w naszych lokalnych społecznościach poprzez prowadzenie otwartego dialogu z ludźmi, których dotyczą nasze działania.

2. Konkretnie obszary zainteresowania Aperam

Zdrowie i bezpieczeństwo : Dbamy o to, aby kultura bezpieczeństwa była głównym celem każdego, kto pracuje z lub dla Aperam. Aperam dąży do osiągnięcia celu, jakim jest zero wypadków, zero urazów oraz ogólne dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne w miejscu pracy. Potwierdzają to Zasady i Procedury Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Aperam, które obowiązują wszystkich w każdym momencie.

Eliminacja pracy przymusowej lub obowiązkowej: Aperam sprzeciwia się wykorzystywaniu pracy przymusowej, niewolniczej lub obowiązkowej, handlowi ludźmi, a także wszelkim formom współczesnego niewolnictwa. Współpracujemy

Zasady i procedury korporacyjne Aperam



► [Kodeks etyki biznesu](#)

► [Stakeholder Engagement policy](#)

► [Code for Sustainable Sourcing and Purchasing specifies our expectations with respect to our suppliers, contractors, and affiliates.](#)

► [Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy Aperam](#)

z naszymi podwykonawcami i dostawcami, aby uniknąć pośredniego czerpania korzyści z takich nielegalnych praktyk lub ich promowania.

Zniesienie pracy dzieci: Zdecydowanie zabraniamy wykorzystywania pracy dzieci w jakiegokolwiek naszej działalności biznesowej. Ustanowiliśmy wewnętrzną procedurę opartą na procedurze punktów kontrolnych ONZ w celu identyfikacji, eliminacji i zapobiegania pracy dzieci. Wiedząc, że granice wiekowe definiujące pracę dzieci mogą się różnić w zależności od jurysdykcji, zobowiązujemy się nie przyjmować osób poniżej 16 roku życia do pracy w Aperam..

Uznajemy jednak wartość edukacyjnych doświadczeń zawodowych dla młodzieży. W związku z tym dopuszczamy wyjątki dla staży, których głównym celem jest zapewnienie możliwości edukacyjnych i praktycznego doświadczenia. Staże te mają na celu zapewnienie bezpiecznych, znaczących i odpowiednich dla rozwoju warunków pracy. W tym celu Aperam gwarantuje bezpieczne warunki, unikając nocnych zmian i niebezpiecznej pracy oraz nie kolidując z zajęciami edukacyjnymi w szkole.

Eliminacja bezprawnej dyskryminacji w miejscu pracy: Aperam zobowiązuje się do zapewnienia, że każdy pracownik i potencjalny pracownik jest traktowany sprawiedliwie i godnie. Wszelkie praktyki dyskryminacyjne ze względu na cechy osobiste danej osoby nie będą tolerowane.

Eliminacja molestowania i przemocy: Promujemy wartości szacunku i wolności słowa oraz zapewniamy, że żadne molestowanie ani przemoc nie mogą być popełniane na terenie naszej firmy ani przez żadnego z naszych pracowników lub osób pracujących w imieniu Aperam. Zakazujemy zachowań i ataków słownych, które mogą być postrzegane jako poniżające, nawet jeśli osoby, których to dotyczy, nie składają skargi. Nie będziemy akceptować praktyk dyscyplinarnych podważających godność pracowników i zobowiązujemy się do skutecznego reagowania na wszelkie wykryte incydenty.

Promowanie wolności zrzeszania się: W Aperam stoimy na straży wolności pokojowych zgromadzeń i zrzeszania się oraz skutecznego uznawania prawa do rokowań zbiorowych. Uznajemy również prawo do strajku. Nie będziemy tolerować żadnej dyskryminacji ani zastraszania członków związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. W jurysdykcjach, w których wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych nie jest zapewniona ani chroniona przez lokalne przepisy, pomożemy zdefiniować tryby działania ułatwiające konsultacje z pracownikami.

Promowanie wolności myśli, opinii i wypowiedzi: W Aperam każda osoba ma nieodłączne prawo do swobodnego myślenia, formułowania i utrzymywania własnych opinii oraz wyrażania tych poglądów bez obawy przed cenzurą, dyskryminacją lub prześladowaniem. Jednakże w godzinach pracy i na terenie firmy, w systemach i urządzeniach, prawo to musi być wykonywane z należyтым poszanowaniem praw i godności innych osób i nie może być wykorzystywane do podlegania do przemocy, szerzenia nienawiści lub promowania nietolerancji. Zawsze, zgodnie z obowiązkiem lojalności i dyskrecji pracowników, szczegółowo opisanym w naszej polityce i wytycznych dotyczących komunikacji, należy

► [Aperam's Gender Diversity Policy](#)

► [Polityka Integracji i Różnorodności w firmie Aperam](#)

► [Aperam Communication Policy](#)

► [Aperam's Social Media Communications and AI Procedures](#)

korzystać z wolności wypowiedzi, unikając mylenia osobistych opinii z oświadczeniami firmy w celu ochrony reputacji naszej firmy.

Zapewnianie konkurencyjnego wynagrodzenia: Aperam dąży do wypłacania konkurencyjnych wynagrodzeń w oparciu o oceny lokalnego rynku, a co najmniej stara się zapewnić płacę wystarczającą na utrzymanie, która stanowi współmierną rekompensatę dla każdego pracownika. W szczególności promujemy zasadę "równej płacy za taką samą pracę, która jest wykonywana" i która obejmuje opcje urlopu rodzicielskiego w celu utrzymania prawa do założenia rodziny.

Przestrzeganie warunków zatrudnienia: Aperam przestrzega przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, w tym swobody przemieszczania się i prawa do odpoczynku i rekreacji, okresowego płatnego urlopu, podstawowych i nadliczbowych godzin pracy oraz bez arbitralnej ingerencji w jego prywatność, rodzinę, dom lub korespondencję, a także bez ataków na jego honor i reputację. <Przestrzegamy wszystkich umów wynegocjowanych z naszymi przedstawicielami pracowników, mając na celu promowanie zdrowych warunków pracy i umożliwienie naszym pracownikom rozwoju jako jednostek, obywateli i profesjonalistów.

Współpraca z lokalnymi społecznościami: Aperam nie może rozwijać się ze szkodą dla naszych lokalnych społeczności, które zapewniają nam siłę roboczą i infrastrukturę, której potrzebujemy. W związku z tym dążymy do utrzymania konstruktywnego zaangażowania i znalezienia wzajemnie korzystnych rozwiązań. Zapewniamy, że dysponujemy odpowiednimi mechanizmami rozpatrywania skarg, aby móc szybko reagować w przypadku wystąpienia problemów.

Zrównoważone wykorzystanie gruntów i wody: Zgodnie z rezolucją Organizacji Narodów Zjednoczonych z 2010 r.¹, Aperam zobowiązuje się do ochrony środowiska i zapewnienia, w oparciu o swoją strategię środowiskową i zgodnie z wymogami prowadzenia działalności, że stosujemy rozsądne praktyki w zakresie zrównoważonego użytkowania gruntów i wody, mając na uwadze potrzeby obecnych i przyszłych pokoleń.

3. Wdrożenie i Due Diligence

Mając na celu zapewnienie efektywnego stosowania powyższych zasad oraz zapobieganie incydentom i niezgodnościom, Aperam zastosuje następujące podejście:

Ocena i zarządzanie ryzykiem

- Regularne przeprowadzanie oceny ryzyka w zakresie praw człowieka w celu identyfikacji, zapobiegania i łagodzenia negatywnego wpływu na prawa człowieka.
- Wdrażanie skutecznych systemów monitorowania w celu reagowania na alerty, incydenty i zidentyfikowane zagrożenia.

► [Aperam Compensation & Benefits Policy](#)

► [Aperam Environmental Corporate Policy](#)

► [Procedure Diversity and Human rights/ prevention of discrimination](#)

¹W dniu 28 lipca 2010 r., poprzez rezolucję 64/292, Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych wyraźnie uznało prawo człowieka do wody i urządzeń sanitarnych.

→ Organizowanie analiz porównawczych, obserwacji prawnych i identyfikacji najlepszych praktyk w celu zapewnienia lokalnego wsparcia i ogólnej spójności.

Szkolenie i świadomość

- Zapewnienie pracownikom różnych szkoleń i zasobów, w zależności od ich funkcji i obowiązków, w celu zapewnienia zrozumienia i wdrożenia zasad dotyczących praw człowieka.
- Promowanie świadomości w zakresie praw człowieka w łańcuchu dostaw.
- Komunikacja w całej firmie.

Monitorowanie i raportowanie

- Regularnie monitorowanie zgodności z niniejszą polityką poprzez audyty i oceny.
- Publiczne raportowanie wyników i postępów w zakresie praw człowieka.

4. Mechanizm rozpatrywania skarg i odpowiedzialność

Aperam zapewnia dostępne i poufne mechanizmy składania skarg dla pracowników, wykonawców i innych interesariuszy w celu zgłaszania obaw dotyczących naruszeń praw człowieka. W przypadku, gdy jakkolwiek pracownik dowie się o punktach zapalnych w zakresie praw człowieka w ramach naszej działalności lub łańcucha dostaw, jak najszybciej poinformuje o tym kierownictwo wyższego szczebla odpowiedzialne za daną działalność, i podzieli się tymi informacjami z zespołem ds. różnorodności/integracji, działem kadr, działem prawnym lub działem zakupów oraz zespołami ds. zgodności i zrównoważonego rozwoju.

Ponadto, każdy, w tym osoby spoza Aperam, mające wątpliwości co do tego samego, może zgłosić je do compliance.officer@aperam.com lub za pośrednictwem www.aperam.com/alert.

Zespół kierowniczy Aperam ponosi ogólną odpowiedzialność za wdrożenie niniejszej Polityki, a kwartalne raporty w tej sprawie są organizowane w ramach jednego z komitetów ESG. Odpowiedzialność za nadzór nad niniejszą polityką spoczywa na Zarządzie.

Aperam będzie okresowo dokonywać przeglądu niniejszej Polityki i jej wdrożenia pod kątem jej przydatności i skuteczności.

[Polityka zapobiegania niewłaściwemu postępowaniu i zgłaszania nieprawidłowości](#)