

# Política de direitos humanos

Aprovado pelo Comité de Divulgação da Aperam em 2025

*Nota: Esta política é publicada em inglês. Em caso de divergência entre a versão inglesa e outras versões traduzidas, prevalecerá a versão inglesa.*

## **Âmbito de aplicação: Relevante para todos Aperam, sua Cadeia de Valor e Partes Interessadas**

A Aperam está empenhada em conduzir seus negócios para respeitar e promover os direitos humanos, conforme descrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

A Política de Direitos Humanos da Aperam complementa e reúne os aspectos relacionados aos direitos humanos de outras políticas e diretrizes da Empresa Aperam, como o Código de Conduta Empresarial, o Código de Saúde e Segurança, o Código de Meio Ambiente e o Código de Compras Sustentáveis.

## Índice

<b>1. Declaração de política e compromissos com as partes interessadas</b>	<b>2</b>
<b>2. Áreas específicas de atuação da Aperam</b>	<b>2</b>
<b>3. Implementação e due diligence</b>	<b>4</b>
<b>4. Mecanismo de reclamação e responsabilização</b>	<b>5</b>

## 1. Declaração de política e compromissos com as partes interessadas

### Declaração de política

A Aperam compromete-se a respeitar os direitos humanos e a garantir que as suas operações não contribuem para violações dos direitos humanos.

Envolver-se com as partes interessadas (incluindo os trabalhadores da cadeia de valor) para identificar e abordar os impactos dos direitos humanos associados às nossas actividades.

-Melhorar continuamente as nossas práticas de promoção dos direitos humanos. Estamos empenhados em melhorar e aperfeiçoar de forma consistente as nossas práticas com base na experiência, assegurando o alinhamento com os princípios e os contextos locais em evolução nos quais operamos.

- Sempre que necessário, proporcionar ou contribuir para a reparação de eventuais impactos negativos sobre os direitos humanos nas nossas actividades comerciais, graças a mecanismos de reclamação e processos de reparação eficazes e acessíveis, todos eles orientados por princípios de equidade, oportunidade e transparência.

*Para mais orientações sobre estes temas* ➤

### Compromissos com as partes interessadas

**Empregados :** Comprometemo-nos a respeitar os direitos humanos dos nossos funcionários.

**Parceiros comerciais externos :** Procuramos respeitar e promover os direitos humanos nas nossas relações com clientes, subcontratantes, fornecedores, clientes, parceiros de joint-venture e outros terceiros.

**Comunidades locais :** Tentamos desenvolver uma compreensão das culturas, costumes e valores que prevalecem nas nossas comunidades locais, desenvolvendo um diálogo inclusivo e aberto com as pessoas afectadas pelas nossas operações.

## 2. Áreas específicas de atuação da Aperam

**Saúde e Segurança :** Nós nos certificamos de que a cultura de Segurança é o foco principal de qualquer pessoa que trabalhe com ou para a Aperam. A Aperam está comprometida em trabalhar em direção a uma meta de zero acidentes, zero lesões e bem-estar físico e mental geral no local de trabalho. Isso é endossado pelas Políticas e Procedimentos de Saúde e Segurança da Aperam, que se aplicam a todos em todos os momentos.

**Eliminação do Trabalho Forçado ou Compulsório:** A Aperam se opõe ao uso de trabalho forçado, escravo ou compulsório, ao tráfico de pessoas, bem como a qualquer forma de escravidão moderna. Trabalhamos com nossos

### Políticas e Procedimentos Corporativos da Aperam



► [Código de conduta de Negócios](#)

► [Engajamento - método Aperam \("The Aperam Way"\)](#)

► [Política de Compra Responsável](#)

► [Política de Saúde e Segurança da Aperam](#)

subcontratados e fornecedores para evitar beneficiar-se indiretamente ou promover tais práticas ilegais.

**Abolição do Trabalho Infantil:** Proibimos firmemente a utilização de trabalho infantil em qualquer uma das nossas actividades comerciais. Estabelecemos um procedimento interno baseado no procedimento de Checkpoints da ONU para identificar, eliminar e prevenir o trabalho infantil. Sabendo que os limites de idade que definem o trabalho infantil podem variar em diferentes jurisdições, comprometemo-nos a não aceitar pessoas com menos de 16 anos para trabalhar na Aperam.

No entanto, reconhecemos o valor das experiências de trabalho educativo para os jovens. Por isso, permitimos excepções para estágios em que o objetivo principal é proporcionar oportunidades de educação e experiência prática. Esses estágios são projetados para oferecer condições de trabalho seguras, significativas e adequadas ao desenvolvimento. Para esse fim, Aperam garante condições seguras, evitando turnos noturnos e trabalho perigoso, e não interferindo nas atividades de educação escolar.

**Eliminação da discriminação ilegal no local de trabalho:** A Aperam está empenhada em garantir que cada empregado e potencial empregado seja tratado com justiça e dignidade. Qualquer prática discriminatória sobre o que a pessoa é, as características pessoais não serão toleradas.

**Eliminação do Assédio e da Violência:** Promovemos os valores do respeito e da liberdade de expressão e garantiremos que nenhum assédio ou violência possa ser perpetrado em nossas instalações ou por qualquer um de nossos empregados ou pessoas que trabalhem em nome da Aperam. Proibimos comportamentos e ataques verbais que possam ser vistos como degradantes, mesmo que as pessoas em causa não se queixem. Não aceitaremos práticas disciplinares que atentem contra a dignidade dos trabalhadores e comprometemo-nos a resolver eficazmente os incidentes detectados.

**Promoção da Liberdade de Associação:** Na Aperam, defendemos a liberdade de reunião e associação pacífica e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Também reconhecemos o direito à greve. Não toleraremos qualquer discriminação ou intimidação contra membros de sindicatos ou representantes dos trabalhadores. Nas jurisdições onde a liberdade de associação e de negociação colectiva não é assegurada nem protegida pela legislação local, ajudaremos a definir modos de funcionamento que facilitem a consulta dos trabalhadores.

**Promoção da liberdade de pensamento, opinião e expressão:** Na Aperam, todo indivíduo tem o direito inerente de pensar livremente, de formar e manter suas próprias opiniões e de expressar esses pontos de vista sem medo de censura, discriminação ou perseguição. No entanto, durante o horário de trabalho e nas instalações, sistemas e equipamentos da empresa, esse direito deve ser exercido com o devido respeito aos direitos e à dignidade dos outros, e não pode ser usado para incitar a violência, espalhar o ódio ou promover a intolerância. Em todas as circunstâncias, em consonância com o dever de lealdade e discrição

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

► [Aperam Política de Inclusão e Diversidade](#)

► [Política de Comunicação](#)

► [Comunicações nas redes sociais e procedimentos de IA da Aperam](#)

dos trabalhadores, descrito em pormenor na nossa política e diretrizes de comunicação, a liberdade de expressão deve ser exercida evitando qualquer confusão entre opiniões pessoais e declarações da empresa, a fim de proteger a reputação da nossa empresa.

**Fornecendo Compensação e Remuneração Competitivas:** A Aperam tem como objetivo pagar salários competitivos com base em avaliações do mercado local, e procura, no mínimo, proporcionar um salário digno que seja uma compensação proporcional para cada empregado. Em particular, promovemos o princípio de "salário igual para trabalho igual que é realizado" e que inclui opções de licença parental para defender o direito de fundar uma família.

**Respeito às condições de trabalho:** A Aperam cumpre todas as leis relativas às condições de trabalho, incluindo a liberdade de locomoção e o direito ao descanso e lazer, com férias periódicas remuneradas, jornada de trabalho básica e extraordinária, e sem qualquer interferência arbitrária em sua privacidade, família, domicílio ou correspondência, ou ataques à sua honra e reputação. Iremos [cumprir todos os acordos negociados com os representantes dos empregados, visando] promover condições de trabalho que proporcionem um equilíbrio confortável entre vida pessoal e profissional e que permitam aos nossos empregados prosperar como indivíduos, cidadãos e profissionais.

**Envolvimento com as comunidades locais:** A Aperam não pode prosperar em detrimento de nossas comunidades locais que nos fornecem a força de trabalho e a infraestrutura de que precisamos. Como consequência, nosso objetivo é manter um engajamento construtivo e encontrar soluções mutuamente benéficas com elas. Asseguramos que dispomos de mecanismos de reclamação adequados para reagir prontamente em caso de problemas.

**Utilização sustentável da terra e da água:** Em conformidade com a resolução de 2010 das Nações Unidas<sup>1</sup>, A Aperam está empenhada em proteger o Ambiente e em garantir, com base na sua estratégia ambiental e de acordo com as suas licenças de operação, que aplica práticas sólidas para uma utilização sustentável do solo e da água, tendo em vista as necessidades das gerações actuais e futuras.

### 3. Implementação e due diligence

Com o objetivo de assegurar a perfeita aplicabilidade dos princípios acima referidos e prevenir incidentes e não-conformidades, a Aperam aplicará a seguinte abordagem:

#### Avaliação e gestão de riscos

→ Efetuar regularmente avaliações de risco em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir e atenuar os impactos negativos sobre os direitos humanos.

► [Aperam Carta de Remuneração e Benefícios](#)

► [Política Corporativa Ambiental da Aperam](#)

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

<sup>1</sup>Em 28 de julho de 2010, através da Resolução 64/292, a Assembleia Geral das Nações Unidas reconheceu explicitamente o direito humano à água e ao saneamento.

- Implementar sistemas de monitorização eficazes para responder a alertas, incidentes e riscos identificados.
- Organizar a avaliação comparativa, a vigilância jurídica e a identificação das melhores práticas para fornecer apoio local e coerência global.

### Formação e sensibilização

- Fornecer várias acções de formação e recursos aos funcionários, em função das suas funções e responsabilidades, para garantir a compreensão e a aplicação dos princípios dos direitos humanos.
- Promover a sensibilização para as questões dos direitos humanos na cadeia de abastecimento.
- Comunicações em toda a empresa.

### Controlo e apresentação de relatórios

- Controlar regularmente o cumprimento desta política através de auditorias e avaliações.
- Informar publicamente sobre o desempenho e os progressos em matéria de direitos humanos.

## 4. Mecanismo de reclamação e responsabilização

A Aperam oferece mecanismos de queixa acessíveis e confidenciais para empregados, contratados e outras partes interessadas para relatar preocupações sobre violações de direitos humanos. No caso de qualquer empregado tomar conhecimento de pontos críticos de direitos humanos nas nossas operações ou na nossa cadeia de fornecimento, ele ou ela informará o executivo sénior responsável pelo negócio relevante o mais rapidamente possível e partilhará esta informação com a equipa de Conformidade e Sustentabilidade e, conforme adequado, com a equipa de Diversidade/Inclusão, Recursos Humanos ou departamentos de Compras.

Além disso, qualquer pessoa, incluindo pessoas não pertencentes à Aperam, que tenha dúvidas sobre o mesmo, pode denunciá-las a [compliance.officer@aperam.com](mailto:compliance.officer@aperam.com) or via [www.aperam.com/alert](http://www.aperam.com/alert) .

A Equipa de Liderança da Aperam tem a responsabilidade geral pela implementação desta Política e é organizado um relatório trimestral sobre o assunto, como parte de um dos seus comités ESG. A responsabilidade pela supervisão desta política é do Conselho de Administração. A Aperam revisará periodicamente esta Política e sua implementação no que diz respeito à sua adequação e eficácia.

► [Política de prevenção de má conduta e denúncias](#)