

Política de derechos humanos

Aprobado por la Junta Directiva el 2025/01/06

Nota: Este reglamento fue redactado originalmente en inglés. En caso de divergencias entre esta versión y otras versiones traducidas o locales, prevalecerá la versión inglesa.

Ámbito: Este Código aplica a todos los empleados del grupo Aperam, consultores externos, trabajadores temporales, agentes, clientes, usuarios, proveedores y socios.

Aperam se compromete a llevar a cabo su actividad empresarial de forma que se respeten y promuevan los derechos humanos tal y como se recoge en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs).

La Política de Derechos Humanos de Aperam complementa y reúne los aspectos de derechos humanos de otras políticas y directrices de la empresa Aperam, como su Código de Conducta Empresarial, su Código de Salud y Seguridad, su Código de Medio Ambiente y su Código de Compras Sostenibles.

Índice

1. Declaración de política general y compromisos con las partes interesadas	2
2. Ámbitos específicos de Aperam	2
3. Aplicación y due diligence	4
4. Mecanismo de reclamación y rendición de cuentas	5

1. Declaración de política general y compromisos con las partes interesadas

Declaración de política general

-Aperam se compromete a respetar los derechos humanos y garantiza que nuestras operaciones no contribuyen a abusos de los derechos humanos.

-Colaborar con las partes interesadas (incluidos los trabajadores de la cadena de valor) para identificar y abordar los impactos sobre los derechos humanos asociados a nuestras actividades.

-Mejorar continuamente nuestras prácticas de promoción de los Derechos Humanos. Nos dedicamos a mejorar y perfeccionar constantemente nuestras prácticas basándonos en la experiencia, garantizando la alineación con los principios y la evolución de los contextos locales en los que operamos.

-Cuando sea necesario, proporcionar o contribuir a la reparación de cualquier posible impacto adverso sobre los Derechos Humanos en nuestras actividades empresariales gracias a mecanismos de reclamación y procesos de reparación eficaces y accesibles, todo ello impulsado por los principios de equidad, puntualidad y transparencia.

Para más información sobre estos temas ➤

Compromisos con las partes interesadas

Empleados : Nos comprometemos a respetar los derechos humanos de nuestros empleados.

Socios comerciales externos : Intentamos respetar y promover los derechos humanos en nuestras relaciones con clientes, subcontratistas, proveedores, clientes, socios de empresas conjuntas y otros terceros.

Comunidades locales : Intentamos comprender las culturas, costumbres y valores que prevalecen en nuestras comunidades locales entablando un diálogo abierto e integrador con las personas afectadas por nuestras operaciones.

2. Ámbitos específicos de Aperam

Salud y Seguridad : Nos aseguramos de que la cultura de Seguridad sea el foco principal de cualquier persona que trabaje con o para Aperam. Aperam se compromete a trabajar hacia un objetivo de cero accidentes, cero lesiones y bienestar físico y mental general en el lugar de trabajo. Esto está respaldado por las Políticas y Procedimientos de Salud y Seguridad de Aperam que se aplican a todos en todo momento.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio: Aperam se opone al uso del trabajo forzoso, en régimen de servidumbre u obligatorio, a la trata de seres humanos, así como a cualquier forma de esclavitud moderna. Trabajamos con

Políticas y procedimientos corporativos de Aperam



► [Código de Conducta Empresarial](#)

► [Stakeholder Engagement policy](#)

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

► [Política de Salud y Seguridad de Aperam](#)

nuestros subcontratistas y proveedores para evitar beneficiarse indirectamente de estas prácticas ilegales o promoverlas.

Abolición del trabajo infantil: Prohibimos firmemente el uso de mano de obra infantil en cualquiera de nuestras actividades empresariales. Hemos establecido un procedimiento interno basado en el procedimiento Checkpoints de la ONU para identificar, eliminar y prevenir el trabajo infantil. Sabiendo que los límites de edad que definen el trabajo infantil pueden variar según las distintas jurisdicciones, nos comprometemos a no aceptar a menores de 16 años para trabajar en Aperam.

Sin embargo, reconocemos el valor de las experiencias laborales educativas para los jóvenes. Por lo tanto, permitimos excepciones para las prácticas cuyo objetivo principal sea proporcionar oportunidades educativas y experiencia práctica. Estas prácticas están diseñadas para ofrecer condiciones de trabajo seguras, significativas y apropiadas para el desarrollo. Con este fin, Aperam garantiza unas condiciones seguras, evitando los turnos nocturnos y el trabajo peligroso, y no interfiriendo en las actividades educativas escolares..

Eliminación de la discriminación ilegal en el lugar de trabajo: Aperam se compromete a garantizar que cada empleado y empleado potencial sea tratado con justicia y dignidad. Cualquier práctica discriminatoria sobre lo que la persona es, las características personales no serán toleradas.

Eliminación del acoso y la violencia: Promovemos los valores de respeto y libertad de expresión y nos aseguraremos de que no se pueda perpetrar ningún tipo de acoso o violencia en nuestras instalaciones ni por parte de ninguno de nuestros empleados o personas que trabajen en nombre de Aperam. Prohibimos los comportamientos y las agresiones verbales que puedan considerarse degradantes, aunque las personas afectadas no se quejen. No aceptaremos prácticas disciplinarias que atenten contra la dignidad de los trabajadores, y nos comprometemos a abordar eficazmente cualquier incidente detectado.

Promoción de la libertad de asociación: En Aperam, defendemos la libertad de reunión pacífica y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. También reconocemos el derecho de huelga. No toleraremos ningún tipo de discriminación ni intimidación hacia los miembros de sindicatos o representantes de los trabajadores. En jurisdicciones donde la libertad de asociación y negociación colectiva no esté garantizada ni protegida por la legislación local, ayudaremos a definir modos de funcionamiento que faciliten la consulta a los empleados.

Promover la libertad de pensamiento, opinión y expresión: En Aperam, Todo individuo tiene el derecho inherente a pensar libremente, a formar y mantener sus propias opiniones, y a expresarlas sin miedo a la censura, la discriminación o la persecución. Sin embargo, durante las horas de trabajo y en los locales, sistemas y equipos de la empresa, este derecho debe ejercerse con el debido respeto a los derechos y la dignidad de los demás, y no puede utilizarse para incitar a la violencia, difundir el odio o promover la intolerancia. En todo momento, de acuerdo con el deber de lealtad y discreción de los empleados que se detalla en

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

► [Aperam Política de inclusión y diversidad](#)

► [Aperam Communication Policy](#)

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

nuestra política y directrices de Comunicación, se ejercerá la libertad de expresión evitando cualquier confusión entre las opiniones personales y las declaraciones de la empresa con el fin de proteger la reputación de nuestra empresa.

Compensación y remuneración competitivas: Aperam tiene como objetivo pagar salarios competitivos basados en las evaluaciones del mercado local, y como mínimo busca proporcionar un salario digno que se erige como una compensación acorde para cada empleado. En particular, promovemos el principio de "igual salario por igual trabajo que se realiza" y que incluye opciones de permiso parental para defender el derecho a fundar una familia.

Mantenimiento de las condiciones de empleo: Aperam cumple con las leyes relativas a las condiciones de empleo, incluyendo la libertad de movimiento y el derecho al descanso y al ocio, con vacaciones periódicas pagadas, horas de trabajo básicas y extraordinarias, y sin ninguna interferencia arbitraria en su privacidad, familia, hogar o correspondencia, o ataques a su honor y reputación. Cumplimos todos los acuerdos negociados con nuestros representantes de los trabajadores, con el objetivo de promover unas condiciones de trabajo saludables y permitir que nuestros empleados prosperen como personas, ciudadanos y profesionales.

Compromiso con las comunidades locales: Aperam no puede prosperar en detrimento de nuestras comunidades locales que nos proporcionan la mano de obra y la infraestructura que necesitamos. En consecuencia, nuestro objetivo es mantener un compromiso constructivo y encontrar soluciones mutuamente beneficiosas con ellas. Nos aseguramos de contar con mecanismos de reclamación adecuados para reaccionar con prontitud en caso de problemas.

Uso sostenible de la tierra y el agua: En consonancia con la resolución de 2010 de las Naciones Unidas¹, Aperam se compromete a proteger el Medio Ambiente y a asegurar, basándose en su estrategia Medioambiental y de acuerdo con sus licencias para operar, que aplicamos prácticas sólidas para un uso sostenible de la tierra y el agua, teniendo en cuenta las necesidades de las generaciones actuales y futuras.

3. Aplicación y due diligence

Con el objetivo de garantizar la perfecta aplicabilidad de los principios anteriores y prevenir incidentes e incumplimientos, Aperam aplicará el siguiente enfoque:

Evaluación y gestión de riesgos

→ Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos para los derechos humanos con el fin de identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

► [Política de remuneración y beneficios de Aperam](#)

► [Aperam Environmental Corporate Policy](#)

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

¹El 28 de julio de 2010, mediante la Resolución 64/292, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoció explícitamente el derecho humano al agua y al saneamiento.

- Implantar sistemas de supervisión eficaces para hacer frente a alertas, incidentes y riesgos identificados..
- Organizar la evaluación comparativa, la vigilancia jurídica y la identificación de las mejores prácticas para proporcionar apoyo local y coherencia general.

Formación y sensibilización

- Proporcionar formación y recursos diversos a los empleados, en función de sus funciones y responsabilidades, para garantizar la comprensión y aplicación de los principios de derechos humanos.
- Fomentar la sensibilización sobre cuestiones de derechos humanos en la cadena de suministro.
- Comunicaciones en toda la empresa.

Control e informes

- Supervisar periódicamente el cumplimiento de esta política mediante auditorías y evaluaciones.
- Informar públicamente sobre los resultados y avances en materia de derechos humanos.

4. Mecanismo de reclamación y rendición de cuentas

Aperam proporciona mecanismos de reclamación accesibles y confidenciales para los empleados, contratistas y otras partes interesadas para informar de sus preocupaciones acerca de las violaciones de los derechos humanos. En el caso de que cualquier empleado tenga conocimiento de puntos conflictivos en materia de derechos humanos dentro de nuestras operaciones o cadena de suministro, informará al alto ejecutivo responsable del negocio correspondiente tan pronto como sea posible, y compartirá esta información con el equipo de Diversidad/Inclusión, los departamentos de Recursos Humanos, Legal o Compras, y los equipos de Cumplimiento y Sostenibilidad.

Además, cualquier persona, incluso no perteneciente a Aperam, que tenga dudas sobre el mismo puede comunicarlo a compliance.officer@aperam.com o de www.aperam.com/alert .

El Equipo de Liderazgo de Aperam tiene la responsabilidad general de la aplicación de esta Política y se organizan informes trimestrales sobre la materia, como parte de uno de sus comités ESG. La responsabilidad de la supervisión de esta política recae en el Consejo de Administración. Aperam revisará periódicamente esta Política y su aplicación con respecto a su idoneidad y eficacia.

► [Política de Prevención de Conductas Indevidas y de Denuncia de Irregularidades](#)