

人权政策

由 Aperam 披露委员会于 2025 年批准

注：本政策以英文发布。如英文版本与其他翻译版本有歧义，以英文版本为准。

范围：与所有Aperam、其价值链和利益相关者相关

Aperam 致力于以尊重和促进《世界人权宣言》、国际劳工组织 (ILO)《关于工作中的基本原则和权利宣言》以及联合国《工商业与人权指导原则》(UNGPs) 中规定的人权的方式开展业务。

Aperam《人权政策》补充并整合了 Aperam 公司其他政策和指导方针中的人权内容，如《商业行为准则》、《健康与安全》、《环境》和《可持续采购准则》。

索引

1. 政策声明和对利益相关方的承诺	2
2. Aperam 的具体重点领域	2
3. 实施和尽职调查	3
4. 申诉机制和问责制	4

1. 政策声明和对利益相关方的承诺

政策声明

- Aperam 承诺尊重人权，并确保我们的运营不会助长侵犯人权的行为。
- 与利益相关方(包括价值链上的工人)合作，识别并解决与我们的活动相关的人权影响。
- 不断改进我们促进人权的做法。我们致力于根据经验不断改进和完善我们的做法，确保与我们的原则和不断变化的当地运营环境保持一致。
- 必要时，通过有效、便捷的申诉机制和共同构建的补救流程，提供或协助补救我们的业务活动中对人权造成的任何负面影响，所有这些都应遵循公平、及时和透明的原则。

[有关这些主题的更多指南](#) ➤

对利益相关方的承诺

员工：我们承诺尊重员工的人权。

外部业务伙伴：在与客户、分包商、供应商、顾客、合作伙伴和其他第三方接触时，我们力求尊重和促进人权。

当地社区：我们努力通过与受我们业务影响的人们开展包容、开放的对话，了解当地社区的文化、习俗和价值观。

2. Aperam 的具体重点领域

健康与安全：我们确保安全文化成为所有与 Aperam 合作或为 Aperam 工作的人的首要关注点。Aperam 致力于实现工作场所零事故、零伤害和身心健康的目标。Aperam 的健康与安全政策和程序对此予以认可，适用于每时每刻的所有人。

消除强迫或强制劳动：Aperam 反对使用强迫、抵押或强制劳动、人口贩运以及任何形式的现代奴隶制。我们与分包商和供应商合作，避免间接受益于或助长此类违法行为。

废除童工：我们坚决禁止在任何业务活动中使用童工。我们已根据联合国检查站程序建立了一套内部程序，以识别、消除和预防童工现象。鉴于不同地区对童工的年龄限制可能有所不同，我们承诺不接受 16 岁以下人员在 Aperam 工作。

然而，我们认识到教育性工作经历对青少年的价值。因此，我们允许以提供教育机会和实践经验为主要目的的实习工作例外。这些实习旨在提供安全、有意义和适合发展的工作条件。为此，Aperam 保证提供安全的工作条件，避免夜班和危险工作，不干扰学校教育活动。

消除工作场所的非法歧视：Aperam 致力于确保每位员工和潜在员工都得到公平和有尊严的对待。任何基于个人身份、个人特征的歧视性做法都是不能容忍的。

Aperam 公司政策与程序



► [商业行为准则](#)

► [Stakeholder Engagement policy](#)

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

► [安普朗健康&安全政策](#)

消除骚扰和暴力：我们提倡尊重和言论自由的价值观，并将确保在我们的办公场所、我们的任何员工或代表 Aperam 工作的人员不得实施骚扰或暴力。我们禁止可能被视为贬低的行为和言语攻击，即使相关人员没有投诉。我们不接受有损工人尊严的惩戒做法，并承诺有效处理任何被发现的事件。

促进结社自由：在 Aperam，我们坚持和平集会和结社自由，并切实承认集体谈判权。我们尊重罢工的权利，但在行使这一权利时，不能过度损害公司的安全和运营完整性。

我们绝不容忍对工会成员或员工代表的任何歧视或恐吓。在结社自由和集体谈判不受当地法律保障或保护的司法管辖区，我们将帮助确定有利于员工协商的运作模式。

促进思想、观点和言论自由：在 Aperam，每个人都有自由思考、形成和坚持自己的观点以及表达这些观点的固有权利，而不必担心受到审查、歧视或迫害。但是，在工作时间以及在公司场所、系统和设备上行使这一权利时，必须充分尊重他人的权利和尊严，不得利用这一权利煽动暴力、散布仇恨或宣扬不宽容。在任何时候，根据我们的沟通政策和指导方针中进一步详细规定的员工忠诚和谨慎的义务，应行使言论自由，避免将个人观点与公司声明混为一谈，以保护我们的公司声誉。

提供有竞争力的薪酬：Aperam 的目标是根据当地市场评估，支付具有竞争力的工资，并至少为每位员工提供生活工资，作为相称的补偿。我们尤其提倡“同工同酬”的原则，并将育儿假纳入其中，以维护建立家庭的权利。

维护就业条件：Aperam 遵守有关就业条件的所有法律，包括行动自由、休息和休闲权、定期带薪休假、基本工作时间和加班时间，不得任意干涉员工的隐私、家庭、住宅或通信，也不得攻击员工的荣誉和名誉。我们将遵守与员工代表谈判达成的所有协议，旨在促进提供舒适的工作与生活平衡的工作条件，让我们的员工作为个人、公民和专业人士茁壮成长。

与当地社区合作：Aperam 的发展不能损害为我们提供所需劳动力和基础设施的当地社区。因此，我们致力于与当地社区保持建设性的接触，并找到互惠互利的解决方案。我们确保建立适当的申诉机制，以便在出现问题时迅速做出反应。

可持续利用土地和水资源：根据联合国 2010 年决议¹，Aperam 致力于保护环境，并根据其环境战略和经营许可证，确保我们采用合理的方法，以可持续的方式利用土地和水资源，满足当代和后代的需求。

3. 实施和尽职调查

为了确保上述原则的完美实施，防止事故和违规行为的发生，Aperam 将采用以下方法：

风险评估和管理

- 定期进行人权风险评估，以确定、预防和减轻负面人权影响。
- 实施有效的监测系统，以处理警报、事件和确定的风险。

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

► [安普朗包容与多样性政策](#)

► [Aperam Communication Policy](#)

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

► [Aperam Compensation & Benefits Policy](#)

► [Aperam Environmental Corporate Policy](#)

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

¹2010 年 7 月 28 日，联合国大会通过第 64/292 号决议，明确承认享有饮用水和卫生设施的人权。

- 组织基准测试、法律观察和最佳做法鉴定，以提供本地支持和整体一致性。

培训和认识

- 根据员工的职能和职责，为其提供各种培训和资源，确保他们理解和执行人权原则。
- 提高供应链对人权问题的认识。
- 全公司范围内的沟通。

监测和报告

- 通过审计和评估定期监督本政策的遵守情况。
- 公开报告人权绩效和进展情况。

4. 申诉机制和问责制

Aperam 为员工、承包商和其他利益相关者提供便捷、保密的申诉机制，以报告有关侵犯人权的问题。如果任何员工发现我们的运营或供应链中存在人权热点问题，他或她将尽快通知负责相关业务的高级主管，并与多元化/包容性团队、人力资源、法律或采购部门以及合规与可持续发展团队分享这一信息。

此外，任何人（包括非 Aperam 人员）如有疑问，可向以下部门举报

compliance.officer@aperam.com 或通过 www.aperam.com/alert .

Aperam 的领导团队全面负责该政策的实施，并在其 ESG 委员会的框架内组织季度报告。董事会负责监督本政策的实施。

Aperam 将定期审查本政策及其实施的适宜性和有效性。

► [不当行为防范和举报政策](#)