

Geschäftlicher Verhaltenskodex (Code of Business Conduct)

Einführung durch CEO



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin stolz darauf, Ihnen unseren Aperam Code of Business Conduct vorzustellen. In unserem Kodex sind die höchsten Ethik-, Governance- und Compliance-Standards verankert, und obwohl kein Kodex alle Fragen oder potenziellen Probleme abdecken kann, finden Sie hier die sehr starken Werte, die uns alle bei unseren täglichen Entscheidungen leiten müssen, insbesondere wenn die richtige Vorgehensweise unklar sein sollte.

Es gibt nur eine Art und Weise, Geschäfte bei Aperam zu machen, und zwar unter Anwendung des höchsten Anspruchs an die Ethik.

Die in unserem Code of Business Conduct niedergelegten Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden verbindlich und müssen daher von jedem von uns jederzeit beachtet werden. Die gleichen Prinzipien gelten auch für unsere externen Partner, das heißt jede natürliche oder juristische Person, die Geschäfte mit oder im Auftrag von Aperam tätigt. Dazu gehören unter anderem: Kunden, Lieferanten, Vertreter, Berater, Zeitarbeitskräfte und Joint-Venture-Partner. Aperam unterhält Geschäftsbeziehungen nur zu Partnern, die sich zu diesen oder gleichwertigen ethischen Standards bekennen und die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und interner Vorgaben durch Aperam unterstützen.

Diese Anforderungen gelten für alle Unternehmen und Organisationseinheiten der Aperam Gruppe. Bei Unternehmen, die nicht Teil der Aperam Gruppe sind, setzt sich Aperam durch Governance-Strukturen sowie vertragliche und geschäftliche Vereinbarungen für die Einhaltung gleichwertiger Standards ein.

Abschließend zähle ich auf alle Beteiligten, diesen Kodex durch ihr persönliches Verhalten mit Leben zu erfüllen, keine Abweichung davon zu tolerieren und alle Kollegen mit dem nötigen Respekt zu behandeln. Auf diese Weise werden wir auch sicherstellen, dass Aperam ein nachhaltig, sicheres und profitables Unternehmen und ein Vorbild in Sachen Geschäftsethik ist.

Mit freundlichen Grüßen,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Geschäftlicher Verhaltenskodex (Code of Business Conduct)

Verabschiedet vom Aufsichtsrat am 29. 7. 2026

Hinweis: Diese Richtlinie ist in englischer Sprache abgefasst. Im Falle einer Abweichung zwischen dieser Version und anderen übersetzten oder lokalen Versionen ist diese englische Version maßgebend.

Anwendungsbereich:

Allgemeingültigkeit: Dieser Verhaltenskodex gilt ausnahmslos für alle Mitarbeitenden der Aperam-Gruppe weltweit. Seine Grundsätze erstrecken sich zudem auf alle externen Partner – einschließlich Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Berater, Zeitarbeitskräfte, Vermittler und Vertreter – entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Diese Anforderungen gelten ausnahmslos für alle Gesellschaften und Organisationseinheiten der Aperam Gruppe.

Lokale Gesetze: Dieser Verhaltenskodex stellt unseren weltweiten Mindeststandard dar. Sollten lokale Gesetze strengere Regelungen vorsehen, so haben diese Vorrang.

Inhaltsverzeichnis

MENSCHENRECHTE	3
Weitere Menschenrechte	3
Gewährleistung und Förderung angemessener Arbeitsbedingungen	3
Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung	4
Respektierung der Umwelt	4
FAIRE UND ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN	5
Integrität und Einhaltung der Gesetze	5
Wettbewerb und Kartellrecht	5
Handel mit Wertpapieren von Aperam	5
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	6
Bekämpfung von Terrorismus und Geldwäsche; Exportkontrolle	7
Interessenkonflikte	7
Persönlicher Nutzen	7
Gelegenheiten in der Firma	8
Politische Aktivitäten	8
Herausgabe oder Erhalt von Geschenken oder Vorteilen	8
Beziehungen zu Kunden	9
Beziehungen zu Lieferanten	9
Zusammenarbeit mit Behörden	9
Beziehungen zu Gemeinden	9
SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄßE VERWENDUNG DES FIRMENVERMÖGENS	10
Physisches Eigentum der Firma	10
Geistiges Eigentum	10
Richtigkeit der Aufzeichnungen	11
Vertrauliche Informationen	11
E-Mail und Internet	11
Nutzung von Ressourcen	12
Medien und Soziale Medien	12
Datenschutz	12
Verantwortungsvoller Umgang mit Technologie und künstlicher Intelligenz	13
GETEILTE VERANTWORTUNG	13
Prinzipien in die Tat umsetzen	13
Melden von illegalem oder unethischem Verhalten	14

MENSCHENRECHTE

Als verantwortungsbewusste Firma sind die Menschenrechte für uns von höchster Priorität. Aperam verpflichtet sich, die Menschenrechte im gesamten Geschäftsbetrieb, in den umliegenden Gemeinden sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten und zu fördern. Unser Ansatz orientiert sich unter anderem an der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (Teil 1, Kapitel IV und V). Wir bekennen uns zum UN Global Compact (Prinzipien 1 bis 6), unterstützen und achten den Schutz international verkündeter Menschenrechte und verpflichten uns, nachteilige Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verhindern und zu bewältigen. Zu diesem Zweck wendet Aperam einen risikobasierten Ansatz zur Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) an – sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch, wo es relevant ist, entlang der Wertschöpfungskette –, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethisches Geschäftsverhalten zu identifizieren, zu verhindern, zu mindern und zu bekämpfen; dies erfolgt unter anderem durch regelmäßige Risikobewertungen, Überwachungsmechanismen, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie interne Meldeverfahren.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Bei Aperam setzen wir uns intensiv für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ein. Dazu gehören regelmäßige Inspektionen zur Beseitigung oder Minderung von Risiken sowie die Entwicklung spezieller Programme, die auf unsere gemeinsame Sicherheit und unser Wohlbefinden ausgerichtet sind.

Wir verfolgen den Ansatz einer „**Just Culture**“ (Kultur der Fairness und Offenheit), die dazu ermutigt, Beinaheunfälle und Gefahrenquellen transparent zu melden, um künftige Vorfälle proaktiv zu verhindern.

Unser Handeln orientiert sich an Aperams Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit, die das Ziel verfolgt, Unfälle mit Todesfolge sowie Verletzungen vollständig zu vermeiden. Wir verpflichten uns, über die gesetzlichen Anforderungen hinauszugehen und internationale Standards wie ISO 45001 sowie die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Jeder Einzelne – ob Mitarbeitender oder Stakeholder – ist befugt, die Arbeit zu unterbrechen („Stop Work Authority“), und ist dazu angehalten, die betrieblichen Vorgaben zu befolgen, um die eigene Gesundheit und Sicherheit sowie die Gesundheit und Sicherheit aller anderen Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Weitere Einzelheiten zu unseren spezifischen Verpflichtungen entnehmen Sie bitte Aperams Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit.

Weitere Menschenrechte

Gewährleistung und Förderung angemessener Arbeitsbedingungen

Unter all den Menschenrechten, die wir respektieren und fördern, achten wir besonders auf alle Formen von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei, die im Zusammenhang mit all unseren Geschäftspraktiken strenge verboten sind. Alle Arten von Kinderarbeit (unter 16) sind ebenfalls verboten, wobei Praktika ausgenommen sind sofern der Hauptzweck darin besteht, den Praktikanten Bildungsmöglichkeiten und praktische Erfahrungen zu bieten und deren Studium nicht beeinträchtigt wird.

Grundsätzlich erwarten wir, zusätzlich zu der vollständigen Einhaltung aller Arbeitsgesetze, dass für alle für Aperam tätigen Personen angemessene



References

- ◀ Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- ◀ Gesundheits- und Sicherheitsstandards der Internationalen Arbeitsbehörde
- ◀ Globale Kompaktregeln der Vereinten Nationen (Prinzipien 1-6)
- ◀ Richtlinien der OECD für multinationale Firmen, Teil 1, Kapitel IV (Menschenrechte) und Kapitel V
- ◀ Standard OHSAS 18001
- ◀ Globale Kompaktregeln der Vereinten Nationen (Prinzipien 7, 8 und 9)

Arbeitsbedingungen gewährleistet werden, mit wettbewerbsfähigen Löhnen und dem Ziel, einen existenzsichernden Lohn zu gewährleisten; gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit; Gedanken-, Meinungs- und Äußerungsfreiheit, einschließlich der Vereinigungsfreiheit sowie des Rechts auf Tarifverhandlungen und Streik; Möglichkeiten zur Elternzeit zur Wahrung des Rechts auf Familiengründung; sowie dem Recht auf Ruhe und Freizeit, einschließlich regelmäßigem bezahlten Urlaub.

Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung

Wir verpflichten uns, für eine Arbeitsumgebung ohne moralische und sexuelle Belästigung, Gewalt oder Erniedrigungen zu sorgen. Das gilt für Belästigung zwischen Mitarbeitenden oder im Umgang mit Kunden, Lieferanten oder sonstigen Personen, die für oder im Auftrag von Aperam tätig sind.

Unter Belästigung¹ ist jedes unerwünschte Verhalten – ob verbal, nonverbal, physisch oder digital – zu verstehen, das darauf abzielt oder dazu führt, die Würde einer Person zu verletzen oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen. Dies ist unabhängig davon, ob die Belästigung beabsichtigt war und kann Kollegen, Vorgesetzte, unterstellte Mitarbeitende oder Dritte in jedem arbeitsbezogenen Kontext betreffen.

Wir werden sicherstellen, dass jeder von uns fair und respektvoll behandelt wird. Deshalb wird diskriminierendes Verhalten von Personen, die andere Personen danach behandeln, wer sie sind, und nicht danach, was sie für Aperam tun, nicht toleriert. Dies gilt unter anderem für Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder eines sonstigen nach geltendem Recht und internationalen Menschenrechtsstandards geschützten Status.

Wir sind bestrebt, jedem Beschäftigten die gleiche Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg zu geben, ohne Diskriminierung und nur auf Grundlage der Fähigkeiten oder Qualifizierungen der Mitarbeitenden für bestimmte Tätigkeiten.

Respektierung der Umwelt

Die Respektierung und der Schutz der Umwelt sind wichtige Werte, die sich aus unserem Respekt für benachbarte Gemeinden und künftige Generationen ergeben. Die für Aperam gültigen Umweltschutz-Gesetze müssen wir jederzeit beachten und umsetzen. Bei unseren Handlungen und Entscheidungen müssen wir vor allem immer darauf achten, Umweltverschmutzungen jeglicher Art zu vermeiden, Rohstoffe effizient zu verwerten und Land und Wasser nachhaltig zu nutzen.

Im Umgang mit ökologischen Herausforderungen verfolgen wir einen Vorsorgeansatz, der den Prinzipien 7, 8 und 9 des UN Global Compact entspricht. Dies bedeutet, dass wir proaktiv Initiativen zur Förderung einer größeren Umweltverantwortung ergreifen und die Entwicklung sowie die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien in unseren Betriebsabläufen vorantreiben.

Weitere Richtlinien zu diesen Themen ➤

Genauerer in den [Aperam Richtlinien](#)

► Menschenrechtsrichtlinie
(vor allem die Kapitel zur
Diversität)

► Aperam Gender-Diversität
Richtlinie

► Aperam Responsible
Procurement Policy

► Gesundheits- und
Sicherheits-Richtlinien

► Kodex für sicheres Verhalten

► Umwelt-Richtlinien

► Energie-Richtlinien

► Aperam Fracht-Charta

¹Belästigung umfasst jede Form von Nötigung, Einschüchterung oder diskriminierender Behandlung am Arbeitsplatz, die auf politischen, weltanschaulichen oder wahlbezogenen Ansichten oder Zugehörigkeiten beruht. Sexuelle Belästigung umfasst jede unerwünschte sexuelle Annäherung, Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder sonstige Verhaltensweise sexueller Art, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis einer Person auswirkt, die Arbeitsleistung beeinträchtigt oder ein entsprechendes Arbeitsumfeld schafft.

FAIRE UND ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Aperam hat einen guten Ruf in Bezug auf die Ehrlichkeit und Integrität seiner Geschäftspraktiken. Es ist von zentraler Bedeutung für die Firma und für jeden Einzelnen von uns, diesen guten Ruf zu bewahren und eine vertrauensvolle Beziehung mit allen Personen und Firmen zu unterhalten, mit denen wir geschäftlich zu tun haben.

Integrität und Einhaltung der Gesetze

Bei Aperam müssen wir alle Gesetze und Verordnungen einhalten, die für unsere Geschäftsaktivitäten relevant sind, egal ob sie auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene gelten. Wenn wir nicht sicher sind, ob eine bestimmte gesetzliche Regelung anwendbar ist oder wie diese auszulegen ist, sollten wir den Rat unseres Vorgesetzten oder der Rechts- und Compliance-Abteilung einholen und dabei immer bedenken, dass die Unkenntnis eines Gesetzes keine wirksame Entschuldigung darstellt.

Sorgfaltsprüfung bei Geschäftspartnern (Third-Party Due Diligence)

Aperam führt bei allen Geschäftspartnern – einschließlich Kunden, Lieferanten, Vermittlern, Vertretern, Bankinstituten, Vorstandsmitgliedern und Joint-Venture-Partnern – eine risikobasierte Due Diligence Prüfung durch.

Dieses Verfahren erfolgt gemäß der konzernweiten Third-Party Due Diligence Prüfung bei Geschäftspartnern und zielt darauf ab, Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu minimieren, die unter anderem mit Korruption, Geldwäsche, Sanktionen, Menschenrechten, Umweltbelangen und sonstigen Compliance -Themen verbunden sind.

Diese Due Diligence wird vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung sowie – je nach Risikorelevanz – gegebenenfalls in regelmäßigen Abständen während der laufenden Geschäftsbeziehung durchgeführt.

Wettbewerb und Kartellrecht

Aperam verpflichtet sich zur genauen Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen und kartellrechtlichen Gesetze der Länder, in denen Aperam geschäftlich aktiv ist, sowie zur Vermeidung aller Verhaltensweisen, die als illegal gelten könnten.

Aus diesem Grund dürfen wir an formellem oder informellem Austausch mit derzeitigen oder potenziellen Mitbewerbern bezüglich jeglicher sensibler Themen (wie z.B. Preispolitik, Verkaufsbedingungen, Angebote, Marktanteile, Aufteilung von Märkten, Zuteilung von Kunden oder anderer Aktivitäten die den freien und offenen Wettbewerb einschränken oder einschränken könnten, nicht teilnehmen. Vereinbarungen zwischen zwei oder mehr Wettbewerbern könnten kartellrechtlich problematisch und risikobehaftet sein. Denken Sie daran, dass Absprachen mit Lieferanten, Distributoren oder Kunden ebenfalls wettbewerbsrechtlich heikel sein können.

Ebenso verboten sind Übereinkünfte zwischen Partnern in einem Joint Venture oder in einem gemeinsamen Forschungsvorhaben, sowie zwischen Aperam und Firmen, an denen Aperam eine Minderheitsbeteiligung besitzt.

Handel mit Wertpapieren von Aperam

Als Beschäftigte bei Aperam haben wir möglicherweise Zugang zu sogenannten „Insider“-Informationen. Die Verwendung dieser Informationen, um persönliche Gewinne



References

◀ OECD Richtlinien für multinationale Firmen: Teil 1, Kapitel I und Kapitel X: Wettbewerb

◀ Kartellrechtliche Bestimmungen

◀ Wertpapier-Gesetze, vor allem die Bestimmungen der Europäischen Union zum Marktmissbrauch



Genauerer in den [Aperam Richtlinien](#)

► [Aperam Antitrust Regeln](#)

auf den Finanzmärkten zu erzielen (oder dies Dritten zu ermöglichen), stellt einen Interessenkonflikt sowie in vielen Rechtsordnungen sogar ein kriminelles Handeln dar. Außerdem enthalten die Sicherheitsgesetze der Finanzmärkte Verbote bezüglich der Verwendung von „Insider“-Information, welche den Aktienpreis (oder ähnlicher Finanzwerte) von Aperam beeinflussen könnten.

Insbesondere verbieten es uns diese Sicherheitsgesetze, Wertpapiere oder andere finanzielle Werte von Aperam zu kaufen, zu verkaufen oder in anderer Form mit ihnen zu handeln, wenn wir im Besitz von „materiellen Insider-Information“² sind. Die Weitergabe derartiger Informationen an andere Personen ist ebenfalls verboten.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bei Aperam halten wir uns an alle geltenden Antikorruptionsgesetze, einschließlich - doch nicht beschränkt auf - US Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act, Brazil Clean Company Act und French Loi Sapin II.

I. Um diese Risiken wirksam zu bewältigen, sind alle kaufmännischen Mitarbeitenden von Aperam verpflichtet, regelmäßig an Antikorruptionsschulungen teilzunehmen.

Wir werden niemals direkt oder indirekt einem Amtsträger, Regierungsbeamten oder Assimilierten, einschließlich Mitarbeitenden staatlicher Unternehmen, etwas von Wert versprechen, anbieten oder geben, um eine Handlung oder Entscheidung zugunsten von Aperam zu beeinflussen.

Wir haben einen Null-Toleranz-Ansatz bezüglich aller Handlungen oder Versuche im Hinblick auf Korruption und Bestechung von Beamten (und /oder ähnlichen Funktionsträgern) sowie auch von Angestellten privater Firmen. Dies gilt sogar für Länder, in denen Bestechung und Geschenke als Teil lokaler Sitten gelten. Wir lehnen sowohl passive Korruption ab, d.h. das Annehmen von Bestechungen oder Vergünstigungen, als auch aktive Korruption, d.h. das Anbieten von Geschenken, um unerlaubte Vorteile zu erhalten. Deshalb haben wir Regeln und Richtlinien gegen Korruption und Bestechung entwickelt und veröffentlicht, die noch deutlicher aufzeigen sollen, welches Verhalten wir von unseren Beschäftigten diesbezüglich erwartet.

Wir werden darüber hinaus sicherstellen, dass alle Vertreter, die wir beauftragen, Geschäfte in unserem Namen abzuschließen (einschließlich der Handelsvertreter), eine gute Reputation besitzen und diese Prinzipien, die sie von uns erhalten werden – und die ihnen falls nötig erklärt werden –, respektieren werden.

Basierend auf unseren Risikoanalysen zu Korruption und Ethik gelten die folgenden Handlungen (nicht abschließende Liste) als untersagt:

- *Vorzüge versprechen oder anbieten, um sich die Verlängerung eines Vertrags zu sichern oder um einen neuen Kunden für Aperam anzuwerben,*
- *als Gegenleistung für einen Geschäftsabschluss durch Aperam Zuschüsse oder Spenden an gemeinnützige Organisationen zahlen,*
- *unqualifizierte Mitarbeitende einstellen oder bestimmte Lieferanten auswählen, um Kunden einen Gefallen zu tun und diese bei der Stange zu halten,*
- *Zuwendungen versprechen oder anbieten, um strategisch wichtige Informationen zu erhalten,*
- *Ermäßigungen auf Produkte von Aperam gewähren als Gegenleistung für persönliche Vorteile,*
- *ganz allgemein persönlichen Nutzen gewinnen durch eine im Namen von Aperam getroffene Entscheidung.*

► Vorschriften für Insider-Geschäfte

► Richtlinien für die externe Kommunikation beim Umgang mit vertraulichen Informationen

► Leitfaden zu Sperrfristen



Referenzen

◀ Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption

◀ Prinzip 10 des United Nations Global Compact



Genauer in den [Aperam Richtlinien](#)

► Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

► Aperam Richtlinie für Geschenken und Bewirtung

► Richtlinie zu Wirtschaftssanktionen - (intern)

² Der Begriff „materielle Insider-Information“ bezieht sich auf jede Information, die, wenn sie an die Öffentlichkeit gelangen würde, wahrscheinlich den Preis der Wertpapiere (oder anderer finanzieller Werte) der Firma beeinflussen würde bzw. Entscheidungen von Investoren beeinflussen würde, Wertpapiere der Firma zu erwerben oder zu verkaufen.

Die folgenden Verhaltensweisen gelten als akzeptabel:

- *Gelegentlich ein nicht zu teures Geschenk überreichen oder annehmen, gemäß der Richtlinie von **Aperam für Geschenke und Bewirtung**.*

Wohltätigkeitsspenden, Sponsoring und ähnliche Zuwendungen müssen den geltenden internen Richtlinien von Aperam entsprechen. Insbesondere muss die Empfängerorganisation einer angemessenen Due Diligence Prüfung unterzogen werden, und die Zuwendung muss mit den Werten und den Zielen von Aperam im Bereich der unternehmerischen Verantwortung in Einklang stehen.

Wir erwarten die strenge Einhaltung unserer Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche und es versteht sich von selbst, dass Aperam passende disziplinarische Maßnahmen gegen jeden einleiten wird, der hiergegen verstößt.

Bekämpfung von Terrorismus und Geldwäsche; Exportkontrolle

Korruption und Bestechung sind oftmals verbunden mit illegalen Aktivitäten wie Verbrechen, Terrorismus und Geldwäsche. Sie sollen den Anschein von Legalität erzeugen.

Wir führen die Geschäfte von Aperam unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen zur Exportkontrolle oder Wirtschaftssanktionen. Ferner nehmen wir Einfluss auf unsere Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass die Geschäftsaktivitäten von Aperam keinesfalls in Geldwäsche, Steuerhinterziehung oder andere kriminelle Aktivitäten verwickelt werden können.

Interessenkonflikte

Aperam erkennt an, dass wir alle unsere eigenen individuellen Interessen haben und fördert deren Entwicklung, insbesondere dort, wo sie für die Allgemeinheit von Vorteil sind. Jedoch müssen wir unsere Handlungen immer am Wohlergehen von Aperam orientieren und jede Situation vermeiden, in der unsere persönlichen Interessen möglicherweise mit unseren Pflichten gegenüber Aperam in Konflikt geraten könnten.

Wir müssen unseren Vorgesetzten, das Compliance-Netzwerk oder die Rechtsabteilung über jedes Geschäft sowie persönliche oder finanzielle Interessen informieren, die den Anschein eines möglichen Konflikts mit der Erfüllung unserer Pflichten erwecken könnten. Falls dann die Auffassung besteht, dass solch ein potentieller Interessenkonflikt tatsächlich vorliegt oder eintreten könnte, werden geeignete Schritte unternommen, um damit umzugehen.

Alle Mitarbeitenden werden jährlich aufgefordert, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte, von denen sie betroffen sein könnten, zu melden. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, jede Situation, die zu einem (potenziellen) Interessenkonflikt führen könnte, gemäß den geltenden internen Verfahren unverzüglich nach deren Feststellung offenzulegen.

Dies sind typische Fälle von Interessenkonflikten:

Persönlicher Nutzen

Als Beschäftigte von Aperam dürfen wir keine finanziellen oder sonstigen Interessen und Aktivitäten verfolgen, die uns Zeit und Aufmerksamkeit rauben, die wir eigentlich unseren beruflichen Pflichten für das Unternehmen widmen müssen.

Wir dürfen nicht, direkt oder durch Verwandte und Partner bzw. auf sonstige Weise:

- finanzielle Interessen haben, die unsere Loyalität gegenüber und Konzentration auf Aperam beeinträchtigen würden, noch

► Double Signature Policy
(intern)



Referenzen

◀ Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption

Genauer in den [Aperam Richtlinien](#)

► Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

► Richtlinie zur Verhinderung von Fehlverhalten und Whistleblowing

► Double Signature Policy

- Verträge oder Entscheidungen von Aperam beeinflussen (bzw. dies versuchen), mit dem Ziel, daraus einen direkten oder indirekten Nutzen zu haben.

Familienmitglieder bisheriger Beschäftigter dürfen in Einzelfällen zwar bei Aperam arbeiten, allerdings müssen sie die gleichen objektiven Auswahlkriterien wie alle anderen Bewerber erfüllen und es darf kein Interessenkonflikt oder eine unzulässige Absprache zwischen den Familienmitgliedern entstehen.

Gelegenheiten in der Firma

Als Beschäftigte haben wir gegenüber Aperam die Pflicht, den legitimen Interessen von Aperam so gut wie möglich zu dienen. Vorbehaltlich der besonderen Erlaubnis durch den Aufsichtsrat von Aperam ist es uns untersagt:

- Gelegenheiten zum eigenen Vorteil auszunutzen, welche zum Geschäftsbereich von Aperam gehören,
- Eigentum oder Informationen von Aperam oder die Position bei Aperam zum eigenen Vorteil auszunutzen,
- in Konkurrenz zu Aperam zu treten.

Bevor wir z.B. Aufsichtsratsmandate in einer anderen Unternehmensgruppe annehmen, müssen wir die Erlaubnis unseres Vorgesetzten, des Compliance-Netzwerks oder des General Counsel einholen und das Ganze ordnungsgemäß melden. Durch diese Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass keine Interessenkonflikte vorliegen.

Politische Aktivitäten

Mitarbeitende, die an politischen oder öffentlichen Aktivitäten teilnehmen möchten, müssen dies ausschließlich privat und außerhalb der Arbeitszeit tun.

Interne oder externe Mandate bzw. durch Wahl erlangte Mandate müssen wir dem Vorgesetzten, dem Compliance-Netzwerk oder dem General Counsel ordnungsgemäß melden, um mögliche Interessenkonflikte bereits im Vorfeld zu erkennen.

Herausgabe oder Erhalt von Geschenken oder Vorteilen

Ebenfalls dürfen alle Mitarbeitenden von Aperam gemäß unserer Richtlinien zur Bekämpfung der Korruption die Position bei Aperam nicht dazu nutzen, persönliche Vorteile von Dritten zu erhalten, die Geschäfte mit Aperam machen oder machen wollen.

Deshalb ist es verboten, Geldbeträge, Geschenke, Leihgaben, Dienstleistungen, Vergnügungsreisen oder Urlaube, spezielle Privilegien, Unterkünfte oder andere Vorteile anzunehmen. Ausgenommen hiervon sind Werbeartikel von geringem Wert.

Jede Bewirtung muss in bescheidenem Rahmen stattfinden und mit dem Ziel erfolgen, den Abschluss von Geschäften zu erleichtern.

Umgekehrt verzichten wir darauf, außerhalb normaler Geschäftspraktiken Geschenke, Vorteile oder Vergünstigungen anzubieten, weder an aktuelle noch mögliche Kunden, deren Angestellte oder Vertreter, noch an Dritte.

Um unsere Erwartungen klarzustellen, haben wir eine Richtlinie für Geschenke und Bewirtung veröffentlicht. Alle Beschäftigten sollten diese bei Bedarf prüfen. Diese Regeln sollten auch Dritten mitgeteilt werden.

Bei weiter bestehenden Zweifeln sollten wir uns wenden an:

- unseren Vorgesetzten,
- das Compliance-Netzwerk oder
- die Rechtsabteilung.

- Instruktionen für die Meldung von Interessenkonflikten
- Illustration eines potenziellen Interessenkonflikts
- Aperam Corporate Governance Handbook (internal)



Referenzen

- ◀ Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption



Genauer in den [Aperam Richtlinien](#)

- Aperam Richtlinie für Geschenke und Bewirtung
- Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche
- Richtlinie zur Verhinderung von Fehlverhalten und Whistleblowing
- Double Signature Policy

Beziehungen zu Kunden

Der Wohlstand von Aperam basiert auf der Zufriedenheit der Kunden. Aperam erwartet von uns, dass wir die Qualität unserer Beziehungen zu den Kunden bewahren, indem wir geschäftliche Partnerschaften unterhalten, die auf Integrität, Fairness und gegenseitigem Respekt beruhen. Nur klare, konkrete, relevante und ehrliche Informationen dürfen an die Kunden weitergegeben werden, unter Vermeidung von Aussagen, die missverständlich sein könnten. Aperam gestattet es nicht, den Kunden Versprechungen in Bezug auf Qualität und Eigenschaften der Produkte, Lieferzeiten und Preise zu machen, die voraussichtlich nicht eingehalten werden können.

Wir sind zuversichtlich, dass die Kunden anerkennen, dass wir uns mit diesem Kodex hohe ethische Standards vorgeben. Dieser Kodex schafft die Basis für volles Vertrauen in unsere Fähigkeit, eine - in Übereinstimmung mit allen Vorschriften und ethischen Anforderungen - solide und gegenseitig profitable Beziehung mit den Kunden aufzubauen und zu führen.

Beziehungen zu Lieferanten

Lieferanten von Aperam müssen unter Berücksichtigung des niedrigsten Gesamtkostenaufwands ausgewählt werden. Dies geschieht indem wir Lieferanten miteinander vergleichen, die die funktionalen und technischen Mindestanforderungen hundertprozentig erfüllen. Der Gesamtkostenaufwand berücksichtigt objektive Kriterien, darunter mindestens: Kosteneffizienz, Gesundheit und Sicherheit, Qualität, Lieferzeiten, Implementierungskosten, Wartung, Entsorgung und Austauschkosten. Provisionen und Kommissionen dürfen an Lieferanten (einschließlich Berater) nur über eine genehmigte Auftragsbestätigung im Rahmen ordnungsgemäßer Geschäftsbeziehungen gezahlt werden. Alle Provisionen müssen durch Dokumente belegt werden, die beweisen, dass der verlangte Betrag dem Wert der gelieferten Güter und Dienstleistungen entspricht. Die Lieferanten müssen gerecht, fair und ehrlich behandelt werden.

Wir verlangen von unseren Lieferanten, ähnliche ethische Prinzipien zu befolgen wie jene im vorliegenden Kodex. Vor allem erwarten wir von ihnen, die Menschenrechte vollständig zu respektieren, sowie ihre Geschäfte wiederum mit sorgfältiger Berücksichtigung von Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz und Datenschutz zu tätigen. Außerdem haben wir uns verpflichtet, auf die Verwendung von Mineralien aus Konfliktregionen zu verzichten, und wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie uns garantieren, keine derartigen Konfliktmineralien noch irgendwelche anderen Güter, die gegen internationale Bestimmungen zur Exportkontrolle oder zu wirtschaftlichen Sanktionen verstoßen, zu verkaufen.

Zusammenarbeit mit Behörden

Als verantwortungsbewusste Firma strebt Aperam ordnungsgemäße Beziehungen zu lokalen Behörden und Regulierungsinstanzen an, weil diese die Interessen der Bevölkerung vertreten. Wir halten uns deshalb nicht nur an alle Gesetze und Verordnungen, sondern arbeiten auch mit den Behörden zusammen und beantworten bereitwillig alle Anfragen von deren Seite. Aperam nimmt normalerweise nicht direkt an öffentlichen Diskussionen teil, sondern überlässt es den zuständigen Verbänden (in Europa vor allem Eurofer, in Brasilien das brasilianische Stahlinstitut), auf transparente Weise für die Interessen unseres Geschäftszweigs einzutreten. Parteien werden nicht finanziell unterstützt; die einzige finanzielle Zuwendung der an die Behörden erfolgt in Form von vorgeschriebenen Steuern und Abgaben, die von Aperam stets pflichtgemäß gezahlt werden.

Beziehungen zu Gemeinden



Referenzen

- ◀ ISSF Charta für nachhaltigen Edelstahl
- ◀ Charta für nachhaltiges Wachstum des Weltstahlverbands
- ◀ OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen, Teil 1, Kapitel IV (Menschenrechte), XX (Umwelt) und X (Wettbewerb)
- ◀ OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen, Teil 1, Kapitel XI (Steuern)

Genauerer in den [Aperam Richtlinien](#)

- ▶ Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche
- ▶ Richtlinie zur Verhinderung von Fehlverhalten und Whistleblowing
- ▶ Aperam Richtlinie für Geschenke und Bewirtung
- ▶ Richtlinie für verantwortungsvollen Einkauf
- ▶ Aperam Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit für Subunternehmer
- ▶ Steuerregeln der Aperam Gruppe

Aperam kann nicht wirtschaftlich erfolgreich sein, wenn darunter lokale Gemeinden leiden, die uns die nötigen Arbeitskräfte und die Infrastruktur zur Verfügung stellen. Deshalb ziehen wir es vor, diesen Gemeinden gegenüber eine konstruktive Haltung einzunehmen und Lösungen zu finden, von denen alle Beteiligten profitieren. Um dies umzusetzen, sorgen wir dafür, dass Probleme offen angesprochen werden können, um gegebenenfalls rasch darauf reagieren zu können.

Weitere Richtlinien zu diesen Themen ➤

► Aperam
Kommunikationsregeln

► Aperam
Menschenrechtsregeln

External Stakeholder Policy

SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄßE VERWENDUNG DES FIRMENVERMÖGENS

Physisches Eigentum der Firma

Der Verlust, Diebstahl oder unsachgemäße Gebrauch des Eigentums von Aperam wird den wirtschaftlichen Erfolg der Firma früher oder später negativ beeinflussen. Der Schutz des Eigentums von Aperam durch jeden von uns ist eine Frage der Integrität und Ehrlichkeit.

Wir müssen uns anvertrautes Eigentum stets ordnungsgemäß verwenden, uns vergewissern, dass es sicher ist, sowie verhindern, dass es gestohlen, beschädigt oder übermäßig beansprucht wird. Das Eigentum von Aperam darf nur für den Geschäftsbetrieb von Aperam verwendet werden und nicht für persönliche Zwecke. Ausnahmen hierzu müssen vom Vorgesetzten gestattet werden.

Geistiges Eigentum

Aperam fördert die Initiative, Kreativität und Innovation seiner Mitarbeitenden.

Dennoch gehört geistiges Eigentum wie Erfindungen, Idee, Dokumente, Software, Patente sowie andere Formen von geistigem Eigentum, das im Rahmen der Geschäftstätigkeit für Aperamentstand bzw. von den Beschäftigten im Rahmen der Erfüllung ihrer Pflichten erzeugt wurde, stets Aperam. Im Rahmen unserer Dienstpflichten entstandene Erfindungen und Arbeitsergebnisse dürfen - vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Regelungen - weder persönlich verwertet noch auf eigenen Namen zum Patent angemeldet werden.

Die von Aperam entwickelte oder erworbene Software darf nicht kopiert oder verändert werden. Sie darf auch nicht für andere Zwecke verwendet werden, als die von Aperam vorgesehenen. Software, die nicht das Eigentum von Aperam ist bzw. für die keine Firmenlizenz vorliegt, darf nicht in den Räumlichkeiten oder bei Geschäftsaktivitäten von Aperam verwendet werden.

Richtigkeit der Aufzeichnungen

Die Bücher, Aufzeichnungen, Dateien und Berichte von Aperam müssen alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Geschäftsvorfälle und sonstigen betrieblichen Vorgänge vollständig und wahrheitsgemäß abbilden. Unter Einhaltung der geltenden Standards und Vorschriften darf nichts ausgelassen oder verborgen werden.

Alle Transaktionen müssen autorisiert und gemäß den Anweisungen des Managements durchgeführt werden. Die Transaktionen müssen so dokumentiert werden, dass akkurate Finanzberichte möglich sind und dass die Verwendung aller Vermögenswerte nachvollziehbar ist.

Keine Datei darf ohne die Erlaubnis des Vorgesetzten gelöscht werden. Diese Erlaubnis wird nur erteilt, wenn die Vorgehensweise mit den geltenden Gesetzen und den Regeln von Aperam in Einklang steht.

Vertrauliche Informationen

Aperam gehörende Daten, Informationen und Dokumente dürfen nur für die Durchführung der beruflichen Pflichten verwendet werden. Solange wir bei Aperam beschäftigt sind und auch nach dem Ende unserer Beschäftigung wird von uns verlangt, diese Informationen vertraulich zu behandeln und äußerst diskret mit Umgang mit brisanten oder nur wenigen Personen zugänglichen Informationen zu sein.³

Vertrauliche Informationen dürfen nicht an unautorisierte Personen innerhalb oder außerhalb von Aperam weitergegeben werden. Wir müssen alles Nötige unternehmen, damit Dokumente mit vertraulichen Informationen, unabhängig vom Medium, in dem sie aufgezeichnet sind, nicht in die Hände von unautorisierten Personen gelangen:

- während ihres Versands per Fax oder E-Mail sowie auch
- während ihrer Löschung und Entsorgung.

Brisante oder vertrauliche Informationen dürfen nur dann weitergegeben werden, wenn

- die fraglichen Informationen von Personen aufgrund ihrer Geschäftsbeziehungen mit der Firma benötigt werden, wenn möglich unter dem Schutz einer Geheimhaltungsvereinbarung, oder
- die Informationen bereits öffentlich zugänglich sind, oder
- durch Gesetz oder von einem Gericht ihre Offenlegung verlangt wird.

Wir müssen derartige Informationen auch dann vertraulich behandeln, wenn sie Dritte betreffen.

Falls Zweifel bestehen, ob die Information weitergegeben werden darf und an wen sie gesandt werden darf, dann sollten wir uns an unseren Vorgesetzten, an das Compliance-Netzwerk oder an die Rechtsabteilung wenden.

E-Mail und Internet

Aperam ist der Eigentümer der E-Mail- und Internet-Systeme am Arbeitsplatz, weshalb wir diese Systeme hauptsächlich für die beruflich notwendige Kommunikation nutzen sollten. Obwohl jeder von uns einen eigenen, passwortgeschützten Zugang zu den E-Mail- und Internet-Systemen hat, behält sich die Firma das Recht vor, im Einklang mit den geltenden Gesetzen unsere Verwendung dieser Systeme auf angemessene Weise anzusehen und zu überwachen.



Genaueres in den [Aperam Richtlinien](#)

- Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Geldwäschebekämpfung
- Richtlinie zur Verhinderung von Fehlverhalten und Whistleblowing
- Manual der richtigen Buchhaltung



Referenzen

- ◀ Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption

³ Zu solchen Informationen gehören, außer der von der Firma verwendeten Technologie: intellektuelles Eigentum sowie geschäftliche und finanzielle Informationen bezüglich von Verkäufen, Gewinnen, Details der Bilanz, geschäftliche Vorhersagen, Geschäftspläne, Kaufstrategien sowie weitere vertrauliche Informationen.

Es ist uns strengstens verboten, die E-Mail- und Internet-Systeme für unangemessene oder illegale Zwecke zu verwenden, einschließlich der Übertragung von Mitteilungen, die von anderen Personen als beleidigend oder verletzend empfunden werden könnten, beispielsweise Behauptungen oder Witze, die als Mobbing interpretiert werden könnten. Außerdem sollten wir uns der Gefahren der Cyberkriminalität bewusst sein, wozu Hacking und Phishing zählen, und wir müssen alle nötigen Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um die Informationssysteme und die Datenbestände von Aperam zu schützen. Falls Zweifel bezüglich einer E-Mail oder eines Cyberangriffs bestehen, müssen wir sofort das IT-Netzwerk informieren, so dass rasche Maßnahmen ergriffen werden können, um das Informationssystem von Aperam zu schützen.

Nutzung von Ressourcen

Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, die bereitgestellten Informationen und Ressourcen auf ethische, sichere und rechtmäßige Weise und ausschließlich zu beruflichen Zwecken zu nutzen. Dies erfolgt stets im Einklang mit den Unternehmensinteressen und unter Einhaltung der internen Richtlinien. Demzufolge ist die Nutzung unserer Ressourcen beispielsweise nicht gestattet, um auf pornografische, obszöne, unsittliche oder anstößige Inhalte zuzugreifen oder auf Inhalte, die die Privatsphäre oder Intimsphäre Dritter verletzen. Jeder Mitarbeitende muss sicherstellen, dass die Ressourcen und Einrichtungen von Aperam ordnungsgemäß genutzt werden und unversehrt bleiben.

Medien und Soziale Medien

Um den guten Ruf von Aperam zu bewahren, dürfen öffentliche Äußerungen im Namen von Aperam ausschließlich durch dazu autorisierte Personen erfolgen, vor allem in Zeiten betrieblicher Ereignisse. Anfragen von Seiten der Medien oder Regierungsbehörden bezüglich Aperam betreffender Informationen sollten - je nach Art der verlangten Information - an den Chef der Kommunikationsabteilung, den Geschäftsführer oder die Rechtsabteilung weitergeleitet werden.. Als Mitarbeitende von Aperam haben wir das Recht auf Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz. Dennoch sollten wir darauf achten, dass unsere persönlichen Meinungen nicht als Stellungnahmen der Firma missverstanden werden können. Dies sollten wir stets bedenken, wenn wir in sozialen Medien aktiv sind; insbesondere müssen wir es dabei vermeiden, Kommentare zur Firmenpolitik abzugeben.

Datenschutz

Personenbezogene Daten – also alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen – sind in den meisten Rechtsgebieten, in denen Aperam tätig ist, gesetzlich geschützt. Dazu gehören unter anderem die EU Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) und das LGPD (brasilianisches Datenschutzgesetz – Gesetz Nr. 13709/2018) in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Aperam verpflichtet sich zum Schutz personenbezogener Daten und stellt sicher, dass diese rechtmäßig, nach Treu und Glauben, transparent und ausschließlich für legitime Geschäftszwecke verarbeitet werden.

Wir treffen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, um personenbezogene Daten gegen versehentliche oder unrechtmäßige Zerstörung, Verlust, Veränderung sowie unbefugte Offenlegung oder unbefugten Zugriff zu schützen. Diese Maßnahmen gelten sowohl für physische als auch für digitale Umgebungen, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Alle Mitarbeiter, Partner und Lieferanten,

Genaueres in den [Aperam Richtlinien](#)

- Vorschriften für Insider-Geschäfte
- Kommunikationsrichtlinie
- Richtlinien für die externe Kommunikation beim Umgang mit vertraulichen Informationen
- Regeln zum Schutz der Privatsphäre des Personals
- IT & Endnutzer-Regeln
- Regeln zum Schutz der Privatsphäre Dritter



Referenzen

- ◀ Allgemeine europäische Verordnung zum Datenschutz (EU) 2016/679 (GDPR)

die personenbezogene Daten im Auftrag von Aperam verarbeiten, müssen sicherstellen, dass diese Verarbeitung im Einklang mit den geltenden Gesetzen sowie den Richtlinien und Sicherheitsstandards von Aperam erfolgt.

Insbesondere müssen alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten von folgenden Grundsätzen geleitet sein:

- Datenschutzkonzepte und datenschutzfreundliche Voreinstellungen („Privacy by Design“ und „Privacy by Default“) müssen bereits vor Beginn der Verarbeitung personenbezogener Daten in Systeme, Prozesse, Produkte und Partnerschaften integriert werden.
- Personenbezogene Daten dürfen nur für festgelegte, legitime Zwecke erhoben und verwendet werden; die Verarbeitung muss auf das für diese Zwecke erforderliche Maß beschränkt bleiben.
- Personenbezogene Daten müssen sachlich richtig und sicher aufbewahrt werden; eine Speicherung darf nur so lange erfolgen, wie dies gerechtfertigt ist.
- Der Zugriff auf personenbezogene Daten muss auf befugte Personen beschränkt sein, die diese für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben benötigen.
- Dritte, die personenbezogene Daten im Auftrag von Aperam verarbeiten, müssen die Datenschutzstandards von Aperam sowie die geltenden vertraglichen Schutzmaßnahmen einhalten.

Jede Person, die an einem Projekt oder einer Aufgabe mit Verarbeitung personenbezogener Daten beteiligt ist, ist dafür verantwortlich, dass die entsprechenden Sicherheitskontrollen und Richtlinien angewendet werden.

Jeder Verdacht auf eine Datenschutzverletzung, einen unbefugten Zugriff oder einen Missbrauch personenbezogener Daten muss unverzüglich dem Vorgesetzten, dem Datenschutzbeauftragten und dem Team für Informationssicherheit gemeldet werden.

Personen, deren Daten wir verarbeiten, haben nach den geltenden Datenschutzgesetzen bestimmte Rechte. Aperam verpflichtet sich, diese Rechte zu wahren und jederzeit einen verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

Bei Fragen zum Umgang mit personenbezogenen Daten wenden Sie sich bitte an den Datenschutzbeauftragten (dataprotection@aperam.com).

Verantwortungsvoller Umgang mit Technologie und künstlicher Intelligenz

Aperam erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie digitale Werkzeuge, Daten und neue Technologien – einschließlich künstlicher Intelligenz – verantwortungsvoll, ethisch sowie im Einklang mit geltenden Gesetzen und internen Richtlinien nutzen. Automatisierte oder KI-gestützte Werkzeuge dürfen nicht in einer Weise eingesetzt werden, die die menschliche Aufsicht, Fairness, den Datenschutz, die Vertraulichkeit oder die ethischen Standards von Aperam untergräbt.

Weitere Richtlinien zu diesen Themen ➤

GETEILTE VERANTWORTUNG

Prinzipien in die Tat umsetzen

Aperam hat sich verpflichtet, stets eine Compliance-Kultur basierend auf ethischen Verhaltens zu entwickeln, um Fehlverhalten vorzubeugen. Jeder Beschäftigte von Aperam ist selbst dafür verantwortlich, die Werte von Aperam im täglichen Arbeitsalltag zu respektieren und umzusetzen, sowie sich dafür einzusetzen, dass unsere Verhaltensnormen auch von allen anderen respektiert werden. Dies bedeutet vor allem,



Genaueres in den [Aperam Richtlinien](#)

► Aperam
Kommunikationsregeln

► Regeln zum Schutz der
Privatsphäre des Personals

► IT & Endnutzer-Regeln

► Regeln zum Schutz der
Privatsphäre Dritter.

die Regeln von Aperam zu beachten. Von den Beschäftigten wird aber auch erwartet, bei Bedarf an internen Untersuchungen wegen Fehlverhaltens mitzuwirken.

Ein Verhalten, das unserem Kodex widerspricht, kann - unter Beachtung aller gültigen Gesetze - durch disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung bestraft werden. Disziplinarische Maßnahmen für die Verletzung dieses Kodex werden gemäß den lokal gültigen Bestimmungen durchgeführt. Falls es sich um illegale Aktivitäten handelt oder Aperam vermutet, dass sie illegal sein könnten, kann Aperam die zuständigen Behörden hinzuziehen, wie beispielsweise die lokale Polizei.

Dieser Kodex gilt für alle Tochtergesellschaften.

Unsere Geschäftspartner werden ebenfalls gebeten, derartige Regeln in Gestalt interner Verhaltensnormen und ähnlicher Ethik-Richtlinien zu beachten.

Melden von illegalem oder unethischem Verhalten

Jeder von uns hat die Pflicht, jedes von diesem Kodex abweichende Verhalten sofort zu melden.

Aperam stellt Mitarbeitern, Auftragnehmern und anderen Stakeholdern frei zugängliche und vertrauliche Beschwerdemechanismen zur Verfügung und gewährleistet Schutz vor Repressalien sowie Fairness, zeitnahe Bearbeitung und Transparenz bei der Prüfung gemeldeter Anliegen.

Diese Meldungen werden von ausgewählten Personen bearbeitet, die für die Entgegennahme, Bewertung und Untersuchung von Hinweisen entsprechend geschult sind und unabhängig, vertraulich sowie im Einklang mit geltenden Gesetzen und internen Richtlinien handeln.

Solche Meldungen können an die folgenden Stellen gerichtet werden und werden vertraulich behandelt:

- gemäß der EU-Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937 und unserer Whistleblowing-Richtlinie über die für alle – auch an Standorten außerhalb der Europäischen Union – online verfügbare Whistleblowing-Hotline ([hier](#)),
- an Ihre Führungskraft,
- an ein Mitglied der Geschäftsführung,
- an den Compliance Officer (auch per E-Mail an compliance.officer@aperam.com),
- an den Leiter von Global Assurance (unsere interne Revisionsabteilung),
- oder an die Personalabteilung (einschließlich der Ansprechpartner für Menschenrechte) und/oder
- an Vertrauenspersonen.

Hinweise werden von ausgewählten, entsprechend geschulten Personen bearbeitet, die – im Einklang mit geltenden Gesetzen und internen Richtlinien – Vertraulichkeit und Schutz vor Repressalien gewährleisten.

Werden nach der Information des Vorgesetzten keine geeigneten Maßnahmen ergriffen, sollte die Angelegenheit an eine andere der oben genannten Personen/Stellen eskaliert werden.

Aperam wird auf jeden Fall den Eingang jeder Meldung bestätigen und diese sorgfältig und unabhängig durch das zuständige Management analysieren lassen, wobei sichergestellt wird, dass der gute Ruf aller betroffenen Personen gewahrt bleibt. Die Mitarbeitenden, von denen diese Meldung stammt, werden über die Ergebnisse der Nachforschungen informiert. Ihre Identität wird vollständig geheim gehalten und sie werden vor eventuellen Vergeltungsmaßnahmen geschützt.



Referenzen

- ◀ Europäische Verordnung zum Marktmissbrauch
- ◀ Richtlinien von der Internationalen Handelskammer
- ◀ Empfehlungen des Europäischen Rats



Genauer in den [Aperam Richtlinien](#)

- ▶ Richtlinie zur Verhinderung von Fehlverhalten und Whistleblowing

Die Überwachung der Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und deren Umsetzung obliegt dem Board of Directors von Aperam, wobei die regelmäßige Berichterstattung auf Ebene des Aperam Leadership Team über die entsprechenden ESG-Governance-Gremien organisiert wird.

Weitere Richtlinien zu diesen Themen ➤