

Código de Conducta Empresarial

Introducción del CEO



Estimados compañeros,

Me enorgullece presentar el Código de Conducta Empresarial de Aperam.

Nuestro Código incorpora los más altos estándares de ética, gobernanza y cumplimiento y, aunque ningún código pueda cubrir todos los temas o dilemas potenciales, aquí encontrarán los valores más fuertes que deben guiarnos todos en nuestras decisiones diarias, especialmente cuando el tipo de conducta pueda ser poco claro.

Sólo hay una manera de hacer negocios en Aperam, es aplicando el más alto sentido de la ética.

Las directrices establecidas en nuestro Código de Conducta Empresarial son obligatorias para todos los empleados y, como tales, deben ser observadas por cada uno de nosotros en todo momento. Los mismos principios se aplican también a nuestros socios externos, definidos como cualquier individuo o entidad que realice negocios con Aperam o en su nombre. Esto incluye, pero no se limita a: clientes, proveedores, agentes, consultores, personal temporal y socios de *joint-ventures*. Aperam solo mantendrá relaciones de negocio con socios que demuestren un compromiso con estos estándares éticos o equivalentes, y que apoyen nuestro cumplimiento de las leyes, regulaciones y requisitos internos aplicables.

Estos requisitos se aplican a todas las entidades y unidades organizativas de Aperam bajo el control del Grupo Aperam. Para las entidades que no están bajo dicho control, Aperam busca promover el cumplimiento de estándares equivalentes a través de acuerdos de gobernanza, contractuales y comerciales.

Para concluir, cuento con todos los interesados para que hagan vivo este Código a través de su conducta personal, no toleren ninguna desviación del mismo y traten a todos los compañeros con el debido respeto. Así es también como garantizaremos que Aperam sea una empresa sosteniblemente segura y rentable y una referencia en términos de ética empresarial.

Atentamente,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Código de Conducta Empresarial

Aprobado por la Junta Directiva el 07/29/2026

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.

Alcance y Gobernanza

Universalidad: Este Código se aplica, sin excepción, a todos los empleados del Grupo Aperam a nivel global. Sus principios también se extienden a todos los socios externos, incluidos clientes, proveedores, proveedores de servicios, consultores, trabajadores temporales, intermediarios y agentes en toda nuestra cadena de valor. Estos requisitos se aplican a todas las entidades y unidades organizativas de Aperam bajo el control del Grupo Aperam, sin excepción.

Leyes Locales: Este Código representa nuestro estándar mínimo global. En caso de que las leyes locales sean más estrictas, estas prevalecerán.

Índice

DERECHOS HUMANOS	3
Salud, Seguridad y Bienestar en el Lugar de Trabajo	3
Otros Derechos Humanos	4
Garantizar y fomentar unas condiciones dignas de trabajo	4
Luchar contra el acoso y la discriminación	4
Respecto del medio ambiente	4
PRÁCTICAS DE NEGOCIO JUSTAS Y ÉTICAS	6
Integridad y cumplimiento de la ley	6
Debida Diligencia de Terceros	6
Competencia y antimonopolio	6
Comercio de los valores de la empresa	6
Lucha contra el soborno y la corrupción	7
Antiterrorismo, blanqueo de dinero y control de exportación	8
Conflictos de intereses	8
Obtención de beneficios personales	8
Oportunidades corporativas	9
Actividades políticas	9
Recepción u ofrecimiento de regalos y beneficios	9
Relaciones con clientes	10
Relación con proveedores	10
Cooperación con autoridades	10
Relación con comunidades	10
PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE ACTIVOS DE EMPRESA	11
Propiedad física de la Compañía	11
Propiedad intelectual	11

Precisión de registros	11
Información confidencial	12
E-mail e internet	12
Uso de recursos	13
Medios y redes sociales	13
Privacidad de datos	13
Uso responsable de la tecnología y la inteligencia artificial	14
UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA	15
Poner los principios en acción	15
Informar sobre cualquier comportamiento ilegal o no ético	15

DERECHOS HUMANOS

Como Compañía responsable, consideramos a las personas como nuestra principal prioridad. Aperam está comprometida a respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones, comunidades circundantes y a lo largo de toda su cadena de valor. Nuestro enfoque está alineado, entre otros, con la Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Parte 1, Capítulos IV y V). Nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Principios 1 al 6), garantizando que apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, y estamos comprometidos a prevenir y abordar los impactos negativos derivados de nuestras actividades. Con este fin, Aperam aplica un enfoque de debida diligencia basado en el riesgo en todas sus operaciones y, cuando corresponda, en su cadena de valor, para identificar, prevenir, mitigar y abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos, la salud y la seguridad, el medio ambiente y la conducta empresarial ética, incluso mediante evaluaciones de riesgo periódicas, mecanismos de seguimiento, acciones de capacitación y concientización, y procesos de reporte interno

Salud, Seguridad y Bienestar en el Lugar de Trabajo

En Aperam, hacemos todo lo posible para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluye la realización de inspecciones periódicas para eliminar o mitigar los riesgos y el desarrollo de programas especializados dedicados a nuestra seguridad y bienestar colectivos.

Adoptamos un enfoque de '**Cultura Justa**' (*Just Culture*), el cual fomenta el reporte transparente de cuasiaccidentes y peligros para prevenir futuros incidentes de manera proactiva.

Nuestras acciones se guían por la Política de Salud y Seguridad de Aperam, la cual tiene como objetivo cero fatalidades y cero daños. Estamos comprometidos a superar los requisitos legales y a seguir los estándares internacionales, tales como la norma ISO 45001 y las normas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Cada individuo —ya sea un empleado o una parte interesada— tiene otorgada la 'Autoridad para Detener el Trabajo' (*Stop Work Authority*) y se espera que siga los procedimientos de la empresa para garantizar su propia salud y seguridad, así como la de los demás.

Para más detalles sobre nuestros compromisos específicos, consulte la Política de Salud y Seguridad de Aperam.



Referencias

- ◀ Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- ◀ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- ◀ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Principios 1 a 6)
- ◀ Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (Parte 1, capítulos IV y V)
- ◀ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Principios 7, 8 y 9)

Más información en [Aperam policies](#)

- ▶ Política de salud y seguridad
- ▶ 10 normas para salvar vidas (interno)
- ▶ Código de conducta segura

Otros Derechos Humanos

Garantizar y fomentar unas condiciones dignas de trabajo

Entre todos los Derechos Humanos que respetamos y promovemos, prestamos particular atención a todas las formas de trabajo forzado y esclavitud moderna que están prohibidas en toda nuestra Cadena de Valor. También quedan prohibidas todas las formas de trabajo infantil (menores de 16 años), a excepción de los *stages* cuyo propósito principal sea brindar oportunidades educativas y experiencia práctica, siempre y cuando estas no obstaculicen sus estudios

En general, más allá del total cumplimiento de las leyes laborales, esperamos que se garanticen condiciones dignas de trabajo a todas las personas que trabajan para Aperam, con salarios competitivos, buscando proporcionar un salario digno, igual salario por igual trabajo, libertad de pensamiento, opinión y expresión, incluida la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga, opciones de baja por maternidad/paternidad para defender el derecho a fundar una familia, y el derecho al descanso y al ocio, incluidas las vacaciones periódicas remuneradas.

Luchar contra el acoso y la discriminación

Estamos comprometidos en proporcionar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso moral y sexual, violencia o trato degradante, ya sea un acoso entre empleados o uno que involucre a un cliente, proveedor o cualquier persona que trabaje con Aperam o en su nombre.

El acoso¹ se refiere a cualquier conducta no deseada —verbal, no verbal, física o digital— que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; puede ocurrir independientemente de la intención y puede involucrar a compañeros, directivos, subordinados o terceros en cualquier contexto relacionado con el trabajo.

Nos aseguraremos de que cada uno de nosotros sea tratado con equidad y dignidad. En consecuencia, no se tolerará ninguna práctica discriminatoria basada en quién es la persona en lugar de en lo que hace para Aperam, incluida la discriminación por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad o cualquier otra condición protegida por las leyes aplicables y las normas internacionales de derechos humanos. Buscamos brindar a cada empleado las mismas oportunidades de progreso sin discriminación, basándonos únicamente en las aptitudes o cualificaciones requeridas para un puesto de trabajo en particular

Respecto del medio ambiente

Respetar y proteger el medio ambiente es un valor importante que se deriva de forma natural del respeto que tenemos a nuestras comunidades vecinas y futuras generaciones. Debemos cumplir en todo momento con la legislación medioambiental aplicable a Aperam, y cada uno de nosotros tiene un importante papel que realizar en la implementación de las directrices publicadas por la Compañía a este respecto. En

Más información en [Aperam policies](#)

► Política de derechos humanos

► Política de diversidad de género

► Política de compras responsables

► Política medioambiental

► Política energética

► Fletamento de mercancías

¹ El acoso incluye cualquier forma de coacción, intimidación o trato discriminatorio en el lugar de trabajo por motivos de opiniones o afiliaciones políticas, ideológicas o electorales. El acoso sexual incluye cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales u otra conducta de carácter sexual que afecte al empleo de una persona, interfiera en su rendimiento laboral o cree un entorno de este tipo.

particular, siempre tenemos que tener en cuenta la prevención de la contaminación y la eficiencia de los recursos en nuestras acciones y decisiones, además del uso sostenible del suelo y del agua.

Aplicamos un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales, de conformidad con los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esto significa que adoptamos proactivamente iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente en todos nuestros procesos operativos.

Para más directrices sobre estos temas ➤

PRÁCTICAS DE NEGOCIO JUSTAS Y ÉTICAS

Aperam tiene que tener fama por la honestidad e integridad en sus prácticas de gestión. Es vital para la Compañía, y para cada uno de nosotros, que preservemos esta fama y mantengamos una relación de confianza con todos los individuos y empresas con los que tenemos tratos.

Integridad y cumplimiento de la ley

En Aperam, debemos cumplir con toda la normativa aplicable al negocio de la Compañía, ya sea obligatoria a nivel local, nacional o internacional. Si no estamos seguros sobre si una estipulación particular es aplicable o sobre cómo debería ser interpretada, deberíamos consultar a nuestro supervisor, al departamento legal o al área de *Compliance*, teniendo en cuenta que la ignorancia de la ley nunca se considera como una defensa válida.

Debida Diligencia de Terceros

Aperam aplica un proceso de Debida Diligencia de Terceros basado en el riesgo a todos sus socios comerciales, incluidos clientes, proveedores, intermediarios, agentes, instituciones bancarias, miembros del Consejo de Administración y socios de *joint-ventures*.

Este proceso se lleva a cabo de conformidad con el Procedimiento de Debida Diligencia de Terceros del Grupo y tiene como objetivo identificar, evaluar y mitigar los riesgos relacionados con, entre otros aspectos, la corrupción, el blanqueo de capitales, las sanciones, los derechos humanos, el medio ambiente y otros asuntos de cumplimiento.

La debida diligencia se realiza antes de entablar una relación comercial y, cuando corresponda, de forma periódica a lo largo de la relación, en función del nivel de riesgo

Competencia y antimonopolio

Aperam está comprometida con la estricta observancia de las leyes de competencia y antimonopolio de los países en los que hace negocio y con evitar cualquier conducta que pueda ser considerada ilegal.

Consecuentemente, no debemos tomar parte en ninguna discusión formal o informal con competidores actuales o potenciales en relación a información sensible (tal como precios, condiciones de venta u ofertas, cuotas de mercado, asignación de clientes) o cualquier otra actividad que restrinja o pueda restringir la competencia libre y abierta. Los acuerdos entre dos o más competidores pueden conllevar problemas en la ley de competencia. Tenga en mente que los acuerdos con proveedores, distribuidores o clientes también pueden ser sensibles a la ley de la competencia.

Igualmente, el acuerdo entre partes para formar una joint venture o un acuerdo de investigación y desarrollo, y entre Aperam y empresa en las que Aperam tiene participaciones en minoría, están también afectadas por la prohibición.

Comercio de los valores de la empresa

Como empleados de Aperam, podemos posiblemente tener acceso a información confidencial o “privilegiada”. Utilizar esta información (o hacer que terceros obtengan) para conseguir beneficios personales en los mercados financieros es un conflicto de interés, así como un delito criminal en muchas jurisdicciones.

Además las leyes de valores de los Mercados Financieros incluyen prohibiciones relativas al uso de información privilegiada o “interna” que probablemente influye en el precio de los valores (u otro instrumento financiero) de la corporación.



Referencias

◀ Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: Parte 1, capítulo I y capítulo X: Competencia

◀ Normativa en materia de competencia

◀ Legislación sobre valores, en particular el Reglamento de la Unión Europea sobre abuso de mercado



Más información en [Aperam policies](#)

► Política de competencia

En particular, las leyes del mercado de valores nos prohíben comprar, vender o comerciar de cualquier manera o recomendar, por nuestra cuenta o para otros, cualquier instrumento financiero de valores (o cualquier otro tipo de instrumento financiero) de las corporaciones Aperam cuando estemos en posesión de cualquier "información privilegiada de carácter relevante"². Comunicar tal información a otros también está prohibido.

Lucha contra el soborno y la corrupción

En Aperam, cumplimos todas las leyes anticorrupción vigentes, incluyendo - pero sin limitarse a -- la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., la Ley de Soborno del Reino Unido, la Ley de Compañía Limpia de Brasil y la Ley francesa Sapin II. Para gestionar estos riesgos de manera eficaz, todos los empleados de oficina de Aperam ("white collars") deben recibir formación periódica en materia de anticorrupción.

De forma directa o indirecta, nunca prometeremos, ofrecemos o daremos nada de valor a ningún agente público, funcionario del gobierno o asimilado³, incluidos empleados de empresas públicas, con el fin de influir en ninguna actuación o decisión a favor de Aperam.

Tenemos un enfoque de tolerancia cero con respecto a cualquier acto o intento relacionado con corrupción y soborno relacionado con funcionarios públicos (y/o asimilados), así como del sector privado. Esto es así incluso en países en los que el soborno y los regalos⁴ podrían ser considerados una costumbre local. Rechazamos la corrupción pasiva, que es la aceptación de sobornos o favores, así como la corrupción activa, que es el ofrecimiento de favores para obtener ventajas indebidas. Para ello, hemos desarrollado una política anticorrupción y de soborno para clarificar más los comportamientos esperados de nuestros empleados

También verificaremos que cualquier intermediario que lleve a cabo negocios en nuestro nombre (incluidos agentes comerciales) sean respetables y que cumplan también estos principios que se les entregarán y si es necesario se les explicarán adecuadamente.

Según las evaluaciones de riesgos de corrupción y ética de Aperam, las siguientes acciones (lista no exhaustiva) se consideran prohibidas:

- Prometer u ofrecer beneficios para garantizar la renovación de un contrato o conseguir un nuevo cliente para Aperam,
- Otorgar subsidios o donaciones por parte de Aperam a organizaciones sin ánimo de lucro para conseguir un negocio,
- Contratar a personal no cualificado o acudir a proveedores específicos con el fin de retener a un cliente,
- Prometer u ofrecer favores a cambio de información estratégica,
- Conceder descuentos en productos Aperam a cambio de favores personales,
- En general, aceptar beneficios personales a cambio de decisiones realizadas en nombre de Aperam.

Los siguientes comportamientos son considerados aceptables:

- Ocasionalmente ofrecer o aceptar un regalo modesto, en línea con la Política de Regalo y Ocio de Aperam

► Normativa sobre operaciones con información privilegiada

► Directrices para la comunicación externa cuando se maneja información confidencial

► Guía sobre los períodos de restricción (interna)



Referencias

◀ Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

◀ Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Más información en [Aperam policies](#)

► Política contra la corrupción y el blanqueo de capitales

► Política de Aperam sobre regalos y actividades de ocio

► Política de sanciones económicas (interna)

² El término "información sobre material interno" se refiere a cualquier información que, si fuera hecha pública, podría influir razonablemente en el precio de los valores (o cualquier otro instrumento financiero) de la corporación o afectar a la decisión de un inversor para comprar o vender valores de la corporación.

³ Funcionarios, miembros del gobierno, partidos políticos tengan mandato o no, miembros de administraciones locales, regionales, nacionales o internacionales, autoridades, empleados de empresas públicas y sus subsidiarias.

⁴ Ver más en el párrafo relativo a Regalos e invitaciones.

Las donaciones benéficas, los patrocinios y las contribuciones similares deben cumplir con las políticas internas aplicables de Aperam. En particular, la organización receptora debe someterse a una diligencia debida (due diligence) adecuada de acuerdo con el procedimiento de evaluación de riesgos de terceros de Aperam, y la contribución debe estar alineada con los valores y los objetivos de responsabilidad corporativa de la empresa.

Se espera un cumplimiento estricto de la Política anticorrupción y contra el blanqueo de capitales, y debe entenderse que Aperam tomará las medidas disciplinarias oportunas con respecto a cualquiera que la infrinja

Antiterrorismo, blanqueo de dinero y control de exportación

La corrupción y el soborno están vinculados a menudo con actividades ilegales, como el crimen y el terrorismo, y conducen igualmente a actividades de blanqueo de dinero para dar la apariencia de legalidad.

Los negocios de Aperam los llevamos a cabo en cumplimiento de todos los controles aplicables de exportación y de la normativa de sanciones económicas y realizamos las diligencias debidas con nuestros Colaboradores Terceros para garantizar que el trabajo de Aperam no puede estar relacionado en modo alguno con blanqueo de dinero, evasión de impuestos o esquemas criminales semejantes.

Conflictos de intereses

Aperam reconoce que todos tenemos nuestros intereses individuales y fomentamos su desarrollo, especialmente cuando son beneficiosos para toda la comunidad. Sin embargo, siempre debemos actuar para el mejor interés de la Compañía y debemos evitar cualquier situación en la que nuestros intereses personales entren en conflicto o puedan entrar en conflicto con nuestras obligaciones hacia la Compañía.

Debemos informar a nuestro supervisor, a la red de Cumplimiento o al Departamento Legal de cualquier asunto, interés personal o financiero que pudiera verse como conflictivo o con posibilidad de conflicto con el cumplimiento de nuestras obligaciones hacia la Compañía. Si se considera que tal conflicto de interés potencial existe o puede existir, se tomarán medidas para afrontarlo.

Existe un proceso anual vigente para invitar a los empleados exentos a notificar cualquier conflicto de intereses real o potencial. Además, se exige a todos los empleados que revelen de inmediato cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses tan pronto como se identifique, de conformidad con los procedimientos internos aplicables.

A continuación se listan casos típicos de conflictos de interés:

Obtención de beneficios personales

Como empleados, no debemos adquirir ningún interés financiero o cualquier otro interés en ningún negocio o participar en ninguna actividad que prive a la Compañía del tiempo o de la atención escrupulosa que necesitamos dedicar a la realización de nuestro trabajo. No debemos, directamente o a través de ningún familiar o colaborador, o de ninguna otra forma:

- Tener ningún interés financiero que pudiera mitigar nuestra lealtad o dedicación a Aperam, o
- Influir (o intentar hacerlo) en ningún contrato o decisión de Aperam con vistas a derivar ningún beneficio directo o indirecto.

► Política de doble firma (interna)



Referencias

◄ Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Más información en [Aperam policies](#)

► Política contra la corrupción y el blanqueo de capitales

► Política de prevención de conductas indebidas y de denuncia de irregularidades

► Política de doble firma (interna)

► Instrucciones para la declaración de conflictos de intereses (interna)

En particular, Aperam permite a miembros familiares o empleados ya existentes trabajar para la Compañía, siempre que hayan sido evaluados y seleccionados objetivamente y bajo las base de los mismos criterios que otros empleados, y siempre que sus respectivos puestos no entren potencialmente en conflicto o conspiración.

Oportunidades corporativas

Nosotros, como empleados Aperam, tenemos el deber con la Compañía de potenciar sus intereses legítimos lo mejor que podamos. A menos que tengamos la autorización del Comité Directivo de la Compañía, tenemos prohibido:

- Aprovechar en beneficio personal oportunidades que encajan en el ámbito de las actividades de la Compañía,
- Usar la propiedad corporativa, información o posición para nuestro beneficio personal y
- Competir con la Compañía.

Antes de aceptar formar parte del Comité Directivo de un negocio corporativo, debemos obtener la autorización de nuestro supervisor, de la red de Cumplimiento o del Consejo General e informar de ello adecuadamente. El objetivo de esta etapa es garantizar que no haya posible conflicto de interés.

Actividades políticas

Los empleados que quieran participar en actividades de naturaleza pública o privada deben hacerlo de forma personal y en horario fuera del trabajo.

Se deberá informar sobre cualquier mandato o posición electa al supervisor, a la red de Cumplimiento o al Consejo General para tratar previamente cualquier conflicto de interés.

Recepción u ofrecimiento de regalos y beneficios

Igualmente, y también de acuerdo con nuestra política anticorrupción, no debemos sacar beneficio de nuestro puesto en Aperam ni derivar beneficios personales de las terceras partes encomendadas por personas que negocian o pretenden negociar con la Compañía. Consecuentemente, aceptar cualquier oferta, tal como una cantidad de dinero, un regalo, un préstamo, servicios, viajes de placer o vacaciones, privilegios especiales, casas o alojamientos, con la excepción de artículos promocionales de poco valor, está prohibido. Cualquier entretenimiento aceptado tiene que ser también de naturaleza modesta y el objetivo real del mismo debe ser facilitar la consecución de los objetivos empresariales. A la inversa, deberemos abstenernos de hacer regalos o favores que se salgan del curso habitual del negocio a clientes potenciales, sus empleados o agentes de Terceros, en relación con Aperam.

Para clarificar nuestras expectativas, hemos publicado una política de Regalos. Todos los empleados deberán seguirla en caso necesario y estas directrices se deberán comunicar también a Terceros.

En caso de seguir teniendo dudas, deberíamos consultar con

- Nuestro Supervisor,
- La red de Cumplimiento, o
- El Departamento Legal.

► Ejemplos de lo que constituye un posible conflicto de intereses (interna)

► Manual de gobierno corporativo (interno)



Referencias

◀ Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción



Más información en [Aperam policies](#)

► Política de regalos y atenciones sociales de Aperam

► Política contra la corrupción y el blanqueo de capitales

► Política de prevención de conductas indebidas y de denuncia de irregularidades

► Política de doble firma (interna)

Relaciones con clientes

La prosperidad de la Compañía está basada en la satisfacción del cliente. Aperam espera de nosotros que protejamos la calidad de nuestras relaciones con los clientes manteniendo relaciones empresariales basadas en la integridad, justicia y mutuo respeto. Solo se dará a los clientes información clara, concreta, pertinente y honesta, evitando declaraciones que puedan ser malinterpretadas. La Compañía no tolera que se hagan promesas a los clientes que sean probablemente imposibles de cumplir, en relación con la calidad del producto y características, tiempo de entrega y precios.

Confiamos que nuestros Clientes reconozcan que tenemos marcados para nosotros mismos altos estándares éticos con este código, que están basados en referencias incuestionables y que les debería dar total confianza sobre nuestra capacidad para establecer una relación profunda y mutuamente beneficiosa con ellos de acuerdo a todas las normas y requisitos éticos.

Relación con proveedores

Los proveedores de la Compañía se deben elegir teniendo en consideración el Coste Total de Propiedad (TCO) más bajo comparando proveedores conformes 100% con los mínimos requisitos funcionales y técnicos. El TCO tiene en cuenta criterios objetivos con como mínimo: eficiencia de coste, salud y seguridad, calidad, tiempo de entrega, coste de implementación, mantenimiento, eliminación, coste de cambio. Las tarifas y comisiones tienen que ser pagadas a los proveedores (consultores incluidos) a través de una Orden de Compra aprobada solo en el curso de relaciones comerciales ordinarias. Cualquier tarifa debe estar apoyada por documentación que demuestre que la cantidad cargada es proporcional al valor de los bienes y servicios proporcionados. Los proveedores tienen que ser tratados de forma justa, equitativa y honesta.

Pedimos a los Proveedores que sigan principios éticos similares a los establecidos en el presente Código. En particular, esperamos de ellos total respeto a los principios de los Derechos Humanos y que realicen su trabajo con atención escrupulosa a la Salud y Seguridad, asuntos Medioambientales y Privacidad de Datos. Además, nos hemos comprometido a rechazar el uso de "minerales de conflicto" y esperamos que nuestros proveedores garanticen que no nos venden dichos materiales ni ningún bien que vulnere la normativa internacional sobre control de exportaciones o sanciones económicas.

Cooperación con autoridades

Como Compañía responsable, Aperam tiene como objetivo mantener relaciones profundas con autoridades locales y reguladores, que representan los intereses del público general. Además de cumplir con la normativa, cooperamos totalmente con las autoridades y respondemos diligentemente cuando nos lo solicitan. Aperam no participa habitualmente directamente en el debate público y se apoya en sus asociaciones profesionales (principalmente Eurofer en Europa y el Instituto del Acero de Brasil en Brasil) para fomentar con transparencia los intereses de sus empresas. No se concede ninguna ayuda a ninguna parte concreta y la única contribución financiera realizada por la Compañía a las Autoridades es en forma de impuestos y aranceles que Aperam paga escrupulosamente.

Relación con comunidades

Aperam no puede progresar en detrimento de nuestras comunidades locales que nos proporcionan el personal e infraestructura que necesitamos. En consecuencia, nuestro objetivo es mantener un compromiso constructivo y buscar con ellas soluciones de beneficio mutuo. Para hacerlo, nos aseguramos de tener mecanismos de reclamación adecuados para reaccionar rápidamente en caso de problemas.

Para más directrices sobre estos temas ➤



Referencias

◀ Carta de Acero Inoxidable Sostenible de la ISSF

◀ Carta de Desarrollo Sostenible de la Asociación Mundial del Acero

◀ Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, Parte 1, Capítulo IV (Derechos humanos), XX (Medio ambiente) y X (Competencia)

◀ Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, Parte 1, Capítulo XI (Impuestos)

Más información en [Aperam policies](#)

► Política contra la corrupción y el blanqueo de capitales

► Política de prevención de conductas indebidas y de denuncia de irregularidades

► Política de prohibición de regalos

► Política de compras responsables

► Instrucciones de salud y seguridad para subcontratistas

► Política fiscal del grupo

► Política de comunicación

► Política de derechos humanos

► Política de partes interesadas externas

PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE ACTIVOS DE EMPRESA

Propiedad física de la Compañía

La pérdida, el robo o el uso inadecuado de la propiedad de la Compañía conducen, tarde o temprano, a afectar la rentabilidad de la Compañía. La protección de los bienes de la Compañía por parte de cada uno de nosotros es una cuestión de integridad y honestidad. Debemos utilizar cualquier propiedad de la Compañía que se nos haya confiado de manera adecuada, asegurarnos de que esté segura y evitar el robo, los daños y el desgaste prematuro.

La propiedad de Aperam debe usarse exclusivamente para los negocios de la Compañía y no debe usarse para fines personales a menos que primero obtengamos el permiso de nuestro supervisor.

Propiedad intelectual

Aperam promueve la iniciativa, creatividad e innovación de sus empleados.

Sin embargo, la propiedad intangible, como inventos, ideas, documentos, software, patentes y cualquier otra forma de propiedad intelectual relacionada con los negocios de la Compañía, creada o diseñada por empleados en relación con el desempeño de su trabajo pertenece, bajo esta base a la Compañía. Sujetos a cualquier ley obligatoria aplicable, no obtendremos beneficio ni solicitaremos patentes a nuestro nombre personal por una creación o desarrollo realizado en el curso de nuestro trabajo.

El software desarrollado o adquirido por la Compañía no puede ser reproducido ni falsificado, ni puede utilizarse con fines diferentes a los previstos por la Compañía. En las instalaciones de la Compañía ni en los negocios de la Compañía no se usa software que no sea propiedad o esté bajo licencia.

Precisión de registros

Los libros, registros, archivos y estados de cuentas de Aperam deben reflejar fielmente la totalidad de los activos y pasivos de la Compañía, así como todas sus operaciones, transacciones y cualquier otro elemento relacionado con su negocio, sin omisión ni ocultación de ningún tipo, de acuerdo con las normas y regulaciones aplicables.

Todas las transacciones deben ser autorizadas y llevadas a cabo de acuerdo con las instrucciones de administración. Las transacciones se deben registrar de manera que permitan la preparación de estados de cuentas financieros precisos y la contabilización de los activos.

Ningún archivo debe ser destruido sin la autorización de nuestro supervisor. Dicha autorización se otorgará sólo si cumple con las leyes aplicables y con la política de la Compañía.



Más información en [Aperam policies](#)

► [Política contra la corrupción y el blanqueo de capitales](#)

► [Política de prevención de conductas indebidas y de denuncia de irregularidades](#)

+

► [Manual de políticas contables](#)

Información confidencial

Los datos, información y documentos que pertenecen a la Compañía se deben utilizar estrictamente para la ejecución de nuestro respectivo trabajo. Tenemos la obligación, durante la duración de nuestro trabajo con la Compañía y después de que termine el contrato, de mantener tal información confidencial y de hacer el máximo esfuerzo en la discreción cuando tratamos con información⁵ sensible y privilegiada.

La información confidencial no se debe divulgar a ninguna persona no autorizada dentro o fuera de Aperam. Debemos dar los pasos necesarios para garantizar que los documentos que contienen información confidencial, independientemente del medio en el que tales documentos están registrados, no sean accesibles a personas no autorizadas:

- Durante el envío por fax o medios electrónicos, o
- Durante la destrucción en la fase de eliminación

La información sensible sólo puede ser divulgada en la medida en que

- La información en cuestión sea necesaria por tales personas en relación con sus relaciones comerciales con la Compañía, y si es posible protegida por un acuerdo de confidencialidad, o
- Cuando la información ya es de dominio público, o
- Es solicitada por ley o por una orden judicial

También debemos mantener confidencial cualquier información similar en relación a Terceros.

En caso de duda sobre si la información se puede divulgar y a quién puede ser enviada, deberíamos consultar con nuestro supervisor, la red de Cumplimiento o el Departamento Legal..

E-mail e internet

Aperam es propietario del e-mail y de los sistemas de internet utilizados en el lugar de trabajo y así deberíamos usar estos sistemas principalmente para comunicaciones relacionadas con el trabajo. Aunque tenemos contraseñas individuales para acceder al email y a los sistemas Internet, la Compañía se reserva el derecho, sujeto a la ley aplicable, de acceder y monitorizar nuestro uso de estos sistemas en circunstancias apropiadas.

Tenemos estrictamente prohibido el uso del email y de los sistemas de Internet para cualquier fin impropio o ilegal, incluido la transmisión de mensajes que puedan ser considerados como insultos u ofensivos para otras personas, como mensajes o bromas que podrían constituir acoso.

Además, debemos ser conscientes del riesgo de cibercrimen, incluidos la piratería y el fraude electrónico, y debemos tomar todas las precauciones para proteger el sistema de información de Aperam y la integridad de los datos. En caso de duda relacionada con un email o un ciberataque, debemos informar inmediatamente a la red de tecnología de información para que puedan llevar a cabo acciones rápidas para proteger el sistema de información de Aperam.



Referencias

◀ Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Más información en [Aperam policies](#)

► Normativa sobre operaciones con información privilegiada

► Política de comunicación

► Directrices para la comunicación externa cuando se maneja información confidencial

► Política de privacidad de Recursos Humanos (interna)

► Política de TI y de usuarios finales (política interna)

⁵ Tal información incluye, además de la tecnología usada por la Compañía, propiedad intelectual, información empresarial y financier relacionada con compras, ganancia, elementos de la hoja de balance, provisiones de negocio, planes de negocio, estrategias de adquisición y otra información de naturaleza confidencial.

Uso de recursos

Nuestros empleados deben hacer un uso ético, seguro y legal de la información y de los recursos proporcionados, exclusivamente para fines profesionales y de conformidad con los intereses de la empresa, respetando las normativas internas.

A este respecto, no está permitido el uso de nuestros recursos, por ejemplo, para acceder a contenidos pornográficos, obscenos, inmorales u ofensivos, o a contenidos que vulneren la privacidad o la intimidad de terceros.

Cada empleado debe velar por el uso correcto, la integridad y la conservación de nuestros recursos e instalaciones.

Medios y redes sociales

Para proteger la reputación de la Compañía, las declaraciones públicas en nombre de la Compañía deberán ser realizadas exclusivamente por personas autorizadas, en particular en tiempos de incidentes operacionales. Cualquier solicitud de información relativa a Aperam de los medios o de una agencia del gobierno, debería ser dirigida al responsable de comunicación, al director ejecutivo o al departamento legal, según la naturaleza de la información requerida.

Como empleados Aperam, disfrutamos de libertad de expresión en el lugar de trabajo. Sin embargo, debemos asegurarnos de que nuestras opiniones personales no sean interpretadas equivocadamente por declaraciones de Compañía. Debemos tener esto en mente cuando interactuamos en las redes sociales y en particular, debemos evitar comentarios sobre proyectos de la Compañía.

Privacidad de datos

La información personal (es decir, cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable) está protegida por las leyes de la mayoría de las jurisdicciones en las que opera Aperam, incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (UE) 2016/679 (RGPD) y la LGPD (Ley General de Protección de Datos de Brasil - Ley N.º 13709/2018), con sus respectivas modificaciones periódicas.

Aperam se compromete a proteger los datos personales y a garantizar que se traten de manera lícita, leal y transparente, y únicamente para fines comerciales legítimos.

Aplicamos las medidas técnicas y organizativas adecuadas para salvaguardar los datos personales frente a la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita, así como contra la divulgación o el acceso no autorizados. Estas medidas se aplican tanto a los entornos físicos como a los digitales utilizados para tratar datos personales. Todos los empleados, socios y proveedores que participen en actividades de tratamiento de datos personales en nombre de Aperam deben asegurarse de que dicho tratamiento cumpla con las leyes aplicables y con las políticas y normas de seguridad de Aperam.

En particular, los siguientes principios deben guiar todas las actividades que impliquen el tratamiento de datos personales:



Referencias

- ◀ Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (UE) 2016/679 (RGPD)
- ◀ LGPD (Ley General de Protección de Datos de Brasil —Ley n.º 13709/2018)



Más información en [Aperam policies](#)

- Política de comunicación
- Política de gestión de datos personales (política interna)
- Política de TI y de usuarios finales (política interna)

- Privacidad desde el diseño y por defecto: debe integrarse en los sistemas, procesos, productos y alianzas antes de que comience el tratamiento de datos personales.
- Limitación de la finalidad y minimización: los datos personales solo deben recogerse y utilizarse para fines específicos y legítimos, y limitarse a lo estrictamente necesario para dichos fines.
- Exactitud, seguridad y conservación: los datos personales deben ser exactos, mantenerse seguros y conservarse únicamente durante el tiempo que esté justificado.
- Control de acceso: el acceso a los datos personales debe restringirse a las personas autorizadas que lo requieran para sus funciones profesionales.
- Cumplimiento de terceros: los terceros que traten datos personales en nombre de Aperam deben cumplir con las normas de protección de datos de Aperam y las salvaguardias contractuales aplicables.

Cualquier persona involucrada en un proyecto o actividad que incluya el tratamiento de datos personales es responsable de garantizar que se apliquen las políticas y los controles de seguridad adecuados. Cualquier sospecha de violación de la seguridad de los datos, acceso no autorizado o uso indebido de datos personales debe notificarse de inmediato al responsable directo, al Delegado de Protección de Datos y al equipo de Seguridad de la Información.

Las personas cuyos datos personales tratamos tienen derechos específicos en virtud de las leyes de protección de datos aplicables. Aperam se compromete a respetar estos derechos y a garantizar que los datos personales se gestionen de manera responsable en todo momento.

Si tiene alguna pregunta sobre el tratamiento de datos personales, debe consultar al Delegado de Protección de Datos (dataprotection@aperam.com).

Uso responsable de la tecnología y la inteligencia artificial

Aperam espera que todos los empleados utilicen las herramientas digitales, los datos y las tecnologías emergentes, incluida la inteligencia artificial, de forma responsable, ética y de conformidad con las leyes aplicables y las políticas internas. Las herramientas automatizadas o respaldadas por IA no deben utilizarse de forma que menoscaben la supervisión humana, la equidad, la protección de datos, la confidencialidad o las normas éticas de Aperam.

Para más directrices sobre estos temas ➤

UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Poner los principios en acción

Aperam está comprometido con el desarrollo continuo de una cultura de ética y cumplimiento para evitar malas conductas. Cada empleado Aperam es responsable de cumplirla y de poner en práctica los valores de Aperam en el trabajo diario y de hacer el esfuerzo necesario para garantizar que nuestras reglas sean cumplidas y respetadas por todos. Esto significa principalmente seguir los procedimientos Aperam, pero también se espera que los empleados cooperen, y si es necesario, en investigaciones internas de malas conductas.

Una conducta que sea contraria a nuestro Código es punible por medio de acciones disciplinarias e incluye la terminación del empleo, en cumplimiento con todas las leyes aplicables y procedimientos. La acción disciplinaria por violación de este Código se gestiona con las reglas disciplinarias locales Aperam. Si las actividades son ilegales o Aperam sospecha que pueden ser ilegales, Aperam puede involucrar a las autoridades competentes, como la policía local. El Código se implementará localmente con regulaciones internas de todos los subsidiarios.

Nuestros socios empresariales están también invitados a seguir reglas similares, en forma de Códigos Internos de Conducta y Directrices Éticas similares.

Informar sobre cualquier comportamiento ilegal o no ético

Cada uno de nosotros tiene el deber de notificar inmediatamente cualquier comportamiento que se desvíe de este código. Aperam proporciona mecanismos de reclamación accesibles y confidenciales para empleados, contratistas y otras partes interesadas, y garantiza la protección contra represalias, la imparcialidad, la puntualidad y la transparencia en la gestión de las inquietudes notificadas.

Las denuncias son gestionadas por personas designadas que cuentan con la formación adecuada para recibir, evaluar e investigar las alertas, y que actúan de manera independiente, confidencial y de conformidad con las leyes aplicables y las políticas internas.

Todas las denuncias pueden realizarse a los siguientes contactos y se tratarán de forma confidencial:

- De conformidad con la «Directiva de la UE sobre la protección de los denunciantes» (UE) 2019/1937 y nuestra Política de prevención de conductas indebidas y denuncias, a través del canal ético (hotline) de denuncias disponible en línea para todos, incluidas las ubicaciones fuera de la Unión Europea ([aquí](#)).
- Su supervisor.
- Un miembro de la dirección.
- El Responsable de Cumplimiento (Compliance Officer), también a través de compliance.officer@aperam.com.
- El responsable de Global Assurance (nuestro Departamento de Auditoría Interna).
- Recursos Humanos (incluidos los corresponsales de Derechos Humanos) y/o
- personas de confianza.

En el caso de cuestiones contables, de control interno y de auditoría, estas también podrán notificarse al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos del Consejo de Administración de Aperam.

Si, una vez que nuestro supervisor ha sido informado, no se toman las medidas necesarias, deberemos elevar personalmente el asunto a la atención de las personas arriba mencionadas.



Referencias

- ◀ Reglamento europeo sobre abuso de mercado
- ◀ Directrices de la Cámara de Comercio Internacional
- ◀ Recomendaciones del Consejo de Europa



Más información en [Aperam policies](#)

- Política de prevención de conductas indebidas y de denuncia de irregularidades

En cualquier caso, confirmaremos la recepción de todas las alertas elevadas y las analizaremos escrupulosamente e independientemente desde el mando directivo y nos aseguraremos de proteger la reputación de todas las personas involucradas. Los empleados que hayan elevado una alerta serán informados del resultado de la investigación. Su identidad se mantendrá totalmente confidencial y serán protegidos de cualquier represalia.

La supervisión de los compromisos en materia de derechos humanos y su aplicación corresponde al Consejo de Administración de Aperam, mientras que la presentación periódica de informes se organiza a nivel del Equipo de Dirección a través de los órganos de gobierno ESG correspondientes.

Para más directrices sobre estos temas ➤