

Code de conduite des affaires

Introduction du CEO



Chers collègues,

Je suis fier de vous présenter notre Code de conduite des affaires. Notre code intègre les normes les plus élevées en matière d'éthique, de gouvernance et de conformité et, bien qu'aucun code ne puisse couvrir tous les problèmes ou dilemmes potentiels, vous y trouverez nos valeurs intrinsèques qui doivent nous guider dans nos décisions quotidiennes, en particulier lorsque la ligne de conduite à suivre n'est pas claire.

Il n'y a qu'une seule façon de faire des affaires chez Aperam, c'est d'appliquer le plus haut degré d'éthique.

Les directives énoncées dans notre Code de conduite des affaires sont obligatoires pour tous les employés et, en tant que telles, doivent être respectées par chacun d'entre nous à tout moment. Les mêmes principes s'appliquent également à nos partenaires externes, Aperam souhaitant entretenir des relations commerciales uniquement avec les entreprises qui suivent des directives similaires et nous aident à respecter les nôtres.

Pour conclure, je compte sur toutes les parties prenantes pour faire vivre ce Code à travers leur comportement personnel, ne tolérer aucune déviation et traiter tous les collègues avec le respect qui leur est dû. C'est également de cette manière que nous ferons en sorte qu'Aperam soit une entreprise durablement sûre et rentable et une référence en matière d'éthique des affaires.

Cordialement,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Code de conduite des affaires

Approuvé par le Conseil d'administration le 29 juillet 2026

Remarque : La présente politique a été rédigée en anglais. En cas de divergence entre cette version et d'autres versions traduites ou locales, le texte anglais prévaut.

Champ d'application et gouvernance :

Universalité: Le présent Code s'applique, sans exception, à l'ensemble des collaborateurs du groupe Aperam à l'échelle mondiale. Ses principes s'étendent également à tous les partenaires externes, y compris les clients, les fournisseurs, les prestataires de services, les consultants, les intérimaires, les intermédiaires et les agents, tout au long de notre chaîne de valeur. Ces exigences s'appliquent à toutes les entités et unités organisationnelles d'Aperam placées sous le contrôle du groupe Aperam, sans exception.

Législations locales: Le présent Code représente notre norme de référence minimale mondiale. Lorsque les législations locales sont plus strictes, elles prévalent.

Table des matières

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	3
Santé, Sécurité et Bien-être au Travail	3
Autres droits fondamentaux	3
Assurer et promouvoir de bonnes conditions de travail	3
Lutter contre le harcèlement et la discrimination	4
Respect de l'environnement	4
PRATIQUES COMMERCIALES JUSTES ET ÉTHIQUES	6
Intégrité et respect des lois	6
Vérification préalable des tiers	6
Libre concurrence et lois contre les monopoles	6
Transactions sur des titres du Groupe	7
Lutte contre la corruption	7
Lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent, et contrôle des exportations	8
Conflits d'intérêts	9
Obtention de Profit personnel	9
Opportunités professionnelles	9
Activités politiques	10
Recevoir ou offrir des cadeaux ou avantages	10
Relations clients	11
Relations avec les fournisseurs	11
Coopération avec les autorités	11
Relations avec les communautés	11
PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE	13
Biens physiques du Groupe	13
Propriété intellectuelle	13
Exactitude des dossiers	13
Informations confidentielles	14
Courriers électroniques et Internet	14
Utilisation des ressources	15

Médias et réseaux sociaux	15
Confidentialité des données	15
Utilisation responsable de la technologie et de l'intelligence artificielle	16
RESPONSABILITÉ COLLECTIVE	17
Mise en œuvre des principes	17
Signalement de comportements illégaux ou contraires à l'éthique	17

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

En tant qu'entreprise responsable, nous plaçons l'humain au cœur de nos priorités. Aperam s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains dans l'ensemble de ses activités, au sein des communautés environnantes et tout au long de sa chaîne de valeur. Notre approche s'aligne notamment sur la Charte des droits de l'homme des Nations Unies, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Partie 1, Chapitres IV et V). Nous adhérons au Pacte mondial des Nations Unies (Principes 1 à 6), garantissant ainsi que nous soutenons et respectons la protection des droits humains internationaux et nous nous engageons à prévenir et à traiter les impacts négatifs découlant de nos activités. À cette fin, Aperam applique une démarche de devoir de vigilance fondée sur les risques dans l'ensemble de ses opérations et, le cas échéant, de sa chaîne de valeur, afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de traiter les impacts négatifs sur les droits humains, la santé et la sécurité, l'environnement et la conduite éthique des affaires, notamment par le biais d'évaluations régulières des risques, de mécanismes de suivi, d'actions de formation et de sensibilisation, et de processus de signalement interne.

Santé, Sécurité et Bien-être au Travail

Au sein d'Aperam, nous déployons tous les efforts nécessaires pour maintenir un environnement de travail sain et sûr. Cela comprend la réalisation d'inspections régulières pour éliminer ou atténuer les risques, ainsi que le développement de programmes spécialisés dédiés à notre sécurité et à notre bien-être collectif.

Nous adoptons une approche de « **Culture Juste** » — une démarche qui encourage le signalement des presque-accidents et des dangers afin de prévenir de manière proactive de futurs incidents.

Nos actions sont guidées par la Politique de Santé et Sécurité d'Aperam, qui vise zéro accident mortel et zéro dommage. Nous nous engageons à dépasser les exigences légales et à respecter les normes internationales telles que l'ISO 45001 et les normes de l'Organisation internationale du Travail.

Chaque individu — qu'il soit salarié ou partie prenante — dispose du « Droit de Rétractation et d'Interruption de Travail » et doit suivre les procédures de l'entreprise pour assurer sa propre santé et sécurité ainsi que celle des autres.

Pour plus de détails sur nos engagements spécifiques, veuillez consulter la Politique de Santé et Sécurité d'Aperam.

Autres droits fondamentaux

Assurer et promouvoir de bonnes conditions de travail

Parmi tous les autres Droits Humains que nous respectons et promovons, nous accordons une attention particulière à toutes les formes de travail forcé et d'esclavage



Références

- ◀ Charte des droits de l'Homme des Nations Unies
- ◀ Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- ◀ Pacte mondial des Nations Unies (Principes 1 à 6)
- ◀ Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE (Partie 1, Chapitre IV et Chapitre V)
- ◀ Normes OHSAS 18001
- ◀ Pacte mondial des Nations Unies (Principes 7, 8, 9)

Pour en savoir plus, consulter les [politiques d'Aperam](#)

- Politique en matière de santé et de sécurité
- Les 10 règles qui sauvent des vies (usage interne)
- Code de conduite en matière de sécurité

moderne, qui sont interdites sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Toutes les formes de travail des enfants (de moins de 16 ans) sont également interdites, à l'exception des stages dont l'objectif principal est de fournir des opportunités éducatives et une expérience pratique, à condition que cela ne nuise pas à leurs études.

De manière générale, en plus d'une conformité totale aux lois sur le travail, nous veillons à ce que des conditions de travail décentes soient garanties à toutes les personnes travaillant pour Aperam, avec des salaires compétitifs visant à offrir un salaire de subsistance, un salaire égal pour un travail égal, la liberté de pensée, d'opinion et d'expression, y compris la liberté d'association, le droit à la négociation collective, le droit de grève, des options de congé parental pour soutenir le droit de fonder une famille, ainsi que le droit au repos et aux loisirs, y compris des congés payés périodiques.

Lutter contre le harcèlement et la discrimination

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement moral et sexuel, de violence ou de traitement dégradant, qu'il s'agisse de harcèlement entre collaborateurs ou impliquant un client, un fournisseur ou toute personne travaillant avec ou pour le compte d'Aperam.

Le harcèlement¹ désigne tout comportement non désiré — verbal, non verbal, physique ou numérique — ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut survenir quelle que soit l'intention initiale et peut impliquer des collègues, des managers, des subordonnés ou des tiers dans tout contexte lié au travail.

Nous veillerons à ce que chacun d'entre nous soit traité avec équité et dignité. En conséquence, aucune pratique discriminatoire fondée sur l'identité d'une personne plutôt que sur ce qu'elle fait pour Aperam ne sera tolérée, y compris la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'origine nationale, l'âge, le handicap ou tout autre statut protégé par les lois applicables et les normes internationales relatives aux droits humains. Nous cherchons à offrir à chaque employé des opportunités égales d'avancement sans discrimination, basées uniquement sur les aptitudes ou qualifications requises pour un emploi particulier.

Respect de l'environnement

Le respect et la protection de l'environnement constituent des valeurs importantes qui découlent naturellement du respect que nous portons aux populations locales et aux futures générations. Nous sommes tenus de toujours nous conformer à la législation environnementale applicable à Aperam, et nous avons tous un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des directives établies par le Groupe à cet égard. Plus particulièrement, chacune de nos actions et de nos décisions doit toujours tenir compte de la prévention des pollutions, de l'efficacité des ressources ainsi que de l'utilisation durable des sols et de l'eau.

Pour en savoir plus, consultez les [politiques d'Aperam](#)

- Politique en matière de droits de l'homme
- Politique en matière de diversité de genre
- Politique d'achats responsables

- Politique environnementale
- Politique énergétique
- Charte du fret

¹Le harcèlement inclut toute forme de coercition, d'intimidation ou de traitement discriminatoire sur le lieu de travail fondé sur des opinions ou affiliations politiques, idéologiques ou électorales. Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement de nature sexuelle qui affecte l'emploi d'un individu, interfère avec son travail ou crée un tel environnement.

Conformément aux principes 7, 8 et 9 du Pacte mondial des Nations Unies, face aux enjeux environnementaux, nous appliquons un principe de précaution. Cela signifie que nous menons de manière proactive des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale, et que nous encourageons le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement tout au long de nos procédés opérationnels.

Pour plus de précisions à ce sujet ➤

PRATIQUES COMMERCIALES JUSTES ET ÉTHIQUES

Aperam doit entretenir sa réputation d'honnêteté et d'intégrité dans ses pratiques de gestion. Il est vital pour le Groupe et chacun d'entre nous de préserver cette réputation et de conserver une relation de confiance avec toutes les personnes et entreprises avec lesquelles nous faisons affaire.

Intégrité et respect des lois

Au sein d'Aperam, chacun doit se conformer à toutes les réglementations applicables aux activités du Groupe qu'elles soient locales, nationales ou internationales. Si nous avons un doute concernant l'applicabilité d'une disposition juridique spécifique ou de son interprétation, nous devons consulter notre supérieur hiérarchique, le service juridique ou le département compliance en gardant en mémoire qu'ignorer la loi ne constitue jamais une défense valable.

Vérification préalable des tiers

Aperam applique une démarche de vérification ("*due diligence*") relative aux tiers fondée sur les risques à l'ensemble de ses partenaires commerciaux, y compris les clients, fournisseurs, intermédiaires, agents, établissements bancaires, membres du Conseil d'administration et partenaires de joint-venture.

Ce processus est mené conformément à la procédure de vérification préalable des tiers du Groupe et vise à identifier, évaluer et atténuer les risques liés, entre autres, à la corruption, au blanchiment d'argent, aux sanctions, aux atteintes aux droits humains ou à l'environnement et à d'autres questions de conformité.

Le devoir de vigilance est réalisé avant d'entrer en relation d'affaires et, le cas échéant, de manière périodique tout au long de la relation, en fonction du niveau de risque.

Libre concurrence et lois contre les monopoles

Aperam s'engage à se conformer strictement aux règles en matière de concurrence et aux lois anti-monopole en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités et à éviter toute conduite qui pourrait être considérée comme illégale.

Par conséquent, nous nous engageons à ne participer à aucune discussion, officielle ou officieuse, avec des concurrents existants ou potentiels ayant trait aux prix, conditions de vente ou d'appels d'offres, répartition des marchés ou des clients ou toute autre activité restreignant ou pouvant restreindre la libre concurrence. Tout accord conclu entre deux concurrents ou plus est susceptible de poser des problèmes en matière de droit de la concurrence. Gardez à l'esprit que tout accord conclu avec des fournisseurs, des distributeurs ou des clients peut également être considéré comme sensible au regard du droit de la concurrence.

Tout accord sur des sujets de joint-venture ou de recherche et développement conclu entre plusieurs parties ou même tout accord entre Aperam et des entreprises dans lesquelles Aperam détient des parts minoritaires, sont également soumis à ces engagements.



Références

◀ Principes directeurs pour les multinationales de l'OCDE : Partie 1, Chapitres I et X : Concurrence

◀ Droit de la concurrence
◀ Réglementations des marchés Financiers, en particulier la directive européenne sur les Abus de marché



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

Transactions sur des titres du Groupe

En tant qu'employés d'Aperam, nous pouvons avoir accès à des informations confidentielles ou informations « d'initiés ». Utiliser ces informations dans le but d'obtenir un profit personnel sur les marchés financiers constitue un conflit d'intérêt, ainsi qu'une infraction pénale dans de nombreuses juridictions.

En outre, les lois sur le marché des valeurs mobilières contiennent certaines interdictions relatives à l'utilisation d'informations privilégiées ou « d'initiés », susceptibles d'influencer le prix des titres (ou de tout autre instrument financier) du groupe Aperam.

Plus spécifiquement, les lois sur le marché des valeurs mobilières nous interdisent d'acheter, de vendre ou d'échanger ou recommander de quelque façon que ce soit, pour notre propre compte ou celui d'autrui, les titres d'instruments financiers des sociétés d'Aperam si nous sommes en possession de toute « information privilégiée significative »². Il est également interdit de transmettre ces informations à des tiers.

Lutte contre la corruption

Au sein d'Aperam, chacun doit se conformer à toutes les lois anti-corruption en vigueur, y compris – sans s'y limiter – au *Foreign Corrupt Practices Act* des États-Unis, au *Bribery Act* du Royaume-Uni, au *Clean Company Act* du Brésil et à la loi Sapin II en France. Pour gérer efficacement ces risques, tous les employés de bureau d'Aperam (“cadres et employés / “white collars””) sont tenus de suivre régulièrement une formation anti-corruption.

Nous nous engageons à ne faire aucune promesse, directe ou indirecte, ni aucun cadeau de valeur à un fonctionnaire public, un représentant du gouvernement ou une personne ayant un statut similaire³, y compris un employé d'entreprises publiques, dans le but d'influencer une mesure ou une décision en faveur d'Aperam.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de tout acte ou toute tentative de corruption ou de trafic d'influence tant envers des représentants du secteur public (et assimilés) que du secteur privé. Cette politique s'applique également dans les pays où les pots-de-vin et les cadeaux⁴ peuvent être considérés comme une coutume locale. Nous refusons aussi bien la corruption passive, c'est-à-dire l'acceptation de pots-de-vin ou de faveurs, que la corruption active, qui consiste à offrir des faveurs en échange de certains avantages indus. À cette fin, nous avons développé une politique anti-corruption et trafic d'influence qui expose plus en détails les comportements attendus de nos employés.

Nous nous assurerons aussi que tous les intermédiaires que nous engageons pour agir en notre nom (y compris les agents commerciaux) sont dignes de confiance et qu'ils se conforment également à ces principes, qui leur seront indiqués et expliqués.

- Politique de conformité au droit de la concurrence d'Aperam
- Politique sur les opérations d'initiés d'Aperam
- Guide pour la communication externe lors du traitement d'informations confidentielles
- Guide des périodes de clôture d'Aperam



Références

- ◀ Convention des Nations Unies sur la Corruption
- ◀ Pacte Mondial des Nations Unies (Principe 10)

² Le terme « informations privilégiées significatives » désigne toute information qui, si elle était rendue publique, serait raisonnablement susceptible d'influencer le cours des titres (ou de tout autre instrument financier) du Groupe ou d'affecter la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des titres du Groupe.

³ Fonctionnaires, membres du gouvernement, partis politiques, qu'ils soient ou non investis d'un mandat, membres d'administrations locales, régionales, nationales ou internationales, autorités publiques, dirigeants d'entreprises publiques et de leurs filiales.

⁴ Pour plus d'informations, consultez le paragraphe consacré aux cadeaux et aux invitations.

Sur la base des évaluations des risques d'Aperam en matière de corruption et d'éthique, les actions suivantes (liste non exhaustive) sont interdites :

- Promettre ou offrir des avantages afin de garantir le renouvellement d'un contrat ou d'obtenir un nouveau client pour le compte d'Aperam ;
- Demander à Aperam d'accorder des subventions ou des donations à des organisations à but non-lucratif en échange d'un accord ;
- Embaucher du personnel non qualifié ou avoir recours à des fournisseurs spécifiques dans le but de satisfaire ou de retenir un client ;
- Promettre des faveurs en échange d'informations stratégiques ;
- Accorder des réductions sur des produits Aperam en échange de faveurs personnelles ;
- De manière générale, accepter des avantages personnels en échange d'une décision desservant les intérêts d'Aperam.

Les comportements suivants sont considérés comme acceptables :

- Offrir ou accepter occasionnellement un cadeau modeste, en conformité avec la Politique d'Aperam en matière de cadeaux et aux activités de divertissements.

Les dons caritatifs, le parrainage ("*sponsoring*") et les contributions similaires doivent être conformes aux politiques internes applicables d'Aperam. En particulier, l'organisation bénéficiaire doit faire l'objet d'une vérification préalable ("*due diligence*") appropriée, conformément à la procédure d'évaluation des risques liés aux tiers d'Aperam, et la contribution doit être alignée sur les valeurs et les objectifs de responsabilité d'entreprise d'Aperam.

Un respect strict de la Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent est exigé, et il doit être entendu qu'Aperam prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de quiconque enfreindrait cette politique.

Lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent, et contrôle des exportations

La corruption et le trafic d'influence sont souvent liées à des activités illégales, comme le crime et le terrorisme, et elles conduisent de la même façon à des pratiques telles que le blanchiment d'argent pour afficher un semblant de légalité.

Les affaires d'Aperam doivent être conduites conformément à toutes les réglementations en vigueur en matière de contrôle des exportations et de sanctions économiques, et nous devons effectuer toutes les vérifications préalables requises sur nos partenaires pour nous assurer que les affaires d'Aperam ne soient en aucune façon impliquées dans du blanchiment d'argent, de l'évasion fiscale ou autres schéma criminel similaire.



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

► Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

► Politique d'Aperam en matière de cadeaux et aux activités de divertissements

► Politique de sanctions économiques

► Politique de double signature

Conflits d'intérêts

Aperam reconnaît que nous avons tous nos propres intérêts individuels et encourage leur développement, en particulier lorsqu'ils profitent à la communauté dans sa globalité. Cependant, nous devons toujours agir dans l'intérêt du Groupe et éviter toute situation où nos intérêts personnels entreraient en conflit ou pourraient entrer en conflit avec nos obligations envers le Groupe.

Nous devons informer notre supérieur, le département Compliance ou le service juridique de tout intérêt commercial, personnel ou financier susceptible d'être perçu comme conflictuel ou potentiellement conflictuel avec nos fonctions. S'il semble qu'un tel conflit d'intérêt existe ou est susceptible d'exister, des mesures adéquates seront prises pour y remédier.

Un processus annuel de déclaration est en place pour inviter les employés de bureau d'Aperam ("cadres et employés / "white collars") à signaler tout conflit d'intérêt réel ou potentiel. Tous les salariés sont tenus de déclarer rapidement toute situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts dès qu'elle est identifiée, conformément aux procédures internes applicables.

Voici les situations de conflits d'intérêt les plus courantes :

Obtention de Profit personnel

En tant qu'employés d'Aperam, nous ne devons pas acquérir d'intérêt financier (ou autre) dans une entreprise ni nous impliquer dans des activités, si cela est susceptible de priver le Groupe du temps ou de l'attention scrupuleuse que nous devons accorder à nos fonctions.

Nous ne devons pas, directement ou par l'intermédiaire d'un proche ou d'un conjoint, ou de toute autre façon :

- posséder d'intérêt financier susceptible de diminuer notre loyauté et notre dévouement envers Aperam, ou
- influencer (ou tenter d'influencer) tout contrat ou décision d'Aperam dans le but d'obtenir des profits directs ou indirects.

Aperam autorise les membres de la famille des employés existants à travailler pour le Groupe, à condition qu'ils soient évalués et sélectionnés de manière objective sur la base des mêmes critères que les autres candidats, et que leurs postes respectifs ne présentent aucun risque de conflit ou de collusion.

Opportunités professionnelles

En tant qu'employés d'Aperam, nous sommes tenus de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour promouvoir les intérêts légitimes du Groupe. Sauf autorisation exceptionnelle du Conseil d'administration d'Aperam, nous avons l'interdiction de :

- profiter personnellement d'opportunités individuelles relevant du cadre des activités du Groupe,
- utiliser les biens, informations ou le positionnement du Groupe pour notre intérêt personnel, et
- entrer en concurrence avec le Groupe.

Avant d'accepter une nomination au conseil d'administration d'une entreprise externe, nous devons obtenir l'autorisation de notre supérieur, du département Compliance ou du Responsable Juridique, et la signaler de manière appropriée. Cette procédure a pour but de vérifier qu'il n'existe aucun conflit d'intérêt possible.



Références

◀ [Convention des Nations Unies sur la corruption](#)

Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

► [Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent](#)

► [Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires](#)

► [Politique de double signature d'Aperam](#)

► [Instructions relatives aux déclarations de conflits d'intérêt](#)

► [Illustration d'un conflit d'intérêt potentiel](#)

► [Guide de gouvernance d'entreprise \(interne - disponible exclusivement en anglais *Corporate Governance Handbook*\)](#)

Activités politiques

Les employés souhaitant participer à des activités de nature publique ou politique sont tenus de le faire uniquement à titre personnel et en dehors des heures de travail.

Tout mandat interne ou externe ou tout mandat électif doivent être signalés de manière appropriée à notre supérieur, au département Compliance ou au service juridique, afin de résoudre tout conflit d'intérêt potentiel au préalable.

Recevoir ou offrir des cadeaux ou avantages

De même, et toujours conformément à notre Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent -, nous ne devons pas profiter de notre statut au sein d'Aperam pour tirer des avantages personnels de tierces parties en affaires ou cherchant à faire des affaires avec le Groupe.

Par conséquent, il est interdit d'accepter toute offre telle qu'une somme d'argent, un cadeau, un prêt, des services, des voyages d'agrément ou vacances, des privilèges spéciaux ou des logements ou hébergements, à l'exception de produits promotionnels de faible valeur.

Toute offre de divertissement acceptée doit également être modeste et le but réel de l'invitation doit être de faciliter la réalisation de vos objectifs commerciaux.

À l'inverse, nous devons nous abstenir d'offrir des cadeaux ou d'accorder des faveurs en dehors du cours normal des affaires à des clients existants ou éventuels, leurs employés ou agents ou toute autre partie tierce en lien avec Aperam.

Pour clarifier nos attentes, nous avons publié une Politique en matière de cadeaux et aux activités de divertissement. Tous les employés devront s'y référer en cas de besoin, et ces directives doivent également être transmises aux tierces parties.

En cas de doute persistant, nous devons consulter :

- notre supérieur,
- le département Compliance, ou
- le service juridique.



Références

◀ Convention des Nations Unies sur la corruption



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

► Politique d'Aperam en matière de cadeaux et aux activités de divertissements

► Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

► Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires

► Politique de double signature

Relations clients

La prospérité du Groupe repose sur la satisfaction de nos clients. Notre devoir est de préserver la qualité des relations clients en entretenant des relations commerciales fondées sur l'intégrité, l'équité et le respect mutuel. Seules des informations claires, concrètes, pertinentes et honnêtes doivent être fournies aux clients, en évitant toute déclaration pouvant être mal interprétée. Aperam ne tolère pas que l'on fasse aux clients des promesses qui seraient probablement impossibles à tenir sur la qualité des produits et leurs caractéristiques, les délais de livraisons et les prix.

Nous sommes certains que nos clients reconnaîtront les objectifs éthiques élevés que nous nous sommes fixés grâce au présent Code, rédigé en se fondant sur des références incontestables, et auront pleinement confiance en notre capacité à établir une relation saine et mutuellement profitable, conforme à toutes les réglementations et exigences éthiques en vigueur.

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs du Groupe sont choisis en fonction du plus faible coût total de possession ("TCO" ou "*Total Cost of Ownership*") parmi ceux respectant à 100 % les exigences fonctionnelles et techniques minimum. Le TCO tient compte de critères objectifs, comprenant au minimum : la rentabilité, la santé et la sécurité, la qualité, les délais de livraison, le coût de mise en œuvre, la maintenance, l'élimination des déchets et les coûts de remplacement. Les honoraires et commissions doivent être payés aux fournisseurs (y compris aux consultants) via un bon de commande approuvé, uniquement dans le cadre des relations d'affaires courantes. Tous les honoraires doivent être justifiés par des documents démontrant que le montant facturé est proportionnel à la valeur des biens et services fournis. Les fournisseurs doivent être traités de manière juste, avec équité et honnêteté.

Nos fournisseurs sont soumis aux mêmes principes éthiques que ceux établis dans le présent Code. Plus particulièrement, ils doivent respecter entièrement les principes relatifs aux Droits de l'Homme et accorder une attention scrupuleuse à la santé et à la sécurité, aux enjeux environnementaux et à la protection des données personnelles dans le cadre de leurs activités. En outre, nous nous sommes engagés à refuser l'utilisation de « minerais de sang » (les minerais alimentant les conflits) et nos fournisseurs doivent nous fournir la garantie qu'ils ne nous vendront pas ces matériaux, ni aucun bien non conforme aux réglementations internationales sur le contrôle des exportations ou les sanctions économiques.

Coopération avec les autorités

En tant que Groupe responsable, Aperam vise à entretenir des relations cordiales avec les autorités locales et de régulation, qui représentent les intérêts du grand public. Outre le respect des réglementations, nous coopérons sans réserve avec les autorités et répondons avec diligence à toutes leurs demandes, le cas échéant. Aperam ne participe généralement pas directement aux débats publics, et compte sur ses associations professionnelles (principalement Eurofer en Europe et *Brazil Steel Institute* au Brésil) pour défendre ses intérêts commerciaux de manière transparente. Aucun soutien n'est jamais accordé à un parti spécifique, et les seules contributions financières versées par le Groupe aux autorités sont les impôts et redevances dus, dont Aperam s'acquitte scrupuleusement.

Relations avec les communautés



Références

- ◀ Charte sur le Développement durable des aciers inoxydables de l'ISSF
- ◀ Charte sur le Développement durable de la World Steel Association
- ◀ Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE, Partie 1, Chapitre IV (Droits de l'Homme), Chapitre XX (Environnement) et Chapitre X (Concurrence)
- ◀ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, partie 1, chapitre XI (Fiscalité)

Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

- Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent
- Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires
- Politique en matière de cadeaux
- Code des achats durables (en anglais)

Aperam refuse de se développer au détriment des communautés locales qui nous fournissent la main d'œuvre et les infrastructures dont nous avons besoin. Par conséquent, nous cherchons à maintenir une politique d'engagement constructif et à trouver ensemble des solutions mutuellement profitables. Pour cela, nous veillons à mettre en place des mécanismes de gestion des plaintes adéquats qui nous permettent de réagir rapidement en cas de problème.

- Instructions relatives à la santé et la sécurité des sous-traitants d'Aperam
- Politique en matière de taxation
- Politique en matière de communication
- Politique sur les Droits de l'Homme
- Politique relative aux parties prenantes externes

Pour plus de précisions à ce sujet ➤

PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Biens physiques du Groupe

La perte, le vol ou l'utilisation inappropriée des biens du Groupe affectent inévitablement la rentabilité de l'entreprise, tôt ou tard. La protection des biens du Groupe par chacun d'entre nous est une question d'intégrité et d'honnêteté.

Nous sommes tenus d'utiliser correctement tous les biens qui nous sont confiés par le Groupe, veiller à leur sécurité et empêcher tout vol, dommage et usure prématurée. Les biens appartenant à Aperam doivent être utilisés uniquement dans le cadre des activités du Groupe et ne doivent pas être employés à des fins personnelles, sauf autorisation préalable de notre supérieur.

Propriété intellectuelle

Aperam encourage les initiatives, la créativité et l'innovation de la part de ses employés. Néanmoins, les biens intangibles, tels que les inventions, idées, documents, logiciels, brevets ou toute autre forme de propriété intellectuelle liés aux activités du Groupe, créés ou conçus par les employés dans l'exercice de leurs fonctions appartiennent par conséquent au Groupe. Sous réserve de toute loi obligatoire applicable, un employé ne peut déposer une demande de brevet en son nom personnel pour toute création ou invention conçue ou fabriquée dans le cadre de ses fonctions, et n'essaiera pas d'en tirer un profit personnel.

Les logiciels développés ou acquis par le Groupe ne pourront être reproduits ou altérés, ni utilisés pour d'autres fins que celles prévues par le Groupe. Les logiciels n'appartenant pas au Groupe ou pour lesquels il n'a pas acquis de licence ne doivent pas être utilisés sur les lieux de travail ou pour mener à bien les activités du Groupe.

Exactitude des dossiers

Les livres, dossiers, fichiers et déclarations d'Aperam doivent refléter fidèlement l'intégralité des actifs et des passifs du Groupe, ainsi que toutes ses opérations, transactions et tout autre élément en lien avec ses activités, sans omission ni dissimulation de quelque nature que ce soit, conformément aux normes et réglementations applicables.

Toutes les transactions doivent être autorisées et réalisées conformément aux instructions données par la direction. Les transactions doivent être consignées de manière à permettre l'élaboration de bilans financiers exacts et l'utilisation des actifs comptabilisés.

Aucun fichier ne doit être détruit sans l'autorisation de notre supérieur, laquelle sera accordée uniquement dans la mesure permise par les lois applicables et la politique du Groupe.



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

► Politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

► Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires

► Manuel de politique comptable

Informations confidentielles

Les données, informations et documents appartenant au Groupe doivent être utilisés par les employés strictement dans le cadre de leurs fonctions respectives.

En tant qu'employés d'Aperam, nous sommes tenus, pour la durée de notre contrat au sein du Groupe, ainsi qu'au terme de ce contrat, de préserver la confidentialité de ces informations et de faire preuve de la plus grande discrétion lors du traitement d'informations sensibles ou privilégiées⁵.

Les informations confidentielles ne doivent être divulguées à aucune personne non autorisée, qu'elle fasse partie ou non à Aperam. Nous nous engageons à prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher les individus non autorisés d'accéder aux documents contenant des informations confidentielles, quel que soit leur support :

- lors de la transmission par fax ou par voie électronique, ou
- au cours de leur destruction et de leur élimination.

Les informations sensibles ou confidentielles ne peuvent être divulguées que dans les cas suivants :

- les informations en question sont requises par les individus qu'elles concernent dans le cadre de leur relation d'affaires avec le Groupe, et elles sont susceptibles d'être protégées par un accord de confidentialité
- les informations sont déjà disponibles dans le domaine public
- la divulgation des informations est exigée par la loi ou une ordonnance du tribunal.

Nous devons également assurer la confidentialité de toute information similaire liée aux tiers.

En cas de doute concernant la divulgation ou non des informations et la personne à qui les remettre, nous devons consulter notre supérieur, le département Compliance ou le service juridique.

Courriers électroniques et Internet

Aperam est titulaire des systèmes de courriers électroniques et Internet utilisés sur les lieux de travail (y compris en télétravail). Par conséquent, nous devons utiliser ces systèmes principalement pour des usages à caractère professionnel. Bien que des mots de passe individuels aient été attribués à chacun pour accéder à la messagerie et à Internet, le Groupe se réserve le droit, sous réserve des lois applicables, d'accéder et de contrôler notre utilisation desdits systèmes lorsque les circonstances le justifient.

Il est strictement interdit d'utiliser les systèmes de courrier électronique et Internet à des fins inappropriées ou illégales, y compris pour transmettre des messages susceptibles d'être perçus comme insultants ou blessants par une autre personne, tels que des messages ou blagues pouvant être considérés comme du harcèlement.

En outre, nous devons prendre conscience des risques liés à la cyber-criminalité, comme le piratage et le hameçonnage ("*phishing*"), et prendre toutes les précautions nécessaires afin de protéger les systèmes d'information d'Aperam et l'intégrité des données. En cas de suspicion concernant un courrier électronique ou une cyberattaque, nous devons en informer immédiatement nos correspondants Informatique ("*IT*"), afin que des mesures rapides soient prises pour protéger les systèmes d'information d'Aperam.



Références

◀ Convention des Nations Unies sur la corruption

Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

▶ Règlement sur les opérations d'initiés

▶ Politique en matière de communication

▶ Guide pour la communication externe lors du traitement d'informations confidentielles

▶ Politique de confidentialité des ressources humaines

▶ Politique de sécurité informatique et de l'utilisateur final

⁵ Ces informations comprennent, en plus de celles traitant des technologies utilisées par le Groupe, la propriété intellectuelle, les informations commerciales et financières liées aux ventes, les bénéfices, les éléments du bilan, les prévisions commerciales, les business plans, les stratégies d'acquisition et toute autre information de nature confidentielle.

Utilisation des ressources

Nos salariés doivent faire un usage éthique, sécurisé et légal des informations et ressources mises à leur disposition. Les ressources doivent exclusivement être utilisées à des fins professionnelles et conformément aux intérêts de l'entreprise, tout en respectant les règlements intérieurs.

À cet égard, l'utilisation de nos ressources n'est pas autorisée, par exemple, pour accéder à du contenu pornographique, obscène, immoral ou offensant, ou à du contenu qui porte atteinte à la vie privée ou à l'intimité de tiers.

Chaque salarié doit veiller à la bonne utilisation, à l'intégrité et à la préservation de nos ressources et de nos installations.

Médias et réseaux sociaux

Dans le but de protéger la réputation du Groupe, toutes les déclarations publiques au nom du Groupe devront être réalisées exclusivement par les personnes autorisées, en particulier en cas d'incident de fonctionnement. Toute demande d'information concernant Aperam émise par les médias ou une agence gouvernementale devra être adressée au directeur de communication, au CEO ou au service juridique, selon la nature des informations demandées.

En tant qu'employés d'Aperam, nous jouissons de la liberté d'expression sur notre lieu de travail. Cependant, nous devons également nous assurer que nos opinions personnelles ne sont pas interprétées à tort comme une déclaration au nom du Groupe. Nous devons tenir compte de ce risque lorsque nous interagissons sur les réseaux sociaux, et nous devons nous abstenir en particulier de commenter les décisions du Groupe.

Confidentialité des données

Les informations personnelles — c'est-à-dire toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable — sont protégées par les lois dans la plupart des juridictions où Aperam opère, notamment le Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne (UE) 2016/679 (RGPD) et la Loi générale brésilienne sur la protection des données — Loi n° 13709/2018 (LGPD), telles que modifiées le cas échéant.

Aperam s'engage à protéger les données personnelles et à veiller à ce qu'elles soient traitées de manière licite, loyale et transparente, et uniquement à des fins professionnelles légitimes.

Nous mettons en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée ou l'accès non autorisé. Ces mesures s'appliquent tant aux environnements physiques que numériques utilisés pour traiter les données personnelles. Tous les salariés, partenaires et fournisseurs impliqués dans des activités de traitement de données personnelles pour le compte d'Aperam doivent s'assurer que ce traitement est conforme aux lois applicables ainsi qu'aux politiques et normes de sécurité d'Aperam.

En particulier, les principes suivants doivent guider toutes les activités impliquant des données personnelles :

- La protection de la vie privée dès la conception et par défaut doit être intégrée dans les systèmes, processus, produits et partenariats avant le début de tout traitement de données personnelles.
- Les données personnelles ne doivent être collectées et utilisées qu'à des fins spécifiques et légitimes, et limitées à ce qui est nécessaire à ces fins.



Références

- ◀ Règlement général européen sur la protection des données 2016/679 (RGPD)
- ◀ Loi générale brésilienne sur la protection des données – Loi n° 13709/2018 (LGPD)

- Les données personnelles doivent être exactes, conservées en toute sécurité et n'être conservées que le temps nécessaire.
- L'accès aux données personnelles doit être restreint aux personnes autorisées qui en ont besoin dans le cadre de leurs fonctions professionnelles.
- Les tiers traitant des données personnelles pour le compte d'Aperam doivent se conformer aux normes de protection des données d'Aperam et aux garanties contractuelles applicables.

Toute personne impliquée dans un projet ou une activité comprenant le traitement de données personnelles est responsable de veiller à ce que les contrôles de sécurité et les politiques appropriés soient appliqués. Toute suspicion de violation de données, d'accès non autorisé ou de mauvaise utilisation de données personnelles doit être immédiatement signalée au responsable hiérarchique, au Délégué à la protection des données (DPD ou DPO, "data protection officer") et à l'équipe IT.

Les personnes dont nous traitons les données personnelles disposent de droits spécifiques en vertu des lois applicables sur la protection des données. Aperam s'engage à respecter ces droits et à veiller à ce que les données personnelles soient traitées de manière responsable en tout temps.

Si vous avez des questions concernant le traitement des données personnelles, vous devez consulter le Délégué à la protection des données (dataprotection@aperam.com).

Utilisation responsable de la technologie et de l'intelligence artificielle

Aperam attend de tous ses collaborateurs qu'ils utilisent les outils numériques, les données et les technologies émergentes, y compris l'intelligence artificielle, de manière responsable, éthique et conforme à la législation en vigueur et aux politiques internes. Les outils automatisés ou assistés par l'intelligence artificielle ne doivent pas être utilisés d'une manière qui porte atteinte à la surveillance humaine, l'équité, la protection des données, la confidentialité ou aux normes éthiques d'Aperam.

Pour plus de précisions à ce sujet ➤



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

► Politique en matière de communication

► Politique de gouvernance des données à caractère personnel (politique interne)

► Politique de sécurité informatique et de l'utilisateur final

RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Mise en œuvre des principes

Aperam s'engage à favoriser le développement d'une culture éthique et respectueuse des règlements afin de prévenir toute mauvaise conduite. Chaque employé d'Aperam est tenu de respecter les valeurs du Groupe et de les appliquer dans sa vie professionnelle quotidienne, et doit faire tout son possible pour assurer que nos règles de conduite soient observées par tous. Outre le respect absolu des procédures et des politiques mises en place par Aperam, les employés sont également tenus de coopérer, le cas échéant, aux enquêtes internes menées sur les cas de mauvaise conduite.

Toute conduite contraire à ce Code est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à toutes les lois et procédures applicables. Les mesures disciplinaires pour violation du présent Code seront gérées selon les règles locales normales en matière disciplinaire. En cas d'activité illégale ou de suspicion d'activité illégale par Aperam, le Groupe peut faire appel aux autorités compétentes, comme la police locale.

Le Code sera intégré au niveau local aux règlements internes de toutes les filiales.

Nos partenaires commerciaux sont également invités à suivre des règles similaires, sous la forme de codes de conduite internes et des directives éthiques équivalentes.

Signalement de comportements illégaux ou contraires à l'éthique

Chaque individu est tenu de signaler immédiatement tout comportement dérogeant au présent Code. Aperam met à disposition des mécanismes de réclamation accessibles et confidentiels pour les salariés, les sous-traitants et les autres parties prenantes, et garantit la protection contre les représailles, l'équité, la rapidité et la transparence dans le traitement des préoccupations signalées.

Les signalements sont traités par des personnes désignées, dûment formées pour recevoir, évaluer et instruire les alertes, et qui agissent en toute indépendance, confidentialité et conformément aux lois applicables et aux politiques internes.

Tous ces signalements peuvent être adressés aux contacts suivants et seront traités de manière confidentielle :

- via la ligne d'alerte éthique disponible en ligne pour tous, y compris pour les sites situés hors de l'Union Européenne ([ici](#)), conformément à la « Directive européenne sur les lanceurs d'alerte » UE 2019/1937 et à notre Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires,
- votre supérieur hiérarchique,
- un membre de la direction,
- le Responsable Compliance (*Compliance Officer*), également via compliance.officer@aperam.com,
- le Responsable de *Global Assurance* (notre département d'Audit Interne),
- les Ressources Humaines (y compris les correspondants Droits Humains) et/ou
- des personnes de confiance.

En ce qui concerne les questions de comptabilité, de contrôle interne et d'audit, celles-ci peuvent également être signalées au Comité d'Audit et de Gestion des Risques du Conseil d'Administration d'Aperam.



Références

- ◀ Réglementation européenne sur les abus de marché
- ◀ Directives de la Chambre de commerce internationale
- ◀ Recommandations du Conseil Européen



Pour en savoir plus, consulter [les politiques d'Aperam](#)

- Politique de prévention et de signalement des conduites contraires à notre Code de Conduite des Affaires

Si, après avoir informé leur supérieur hiérarchique, les mesures appropriées n'ont toujours pas été prises, les salariés devront porter personnellement l'affaire à l'attention de l'une des autres personnes susmentionnées.

Dans tous les cas, Aperam confirmera la réception de tous les signalements transmis et les fera analyser rigoureusement et indépendamment de la ligne hiérarchique, en veillant à protéger la réputation de toutes les personnes impliquées. Les salariés ayant déposé un signalement seront tenus informés des résultats de l'enquête. Leur identité sera pleinement préservée et ils seront protégés contre toute forme de représailles.

La surveillance des engagements en matière de droits humains et de leur mise en œuvre relève du Conseil d'Administration d'Aperam, avec des comptes rendus réguliers organisés au niveau du *Leadership Team* par le biais des organes de gouvernance ESG appropriés.

Pour plus de précisions à ce sujet ➤