

Bedrijfsgedragscode

Inleiding door onze CEO



Beste collega's,

Met trots presenteer ik u onze Aperam Code of Business Conduct. Onze gedragscode verankert de hoogste normen inzake ethiek, goed bestuur en compliance. Hoewel geen enkele code alle vraagstukken of potentiële dilemma's kan omvatten, vindt u hierin de fundamentele waarden die voor ons allen als richtsnoer dienen bij onze dagelijkse besluitvorming, in het bijzonder wanneer de juiste handelwijze onduidelijk is.

Er is maar één manier om zaken te doen bij Aperam en dat is door de hoogste zin voor ethiek toe te passen.

De richtlijnen van onze Gedragscode zijn bindend voor alle medewerkers en moeten als zodanig door ieder van ons te allen tijde worden nageleefd. Dezelfde principes gelden ook voor onze externe partners, gedefinieerd als ieder individu of elke entiteit die zaken doet met of namens Aperam. Dit omvat, maar is niet beperkt tot: klanten, leveranciers, agenten, consultants, tijdelijk personeel en joint-venture partners. Aperam zal alleen zakelijke relaties onderhouden met partners die bereid zijn om deze of gelijkwaardige ethische normen te respecteren en die onze naleving van toepasselijke wetten, regelgevingen en interne vereisten ondersteunen.

Deze vereisten zijn van toepassing op alle entiteiten en organisatorische eenheden van Aperam die onder de zeggenschap van de Aperam Group vallen. Voor entiteiten die niet onder dergelijke zeggenschap vallen, streeft Aperam ernaar om de naleving van gelijkwaardige normen te bevorderen via governance, contractuele en commerciële regelingen.

Tot slot reken ik erop dat alle betrokkenen deze Code in hun persoonlijk gedrag tot leven brengen, geen enkele afwijking ervan tolereren en alle collega's met het nodige respect behandelen. Zo zullen we er ook voor zorgen dat Aperam een duurzaam veilige en winstgevende onderneming is en een referentie op het gebied van bedrijfsethiek.

Hoogachtend,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Bedrijfsgedragscode

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 29 juli 2026

Opmerking: Dit beleid is oorspronkelijk opgesteld in het Engels. In geval van verschillen tussen deze versie en andere vertaalde of lokale versies, dient de Engelse versie als leidend te worden beschouwd.

Toepassingsgebied en regelgeving

Algemene toepasbaarheid: Deze Code is, zonder uitzondering, van toepassing op alle werknemers van de Aperam Group wereldwijd. De beginselen ervan strekken zich tevens uit tot alle externe partners, met inbegrip van klanten, leveranciers, dienstverleners, consultants, uitzendkrachten, tussenpersonen en agenten in onze gehele waardeketen. Deze vereisten zijn, zonder uitzondering, van toepassing op alle Aperam-entiteiten en organisatorische eenheden onder de zeggenschap van de Aperam Group.

Lokale wetgevingen: Deze Code vormt onze wereldwijde minimumstandaard. Indien lokale wetgeving strenger is, prevaleert deze.

Inhoudsopgave

MENSENRECHTEN	3
Gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk	3
Overige mensenrechten	3
Het waarborgen en bevorderen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden	3
Het bestrijden van intimidatie en discriminatie	4
Respect voor het milieu	4
EERLIJKE EN ETHISCHE ZAKELIJKE PRAKTIJKEN	5
Integriteit en naleving van de wet- en regelgeving	5
Risicogebaseerd zorgvuldigheidsonderzoek door derden	5
Mededinging en antitrustwetten	5
Handel in effecten van het Bedrijf	6
Corruptie en omkoping bestrijden	7
Terrorismebestrijding, bestrijding van het witwassen van geld en exportcontrole	8
Belangenconflicten	9
Persoonlijke voordelen verwerven	9
Bedrijfskansen	9
Politieke activiteiten	10
Het ontvangen of aanbieden van geschenken of voordelen	10
Klantenrelaties	11
Relaties met leveranciers	11
Samenwerking met overheden	11
Relaties met Gemeenschappen	11
BESCHERMING EN JUISTE AANWENDING VAN BEDRIJFSMIDDELEN	12
Materiële eigendom van het bedrijf	12
Intellectuele Eigendom	12
Nauwkeurige documentatie en notulen	12
Vertrouwelijke informatie	13
E-mail en het internet	13
Gebruik van bedrijfsmiddelen	14
Media en Sociale media	14
Gegevensprivacy	14

Verantwoord gebruik van Technologie en Artificiële Intelligentie	15
EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID	16
Principes omzetten in daden	16
Melden van elk illegaal of onethisch gedrag	16

MENSENRECHTEN

We zijn een verantwoord Bedrijf dat mensen op de eerste plaats zet. Aperam zet zich in voor het respecteren en bevorderen van de mensenrechten binnen al haar bedrijfsactiviteiten, de omliggende gemeenschappen en in haar gehele waardeketen. Onze aanpak sluit onder meer aan bij het Handvest van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, de Verklaring betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (Deel 1, Hoofdstukken IV en V). Wij onderschrijven het Global Compact van de Verenigde Naties (Principes 1 tot en met 6), waarbij we ervoor zorgen dat we de bescherming van internationaal verklaarde mensenrechten ondersteunen en respecteren, en we spannen ons in om nadelige gevolgen die voortvloeien uit onze activiteiten te voorkomen en aan te pakken. Hiertoe hanteert Aperam een risicogebaseerde zorgvuldigheidsaanpak (*due diligence*) binnen haar bedrijfsactiviteiten en, waar relevant, haar waardeketen, om nadelige gevolgen voor de mensenrechten, gezondheid en veiligheid, het milieu en een ethische bedrijfsvoering te identificeren, te voorkomen, te beperken en aan te pakken, onder meer door middel van regelmatige risicobeoordelingen, monitoringmechanismen, trainings- en bewustwordingsacties en interne rapportageprocessen.

Gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk

Bij Aperam stellen wij alles in het werk om een gezonde en veilige werkomgeving te waarborgen. Dit omvat het uitvoeren van regelmatige inspecties om risico's te elimineren of te beperken, alsmede het ontwikkelen van gespecialiseerde programma's die gericht zijn op onze collectieve veiligheid en ons welzijn.

Wij hanteren een '**Just Culture**'-benadering (rechtvaardigheidscultuur) — een benadering die het transparant melden van bijna-ongevallen en gevaren aanmoedigt om toekomstige incidenten proactief te voorkomen.

Onze activiteiten worden geleid door het Gezondheids- en Veiligheidsbeleid van Aperam (*Aperam Health & Safety Policy*), dat streeft naar nul dodelijke ongevallen en nul lichamelijk letsels (*zero fatalities and zero harm*). Wij zetten ons in om wettelijke vereisten te overtreffen en internationale normen te volgen, zoals ISO 45001 en de normen van het Internationaal Arbeidsbureau (ILO).

Aan ieder individu — of het nu een werknemer of een stakeholder betreft — wordt het recht verleend om het werk stil te leggen (*'Stop Work Authority'*). Van iedereen wordt verwacht dat zij de bedrijfsprocedures respecteren ter waarborging van de eigen gezondheid en veiligheid en die van anderen.

Voor meer informatie over onze specifieke verbintenissen verwijzen wij u naar het Gezondheids- en Veiligheidsbeleid van Aperam.

Overige mensenrechten

Het waarborgen en bevorderen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden

Van alle andere Mensenrechten die we respecteren en promoten, schenken we bijzondere aandacht aan alle vormen van dwangarbeid en moderne slavernij, die in onze hele waardeketen verboden zijn. Alle vormen van kinderarbeid (jonger dan 16 jaar) zijn ook verboden, met uitzondering van stages waarvan het hoofddoel het bieden van opleidingsmogelijkheden en praktijkervaring is, mits dit hun studie niet belemmert.



Referenties

- ◀ Handvest van de mensenrechten van de Verenigde Naties
- ◀ Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk
- ◀ Global Compact van de Verenigde Naties (Principes 1-6)
- ◀ OESO-richtlijnen voor multinationals, Deel 1, Hoofdstuk IV Mensenrechten en Hoofdstuk V
- ◀ OHSAS 18001-norm
- ◀ Global Compact van de Verenigde Naties (Principes 7,8,9)

For more, see
[Aperam policies](#)

- ▶ Gezondheids- en veiligheidsbeleid
- ▶ 10 Levensreddende Regels (intern)
- ▶ Code voor Veilig Gedrag

Algemeen, naast de volledige naleving van de arbeidswetgeving, verwachten we dat fatsoenlijke werkomstandigheden worden gewaarborgd voor alle mensen die voor Aperam werken, met marktconforme lonen, strevend naar het bieden van een leefbaar loon, gelijk loon voor gelijke arbeid, vrijheid van gedachte, mening en meningsuiting, met inbegrip van de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen, het stakingsrecht, mogelijkheden voor ouderschapsverlof ter waarborging van het recht om een gezin te stichten, het recht op rust en vrijetijdsbesteding, met inbegrip van periodieke vakantie met behoud van loon.

Het bestrijden van intimidatie en discriminatie

We willen een werkomgeving bieden die vrij is van elke vorm van morele en seksuele intimidatie, geweld of vernederende behandeling, of het nu gaat om intimidatie tussen werknemers onderling of intimidatie waarbij een klant, leverancier of enig persoon die met of namens Aperam werkt, betrokken is.

Onder intimidatie¹ wordt verstaan elk ongewenst gedrag — verbaal, non-verbaal, fysiek of digitaal — dat tot doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon te schenden of een intimiderende, vijandige, kleinerende, vernederende of beledigende omgeving te creëren. Dit kan optreden ongeacht de intentie en kan betrekking hebben op collega's, leidinggevendenden, ondergeschikten of derden in elke werkgerelateerde context.

Wij zullen erover waken dat eenieder van ons met rechtvaardigheid en waardigheid wordt behandeld. Bijgevolg wordt geen enkele discriminerende praktijk getolereerd die gebaseerd is op wie de persoon is in plaats van wat hij of zij voor Aperam doet, met inbegrip van discriminatie op grond van ras, huidskleur, religie, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, nationale afkomst, leeftijd, handicap, of enige andere status die beschermd wordt onder de toepasselijke wetgeving en internationale mensenrechtennormen. Wij streven ernaar om iedere werknemer gelijke kansen op loopbaanontwikkeling te bieden zonder discriminatie, uitsluitend gebaseerd op de capaciteiten of kwalificaties die vereist zijn voor een specifieke functie.

Respect voor het milieu

Het respecteren en beschermen van het milieu is een belangrijke bedrijfswaarde die als vanzelfsprekend voortvloeit uit het respect dat we hebben voor naburige gemeenschappen en toekomstige generaties. We moeten ons ten allen tijde houden aan de milieuwetgeving die op Aperam van toepassing is. Ieder van ons heeft een belangrijke rol te vervullen bij het implementeren van de richtlijnen die het bedrijf in dit verband heeft uitgevaardigd. In het bijzonder moeten we bij al onze handelingen en beslissingen rekening houden met de voorkoming van verontreiniging, hulpbronnenefficiëntie en het duurzame gebruik van land en water.

Wij hanteren een voorzorgsbenadering ten aanzien van milieu-uitdagingen, in overeenstemming met de Principes 7, 8 en 9 van het Global Compact van de Verenigde Naties. Dit houdt in dat wij proactief initiatieven ontplooien ter bevordering van een grotere milieuverantwoordelijkheid en de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën binnen al onze bedrijfsprocessen stimuleren.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤

Raadpleeg de beleidslijnen van Aperam

► Mensenrechtenbeleid (met name de hoofdstukken omtrent diversiteit)

► Handvest inzake
geslachtsdiversiteit

► Beleid inzake verantwoord
aankopen

► Milieubeleid

► Energiebeleid

► Handvest Vrachtovervoer

¹ Intimidatie omvat elke vorm van dwang, beïnvloeding of discriminerende behandeling op de werkvloer op grond van politieke, ideologische of electorale opvattingen of aanverwante zaken. Seksuele intimidatie omvat elke ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander gedrag van seksuele aard dat van invloed is op de dienstbetrekking van een individu, de arbeidsprestaties belemmert of een dergelijke omgeving creëert.

EERLIJKE EN ETHISCHE ZAKELIJKE PRAKTIJKEN

Aperam is het aan zijn reputatie verplicht om managementpraktijken te verrichten op eerlijke en integere wijze. Het is van cruciaal belang voor het Bedrijf en voor ieder van ons dat we deze reputatie behouden en een vertrouwensrelatie onderhouden met alle personen en bedrijven waarmee we te maken hebben.

Integriteit en naleving van de wet- en regelgeving

Aperam moet voldoen aan elke regelgeving die van toepassing is op de bedrijfsvoering van de Onderneming, ongeacht of deze op lokaal, nationaal of internationaal niveau wordt opgelegd. Als we niet zeker weten of een bepaalde wettelijke bepaling van toepassing is of hoe deze moet worden geïnterpreteerd, moeten we onze directe leidinggevende, de Juridische Afdeling of het Compliance-netwerk raadplegen en er rekening mee houden dat een gebrek aan kennis over de wet nooit als een geldige verdediging wordt beschouwd.

Risicogebaseerd zorgvuldigheidsonderzoek door derden

Aperam past een risicogebaseerd zorgvuldigheidsonderzoek naar derden (*Third-Party Due Diligence*) toe op al haar zakenpartners, met inbegrip van klanten, leveranciers, tussenpersonen, agenten, bankinstellingen, bestuursleden en joint-venture partners.

Dit proces wordt uitgevoerd in overeenstemming met de *Third-Party Due Diligence*-procedure van de Groep en heeft tot doel risico's te identificeren, te beoordelen en te beperken met betrekking tot onder meer corruptie, witwassen, sancties, mensenrechten, milieu- en andere compliance-aangelegenheden.

Het zorgvuldigheidsonderzoek wordt voorafgaand aan het aangaan van een zakenrelatie uitgevoerd en afhankelijk van het risiconiveau, indien toepasselijk, op periodieke basis herhaald gedurende de relatie.

Mededinging en antitrustwetten

Aperam engageert zich te houden aan een strikte naleving van de mededingings- en antitrustwetten van de landen waarin het zaken doet en aan het vermijden van elk gedrag dat als illegaal kan beschouwd worden.

Bijgevolg mogen we niet deelnemen aan enige formele of informele uitwisselingen met huidige of potentiële concurrenten met betrekking tot elke vorm van gevoelige informatie (zoals prijzen, verkoopvoorwaarden of biedingen, marktaandeel, klant toewijzingen) of enige andere activiteit die vrije en open concurrentie kan belemmeren of beperken. Overeenkomsten tussen twee of meer concurrenten kunnen mededingingsrechtelijke kwesties met zich meebrengen. Houd er rekening mee dat afspraken met leveranciers, distributeurs of klanten ook gevoelig kunnen zijn uit het oogpunt van mededingingswetgeving.

Evenzo vallen overeenkomsten tussen partijen binnen een joint venture of een onderzoeks- en ontwikkelingsovereenkomst, en tussen Aperam en bedrijven waarin Aperam minderheidsbelangen heeft, onder het verbod.



Referenties

◀ OESO-richtlijnen voor Multinationals: Deel 1, Hoofdstuk I en Hoofdstuk X: Concurrentie

◀ Antitrustwetten
◀ Effectenwetgeving, met name voorschriften inzake marktmisbruik van de Europese Unie



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

Handel in effecten van het Bedrijf

Als Aperam-medewerker hebben we mogelijk toegang tot vertrouwelijke of niet-openbare (interne) informatie. Het gebruik van deze informatie voor het behalen (of het laten behalen van Derde Partijen) van persoonlijke winst op de financiële markt is een belangenconflict en in veel landen een strafbaar feit.

Bovendien omvat de wet- en regelgeving inzake Financiële Markten verbodsbepalingen ten aanzien van het gebruik van niet-openbare of interne informatie die van invloed kunnen zijn op de koers van de effecten (of enig ander financieel middel) van de onderneming.

In het bijzonder verbiedt de effectenwetgeving ons om effecten van Aperam-bedrijven te kopen, verkopen of anderszins te verhandelen, hetzij voor eigen rekening hetzij voor die van anderen, wanneer we in het bezit zijn van "belangrijke voorkennis".² Het doorgeven van dergelijke informatie aan anderen is ook verboden.

- Mededingingsbeleid
- Voorschriften inzake handel met voorkennis
- Richtlijnen voor externe communicatie bij de behandeling van vertrouwelijke informatie
- Gids voor geblokkeerde periodes

² Het begrip "belangrijke voorkennis" verwijst naar alle informatie die, indien deze openbaar zou worden gemaakt, redelijkerwijs de prijs van effecten (of enig ander financieel middel) van de onderneming of de beslissing van een belegger om effecten van de onderneming te kopen of te verkopen zou kunnen beïnvloeden.

Corruptie en omkoping bestrijden

Bij Aperam leven we alle van kracht zijnde anticorruptiewetgevingen na, waaronder maar niet beperkt tot de Amerikaanse 'Foreign Corrupt Practices Act', de Britse 'Bribery Act', de Braziliaanse 'Clean Company Act' en de Franse 'Loi Sapin II'. Teneinde deze risico's effectief te beheersen, zijn alle op kantoor werkzame werknemers van Aperam ('white collars') verplicht om regelmatig een anti-corruptie training te volgen.

We zullen nooit direct of indirect iets van waarde beloven, aanbieden of geven aan een overheidsfunctionaris, overheidsambtenaar of iemand met een gelijkwaardige betrekking³, inclusief werknemers van staatsbedrijven, met het doel invloed uit te oefenen op een handeling of beslissing ten gunste van Aperam.

We hanteren een nultolerantiebeleid met betrekking tot elke handeling of poging daartoe die verband houdt met corruptie en omkoping in relatie tot functionarissen (en/of gelijkwaardige beampten) in de openbare of privésector. Dit geldt zelfs voor landen waarin omkoping en geschenken⁴ als een lokale gewoonte worden beschouwd. We weigeren zowel passieve corruptie in de vorm van het accepteren van steekpenningen of gunsten, als actieve corruptie, oftewel het aanbieden van gunsten om oneigenlijke voordelen te verkrijgen. Daartoe hebben we een anti-corruptie- en anti-omkopings beleid ontwikkeld om het gedrag dat van onze medewerkers wordt verwacht, verder te verduidelijken.

We zullen ook verifiëren dat tussenpersonen die we inschakelen om namens ons zaken te doen (inclusief handelsagenten) een goede reputatie hebben en dat ze zich zullen houden aan deze principes, die aan hen zullen worden verstrekt en, indien nodig, op de juiste manier zullen worden uitgelegd.

Op basis van de risicobeoordelingen van Aperam op het gebied van corruptie en ethiek worden de volgende handelingen (niet-uitputtende lijst) als verboden beschouwd:

- *Het beloven of aanbieden van voordelen om de verlenging van een contract te waarborgen of een nieuwe klant voor Aperam te werven,*
- *Aperam subsidies of donaties aan non-profitorganisaties laten geven in ruil voor een deal,*
- *Ongekwalficeerd personeel inhuren of specifieke leveranciers gebruiken met het oog op het behagen of behouden van een klant,*
- *Gunsten beloven in ruil voor strategische informatie,*
- *Kortingen op Aperam-producten verlenen in ruil voor persoonlijke gunsten,*
- *In het algemeen, persoonlijke voordelen accepteren in ruil voor een beslissing die namens Aperam wordt genomen.*

De volgende gedragingen worden als acceptabel beschouwd:

- *Het occasioneel aanbieden of accepteren van een bescheiden geschenk, in overeenstemming met de Aperam Policy (Aperam's Gift & Entertainment Policy).*

Giften aan liefdadigheid, sponsoring en soortgelijke bijdragen dienen te voldoen aan het toepasselijke interne beleid van Aperam. In het bijzonder moet de ontvangende organisatie worden onderworpen aan een passend zorgvuldigheidsonderzoek (*due diligence*) in overeenstemming met de risicobeoordeling procedure voor derden van Aperam, en moet de bijdrage in lijn zijn met de waarden en doelstellingen inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid van Aperam.

Er wordt een strikte naleving van ons Anti-corruptie en Geld Wit-wasbeleid (Anti-Corruption & Money Laundering Policy) verwacht en het moet duidelijk zijn dat Aperam passende disciplinaire maatregelen zal treffen in het geval van schending van dit beleid.



Referenties

- ◀ Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie
- ◀ Principe 10 van de Global Compact van de Verenigde Naties



Raadpleeg de beleidslijnen van Aperam

- Anticorruptie- en witwasbeleid
- Beleid inzake ontspanning en het geven of aannemen van geschenken
- Beleid inzake economische sancties
- Beleid inzake dubbele handtekeningen

³ Ambtenaren, leden van de regering, politieke partijen met of zonder mandaat, leden van lokale, regionale, nationale of internationale overheden, autoriteiten, functionarissen van staatsbedrijven en hun dochterondernemingen.

⁴ Voor meer informatie, raadpleeg de paragraaf over geschenken en uitnodigingen.

Terrorismebestrijding, bestrijding van het witwassen van geld en exportcontrole

Corruptie en omkoping houden vaak verband met illegale activiteiten, zoals criminaliteit en terrorisme, en ze leiden vaak tot witwaspraktijken om de schijn van legaliteit te krijgen..

Wij voeren de Aperam-activiteiten uit in overeenstemming met alle toepasselijke regelgevingen inzake exportcontroles en economische sancties en wij doen grondig onderzoek naar onze derde partijen om ervoor te zorgen dat de handel van Aperam hoedanook op geen enkele wijze kan worden betrokken bij het witwassen van geld, belastingontduiking of soortgelijke criminele activiteiten.

Belangenconflicten

Aperam erkent dat we allemaal onze eigen individuele interesses hebben en moedigt de ontwikkeling van deze interesses aan, vooral wanneer ze gunstig zijn voor de gemeenschap in het algemeen. We moeten echter altijd handelen in het belang van het bedrijf en we dienen elke situatie te vermijden waarin onze persoonlijke belangen in strijd zijn of zouden kunnen zijn met onze verplichtingen jegens de onderneming.

We hebben de plicht onze supervisor, het Compliance-netwerk of de juridische afdeling op de hoogte te brengen van zakelijke, persoonlijke of financiële belangen die beschouwd kunnen worden als strijdig of mogelijk strijdig met de uitvoering van onze taken. Wanneer geconstateerd wordt dat er een mogelijk belangenconflict bestaat of zou kunnen bestaan, zullen er stappen ondernomen worden om dit aan te pakken.

Er is een jaarlijks proces van kracht om kaderleden te verzoeken eventuele feitelijke of potentiële belangenverstrengelingen te melden. Daarnaast zijn alle werknemers verplicht om elke situatie die aanleiding kan geven tot een belangenverstrengeling onverwijld te melden zodra deze wordt vastgesteld, in overeenstemming met de toepasselijke interne procedures.

Hieronder worden typische gevallen van belangenconflicten genoemd:

Persoonlijke voordelen verwerven

Het is werknemers niet toegestaan om financiële of andere belangen in een bedrijf te verwerven of deel te nemen aan activiteiten die aan Aperam de tijd of de nauwgezette aandacht kunnen ontnemen die we nodig hebben om onze taken uit te voeren.

We mogen niet, hetzij rechtstreeks hetzij via een familielid of partner of op enige andere wijze:

- over financiële belangen beschikken die onze loyaliteit en toewijding aan Aperam zouden kunnen verminderen, of
- enig contract of enige beslissing van Aperam beïnvloeden (of een poging daartoe doen) teneinde daaruit een direct of indirect voordeel te verkrijgen.

In het bijzonder staat Aperam familieleden van bestaande werknemers toe om voor het bedrijf te werken, op voorwaarde dat ze objectief en op basis van dezelfde criteria als andere kandidaten worden geëvalueerd en geselecteerd en op voorwaarde dat hun respectievelijke functies niet potentieel in conflict of collusie zijn.

Bedrijfskansen

Als medewerkers van Aperam is het onze plicht jegens het bedrijf om zijn rechtmatige belangen naar ons beste vermogen te bevorderen. Tenzij anders is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het bedrijf, is het ons verboden om

- voor onszelf persoonlijke kansen aan te grijpen die redelijkerwijs binnen het bereik van de activiteiten van het bedrijf vallen;
- gebruik te maken van bedrijfseigendommen, -informatie of -functie voor eigen gewin, en
- met het bedrijf te concurreren.

Voordat we instemmen met een positie binnen de raad van bestuur van een bedrijf, dienen we hiervoor eerst toestemming te vragen aan onze directe leidinggevende, het Compliance-netwerk of de General Counsel en dit adequaat rapporteren. Het doel van deze stap is het voorkomen van enig mogelijk belangenconflict.



Referenties

◀ Verdrag van de Verenigde Naties tegen Corruptie

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ Anticorruptie- en witwasbeleid
- ▶ Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden
- ▶ Beleid inzake dubbele handtekening
- ▶ Instructies voor de verklaring van belangenconflicten
- ▶ Voorbeeld van een mogelijk belangenconflict
- ▶ Handboek Corporate Governance (intern)

Politieke activiteiten

Medewerkers die willen deelnemen aan activiteiten van politieke of publieke aard, dienen dat uitsluitend ten persoonlijke titel en buiten de werktijden te doen.

Elk intern of extern mandaat of verkozen functie moet naar behoren worden gemeld aan onze directe leidinggevende, het Compliance-netwerk of de General Counsel om elk mogelijk belangenconflict op voorhand aan te pakken.

Het ontvangen of aanbieden van geschenken of voordelen

Evenzo en ook in overeenstemming met ons anticorruptiebeleid, mogen we niet profiteren van onze positie binnen Aperam om van derde partijen persoonlijke voordelen te verkrijgen die ons verleend worden door personen die handelen met het bedrijf of dit proberen.

Bijgevolg is het verboden elke aanbieding te accepteren zoals een geldsom, een geschenk, een lening, diensten, plezierreisjes of vakanties, speciale privileges of woonruimte of onderdak, met uitzondering van promotionele artikelen van beperkte waarde.

Elk geaccepteerd amusement moet ook van bescheiden aard zijn en het werkelijke doel van dit entertainment mag er enkel in bestaan het bereiken van zakelijke doelstellingen te vergemakkelijken.

Omgekeerd zullen we ons, buiten de normale gang van zaken, onthouden van het aanbieden van geschenken of het verlenen van gunsten aan huidige of toekomstige klanten, hun werknemers of agenten of een derde partij in relatie tot Aperam.

Om onze verwachtingen te verduidelijken, hebben we richtlijnen met betrekking tot geschenken gepubliceerd. Alle werknemers dienen, waar nodig, deze richtlijnen op te volgen en te communiceren naar derden.

In het geval van enige twijfel moeten we te rade gaan bij:

- onze directe leidinggevende,
- het Compliance-netwerk of
- de juridische afdeling.



Referenties

◀ Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- Beleid inzake Ontspanning en geven of aannemen van geschenken
- Anticorruptie- en witwasbeleid
- Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden
- Beleid inzake dubbele handtekeningen

Klantenrelaties

De welvaart van het Bedrijf is gebaseerd op klantentevredenheid. Aperam verwacht van ons dat we de kwaliteit van onze klantenrelaties waarborgen door zakelijke relaties te onderhouden die gebaseerd zijn op integriteit, eerlijkheid en wederzijds respect. Alleen duidelijke, concrete, pertinente en eerlijke informatie mag aan klanten worden gegeven, waarbij uitspraken die verkeerd kunnen worden geïnterpreteerd, moeten worden vermeden. Het bedrijf accepteert geen beloften aan klanten die waarschijnlijk niet kunnen worden nagekomen met betrekking tot productkwaliteit en -kenmerken, levertijden en prijzen. We vertrouwen erop dat onze klanten zullen erkennen dat we voor onszelf hoge ethische normen hebben opgesteld met deze code, die gebaseerd is op onbetwistbare referenties en die hen een volledig vertrouwen moet geven in ons vermogen om een gezonde en wederzijds voordelige relatie met hen aan te gaan in overeenstemming met alle regelgeving en ethische vereisten.

Relaties met leveranciers

Leveranciers van het bedrijf moeten worden gekozen met inachtneming van de laagste Total Cost of Ownership (TCO), waarbij leveranciers worden vergeleken die 100% voldoen aan de minimale functionele en technische vereisten. TCO houdt rekening met objectieve criteria, met als minimum: kostenefficiëntie, gezondheid & veiligheid, kwaliteit, levertijd, implementatiekosten, onderhoud, afvoer, kosten van verandering. Vergoedingen en commissies moeten alleen aan leveranciers (inclusief consultants) worden betaald via een goedgekeurd inkooporder in het kader van normale zakelijke relaties. Eventuele vergoedingen moeten worden onderbouwd door documentatie die aantoont dat het aangerekende bedrag in verhouding staat tot de waarde van de geleverde goederen en diensten. Leveranciers moeten correct, eerlijk en oprecht worden behandeld. We vragen onze leveranciers gelijkaardige ethische principes op te volgen zoals die in onderhavige code zijn uiteengezet. We verwachten met name dat ze de beginselen van de mensenrechten ten volle zullen respecteren en dat ze hun activiteiten zullen uitvoeren met een nauwgezette aandacht voor gezondheid en veiligheid, milieuzaken en gegevensbescherming. Daarnaast hebben we ons ertoe verbonden om het gebruik van "conflictmineralen" te weigeren en we verwachten van onze leveranciers dat ze ons garanderen om geen materialen of goederen te verkopen die in strijd zijn met de internationale voorschriften inzake exportcontrole of economische sancties.

Samenwerking met overheden

Als een verantwoordelijk bedrijf streeft Aperam naar het onderhouden van goede relaties met lokale autoriteiten en regelgevers die de belangen van het grote publiek behartigen. Naast het naleven van de regelgeving, werken we volledig samen met autoriteiten en reageren we nauwgezet wanneer daarom gevraagd wordt. Aperam neemt gewoonlijk niet rechtstreeks deel aan het openbare debat en vertrouwt erop dat zijn beroepsverenigingen (voornamelijk Eurofer in Europa en het Braziliaanse 'Staalinstituut') de belangen van zijn onderneming op transparante wijze behartigen. Er wordt nooit enige steun verleend aan eender welke specifieke partij en de enige financiële bijdrage die het bedrijf aan de autoriteiten levert, is onder de vorm van de belastingen en heffingen die Aperam verschuldigd is en die nauwgezet zullen betaald worden.

Relaties met Gemeenschappen

Aperam kan geen voorspoed kennen ten koste van onze lokale gemeenschappen die ons het personeel en de infrastructuur bieden die we nodig hebben. Bijgevolg streven we ernaar een constructieve betrokkenheid te behouden en om wederzijds voordelige oplossingen met hen te vinden. Om dit te doen, zorgen we ervoor dat we over de juiste procedures beschikken rond klachten om snel te reageren in geval van problemen.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

◀ ISSF Sustainable Stainless Charter

◀ Handvest voor duurzame ontwikkeling van de World Steel Association

◀ OESO-richtlijnen voor Multinationals, Deel 1, Hoofdstuk IV (Mensenrechten), XX (Milieu) en X (Concurrentie)

◀ OESO-richtlijnen voor Multinationals, Deel 1, Hoofdstuk XI (Belastingen)

Raadpleeg de beleidslijnen van Aperam

- ▶ Anticorruptie- en witwasbeleid
- ▶ Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden
- ▶ Beleid inzake geven of aannemen van geschenken
- ▶ Beleid inzake verantwoord aankopen
- ▶ Instructies voor Gezondheid & Veiligheid voor Onderaannemers
- ▶ Groepsbelastingenbeleid
- ▶ Communicatiebeleid
- ▶ Mensenrechtenbeleid
- ▶ Externe Stakeholder beleid

BESCHERMING EN JUISTE AANWENDING VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Materiële eigendom van het bedrijf

Het verlies, diefstal of ongepast gebruik van het eigendom van de onderneming beïnvloedt, vroeg of laat, de winstgevendheid van het bedrijf. De bescherming van het eigendom van de onderneming door ieder van ons is een kwestie van integriteit en eerlijkheid.

We moeten alle eigendommen van het bedrijf die aan ons zijn toevertrouwd op gepaste wijze gebruiken, ervoor zorgen dat ze veilig zijn en voorkomen dat er diefstal, schade en vroegtijdige slijtage optreedt. Eigendommen van Aperam mogen uitsluitend gebruikt worden voor de bedrijfsvoering van de onderneming en mogen niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt, tenzij we hiervoor eerst toestemming verkrijgen van onze directe leidinggevende.

Intellectuele Eigendom

Aperam moedigt initiatief, creativiteit en innovatie aan bij zijn medewerkers.

Niettemin behoren immateriële goederen zoals uitvindingen, ideeën, documenten, software, patenten en andere vormen van intellectuele eigendom die verband houden met het bedrijf of gecreëerd zijn of bedacht door werknemers in verband met de uitvoering van hun taken, op basis daarvan, toe aan het bedrijf. Onder voorbehoud van enige dwingend toepasselijke wet, mogen wij geen winst of patent ten persoonlijke titel verkrijgen voor enige creaties of uitvindingen die door ons zijn bedacht of gemaakt tijdens de uitvoering van onze taken.

Software die ontwikkeld is of aangekocht werd door het bedrijf mag niet worden gereproduceerd of gemanipuleerd en mag ook niet worden gebruikt voor andere doeleinden dan deze die het bedrijf daarvoor heeft beoogd. Software die geen eigendom is van of in licentie is genomen door het bedrijf, mag niet worden gebruikt op de werkplek of voor de bedrijfsactiviteiten van de onderneming.

Nauwkeurige documentatie en notulen

De boeken, documenten, bestanden en verklaringen van Aperam moeten een getrouw beeld geven van het geheel van de activa en passiva van het bedrijf, evenals al zijn activiteiten, transacties en alle andere zaken die verband houden met zijn bedrijfsvoering, zonder enige weglating of verhulling van welke aard ook en in overeenstemming met toepasselijke normen en voorschriften.

Alle transacties moeten worden goedgekeurd en uitgevoerd conform de instructies van het management. Transacties moeten worden geregistreerd op een wijze die het mogelijk maakt nauwkeurige financiële overzichten op te stellen en het gebruik van activa te verantwoorden.

Geen enkel bestand mag worden vernietigd zonder toestemming van onze leidinggevende. Een dergelijke machtiging wordt alleen verleend als deze in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving en het beleid van het bedrijf.



Raadpleeg de beleidslijnen van Aperam

- Anticorruptie- en witwasbeleid
- Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden
- Handleiding voor het Boekhoudkundig beleid

Vertrouwelijke informatie

Gegevens, informatie en documenten met betrekking tot het bedrijf mogen uitsluitend worden gebruikt voor de uitvoering van onze respectievelijke taken. Wij zijn verplicht, voor de duur van onze arbeidsovereenkomst bij het bedrijf en na beëindiging van onze arbeidsovereenkomst, om dergelijke informatie vertrouwelijk te houden en om de grootste discretie te betrachten in de omgang met gevoelige of bevoorrechte informatie⁵.

Vertrouwelijke informatie mag niet worden bekendgemaakt aan onbevoegde personen binnen of buiten Aperam. We moeten de nodige stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat documenten die vertrouwelijke informatie bevatten, ongeacht het medium waarop dergelijke documenten zijn vastgelegd, niet toegankelijk worden gemaakt voor onbevoegde personen:

- tijdens de verzending ervan per fax of elektronische media, of
- tijdens het vernietigen en het verwijderen ervan

De mate waarop gevoelige of vertrouwelijke informatie bekend mag worden gemaakt, moet worden beperkt

- tot de hoeveelheid informatie die voor dergelijke personen nodig is in het kader van hun zakelijke relaties met het bedrijf en die mogelijk anderszins beschermd is middels een geheimhoudingsverklaring, of
- tot de hoeveelheid informatie die zich al in het publieke domein bevindt of
- tot de hoeveelheid informatie die door wet of rechterlijk bevel is vereist.

Wij hebben ook de plicht tot geheimhouding van soortgelijke informatie die betrekking heeft op derde partijen.

In geval van twijfel over de vraag of informatie mag worden bekendgemaakt en aan wie deze kan worden verzonden, moeten we onze leidinggevende, het compliance-netwerk of de juridische afdeling raadplegen.

E-mail en het internet

Aperam is eigenaar van de e-mail- en internet systemen die op de werkplek worden gebruikt en daarom dienen we deze systemen hoofdzakelijk te gebruiken voor werkgerelateerde communicatie. Hoewel we elk individuele wachtwoord hebben voor toegang tot de e-mail- en internet systemen, behoudt het bedrijf zich - met inachtneming van de van toepassing zijnde wetgeving - het recht voor om toegang te hebben tot en toezicht te houden op ons gebruik van deze systemen in de passende omstandigheden. Het is ten strengste verboden om de e-mail- en internet systemen te gebruiken voor oneigenlijke of illegale doeleinden, met inbegrip van het verzenden van berichten die door anderen als beledigend of aanstootgevend kunnen worden gezien, zoals berichten of grappen die als intimidatie kunnen worden beschouwd.

Daarnaast moeten we ons bewust zijn van de risico's van cybercriminaliteit, inclusief hacking en phishing, en moeten we alle voorzorgsmaatregelen treffen om het informatiesysteem van Aperam en de integriteit van gegevens te beschermen. In geval van twijfel over een e-mail of een cyberaanval, moeten we de IT-afdeling hiervan onmiddellijk op de hoogte stellen, zodat snelle acties kunnen worden ondernomen om het informatiesysteem van Aperam te beschermen.



Referenties

◀ Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

► Voorschriften inzake transacties van ingewijden

► Communicatiebeleid

► Richtlijnen voor externe communicatie bij de behandeling van vertrouwelijke informatie

► Privacy beleid van Human Resources

► IT- & Eindgebruikersbeleid

⁵ Dergelijke informatie omvat, naast de technologie die door het bedrijf wordt gebruikt: intellectuele eigendom, bedrijfs- en financiële informatie met betrekking tot verkopen, inkomsten, balansposten, zakelijke prognoses, bedrijfsplannen, acquisitiestrategieën en andere informatie met een vertrouwelijk karakter.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Onze werknemers dienen op ethische, veilige en rechtmatige wijze gebruik te maken van de verstrekte informatie en bedrijfsmiddelen, uitsluitend voor professionele doeleinden en in overeenstemming met de belangen van de onderneming, met inachtneming van de interne reglementen.

In dit verband is het gebruik van onze bedrijfsmiddelen niet toegestaan voor, bijvoorbeeld, het verkrijgen van toegang tot pornografische, obscene, immorele of aanstootgevende inhoud, dan wel inhoud die de privacy of intimiteit van derden schendt. Iedere werknemer dient zorg te dragen voor het juiste gebruik, de integriteit en het behoud van onze bedrijfsmiddelen en faciliteiten.

Media en Sociale media

Om de reputatie van de onderneming te beschermen, zullen publieke verklaringen namens het bedrijf uitsluitend worden gedaan door bevoegde personen, in het bijzonder in tijden van operationele gebeurtenissen. Elk informatieverzoek over Aperam dat afkomstig is van de media of een overheidsinstantie moet worden gericht aan het hoofd van communicatie, de Chief Executive Officer of de juridische afdeling, afhankelijk van de aard van de gevraagde informatie.

Werknemers van Aperam profiteren van de vrijheid van meningsuiting op de werkplek. Niettemin moeten we er ook voor zorgen dat onze persoonlijke meningen niet worden opgevat als verklaringen die van het bedrijf afkomstig zijn. We moeten dit in gedachten houden bij interacties op sociale media en we dienen in het bijzonder te voorkomen dat we commentaar leveren op activiteiten en beslissingen van het bedrijf.

Gegevensprivacy

Persoonsgegevens — zijnde alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon — worden beschermd door wetgeving in de meeste rechtsgebieden waar Aperam actief is, met inbegrip van de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (EU) 2016/679 (AVG / *GDPR*) en de LGPD (Braziliaanse algemene wet inzake gegevensbescherming — Wet nr. 13709/2018), zoals van tijd tot tijd gewijzigd.

Aperam zet zich in voor de bescherming van persoonsgegevens en waarborgt dat deze op rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt, en uitsluitend voor gerechtvaardigde zakelijke doeleinden gebruikt worden.

Wij nemen passende technische en organisatorische maatregelen om persoonsgegevens te beveiligen tegen accidentele of onrechtmatige vernietiging, verlies, wijziging, ongeoorloofde verstrekking of ongeoorloofde toegang. Deze maatregelen zijn van toepassing op zowel fysieke als digitale omgevingen die worden gebruikt voor de verwerking van persoonsgegevens. Alle werknemers, partners en leveranciers die betrokken zijn bij activiteiten waarbij persoonsgegevens namens Aperam worden verwerkt, dienen ervoor te zorgen dat deze verwerking in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving en met het beleid en de beveiligingsnormen van Aperam.

In het bijzonder moeten de volgende beginselen leidend zijn voor alle activiteiten waarbij persoonsgegevens betrokken zijn:

- Gegevensbescherming door ontwerp en door standaardinstellingen (*privacy by design and by default*) moet worden geïntegreerd in systemen, processen, producten en partnerschappen voordat de verwerking van persoonsgegevens aanvangt.



Referenties

- ◀ Europese algemene verordening gegevensbescherming (EU) 2016/679 (AVG)
- ◀ LGPD (Brazilian General Data Protection Law - Law No. 13709/2018)



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- Communicatiebeleid
- Beleid voor Persoonlijk gegevens beheer (interne beleid)

- Persoonsgegevens mogen uitsluitend worden verzameld en gebruikt voor welbepaalde, gerechtvaardigde doeleinden en moeten worden beperkt tot wat noodzakelijk is voor die doeleinden.
- Persoonsgegevens moeten juist zijn, veilig worden bewaard en niet langer worden bewaard dan gerechtvaardigd is.
- De toegang tot persoonsgegevens moet worden beperkt tot geautoriseerde personen die deze gegevens nodig hebben voor de uitoefening van hun professionele taken.
- Derden die persoonsgegevens namens Aperam verwerken, moeten voldoen aan de gegevensbescherming normen van Aperam en de toepasselijke contractuele waarborgen.

Ieder persoon die betrokken is bij een project of activiteit die de verwerking van persoonsgegevens omvat, is er verantwoordelijk voor dat de passende beveiligingscontroles en het toepasselijke beleid worden toegepast.

Elk vermoeden van een datalek, ongeoorloofde toegang of misbruik van persoonsgegevens moet **onverwijld worden gemeld** aan de leidinggevende, de Functionaris voor Gegevensbescherming (*Data Protection Officer*) en het Information Security-team.

Betrokkenen van wie wij persoonsgegevens verwerken, hebben specifieke rechten onder de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming. Aperam zet zich in om deze rechten te respecteren en te waarborgen dat persoonsgegevens te allen tijde op verantwoorde wijze worden behandeld.

Indien u vragen heeft over de omgang met persoonsgegevens, dient u contact op te nemen met de Functionaris voor Gegevensbescherming (dataprotection@aperam.com).

Verantwoord gebruik van Technologie en Artificiële Intelligentie

Aperam verwacht van al haar werknemers dat zij digitale hulpmiddelen, gegevens en opkomende technologieën, waaronder artificiële intelligentie (AI), op verantwoorde en ethische wijze en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en het interne beleid gebruiken. Geautomatiseerde of door AI ondersteunende hulpmiddelen mogen niet worden gebruikt op een wijze die afbreuk doet aan menselijk toezicht, rechtvaardigheid, gegevensbescherming, vertrouwelijkheid of de ethische normen van Aperam.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤

► Privacy beleid van Human Resources

► IT- & Eindgebruikersbeleid

EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Principes omzetten in daden

Aperam streeft er voortdurend naar een cultuur van ethiek en naleving te ontwikkelen om elke vorm van wangedrag te voorkomen. Elke Aperam-medewerker is tijdens haar/zijn dagelijkse werkzaamheden verantwoordelijk voor de naleving en het in beweging brengen van de waarden van Aperam en voor het leveren van de nodige inspanningen om ervoor te zorgen dat onze gedragsregels door iedereen worden gerespecteerd. Dit betekent in de eerste plaats dat Aperam-procedures moeten worden gevolgd. Van onze medewerkers wordt ook verwacht dat zij, indien nodig, meewerken aan interne onderzoeken naar wangedrag.

Gedragingen die in strijd zijn met onze gedragscode kunnen disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben, waaronder de beëindiging van het dienstverband, conform alle toepasselijke wetten en procedures. Disciplinaire maatregelen die het gevolg zijn van het overtreden van deze gedragscode worden afgehandeld volgens de geldende lokale disciplinaire regels van Aperam. Als de desbetreffende handelingen illegaal zijn of als Aperam vermoedt dat ze illegaal zijn, behoudt Aperam zich het recht voor om de hiertoe bevoegde autoriteiten in te schakelen, zoals de lokale politie.

De gedragscode zal op lokaal niveau in de interne regelgeving van alle dochterondernemingen worden geïmplementeerd.

Onze zakenpartners worden aangemoedigd gelijkwaardige regels te hanteren in de vorm van interne gedragscodes en soortgelijke ethische richtlijnen.

Melden van elk illegaal of onethisch gedrag

Eenieder van ons heeft de plicht om gedrag dat afwijkt van deze code **onverwijld te melden**. Aperam voorziet in toegankelijke en vertrouwelijke klachtenmechanismen voor werknemers, opdrachtnemers en andere stakeholders, en waarborgt bescherming tegen represailles, rechtvaardigheid, tijdigheid en transparantie bij de afhandeling van gemelde bezorgdheden.

Meldingen worden afgehandeld door aangewezen personen die specifiek zijn opgeleid om meldingen te ontvangen, te beoordelen en te onderzoeken, en die onafhankelijk, vertrouwelijk en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en het interne beleid handelen.

Alle dergelijke meldingen kunnen worden gericht aan de volgende contactpersonen en zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld:

- In overeenstemming met de 'EU-klokkenluidersrichtlijn' (EU) 2019/1937 en ons Beleid ter voorkoming van wangedrag en klokkenluiden (*Prevention of Misconduct and Whistleblowing Policy*), via de online klokkenluiders hotline die voor iedereen beschikbaar is, inclusief locaties buiten de Europese Unie ([hier](#));
- Uw leidinggevende;
- Een lid van het management;
- De Compliance Officer, ook via mailadres compliance.officer@aperam.com;
- Het hoofd van Global Assurance (onze afdeling *Internal Audit*);
- Human Resources (met inbegrip van correspondenten op het gebied van mensenrechten) en/of Vertrouwenspersonen.



Referenties

- ◀ Europese regelgeving inzake marktmisbruik
- ◀ Richtlijnen van de Internationale Kamer van Koophandel
- ◀ Aanbevelingen van de Europese Raad



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden

Ingeval van kwesties met betrekking tot de boekhouding, interne controle en auditing, kunnen deze tevens worden gemeld aan het *Audit and Risk Management Committee* van de Raad van Bestuur van Aperam.

Wanneer er na melding bij onze leidinggevende geen passende stappen worden ondernomen, dienen we persoonlijk de kwestie onder de aandacht brengen bij één van de andere bovengenoemde personen.

We zullen in elk geval de ontvangst van alle meldingen bevestigen, deze nauwkeurig en onafhankelijk van het lijnmanagement laten analyseren en ervoor zorgen dat we de reputatie van alle betrokkenen beschermen. De medewerkers die ons een probleem hebben aangebracht, worden op de hoogte gehouden van de resultaten van het onderzoek. Hun identiteit zal volledig vertrouwelijk worden behandeld en ze zullen worden beschermd tegen eventuele vergeldingsmaatregelen.

Het toezicht op de verbintenissen inzake mensenrechten en de implementatie daarvan berust bij de Raad van Bestuur van Aperam, waarbij regelmatige rapportage op het niveau van het *Leadership Team* wordt georganiseerd via de toepasselijke ESG-governance organen.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤