

Kodeks etyki biznesu

Wprowadzenie przez CEO



Szanowne Koleżanki i Szanowni Koledzy,

Z dumą przedstawiam Wam Kodeks etyki biznesu obowiązujący w Aperam.

Nasz Kodeks zawiera najwyższe standardy etyczne, zarządcze oraz zgodności z przepisami i chociaż żaden kodeks nie jest w stanie objąć wszystkich kwestii lub potencjalnych dylematów, znajdziecie w nim bardzo silne wartości, którymi wszyscy razem musimy kierować się w naszych codziennych decyzjach, szczególnie w sytuacjach, gdy właściwy sposób postępowania może być nie zawsze jasny.

W Aperam prowadzimy nasz biznes tylko w jeden sposób - kierując się zasadami etyki na najwyższym poziomie.

Wytyczne zawarte w naszym Kodeksie etyki biznesu są obowiązkowe dla wszystkich Pracowników i jako takie muszą być zawsze przestrzegane przez każdego z nas. Te same zasady odnoszą się również do naszych partnerów zewnętrznych, zdefiniowanych jako każda osoba lub podmiot prowadzący działalność gospodarczą z Aperam lub w jego imieniu. Dotyczy to między innymi: klientów, dostawców, agentów, konsultantów, pracowników tymczasowych i partnerów joint venture. Aperam będzie utrzymywać relacje biznesowe wyłącznie z partnerami, którzy wykazują zaangażowanie w przestrzeganie tych lub równoważnych standardów etycznych i którzy wspierają nasze przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa, regulacji i wymogów wewnętrznych.

Niniejsze wymogi mają zastosowanie do wszystkich podmiotów i jednostek organizacyjnych Aperam podlegających kontroli Grupy Aperam. W przypadku podmiotów które nie podlegają takiej kontroli, Aperam dąży do promowania przestrzegania równoważnych standardów poprzez zarządzanie, umowy i ustalenia handlowe.

Podsumowując, liczę na to, że wszystkie zainteresowane strony wprowadzą ten Kodeks w życie poprzez swoje osobiste postępowanie i zaangażowanie, nie będą tolerować żadnych odstępstw od niego i będą traktować wszystkich współpracowników z należyтым szacunkiem. W ten sposób zapewnimy, że Aperam będzie firmą bezpieczną i rentowną, a także będzie punktem odniesienia w zakresie przestrzegania etyki biznesu.

Z poważaniem,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Kodeks etyki biznesu

Zatwierdzony przez Zarząd w dniu 07.29.2026 r.

Uwaga: Polityka ta została napisana w języku angielskim. W przypadku rozbieżności pomiędzy niniejszą wersją a innymi wersjami przetłumaczonymi lub lokalnymi, wersja angielska stanowi wersję obowiązującą.

Zakres i zarządzanie:

Uniwersalność: Niniejszy Kodeks ma zastosowanie, bez wyjątku, do wszystkich pracowników Grupy Aperam na całym świecie. Jego zasady obejmują również wszystkich partnerów zewnętrznych, w tym klientów, dostawców, usługodawców, konsultantów, pracowników tymczasowych, pośredników i agentów w całym naszym łańcuchu wartości. Wymagania te mają zastosowanie do wszystkich podmiotów i jednostek organizacyjnych Aperam podlegających Grupie Aperam, bez wyjątku.

Przepisy lokalne: Niniejszy Kodeks reprezentuje nasz globalny minimalny standard. W przypadku gdy przepisy lokalne są bardziej rygorystyczne, mają one pierwszeństwo.

Spis

PRAWA CZŁOWIEKA	2
Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie w miejscu pracy	2
Inne prawa człowieka	3
Zapewnienie i promowanie godziwych warunków pracy	3
Zwalczanie molestowania i dyskryminacji	3
Poszanowanie środowiska naturalnego	3
UCZCIWE I ETYCZNE PRAKTYKI BIZNESOWE	5
Integralność i zgodność z przepisami prawa	5
Konkurencja i polityka antymonopolowa	5
Handel papierami wartościowymi Spółki	5
Zwalczanie korupcji i przekupstwa	7
Zwalczanie terroryzmu, przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i kontrola eksportu	8
Konflikty interesów	9
Uzyskiwanie korzyści osobistych	9
Możliwości biznesowe	9
Działalność polityczna	10
Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub korzyści	10
Relacje z klientami	11
Relacje z dostawcami	11
Współpraca z władzami	11
Relacje ze społecznościami	11
OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE AKTYWÓW PRZEDSIĘBIORSTWA	12
Własność fizyczna Spółki	12
Własność intelektualna	12
Dokładność dokumentacji	12
Informacje poufne	13
Poczta elektroniczna i Internet	13
Korzystanie z zasobów	14
Media i media społecznościowe	15
Prywatność danych	15
Odpowiedzialne korzystanie z technologii i sztucznej inteligencji	16
WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ	17
Wdrażanie zasad w życie	17
Zgłaszanie wszelkich nielegalnych lub nieetycznych zachowań	17

PRAWA CZŁOWIEKA

Jako firma odpowiedzialna stawiamy ludzi na pierwszym miejscu. Aperam zobowiązuje się do poszanowania i promowania praw człowieka we wszystkich swoich działaniach, społecznościach lokalnych oraz w całym łańcuchu wartości. Nasze podejście jest zgodne między innymi z Kartą Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych (Część 1, Rozdziały IV i V). Przestrzegamy Światowego Porozumienia Organizacji Narodów Zjednoczonych (Zasady 1–6), zapewniając wsparcie i poszanowanie ochrony praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej, a także zobowiązani jesteśmy do zapobiegania i eliminowania negatywnych skutków wynikających z naszej działalności. W tym celu Aperam stosuje podejście due diligence oparte na ryzyku w całej swojej działalności oraz, w stosownych przypadkach, w całym łańcuchu wartości, aby identyfikować, zapobiegać, łagodzić i eliminować negatywny wpływ na prawa człowieka, zdrowie i bezpieczeństwo, środowisko i etyczne postępowanie biznesowe, w tym poprzez regularne oceny ryzyka, mechanizmy monitorowania, szkolenia i działania uświadamiające oraz wewnętrzne procesy raportowania.

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie w miejscu pracy

W firmie Aperam dokładamy wszelkich starań, aby utrzymać zdrowe i bezpieczne środowisko pracy. Obejmuje to regularne kontrole w celu wyeliminowania lub ograniczenia ryzyka oraz opracowywanie specjalistycznych programów poświęconych naszemu wspólnemu bezpieczeństwu i dobremu samopoczuciu.

Wdrażamy podejście „**Just Culture**” – takie, które zachęca do transparentnego zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i zagrożeń, aby proaktywnie zapobiegać przyszłym incydentom.

Nasze działania opierają się na Polityce Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Aperam, której celem jest zero ofiar śmiertelnych i zero obrażeń. Zobowiązujemy się do przekraczania wymogów prawnych i przestrzegania międzynarodowych norm, takich jak ISO 45001 i standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Każda osoba – zarówno pracownik, jak i interesariusz – otrzymuje „Zezwolenie na Zatrzymanie Pracy” i jest zobowiązana do przestrzegania procedur firmy w celu zapewnienia własnego zdrowia i bezpieczeństwa oraz zdrowia i bezpieczeństwa innych osób.

Aby uzyskać więcej informacji na temat naszych szczegółowych zobowiązań, prosimy o zapoznanie się z Polityką Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Aperam:



Źródła

- ◀ Karta praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych
- ◀ Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy.
- ◀ Inicjatywa ONZ na rzecz globalnego porozumienia (zasady 1-6)
- ◀ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, część 1, rozdział IV, prawa człowieka i rozdział V
- ◀ Norma OHSAS 18001
- ◀ Światowe Porozumienie ONZ (zasady 7,8,9)

Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

- ▶ Polityka BHP
- ▶ 10 zasad ratowania życia (wewnętrzne)
- ▶ Kodeks bezpiecznego zachowania

Inne prawa człowieka

Zapewnienie i promowanie godziwych warunków pracy

Wśród wszystkich innych praw człowieka, które szanujemy i promujemy, przykładamy szczególną uwagę do wszelkich form pracy przymusowej i współczesnego niewolnictwa, które są zakazane na każdym etapie naszego Łańcucha Wartości. Zakazane są również wszelkie formy pracy dzieci (poniżej 16 roku życia), z wyjątkiem staży których głównym celem jest zapewnienie możliwości kształcenia i zdobycia doświadczenia praktycznego, pod warunkiem, że nie będzie to stanowiło przeszkody w studiowaniu.

Ogólnie rzecz biorąc, poza pełnym przestrzeganiem prawa pracy, wymagamy zapewnienia godnych warunków pracy dla wszystkich osób pracujących dla Aperam, oferując konkurencyjne wynagrodzenia, dążąc do zapewnienia godziwej płacy, równego wynagrodzenia za równą pracę, wolności myśli, opinii i wyrażania ich, w tym wolności zrzeszania się, prawa do rokowań zbiorowych, prawa do strajku, możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego w celu wspierania prawa do założenia rodziny, prawa do wypoczynku i czasu wolnego, w tym okresowych płatnych urlopów.

Zwalczanie molestowania i dyskryminacji

Zobowiązujemy się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od wszelkich form nękania moralnego i seksualnego, przemocy lub poniżającego traktowania, niezależnie od tego, czy jest to nękanie między pracownikami, czy też nękanie z udziałem klienta, dostawcy lub jakiegokolwiek osoby pracującej z Aperam lub w jego imieniu.

Mobbing¹ odnosi się do wszelkich niepożądanych zachowań – werbalnych, niewerbalnych, fizycznych lub cyfrowych – których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery, i może wystąpić niezależnie od intencji i może dotyczyć współpracowników, kierowników, podwładnych lub osób trzecich w dowolnym kontekście związanym z pracą.

Zadbamy o to, aby każdy z nas był traktowany sprawiedliwie i z godnością. W związku z tym, wszelkie praktyki dyskryminacyjne ze względu na to, kim jest dana osoba, a nie tym, co robi dla Aperam, nie będą tolerowane, w tym dyskryminacja ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, pochodzenie narodowe, wiek, niepełnosprawność lub jakiegokolwiek inny status chroniony na mocy obowiązujących przepisów i międzynarodowych standardów praw człowieka. Dążymy do zapewnienia każdemu pracownikowi równych szans awansu bez dyskryminacji, a jedynie ze względu na predyspozycje lub kwalifikacje wymagane na danym stanowisku. Staramy się zapewnić każdemu pracownikowi równe szanse awansu bez dyskryminacji, wyłącznie na podstawie umiejętności lub kwalifikacji wymaganych w danym miejscu pracy.

Poszanowanie środowiska naturalnego

Poszanowanie i ochrona środowiska to ważna wartość, która w sposób naturalny wynika z poszanowania dla sąsiednich społeczności i przyszłych pokoleń. Zawsze przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony środowiska mających zastosowanie do Aperam, a każdy z nas ma do odegrania ważną rolę we wdrażaniu wytycznych przyjętych przez Spółkę w tym zakresie. Zwłaszcza w naszych działaniach i decyzjach musimy zawsze brać pod uwagę zapobieganie zanieczyszczeniom i efektywną gospodarkę zasobami oraz zrównoważone użytkowanie ziemi i wody.

Więcej informacji
na ten temat
znajduje się w
[polityce Aperam](#)

- Polityka praw człowieka
- Polityka różnorodności płci
- Polityka odpowiedzialnych zakupów

- Polityka środowiskowa
- Polityka energetyczna
- Czarter ładunków

¹ Mobbing obejmuje wszelkie formy przymusu, zastraszania lub dyskryminującego traktowania w miejscu pracy ze względu na poglądy lub przynależność polityczną, ideologiczną lub wyborczą. Molestowanie seksualne obejmuje wszelkie niepożądane propozycje o charakterze seksualnym, prośby o korzyści seksualne lub inne zachowania o charakterze seksualnym, które wpływają na zatrudnienie danej osoby, zakłócają jej wydajność w pracy lub tworzą taką atmosferę.

Stosujemy podejście ostrożnościowe w obliczu wyzwań środowiskowych, zgodnie z zasadami 7, 8 i 9 światowego Porozumienia Organizacji Narodów Zjednoczonych. Oznacza to, że proaktywnie podejmujemy inicjatywy promujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz zachęcające do rozwoju i upowszechniania technologii przyjaznych środowisku w naszych procesach operacyjnych.

[Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤](#)

UCZCIWE I ETYCZNE PRAKTYKI BIZNESOWE

Aperam w swoich praktykach zarządzania kieruje się zasadami uczciwości i integralności. Niezwykle istotne jest, zarówno dla firmy, jak i dla każdego z nas, abyśmy zachowali tę reputację i utrzymywali relacje oparte na zaufaniu ze wszystkimi osobami i firmami, z którymi współpracujemy.

Integralność i zgodność z przepisami prawa

W Aperam musimy przestrzegać wszystkich przepisów odnoszących się do działalności firmy, niezależnie od tego, czy są one stosowane na poziomie lokalnym, krajowym czy międzynarodowym. Jeśli nie jesteśmy pewni, czy dany przepis prawny może mieć zastosowanie lub jak należy go interpretować, powinniśmy skonsultować to z naszym przełożonym, Działem Prawnym lub organizacją ds. zgodności z przepisami, pamiętając, że nieznanie prawa nigdy nie jest uznawane za skuteczną obronę.

Due Diligence wobec podmiotów trzecich

Aperam stosuje oparty na ryzyku proces Due Diligence wobec podmiotów trzecich w odniesieniu do wszystkich swoich partnerów biznesowych, w tym klientów, dostawców, pośredników, agentów, instytucji bankowych, członków zarządu i partnerów joint venture.

Proces ten jest przeprowadzany zgodnie z Procedurą Due Diligence wobec podmiotów trzecich Grupy i ma na celu identyfikację, ocenę i ograniczenie ryzyka związanego między innymi z korupcją, praniem pieniędzy, sankcjami, prawami człowieka, ochroną środowiska i innymi kwestiami zgodności.

Due Diligence przeprowadzane jest przed nawiązaniem relacji biznesowej oraz, w stosownych przypadkach, okresowo w trakcie jej trwania, w zależności od poziomu ryzyka.

Konkurencja i polityka antymonopolowa

Aperam zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym w krajach, w których prowadzi działalność oraz do unikania wszelkich działań, które mogłyby zostać uznane za nielegalne.

W związku z tym nie wolno nam brać udziału w żadnej formalnej lub nieformalnej korespondencji z obecnymi lub potencjalnymi konkurentami, dotyczącej jakichkolwiek poufnych informacji (takich jak cen, warunków sprzedaży lub ofert, podziału rynków, alokacji klientów) lub jakichkolwiek innych działań, które ograniczają lub mogłyby ograniczyć wolną i otwartą konkurencję. Porozumienia między dwoma lub więcej konkurentami mogą wywoływać problemy związane z prawem konkurencji. Należy pamiętać, że porozumienia z dostawcami, dystrybutorami lub klientami mogą również stanowić wrażliwą kwestię z punktu widzenia prawa konkurencji.

Zakazem objęte są również umowy między stronami spółki joint venture lub umowy badawczo-rozwojowe oraz między Aperam a przedsiębiorstwami, w których Aperam posiada udziały mniejszościowe.

Handel papierami wartościowymi Spółki

Jako pracownicy Aperam możemy mieć dostęp do poufnych lub „wewnętrznych” informacji. Wykorzystywanie tych informacji do osiągnięcia (lub umożliwienia osiągnięcia) osobistych korzyści na rynkach finansowych stanowi konflikt interesów, a także jest przestępstwem podlegającym karze w wielu systemach prawnych.

Ponadto przepisy dotyczące papierów wartościowych obowiązujące na rynkach finansowych zawierają zakazy dotyczące wykorzystywania informacji zastrzeżonych lub



Źródła

◀ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, część 1, rozdział I i rozdział X: Konkurencja

◀ Przepisy antymonopolowe
◀ Prawa dotyczące papierów wartościowych, w szczególności przepisy Unii Europejskiej dotyczące nadużyć na rynku



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

► Polityka antymonopolowa
► Regulacje dotyczące wykorzystywania informacji poufnych

„wewnętrznych”, które mogą mieć wpływ na cenę papierów wartościowych (lub jakiegokolwiek innego instrumentu finansowego) przedsiębiorstwa.

W szczególności przepisy dotyczące papierów wartościowych zabraniają nam nabywania, sprzedawania lub innego rodzaju obrotu papierami wartościowymi spółek Aperam na własny rachunek lub na rzecz innych osób, jeżeli dysponujemy jakąkolwiek „istotną informacją wewnętrzną”². Przekazywanie takich informacji osobom trzecim jest również zabronione.

- Wytyczne dotyczące komunikacji zewnętrznej w przypadku informacji poufnych
- Przewodnik dotyczący zamkniętych okresów (wewnętrzny)

² Termin „istotne informacje wewnętrzne” odnosi się do wszelkich informacji, które, gdyby zostały podane do wiadomości publicznej, mogłyby w uzasadniony sposób wpłynąć na cenę papierów wartościowych (lub jakiegokolwiek innego instrumentu finansowego) spółki lub wpłynąć na decyzję inwestora o zakupie lub sprzedaży papierów wartościowych spółki.

Zwalczanie korupcji i przekupstwa

W Aperam przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym amerykańskiej ustawy dotyczącej praktyk korupcyjnych za granicą, brytyjskiej ustawy dotyczącej przekupstwa, brazylijskiej ustawy o czystych firmach oraz francuskiej ustawy Loi Sapin II. Aby skutecznie zarządzać tymi ryzykami, wszyscy pracownicy biurowi Aperam (tzw. „białe kołnierzyki”) są zobowiązani do regularnego przechodzenia szkoleń antykorupcyjnych.

Nigdy bezpośrednio lub pośrednio nie będziemy obiecywać, oferować ani przekazywać niczego wartościowego żadnemu urzędnikowi administracji publicznej, urzędnikowi państwowemu lub osobie z nimi związanej³, w tym pracownikom spółek państwowych, w celu wywarcia wpływu na jakiegokolwiek działanie lub decyzję na korzyść Aperam.

Stosujemy podejście „zero tolerancji” w odniesieniu do wszelkich działań lub prób w zakresie korupcji i przekupstwa w relacjach z urzędnikami publicznymi (i/lub asymilowanymi), jak i w sektorze prywatnym. Dotyczy to nawet krajów, w których łapownictwo i wręczanie prezentów⁴ można uznać za lokalny zwyczaj. Odrzucamy korupcję pasywną, czyli przyjmowanie łapówek lub przysług, a także korupcję czynną, czyli oferowanie przysług w celu uzyskania nienależnych korzyści. W tym celu opracowaliśmy politykę antykorupcyjną i przeciwdziałającą łapówkarstwu, aby jeszcze bardziej doprecyzować zachowania, jakich oczekuje się od naszych pracowników.

Dołożymy również starań, aby wszyscy pośrednicy, z którymi współpracujemy i którzy prowadzą działalność w naszym imieniu (w tym przedstawiciele handlowi) cieszyli się dobrą reputacją oraz aby przestrzegali tych zasad, które zostaną im przekazane i w razie potrzeby odpowiednio objaśniane.

Na podstawie oceny ryzyka korupcyjnego i etycznego przeprowadzonej przez Aperam, poniższe działania (lista niewyczerpująca) są uważane za zabronione:

- Obiecywanie lub oferowanie korzyści w celu zabezpieczenia przedłużenia umowy lub pozyskania nowego klienta dla Aperam,
- Przyznawanie przez Aperam dotacji lub darowizn na rzecz organizacji non-profit w zamian za zawarcie umowy,
- Zatrudnienie niewykwalifikowanego personelu lub korzystanie z usług konkretnych dostawców w celu zadowolenia lub zatrzymania klienta,
- Obiecywanie korzystnych ofert dla celów wymiany informacji strategicznych,
- Udzielanie rabatów na produkty Aperam w zamian za przysługi osobiste,
- Ogólnie rzecz biorąc, przyjmowanie korzyści osobistych w zamian za decyzję podjętą w imieniu Aperam.

Za dopuszczalne uważa się następujące zachowania:

- Sporadyczne oferowanie lub przyjmowanie skromnego prezentu zgodnie z polityką dotyczącą prezentów w Aperam

Darowizny na cele charytatywne, sponsoring i podobne wpłaty muszą być zgodne z obowiązującymi wewnętrznymi zasadami Aperam. W szczególności organizacja otrzymująca wsparcie musi zostać poddana odpowiedniej procedurze due diligence zgodnie z procedurą Aperam dotyczącą oceny ryzyka stron trzecich, a wpłata musi być zgodna z wartościami i celami społecznej odpowiedzialności biznesu Aperam.

Oczekujemy ścisłego przestrzegania naszej polityki antykorupcyjnej oraz dotyczącej prania brudnych pieniędzy, więc należy mieć świadomość, że Aperam podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne w stosunku do każdego, kto ją naruszy.

³ Urzędnicy państwowi, członkowie rządu, partie polityczne posiadające mandat lub nie, członkowie administracji lokalnej, regionalnej, krajowej lub międzynarodowej, władze, urzędnicy spółek państwowych i ich spółek zależnych.

⁴ Zobacz dalej paragraf dotyczący prezentów i zaproszeń.



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

◀ Zasada 10 inicjatywy ONZ na rzecz globalnego porozumienia



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

► Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy

► Polityka dotycząca prezentów oraz wydarzeń rozrywkowych

► Polityka sankcji ekonomicznych (wewnętrzny)

► Polityka podwójnego podpisu (wewnętrzny)

Zwalczanie terroryzmu, przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i kontrola eksportu

Korupcja i łapówkarstwo są często związane z nielegalną działalnością, taką jak przestępczość i terroryzm, a także prowadzą do działań związanych z praniem brudnych pieniędzy w celu stworzenia pozorów legalności. Działamy zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi kontroli eksportu i sankcji gospodarczych oraz dokładamy należytej staranności w stosunku do naszych podmiotów zewnętrznych, aby zapewnić, że działalność handlowa Aperam nie może być w żaden sposób powiązana z praniem brudnych pieniędzy, uchylaniem się od płacenia podatków lub podobnymi działaniami przestępczymi.

Konflikty interesów

Aperam ma świadomość, że każdy z nas ma swoje indywidualne interesy i zachęca do ich realizacji, zwłaszcza jeśli są one korzystne dla całej społeczności. Musimy jednak zawsze działać w najlepszym interesie firmy i musimy unikać sytuacji, w których nasze osobiste interesy są ze sobą sprzeczne lub mogłyby być sprzeczne z naszymi zobowiązaniami wobec firmy.

Należy poinformować przełożonego, sieć ds. zgodności lub dział prawny o wszelkich interesach biznesowych, osobistych lub finansowych, które mogą być postrzegane jako sprzeczne lub potencjalnie sprzeczne z wykonywaniem naszych obowiązków. W przypadku stwierdzenia, że taki potencjalny konflikt interesów istnieje lub może zaistnieć, zostaną podjęte kroki w celu jego rozwiązania.

Obowiązuje coroczna procedura zachęcania poszczególnych grup pracowników do zgłaszania wszelkich rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów. Ponadto wszyscy pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania wszelkich sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów, natychmiast po ich zidentyfikowaniu, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi.

Poniżej wymieniono typowe przypadki konfliktu interesów:

Uzyskiwanie korzyści osobistych

Jako pracownikom nie wolno nam czerpać żadnych korzyści finansowych ani żadnych innych korzyści z jakiegokolwiek działalności ani uczestniczyć w działaniach, które mogłyby pozbawić Spółkę niezbędnego czasu lub skrupulatnej uwagi, które powinniśmy poświęcić na wykonywanie naszych obowiązków.

Niedozwolone jest, bezpośrednio lub za pośrednictwem krewnych lub partnerów, ani w żaden inny sposób:

- mieć jakiegokolwiek interesy finansowe, które zmniejszyłyby naszą lojalność i zaangażowanie w działalność Aperam, lub
- wywierać wpływ (lub próbować wywierać taki wpływ) na wszelkie umowy lub decyzje Aperam w celu uzyskania jakichkolwiek bezpośrednich lub pośrednich korzyści.

Aperam zezwala członkom rodzin obecnych pracowników na pracę w firmie, pod warunkiem, że są oni oceniani i wybierani obiektywnie oraz na podstawie tych samych kryteriów, co inni kandydaci, oraz pod warunkiem, że ich stanowiska nie będą narażone na potencjalny konflikt lub znowę.

Możliwości biznesowe

My, jako pracownicy Aperam, jesteśmy zobowiązani wobec firmy do realizowania jej uprawnionych interesów w możliwie najlepszy sposób. O ile Zarząd Spółki nie wyda innego upoważnienia, obowiązuje nas zakaz:

- wykorzystywania na własne potrzeby możliwości, które są właściwie objęte zakresem działalności Spółki,
- wykorzystywania własności firmy, informacji lub pozycji dla własnych korzyści osobistych, oraz
- konkurowania z Firmą.

Przed wyrażeniem zgody na zasiadanie w zarządzie firmy musimy uzyskać zgodę naszego przełożonego, sieci ds. zgodności lub radcy generalnego i odpowiednio to zgłosić. Celem tego etapu jest zapewnienie, że nie dojdzie do konfliktu interesów.



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

▶ Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy

▶ Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości

▶ Polityka podwójnego podpisu (wewnętrzny)

▶ Instrukcje dotyczące zgłaszania konfliktów interesów (wewnętrzny)

▶ Ilustracja tego, co oznacza potencjalny konflikt interesów (wewnętrzny)

▶ Podręcznik ładu korporacyjnego (wewnętrzny)

Działalność polityczna

Pracownicy, którzy chcą uczestniczyć w działalności politycznej lub publicznej, muszą to robić wyłącznie we własnym imieniu i w czasie wolnym od pracy.

O każdym wewnętrznym lub zewnętrznym mandacie lub wyborze na stanowisko należy poinformować przełożonego, sieć ds. zgodności z przepisami lub radcę generalnego w celu uzyskania odpowiedzi na temat wszelkich ewentualnych konfliktów interesów.

Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub korzyści

Zgodnie z naszą polityką antykorupcyjną nie wolno nam czerpać korzyści z naszej pozycji w Aperam w celu czerpania korzyści osobistych od podmiotów trzecich przekazywanych nam przez osoby, które zajmują się lub dążą do kontaktów ze Spółką.

W związku z tym przyjmowanie jakichkolwiek propozycji, takich jak suma pieniędzy, prezent, pożyczka, usługi, wycieczki lub wakacje, specjalne przywileje lub zakwaterowanie lub mieszkanie, za wyjątkiem przedmiotów promocyjnych o niewielkiej wartości, jest zabronione.

Wszelkie przyjmowanie propozycji rozrywek musi mieć również umiarkowany charakter, a ich rzeczywistym celem musi być ułatwienie osiągnięcia celów biznesowych.

Z drugiej strony powinniśmy powstrzymać się od oferowania prezentów lub przysług poza zwykłym tokiem działalności biznesowej obecnym lub potencjalnym klientom, ich pracownikom, agentom lub podmiotom trzecim powiązanym z Aperam.

Aby sprecyzować nasze oczekiwania, opublikowaliśmy politykę dotyczącą prezentów. Wszyscy pracownicy powinni się do niej odnosić w razie potrzeby, a niniejsze wytyczne należy również przekazać Podmiotom zewnętrznym.

W przypadku dalszych wątpliwości należy zasięgnąć opinii

- swojego przełożonego,
- działu ds. zgodności, lub
- działu prawnego.



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

- Polityka dotycząca przekazywania prezentów oraz uczestnictwa w wydarzeniach
- Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy
- Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości
- Polityka podwójnego podpisu (wewnętrzny)

Relacje z klientami

Dobra kondycja firmy opiera się na zadowoleniu klienta. Aperam wymaga od nas dbałości o jakość relacji z klientami poprzez utrzymywanie relacji biznesowych opartych na uczciwości, sprawiedliwości i wzajemnym szacunku. Klientom należy przekazywać tylko jasne, konkretne, istotne i uczciwe informacje, unikając stwierdzeń, które mogłyby zostać źle zinterpretowane. Firma nie toleruje składania klientom obietnic, których dotrzymanie jest przypuszczalnie niemożliwe, a które dotyczą jakości i cech produktu, czasu dostawy i cen.

Wierzimy, że nasi Klienci zaakceptują fakt, że niniejszy kodeks, oparty na niepodważalnych wzorcach etycznych, wyznacza wysokie standardy etyczne i powinien wzbudzać w nich pełne zaufanie co do naszej zdolności do utrzymywania z nimi zdrowych i wzajemnie korzystnych relacji, zgodnie ze wszystkimi przepisami i wymogami etycznymi.

Relacje z dostawcami

Dostawcy Spółki powinni być wybierani z uwzględnieniem najniższego całkowitego kosztu posiadania (TCO), zestawiając dostawców w 100 % spełniających minimalne wymagania funkcjonalne i techniczne. TCO bierze pod uwagę obiektywne kryteria przy zachowaniu minimum: efektywności kosztowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, jakości, czasu dostawy, kosztów wdrożenia, utrzymania, utylizacji, kosztów zmiany. Opłaty i prowizje są wypłacane dostawcom (w tym konsultantom) na podstawie zatwierdzonego zamówienia wyłącznie w ramach zwykłych relacji biznesowych. Wszelkie opłaty należy potwierdzić dokumentami wykazującymi, że pobierana kwota jest proporcjonalna do wartości dostarczonych towarów i usług. Dostawców należy traktować sprawiedliwie, rzetelnie i uczciwie.

Wymagamy od naszych dostawców przestrzegania podobnych zasad etycznych, jak te określone w niniejszym Kodeksie. W szczególności oczekujemy od nich pełnego przestrzegania praw człowieka i prowadzenia działalności gospodarczej przy zachowaniu należytej staranności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz ochrony danych osobowych. Ponadto zobowiązaliśmy się do odmowy stosowania „konfliktowych minerałów” i oczekujemy, że nasi dostawcy zagwarantują, że nie sprzedają nam takich materiałów lub jakiegokolwiek towaru, który narusza międzynarodowe przepisy dotyczące kontroli eksportu lub sankcji gospodarczych.

Współpraca z władzami

Jako odpowiedzialna firma, Aperam dąży do utrzymania zdrowych relacji z władzami lokalnymi i organami nadzorczymi, które reprezentują interesy ogółu społeczeństwa. Poza przestrzeganiem przepisów w pełni współpracujemy z władzami i udzielamy rzetelnej odpowiedzi na ich zapytania. Aperam zazwyczaj nie uczestniczy bezpośrednio w debacie publicznej i polega na swoich stowarzyszeniach branżowych (głównie Eurofer w Europie i Brazil Steel Institute w Brazylii) w celu przejrzystego promowania interesów swojej firmy. Nie udziela się wsparcia żadnej konkretnej stronie, a jedynym wkładem finansowym firmy na rzecz władz jest podatek i cło, które Aperam skrupulatnie zapłaci.

Relacje ze społecznościami

Aperam nie może rozwijać się ze szkodą dla naszych lokalnych społeczności, które zapewniają nam potrzebną siłę roboczą i infrastrukturę. W konsekwencji dążymy do utrzymania konstruktywnego podejścia i znalezienia z nimi wzajemnych korzystnych rozwiązań. W tym celu zapewniamy, że stosujemy odpowiednie mechanizmy składania skarg, aby jak najszybciej reagować w przypadku problemów.



Źródła

- ◀ ISSF Karta dotycząca zrównoważonej produkcji stali nierdzewnej
- ◀ WorldSteel Karta zrównoważonego rozwoju stowarzyszenia
- ◀ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, część 1, rozdział IV, (prawa człowieka), XX (Środowisko) i X (Konkurencja)
- ◀ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, część 1, rozdział XI (Podatki)

Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

- ▶ Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy
- ▶ Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości
- ▶ Polityka zakazu przekazywania prezentów
- ▶ Polityka Odpowiedzialnych Zakupów
- ▶ Instrukcje BHP dla podwykonawców
- ▶ Polityka podatkowa grupy
- ▶ Polityka komunikacji
- ▶ Polityka praw człowieka
- ▶ Polityka wobec interesariuszy zewnętrznych

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE AKTYWÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

Własność fizyczna Spółki

Utrata, kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie majątku Spółki może wpłynąć z czasem na rentowność Spółki. Ochrona własności firmy przez każdego z nas to kwestia rzetelności i uczciwości.

Wszelkie powierzone nam mienie Spółki musimy użytkować w odpowiedni sposób, zapewnić jego ochronę i zapobiegać kradzieżom, uszkodzeniom i przedwczesnemu zużyciu. Własność Aperam musi być używana wyłącznie na potrzeby działalności firmy i nie może być wykorzystywana do celów osobistych, chyba że wcześniej uzyskamy zgodę naszego przełożonego.

Własność intelektualna

Aperam zachęca swoich pracowników do wykazania się inicjatywą, kreatywnością i innowacyjnością.

Niemniej jednak własność niematerialna, taka jak wynalazki, pomysły, dokumenty, oprogramowanie, patenty i inne formy własności intelektualnej związane z działalnością firmy, stworzone lub zaprojektowane przez pracowników w związku z wykonywaniem ich obowiązków, należy z tego tytułu do firmy. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem nie możemy czerpać zysków ani ubiegać się o uzyskanie patentu w naszym osobistym imieniu w związku z jakąkolwiek formą twórczości lub wynalazkiem wymyślonym lub wykonanym przez nas w trakcie wykonywania naszych obowiązków.

Oprogramowanie opracowane lub nabyte przez Spółkę nie może być kopiowane lub zmieniane, ani też nie może być używane do celów innych niż zamierzone przez Spółkę. Oprogramowanie, które nie jest własnością Spółki lub na które Spółka nie posiada licencji, nie może być używane w miejscu pracy lub w prowadzonej przez Spółkę działalności.

Dokładność dokumentacji

Księgi, rejestry, akta i oświadczenia Aperam muszą wiernie odzwierciedlać całość aktywów i pasywów Spółki, jak również wszystkie jej operacje, transakcje i wszelkie inne pozycje związane z jej działalnością, bez jakichkolwiek pominięć lub zatajeń, zgodnie z obowiązującymi standardami i przepisami.

Wszystkie transakcje muszą być zatwierdzone i przeprowadzone zgodnie z instrukcjami zarządzania. Transakcje muszą być rejestrowane w sposób umożliwiający sporządzenie dokładnych sprawozdań finansowych i rozliczenie wykorzystania aktywów.

Żaden plik nie może zostać zniszczony bez upoważnienia naszego przełożonego. Takie upoważnienie zostanie udzielone tylko wtedy, gdy jest to zgodne z obowiązującym prawem i polityką firmy.



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

- Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy
- Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości
- Podręcznik zasad rachunkowości

Informacje poufne

Dane, informacje i dokumenty dotyczące Spółki należy wykorzystywać wyłącznie do celów związanych z wykonywaniem naszych obowiązków. Jesteśmy zobowiązani przez cały okres naszego zatrudnienia w Spółce i po zakończeniu zatrudnienia do zachowania poufności takich informacji oraz do zachowania najwyższej dyskrecji w postępowaniu z informacjami wrażliwymi lub uprzywilejowanymi⁵.

Informacje poufne nie mogą być ujawniane osobom nieupoważnionym w firmie Aperam lub poza nią. Należy podjąć niezbędne kroki w celu zapewnienia, że dokumenty zawierające informacje poufne, niezależnie od nośnika, na którym takie dokumenty są zapisywane, nie będą udostępniane osobom nieupoważnionym:

- przy ich przesyłaniu faksem lub za pośrednictwem mediów elektronicznych, lub
- podczas fazy niszczenia i usuwania

Dane wrażliwe lub poufne mogą być ujawnione tylko w zakresie,

- w jakim informacje te są potrzebne takim osobom w związku z ich relacjami biznesowymi ze Spółką i w miarę możliwości chronione Umową o zachowaniu poufności, lub
- w przypadku, gdy informacje te są już powszechnie dostępne lub
- wymagane jest ich ujawnienie na mocy prawa lub nakazu sądowego.

Musimy również zachować poufność wszelkich tego typu informacji dotyczących podmiotów trzecich.

W przypadku wątpliwości, czy informacje mogą zostać ujawnione i komu mogą zostać przesłane, należy zasięgnąć opinii przełożonego, sieci ds. zgodności lub działu prawnego.

Poczta elektroniczna i Internet

Aperam dysponuje systemami poczty elektronicznej i Internetu używanymi w miejscu pracy i dlatego powinniśmy wykorzystywać te systemy przede wszystkim do komunikacji związanej z pracą. Chociaż każdy z nas posiada indywidualne hasła dostępu do poczty elektronicznej i systemów internetowych, Firma zastrzega sobie prawo, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, do dostępu i monitorowania korzystania z tych systemów w określonych okolicznościach.

Surowo zabrania się używania poczty elektronicznej i systemów internetowych do wszelkich niewłaściwych lub nielegalnych celów, w tym przesyłania wiadomości, które mogą być postrzegane jako zniesławiające lub obraźliwe dla innej osoby, np. wiadomości lub dowcipy, które mogą być interpretowane jako molestowanie.

Ponadto należy zdawać sobie sprawę z ryzyka związanego z cyberprzestępczością, w tym hakerstwem i phishingiem, oraz podejmować wszelkie środki ostrożności w celu ochrony systemu informatycznego Aperam i nienaruszalności danych. W przypadku pojawienia się wątpliwości dotyczących wiadomości e-mail lub ataku cybernetycznego musimy natychmiast poinformować o tym sieć informatyczną, aby umożliwić podjęcie natychmiastowych działań w celu ochrony systemu informatycznego Aperam.



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

► Regulacje dotyczące wykorzystywania informacji poufnych

► Polityka komunikacji

► Wytyczne dotyczące komunikacji zewnętrznej w zakresie informacji poufnych

► Polityka prywatności działu kadr (wewnętrzna)

► Polityka dotycząca IT i użytkowników końcowych (polityka wewnętrzna)

⁵ Informacje takie obejmują, poza technologią wykorzystywaną przez Spółkę, własność intelektualną, informacje biznesowe i finansowe związane ze sprzedażą, zyskami, pozycjami bilansu, prognozami biznesowymi, planami biznesowymi, strategiami przejęć i innymi informacjami o charakterze poufnym.

Korzystanie z zasobów

Nasi pracownicy są zobowiązani do etycznego, bezpiecznego i zgodnego z prawem korzystania z udostępnionych informacji i zasobów, wyłącznie w celach zawodowych i zgodnie z interesami firmy, z poszanowaniem wewnętrznych przepisów.

W związku z tym zabronione jest korzystanie z naszych zasobów, na przykład w celu uzyskania dostępu do treści pornograficznych, obscenicznych, niemoralnych lub obraźliwych, a także treści naruszających prywatność lub intymność osób trzecich.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapewnienia prawidłowego korzystania z naszych zasobów i obiektów, ich integralności i ochrony.

Media i media społecznościowe

Aby chronić dobre imię Spółki, oświadczenia publiczne w imieniu Spółki powinny być składane wyłącznie przez osoby uprawnione, w szczególności w okresach wystąpienia zdarzeń związanych z prowadzoną działalnością. Wszelkie prośby o informacje dotyczące Aperam pochodzące od mediów lub agencji rządowej powinny być kierowane do szefa działu komunikacji, dyrektora generalnego lub działu prawnego, w zależności od charakteru żądanych informacji.

Jako pracownicy Aperam korzystamy z wolności słowa w miejscu pracy. Niemniej jednak musimy również zadbać o to, aby nasze osobiste opinie nie były błędnie interpretowane przez firmę. Należy o tym pamiętać w kontaktach z mediami społecznościowymi, a w szczególności należy unikać komentowania działań podejmowanych przez Spółkę.

Prywatność danych

Dane osobowe – oznaczające wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej – są chronione przepisami prawa obowiązującymi w większości jurysdykcji, w których działa Aperam, w tym europejskim ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (UE) 2016/679 (RODO) oraz brazylijską ustawą o ochronie danych osobowych (LGPD) nr 13709/2018, z późniejszymi zmianami.

Aperam zobowiązuje się do ochrony danych osobowych i zapewnienia ich przetwarzania zgodnie z prawem, rzetelnie i przejrzysto oraz wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych.

Wdrażamy odpowiednie środki techniczne i organizacyjne w celu ochrony danych osobowych przed przypadkowym lub niezgodnym z prawem zniszczeniem, utratą, zmianą, nieuprawnionym ujawnieniem lub dostępem. Środki te mają zastosowanie zarówno do środowisk fizycznych, jak i cyfrowych wykorzystywanych do przetwarzania danych osobowych. Wszyscy pracownicy, partnerzy i dostawcy zaangażowani w działania związane z przetwarzaniem danych osobowych w imieniu Aperam muszą zapewnić, że takie przetwarzanie jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz politykami i standardami bezpieczeństwa Aperam.

W szczególności, następujące zasady muszą przyświecać wszystkim działaniom związanym z danymi osobowymi:

- Prywatność w fazie projektowania i domyślnie musi być wbudowana w systemy, procesy, produkty i partnerstwa przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych.
- Dane osobowe mogą być gromadzone i wykorzystywane wyłącznie w określonych, uzasadnionych celach i ograniczone do zakresu niezbędnego do tych celów.
- Dane osobowe muszą być dokładne, bezpieczne i przechowywane tylko tak długo, jak jest to uzasadnione.
- Dostęp do danych osobowych musi być ograniczony do osób upoważnionych, które potrzebują ich do wykonywania swoich obowiązków zawodowych.
- Podmioty trzecie przetwarzające dane osobowe w imieniu Aperam muszą przestrzegać standardów ochrony danych Aperam oraz obowiązujących zabezpieczeń umownych.

Każda osoba zaangażowana w projekt lub działanie, które obejmuje przetwarzanie danych osobowych, jest odpowiedzialna za zapewnienie stosowania odpowiednich środków kontroli i zasad bezpieczeństwa.



Źródła

◀ Europejskie ogólne rozporządzenie o ochronie danych (EU) 2016/679 (RODO)

◀ LGPD (Brazilian General Data Protection Law - Law No. 13709/2018)



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

► Polityka komunikacji

► Polityka zarządzania danymi osobowymi (polityka wewnętrzna)

► Polityka dotycząca IT i użytkowników końcowych (polityka wewnętrzna)

Każde podejrzenie naruszenia danych, nieautoryzowanego dostępu lub niewłaściwego wykorzystania danych osobowych należy niezwłocznie zgłosić kierownikowi, inspektorowi ochrony danych i zespołowi ds. bezpieczeństwa informacji.

Osoby, których dane osobowe przetwarzamy, mają określone prawa wynikające z obowiązujących przepisów o ochronie danych. Aperam zobowiązuje się do poszanowania tych praw i zapewnienia odpowiedzialnego przetwarzania danych osobowych w każdym momencie.

W przypadku pytań dotyczących przetwarzania danych osobowych prosimy o kontakt z Inspektorem Ochrony Danych (dataprotection@aperam.com).

Odpowiedzialne korzystanie z technologii i sztucznej inteligencji

Aperam oczekuje od wszystkich pracowników, że będą korzystać z narzędzi cyfrowych, danych i nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, w sposób odpowiedzialny, etyczny i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi zasadami. Narzędzia zautomatyzowane lub wspierane przez sztuczną inteligencję nie mogą być używane w sposób, który podważa ludzki nadzór, uczciwość, ochronę danych, poufność lub standardy etyczne Aperam.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ

Wdrażanie zasad w życie

Aperam dąży do stałego rozwoju kultury etyki i przestrzegania przepisów w celu zapobiegania wszelkim wykroczeniom. Każdy pracownik Aperam jest odpowiedzialny za przestrzeganie i wdrażanie wartości Aperam podczas codziennej pracy oraz za dołożenie wszelkich starań, aby nasze zasady etyki były przestrzegane przez wszystkich. Oznacza to przede wszystkim przestrzeganie procedur Aperam, ale od pracowników oczekuje się również współpracy, w razie potrzeby, podczas wewnętrznej procedury wyjaśniającej niewłaściwe postępowanie.

Postępowanie sprzeczne z naszym Kodeksem podlega karze dyscyplinarnej, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z zachowaniem wszelkich obowiązujących przepisów i procedur. Postępowanie dyscyplinarne w przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu odbywa się zgodnie z lokalnymi przepisami dotyczącymi postępowania dyscyplinarnego Aperam. W przypadku nielegalnych działań lub gdy Aperam podejrzewa, że są one nielegalne, Aperam może zwrócić się do właściwych organów, takich jak lokalna policja.

Niniejszy Kodeks zostanie wdrożony lokalnie poprzez wewnętrzne regulaminy wszystkich spółek zależnych.

Zachęcamy również naszych partnerów biznesowych do przestrzegania podobnych zasad w formie wewnętrznych kodeksów postępowania i innych tego typu zasad etyki.

Zgłaszanie wszelkich nielegalnych lub nieetycznych zachowań

Każdy z nas ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia każdego zachowania, które jest niezgodne z niniejszym kodeksem.

Aperam zapewnia pracownikom, kontrahentom i innym interesariuszom dostępne i poufne mechanizmy składania skarg, a także zapewnia ochronę przed odwetem, uczciwość, terminowość i przejrzystość w rozpatrywaniu zgłaszanych problemów.

Zgłoszeniami zajmują się wyznaczone osoby, odpowiednio przeszkolone w zakresie przyjmowania, oceny i badania alertów, działające niezależnie, z zachowaniem poufności i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi zasadami.

Wszystkie takie zgłoszenia można kierować do następujących osób kontaktowych i będą one traktowane poufnie:

- zgodnie z „Dyrektywą UE w sprawie sygnalizowania nieprawidłowości” (UE 2019/1937) oraz naszą Polityką zapobiegania nadużyciom i sygnalizowania nieprawidłowości, za pośrednictwem infolinii sygnalizacyjnej dostępnej online dla wszystkich, w tym dla lokalizacji spoza Unii Europejskiej ([tutaj](#)),
- swojego przełożonego,
- członka kierownictwa,
- Compliance Officera, również za pośrednictwem compliance.officer@aperam.com
- kierownika Global Assurance (naszego Działu Audytu Wewnętrznego),
- lub Działu Kadr (w tym korespondentów ds. Praw Człowieka) i/lub
- osób zaufanych

Jeżeli po poinformowaniu naszego przełożonego, nadal nie zostały podjęte odpowiednie kroki, powinniśmy osobiście przekazać sprawę do wiadomości jednej z wyżej wymienionych osób.



Źródła

- ◀ Rozporządzenie dotyczące nadużyć na rynku europejskim
- ◀ Wytyczne Międzynarodowej Izby Handlowej
- ◀ Zalecenia Rady Europy



Więcej informacji na ten temat znajduje się w [polityce Aperam](#)

- Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości

W każdym przypadku potwierdzimy odbiór wszystkich zgłoszeń i zlecimy ich skrupulatną i niezależną analizę przez kierownictwo liniowe oraz zadamy o ochronę dobrego imienia wszystkich zaangażowanych osób. Pracownicy, którzy dokonali zgłoszenia zostaną poinformowani o wynikach dochodzenia. Ich tożsamość będzie ściśle poufna i będą oni chronieni przed wszelkimi represjami.

Nadzór nad zobowiązaniami w zakresie praw człowieka i ich wdrażaniem spoczywa na Radzie Dyrektorów Aperam, a regularne raportowanie odbywa się na szczęblu Zespołu Liderów za pośrednictwem właściwych organów zarządzania ESG.

[Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat](#) ➤