

Código de conduta de Negócios

Introdução pelo CEO



Caros Colegas,

Estou orgulhoso em lhes apresentar nosso Código de Conduta de Negócios da Aperam.

Nosso Código incorpora os mais altos padrões de ética, governança e compliance e, embora nenhum código possa cobrir todas as questões ou dilemas potenciais, você encontrará aqui os valores que devem guiar todos nós em nossas decisões diárias, especialmente quando a conduta adequada pode não estar clara.

Há apenas uma maneira de se fazer negócios na Aperam, que é aplicando o mais alto padrão de ética.

As diretrizes estabelecidas em nosso Código de Conduta de Negócios são obrigatórias para todos os empregados e, como tal, devem ser observadas por cada um de nós a todo momento. Os mesmos princípios aplicam-se também a nossos parceiros externos, definidos como qualquer indivíduo ou entidade que realize negócios com ou em nome da Aperam. Isso inclui, mas não se limita a: clientes, fornecedores, agentes, consultores, trabalhadores temporários e parceiros de joint-venture. A Aperam manterá relações comerciais apenas com parceiros que demonstrem compromisso com estes ou equivalentes padrões éticos, e que apoiem nossa conformidade com as leis, regulamentos e requisitos internos aplicáveis.

Estes requisitos aplicam-se a todas as entidades da Aperam e unidades organizacionais sob o controle do Grupo Aperam. Para entidades que não estejam sob referido controle, a Aperam busca promover a adesão a padrões equivalentes por meio de mecanismos de governança, instrumentos contratuais e comerciais.

Para concluir, conto com todas as partes interessadas para fazer com que este Código esteja presente em sua conduta pessoal, para que não tolere qualquer desvio e que trate todos os colegas com o devido respeito. É também desta forma que garantiremos que a Aperam seja uma empresa sustentável, segura e lucrativa, e uma referência em termos de ética empresarial.

Atenciosamente,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

Código de conduta de Negócios

Aprovado pelo Conselho de Administração em 29/07/2026

Nota: Esta política está redigida em inglês. Em caso de divergências entre esta versão e outras versões traduzidas localmente, a versão em inglês prevalecerá.

Escopo e Governança:

Universalidade: Este Código se aplica, sem exceção, a todos os empregados do grupo Aperam globalmente. Seus princípios também se estendem a todos os parceiros externos, incluindo clientes, fornecedores, prestadores de serviço, consultores, trabalhadores temporários, intermediários e agentes em toda a nossa cadeia de valor. Estes requisitos se aplicam a todas as entidades da Aperam e unidades organizacionais sob o controle do Grupo Aperam, sem exceção.

Leis Locais: Este Código representa o padrão mínimo global da Aperam. Sempre que a legislação local for mais rigorosa, ela deverá prevalecer.

Índice

DIREITOS HUMANOS	3
Saúde, e Segurança e Bem-estar no Ambiente de Trabalho	3
Outros direitos humanos	4
Garantir e promover condições de trabalho decente	4
Combate ao assédio e a discriminação	4
Respeito pelo meio ambiente	4
PRÁTICAS COMERCIAIS E ÉTICAS	6
Integridade e cumprimento das leis	6
Due Diligence de Terceiros	6
Concorrência e antitruste	6
Negociação no mercado de Valores Mobiliários da Companhia	7
Combate à Corrupção e ao Suborno	7
Contra terrorismo, Controle de lavagem de dinheiro e exportação	8
Conflitos de interesse	8
Benefícios pessoais	9
Oportunidades corporativas	9
Atividades políticas	9
Receber ou oferecer presentes ou benefícios	9
Relação com cliente	11
Relações com fornecedores	11
Cooperação com autoridades	11
Relacionamento com as Comunidades	11
PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO ADEQUADA DOS ATIVOS DA EMPRESA	13
Propriedade Física da Empresa	13
Propriedade Intelectual	13
Precisão de registros	13
Informação confidencial	14
E-mail e internet	14

Uso de Recursos	15
Mídia e mídia social	15
Privacidade de Dados	15
Uso Responsável da Tecnologia e Inteligência Artificial	16
UMA RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA	17
Colocando princípios em ação	17
Relatar qualquer comportamento ilegal ou antiético	17

DIREITOS HUMANOS

Como uma empresa responsável, consideramos as pessoas como nossa primeira prioridade. A Aperam está comprometida em respeitar e promover os direitos humanos em todas as suas operações, comunidades em seu entorno e ao longo de toda a sua cadeia de valor. Nossa abordagem está alinhada, entre outros referenciais, à Carta dos Direitos Humanos das Nações Unidas, à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (Parte 1, Capítulos IV e V). Aderimos ao Pacto Global das Nações Unidas (Princípios 1 a 6), assegurando nosso apoio e respeito à proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente e nosso compromisso em prevenir e remediar impactos adversos decorrentes de nossas atividades. Para tanto, a Aperam aplica uma abordagem de due diligence baseada em riscos em suas operações e, quando aplicável, em sua cadeia de valor, para identificar, prevenir, mitigar e tratar impactos adversos relacionados a direitos humanos, saúde e segurança, meio ambiente e conduta empresarial ética, inclusive por meio de avaliações periódicas de risco, mecanismos de monitoramento, ações de treinamento e conscientização, e processos de reporte internos.

Saúde, e Segurança e Bem-estar no Ambiente de Trabalho

Na Aperam, não poupamos esforços para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro. Isso inclui a realização de inspeções regulares para eliminar ou mitigar riscos, além do desenvolvimento de programas especializados dedicados à nossa segurança coletiva e bem-estar.

Adotamos a abordagem de "**Cultura Justa**" (Just Culture), que incentiva o relato transparente de quase-acidentes (near-misses) e situações de perigo, visando prevenir futuros incidentes de forma proativa.

Nossas ações são orientadas pela **Política de Saúde e Segurança da Aperam**, que tem como meta zero fatalidades e zero lesões. Estamos comprometidos em superar os requisitos legais e seguir padrões internacionais, como a ISO 45001 e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Cada indivíduo, seja funcionário ou partes interessadas (stakeholder), tem assegurada a "Autoridade de Recusa ao Trabalho" (Stop Work Authority) e deve seguir os procedimentos da empresa para garantir a sua própria saúde e segurança, bem como a dos outros.

Para mais detalhes sobre nossos compromissos específicos, consulte a Política de Saúde e Segurança da Aperam.



Referências

- ◀ Carta dos Direitos Humanos das Nações Unidas
- ◀ Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- ◀ Pacto Global das Nações Unidas (Princípios 1-6)
- ◀ Orientações da OCDE para as multinacionais, Parte 1, Capítulo IV Direitos Humanos e Capítulo V
- ◀ OHSAS 18001 standard
- ◀ Pacto Global das Nações Unidas (Princípios 7,8,9)

Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

- ▶ Política de Saúde e Segurança
- ▶ 10 Regras que Salvam Vidas (Interno)
- ▶ Código de Comportamento Seguro

Outros direitos humanos

Garantir e promover condições de trabalho decente

Dentre os Direitos Humanos que respeitamos e promovemos, prestamos especial atenção a todas as formas de trabalho forçado e escravidão moderna que são expressamente proibidas em toda a nossa Cadeia produtiva. Todas as formas de trabalho infantil (menores de 16 anos) também são proibidas, com exceção de estágios, cujo objetivo principal seja proporcionar oportunidades de educação e experiência prática, desde que não comprometam os estudos.

Em geral, além do cumprimento integral das leis trabalhistas, esperamos que condições de trabalho decentes sejam asseguradas a todas as pessoas que trabalham para a Aperam, com salários competitivos, buscando proporcionar um salário digno, remuneração igual para trabalho igual, liberdade de pensamento, opinião e expressão, incluindo a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva, o direito de greve, opções de licença parental para garantir o direito de constituir família, direito ao descanso e ao lazer, incluindo férias periódicas remuneradas.

Combate ao assédio e a discriminação

Estamos comprometidos em fornecer um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio moral e sexual, violência ou tratamento degradante, independentemente de o assédio ocorrer entre funcionários ou envolvendo um cliente, fornecedor ou qualquer pessoa que trabalhe com ou em nome da Aperam.

O assédio¹ refere-se a qualquer conduta indesejada — verbal, não verbal, física ou digital — que tenha o propósito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou de criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, e pode ocorrer independentemente de intenção e envolver colegas, gestores, subordinados ou terceiros, em qualquer contexto relacionado ao trabalho.

Garantimos que cada um de nós seja tratado com justiça e dignidade. Assim, qualquer prática discriminatória baseada em quem é a pessoa e não no que ela faz para a Aperam não será tolerada, incluindo a discriminação baseada em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, origem, idade, deficiência ou qualquer outra condição protegida pelas legislações aplicáveis e pelos padrões internacionais de direitos humanos. Procuraremos fornecer a cada funcionário oportunidades iguais de progresso, sem discriminação, com base apenas nas aptidões ou qualificações exigidas para um emprego específico.

Respeito pelo meio ambiente

Respeitar e proteger o meio ambiente é um valor importante que deriva naturalmente do respeito que temos pelas comunidades vizinhas e pelas gerações futuras. Devemos cumprir o tempo todo com a legislação ambiental aplicável à Aperam, e cada um de nós tem um papel importante na implementação das diretrizes emitidas pela Empresa a esse respeito. Em particular, devemos sempre levar em conta a prevenção da poluição e a eficiência dos recursos em nossas ações e decisões e o uso sustentável da terra e da água.

Para mais referências,
[confira as políticas da Aperam](#)

- Política de Direitos Humanos
- Política de Diversidade de Gênero
- Política de Compras Responsáveis

- Política de Meio Ambiente
- Política de Energia
- Carta de Fretes

¹O assédio inclui qualquer forma de coação, intimidação ou tratamento discriminatório no ambiente de trabalho em razão de opiniões ou afiliações políticas, ideológicas ou eleitorais. O assédio sexual inclui qualquer conduta sexual indesejada, solicitação de favores sexuais ou outra conduta de natureza sexual que afete o emprego de um indivíduo, interfira em seu desempenho profissional ou crie tal ambiente.

Adotamos uma abordagem preventiva em relação aos desafios ambientais, em conformidade com os Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global das Nações Unidas. Isto significa que assumimos proativamente iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis em todos os nossos processos operacionais.

Para mais orientações sobre este assunto ➤

PRÁTICAS COMERCIAIS E ÉTICAS

A Aperam deve ter uma reputação de honestidade e integridade em suas práticas de gestão. É vital para a Empresa e para cada um de nós preservar essa reputação e manter uma relação de confiança com todos os indivíduos, comunidade e empresas com os quais negociamos.

Integridade e cumprimento das leis

Na Aperam, devemos cumprir cada regulamento que se aplica aos negócios da Empresa, seja aplicado em nível local, nacional ou internacional. Se não tivermos certeza se uma disposição legal específica é aplicável ou como ela deve ser interpretada, devemos consultar nosso supervisor, o Departamento Jurídico ou o responsável pela Conformidade (Compliance Officer), lembrando que a ignorância da lei nunca é considerada uma defesa válida.

Due Diligence de Terceiros

A Aperam aplica um processo de Due Diligence de Terceiros baseado em riscos a todos os seus parceiros de negócios, incluindo clientes, fornecedores, intermediários, agentes, instituições bancárias, membros do Conselho de Administração e parceiros de joint-venture.

Este processo é conduzido de acordo com o Procedimento de Due Diligence de Terceiros do Grupo e visa identificar, avaliar e mitigar riscos relacionados a, entre outros, corrupção, lavagem de dinheiro, sanções, direitos humanos, meio ambiente e outras questões de compliance.

A due diligence é realizada antes do início de uma relação comercial e, quando apropriado, de forma periódica ao longo do relacionamento, a depender do nível de risco.

Concorrência e antitruste

A Aperam está comprometida com a estrita observância das leis de concorrência e antitruste dos países nos quais faz negócios, para evitar qualquer conduta que possa ser considerada ilegal.

Consequentemente, não devemos participar de nenhuma troca formal ou informal com concorrentes atuais ou potenciais relacionada a qualquer informação sensível (como preços, termos de venda ou lances, divisão de mercados, participações de mercado, alocação de clientes) ou qualquer outra atividade que restrinja ou possa restringir a livre concorrência. Acordos entre dois ou mais concorrentes podem gerar graves infrações às normas do direito da concorrência. Tenha em mente que acordos com fornecedores, distribuidores ou clientes também podem ser sensíveis sob a ótica da lei de concorrência.

Da mesma forma, acordos entre partes de uma joint venture ou acordo de pesquisa e desenvolvimento entre a Aperam e empresas nas quais a Aperam detém participações minoritárias, também são cobertos pela proibição.



Referências

◀ Orientações da OECD para as multinacionais: Parte 1, Capítulo I and Capítulo X: Concorrência

◀ Regulamentos antitruste
◀ Leis dos Valores Mobiliários, em particular a regulamentação da União europeia sobre o Abuso de Mercado



Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

Negociação no mercado de Valores Mobiliários da Companhia

Como funcionário da Aperam, podemos ter acesso a informações confidenciais ou "internas". O uso dessas informações para obter (ou permitir que terceiros obtenham) ganhos pessoais nos mercados financeiros é um conflito de interesses, bem como uma ofensa criminal em muitas jurisdições.

Além disso, as leis de valores mobiliários do Mercado Financeiro contém proibições relativas à utilização de informações privilegiadas que podem influenciar o preço dos valores mobiliários (ou de qualquer outro instrumento financeiro) da empresa.

Em particular, as leis de valores mobiliários nos proíbem de comprar, vender ou de outra forma comercializar ou recomendar, para nossa própria conta ou para outros, quaisquer valores mobiliários das empresas Aperam quando possuímos qualquer "informação privilegiada relevante"². A comunicação dessas informações a outras pessoas também é proibida.

Combate à Corrupção e ao Suborno

Na Aperam, cumprimos todas as leis anticorrupção em vigor, incluindo, mas não se limitando, à Lei de práticas de Corrupção no Exterior dos EUA, Lei de Suborno do Reino Unido, Lei da Empresa Limpa (ou Lei Anticorrupção) do Brasil e Loi Sapin II Francesa. Para gerenciar esses riscos de forma eficaz, todos os funcionários administrativos da Aperam ('white collars') participam regularmente de treinamentos anticorrupção.

Jamais, direta ou indiretamente, podemos prometer, oferecer ou dar algo de valor a qualquer funcionário público, funcionário do governo ou assimilado³, incluindo funcionários de empresas estatais, com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão a favor da Aperam.

Temos uma abordagem de tolerância zero em relação a qualquer ato ou tentativa em relação à corrupção e ao suborno em relação a funcionários públicos (e/ou assimilados), bem como no setor privado. O mesmo se aplica mesmo em países onde o suborno e os presentes⁴ podem ser considerados um costume local. Recusamos a corrupção passiva, que é a aceitação de subornos ou favores, bem como a corrupção ativa, que é a oferta de favores para obter vantagens indevidas. Para esse fim, desenvolvemos uma política anticorrupção e de suborno para esclarecer melhor os comportamentos esperados de nossos funcionários e parceiros econômicos.

Também será verificada a idoneidade de quaisquer intermediários que sejam contratados para realizar negócios em nosso nome (inclusive agentes comerciais), os quais também estarão sujeitos à política anticorrupção e de suborno.

Baseadas nas avaliações de risco de corrupção e ética da Aperam, as seguintes condutas (lista exemplificativa) são proibidas:

- Prometer ou oferecer benefícios para garantir a renovação de um contrato ou obter um novo cliente para a Aperam;

- Política Antitruste (em inglês)
- Normas de Negociação de Informação Privilegiada (em inglês)
- Diretrizes para comunicação externa ao lidar com informações confidenciais (em inglês)
- Guia para períodos fechados (interno)



Referências

- ◀ Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção
- ◀ Princípio 10 do Pacto Global das Nações Unidas



Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

- Política Antitruste (em inglês)

² O termo "informação privilegiada relevante" refere-se a qualquer informação que, se tornada pública, teria uma probabilidade razoável

de influenciar o preço dos valores mobiliários (ou de qualquer outro instrumento financeiro) da empresa ou afetar a decisão de compra ou venda do investidor. vender valores mobiliários da corporação.

³ Funcionários públicos, membros do governo, partidos políticos titulares ou não de mandato, membros de administrações locais, regionais, nacionais ou internacionais, autoridades, diretores de empresas estatais e suas subsidiárias

⁴ Veja mais o parágrafo referente a presentes e entretenimento.

- *A Aperam conceder subsídios ou doações a organizações sem fins lucrativos em troca de um acordo ou favor;*
- *Contratar pessoal não qualificado ou usar fornecedores específicos com o intuito de agradar ou reter um cliente;*
- *Favorecer a troca de informações estratégicas;*
- *Conceder descontos nos produtos da Aperam em troca de favores pessoais; e*
- *Aceitar benefícios pessoais em troca de uma decisão tomada em nome da Aperam.*

Os seguintes comportamentos são considerados aceitáveis:

- *Ocasionalmente, oferecer ou aceitar um presente modesto, de acordo com a Política de Presentes e Entretenimento da Aperam.*

Doações beneficentes, patrocínios e contribuições de natureza semelhante devem cumprir as políticas internas da Aperam aplicáveis. Em particular, a organização beneficiária deve ser submetida a um processo de due diligence apropriado, de acordo com o procedimento de avaliação de risco de terceiros da Aperam, e a contribuição deve estar alinhada aos valores e objetivos de responsabilidade corporativa da Aperam.

Espera-se a estrita observância e cumprimento da nossa Política Anticorrupção e de Combate à Lavagem de Dinheiro e, em caso de desvios, a Aperam tomará as medidas disciplinares apropriadas com relação a quem quer que tenha violado tais políticas.

Contra terrorismo, Controle de lavagem de dinheiro e exportação

Corrupção e suborno estão frequentemente ligados a atividades ilegais, como crime e terrorismo, e também levam a atividades de lavagem de dinheiro para obter a aparência de legalidade. Conduzimos os negócios da Aperam em conformidade com todos os regulamentos aplicáveis de controle de exportação e sanções econômicas e executamos as devidas diligências em nossos Terceiros para garantir que o comércio da Aperam não possa ser envolvido de qualquer forma em lavagem de dinheiro, evasão fiscal ou esquemas criminais similares.

Conflitos de interesse

A Aperam reconhece que todos nós temos nossos próprios interesses individuais e encoraja o seu desenvolvimento, especialmente onde eles são benéficos para a comunidade em geral. No entanto, devemos sempre agir no melhor interesse da Empresa e devemos evitar qualquer situação em que nossos interesses pessoais entrem em conflito ou possam entrar em conflito com nossas obrigações para com a Empresa.

Devemos informar nosso supervisor, responsável pela Conformidade (Compliance Officer) ou o Departamento Jurídico de quaisquer interesses comerciais, pessoais ou financeiros que possam ser vistos como conflitantes ou possivelmente conflitantes com o desempenho de nossos deveres. Se for considerado que tal potencial conflito de interesse existe ou poderia existir, serão tomadas medidas para resolvê-lo.

Um processo anual está em vigor para que os empregados possam relatar qualquer atual ou potencial conflito de interesse que possam ter. Além disso, todos os funcionários devem de forma obrigatória e prontamente comunicar qualquer situação que possa ensejar um conflito de interesses, assim que esta for identificada, de acordo com os procedimentos internos aplicáveis.

Abaixo estão listados casos típicos de conflitos de interesse:

► Normas de Negociação de Informação Privilegiada (em inglês)

► Diretrizes para comunicação externa ao lidar com informações confidenciais (em inglês)

► Guia para períodos fechados (interno)



Referências

◀ Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Benefícios pessoais

Como empregados, não devemos participar, ainda que como investidores, de quaisquer negócios ou atividades que possam tomar o nosso tempo de trabalho na Empresa ou comprometer a nossa atenção, permitindo que estejamos focados e dedicados ao desempenho de nossos deveres. Não devemos, diretamente ou através de qualquer parente ou parceiro, ou de qualquer outra forma:

- ter quaisquer interesses financeiros que possam mitigar nossa lealdade e dedicação à Aperam, ou
- influenciar (ou tentar fazê-lo) qualquer contrato ou decisão da Aperam com o objetivo de obter qualquer benefício.

De forma geral, a Aperam permite que familiares de empregados trabalhem para a Empresa desde que sejam avaliados e selecionados objetivamente e com base nos mesmos critérios que outros candidatos, e desde que suas respectivas posições não sejam potencialmente conflitantes ou que possa gerar conluio entre as partes.

Oportunidades corporativas

Nós, como empregados da Aperam, temos o dever de promover os interesses legítimos da Empresa da melhor maneira possível. Salvo autorização em contrário da Diretoria local, estamos proibidos de:

- utilizar em proveito próprio oportunidades que estão dentro do escopo de atividades e interesses da Empresa;
- usar bens da Empresa, suas informações ou posição em benefício próprio; e
- competir com o Empresa.

Antes de concordar em fazer parte da administração de uma empresa, precisamos obter a autorização de nosso supervisor, do responsável pela Conformidade (Compliance Officer) ou do responsável pelo Jurídico, informando-os adequadamente. O objetivo desta etapa é garantir que não haja conflito de interesses possível.

Atividades políticas

Os empregados que desejam participar de atividades de natureza política ou pública devem fazê-lo apenas a título pessoal e durante períodos fora da jornada de trabalho. Qualquer mandato interno ou externo ou cargo eletivo deve ser reportado adequadamente ao supervisor, responsável pela Conformidade (Compliance Officer) ou responsável pelo Jurídico, para tratar de qualquer possível conflito de interesses.

Receber ou oferecer presentes ou benefícios

Da mesma forma e também de acordo com nossa política anticorrupção, não devemos nos beneficiar de nossa posição na Aperam para obter benefícios pessoais de terceiros que nos são conferidos por pessoas que negociam ou buscam fazer negócios com a Empresa. Consequentemente, é proibida a aceitação de qualquer oferta, como uma quantia em dinheiro, um presente, um empréstimo, serviços, viagens de lazer ou férias, privilégios especiais ou acomodações, com exceção de itens promocionais de pouco valor. Qualquer entretenimento aceito também deve ser de natureza modesta e o objetivo real do entretenimento deve ser facilitar o alcance dos objetivos do negócios.

Por outro lado, devemos abster-nos de oferecer presentes ou conceder favores fora do curso normal dos negócios a clientes atuais ou potenciais, seus funcionários ou agentes ou qualquer terceiro em relação à Aperam. Para esclarecer nossas expectativas, publicamos uma política de presentes e entretenimento. Todos os empregados devem se

Para mais referências,
[confira as políticas da Aperam](#)

- Política anti-corrupção e lavagem de dinheiro
- Prevenção de má conduta e política de denúncias
- Política de assinatura dupla (interno)
- Instruções para Declaração de Conflitos de Interesse (interno)
- Ilustração do que é um potencial Conflito de Interesse (interno)
- Manual de Governança Corporativa (Corporate Governance Handbook) (interno)



Referências

- ◀ Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção

referir a ela em caso dúvidas e essas diretrizes também devem ser comunicadas aos Terceiros.

Em caso de dúvida contínua, devemos consultar

- nosso Gestor;
- O Comitê de Compliance;
- O Departamento Jurídico



Para mais
referências,
[confira as políticas
da Aperam](#)

- Política de presentes e entretenimento da Aperam
- Política anti-corrupção e lavagem de dinheiro
- Prevenção de má conduta e política de denúncias
- Política de dupla assinatura (interno)

Relação com cliente

A prosperidade da empresa é fundada na satisfação do cliente. A Aperam espera que preservemos a qualidade de nossas relações com os clientes, mantendo relacionamentos comerciais baseados em integridade, justiça e respeito mútuo. Somente informações claras, concretas, pertinentes e honestas devem ser fornecidas aos clientes, evitando declarações que possam ser mal interpretadas. A Empresa não tolera promessas feitas a clientes que provavelmente serão impossíveis de cumprir quanto à qualidade e características do produto, prazos de entrega e preços.

Confiamos que nossos clientes reconhecerão que, através deste Código de Conduta, que é baseado em princípios e regras inegociáveis, estamos estabelecendo para nós mesmos os mais elevados padrões éticos, permitindo que nossos clientes tenham plena confiança em nossa capacidade de conduzir uma relação sólida e mutuamente proveitosa com eles, de acordo com todos os regulamentos e exigências éticas.

Relações com fornecedores

Os fornecedores da Empresa devem ser escolhidos levando-se em consideração o menor Custo Total (TCO: Total Cost Ownership), comparando fornecedores 100% em conformidade com os requisitos funcionais e técnicos mínimos. O TCO leva em consideração critérios objetivos com no mínimo: eficiência de custos, saúde e segurança, qualidade, tempo de entrega, custo de implementação, manutenção, disponibilidade de máquinas e equipamentos e custo de mudança. Quaisquer valores devem ser pagos aos fornecedores (incluindo consultores) através de uma ordem de compra aprovada apenas no decurso normal dos negócios. Quaisquer valores devem ser comprovados por documentação que demonstre que o valor cobrado é proporcional ao valor dos bens e serviços prestados. Os fornecedores devem ser tratados de forma justa e honesta.

Solicitamos aos nossos fornecedores que sigam princípios éticos semelhantes, conforme estabelecido pelo presente Código. Em particular, esperamos que eles respeitem integralmente os princípios dos Direitos Humanos e conduzam seus negócios com uma atenção muito especial à Saúde e Segurança, Questões Ambientais e Privacidade de Dados. Além disso, nos comprometemos a recusar o uso de “minerais de conflito” (minerais oriundos de regiões em conflito) e esperamos que nossos fornecedores garantam que eles não nos vendam esses materiais ou qualquer bem que viole as regulamentações internacionais sobre controle de exportação ou sanções econômicas.

Cooperação com autoridades

Como uma empresa responsável, a Aperam visa manter relações sólidas com autoridades locais e agências reguladoras, que representam os interesses do público em geral. Além de cumprir as normas legais, cooperamos plenamente com as autoridades e respondemos com diligência quando solicitado. A Aperam geralmente não participa diretamente do debate público e depende de suas associações profissionais (principalmente da Eurofer na Europa e do Instituto Aço Brasil no Brasil) para promover, de forma transparente, os interesses de seus negócios. Nenhum apoio é concedido a uma parte específica e a única contribuição financeira feita pela Empresa às autoridades é na forma de pagamento de impostos e taxas devidos pela Aperam, que serão sempre por ela pagos na forma da lei.

Relacionamento com as Comunidades

A Aperam não pode prosperar em detrimento de nossas comunidades locais que nos fornecem a força de trabalho e a infraestrutura de que precisamos. Como consequência, pretendemos manter um compromisso construtivo e, conjuntamente, encontrar soluções mutuamente benéficas para ambas as partes. Para fazer isso, garantimos que temos



Referências

- ◀ Carta Inoxidável Sustentável do ISSF
- ◀ Carta de Desenvolvimento Sustentável da Associação WorldSteel
- ◀ Orientações da OCDE para as multinacionais, Parte 1, Capítulo IV (Direitos Humanos), XX (Ambiente) e X (Concorrência)
- ◀ Orientações da OCDE para as multinacionais, Parte 1, Capítulo XI (Impostos)

Para mais referências, confira as políticas da Aperam

- ▶ Política anti-corrupção e lavagem de dinheiro
- ▶ Prevenção de má conduta e política de denúncias
- ▶ Política de presentes e entretenimento
- ▶ Política de Compra Responsável (em inglês)
- ▶ Instruções de Saúde e Segurança para subcontratados
- ▶ Política Fiscal (em inglês)
- ▶ Política de comunicação (interno)
- ▶ Política de direitos humanos
- ▶ Política de Partes Interessadas Externas

mecanismos de reclamação adequados para reagir prontamente em caso de eventuais problemas.

Para mais orientações sobre este assunto ➤

PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO ADEQUADA DOS ATIVOS DA EMPRESA

Propriedade Física da Empresa

A perda, roubo ou uso indevido dos bens da Aperam implicará, mais cedo ou mais tarde, na perda de lucratividade da Empresa. A proteção de bens de propriedade da Empresa por cada um de nós é uma questão de integridade e honestidade. Devemos usar de maneira apropriada quaisquer bens de propriedade da Empresa que nos seja confiada, garantir sua proteção e evitar o roubo, danos e desgaste prematuro. Os bens de propriedade da Aperam devem ser usados exclusivamente para os negócios da Empresa e não devem ser usados para fins pessoais, a menos que tenhamos primeiro a permissão formal do nosso supervisor para tanto.

Propriedade Intelectual

A Aperam incentiva a criatividade e inovação por parte de seus funcionários. No entanto, propriedades intangíveis como invenções, idéias, documentos, softwares, patentes e outras formas de propriedade intelectual relacionadas aos negócios da Empresa, criados ou concebidos pelos funcionários em conexão com o desempenho de suas funções, pertencem, nessa base, à Aperam. Sujeito a qualquer lei aplicável obrigatória, não podemos obter lucro ou solicitar uma patente em nosso nome pessoal para qualquer criação ou invenção concebida ou feita por nós no desempenho de nossas obrigações.

O software desenvolvido ou adquirido pela Empresa não pode ser reproduzido ou modificado, nem pode ser usado para outros fins que não os pretendidos pela Empresa. O software que não é de propriedade ou licenciado pela Empresa não deve ser usado nas instalações de trabalho.

Precisão de registros

Os livros, registros, arquivos e declarações da Aperam devem refletir fielmente a totalidade dos ativos e passivos da Empresa, bem como todas as suas operações, transações e quaisquer outros itens relacionados aos seus negócios, sem omissão ou ocultação de qualquer tipo, de acordo com padrões aplicáveis e regulamentos. Todas as transações devem ser autorizadas e realizadas de acordo com as instruções da administração. As transações devem ser registradas de forma a permitir que as demonstrações financeiras precisas sejam preparadas e a utilização dos ativos seja contabilizada. Nenhum arquivo deve ser destruído sem a autorização do nosso supervisor. Essa autorização será concedida apenas quando não houver infração à legislação vigente aplicável e políticas vigentes da Empresa.



Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

- Política anti-corrupção e lavagem de dinheiro
- Prevenção de má conduta e política de denúncias
- Manual de Política Contábil (interno)

Informação confidencial

Os dados, informações e documentos pertencentes à Empresa devem ser utilizados estritamente para o desempenho de nossas respectivas funções. Somos obrigados, durante e após a vigência do nosso contrato de trabalho com a Empresa, a manter essas informações confidenciais e a usar a maior discrição ao lidar com informações confidenciais ou privilegiadas⁵.

Informações confidenciais não devem ser divulgadas a pessoas não autorizadas dentro ou fora da Aperam. Devemos tomar as medidas necessárias para garantir que os documentos que contêm informações confidenciais, independentemente do meio qual tais documentos sejam gravados, não sejam acessíveis a pessoas não autorizadas:

- durante seu envio por fax ou mídia eletrônica, ou
- durante a fase de destruição e eliminação.

Informações sensíveis ou confidenciais podem ser divulgadas apenas na medida em que:

- as informações em questão são necessárias para essas pessoas em conexão com suas relações de negócios com a Empresa e, na medida do possível, protegidas com um contrato ou
- onde a informação já está no domínio público ou
- é necessário que seja divulgado por lei.

Também devemos manter em sigilo qualquer informação semelhante relacionada a terceiros. Em caso de dúvida sobre se as informações podem ser divulgadas e para quem elas podem ser enviadas, devemos consultar nosso supervisor, responsável pela Conformidade (Compliance Officer) ou o Departamento Jurídico.

E-mail e internet

A Aperam é proprietária dos sistemas de e-mail e internet usados no local de trabalho e, portanto, devemos usar esses sistemas principalmente para comunicações relacionadas ao trabalho. Embora cada um de nós tenha senhas individuais para acessar os sistemas de e-mail e internet, a Empresa se reserva no direito, conforme legislação aplicável, de acessar e monitorar o uso destes sistemas por seus empregados quando necessário.

Estamos estritamente proibidos de usar os sistemas de e-mail e internet para qualquer finalidade imprópria ou ilegal, incluindo a transmissão de mensagens que possam ser consideradas ofensivas, como mensagens ou piadas que possam ser interpretadas como assédio.

Além disso, devemos estar cientes dos riscos da cyber criminalidade, incluindo hackers e phishing, e tomar todas as precauções para proteger o sistema de informações da Aperam e a integridade dos dados. Em caso de dúvida sobre um e-mail ou um ataque cibernético, devemos informar imediatamente à Tecnologia da Informação para que ações imediatas possam ser tomadas para proteger as informações da Aperam.



Referências

◀ Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção

Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

▶ Regulamentação de Negociações com Informação Privilegiada (em inglês)
▶ Política de comunicação (interno)
▶ Diretrizes para comunicação externa ao lidar com informações confidenciais

▶ Política de Privacidade de Recursos Humanos
▶ Política de TI e de usuário final

⁵ Essas informações incluem, além da tecnologia usada pela Empresa, informações sobre propriedade intelectual, negócios e finanças relacionadas a vendas, lucros, itens do balanço patrimonial, previsões de negócios, planos de negócios, estratégias de aquisição e outras informações de natureza confidencial.

Uso de Recursos

Nossos funcionários devem utilizar de maneira ética, segura e lícita as informações e recursos fornecidos, exclusivamente para fins profissionais e de acordo com os interesses da empresa, respeitando os regulamentos internos.

Nesse sentido, não é permitido o uso dos recursos da empresa, por exemplo, para acessar conteúdo pornográfico, obsceno, imoral ou ofensivo, ou conteúdo que viole a privacidade ou a intimidade de terceiros.

Todo colaborador deve assegurar o uso correto, a integridade e a preservação de nossos recursos e instalações.

Mídia e mídia social

Para proteger a reputação da Empresa, declarações públicas em nome da Empresa devem ser feitas exclusivamente por pessoas autorizadas, especialmente em situações de ocorrências operacionais. Qualquer solicitação de informações relativas à Aperam que tenha origem na mídia ou em uma agência do governo deve ser encaminhada ao responsável pela Comunicação, ao Diretor Executivo ou ao Departamento Jurídico, dependendo da natureza das informações solicitadas.

Como funcionários da Aperam, desfrutamos da liberdade de expressão no local de trabalho. No entanto, também temos que nos certificar de que nossas opiniões pessoais não possam ser mal interpretadas pelas declarações da Empresa. Devemos ter isso em mente ao interagir nas mídias sociais e, em particular, devemos evitar comentar os compromissos da Empresa.

Privacidade de Dados

As informações pessoais — entendidas como qualquer informação relacionada a um indivíduo identificado ou identificável — são protegidas por leis na maioria das jurisdições onde a Aperam opera, incluindo o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (UE) 2016/679 (GDPR) e a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais brasileira - Lei nº 13.709/2018), bem como suas eventuais alterações.

A Aperam está comprometida em proteger os dados pessoais e garantir que eles sejam tratados de forma lícita, justa e transparente, e apenas para fins legítimos do negócio.

Implementamos medidas técnicas e organizacionais adequadas para salvaguardar os dados pessoais contra destruição acidental ou ilegal, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizado. Essas medidas se aplicam tanto aos ambientes físicos quanto aos digitais utilizados para o tratamento de dados pessoais. Todos os funcionários, parceiros e fornecedores que realizam atividades que envolvam o tratamento de dados pessoais em nome da Aperam devem garantir que tal tratamento esteja em conformidade com as leis aplicáveis e com as políticas e padrões de segurança da Aperam.

Em particular, os seguintes princípios devem reger todas as atividades que envolvam dados pessoais:

- A privacidade desde a concepção (*privacy by design*) e a privacidade por padrão (*privacy by default*) devem ser integradas aos sistemas, processos, produtos e parcerias antes do início do tratamento dos dados pessoais.
- Os dados pessoais devem ser coletados e utilizados apenas para fins específicos e legítimos, limitando-se ao estritamente necessário para o atingimento de tais finalidades.



Referências

◀ Regulamento Europeu Geral de Proteção de Dados (UE) 2016/679 (GDPR)

◀ LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei nº 13.709/2018 (Brasil)



Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

► Política de comunicação da Aperam

- Os dados pessoais devem ser corretos, mantidos em segurança e retidos apenas enquanto houver justificativa para sua guarda.
- O acesso aos dados pessoais deve ser restrito às pessoas autorizadas que necessitem deles para o desempenho de suas funções profissionais.
- Terceiros que realizam o tratamento de dados pessoais em nome da Aperam devem estar em conformidade com os padrões de proteção de dados da Aperam e com as salvaguardas contratuais aplicáveis.

Qualquer pessoa envolvida em um projeto ou atividade que inclua o tratamento de dados pessoais é responsável por assegurar que os controles de segurança e as políticas sejam aplicados.

Qualquer suspeita de violação de dados, acesso não autorizado ou uso indevido de dados pessoais deve ser relatada imediatamente ao gestor, ao Encarregado de Proteção de Dados (*Data Protection Officer*) e à equipe de Segurança da Informação.

Os indivíduos cujos dados pessoais são tratados pela Aperam possuem direitos específicos previstos nas legislações de proteção de dados aplicáveis. A Aperam está comprometida em respeitar esses direitos e em garantir que os dados pessoais sejam tratados com responsabilidade em todos os momentos.

Se você tiver alguma dúvida em relação ao tratamento de dados pessoais, deve consultar o Encarregado de Proteção de Dados (*Data Protection Officer - DPO*) pelo email (dataprotection@aperam.com).

Uso Responsável da Tecnologia e Inteligência Artificial

A Aperam espera que todos os funcionários utilizem ferramentas digitais, dados e tecnologias emergentes, incluindo inteligência artificial, de forma responsável, ética e em conformidade com as legislações aplicáveis e as políticas internas. Ferramentas automatizadas ou com suporte de IA não devem ser utilizadas de modo a comprometer a supervisão humana, a equidade, a proteção de dados, a confidencialidade ou os padrões éticos da Aperam.

Para mais orientações sobre este assunto ➤

► Política de Governança de Dados Pessoais (política interna)

► Política de TI e de usuário final

UMA RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA

Colocando princípios em ação

A Aperam está comprometida em desenvolver continuamente uma cultura de ética e conformidade para evitar qualquer desvio ou má conduta. Cada empregado da Aperam é responsável por aderir e colocar em ação os valores da Aperam em nossas vidas diárias e por fazer todos os esforços para garantir que nossas regras de conduta sejam respeitadas por todos. Isto significa, principalmente, seguir os procedimentos da Aperam, mas também se espera que os empregados cooperem, se e quando necessário, em investigações sobre desvios ou má conduta.

A conduta que fere os princípios e regras do nosso Código é punível por ações disciplinares, incluindo com a possibilidade da rescisão do contrato de trabalho, em conformidade com todas as leis e procedimentos aplicáveis. A ação disciplinar por violação deste Código é tratada através das regras disciplinares locais da Aperam. Se as atividades forem ilegais ou a Aperam suspeitar que elas possam ser ilegais, a Aperam pode envolver as autoridades competentes, como por exemplo, a polícia local.

O Código será implementado localmente nos regulamentos internos de todas as subsidiárias.

Nossos parceiros de negócios também são convidados a seguir regras semelhantes, na forma de códigos de conduta internos e diretrizes éticas semelhantes.

Relatar qualquer comportamento ilegal ou antiético

Cada um de nós tem o dever de informar imediatamente qualquer comportamento que se desvie deste Código.

A Aperam disponibiliza mecanismos de denúncia acessíveis e confidenciais para funcionários, contratados e outras partes interessadas, e garante a proteção contra retaliação, a equidade, agilidade e transparência no tratamento das situações reportadas.

Este relato pode ser feito para os seguintes contatos e serão tratados de forma confidencial:

- em conformidade com a "Diretiva de Denúncias da UE" (UE) 2019/1937 e com a nossa Política de Prevenção de Conduta Indevida e Denúncias, por meio do canal de denúncias disponível online para todos, inclusive para localidades fora da União Europeia ([aqui](#))
- seu Supervisor;
- um membro da Diretoria;
- Diretor de Compliance, também via compliance.officer@aperam.com;
- o Diretor de Auditoria Global (*Global Assurance*, nosso Departamento de Auditoria Interna),
- ou Recursos Humanos (incluindo os correspondentes de Direitos Humanos) e/ou pessoas de confiança.

No caso de questões contábeis, de controle interno e auditoria, estas também podem ser reportadas ao Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos do Conselho de Administração da Aperam.



Referências

- ◀ Regulamento relativo ao abuso de mercado europeu
- ◀ Diretrizes da Câmara de Comércio Internacional
- ◀ Recomendações do Conselho da Europa



Para mais referências, [confira as políticas da Aperam](#)

- ▶ Prevenção de má conduta e política de denúncias (em inglês)

Se, após o supervisor ter sido informado, medidas apropriadas ainda não tenham sido tomadas, devemos encaminhar pessoalmente o assunto para a atenção de uma das outras pessoas mencionadas acima.

De qualquer forma, a Aperam confirmará a recepção de todas as denúncias levantadas e fará com que elas sejam cuidadosamente analisadas e de forma totalmente independente, garantindo a proteção da reputação de todas as pessoas envolvidas. Os funcionários que levantarem uma denúncia serão mantidos informados sobre os resultados da investigação. Sua identidade será mantida em total sigilo e eles serão protegidos de qualquer retaliação.

A supervisão dos compromissos com os direitos humanos e sua implementação cabe ao Conselho de Administração da Aperam, com reportes regulares organizados no âmbito da Equipe de Liderança (Leadership Team) por meio dos órgãos apropriados de governança ESG.

[Para mais orientações sobre este assunto](#) ➤