

商业行为准则

首席执行官的介绍



亲爱的同事们。

我很荣幸地向您介绍我们的Aperam商业行为准则。我们的守则包含了最高的道德、治理和合规标准，尽管没有任何守则可以涵盖所有的问题或潜在的困境，但你会发现这里有非常强烈的价值观，必须指导我们的日常决策，特别是当正确的行为方式可能不明确时。

在Aperam做生意只有一种方法，那就是运用最高的道德感。

我们的商业行为准则中规定的指导方针对所有员工均为强制性要求，因此，我们每一个人在任何时候都必须遵守。同样的原则也适用于我们的外部合作伙伴（定义为与 Aperam 开展业务或代表 Aperam 开展业务的任何个人或实体，包括但不限于：客户、供应商、代理商、顾问、临时员工和合资伙伴）。Aperam 将仅与承诺遵守这些或同等道德标准，并支持我们遵守适用法律、法规和内部要求的合作伙伴保持业务关系。

这些要求适用于 Aperam 集团控制下的所有 Aperam 实体和组织单位。对于不在此类控制下的实体，Aperam 致力于通过公司治理、合同及商业安排来促进其对同等标准的遵循。

总而言之，我深信并寄望于所有利益相关者通过个人言行切实践行本准则，不容忍任何背离准则的行为，并给予所有同事及利益相关者应有的尊重。这也正是我们确保 Aperam 成为一家具备可持续安全性与盈利能力的公司，并树立商业道德典范的方式。

真诚的。
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

商业行为准则

董事会于2026/07/29批准

注: 本政策以英文表述。如果本版本与其他翻译版本或当地版本之间出现分歧, 则以本版本为准。

范围与治理:

适用范围: 本准则毫无例外地适用于全球Aperam集团的所有员工。其原则同样适用于我们整个价值链中的所有外部合作伙伴, 包括客户、供应商、服务提供商、顾问、临时工、中介和代理。这些要求无一例外地适用于Aperam集团控制下的所有Aperam实体和组织单位。

当地法律: 本准则代表我们的全球最低标准。若当地法律更为严格, 则以当地法律为准。

索引

人权	2
工作场所健康、安全与福祉	2
其他人权	2
确保和促进体面的工作条件	2
打击骚扰和歧视	2
对环境的尊重	3
公平和道德的商业惯例	4
诚信和遵守法律	4
第三方尽职调查	4
竞争和反垄断	4
本公司的证券交易	4
打击腐败和贿赂	5
反恐怖主义、反洗钱和出口管制	5
政治活动	5
收受或提供礼物或利益	6
客户关系	7
供应商关系	7
与当局的合作	7
与社区的关系	7
保护和正确使用公司资产	8
公司的实物财产	8
知识产权	8
记录的准确性	8
机密信息	9
电子邮件和互联网	9
电子邮件和互联网	9
媒体和社会媒体	10
数据隐私	10
负责任地使用技术和人工智能	10
一个共同的责任	11
将原则付诸行动	11
报告任何非法或不道德的行为	11

人权

作为一个负责任的公司，我们把员工放在第一位。Aperam 致力于在其所有运营活动、周边社区及整个价值链中尊重和促进人权。我们的方针与《联合国人权宪章》、国际劳工组织 (ILO)《关于工作中基本原则和权利宣言》以及经合组织 (OECD)《跨国企业准则》(第一部分，第四和第五章)等国际规范保持一致。我们遵守联合国全球契约(原则 1 至 6)，确保支持并尊重对国际公认人权的保护，并致力于预防和解决由自身活动引发的不利影响。为此，Aperam 在其运营活动中(并在相关情况下在其价值链中)采取基于风险的尽职调查方法，以识别、预防、缓解和解决对人权、健康与安全、环境以及道德商业行为造成的不利影响，包括通过定期风险评估、监督机制、培训与意识提升行动以及内部报告流程来实现。

工作场所健康、安全与福祉

在Aperam，我们竭尽全力维护健康安全的工作环境，包括定期开展检查以消除或降低风险，并制定专项计划，致力于保障全体员工的安全与福祉。

我们奉行“公正文化”方针——鼓励员工透明地报告未遂事件和安全隐患，从而积极主动地预防未来事故的发生。

我们的行动以《Aperam健康与安全政策》为指导，该政策的目标是“零死亡、零伤害”。我们承诺超越法律要求，并遵循ISO 45001和国际劳工组织 (ILO)标准等国际规范。

每一位员工——无论是雇员还是相关方——都被授予“停工权”，并应遵守公司程序，以确保自身和他人的健康与安全。

有关具体承诺的更多详情，请参阅《Aperam健康与安全政策》。

其他人权

确保和促进体面的工作条件

在我们尊重和促进的所有其他人权中，我们特别关注所有形式的强迫劳动和现代奴隶制，这些在我们整个价值链中都是被禁止的。所有形式的童工(16 岁以下)也被禁止，但以提供教育机会和实践经验为主要目的且不妨碍其学习的实习除外。

总的来说，除了完全遵守劳动法之外，我们期望所有为 Aperam 工作的人员都能获得体面的工作条件，包括提供有竞争力的薪酬(力求提供维持生计的工资)、同工同酬，享有思想、观点和表达自由，以及结社自由、集体谈判权、罢工权、保障组建家庭权利的育儿假选择，以及休息和休闲权(包括定期带薪休假)。

打击骚扰和歧视

我们致力于提供一个不存在任何形式的精神和性骚扰、暴力或侮辱性待遇的工作环境，无论是员工之间的骚扰，还是涉及客户、供应商或任何与 Aperam 合作或代表 Aperam 工作人员的骚扰。

骚扰¹是指任何不受欢迎的行为——包括言语、非言语、肢体或数字/网络行为——其目的或效果是侵犯他人尊严，或营造恐吓、敌对、贬低、羞辱或冒犯性的环境；无论其主观意图如何均可能发生，且在任何与工作相关的场景中，可能涉及同事、经理、下属或第三方。

我们将确保我们每一个人都受到公平和尊严的对待。因此，任何基于个人身份而非其作为 Aperam 所做工作的歧视性做法都绝不容忍，包括基于种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同或表达、国籍、年龄、残疾，或根据适用法律和国际人权标准受保护的任何其他身份的歧



参考文献

- ◀ 联合国人权宪章
- ◀ 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
- ◀ 联合国全球契约(原则1-6)
- ◀ 经合组织跨国公司准则，第一部分，第四章人权和第五章
- ◀ OHSAS 18001标准
- ◀ 联合国全球契约(原则7、8、9)

更多信息，请参见 [Aperam政策](#)

- ▶ 人权政策
- ▶ 性别多样性政策
- ▶ 负责任的采购政策
- ▶ 健康与安全政策
- ▶ 7条红色规则(内部)
- ▶ 安全行为准则
- ▶ 环境政策
- ▶ 能源政策
- ▶ 货运宪章

¹骚扰包括在工作场所基于政治、意识形态或选举观点或派别的任何形式的胁迫、恐吓或歧视性待遇。性骚扰包括任何不受欢迎的性挑逗、性要求或其他具有性意味的行为，这些行为会影响个人的就业、干扰工作表现或营造出类似的工作环境。

视。我们致力于在无歧视的基础上，仅根据特定职位所需的能力或资格，为每位员工提供平等的晋升机会。

对环境的尊重

尊重和保护环境是一项重要价值观，它自然源于我们对周边社区和后代的尊重。我们必须随时遵守适用于 Aperam 的环境法律法规，并且我们每个人在落实公司在这方面发布的指导方针中都发挥着重要作用。特别是，我们在行动和决策中必须始终考虑到预防污染、资源高效利用以及土地和水资源的可持续利用。

根据联合国全球契约(原则 7、8 和 9)，我们对环境挑战采取预防性方法。这意味着我们积极采取行动，以提升环保责任意识，并鼓励在整个运营过程中研发和推广环保技术。

[关于这些主题的更多指导原则](#) ➤

公平和道德的商业惯例

Aperam公司必须在其管理实践中享有诚实和诚信的声誉。对公司和我们每个人来说，我们必须保持这种声誉，并与所有与我们有交易的个人和公司保持信任关系。

诚信和遵守法律

在Aperam，我们必须遵守适用于公司业务的每项法规，无论是在地方、国家还是国际层面上执行的法规。如果我们不确定某条法律规定是否适用，或者应该如何解释，我们应该咨询我们的主管、法律部门或合规组织，同时牢记对法律的无知永远不会被认为是有效的辩护。

第三方尽职调查

Aperam对其所有业务伙伴(包括客户、供应商、中介机构、代理商、银行机构、董事会成员和合资伙伴)实施基于风险的第三方尽职调查流程。

该流程依据集团第三方尽职调查程序执行，旨在识别、评估和降低与腐败、洗钱、制裁、人权、环境及其他合规事项相关的风险。

尽职调查在建立业务关系之前进行，并根据风险等级，在业务关系存续期间酌情定期进行。

竞争和反垄断

Aperam致力于严格遵守其业务所在国的竞争法和反垄断法，并避免任何可能被视为非法的行为。

因此，我们不得与现有的或潜在的竞争对手就任何敏感信息(如定价、销售条款或投标、市场份额、客户分配)进行任何形式的正式或非正式交流，也不得参与任何限制或可能限制自由和公开竞争的其他活动。两个或多个竞争对手之间的协议可能会引发竞争法问题。请牢记，从竞争法的角度来看，与供应商、分销商或客户签订的协议也可能是敏感的。

同样，合资企业或研发协议各方之间的安排，以及Aperam与Aperam持有少数股权的公司之间的安排，也在禁止之列。

本公司的证券交易

作为一名Aperam员工，我们可能会接触到机密或“内幕”信息。利用此类信息在金融市场上实现(或通过第三方实现)个人利益，不仅构成利益冲突，且在许多司法管辖区均属于刑事犯罪。

此外，金融市场的证券法包含关于使用特权或“内部”信息的禁令，这些信息可能会影响公司的证券(或任何其他金融工具)的价格。

特别是，证券法禁止我们在掌握任何“重大内部信息”²的情况下，为自己或他人购买、出售或以其他方式交易或推荐Aperam公司的任何金融工具证券。也禁止向他人传达此类信息。



参考文献

◀ 经合组织跨国公司准则：第一部分，第一章和第十章：竞争

◀ 反垄断法规

◀ 证券法，特别是欧盟的市场滥用法规



更多信息，请参见 [Aperam政策](#)

► 反垄断政策

► 内幕交易法规

► 处理机密信息时的对外交流准则

► 封闭期指南(内部)

²术语“重大内部信息”是指任何信息，如果它被公开，将合理地可能影响该公司证券(或任何其他金融工具)的价格，或影响投资者购买或出售该公司证券的决定。

打击腐败和贿赂

在 Aperam, 我们遵守所有现行的反腐败法律, 包括(但不限于)美国《反海外腐败法》、英国《反贿赂法》、巴西《清洁公司法》和法国《萨宾第二法案》(Loi Sapin II)。为了有效管理这些风险, Aperam 要求所有办公室员工(“白领”)定期接受反腐败培训。

我们绝不会直接或间接向任何公职人员、政府官员或同化者³(包括国有企业的员工)承诺、提供或给予任何有价值的东西, 以影响有利于Aperam的任何行为或决定。

对于涉及公职人员(或与其同等地位人员)以及私营部门的任何腐败和贿赂行为或企图, 我们均采取零容忍的态度。即使在贿赂和赠送礼物被视为当地习俗的国家, 这一点也同样适用。我们拒绝被动腐败(即接受贿赂或好处), 也拒绝主动腐败(即通过提供好处以谋取不正当利益)。为此, 我们制定了反腐败与反贿赂政策, 以进一步明确对我们员工期望的行为规范。

我们还将确定我们聘请的代表我们开展业务的任何中介机构(包括商业代理)是有信誉的, 他们也将遵守这些原则, 这些原则应交给他们, 并在必要时进行适当解释。

根据 Aperam 的腐败和道德风险评估, 以下行为(非详尽清单)被视为是被禁止的:

- 承诺或提供利益以确保续约或为Aperam获得新客户。
- 让Aperam公司向非营利组织提供补贴或捐款, 以换取交易。
- 雇用不合格的员工或使用特定的供应商, 以期取悦或留住客户。
- 承诺提供优惠以换取战略信息。
- 给予Aperam产品的折扣, 以换取个人的好处。
- 一般来说, 接受个人利益以换取代表Aperam做出的决定。

以下行为被认为是可以接受的。

- 偶尔提供或接受适度的礼品, 须符合 Aperam 的《礼品与款待政策》。

慈善捐赠、赞助及类似捐助必须符合Aperam适用的内部政策。尤其需要注意的是, 受赠机构必须按照Aperam的第三方风险评估程序接受适当的尽职调查, 且捐助内容必须与Aperam的价值观和企业社会责任目标相符。

我们期望员工严格遵守《反腐败与反洗钱政策》, 且大家应当明确, Aperam 将对任何违反该政策的人员采取适当的纪律处分措施。

反恐怖主义、反洗钱和出口管制

腐败和贿赂往往与非法活动有关, 如犯罪和恐怖主义, 它们同样导致了洗钱活动, 以获得合法的假象。

我们在开展Aperam业务时遵守所有适用的出口管制和经济制裁法规, 并对我们的第三方进行尽职调查, 以确保Aperam贸易不会以任何方式参与洗钱、逃税或类似的犯罪计划。

政治活动

希望参与政治或公共性质的活动的员工, 必须只以个人身份并在非工作时间参与。

任何内部或外部的任务或选举职位都必须适当地报告给我们的主管、合规网络或总法律顾问, 以事先解决任何可能的利益冲突。



参考文献

- ◀《联合国反腐败公约》
- ◀《联合国全球契约》原则10



更多信息, 请参见 [Aperam政策](#)

- ▶ 反腐败和洗钱政策
- ▶ Aperam礼品和娱乐政策
- ▶ 无礼品政策
- ▶ 经济制裁政策(内部)
- ▶ 双重签名政策(内部)

³公务员、政府成员、拥有授权或没有授权的政党、地方、区域、国家或国际行政机构的成员、当局、国有公司及其子公司的官员。

收受或提供礼物或利益

同样，根据我们的反腐败政策，我们不得从我们在Aperam的地位中获利，从而从与公司交易或寻求交易的人授予我们的第三方那里获得个人利益。

因此，除了价值不高的促销品外，禁止接受任何馈赠，如金钱、礼物、贷款、服务、旅游或度假、特别优惠或生活住宿等。

接受的任何娱乐活动也必须是适度的，娱乐活动的真正目的必须是为了促进商业目标的实现。反之，我们应避免向现有或潜在的客户、其雇员或代理人或任何与Aperam有关的第三方提供正常业务过程之外的礼物或给予好处。

为了澄清我们的期望，我们已经公布了一项礼品政策。所有员工在需要时都应参考该政策，这些准则也应传达给第三方。

如果仍有疑问，我们应该咨询

- 我们的主管。
- 合规网络
- 法律部。



参考文献

◀《联合国反腐败公约》



更多信息，请参见
[Aperam政策](#)

- ▶ Aperam的礼品和娱乐政策
- ▶ 反腐败和洗钱政策
- ▶ 防止不当行为和检举政策
- ▶ 双重签名政策(内部)

客户关系

公司的繁荣建立在客户满意度之上。Aperam希望我们通过保持基于诚信、公平和相互尊重的业务关系来维护客户关系的质量。只向客户提供清晰、具体、相关和诚实的信息，避免可能被误解的声明。公司不允许在产品质量和特性、交货时间和价格方面向客户做出可能无法兑现的承诺。

我们相信，我们的客户会承认，我们通过本守则为自己制定了很高的道德标准，它是建立在无可置疑的参考基础上的，应该让他们充分相信我们有能力按照所有法规和道德要求，与他们建立健全的、互利的关系。

供应商关系

选择公司的供应商时，应在 100% 符合最低功能和技术要求的供应商之间进行比较，并以最低的总体拥有成本(TCO)为考量依据。TCO 考虑客观标准，至少包括：成本效率、健康与安全、质量、交付时间、实施成本、维护、处置以及变更成本。在正常商业往来中，给供应商(包括顾问)的费用和佣金只能通过经批准的采购订单支付。任何费用都必须附有证明文件，以证实所收取的金额与所提供的货物和服务的价值相当。供应商应当获得公正、公平和诚实的对待。我们要求供应商遵循本守则所制定的类似道德原则。特别是，我们希望他们充分尊重人权原则，并在开展业务时严加关注健康与安全、环境问题以及数据隐私。此外，我们已承诺拒绝使用“冲突矿物”，并期望我们的供应商保证不向我们销售此类原料，或任何违反出口管制或经济制裁相关国际法规的货物。

与当局的合作

作为一家负责任的公司，Aperam旨在与代表公众利益的地方当局和监管机构保持良好关系。除了遵守法规外，我们还与当局充分合作，并在接到要求时积极回应。Aperam通常不直接参与公共辩论，而是依靠其专业协会(主要是欧洲的Eurofer和巴西的巴西钢铁协会)来透明地促进其业务利益。公司从未给予任何特定的支持，公司对当局的唯一财政贡献是以税款和关税的形式，Aperam将认真地支付。

与社区的关系

Aperam公司的发展不能损害为我们提供所需劳动力和基础设施的当地社区的利益。因此，我们的目标是与他们保持建设性的接触并找到互利的解决方案。为此，我们确保我们有适当的申诉机制，以便在出现问题时及时作出反应。

关于这些主题的更多指导原则 ➤



参考文献

- ◀ ISSF可持续不锈钢宪章
- ◀ 世界钢铁协会的可持续发展宪章
- ◀ 经合组织跨国公司准则，第一部分，第四章(人权)，第二十章(环境)和第十章(竞争)。
- ◀ 《经合组织跨国公司准则》，第一部分，第十一章(税收)。

更多信息，请参见 [Aperam政策](#)

- ▶ 反腐败和洗钱政策
- ▶ 防止不当行为和检举政策
- ▶ 无礼品政策
- ▶ 负责任的采购政策
- ▶ 分包商的健康与安全说明
- ▶ 集团税收政策
- ▶ 沟通政策
- ▶ 人权政策
- ▶ 外部利益相关者政策

保护和正确使用公司资产

公司的实物财产

公司财产的丢失、被盗或不当使用，迟早会影响公司的盈利能力。我们每个人对公司财产的保护是一个正直和诚实的问题。

我们必须以适当的方式使用公司委托给我们的任何财产，确保其安全，并防止发生盗窃、损坏和过早磨损。Aperam公司的财产必须专门用于公司的业务，不得用于个人目的，除非我们首先获得主管的许可。

知识产权

Aperam鼓励员工的主动性、创造性和创新性。

尽管如此，员工在履行职责过程中创造或构思的与公司业务有关的发明、创意、文件、软件、专利和其他形式的知识产权等无形财产，在此基础上属于公司所有。在遵守任何强制性的适用法律的前提下，我们不得从我们在履行职责的过程中所构思或进行的任何创造或发明中获取利润，也不得以个人名义申请专利。

由公司开发或获得的软件不得复制或篡改，也不得用于公司意图以外的任何目的。非本公司所有或授权的软件，不得在工作场所或本公司的业务中使用。

记录的准确性

Aperam的账簿、记录、档案和报表必须忠实地反映公司的全部资产和负债，以及公司的所有业务、交易和与业务有关的任何其他项目，不得有任何遗漏或隐瞒，符合适用的标准和法规。

所有的交易都必须得到授权，并按照以下的指示来进行管理。交易的记录方式必须能够准确地反映出财务状况。

要编制的报表和要说明的资产使用情况。

没有我们主管的授权，任何文件都不能被销毁。只有在符合适用法律和公司政策的情况下，才会获得这种授权。



更多信息，请参见
[Aperam政策](#)

- 反腐败和洗钱政策
- 防止不当行为和检举政策
- 会计政策手册

机密信息

与公司有关的数据、信息和文件将严格用于以下目的履行我们各自的职责。在我们受雇于公司期间以及在我们受雇于公司之后，我们必须对这些信息进行保密，并在处理敏感信息或特权信息时采取最大限度的谨慎⁴。

机密信息不得透露给Aperam公司内部或外部的任何未经授权的人员。我们必须采取必要的措施来确保包含机密信息的文件，无论这些文件是通过什么媒介记录的，都不能让未经授权的人接触到。

- 在其通过传真或电子媒体发送期间，或
- 在销毁和处理阶段

敏感或机密信息只能在以下范围内披露

- 这些人在与公司的业务关系中需要有关的信息，并可能受到保密协议的保护，或
- 信息已经进入公共领域
- 法律或法院命令要求披露的内容。

我们也必须对与第三方有关的任何类似信息进行保密。

如果对是否可以披露信息以及向谁发送信息有疑问，我们应该咨询我们的主管、合规网络或法律部门。

电子邮件和互联网

Aperam公司拥有在工作场所使用的电子邮件和互联网系统，因此我们应将这些系统主要用于与工作相关的通信。尽管我们每个人都有访问电子邮件和互联网系统的个人密码，但公司保留在适当情况下访问和监控我们对这些系统的使用的权利，但须遵守适用法律。

我们严禁将电子邮件和互联网系统用于任何不当或非法目的，包括传输可能被视为侮辱或冒犯他人的信息，如可能被视为骚扰的信息或笑话。

此外，我们必须意识到网络犯罪的风险，包括黑客攻击和网络钓鱼，并且必须采取一切预防措施来保护Aperam的信息系统和数据完整性。如果对电子邮件或网络攻击有疑问，我们必须立即通知信息技术网络，以便迅速采取行动，保护Aperam的信息系统。

电子邮件和互联网

我们的员工必须以合乎道德、安全且合法的方式使用所提供的信息和资源，且仅限用于专业用途，并符合公司利益，同时遵守内部规章制度。

因此，严禁使用我们的资源访问色情、淫秽、不道德或冒犯性内容，或侵犯第三方隐私或私密的内容。



参考文献

◀《联合国反腐败公约

更多信息，请参见 [Aperam政策](#)

- ▶ 内幕交易法规
- ▶ 沟通政策
- ▶ 处理机密信息时的对外交流准则
- ▶ 人力资源隐私政策(内部)
- ▶ IT和终端用户政策(内部政策)

⁴这些信息除包括本公司使用的技术外，还包括知识产权、与销售、收益、资产负债表项目、业务预测、业务计划、收购战略和其他保密性质的信息有关的业务和财务信息。

媒体和社会媒体

为了保护公司的声誉，代表公司的公开声明应仅由授权人员发表，特别是在业务发生的时候。任何由媒体或政府机构提出的有关Aperam公司的信息要求，应根据所要求的信息的性质，直接向通信主管、首席执行官或法律部门提出。

作为Aperam的员工，我们在工作场所享有言论自由。尽管如此，我们也必须确保我们的个人意见不会被误解为公司的声明。在社交媒体上进行互动时，我们必须牢记这一点，特别是要避免对公司的承诺进行评论。

数据隐私

个人信息——指与已识别或可识别的个人相关的任何信息——受Aperam运营所在大多数司法管辖区的法律保护，包括欧盟《通用数据保护条例》(EU) 2016/679 (GDPR) 和巴西《通用数据保护法》(LGPD, 第13709/2018号法律)(及其不时修订版)。

Aperam致力于保护个人数据，并确保以合法、公平和透明的方式处理个人数据，且仅用于合法的商业目的。

我们采取适当的技术和组织措施，以保护个人数据免遭意外或非法销毁、丢失、更改、未经授权的披露或访问。这些措施适用于用于处理个人数据的物理和数字环境。所有代表Aperam处理个人数据的员工、合作伙伴和供应商必须确保此类处理符合适用法律以及Aperam的政策和安全标准。

尤其需要注意的是，所有涉及个人数据的活动都必须遵循以下原则：

- 在个人数据处理开始之前，必须将隐私设计和默认隐私保护嵌入到系统、流程、产品和服务和合作关系中。
- 个人数据的收集和使用必须仅限于特定、合法的目的，并且仅限于实现这些目的所必需的范围。
- 个人数据必须准确、安全，并且仅在合理必要的时间内保留。
- 对个人数据的访问权限必须仅限于因履行其职业职责而需要访问该数据的授权人员。
- 代表Aperam处理个人数据的第三方必须遵守Aperam的数据保护标准和适用的合同保障措施。

任何参与涉及个人数据处理的项目或活动的人员，均有责任确保应用适当的安全控制措施和政策。

任何疑似数据泄露、未经授权的访问或滥用个人数据的情况，都必须立即报告给经理、数据保护官和信息安全团队。

我们处理其个人数据的个人根据适用的数据保护法律享有特定权利。Aperam致力于尊重这些权利，并确保始终以负责任的方式处理个人数据。

如果您对个人数据的处理有任何疑问，请咨询数据保护官 (dataprotection@aperam.com)。

负责任地使用技术和人工智能

Aperam希望所有员工以负责任、合乎道德的方式，并遵守适用的法律和内部政策，使用数字工具、数据和新兴技术，包括人工智能。不得以任何方式使用自动化或人工智能支持的工具，从而损害人工监督、公平性、数据保护、保密性或Aperam的道德标准。

[关于这些主题的更多指导原则](#) ➤



参考文献

◀ 欧洲通用数据保护条例(欧盟) 2016/679(GDPR)。

◀ 巴西通用数据保护法(LGPD - 第 13709/2018 号法律)



更多信息，请参见 [Aperam政策](#)

► 沟通政策

► 个人数据治理政策(内部政策)

► IT和终端用户政策(内部政策)

一个共同的责任

将原则付诸行动

Aperam公司致力于不断发展道德和合规文化，以防止任何不当行为的发生。每位Aperam员工都有责任在我们的日常工作生活中坚持和落实Aperam的价值观，并尽一切努力确保我们的行为准则得到所有人的尊重。这主要是指遵守Aperam的程序，但如果有必要，员工也应配合对不当行为的内部调查。

根据所有适用的法律和程序，违反本守则的行为将受到纪律处分，直至并包括解雇。违反本守则的纪律处分是通过正常的Aperam地方纪律规则来处理的。如果这些活动是非法的，或者Aperam怀疑这些活动可能是非法的，Aperam可能会让主管当局(如当地警方)介入。该准则将在当地所有子公司的内部条例中实施。

我们的商业伙伴也被邀请遵循类似的规则，以内部行为准则和类似的道德准则的形式。

报告任何非法或不道德的行为

我们每个人都有义务立即报告任何偏离本守则的行为。Aperam为员工、承包商和其他利益相关者提供便捷且保密的申诉机制，并确保在处理所报告的问题时，能够保障他们免受报复，并保证公平、及时和透明。

所有报告均由指定人员处理，这些人员均接受过适当的培训，能够接收、评估和调查举报，并独立、保密地按照适用的法律和内部政策行事。

所有这些报告都可以向以下联系人提出，并将得到保密处理。

- 根据《欧盟举报指令》(EU 2019/1937)以及我们的《预防不当行为和举报政策》，可通过面向所有人(包括欧盟以外地区的用户)开放的在线举报热线进行举报([点击此处](#))
- 您的主管；
- 管理层成员；
- 遵纪守法官员，也是通过compliance.officer@aperam.com；
- 全球保障负责人(即我们的内部审计部门；
- 或人力资源部门(包括人权事务联络员)和/或
- 受信任人士。

如果是会计、内部控制和审计问题，也可以向Aperam公司董事会的审计和风险管理委员会报告。

如果在通知我们的主管后，仍然没有采取适当的措施，我们应该亲自将此事上报给上述其他人员之一。

在任何情况下，Aperam 都会确认收到所有提交的举报，并进行严密且独立于直线管理层之外的分析，同时确保保护所有相关人员的声誉。提出举报的员工将及时了解调查结果。他们的身份将被完全保密，且将受到保护免受任何报复。

人权承诺及其执行情况的监督由 Aperam 董事会负责，并通过适当的 ESG 治理机构在领导团队层面组织定期报告。

关于这些主题的更多指导原则 ➤



参考文献

- ◀ 欧洲市场滥用条例
- ◀ 国际商会的指导方针
- ◀ 欧洲委员会的建议



更多信息，请参见
[Aperam政策](#)

- 防止不当行为和检举政策