

Bedrijfsgedragscode

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 5 februari 2019

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

Toepassingsgebied:

Deze Gedragscode is van toepassing op alle werknemers van de Aperam-groep, externe adviseurs, tijdelijke werknemers, vertegenwoordigers, klanten, gebruikers, leveranciers en partners.



Beste collega's,

Met trots presenteer ik u onze Aperam Code of Business Conduct.

Onze Code omvat de hoogste normen op het gebied van ethiek, bestuur en naleving en, hoewel geen enkele code alle kwesties of potentiële dilemma's kan bestrijken, vindt u hierin de zeer sterke waarden die ons moeten leiden bij onze dagelijkse beslissingen, vooral wanneer de juiste gedragslijn onduidelijk kan zijn.

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

De richtlijnen van onze Gedragscode zijn bindend voor alle medewerkers en moeten als zodanig door ieder van ons te allen tijde worden nageleefd. Dezelfde principes gelden ook voor onze externe partners, want Aperam wil alleen zakenrelaties onderhouden met bedrijven die soortgelijke richtlijnen volgen en ons helpen om de onze na te leven.

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

Hoogachtend,
Timoteo di Maulo
Chief Executive Officer

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to read 'T. di Maulo'.

Inhoudsopgave

MENSENRECHTEN	2
Gezondheid en veiligheid op het werk	2
In Aperam doen we er alles aan om voor een gezonde en veilige werkomgeving te zorgen, om regelmatig inspecties uit te voeren om risico's te elimineren of te beperken en om programma's te ontwikkelen die gewijd zijn aan onze veiligheid en ons welzijn. We moeten de procedures van het Bedrijf op het vlak van veiligheid naleven en de nodige stappen ondernemen om onze eigen veiligheid en die van anderen te waarborgen.	2
Overige mensenrechten	2
Het waarborgen en bevorderen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden	2
Het bestrijden van intimidatie en discriminatie	2
Respect voor het milieu	2
EERLIJKE EN ETHISCHE ZAKELIJKE PRAKTIJKEN	3
Integriteit en naleving van de wet- en regelgeving	3
Mededinging en antitrustwetten	3
Handel in effecten van het Bedrijf	3
Corruptie en omkoping bestrijden	4
Terrorismebestrijding, bestrijding van het witwassen van geld en exportcontrole	4
Belangenconflicten	5
Persoonlijke voordelen verwerven	5
Bedrijfskansen	5
Politieke activiteiten	6
Het ontvangen of aanbieden van geschenken of voordelen	6
Klantenrelaties	7
Relaties met leveranciers	7
Samenwerking met overheden	7
Relaties met Gemeenschappen	7
BESCHERMING EN JUISTE AANWENDING VAN BEDRIJFSMIDDELEN	8
Materiële eigendom van het bedrijf	8
Intellectuele Eigendom	8
Nauwkeurige documentatie en notulen	8
Vertrouwelijke informatie	9
E-mail en het internet	9
Media en Sociale media	10
Gegevensprivacy	10
EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID	11
Principes omzetten in daden	11
Melden van elk illegaal of onethisch gedrag	11

MENSENRECHTEN

We zijn een verantwoord Bedrijf dat mensen op de eerste plaats zet. Bij Aperam doen we er alles aan om de mensenrechten van onze werknemers volledig te respecteren, net als die van onze andere zakelijke partners of lokale gemeenschappen. Daarbij richten we ons eerst op het belangrijkste van alles: het recht op Gezondheid & Veiligheid.

Gezondheid en veiligheid op het werk

In Aperam doen we er alles aan om voor een gezonde en veilige werkomgeving te zorgen, om regelmatig inspecties uit te voeren om risico's te elimineren of te beperken en om programma's te ontwikkelen die gewijd zijn aan onze veiligheid en ons welzijn. We moeten de procedures van het Bedrijf op het vlak van veiligheid naleven en de nodige stappen ondernemen om onze eigen veiligheid en die van anderen te waarborgen.

Het vervaardigen, gebruiken, kopen, verkopen, verhandelen of het in bezit hebben van middelen, zoals alcoholische dranken (behalve in het geval van goedgekeurde uitzonderingen), stimulerende middelen, narcotica en andere verdovende middelen op het Bedrijfsterrein (of tijdens werktijden buiten het terrein) is verboden.

Overige mensenrechten

Het waarborgen en bevorderen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden

Van alle andere Mensenrechten die we respecteren en promoten, schenken we bijzondere aandacht aan alle vormen van dwangarbeid en moderne slavernij, die in onze hele waardeketen verboden zijn. Alle vormen van kinderarbeid (jonger dan 18 jaar) zijn ook verboden, met uitzondering van stages en lichte seizoensgebonden banen overdag zonder risico's.

Naast de volledige naleving van de arbeidswetgeving, verwachten we in het algemeen dat fatsoenlijke werkomstandigheden worden gewaarborgd voor alle mensen die voor Aperam werken, met evenredige vergoedingen en de vrijheid van meningsuiting, vereniging en collectieve onderhandelingen.

Het bestrijden van intimidatie en discriminatie

We willen een werkomgeving bieden die vrij is van elke vorm van seksuele of andere intimidatie, of het nu gaat om intimidatie tussen werknemers of een vorm van intimidatie waarbij een klant of leverancier betrokken is. We zullen ervoor zorgen dat iedereen eerlijk en waardig wordt behandeld. Dat betekent ook dat elke vorm van discriminatie die is gebaseerd op *wie* de persoon is in plaats van *wat* hij of zij doet voor Aperam niet wordt getolereerd. We streven ernaar om elke medewerker gelijke kansen te bieden op het vlak van promotie zonder discriminatie, enkel gebaseerd op de bekwaamheden of kwalificaties die voor de desbetreffende functie vereist zijn.

Respect voor het milieu

Het respecteren en beschermen van het milieu is een belangrijke bedrijfswaarde die als vanzelfsprekend voortvloeit uit het respect dat we hebben voor naburige gemeenschappen en toekomstige generaties. We moeten ons te allen tijde houden aan de milieuwetgeving die op Aperam van toepassing is en we hebben elk een belangrijke te vervullen bij het implementeren van de richtlijnen die het bedrijf in dit verband heeft uitgevaardigd. In het bijzonder moeten we bij al onze handelingen en beslissingen rekening houden met het voorkomen van vervuiling en met de efficiënte inzet van hulpbronnen.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

- ◀ Handvest van de mensenrechten van de Verenigde Naties
- ◀ Gezondheids- en veiligheidsnormen van het Internationaal Arbeidsbureau
- ◀ Global Compact van de Verenigde Naties (Principes 1-6)
- ◀ OESO-richtlijnen voor multinationals, Deel 1, Hoofdstuk IV Mensenrechten en Hoofdstuk V
- ◀ OHSAS 18001-norm
- +
- ◀ Global Compact van de Verenigde Naties (Principes 7,8,9)
- ◀ SA8000-norm

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ Mensenrechtenbeleid (met name de hoofdstukken omtrent diversiteit)
- ▶ Handvest inzake geslachtsdiversiteit
- ▶ Beleid inzake verantwoord aankopen
- +
- ▶ Gezondheids- en Veiligheidsbeleid
- ▶ 7 Red Rules
- ▶ Handvest omtrent veilig gedrag
- +
- ▶ Milieubeleid
- ▶ Energiebeleid
- ▶ Handvest Vrachtvervoer

EERLIJKE EN ETHISCHE ZAKELIJKE PRAKTIJKEN

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

Integriteit en naleving van de wet- en regelgeving

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

Mededinging en antitrustwetten

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

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤

Handel in effecten van het Bedrijf

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

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

In het bijzonder verbiedt de effectenwetgeving ons om effecten van Aperam-bedrijven te kopen, verkopen of anderszins te verhandelen, hetzij voor eigen rekening hetzij voor die van anderen, wanneer we in het bezit zijn van "belangrijke voorkennis".¹ Het doorgeven van dergelijke informatie aan anderen is ook verboden.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

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

+

◀ Antitrustwetten

+

◀ Effectenwetgeving, met name voorschriften inzake marktmissbruik van de Europese Unie



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

▶ Mededingingsbeleid

+

▶ Voorschriften inzake handel met voorkennis

▶ Richtlijnen voor externe communicatie bij de behandeling van vertrouwelijke informatie

▶ Gids voor geblokkeerde periodes

¹ Het begrip "belangrijke voorkennis" verwijst naar alle informatie die, indien deze openbaar zou worden gemaakt, redelijkerwijs de prijs van effecten (of enig ander financieel middel) van de onderneming of de beslissing van een belegger om effecten van de onderneming te kopen of te verkopen zou kunnen beïnvloeden.

Corruptie en omkoping bestrijden

Bij Aperam leven we alle van kracht zijnde anticorruptiewetgevingen na, waaronder de Amerikaanse 'Foreign Corrupt Practices Act', de Britse 'Bribery Act', de Braziliaanse 'Clean Company Act' en de Franse 'Loi Sapin II'.

We zullen nooit direct of indirect iets van waarde beloven, aanbieden of geven aan een overheidsfunctionaris, overheidsambtenaar of iemand met een gelijkwaardige betrekking², inclusief werknemers van staatsbedrijven, met het doel invloed uit te oefenen op een handeling of beslissing ten gunste van Aperam.

We hanteren een nultolerantiebeleid met betrekking tot elke handeling of poging daartoe die verband houdt met corruptie en omkoping in relatie tot functionarissen (en gelijkwaardige beambten) in de openbare of privésector. Dit geldt zelfs voor landen waarin omkoping en geschenken³ als een lokale gewoonte worden beschouwd. We weigeren zowel passieve corruptie in de vorm van het accepteren van steekpenningen of gunsten, als actieve corruptie, oftewel het aanbieden van gunsten om oneigenlijke voordelen te verkrijgen. Daartoe hebben we een anti-corruptie- en anti-omkopingsbeleid ontwikkeld om het gedrag dat van onze medewerkers wordt verwacht, verder te verduidelijken.

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

In overeenstemming met onze risicoanalyse worden de volgende handelingen (van deze niet-limitatieve lijst) als verboden beschouwd:

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

De volgende gedragingen worden als acceptabel beschouwd:

- Het occasioneel aanbieden of accepteren van een bescheiden geschenk, in overeenstemming met het Aperam-beleid.

Er wordt een strikte naleving van ons beleid verwacht en het moet duidelijk zijn dat Aperam passende disciplinaire maatregelen zal treffen in het geval van schending van dit beleid.

[Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen](#) ➤

Terrorismebestrijding, bestrijding van het witwassen van geld en exportcontrole

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

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

[Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen](#) ➤



Referenties

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



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

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

² Ambtenaren, leden van de regering, politieke partijen met of zonder mandaat, leden van lokale, regionale, nationale of internationale overheden, autoriteiten, functionarissen van staatsbedrijven en hun dochterondernemingen.

³ Voor meer informatie, raadpleeg de paragraaf over geschenken en uitnodigingen.

Belangenconflicten

Aperam erkent dat we allemaal onze eigen individuele interesses hebben en moedigt de ontwikkeling van deze interesses aan, vooral wanneer ze gunstig zijn voor de gemeenschap in het algemeen. We moeten echter altijd handelen in het belang van het bedrijf en we dienen elke situatie te vermijden waarin onze persoonlijke belangen in strijd zijn of zouden kunnen zijn met onze verplichtingen jegens de onderneming. We hebben de plicht onze supervisor, het Compliance-netwerk of de juridische afdeling op de hoogte te brengen van zakelijke, persoonlijke of financiële belangen die beschouwd kunnen worden als strijdig of mogelijk strijdig met de uitvoering van onze taken. Wanneer geconstateerd wordt dat er een mogelijk belangenconflict bestaat of zou kunnen bestaan, zullen er stappen ondernomen worden om dit aan te pakken. Er vindt jaarlijks een procedure plaats, waarbij werknemers uitgenodigd worden om mogelijke belangenconflicten te melden. Deze meldingen moeten echter door alle betrokkenen gedaan worden en wel van zodra een mogelijk belangenconflict wordt vastgesteld.

Hieronder worden typische gevallen van belangenconflicten genoemd:

Persoonlijke voordelen verwerven

Het is werknemers niet toegestaan om financiële of andere belangen in een bedrijf te verwerven of deel te nemen aan activiteiten die aan Aperam de tijd of de nauwgezette aandacht kunnen ontnemen die we nodig hebben om onze taken uit te voeren. We mogen niet, hetzij rechtstreeks hetzij via een familielid of partner of op enige andere wijze:

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤

Bedrijfskansen

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

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

◀ [Verdrag van de Verenigde Naties tegen Corruptie](#)

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ [Anticorruptie- en witwasbeleid](#)
- ▶ [Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden](#)
- ▶ [Beleid inzake dubbele handtekening](#)
- ▶ [Instructies voor de verklaring van belangenconflicten](#)
- ▶ [Voorbeeld van een mogelijk belangenconflict](#)
- ▶ [Handboek voor Aperam-dochterondernemingen en Joint Ventures](#)

Politieke activiteiten

Medewerkers die willen deelnemen aan activiteiten van politieke of publieke aard, dienen dat uitsluitend ten persoonlijke titel en buiten de werktijden te doen. Elk intern of extern mandaat of verkozen functie moet naar behoren worden gemeld aan onze directe leidinggevende, het Compliance-netwerk of de General Counsel om elk mogelijk belangenconflict op voorhand aan te pakken.

Het ontvangen of aanbieden van geschenken of voordelen

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

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

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

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

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

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

◀ [Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie](#)



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ [Beleid inzake geven of aannemen van geschenken](#)
- ▶ [Anticorruptie- en witwasbeleid](#)
- ▶ [Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden](#)
- ▶ [Beleid inzake dubbele handtekeningen](#)

Klantenrelaties

De welvaart van het Bedrijf is gebaseerd op klanttevredenheid. Aperam verwacht van ons dat we de kwaliteit van onze klantenrelaties waarborgen door zakelijke relaties te onderhouden die gebaseerd zijn op integriteit, eerlijkheid en wederzijds respect. Alleen duidelijke, concrete, pertinente en eerlijke informatie mag aan klanten worden gegeven, waarbij uitspraken die verkeerd kunnen worden geïnterpreteerd, moeten worden vermeden. Het bedrijf accepteert geen beloften aan klanten die waarschijnlijk niet kunnen worden nagekomen met betrekking tot productkwaliteit en -kenmerken, levertijden en prijzen.

We vertrouwen erop dat onze klanten zullen erkennen dat we voor onszelf hoge ethische normen hebben opgesteld met deze code, die gebaseerd is op onbetwistbare referenties en die hen een volledig vertrouwen moet geven in ons vermogen om een gezonde en wederzijds voordelige relatie met hen aan te gaan in overeenstemming met alle regelgeving en ethische vereisten.

Relaties met leveranciers

Leveranciers van het bedrijf moeten worden gekozen met inachtneming van de laagste Total Cost of Ownership (TCO), waarbij leveranciers worden vergeleken die 100% voldoen aan de minimale functionele en technische vereisten. TCO houdt rekening met objectieve criteria, met als minimum: kostenefficiëntie, gezondheid & veiligheid, kwaliteit, levertijd, implementatiekosten, onderhoud, afvoer, kosten van verandering.

Vergoedingen en commissies moeten alleen aan leveranciers (inclusief consultants) worden betaald via een goedgekeurd inkooporder in het kader van normale zakelijke relaties. Eventuele vergoedingen moeten worden onderbouwd door documentatie die aantoont dat het aangerekende bedrag in verhouding staat tot de waarde van de geleverde goederen en diensten. Leveranciers moeten correct, eerlijk en oprecht worden behandeld.

We vragen onze leveranciers gelijkaardige ethische principes op te volgen zoals die in onderhavige code zijn uiteengezet. We verwachten met name dat ze de beginselen van de mensenrechten ten volle zullen respecteren en dat ze hun activiteiten zullen uitvoeren met een nauwgezette aandacht voor gezondheid en veiligheid, milieuzaken en gegevensbescherming. Daarnaast hebben we ons ertoe verbonden om het gebruik van "conflictmineralen" te weigeren en we verwachten van onze leveranciers dat ze ons geen materialen of goederen verkopen die in strijd zijn met de internationale voorschriften inzake exportcontrole of economische sancties.

Samenwerking met overheden

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

Relaties met Gemeenschappen

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

◀ ISSF Sustainable Stainless Charter

◀ Handvest voor duurzame ontwikkeling van de WorldSteel Association

+

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

+

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

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

▶ Anticorruptie- en witwasbeleid

▶ Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden

▶ Beleid inzake geven of aannemen van geschenken

+

▶ Beleid inzake verantwoord aankopen

▶ Instructies voor Gezondheid & Veiligheid voor Onderaannemers

+

▶ Groepsbelastingenbeleid

▶ Communicatiebeleid

+

▶ Mensenrechtenbeleid

BESCHERMING EN JUISTE AANWENDING VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Materiële eigendom van het bedrijf

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

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

Intellectuele Eigendom

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

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

Nauwkeurige documentatie en notulen

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

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤



Referenties

◀ [Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie](#)



[Raadpleeg de beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ [Anticorruptie- en witwasbeleid](#)
- ▶ [Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden](#)
- ▶ [Handleiding voor het Boekhoudkundig beleid](#)

Vertrouwelijke informatie

Gegevens, informatie en documenten met betrekking tot het bedrijf mogen uitsluitend worden gebruikt voor de uitvoering van onze respectievelijke taken. Wij zijn verplicht, voor de duur van onze arbeidsovereenkomst bij het bedrijf en na beëindiging van onze arbeidsovereenkomst, om dergelijke informatie vertrouwelijk te houden en om de grootste discretie te betrachten in de omgang met gevoelige of bevoorrechte informatie⁴.

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

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

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

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

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

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

E-mail en het internet

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

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

[Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen](#) ➤



Referenties

◀ [Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie](#)

Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

▶ [Voorschriften inzake transacties van ingewijden](#)

+

▶ [Communicatiebeleid](#)

▶ [Richtlijnen voor externe communicatie bij de behandeling van vertrouwelijke informatie](#)

+

▶ [Privacy beleid van Human Resources](#)

▶ [IT- & Eindgebruikersbeleid](#)

▶ [Privacybeleid voor derden](#)

⁴ Dergelijke informatie omvat, naast de technologie die door het bedrijf wordt gebruikt: intellectuele eigendom, bedrijfs- en financiële informatie met betrekking tot verkopen, inkomsten, balansposten, zakelijke prognoses, bedrijfsplannen, acquisitiestrategieën en andere informatie met een vertrouwelijk karakter.

Media en Sociale media

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

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

Gegevensprivacy

Persoonlijke informatie, dat wil zeggen informatie met betrekking tot een persoon die (mogelijk) tot de identificatie van een persoon kan leiden, worden in de meeste rechtsgebieden waar Aperam zaken doet onder andere beschermd door wetten. Bovendien is sinds mei 2018 de Europese algemene verordening gegevensbescherming (EU) 2016/679 (AVG) van kracht.

Aperam staat volledig achter de doelstellingen van dergelijke wetgevingen en past strikte maatregelen toe om de naleving van deze bepalingen te waarborgen. Elke verzameling, bewaring, gebruik of communicatie aan derden van persoonlijke informatie moet worden uitgevoerd op een manier die respectvol is ten aanzien van het individu en moet te allen tijde in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving.

Het gebruik van persoonlijke informatie dient strikt te worden beperkt tot dat wat noodzakelijk is voor de uitvoering van onze respectievelijke taken. Persoonlijke informatie mag alleen aan derden worden bekendgemaakt als dit door de Wet is toegestaan. Dergelijke informatie moet op een veilige plaats worden bewaard.

In geval van twijfel over de verwerking van persoonlijke informatie, moeten we onze functionaris voor gegevensbescherming of de juridische afdeling raadplegen.

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen ➤

- ▶ Communicatiebeleid
- +
- ▶ Privacy beleid van Human Resources
- ▶ IT- & Eindgebruikersbeleid
- ▶ Privacy beleid voor derden



Referenties

◀ Europese algemene verordening gegevensbescherming (EU) 2016/679 (AVG)



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Principes omzetten in daden

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

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

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

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

Melden van elk illegaal of onethisch gedrag

Ieder van ons heeft de plicht om elk gedrag dat afwijkt van deze gedragscode onmiddellijk te melden.

Al deze meldingen kunnen bij de volgende contactpersonen worden ingediend en zullen vertrouwelijk worden behandeld:

- uw leidinggevende,
- een lid van het management,
- de compliance officer, ook via compliance.officer@aperam.com
- het hoofd van Combined Assurance (onze interne afdeling)
- of via de Klokkeluiders hotline die (hier) online voor iedereen toegankelijk is

In het geval van kwesties op het gebied van accounting, interne controle en auditing, kunnen deze ook worden gerapporteerd aan het Audit- en Risicobeheerscomité van de Raad van Bestuur van Aperam.

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

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

Voor meer richtlijnen over deze onderwerpen >



Referenties

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



Raadpleeg de [beleidslijnen van Aperam](#)

- ▶ Beleid inzake preventie van wangedrag en klokkenluiden