

Kodeks etyki biznesu



Szanowne Koleżanki i Szanowni Koledzy,

Z dumą przedstawiam Wam Kodeks etyki biznesu obowiązujący w Aperam.

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

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

Wytyczne zawarte w naszym Kodeksie etyki biznesu są obowiązkowe dla wszystkich Pracowników i jako takie muszą być zawsze przestrzegane przez każdego z nas. Te same zasady odnoszą się również do naszych partnerów zewnętrznych, ponieważ Aperam jest skłonny utrzymywać relacje biznesowe tylko z tymi firmami, które przestrzegają podobnych zasad i pomagają nam w przestrzeganiu naszych.

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

Z poważaniem,
Timoteo di Maulo
CEO Aperam

Kodeks etyki biznesu

Zatwierdzony przez Zarząd w dniu 02.05.2019 r.

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

Zakres: Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracowników grupy Aperam, konsultantów zewnętrznych, pracowników tymczasowych, agentów, klientów, użytkowników, dostawców i partnerów.

Spis

PRAWA CZŁOWIEKA	2
Bezpieczeństwo i higiena pracy	2
Inne prawa człowieka	2
Zapewnienie i promowanie godziwych warunków pracy	2
Zwalczanie molestowania i dyskryminacji	2
Poszanowanie środowiska naturalnego	2
UCZCIWE I ETYCZNE PRAKTYKI BIZNESOWE	3
Integralność i zgodność z przepisami prawa	3
Konkurencja i polityka antymonopolowa	3
Handel papierami wartościowymi Spółki	3
Zwalczanie korupcji i przekupstwa	4
Zwalczanie terroryzmu, przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i kontrola eksportu	4
Konflikty interesów	5
Uzyskiwanie korzyści osobistych	5
Możliwości biznesowe	5
Działalność polityczna	6
Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub korzyści	6
Relacje z klientami	7
Relacje z dostawcami	7
Współpraca z władzami	7
Relacje ze społecznościami	7
OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE AKTYWÓW PRZEDSIĘBIORSTWA	8
Własność fizyczna Spółki	8
Własność intelektualna	8
Dokładność dokumentacji	8
Informacje poufne	9
Poczta elektroniczna i Internet	9
Media i media społecznościowe	10
Prywatność danych	10
WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ	11
Wdrażanie zasad w życie	11
Zgłaszanie wszelkich nielegalnych lub nieetycznych zachowań	11

PRAWA CZŁOWIEKA

Jako firma odpowiedzialna stawiamy ludzi na pierwszym miejscu. W Aperam dokładamy wszelkich starań, aby zawsze w pełni szanować prawa człowieka przysługujące naszym pracownikom w takim samym stopniu, jak prawa innych partnerów biznesowych lub społeczności lokalnych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Aperam dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, prowadzić regularne inspekcje w celu wyeliminowania lub ograniczenia wszelkich zagrożeń oraz opracowywać programy poświęcone naszemu bezpieczeństwu i dobremu samopoczuciu. Przestrzegamy procedur firmy dotyczących bezpieczeństwa i podejmujemy niezbędne kroki w celu zapewnienia sobie bezpieczeństwa i bezpieczeństwa innych osób.

Zabrania się produkowania, używania, kupowania, sprzedaży, handlu lub posiadania na terenie firmy (lub poza terenem firmy podczas pełnienia obowiązków służbowych) substancji takich jak napoje alkoholowe (z wyjątkiem zatwierdzonych wyjątków), środki odurzające, narkotyki i inne substancje toksyczne.

Inne prawa człowieka

Zapewnienie i promowanie godziwych warunków pracy

Wśród wszystkich innych praw człowieka, które szanujemy i promujemy, przykładamy szczególną uwagę do wszelkich form pracy przymusowej i współczesnego niewolnictwa, które są zakazane na każdym etapie naszego Łańcucha Wartości. Zakazane są również wszelkie formy pracy dzieci (poniżej 18 roku życia), z wyjątkiem staży i lekkich, pozbawionych ryzyka, sezonowych prac dziennych.

Ogólnie rzecz biorąc, poza pełnym przestrzeganiem prawa pracy, wymagamy zapewnienia godnych warunków pracy dla wszystkich osób pracujących dla Aperam wraz z adekwatnym wynagrodzeniem, wolnością słowa, zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Zwalczanie molestowania i dyskryminacji

Zobowiązujemy się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od wszelkich form molestowania seksualnego lub innego rodzaju molestowania, niezależnie od tego, czy chodzi o molestowanie pracowników, czy też molestowanie z udziałem klienta lub dostawcy. Zadbamy o to, aby każdy z nas był traktowany sprawiedliwie i z godnością. W związku z tym, wszelkie praktyki dyskryminacyjne ze względu na to, kim jest dana osoba, a nie tym, co robi dla Aperam, nie będą tolerowane. Staramy się zapewnić każdemu pracownikowi równe szanse awansu bez dyskryminacji, wyłącznie na podstawie umiejętności lub kwalifikacji wymaganych w danym miejscu pracy.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

Poszanowanie środowiska naturalnego

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

- ◀ Karta praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych
- ◀ Międzynarodowe Biuro Pracy Normy BHP (International Labour Office Health & Safety Standards)
- ◀ Inicjatywa ONZ na rzecz globalnego porozumienia (zasady 1-6)
- ◀ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, część 1, rozdział IV, prawa człowieka i rozdział V
- ◀ Norma OHSAS 18001
- ◀ Inicjatywa ONZ na rzecz globalnego porozumienia (zasady 7,8,9)
- ◀ Norma SA8000

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

- ▶ Prawa człowieka (w szczególności rozdziały dotyczące różnorodności)
- ▶ Karta różnorodności płci
- ▶ Kodeks zrównoważonego zaopatrzenia i zakupów
- ▶ Polityka BHP
- ▶ 7 czerwonych zasad
- ▶ Kodeks bezpiecznego postępowania
- ▶ Polityka środowiskowa
- ▶ Polityka ds. energii
- ▶ Karta przewozowa

UCZCIWE I ETYCZNE PRAKTYKI BIZNESOWE

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

Integralność i zgodność z przepisami prawa

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

Konkurencja i polityka antymonopolowa

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

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

Handel papierami wartościowymi Spółki

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

Ponadto przepisy dotyczące papierów wartościowych obowiązujące na rynkach finansowych zawierają zakazy dotyczące wykorzystywania informacji zastrzeżonych lub „wewnętrznych”, które mogą mieć wpływ na cenę papierów wartościowych (lub jakiegokolwiek innego instrumentu finansowego) przedsiębiorstwa.

W szczególności przepisy dotyczące papierów wartościowych zabraniają nam nabywania, sprzedawania lub innego rodzaju obrotu papierami wartościowymi spółek Aperam na własny rachunek lub na rzecz innych osób, jeżeli dysponujemy jakąkolwiek „istotną informacją wewnętrzną”¹. Przekazywanie takich informacji osobom trzecim jest również zabronione.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

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

◀ Przepisy antymonopolowe

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



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

► Polityka antymonopolowa

► Regulacje dotyczące wykorzystywania informacji poufnych

► Wytyczne dotyczące komunikacji zewnętrznej w przypadku informacji poufnych

► Przewodnik dotyczący zamkniętych okresów (wewnętrzny)

¹ Termin „istotne informacje wewnętrzne” odnosi się do wszelkich informacji, które, gdyby zostały podane do wiadomości publicznej, mogłyby w uzasadniony sposób wpłynąć na cenę papierów wartościowych (lub jakiegokolwiek innego instrumentu finansowego) spółki lub wpłynąć na decyzję inwestora o zakupie lub sprzedaży papierów wartościowych spółki.

Zwalczanie korupcji i przekupstwa

W Aperam przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym amerykańskiej ustawy dotyczącej praktyk korupcyjnych za granicą, brytyjskiej ustawy dotyczącej przekupstwa, brazylijskiej ustawy o czystych firmach oraz francuskiej ustawy Loi Sapin II.

Nigdy bezpośrednio lub pośrednio nie będziemy obiecywać, oferować ani przekazywać niczego wartościowego żadnemu urzędnikowi administracji publicznej, urzędnikowi państwowemu lub osobie z nimi związanej², w tym pracownikom spółek państwowych, w celu wywarcia wpływu na jakiegokolwiek działanie lub decyzję na korzyść Aperam.

Stosujemy podejście „zero tolerancji” w odniesieniu do wszelkich działań lub prób w zakresie korupcji i przekupstwa w relacjach z urzędnikami publicznymi (i asymilowanymi), jak i w sektorze prywatnym. Dotyczy to nawet krajów, w których łapownictwo i wręczanie prezentów³ można uznać za lokalny zwyczaj. Odrzucamy korupcję pasywną, czyli przyjmowanie łapówek lub przysług, a także korupcję czynną, czyli oferowanie przysług w celu uzyskania nienależnych korzyści. W tym celu opracowaliśmy politykę antykorupcyjną i przeciwdziałającą łapówkarstwu, aby jeszcze bardziej doprecyzować zachowania, jakich oczekuje się od naszych pracowników.

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

Zgodnie z naszą analizą ryzyka, następujące działania (niewyczerpująca lista) są uważane za zakazane:

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

Za dopuszczalne uważa się następujące zachowania:

- *Sporadyczne oferowanie lub przyjmowanie skromnego prezentu zgodnie z polityką Aperam.*

Oczekujemy ścisłego przestrzegania naszej polityki i należy mieć świadomość, że Aperam podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne w stosunku do każdego, kto ją naruszy.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

Zwalczanie terroryzmu, przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i kontrola eksportu

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



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

◀ Zasada 10 inicjatywy ONZ na rzecz globalnego porozumienia



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

▶ Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy

▶ Polityka zakazu przekazywania prezentów

▶ Polityka sankcji ekonomicznych (wewnętrzny)

▶ Polityka podwójnego podpisu (wewnętrzny)

² Urzędnicy państwowi, członkowie rządu, partie polityczne posiadające mandat lub nie, członkowie administracji lokalnej, regionalnej, krajowej lub międzynarodowej, władze, urzędnicy spółek państwowych i ich spółek zależnych.

³ Zobacz dalej paragraf dotyczący prezentów i zaproszeń.

Konflikty interesów

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

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

Corocznie odbywa się proces mający na celu zachęcenie objętych zwolnieniem pracowników do zgłaszania wszelkich potencjalnych konfliktów interesów, które mogą zaistnieć. Powiadomienia powinny być jednak przekazywane przez każdego zainteresowanego i to natychmiast po stwierdzeniu potencjalnego konfliktu interesów.

Poniżej wymieniono typowe przypadki konfliktu interesów:

Uzyskiwanie korzyści osobistych

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

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

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤

Możliwości biznesowe

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

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

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

▶ [Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy](#)

▶ [Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości](#)

▶ [Polityka podwójnego podpisu \(wewnętrzny\)](#)

▶ [Instrukcje dotyczące zgłaszania konfliktów interesów \(wewnętrzny\)](#)

▶ [Ilustracja tego, co oznacza potencjalny konflikt interesów \(wewnętrzny\)](#)

▶ [Spółki zależne i podręcznik wspólnego przedsiębiorstwa \(JV Handbook\) \(wewnętrzny\)](#)

Działalność polityczna

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

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

Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub korzyści

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

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

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

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

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

W przypadku dalszych wątpliwości należy zasięgnąć opinii

- naszego przełożonego,
- sieci ds. zgodności, lub
- Działu prawnego.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji



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

▶ Polityka zakazu przekazywania prezentów

▶ Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy

▶ Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości

▶ Polityka podwójnego podpisu (wewnętrzny)

Relacje z klientami

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

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

Relacje z dostawcami

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

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

Współpraca z władzami

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

Relacje ze społecznościami

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

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

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

- ▶ [Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy](#)
- ▶ [Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości](#)
- ▶ [Polityka zakazu przekazywania prezentów](#)
- ▶ [Polityka Odpowiedzialnych Zakupów](#)
- ▶ [Instrukcje BHP dla podwykonawców](#)
- ▶ [Polityka podatkowa grupy](#)
- ▶ [Polityka komunikacji](#)
- ▶ [Polityka praw człowieka](#)

OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE AKTYWÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

Własność fizyczna Spółki

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

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

Własność intelektualna

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

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

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

Dokładność dokumentacji

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

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji



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

▶ [Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania praniu pieniędzy](#)

▶ [Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości](#)

▶ [Podręcznik zasad rachunkowości](#)

Informacje poufne

Dane, informacje i dokumenty dotyczące Spółki należy wykorzystywać wyłącznie do

celów związanych z wykonywaniem naszych obowiązków. Jesteśmy zobowiązani przez cały okres naszego zatrudnienia w Spółce i po zakończeniu zatrudnienia do zachowania poufności takich informacji oraz do zachowania najwyższej dyskrecji w postępowaniu z informacjami wrażliwymi lub uprzywilejowanymi⁴.

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

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

Dane wrażliwe lub poufne mogą być ujawnione tylko w zakresie,

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

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

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

Poczta elektroniczna i Internet

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

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

◀ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

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

▶ Regulacje dotyczące wykorzystywania informacji poufnych

+

▶ Polityka komunikacji

+

▶ Polityka prywatności dotycząca zasobów ludzkich (polityka wewnętrzna)

▶ Polityka IT i polityka dotycząca użytkowników końcowych (polityka wewnętrzna)

▶ Polityka prywatności dla podmiotów trzecich.

⁴ Informacje takie obejmują, poza technologią wykorzystywaną przez Spółkę, własność intelektualną, informacje biznesowe i finansowe związane ze sprzedażą, zyskami, pozycjami bilansu, prognozami biznesowymi, planami biznesowymi, strategiami przejęć i innymi informacjami o charakterze poufnym.

Media i media społecznościowe

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

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

Prywatność danych

Dane osobowe, to znaczy informacje dotyczące osoby fizycznej, umożliwiające jej identyfikację lub identyfikowalność, są chronione m.in. przez prawo obowiązujące w większości jurysdykcji, w których Aperam prowadzi swoją działalność. Ponadto w maju 2018 r. weszło w życie europejskie ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych (UE) 2016/679 (RODO).

Aperam w pełni popiera cele takiego prawodawstwa i stosuje rygorystyczne środki w celu zapewnienia zgodności z jego przepisami. Wszelkie gromadzenie, przechowywanie, wykorzystywanie lub przekazywanie podmiotom trzecim danych osobowych musi odbywać się w sposób, który jest zgodny z zasadami poszanowania osoby fizycznej i zawsze zgodnie z prawem.

Dane osobowe powinny być wykorzystywane wyłącznie w celu realizacji naszych obowiązków i mogą być ujawniane podmiotom trzecim tylko w przypadkach dopuszczonych przez prawo. Takie dane muszą być przechowywane w bezpiecznym miejscu.

W przypadku wątpliwości co do przetwarzania danych osobowych należy zwrócić się do naszego inspektora ochrony danych osobowych lub do działu prawnego.

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

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



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

▶ Polityka komunikacji

+

▶ Polityka prywatności dotycząca zasobów ludzkich (polityka wewnętrzna)

▶ Polityka IT i polityka dotycząca użytkowników końcowych (polityka wewnętrzna)

▶ Polityka prywatności dla podmiotów trzecich.

WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ

Wdrażanie zasad w życie

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

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

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

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

Zgłaszanie wszelkich nielegalnych lub nieetycznych zachowań

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

Wszystkie takie zgłoszenia można kierować do następujących osób i będą one traktowane jako poufne:

- przełożony,
- członek zarządu,
- Inspektor ds. zgodności, również za pośrednictwem compliance.officer@aperam.com
- kierownik działu zbiorowych ubezpieczeń (nasz dział Audytu wewnętrznego)
- lub poprzez infolinię sygnalizacyjną dostępną online dla wszystkich ([tutaj](#))

W przypadku kwestii związanych z księgowością, audytem i kontrolą wewnętrzną, mogą one również zostać zgłoszone do komisji ds. audytu i zarządzania ryzykiem Zarządu Aperam.

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

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

Aby uzyskać więcej wskazówek na ten temat ➤



Źródła

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



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

▶ Zapobieganie niewłaściwym zachowaniom i polityka zgłaszania nieprawidłowości