

Politique de Gestion des Ressources Humaines

Nous investissons dans les talents de tous nos collaborateurs et capitalisons sur leur diversité pour les embarquer dans l'aventure Eramet. Nous voulons qu'ils deviennent ainsi acteurs d'une culture managériale de la performance, exigeante et bienveillante, fiers et heureux d'être à la bonne place au bon moment au sein d'un Groupe qui avance et se transforme.

Au plan international, nous voulons faire, notamment, de notre présence en Afrique une véritable opportunité de développement mutuel en croisant les expériences et les cultures.

Nous voulons ériger le dialogue social comme un des leviers indispensables pour réussir la transformation du Groupe et contribuer durablement à sa performance.

Proche du terrain, avec écoute, audace et détermination, nous voulons être une communauté RH qui porte les changements culturels et organisationnels du Groupe.

Afin de servir cette Vision, la Direction RH d'Eramet décline sa politique sur plusieurs enjeux clefs :

1. Attirer et retenir les talents
2. Développer les compétences
3. Faire évoluer la culture d'Eramet
4. Optimiser l'efficacité organisationnelle

1. PRINCIPES

Nous attirons des collaborateurs divers qui sont la richesse de notre organisation et les faisons évoluer afin qu'ils puissent vivre l'aventure Eramet en laissant battre leur talent plus fort.

Notre **marque employeur** vise à faire connaître Eramet sur un marché où la guerre de talents est devenue une vraie réalité. Nous proposons une diversité de métiers à travers nos différents pays et des opportunités pour contribuer à des projets avec de forts défis industriels et technologiques. Notre politique de recrutement met en lumière ces opportunités tout en sélectionnant les meilleurs talents qui adhèrent à la culture d'Eramet.

Les **entretiens annuels** Manager-Collaborateur offrent l'occasion à nos collaborateurs d'exprimer leurs souhaits d'évolution nous permettant de travailler collectivement sur un plan de développement. Par ailleurs lors des '**People Review**' nous travaillons tant sur les besoins organisationnels que sur les besoins individuels afin d'identifier des opportunités de développement.

Les opportunités peuvent être nombreuses allant de la mobilité interne (fonctionnelle et/ou géographique), aux formations traditionnelles et aux e-learning/ contenus digitaux, ou aux programmes de mentoring par exemple. Nous visons à proposer une **diversité d'opportunités de développement**

permettant à chaque collaborateur de **prendre en main** son propre plan de développement tout en l'accompagnant.

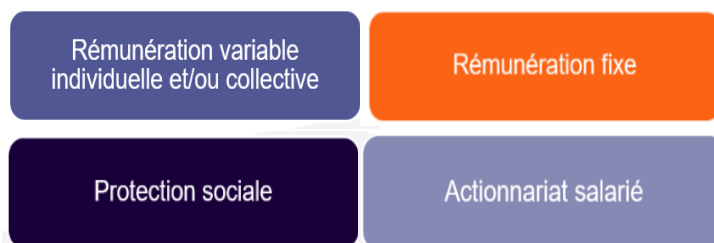
La **rémunération globale** proposée par le groupe Eramet vise à offrir une rétribution compétitive dans chaque pays où nous sommes présents afin d'attirer et retenir les meilleurs talents internationaux.

Pour cela, nous positionnons l'entreprise au niveau des **bonnes pratiques** observées dans les secteurs comparables.

Cette politique tient compte des législations locales, des **pratiques des entreprises locales**, de la fiscalité applicable et des **réalités économiques** des différentes sociétés de notre Groupe.

Les sociétés du Groupe participent très régulièrement à des **enquêtes de rémunération** réalisées avec l'aide de cabinets de conseil reconnus qui permettent de **comparer nos pratiques de rémunération** à celles des entreprises de secteur et de taille comparables sur l'ensemble des éléments du package de rémunération.

Ce dispositif de rémunération globale comporte des éléments monétaires et non monétaires qui s'articulent autour de thèmes communs à tous les collaborateurs du groupe Eramet.



Notre politique de rémunération répond à trois axes stratégiques majeurs :



Attirer et engager les talents en proposant une rémunération compétitive dans chaque pays où nous sommes présents



Encourager et **reconnaître la performance** individuelle et collective



Proposer une structure de rémunération globale, **claire et transparente, adaptée** aux contextes locaux

2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Organisation

Avec la communauté RH, nous accompagnons les équipes opérationnelles pour créer des **organisations agiles, performantes et créatrices de valeur**. Nous œuvrons ainsi à la mise en place de structures simplifiées, avec moins de strates hiérarchiques, afin d'accélérer la circulation des informations montantes et descendantes. Ces organisations doivent aussi davantage responsabiliser les collaborateurs.

Nous développons les process et les outils indispensables à une gestion efficace de nos collaborateurs.

A ce titre, le lancement dès 2020 du projet de refonte de nos systèmes d'informations RH (Projet « Atlas ») va permettre de digitaliser et d'harmoniser nos processus RH dans Talent@Work pour accompagner la transformation auprès de nos 13 000 employés.

A l'issue du projet, un outil simple, performant et facile à utiliser par tous permettra d'accompagner la transformation digitale et

managériale à travers des **processus RH communs** pour tous les employés, de développer **l'excellence opérationnelle** de la fonction RH, et d'améliorer **l'expérience employé**.

Cet outil permettra enfin de faciliter la mise en place de **KPI** et d'indicateurs de pilotage et de construire un véritable contrôle de gestion sociale au service de la communauté RH et du management.

Nos équipes RH travaillent enfin main dans la main avec les équipes opérationnelles pour identifier les compétences dont Eramet a besoin pour assurer son succès.

Cela passe par l'identification de nos **compétences critiques et postes clés** afin de sécuriser nos **plans de succession** et la collaboration transverse entre les équipes pour **dynamiser les mobilités** internes permettant au business d'avoir les bons profils avec les compétences requises au bon moment pour délivrer nos projets et enjeux stratégiques.

Gouvernance

Le directeur des Ressources Humaines est rattaché au PDG du Groupe. Il est responsable de la politique RH, Santé et Sécurité, nécessaire à l'atteinte des objectifs du Groupe, et en assure la mise en œuvre. En

particulier, il est responsable de définir et de manager le cadre de développement des talents et d'en gérer le pipeline, pour assurer en permanence au Groupe un niveau optimal de ressources et de compétences.

Méthode

DEVELOPPER LES COMPETENCES

Nous développons les compétences de nos équipes pour accroître l'employabilité de chacun et assurer la réussite d'Eramet pour aujourd'hui et demain.

Un des objectifs du projet Atlas lancé en septembre 2020 est la construction d'une architecture unique et globale des filières de métiers et des postes chez Eramet.

Cette architecture qui sera en place dès 2021 associera des compétences à chaque métier. Cela nous permettra de travailler plus efficacement sur la gestion des compétences et les parcours de développement, deux sujets sur lesquels le Groupe s'investit déjà et auxquels il attache une grande importance.

Notre stratégie de Learning évolue afin d'être en ligne avec les besoins du business et des collaborateurs. C'est dans ce cadre, que le Groupe lance en 2020 une plateforme de Learning digital pour les managers leur permettant d'accéder à la fois aux catalogues proposés par Eramet, mais également à une bibliothèque de contenus pour que chacun se développe selon ses besoins et à tout moment.

Cette plateforme est un complément à notre offre de formations en présentiel que nous faisons évoluer régulièrement pour être au plus près du besoin. Nous encourageons également le développement des compétences à travers le mentoring et les transferts de compétences, permettant aux collaborateurs non seulement d'apprendre mais aussi de partager leurs savoirs.

FAIRE EVOLUER LA CULTURE ERAMET

Nous travaillons collectivement pour créer un environnement qui encourage et qui développe la culture de la performance, de l'écoute et du dialogue.

Afin d'impulser cette culture, nous déployons un référentiel unique « **Manager@Eramet** » qui décrit les compétences attendues par Eramet.

Ce référentiel devient le **socle de tous nos process RH** allant de l'évaluation au développement des collaborateurs.

Dans le cadre de notre gestion de la performance, les collaborateurs seront évalués sur l'atteinte de leurs objectifs (le « quoi ») et sur ces compétences attendues qui ont pour objectif d'impulser la culture dont Eramet a besoin pour faire face à un marché extrêmement compétitif en constante évolution (le « comment »).

Tous les collaborateurs seront évalués sur les compétences suivantes : Délivrer les résultats, Impulser une culture d'excellence et S'adapter vite dans un monde qui bouge. De plus, les managers seront évalués sur deux compétences supplémentaires : Donner la vision et fixer le cap et Engager et développer les équipes.



Pour Eramet, le dynamisme et l'efficacité du **dialogue social** avec les représentants du personnel déterminent la **qualité du climat social**.

Le dispositif est basé sur une **complémentarité entre instances centrales et locales**, proches des réalités de nos métiers et de nos activités et des zones géographiques dans lesquels le Groupe est implanté.

De nombreux **accords** sont signés régulièrement sur les différents périmètres et témoignent du dialogue soutenu qu'Eramet entretient avec ses Instances Représentatives du Personnel (IRP). Leur application fait l'objet de commissions de suivi régulières. Certaines thématiques comme par exemple la Qualité de Vie au Travail (QVT) ou la santé favorisent l'amélioration des conditions de travail et ainsi une meilleure productivité.

Parce que le Groupe souhaite valoriser toutes les diversités et les individualités dans le **respect des priorités locales**, la promotion de la mixité et la construction d'une culture inclusive contribuent ainsi à :

- Augmenter notre performance
- Attirer et valoriser nos talents
- Stimuler l'innovation
- Soigner notre réputation
- Développer l'engagement de nos collaborateurs

Il nous faut changer les mentalités, briser les stéréotypes, soutenir et accompagner la carrière des femmes qui veulent travailler dans l'industrie, en s'appuyant notamment sur le réseau interne WoMen@Eramet.