



ERAMET-KONCERNENS FÖRETAGSETIK



INNEHÅLL

FÖRORD

ERAMETS ENGAGEMANG

- ERAMET engagerar sig för UTVECKLING
- ERAMET engagerar sig för respektfulla och förtroendeingivande relationer med alla INTRESSEENTER
- ERAMET engagerar sig för att respektera och skydda MILJÖN
- ERAMET engagerar sig för sina KUNDER
- ERAMET engagerar sig för sina MEDARBETARE
- ERAMET engagerar sig för en lojal SOCIAL DIALOG
- ERAMET engagerar sig mot alla former av TVÅNG och TRAKASSERIER
- ERAMET engagerar sig för PROFESSIONELL MÅNGFALD OCH MOBILITET
- ERAMET engagerar sig för en säker och hälsosam ARBETSMILJÖ
- ERAMET engagerar sig för sina medarbetares och dessas familjers SÄKERHET
- ERAMET engagerar sig för SÄKERHETEN i sina olika anläggningar
- ERAMET engagerar sig att respektera sina intressenters PRIVATLIV och personuppgifter
- ERAMET engagerar sig för en TROVÄRDIG OCH UPPRIKTIG MARKNADSINFORMATION, samt för FÖREBYGGANDE AV INSIDERBROT

ETISKT ENGAGEMANG FÖR ERAMETS MEDARBETARE

- Förebyggande av korruption
- Förebyggande av alla former av tvättning av svarta pengar Bekämpning av intressekonflikter
- Respekt för konkurrensregler
- Respekt för konfidentialitet och immateriell egendom
- Bevarandet av Eramets, dess medarbetares och dess partners image och rykte

IMPLEMENTERING AV FÖRETAGSETIKEN

- Etikansvarig
- Eramets professionella larmsystem

FÖRORD

Föreliggande företagsetik ("Företagsetik") har för avsikt att utgöra en uppsättning regler och principer för verksamhet och uppförande som gäller samtliga medarbetare i Eramet-koncernen ("Koncernen") liksom dess representanter och ombud.

Individuell och kollektiv respekt för de grundläggande regler som beskrivits i Företagsetiken utgör en daglig skyldighet för koncernens alla medarbetare oavsett olika kultur och erfarenheter.

Företagsetiken gäller för samtliga enheter i Koncernen, och skall aktivt stödjas av dess medarbetare även utanför Koncernens gränser, samt tillkännages för samtliga intressenter som arbetar eller agerar för Koncernens räkning på en regelbunden basis.

Föreliggande företagsetik som grundar sig på personligt ansvarstagande, medborgerliga skyldigheter och integritet syftar till att främja ett exemplariskt uppträdande under alla förhållanden som överensstämmer med Koncernens grundläggande värderingar som är följande:

- inriktning på kunder och partner
- hållbara prestationer
- initiativ och gruppanda
- respekt för och utveckling av personal
- integritet och socialt mod

Dessa regler är inte uttömmande, men kombinerade med varje anställds ansvarskänsla utgör de användbara referenser för alla medarbetare i Koncernen och samtliga intressenter.

Koncernen har därför utarbetat ett grundläggande program som omfattar de regler som läggs fram i Företagsetiken, men också i andra texter som t.ex. Regelverk för riskhantering och tillhörande procedur, Konfidentialitetsregler, Datasäkerhetsregler, Miljöregler och även Ansvarsfulla inköpsregler, samt Riktlinjer gällande gåvor och inbjudningar.

För att kunna tillämpa detta program och tillse att det respekteras, har det beslutats att utnämna en person dedikerad för denna uppgift (härefter kallad "Etikansvarig") vars roll och ansvar har fastställts i föreliggande Företagsetik.

ERAMETS ENGAGEMANG

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR UTVECKLING

Eramet finns närvarande på fem kontinenter och i mer än tjugo länder med mycket olika kulturer och traditioner. För de tusentals medarbetare i Koncernen utspridda över världen, och med hänsyn till den internationella karaktären av Koncernens anläggningar, kunder och position inom varje verksamhet, bör Eramet säkerställa att individens liksom kollektivets rättigheter respekteras.

Koncernen arbetar för att utveckla hållbara relationer med lokalbefolkningar, myndigheter och samhällen i de länder där de är etablerade. Den har för avsikt att till fullo respektera lokala traditioner och kulturer.

I enlighet med gällande lagar och förordningar, gör Koncernen ett stort antal donationer till välgörenhetsorganisationer. Varje gåva är föremål för ett skriftligt förhandsavtal med Etikansvarig och skall registreras.

För övrigt utövar Eramet sponsringsverksamhet, i enlighet med gällande lagar och förordningar, inom ramen av koncernens kommunikationspolicy.

Eramet upprätthåller en total politisk neutralitet i de länder där de har ekonomisk verksamhet. Det händer att Koncernen upprättar kontrakt med lokala, regionala eller statliga myndigheter för att bidra till finansieringen av utvecklingsprojekt men avstår från bidrag eller tjänster till innehavare av offentliga uppdrag, politiska partier eller organisationer. Koncernen respekterar rätten för sina medarbetare att individuellt engagera sig i lokala politiska eller sociala aktiviteter. Medarbetarna bör dock tydligt skilja sin personliga politiska verksamhet från sina uppdrag inom Koncernen.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR RESPEKTFULLA OCH FÖRTROENDEINGIVANDE RELATIONER MED ALLA INTRESSETER

Eramet upprätthåller relationer med sina leverantörer av produkter och tjänster baserade på respekt och förtroende och anser att dessa relationer är en del av en långsiktig politik.

Eramets inköpsavdelning bidrar till att skapa mervärde inom Koncernen och bidrar även till dess hållbara ekonomiska prestationer. Koncernens inköpsavdelning fastställer procedurer för att reglementera relationerna med olika typer av leverantörer. Dessa procedurer som gäller för alla medarbetare, syftar till att säkerställa lika behandling för alla leverantörer. Koncernen utvecklar användningen av anbudsoffert för att garantera villkoren för fri konkurrens mellan de olika leverantörerna. Man tar hänsyn till de specifika faktorer och restriktioner som den lokala miljön kräver, för att säkerställa villkoren för rättvis konkurrens. Inköpsbesluten vilar på en objektiv utvärdering av integriteten och trovärdigheten hos de olika leverantörerna. Alla inköpsbeslut baseras på kriterier för pris, kvalitet, prestanda, leveransdatum och lämpligheten

av erbjudna tjänster för Koncernens behov. Koncernens medarbetare strävar efter en strikt opartiskhet och objektivitet i sina relationer med samtliga intressenter.

Koncernen har upprättat regler för ansvarsfulla inköp, som formaliserar dess vilja att stärka hänsynstagandet till frågor gällande hållbar utveckling förknippade till inköpen (arbetsvillkor och normer, miljö, god affärspraxis).

Eramet respekterar sina leverantörer, serviceföretag och partner, och uttalar sig inte nedsättande om dem. Dessutom ser alla medarbetare till att skydda konfidentialiteten av de uppgifter som tredje part uppgger inom ramen av arbetsrelationer.

ERAMET ENGAGERAR SIG ATT RESPEKTERA OCH SKYDDA MILJÖN

Med avsikt att garantera en kontinuerlig förbättring, har Eramet fastställt en samling miljöregler och en politik för hållbar utveckling. Genom att ge prioritet till skydd och vidareutbildning av sina medarbetare liksom kontroll av risker och dess verkningar, respekterar Koncernen gällande regler och utvecklar normer som överensstämmer med bästa industriella praxis. Man är dessutom mycket uppmärksam på sina produkters egenskaper, liksom risker och verkningar förenade med användningen av dem.

Eramets målsättning är att möta de högsta internationella normerna vad gäller hållbar utveckling. I all verksamhet och i utformningen av projekt tas genomgående hänsyn till sociala aspekter och inverkan på miljö och hälsovård. Exakta kunskaper av de reella verkningarna av all verksamhet är en nödvändighet. Att kunna förutse och utvärdera både utveckling och svårigheter är oumbärligt för att kunna styra industriella projekt inom Koncernen. Att rapportera uppnådda resultat blir en regelmässig skyldighet. Genom att upprätta ett informationssystem för miljöfrågor kallat EraGreen, har Koncernen på så vis skaffat sig de medel som krävs för att uppnå sin målsättning.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR SINA KUNDER

Eramet etablerar långsiktiga relationer med sina kunder, som markeras av lojalitet och ett ständigt förnyat krav på kvalitet. I detta avseende säkerställer Koncernens medarbetare att de informerar och uppmärksammar Koncernens kunder på de principer och värderingar som ingår i Företagsetiken.

Eramet engagerar sig att rättvist och ärligt behandla alla sina kunder, oavsett storleken på deras företag. Disponibiliteten och anpassningsförmågan hos Koncernens medarbetare gör det möjligt att garantera bästa möjliga prestationsnivå. Eramets medarbetare försöker ständigt ge sina kunder de produkter och tjänster som bäst motsvarar deras behov och anstränger sig kontinuerligt för att tillfredsställa dem.

Koncernen förbinder sig att all information som meddelas kunderna i presentationer, uttalande eller all annan form av kommunikation, är uppriktiga och exakta.

Dessutom är vi på Eramet måna om att inte kommersialisera produkter som helt eller delvis består av eller härstammar från mineraler som kommer från konfliktzoner eller länder som är föremål för internationell handelsbojkott.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR SINA MEDARBETARE

Eramets produktion och verksamhet existerar endast tack vare medarbetarnas engagemang och kvaliteten av deras arbete. Ett företag kan inte uppnå framgång utan att säkerställa att dess medarbetare trivs och får vidareutbildning och att man bryr sig om deras arbetsförhållanden.

För att garantera en konstant utveckling av god praxis, främjar Koncernen samarbete mellan avdelningar och utbyte mellan sina verksamheter.

Diskriminering och olika behandling av kvinnor och män, rasism, våld, exploatering av barn, tvångsarbete och farligt arbete samt omänskliga levnadsförhållanden kan inte tolereras någonsans. Följaktligen bör Eramets medarbetare se till att inte associera sig med utomstående som kan göra sig skyldiga till sådana handlingar.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR EN UPPRIKTIG SOCIAL DIALOG

Eramet vidtar alla åtgärder för att säkerställa en uppriktig och ärlig social dialog, vilken utgör en garanti för den förtroendefulla relation som existerar mellan Koncernens medarbetare. Här garanteras utövandet av fackföreningsrätten överallt i världen och man respekterar medarbetarnas rätt att gå med i den fackförening de själva har valt. Överallt skall ledning och dotterbolag öppet kommunicera och förhandla med medarbetarna angående frågor av kollektivt intresse och skall uppmuntra alla former av dialog, såväl individuell som kollektiv.

För att underlätta den här dialogen, har Eramet upprättat reguljära dedikerade samrådsorgan baserade på förtroende och lojalitetsanda. Koncernens arbetskommitté och den Europeiska företagskommittén bland andra, kallar regelbundet in personalrepresentanter till möten, inte bara i Frankrike men också på internationell nivå.

På lokal nivå, där gällande lagstiftning i de länder där Eramet är etablerat kräver det, finns det personalrepresentanter. På så sätt representeras så gott som samtliga medarbetare i Koncernen i olika strukturer för dialog och samråd som motsvarar företagskommittéer, kommittéer för hälsa, säkerhet och arbetsvillkor eller fackföreningar.

ERAMET ENGAGERAR SIG MOT ALLA FORMER AV TVÅNG OCH TRAKASSERIER

Eramet bekämpar alla former av tvång och trakasserier på arbetsplatsen och strävar efter att garantera att ingen skall lida av handlingar som resulterar i kränkning av rättigheter eller

värdighet. Koncernen vidtar alla nödvändiga åtgärder för att förebygga och sanktionera alla former av psykologiska eller sexuella trakasserier.

Om en medarbetare blir utsatt för eller vittne till den typen av uppförande, kan denna medarbetare omedelbart rapportera incidenten till sin chef, till personalavdelningen eller till Etikansvarig person. Ingen åtgärd får vidtas mot en medarbetare som har gjort en anmälan i god tro.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR PROFESSIONELL MÅNGFALD OCH MOBILITET

Eramet är genom sin historia en diversifierad och internationell koncern. Man är inom koncernen övertygade om att mångfalden av medarbetarnas ursprung utgör en stor styrka. På grund av detta är det viktigt för Koncernen att främja jämlikhet inför möjligheter och respektera lagar och regler som förbjuder diskriminering länkad till ålder, kön, etniskt ursprung, handikapp, politiska eller filosofiska åsikter.

Endast kompetens, erfarenhet och personlig begåvning ska tas hänsyn till i urvalet av medarbetare och utvecklingen av deras karriärer. Anställningarna baseras på objektiva kriterier som utesluter alla misstankar om favorisering.

För att garantera personlig utveckling och vidareutbildning för sina medarbetare, utvecklar Eramet många interna utbildningar som är tillgängliga för det största flertalet, liksom till samarbetsmetoder som främjar överförandet av kompetenser.

Koncernen strävar efter att utveckla en gemensam kultur som respekterar var och ens särskilda egenskaper. Motivering, ledarskap, förtroende och känsla av tillhörighet till Koncernen är viktiga för Eramets och dess medarbetares övergripande prestationer.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR EN SÄKER OCH HÄLSOSAM ARBETSMILJÖ

Eramet engagerar sig att vidta åtgärder med syfte att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö i alla sina anläggningar. Medarbetarnas hälsa, liksom leverantörers och partners anställda, liksom besökare samt personer som bor nära de industriella anläggningarna, är en prioritet för Koncernen. Hälsa och arbetsförhållande är kriterier som det tas hänsyn till i allt beslutstagande, oavsett vilken beslutstagandenivå som avses, och det varje dag.

För att skydda medarbetarnas hälsa och förebygga hälsorisker förenade med dess verksamhet, har Koncernen upprättat förebyggande program och gör medarbetarna uppmärksamma på de olika yrkesrelaterade sjukdomar de kan konfronteras med. Man tillämpar en informationspolicy angående riskerna och de försiktighetsåtgärder som bör vidtas. Koncernen engagerar sig även i förebyggande åtgärder gällande missbruk (alkohol, tobak, droger) genom att anordna medvetandekampanjer liksom att ge stöd för behandlingsåtgärder.

Dessutom stöder Koncernen vetenskaplig forskning och oberoende experter för att bättre kontrollera hälso- och miljömässiga verkningar som skulle kunna länkas till vissa av dess produkter.

Eramets hälsopolitik leds av koncernens läkarråd och presenteras i form av olika aktiviteter vars implementering stöder sig på nätverket av läkare och ansvariga för hälsovård inom Koncernen, liksom på ansvariga för säkerhet och miljö på anläggningarna vad gäller de tekniska aspekter som hänför sig till den. Innehållet och frekvensen av övervakningen är anpassade till typen av arbete, de tillhörande riskerna samt potentiell exponering.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR SINA MEDARBETARES OCH DERAS FAMILJERS SÄKERHET

På alla platser utgör medarbetarnas säkerhet liksom deras familjers en absolut prioritet för Eramet. Koncernen vidtar alltså förebyggande skyddsåtgärder för att garantera största möjliga säkerhet på sina anläggningar för att undvika olyckor på arbetsplatsen och för att minska allvarlighetsgraden av dessa om de ändå uppstår.

Eramet förväntar sig också att varje medarbetare agerar exemplariskt i fråga om försiktighet och reaktivitet inför risker som kan uppstå i det dagliga arbetet. I fabrikena, men också i gruvorna, kräver verksamheten en konstant vaksamhet för att undvika olyckor och för att inte utsätta medarbetarna och externa leverantörer för fara.

I denna avsikt informeras medarbetarna regelbundet om existerande risker och de procedurer som måste följas. Eramet är noga med att utbilda sina medarbetare för att hantera hälsoproblem och industriella risker. Att dela med sig av god praxis, genom medvetandekampanjer och utbildning av olika grupper av medarbetare och leverantörer, ingår i det här engagemanget.

Säkerhetsarbetet leds av en säkerhetsansvarig på koncernnivå och genom lokala representanter i de länder där Koncernen är etablerad.

ERAMET ENGAGERAR SIG FÖR SÄKERHETEN I SINA OLIKA ANLÄGGNINGAR

Koncernen finns närvarande på fem kontinenter i länder som karakteriseras av mycket olikartade politiska och ekonomiska miljöer. Dess anläggningar och medarbetare är ibland utplacerade i zoner där det finns säkerhetsrisker.

Koncernen är därför noga med att förbereda sina medarbetare för krishantering, instabila politiska situationer och upprättar nödvändiga skyddsåtgärder på följande tre områden:

- skydd av personer, däribland utlandsstationerade
- skydd av anläggningar
- skydd av information.

I detta syfte har Koncernen skapat tjänsten Säkerhetschef. Dennes uppgift är att assistera koncernledningen och driftcheferna och skall:

- specificera typen av hot och utvärdera riskerna både för medarbetare och verksamheten
- bidra till att utvärdera och säkerställa att nödvändig kompetens och tekniska lösningar finns tillgängliga för att förebygga och skydda
- informera och uppmärksamma Koncernens medarbetare på de verkliga riskerna, de åtgärder som vidtagits för att hantera dem och hur man bör bete sig i sådana situationer.

ERAMET ENGAGERAR SIG ATT RESPEKTERA SINA INTRESSENTERS PRIVATLIV OCH PERSONUPPGIFTER

Eramet har den största respekt för sina medarbetares och partners privatliv. Det är därför Eramet skyddar konfidentialiteten av de personuppgifter som kommuniceras av medarbetare och partner. Koncernen säkerställer att ingen information som delges koncernen i ett särskilt syfte kommer att överföras till tredje part eller användas för något annat ändamål utan tillåtelse från den person som initialt delgav den.

ERAMET ENGAGERAR SIG ATT TILLHANDAHÅLLA EN TROVÄRDIG OCH UPPRIKTIG MARKNADSFÖREBYGGANDE AV INSIDERBROTT

Eramet strävar efter att delge sina intressenter exakta, tydliga och ärliga finansiella uppgifter. För att uppnå denna målsättning vad gäller insyn har man inom koncernen upprättat bokföringsregler som motsvarar bästa internationella normer och som överensstämmer med gällande lagstiftning.

Man lägger största vikt vid att undvika varje situation gällande insiderbrott. Koncernen söker uppmärksamma samtliga medarbetare på frågor om yrkesmässig konfidentialitet. Varje medarbetare som genom sitt arbete har tillgång till information som ej ännu har tillkännagivits för allmänheten och som, om så var fallet, skulle kunna påverka aktiekursen för ett företag inom Koncernen eller ett annat företag på börsmarknaden, är förbjuden att köpa eller sälja aktier eller andra värdepapper för detta företag eller att låta tredje person göra det i dennes ställe, så länge som den information inte offentligt har tillkännagivits.

För att förebygga uppkomsten av insiderbrott inom Koncernen, har denna upprättat mycket strikta regler beträffande detta problem och har dessutom upprättat en lista över de medarbetare som innehar insiderinformation beträffande verksamheten. Detta gäller på alla nivåer och alla avdelningar inom Koncernen och inte bara på ledningsnivå eller på redovisnings- eller finansavdelningarna.

Dessa regler tillämpas även på privilegierad information som medarbetare kan ha om andra företag, till exempel kunder, leverantörer och partner.

ETISKT ENGAGEMANG FÖR ERAMETS MEDARBETARE

Eramets medarbetare ställer höga krav på sig själva vad gäller exemplariskt uppförande och etiskt beteende som inte bryter mot några lagar i landet där de arbetar, och inte heller kränker de värden som de håller fast vid.

FÖREBYGGANDE AV KORRUPTION

1. Eramet-koncernen är starkt engagerad i förebyggandet av korruption

Korruption definieras som missbruk av offentlig eller privat verksamhet för egen räkning. Bekämpning av korruption utgör en absolut prioritet för Koncernen. Eramet respekterar reglerna i OECD:s fördrag mot korruption av den 17 december 1997, liksom all gällande lagstiftning i de länder där Koncernen har verksamhet, och mer allmänt tillämpliga internationella avtal.

Förebyggandet av korruption är en moral skyldighet som krävs av Koncernen, av respekt för de länder och de partner med vilka Koncernen samarbetar. Varje medarbetare i Koncernen engagerar sig att respektera lagstiftningen i det land där medarbetaren arbetar och att aldrig bli involverad, direkt eller indirekt, i en korruptionshandling.

Förebyggandet av korruption är också för Eramet en tvingande ekonomisk nödvändighet. Korruption, genom personlig vinning, och genom de problem den skapar, är kostsam både för samhället liksom för Koncernen.

För att rent praktiskt kunna implementera en policy för förebyggande av korruption, är det viktigt för Eramet att alla medarbetare och partner exakt förstår vad det här begreppet omfattar och att kunna identifiera aktiviteter som kan anses vara korrupta och innebära vissa risker för Koncernen. I detta syfte har man lanserat medvetandekampanjer för bekämpning av korruption.

Underlättnad betalning, som är betalning av små penningssummor till offentlig tjänsteman eller ett politiskt parti, avsedda att påskynda behandlingen av en rutinåtgärd, bör förbjudas. Dessa utpressningsmetoder kan av vissa myndigheter anses vara korruption och medföra juridiska risker för Koncernen och dess medarbetare.

Eramet påpekar också för alla sina medarbetare och tredje parter att det är strikt förbjudet att ge eller acceptera mutor, dvs. "varje orättmätig fördel, finansiell eller i annan form", direkt eller genom mellanhand, till en offentlig tjänsteman eller privatperson, var som helst i världen, med avsikt att erhålla fördelaktig behandling eller påverka utkomsten av en förhandling i vilken Koncernen eller personen i fråga har intresse.

Medarbetare får aldrig direkt eller genom mellanhand, utföra eller erbjuda betalning i form av kontanter eller tjänster till offentliga tjänstemän eller andra personer som befinner sig i en situation där de har möjlighet att påverka dem. På samma sätt får de inte ta emot betalningar

eller tjänster som kan påverka deras bedömning i deras utförande av arbetsuppgifter inom Koncernen.

Vid fall av rapporterade korrupta handlingar, kommer Koncernen omedelbart att organisera lämpliga granskningar och utredningar, samt avsluta dessa handlingar om de kan bevisas och i så fall vidta rättsliga åtgärder.

Utbyte av gåvor och gästfrihet är en del av seder och bruk inom affärsvärlden i de flesta kulturer. Denna praxis kan dock av vissa myndigheter anses vara korrupt i länder där Koncernen bedriver affärer, eller användas av vissa illasinnade personer som en form av maskerad korruption. Koncernen kontrollerar därför noggrant denna praxis. Regeln om insyn gäller under alla förhållanden. Mottagna eller skänkta gåvor inom ramen av affärsrelationer bör meddelas företagsledningen. Dessutom ska värdet av gåvor och inbjudningar som medarbetarna erhåller inte överstiga en maximal gräns som fastställts enligt gällande Koncernpolicy inom Eramet.

När den lokala kulturens praxis avviker från denna gräns vad gäller gåvor och inbjudningar, bör medarbetarna i förväg informera sina chefer och begära dispens hos Etikansvarig person.

2. Bekämpning av utpressning

Eramet är medveten om det tryck som medarbetarna kan utsättas för, för att tvinga dem med olika utpressningsmedel till betalning eller till erhållandet av fördelar.

Vid utpressningsförsök kommer Eramet systematiskt att informera myndigheterna och om nödvändigt vidta rättsliga åtgärder. Eramet kommer överallt att samarbeta med offentliga myndigheter för att stoppa korruptionshandlingar, samtidigt som man kommer att garantera säkerheten för de medarbetare och tredje part som har utsatts för sådana handlingar.

FÖREBYGGANDE AV ALLA FORMER AV TVÄTTNING AV SVARTA PENGAR

Tvättning av svarta pengar består av återinvestering av penningssummor som erhållits illegalt inom laglig verksamhet.

Eramet vidtar alla lämpliga åtgärder för att förebygga alla former av tvättning av svarta pengar inom sin verksamhet.

För att kunna bekämpa denna typ av olaglig aktivitet, begär Koncernen av sina medarbetare att förbjuda följande typer av transaktioner:

- transaktioner i vilka tredje parts namn och adressuppgifter inte är kända
- transaktioner som genomförs av okända eller onödiga mellanhänder
- onödiga eller oförklarliga transaktioner
- ovanliga betalningsmetoder.

Varje medarbetare måste vara mycket uppmärksam angående utförda betalningar för att kunna upptäcka oriktigheter. Om det skulle visa sig att en medarbetare, inom ramen av sitt arbete, blir vittne till tvättning av svarta pengar, bör denna omedelbart informera Etikansvarig i koncernen, som i sin tur organiserar lämpliga granskningar och utredningar för att få dessa handlingar att upphöra om de kan bevisas, och i så fall vidtar rättsliga åtgärder i samarbete med offentliga myndigheter.

BEKÄMPNING AV INTRESSEKONFLIKTER

En intressekonflikt är varje situation där konflikt mellan ett offentligt intresse och offentligt eller privata intressen kan komma att påverka en funktions objektiva, oberoende och opartiska utförande.

Koncernen kräver av sina medarbetare och partner att vara lojala och att undvika att placera sig i en position där de skulle kunna befinna sig i en situation av intressekonflikt.

Om en medarbetare befinner sig i en situation som skulle kunna skapa en intressekonflikt mellan sina, eller någon av dennes familj eller närståendes personliga intressen och Koncernens, bör denna omedelbart och objektivt informera sina chefer som i sin tur kontakter Etikansvarig. Denna procedur gör det möjligt att erhålla en särskild skriftlig dispens. I motsatt fall måste medarbetaren agera för att intressekonflikten upphör.

Alla situationer som negativt skulle kunna påverka opartiskheten och bedömningskapaciteten hos en medarbetare måste undvikas. I detta avseende bör medarbetarna i möjligaste mån undvika att inneha intressen eller investeringar i Eramets leverantörers, tjänsteföretags, kunders, konkurrenters eller konsulter företag, och under alla omständigheter offentliggöra dem.

RESPEKT FÖR KONKURRENSREGLER

Öppen och lojal konkurrens mellan företag, såsom den garanteras av konkurrenslagstiftningen, ligger i Eramets direkta intresse, liksom i alla dess kunders och partners och samtliga konsumenters intresse. I detta avseende rättar sig koncernen strikt efter konkurrenslagstiftningen som särskilt förbjuder alla avtal, överenskommelser eller missbruk av dominerande marknadsposition gentemot sina kunder liksom gentemot sina leverantörer.

Medarbetare får inte ha en illojal inställning till konkurrenterna. Koncernen förbjuder alla olagliga överenskommelser, särskilt genom avtal, projekt, arrangemang eller överenskomna uppgörelser mellan konkurrenter beträffande priser, regioner, marknadsandelar eller kunder. Det är också förbjudet att utbyta information med konkurrenter som skulle ha för avsikt att begränsa konkurrensen.

I de fall där en medarbetare har tvivel gällande överensstämelsen mellan en handling eller en transaktion och gällande lagstiftning i ämnet, bör denna informera Etikansvarig.

RESPEKT FÖR KONFIDENTIALITET OCH IMMATERIELL EGENDOM

Vad gäller konfidentialitet och immateriell egendom utgör dessa en av Eramets främsta prioriteter. Koncernen försäkrar sina medarbetare och sina partner att den information som dessa överför kommer att behandlas med vederbörlig respekt och att den kommer att användas endast för godkända ändamål. All information som tillhandahålls medarbetarna bör användas med respekt för säkerhet, konfidentialitet och image för företagen inom koncernen, liksom för alla lagliga bestämmelser som skulle kunna involvera medarbetarnas civila eller straffrättsliga ansvarsskyldighet.

Alla Eramets medarbetare lyder under krav om sekretess angående den information de har tillgång till i sitt arbete, oavsett om det gäller information som tillhör ett av företagen i koncernen eller en information som anförtrots av tredje person till ett företag inom Koncernen, särskilt inom ramen av affärsrelationer.

Konfidentiell information innebär information vars yppande till ej auktoriserad person allvarligt kan skada Koncernens, dess medarbetares och dess partners rykte. Konfidentiell information omfattar på ett ej uttömmande sätt finansiell och strategisk information, eller information gällande mänskliga resurser och personuppgifter, liksom teknisk information om industriella processer. Spridningen av konfidentiell information begränsas till de medarbetare eller de avdelningar i Koncernen som behöver känna till dem för att utföra sitt arbete eller för ett särskilt uppdrag.

Eramets medarbetare måste uppvisa stor försiktighet för att på lämpligt sätt bevara och behandla Koncernens immateriella egendom som bl.a. omfattar patent, expertis, tillverkningshemligheter, registrerade varumärken och industriella koncept.

Koncernens medarbetare är skyldiga till diskretion och konfidentialitet utanför Koncernen, särskilt vad gäller det arbete och de projekt som anförtrots dem.

BEVARANDET AV ERAMETS, DESS MEDARBETARES OCH DESS PARTNERS IMAGE OCH RYKTE

Koncernen har en skyldighet att bevara sin image och sitt rykte. Denna fråga innebär nya utmaningar i ett tidevarv där nya kommunikationsverktyg som sociala nätverk och innehållsdelande webbplatser blir mer och mer utspridda.

Användningen av dessa nya verktyg måste användas med urskillning av medarbetarna. Endast särskilt utsedda medarbetare har tillåtelse att kommunicera på Koncernens vägnar om dess verksamhet och produkter. Medarbetarna skall frivilligt och medvetet undvika att offentligt ta ställning i dessa nätverk och delningsverktyg på ett sätt som kan äventyra Koncernens intressen eller image.

För övrigt är det strikt förbjudet att använda företagets kommunikationsverktyg, särskilt e-post och Internet, i något orättmätigt eller olämpligt syfte, för att ta emot eller sända meddelanden

eller bilder som kan anses vara förolämpande, kränkande eller som inte respekterar individen. Varje medarbetare ansvarar för sin användning av dataresurser och de nätverk till vilka han eller hon har tillgång.

IMPLEMENTERING AV FÖRETAGSETIKEN

Företagsetiken finns tillgänglig på Koncernens webbplats: www.eramet.com. Den delas ut till Koncernens alla medarbetare inklusive de nyanställda när de skriver på sina anställningskontrakt.

Från och med den 1:a januari 2015, upphäver den och ersätter föregående version av Företagsetiken från 2010.

Utbildning organiseras regelbundet för att höja medvetandenivån i samtliga enheter i Koncernen gällande de principer och värderingar som presenteras i föreliggande Företagsetik och för att tillhandahålla svar på de frågor som skulle kunna ställas inom ramen av genomförandet och den dagliga användningen av detta dokument.

Eramet kommer för övrigt att vara uppmärksam på om de partner man regelbundet arbetar med har etiska övertygelser som motsvarar Koncernens. Detta kommer att utgöra ett viktigt kriterium i valet av affärsrelationer. Dessutom kommer fortsatta relationer med dess partner, speciellt mellanhänder, vara beroende av att dessa vägrar att involvera sig i korruptionshandlingar eller tvättning av svarta pengar, liksom varje situation av intressekonflikter eller någon annan kränkning av gällande lagstiftning i de länder där de verkar.

Koncernen förbehåller sig rätten att kontrollera att dess partner själva respekterar Företagsetikens principer och värderingar, och särskilt att de respekterar de lagar och förordningar som betraktar korruption som ett brott.

ETIKANSVARIG

Eramet har inrättat tjänsten Etikansvarig, som ingår i företagsledningen, och vars uppgift det är att utveckla och styra Koncernens etikprogram.

Den etikansvarige är:

- utsedd av koncernchefen
- oberoende av koncernledningen och dotterbolagen
- placerad direkt under koncernchefen till vilken etikansvarige rapporterar.

Han eller hon innehar det operationella ansvaret för Eramets etikprogram. Arbetsuppgifterna täcker bland annat utformningen, spridningen och genomförandet av företagspolicyn på alla områden som gäller tillsyn och etik, utbildningen av medarbetare på teman länkade till tillsyn, riskhantering gällande tredje person, granskningar, kontroller och utredningar i samarbete med ledningen för interna revisioner, problem med överensstämmelse och rapporter från medarbetare i Koncernen eller tredje part, liksom slutligen styrningen av larmplattformen.

I arbetsuppgifterna ingår även en årlig rapport som skall inlämnas till koncernchefen, och som beskriver utvecklingen och uppföljningen av programmet liksom eventuella brott mot företagsetikens principer och de åtgärder som vidtagits för att korrigera dem.

För övrigt, stora kontrakt med Koncernen som uppvisar risker gällande överensstämmelse skall framläggas för den Etikansvarige som skall uttala sig före undertecknande av dessa.

Eramets professionella larmsystem (visselblåsning)

Varje medarbetare bör se till att företagsetiken efterföljs. En medarbetare som anser att en princip eller en värdering som framhålls i företagsetiken har kränkts, bör informera sin chef.

Om en rapportering till närmsta chef medför svårigheter för medarbetaren, kan denna använda sig av det professionella larmsystemet.

Eramets professionella larmsystem har blivit godkänt av Nationella kommissionen för informationsteknologi och frihet, genom förordningen nr AU-004 av den 8 december 2005, ändrad den 30 januari 2014, som ger individuell auktorisering för automatiska processer av personuppgifter som används som en del av det professionella larmsystemet.

Detta system gör det möjligt att rapportera incidenter inom följande områden:

- Korruption
- Bedrägeri
- Stöld
- Förskingring av medel
- Förfalskning av dokument
- Intressekonflikter
- Konkurrensbegränsande åtgärder
- Diskriminering, orättvis behandling och psykiska eller sexuella trakasserier på arbetet
- Uppförande i strid med koncernens principer och standarder för hälsa, hygien, arbetssäkerhet och miljöskydd
- Allvarliga kränkningar eller risker för allvarlig överträdelse av de mänskliga rättigheterna ¹ utförda av koncernens anställda eller av tredje man som påverkas av företagets verksamhet
- Och mer allmänt varje brott eller förseelse, allvarlig och uppenbar överträdelse av lag eller förordning och varje hot eller allvarliga skada på allmänintresset

Medarbetare som önskar använda det professionella visselblåsarsystemet ska använda sig av följande adress <https://eramet.integrityline.org>

¹ Mänskliga rättigheter är allmänt erkända rättigheter som gäller alla människor oavsett nationalitet, kön, etniskt ursprung, ekonomisk ställning, religion eller varje annat villkor. Dessa rättigheter erkänns särskilt av FN:s universella deklaration om mänskliga rättigheter och av de grundläggande konventionerna från ILO. Dessa mänskliga rättigheter rör särskilt likabehandling, förbud mot diskriminering, likhet inför lagen, privatlivet och familjen, religion, kultur, vetenskap och utbildning etc.

. Endast etikansvarig har tillgång till innehållet i detta meddelande liksom avsändarens identitet. Alla åtgärder har vidtagits för att garantera säkerhet och konfidentialitet i den information som sänds in genom larmsystemet.

Rapporterade fakta kommer att behandlas med yttersta noggrannhet och kommer att bli föremål för en utredning, organiserad av den Etikansvarige. Om man genom denna utredning kan fastställa att olagliga eller förbjudna handlingar, eller risksituation föreligger, åligger det etikansvarige att informera koncernchefen som vidtar lämpliga åtgärder.

Alla personer som det refereras till i rapporten blir informerade så snart man registrerat informationen om dem. Dessa personer kan få åtkomst till denna information och begära rättelse eller radering om de skulle visa sig vara inkorrekta, felaktiga eller föråldrade. Då säkerhetsåtgärder är nödvändiga, speciellt för att förhindra förstörelse av bevismaterial i samband med larmet, blir personen ifråga informerad efter att Koncernen har vidtagit sådana säkerhetsåtgärder.

Den information som samlats in genom detta larmsystem kan endast användas av etikansvarige i syfte att utföra utredningar i samband med etiska frågeställningar. Inte i något fall kan denna information användas för andra ändamål, och ej heller av andra enheter inom Koncernen.

Att skydda Koncernens medarbetare och deras rykte är centralt i Eramets företagspolitik.

Eramet engagerar sig för att ingen av dess medarbetare utsätts för någon form av diskriminering, trakasserier, ändring av social ställning eller liknande, beroende på rapportering i god tro genom larmsystemet, även om informationen senare visar sig vara felaktig eller inte ger upphov till några följder. Den som gjort larmet är alltså skyddad. Däremot kan missbruk av detta system utsätta användaren för disciplinära sanktioner liksom rättsliga åtgärder.