



# **Charte Ethique**

## **Groupe Eramet**

# SOMMAIRE

## SOMMAIRE AVANT-PROPOS

---

### LES ENGAGEMENTS D'ERAMET

- ERAMET s'engage en faveur du DEVELOPPEMENT
- ERAMET s'engage en faveur de relations de respect et de confiance avec toutes les PARTIES PRENANTES
- ERAMET s'engage en faveur du respect et de la protection de l'ENVIRONNEMENT
- ERAMET s'engage en faveur de ses CLIENTS
- ERAMET s'engage en faveur de ses COLLABORATEURS
- ERAMET s'engage en faveur d'un DIALOGUE SOCIAL loyal
- ERAMET s'engage contre toute forme de COERCITION et de HARCELEMENT
- ERAMET s'engage en faveur de la DIVERSITE et de la MOBILITE PROFESSIONNELLE
- ERAMET s'engage en faveur d'un ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL sûr et sain
- ERAMET s'engage en faveur de la SECURITE de ses collaborateurs et de leurs proches
- ERAMET s'engage en faveur de la préservation de la SURETE sur ses différents sites
- ERAMET s'engage en faveur du respect de la VIE PRIVEE et des informations personnelles de toutes les parties prenantes
- ERAMET s'engage en faveur d'une INFORMATION DE MARCHE FIABLE ET SINCERE, et pour la PREVENTION DES DELITS D'INITIE

### LES ENGAGEMENTS ETHIQUES DES COLLABORATEURS D'ERAMET

- La prévention de la corruption
- La prévention de toute forme de blanchiment d'argent
- La lutte contre les conflits d'intérêts
- Le respect des règles de concurrence
- Le respect de la confidentialité et de la propriété industrielle
- La préservation de l'image et de la réputation d'ERAMET, de ses collaborateurs et de leurs partenaires

### NOTE D'APPLICATION ET D'ORGANISATION

- Le Directeur Ethique et Conformité
- Le dispositif d'alerte professionnelle d'ERAMET

# AVANT-PROPOS

---

La présente charte d'éthique (la « **Charte** ») a pour objet de formuler un socle de règles et principes d'actions et de comportement s'appliquant à tous les collaborateurs du Groupe Eramet (le « **Groupe** ») ainsi qu'à ses représentants et mandataires.

Le respect individuel et collectif des règles fondamentales énoncées dans la Charte est un devoir quotidien pour tous les collaborateurs du Groupe par-delà la diversité de leurs cultures et de leurs expériences.

S'appliquant à l'ensemble des entités du Groupe, la Charte est également promue par ses collaborateurs au-delà de ce périmètre et portée à la connaissance de l'ensemble des parties prenantes amenées à travailler ou agir de manière récurrente pour le compte du Groupe.

Fondée sur la responsabilité, la citoyenneté et l'intégrité des personnes, la Charte vise à favoriser en toute circonstance un comportement exemplaire conforme aux valeurs fondamentales du Groupe que sont :

- le sens du client et des partenaires ;
- la performance durable ;
- l'initiative et l'esprit d'équipe ;
- le respect et le développement des personnes ;
- le courage et l'exemplarité.

Ces règles ne sont pas exhaustives mais, alliées au sens des responsabilités de chacun, elles constituent autant de repères utiles pour tous les membres du Groupe et l'ensemble des parties prenantes.

Le Groupe s'est ainsi doté d'un véritable programme de conformité regroupant des règles énoncées dans la Charte mais également dans d'autres textes tels que la Charte de Risk Management et la procédure qui y est jointe, la Charte de Confidentialité, la Charte de Sécurité Informatique, la Charte Environnement ainsi que la Charte Achats responsables et les Principes directeurs en matière de cadeaux et invitations.

Afin d'appliquer le programme de conformité du Groupe et de veiller à son respect, il a été décidé de nommer un interlocuteur dédié à cette fonction (ci-après le « Directeur Ethique et Conformité ») dont le rôle et les responsabilités sont définis dans la présente Charte.

## **LES ENGAGEMENTS D'ERAMET**

### **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT**

ERAMET est présent sur cinq continents et dans plus de vingt pays de cultures et de traditions très différentes. Pour les milliers de collaborateurs du Groupe à travers le monde, et du fait du caractère international de ses implantations, de ses clients et de ses positions dans chacune de ses activités, ERAMET se doit de veiller au respect des droits des personnes et des communautés.

Le Groupe s'emploie à développer des relations durables avec les populations locales, les collectivités territoriales et les communautés des territoires où il est implanté. Il s'attache à y respecter pleinement les traditions et cultures.

Sous réserve des lois et réglementations applicables, le Groupe réalise de nombreux dons à des organisations caritatives. Tout don est subordonné à un accord écrit préalable du Directeur Ethique et Conformité et doit être dûment enregistré.

Par ailleurs, ERAMET mène, sous réserve du respect des lois et réglementations applicables, des actions de sponsoring dans le cadre de sa politique de communication.

ERAMET maintient une totale neutralité politique dans les pays au sein desquels il a des activités économiques. Il arrive au Groupe de contracter avec les autorités publiques, étatiques ou territoriales, afin de contribuer au financement de projets de développement mais il s'interdit toute contribution ou fourniture de services à des titulaires de mandats publics, des partis ou des organisations politiques. Le Groupe respecte le droit de ses collaborateurs à s'investir à titre individuel dans la vie politique et civique locale. Mais les collaborateurs doivent séparer clairement leurs activités politiques personnelles de leur mission dans le Groupe.

### **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE RELATIONS DE RESPECT ET DE CONFIANCE AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES**

ERAMET entretient avec ses prestataires et fournisseurs des relations fondées sur le respect et la confiance et inscrit ces relations dans une approche de long terme.

La fonction Achats d'ERAMET contribue à la création de valeur dans le Groupe et à sa performance économique durable. La fonction Achats du Groupe établit des procédures afin d'encadrer les relations avec les prestataires et les fournisseurs. Applicables par tous les collaborateurs, ces procédures visent à assurer le respect de l'égalité de traitement entre les fournisseurs et entre les prestataires. Le Groupe développe la pratique des recours à des appels d'offres, afin d'assurer les conditions d'une libre concurrence entre ses prestataires et fournisseurs. Il prend en compte les

spécificités et les contraintes qu'impose l'environnement local pour maintenir le respect des conditions de concurrence. Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de l'intégrité et de la fiabilité des prestataires et fournisseurs. Les critères de prix, de qualité, de performance, les délais de livraison et l'adéquation des prestations proposées aux besoins du Groupe sont les fondements de toutes ses décisions d'achat. Les collaborateurs du Groupe s'astreignent à une stricte impartialité et objectivité dans les relations avec l'ensemble des parties prenantes.

Le Groupe s'est doté d'une charte des Achats Responsables qui formalise sa volonté de renforcer la prise en compte des enjeux du développement durable liés aux achats (conditions et normes de travail, environnement, bonne pratique des affaires)

ERAMET respecte l'image de ses fournisseurs, prestataires et partenaires et il s'interdit tout dénigrement à leur égard. De plus, ses collaborateurs veillent à protéger le caractère confidentiel des données que les parties tierces leur communiquent dans le cadre des relations d'affaires.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DU RESPECT ET DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

Inscrivant son action dans une logique d'amélioration continue, ERAMET s'est doté d'une Charte Environnement et d'une Politique de Développement Durable. Faisant de la protection et du développement de ses collaborateurs ainsi que de la maîtrise de ses risques et impacts une priorité, le Groupe respecte rigoureusement les réglementations applicables et développe des standards de performance conformes aux meilleures pratiques de l'industrie. Il porte une attention toute particulière aux caractéristiques de ses produits ainsi qu'aux risques et impacts liés à leur utilisation.

L'objectif d'ERAMET est de satisfaire aux meilleurs standards mondiaux en matière de développement durable. Les aspects et impacts environnementaux, sanitaires et sociaux sont pris en compte, dès la conception et tout au long de la vie des activités et projets. Connaître précisément la réalité de l'impact de ses opérations est une nécessité. Savoir anticiper et évaluer les progrès comme les difficultés est indispensable au pilotage des projets industriels du Groupe. Communiquer sur les résultats obtenus devient une obligation réglementaire. En mettant en place le système d'information pour l'environnement EraGreen, le Groupe s'est ainsi doté des moyens nécessaires pour répondre à son ambition.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE SES CLIENTS**

ERAMET noue avec ses clients des relations qui s'inscrivent dans la durée et sont marquées par la loyauté et une exigence sans cesse renouvelée de qualité. A cet égard, les collaborateurs du Groupe veillent à informer et sensibiliser les clients du Groupe sur les principes et valeurs promus par la Charte.

ERAMET s'engage à traiter équitablement et honnêtement tous ses clients, quelle que soit leur taille. La disponibilité des collaborateurs du Groupe et leur capacité d'adaptation permettent au Groupe de délivrer à ses clients le meilleur niveau de prestations possibles. Ainsi, les collaborateurs d'ERAMET cherchent constamment à offrir à leurs clients les produits et les prestations les plus adéquats à leurs besoins et se mobilisent de façon continue en faveur de leur satisfaction.

Le Groupe s'engage à ce que l'ensemble des informations communiquées aux clients, au travers de présentations, déclarations ou toutes autres formes de communication, soient sincères et exactes.

De plus, ERAMET tient à ne pas commercialiser de produits qui seraient issus ou composés intégralement ou en partie de minerais provenant de zones de conflits ou de pays faisant l'objet d'un embargo international.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE SES COLLABORATEURS**

La production et les activités d'ERAMET n'ont d'existence que par la mobilisation des collaborateurs et la qualité de leur travail. Une entreprise ne peut parvenir à un quelconque succès sans veiller à l'épanouissement et à la formation de ses collaborateurs, ni sans se soucier de leurs conditions de travail.

Pour un progrès constant des pratiques, le Groupe valorise dans toutes ses sociétés le travail en équipe, le décloisonnement et l'échange.

La discrimination, les inégalités de traitement entre hommes et femmes, le racisme, la violence, l'exploitation des enfants, le travail forcé et les conditions de vie et de travail dangereuses ou inhumaines ne peuvent être tolérés nulle part. En conséquence, les collaborateurs d'ERAMET feront partout attention à ne pas s'associer à des parties tierces qui pourraient se rendre coupables de telles pratiques.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL LOYAL**

ERAMET met tout en œuvre pour assurer un dialogue social sincère et loyal, gage de la relation de confiance qui règne entre les collaborateurs du Groupe. Il garantit, partout dans le monde, l'exercice des droits syndicaux et respecte le droit des collaborateurs de rejoindre les syndicats ou les organisations de travailleurs de leur choix. Partout, les directions du Groupe et des filiales communiqueront et négocieront ouvertement avec les partenaires sociaux sur les questions d'intérêt collectif et encourageront toutes les formes de dialogue, individuel ou collectif.

Pour faciliter ce dialogue, ERAMET a mis en place des instances de concertation dédiées, régulières et fondées sur un climat de confiance et un esprit de loyauté. Le Comité de Groupe et le Comité d'Entreprise Européen, notamment, réunissent des délégués du personnel non seulement à l'échelle française, mais aussi à un niveau

international.

Au niveau local, dès lors que cela est requis par les législations des pays dans lesquels ERAMET est implanté, il existe une représentation des salariés. Ainsi, la quasi-totalité des salariés du Groupe sont représentés au travers de structures de dialogue et de concertation équivalentes à des Comités d'entreprises, des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou au travers d'organisations syndicales.

## **ERAMET S'ENGAGE CONTRE TOUTE FORME DE COERCITION ET DE HARCELEMENT**

ERAMET lutte contre toute forme de coercition ou de persécution sur le lieu de travail et il est attaché à ce que nul ne puisse faire l'objet d'agissements entraînant une atteinte à ses droits et à sa dignité. Le Groupe prendra toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou sanctionner toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

Si un collaborateur est victime ou témoin de ce genre de comportements, il peut en référer immédiatement à son supérieur hiérarchique, à la Direction des Ressources Humaines, ou au Directeur Ethique et Conformité. Aucune action ne peut être exercée à l'encontre d'un collaborateur qui aurait effectué un signalement de bonne foi.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE**

Par son histoire, ERAMET est un groupe divers et global. Il a en effet la conviction que la diversité des origines de ses collaborateurs constitue une de ses forces majeures. De ce fait, il tient particulièrement à cœur au Groupe de promouvoir l'égalité des chances et de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique au handicap, aux opinions politiques ou philosophiques.

Seules les compétences, l'expérience et les aptitudes personnelles sont prises en compte dans la sélection des collaborateurs et l'évolution de leurs carrières. Les recrutements seront justifiés par des critères objectifs qui excluront tout soupçon de favoritisme.

Pour garantir l'épanouissement et les progrès de ses collaborateurs, ERAMET développe de nombreuses formations internes accessibles au plus grand nombre ainsi que des méthodes de travail collaboratif favorisant la transmission des compétences.

Le Groupe veille à développer en son sein une culture commune et respectueuse des spécificités de chacun. La motivation, le comportement managérial, la confiance et le

sentiment d'appartenance au Groupe sont essentiels à la performance globale d'ERAMET et de ses collaborateurs.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SUR ET SAIN**

ERAMET s'engage à mettre en place des actions visant à créer un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites. La santé des employés, du personnel des fournisseurs et partenaires, des visiteurs ainsi que des personnes vivant autour des sites industriels est une priorité du Groupe. Au quotidien, la santé et les conditions de travail sont des critères pris en considération dans toute décision, quel que soit le niveau managérial concerné.

Afin de préserver la santé de ses collaborateurs et prévenir les risques sanitaires liés à son activité, le Groupe a mis en place des programmes de prévention et sensibilise ses collaborateurs aux différentes maladies professionnelles auxquelles ils pourraient être confrontés. Il applique en la matière une politique d'information sur les risques et les précautions à prendre. Le Groupe s'engage également dans une action de prévention des conduites addictives (alcool, tabac, drogues) en s'appuyant sur des campagnes de sensibilisation ainsi que sur un soutien aux actions de désintoxication.

De plus, le Groupe soutient des actions de recherche menées par des scientifiques et experts indépendants afin de mieux maîtriser l'ensemble des impacts sanitaires et environnementaux qui pourraient être attachés à certains de ses produits.

La politique de santé d'ERAMET est animée par le Médecin-conseil Groupe et se décline sous forme d'actions dont la mise en œuvre s'appuie sur le réseau des médecins et responsables des services de santé du Groupe ainsi que sur les correspondants sécurité et environnement des sites pour les aspects techniques qui y sont associés. Le contenu et la fréquence de la surveillance sont adaptés au type de poste, aux risques qui y sont associés et aux expositions potentielles.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA SECURITE DE SES COLLABORATEURS ET DE LEURS PROCHES**

En tout lieu, la sécurité de ses collaborateurs et de leur famille est pour ERAMET une priorité absolue. Le Groupe met donc en œuvre des mesures de prévention et de protection afin d'assurer la plus grande sécurité possible sur ses sites d'implantation, éviter les accidents du travail et en diminuer la gravité s'ils surviennent.

ERAMET attend également que chaque collaborateur fasse preuve d'exemplarité, de vigilance et de réactivité face aux risques susceptibles d'apparaître au quotidien. Dans les usines mais également les sites miniers, ses activités demandent une

vigilance constante afin d'éviter tout accident et ne pas mettre en danger la santé des collaborateurs du Groupe ni celle d'intervenants extérieurs.

A cet effet, les salariés sont régulièrement informés des risques existants et des procédures à respecter. ERAMET veille à préparer ses collaborateurs à la gestion de problèmes sanitaires ou de risques industriels. Le partage de bonnes pratiques, par le biais d'actions de sensibilisation et de formation des équipes comme des sous-traitants, s'inscrit dans cette perspective.

La politique de sécurité est animée par un responsable de la sécurité au niveau du Groupe et par des relais locaux dans les pays d'implantation du Groupe.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA PRESERVATION DE LA SURETE SUR SES DIFFERENTS SITES**

Le Groupe est présent sur les cinq continents, dans des pays caractérisés par des environnements politiques et économiques très variés. Ses sites et ses collaborateurs sont parfois implantés dans des zones où des risques de sécurité existent.

Le Groupe veille donc à préparer ses collaborateurs à la gestion de crises, de situations politiques instables et met en place les dispositifs de protection nécessaires dans les trois domaines suivants :

- la protection des personnes, y compris les expatriés ;
- la protection des installations ;
- la protection de l'information.

Dans cette perspective, le Groupe a créé la fonction de Directeur de la sûreté. Celui-ci, qui a pour mission d'assister le Comité exécutif et les responsables opérationnels, doit :

- préciser la nature des menaces et mesurer les risques pesant sur les activités et les personnes du Groupe ;
- contribuer à évaluer et à mettre en place les ressources humaines et les moyens techniques nécessaires pour prévenir et protéger ;
- informer et sensibiliser les collaborateurs du Groupe sur la réalité des risques, les moyens mis en œuvre pour y faire face et les comportements à adopter.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR DU RESPECT DE LA VIE PRIVEE ET DE SES INFORMATIONS PERSONNELLES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES**

ERAMET attache la plus grande importance au respect de la vie privée de ses collaborateurs et de ses partenaires. Ainsi il protège la confidentialité des

informations privées qui lui sont communiquées par ses collaborateurs et partenaires. Le Groupe veillera à ce que les informations communiquées au Groupe dans un but particulier ne soient pas adressées à des tiers, ni employées dans un autre but sans l'autorisation de celui qui les a initialement transmises.

## **ERAMET S'ENGAGE EN FAVEUR D'UNE INFORMATION DE MARCHE FIABLE ET SINCERE, ET POUR LA PREVENTION DES DELITS D'INITIE**

ERAMET veille à communiquer aux parties prenantes une information financière exacte, précise et sincère. Pour tenir cet objectif de transparence, il a mis en place, au sein du Groupe, des règles comptables qui satisfont aux meilleurs standards internationaux et se conforment de manière stricte aux réglementations en vigueur.

Il attache la plus grande importance à éviter toute situation de délit d'initié. Le Groupe veille à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux questions de confidentialité professionnelle. Chaque collaborateur ayant accès, du fait de son activité professionnelle, à une information non encore portée à la connaissance du public, et qui, si elle était divulguée, serait de nature à influencer le cours en bourse des titres d'une société du Groupe ou d'une autre société, s'interdit d'acheter ou de vendre les actions ou d'une autre société, s'interdit d'acheter ou de vendre les actions ou d'autres titres de cette société ou de le faire par personne interposée, tant que cette information n'est pas rendue publique.

Afin de prévenir l'existence de délits d'initiés au sein du Groupe, celui-ci a mis en place des règles très strictes sur la question et tient une liste détaillée de tous les collaborateurs détenant des informations d'initiés relatives à ses activités. Ceux-ci peuvent en effet se trouver à tous les niveaux et dans tous les services du Groupe, et pas seulement aux plus hauts niveaux de direction ou dans les services comptables et financiers.

Ces règles s'appliquent également aux informations privilégiées que ses collaborateurs seraient susceptibles de détenir sur d'autres entreprises, notamment ses clients, fournisseurs et partenaires.

# LES ENGAGEMENTS ETHIQUES DES COLLABORATEURS D'ERAMET

Les collaborateurs d'ERAMET exigent d'eux-mêmes un comportement exemplaire, une conduite éthique qui ne viole ni les lois des pays où ils opèrent, ni les valeurs auxquelles ils adhèrent.

## LA PREVENTION DE LA CORRUPTION

### **1. Le groupe ERAMET est fortement engagé dans la prévention de la corruption**

La corruption se définit comme l'abus de fonctions publiques ou privées pour son bénéfice personnel. La lutte contre la corruption est une priorité absolue pour le Groupe. ERAMET respecte les règles de la Convention anti-corruption de l'OCDE signée le 17 décembre 1997 ainsi que toutes les lois en vigueur dans les pays dans lesquels le Groupe opère et plus généralement les conventions internationales qui lui sont applicables.

La prévention de la corruption est un devoir moral qui s'impose au Groupe, par respect pour les États et les partenaires aux côtés desquels il opère. Chaque collaborateur du Groupe s'engage à respecter la législation du pays dans lequel il travaille et à ne jamais être impliqué, directement ou indirectement, dans un acte de corruption.

La prévention de la corruption est aussi pour ERAMET un impératif économique. Les pratiques de corruption, par l'accaparement personnel de ressources significatives, et par les dysfonctionnements qu'elles génèrent, coûtent cher à la société comme au Groupe.

Pour mettre en œuvre concrètement sa politique de prévention de la corruption, ERAMET tient à ce que chacun de ses collaborateurs et partenaires comprenne exactement ce que recouvre ce phénomène et soit à même d'identifier les actions qui pourraient être assimilées à des faits de corruption et faire peser certains risques sur le Groupe. Dans cette perspective, il mène des politiques de sensibilisation à la lutte contre la corruption.

Les paiements de facilitation, qui sont les paiements à un agent gouvernemental ou à un parti politique de montants non significatifs en vue d'accélérer le traitement d'une action de routine, devront être proscrits. Ces pratiques d'extorsion peuvent en effet être assimilés par certains régulateurs à des actes de corruption et entraîner des risques juridiques pour le Groupe et ses collaborateurs.

ERAMET rappelle également à l'ensemble de ses collaborateurs et parties tierces qu'il leur est strictement interdit de verser ou d'accepter des pots-de-vin, c'est-à-dire « *tout avantage indu pécuniaire ou autre* », directement ou par un intermédiaire, à un agent public ou à une personne privée, partout dans le monde, dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle le Groupe ou lui-même est intéressé.

Les collaborateurs ne doivent jamais effectuer ou proposer, directement ou par l'intermédiaire de tiers, de paiements en espèces ou de services à des fonctionnaires, agents publics ou personnes à même de les influencer. De même, ils ne doivent pas recevoir de paiements ou bénéficier de services susceptibles d'influer leur jugement dans la conduite des affaires du Groupe.

En cas de pratiques signalées de corruption, le Groupe diligentera immédiatement les audits et investigations appropriées, fera cesser ces agissements s'ils sont avérés et mènera le cas échéant les actions judiciaires appropriées.

L'échange de cadeaux et de gestes d'hospitalité fait partie des traditions et des coutumes de la conduite des affaires dans la plupart des cultures. Cependant, ces pratiques peuvent être assimilées par certains régulateurs des pays où le Groupe opère à des actes de corruption, ou être employés par certaines personnes malintentionnées comme une forme de corruption déguisée. Le Groupe encadre donc strictement ces pratiques. La règle de la transparence s'impose en toute circonstance : les cadeaux reçus ou offerts dans le cadre de relations d'affaires devront être signalés à la hiérarchie. De plus, la valeur des cadeaux et invitations reçus par les collaborateurs ne pourra pas dépasser une limite maximale fixée par les Politiques Groupe en vigueur chez ERAMET.

Lorsque la pratique culturelle locale s'écarte de cette limite en matière de cadeaux et d'invitations, les collaborateurs doivent en informer préalablement la hiérarchie et solliciter une dérogation auprès du Directeur Ethique et Conformité.

## **2. La lutte contre les pratiques d'extorsion**

ERAMET est conscient des pressions qui peuvent s'exercer sur ses collaborateurs afin de contraindre ceux-ci par divers moyens d'extorsion à des versements ou à l'octroi d'avantages.

Face aux tentatives d'extorsion, ERAMET informera systématiquement la justice et portera plainte au besoin. Partout, il collaborera avec les autorités publiques pour faire cesser les pratiques de corruption, tout en veillant à la sécurité de ses collaborateurs et des parties tierces victimes de ces pratiques.

## **LA PREVENTION DE TOUTE FORME DE BLANCHIMENT D'ARGENT**

On parle de blanchiment d'argent quand des sommes obtenues de manière illégale sont réinvesties dans des activités légales.

ERAMET met en œuvre l'ensemble des moyens adéquats afin de prévenir toute forme de blanchiment d'argent dans le cadre de son activité.

Afin de lutter contre ce type de pratiques, le Groupe demande à ses collaborateurs de prohiber les formes de transactions suivantes :

- les transactions dans lesquelles on ne connaît pas les noms et coordonnées des parties ;
- les transactions conduites par des intermédiaires inconnus ou inutiles ;
- les transactions inutiles ou inexplicables ;
- les méthodes de paiements inhabituelles.

Chaque collaborateur doit faire preuve de la plus grande vigilance vis-à-vis des paiements effectués afin de pouvoir déceler toute irrégularité. S'il s'avère qu'un collaborateur est, dans le cadre de son activité, témoin d'un acte de blanchiment d'argent, il doit en informer immédiatement le Directeur Ethique et Conformité. Celui-ci diligentera alors les audits et investigations appropriés pour faire cesser ces agissements s'ils sont avérés et mener les actions judiciaires appropriées en collaboration avec les autorités publiques.

## **LA LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTERETS**

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Le Groupe exige de ses collaborateurs et partenaires de faire preuve de loyauté et d'éviter de se placer dans une position dans laquelle ils pourraient se trouver en situation de conflits d'intérêts.

Si un collaborateur se trouve dans une situation susceptible de créer un conflit entre ses intérêts personnels ou ceux des membres de sa famille ou de ses proches, et ceux du Groupe, il doit en informer immédiatement et de manière transparente sa hiérarchie qui se rapprochera du Directeur Ethique et Conformité. Cette procédure lui permettra de se voir attribuer, le cas échéant, une dérogation écrite spécifique. Dans le cas contraire, le collaborateur devra faire cesser le conflit d'intérêts.

Toute situation qui pourrait nuire à l'impartialité et à la capacité de jugement des collaborateurs doit être évitée. A cet égard, les collaborateurs devront le plus possible éviter de détenir des intérêts ou investissements dans les sociétés de prestataires,

fournisseurs, clients, concurrents ou consultants d'ERAMET, et en toutes circonstances les rendre publics.

## **LE RESPECT DES REGLES DE CONCURRENCE**

La concurrence ouverte et loyale entre les entreprises, telle qu'elle est garantie par le droit de la concurrence, est dans l'intérêt direct d'ERAMET, de ses clients, de ses partenaires et des consommateurs dans leur ensemble. A cet égard, le Groupe se conforme strictement aux réglementations relatives à la concurrence, qui prohibent notamment toute entente, pratique concertée ou abus de position dominante sur le marché concerné, vis-à-vis de ses clients comme de ses fournisseurs.

Les collaborateurs ne doivent pas adopter un quelconque comportement déloyal envers les concurrents. Le Groupe interdit toute entente illicite, notamment par accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant les prix, les territoires, les parts de marché ou les clients. Il est également proscrit aux collaborateurs d'échanger des informations avec des concurrents qui auraient pour but d'entraîner une restriction de la concurrence.

Dans le cas où un collaborateur douterait de la conformité d'une action ou d'une transaction avec le droit de la concurrence en vigueur en l'espèce, il devra en informer le Directeur Ethique et Conformité.

## **LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE ET DE LA PROPRIETE INDUSTRIELLE**

ERAMET fait du respect de la confidentialité et de la propriété industrielle une de ses principales priorités. Le Groupe assure ses collaborateurs et ses partenaires que les informations qu'ils lui communiqueront seront traitées avec le respect dû et utilisées seulement à des fins autorisées. L'utilisation de l'ensemble des informations mises à la disposition des collaborateurs doit se faire dans le respect de la sécurité, de la confidentialité, de l'image des sociétés du Groupe ainsi que de toutes les prescriptions légales et réglementaires susceptibles d'engager la responsabilité civile ou pénale des collaborateurs.

Tout collaborateur d'ERAMET est tenu à une obligation générale de discrétion sur les informations dont il a connaissance par ses fonctions, qu'il s'agisse d'une information appartenant à une des sociétés du Groupe ou d'une information confiée par un tiers à une société du Groupe notamment dans le cadre de relations commerciales.

Les informations confidentielles désignent les informations dont la divulgation à une personne non autorisée peut nuire gravement à la réputation du Groupe, de ses collaborateurs et de ses partenaires. Les informations confidentielles incluent de manière non exhaustive les données financières et stratégiques, les informations sur les ressources humaines et les données personnelles, ainsi que les informations techniques sur des procédés industriels. La diffusion d'une information confidentielle

est limitée aux seuls collaborateurs, services ou départements du Groupe qui ont besoin d'en connaître pour la réalisation de leur mission ou d'une mission spécifique.

Les collaborateurs d'ERAMET se doivent de faire preuve de la plus grande vigilance afin de préserver et traiter de manière adéquate la propriété industrielle du Groupe qui comprend notamment les droits de propriété intellectuelle englobant les brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées et concepts industriels.

Les collaborateurs du Groupe sont soumis à une obligation de discrétion et de confidentialité à l'extérieur du Groupe notamment sur les travaux et les projets qui leur sont confiés.

## **LA PRESERVATION DE L'IMAGE ET DE LA REPUTATION D'ERAMET, DE SES COLLABORATEURS ET DE LEURS PARTENAIRES**

Le Groupe se doit de préserver son image et sa réputation. Cette question pose des défis inédits à l'heure où se répandent sans cesse de nouveaux outils de communication tels que les réseaux sociaux et les sites de partage de contenus.

L'utilisation de ces nouveaux outils par les collaborateurs doit être responsable. Seuls les collaborateurs dûment habilités sont autorisés à communiquer, au nom du Groupe, sur ses activités et ses produits. Les collaborateurs éviteront de façon volontaire et consciente de prendre publiquement sur ces réseaux et outils de partage des positions de nature à engager ou compromettre les intérêts ou l'image du Groupe.

Par ailleurs, il est strictement interdit d'utiliser les outils de communication de l'entreprise, notamment le courrier électronique et le réseau Internet, à des fins répréhensibles ou inappropriées, notamment pour transmettre ou recevoir des messages ou images pouvant être considérés comme insultants, injurieux ou ne respectant pas la personne humaine. Chaque collaborateur est responsable de son usage des ressources informatiques et du réseau auxquels il a accès.

## MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ETHIQUE

La Charte est accessible sur le site du Groupe : [www.eramet.com](http://www.eramet.com). Elle est diffusée à l'ensemble des salariés actuels du Groupe et elle sera remise au moment de la signature de son contrat de travail à chaque nouveau collaborateur du Groupe.

Elle annule et remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la précédente version de la charte d'éthique en date de 2010.

Des formations seront organisées régulièrement dans l'ensemble des entités du Groupe afin de sensibiliser les collaborateurs aux principes et valeurs exprimés dans cette Charte et apporter des réponses aux questions qu'ils pourraient se poser dans le cadre de la mise en œuvre et du respect quotidien de la Charte.

Par ailleurs, ERAMET sera sensible à ce que les partenaires amenés à travailler ou agir de manière récurrente avec le Groupe aient des préoccupations éthiques compatibles avec les siennes. Ce sera un critère important de choix dans l'établissement de ses relations commerciales. De plus, le maintien des relations du Groupe avec ses partenaires, en particulier ses intermédiaires, sera conditionné au fait que ceux-ci se refuseront à tout acte de corruption ou blanchiment d'argent, à toute situation de conflit d'intérêts ou à toute autre violation des dispositions légales applicables dans les pays où ils opèrent.

Dans cette perspective, le Groupe se réservera la possibilité de s'assurer que ses partenaires respectent eux-mêmes les principes et valeurs exprimés dans la Charte. Il pourra en particulier vérifier que ses partenaires se conforment aux conventions et lois incriminant la corruption.

## LE DEONTOLOGUE

ERAMET a créé, au plus haut niveau de la direction, un poste dédié de Directeur Ethique et Conformité en charge du déploiement et du suivi du programme de conformité du Groupe.

Le Directeur Ethique et Conformité est :

- Désigné par le Président-Directeur Général ;
- Indépendant des directions et filiales du Groupe ;
- Placé sous l'autorité directe du Président-Directeur Général auquel il rapporte hiérarchiquement.

Il a la responsabilité opérationnelle du programme de conformité d'ERAMET. Ses missions recouvrent entre autres : la conception, la diffusion et la mise en œuvre de politiques sur tous les domaines relevant de la conformité et de l'éthique ; la formation

des employés sur les thématiques liées à la conformité ; la gestion du risque de conformité lié aux parties tierces ; les vérifications, les audits et les investigations, en collaboration avec la direction de l'audit interne, sur des problématiques de conformité et des faits signalés par les collaborateurs du Groupe ou des parties tierces ; la gestion de la plateforme d'alerte.

Il devra remettre chaque année au Président-Directeur Général un rapport décrivant les modalités de déploiement et de suivi du programme de conformité ainsi que les éventuelles violations des principes contenus dans cette Charte et les actions engagées afin de remédier à celles-ci.

Par ailleurs, la conclusion des principaux contrats du Groupe susceptibles de présenter un risque de conformité sera soumise à l'avis préalable du Directeur Ethique et Conformité.

## **LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNEL D'ERAMET**

Chaque collaborateur doit être vigilant afin de veiller à la bonne exécution de la Charte. Un collaborateur qui estime qu'un principe ou une valeur promue par la Charte est violée doit en informer son supérieur hiérarchique.

Cependant, lorsque le fait d'exercer un signalement auprès de la hiérarchie soulève des difficultés pour les collaborateurs du Groupe, ceux-ci peuvent recourir au dispositif d'alerte professionnelle du Groupe.

Le dispositif d'alerte professionnel dont s'est doté Eramet, a bénéficié auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés de l'autorisation unique n° AU-004 du 8 décembre 2005, modifiée le 30 janvier 2014, portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle.

Ce dispositif d'alerte professionnelle permet de signaler les faits suivants :

- Corruption ;
- Fraude ;
- Vol ;
- Détournements de fonds ;
- Falsification de tous documents ;
- Conflits d'intérêts ;
- Pratiques anticoncurrentielles ;
- Discriminations, traitement inéquitable et harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- Conduites contraires aux politiques et standards Groupe en matière de santé, hygiène, sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- Atteintes graves ou risques d'atteinte grave aux Droits Humains<sup>1</sup> des employés du

---

<sup>1</sup> Les Droits Humains sont des droits universellement reconnus à tous les êtres humains, sans distinction de nationalité, de sexe, d'origine ethnique, de statut économique, de religion ou de toute autre condition. Ces droits sont notamment reconnus par la

- Groupe ou de tiers affectés par l'activité de l'entreprise ;
- Et plus généralement tout crime ou délit, violation grave et manifeste de la loi ou du règlement et toute menace ou tout préjudice grave pour l'intérêt general

Les collaborateurs souhaitant recourir au dispositif d'alerte professionnelle devront la soumettre via l'adresse suivante : <https://eramet.integrityline.org>. Seul le Directeur Ethique et Conformité aura accès au contenu de ce message ainsi qu'à l'identité du collaborateur ayant utilisé ce dispositif. Toutes les mesures sont prises afin de respecter la sécurité et la confidentialité des informations contenues dans l'alerte adressée par le collaborateur.

Les faits signalés seront traités avec la plus grande rigueur et feront alors l'objet d'une enquête, diligentée par le Directeur Ethique et Conformité. Si cette enquête venait à établir des actes illégaux, des pratiques prohibées par la Charte ou une situation à risque, le Directeur Ethique et Conformité sera en charge d'en informer le Président-Directeur Général qui prendra les mesures appropriées.

Toute personne visée par une alerte est informée dès l'enregistrement de données la concernant. Elle peut y accéder et en demander la rectification ou la suppression si elles sont inexactes, équivoques ou périmées. Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de la personne visée par une alerte intervient après l'adoption de ces mesures.

Les informations collectées au travers de ce dispositif d'alerte ne pourront par ailleurs être utilisées que par le Directeur Ethique et Conformité, dans le but de mener des investigations relatives à des problématiques éthiques. En aucun cas, ces informations ne pourront être utilisées à d'autres fins ni par d'autres directions du Groupe.

La protection des collaborateurs du Groupe et de leur réputation est au cœur des préoccupations d'ERAMET.

ERAMET s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse une quelconque forme de discrimination, harcèlement, changement de statut ou autre, du fait du recours de bonne foi au dispositif d'alerte professionnelle, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. L'émetteur de l'alerte est donc protégé. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif pourra exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

