

September 2023

# ETISKE RETNINGSLINJER



# SAMMENDRAG



## Eramets mål

- 04 | Eramet tar vare på sine **ansatte** når det gjelder mangfold og sosial inkludering
- 04 | Eramet er opptatt av **sikkerheten** til sine ansatte
- 05 | Eramet er opptatt av et trygt og **sunt arbeidsmiljø**
- 05 | Eramet er opptatt av å ivareta **sikkerheten** på alle sine anlegg
- 05 | Eramet er opptatt av **menneskerettigheter**
- 05 | Eramet er imot alle former for **diskriminering**
- 06 | Eramet er opptatt av **mangfold** og **faglig mobilitet**
- 06 | Eramet er imot alle former for **trakassering**
- 06 | Eramet er opptatt av en rettferdig **sosial dialog**
- 06 | Eramet er opptatt av å respektere **personvernet** og personopplysningene til sine ansatte
- 06 | Eramet er opptatt av utvikling av **lokalsamfunn**
- 07 | Eramet er opptatt av et forhold preget av respekt for og tillit til alle **interessenter**
- 07 | Eramet er opptatt av å respektere og verne **miljøet**
- 08 | Eramet er opptatt av sine **kunder**
- 08 | Eramet er opptatt av **pålitelig og oppriktig markedsinformasjon** og forebygging av innsidehandel

## Forpliktelsene til de ansatte i Eramet

- 09 | Overholdelse av loven
- 09 | Forebygging av korrupsjon
- 09 | Forebygging av alle former for hvitvasking
- 10 | Bekjempelse av interessekonflikter
- 10 | Overholdelse av konkurransereglene
- 10 | Overholdelse av reglene om taushetsplikt og industrielle rettigheter
- 10 | Bevaring av Eramets image og omdømme

## Iverksettelse av de etiske retningslinjene

- 11 | Etikk- og samsvarsavdelingen
- 12 | Eramets varslingsystem

## Eramets retningslinjer

# FORORD

Formålet med disse etiske retningslinjene er å sette opp et sett med regler og prinsipper for handling og adferd som gjelder for alle ansatte i Eramet-konsernet dets representanter og agenter. De gjenspeiler vårt eksistensgrunnlag: Bli en standard innenfor for edling av mineralressurser som er bærekraftig.

Retningslinjene gjelder alle konsernenheter, og de ansatte gjør sitt beste for at alle interessenter som jobber for eller regelmessig har å gjøre med konsernet, skal være kjent med dem.

Individuell og kollektiv respekt for de grunnleggende reglene fastsatt i retningslinjene er en daglig plikt for alle ansatte i konsernet, uavhengig av hvilke land de er etablert i.

Retningslinjene er basert på ansvar, etikk og integritet, og tar sikte på å fremme eksemplarisk oppførsel under alle omstendigheter.

Disse reglene er ikke fullstendige, men danner grunnlaget for ansvaret som alle i konsernet bør påta seg, og de utgjør nødvendige holdepunkter for alle medlemmene i konsernet og alle interessenter.

I tillegg til disse retningslinjene har Eramet også etablert **Eramet Management System**, et grunnlag av standardforpliktelser og felles rammeverk som består av retningslinjer, autorisasjons regler, nøkkelstandarder og prosedyrer som gjelder for alle verk og deres ansatte. Disse standardene fastsetter forpliktelser for alle ansatte i konsernet og, avhengig av deres betingelser, for underleverandører og leverandører. Disse dokumentene er tilgjengelige på: <https://www.eramet.com/en/csr/commitments/policies-charters>.

*Se listen over retningslinjer på s. 13*

Etter fullmakt fra administrerende direktør, har direktøren for etikk og samsvar ansvaret for gjennomføring og iverksettelse av konsernets samsvarsprogram og skal sørge for at det overholdes.



# ERAMETS MÅL



---

## Eramet tar vare på sine ansatte når det gjelder mangfold og sosial inkludering

Produksjonen og aktivitetene til Eramet kan kun fungere takket være de ansattes engasjement og kvaliteten på deres arbeid. Et selskap kan ikke oppnå gode resultater uten å sørge for at de ansatte trives, utvikler seg og kan jobbe under gode arbeidsforhold.

Målet for konsernet er å stadig bli bedre gjennom samarbeid, et åpent arbeidsmiljø og utveksling av erfaringer i alle selskapene.

Diskriminering, forskjellsbehandling basert på andre kriterier enn resultater eller kompetanse, rasisme, vold, utnyttelse av barn, tvangsarbeid og farlige eller umenneskelige arbeidsforhold aksepteres ikke. Derfor er de ansatte i Eramet ekstra oppmerksomme på å unngå forretningsforhold med tredjeparter som kan være skyldige i slik praksis.

---

## Eramet er opptatt av sikkerheten til sine ansatte

Sikkerheten til de ansatte er en prioritet for Eramet. Konsernet iverksetter derfor forebyggings- og beskyttelsestiltak for å sikre størst mulig sikkerhet på anleggene, for å unngå arbeidsulykker og redusere alvorlighetsgraden hvis de oppstår.

Eramet forventer at hver ansatt er årvåken i forhold til risiko og tar sikkerheten på alvor. I fabrikker, og på gruveanlegg, krever virksomheten konstant årvåkenhet for å unngå ulykker og ikke sette helsen til ansatte eller eksterne interessenter som er til stede på verkene, i fare.

Derfor blir ansatte jevnlig informert om eksisterende risikoer og prosedyrene som skal følges. Eramet sørger for å forberede sine ansatte på håndtering av helseproblemer eller industriell risiko.

Sikkerhetsreglene overvåkes av en sikkerhetsansvarlig på konsernnivå og av lokale ansvarlige i de respektive anlegg.

---

## Eramet er opptatt av et trygt og sunt arbeidsmiljø

Eramet iverksetter tiltak som tar sikte på å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø på alle sine anlegg. Helsen til konsernets ansatte, arbeidstakere hos leverandører og partnere, besøkende samt personer som bor i nærheten av industriområder, er en prioritet for konsernet. Samtidig er helse og arbeidsforhold kriterier som hensyntas i enhver beslutning, uavhengig av det aktuelle ledelsesnivået.

Konsernet informerer jevnlig om risikoer og forholdsregler som skal tas. Konsernet har også iverksatt tiltak for å forhindre vanedannende atferd (alkohol, tobakk, narkotika) basert på bevissthetskampanjer samt støtte til avrusning.

Eramets helsepolitikk ledes av konsernets medisinske konsulent som har iverksatt ulike tiltak ved hjelp av nettverket av leger og ledere av konsernets helsetjenester. Innholdet og hyppigheten av disse tiltakene er tilpasset typen stilling, risikoen forbundet med den og de potensielle farene.

---

## Eramet er opptatt av å ivareta sikkerheten på alle sine anlegg

Konsernet er etablert i land med et bredt spekter av politiske og økonomiske miljøer. Anleggene og de ansatte kan noen ganger være lokalisert i områder der det finnes sikkerhetsrisikoer.

Konsernet sørger derfor for å forberede sine ansatte på krisehåndtering og ustabile politiske situasjoner, og iverksetter nødvendige beskyttelsestiltak, særlig for å beskytte folk og anlegg.

---

## Eramet er opptatt av menneskerettigheter

Gjennom sin menneskerettighetspolitikk forplikter Eramet seg til å fremme og respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og grunnleggende friheter, spesielt de som er definert i FNs internasjonale menneskerettighetserklæring, de grunnleggende konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og FNs veiledende prinsipper og anbefalinger om næringsliv og menneskerettigheter.

---

## Eramet er imot alle former for diskriminering

Diskriminering uansett form, tolereres ikke.

Eramet jobber mot alle former for diskriminering:

- kjønn,
- alder
- funksjonshemming og/eller sykdom,
- seksuell legning,
- kjønnsidentitet,
- familiesituasjon,
- graviditet,
- fysisk utseende,
- fagforeningsvirksomhet,
- stillingen til varsleren,
- politiske meninger,
- religiøs overbevisning,
- etnisk, sosial, kulturell eller nasjonal opprinnelse.

Denne forpliktelsen gjelder for alle situasjoner i bedriftslivet. Dette gjelder ansettelse, forfremmelse, opplæring, lønn og alle andre arbeidsforhold. Gruppen oppfordrer sine ansatte til å rapportere om enhver situasjon som strider imot diskriminering gjennom vårt varslingsystem, Integrityline.

Eramets mål: "Våre forskjeller er våre styrker".

## Eramet er opptatt av mangfold og faglig mobilitet

Eramet er et mangfoldig og globalt konsern. Konsernet er overbevist om at mangfoldet av ansatte utgjør en styrke og promoterer like muligheter i arbeidslivet.

Kun kompetanse, erfaring og personlige ferdigheter tas i betraktning når ansatte rekrutteres og får tilbud om karriereutvikling. Rekruttering er basert på objektive kriterier.

Konsernet jobber med å utvikle en felles kultur som respekterer det unike ved hvert enkelt individ.



## Eramet er imot alle former for trakassering

Eramet er imot alle former for trakassering på arbeidsplassen og er opptatt av å sikre at ingen kan bli utsatt for handlinger som krenker deres rettigheter og verdighet. Konsernet vil treffe alle nødvendige tiltak for å forhindre eller straffe enhver form for tvang, trakassering eller forfølgelse.

Hvis en ansatt er et offer eller vitne til slik oppførsel, må dette umiddelbart rapporteres til den ansattes overordnede, personalavdelingen eller direktøren for etikk og samsvar. En ansatt som har rapportert i god tro kan ikke på noen måte bli straffet for det.

## Eramet er opptatt av en rettferdig sosial dialog

Eramet gjør sitt ytterste for å føre en oppriktig og ærlig sosial dialog. Dette er en garanti for et godt til-litsforhold mellom de ansatte og konsernet. En god sosial dialog danner grunnlaget, over hele verden, til at de ansatte kan være aktive i fagforeninger eller arbeidstakerorganisasjoner etter eget ønske. Overalt kommuniserer og forhandler konsernet og datterselskapene åpent med partene i arbeidslivet om saker av felles interesse, og konsernet oppmuntrer til alle former for dialog, både individuelle og kollektive.

For å tilrettelegge for denne dialogen har Eramet opprettet spesifikke utvalg i alle sine datterselskaper og på konsernnivå.

## Eramet er opptatt av personvern og beskyttelse av personopplysningene til de ansatte

Eramet legger stor vekt på personvernet til sine ansatte. Konsernet beskytter derfor de ansattes personopplysninger. Konsernet sikrer at informasjon gitt til konsernet for et bestemt formål, ikke sendes til tredjeparter eller brukes til andre formål uten samtykke fra personen som først overførte den.

## Eramet er opptatt av utvikling av lokalsamfunn

Eramet er etablert i over tjue land med svært forskjellige kulturer og tradisjoner. Eramet må sikre at rettighetene til enkeltpersoner og lokalsamfunn blir respektert.

Konsernet streber etter å utvikle bærekraftige relasjoner med lokalbefolkninger, lokale myndigheter

og lokalsamfunn uansett hvor konsernet er etablert. Konsernet har som mål å respektere tradisjoner og kulturer.

I samsvar med gjeldende lover og forskrifter kan konsernet gi bidrag til veldedige organisasjoner og sponsorvirksomhet. Disse handlingene reguleres av konsernregler.

Eramet er politisk sett helt nøytral i landene der det er etablert. Når konsernet inngår kontrakter med offentlige, statlige eller territoriale myndigheter for å bidra til finansiering av utviklingsprosjekter, forbyr det ethvert bidrag eller levering av tjenester til offentlige embetsfolk, politiske partier eller organisasjoner. Konsernet respekterer sine ansattes rett til å engasjere seg individuelt i lokalpolitikk og samfunn, men de må skille sine personlige politiske aktiviteter fra deres oppgaver i konsernet.

## Eramet er opptatt av et forhold preget av respekt for og tillit til alle interessenter

Eramets forhold til sine tjenesteleverandører og leverandører er basert på respekt og tillit som skal vare på lang sikt.

Eramets etiske retningslinjer og gjeldende prosedyrer regulerer forholdet til tjenesteleverandører og leverandører og sikrer lik behandling av disse. Kriteriene for pris, kvalitet, ytelse, leveringstider, samt hvor godt tjenestene egner seg til å dekke konsernets behov, danner grunnlaget for alle innkjøpsbeslutninger. Konsernets ansatte er bundet av streng upartiskhet og objektivitet i sitt forhold til alle interessenter.

Konsernet har vedtatt en CSR/Supplier Ethics evalueringprosedyre som formaliserer konsernets ønske om å styrke vurderingen av utfordringene ved bærekraftig utvikling knyttet til innkjøp (arbeidsforhold og standarder, respekt for miljøet, kampen mot global oppvarming og god forretningspraksis).

## Eramet er opptatt av å respektere og verne miljøet

Eramet har vedtatt retningslinjer for miljøansvar. Ved å prioritere miljøvern og kontroll av miljørisikoer og fotavtrykk, følger konsernet svært nøye gjeldende forskrifter, og det utvikler resultatstandarder i samsvar med beste praksis i bransjen. Konsernet legger særlig vekt på egenskapene til sine produkter og risikoene og konsekvensene forbundet med deres bruk.

Eramets mål er å oppfylle de beste standardene i verden innen bærekraft. Det er nødvendig å vite nøyaktig hvilket fotavtrykk virksomheten har. Det er avgjørende å vite hvordan man identifiserer og evaluerer fremgang og vanskeligheter for å administrere konsernets industriprosjekter.



---

## Eramet er opptatt av sine kunder

Eramet skaper langsiktige relasjoner med sine kunder, basert på lojalitet og strenge krav til kvalitet. I den forbindelse sørger konsernets ansatte for å informere konsernets kunder og gjøre dem oppmerksomme på prinsippene og verdiene som fremmes i de etiske retningslinjene.

Eramet er forpliktet til å behandle alle sine kunder rettferdig og objektivt, uavhengig av deres størrelse. Dermed forsøker de ansatte hos Eramet hele tiden å tilby konsernets kunder de mest hensiktsmessige produktene og tjenestene som oppfyller kundenes behov, og passer hele tiden på at kundene er fornøyd.

I tillegg passer Eramet på å ikke selge produkter som stammer fra eller er sammensatt av mineraler fra konfliktsoner eller land som er underlagt embargo eller sanksjoner.

---

## Eramet er opptatt av pålitelig og oppriktig markedsinformasjon og forebygging av innsidehandel

Eramet sørger for å gi interessenter nøyaktig, presis og oppriktig finansiell informasjon. For å oppfylle dette målet om åpenhet har konsernet innført regnskapsregler som oppfyller de ypperste internasjonale standardene og overholder gjeldende forskrifter til punkt og prikke.

Eramet legger stor vekt på å unngå enhver situasjon der det kan forekomme innsidehandel og setter på plass strenge regler for å sikre at de ansatte overholder disse forpliktelsene. Konsernet streber etter å gjøre alle sine ansatte oppmerksomme på reglene eller prinsippene for taushetsplikt i arbeidslivet.





# FORPLIKTELSENE TIL DE ANSATTE I ERAMET

De ansatte i Eramet krever av seg selv en eksemplarisk oppførsel, en etisk opptreden som ikke bryter med lovene i landene der de driver virksomhet eller reglene i disse etiske retningslinjene.

---

## Overholdelse av loven

De ansatte forplikter seg til å overholde alle gjeldende lover. Dette er helt grunnleggende og kan ikke forhandles eller diskuteres. Under visse omstendigheter kan de etiske retningslinjene kreve mer enn det loven krever. I dette tilfellet forventer Eramet at de ansatte respekterer standardene som er definert i de etiske retningslinjene.



---

## Forebygging av korrupsjon

### Eramet Group forplikter seg til å forebygge korrupsjon

Bekjempelse av korrupsjon er en absolutt prioritet for konsernet.

Forebygging av korrupsjon er avgjørende for konsernet, av respekt for statene og partnerne på stedene der virksomheten drives. Hver ansatt i konsernet forplikter seg til å overholde lovgivningen i arbeidslandet og skal aldri bli involvert, direkte eller indirekte, i en aktiv eller passiv korrupsjonshandling.

For konkret å iverksette sin anti-korrupsjonspolitik, må de ansatte og partnerne forstå nøyaktig hva dette innebærer og kunne identifisere hvilke handlinger som kan anses som korrupsjonshandlinger og dermed utgjøre en risiko for konsernet.

### Bekjempelse av utpressing

Eramet er klar over presset som enkelte av de ansatte kan være utsatt for, for å tvinge dem, ved hjelp av ulike utpressingsmidler, til å betale eller gi ytelser.

Ved utpressingsforsøk vil Eramet systematisk informere rettsvesenet og anmelde forholdet om nødvendig. Overalt vil konsernet samarbeide med offentlige myndigheter for å stoppe den korrupte praksisen det er utsatt for, og samtidig sikre sikkerheten til sine ansatte og tredjeparter som er ofre for slik praksis.

---

## Forebygging av alle former for hvitvasking

Hvitvasking skjer når penger som er skaffet på ulovlig vis, reinvesteres i lovlig virksomhet.

Eramet ønsker å sikre at det i samsvar med retningslinjene mot korrupsjon, legges særlig vekt på å forhindre enhver form for hvitvasking av penger, spesielt i sammenheng med evalueringsprosessene til tredjepersoner.

---

### Bekjempelse av interessekonflikter

Konsernet krever at de ansatte viser lojalitet og unngår å sette seg i en posisjon der de kan havne i en interessekonflikt. Reglene for interessekonflikter regulerer hva man skal foreta seg i disse situasjonene.

Hvis en ansatt er i en situasjon som sannsynligvis vil skape en konflikt mellom sine personlige interesser, sine familiemedlemmers eller slektningers interesser og konsernets, må den ansatte umiddelbart og åpent informere sine overordnede som vil ta kontakt med etikk- og samsvarsavdelingen. Denne prosedyren fører til at den ansatte eventuelt kan få en spesifikk skriftlig dispensasjon. Ellers må den ansatte sette en stopper for interessekonflikten.

---

### Overholdelse av konkurransereglene

Konsernet overholder konkurransereglene nøye. Disse reglene forbyr blant annet karteller, samordnet praksis eller misbruk av en dominerende stilling på et spesifikt marked, overfor konsernets kunder og leverandører.

---

### Overholdelse av reglene om taushetsplikt og industrielle rettigheter

Eramet prioriterer taushetsplikten i slike situasjoner. Konsernet forsikrer sine ansatte og partnere om at den konfidensielle informasjonen de oppgir, vil bli behandlet og brukt kun til autoriserte formål. Bruk av all informasjon som gjøres tilgjengelig for ansatte, må oppfylle reglene for sikkerhet, taushetsplikt, konsernets image, samt alle juridiske og regulatoriske krav som kan medføre sivilrettslig eller strafferettslig ansvar for ansatte.

Alle ansatte i Eramet er bundet av en generell taushetsplikt når det gjelder informasjonen som den ansatte får kjennskap til gjennom sin stilling.

Den enkelte ansatte i Eramet må være ytterst påpasselig med å ivareta og behandle konsernets immaterielle og industrielle eiendeler på en forsvarlig måte (patenter, know-how, forretnings- og produksjonshemmeligheter, registrerte varemerker og industrielle konsepter).



---

### Bevaring av Eramets image og omdømme

De ansatte er forpliktet til å bevare Eramets image og omdømme.

Ansattes bruk av kommunikasjonsverktøy og sosiale nettverk må skje på en ansvarlig måte. Kun autoriserte ansatte har tillatelse til å redegjøre for konsernets virksomhet og produkter på vegne av konsernet. Ansatte må unngå å uttale seg offentlig på sosiale nettverk om temaer som kan stille konsernet til ansvar eller som kan være nedlatende for dets anseelse.

I tillegg skal ansatte overholde retningslinjene for bruk av dataressursene som er gjort tilgjengelige for dem.

# IVERKSETTELSE AV DE ETISKE RETNINGSLINJENE



De etiske retningslinjene er tilgjengelige på konsernets nettsted: [www.eramet.com](http://www.eramet.com). De sendes ut til alle ansatte i konsernet og vil bli gitt til hver ny ansatt i konsernet når ansettelseskontrakten inngås.

De opphever og erstatter, fra og med 18. september 2023, den forrige utgaven av de etiske retningslinjene.

Opplæring vil bli organisert regelmessig i alle konsernets enheter for å øke de ansattes bevissthet om prinsippene og verdiene uttrykt i disse etiske retningslinjene og for å gi svar på eventuelle spørsmål de måtte ha i forbindelse med iverksettelsen og overholdelsen av retningslinjene i sitt daglige arbeid.

I tillegg vil Eramet undersøke om partnere har etiske retningslinjer som er compatible med sine egne. Dette vil være et viktig valgkriterium i etableringen av konsernets forretningsforhold. I tillegg vil konsernets forretningsforhold med partnerne, spesielt mellommennene, være betinget av det faktum at de ikke skal tillate korrupsjon eller hvitvasking av penger, interessekonflikt eller brudd på de juridiske bestemmelsene som gjelder i landene der de driver virksomhet.

I den forbindelse forbeholder konsernet seg retten til å forsikre seg om at partnerne selv overholder prinsippene og verdiene i de etiske retningslinjene. Spesielt ønsker konsernet å kunne verifisere at partnerne overholder konvensjoner og lover som kriminaliserer korrupsjon.

---

## Etikk- og samsvarsavdelingen

Eramet har opprettet, på sitt høyeste ledernivå, en dedikert stilling som etikk- og samsvarsdirektør med ansvar for innføring og overvåking av konsernets samsvarsprogram.

Direktøren for etikk og samsvar er:

- oppnevnt av styreleder/administrerende direktør,
- uavhengig av konsernets avdelinger og datterselskaper,
- rapporterer direkte til styreleder/administrerende direktør.

Han/hun har ansvaret for Eramets samsvarsprogram. Arbeidsoppgavene inkluderer: utforming, formidling og iverksettelse av retningslinjer på alle områder relatert til samsvar og etikk; opplæring av ansatte om temaer relatert til samsvar; styring av samsvarsrisiko relatert til tredjeparter; revisjoner, gjennomgang og undersøkelser, i samarbeid med internrevisjonsavdelingen, om samsvarsproblemer og fakta rapportert av konsernansatte eller tredjeparter; administrasjon av varslingsplattformen Integrityline.

Han/hun sender hvert år til styreleder og administrerende direktør en rapport som beskriver reglene for innføring og overvåking av samsvarsprogrammet, samt eventuelle brudd på prinsippene i disse retningslinjene og tiltakene som er iverksatt for å rette opp bruddene. Eramets toppledelse og audit komite evaluerer tiltakene to ganger årlig.

I tillegg kan inngåelsen av konsernets største kontrakter som sannsynligvis vil utgjøre en samsvarsrisiko, være underlagt en forhåndsuttalelse fra direktøren for etikk og samsvar.

---

## Eramets varslingsystem ([eramet.integrityline.org](http://eramet.integrityline.org))

Hver ansatt må passe på at de etiske retningslinjene overholdes. En ansatt som mener at et prinsipp eller et punkt i retningslinjene er krenket, må informere sin overordnede.

De ansatte kan også bruke konsernets varslingsystem.

Dette varslingsystemet oppfyller kravene i referanserammeverket til Den nasjonale kommisjonen for informatikk og friheter ("CNIL") om behandling av personopplysninger beregnet for iverksettelsen av et varslingsystem i arbeidslivet, slik regelen ble vedtatt den 18. juli 2019.

Dette varslingsystemet er åpent for alle ansatte i konsernet og alle eksterne interessenter, og gjør det mulig å innrapportere følgende forhold:

- korrupsjon, bestikkelser og tilrettelegging av korrupsjon,
- hvitvasking av penger,
- favorisering, påvirkningshandel og ulovlig egeninteresse,
- bedrageri og/eller forfalskning av dokumenter,
- tyveri og urettmessig tilegnelse av midler,
- interessekonflikt,
- konkurransehindrende praksis,
- diskriminering og urettferdig behandling,
- mobbing eller seksuell trakassering på arbeidsplassen,
- kjønnsbaserte handlinger eller vold,
- brudd på eller risiko for krenkelse av menneskerettigheter og grunnleggende friheter for konsernansatte eller tredjeparter som påvirkes av konsernets virksomhet,
- brudd på lover knyttet til vern av personopplysninger,
- oppførsel i strid med konsernets retningslinjer og standarder når det gjelder helse, miljø, sikkerhet

og miljøvern og mer generelt enhver forbrytelse eller forseelse, trussel eller skade for allmennheten.

Ansatte og interessenter som ønsker å bruke varslingsystemet, må sende inn varselet via en sikker portal. Adressen står på siden "Etikk og samsvar" på konsernets nettsted. Bare etikk- og samsvarsavdelingen og personene som er utpekt av avdelingen, har tilgang til innholdet i denne meldingen, samt identiteten til personen som har brukt varslingsystemet, hvis sistnevnte har oppgitt navnet sitt. Alle tiltak er iverksatt for at informasjonen i varselet er underlagt taushetsplikt.

De innrapporterte forholdene behandlet konfidensielt og undersøkes i samsvar med prosedyren for håndtering av varsler i arbeidslivet.

Informasjonen som samles inn gjennom dette varslingsystemet, kan dessuten bare brukes i samsvar med prosedyren beskrevet ovenfor.

Eramet forplikter seg til at den interne eller eksterne varsleren og enhver fysisk eller juridisk person som hjelper varsleren med å sende inn rapporten eller informere om forholdet, ikke vil utsettes for noen form for gjengjeldelse hvis vedkommende har brukt varslingsystemet i god tro, selv om forholdene senere viser seg å være unøyaktige eller saken henlegges. Derimot kan misbruk av systemet utsette innsenderen for disiplinære sanksjoner samt rettssaker.

I alle fall, i samsvar med gjeldende lovbestemmelser, garanterer Eramet en upartisk behandling av innsendte varsler, og konsernet vil overholde reglene om vern av personopplysninger i forbindelse med registreringen av varsler innhentet muntlig, og minner om at varsleren også kan kontakte det kompetente offentlige tilsynsorganet.

# ERAMETS RETNINGSLINJER

Retningslinjene danner et sett med prinsipper, standarder og atferd som gjenspeiler konsernets bærekraftige mål for sin virksomhet og sitt forhold til de viktigste interne interessentene (ansatte og deres representanter) og eksterne interessenter (leverandører, kunder, aksjonærer, konkurrenter osv.). Det har blitt vedtatt retningslinjer om temaer som anses som avgjørende når det gjelder konsernets resultater og engasjement.

## Retningslinjer

Retningslinjer for menneskerettigheter	Retningslinjer for korrupsjon
Retningslinjer for helse og Sikkerhet	Retningslinjer for ansvarlig lobbyvirksomhet
Retningslinjer for personal- og Miljøforvaltning	Retningslinjer for ansvarlig Innkjøp og skatt
Retningslinjer for energi og klima	Retningslinjer for risikostyring og Bruk av digitale verktøy
	Retningslinjer for bedriftsledelse





# Eramet **Management** System

Forfatter: Créapix

Eramet – 10, boulevard de Grenelle  
CS 63205 – 75015 Paris

[www.eramet.com](http://www.eramet.com)

