



INFORME  
DICIEMBRE DE 2023

# DERECHOS HUMANOS



# Índice

|  |   |
|--|---|
| EL OBJETIVO DE ESTE INFORME                                      | 2 |
| UN MENSAJE DE LA PRESIDENTA Y DIRECTORA GENERAL, CHRISTEL BORIES | 3 |
| LA VISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL COMITÉ EJECUTIVO           | 4 |
| HACER DE LOS DERECHOS HUMANOS EL COMPROMISOS DE TODOS            | 5 |

## PART.1

### COMPROMISOS DE ERAMET EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS 6

|   |    |
|---|----|
| EL PROPÓSITO DE ERAMET  | 7  |
| LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS                                 | 8  |
| KEY STANDARDS Y GOLDEN RULES                                    | 9  |
| HERRAMIENTAS INTERNAS Y COMPROMISO CON ORGANIZACIONES MUNDIALES | 10 |

## PART.2

### IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE ERAMET EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS 11

|   |    |
|---|----|
| GOBERNANZA  | 12 |
| MARCOS DE GOBERNANZA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS | 14 |
| ¿CÓMO SE IMPLEMENTAN ESTOS MARCOS?                  | 15 |
| EL CAMINO DE ERAMET EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS  | 16 |
| LA HOJA DE RUTA EN MATERIA DE RSE                   | 17 |
| COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS               | 19 |

## PART.3

### RIESGOS DESTACADOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS 24

|  |    |
|--|----|
| IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES DESTACADAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS | 25 |
| RIESGOS DESTACADOS DE ERAMET   | 27 |
| GESTIÓN DE RIESGOS DESTACADOS DE ERAMET                                    | 28 |
| TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS   | 31 |
| REPARACIÓN   | 32 |

## PART.4

### ENFOQUE LOCAL 35

|  |    |
|--|----|
| GABÓN CONTRATAR SIN DISCRIMINACIÓN   | 36 |
| GABÓN SENSIBILIZAR PARA UNA MAYOR SEGURIDAD  | 37 |
| SENEGAL ADOPTAR MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CULTURALMENTE ADECUADOS                        | 38 |
| ENFOQUE 1 ACTUAR A FAVOR DE UNA MINERÍA RESPONSABLE  | 39 |
| ARGENTINA PRESERVAR EL PATRIMONIO CULTURAL   | 41 |
| NUEVA CALEDONIA UN LUGAR PARA EL DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD  | 42 |
| ENFOQUE 2 RESPETAR A LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LAS TRADICIONES Y CULTURAS DE LAS COMUNIDADES LOCALES | 43 |
| INDONESIA VELAR POR LA SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS: UNA TAREA ESENCIAL                              | 47 |
| NORUEGA MINIMIZAR EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL EN LAS COMUNIDADES VECINAS                             | 48 |
| ENFOQUE 3 LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR   | 49 |
| FRANCIA MEJORAR LAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN                                 | 52 |
| EE.UU. REFORZAR LA GOBERNANZA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN                                      | 53 |
| ENFOQUE 4 PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE DE TODOS  | 54 |

## PART.5

### ANEXOS 56

|   |    |
|---|----|
| SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO                                       | 57 |
| INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS | 59 |
| TABLA DE CORRESPONDENCIAS                                       | 62 |

# Eramet en resumen

## Un actor clave en la extracción responsable de metales

El mundo se enfrenta al mayor reto de su historia: conseguir con éxito la transición energética y restablecer las condiciones para una armonía sostenible entre el Ser Humano y la Tierra.

Para que esta transición sea un éxito, el mundo necesitará metales procedentes de minas responsables que respeten a las personas y el medio ambiente.

## El propósito de Eramet expresa su visión y ambición:

Convertirnos en un referente de la transformación responsable de los recursos minerales de la Tierra para el «bienestar común».

## CIFRAS CLAVE

**10 400**  
EMPLEADOS

**MAYOR PRODUCTOR DE ALEACIONES DE MANGANESO REFINADAS**

**16**

SITIOS MINEROS E INDUSTRIALES EN 15 PAÍSES

**MAYOR PRODUCTOR DE MATERIAS PRIMAS DE TITANIO**

**4º MAYOR PRODUCTOR DE CIRCONIO**

**5240**

MILLONES DE € EN VENTAS EN 2022 (VOLUMEN DE NEGOCIO AJUSTADO)

**MAYOR PRODUCTOR DE MINERAL DE MANGANESO DE ALTA CALIDAD**

**MAYOR MINA DE NÍQUEL DEL MUNDO (INDONESIA)**

**MAYOR PRODUCTOR EUROPEO DE LITIO EN 2024**

MÁS INFORMACIÓN EN EL SITIO WEB DE ERAMET  
[www.eramet.com](http://www.eramet.com)

# El objetivo de este informe

Fiel a su compromiso con su propósito y su hoja de ruta en materia de RSE, Eramet ha decidido publicar su primer informe sobre derechos humanos. El objetivo de este informe es responder a las preguntas de las partes interesadas externas e internas sobre el enfoque de Eramet en materia de derechos humanos.

Este informe se inspira directamente en el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que es una herramienta de guía para ayudar a las empresas a informar sobre cuestiones de derechos humanos en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, tal y como establecen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU).

El objetivo de este informe sobre derechos humanos es presentar todo lo que Eramet ha logrado y desarrollado en materia de derechos humanos y destacar las áreas en las que existen oportunidades para seguir avanzando. Este informe ilustra cómo el Grupo implementa sus procesos para respetar los derechos humanos y los retos a los que se enfrenta. También ofrece la oportunidad de compartir las opiniones de las partes interesadas y aumentar la transparencia, proporcionando a las partes interesadas internas y externas -como empleados, representantes de los trabajadores, ONG e inversores- información sobre los compromisos y acciones de Eramet en materia de derechos humanos.

Eramet considera que mantener conversaciones significativas y constructivas con todas las partes interesadas resulta fundamental para impulsar el cambio de forma colaborativa.

## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?



## UN MENSAJE DE CHRISTEL BORIES



**CHRISTEL BORIES**  
Presidenta y Directora General

**P**roteger los derechos humanos no es solo una obligación legal: es un deber moral que todos compartimos en Eramet. Los derechos humanos son principios no negociables y creemos que deben guiar cada una de nuestras decisiones y acciones.

Reafirmamos esta posición publicando nuestra primera Política de Derechos Humanos en 2019. Se redactó en colaboración con nuestras partes interesadas internas y externas de acuerdo con los principios fundamentales definidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Desde entonces, esta política, firmada por el Comité Ejecutivo de Eramet, ha sido un testimonio

del compromiso hacia nuestros empleados, socios comerciales y, por supuesto, las comunidades que viven cerca de los lugares donde operamos.

Para demostrar que cumplimos lo que decimos, **desde entonces hemos desarrollado una estructura sólida y dedicada, así como herramientas eficaces para supervisar los riesgos a los que nos enfrentamos en relación con los derechos humanos, y asegurarnos de que nuestro ecosistema es conforme con nuestros principios rectores.** Nos aseguramos de que nuestros empleados reciban formación periódica para comprender los derechos humanos e incorporarlos a su trabajo. Nuestros equipos de Impacto Social y Derechos Humanos también han abordado la cuestión de la **responsabilidad hacia nuestra cadena de valor**, trabajando con nuestros

subcontratistas, proveedores, socios y clientes para que nuestra actividad minera y metalúrgica se convierta también en una poderosa defensa a favor de los derechos humanos a escala mundial.

Hoy damos un paso más publicando nuestro primer informe sobre derechos humanos. **Presenta no sólo nuestros valores, sino también algunas de las acciones concretas que hemos realizado para proteger los derechos humanos**, así como los retos a los que nos enfrentamos en cada país en el que operamos. Estoy segura de que este informe será bien acogido por todas nuestras partes interesadas, demostrando una vez más nuestro compromiso de convertirnos en un actor líder en el tratamiento responsable de los recursos minerales de la Tierra para conseguir el «bienestar común».



**Proteger los derechos humanos no es solo una obligación legal: es un deber moral que todos compartimos en Eramet.»**

**CHRISTEL BORIES**

# La visión de los derechos humanos del Comité Ejecutivo



**NICOLAS CARRÉ**  
Director Financiero  
responsable de compras y TI



**ANNE-MARIE LE MAIGNAN**  
Vicepresidenta Ejecutiva  
Recursos Humanos,  
Salud y Seguridad



**KLÉBER SILVA**  
Director de Operaciones



**GUILLAUME VERCAEMER**  
Director Jurídico del Grupo



**VIRGINIE DE CHASSEY**  
Directora de Desarrollo  
Sostenible y Asuntos Públicos



**GEOFF STREETON**  
Director de Estrategia,  
Innovación y Desarrollo  
Empresarial

Como compañía minera e industrial internacional, tenemos el deber de velar por el respeto de los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor. Esto representa un verdadero reto, dada la complejidad y diversidad de nuestras actividades y geografías, con numerosos proveedores en países muy diferentes. Pero también supone un impulso para el progreso de todos nuestros socios comerciales, animándoles a adoptar – como hacemos nosotros – las mejores prácticas en materia de respeto y desarrollo de los derechos humanos.

El respeto de los derechos humanos y el «bienestar común» forman parte de nuestro propósito y nuestra cultura corporativa. En todos los lugares donde operamos, fomentamos las relaciones humanas basadas en el respeto, la escucha, la benevolencia y la integridad. Nuestro objetivo es garantizar a todos nuestros empleados un alto nivel de protección, tanto en el trabajo como en su vida personal, y crear las condiciones para que se sientan reconocidos e incluidos en toda su diversidad. En particular, hemos reforzado nuestro Código Ético en favor de la comunidad LGBTQ+ y emprendido varias iniciativas para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo. En 2023, también pusimos en marcha el Eramet Global Forum, un órgano transnacional de representación y diálogo social de los trabajadores facultado para firmar acuerdos en nombre de todos los empleados del Grupo, una iniciativa sin precedentes en la industria minera.

La seguridad es el primer derecho humano. Nuestra máxima prioridad es garantizar la seguridad de todos nuestros empleados y subcontratistas en nuestros sitios y sus alrededores, así como la seguridad de nuestras comunidades, desarrollando una cultura de cero accidentes. Se trata de una responsabilidad tanto individual como colectiva, a la que debemos dedicar una atención constante. Porque cuando implementamos una cultura de seguridad, cuando cuidamos de nosotros mismos, de los demás y de nuestro entorno, desarrollamos comportamientos virtuosos que mejoran todos los derechos humanos y nos permiten ser vecinos responsables de las comunidades cercanas a nuestros sitios.

Como se establece en nuestra Política de Derechos Humanos, Eramet no tolera ningún grado de acoso, violencia o discriminación, ni ningún comportamiento poco ético. Así, además de haber creado una estructura específica, el Grupo está decidido a brindar a todas sus partes interesadas –tanto internas como externas– los medios para denunciar cualquier acción o comportamiento, ya sea experimentado o presenciado, que no cumpla con los principios rectores de Eramet. Por eso hemos creado Integrity Line, un sistema de denuncia de irregularidades en línea que garantiza protección, anonimato y confidencialidad a los denunciantes.

Además de gestionar nuestro impacto social y medioambiental, nuestra hoja de ruta en materia de RSE «Act for Positive Mining» es ante todo una herramienta para desarrollar los derechos humanos en los países donde operamos. Está organizada en torno a tres prioridades: Cuidar de las personas, Actuar como aliado de confianza de la Naturaleza, Transformar nuestra cadena de valor. Una vez sentadas las bases con nuestro plan de RSE 2018-2023, los avances realizados en cada uno de estos ámbitos tendrán un impacto inmediato en la mejora de los derechos humanos de las comunidades locales, ya sea en términos de un mejor acceso a la asistencia sanitaria, la gestión del agua en nuestros sitios o la descarbonización de las actividades del proceso metalúrgico.

El respeto de los derechos humanos es un criterio esencial en todas nuestras operaciones empresariales, incluidos nuestros proyectos de desarrollo. Como compañía minera responsable, nos abstenemos de operar en situaciones en las que el contexto político o social local crea un riesgo inaceptablemente elevado de violación de los derechos humanos. También tratamos de evitar prácticas operativas que puedan tener consecuencias negativas importantes y, a su vez, provocar un deterioro de los derechos humanos en las comunidades anfitrionas (contaminación, desplazamiento de poblaciones, calidad de vida, menor acceso a los recursos sociales o naturales, etc.).

# Hacer de los derechos humanos el compromiso de todos

En el proceso de redacción de este informe, se preguntó a una selección de diferentes empleados y representantes su opinión sobre el enfoque del Grupo hacia los derechos humanos. La encuesta se envió a tres categorías de empleados: representantes de los trabajadores, expertos de distintos ámbitos en los diferentes sitios y expertos de distintos ámbitos a nivel corporativo. Todas las respuestas fueron anónimas.

“ Eramet tiene empleados y sus filiales ejercen un impacto en las comunidades como parte de sus operaciones. Así que es natural y humano que se esfuerce por garantizar el respeto de sus derechos y cumplir la legislación internacional para convertirse en una compañía modélica, responsable y apreciada por todos.»

“ Para garantizar que todos los empleados, subcontratistas y residentes locales reciban un trato de calidad, independientemente del país o la función.»

“ Porque somos una compañía que opera en una zona muy propensa a riesgos relacionados con los derechos humanos, y porque las compañías mineras que respetan las normas más estrictas en materia de derechos humanos serán reconocidas entre los líderes del sector.»

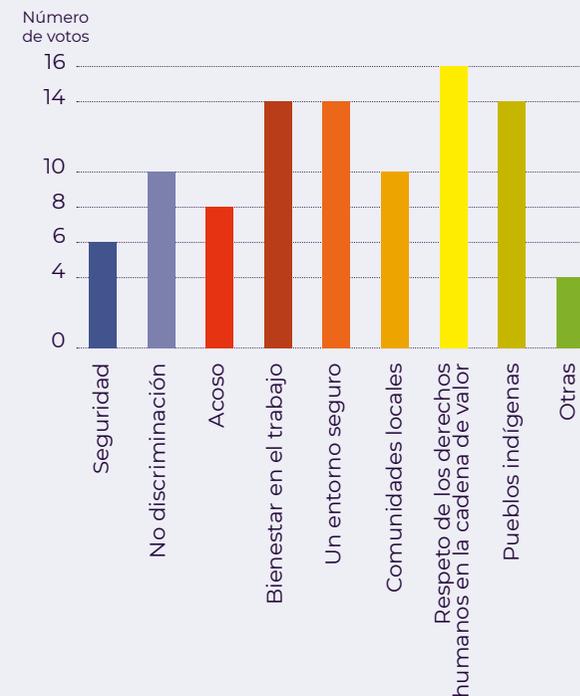
“ Porque es la base de la sociedad actual, y tenemos que predicar con el ejemplo.»

“ Porque forma parte del ADN de nuestra organización y de nuestro compromiso diario con las personas, los accionistas y las comunidades (internas y externas). Es una forma de actuar en consonancia con nuestros valores.»

ALGUNAS CITAS DE EMPLEADOS DE ERAMET EXPLICANDO POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA EL GRUPO COMPROMETERSE CON LOS DERECHOS HUMANOS

“ Los derechos humanos se encuentran en la encrucijada de varios temas. Respetarlos es esencial para una buena convivencia, tanto interna como externamente en nuestras relaciones con las partes interesadas. El respeto de los derechos humanos por parte del Grupo es también un vector de buenas prácticas en los países donde operamos.»

¿EN QUÉ CUESTIONES PRINCIPALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS CREE QUE ERAMET DEBERÍA CENTRARSE?



Encuesta realizada en noviembre de 2023

# PARTE.1

## COMPROMISOS DE ERAMET EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

|   |    |
|---|----|
| El propósito de Eramet  | 7  |
| La política de derechos humanos                                 | 8  |
| Key standards y Golden Rules                                    | 9  |
| Herramientas internas y compromiso con organizaciones mundiales | 10 |



Mina de Moanda,  
Gabón.

# El propósito de Eramet

Eramet se compromete a integrar los derechos humanos en todos los aspectos de su actividad.



## NUESTRA CONVICCIÓN

El mundo se enfrenta a su mayor reto hasta la fecha: conseguir con éxito la transición energética y restablecer las condiciones para una armonía duradera entre las personas y el planeta.

Para que esta transición sea un éxito, el mundo necesitará metales extraídos de forma responsable y respetuosa con las personas y el medio ambiente.

## NUESTRO PROPÓSITO

Queremos convertirnos en un referente de la transformación responsable de los recursos minerales de la Tierra para el **«bienestar común»**.

## MANIFIESTO

Porque la cuestión de la disponibilidad y la calidad de las materias primas es un tema central de la transición ecológica y energética, nos estamos movilizando.

Porque estamos convencidos de que los problemas medioambientales no pueden tratarse sin afrontar los retos sociales, estamos actuando.

Nuestro propósito sustenta estos valores y nuestras acciones.

Nuestra ambición es ser una compañía eficaz, cívica y proactiva que actúe como agente del cambio. Esta ambición guía todas nuestras decisiones estratégicas y alimenta nuestra creatividad y agilidad.

Contribuir a la economía circular, controlar nuestro consumo de energía y nuestras emisiones, repositionarnos estratégicamente en los metales esenciales para la transición energética, compartir el valor añadido, proteger la biodiversidad y mucho más: este propósito representa nuestra ambición colectiva.



Sirve de brújula para nuestra visión de las personas: nuestros empleados, cuya seguridad y desarrollo son nuestras prioridades; las comunidades de las zonas donde operamos, con las que estamos comprometidos o, más en general, nuestros conciudadanos, para quienes los metales son esenciales en términos de bienestar personal y colectivo.

Esta brújula nos alinea con los mayores retos del futuro: satisfacer las necesidades de las generaciones actuales y futuras suministrando los metales necesarios para la transición energética y el desarrollo económico, garantizando que ese suministro proceda de fuentes responsables y gestionando cuidadosamente los recursos de la Tierra.

Somos Eramet. Y estamos decididamente comprometidos a convertirnos en un actor clave de la industria minera y metalúrgica, y a crear las condiciones para una armonía duradera entre las personas y el planeta.

# La Política de Derechos Humanos

La Política de Derechos Humanos es el documento fundamental sobre los compromisos del Grupo en materia de derechos humanos.

Eramet considera que las empresas desempeñan un papel esencial en el respeto y la defensa de los derechos humanos. El Grupo se compromete a promover y defender los principios fundamentales de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, tal y como se definen en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La Política de Derechos Humanos formaliza este compromiso, siguiendo las directrices establecidas en el Código Ético y las demás políticas complementarias del Grupo. Este compromiso es plenamente conforme con la visión estratégica del Grupo.

Adoptada en 2019, la Política de Derechos Humanos (disponible en [www.eramet.com](http://www.eramet.com)) se elaboró en consulta con partes interesadas internas y externas (incluidas ONG y sindicatos). Permite a Eramet reafirmar que este tema central es una parte esencial tanto de su enfoque directivo y operativo como de sus relaciones con las partes interesadas internas y externas.

La Política está firmada, al más alto nivel de gobernanza, por todos los miembros del Comité Ejecutivo. En 2023, para cumplir con la Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable (IRMA), se revisó de conformidad con el nuevo estándar del Grupo sobre minería responsable.

**LA POLÍTICA SE APLICA A LAS PARTES INTERESADAS AFECTADAS POR LAS ACTIVIDADES DE ERAMET**



**EMPLEADOS Y REPRESENTANTES**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Salud y seguridad de empleados y subcontratistas, condiciones laborales, no discriminación, acoso, sindicatos, etc.



**COMUNIDADES**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Salud y seguridad de las comunidades, recursos naturales, reubicación, patrimonio cultural, culturas y tradiciones de las comunidades indígenas, etc.



**PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Deber de vigilancia en la cadena de valor (salud y seguridad, condiciones laborales, etc.)

## OTRAS PARTES INTERESADAS



**CLIENTES**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Calidad e innovación de los productos, trazabilidad, desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG), deber de vigilancia y cadena de valor.



**ESTADOS, REPRESENTANTES ELECTOS Y AUTORIDADES NACIONALES Y LOCALES**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Valor compartido, contribución a la economía, derechos humanos (por ejemplo, protección y derechos humanos), desarrollo nacional y local, creación de empleo, contratos y acuerdos mineros, cumplimiento.



**SOCIEDAD CIVIL, INICIATIVAS MULTIPARTITAS, ONG, ORGANIZACIONES BENÉFICAS LOCALES, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC.**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Compromiso con las comunidades, biodiversidad y rehabilitación, minería sostenible, consumo energético y emisiones de GEI, economía circular, respeto por los derechos humanos, transparencia fiscal.



**ACCIONISTAS E INVERSORES, TITULARES DE DEUDA Y PRESTAMISTAS**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Ingresos operativos y no financieros (ambientales, sociales y de gobernanza), deber de vigilancia y cadena de valor.



**ASOCIACIONES PROFESIONALES LOCALES, EUROPEAS E INTERNACIONALES**

**TEMAS DE INTERÉS**  
Control reglamentario (materias primas, baterías, reciclado, energía, productos, RSE), retos locales específicos de cada centro de operaciones.

**MÉTODOS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO**

Publicaciones del grupo, reuniones, visitas a los sitios, cartas institucionales, diálogo abierto, herramientas de trazabilidad, eventos específicos, etc.

# Key Standards y Golden Rules

Para aumentar su operatividad, Eramet creó golden rules específicamente relacionadas con los derechos humanos (trabajo forzoso, condiciones laborales, etc.). Se aplican en todo el Grupo, incluidas todas las entidades y subcontratistas. Las reglas se integraron en el sistema de producción de Eramet para que el personal operativo las aplicara. Ofrecen descripciones de los derechos humanos junto con ejemplos para mayor claridad.

## DERECHOS HUMANOS



Conocer las normas del Grupo en materia de derechos humanos



Garantizar buenas condiciones de trabajo



Respetar a las poblaciones indígenas



Respetar los estándares relativos a la vivienda de los empleados



Garantizar el derecho a la negociación colectiva y los derechos sindicales



Evaluar sus impactos y riesgos sobre los derechos humanos



Tolerancia cero con el trabajo forzoso



Se prohíbe todo tipo de discriminación



Prestar atención a la propia protección



Tolerancia cero con el trabajo infantil



El acoso de cualquier tipo y la violencia están prohibidos



Respetar los derechos humanos de las comunidades

## COMUNIDADES



Evitar y mitigar los impactos negativos en las comunidades



Preservar el patrimonio cultural local



No acceder al terreno sin autorización previa



Respetar la salud y la seguridad de la comunidad



Disponer de un mecanismo de reclamaciones



Proteger al personal local temporal

## SISTEMA DE PRODUCCIÓN ERAMET GOLDEN RULES



Los derechos humanos están integrados en el Sistema de Gestión de Eramet a través de una Key Standard.

A partir de 2023, el cumplimiento de este documento será supervisado por el Departamento de Control Interno del Grupo y mediante auditorías periódicas.

# Internas herramientas

## El Código Ético

es el segundo documento más importante del Grupo en materia de derechos humanos, y engloba temas esenciales como la discriminación, la salud, la seguridad y el acoso. Este documento es compartido y firmado por los contratistas y proveedores con los que trabaja el Grupo.

El Código se elaboró y aprobó en consulta con los sindicatos y expertos clave.

El Código Ético puede actualizarse cuando el contexto lo requiera (por ejemplo, nuevas leyes o eventos específicos). Es supervisado por el Departamento de Ética y Cumplimiento y redactado conjuntamente por el Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos, el Departamento de Recursos Humanos para asuntos relacionados con la diversidad y la inclusión, el diálogo social, la discriminación, la coacción y el acoso, el Departamento de Control Interno, Auditoría y Riesgos y el Responsable de la Protección de Datos, y aprobado y firmado por el Comité Ejecutivo.

## El Código de Conducta de Proveedores

es un documento que destaca los compromisos del Grupo en materia de derechos humanos (citando la Política de Derechos Humanos y el Código Ético) y que los proveedores que trabajan o desean trabajar con Eramet deben firmar.

## La hoja de ruta en materia de RSE

de Eramet gestiona su desempeño en RSE mediante una hoja de ruta, una herramienta global que aborda sus retos y riesgos e incluye su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La hoja de ruta vincula las prioridades de RSE con los pilares de su visión estratégica. Se comparte con el Comité de RSE y Estrategia y el Consejo de Administración, que la aprueban, y se revisa periódicamente. El Comité Ejecutivo también vigila de cerca el progreso de los compromisos adquiridos, con revisiones realizadas al menos semestralmente, apoyadas por herramientas de gestión interna más detalladas a través de una organización trimestral específica, el Comité Directivo de RSE. El nivel de éxito de la hoja de ruta en materia de RSE se tiene en cuenta a la hora de calcular las primas.

INICIATIVAS Y ASOCIACIONES EXTERNAS

# Compromiso con organizaciones mundiales

Compartir experiencias y ayudar a construir soluciones colectivas



## El Pacto Mundial,

una iniciativa de las Naciones Unidas destinada a fomentar que las empresas integren y promuevan principios relativos a los derechos humanos, las normas laborales internacionales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, e informen periódicamente al respecto. En 2023, Eramet participó en el «Acelerador de Derechos Humanos» junto con otras empresas francesas. El Grupo también participa en dos grupos de trabajo: relaciones con la comunidad y derechos humanos. A través de estos grupos de trabajo, Eramet aprende e intercambia con otras grandes compañías francesas prácticas de derechos humanos en el sector privado.

## EITI (Iniciativa para la Transparencia de las industrias extractivas)

Eramet también trabaja para promover la transparencia en la industria extractiva. Esta iniciativa, a la que el Grupo se adhirió en 2011, se basa en un conjunto de principios y normas, y reúne a gobiernos, empresas, grupos de la sociedad civil, inversores y organizaciones internacionales para promover la transparencia de los ingresos a escala local. Al adherirse a estos principios, Eramet demuestra su voluntad de garantizar la gestión responsable de los recursos naturales y asegurar la transparencia de los flujos financieros entre las empresas y los países anfitriones, así como de rendir cuentas periódicamente ante sus grupos de interés.



## IRMA, que garantiza la implementación de un sólido

marco de protección de los derechos humanos y certifica a las minas responsables con estándares de alto nivel. Esta iniciativa se dirige específicamente al sector minero. Está dirigida por un Consejo de Administración con representantes de múltiples sectores: compañías mineras, empresas que compran materiales extraídos para fabricar otros productos, ONG, comunidades afectadas, sindicatos y compañías financieras y de inversión. Se trata de un estándar sólido en materia de derechos humanos, cuyo contenido se deriva de normas ya existentes, como las Normas de Desempeño de la IFC, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. La decisión del Grupo de adherirse a la iniciativa IRMA y someter sus minas a auditorías antes de 2027 representa un importante punto de inflexión en la consideración de los derechos humanos por parte de Eramet.

(Para más información, consulte el Enfoque en IRMA p. 39)

## edh Empresas por los derechos humanos – Entreprises pour les droits de l'homme (EDH)

Eramet es miembro activo de EDH, una asociación empresarial especializada en derechos humanos. La asociación está formada por más de 20 compañías internacionales de distintos sectores y representa a casi 2.5 millones de trabajadores asalariados. La participación en esta iniciativa voluntaria y multisectorial contribuye a apoyar al Grupo en el desarrollo de su diligencia debida en materia de derechos humanos, principalmente mediante el intercambio de mejores prácticas y herramientas, como programas de aprendizaje electrónico, el despliegue de políticas de derechos humanos en varios países y la elaboración del Plan de Vigilancia.

# PARTE.2

## IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE ERAMET EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

|   |    |
|---|----|
| Gobernanza  | 12 |
| Marco global de gobernanza de derechos humanos        | 14 |
| El recorrido de Eramet en materia de derechos humanos | 16 |
| La hoja de ruta en materia de RSE                     | 17 |
| Compromiso con las partes interesadas                 | 19 |



Vivero, Weda Bay  
Nickel, Indonesia.

# Gobernanza

Para seguir avanzando, los derechos humanos deben integrarse en todos los niveles de gobernanza.



«Para ejercer un impacto significativo, los derechos humanos deben implicar al más alto nivel de gobernanza, al igual que otros riesgos y oportunidades en cuanto a ASG. Esto permite un enfoque global y operativo en el que participan las partes interesadas clave de distintos ámbitos, en los que todos trabajan para conseguir el mismo objetivo.»

**VIRGINIE DE CHASSEY**

Directora de Desarrollo Sostenible y Asuntos Públicos

## COMPROMISO AL MÁS ALTO NIVEL

### ►El Comité de RSE y Estrategia del Consejo de Administración

La misión del Comité de RSE y Estrategia, compuesto por consejeros de reconocida experiencia, consiste en asistir al Consejo y, en particular, evaluar el grado de coherencia entre la estrategia del Grupo y los planes de acción de RSE que propugna. Garantiza que la dirección realice un análisis de los factores internos o externos relacionados con cuestiones de RSE (riesgos y oportunidades) que afectan al Grupo y que el Plan de Vigilancia se implemente de conformidad con los requisitos legislativos, tomando nota de las principales conclusiones y observaciones de organismos terceros independientes en el contexto de la normativa de RSE, evaluándolas y examinando los planes de acción de la dirección, incluida la Hoja de Ruta.

### ►El Comité Ejecutivo

Los derechos humanos son competencia de Virginie de Chassey, miembro del Comité Ejecutivo, dentro del Departamento de Desarrollo Sostenible y Compromiso Empresarial. Todos los proyectos importantes, como los mapas de riesgos para los derechos humanos, las evaluaciones y las hojas de ruta, se presentan y aprueban en el Comité Ejecutivo.

## ENFOQUE EJECUTIVO COLEGIADO

### ►El Comité Directivo de RSE

El Comité Directivo de RSE sigue de cerca el progreso de los compromisos en materia de RSE durante las revisiones intermedias, llevadas a cabo sobre la base de una cuidadosa gestión interna y organizadas trimestralmente de manera específica. Este Comité está formado por representantes de los Departamentos encargados de los objetivos de la hoja de ruta en materia de RSE y expertos de las líneas de negocio (RR. HH., Finanzas, Medio Ambiente, Estrategia, Impacto Social y Derechos Humanos, Ética, Compras, Comercio, Transformación Digital y Divisiones operativas). También genera propuestas e iniciativas para el Grupo, con el objetivo de mejorar continuamente la sostenibilidad de sus operaciones. Además, supervisa en este contexto las acciones relativas al Plan de Vigilancia del Grupo, incorporado a la hoja de ruta desde su creación.

### ►El Comité de Derechos Humanos

El Comité de Derechos Humanos es un comité compuesto por diversos expertos del Grupo en ámbitos directamente relacionados con los derechos humanos (seguridad, RR. HH., salud, auditorías, ética, etc.). El objetivo del Comité es velar por que se apliquen las recomendaciones formuladas a raíz del mapa de riesgos para los derechos humanos del Grupo. Este comité desempeña un papel esencial en la gestión cotidiana de los derechos humanos. De hecho, los derechos humanos incluyen una amplia gama de temas como la protección, la seguridad, la diversidad y la inclusión, el acoso y las relaciones con la comunidad. Por ello, el Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos no puede abarcar todos los temas por sí solo y carece de la experiencia necesaria para hacerlo. El Comité se ha convertido en una herramienta interna eficaz para informar y comunicar sobre el enfoque hacia los derechos humanos. Se reúne cada trimestre y con más frecuencia si es necesario. ●●●





«La misión del Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos es colocar a Eramet al nivel más elevado en materia de derechos humanos y garantizar que sea una compañía reconocida por proteger los derechos humanos dentro de su cadena de valor.»

**MARIE-AXELLE GAUTIER**  
Directora de Impacto Social y Derechos Humanos

## CONTAR CON EXPERTOS EN DERECHOS HUMANOS

### ► Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos

El Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos se creó en 2021 dentro del Departamento de Desarrollo Sostenible y Compromiso Empresarial al considerar que este ámbito es una cuestión fundamental de RSE para el Grupo. El Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos es responsable de cumplir la agenda de derechos humanos del Grupo, mediante la aplicación de normas, la dirección de planes de acción y el apoyo a los sitios en este ámbito. Sus principales misiones relacionadas con los derechos humanos son:

#### Desplegar el enfoque del Grupo con arreglo a los estándares más estrictos

- Ayudar a los sitios a implementar las normas de derechos humanos, incluido IRMA
- Garantizar la aplicación de los objetivos de derechos humanos de la hoja de ruta en materia de RSE del Grupo
- Gestionar los mapas de riesgos para los derechos humanos del Grupo y sus planes de acción
- Evaluar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos por parte de los sitios y aplicar un enfoque de progreso

#### Informar sobre el proceso a las partes interesadas externas

- El componente de derechos humanos del informe anual (Documento de Registro Universal) y el Plan de Vigilancia del Grupo
- Diálogo con las ONG y las organizaciones de la sociedad civil

#### Gestionar las controversias

- Acumular pruebas sobre las denuncias contra Eramet

### ► El Human Rights Officer

El Human Rights Officer es el experto del equipo y el punto de contacto directo para las entidades. El Human Rights Officer se encarga de llevar a cabo las misiones del equipo en materia de derechos humanos: desplegar el enfoque del Grupo con arreglo a los estándares más estrictos, apoyar a los sitios en la aplicación de las normas de derechos humanos, incluida la IRMA, garantizar la aplicación de los objetivos de derechos humanos establecidos en la hoja de ruta de RSE del Grupo, gestionar los mapas de riesgos para los derechos humanos del Grupo y sus planes de acción e informar externamente sobre el proceso.

### ► La red de Referentes de los Derechos Humanos

El Human Rights Officer puede contar con la red de Referentes de los Derechos Humanos, creada en 2022, tras la primera evaluación del cumplimiento de la Política de Derechos Humanos por parte de los sitios del Grupo. Se elaboraron planes de acción y los Referentes fueron seleccionados por la dirección de los sitios para orientar los planes y garantizar su aplicación. Estos Referentes son el principal punto de contacto entre el Human Rights Officer y el emplazamiento. Cada emplazamiento de Eramet cuenta con un Referente de los Derechos Humanos. Las preocupaciones en el ámbito de los derechos humanos se analizan periódicamente en el comité de dirección de cada filial.



«Los derechos humanos se han convertido en una piedra angular de la Responsabilidad Social Corporativa – son un tema transversal, en constante movimiento y complicado, que nos une a través del trabajo en equipo, los intercambios y el diálogo y nos hace más conscientes de nuestros impactos, incluidos los impactos positivos que podemos tener.»

**SOL CASTAGNINO**  
Human Rights Officer

# Marcos de gobernanza en materia de derechos humanos

| ÁMBITOS                        | DERECHOS HUMANOS  | RECURSOS HUMANOS, SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN  | COMUNIDADES  | MEDIO AMBIENTE  | ÉTICA  | COMPRAS/ VENTAS  | CONTROL, AUDITORÍA, RIESGOS                 |
|--------------------------------|---|--|--|---|--|--|---|
| <b>CÓDIGOS Y POLÍTICAS</b>     | Política de Derechos Humanos  | Política de Gestión de Recursos Humanos<br>—<br>Política de Salud<br>—<br>Política de Seguridad  | Incluida en la Política de Derechos Humanos                | Política Climática<br>—<br>Política Medioambiental  | Código Ético   | Política de Compras Responsables<br>—<br>Compras locales | Política de Gestión de Riesgos              |
| <b>GOLDEN RULES INTERNAS</b>   | Golden Rules de los Derechos Humanos  |  | Golden Rules de las Comunidades                            | Golden Rules de los Sistemas Medioambientales<br>—<br>Golden Rules Medioambientales Básicas |  |  |   |
| <b>NORMAS INTERNAS</b>         | Respeto de las normas de derechos humanos   | Recursos Humanos<br>—<br>Aplicación de los principios básicos de salud<br>—<br>Sistema de gestión de crisis<br>—<br>Requisitos básicos de seguridad<br>—<br>Gestión de riesgos industriales<br>—<br>Riesgos psicosociales<br>—<br>Gestión de la seguridad<br>—<br>Protección   | Normas para las relaciones con las comunidades anfitrionas | Gestión medioambiental  | Utilización del sistema de denuncia de irregularidades |  | Marco de gestión de riesgos                 |
| <b>PROCEDIMIENTOS INTERNOS</b> |   | Integración de los factores de ASG/RSE en los proyectos<br>—<br>Notificación de accidentes e incidentes de seguridad<br>—<br>Análisis de las causas de los incidentes de seguridad<br>—<br>Detección del cansancio<br>—<br>Gestión de contratistas<br>—<br>Prevención de riesgos viales<br>—<br>Prevención de riesgos químicos y gestión de productos peligrosos | Integración de los factores de ASG/RSE en los proyectos    | Integración de los factores de ASG/RSE en los proyectos                                     |  | Conozca a su proveedor<br>Conozca a su cliente           | Metodología de gestión de riesgos del Grupo |
| <b>PROCESOS</b>                | Auditorías - Marco de control interno - Evaluaciones de derechos humanos y RSE - Diligencia debida social, medioambiental y de derechos humanos |  |  |   |  |  |   |

# ¿Cómo se implementan estos marcos?

## EJEMPLOS DE PROCEDIMIENTOS DEL GRUPO Y CÓMO SE IMPLEMENTAN

### Medio ambiente

La Política Medioambiental y la Key Standard pretenden definir los requisitos mínimos aplicables a todos los sitios y actividades. Se centran en las principales prioridades y resultados del análisis de riesgos. También fomentan una cultura medioambiental y un enfoque de mejora continua. La implementación de la política y la Key Standard se coordina a nivel del Grupo por el Departamento de Medio Ambiente, que se apoya en una red de profesionales del medio ambiente en cada emplazamiento. Las revisiones técnicas y auditorías realizadas periódicamente permiten identificar los vacíos, evaluar la madurez de cada emplazamiento y apoyar y revisar la definición e implementación de planes de acción correctivos y medir los avances.

### Seguridad

La Política de Seguridad es la piedra angular de la visión de seguridad del Grupo y se basa en una serie de principios clave. A saber, que la seguridad es un valor corporativo, que Eramet cree firmemente que todos los accidentes son evitables y que cada persona es responsable de su propia seguridad, la de sus compañeros y de quienes le rodean. La seguridad es la principal responsabilidad de todos los directivos de la compañía.

Eramet también espera que cada empleado demuestre vigilancia y capacidad de respuesta ejemplares ante los riesgos. La Política de Seguridad es un compromiso firme firmado por cada miembro del Comité Ejecutivo y refrendado por el Comité de Dirección de cada emplazamiento del Grupo.

El Director del Emplazamiento aplica la Política de Seguridad en cada emplazamiento, con el apoyo del Director de Seguridad y su equipo. Además, las actividades críticas que pueden provocar lesiones graves o incluso mortales se rigen por reglas («Requisitos Esenciales») y normas del Grupo que se comunican, despliegan y supervisan en todos los sitios sin excepción. Los subcontratistas están sujetos a las mismas normas y procedimientos que los empleados.

### Protección

Los procedimientos de protección y gestión de crisis constituyen un conjunto de directrices que deben implementarse. Este proceso implica intercambios continuos, que incluyen reuniones semanales, canales de comunicación, formación, visitas a los sitios e informes de seguimiento (anuales o cuando sea necesario) con las filiales para garantizar su implementación, teniendo en cuenta las características específicas de los entornos de las filiales. También se realiza un seguimiento de los planes de acción para la implementación en el emplazamiento y la organización de la protección.

Los procedimientos incluyen formación sobre protección y derechos humanos para equipos y subcontratistas, comprobación de antecedentes de todos los agentes de las empresas de seguridad e inclusión de normas en los contratos con las empresas, trazabilidad mediante la cumplimentación obligatoria de un registro de misión, información sobre el país a través de un portal y una guía de protección. Esto garantiza que los empleados sean conscientes de sus responsabilidades en materia de protección.

Los distintos tipos de normas y políticas se adoptan a nivel de Grupo, a veces en concertación con los sitios o con otros expertos, y se incluyen en el Sistema de Gestión de Eramet.

Posteriormente se implementan en las entidades a través de equipos y procesos específicos, directrices generales sobre lo que se debe y no se debe hacer, evaluaciones y descripciones de derechos y obligaciones.



# El recorrido de Eramet en materia de derechos humanos

En los últimos años, Eramet ha crecido y se ha desarrollado, y con este crecimiento se ha propiciado una vía de mejora en todos los temas de RSE, incluidos los derechos humanos.

## croix-rouge française



El 24 de febrero de 2022 dio comienzo el conflicto en Ucrania.

### Los retos asociados a este conflicto son inmensos:

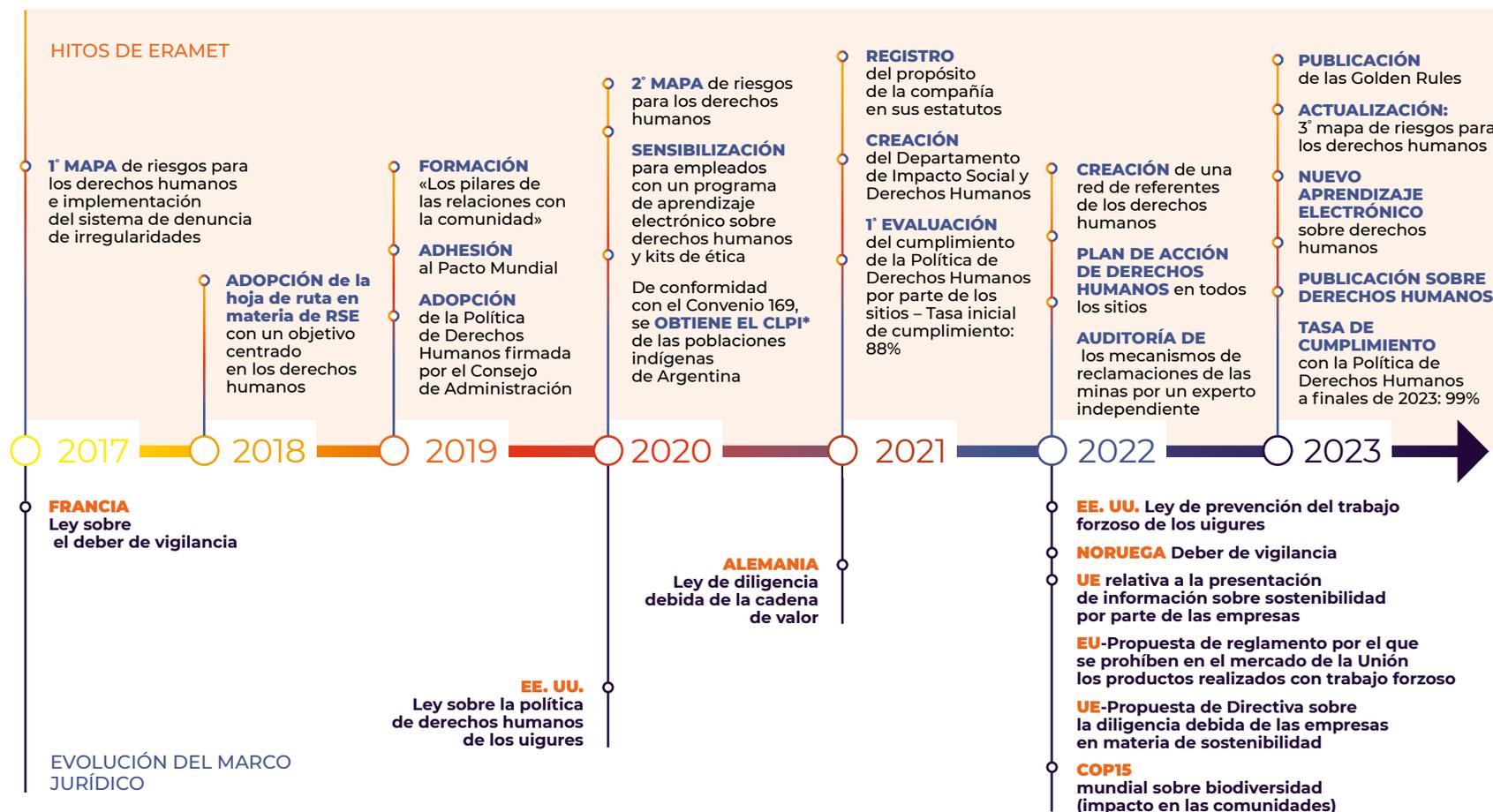
- 18 millones de personas necesitan o necesitarán ayuda humanitaria
- Más de 14.5 millones de personas desplazadas debido al conflicto, más de un tercio de la población.

El 1 de marzo de 2022, la Cruz Roja Francesa hizo un llamamiento a empresas y particulares para que hicieran donaciones.

### Eramet ha decidido ayudar a la Cruz Roja Francesa en el contexto de la emergencia en Ucrania donando:

- **Un total de 1 millón de € en ayudas financieras**

Gracias a este apoyo, 2.2 millones de personas se han beneficiado de ayuda humanitaria, y 188 280 personas que huían de Ucrania han sido atendidas por la Cruz Roja Francesa en Francia.



\* Consentimiento libre, previo e informado (CLPI) Consentimiento basado en: un compromiso libre de manipulación externa, coacción e intimidación; notificación, con suficiente antelación al inicio de cualquier actividad, de que se solicitará el consentimiento; divulgación completa de la información relativa a todos los aspectos de un proyecto o actividad propuestos de forma accesible y comprensible para las personas cuyo consentimiento se solicita; reconocimiento de que las personas cuyo consentimiento se solicita pueden aprobar o rechazar un proyecto o actividad, y de que las entidades que solicitan el consentimiento acatarán la decisión. Fuente: Estándar IRMA para la Minería Responsable IRMA-STD-001 Junio de 2018, Glosario de términos p.189. IRMA\_STANDARD\_v.1.0\_FINAL\_2018-1.pdf

# La hoja de ruta en materia de RSE 2018-2023

## Un impulso para los derechos humanos

Eramet se esfuerza por apoyar la implementación de los ODS a través de su enfoque hacia los derechos humanos.

La Hoja de Ruta en materia de RSE 2018-2023, compuesta por 13 objetivos, dedicó un objetivo específico a los derechos humanos. **El objetivo 8 aspira a que el Grupo marque la pauta en materia de derechos humanos en su ámbito de actividad. Para evaluar los logros, Eramet ha elegido el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Shift-Mazars), con el objetivo de alcanzar el nivel «maduro» en 2023.** El Marco para el Informe proporciona un conjunto conciso de preguntas para guiar a las empresas a través del proceso de elaboración de informes sobre derechos humanos. La elaboración de informes se clasifica con los niveles poco significativo, básico, mejorando, consolidado, maduro o líder. El Objetivo 8 sirvió de impulso para mejorar el enfoque hacia los derechos humanos en todo el Grupo.



**2018**  
BÁSICO

Implementación del enfoque global hacia los derechos humanos en el Grupo

**2019**  
MEJORANDO

(autoevaluación)

Política de Derechos Humanos

Creación de un programa de aprendizaje electrónico, «Comprender e integrar los derechos humanos en la compañía». Casi 400 empleados de la Alta Dirección, Recursos Humanos, SSMA, RSE y Comunidades, Compras, Protección y Ética lo aprobaron

Autoevaluación IRMA para 2 sitios (Tiebaghi y Thio): sitios mineros de SLN y PTWBN

**2021 - 2022**  
CONSOLIDADO

(auditoría SHIFT)

Tª evaluación del cumplimiento interno de la Política de Derechos Humanos en 2021

Autoevaluación IRMA por GCO y Eramine

Auditoría externa sobre el enfoque global por Shift

Auditoría externa, realizada con el Departamento de Protección, de la conformidad de los sistemas de protección de los sitios mineros con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Auditoría de los mecanismos de gestión de reclamaciones de las filiales mineras en relación con los criterios de eficacia de los Principios Rectores de la ONU.

**2023**  
MADURO

Objetivo 8 Hoja de ruta en materia de RSE 2018-2023

Tª Informe sobre Derechos Humanos

Mapa de riesgos para los derechos humanos en todos los sitios

Especial atención a la esclavitud moderna

Todos los sitios tienen planes de acción sobre derechos humanos

El 99% de los sitios cumplen la Política de Derechos Humanos

Creación de las Reglas de oro sobre derechos humanos en el sistema de producción de Eramet

Más de 700 personas formadas en 5 países para el Día de los Derechos Humanos

Nuevo programa de aprendizaje electrónico sobre derechos humanos para todos los empleados conectados

«All Together», un programa de sensibilización sobre Diversidad e Inclusión especialmente diseñado para los altos directivos del Grupo

**2024**  
TRABAJAR PARA ALCANZAR EL NIVEL DE LÍDER

+++  
Trabajar para alcanzar el nivel «líder» en el futuro

# A partir de 2024 en materia de RSE

La nueva hoja de ruta en materia de RSE, «Act for Positive Mining», presenta diez objetivos a alcanzar en 2026 y en 2035. Contribuirá a mejorar el enfoque de Eramet hacia los derechos humanos a través de tres pilares: **Cuidar de las personas, Actuar como aliado de confianza de la Naturaleza, Transformar nuestra cadena de valor.**



**El objetivo 10 es la piedra angular de los tres pilares de la nueva hoja de ruta; En efecto, el estándar IRMA representa la encrucijada entre el cuidado de las personas, la preservación de la naturaleza y la transformación de la cadena de valor del Grupo.**

## ENFOQUE EN EL OBJETIVO 9 DE LA HOJA DE RUTA EN MATERIA DE RSE «ACT FOR POSITIVE MINING»

**Desarrollar cadenas de valor responsables con proveedores y productores que respeten los requisitos de RSE del Grupo, incluidos los derechos humanos.** Antes de llegar al consumidor final, los metales que producimos deben procesarse en una cadena de valor sostenible. Como compañía minera, la sostenibilidad de la actividad económica es objeto de examen y está estrechamente vinculada a la de los proveedores y clientes de Eramet. Ser una compañía responsable empieza por dar ejemplo en el propio ámbito de operaciones del Grupo a través del compromiso con el estándar IRMA, el más riguroso del sector minero. Por tanto, significa esforzarse por hacer cumplir el deber de vigilancia de la compañía para que los socios en las fases anteriores y posteriores compartan las mismas normas éticas o de RSE que las que el Grupo se ha comprometido a respetar, contribuyendo, cuando sea necesario, a su concienciación y mejora continua.

### CIFRAS CLAVE

**90%** de nuestros proveedores calificados como en riesgo por EcoVadis en sus prácticas de RSE en 2026

**100%** de nuestros clientes evaluados anualmente sobre el cumplimiento de nuestros compromisos éticos o de RSE

**100%** de nuevos miembros de los equipos de ventas y compras formados en ética cada año



**ENFOQUE EN EL OBJETIVO 3 CON ERAMET BEYOND FOR CONTRIBUTIVE IMPACT, ERAMET PRETENDE CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

Además de apoyar la diversificación económica local y la resistencia medioambiental al cambio climático, el Programa Eramet Beyond apoya proyectos que contribuyen a reducir las desigualdades relacionadas con la educación y el género.

Desde 2022 hasta 2026, Eramet se compromete a apoyar a **745 mujeres empresarias en África (Gabón y Senegal)** con el programa Femmes d'Avenir (Mujeres de Futuro) para reforzar el desarrollo de sus capacidades. En la nueva hoja de ruta en materia de RSE, Eramet ha decidido apoyar a **500 jóvenes, de las cuales el 50% proceden de comunidades locales y el 50% son chicas**, para que se beneficien de una formación cualificada y desarrollen programas sobre **violencia por motivos de género** en los países donde opera Eramet.

# Compromiso con las partes interesadas



El compromiso con las partes interesadas es un paso clave en la implementación del marco de derechos humanos dentro del Grupo. Eramet acoge con satisfacción el diálogo abierto y la colaboración dentro y fuera del Grupo para intentar mejorar siempre en lo que respecta a los derechos humanos.

## ¿CÓMO SE COMUNICA EL ENFOQUE HACIA LOS DERECHOS HUMANOS A LAS PARTES INTERESADAS?

Las partes interesadas internas y externas reciben información periódica sobre el enfoque hacia los derechos humanos de una manera adaptada a ellas.

### PARA LAS PARTES INTERESADAS INTERNAS

#### ► Empleados

##### Iniciación para los recién llegados

El Código, las políticas y otros documentos clave se comunican a los empleados a través de tres herramientas principales: la página web de la compañía, el Sistema de Gestión de Eramet (EMS), que es el marco interno de los procedimientos del Grupo, y el Sistema de Producción de Eramet (EPS), que es el conjunto de normas y procesos operativos del Grupo. Se realizan presentaciones de los documentos clave para cada nuevo empleado que se incorpora a la compañía, así como jornadas de iniciación en las que el Director de Impacto Social y Derechos Humanos presenta el marco de derechos humanos del Grupo a los nuevos contratados. La comunicación más eficaz se realiza a lo largo de todo el año a través de demostraciones de las políticas, vídeos en todas las pantallas del Grupo sobre temas importantes y campañas de comunicación periódicas.

##### Programa de aprendizaje electrónico: Comprender e integrar los derechos humanos en la compañía

Desde 2020, Eramet ofrece un aprendizaje electrónico llamado «Comprender e integrar los derechos humanos en la compañía» para garantizar que los empleados del Grupo comprendan mejor el concepto de los derechos humanos, entiendan los retos que plantean a las empresas e identifiquen los riesgos, así como las mejores prácticas de vigilancia. Esta formación se dirigió en primer lugar a empleados prioritarios seleccionados por sus cargos y responsabilidades: a finales de 2022, más de 500 empleados de la Alta Dirección, Recursos Humanos, SSMA, RSE y Comunidades, Compras, Protección y Ética habían realizado este curso. Este programa de aprendizaje electrónico se actualizó en 2023 para llegar a un público más amplio (más de 6.000 personas) y ahora está disponible en cuatro idiomas (inglés, francés, español y noruego).

##### Sensibilización periódica sobre temas específicos

Algunos eventos son también medios eficaces para sensibilizar a los empleados y contratistas in situ. Para celebrar el Día de los Derechos Humanos y el Día contra la Corrupción en 2022, se organizaron eventos in situ sobre estos temas. Más de 700 personas de todo el Grupo recibieron formación y participaron en una campaña de información en Argentina, Gabón, Senegal y Noruega. Esta campaña consistió en la exhibición de carteles sobre la Política de Derechos Humanos, un vídeo del Comité Ejecutivo sobre la Política de Derechos Humanos y la distribución de pegatinas para promover Integrity Line. También se organizan periódicamente sesiones especiales de formación para luchar contra la discriminación (por ejemplo, sobre «contratación no discriminatoria»), promover la diversidad y la inclusión en el Grupo (por ejemplo. «All Together» para los 120 cargos principales y «Diversidad e inclusión, de qué se trata» para sensibilizar a los empleados) o la lucha contra la violencia por motivos de género en Gabón, Nueva Caledonia y Argentina. ●●●



### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El compromiso de Eramet con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión (D&I) se reafirmó en la actualización del Código Ético del Grupo y en la nueva Hoja de Ruta de RSE. Estos principios fundamentales se implementan a través de un esfuerzo continuo que va desde la estrategia de contratación del Grupo hasta su enfoque hacia el desarrollo y la promoción profesional.

Para Eramet, crear un lugar de trabajo integrador y respetuoso para todos es la clave para impulsar el cambio cultural y social en la industria minera y metalúrgica. Con más de 10.000 empleados en 20 países, el éxito del Grupo depende de la diversidad y la inclusión para fomentar la transformación responsable, el rendimiento y el crecimiento.

Eramet cree que proporcionar un entorno de trabajo basado en el respeto mutuo, promover las diferencias y valorar las capacidades de cada uno es esencial para materializar el propósito del «bienestar común» y crear un mejor sentido de comunidad.

En 2022 se elaboró una nueva hoja de ruta de D&I, centrada principalmente en la inclusión de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Gracias al diálogo, los incentivos de RR. HH. y la formación específica, el Grupo pudo aumentar la inclusión de mujeres en puestos directivos: las mujeres representan ahora el 22% del Equipo de Liderazgo de Eramet (los 100 directivos más importantes del Grupo en todo el mundo) y el 25,7% de los equipos de dirección de las actividades operativas in situ.

En 2023, para reforzar este compromiso, se puso en marcha un programa obligatorio de formación en D&I para el Equipo de Liderazgo de Eramet. Incluía temas como la concienciación sobre el liderazgo inclusivo, la gestión ética, los estereotipos y los prejuicios inconscientes y la cooperación sana. También se celebraron varios seminarios web sobre D&I, abiertos a todos los empleados del Grupo, para abordar nuevos temas de D&I, como la inclusión de personas LGBT+ (lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales), la interculturalidad y las claves para trabajar en un contexto multicultural, con el objetivo de concienciar sobre los beneficios de la D&I en el lugar de trabajo.



► **Representantes de los trabajadores**

Tras participar en la redacción de la Política de Derechos Humanos, los representantes de los trabajadores reciben información periódica sobre el despliegue del enfoque hacia los derechos humanos durante sus sesiones de trabajo.

**PARA LAS PARTES INTERESADAS EXTERNAS**

► **Socios comerciales (contratistas, proveedores, clientes)**

Debido a los problemas asociados a las actividades del Grupo, las partes interesadas tienen grandes expectativas en materia de derechos humanos y desempeño social. Eramet se compromete a trabajar a favor de una cadena de valor responsable, cuyo objetivo es favorecer a los socios comerciales que ofrezcan productos o servicios que respeten los criterios medioambientales y sociales, manteniendo al mismo tiempo un alto nivel de competitividad.

- Se informa a los **proveedores**<sup>(1)</sup> sobre la forma en que el respeto de los derechos humanos debe sustentar sus decisiones y acciones mediante la firma del **Código de Conducta** (basado en el umbral del procedimiento «Conozca a su proveedor») y el **Código Ético**. Los procedimientos «**Conozca a su proveedor**» y «**Conozca a su cliente**» garantizan que, cuando se convoquen las licitaciones pertinentes, los criterios de RSE, incluidos los derechos humanos, se tengan en cuenta en la ponderación final. En el marco de ambos procedimientos, se crea un comité para su aplicación, a saber, el Comité de Ventas Responsables y el Comité de Compras Responsables.

- Los **clientes** se preocupan cada vez más por el origen de los productos que compran, y son cada vez más sensibles a las cuestiones medioambientales y sociales. En respuesta a estas demandas, Eramet lanzó **EraTrace en 2023**. Con esta plataforma de trazabilidad en línea, el Grupo aumenta su transparencia ante los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de sus productos. Por cada pedido realizado, los clientes podrán acceder a un **pasaporte de producto** y consultar información sobre el proceso de fabricación y los resultados de RSE vinculados a sus compras. El lugar, la fecha, la ubicación de extracción, la huella de carbono y el consumo de agua se especifican para cada entrega de productos. Esta medida se ha aplicado inicialmente en GCO y se está aplicando en otros sitios<sup>(2)</sup>.

► **Comunidades**

Los compromisos del Grupo con los derechos y los posibles impactos en las comunidades se analizan mediante consultas y reuniones periódicas (para más información, véase la sección sobre la participación de las partes interesadas). Dado que las comunidades son diversas, los medios de comunicación pueden adaptarse a sus realidades y contextos locales.

► **Inversores**

Como compañía que cotiza en bolsa, Eramet es responsable ante sus inversores. El Grupo mantiene un diálogo bidireccional con ellos para compartir sus avances, recabar su opinión e informarles sobre la estrategia de sostenibilidad e información. Los inversores plantean regularmente preguntas sobre derechos humanos y se organizan llamadas periódicas con expertos internos del Grupo para analizar el enfoque hacia los derechos humanos de Eramet.

► **Expertos**

Eramet asiste regularmente a reuniones en las que se comparten las mejores prácticas del sector privado con expertos en derechos humanos, por ejemplo en el marco del Pacto Mundial en Francia y Argentina, y también participa en mesas redondas con expertos, como la mesa redonda sobre mapas de riesgos para los derechos humanos durante la novena Conferencia Anticorrupción y RSE en París en octubre de 2023. En 2023, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), en el marco del Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (Proyecto CERALC), se puso en contacto con expertos de Eramet para participar en un proyecto de diligencia

debida en materia de derechos humanos diseñado específicamente para empresas, asociaciones empresariales y sindicatos del sector extractivo de América Latina. Desde 2022, Eramet también participa en Alliance 8.7, una asociación mundial para la erradicación del trabajo infantil y forzoso.

► **Sociedad civil**

Además de las relaciones individuales que Eramet mantiene con las ONG en relación con su enfoque hacia los derechos humanos, el Grupo comparte sus compromisos y responde a cualquier denuncia relacionada con los derechos humanos a través de la plataforma Business & Human Rights Resource Center. ● ● ●



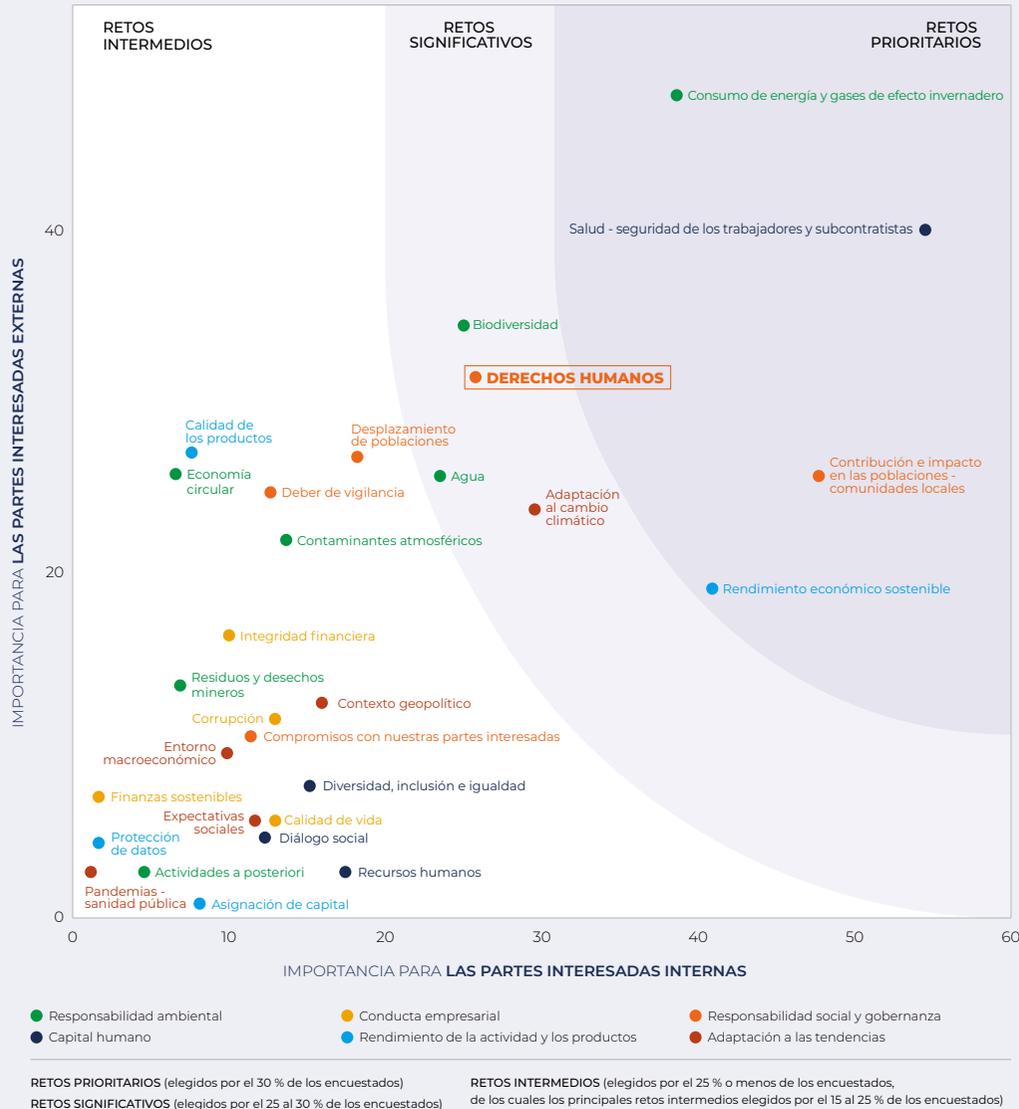
“Nuestros clientes nos preguntan cada vez más por el origen de nuestras materias primas y las condiciones de producción de los metales que nos compran. Al mismo tiempo, el marco legislativo de la trazabilidad de los metales es cada vez más claro. Con EraTrace, hemos querido anticiparnos a estas obligaciones y ser proactivos, para demostrar a nuestros clientes que podemos facilitar información fiable sobre el origen de nuestros productos y su desempeño en materia de RSE.»

**ELODIE MORIN**  
Directora de Excelencia Comercial

<sup>(1)</sup> En Eramet, el término «proveedor» se entiende referido a todo tipo de proveedores y contratistas.

<sup>(2)</sup> Para más información, consulte el Enfoque en la cadena de valor en la p. 49.

MATRIZ DE MATERIALIDAD (2022)



¿CÓMO SE TIENEN EN CUENTA LAS OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS?

Eramet pregunta periódicamente a sus partes interesadas sobre cuestiones ASG y abre el diálogo sobre sus expectativas en materia de responsabilidad social empresarial. En 2022, Eramet actualizó su **matriz de materialidad**, elaborada originalmente en 2019. Se preguntó a **más de 600 partes interesadas** de dentro y fuera de la compañía (frente a unas 400 en 2019) que clasificaran 29 cuestiones por orden de importancia para ellas. El panel seleccionado estaba compuesto por directores del Grupo, gerentes y directores de sitios y representantes de los trabajadores dentro del Grupo, y clientes, proveedores, autoridades públicas, ONG, asociaciones de la sociedad civil, asociaciones profesionales, bancos, inversores y accionistas, socios, periodistas, agencias de calificación e investigadores y universidades fuera del Grupo. Esta matriz de materialidad demuestra que **los derechos humanos se consideran un reto prioritario para las partes interesadas externas y refuerza el compromiso del Grupo de seguir mejorando su enfoque en este asunto.**

Más de 6.300 empleados aprovecharon esta oportunidad y respondieron a la encuesta. La tasa de compromiso para esta encuesta en todo el Grupo fue del 70%, un aumento del 3% desde la última encuesta realizada en 2018. En 2022, el Grupo elaboró y puso en marcha planes de acción, tanto a escala del Grupo como local, para mejorar los ámbitos identificados como críticos en la encuesta de compromiso. La encuesta de compromiso «Pulse» se llevó a cabo en junio de 2023 para obtener una instantánea de las opiniones de los empleados a través de 15 preguntas sobre la estrategia del Grupo, la seguridad, la RSE, la ética y el bienestar en el lugar de trabajo.

La tasa de participación en la encuesta sigue aumentando y se sitúa ahora en el 76%. ●●●

INTERLOCUTORES INTERNOS

► Empleados

En línea con el amplio programa de transformación puesto en marcha en 2017, el Grupo lanzó una nueva **encuesta de compromiso** en septiembre de 2021 para todos sus empleados en todo el mundo con el fin de que pudieran expresarse sobre 12 ámbitos clave, incluidos los procesos de trabajo y toma de decisiones, la transformación organizativa, su relación con su superior directo, la agilidad y la innovación.

**Al responder a una encuesta para la preparación de la nueva hoja de ruta de la RSE, los jóvenes empleados de diferentes sitios (entre ellos París, Noruega y Gabón) consideraron que el respeto de los derechos humanos era un tema prioritario para el Grupo.**



La encuesta muestra que los principales activos del Grupo son una mejor comprensión de la estrategia del Grupo desde 2021, una mejora general del compromiso con el empleo y el aumento de los niveles de orgullo, motivación y recomendación. Los ámbitos de mejora, como la mejora del bienestar en el lugar de trabajo, se han integrado en los planes de acción en curso.

► **Representantes de los trabajadores**

Con la creación del **Eramet Global Forum** en 2023, el Grupo se ha convertido en la primera compañía minera en establecer un órgano mundial de representación de los trabajadores. Dado que el 80% de la plantilla de Eramet se encuentra fuera de Francia, es importante establecer una organización que refleje la diversidad de las operaciones. El Foro persigue dos objetivos,

el primero de las cuales es crear un diálogo abierto que respete las culturas locales, para que los empleados puedan expresar sus opiniones sobre la estrategia, los compromisos en materia de RSE y los proyectos de desarrollo de Eramet. El segundo es negociar acuerdos en ámbitos que afectan directamente a los trabajadores, como la protección social, la calidad de vida en el trabajo, la paternidad, la diversidad y la inclusión.

**PARTES INTERESADAS EXTERNAS**

► **Comunidades**

Tanto si se trata del despliegue de las operaciones, de las medidas de gestión medioambiental y social como de los programas de contribución, Eramet y sus filiales se aseguran de desarrollar un compromiso significativo con las poblaciones cercanas que se ven afectadas por sus actividades.



“ Gracias a su capacidad para crear mecanismos que beneficien a todos nuestros empleados, el Eramet Global Forum representa a la perfección nuestros compromisos en materia de RSE y contribuye a colocar en un lugar central las cuestiones de desarrollo profesional, equidad, diversidad e inclusión y protección social. También demuestra nuestro deseo de innovar en los aspectos sociales, ya que se trata de un enfoque proactivo basado en la negociación colectiva a escala transnacional, algo inédito para un grupo minero.»

**MIREILLE RANDRESTA**

Directora de Relaciones Sociales del Grupo HRBP Oceanía

**COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS CON LAS COMUNIDADES**

Las normas de Eramet exigen que la información se ponga a disposición de las partes interesadas de una manera culturalmente apropiada, como se indica a continuación:

► **Facilitar información pertinente y comprensible** sobre temas de interés para las partes interesadas locales es la base de un compromiso significativo. Las reuniones informativas periódicas son el medio preferido por los centros para comunicarse con la población local. La información compartida incluye una descripción de las actividades y desarrollos del emplazamiento, así como de los riesgos o impactos medioambientales y sociales que puedan generar y preocupen a las poblaciones, incluidos el empleo local, las emisiones de polvo, los vertidos en el agua, el ruido y las vibraciones y la protección de la biodiversidad. La consulta es un compromiso bidireccional con las comunidades, que permite recoger las opiniones, expectativas o preocupaciones de los residentes locales para tenerlas en cuenta en las decisiones de la compañía.

► **Asegurar que el diálogo sea culturalmente apropiado, lo que significa que esté adaptado a las normas culturales locales, en términos de métodos, lenguaje y formato en particular, haciendo que la información sea fácilmente comprensible para las comunidades locales.** Los sitios también están trabajando para asegurar que **las personas vulnerables sean identificadas y participen en los debates con el fin de garantizar un compromiso inclusivo.** Este enfoque global se adapta a cada filial en función de sus retos específicos.

► **Como parte de la Key Standard de Eramet sobre relaciones con la comunidad, cada centro de producción ha desarrollado un «Plan de compromiso con las partes interesadas» personalizado en el que se describen los procesos clave para estructurar el diálogo.** Los planes enumeran los principales grupos de personas interesadas locales que deben participar, los temas de interés concretos que deben tratarse y el formato y frecuencia de los intercambios.

► **El compromiso de las partes interesadas no es una actividad puntual,** sino un proceso continuo que se extiende a lo largo de todo el ciclo de vida de las operaciones.

- Las primeras interacciones tienen lugar al principio de las actividades de exploración, durante las cuales se sientan las bases de una relación basada en el respeto.
- Durante el desarrollo del proyecto, las actividades de participación forman parte integrante de las evaluaciones de impacto ambiental y social, elaboradas como parte del proceso de concesión de permisos y financiación. Las consultas son fundamentales en el proceso de identificar y evitar posibles impactos negativos de las actividades, así como para optimizar la contribución positiva que las operaciones pueden aportar a las zonas.
- Durante las fases de construcción, las reuniones rutinarias y las relaciones informales son más intensivas para mantener a las comunidades informadas sobre el progreso de los proyectos y garantizar que cualquier problema pueda resolverse rápidamente.

Durante las operaciones, se siguen organizando intercambios periódicos hasta la fase de cierre, que se prepara en colaboración con las partes interesadas para tener en cuenta sus expectativas y prioridades en la fase posterior al cierre.

Las comunidades pueden plantear sus problemas a través del sistema de denuncia de irregularidades Integrity Line, pero también tienen **a su disposición un mecanismo local de reclamaciones en todos los sitios.** El mecanismo es gestionado por los equipos de relaciones comunitarias in situ, que anuncian periódicamente este proceso y el mecanismo de tramitación de quejas a las comunidades durante las sesiones de diálogo.

Garantizar que las comunidades se sientan libres para plantear sus problemas, se las incluya en la toma de decisiones y se las consulte e informe es parte integrante del respeto a sus derechos humanos. ● ● ●

Muestra de respuestas de una encuesta realizada a representantes de los trabajadores, expertos locales en temas relacionados con los derechos humanos, expertos corporativos en temas relacionados con los derechos humanos (111 personas) realizada entre el 2 de noviembre y el 10 de noviembre de 2023.



# PARTE.3

## RIESGOS DESTACADOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS

|   |    |
|---|----|
| Identificación de las cuestiones destacadas de los derechos humanos | 25 |
| Riesgos destacados de Eramet  | 27 |
| Gestión de los riesgos destacados de Eramet                         | 28 |
| Tratamiento de las denuncias  | 31 |
| Reparación  | 32 |



Escuela construida por GCO en Senegal para las comunidades reasentadas.

# Identificación

## cuestiones destacadas de los derechos humanos

Desde la adopción de la ley sobre el deber de vigilancia de 2017 en Francia, Eramet ha realizado tres mapas sucesivos de riesgos para los derechos humanos con el apoyo de expertos independientes (en 2017, 2020 y 2023). En 2023, para mantener la coherencia con las normas internacionales sobre derechos humanos (por ejemplo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas - PRNU) y la ley francesa sobre el deber de vigilancia, Eramet llevó a cabo un mapa de riesgos para los derechos humanos más detallado que en ejercicios anteriores. Todos los riesgos se especifican ahora con la granularidad adecuada y planes de acción sólidos.

### UN MAPA DE RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS A NIVEL DE GRUPO Y MAPAS DE RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS A NIVEL DE EMPLAZAMIENTO

#### PROCESO

El mapa de riesgos para los derechos humanos de 2023 fue un esfuerzo realizado a lo largo de 6 meses que incluyó mapas a nivel de emplazamiento, además de mapas a nivel de Grupo. Abarcó a todo el Grupo: Francia, Estados Unidos, Noruega, Gabón, Senegal, Argentina, Indonesia y Nueva Caledonia. Se adoptó un enfoque ascendente, según el cual los riesgos a nivel de emplazamiento se identificaron en primer lugar, y luego se incorporaron parcialmente a la identificación de los riesgos del Grupo. Para ello, se realizaron entrevistas a nivel local con las partes interesadas, tanto internas como externas, la mayoría de las veces en el idioma local.

El resultado es un mapa de riesgos para los derechos humanos por sitios; todos ellos recibieron sus propias listas de riesgos y definiciones, así como sus propias matrices de criticidad y priorización y una matriz a nivel de Grupo, también con sus propias matrices de criticidad y priorización.

#### EVALUACIÓN

Siguiendo la metodología de Deloitte y de acuerdo con los PRNU, los riesgos se midieron en función de su escala, alcance, probabilidad y grado de irremediabilidad. Estos criterios y su nivel de granularidad se alinearon con la metodología de evaluación de riesgos del Grupo mediante una entrevista con el Departamento

de Control, Auditoría y Riesgos de Eramet, para garantizar la coherencia en todos los ejercicios de riesgo y su integración en el marco de gestión de riesgos de toda la compañía. Además, algunas filiales realizaron sus propias evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos (EIDH). Por ejemplo, en julio de 2023, GCO llevó a cabo una EIDH, que también incluía una matriz de priorización.

El enfoque hacia las personas y el grado de irremediabilidad es un aspecto clave de la evaluación de riesgos para los derechos humanos. De hecho, el marco de los PRNU insiste en la necesidad de que las empresas primero eviten, luego limiten y, por último, reparen las violaciones de los derechos humanos con acciones ●●●

#### LECCIONES APRENDIDAS

La principal lección aprendida de la implementación del plan de acción de derechos humanos fue la importancia del trabajo colectivo. A través del mapa de riesgos para los derechos humanos, el trabajo con el Comité de Derechos Humanos y el continuo apoyo prestado y recibido por otros departamentos clave, quedó claro que, cuando se trata de derechos humanos, es necesario trabajar junto con otros Departamentos, como el Departamento de Protección, el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Compras. Incluir al experto en derechos humanos en las auditorías de RSE realizadas por el equipo de auditoría interna en 2023 permitió comprender mejor los retos y las preocupaciones en materia de derechos humanos y relaciones con la comunidad, pero también entender mejor los riesgos.

Lo mismo ocurre con el trabajo con las distintas entidades del Grupo. A través del diálogo con los principales expertos sobre el terreno, el equipo de Derechos Humanos es capaz de comprender los contextos locales y los retos existentes, lo que en última instancia ha permitido que el trabajo sea más eficaz y se adapte mejor a las realidades de cada lugar, así como incluir a los sitios en su propio desarrollo del marco de derechos humanos.

Los derechos humanos son un esfuerzo del Grupo.





adecuadas. Por lo tanto, si se produce una violación de los derechos humanos, la medida en que la víctima puede volver a su situación anterior es primordial para evaluar el impacto de la violación.

### PARTES INTERESADAS

La evaluación se basó en la documentación pertinente facilitada por las partes interesadas de Eramet (por ejemplo, mapas de riesgos anteriores, resultados de la evaluación de materialidad, políticas, procedimientos de gestión de riesgos, organigramas, etc.), pero también en la información recabada de diversos expertos a través de entrevistas. Además, a nivel local, las funciones clave (por ejemplo, RR. HH, Legal y Compras) y las partes interesadas externas (por ejemplo, proveedores, subcontratistas, miembros de las comunidades locales, autoridades locales y representantes sindicales) participaron en el ejercicio del mapa de riesgos. En total, se realizaron más de **95 entrevistas con partes interesadas internas y unas 30 con partes interesadas externas.**



“ El Departamento de Gestión de Riesgos estudia los riesgos ante todo a través del prisma de sus repercusiones en la compañía, mientras que el Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos ofrece una visión de los riesgos que la compañía supone para las personas, tanto interna como externamente. En ambos casos, nuestros enfoques se integran y comparten colaborando con diversos expertos (Protección, Recursos Humanos, Seguridad, etc.), y compañeros que están en las entidades operativas.»

**STEPHANIE CANINO**

Directora del Departamento de Gestión de Riesgos

El **Comité de Derechos Humanos del Grupo** fue un foro eficaz de debate y discusión entre homólogos sobre los riesgos potenciales detectados. Las partes interesadas se identificaron mediante un estudio interno de las personas que podrían verse afectadas por las actividades del Grupo. Del mismo modo, normas internacionales como las de la IFC, IRMA o la Directiva europea relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas ofrecen un marco claro de quiénes son las partes interesadas de la compañía.

Este nuevo mapa puso de manifiesto no solo los riesgos de los que Eramet ya era consciente, sino también nuevos riesgos y retos para el Grupo, lo que le permitió seguir mejorando sus prácticas y la comprensión de sus retos.

### EVALUACIÓN CONTINUA

Al margen de los mapas de riesgos, el seguimiento de las cuestiones de derechos humanos planteadas a través de Integrity Line permite al Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos y al Departamento de Ética y Cumplimiento detectar nuevas tendencias y riesgos.

Del mismo modo, el equipo de auditoría interna comparte los resultados de sus auditorías sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos con los departamentos pertinentes para que sus expertos conozcan las conclusiones y cualquier nuevo reto.

El Departamento de Auditoría trabaja con el Departamento de Impacto Social y Derechos Humanos en dos niveles:

- ▶ antes de una auditoría para identificar riesgos o problemas que los expertos pueden tener ya en su radar e investigar más a fondo,
- ▶ mediante el uso de auditores expertos que acuden al emplazamiento con ellos, ofreciendo apoyo y conocimientos sobre los temas de la auditoría.

### PRINCIPALES RESULTADOS DEL MAPA DE RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE 2023

**En el transcurso del ejercicio del mapa de riesgos, la matriz de criticidad mostró que Eramet no tenía identificados riesgos brutos importantes antes de realizar el análisis de priorización.**

A escala del Grupo, los principales riesgos identificados son:



- Desde el anterior mapa de riesgos, algunos riesgos se han reducido gracias a las salvaguardias establecidas. Es el caso de la discriminación, las actividades de transporte y el riesgo para la protección de la población local.
- En cuanto a los riesgos de esclavitud moderna (trabajo infantil y trabajo forzoso), el Grupo no asume directamente el riesgo. En los sitios, el trabajo infantil y el trabajo forzoso no se han identificado como riesgos destacados debido a las medidas de mitigación aplicadas.
- Mientras que la matriz de criticidad del Grupo muestra que Eramet no tiene riesgos importantes identificados, la matriz de priorización del Grupo muestra que debe actuar prioritariamente sobre nueve riesgos destacados. Estos riesgos eran de seis tipos principales: riesgos psicosociales, seguridad, impactos en los pueblos indígenas, impactos acumulativos en las comunidades locales, violencia por motivos de género y violaciones de los derechos humanos en la cadena de valor (véase la plantilla a continuación con las principales medidas de mitigación existentes y el compromiso de las partes interesadas).
- El objetivo de este ejercicio era reforzar el compromiso de Eramet con la ley francesa del deber de vigilancia en materia de derechos humanos y ofrecer al Grupo una mayor solidez en este aspecto.

# Riesgos destacados de Eramet

¿Cuáles son las cuestiones destacadas de derechos humanos? El Marco para el Informe de las Naciones Unidas establece que «las cuestiones destacadas de derechos humanos de una empresa son los derechos humanos que corren el mayor riesgo de recibir los impactos negativos más graves a través de las actividades o relaciones comerciales de la empresa.»

## ¿EN QUÉ CENTRARSE?

**MÁS GRAVES:** se refiere a aquellos impactos que serían mayores en términos de **su escala:** la gravedad del impacto sobre el/los derecho(s) humano(s) y/o **su alcance:** el número de individuos que resultan o podrían resultar afectados y/o **su remediabilidad:** la facilidad con la que los afectados podrían recuperar su disfrute anterior del/los derecho(s).

**POTENCIALES:** se refiere a los impactos que tienen alguna **probabilidad** de producirse en el futuro, reconociendo que a menudo son, aunque no exclusivamente, los impactos que se han producido en el pasado.

**NEGATIVOS:** con un enfoque en **evitar daños para los derechos humanos** en lugar de dirigir el enfoque hacia iniciativas no relacionadas para apoyar o promover los derechos humanos.

**IMPACTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:** con un enfoque en el riesgo para las personas, en lugar de dirigir el enfoque hacia el riesgo para la compañía.

### SEGUIDAD DE LOS TRABAJADORES Y PARTES INTERESADAS EXTERNAS

Riesgos debidos a actividades que pueden provocar lesiones graves a los trabajadores implicados, como trabajos en altura, equipos mecánicos o vehículos (coches o trenes). Algunas de estas actividades también pueden suponer un riesgo para las comunidades que viven en los alrededores de los sitios.

“ Nuestros resultados en materia de seguridad han mejorado enormemente en los últimos cinco años y seguimos trabajando para convertirnos en el operador minero que más valora la seguridad, el respeto, la responsabilidad, la colaboración, la innovación y la integridad.»

**FRÉDÉRIC CAMUSET**  
Director de Seguridad y Prevención de Eramet



### IMPACTO EN LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Riesgos relacionados con actividades que pueden tener impacto en los pueblos indígenas en lugares donde las operaciones se realizan muy cerca de comunidades indígenas.

### RIESGOS PSICOSOCIALES

Riesgos relacionados con el estrés y el agotamiento, el acoso, los conflictos o factores externos como amenazas, agresiones, etc.

### VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO

Riesgos de diferencias de trato, discriminación o acoso sexual por razón de sexo.

“ Para impulsar el cambio cultural y social en la industria minera y metalúrgica, es esencial un lugar de trabajo inclusivo y libre de discriminación, acoso sexual e intimidación. Creemos que a través del diálogo, la concienciación y los programas de formación podremos fomentar un entorno de trabajo que respete a todas las personas, independientemente de nuestras diferencias y capacidades. En Eramet, todas las personas deben ser bienvenidas, sentirse seguras y tener las mismas oportunidades para desarrollar todo su potencial.»

**EMMANUELLE CAMPO**  
Directora de Diversidad e Inclusión, Eramet



### IMPACTOS ACUMULATIVOS EN LAS COMUNIDADES LOCALES

Riesgos relacionados con zonas donde existe una alta densidad de plantas y otras instalaciones industriales, que pueden desencadenar impactos ambientales acumulativos en el agua (calidad, cantidad), la biodiversidad (disminución) o la erosión, así como los impactos sociales como la pérdida de tierras y de subsistencia, cuestiones relacionadas con el tráfico, empeoramiento de la calidad del aire o perturbación del orden público.

### VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

Riesgos de violación de los derechos humanos (como la seguridad o la esclavitud moderna) en toda la cadena de valor debido a su tamaño y, en ocasiones, a los segmentos de compras de riesgo (por ejemplo, materiales específicos o países concretos).

“ En cualquier lugar donde opere el Grupo, los equipos de compras y sus socios proveedores locales e internacionales trabajan para cumplir las normas éticas y de responsabilidad de Eramet. Eramet se esfuerza por formar parte de una cadena de valor sostenible y responsable.»

**ALEXIS NICOLET**  
Director de Compras del Grupo



# Gestión de Riesgos destacados de Eramet

**Causa:** Eramet causa un impacto adverso sobre los derechos humanos cuando sus actividades (incluidas las omisiones) bastarían, por sí solas, para dar lugar a ese impacto.

**Contribuye a:** Eramet contribuye a un impacto adverso sobre los derechos humanos cuando sus actividades (incluidas las omisiones) participan pero no serían suficientes, por sí solas, para dar lugar a ese impacto.

**Vinculada a:** Eramet está directamente vinculada a un impacto adverso sobre los derechos humanos cuando ha establecido una relación de beneficio comercial mutuo con una entidad y, al realizar actividades en el ámbito de esa relación, la entidad aumenta materialmente el riesgo del impacto.

**Fuente:** Debevoise Business Integrity Group en colaboración con Enodo Rights, Definiciones prácticas de causa, contribuye a y directamente vinculada a Borrador de discusión de información sobre empresas y respeto de los derechos humanos, 9 de febrero de 2017, Definiciones prácticas

de causa, contribuye a y directamente vinculada con información sobre empresas y respeto de los derechos humanos - Centro de información sobre empresas y derechos humanos ([business-humanrights.org](https://business-humanrights.org))

| RIESGO DESTACADO  | RELACIÓN DE ERAMET CON EL RIESGO | NORMAS RELEVANTES DE ERAMET   | PRINCIPAL MITIGACIÓN EXISTENTE MEDIDAS Y COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS  |
|---|----------------------------------|---|--|
|  <p><b>SEGURIDAD</b></p> | <p><b>Causa</b></p>              | <p>Política de Seguridad</p> <p>Key Standard sobre requisitos esenciales de seguridad</p> <p>Key Standard sobre gestión de la seguridad</p> <p>Key Standard sobre el respeto de los derechos humanos</p> <p>Key Standard sobre RSE</p> <p>Key Standard sobre gestión de riesgos industriales</p> <p>Key Standard sobre relaciones con las comunidades anfitrionas</p> <p>Procedimiento de notificación de accidentes e incidentes de seguridad</p> <p>Procedimiento de análisis de las causas tras un incidente de seguridad</p> <p>Procedimiento de detección del cansancio</p> <p>Procedimiento de gestión de contratistas</p> <p>Procedimiento de prevención de riesgos viales</p> <p>Procedimiento de prevención de riesgos químicos y gestión de productos peligrosos</p> <p>Golden Rules de las Comunidades</p> <p>Golden Rules de los Derechos Humanos</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de cero accidentes</li> <li>- Planes de prevención e iniciación a la seguridad para el personal externo en el emplazamiento</li> <li>- Equipo de protección individual</li> <li>- Campañas periódicas de sensibilización para empleados, contratistas y comunidades locales</li> <li>- Día Internacional de la Seguridad</li> <li>- Equipos de seguridad en cada emplazamiento con coordinación a nivel de Grupo</li> <li>- Evaluaciones internas periódicas del cumplimiento de las normas del Grupo</li> <li>- Objetivo de accidentes totales TF2 en la hoja de ruta en materia de RSE</li> <li>- Prima de incentivo sobre este objetivo para los directivos</li> <li>- Causas fundamentales e informe de seguridad</li> <li>- Cada accidente grave explicado al Consejo de Administración por el director del emplazamiento</li> <li>- Defensores de la seguridad: recompensa implantada a nivel de emplazamiento y de Grupo para identificar las mejores prácticas y reconocer a personas y equipos.</li> <li>- Se aplica un sistema de sanciones (incluidos los directivos) cuando las normas no se cumplen voluntariamente.</li> <li>- Herramientas (como OSPAT para controlar el cansancio de los operadores de máquinas o la iniciativa Take 5, una autoevaluación de la propia capacidad para completar una tarea de forma segura)</li> <li>- Integrity Line (disponible para empleados y proveedores)</li> <li>- La formación y el cumplimiento de las normas de seguridad forman parte de las condiciones de trabajo de los subcontratistas. La verificación del cumplimiento por los subcontratistas forma parte del papel y la responsabilidad de los directores y supervisores de campo.</li> <li>- Medidas disciplinarias</li> </ul> |

| RIESGO DESTACADO   | RELACIÓN DE ERAMET CON EL RIESGO | NORMAS RELEVANTES DE ERAMET   | PRINCIPAL MITIGACIÓN EXISTENTE MEDIDAS Y COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS   |
|--|----------------------------------|---|---|
|  <p><b>IMPACTOS SOBRE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b></p> | <p><b>Causa</b></p>              | <p>Código Ético<br/>Política de Derechos Humanos<br/>Key Standard sobre el respeto de los derechos humanos<br/>Key Standard sobre RSE</p> <p>Golden Rules de los Derechos Humanos<br/>Golden Rules de las Comunidades</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- En las primeras fases del proyecto, organización de estudios de impacto ambiental y social en las nuevas zonas de operación</li> <li>- Proceso de consulta y debate constantes con los miembros de las comunidades</li> <li>- Aplicación de acuerdos de consentimiento libre, previo e informado</li> <li>- Formación de los equipos de Relaciones con la Comunidad sobre las Normas Fundamentales relativas a los impactos sobre las comunidades</li> <li>- Mecanismo de reclamaciones a disposición de las comunidades en los sitios</li> </ul> <p>Para más información, consulte el Enfoque en las Poblaciones Indígenas</p>  |
|  <p><b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b></p>                | <p><b>Causa</b></p>              | <p>Código Ético<br/>Política de Salud<br/>Política de Derechos Humanos</p> <p>Key Standard sobre la aplicación de los principios básicos de salud<br/>Key Standard sobre los riesgos psicosociales<br/>Key Standard sobre el respeto de los derechos humanos<br/>Key Standard sobre RSE</p> <p>Golden Rules de los Derechos Humanos</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Red especial de asesores sobre acoso sexual y comportamientos sexistas en cada emplazamiento. Los miembros de esta red reciben formación para tomar y procesar declaraciones y testimonios de acoso sexual y violencia por motivos de género</li> <li>- Integrity Line (disponible para empleados y proveedores)</li> <li>- En Francia: espacios de escucha y apoyo (psicólogos in situ o líneas de ayuda psicológica), formación de los responsables de prevención, formación de los directivos sobre este tema, etc.</li> <li>- En algunos sitios, creación de una línea de ayuda psicológica, campañas de sensibilización e indicadores clave de rendimiento</li> <li>- Medidas disciplinarias</li> </ul>   |
|  <p><b>VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO</b></p>    | <p><b>Contribuye a</b></p>       | <p>Código Ético<br/>Política de Derechos Humanos<br/>Política de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Key Standard sobre el respeto de los derechos humanos<br/>Key Standard sobre RSE</p> <p>Golden Rules de los Derechos Humanos</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Red especial dedicada al acoso sexual y los comportamientos sexistas en cada emplazamiento. Los miembros de esta red reciben formación presencial para tomar y procesar declaraciones y testimonios de acoso sexual y violencia por motivos de género</li> <li>- El programa obligatorio de sensibilización sobre diversidad e inclusión «All Together», destinado a los altos directivos del Grupo</li> <li>- Seminarios web organizados por el Departamento de Diversidad e Inclusión, así como formación impartida a nivel local por los departamentos de recursos humanos</li> <li>- Actos temáticos como el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Diversidad y el Día Internacional de los Derechos Humanos</li> <li>- Seminarios web sobre igualdad y experiencias de hombres y mujeres en el lugar de trabajo a cargo de la red interna de la compañía WoMen@Eramet, con la ayuda de expertos externos.</li> <li>- Integrity Line (disponible para todas las partes interesadas)</li> <li>- Medidas disciplinarias</li> </ul> |

| RIESGO DESTACADO  | RELACIÓN DE ERAMET CON EL RIESGO | NORMAS RELEVANTES DE ERAMET  | PRINCIPAL MITIGACIÓN EXISTENTE MEDIDAS Y COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS   |
|---|----------------------------------|--|---|
|  <p><b>IMPACTOS ACUMULATIVOS EN LAS COMUNIDADES LOCALES</b></p>          | <p><b>Contribuye a</b></p>       | <p>Política de Derechos Humanos</p> <p>Key Standard sobre relaciones con las comunidades anfitrionas</p> <p>Golden Rules de las Comunidades</p>  | <p>Aunque este riesgo es difícil de mitigar, ya que depende de la actuación conjunta con otras empresas, Eramet lleva a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones periódicas de diálogo con las comunidades y sus representantes para analizar los posibles impactos</li> <li>- Comunicación periódica sobre los mecanismos de quejas y reclamaciones existentes y su funcionamiento</li> <li>- Análisis y mitigación de este riesgo con las autoridades locales</li> <li>- Ejemplo de acción en un emplazamiento: Comilog Dunkerque está situada en una zona industrial cercana al puerto de Dunkerque. La zona alberga numerosas plantas y fábricas de diversas empresas. La planta participa en la Secretaría Permanente para la Prevención de la Contaminación y los Riesgos Industriales (S3PI) y, por tanto, es miembro de varias comisiones en las que las empresas analizan sus posibles impactos sobre las comunidades locales fuera del área industrial. Este organismo se crea por decreto y está formado por representantes de asociaciones (como ONG medioambientales o asociaciones de vecinos), autoridades locales, industria, sindicatos y el Estado. Es un foro de diálogo y consulta sobre todas las cuestiones relacionadas con la industria y el medio ambiente, la calidad de vida y la salud pública del área industrial.</li> </ul> |
|  <p><b>VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR</b></p> | <p><b>Están vinculadas a</b></p> | <p>Código Ético</p> <p>Código de conducta de proveedores</p> <p>Política de Compras Responsables</p> <p>Política de Derechos Humanos</p> <p>Procedimiento «Conozca a su proveedor»</p> <p>Procedimiento «Conozca a su cliente»</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramienta interna para la gestión de compras</li> <li>- Documentos clave compartidos con los proveedores y todas las partes interesadas (como el Código de Conducta de Proveedores o el Código Ético)</li> <li>- Criterios ASG específicos tenidos en cuenta en las licitaciones</li> <li>- Herramientas (procedimiento «Conozca a su proveedor» y Comité de Compras Responsables para enmarcar el proceso de compras, examen ético, etc.)</li> </ul> <p>Para más información, consulte el Enfoque en la cadena de valor.</p>  |

**DESDE EL MAPA DE 2023, CADA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS ESTÁ VINCULADA A UN PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO**

El diseño de los planes de acción adoptó la forma de una reunión entre el equipo de Impacto Social y Derechos Humanos y el futuro piloto de acción de los sitios en cuestión, en primer lugar para identificar los planes de acción existentes sobre temas específicos. Posteriormente, para las nuevas cuestiones destacadas de derechos humanos o los nuevos contextos, el equipo de derechos humanos presentó acciones basadas

en las recomendaciones formuladas por la parte externa encargada de la evaluación. Dado que el piloto de la acción suele conocer bien la realidad sobre el terreno, el resultado es un plan de acción más operativo, con acciones y plazos realistas.

Los pilotos de acción (in situ o a nivel de Grupo cuando determinadas acciones requieren soluciones a ese nivel)

se identifican en función de sus competencias y departamentos. Estos planes se elaboraron cumpliendo plenamente los futuros requisitos de IRMA.

Se creó un grupo de trabajo específico para diseñar el plan de acción sobre los riesgos relacionados con la cadena de valor, que trabajará en un plan de acción a partir de 2023.

# Tratamiento de las denuncias

Desde 2020, los equipos de Sostenibilidad y Compromiso del Grupo hacen un seguimiento de las denuncias en el sector minero y, en especial, de las vinculadas a Eramet. En el sector minero, de 2021 a 2023, las controversias y denuncias sobre derechos humanos se refieren principalmente a los impactos sobre las comunidades locales y los empleados.

LAS DENUNCIAS DIRECTAS CONTRA ERAMET SON TRATADAS RÁPIDAMENTE POR EL GRUPO, CON LA PARTICIPACIÓN DE DIVERSOS EQUIPOS, COMO EL DEPARTAMENTO DE IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS, CON EL APOYO DEL EQUIPO DE RENDIMIENTO ASG, EL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y ALGUNOS EXPERTOS INTERNOS.



Para cada controversia, Eramet se preocupa de responder públicamente a las denuncias. Por ello, el Grupo utiliza principalmente la plataforma en línea del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) para compartir sus declaraciones públicas, ya que trabaja con una red mundial de defensores de la sociedad civil, empresas, gobiernos y medios de comunicación para hacer avanzar los derechos humanos en las empresas y erradicar los abusos. Eramet tiene una tasa de respuesta del 100%.

Para más información, visite la página de Eramet del CIEDH: [www.business-humanrights.org/en/companies/eramet/](http://www.business-humanrights.org/en/companies/eramet/)

## ESTADO DE LAS PRINCIPALES CONTROVERSIAS EN ERAMET DESDE 2021

**En curso**

- ▶ No

▶ **En curso**

Se considera que una controversia está en curso si la compañía no ha aplicado medidas correctoras para satisfacer las reclamaciones de las partes interesadas afectadas.

**Parcialmente concluida**

- ▶ Comunidades y pueblos indígenas (PT Weda Bay Nickel)

▶ **Parcialmente concluida**

Se considera que una controversia está Parcialmente concluida si existen pruebas razonables de que la compañía ha tomado medidas para remediar el problema en cuestión, mientras que algunas preocupaciones y disputas sobre las reclamaciones originales pueden estar todavía en curso.

**Concluida**

- ▶ Reubicación (GCO)
- ▶ Discriminación (Comilog)

▶ **Concluida**

Una controversia se considera Concluida si se aplican las acciones de resolución y la compañía no se enfrenta a ninguna acción legal pendiente o crítica en curso sobre la controversia.

# Remediación cuando se ven afectados los derechos humanos

## EMPLEADOS

Cuando los riesgos se hacen realidad y las personas resultan afectadas, el Grupo es responsable de proceder a su reparación y debe tomar todas las medidas necesarias para restablecer el statu quo.

Hay varias formas de plantear quejas o preocupaciones:

- ▶ Las personas pueden ponerse en contacto con su superior, para que el asunto se trate con rapidez.

- ▶ Las personas pueden recurrir al equipo directivo experto en la materia.

- ▶ También se puede recurrir a las redes creadas en el Grupo, como la red de acoso sexual y comportamientos sexistas.

- ▶ Por último, las personas pueden recurrir al sistema de denuncia de irregularidades del Grupo, abierto a todas las partes interesadas y accesible 24 horas al día, 7 días a la semana, desde el sitio web y la intranet del Grupo. También se puede acceder a este sistema a través de los números de teléfono disponibles para 22 países.

El sistema de denuncia de irregularidades se menciona en el Código Ético.

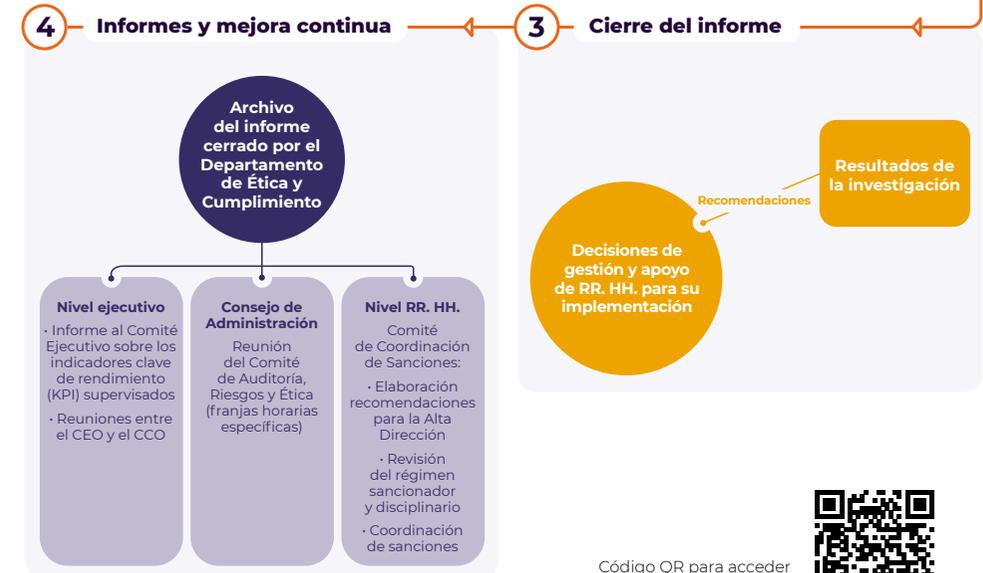
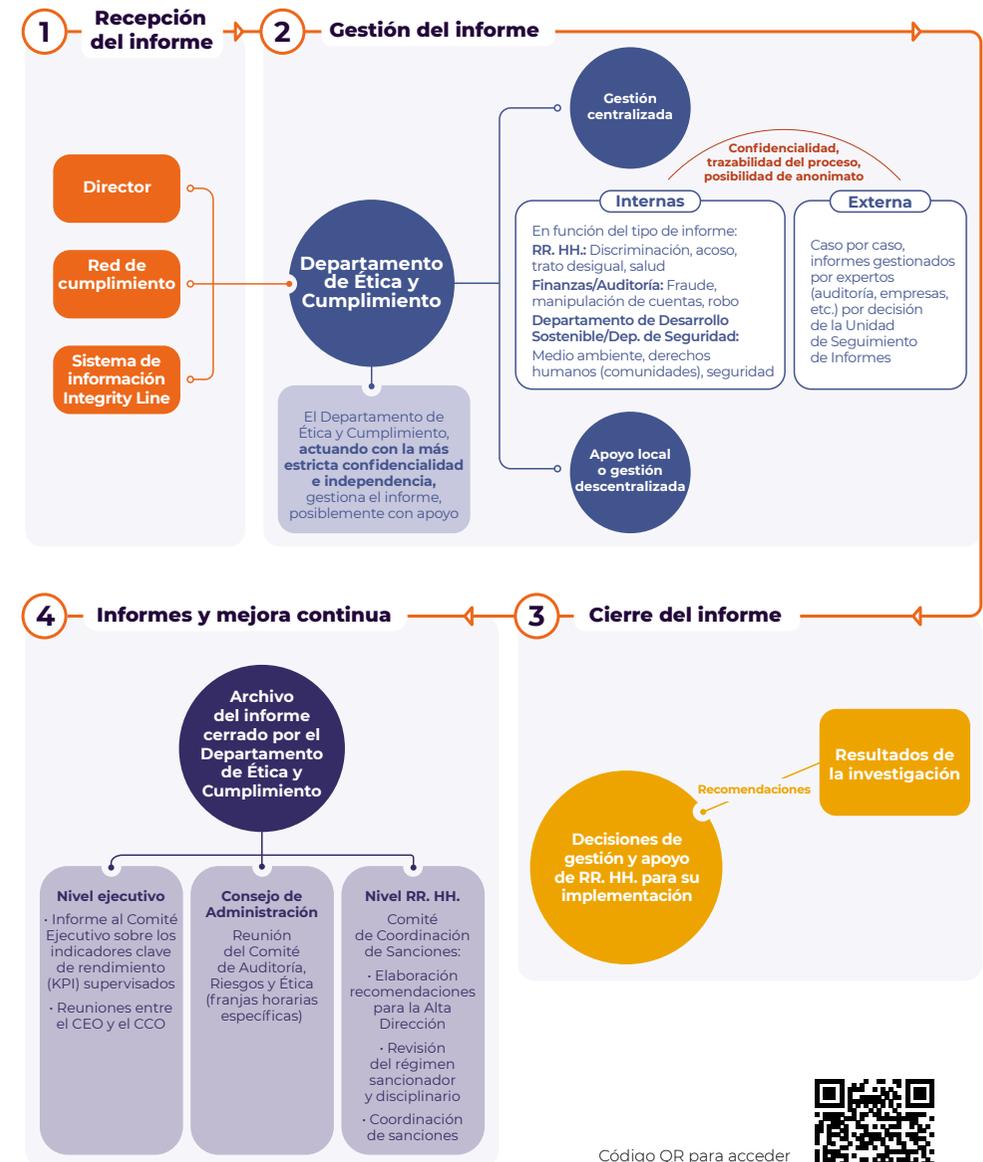
Para garantizar la eficacia del sistema de denuncia de irregularidades, en 2021 y 2022 se realizó un estudio de confianza en el sistema. En la misma línea, la encuesta Mood puso de relieve el nivel de confianza en el sistema. ●●●

### SISTEMA DE DENUNCIA

Este sistema de denuncia de irregularidades está disponible en los 22 países en los que opera el Grupo, en 13 idiomas. Aplica la protección del denunciante tal como se define en la legislación vigente. Garantiza la confidencialidad de los informes presentados por todos los denunciantes, así como el anonimato cuando se opta por ello. Si es víctima o testigo de un comportamiento no ético, como discriminación, acoso, fraude, soborno o violación de los derechos humanos, háganoslo saber haciendo clic **AQUÍ**.

 **HÁGANOSLO SABER**

## ETAPAS DEL SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



Código QR para acceder al sistema de denuncia de irregularidades





**COMUNIDADES: ADQUISICIÓN DE TIERRAS Y REUBICACIÓN**

Las actividades de algunos sitios mineros del Grupo exigen la adquisición de tierras a las comunidades que residen o desarrollan actividades económicas (agrícolas o comerciales) en la zona. Para evitar causar violaciones de los derechos humanos (derechos de propiedad o derecho a un nivel de vida adecuado en estas comunidades), el Grupo se remite a los principios establecidos en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (Grupo del Banco Mundial), aplicables a estas actividades de reubicación. Para cada una de estas operaciones, se elaboran automáticamente planes de acción de reubicación con las partes afectadas antes del desplazamiento. Estos planes incluyen el trabajo conjunto para definir la matriz de compensación para los bienes indemnizados, el lugar y el calendario de la reubicación y las medidas para restablecer los medios de subsistencia. De acuerdo con la «jerarquía de mitigación» de los impactos, las poblaciones solo se desplazan como último recurso, cuando se han tomado todas las medidas para evitarlo. Por ello, los sitios afectados han creado equipos especializados para interactuar con las comunidades afectadas y las autoridades locales, realizar censos e inventarios y negociar los derechos y las indemnizaciones. ● ● ●

**RESTABLECIMIENTO DE LOS MEDIOS DE SUBSISTENCIA EN SENEGAL**

Desde el inicio de sus operaciones, GCO ha apoyado el restablecimiento de los medios de subsistencia de las 920 personas desplazadas en 2016 y 2019 de las aldeas de los pueblos de Foth y Diogo.

Este apoyo cubre las 11 grupos de interés económico (GIE) creadas entre 2015 y 2019, que reúnen a más de 1.000 personas. En 2022 también se creó y apoyó un GIE femenino formado por 62 mujeres de dos aldeas desplazadas a finales de 2021. En 2022, GCO también reubicó a 1.000 personas del pueblo de Diourmel y sus aldeas. Al igual que en anteriores desplazamientos, estas nuevas viviendas proporcionan acceso al agua y a la energía solar, contribuyendo así a mejorar las condiciones de vida de estas personas. El lugar de reubicación de la aldea de Diourmel cuenta con una mezquita, un centro de salud, una escuela primaria y una escuela coránica, así como un mercado. Está comunicada por una carretera de acceso que la conecta con la carretera secundaria que lleva a Lompoul. Por último, se han iniciado las consultas y el censo para los desplazamientos previstos en 2023 y 2024 en las aldeas de los pueblos de Thiakhmat y Lompoul-sur-Mer. También se llevaron a cabo desplazamientos económicos en 2022, indemnizando a más de 660 agricultores por sus cosechas. Esta compensación está supervisada por la Comisión Departamental de Censos y Evaluación de los Gastos de Mantenimiento (Commission départementale de recensement et d'évaluation des impenses), en la que participan representantes de los servicios técnicos de la administración senegalesa. Una auditoría de cierre y la encuesta de percepción para la reubicación están en curso en 2023.

**CIFRAS CLAVE**

GCO - Entre 2020 y 2022:

**437** personas reubicadas en todos los sitios mineros

**665** personas fueron indemnizadas (desplazamiento físico y económico)

Se indemnizaron

**369** hectáreas



**REUBICACIÓN EN GABÓN**

En relación con la operación en los límites de la histórica meseta de Bangombé, será necesario reubicar a los hogares que actualmente viven en esta zona. La reubicación afecta a unas 2.000 personas repartidas actualmente entre dos distritos de Moanda: Lekolo 2 y Leyima. Se realizaron inventarios y estudios socioeconómicos y el plan de reubicación se ultimó con las partes interesadas y se aprobó en una audiencia pública celebrada en julio de 2022, a la que asistieron casi 400 personas. Comilog, con el apoyo de INSUCO, el experto externo de la compañía, siguió los principios establecidos en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (Grupo del Banco Mundial). La construcción, que finalmente contará con más de 400 viviendas para la reubicación y zonas comerciales, está terminada. La población ha participado en todo el proyecto desde 2020, recibiendo información periódicamente sobre los avances en el emplazamiento a través de los dos Comités de Seguimiento Locales.

- Para el proyecto de ampliación de la mina, que afecta a los cultivos en los límites de la nueva meseta vecina de Okouma, en 2022, Comilog finalizó el proceso de indemnización de los cultivos de las parcelas de cerca de 230 personas, iniciado en 2020. Estas comunidades están siendo supervisadas para restablecer sus medios de subsistencia tras este desplazamiento económico.
- Los preparativos para la reubicación de las viviendas de las personas que viven cerca de la estación de Moanda también avanzaron en 2022. Se trata de los pueblos de Mondzeye y Mikouagna, situados cerca del Complejo Industrial de Moanda, explotado por Comilog. El lugar de reubicación se completó en 2022, y se ha empezado a trabajar para garantizar que el lugar cuente con los servicios necesarios para que los 40 hogares afectados puedan trasladarse en 2023.



### COMILOG

El miércoles 11 de julio de 2023, los agricultores que viven cerca de la mina de Okouma, explotada por Comilog, recibieron una indemnización monetaria por sus árboles frutales, en aplicación del protocolo de acuerdo firmado entre las dos partes dos meses antes. Se entregaron cheques y contratos a los 65 beneficiarios en presencia del prefecto del departamento de Lébombi-Léyou, el alcalde del municipio de Mounana, el presidente del consejo departamental y miembros del comité. Los activos de los beneficiarios se valoraron de acuerdo con los requisitos del Banco Mundial. Las condiciones de esta medida de compensación tienen en cuenta las normas pertinentes.

### CIFRAS CLAVE

Indemnización de cultivos agrícolas mediante cheque en julio de 2023

**65** personas, entre ellas 21 mujeres



### REPARACIÓN

La reparación es el último recurso en la jerarquía de mitigación, una compensación por los impactos residuales inevitables que puedan producirse a pesar de las medidas de gestión de impactos existentes (por ejemplo, accidentes de tráfico, contaminación, etc.). El aspecto más importante en este caso es garantizar la transparencia del proceso y una comunicación abierta con las comunidades, así como un mecanismo de reclamaciones sólido que respete los PRNU en cuanto a requisitos clave como la equidad, la disponibilidad, etc. Dependiendo del tipo de impacto en las comunidades, la reparación

puede hacerse en especie o financieramente. Cuando se producen daños materiales accidentales, los sitios hacen todo lo posible por remediar la situación, devolviéndola a su estado anterior. Por ejemplo, en Eramet Norway, el lavado del producto acabado de manganeso a veces puede levantar polvo que se deposita en las casas y coches vecinos cuando los vientos soplan en determinada dirección. A continuación, las plantas se encargan de limpiar los coches para ayudar a los vecinos afectados. Del mismo modo, cuando este tipo de reparación no sea posible, se establecerán compensaciones económicas.



# PARTE.4

## ENFOQUE POR SITIOS

### ENFOQUE

|  |    |
|--|----|
| Actuar a favor de una minería responsable  | 39 |
| Respetar a los pueblos indígenas y las tradiciones y culturas de las comunidades locales | 43 |
| Los derechos humanos en la cadena de valor   | 49 |
| Proteger el medio ambiente de todos  | 54 |



**FRANCIA**  
**ERAMET IDEAS, TRAPPES**  
PÁGINA 52

**NORWAY**  
**ENO**  
PÁGINA 48

**INDONESIA**  
**WEDA BAY NICKEL**  
PÁGINA 47

**GABÓN**  
**COMILOG**  
PÁGINA 36  
**SETRAG**  
PÁGINA 37

**SENEGAL**  
**GCO**  
PÁGINA 38

**NUEVA CALEDONIA**  
**SLN**  
PÁGINA 42



GABÓN/COMILOG

5.031 EMPLEOS DIRECTOS\*

5.000 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*\*

RIESGOS DESTACADOS

Protección de los empleados, acoso, seguridad de las comunidades, derechos humanos en la cadena de valor, seguridad de los empleados y las comunidades (accidentes laborales)

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento

\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento



**LÉOD PAUL BATOLO**  
CEO de Comilog SA,  
Gabón

«Los derechos humanos son derechos fundamentales. La diversidad y la inclusión nos hacen más fuertes. Juntos avanzaremos siempre.»

**Las empresas deben asegurarse de que sus empleados comprenden sus obligaciones legales y se comprometen a respetar los procesos debidos.**

**CONTEXTO**

Todo el mundo tiene prejuicios inconscientes que pueden conducir a la discriminación. Los profesionales de recursos humanos y contratación son muy conscientes del riesgo de discriminación, pero no siempre ocurre lo mismo con los directivos de otros departamentos.

**ACCIÓN DE ERAMET**

Para iniciar el debate y acabar con los prejuicios, el Departamento de Recursos Humanos de Comilog ha puesto en marcha un programa de formación «Contratación sin discriminación» para todos los empleados, que todos los directivos están obligados a realizar, para ayudar a prevenir este riesgo en todos los niveles de la compañía. En Comilog, el 98% de los empleados son gaboneses, y en la compañía trabaja una gran diversidad de grupos étnicos. De hecho, dado que los procesos mineros requieren conocimientos internacionales, 16 nacionalidades distintas con culturas muy diferentes, entre ellas

indios, brasileños, sudafricanos, europeos, norteafricanos y africanos occidentales, forman parte del equipo de Comilog.

El programa de formación subraya que no se pueden hacer determinadas preguntas, como las relativas al estado civil, el deseo de tener hijos y la afiliación sindical. El objetivo de estos programas de formación es crear un foro de intercambio de ideas y opiniones. Al principio de la formación se abre un debate sobre la definición de discriminación. Cada participante ofrece su definición del tema. A continuación, se adopta una definición común. De hecho, la definición es en general muy similar a la utilizada en el corpus legislativo francés y europeo. Entre los argumentos enumerados figuran el origen, el sexo, la edad, la orientación sexual y las convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

Algunos temas plantean interrogantes, en particular el de la orientación sexual. Un intercambio sobre sesgos y prejuicios permite tener en cuenta la cultura local y garantizar que todos los empleados estén libres de discriminación en su lugar de trabajo. Los programas de formación utilizan ejemplos concretos diseñados para ser culturalmente apropiados.

# Contratación sin discriminación

Se trata de ponerse en la piel de las comunidades y comprender su realidad. Pueden existir retos culturales, por ejemplo en lo que se refiere al nepotismo, que no se tolera y es un tema al que el Grupo presta especial atención, pero que podría explicarse por la limitada disponibilidad de ofertas de empleo en Gabón y la importancia de los valores familiares, la solidaridad y la ayuda mutua en la sociedad gabonesa. Es importante señalar que también es esencial respetar todas las culturas. En lo que respecta a la discriminación por razón de sexo, la presencia de mujeres es bien aceptada en Comilog Gabón. No obstante, para mitigar los riesgos, la formación se centra en la prevención de todas las formas de sexismo, como el acoso.

La formación va más allá del reclutamiento y la contratación, y subraya que la discriminación también es inaceptable en cuestiones de promoción, aceptación en un curso de desarrollo o revisiones salariales. Impartir a los responsables formación en materia de no discriminación es una buena práctica que han adoptado otras filiales del Grupo.

El único motivo aceptable de discriminación es la competencia.



**GABÓN/SETRAG**

**3.736 EMPLEOS DIRECTOS\***

**13 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*\***

**RIESGOS DESTACADOS**

Alojamiento, seguridad en la cadena de valor, seguridad en las líneas ferroviarias

*\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento*

*\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento*

# Sensibilizar para una mayor seguridad

**CONTEXTO**

Con un ferrocarril que recorre más de seiscientos kilómetros y pasa por 24 estaciones, la seguridad de las vías es una prioridad constante para Setrag.

**ACCIÓN DE ERAMET**

Para garantizar la seguridad de las comunidades que viven en los alrededores de las vías, SETRAG ha establecido varias salvaguardias.

**CONSTRUCCIÓN**

Se han construido muros y pasarelas con el objetivo de proteger a las poblaciones del paso de los trenes: en 2019 y 2020 se instalaron más de ocho kilómetros de muros de protección en Owendo y Ntoum.

Para que los peatones puedan cruzar la línea con seguridad, ya se han construido tres pasarelas: en la estación de Owendo, a lo largo de la parte de la vía en Owendo y Lastourville, y aún quedan más por instalar.

Asimismo, se realizaron seis pasos a nivel y, en Owendo, se renovaron los semáforos del «cruce de Setrag». Además, en Owendo se está construyendo una rampa para personas con movilidad reducida y también se han habilitado zonas de separación entre los mercados y la vía. En 2023 se construyeron 2.021 metros de muros y dos nuevas pasarelas.

**CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN**

También se llevó a cabo una importante campaña de sensibilización sobre los riesgos ferroviarios entre las poblaciones y las escuelas situadas a lo largo de la línea. Entre 2021 y 2022, unos 17.484 escolares participaron en campañas de sensibilización a lo largo de la vía. En 2023, 28.068 personas han participado hasta ahora en la campaña de sensibilización. Además, el equipo de desarrollo sostenible ha diseñado una serie de equipos para fomentar la sensibilización. Durante las campañas, se entregan equipos en forma de kits después de cada sesión. Los kits incluyen varios artículos, como delantales de cocina, bolsas para el pan, cuadernos, bolígrafos, camisetitas y polos.



**CHRISTIAN MAGNI**  
CEO de SETRAG, Gabón



SETRAG contribuye al bienestar de las poblaciones y de sus empleados situando todos los aspectos de la seguridad en el centro de sus proyectos y operaciones.

En consonancia con nuestro propósito, seguimos desempeñando un papel activo en la mejora de la vida no solo de nuestros compañeros, sino también de las comunidades locales que viven cerca de las vías férreas. Estamos implicando a las comunidades en esto, al igual que implicamos a nuestros empleados, concienciando sobre los riesgos relacionados con el ferrocarril, especialmente entre los niños. Así contribuimos a un entorno mejor y más seguro».

**NO COMPETIR NUNCA CON EL TREN**





# Adoptar métodos de resolución de conflictos culturalmente apropiados



## SENEGAL/GCO

UNOS 1.880 EMPLEOS DIRECTOS\*

ALREDEDOR DE 1500 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*\*

### RIESGOS DESTACADOS

Salud y seguridad de las comunidades, condiciones de trabajo de los contratistas, alojamiento de los contratistas

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento

\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento



**GUILLAUME KUREK**  
CEO de GCO, Senegal

«La cultura de una empresa se construye en un entorno determinado. Debe tener en cuenta los hábitos y costumbres de las comunidades anfitrionas, y sumergirse en ellos cuando esto respalde su actuación y dé vida a sus valores. Contar con los prudentes y benévolo consejos de los «sabios» locales es un discreto pero poderoso apoyo a la cohesión del equipo.»

### CONTEXTO

La gestión de conflictos en un entorno multicultural puede ser un asunto delicado. Es posible que resulte necesario adoptar métodos de resolución de conflictos culturalmente apropiados.

### ACCIÓN DE ERAMET

En 2015 se creó el Comité interno de Sabios (en francés «Comité des Sages») para resolver los conflictos de acuerdo con las costumbres de África Occidental. No tiene una existencia formal como el Comité de Directivos («Amical des Cadres») o el Comité de Mujeres («Amical des femmes»), que se basan en los estatutos. Este comité actúa como mediador, no como una institución de la empresa que debe respetar las normas de procedimiento, sino como una entidad que representa la legitimidad de los sabios o de los más viejos, algo parecido a lo que ocurre bajo el árbol de la palabra.

Para crear este foro, GCO eligió a una serie de personas consideradas «sabias», según las costumbres senegalesas, para formar parte del Comité. Los miembros presentan un cierto nivel de experiencia y una reputación de imparcialidad. Se ocupan de distintos tipos de conflictos, que pueden referirse a desacuerdos entre la dirección y los delegados sobre reivindicaciones sindicales o denuncias de discriminación.

Intervienen fuera de cualquier marco formal, como consultas de la dirección, directores de recursos humanos, representantes del personal, etc. Normalmente, un marco formal exige una respuesta formal. Sin embargo, el Comité tendrá conocimiento de una situación de manera informal (una persona puede solicitar su intervención, o el propio comité puede intervenir partir de su propia observación) y responderá de una manera culturalmente apropiada.

El Comité de Sabios no puede adoptar un enfoque disciplinario. En su lugar, pueden recomendar pedir perdón, ya que esto es importante en la cultura de África Occidental. El objetivo principal es poner fin al conflicto.

El Comité de Sabios mantiene un diálogo con la dirección para compartir preocupaciones y observaciones sobre diversos temas. La dirección facilita y legitima su trabajo. No se redacta ningún acta. Esto es lo que valida el enfoque tradicional del proceso y permite que todas las partes interesadas se sientan seguras para hablar sin riesgos de represalias.

En general, las reuniones periódicas contribuyen a crear un clima social pacífico.

# Enfoque

## Actuar a favor de una minería responsable

El objetivo del grupo es que todas las minas se hayan sometido a la evaluación conforme a IRMA para 2027.



Draga de GCO, Senegal

En su constante deseo de mejorar continuamente y convertirse en una referencia en su ámbito de actividad, Eramet ha elegido el Estándar de la Minería Responsable (IRMA) para impulsar una transformación que integre aún más la sostenibilidad en sus operaciones principales.

Publicado en 2018, el estándar IRMA permite una evaluación objetiva e independiente en términos de minería responsable (relaciones



La visión de IRMA es la de un mundo en el que la industria minera respete los derechos humanos y las aspiraciones de las comunidades afectadas, proporcione lugares de trabajo seguros, saludables y solidarios, minimice los daños al medio ambiente y deje un legado positivo.»

— IRMA

con las comunidades, protección del medio ambiente, derechos humanos, gobernanza, etc.) para certificar las minas y garantizar que los materiales se obtengan de forma responsable.

El estándar define las mejores prácticas basadas en normas internacionales existentes, como las normas de la IFC, los convenios de la OIT y los PRNU, y abarca las expectativas y los riesgos para todas las partes interesadas (países y comunidades anfitrionas, clientes, consumidores finales, empleados e inversores). Su gobernanza única basada en la igualdad de las partes interesadas (ONG, sindicatos, compradores, comunidades afectadas, representantes del sector financiero, compañías mineras), confiere a la iniciativa una gran legitimidad: garantiza el alto nivel y la transparencia del proceso de certificación minera<sup>(1)</sup>. Esto hace que **IRMA sea la más representativa de las expectativas**

**de la sociedad, así como el estándar de minería responsable más estricto.**

Para Eramet, el objetivo de cumplir los requisitos de IRMA en materia de derechos humanos ha consolidado el impulso para aplicar el marco de derechos humanos a través de los planes de acción. Los temas de derechos humanos de IRMA abarcan un amplio abanico que incluye la diligencia debida en materia de derechos humanos, el compromiso de la comunidad y las partes interesadas, los mecanismos de quejas y reclamaciones y el acceso a la reparación, el consentimiento libre, previo e informado, la reubicación de los pueblos indígenas, el trabajo justo y las condiciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la comunidad, el patrimonio cultural y, de forma más general, la protección del medio ambiente (gestión del agua, emisiones de gases de efecto invernadero, gestión de residuos mineros). ●●●

<sup>(1)</sup> Más información sobre el objetivo de Eramet e IRMA 2023-05-10-Eramet-PK-IRMA-April\_2023.pdf

## Enfoque

### Actuar a favor de una minería responsable



Aunque el reto es real y el camino parece largo, esta iniciativa también está animando al Grupo a trabajar de forma más eficaz y colaborativa en los distintos departamentos clave, con el fin de evitar los silos y mejorar los intercambios y el trabajo en equipo dentro del Grupo.

Como compromiso central para las operaciones mineras de Eramet, IRMA se incluyó en la nueva Hoja de Ruta en materia de RSE «Act for Positive Mining». De hecho, el objetivo 10 de la hoja de ruta es «auditar todos los sitios mineros, incluidas nuestras empresas conjuntas, conforme al estándar IRMA».

El compromiso de auditar todos los sitios del Grupo conforme al marco IRMA para 2027 situará a Eramet como líder en el camino hacia la minería responsable. Hasta ahora, cuatro sitios de Eramet han llevado a cabo autoevaluaciones (Thio & Tiebaghi (SLN) en 2021, GCO y Eramine en 2022) y se ha puesto en marcha una auditoría externa inicial en la mina GCO de Senegal en el segundo semestre de 2023.



“ La protección de nuestras operaciones debe entenderse siempre con la protección de las personas que viven a su alrededor. Una no existe sin la otra.»

**ALEXANDRE SUMEIRE**  
Director de Protección del Grupo

#### PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (PVSDH)

En 2022, un tercero auditó la conformidad de los sistemas de protección de los sitios mineros del Grupo con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Las operaciones en el puerto de Libreville formaban parte de este estudio: en este caso, se firmó un acuerdo entre Comilog y el ejército gabonés para proporcionar protección en una zona conocida por los problemas de piratería. Los departamentos de protección tanto del Grupo como de Comilog aplicaron salvaguardias para prevenir el riesgo de impactos negativos en la seguridad de las comunidades. Las fuerzas de protección públicas y privadas que trabajan para el proyecto reciben formación sobre los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)<sup>(1)</sup> y el uso de la fuerza, con énfasis en el hecho de que operan en el contexto de un servicio privado (a diferencia de una operación soberana), que está sujeto a procedimientos diferentes.



<sup>(1)</sup> Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, 2.000, lenguas disponibles: Inglés, árabe, chino, francés, español [https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/The-Voluntary-Principles\\_English.pdf](https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/The-Voluntary-Principles_English.pdf)



**ARGENTINA/ERAMINE**

**331 EMPLEOS DIRECTOS\***

**3.210 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*\***

**RIESGOS DESTACADOS**

Seguridad de las comunidades debido al tráfico, derechos humanos en la cadena de valor

*\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento*  
*\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento*



**ALEJANDRO MORO**  
CEO de Eramine, Argentina



En Eramine, nuestra estrategia se basa en las personas. A partir de ahí, promover y cumplir las políticas de derechos humanos, tanto en nuestra gestión como en nuestra cadena de valor, es la forma de expresar ese compromiso con nuestras comunidades internas y externas, demostrando que la minería responsable es posible.»

# Preservar el patrimonio cultural

**CONTEXTO**

Para evitar cualquier impacto negativo en el patrimonio cultural, los operadores mineros adoptan medidas de precaución. Estas medidas se tomaron durante los trabajos preliminares del proyecto Centenario, a pesar de que, por su ubicación remota, las actividades de Eramine hacían improbable el hallazgo de un yacimiento arqueológico.

**ACCIÓN DE ERAMINE**

Cuando se descubrieron flechas en torno al proyecto Centenario, Eramine detuvo su actividad inmediatamente y siguió las directrices del Procedimiento de Identificación y Notificación

de Yacimientos Arqueológicos y Paleontológicos. Este procedimiento se aplica al personal de Eramine, así como a todo el personal de los contratistas que trabajan en el Proyecto Centenario. Se registraron las coordenadas del lugar y se tomó un registro fotográfico. Se llamó a arqueólogos expertos y se instalaron barreras alrededor del yacimiento. Los expertos establecieron el mecanismo de prospección y recuperación arqueológica y certificaron los pasos a seguir para continuar con las actividades en la zona. Los grupos de arqueólogos siempre estaban en primera línea antes que la maquinaria.

Las fotos tomadas y la información recopilada se comunicaron a la autoridad de la Dirección Provincial de Antropología. También se transmitieron muestras. La autoridad se hizo cargo de las flechas, enviándolas al museo Juan Martín Leguizamón, antes de permitir a Eramine reanudar el trabajo. En general, en el contexto más amplio del proyecto Lito Centenario, el informe de impacto ambiental se actualizó con el apoyo de un equipo multidisciplinar, que incluía arqueólogos profesionales y otros expertos en colaboración con las autoridades, que aprobaron la evaluación. La protección del patrimonio



cultural forma parte de las Golden Rules del Grupo en materia de derechos humanos y relaciones con la comunidad.



NUEVA CALEDONIA/SLN

3392 EMPLEOS DIRECTOS\*

6.000 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*

RIESGOS DESTACADOS

Diversidad e inclusión, riesgos psicosociales, seguridad de los empleados y cadena de valor

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento

\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento



JÉRÔME FABRE

CEO de SLN, Nueva Caledonia

«Desde hace años, el desarrollo de herramientas y procesos como las 4 oficinas de relaciones con la comunidad, la introducción de un número de teléfono gratuito para nuestras comunidades, el despliegue de un proceso de gestión de quejas, las reuniones públicas temáticas, las reuniones en el seno de las tribus lo más cerca posible de las comunidades, las colaboraciones institucionales y asociativas, y el apoyo de competencias para proyectos comunitarios, son todos enfoques locales que se han desplegado, normalizado y auditado para mejorar nuestro entendimiento mutuo, para reforzar nuestra aceptación recíproca y conducir a un mayor respeto de los derechos humanos.»



CONTEXTO

Garantizar unas buenas relaciones entre las comunidades locales y el Grupo es esencial para Eramet. Como socio presente en la isla desde hace más de un siglo, SLN tiene el deber y la misión de ser un vecino proactivo y comprensivo.

ACCIÓN DE ERAMET  
SLN reforzó su enfoque de RSE con «Oficinas de Comunidades».

En 2016 se llevó a cabo un mapa inicial de las partes interesadas, que exploró las percepciones y expectativas de las comunidades sobre SLN. En 2019, se crearon oficinas comunitarias en Koné y Houailou, en la provincia Norte, y en Thio, en la provincia Sur, con equipos dedicados a gestionar las relaciones con la comunidad. Se decidió ubicar estas oficinas cerca de los edificios administrativos existentes para estar más cerca de las comunidades.

El objetivo de estas oficinas era construir un foro y crear un lugar de intercambio e interacción con la población.

Se concibieron como el mejor lugar para hablar de las actividades del yacimiento y las carreras profesionales en la minería, y para escuchar las necesidades y quejas de las comunidades como parte de su desarrollo local. También se organizan visitas al emplazamiento para presentar las actividades de SLN y garantizar una mayor transparencia.

El diálogo con las comunidades locales no siempre garantiza la continuidad de las licencias de explotación; el emplazamiento de Poum tuvo que cerrar en 2023. No obstante, SLN siempre se esfuerza por mejorar las prácticas y ser un vecino que cumpla sus normas.

Incluso en zonas históricamente complejas, el diálogo abierto y en pie de igualdad con las comunidades es una forma de que el Grupo actúe como socio responsable en sus interacciones con todas las partes interesadas.

# Un lugar para el diálogo con la comunidad

## Oficinas de las comunidades locales para construir un foro y crear un lugar de intercambio

CIFRAS CLAVE

En 2022, la tasa media de frecuentación semanal en Koné (que cubre la zona de Nepoui a Koumac/Poum) fue de 4.7 reuniones y 12.5 personas recibidas en la oficina; en Houailou (que cubre la zona de Poro/Houailou y Kouaoua) fue de 2.4 reuniones, reuniendo a unas 14.6 personas en este periodo; en Thio (que abarca la zona de Thio, Tontouta y Poya/Nepoui) hubo 3.8 reuniones de media con 30.9 personas recibidas; y por último, en la zona Sur (Nouméa y el sur), hubo 3.4 reuniones y una media de 21.4 personas.

# Enfoque

## Respetar a los pueblos indígenas y las tradiciones y culturas de las comunidades locales

A través de su política de derechos humanos, Eramet se compromete a respetar y proteger las tradiciones y culturas de las comunidades indígenas de los países en los que opera el Grupo. Se realizan estudios sociales de forma rutinaria para conocer las condiciones de vida de las poblaciones en las proximidades de las concesiones mineras y elaborar planes adecuados de participación de la comunidad y proyectos de desarrollo comunitario. Las actividades de Eramet en Argentina, Indonesia y Nueva Caledonia se llevan a cabo junto a pueblos indígenas y tribales.

### ENTENDER LA CUESTIÓN

No existe una definición oficial de Pueblo Indígena a nivel internacional.

Sin embargo, organizaciones internacionales, en particular el **sistema de las Naciones Unidas**, han elaborado criterios como:

- ▶ «Autoidentificación como pueblos indígenas a nivel individual y aceptada por la comunidad como miembro.»
- ▶ **Continuidad histórica** con las sociedades precoloniales y/o precolonizadoras
- ▶ Fuerte vínculo con los **territorios** y los **recursos naturales** circundantes
- ▶ **Sistemas sociales, económicos o políticos** distintos
- ▶ Lengua, **cultura y creencias** distintas
- ▶ Forman grupos **no dominantes** de la sociedad
- ▶ **Deciden mantener y reproducir sus ambientes** y sistemas ancestrales, sus pueblos y comunidades distintivos.»<sup>(1)</sup>

El **Convenio 169 de la OIT** sobre Pueblos Indígenas y Tribales establece que se aplica:

- ▶ a los pueblos tribales en países independientes, **cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la comunidad nacional**, y que estén regidos total o parcialmente por **sus propias costumbres o tradiciones, o por una legislación especial**
- ▶ a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el **hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país** o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, **conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.**
- ▶ **La conciencia de su identidad** indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.



Junto al reconocimiento de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, **las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC)** (Norma 7: cuatro criterios), **los Principios de Ecuador** y la **Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable (IRMA)** exigen el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) de los pueblos indígenas en varias circunstancias.

De acuerdo con estos documentos, cuando las operaciones mineras tengan un impacto en los derechos o intereses de los pueblos indígenas, los operadores deben obtener su **Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)**. Concretamente, CLPI significa: ●●●

<sup>(1)</sup> Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas, Cuáles son los pueblos indígenas, Microsoft Word - Factsheet-identity1.doc ([www.un.org/en/](http://www.un.org/en/))

## Enfoque

### Respetar a los pueblos indígenas y las tradiciones y culturas de las comunidades locales



► **Libre**: las personas pueden tomar decisiones libremente, sin coacción, intimidación, castigo ni manipulación.<sup>(1)</sup>

► **Previo** - se concede tiempo suficiente para que las personas participen en el proceso de toma de decisiones, en las primeras fases de un plan de desarrollo o inversión y antes de que se tomen las decisiones clave del proyecto y se produzcan impactos.

► **Informado** - las personas están plenamente informadas sobre el proyecto y sus posibles impactos y beneficios. La información debe ser accesible, clara, coherente, precisa y transparente, facilitada en la lengua local y en un formato culturalmente apropiado.

► **Consentimiento** - existen procesos eficaces para que los pueblos indígenas afectados aprueben o denieguen su consentimiento, en consonancia con sus procesos tradicionales de toma de decisiones, y sus decisiones se respetan y defienden. Los pueblos indígenas y las comunidades locales deben poder participar a través de sus propios representantes libremente elegidos, garantizando al mismo tiempo la mayor participación posible de jóvenes, mujeres, ancianos y personas con discapacidad.

El CLPI es algo más que un proceso de consulta. Se trata de un proceso negociado en el que participan todas las partes interesadas y cuyo objetivo es permitir que los pueblos indígenas intervengan en la toma de decisiones sobre futuros desarrollos que les afecten y, en última instancia, den o nieguen su consentimiento.

El capítulo 2.2 del estándar IRMA, sobre el consentimiento libre, previo e informado

(CLPI), contempla las situaciones en las que existe un solapamiento con las leyes nacionales. «El Estado siempre posee la obligación principal de proteger los derechos de los pueblos indígenas. Nada en este capítulo pretende disminuir la responsabilidad primaria del Estado de consultar con los pueblos indígenas a fin de obtener su CLPI y de proteger sus derechos. Sin embargo, IRMA reconoce que, a falta de legislación del país receptor o en el ejercicio de su derecho a la autodeterminación, algunos pueblos indígenas podrían desear participar con las empresas sin el involucramiento del Estado.»

#### CONTEXTOS LOCALES DE ERAMET

**En Argentina**, el contexto legal proporciona un marco para que las empresas respeten los derechos de los pueblos indígenas de acuerdo con las normas internacionales. El consentimiento libre, previo e informado está legalmente protegido, y el estatus de las comunidades indígenas está reconocido a nivel estatal.

La Constitución de la Nación Argentina, reformada en 1994, incorpora los tratados de derechos humanos con rango de jerarquía constitucional en su artículo 75, inciso 22. Y en su inciso 17 «Reconocer la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Garantizar el respeto a su identidad y el derecho a la educación bilingüe e intercultural; reconocer la personería jurídica de sus comunidades y la posesión y propiedad comunitarias de las tierras que tradicionalmente ocupan; y regular la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano; y asegurar su participación

en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten.»

Argentina ha firmado el Convenio 169 de la OIT y ha establecido un marco de reconocimiento y protección de sus comunidades indígenas. La Ley 23.302 aprobada por el Congreso argentino, en 1985, reconoce a estas comunidades como descendientes «de poblaciones que habitaban el territorio nacional en la época de la conquista o colonización» con el objetivo principal de garantizar el acceso a la tierra, respetar la cultura de las comunidades en los planes de enseñanza y en la protección de su salud, para que puedan participar plenamente en la vida social, económica y cultural de la Nación, respetando sus propios valores y preservar su patrimonio cultural.

La Constitución de la Provincia de Salta, donde se encuentra Eramine, reconoce la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas que residen en el territorio de Salta. Además, la ley provincial de Salta para el desarrollo de sus pueblos indígenas establece en su artículo 17 que «La adjudicación de la propiedad definitiva de las tierras, ya sea en su asentamiento actual o los casos que impliquen un traslado, deberá hacerse con el consentimiento libre y expreso de la población indígena involucrada.» Por último, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Infraestructura adoptaron una resolución en 2022 para aprobar el Protocolo de consentimiento libre, previo e informado con el fin de establecer el proceso de CLPI en la región de Salta. ● ● ●



Comunidades que viven cerca de Eramine en Argentina

<sup>(1)</sup> [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Peoples/FreePriorandInformedConsent.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Peoples/FreePriorandInformedConsent.pdf)

## Enfoque

# Respetar a los pueblos indígenas y las tradiciones y culturas de las comunidades locales



**Nueva Caledonia** es un territorio francés de ultramar con estatuto especial. Francia votó a favor de la Declaración no vinculante de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Francia no ha ratificado el Convenio 169 de la OIT. El Acuerdo de Numea de 5 de mayo de 1998 y la Ley Orgánica de 19 de marzo de 1999 establecieron el Senado Consuetudinario y los Consejos Consuetudinarios como instituciones de Nueva Caledonia. La ley de referéndum de 9 de noviembre de 1988 reconoció ocho Áreas Consuetudinarias, cada una de ellas representada por un Consejo. Los Consejos Consuetudinarios pueden ser consultados sobre todas las cuestiones relativas a la identidad canaca. Aunque el Código Minero de Caledonia no exige un CLPI como tal, sí exige la consulta de las autoridades consuetudinarias pertinentes para la concesión de autorizaciones mineras.

**Indonesia** también votó a favor de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Sin embargo, no ha ratificado el Convenio 169 de la OIT. La Constitución indonesia reconoce el concepto de pueblo indígena como Masyarakat Hukum Adat (Comunidad de Derecho Consuetudinario). Se les aplican varias leyes, como la Ley Agraria de 1960 (y otras más recientes sobre propiedad de la tierra), que establece que una comunidad puede ser reconocida siempre que no interfiera con el interés nacional; y la Ley Forestal de 1999 (dado que los bosques cubren administrativamente casi toda Indonesia, esta ley es fundamental para los derechos sobre la tierra). Los criterios son las instituciones y los líderes tradicionales, tener tierras claramente cartografiadas, seguir aplicando leyes/mecanismos consuetudinarios y seguir utilizando los bosques para recursos madereros y no madereros. El reconocimiento debe establecerse por reglamento del gobierno local (provincia o distrito), tras las deliberaciones del parlamento local.

Por último, este estatus otorga a las comunidades el derecho a controlar el uso de la tierra, pero no exige explícitamente el CLPI. Algunas comunidades solicitaron este estatus y lo obtuvieron. ● ● ●

## ERAMINE

Los miembros de la Comunidad Kolla que viven en la Provincia de Salta son considerados pueblos indígenas por el Estado, de acuerdo con los criterios de las normas internacionales.

En el desarrollo de cualquier proyecto minero, es importante interpretar primero el contexto en el que se desarrollará el proyecto. Por eso, desde el principio, Eramet inició el proceso de comprender e incluir el contexto local. Como afirma Dionisia Rodríguez Alcácer, líder de la comunidad, «la relación que la comunidad mantiene con Eramet se remonta aproximadamente al año 2010, cuando los primeros equipos de exploración fueron presentados a través de diferentes asambleas con la comunidad. Ellos consiguieron explicar detalladamente el trabajo que estaban realizando.»

“ La comunidad y la compañía minera crecen juntas. »

**Dionisia Rodríguez Alcácer**

Eramine organizó una asamblea comunitaria con la participación de representantes del Ministerio de Minas y Energía, como es habitual. Se celebró en Santa Rosa de los Pastos Grandes, el 18 de febrero de 2020, para completar el proceso de CLPI en línea con el Convenio 169 de la OIT, y fue otro hito en la relación

con las comunidades del área de influencia de Eramine. Los equipos de la compañía subrayaron que la colaboración con las comunidades había avanzado mucho desde el inicio del proyecto. Posteriormente, en mayo de 2022, la comunidad indígena reafirmó su apoyo durante la Asamblea Trimestral.



## Enfoque

# Respetar a los pueblos indígenas y las tradiciones y culturas de las comunidades locales

### SLN

Para cada autorización minera, las autoridades consuetudinarias participan en el proceso de consulta. Además, SLN ha firmado acuerdos con las tribus o con su nivel superior (distrito) caso por caso. Sin embargo, tras un prolongado bloqueo del yacimiento de Kouaoua en 2018 por cuestiones relacionadas con la actividad empresarial y el conflicto intergeneracional entre las poblaciones indígenas, SLN ha decidido reforzar sus conversaciones y comprometerse a formalizar aún más su proceso de diálogo con las autoridades consuetudinarias, los guardianes y los defensores de la identidad Canaca. Desde entonces, SLN ha establecido un mecanismo voluntario de consulta consuetudinaria. En 2022, se firmó una carta de intenciones con el área consuetudinaria de Ajie Arho y se llevó a cabo un ejercicio de identificación para determinar qué personas debían ser consultadas e informadas. Este acuerdo entre SLN y el área consuetudinaria de Ajie Aro reúne a cuatro municipios

(Moindou, Bourail, Houailou y Poya). Se diseñó para exigir a SLN que obtuviera el consentimiento previo, libre e informado de las poblaciones afectadas por las operaciones, pero es importante señalar que la relación va más allá de un simple acuerdo: SLN escucha e implica a las comunidades anfitrionas en un auténtico proceso participativo. Esta cooperación tiene por objeto informar y consultar a las autoridades consuetudinarias de la zona, en las fases más tempranas posible, sobre los proyectos de prospección, perforación, extracción y rehabilitación minera, especialmente en caso de cierre de yacimientos. El área consuetudinaria de Ajie Aro está desplegando actualmente un sistema con las autoridades consuetudinarias locales para facilitar la aceptación social -que debe ser libre, previa e informada- por parte de las poblaciones afectadas. El objetivo de la compañía es convertirlo en un modelo de buenas prácticas para todas las áreas consuetudinarias en las que opera SLN.



Como representante de la Comunidad Canaca, tuve la oportunidad de participar en la 12ª Sesión del Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2023. Esto brindó la oportunidad de aportar al Consejo conocimientos temáticos basados en la información obtenida sobre el terreno y en cuestiones de actualidad en Nueva Caledonia, expresar las preocupaciones indígenas a escala internacional, comprender mejor los derechos y usos de los mecanismos de derechos humanos existentes y trabajar en la mejora de la cooperación con los organismos de la ONU.»

**Yolène Koteureu**  
Gestor de la comunidad para SLN

### WEDA BAY NICKEL

Desde el inicio del proyecto, PT Weda Bay Nickel se ha comprometido a cumplir los estándares de minería responsable más estrictos, especialmente ante las comunidades. Aunque es accionista minoritario de la compañía PT Weda Bay Nickel, Eramet se compromete a respetar los derechos humanos de las poblaciones en los alrededores de todos sus sitios mineros. Los estudios sociales se realizan de forma rutinaria para ayudar a comprender a las comunidades y desarrollar planes adecuados de participación de la comunidad. Los Tobelo, también llamados O Hongana Manyawa o Tobelo Dalam, son tribus nómadas que viven en los bosques del interior de Halmahera. Los posibles impactos de las actividades mineras en esta comunidad han sido una preocupación constante para Eramet. Se han realizado varios estudios para comprenderlos mejor. Algunos de ellos visitan regularmente el campamento de Weda Bay, situado en el bosque. PT Weda Bay Nickel ha desarrollado una relación de confianza con los habitantes de la concesión minera. Desde 2010 existe un programa de concienciación para empleados y subcontratistas, en el que se les pide que limiten sus interacciones con la comunidad. Se calcula que la población total de toda la isla de Halmahera es de unos 3.000 habitantes. El resultado del estudio de campo de 2023, realizado

por Syaiful Madjid, antropólogo independiente de la Universidad Khairun de Ternate (Indonesia), y un guía, confirma que un grupo de nueve individuos reside dentro de la concesión; además, todos los grupos investigados por el estudio están en contacto con las comunidades locales y ninguna tribu afectada por la mina vive completamente aislada. Los resultados de este estudio permitirán a PT Weda Bay Nickel diseñar e implementar, en caso necesario, medidas de mitigación adecuadas y mejorar su compromiso con estas comunidades. De conformidad con la legislación indonesia, el proceso de concesión de permisos para las actividades mineras de PT Weda Bay Nickel ha incluido amplias consultas con las comunidades locales. La compañía está formalizando actualmente el compromiso con ese grupo de conformidad con el estándar internacional IRMA. Respetar a todas las comunidades y su patrimonio cultural ha sido fundamental en la preparación de los trabajos desde que se inició la exploración. Tras la decisión de Weda Bay en diciembre de 2022, PT Weda Bay Nickel se comprometió a participar en el proceso IRMA. Un plan de acción específico está dedicado a respetar las tradiciones y la cultura de las comunidades locales. El proceso de consulta con el grupo que vive dentro de la concesión está en curso, basándose en la relación continua desarrollada durante el año pasado.



**INDONESIA/  
WEDA BAY NICKEL**

**10.103 EMPLEOS DIRECTOS  
DE PT WEDA BAY NICKEL**

(empleados y subcontratistas en el emplazamiento), incluidos 1.314 empleados de PT Weda Bay Nickel

**RIESGOS DESTACADOS**

Derechos humanos en la cadena de valor, impacto en los pueblos indígenas, impacto medioambiental e impacto vinculado a la afluencia de población

# Weda Bay Nickel

## Velar por la salud de los empleados: una tarea esencial

**CONTEXTO**

Las actividades mineras presentan una serie de riesgos para la seguridad de los trabajadores (como las grandes alturas y la conducción). Por ello, Eramet garantiza la aplicación de medidas de mitigación como prioridad para ofrecer a los trabajadores unas condiciones laborales seguras.

**ACCIÓN DE ERAMET**

Eramet trabaja en Indonesia con su socio Tingshan, extrayendo níquel en la mina de Weda Bay, en el parque industrial IWIP. Weda Bay Nickel es la mayor explotación minera del Grupo Eramet, con más de 10.000 empleados. Las actividades del yacimiento implican el transporte del mineral: Cada día circulan 500 camiones,

por lo que es esencial garantizar unas condiciones de conducción lo más seguras posible.

A raíz de un accidente, se creó un plan de acción con el socio mayoritario del proyecto, PT IWIP, para consolidar las medidas de prevención. Estos incluían un diseño de ruta estándar (anchura de la ruta, protección de la ruta, divisor central y control de velocidad a lo largo de la ruta: cámaras de velocidad, sanciones, badenes). Todos los camiones estaban equipados con un sistema de protección antivuelco (ROPS). En cuanto al riesgo de cansancio y accidentes relacionados, el sistema OSPAT de detección del cansancio al inicio del turno (pruebas, etc.) impide que

los conductores con resultados insatisfactorios se pongan al volante, reubicándolos en salas de descanso. Los resultados han sido óptimos y todas estas medidas han mejorado la calidad de la circulación, reducido los riesgos y evitado todos los accidentes graves. Desde abril de 2021, no ha habido accidentes graves y el índice de frecuencia de accidentes de Weda Bay Nickel es cero, frente a la media del ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales) de 2.6. Weda Bay Nickel recibió dos premios de seguridad del Ministerio de Minas indonesio, el 3º premio en 2022 y el 2º premio en 2023.



**ROBERTO RODRÍGUEZ VALLEDOR**

Vicepresidente de Minería PT Weda Bay Nickel, Indonesia



La seguridad en Weda Bay es el camino hacia el desempeño. Para cualquier tarea, a cualquier nivel, la seguridad está en el centro de lo que todos hacemos.

A pesar de una rápida expansión, es posible realizar una operación en la que trabajan 12.000 personas con 3.5 millones de horas-persona al mes sin accidentes, y nosotros somos la prueba.»



NORWAY/ENO

724 EMPLEOS DIRECTOS\*

1.104 EMPLEOS INDIRECTOS ESTIMADOS\*\*

RIESGOS DESTACADOS

Seguridad de los trabajadores, salud y seguridad en la cadena de valor

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento

\*\* Empleos en la cadena de valor en el país fuera del emplazamiento



**ROGER WESTGARD**  
CEO of Eramet Norway,  
Noruega

«Generar confianza es una parte esencial de nuestra estrategia de RSE. Organizamos reuniones anuales con nuestros vecinos para informarles de nuestra rendimiento medioambiental y presentarles nuestros proyectos en curso. También es una ocasión para fomentar un buen diálogo, comprender cómo nos perciben y obtener valiosas aportaciones de la comunidad local.»



# Minimizar el impacto medioambiental en las comunidades vecinas

**CONTEXTO**

La gestión proactiva de los riesgos medioambientales es crucial para garantizar el derecho a un medio ambiente saludable y el derecho a la salud de las comunidades que viven alrededor de una planta.

**ACCIÓN DE ERAMET**

La estrategia medioambiental de Eramet Norway incluye importantes inversiones medioambientales y el compromiso de las partes interesadas. El emplazamiento se compromete a ser un buen vecino mediante un diálogo transparente con las comunidades y un esfuerzo constante por mejorar sus prácticas. Uno de los hitos medioambientales de ENO fue la mejora de la planta de tratamiento de mercurio en 2020.

El primer paso es dominar el control de sus emisiones. Ya existía un control continuo en las instalaciones anteriores, pero los resultados revelaron variaciones en las emisiones. Una nueva mejora pretendía estabilizar y reducir las emisiones de mercurio para preservar el medio ambiente y la salud humana.

Se pusieron en marcha una nueva instalación y nuevos procesos, basados en la tecnología de adsorbentes de carbón activado, después de que un grupo de trabajo interno se pusiera en contacto con diferentes proveedores para evaluar qué tecnología de adsorbentes de carbón era la más adecuada para el proceso de ENO.

**Las actualizaciones permitieron a ENO mejorar sus impactos gracias a unos estados de funcionamiento**

**más estables, un menor consumo de productos químicos, una menor exposición de los operarios y una reducción de las emisiones de metales pesados, como el mercurio y otros. También se espera que produzca menos residuos que la instalación anterior.**

**El grupo de trabajo interno (ICG)** reúne a varios sitios del Grupo y permite a sus miembros aprovechar las técnicas y mejores prácticas de los demás: por ejemplo, la evaluación comparativa de los equipos de filtración y reducción de emisiones atmosféricas y la detección automática de columnas de polvo mediante una red de cámaras dirigidas a las chimeneas y conectadas a un programa informático, que se está implantando actualmente.

# Enfoque

## Los derechos humanos en la cadena de valor

«Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 450 millones de personas trabajan en empleos relacionados con la cadena de valor. Aunque las complejas cadenas de valor mundiales pueden ofrecer importantes oportunidades de desarrollo económico y social, a menudo presentan graves riesgos para los derechos humanos.»<sup>(1)</sup>

### DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LAS FASES INICIALES DE LA CADENA DE VALOR DE ERAMET

La estrategia de Eramet para garantizar el cumplimiento de sus normas en la fase inicial de su cadena de valor se basa en el procedimiento «**Know Your Supplier**» de la compañía. Este procedimiento evalúa los resultados de la RSE y la ética de los proveedores. Exige que cualquier filial que desee iniciar o mantener una relación comercial con un proveedor debe registrarlo en la herramienta de Gestión de Relaciones con Proveedores (SRM) del Grupo y trabajar con el Departamento de Compras del Grupo y el gerente de Compras de RSE para gestionar los requisitos previos éticos y de RSE de sus clientes potenciales y proveedores.

Los aspectos cubiertos por las medidas para identificar, evaluar y limitar los riesgos éticos y de RSE son:

- ▶ Derechos humanos y libertades fundamentales, salud y seguridad
- ▶ Protección del medio ambiente
- ▶ Ética empresarial y lucha contra la corrupción
- ▶ Compras sostenibles

Todos estos aspectos se tienen en cuenta para la ponderación final.

Para identificar a los contratistas de alto riesgo, antes de la firma de los contratos o durante la vigencia de los mismos, Eramet sigue:

- ▶ la **evaluación no financiera** (EcoVadis), que mide el sistema de gestión de la sostenibilidad de los contratistas potenciales utilizando criterios centrados en cuatro áreas clave de actuación (medio ambiente, trabajo y derechos humanos, ética y compras sostenibles),
- ▶ la **investigación realizada sobre los países de alto riesgo**,
- ▶ y mediante acciones específicas como una solución de **mapa de riesgos de compras**.

Se trata de elementos clave que ayudan a la compañía a determinar con qué partes interesadas (contratistas, proveedores, etc.) debe interactuar en relación con cada cuestión destacada, y cuándo y cómo hacerlo.

El **Comité de Compras Responsables** es el órgano de gobierno para la evaluación de los resultados de los proveedores en materia de RSE. El comité reúne al Director de Compras del Grupo, al Director de Ética y Cumplimiento del Grupo, al gerente de Compras de RSE, al Human Rights Officer (con el objetivo de ofrecer una visión más clara y precisa de la naturaleza de los riesgos y de los posibles medios para remediarlos), al representante del equipo de RSE, a los representantes del Departamento Jurídico del Grupo

y al Director de Seguridad. El Comité de Compras Responsables dirige la implementación de este procedimiento de evaluación de RSE y ética de los proveedores, supervisa los resultados, adopta medidas correctoras en caso necesario y analiza los resultados de las evaluaciones de los resultados de la RSE y de la ética de los proveedores.

El Comité se reúne cada trimestre o en sesiones específicas cuando es necesario.

También cabe señalar que las herramientas de evaluación de terceros permiten al Grupo tener en cuenta todas las cuestiones (incluidas la seguridad, la ética, el medio ambiente, el impacto social y los derechos humanos).

En el marco del procedimiento «**Know Your Supplier**», el gerente de Compras de RSE consulta al Comité de Compras Responsables siempre que detecten posibles problemas, incluso mediante:

- ▶ un examen ético
- ▶ herramientas internas, si es necesario,
- ▶ y cualquier otra fuente (comunicación pública, noticias, etc.) que plantee posibles riesgos en materia de derechos humanos. por ejemplo, sospechas que surjan sobre las prácticas del proveedor.

La definición del plan de acción debe ser alineada por el Comité de Compras Responsables. Esta se revisará caso por caso. ●●●



<sup>(1)</sup> Fuente: HRW, Derechos humanos en las cadenas de valor, 2016

## Enfoque

### Los derechos humanos en la cadena de valor



Si se identifican cuestiones destacadas una vez iniciada la relación comercial con el proveedor, el Comité de Compras Responsables las revisará y tomará una decisión conforme al proceso mencionado.

El **Código de Conducta para Proveedores**, que remite al Código Ético y a la Política de Derechos Humanos, tiene por objeto exponer los compromisos y las expectativas de Eramet respecto al proveedor en términos de desarrollo sostenible y ética. Se divide en tres capítulos: Derechos humanos y condiciones laborales, medio ambiente y ética empresarial. Todos los proveedores de riesgo deben firmarlo o compartir el suyo (que debe ajustarse a las expectativas de Eramet en varios criterios, incluidos los derechos humanos). Si no se cumple



“Prevenir las prácticas corruptas y promover la integridad es un principio clave de nuestro Código Ético.

De hecho, la corrupción erosiona la democracia, la confianza en las instituciones, el Estado de Derecho y el ejercicio y disfrute de los derechos humanos. También es un obstáculo fundamental para erradicar la pobreza. Actuamos a favor de una minería positiva y, por tanto, aspiramos a implementar mejores prácticas empresariales en todos los países donde operamos.»

**ARNAUD DOUVILLE**

Director de Cumplimiento Normativo

ninguna de estas condiciones, el arbitraje debe realizarse caso por caso.

Además, el compromiso asumido por terceros de cumplir el Código permite a Eramet hacer que los elementos incluidos en él sean contractualmente vinculantes.

Eramet se compromete a descartar cualquier relación contractual con proveedores de los que se sepa que no cumplen la normativa en materia de trabajo forzado, trabajo infantil, edad mínima para trabajar, discriminación o violencia, o que sean cómplices de violaciones en estos ámbitos.

Para mitigar los posibles problemas, Eramet está trabajando para:

- ▶ Que el 100% de sus proveedores (elegibles para el examen ético) estén gestionados según el procedimiento interno «Know Your Supplier».
- ▶ Evaluar al 90% de los proveedores de riesgo (según la definición de la hoja de ruta de RSE de Eramet) en sus prácticas de RSE para 2026.

Además, se imparte formación específica a los proveedores o contratistas identificados como susceptibles de representar un riesgo. En Gabón, por ejemplo, se organizaron jornadas de proveedores para SETRAG y COMILOG, en las que se impartió formación a cerca de 300 proveedores.

En Argentina también se impartió formación sobre el tema de la violencia por motivos de género a los contratistas que trabajan en el emplazamiento.

Por último, se incluyen cláusulas éticas en los contratos con terceros susceptibles de representar un riesgo en materia de lucha contra la corrupción y derechos humanos.



### PRIORIDADES EN PIE DE IGUALDAD

La ley francesa Sapin 2 obliga a Eramet a realizar una evaluación de sus terceros de riesgo. Eramet ha optado por incluir las cuestiones de derechos humanos (denuncias, legislación laboral, salud y seguridad, etc.) en sus criterios de evaluación de terceros. En consecuencia, en la escala de riesgo utilizada para

los terceros de la compañía, un tercero que haya sido condenado o acusado de violaciones de los derechos humanos presentará el mismo riesgo que un tercero que haya sido condenado o que probablemente haya cometido violaciones de probidad. Los temas se abordan en pie de igualdad.



Enfoque

Los derechos humanos en la cadena de valor



**DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LAS FASES POSTERIORES DE LA CADENA DE VALOR DE ERAMET**

Al igual que en la fase inicial, en lo que respecta a las fases posteriores de la cadena de valor de Eramet, el **Comité de Ventas Responsables** se encarga de la diligencia debida en materia de derechos humanos y de aplicar el **procedimiento «Know Your Customer»**.

El Comité de Ventas Responsables se reúne al menos trimestralmente o cuando es convocado por el Departamento de Ventas.

Incluye el Departamento de Ética y Cumplimiento, el Departamento Jurídico, el Departamento de Derechos Humanos, el Departamento de RSE y el Departamento Comercial.

Tiene varias responsabilidades. Entre otras misiones, decide si Eramet debe establecer o no relaciones comerciales con un cliente cuando se ha comunicado información compleja relativa al mismo a través de la herramienta de detección de Eramet gestionada por un experto independiente.

Todos los elementos encontrados sobre un cliente se ponen en conocimiento del comité, que debe tomar una decisión sobre si continuar o iniciar negocios con el cliente.

Si no se llega a un acuerdo durante el Comité, la decisión se envía al Director de Operaciones.

El Comité está investido de diferentes facultades, como rechazar a un cliente, añadir una cláusula específica a un contrato o iniciar una auditoría para recabar más información sobre el cliente.

A continuación, a todos los clientes o clientes potenciales se les asigna uno de los cuatro estados:



Lanzamiento de la plataforma EraTrace en septiembre de 2023

En general, el Comité de Ventas Responsables supervisa a los terceros considerados de riesgo y realiza un seguimiento del plan de medidas correctoras, comparte las mejores prácticas en materia de Ventas Responsables e informa a los participantes de las principales actualizaciones normativas.

**PLATAFORMA ERATRACE**

En septiembre de 2023, Eramet lanzó la plataforma EraTrace. Por cada pedido realizado, los clientes podrán acceder a un pasaporte de producto y consultar información sobre el proceso de fabricación y los resultados de RSE vinculados a sus compras. El lugar, la fecha, la ubicación de extracción, la huella de carbono y el consumo de agua se especifican para cada entrega de productos.



FRANCIA/  
ERAMET IDEAS,  
TRAPPES

164 EMPLEOS DIRECTOS\*

RIESGOS DESTACADOS

Salud de los trabajadores, incidente industrial

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento



**SARAH BELAIR**  
Referente de Derechos Humanos  
y Directora de SEQUOIAS



Aunque realmente hemos progresado en este aspecto, sueño con el día en que los empleados puedan hablar de su cónyuge del mismo sexo y que no sea un problema.»

# Mejorar las prácticas sobre diversidad e inclusión

**CONTEXTO**

El Código Ético del Grupo establece que Eramet lucha contra todas las formas de discriminación, independientemente de su base, incluidos el género, la identidad de género o la orientación sexual. La diversidad y la inclusión son temas esenciales para el Grupo, en todo el mundo, a fin de garantizar que todas las personas se sientan bien acogidas e incluidas tal y como son.

**ACCIÓN DE ERAMET**

En 2021 se creó un grupo de trabajo sobre diversidad e inclusión para abordar varios temas. En junio

de 2023, durante el Día de la Diversidad, se organizó en Francia una sesión especial sobre el tema LGBTQ+ en colaboración con la organización Autre Cercle, asociación francesa líder en materia de inclusión y diversidad LGBTQ+ en el lugar de trabajo. Se invitó a todos los empleados a asistir. Se leyeron testimonios anónimos de empleados que revelaban la realidad de los miembros de la comunidad LGBTQ+: algunas personas se sentían obligadas a ocultar una parte de su identidad, a evitar ciertos pronombres y a preocuparse por qué palabras utilizar (mi pareja, mi mujer, mi marido...).

El Grupo es consciente de la realidad de las personas que viven en países donde aún se violan los derechos humanos de los miembros de la comunidad LGBTQ+ y reconoce los límites de determinadas acciones. Eramet tiene previsto seguir sensibilizando sobre las cuestiones LGBTQ+. Aunque la homosexualidad pueda ser ilegal en determinados lugares, es importante recordar que cualquier tipo de discriminación o acoso basado en rumores, prejuicios o aspectos de la vida privada están prohibidos en el lugar de trabajo.

Eramet se hizo miembro de l'Autre Cercle en 2023



Creada en 1997, Autre Cercle es la principal organización francesa sin ánimo de lucro para la inclusión laboral del colectivo LGBTQIA+ en Francia. Autre Cercle está presente en toda Francia con sus 10 sucursales y colabora con más de 400 voluntarios. Nuestros voluntarios son profesionales de diversos ámbitos que comparten nuestra visión y objetivos. Pueden contribuir a nuestras actividades como simples miembros o como voluntarios activos. Desde 1997, han ayudado a empresarios de los sectores privado, público y sin ánimo de lucro a crear entornos laborales más inclusivos para las personas LGBTQIA+. Desde 2013, Autre Cercle implementó la Carta de compromiso LGBTQIA+, firmada por más de 280 organizaciones que representan a alrededor de 2.5 millones de empleados. La Carta es un compromiso voluntario que expresa el apoyo de las organizaciones a nuestros valores y acciones. Al firmar la carta, las organizaciones se comprometen a respetar a las personas LGBTQIA+ dentro de su estructura, así como a sus grupos de interés.



EE. UU., MARIETTA

221 EMPLEOS DIRECTOS\*

RIESGOS DESTACADOS

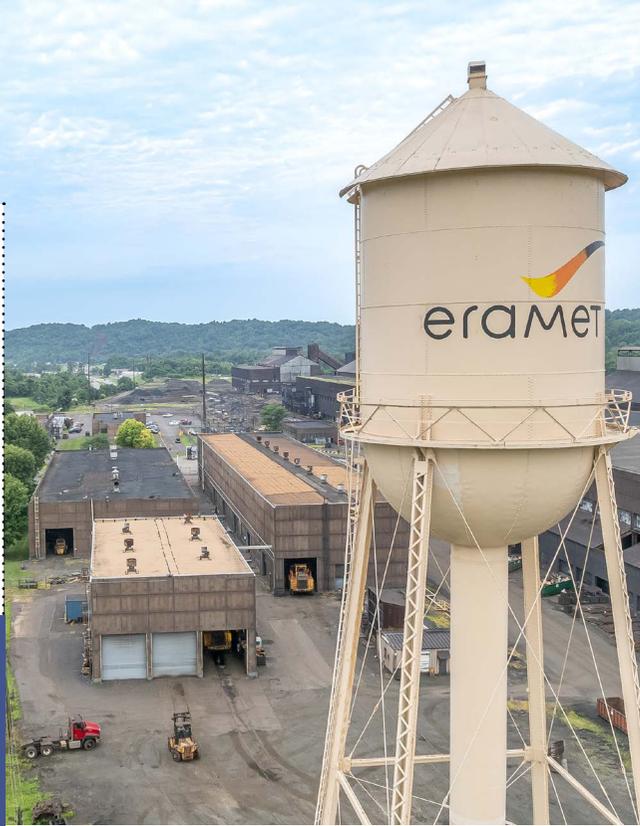
Salud y seguridad de los trabajadores

\* Los empleos directos representan a las filiales y a los subcontratistas permanentes en el emplazamiento



MARC MOUNIER-VEHIER  
CEO de Eramet Marietta,  
EE.UU.

«En Eramet Marietta, nos esforzamos activamente por ser una compañía que acoge a todas las personas. Ofrecer igualdad de oportunidades de empleo no es solo un objetivo, sino un principio que nos guía a todos en nuestras decisiones diarias.»



# Refuerzo de la gobernanza en materia de no discriminación

### CONTEXTO

Todas las personas tienen derecho a trabajar sin sufrir discriminación. Este principio es la piedra angular de unas buenas condiciones de trabajo. Como todas las golden rules, se trata de un principio que todo el mundo debe seguir.

### ACCIÓN DE ERAMET

Eramet Marietta ha puesto en marcha una declaración interna para garantizar que el reclutamiento, la contratación, la formación, la promoción y otros términos y condiciones laborales estén libres de toda discriminación y que los empleados tengan las mismas oportunidades de empleo. Esta declaración subraya la responsabilidad de la compañía de respetar el derecho a no sufrir discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad o discapacidad con respecto a todas

las decisiones y cambios en la vida laboral de los empleados. El documento también incluye directrices claras sobre qué hacer y cómo actuar si no se respeta este principio, así como nombrar a las personas responsables de garantizar su aplicación. Más que una simple declaración, este compromiso pone de relieve el proceso real que se debe seguir para garantizar su cumplimiento.

En un mundo en constante cambio y un grupo mundial como Eramet, iniciativas como esta declaración son una buena práctica que muestra el compromiso de la compañía con la no discriminación. La decisión de realizar esta declaración y comunicarla a todos los empleados subraya la posición del emplazamiento sobre este tema y su empeño en garantizar las mejores condiciones de trabajo para sus equipos.

**Esta iniciativa subraya la responsabilidad de la compañía de respetar el derecho a no sufrir discriminación**



# Enfoque

## Proteger el medio ambiente de todos

El derecho a un medio ambiente saludable engloba los derechos a la alimentación, el aire y el agua limpios, la salud, la cultura e incluso la protección del derecho a la vida.

El Grupo y otras partes interesadas tienen obligaciones y responsabilidades, tanto en virtud de la legislación internacional sobre medio ambiente como de la legislación internacional sobre derechos humanos, para:

- ▶ Garantizar la preservación del medio ambiente teniendo en cuenta las actividades de Eramet (pérdida o degradación de hábitats de biodiversidad, recursos hídricos, etc.)
- ▶ Evitar los impactos negativos de Eramet sobre los derechos humanos
- ▶ Garantizar que las acciones implementadas para la preservación del medio ambiente sean «equitativas, no regresivas, no discriminatorias y sostenibles»<sup>(1)</sup>.

Como ya se ha mencionado, el estándar IRMA abarca aspectos como el agua, la biodiversidad y la gestión de residuos mineros. Dado que Eramet se ha comprometido a auditar todos sus sitios mineros de aquí a 2027, será una excelente oportunidad para reforzar el trabajo de Eramet en estos temas.

Eramet se compromete a integrar las cuestiones medioambientales en el **diseño de proyectos industriales y mineros** al más alto nivel posible. Equipos especializados del Grupo y de todos los sitios gestionan estas cuestiones. Además del estricto cumplimiento de las leyes

y reglamentos aplicables a sus actividades, Eramet también se compromete con la **reducción voluntaria y continua** de la huella medioambiental del Grupo.

**Gestionar el impacto sobre la biodiversidad es parte integrante de la actividad minera.** La minería es una actividad temporal (durante algunas décadas) con un impacto significativo en el medio ambiente (fauna, flora, agua y aire). La estrategia de Eramet consiste en conocer el entorno para evaluar su impacto. Esta caracterización de la biodiversidad se construye mediante la cartografía de las formaciones vegetales y los inventarios de especies (flora y fauna), ecosistemas y servicios ecosistémicos. Eramet se compromete a adaptar sus proyectos aplicando un enfoque de Evitar-Reducir-Compensar. Además, se presentan estudios de impacto formalizados a las autoridades pertinentes antes de cualquier operación nueva o ampliada.

Algunas zonas están excluidas y son «zonas prohibidas para Eramet», como los sitios del Patrimonio de la Humanidad, las zonas incluidas en la lista indicativa oficial de un Estado para su inscripción en la Lista del Patrimonio de la Humanidad, las categorías I a III de gestión de zonas protegidas de la UICN y las zonas núcleo de las reservas de la biosfera de la UNESCO. También quedan excluidos



el uso de residuos de aguas profundas y la práctica de la minería en los fondos marinos.

**Los impactos sobre la biodiversidad ya han provocado el abandono parcial o total de un proyecto minero.** Por ejemplo, en Moanda (Gabón), Eramet decidió preservar la integridad de los bosques de galería por su riqueza en flora y fauna (presencia de grandes mamíferos), lo que llevó a congelar alrededor del 15% de los recursos del yacimiento de Okouma. Además, **Eramet realiza estudios sistemáticos sobre el impacto de sus actividades mineras** con el fin de compensarlas y preparar la rehabilitación de los sitios mineros desde el principio del ciclo.

Como parte de la hoja de ruta en materia de RSE, Eramet renovará su compromiso con la **iniciativa internacional Act4Nature**, cuyos objetivos son validados por un comité directivo que incluye ONG, científicos y asociaciones profesionales. ●●●

Cámaras que identifican a los animales que viven cerca de las zonas de operación

<sup>(1)</sup> Fuente: PNUMA, Derechos humanos y biodiversidad: Mensajes clave, 2021 Derechos humanos y biodiversidad: Mensajes clave | PNUMA - Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

Enfoque

**Proteger el medio ambiente de todos**



Respetar el medio ambiente implica, entre otras cosas, respetar la tierra, el aire y los recursos hídricos, pero también requiere tener en cuenta lo que está en juego en relación con el cambio climático, ya que todo está interrelacionado.

**PROTEGER EL AIRE**

**SUPERVISIÓN DEL AIRE POR ENO EN ERAMET NORWAY**

En Sauda se instalaron sensores combinados con una cámara continua para detectar nubes de polvo. Hoy en día, una interfaz en línea detecta las anomalías que antes controlaba una persona al revisar las grabaciones de vídeo. El objetivo es determinar la causa de las nubes de polvo y posteriormente analizarlas, para prevenir futuros episodios y reducir el impacto en la calidad del aire. Otros monitores permiten realizar un seguimiento del polvo fino y la deposición de polvo en las inmediaciones de la planta.

**PROTEGER LOS RECURSOS HÍDRICOS**

**OBRAS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE DE SLN EN NUEVA CALEDONIA**

SLN y el ayuntamiento de Poum han puesto en marcha un programa para facilitar el acceso al agua potable en el municipio de Poum. Los habitantes no disponían de pozos suficientes y adecuados y tenían problemas con la calidad del agua disponible. En virtud de un acuerdo firmado en 2020, se suministró agua potable a la comunidad mediante la cesión de pozos situados en la explotación minera de SLN. Más concretamente, durante un periodo de tres años, SLN, Sonarep y el ayuntamiento han puesto en marcha un plan de obras de abastecimiento de agua potable. Como resultado, SLN cedió al ayuntamiento dos pozos y la ciudad cedió a SLN un pozo cercano a la explotación minera. De este modo se evita el riesgo de impactos negativos en la calidad del agua de los ciudadanos.



Una de nuestras primeras responsabilidades como compañía es garantizar la preservación de un entorno saludable para nuestros empleados y las comunidades que viven alrededor de nuestros sitios.

Por ello, Eramet trabaja constantemente para evaluar sus posibles impactos adversos y poner en marcha acciones destinadas a prevenirlos y reducirlos.»

**Christine Deneriaz – Directora de Medio Ambiente**



La restitución de las tierras rehabilitadas es un momento importante que demuestra que los compromisos asumidos por las compañías mineras en materia de gestión medioambiental, más en general, y de rehabilitación, en el marco del Código Minero, pueden y deben respetarse.»

**Oumar SARR - Ministro de Minas y Geología de Senegal**

**PROTEGER LA TIERRA**

**RESTAURACIÓN DE LA VEGETACIÓN DE UNA EXPLOTACIÓN MINERA POR GCO EN SENEGAL**

Ocho años después de la apertura de su mina, GCO acaba de restituir 85 hectáreas de antiguos terrenos mineros con su vegetación restaurada a la Dirección de Aguas y Bosques de Senegal, una primicia en el país. En 2014, GCO (Grande Côte Operations) inició sus actividades en Senegal. Se trataba de un reto técnico, con una mina móvil y una planta de concentración, así como una planta de separación de minerales; un reto humano, que implicaba la transferencia de capacidades y el desarrollo de los conocimientos locales; y un reto social, con la rehabilitación de las dunas una vez explotado el recurso, la reubicación de los pueblos desplazados y la gestión de los recursos hídricos. La alteración del paisaje causada por estas operaciones no es irreversible: GCO lo está demostrando al restablecer la vegetación de las dunas de arena tras sus actividades mineras. Este compromiso está recogido tanto en el contrato entre la compañía y el Gobierno senegalés como en la Hoja de ruta en materia de RSE 2018-2023 de Eramet, a través de su objetivo 12: «Preservar los recursos hídricos y acelerar la rehabilitación de nuestros sitios mineros, fomentando la biodiversidad.»

La restauración de la vegetación fue también una oportunidad para estimular el desarrollo económico local: cinco Grupos de Interés Económico (GIE) locales, que agrupan a unas 200 personas, colaboran con GCO en todo el proceso de restauración de la vegetación. Las especies replantadas se eligen principalmente por su valor económico (filao, anacardo). De aquí a 2025, unas 950 hectáreas serán restituidas de forma gradual y continua en condiciones iguales o mejores que el estado original de la tierra.



# PARTE.5

## ANEXOS

|   |    |
|---|----|
| Seguimiento del desempeño                                       | 57 |
| Indicadores clave de rendimiento en materia de derechos humanos | 59 |
| Tabla de correspondencias                                       | 62 |



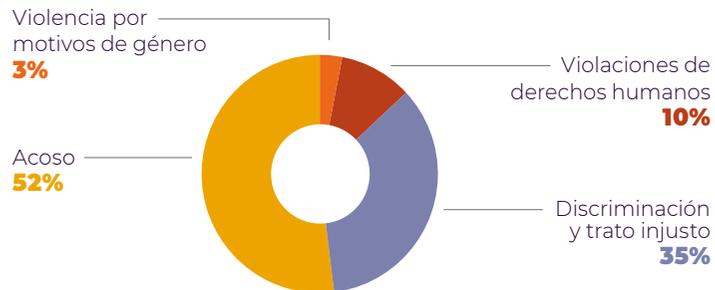
Trabajadores de Centenario,  
Eramine Argentina



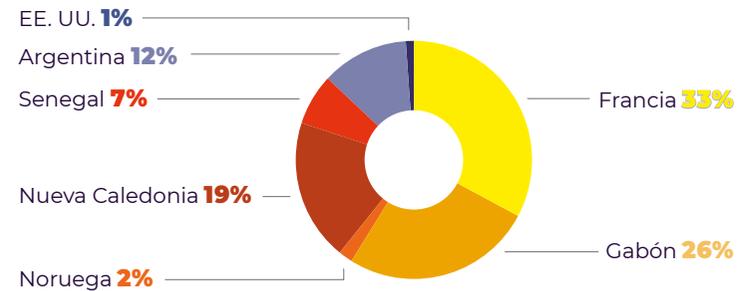
# Seguimiento del rendimiento

## PRINCIPALES TENDENCIAS EN LAS RECLAMACIONES SOBRE RIESGOS DESTACADOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A PARTIR DE INTEGRITY LINE

RECLAMACIONES PLANTEADAS POR LOS DENUNCIANTES DESDE JUNIO DE 2020 HASTA DICIEMBRE DE 2023



LOCALIZACIÓN DE LAS RECLAMACIONES PRESENTADAS POR LOS DENUNCIANTES DESDE JUNIO DE 2020 HASTA DICIEMBRE DE 2023



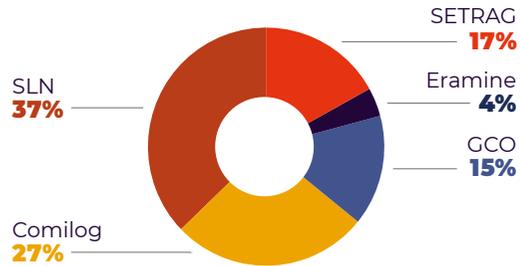
### TIPOS DE RECLAMACIONES DE 2020 A 2022

**67%**  
ANÓNIMAS

**33%**  
NO ANÓNIMAS

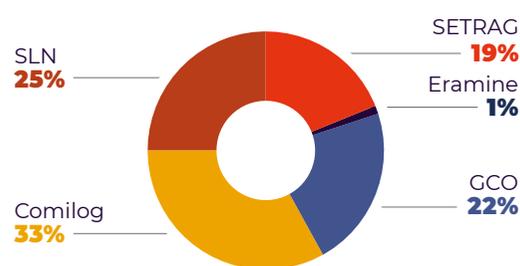
## TENDENCIAS DE LAS RECLAMACIONES DE LA COMUNIDAD (2020-2022)

QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS MINAS 2020



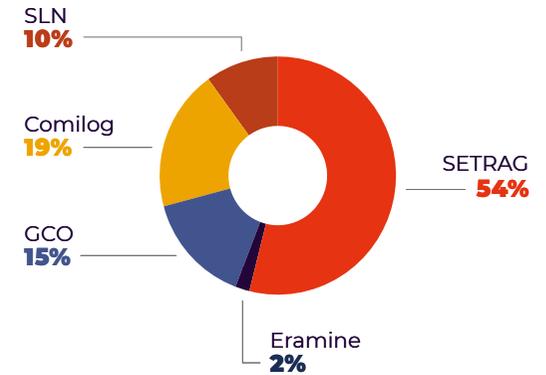
Los principales temas de estas quejas fueron: impacto sobre la propiedad, ruido, polvo y reclamaciones de indemnización.

QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS MINAS 2021

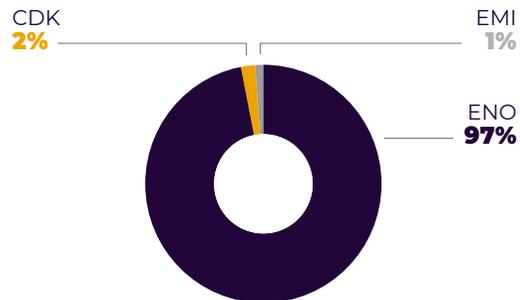


Los principales temas de estas quejas fueron: indemnizaciones, reubicación y molestias (ruido y polvo).

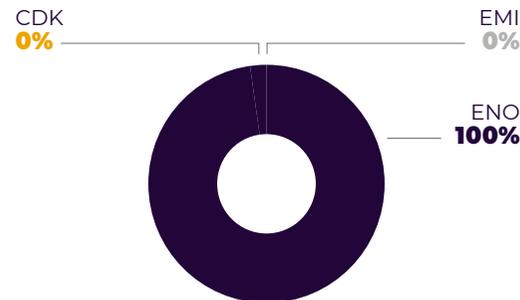
QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS MINAS 2022



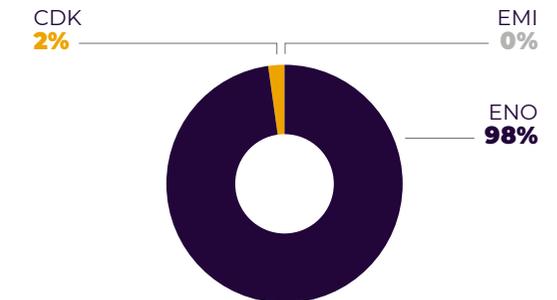
QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS PLANTAS 2020



QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS PLANTAS 2021



QUEJAS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON LAS PLANTAS 2022



\* Comilog Dunkerque está situada en una zona industrial y Eramet Marietta se encuentra fuera del área urbana.

Los principales temas de estas quejas fueron el ruido y el polvo.

# Derechos humanos

## Indicadores clave de rendimiento

| PERSONAL PROPIO  |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
|--|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|----------|--|---------------------|------------------|---|
|  | Minas             |                          |                   |                    |          | Plantas  |                     |                  |   |
| Personal propio - Datos para 2020-2022   | Comilog           | Eramine                  | Setrag            | SLN                | GCO      | ENO  | CDK                 | EMI              | Comentarios   |
| <b>Trabajo infantil</b>  |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
| Número de personas entre 16 y 18 años  | 0                 | 0                        | 0                 | 0                  | 0        | 23   | 0                   | 0                |   |
| Puestos asignados  | NA                | NA                       | NA                | NA                 | NA       | Aprendices durante un período de 2 años-2 años y medio | NA                  | NA               |   |
| <b>Trabajo forzado</b>   |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
| % de empleados cubiertos por un contrato escrito   | 100%              | 100%                     | 100%              | 100%               | 100%     | 100%   | 100%                | 100%             |   |
| <b>Cursos de formación sobre discriminación</b>  |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
| % de aprobados en la formación interna sobre Diversidad e Inclusión iniciada en 2022   | 26%               | 62%                      | 87%               | 24%                | 92%      | 45%  | 44%                 | 86%              |   |
| <b>Libertad de asociación</b>  |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
| Número de instalaciones/salas de reunión puestas a disposición de los representantes de los trabajadores   | 2 <sup>(1)</sup>  | 3                        | 1                 | 39                 | 1        | 3 <sup>(2)</sup>                                       | 5                   | 0 <sup>(3)</sup> | <sup>(1)</sup> Una en Moanda y otra en Owendo<br><sup>(2)</sup> Una para cada planta<br><sup>(3)</sup> Las instalaciones se encuentran fuera del lugar de trabajo |
| Número de acuerdos firmados con representantes   | 3                 | 1                        | 2                 | 60                 | 3        | 6 <sup>(4)</sup>                                       | 9                   | 1                | <sup>(4)</sup> Uno con cada sindicato sobre el salario anual junto con varios otros acuerdos específicos sobre diferentes temas                                   |
| <b>Horario de trabajo</b>  |                   |                          |                   |                    |          |  |                     |                  |   |
| Promedio de horas trabajadas por semana (la mayoría de las veces en función de la organización de los turnos, puestos específicos como seguridad, ferrocarril, administración, etc.) | 40 horas~43 horas | ~40 horas <sup>(5)</sup> | 40 horas~43 horas | ~39 horas-43 horas | 40 horas | 33.6 horas~37.5 horas                                  | 33.6 horas~35 horas | 40 horas         | <sup>(5)</sup> Media para una lista de 10 días de trabajo/10 días de descanso   |





### PLANTILLA PROPIA

|  | Minas  |   |   |  |  | Plantas           |    |    |   |
|--|--|---|---|--|--|-------------------|----|----|---|
| <b>ALOJAMIENTO</b>   |  |   |   |  |  |                   |    |    |   |
| Mínimo de metros cuadrados para una persona                        | ~ 45 m <sup>2</sup>  | 9 m <sup>2</sup> <sup>(6)</sup>   | 98 m <sup>2</sup>   | 9 m <sup>2</sup>   | 8073 m <sup>2</sup>  | NA <sup>(7)</sup> | NA | NA | <sup>(6)</sup> 9 m <sup>2</sup> puede ser para una persona o para dos.<br><sup>(7)</sup> Los apartamentos y una casa se utilizan a veces como alojamiento transitorio para las personas que se trasladan a las plantas al desempeñar un nuevo puesto en los casos en que ello implica reubicación |
| Número de aseos, lavabos y duchas para 6 personas                  | 2  | ~3-4 <sup>(8)</sup>   | 1 <sup>(9)</sup>  | 1  | 6 <sup>(10)</sup>  | NA                | NA | NA | <sup>(8)</sup> Dependiendo del tipo de habitación (puede ser 1 baño para 2 habitaciones o 18 duchas, 4 WC y 6 lavabos para 20 camas)<br><sup>(9)</sup> Para 5 personas<br><sup>(10)</sup> Habitaciones individuales   |
| Tipos de salas de descanso u ocio o servicios de salud disponibles | 1 hospital (accesible a todos los trabajadores y sus dependientes) y 1 asociación que agrupa varias actividades deportivas y de ocio, como sala de fitness, cine, biblioteca, etc. | 1 sala de recreo, 1 gimnasio, 1 centro médico, 1 ambulancia disponibles en el emplazamiento de Centenario | 1 gran pabellón deportivo cubierto, 1 cancha de baloncesto y 1 centro médico con una media de más de 1.000 consultas al mes | Terraza y jardín para ocio. Las bases están situadas cerca o en un pueblo y, por tanto, próximas a un restaurante/ bar/ supermercado | 1 sala de juegos, 1 gimnasio, 1 campo de fútbol, 1 cancha de baloncesto/ tenis | NA                | NA | NA |   |

### COMUNIDADES AFECTADAS

|  | Minas          |                |               |            |                     | Plantas    |            |            |  |
|--|----------------|----------------|---------------|------------|---------------------|------------|------------|------------|--|
| <b>IMPACTOS NEGATIVOS EN LAS COMUNIDADES</b>   |                |                |               |            |                     |            |            |            |  |
| <b>Comunidades afectadas Datos para 2020-2022</b>  | <b>Comilog</b> | <b>Eramine</b> | <b>Setrag</b> | <b>SLN</b> | <b>GCO</b>          | <b>ENO</b> | <b>CDK</b> | <b>EMI</b> | <b>Comentarios</b>   |
| Número de estudios de derechos humanos/estudios de impacto sobre SSMA                      | 7              | 30             | 22            | 1          | 2                   | 1          | 1          | 1          |  |
| Número de intercambios/ diálogos con las comunidades a nivel operativo                     | 80             | 170            | 138           | 630        | 324 <sup>(11)</sup> | 100        | 9          | 6          | <sup>(11)</sup> Algunas reuniones excepcionales en 2020 no incluidas debido a la pandemia COVID-19 |
| Poblaciones indígenas: Número de consultas - personas consultadas, consentimiento obtenido | NA             | 1              | NA            | 2564       | NA                  | NA         | NA         | NA         |  |





| CADENA DE VALOR   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| Cadena de valor - Datos para 2020-2022  | Global               | Comentarios   |
| % de proveedores evaluados como de riesgo desde el punto de vista ASG   | 1,5% <sup>(12)</sup> | <sup>(12)</sup> 127 proveedores de un total de más de 8.000 |
| Ponderación mínima de los criterios de RSE (incluidos los derechos humanos) en las licitaciones (según lo establecido en el procedimiento «Know Your Supplier») | 5%                   |   |
| % de personal de compras y ventas formado en derechos humanos   | 70%                  |   |
| % de personal de compras y ventas formado en el procedimiento ético de RSE  | 30%                  |   |

| PROTECCIÓN   |                    |   |
|--|--------------------|---|
| Protección - Datos para 2020-2022  | Global             | Comentarios   |
| Número de estudios sobre protección realizados   | 6 <sup>(13)</sup>  | <sup>(13)</sup> Evaluaciones de los sistemas de protección implantados en los sitios mineros y de su conformidad con las normas internacionales |
| Número de guardias de seguridad formados en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos | 43 <sup>(14)</sup> | <sup>(14)</sup> La formación comenzó en 2022  |

# Tabla de correspondencias

| INDICADOR |       |  | PÁGINAS                           | INDICADOR |       |  | PÁGINAS                  |
|-----------|-------|--|-----------------------------------|-----------|-------|--|--------------------------|
| A.1       | A.1   | ¿Qué dice públicamente la compañía sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?   | p. 3, 4, 7-8                      | B.1       | B.1   | Exposición de las cuestiones destacadas: Indique las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la compañía durante el periodo del informe.   | p. 27, 28-30             |
| A.1       | A.1.1 | ¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?  | p. 8                              | B.2       | B.2   | Determinación de las cuestiones destacadas: Describa cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluida cualquier aportación de las partes interesadas.  | p. 25-26                 |
| A.1       | A.1.2 | ¿A qué derechos humanos se refiere el compromiso público?  | p. 8                              | B.3       | B.3   | Elección de zonas geográficas: Si la información sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos se centra en zonas geográficas concretas, explique cómo se hizo esa elección.   | p. 25-26                 |
| A.1       | A.1.3 | ¿Cómo se difunde el compromiso público?  | p. 8, 10, 19-20                   | B.4       | B.4   | Impactos graves adicionales: Identifique cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que aún se esté abordando durante el periodo del informe, pero que quede fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos, y explique cómo se ha abordado. | NA, p. 25-26             |
| A.2       | A.2   | ¿Cómo demuestra la compañía la importancia que concede a la implementación de su compromiso en materia de derechos humanos?                                    | p. 7, 10, 12, 39-40, 49-51, 54-55 | C.1       | C.1   | ¿Dispone la compañía de alguna política específica que aborde sus cuestiones destacadas de derechos humanos y, en caso afirmativo, cuáles son?   | p. 8-9, 10, 12-13, 14-15 |
| A.2       | A.2.1 | ¿Cómo se organiza dentro de la compañía la responsabilidad cotidiana del desempeño en materia de derechos humanos y por qué?                                   | p. 12-13                          | C.1       | C.1.1 | ¿Cómo establece claramente la compañía la pertinencia e importancia de estas políticas a quienes tienen que aplicarlas?  | p. 8-9, 10, 12-13, 14-15 |
| A.2       | A.2.2 | ¿Qué tipo de cuestiones de derechos humanos se debaten en la alta dirección y en el Consejo, y por qué?  | p. 12-13                          | C.2       | C.2   | ¿Cuál es el enfoque de la compañía hacia el compromiso con las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?   | p. 19-22, 28-30          |
| A.2       | A.2.3 | ¿Cómo se sensibiliza a los empleados y contratistas sobre la forma en que el respeto de los derechos humanos debe sustentar sus decisiones y acciones?         | p. 19-22, 32, 35-55               | C.2       | C.2.1 | ¿Cómo identifica la compañía con qué partes interesadas debe interactuar en relación con cada cuestión destacada, y cuándo y cómo hacerlo?   | p. 25-26                 |
| A.2       | A.2.4 | ¿Cómo establece claramente la compañía en sus relaciones comerciales la importancia que concede al respeto de los derechos humanos?                            | p. 19-22, 49-51                   |           |       |  |                          |
| A.2       | A.2.5 | ¿Qué lecciones ha aprendido la compañía durante el periodo del informe sobre cómo lograr el respeto de los derechos humanos y qué ha cambiado en consecuencia? | p. 25, 49-51                      |           |       |  |                          |



| INDICADOR |       |  | PÁGINAS         |
|-----------|-------|--|-----------------|
| C.2       | C.2.2 | Durante el periodo del informe, ¿con qué partes interesadas ha interactuado la compañía en relación con cada cuestión destacada, y por qué?  | p. 19-22, 25-26 |
| C.2       | C.2.3 | Durante el periodo del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión por parte de la compañía de cada cuestión destacada y/o en su enfoque para abordarla? | p. 19-22, 25-26 |
| C.3       | C.3   | ¿Cómo identifica la compañía los cambios en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos a lo largo del tiempo?  | p. 25-26        |
| C.3       | C.3.1 | Durante el periodo del informe, ¿se observaron tendencias o pautas notables en los impactos relacionados con una cuestión destacada y, en caso afirmativo, cuáles fueron?                          | p. 27-30, 57-58 |
| C.3       | C.3.2 | Durante el periodo del informe, ¿se produjo algún impacto grave relacionado con una cuestión destacada y, en caso afirmativo, cuáles fueron?   | p. 31           |
| C.4       | C.4   | ¿Cómo integra la compañía sus conclusiones sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en sus procesos de toma de decisiones y acciones?   | p. 30           |
| C.6       | C.6.1 | ¿A través de qué medios puede la compañía recibir las quejas o preocupaciones relacionadas con cada cuestión destacada?  | p. 19-22, 32-34 |
| C.6       | C.6.2 | ¿Cómo sabe la compañía si el personal se siente capaz y empoderado para plantear quejas o preocupaciones?  | p. 32-34        |
| C.6       | C.6.3 | ¿Cómo tramita la compañía las quejas y evalúa la eficacia de los resultados?   | p. 32-34        |

| INDICADOR |       |   | PÁGINAS                        |
|-----------|-------|---|--------------------------------|
| C.6       | C.6.4 | Durante el periodo del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y pautas de las quejas o preocupaciones y sus resultados en relación con cada cuestión destacada, y qué lecciones ha aprendido la compañía?   | p. 57-61                       |
| C.6       | C.6.5 | Durante el periodo del informe, ¿ofreció o permitió la compañía remediar algún impacto real relacionado con una cuestión destacada y, en caso afirmativo, cuáles son los ejemplos típicos o significativos? | p. 32-34                       |
| C.4       | C.4.1 | ¿Cómo participan en la búsqueda e implementación de soluciones las partes de la compañía cuyas decisiones y acciones pueden afectar a la gestión de las cuestiones destacadas?                              | p. 12-13, 21-22, 25-26         |
| C.4       | C.4.2 | Cuando surgen tensiones entre la prevención o mitigación de impactos relacionados con una cuestión destacada y otros objetivos empresariales, ¿cómo se abordan estas tensiones?                             | p. 12-13, 51-53                |
| C.4       | C.4.3 | Durante el periodo del informe, ¿qué medidas ha tomado la compañía para prevenir o mitigar los posibles impactos relacionados con cada cuestión destacada?  | p. 28-30                       |
| C.5       | C.5   | ¿Cómo sabe la compañía si sus esfuerzos por abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?  | p. 16, 17, 28-30, 32-34, 59-61 |
| C.6       | C.6   | ¿Cómo permite la compañía una reparación efectiva si las personas resultan perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?                           | p. 32-34                       |



10, boulevard de Grenelle  
CS 63205  
F-75015 Paris

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

Fotos: todos los derechos reservados