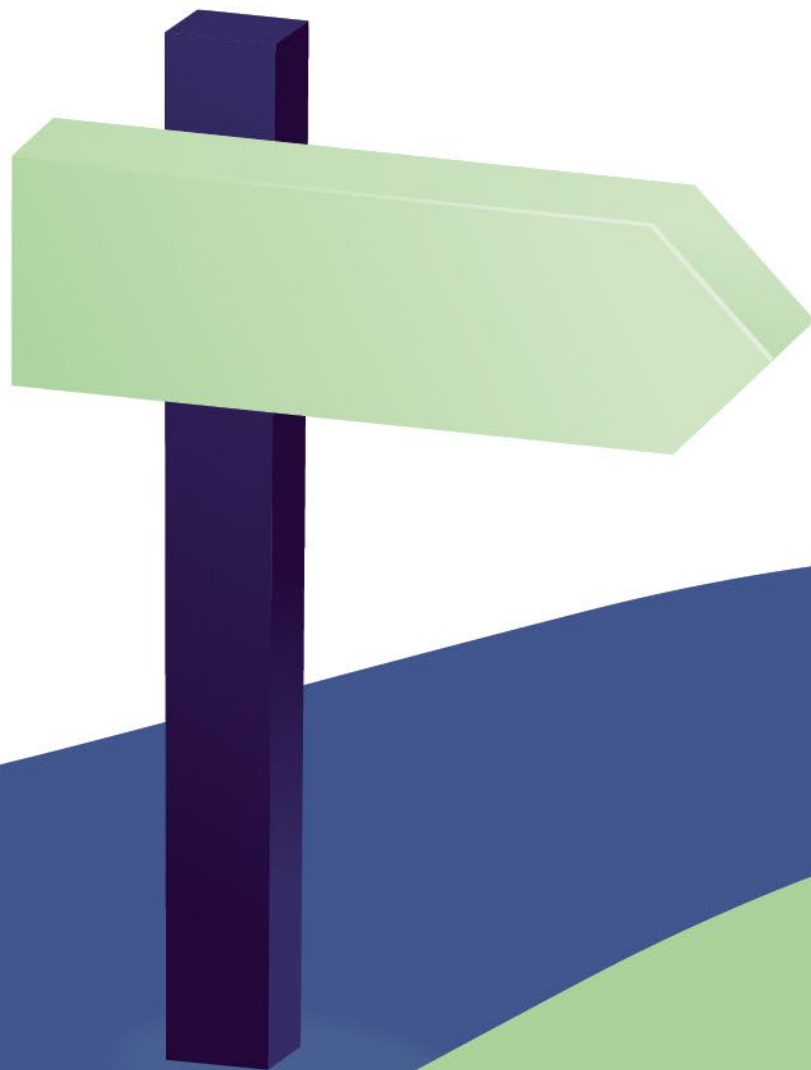


Septiembre de 2023

POLÍTICA

Gestión de recursos humanos





NUESTROS OBJETIVOS A LARGO PLAZO

La mayor fortaleza del Grupo son las mujeres y los hombres que trabajan para el mismo.

Invertimos en el talento de todos nuestros empleados y aprovechamos su diversidad para integrarlos en la aventura de Eramet. Queremos que se conviertan en actores de una cultura empresarial del desempeño, rigurosa y solidaria, orgullosa y feliz de estar en el lugar correcto en el momento oportuno, dentro de un grupo que avanza y se transforma.

A nivel internacional, queremos hacer de nuestra presencia en las regiones donde operamos una verdadera oportunidad para el desarrollo mutuo mediante el intercambio de experiencias y culturas.

Queremos establecer el diálogo social como uno de los pilares esenciales para lograr la transformación del Grupo y contribuir de forma sostenible a su desempeño.

Cercanos al terreno, atentos, audaces y decididos, queremos ser una comunidad de RR. HH. que impulse los cambios culturales y organizacionales del Grupo.

Este documento ha sido firmado por los miembros del Comité Ejecutivo del Grupo Eramet :

Christel BORIES	Laetitia BRUN	Virginie de CHASSEY	Simon HENOCHSBERG	Charles NOUEL	Geoff STREETON	Guillaume VERCAEMER
Presidenta y Directora General interina	Directora de Recursos Humanos	Directora de Desarrollo Sostenible y Compromiso Empresarial	Director Financiero	Director de Operaciones	Director de Estrategia, Innovación y Desarrollo Empresarial	Director Jurídico del Grupo

1. COMPROMISOS DEL GRUPO ERAMET

Como parte de su Política de Gestión de recursos humanos, el Grupo Eramet se compromete a:

COMEX y CODIR

- **Crear** en el Grupo un entorno que fomente la cultura del desempeño, la escucha y el diálogo.
- **Fomentar** un ambiente que respete los más altos estándares en términos de calidad de vida en el trabajo y salud de los empleados, y **promover** la calidad del clima social.
- **Valorar** la diversidad e individualidad promoviendo una cultura de diversidad e inclusión y garantizando un trato justo y sin discriminación.

Cada empleado

- **Entregar los resultados esperados** para contribuir a la consecución de los objetivos del Grupo.
- **Comprometerse personalmente** con el desarrollo de una cultura basada en la innovación y el rendimiento sostenible.
- **Adaptarse rápidamente** en un mundo en constante cambio.
- **Desarrollar sus habilidades y empleabilidad.**

Cada gerente en particular es responsable de:

- **Ofrecer la visión y fijar el rumbo** para sus equipos.
- **Impulsar** una cultura de la excelencia.
- **Involucrar y hacer crecer** a sus equipos.

2. FORMAS DE IMPLEMENTACIÓN

El Departamento de Recursos Humanos del Grupo es el garante de esta Política. Reportando a la CEO del Grupo, es responsable de definir e implementar el marco para desarrollo de talentos y gestionar su flujo, para asegurar constantemente que el Grupo cuente con un nivel óptimo de recursos y habilidades. También se encarga de la implementación y consecución de los objetivos relacionados con la gestión de recursos humanos del Grupo descritos en la presente Política.

Para implementar su Política de gestión de recursos humanos, Eramet recurre a los siguientes métodos:

- Apoyar a los equipos operativos para crear organizaciones ágiles, eficientes y generadoras de valor.
- Identificar nuestras **habilidades críticas y puestos clave** en el marco de las revisiones de personal para asegurar nuestros **planes de sucesión**.
- **Desarrollar las competencias** de nuestros equipos para aumentar la empleabilidad de todos y garantizar el éxito de Eramet hoy y mañana.
- Desarrollar la colaboración transversal entre los equipos para **impulsar la movilidad interna** con el fin de que las actividades cuenten con los perfiles adecuados con las competencias necesarias en el momento adecuado para ejecutar nuestros proyectos y desafíos estratégicos.
- Ofrecer una **diversidad de oportunidades de desarrollo** que permitan que cada empleado pueda **hacerse cargo de** su propio plan de desarrollo, brindándole apoyo en el proceso.
- **Fomentar y reconocer el desempeño individual y colectivo.**
- Ofrecer una remuneración competitiva en cada país donde operamos para atraer y comprometer a los talentos, proponiendo una estructura de remuneración global, **clara y transparente, adaptada** a los contextos locales.
- **Aclarar las trayectorias profesionales posibles utilizando un marco único de referencia**, "Manager@Eramet", que describe las habilidades requeridas por el Grupo, para contribuir al **desarrollo de una cultura Eramet compartida**.