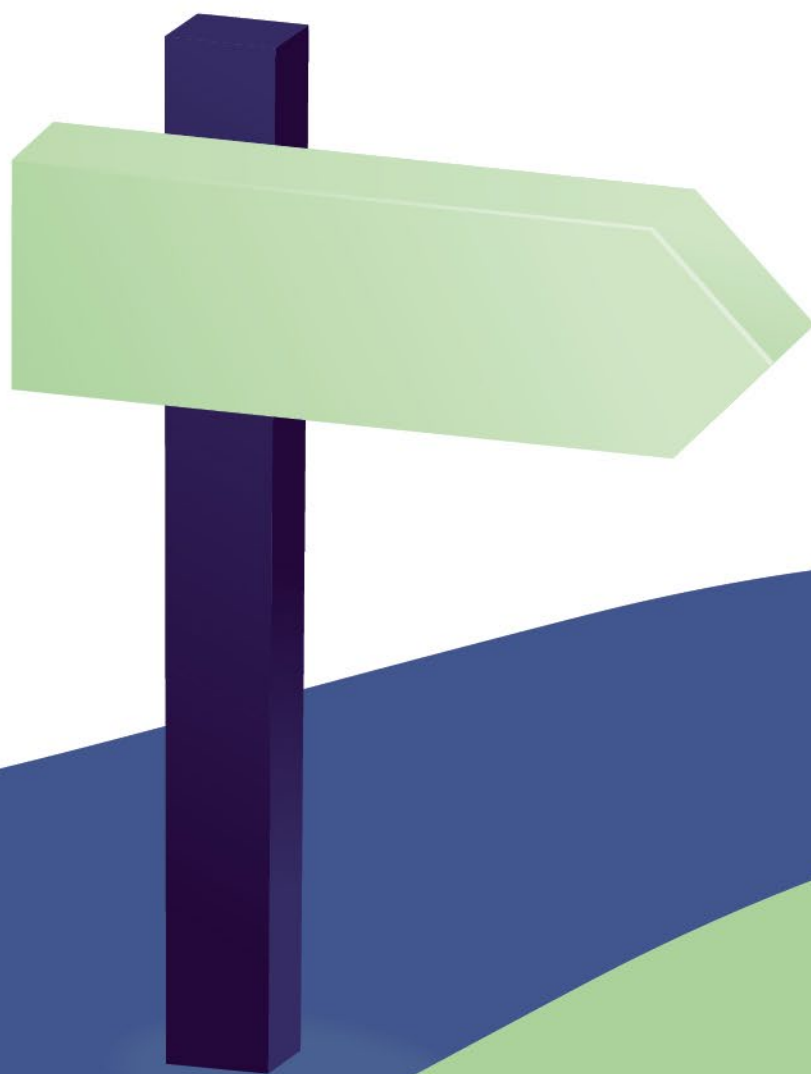


Septembre 2023

POLITIQUE

Gestion des Ressources Humaines





NOS OBJECTIFS LONG TERME

La principale richesse du Groupe réside dans les femmes et les hommes qui travaillent en son sein.

Nous investissons dans les talents de tous nos collaborateurs et capitalisons sur leur diversité pour les embarquer dans l'aventure Eramet. Nous voulons qu'ils deviennent ainsi acteurs d'une culture managériale de la performance, exigeante et bienveillante, fiers et heureux d'être à la bonne place au bon moment au sein d'un Groupe qui avance et se transforme.

Au plan international, nous voulons faire, notamment, de notre présence dans les régions d'implantation une véritable opportunité de développement mutuel en croisant les expériences et les cultures.

Nous voulons ériger le dialogue social comme un des leviers indispensables pour réussir la transformation du Groupe et contribuer durablement à sa performance.

Proche du terrain, avec écoute, audace et détermination, nous voulons être une communauté RH qui porte les changements culturels et organisationnels du Groupe.

Ce document a été signé par les membres du Comité Exécutif du Groupe Eramet :

Christel BORIES	Laetitia BRUN	Virginie de CHASSEY	Simon HENOCHSBERG	Charles NOUEL	Geoff STREETON	Guillaume VERCAEMER
Présidente et Directrice Générale par intérim	Directrice des Ressources Humaines	Directrice Développement Durable et Engagement d'Entreprise	Directeur Financier	Directeur des Opérations	Directeur de la Stratégie, de l'Innovation et du Business Development	Directeur Juridique Groupe

1. ENGAGEMENTS DU GROUPE ERAMET

Dans le cadre de sa Politique de Gestion des Ressources Humaines, le groupe Eramet s'engage à :

COMEX et CODIR

- **Mettre en place** au sein du Groupe un environnement qui encourage la culture de la performance, de l'écoute et du dialogue.
- **Promouvoir** un environnement respectueux des meilleurs standards en termes de Qualité de Vie au Travail (QVT) et de santé des collaborateurs, et **favoriser** la qualité du climat social.
- **Valoriser** toutes les diversités et les individualités tout en favorisant une culture de mixité et d'inclusivité et en garantissant une juste équité de traitement et de non-discrimination.

Chaque collaborateur

- **Délivrer les résultats attendus** afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe.
- **Être personnellement engagé** pour le développement d'une culture basée sur l'innovation et la performance durable.
- **S'adapter vite** dans un monde qui bouge.
- **Développer ses compétences et son employabilité**

Chaque manager a en particulier la responsabilité de :

- **Donner la vision et fixer le cap** à ses équipes.
- **Impulser** une culture d'excellence.
- **Engager et développer** ses équipes.

2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La Direction des Ressources Humaines du Groupe est garante de la présente politique. Rattachée au PDG du Groupe, elle a la responsabilité de définir et de mettre en œuvre le cadre de développement des talents et d'en gérer le pipeline, pour assurer en permanence au Groupe un niveau optimal de ressources et de compétences. Elle s'assure en outre de la mise en œuvre et de l'atteinte des objectifs liés à la Gestion des Ressources Humaines du Groupe tels que décrits dans la présente politique.

Afin de déployer sa Politique de Gestion des Ressources Humaines, Eramet met en œuvre les modalités suivantes :

- Accompagner les équipes opérationnelles pour créer des organisations agiles, performantes et créatrices de valeur.
- Identifier nos **compétences critiques et postes clés** dans le cadre des People Reviews afin de sécuriser nos **plans de succession**.
- **Développer les compétences** de nos équipes pour accroître l'employabilité de chacun et assurer la réussite d'Eramet aujourd'hui et demain.
- Développer la collaboration transverse entre les équipes pour **dynamiser les mobilités internes** afin de permettre aux activités d'avoir les bons profils avec les compétences requises au bon moment pour délivrer nos projets et enjeux stratégiques.
- Proposer une **diversité d'opportunités de développement** permettant à chaque collaborateur de **prendre en main** son propre plan de développement tout en l'accompagnant.
- **Encourager et reconnaître la performance individuelle et collective**.
- Proposer une rémunération compétitive dans chaque pays d'implantation pour attirer et engager les talents, en proposant une structure de rémunération globale, **claire et transparente, adaptée** aux contextes locaux.
- **Clarifier les parcours de carrière possibles grâce à un référentiel unique** « Manager@Eramet » qui décrit les compétences attendues par le Groupe afin de contribuer au **déploiement d'une culture commune Eramet**.