



**Global Compact**  
Réseau France

# Revue par les pairs :

## Tableau de concordance du niveau GC Advanced



# Informations générales

## 1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Document d'enregistrement universel 2021 - Extraits

## 2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- ☐ Un document autonome
- ☐ Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
- ☒ Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

## 3. Quelle est la période couverte par votre COP ?

Année civile 2021

## 4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies et ses principes, de la part du Président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- ☒ Oui, avec lettre à part
- ☐ Non

## 5. Votre COP contient-elle une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous ?

Droits de l'Homme	Normes internationales du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

## 6. Votre COP contient-elle des indicateurs de mesure des résultats ?

- ☒ Oui
- ☐ Non

## 7. Comment votre organisation partage-t-elle sa COP avec ses parties prenantes ?

- ☒ A travers le site web de UN Global Compact
- ☒ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
- ☐ La COP est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (ex : investisseurs, employés, clients, communauté locale, etc.)
- ☐ Options b) et c)

**8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués par un tiers crédible ?**

- ☐ La COP décrit une action que l'entreprise **planifie** d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
  - *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*
- ☐ Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de parties prenantes)
- ☒ Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Global Compact) –
- ☐ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- ☒ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre normes nationales ou spécifiques à une industrie)
- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

**9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivants ?**

- ☐ Appliquer les lignes directrices de la GRI (Global Reporting Initiative)
- ☐ Être en conformité avec l'option « critères exhaustifs » des GRI Standards
- ☐ Être en conformité avec l'option « critères essentiels » des GRI Standards
- ☒ Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré (IIRC)
- ☒ Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
  - *Statut juridique, structure du groupe et de propriété ; pays d'opération ; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients) ; marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes.*

Tous ces éléments sont disponibles dans les chapitres 1 de l'URD 2021, qui s'inspire des recommandations de l'IIRC, ainsi que dans le chapitre 2 détaillant les activités du Groupe.

**10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?**

- ☐ [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- ☐ [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- ☒ [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- ☒ [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- ☒ [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- ☒ [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- ☒ [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables
- ☒ [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi

productif et un travail décent pour tous

☒ [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

☒ [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre

☒ [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

☒ [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables

☒ [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

☒ [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable

☒ [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

☒ [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

☐ [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

#### **11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :**

☒ Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise

- *Ex : nouvelles opportunités de croissance ; profils de risque ; amélioration de la confiance des parties prenantes ; renforcer l'acceptabilité de vos opérations ; réduction des risques de réputation, juridiques et d'autres risques pour l'entreprise ; anticipation des coûts et des obligations imposées par de futures législations.*

☒ Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD

- *Mener une évaluation des impacts de vos activités sur les ODD dans la chaîne de valeur, que ces impacts soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, peut vous aider à définir les priorités de l'entreprise.*

☒ Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD

- *La définition d'objectifs spécifiques, mesurables et dans un délai déterminé contribue à favoriser des priorités partagées tout en étant un facteur de performance. Concrètement : définition du périmètre des objectifs et sélection des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) ; définition d'une référence et sélection du type d'objectifs ; fixation du niveau d'ambition ; annonce de l'engagement envers les ODD ; choix des indicateurs et collecte de données.*

☒ Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD

- *Ex : Mise en place par une entreprise d'une école de formation s'adressant en priorité aux personnes sorties du système scolaire. L'entreprise peut mesurer le nombre de personnes formées, c'est le résultat. La conséquence est le taux de formation parmi la population locale. L'impact est alors la contribution de l'entreprise à la cible 4.3. de l'ODD 4 : « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».*

☒ Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes

- *Ex: Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises, etc.*

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*).

## Résumé de critères

### Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

**Critère 1 :** La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

**Critère 2 :** La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

#### Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Homme

**Critère 3 :** La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme

**Critère 4 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme

**Critère 5 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

#### Politiques et procédures fiables concernant les normes internationales du travail

**Critère 6 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

**Critère 7 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

**Critère 8 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

#### Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

**Critère 9 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

**Critère 10 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

**Critère 11 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

#### Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

**Critère 12 :** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

**Critère 13 :** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

**Critère 14 :** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

### Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

**Critère 15 :** La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

**Critère 16 :** La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

**Critère 17 :** La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

**Critère 18 :** La COP décrit des partenariats et une action collective

### Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

**Critère 19 :** La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

**Critère 20 :** La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

**Critère 21 :** La COP décrit l'implication des parties prenantes

# Réponses aux 21 critères : sélection de la/des bonne(s) pratique(s) et explication

## Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les opérations

### Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

La démarche RSE du Groupe est encadré par plusieurs politiques et procédures ainsi que la Charte éthique du groupe Eramet. De plus le Groupe a sa feuille de route RSE décrivant ses objectifs dans le temps.	Pages 296-301
---	---------------

- ☒ Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.

L'engagement d'Eramet se traduit par une implication au plus haut niveau de l'entreprise et une prise en charge à chaque niveau du management des sujets RSE prioritaires du Groupe (cf schéma illustratif).	Pages 299-301
--	---------------

- ☒ Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.

Eramet s'est dotée d'une feuille de route RSE, afin de piloter de façon efficace sa performance RSE. Cette feuille de route, faisant le lien entre les priorités RSE et les piliers de la vision stratégique à cinq ans du Groupe, est établie sur la période 2018-2023. La feuille de route encadre également la contribution du Groupe aux ODD.	Page 298-299
---	--------------

- ☒ Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.

Idem ci-dessus	Page 300-301
----------------	--------------

- ☒ Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.

Le Comité Exécutif (Comex) suit également de près l'avancée des engagements pris, lors de revues semestrielles, alimentées par un pilotage resserré en interne à travers une organisation ad hoc trimestrielle, le Comité de Pilotage de la RSE. Ce dernier réunit les représentants des Directions en charge des objectifs de la Feuille de route RSE et des experts métier (Finances, Divisions opérationnelles). Il agit également en tant que force de propositions et d'initiatives pour le Groupe, visant l'amélioration continue de sa démarche RSE. Le suivi des actions relevant du Plan de vigilance du Groupe, intégrées à la Feuille de route lors de sa conception, est également réalisé dans ce cadre.	Page 298
---	----------

- ☒ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.

Les objectifs et plans d'actions de la Feuille de route RSE sont mis en œuvre avec l'ensemble des Divisions et entités opérationnelles du Groupe. Leur bonne exécution a été renforcée par la mise en place de groupes de travail et Comités	Page 300-301
--	--------------

thématiques transverses (RSE, Biodiversité, Environnement Minier, Achats Responsables, Ventes Responsables, Droits Humains, Éthique).	
---	--

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme « chaîne de valeur » se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis).

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

○ Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la cartographie des risques, opportunités et impacts.

Eramet a développé une approche de gestion des risques des tiers de la chaîne de valeur, basée sur une évaluation des risques : par fournisseurs et clients identifiés à risque, le Groupe fait référence aux tiers évalués « critiques et/ou sensibles » (en termes d'importance Eramet ou risque RSE – selon l'activité ou le pays).	Pages 387-390
--	---------------

- ☒ Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.

La politique Achats responsables formalise la volonté du Groupe de renforcer la prise en compte des enjeux de développement durable liés aux achats, et s'attache à promouvoir une dynamique de progrès continu. Les attentes d'Eramet à l'égard de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires ciblent prioritairement trois grands domaines : les droits de l'Homme et les conditions de travail, l'environnement et les produits, et la bonne pratique des affaires. Elle est disponible sur le site Internet du groupe et est intégrée aux contrats à travers une clause dite RSE. Pour les autres partenaires, comme les clients, c'est la Charte Ethique qui synthétise les engagements RSE et Ethique attendus.	Page 387-390
---	--------------

- ☒ Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.

Eramet a lancé une démarche globale et progressive d'évaluation de la performance RSE de ses fournisseurs et sous-traitants, basée sur une approche Risques (détails page 388). Une évaluation des risques RSE Ethique des clients est également mise en place (détails page 390).	387-390
--	---------

- ☒ Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.

Il existe des initiatives au niveau des filiales, comme l'organisation par la Comilog de Suppliers' days, pour sensibiliser les fournisseurs locaux aux sujets tels que la sécurité, l'éthique, les impacts réglementaires...	/
---	---

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

70 fournisseurs font actuellement l'objet d'un plan d'action correctif, adaptés aux caractéristiques et pistes d'amélioration de chacun d'entre eux. Ainsi un fournisseur dont l'activité a un fort impact environnemental potentiel, se verra avant tout proposer des actions d'améliorations de pratiques environnementales, à l'inverse un fournisseur avec de forts enjeux sociaux sera avant tout suivi sur ces aspects, avant de se voir préconiser des actions portant sur d'autres thématiques et dont l'impact sociétal serait ainsi plus limité. Afin de développer l'accompagnement des fournisseurs, des échanges réguliers ont lieu avec les acheteurs. Des audits RSE sur sites permettant d'approfondir la connaissance de la situation, des pratiques et des contraintes des fournisseurs sont également prévus et seront menés dès que la situation sanitaire le permettra de nouveau.	388-389
---	---------





## Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protéger, Réparer et Corriger"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme](#) dans la COP.

### Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence  
dans la COP

- ☒ Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).
- *Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.*

Le Groupe s'engage ainsi à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux des Droits de l'Homme internationalement reconnus, tels que définis notamment par la Charte internationale des Droits de l'Homme et les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, en suivant les recommandations des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.

Page 342-  
344

- ☒ Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

Afin de soutenir la mise en place de cette nouvelle démarche, Eramet a adopté et publié en avril 2019 sa politique Droits Humains. Cette déclaration spécifique permet à Eramet de réaffirmer la place de ce sujet fondamental dans sa démarche managériale et opérationnelle, ainsi que dans les relations avec ses parties prenantes internes et externes.

Page 342-  
343

- ☒ Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.

La politique détaille plus précisément les engagements pris par le Groupe sur ses enjeux saillants, identifiés par les exercices d'évaluation des risques conduits par Eramet, regroupés en trois axes : 1) le respect des droits humains envers les collaborateurs, dans le but de garantir un environnement de travail sûr, sain et respectueux ; 2) le respect des droits humains avec les partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires), pour le développement d'une chaîne de valeur responsable ; 3) le respect des droits humains envers les communautés, avec la diminution des impacts et la recherche d'une contribution positive.

Page 342-  
343

- ☒ Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

Suite à l'adoption de sa politique, Eramet a fait connaître ce nouvel engagement du Groupe dans tous ses pays d'implantation, à travers une campagne de communication interne, ses sites Internet, ses réseaux sociaux et la diffusion d'un support explicatif.

Page 341-  
344

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

L'adoption de la politique Droits humains a fait l'objet d'une consultation de parties

Page 458

<p>prenantes internes et externes. Plus de 600 personnes ont ainsi participé à la co-construction de l'engagement Droits Humains du Groupe. Le Groupe a analysé en 2021 la conformité des 18 sites du Groupe vis à vis de la Politique Groupe Droits Humains. Cette évaluation a permis de développer des plans d'actions pour chaque site.</p>	
---	--



## Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.

Une cartographie des risques de droits humains est réalisée, ainsi qu'une formalisation d'actions de maîtrise des risques complémentaires en réponse aux risques majeurs identifiés.	Pages 342-343
--	---------------

- ☒ « Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.

Eramet avait formalisé en 2017 une première cartographie des risques d'atteintes aux droits humains et libertés fondamentales, avec l'appui d'une expertise externe. Jalon clé en 2020 de l'objectif Droits humains de la Feuille de route RSE, l'exercice a été renouvelé en 2021, avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé ayant une grande expérience du secteur minier. L'exercice de cartographie des risques droits humains repose sur un ensemble de travaux préparatoires. Constitués d'analyses documentaires, d'entretiens avec des responsables du Groupe et de ses Business Units au sein des fonctions clés et d'une consultation plus large auprès de collaborateurs via des questionnaires (DRH, HSE, Santé, Sécurité, Relations communautaires, Directeurs de sites, Référents Conformité Éthique...), l'ensemble des secteurs d'activité, entités et zones géographiques où Eramet opère est ainsi associé.	Pages 342-343
--	---------------

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité
- Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques
- Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.

La prise de conscience des collaborateurs est un enjeu d'ancrage de la démarche Droits humains et constitue un des objectifs 2021 de la Feuille de route RSE.	Pages 343-344
---	---------------

- ☒ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.

Toute personne témoin ou victime d'atteinte aux Droits Humains en lien avec l'activité d'Eramet peut signaler ces comportements grâce au dispositif d'alerte professionnelle, accessible aux parties prenantes internes et externes. Un mécanisme de gestion de plaintes est opérationnel sur l'ensemble de nos sites miniers. Il s'accompagne également d'agents de terrain qui sont à disposition de la population locale pour relever les plaintes ou des interrogations. Eramet a de plus développé une formation e-learning « Comprendre et intégrer les droits humains dans l'entreprise », afin de permettre aux collaborateurs du Groupe de mieux appréhender la notion de droits humains, comprendre ses enjeux pour les entreprises et identifier les risques, ainsi que les bonnes pratiques de vigilance. Cette formation a été assignée à une cible de collaborateurs prioritaires par leurs fonctions et responsabilités : à fin 2021, près de 400 collaborateurs issus du top management, des fonctions Ressources Humaines, HSE, RSE et Communautés, Achats, Sécurité, Éthique ont ainsi reçu cette formation. En plus, Eramet a développé un guide synthétique clarifiant les engagements du Groupe, Eramet poursuit ses actions de sensibilisation à travers ses « Ethics kits ».	Page 344
---	----------

☒ **Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

Le Comité de pilotage RSE est l'organe de supervision et de suivi de la présente Politique. Il est chargé de son suivi et de sa révision afin de tenir compte des évolutions internes et externes. Le respect des principes est intégré dans les processus de maîtrise des risques et de contrôle interne. La mise en oeuvre de la Politique s'appuie sur les fonctions managériales et opérationnelles du Groupe.	Politique Droits humains
--	--------------------------------

☒ **Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.**

Les actions de prévention, gestion, réparation et/ou remédiation des impacts potentiels aux Droits humains sont portés par les Directions fonctionnelles ou opérationnelles en charge des sujets (ex : DRH, Sécurité, Communautés,...).	Page 344
---	----------

☐ **Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

☐ **Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier ; investissement stratégique/philanthropique/social ; engagement public ; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

**Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme**

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

☒ **Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

Des évaluations de la situation des sites et entités au regard de ces risques permettent également un suivi entre chaque mise à jour de la cartographie des risques. Ces évaluations sont alimentées par les résultats des audits sur les droits humains menés sur les sites. Réalisés par la Direction de la Gestion des Risques, du Contrôle et de l'Audit Internes, les audits sont réalisés à partir d'un référentiel interne dédié, reprenant le Quick Check du Danish Institute for Human Rights. Ce dernier a été revu en 2020, afin de prendre en compte les exigences du Groupe sur les fondamentaux de la relation communautaire, formalisées dans une procédure ad hoc.	Page 343
--	----------

☐ **Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

Des réunions régulières sont tenues avec les populations locales pour permettre d'assurer un retour d'information en plus des mécanismes de gestion de plaintes mis	Référence dans la COP
---	--------------------------

en place.	
-----------	--

☒ **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

La Feuille de route RSE a été partagée et validée par le Comité Stratégique et de la RSE et le Conseil d'administration, auprès desquels des revues périodiques sont réalisées. Le Comité Exécutif (Comex) suit également de près l'avancée des engagements pris, lors de revues semestrielles. La Direction de l'Impact Sociétal et Droits Humains est particulièrement en charge du volet Droits Humains de la Feuille de route RSE.	Page 298
--	----------

☐ **Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causé ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

☒ **Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.**

En application de la procédure Groupe, tous les sites miniers ont formalisé leur procédure de gestion des plaintes de communautés riveraines selon le standard de l'IFC (Société Financière Internationale, groupe Banque Mondiale). Ces mécanismes permettent aux populations de porter à la connaissance de l'entreprise tout incident, inquiétude ou interrogation concernant la performance sociale et environnementale du site, avec la garantie que ces réclamations seront traitées selon un processus transparent. La communication de ces dispositifs à l'ensemble des populations a été renforcée en 2021, avec le déploiement d'affiches et dépliants à la SLN et à la Setrag, et des formulaires distribués aux Comités locaux de suivi à Comilog.	Page 372
--	----------

☒ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.**

○ **Résultats du processus de « due diligence » :**

*Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR1](#) → Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point. [HR9](#) → Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts*

○ **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**

○ **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**

○ **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**

*Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.*

Sont également suivis des KPIs internes, sur la démarche Droits humains (ex : nombre d'audits) et sur les principaux enjeux saillants (ex : TF2, nombre de sites avec mécanisme de plaintes en place, taux de conformité fournisseurs).	Page 342 + parties 6.3.2, 6.3.3 et 6.4.2
---	--



## Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

### Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.**

- *Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.*

Les conventions de l'OIT sont l'objet d'un paragraphe dédié: 6.3.2.4.5.5 Collaborateurs et respect des conventions fondamentales de l'OIT.	Page 363
--	----------

- ☐ **Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).**

Eramet se conforme aux réglementations applicables dans les différents pays où le Groupe opère. Comme le Groupe le rappelle dans sa Charte éthique et sa politique Droits Humains, Eramet respecte les normes internationales de l'Organisation internationale du travail, et plus généralement, se conforme aux principes du droit international relatifs aux droits de l'Homme.	Page 363
---	----------

- ☒ **Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

La politique Achats responsables précise que le respect des Conventions de l'OIT fait partie des exigences requises par Eramet pour ses fournisseurs, et fait référence à sa politique Droits humains.	Page 388
--	----------

- ☐ **Engagements spécifiques et politiques de Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.**

- *Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## **Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail**

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.

Les normes du travail font partie des enjeux ciblés par la cartographie des risques Droits humains d'Eramet, ainsi que le référentiel d'audit interne développé.	Page 342
--	----------

- ☒ Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.

Dans la plupart des sociétés du groupe Eramet, il existe des représentants des salariés majoritairement élus, couvrant 98 % des effectifs du Groupe. Eramet tient compte de la diversité des législations en vigueur en matière de dialogue social partout où il est implanté. Des échanges multiples, approfondis et didactiques sur les questions stratégiques avec les partenaires sociaux dans les organisations et les pays concernés ont permis d'explicitier les choix stratégiques et leurs impacts en terme organisationnel. Les deux réunions annuelles du Comité d'Entreprise Européen et du Comité de Groupe, permettent d'assurer une information et un échange de vue entre la Présidente-Directrice Générale et les partenaires sociaux sur la situation sociale, financière, sur les questions relatives à la responsabilité sociétale de l'entreprise et sur les orientations du Groupe en matière de recherche et d'investissements. Par ailleurs, des réunions intermédiaires avec les bureaux de ces deux instances permettent des échanges réguliers sur l'actualité du Groupe.	Page 360
--	----------

- ☐ Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.

Ces sujets font partie du e-learning Droits humains devant être déployé en 2020. Certains enjeux liés aux normes du travail font également l'objet de formations dédiées (e-learning dialogue social, formation Sécurité, formation Recruter sans discriminer, ...).	Multiples
--	-----------

- ☐ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

Toute personne témoin ou victime d'atteinte aux droits des collaborateurs en lien avec l'activité d'Eramet peut signaler ces comportements grâce au dispositif d'alerte professionnelle, en particulier quand ils relèvent de discriminations, traitement inéquitable et harcèlement moral ou sexuel au travail ; conduites contraires aux politiques et standards Groupe en matière de santé, hygiène, sécurité au travail.	Pages 383-384
--	---------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.



Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------



## Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

Le reporting social s'appuie sur l'outil de saisie et de consolidation dédié Era-Link et sur un questionnaire qualitatif adressé en parallèle aux entités concernées (qui permet aussi la remontée des informations relatives à l'engagement sociétal des sites). La comparaison des chiffres issus de ces deux outils pour certains indicateurs communs permet un contrôle des données. La procédure « Reporting sécurité et information en cas d'accident de personne » est le référentiel en terme de reporting Sécurité. La version applicable a été révisée en 2019. Les données relatives aux accidents du travail sont recoupées avec les déclarations mensuelles faites par les sites à la Direction de la Prévention et de la Sécurité via le SharePoint HSE du Groupe.	Page 397
--	----------

- ☒ **Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.**

Dans un contexte de crise sanitaire, le groupe Eramet a multiplié les initiatives pour renforcer son dialogue social en impliquant les représentants du personnel sur les sujets impactant la vie de l'entreprise et de ses collaborateurs. Plus de 164 accords ont ainsi été signés en 2021, plus du double par rapport à 2020. Ceux-ci portent majoritairement sur les rémunérations, la participation et l'intéressement, et le temps de travail. Au niveau Groupe, le nombre total d'heures de grève déclarées atteint 50 393 heures en 2021, contre 68 498 heures en 2020.	Page 360
---	----------

- ☒ **Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.**

Les fournisseurs des catégories considérées à risque sont enjointes à répondre à un premier questionnaire d'évaluation. Ce questionnaire porte sur des critères RSE tels que le respect de l'environnement, la gestion de la chaîne de valeur, le respect des droits de l'Homme et les relations de travail, ainsi que l'éthique des affaires. Les résultats de ces évaluations, pouvant être complétés de mesures de diligence raisonnable complémentaires, permettent au Comité Achats Responsables de définir la conformité ou non des fournisseurs identifiés à risque. Sont ensuite définies en comités d'arbitrage les actions de maîtrise de risques devant être mises en place pour les fournisseurs considérés comme non conformes à date. Parmi les actions de maîtrise de risques potentielles, le dialogue avec les fournisseurs, le développement de plans d'actions correctifs.	Page 388
---	----------

- ☒ **Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.**

70 fournisseurs font actuellement l'objet d'un plan d'action correctif, adaptés aux caractéristiques et pistes d'amélioration de chacun d'entre eux. Ainsi un fournisseur dont l'activité a un fort impact environnemental potentiel, se verra avant tout proposer des actions d'améliorations de pratiques environnementales, à l'inverse un fournisseur avec de forts enjeux sociaux sera avant tout suivi sur ces aspects, avant de se voir préconiser des actions portant sur d'autres	Page 388-389
--	--------------

thématiques et dont l'impact sociétal serait ainsi plus limité. Afin de développer l'accompagnement des fournisseurs, des échanges réguliers ont lieu avec les acheteurs. Des audits RSE sur sites permettant d'approfondir la connaissance de la situation, des pratiques et des contraintes des fournisseurs sont également prévus et seront menés dès que la situation sanitaire le permettra de nouveau.	
--	--

☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

- *Divulgarion des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée. Indicateurs GRI G4 suggérés : G4-11 ; G4-HR3 ; G4-HR4 ; G4-HR5 ; G4-HR6*

Des KPIs et autres indicateurs de moyen sont intégrés à la COP pour mesurer l'amélioration des pratiques et process sur les sujets sociaux (exs : nombre d'accidents graves, TF2, données sur les femmes, jeunes et seniors, nombre d'accords sociaux, pourcentage de fournisseurs conformes ...).	Pages 342-379
--	---------------

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

### Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

☒ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.

Eramet poursuit quatre objectifs clés en matière environnementale : 1. le strict respect de la conformité aux lois et réglementations applicables à ses activités ; 2. la mise en œuvre de systèmes de management de l'environnement certifiés suivant la norme ISO 14001 pour tous les sites industriels et miniers à enjeux environnementaux significatifs. Les indicateurs et résultats relatifs à ces deux premiers objectifs sont détaillés à la section 6.2.2 ; 3. l'intégration au meilleur niveau possible des sujets environnementaux dans la conception des projets industriels et miniers, comme prévu par la procédure Groupe « Intégration des facteurs HSE/RSE dans les projets » en date de 2018. La façon dont se décline cet engagement dans les projets majeurs du Groupe est détaillée à la section 6.4.5 « gouvernance développement durables des projets industriels et miniers » ; 4 et enfin, la réduction volontariste et continue de l'empreinte environnementale du Groupe.	Page 329
---	----------

☒ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.

Le cadre d'engagements du Groupe, composée de ses charte et politiques,	Page 296
---	----------

présente les fondamentaux de l'approche Développement Durable d'Eramet, entreprise citoyenne et engagée.	
--	--

- ☒ **Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

La maîtrise des impacts environnementaux et leur réduction sont également des exigences d'Eramet présentées dans la politique Achats responsables, et tout particulièrement sur les enjeux suivants : énergie, climat, ressources naturelles, biodiversité, déchets et émissions diverses.	Page 387
--	----------

- ☒ **Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.**

Quatre objectifs clés de réduction de l'empreinte environnementale correspondant aux enjeux majeurs du Groupe ont été définis pour la période 2018-2023 dans le cadre de la Feuille de route RSE, relevant de l'économie circulaire/valorisation complémentaire de matériaux supplémentaires, la réduction des émissions de poussières canalisées, la protection des ressources ne eau et l'accélération de la réhabilitation des sites miniers et enfin la réduction de l'empreinte énergie-climat.	Page 303
--	----------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Évaluations des risques et impacts environnementaux.

Les sites industriels et miniers du Groupe exercent des activités parfois très différentes les uns des autres dans des zones géographiques elles-mêmes diverses. Les enjeux et risques environnementaux varient donc fortement d'un site à l'autre. 40 sites sont suivis plus particulièrement car considérés comme à enjeux environnementaux significatifs. Deux tableaux de synthèse présentent les enjeux environnementaux des sites d'Eramet.	Page 301-302
---	--------------

- ☐ Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.

Les activités d'Eramet (extraction et premières transformations) positionnent le Groupe très en amont dans le cycle de vie des produits.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☒ Attribution des responsabilités dans l'organisation.

Pour mettre en œuvre ses objectifs, le Groupe s'appuie sur un réseau d'experts internes et sur une organisation structurée : 1) la Direction de l'Environnement et de la performance ESG (DEPEF) définit les référentiels Groupe, coordonne la dynamique générale d'amélioration continue, met en œuvre les mécanismes de contrôle des standards internes et fournit un appui technique expert aux sites et projets ; 2) plus de 60 personnes composent le réseau des fonctions HSE dans les sites avec un rattachement hiérarchique à leur Direction Générale pour la grande majorité d'entre eux ; 3) le Comité Métiers Hygiène, Santé et Sécurité (HS&S) et Environnement (E) analyse une fois par an les compétences disponibles dans le Groupe au regard des besoins et des enjeux.	Page 300
--	----------

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.

Un e-learning dédié à la politique Développement durable est adressé à l'ensemble des collaborateurs, et des formations spécialisées sont réservées aux experts Environnement du Groupe.	/
--	---

- ☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.

Toute personne témoin ou victime d'atteinte aux droits des collaborateurs en lien avec l'activité d'Eramet peut signaler ces comportements grâce au dispositif d'alerte professionnelle, en particulier quand ils relèvent de conduites contraires aux politiques et standards Groupe en matière de protection de l'environnement.	Page 383-384
--	--------------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Il est à noter que depuis 2013, le Groupe mesure l'avancement de son objectif de certification ISO 14001 pour les sites susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'environnement. Tous les sites industriels ou miniers en activité sont concernés. À fin 2021, les sites ayant obtenu la certification ISO 14001 représentent 89 % de l'objectif cible. Avec les certifications de GCO, au Sénégal, et de la Centrale de Doniambo, en Nouvelle-Calédonie, obtenues en 2021, tous nos sites miniers sont désormais certifiés ISO 14001.	Page 306
--	----------

**Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement**

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

Le reporting environnement et énergie s'appuie sur un système d'information et de gestion dédié déployé sur tous les sites concernés en 2020 dénommé SAFEE. L'ensemble des informations quantitatives communiquées dans le présent rapport (indicateurs environnementaux) sont extraites de cet outil et proviennent exclusivement des données saisies par chacun des sites du Groupe et validées par chaque Directeur de site. SAFEE contient des dispositifs de contrôle automatique des données par comparaison avec les années précédentes. En outre, les rapports annuels des sites issus de cet outil font l'objet d'un contrôle systématique de cohérence par les experts des Directions des Divisions ou du Groupe.	Page 397
---	----------

- ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

La Feuille de route RSE a été partagée et validée par le Comité Stratégique et de la RSE et le Conseil d'administration, auprès desquels des revues périodiques sont réalisées. Le Comité Exécutif (Comex) suit également de près l'avancée des engagements pris, lors de revues semestrielles.	Page 259
---	----------

- ☐ Processus pour gérer les incidents.

Eramet apporte une attention particulière pour prévenir ces risques au plus tôt dans ses projets industriels ou miniers, en identifiant les scénarios d'accidents majeurs, leurs causes et leurs conséquences, pour mettre en place les barrières de prévention et/ou de protection qui réduisent la probabilité ou la gravité d'un événement.	Page 298
--	----------

- ☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.

Les impacts environnementaux font partie des sujets suivis dans le cadre de la démarche Achats responsables du Groupe. Ce sont les mêmes processus et résultats que ceux décrits plus hauts sur les sujets Droits humains.	Page 388
--	----------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.

- *Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4 - EN 1-3](#) ; [5](#) ; [7](#) ; [8](#) ; [10](#) ; [13](#) ; [15-16](#) ; [19-21](#) ; [27-28](#)*

Des KPIs et autres indicateurs de moyen sont intégrés à la COP pour mesurer l'amélioration des pratiques et process sur les sujets environnementaux (ex : consommation d'eau, d'énergie, production de déchets, valorisation de matériaux, hectares réhabilités...).	Pages 301-341
--	---------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------



# Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

## Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Politique formalisée et publique de tolérance-zéro pour la corruption

En plus de la Charte d'éthique, qui constitue le texte fondateur du Programme de Conformité, les membres du Comité Exécutif ont signé la politique Anti-Corruption, rappelant l'application d'une politique zéro tolérance et la totale implication des top managers du Groupe.	Page 380
---	----------

- ☒ Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

Le Groupe s'engage à conduire ses activités, dans tous les pays où il opère, en respectant les lois et réglementations qui lui sont applicables. La rigueur, la transparence et la sincérité sont les valeurs qui constituent le socle de la conduite éthique d'Eramet.	Page 380
---	----------

- ☒ Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption)

La Charte d'éthique prévoit que la lutte contre la corruption est une priorité absolue pour le Groupe rappelant le principe de respect de la Convention OCDE et des lois locales.	Page 380
---	----------

- ☒ Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

L'univers des risques évalué par la cartographie des risques « Corruption fait l'objet de suivis spécifiques dans certaines régions en fonction de l'actualité locale et géopolitique (Gabon/Argentine).	Page 380
--	----------

- ☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Il est bien précisé dans la politique en question qu'il est primordial que nos partenaires commerciaux soient informés de notre politique de tolérance zéro en matière de corruption, qu'ils aient connaissance de ce Guide Anticorruption et qu'ils le respectent. Eramet pourra être amené à refuser de travailler avec des partenaires qui ne respecteraient pas les règles en vigueur	Politique anti-corruption
---	---------------------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------



### Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Soutien de la Direction en matière d'anti-corruption

Les membres du Comité Exécutif ont signé la politique Anti- Corruption, rappelant l'application d'une politique zéro tolérance et la totale implication des top managers du Groupe.	Page 380
---	----------

- ☒ Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption

Dès 2017, le Groupe s'est doté – en complément de la cartographie des risques Groupe déjà existante, et conformément à la loi Sapin 2 – d'une cartographie de ses risques de corruption et de trafic d'influence, en s'appuyant sur un prestataire externe qualifié, et ce dans un souci de transparence et d'indépendance de l'exercice. Depuis, la cartographie des risques « corruption » fait l'objet d'un suivi constant par les équipes de la Direction Éthique en étroite collaboration avec les Directions de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne. L'univers des risques 2017 fait notamment l'objet de suivis spécifiques dans certaines régions en fonction de l'actualité locale et géopolitique et de l'impact sur les activités du Groupe. En 2021, conformément aux exigences de mise à jour triennale des cartographies Groupe, la cartographie a été totalement refondue en s'appuyant sur les dernières recommandations de l'Agence française anticorruption (janvier 2021).	Page 380
---	----------

- ☒ Procédures des Ressources Humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti- corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.

Des campagnes de formation et de sensibilisation sont régulièrement menées au niveau du Groupe ainsi que localement. Eramet s'attache à ce que l'ensemble de ses collaborateurs soient régulièrement formés sur ces sujets d'importance grâce à des formations en présentiel menées par le Chief Compliance Officer Groupe et le Réseau de Conformité Éthique. Un e-learning « sensibilisation Charte d'éthique » déployé il y a deux ans et rendu obligatoire à tout nouvel arrivant dans le Groupe, doit être réalisé par l'ensemble des collaborateurs.	Page 382
--	----------

- ☒ Contrôles internes pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption

Plusieurs audits spécifiques ont été réalisés en 2019 par la Direction Audit Interne Groupe (7) en étroite collaboration avec la Direction Éthique quant au suivi des plans d'actions en découlant. À présent, le volet Éthique a été intégré dans le référentiel des audits de contrôle interne.	Page 385
---	----------

- ☐ Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.

Le Comité Exécutif, signataire de la politique anti-corruption, est réuni en session Conformité, au minimum une fois par an, au cours de laquelle a lieu une revue des dossiers et des alertes (de façon confidentielle et dans le respect des droits des	Page 382
---	----------

lanceurs d'alerte), outre des réunions de revues entre le Président-Directeur Général et la Chief Compliance Officer Groupe tous les mois.	
--	--

☒ **Canaux de communication (signaux d'alerte-*whistleblowing*) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.**

Le dispositif d'alerte professionnelle mis en place en 2017 a été considérablement amélioré ainsi que la procédure de gestion des alertes professionnelles qui lui est attachée. Ce dispositif permet à chaque collaborateur d'alerter les plus hautes instances du Groupe sur des comportements non-éthiques et/ou en violation des règles du Groupe. Plusieurs canaux d'alerte sont mis à disposition des collaborateurs : le Chief Compliance Officer Groupe, le Responsable Conformité Éthique (RCE) de son entité, ou le système informatique déployé à savoir : une adresse e-mail dédiée sécurisée et confidentielle et un numéro d'alerte téléphonique. Il est prévu de déployer en 2020 globalement un nouveau dispositif d'alerte professionnelle externalisé et certifié conforme au RGPD.	Page 383
---	----------

☒ **Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption.**

Des contrôles comptables sont intégrés aux règles de contrôle interne du Groupe visant à prévenir et détecter les faits de corruption et de fraude.	Page 382
---	----------

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

La Feuille de route RSE a été partagée et validée par le Comité Stratégique et de la RSE et le Conseil d'administration, auprès desquels des revues périodiques sont réalisées. Le Comité Exécutif (Comex) suit également de près l'avancée des engagements pris, lors de revues semestrielles.	Page 300
---	----------

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Le Groupe, dans le souci d'une constante amélioration et de respecter les plus récents et hauts standards en matière d'éthique, a décidé de revoir ces sujets de façon régulière. Ainsi, une revue des dossiers d'alerte est effectuée régulièrement de façon confidentielle au plus haut niveau. Une Gouvernance associée à la gestion des alertes a été mise en place en 2019, clarifiée dans la procédure de gestion des alertes professionnelles (cf. schéma page 325).	Page 383
---	----------

- ☐ Cas judiciaires publics concernant la corruption.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption.

L'externalisation des investigations qui peuvent être suivies, conformément à la procédure ci-dessus, soit en interne ou confiées à l'expertise externe de cabinets d'audit, permet d'intégrer un nouveau point de performance.	Page 386
---	----------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.

- o *Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée.*

*Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-SO3](#) ; [G4-SO4](#) ; [G4-SO5](#)*

Des indicateurs de moyen et de résultats sont suivis dans le cadre tant de la Feuille de route RSE annuelle que du plan d'action de suivi de la cartographie des risques Groupe, ainsi que des réunions du Comité des Risques, d'Audit et de l'Éthique. La Direction Éthique et Conformité et la Direction des Risques, de l'Audit et du Contrôle Internes Groupe travaillent en étroite collaboration sur ces sujets.	Page 386
--	----------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des enjeux globaux, consultez [www.business.un.org](http://www.business.un.org)

### Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- o *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.

Le Groupe s'engage également à contribuer aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, pour construire un monde plus durable et inclusif. Quatre ODD se distinguent, auxquels Eramet contribue tout particulièrement à travers ses activités économiques et de production : ODD 8 « Travail décent et croissance économique », pour la création et la fourniture d'emplois décents et la croissance économique réalisée directement par les entités du Groupe, mais également auprès des communautés locales (local content) ; ODD 12 « Production et consommation responsable », en particulier à travers les cibles Gestion durable des ressources naturelles, Réduction des déchets et Responsabilité sociétale des entreprises ; ODD 9 « Industrie, innovation et infrastructure », en oeuvrant à la mise en place d'une industrie durable et moderne dans différents pays, et à travers ses produits au service du développement d'infrastructures requises, notamment en termes de construction et de mobilité ; ODD 13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques », avec ses actions sur son empreinte énergie et climat et son positionnement sur les métaux de la transition énergétique.	Page 297
---	----------

- ☐ Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence
-----------------------------------	-----------



## Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Il s'agit pour les entités du Groupe de rechercher une contribution positive pour les populations locales, en participant à l'amélioration leur situation, suivant leurs priorités et leurs aspirations. Cela est d'autant plus vrai pour les activités minières du Groupe, pour lesquelles le développement de bonnes relations entre tous les acteurs du territoire est essentiel pour une création de valeur partagée sur le long terme.	Pages 375-379
---	---------------

- ☒ Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

Le groupe Eramet est engagé à différents niveaux dans ses actions en faveur des communautés riveraines des sites, visant le développement de la vie locale à travers une approche partenariale, avec les Etats, les collectivités territoriales, les communautés et des associations locales.	Pages 375-379
---	---------------

- ☒ Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.

Les plans d'actions d'investissement communautaire et de mécénat sont menés suivant les remontées des populations locales, recensées à travers des activités de consultation (exemples dans la COP).	Pages 375-379
--	---------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Eramet, en cohérence avec sa démarche RSE et ses actions quotidiennes, confirme son soutien aux valeurs fondamentales qu'il défend en adhérant au Global Compact depuis 2019. Dans un objectif d'amélioration continue de sa responsabilité sociétale, Eramet s'engage, par cette adhésion, à poursuivre l'intégration des principes du Global Compact dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses opérations. Eramet est de plus engagé par d'autres initiatives sectorielles ou thématiques, comme l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) ou la Responsible Minerals Initiative (RMI).	Page 296-297
--	--------------

- ☐ Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou «advocacy».

Eramet travaille en effet en partenariat avec les gouvernements locaux, les collectivités territoriales, les institutions locales, les organismes caritatifs et les organisations communautaires (exemples pour les investissements communautaires : pages 317-320).	Pages 373-379
--	---------------

- ☒ Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2).

Eramet est de plus engagé sur d'autres initiatives sectorielles ou thématiques, comme l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) ou la Responsible Minerals Initiative (RMI), présentées tout au long de la DPEF. De plus, en 2021 la candidature d'Eramet à l'initiative Act4Nature a été validée et reconnue comme SMART par le Comité de Pilotage de l'initiative, le sous-chapitre 6.2.8 « Préservation de la biodiversité » détaille davantage cet engagement. Eramet mène par ailleurs une veille active et participe au développement de référentiels pour le secteur minier, promouvant une exploitation responsable et permettant d'en rendre compte auprès des parties prenantes.	Page 297
--	----------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------



## Gouvernance et leadership de la RSE

### Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise **planifie** d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.

La lettre de soutien de notre PDG est jointe au présent questionnaire.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☒ Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.

Christel Bories, en tant que Présidente du Comité stratégique de la filière (CSF) mines et métallurgie du Conseil national de l'industrie est mise à contribution pour représenter les intérêts du secteur auprès des pouvoirs publics français. Le CSF a mis en lumière auprès des autorités gouvernementales françaises un certain nombre d'objectifs de la filière, parmi lesquels : construire et mettre en oeuvre les standards de référence de la mine et des approvisionnements responsables, accélérer la digitalisation de la filière métallurgique pour la rendre plus compétitive, développer les mines et les carrières connectées, réduire les émissions de gaz à effet de serre en extrayant le CO2 des gaz et fumées industrielles.	Page 391
--	----------

- ☒ Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.

Le Comité Exécutif, présidé par la PDG, a validé et challengé les objectifs de la feuille de route RSE, et depuis son adoption, suit de près l'avancée des engagements pris, lors de revues semestrielles.	Page 300
--	----------

- ☒ Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

La rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général, identique à celle appliquée aux cadres et managers du Groupe partout dans le monde, est notamment déterminée pour 10 % sur la base d'objectifs quantitatifs relatifs à la sécurité des employés, intérimaires et sous-traitants du Groupe (taux de fréquence des accidents du travail). La rémunération à long terme du Président-Directeur Général repose exclusivement sur l'attribution d'actions soumises à conditions de performance. La performance RSE du groupe Eramet sur trois ans pour 20 % de l'attribution, à travers le taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe.	Pages 356-359
---	---------------

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

La Feuille de route RSE a été partagée et validée par le Comité Stratégique et de la RSE et le Conseil d'administration, auprès desquels des revues périodiques sont réalisées. Ce Comité, composé d'administrateurs aux compétences reconnues, a en effet pour mission d'assister le Conseil et tout particulièrement, d'apprécier la conformité entre la stratégie du Groupe et les principes de RSE auxquels le Groupe adhère, de s'assurer que le management procède à une analyse des facteurs internes ou externes liés aux enjeux RSE (risques et opportunités) ayant une influence sur le Groupe, de s'assurer de la mise en œuvre du Plan de Vigilance suivant les prescriptions de la législation, de prendre connaissance des principaux constats et observations issus des travaux de l'organisme tiers indépendant dans le cadre de la réglementation RSE, de les apprécier et d'examiner les plans d'action du management, dont la Feuille de route fait partie.	Page 259
--	----------

- ☒ Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Le Conseil d'administration a créé un Comité Stratégique et de la RSE, actuellement composé de 10 administrateurs : Manoelle Lepoutre (administrateur indépendant, Président du Comité), Christel Bories (Président-Directeur Général), Christine Coignard (administrateur indépendant), Cyrille Duval, Jérôme Duval, Nathalie de La Fournière, Jean-Yves Gilet, JeanPhilippe Letellier (administrateur représentant les salariés), Sonia Sikorav (administrateur indépendant) et Bruno Vincent.	Page 245
--	----------

- ☒ Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

La COP faisant partie du Document d'enregistrement universel 2021, elle a été revue dans ce cadre par le Conseil d'administration avant sa publication.	/
---	---

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

## Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.

- Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des droits de l'Homme, des Normes du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.*

Eramet a consulté de façon globale ses parties prenantes à l'occasion de son analyse de matérialité, réalisée par un tiers externe pour le Groupe en 2019. 27 enjeux, organisés autour de quatre catégories (Capital Humain, Produits et savoir-faire, Environnement et éthique, Gouvernance et Responsabilité Sociétale), ont ainsi été soumis à la consultation de parties prenantes. Le panel retenu était constitué d'administrateurs du Groupe, de managers et de Directeurs de sites, de représentants du personnel pour l'interne ; et en externe de clients, de fournisseurs, d'administrations publiques, d'ONGS et d'associations de la société civile, d'associations professionnelles, de banques, investisseurs et actionnaires, ainsi que de chercheurs et universitaires. Les résultats de cet exercice sont disponibles dans la COP et en ligne. Des consultations plus spécifiques sont également menées, comme par exemple sur la politique Droits humains.	Pages 31 ; 296-297
---	--------------------

- ☒ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.

Une seconde partie de la consultation visant à établir l'analyse de matérialité était justement dédiée au recueil de la perception de la performance d'Eramet sur ces différents enjeux par les parties prenantes.	Pages 31 ; 296-297
--	--------------------

- ☒ Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».

Dans la continuité du vaste programme de transformation NeWays lancé en 2017, visant à libérer le potentiel du Groupe, à créer un changement d'état d'esprit et de culture d'entreprise pour atteindre une performance rentable et durable, et dans la continuité de la première enquête réalisée en septembre 2018, le Groupe a lancé une enquête d'engagement en septembre 2021 auprès de l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde afin de leur permettre de s'exprimer sur 12 dimensions clés : processus de travail et de décision, transformation organisationnelle, relation avec le supérieur immédiat, agilité et innovation, etc. Plus de 6 300 salariés ont saisi cette opportunité et répondu à l'enquête. D'autres processus d'information et de consultation sont également mis en place auprès des populations riveraines et communautés locales, en plus de mécanismes locaux de plaintes. Enfin, Eramet a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle ouvert aux salariés et à toutes parties prenantes externes, pour les alertes entrant dans le champ d'application de la loi Sapin 2 et de la loi sur le devoir de vigilance.	Pages 354 ; 373 ; 379
---	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------