



**GLOBALAAL RAAMAKKOORD OVER**

**DUURZAME ONTWIKKELING**

## Preambule

Umicore volgt een duurzame ontwikkelingsstrategie, die economische, milieu- en sociale doelstellingen op een coherente wijze integreert.

Umicore beoogt in deze overeenkomst de prioriteiten van haar globale sociale beleid samen te brengen om haar beginselen van duurzame ontwikkeling te bevestigen met betrekking tot de sociale aspecten daarvan.

De Umicore werknemers vormen een cruciale factor voor het globale succes van de groep. Daarom is het essentieel om wederzijds voordelige betrekkingen en een dialoog te onderhouden tussen alle partners die tot de ontwikkeling van de groep bijdragen.

Umicore erkent dat zij in haar streven naar financieel succes rekening dient te houden met de bredere economische, ecologische en maatschappelijke impact van haar bedrijfsactiviteiten. Centraal in het duurzame ontwikkelingsbeleid van Umicore staan dan ook de prioriteiten op het vlak van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, de voortdurende verbetering van milieuprestaties, het beheer en de oplossing van risico's die het gevolg zijn van bedrijfsactiviteiten uit het verleden, de recyclage en de afvalverwerking van haar producten en de naleving van alle kernarbeidsnormen van de IAO.

Deze overeenkomst beoogt de internationalisering van Umicore in sociale aangelegenheden te ondersteunen in overeenstemming met The Umicore Way, haar gedragscode en haar mensenrechtenbeleid.

Teneinde bij te dragen tot het succes van die aanpak zullen IndustriALL Global Union en zijn aangesloten vakbonden samen met Umicore constructief bijdragen tot het zoeken naar en het implementeren van de middelen om de doelstellingen van deze overeenkomst te realiseren en de overeengekomen verbintenissen, de mensen en het bedrijfskapitaal van de onderneming te respecteren.

## 1. Mensenrechten

### 1.1. Mensenrechten

Overeenkomstig haar mensenrechtenbeleid (Human Rights Policy) schaart Umicore zich volledig achter de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en verbindt zij zich tot het naleven van alle kernnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), en algemener, alle normen met betrekking tot mensenrechten.

### 1.2. Afschaffing van kinderarbeid

Umicore verbindt zich ertoe om geen kinderen in dienst nemen in strijd met de Conventies 138 en 182 van de IAO. Umicore zal in ieder geval de minimumleeftijd van 18 jaar voor arbeid toepassen, behalve in het kader van stage- of beroepsopleidingsprogramma's die georganiseerd worden in samenwerking met scholen en opleidingsinstituten of goedgekeurd zijn door de bevoegde instanties. Er zal in het bijzonder worden opgelet dat die jonge mensen, met een minimumleeftijd van 15 jaar, volledig beschermd worden en toereikende veiligheidsopleidingen en -richtlijnen gekregen hebben.

### 1.3. Afschaffing van dwangarbeid

Overeenkomstig de IAO-Conventies 29 en 105 zal Umicore onder geen enkele omstandigheid gebruikmaken van gedwongen arbeid, zoals dwangarbeid door in een instelling geplaatste personen, of verplichte arbeid, waaronder arbeid als politiek dwangmiddel of als middel voor politieke heropvoeding.

### 1.4. Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandeling

Overeenkomstig de IAO Conventies 87 en 98 erkent en respecteert Umicore de vrijheid van keuze van werknemers om zich wel of niet te organiseren in of zich aan te sluiten bij een werknemersorganisatie van hun keuze, met inbegrip van vakbondsorganisaties, zonder voorafgaande toestemming van Umicore.

Umicore zal neutraal blijven met betrekking tot de vrije keuze van de werknemer om zich aan te sluiten bij een vakbond van hun keuze, er bij te blijven, de vakbond te wijzigen of te verlaten. Umicore zal elke oneerlijke communicatie verbieden die erop gericht is om de beslissing van haar medewerkers te beïnvloeden wat betreft vakbondsafvaardiging. Umicore verbindt zich ertoe om een redelijke toegang van vakbondsafgevaardigden tot alle relevante werkplekken te verzekeren.

Het dienstverband van de werknemer wordt niet afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat hij/zij wel of geen lid wordt van een vakbond of van de gedwongen opgave van een vakbondslidmaatschap. Bovendien zal vakbondlidmaatschap geen reden voor ontslag zijn van - of op een andere wijze nadeel berokkenen aan - een werknemer. Umicore weerhoudt zich van inmenging in vakbondsorganisaties, de financiering daarvan of andere maatregelen met de bedoeling dergelijke organisaties onder haar controle te plaatsen.

Umicore onderschrijft de beginselen van Conventie 135 en Aanbeveling 143 van de IAO en erkent het recht van haar werknemers om zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden en andere werknemersorganisaties voor het doel van de collectieve onderhandeling van arbeidsvoorwaarden.

Umicore en de respectieve werknemersorganisaties zullen constructief en te goeder trouw samenwerken. Zelfs in geval van een geschil blijft het doel steeds de handhaving van een duurzame samenwerking op lange termijn. Dat impliceert onder meer de wederzijdse naleving van overeengekomen verbintenissen.

Alle partijen erkennen dat alle vertegenwoordigingsposities, zoals gedefinieerd binnen het toepassingsbereik van de overeenkomst, vereisen dat de vervuller van een dergelijke positie over voldoende kennis en ervaring en een correcte gedragslijn beschikt voor de behandeling van gevoelige onderwerpen.

#### 1.5. Gelijke kansen / Discriminatieverbod

Overeenkomstig de IAO-Conventies 100 en 111 zet Umicore zich in voor een inclusieve werkcultuur. Umicore waardeert en erkent dat elke werknemer of werknemster gerespecteerd dient te worden om zijn of haar individuele capaciteiten. Umicore tolereert geen enkele vorm van pesterij of discriminatie op grond van geslacht, godsdienst, ras, nationale of etnische oorsprong, culturele achtergrond, maatschappelijke groepering, handicap, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd of politieke overtuiging.

Umicore verbindt zich tot gelijke werkgelegenheidskansen en de rechtvaardige behandeling van alle werknemers. De werknemers en business units van Umicore zullen alleen verdienste, kwalificaties en andere beroepsgerelateerde criteria hanteren als basis voor beslissingen aangaande werknemers binnen Umicore, bijvoorbeeld met betrekking tot werving, opleiding, vergoeding en promotie.

In landen die 'positieve actieprogramma's' of quota toepassen voor bepaalde minderheidsgroepen zal Umicore de wetgeving van het desbetreffende land volgen.

## 2. Arbeidsvoorwaarden

### 2.1. Beloning

Hierbij wordt erkend en overeengekomen dat alle werknemers recht hebben op een passende beloning (IAO-conventie 100). Beloning en alle overige arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op het beginsel van rechtvaardigheid en voldoen aan de specifieke nationale wettelijke normen, de normen ingevolge nationale sectorregelgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten, al naargelang welke normen het hoogste in rang zijn.

### 2.2. Werktijden en betaalde vakantiedagen

Umicore verzekert dat de nationale regelgeving en overeenkomsten inzake werktijden en reguliere betaalde vakantiedagen nageleefd worden.

### 2.3. Gezondheid en veiligheid op het werk

Umicore sluit geen compromissen inzake een veilige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers en verbindt zich ertoe om veilige en gezonde werkplekken te bieden die in lijn zijn met internationaal erkende mensenrechten en rechten op het werk. Geen enkele werknemer mag onderworpen worden aan enige vorm van pesterij of misbruik.

Gezondheids- en veiligheidscomités zullen opgericht worden in overeenstemming met de wetgeving van het desbetreffende land en op alle relevante werkplaatsen.

Umicore streeft ononderbroken naar een verbetering van haar prestaties inzake arbeids- en procesveiligheid, gezondheid en veiligheid. Dit omvat de integratie van de beste praktijken in de beheerssystemen in de bestaande activiteiten, greenfield ontwikkelingen en toekomstige acquisities, alsook voor aannemers.

Het bedrijf promoot ook een gezondheids- en veiligheidscultuur ten aanzien van zijn leveranciers en onderaannemers.

### 2.4. Kwalificatie van werknemers

Umicore hecht bijzonder veel belang aan de kennis en de vaardigheden van werknemers en aan het streven om de toekomst veilig te stellen. Om die reden stimuleert Umicore maatregelen die de kwalificaties van werknemers verder ontwikkelen in zoverre de verbreding en de consolidatie van beroepsmatige en technische kennis relevant is voor hun specifieke werktaken. In dat kader zijn beroepsopleiding en vorming op de werkvloer bijzonder belangrijk en kunnen ze worden gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van, enerzijds, de werkgever om de noodzakelijke opleidingsfaciliteiten te verschaffen en, anderzijds, iedere werknemer om van de geboden opleidingsmogelijkheden gebruik te maken.

## 3. Milieu

Umicore betreft beginselen van duurzame ontwikkeling bij haar besluitvorming met als doel de impact van haar producten en operaties op het leefmilieu te verminderen.

Umicore implementeert risicobeheerstrategieën op grond van gegronde gegevens en een verantwoorde wetenschappelijke grondslag en streeft naar de voortdurende verbetering van haar milieuprestaties.

Umicore neemt actief deel aan het beheer en de oplossing van risico's die het resultaat zijn van bedrijfsactiviteiten uit het verleden.

Umicore bevordert en stimuleert de verantwoorde wijze van ontwerp, gebruik, hergebruik, recycling en afvalverwerking van haar producten.

Teneinde de internationale en specifieke nationale milieunormen te realiseren en daaraan in de praktijk te voldoen, werkt Umicore samen met de relevante plaatselijke instellingen.

Door te focussen op recyclage streeft Umicore tevens ernaar om efficiënt gebruik te maken van natuurlijke hulpbronnen en energie.

#### **4. Uitvoering van de overeenkomst**

- 4.1. Deze overeenkomst is van toepassing op alle ondernemingen van de Groep waarvan de operationele controle bij Umicore berust.

De overeenkomst verplicht senior managers en werknemers op alle niveaus tot naleving, aanvaarding en bevordering van de overeengekomen doelstellingen. De verantwoordelijkheid ligt bij het management van de afzonderlijke bedrijfsactiviteiten, de werknemers en de werknemersvertegenwoordiging, voor zover een dergelijk lichaam voorhanden is.

- 4.2. Voor de dochterondernemingen waarin Umicore op significante wijze aanwezig is maar geen controle uitoefent, verbindt Umicore zich ertoe om gebruik te maken van alle middelen tot haar beschikking om de toepassing van de beginselen van deze overeenkomst te bevorderen.
- 4.3. Umicore kijkt uit naar zakelijke partners met een beleid op ethisch, maatschappelijk en milieugebied dat consistent is met haar eigen Charter voor Duurzaam Aankopen, dat deze overeenkomst aanvult. Umicore vraagt haar handelspartners (onderaannemers en leveranciers) om de arbeidsnormen van de IAO in hun eigen bedrijfsbeleid na te leven en eraan te voldoen.
- 4.4. Deze overeenkomst zal binnen drie maanden na ondertekening in de gebruikelijke werktalen van Umicore beschikbaar worden gesteld aan het management, de werknemersvertegenwoordigers en de werknemers van alle bedrijfssegmenten van de gehele groep. De overeenkomst zal worden bekendgemaakt via het intranet en via de communicatiekanalen tussen de business group en de business units, en zal gepubliceerd worden op de website van IndustriALL Global Union. Alle units en sites garanderen dat alle werknemers naar behoren op de hoogte gesteld zullen worden en, indien nodig, een opleiding zullen krijgen over de inhoud en de implementatie van de overeenkomst.

#### **5. Toezicht op de uitvoering van de overeenkomst**

- 5.1 Het unit/site management draagt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de verzekering van de naleving van deze overeenkomst door de site.
- 5.2 Overeenkomstig de gedragscode van Umicore hebben alle werknemers het recht en de plicht om kwesties en problemen in verband met deze overeenkomst voor te leggen aan hun leidinggevende, of, indien zij dat niet gepast achten, aan de hoofden van het Corporate Legal Department of het Internal Audit Department. Dat zal geen nadelige gevolgen voor hen hebben, noch de aanleiding vormen voor disciplinaire maatregelen.

De zorgen of klachten kunnen in de taal van voorkeur van de werknemers worden gemeld.

- 5.3 De verantwoordelijkheid voor het toezicht op de uitvoering van deze overeenkomst berust op groepsniveau bij een paritair samengesteld comité. Binnen dat comité wordt het management vertegenwoordigd door de Senior Vice-President Human Resources en de Senior Vice-President Environment, Health and Safety die handelen

- 5.4 onder leiding van de Chief Executive Officer. De werknemersvertegenwoordiging bestaat uit 1 afgevaardigde van IndustriALL Global Union en de voorzitter van de Europese Ondernemingsraad. IndustriaALL Global Union zorgt voor continuïteit in zijn vertegenwoordiging. Umicore is verantwoordelijk voor de uitgaven van deze leden van het Toezichtcomité bij de uitvoering van hun taken.
- 5.5 Het paritaire comité komt eenmaal per jaar bijeen. Op die jaarlijkse vergadering zal de externe verificateur van het duurzameontwikkelingsrapport zijn verificatie presenteren. Belangrijke klachten over de uitvoering van deze overeenkomst die gericht zijn aan of betrekking hebben op plaatselijk en corporate management of werknemersvertegenwoordigers zullen worden onderzocht en eventuele corrigerende maatregelen zullen worden getroffen.
- 5.6 Als onderdeel van hun controlebevoegdheden kunnen de werknemersvertegenwoordigers van het controlecomité ieder jaar een bijeenkomst houden met de werknemersvertegenwoordigers van een Umicore-site, waarbij de werknemers vertegenwoordigd worden door afgevaardigden van vakbondsorganisaties die aangesloten zijn bij IndustriALL Global Union.

## 6. Geldigheid van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking per 21 oktober 2015 voor een beperkte duur van vier jaar.

Bij het einde van deze vierjaarlijkse periode, kan de overeenkomst worden beëindigd door eenieder van de ondertekenende partijen per aangetekende brief en met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste zes maanden.

Tenzij de overeenkomst wordt beëindigd zoals hiervoor vermeld, wordt de overeenkomst automatisch verlengd voor een volgende periode van vier jaar.

Ingeval van fusie van de ondertekenende werknemersorganisaties of fusie van één van de ondertekenende werknemersorganisaties met een andere werknemersorganisatie, zal/zullen de nieuwe entiteit/entiteiten automatisch worden geacht als zijnde partij van deze overeenkomst en onderworpen zijn aan haar bepalingen, tot de overeenkomst opnieuw wordt onderhandeld.

In geval van verschillen tussen de diverse taalversies van deze overeenkomst prevaleert de Engelstalige versie als origineel.

Op deze overeenkomst is het Belgische recht van toepassing. Derhalve vallen eventuele geschillen onder de exclusieve rechtsmacht van de Belgische rechter.

In geval van mislukking van uitvoering van deze overeenkomst, zal de volgende procedure van toepassing zijn:

- Moeilijkheden die specifiek betrekking hebben op de uitvoering van deze overeenkomst zullen lokaal behandeld worden tussen de vakbond(en) en het management. Het gezamenlijke comité van toezicht zal in kennis worden gesteld van de ontwikkeling van de besprekingen en van het resultaat ervan.
- Als het probleem niet lokaal kan opgelost worden, moet het verwezen worden naar het nationale niveau en behandeld worden tussen de vakbond(en) en het management.

- Als er geen bevredigende oplossing wordt gevonden, moet het probleem naar het gezamenlijke comité van toezicht.

In geval van een impasse, kan Umicore of IndustriALL Global Union als laatste redmiddel de overeenkomst ontbinden.

Aldus opgemaakt te Brussel op 21 oktober 2015, in zoveel exemplaren als er ondertekenende partijen zijn.

Namens Umicore

---

Ignace de Ruijter  
Senior Vice-President  
Human Resources

---

Marc Grynberg  
Chief Executive Officer

Voor IndustriALL Global Union

Jyrki Raina  
General Secretary



Medeondertekenaars

ACV/CSC

Marc De Wilde  
President ACV-CSC Metaal

Kirsten Rosiers  
Secretaris LBC-NVK

Said Zaoudi  
Secretaris CNE-GNC

ABVV/FGTB

Georges De Batselier  
Ondervoorzitter ABVV Metaal

Guy Vertommen  
Secretaris BBTk

ACLVB/CGSLB

Wim Storms  
Secretaris