

Acordo de Desenvolvimento Sustentável

Preâmbulo

A Umicore está comprometida com uma estratégia de desenvolvimento sustentável que engloba, coerentemente, objetivos econômicos, ambientais e sociais.

Neste acordo, Umicore quer consolidar as prioridades de suas políticas sociais mundiais, para confirmar seus princípios de desenvolvimento sustentável relacionados com os aspectos sociais.

Os colaboradores da Umicore são cruciais para o sucesso do Grupo, sendo essencial manter relações de benefício mútuo e diálogo entre todos os parceiros que contribuem para seu desenvolvimento.

A Umicore reconhece que seu compromisso com sucesso financeiro deve necessariamente levar em conta, de forma mais ampla, o impacto econômico, ambiental e social de suas operações. Sua política de desenvolvimento sustentável está, portanto, notadamente focada nas prioridades de segurança e saúde, condições de trabalho, melhoria contínua de sua performance ambiental, gerenciamento e remediação de riscos resultantes de suas operações históricas, reciclagem e disposição de seus produtos e o respeito a todas as principais convenções da ILO – Organização Internacional do Trabalho.

Este acordo visa suportar a internacionalização dos padrões sociais da Umicore, de acordo com “O Caminho Umicore”, seu “Código de Conduta” e sua Política de Direitos Humanos.

Para contribuir com o sucesso dessa iniciativa, a Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (IMF) e a dos Trabalhadores Químicos, Energia, Mineração e Gerais (ICEM), e seus sindicatos afiliados, participarão construtivamente para a implementação dos meios necessários para alcance dos objetivos referidos neste acordo, e para o respeito de seus termos.

1. Direitos Humanos

1.1 Direitos Humanos

Conforme a Política de Direitos Humanos, a Umicore apóia a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e se compromete a respeitar todas as principais convenções de trabalho da ILO – Organização Internacional do Trabalho.

1.2 Eliminação do Trabalho Infantil

Umicore se compromete a não violar as convenções ILO 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para todos os efeitos, a idade de 18 anos será aplicada como idade mínima para emprego na Umicore, exceto no âmbito de estágio técnico ou programas de treinamento vocacional, organizados em cooperação com escolas ou institutos de treinamento ou aprovados por autoridade competente. Atenção especial será dada para que esses jovens profissionais, de idade mínima de 15 anos, estejam totalmente protegidos e recebam o devido treinamento de segurança.

1.3 Eliminação do Trabalho Forçado

De acordo com as convenções 29 e 105 da OIT, a Umicore, em nenhuma circunstância, fará uso de trabalho forçado ou por obrigação ou dívida, incluindo trabalho compulsório por força de coerção política ou educação.

1.4 Direito a Organização e Negociação Coletiva

In conformidade com as convenções 87 e 98 da OIT, a Umicore reconhece e respeita a liberdade de seus colaboradores de escolherem ou não de se organizarem ou se associarem a entidades representativas de trabalhadores à sua escolha, incluindo Sindicatos, sem necessidade de autorização prévia de qualquer natureza. O emprego do trabalhador não pode ser vinculado a associação forçada à determinado sindicato. Além disso, a filiação a sindicato não pode ser causa de demissão ou de discriminação do trabalhador. A Umicore não interferirá ou financiará organizações de trabalhadores nem fará ações para seu estabelecimento sob seus domínios e controles.

A Umicore subscreve as convenções os princípios das convenções 135 e recomendação 143 da OIT e reconhece o direito de seus empregados de serem representados por organizações sindicais em negociações sobre condições de emprego.

A Umicore e as respectivos entidades representativas dos trabalhadores, sindicatos, cooperarão construtivamente em espírito de boa confiança. Mesmo em casos de disputa o objetivo deve ser sempre de manter viabilidade de cooperação a longo prazo. Isto implica, entre outros, o respeito mutuo aos compromissos acordados.

Todas as partes reconhecem que todos os ocupantes de posições relacionadas com o escopo deste acordo, requerem suficiente conhecimento e competência, assim como comportamento adequado para tratar de assuntos/aspectos sensíveis/delicados.

1.5 Igualdade de Oportunidades / Não Discriminação

De acordo com a convenção 100 e 111 da OIT, a Umicore está comprometida com uma cultura de inclusão, aprecia e reconhece que toda pessoa tem valor e é única, devendo ser respeitada por suas habilidades individuais. A Umicore não aceita qualquer tipo de discriminação com base em sexo, religião, raça, nacionalidade ou origem étnica, grupo social, base cultural, deficiência, orientação sexual, estado civil, idade ou orientação política.

A Umicore deve proporcionar oportunidades iguais de emprego e tratamento justo. Os colaboradores da Umicore e suas unidades de negócios devem usar somente critérios profissionais como mérito ou qualificações para decisões relativas às pessoas, incluindo recrutamento, treinamento, salários e promoções.

Em países que estabelecem programas de cota, a Umicore seguirá a legislação vigente.

2. Condições de Trabalho

2.1 Remuneração

É reconhecido e acordado que todos os colaboradores são elegíveis a remuneração adequada. (convenção 100 OIT). Remuneração e todos os outros benefícios são baseados no princípio da justiça e devem cumprir a legislação local vigente e os acordos coletivos aplicáveis, dos dois o mais favorável ao empregado.

2.2 Jornada de Trabalho e descanso remunerado

Umicore garante que a legislação local e acordos referentes a jornada de trabalho e descanso remunerado são integralmente cumpridos.

2.3 Saúde e segurança no Trabalho

A Umicore não negligencia com saúde e segurança no ambiente de trabalho para todos seus colaboradores e está comprometida em cumprir integralmente a legislação local vigente. Procura aprimoramento contínuo da performance em saúde e segurança ocupacional.

2.4 Qualificação

As habilidades e competências dos colaboradores são de fundamental importância para a Umicore e seus esforços para resguardar o futuro. Por isso a Umicore está comprometida a promover medidas para a qualificação na extensão técnica e profissional requerida em cada posição. Nesse contexto, de um lado cabe à empresa oferecer os treinamentos necessários, assim como, de outro lado, os empregados de participarem dos treinamentos oferecidos.

3. Meio Ambiente

O desenvolvimento sustentável integra o processo decisório da Umicore, com o objetivo de reduzir os impactos ambientais de seus produtos e operações.

São implementadas estratégias de gerenciamento de riscos baseadas em dados reais e pesquisas disponíveis e a melhoria contínua da performance ambiental é perseguida.

A Umicore participa ativamente no gerenciamento e remediação dos riscos e impactos resultantes de suas operações históricas.

Ela facilita e encoraja projetos responsáveis, uso e re uso, reciclagem e correta disposição de seus produtos.

Para alcançar os padrões ambientais internacionais e nacionais e estar conforme esses padrões na prática, a Umicore coopera com as instituições locais relevantes.

Tendo por foco a reciclagem, a Umicore também se esforça na utilização eficiente de recursos naturais e energéticos.

4. Implementação deste acordo

- 4.1 Este acordo se aplica a todas as empresas do grupo em que a Umicore seja a controladora. Ele obriga que todos os gerentes e colaboradores de todos os níveis se comprometam, aceitem e promovam os objetivos acordados. A responsabilidade recai sobre a gerencia das unidades operacionais, os trabalhadores e seus representantes, caso existam.
- 4.2 Nas subsidiárias onde a Umicore tem presença relevante, mas não é a controladora, ela se compromete a promover ao máximo a observância aos objetivos e princípios deste acordo.
- 4.3 A Umicore procurará parceiros comerciais cujas políticas sobre ética, responsabilidade social e ambiental, sejam consistentes com nosso Código de Conduta, que é complementar a este acordo. Também, expressamente encoraja seus parceiros comerciais (subcontratados e fornecedores) a considerarem e aplicarem os princípios básicos da OIT em suas respectivas políticas corporativas. Umicore acredita que, fazendo isso, estará contribuindo para as bases de um futuro promissor nas relações comerciais.
- 4.4 Este acordo será disponibilizado a todos os gerentes, colaboradores e seus representantes, em língua local, em todos os locais de operação da Umicore dentro dos 3 primeiros meses de assinatura. Esta comunicação será feita pela intranet e através das linhas de report das Unidades de Negócios. Todos as unidades e sites devem divulgá-lo como apropriado.

5. Monitoramento do acordo

- 5.1 A gerencia da unidade ou site é a primeira responsável pela implementação e para assegurar a aderência a este acordo.
- 5.2 Conforme o código de conduta da Umicore, todos os empregados tem o direito e dever de manifestar-se sobre assuntos e problemas relacionados a este acordo ao seu superior, ou, caso julguem isso não apropriado, para o responsável pela área legal corporativa ou auditoria interna. Isto não vai contar nem em seu detrimento nem vai lhe gerar qualquer sansão.

As preocupações ou reclamações devem ser feitas na língua de preferência.

- 5.3 No nível do Grupo, um comitê específico será responsável por monitorar a implementação deste acordo. O VP de Recursos Humanos representará a diretoria enquanto que o VP de EHS Corporativo reportará ao Diretor Presidente para os fins de representação neste comitê. Os empregados serão representados por um representante da Federação Internacional do Metalúrgicos (IMF) e um representante da federação Internacional dos trabalhadores em Química, Energia, Mineração e geral (ICEM) assim como do Presidente do Conselho Europeu dos Trabalhadores. IMF e ICEM deverão prover continuidade de seus representantes. Umicore se responsabilizará pelas despesas dos membros do comitê de monitoramento na execução de suas responsabilidades.
- 5.4 O comitê de monitoramento se reunirá uma vez por ano. Nesta reunião, o auditor externo de desenvolvimento sustentável apresentará seu relatório de auditoria. As principais reclamações sobre a implementação deste acordo, resolvidas ou não, assim como sobre o gerenciamento corporativo ou representantes dos empregados, serão revisadas e as ações corretivas serão tomadas.
- 5.5 Como parte de suas funções de monitoramento, os representantes dos empregados no comitê podem, a cada ano, encontrar com os representantes dos empregados locais de um determinado site, onde haja representação por sindicatos filiados ao IMF ou ICEM. Durante essas visitas, a implementação deste acordo será verificada e revisada. Seguindo cada visita, o comitê de monitoramento deve preparar um relatório.

6. Validade do Acordo

Este acordo tem validade a partir de 1 de outubro de 2007 para uma duração limitada a 4 anos.

Pode ser terminado ao final dos 4 anos de duração, com aviso formal e prévio de seis meses por qualquer das partes.

Caso não denunciado ao 4 ano, será estendido automaticamente por outros 4 anos.

Em caso de incorporação ou divisão de qualquer das entidades representativas dos empregados signatárias por outra/outras entidade/entidades, a nova entidade/ novas entidades serão,



automaticamente, partes desse acordo, devendo seguir o cumprimento dos seus termos, até que chegue o tempo de sua renegociação.

Em caso de diferenças de tradução em outras línguas, a versão em inglês será considerada a autêntica.

Este acordo é regido pela legislação Belga. Conseqüentemente, qualquer disputa deverá seguir no foro das cortes da Bélgica.

Bruxelas, 6 de Setembro de 2011, em número de vias equivalente aos signatários.

Pela Umicore

Ignace de Ruijter
Vice-Presidente Sênior
Recursos Humanos

Marc Grynberg
Presidente Executivo

Pelo IMF

Pelo ICEM

Jyrki Raina
Secretario Geral

Manfred Warda
Secretario Geral



Co-signatários

ACV/CSC

Marc De Wilde
Presidente ACV-CVC Metaal

Paul Heykants
Secretário LBC-NVK

Said Zaoudi
Secretário LBC-NVK

ABVV/FGTB

Georges De Batselier
Vice-Presidente ABVV Metaal

Angelo Basile
Representante Secretário Geral
MWB-FGTB

Guy Vertommen
Secretário BBTk

ACLVB/CGSLB

Kurt Marysse
Responsável Nacional