



ACCORD-CADRE MONDIAL SUR LE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Préambule

Le groupe Umicore est engagé dans une stratégie de développement durable qui englobe, de manière cohérente, des objectifs économiques, environnementaux et sociaux.

Dans le cadre de cet accord, Umicore entend rassembler les priorités de sa stratégie sociale globale afin de confirmer ses principes de développement durable puisqu'ils comportent des aspects sociaux.

Les collaborateurs d'Umicore sont au coeur de la réussite du groupe à l'échelle mondiale. Il est donc indispensable de maintenir des relations mutuellement bénéfiques et un dialogue entre toutes les parties prenantes qui contribuent à son développement.

Umicore reconnaît que son engagement en faveur de la réussite financière doit prendre en compte l'impact économique, environnemental et social plus large de ses opérations. Sa stratégie de développement durable vise donc prioritairement les conditions de santé et de sécurité au travail, l'amélioration constante de ses performances environnementales, la gestion et la prévention résultant des risques de ses activités passées, le recyclage et l'élimination de ses produits ainsi que le respect de toutes les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

Cet accord vise à soutenir l'internationalisation d'Umicore dans toutes les questions sociales, conformément à sa culture d'entreprise « The Umicore way », à son code de conduite et à sa politique en matière de droits de l'homme.

Pour contribuer à la réussite de cette approche, IndustriALL Global Union et les organisations syndicales affiliées vont participer de manière constructive avec Umicore à la recherche et à la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les objectifs visés par le présent accord et de respecter les engagements pris, les collaborateurs et les actifs de groupe.

1. Droits de l'homme

1.1. Droits de l'homme

Conformément à sa politique en matière de droits de l'homme, Umicore soutient la Déclaration universelle des droits de l'homme et s'engage à respecter l'ensemble des normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et, de manière plus générale, l'ensemble des normes relatives aux droits de l'homme.

1.2. Interdiction du travail des enfants

Umicore s'engage à ne pas employer d'enfants, en application des conventions 138 et 182 de l'OIT. Dans tous les cas, Umicore respectera l'âge minimum de 18 ans pour l'accès à l'emploi, sauf dans le cadre de programmes de formation professionnelle ou de stages organisés en coopération avec les écoles et les établissements de formation ou bien approuvés par une autre autorité compétente. Le groupe veillera particulièrement à ce que ces jeunes âgés d'au moins 15 ans soient parfaitement protégés et aient reçu une formation à la sécurité et des instructions adéquates.

1.3. Interdiction du travail forcé

Conformément aux conventions 29 et 105 de l'OIT, Umicore n'aura recours, en aucun cas, au travail forcé ou servile, notamment au travail forcé par des personnes placées dans une institution ou au travail obligatoire, y compris au travail comme moyen de coercition politique ou d'éducation.

1.4. Droit d'organisation et de négociation collective

En vertu des conventions 87 et 98 de l'OIT, Umicore reconnaît et respecte la liberté de ses collaborateurs de créer ou de s'affilier à une organisation de travailleurs de leur choix, notamment à des syndicats, sans l'autorisation préalable d'Umicore.

Umicore conservera sa neutralité relative à la liberté des collaborateurs d'adhérer à un syndicat de leur choix, d'y rester, d'en changer ou de renoncer à leur adhésion. Le groupe s'interdira toute communication déloyale visant à influencer la décision de ses collaborateurs en matière de représentation syndicale. Umicore s'engage à faire en sorte que les représentants syndicaux aient raisonnablement accès à tous les postes de travail concernés.

L'emploi d'un salarié ne sera pas subordonné au fait qu'il adhère ou non à un syndicat ni à l'obligation de renoncer à être membre d'un syndicat. En outre, l'adhésion à un syndicat ne doit pas être un motif pour licencier un travailleur ou lui porter préjudice par tout autre moyen. Umicore n'interférera pas avec les organisations de travailleurs, ne les financera pas et ne prendra pas d'autres mesures visant à placer ces organisations sous son contrôle.

Umicore adhère aux principes de la convention 135 et de la recommandation 143 de l'OIT et reconnaît le droit de ses collaborateurs à être représentés par des syndicats et d'autres organisations de travailleurs afin de négocier collectivement les conditions de travail.

Umicore et les organisations de travailleurs concernées coopéreront de manière constructive dans un esprit de bonne foi. Même en cas de litige, l'objectif consistera toujours à préserver une coopération viable à long terme. Cela implique, entre autres, un respect mutuel des engagements pris.

Toutes les parties reconnaissent que l'ensemble des postes de représentants définis dans le cadre du présent accord exigent que les titulaires de ces postes disposent d'une connaissance et d'une expérience suffisantes et aient le comportement adéquat pour traiter de questions sensibles.

1.5. Égalité des chance / absence de discrimination

En vertu des conventions 100 et 111 de l'OIT, Umicore s'engage à soutenir une culture du travail favorisant l'intégration et reconnaît et apprécie le fait que tout collaborateur doit être respecté pour ses capacités personnelles. Umicore refuse toute forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur le sexe, la religion, la race, l'origine nationale ou ethnique, l'origine culturelle, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'âge ou l'opinion politique.

Umicore garantira l'égalité des chances face à l'emploi et traitera équitablement tous ses collaborateurs. Les collaborateurs et les entités d'Umicore utiliseront exclusivement le mérite, les qualifications et autres critères professionnels comme fondement aux décisions d'Umicore relatives aux collaborateurs, notamment dans le cadre du recrutement, de la formation, de la rémunération et de la promotion.

Dans les pays qui appliquent les programmes d'actions positives ou les quotas à certains groupes minoritaires, Umicore respectera la législation nationale.

2. Conditions de travail

2.1. Rémunération

Il est entendu et convenu que tous les collaborateurs auront droit à une rémunération appropriée (convention n° 100 de l'OIT). La rémunération et tous les autres avantages seront fondés sur le principe de l'équité et respecteront les normes légales en vigueur dans chaque pays, les normes par secteur d'activités ou les conventions collectives de l'entreprise, la disposition la plus favorable étant celle qui est retenue.

2.2. Temps de travail et congés payés

Umicore veille au respect des réglementations nationales et accords sur les heures de travail et les congés payés réguliers.

2.3. Santé et sécurité au travail

Umicore ne fait aucune concession quant à la santé et la sécurité de chaque salarié dans son environnement de travail et s'engage à offrir des lieux de travail sûrs et sains, conformément

aux droits de l'homme et du travail internationalement reconnus. Aucun collaborateur ne fera l'objet d'une forme quelconque de harcèlement ou d'abus.

Des comités d'hygiène et de sécurité doivent être établis conformément à la législation en vigueur dans le pays et dans tous les lieux de travail concernés.

Umicore s'efforce d'améliorer sans cesse ses performances en matière d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail et dans ses processus. Il s'agit notamment d'intégrer les meilleures pratiques aux systèmes de gestion de ses opérations actuelles, au développement de nouvelles installations, à ses futures acquisitions et à ses sous-traitants.

Le groupe favorise également la culture de la santé et de la sécurité auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

2.4. Qualification

Les compétences et connaissances des collaborateurs revêtent une importance primordiale pour Umicore et pour ses efforts de préservation de l'avenir. C'est pourquoi Umicore s'engage à promouvoir des mesures visant la qualification des collaborateurs dans la mesure où l'élargissement et le renforcement de leurs connaissances techniques visent un emploi spécifique. Dans ce contexte, la formation professionnelle et la formation continue revêtent une importance particulière et peuvent être considérées comme une responsabilité partagée incombant, d'une part, à l'employeur qui doit assurer la formation requise mais aussi à chaque collaborateur chargé de suivre la formation proposée.

3. Environnement

Umicore intègre les principes du développement durable à ces processus décisionnels afin de réduire l'impact environnemental de ses produits et opérations.

Le groupe met en œuvre des stratégies de gestion du risque fondées sur des données valables et sur la rigueur scientifique et s'efforce d'améliorer sans cesse ses performances environnementales.

Umicore participe activement à la gestion et à la prévention des risques résultant de ses activités passées.

Le groupe facilite et encourage la conception, l'utilisation, la réutilisation, le recyclage et le traitement de ses produits.

Pour atteindre les normes environnementales internationales et spécifiques à chaque pays, Umicore coopère avec les institutions locales concernées.

En mettant l'accent sur le recyclage, Umicore s'efforce également d'utiliser efficacement les ressources naturelles et l'énergie.

4. Mise en œuvre de l'accord

- 4.1. Le présent accord s'applique à toutes les sociétés du groupe dont Umicore contrôle les opérations.

Il impose à la direction et aux collaborateurs de tous niveaux de respecter, d'accepter et de promouvoir les objectifs fixés. La responsabilité en incombe à la direction des différentes opérations, aux collaborateurs et aux représentants des travailleurs, le cas échéant.

- 4.2. Dans les filiales où Umicore est fortement représentée mais n'exerce pas de contrôle, le groupe s'engage à utiliser toutes les ressources à sa disposition afin de promouvoir les principes énoncés dans le présent accord.
- 4.3. Umicore recherche des partenaires commerciaux dont les politiques dans les domaines éthiques, sociaux et environnementaux sont conformes à sa Charte d'approvisionnement durable, qui est complémentaire à cet accord. Umicore exige de ses partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs) qu'ils adhèrent aux normes fondamentales de l'OIT et s'y conforment dans leur propre politique d'entreprise. Le groupe Umicore considère qu'il crée ainsi les bases de futures relations commerciales prometteuses.
- 4.4. Trois mois après sa signature, le présent accord sera mis à la disposition de la direction, des représentants des travailleurs et des collaborateurs de toutes les opérations du groupe, dans les versions linguistiques habituelles d'Umicore. Il sera diffusé via l'intranet, à travers les structures hiérarchiques des business units du groupe et publié sur le site Internet de IndustriALL Global Union. L'ensemble des entités et sites veilleront à ce que tous les collaborateurs reçoivent des informations et une formation appropriées sur le contenu et la mise en œuvre du présent accord.

5. Suivi de l'accord

- 5.1. La direction de l'entité/du site est chargée de mettre en œuvre le présent accord et de faire en sorte que le site y adhère.
- 5.2. Conformément au code de conduite d'Umicore, tous les collaborateurs ont le droit et le devoir de faire part des questions et problèmes liés à cet accord à leur supérieur ou, s'ils estiment que cela ne convient pas, aux responsables du service juridique du groupe ou des départements d'audit interne. Cela ne leur portera pas préjudice et n'entraînera pas de sanctions.

Ils pourront formuler des réclamations ou signaler des problèmes dans la langue de leur choix.

- 5.3. Au niveau du groupe, un comité mixte spécial sera chargé de surveiller et de mettre en œuvre cet accord. La direction de ce comité sera assurée par le vice-président en charge des ressources humaines et par le vice-président en charge de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité, sous l'autorité du Président-directeur général. Les travailleurs seront représentés par un représentant de IndustriALL Global Union et par le président du comité

d'entreprise européen. IndustriALL Global Union veillera à assurer le maintien de son représentant. Umicore sera responsable des dépenses liées à l'exécution des obligations des membres du comité de suivi.

- 5.4. Le comité mixte de suivi se réunira une fois par an. Lors de cette réunion annuelle, l'instance de contrôle externe du rapport de développement durable présentera son rapport. Les principales réclamations relatives à la mise en œuvre du présent accord, adressées aux représentants de la direction ou des travailleurs au niveau local ou du groupe ou les concernant, seront examinées et des mesures correctives seront prises.
- 5.5. Dans le cadre de leurs compétences de suivi, les représentants des travailleurs du comité de suivi pourront se réunir une fois par an avec les représentants des travailleurs d'un site Umicore lorsque les salariés sont représentés par des délégués d'organisations syndicales affiliées à IndustriALL Global Union. Au cours de ces visites de suivi, ils vérifieront et examineront la conformité à l'accord. A la suite de cette mission conjointe, le comité de suivi rédigera un rapport commun.

6. Validité de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 21 octobre 2015 pour une durée limitée à 4 ans.

A l'issue de cette période de 4 ans, il pourra être résilié par l'une des parties signataires par courrier recommandé, sous réserve de respecter un préavis minimal de six mois.

A moins d'avoir été résilié selon les modalités ci-dessus, l'accord sera reconduit automatiquement pour 4 années supplémentaires.

En cas de fusion des organisations de travailleurs signataires ou de l'une d'entre elles avec une autre organisation de travailleurs, la/les nouvelle(s) entité(s) sera (seront) considérée(s) automatiquement comme une partie au présent accord et devra (devront) respecter ses dispositions jusqu'à ce qu'il soit renégocié.

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version en anglais sera considérée comme la version qui fait foi.

Le présent accord est régi par la loi belge. En conséquence, les litiges éventuels relèveront de la compétence exclusive des tribunaux belges.

En cas de défaut d'exécution du présent accord, la procédure suivante s'appliquera :

- Les problèmes liés spécifiquement à la mise en œuvre du présent accord seront traités, à l'échelon local, par le(s) syndicat(s) et la direction. Le comité mixte de suivi sera informé de l'évolution des discussions et de leur résultat.
- S'il n'est pas possible de résoudre le problème à l'échelon local, il sera soumis à l'échelon national et traité par le(s) syndicat(s) et la direction ;

- S'il n'est pas possible de trouver une solution satisfaisante, le problème sera soumis au comité mixte de suivi.

En cas d'impasse, Umicore et IndustriALL Global Union pourront, en dernier ressort, résilier l'accord.

Fait à Bruxelles, le 21 octobre 2015, en autant d'exemplaires que de parties concernées.

Pour Umicore

Ignace de Ruijter
Vice-président
Ressources humaines

Marc Grynberg
Président-directeur général

Pour IndustriALL Global Union

Jyrki Raina
Secrétaire général

Cosignataires

ACV/CSC

Marc De Wilde
Président ACV-CSC Metaa

Kirsten Rosiers
Secrétaire LBC-NVK

Said Zaoudi
Secrétaire CNE-GNC

ABVV/FGTB

Georges De Batselier
Vice-président ABVV Metaal

Guy Vertommen
Secrétaire BBTk

ACLVB/CGSLB

Wim Storms
Secrétaire