

Globale Rahmenvereinbarung über nachhaltige Entwicklung

Präambel

Umicore verfolgt eine Strategie der nachhaltigen Entwicklung, die wirtschaftliche, ökologische und soziale Ziele miteinander in Einklang bringt.

Mit dem vorliegenden Vertrag will Umicore die Prioritäten ihrer globalen Sozialpolitik zusammenführen, um ihre Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung im Hinblick auf soziale Aspekte zu bekräftigen.

Die Arbeitnehmer von Umicore sind ein entscheidender Faktor für den globalen Erfolg des Konzerns. Daher sind gegenseitig vorteilhafte Beziehungen und ein Dialog zwischen allen beteiligten Partnern von größter Bedeutung.

Umicore erkennt an, dass beim Streben nach finanziellem Erfolg die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten zu berücksichtigen sind. Ihre Politik der nachhaltigen Entwicklung stellt deshalb sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, eine ständige Verbesserung der Umweltbilanz, das Management und die Sanierung von Altlasten, die von früheren Aktivitäten herrühren, das Recycling und die Entsorgung ihrer Produkte und die Einhaltung aller ILO-Kernarbeitsnormen in den Vordergrund.

Der vorliegende Vertrag soll Umicores Internationalisierung in sozialen Belangen im Einklang mit dem Umicore Way sowie dem Verhaltenskodex und der Menschenrechtspolitik des Unternehmens unterstützen.

Um zu dem Erfolg dieses Ansatzes beizutragen, werden sich die IndustriALL Global Union sowie die dieser angegliederten Gewerkschaften gemeinsam mit Umicore konstruktiv darum bemühen, die zur Erreichung der in diesem Vertrag aufgeführten Ziele notwendigen Maßnahmen durchzuführen und getroffene Vereinbarungen sowie die Mitarbeiter und die Vermögenswerte des Unternehmens zu respektieren.

1. Menschenrechte

1.1. Menschenrechte

Gemäß ihrer Menschenrechtspolitik steht Umicore uneingeschränkt hinter der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und hat sie sich zur Einhaltung aller Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und aller allgemeinen Menschenrechtsnormen verpflichtet.

1.2. Verbot von Kinderarbeit

Umicore verpflichtet sich, entsprechend den ILO-Konventionen 138 und 182 keine Kinder zu beschäftigen. Das Mindestbeschäftigungsalter liegt bei Umicore grundsätzlich bei 18 Jahren, außer im Rahmen von Praktikums- oder Ausbildungsprogrammen, die in Kooperation mit Schulen und Ausbildungsstätten organisiert oder von der zuständigen Behörde genehmigt werden. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass diese Jugendlichen, die mindestens 15 Jahre alt sein müssen, umfassend geschützt werden und angemessene Sicherheitsschulungen und -anweisungen erhalten.

1.3. Verbot von Zwangsarbeit

Gemäß den ILO-Konventionen 29 und 105 wird Umicore sich unter keinen Umständen der Zwangs- oder Sklavenarbeit bedienen, wie beispielsweise der Zwangsarbeit von in Anstalten untergebrachten Personen oder der Pflichtarbeit als Mittel der politischen Nötigung oder Erziehung.

1.4. Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

Umicore respektiert und erkennt gemäß den ILO-Konventionen 87 und 98 die freie Entscheidung ihrer Arbeitnehmer an, ohne vorherige Einwilligung von Umicore eine Arbeitnehmerorganisation eigener Wahl (einschließlich Gewerkschaften) zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen.

Umicore verbleibt neutral hinsichtlich der Entscheidung des Mitarbeiters, einer Gewerkschaft seiner Wahl beizutreten, Mitglied zu bleiben, zu wechseln oder sie zu verlassen. Das Unternehmen hat unangemessene Kommunikationen, die die Entscheidung eines Mitarbeiters hinsichtlich der Vertretung durch Gewerkschaften beeinflussen könnte, zu verhindern. Umicore verpflichtet sich, einen angemessenen Zugang der Gewerkschaftsvertreter zu allen relevanten Arbeitsplätzen zu gewährleisten.

Die Einstellung von Arbeitnehmerern ist nicht davon abhängig, ob der/die Betreffende einer Gewerkschaft beitrifft oder nicht oder zur Beendigung der Mitgliedschaft in einer

Gewerkschaft gezwungen wird. Darüber hinaus darf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keinen Grund für die Entlassung oder sonstige Benachteiligung von Arbeitnehmern darstellen. Umicore wird sich weder in Arbeitnehmerorganisationen einmischen noch sie finanzieren oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Kontrolle über solche Organisationen zu erlangen.

Umicore stimmt den Grundsätzen der ILO-Konvention 135 und der Empfehlung 143 zu und erkennt das Recht ihrer Arbeitnehmer an, sich von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen, um die Beschäftigungsbedingungen kollektiv zu verhandeln.

Umicore und die jeweiligen Arbeitnehmerorganisationen werden konstruktiv und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Auch in Streitfällen bemühen sich die Parteien stets darum, eine langfristige Zusammenarbeit zu ermöglichen. Das setzt unter anderem die gegenseitige Achtung vereinbarter Verpflichtungen voraus.

Alle Vertragsparteien erkennen an, dass alle im Rahmen des Vertrages vorgesehenen Vertretungsfunktionen voraussetzen, dass deren Inhaber über entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen verfügen und sich im Umgang mit sensiblen Angelegenheiten korrekt verhalten.

1.5. Chancengleichheit / Diskriminierungsverbot

Gemäß den ILO-Konventionen 100 und 111 hat sich Umicore einer integrativen Arbeitskultur verpflichtet und erkennt an, dass jeder Arbeitnehmer wegen seiner/ihrer individuellen Fähigkeit zu respektieren ist. Umicore akzeptiert keinerlei Form der Belästigung oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, der Rasse, der Nationalität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des kulturellen Hintergrunds, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, des Alters oder der politischen Einstellung.

Umicore gewährleistet Chancengleichheit am Arbeitsplatz und behandelt alle Arbeitnehmer fair. Arbeitnehmer und Geschäftsbereiche von Umicore treffen Personalentscheidungen, wie z.B. im Hinblick auf die Einstellung von Arbeitnehmern, Schulungen, Vergütung und Beförderung, ausschließlich auf der Grundlage der Leistung, Qualifikation und anderer beruflicher Kriterien.

In Ländern mit „positiven Maßnahmenprogrammen“ oder Quoten für bestimmte Minderheitengruppen befolgt Umicore die Gesetzgebung des betreffenden Landes.

2. Arbeitsbedingungen

2.1. Vergütung

Es wird anerkannt und vereinbart, dass alle Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Vergütung haben (ILO-Konvention 100). Die Vergütung und alle anderen Leistungen beruhen auf dem Grundsatz der Fairness und erfüllen die jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften oder die Vorschriften der in den einzelnen Ländern geltenden Branchen- oder Haustarifverträge, je nachdem, welche die höheren Leistungen bieten.

2.2. Arbeitszeit und bezahlter Urlaub

Umicore achtet darauf, dass die nationalen Vorschriften und Vereinbarungen über Arbeitszeiten und regulär bezahlten Urlaub eingehalten werden.

2.3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Umicore geht keine Kompromisse hinsichtlich einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung für alle Arbeitnehmer ein und ist bestrebt, sichere und gesunde Arbeitsplätze im Einklang mit international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechten zu schaffen. Kein Arbeitnehmer der Umicore soll unter irgendeiner Art von Belästigung oder Misshandlung leiden.

Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse sollen in Übereinstimmung mit den jeweiligen Landesgesetzen an allen relevanten Arbeitsplätzen eingerichtet werden.

Das Unternehmen bemüht sich um eine ständige Verbesserung seiner Leistung im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Dazu gehören die Integration von bewährten Verfahren in Managementsystemen in bestehenden Operationen, bei neuen Entwicklungen („Greenfield“) und bei künftigen Akquisitionen als auch für Auftragnehmer.

Umicore fördert ferner die Gesundheits- und Sicherheitskultur gegenüber ihren Lieferanten und Subunternehmern.

2.4. Qualifikation

Die Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitnehmer sind von größter Bedeutung für Umicore und die Zukunftssicherung des Unternehmens. Deshalb setzt sich Umicore dafür ein, Maßnahmen zur Qualifizierung der Arbeitnehmer zu fördern, soweit die Erweiterung und Vertiefung der beruflichen und fachlichen Kenntnisse für eine bestimmte Tätigkeit von Belang sind. In diesem Zusammenhang sind berufliche Aus- und Weiterbildung von besonderer Bedeutung und können als gemeinsame Verantwortung betrachtet werden, die einerseits der Arbeitgeber trägt, indem er das Ausbildungsangebot bereitstellt, und andererseits der Arbeitnehmer, der das Ausbildungsangebot wahrnimmt.

3. Umwelt

Umicore berücksichtigt bei der Entscheidungsfindung den Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung, um den Einfluss ihrer Produkte und Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern.

Das Unternehmen führt auf stichhaltigen Daten und wissenschaftlichen Erkenntnissen basierende Risikomanagementstrategien ein und strebt nach einer ständigen Verbesserung seiner Umweltbilanz.

Umicore beteiligt sich aktiv an Management und Sanierung von Altlasten, die von früheren Aktivitäten herrühren.

Das Unternehmen fördert und unterstützt die verantwortungsbewusste Gestaltung, Verwendung, Wiederverwendung, Wiederverwertung und Entsorgung seiner Produkte.

Um international und in den einzelnen Ländern geltende Umweltnormen zu erreichen und in der Praxis zu erfüllen, arbeitet Umicore mit den einschlägigen Institutionen vor Ort zusammen.

Durch die Konzentration auf das Recycling bemüht sich Umicore auch um die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen und Energien.

4. Durchführung des Vertrages

4.1. Dieser Vertrag gilt für alle Unternehmen des Konzerns, in denen Umicore die operative Kontrolle ausübt.

Er verpflichtet die Führungskräfte und Mitarbeiter auf allen Ebenen zur Einhaltung, Annahme und Förderung der vereinbarten Ziele. Die Verantwortung liegt bei der Geschäftsleitung der einzelnen Betriebe, den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern, sofern ein solches Organ besteht.

- 4.2. In den Tochtergesellschaften, in denen Umicore über eine wesentliche Präsenz verfügt, aber keine Kontrolle ausübt, wird Umicore alle ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzen, um die in diesem Vertrag niedergelegten Grundsätze zu fördern.
- 4.3. Umicore bemüht sich um Geschäftspartner, deren Grundsätze in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Fragen mit ihrer eigenen, diesen Vertrag ergänzenden Charta der nachhaltigen Beschaffung übereinstimmen. Umicore fordert Geschäftspartner (Subunternehmer und Lieferanten) auf, die ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer eigenen Unternehmenspolitik einzuhalten und anzuwenden. Umicore vertritt die Auffassung, dass dadurch eine Grundlage für viel versprechende zukünftige Geschäftsbeziehungen geschaffen wird.
- 4.4. Dieser Vertrag wird der Geschäftsleitung, den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitnehmern aller Betriebe des Konzerns innerhalb von drei Monaten nach seiner Unterzeichnung in den bei Umicore gängigen Sprachen zur Verfügung gestellt. Die Kommunikation erfolgt über das Intranet und über die Berichtswege in dem Konzern und den Geschäftsbereichen und über Veröffentlichung auf der IndustriALL Global Union Webseite. Alle Bereiche und Standorte tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmer ordnungsgemäß informiert und bei Bedarf über den Inhalt und die Umsetzung geschult werden.

5. Überwachung des Vertrages

- 5.1. Die Geschäftsleitung des Bereichs/Standorts ist dafür verantwortlich, dass der Vertrag an dem jeweiligen Standort durchgeführt und eingehalten wird.
- 5.2. Gemäß dem Verhaltenskodex von Umicore haben alle Arbeitnehmer das Recht und die Pflicht, sich bei allen mit diesem Vertrag verbundenen Fragen und Problemen an ihren Vorgesetzten bzw., wenn sie es für notwendig halten, an die Leiter der Rechtsabteilung oder der internen Revisionsabteilung zu wenden. Dies wird weder zu ihrem Nachteil sein noch irgendwelche Sanktionen nach sich ziehen.

Anliegen oder Beanstandungen können in der von den Betroffenen bevorzugten Sprache vorgebracht werden.

- 5.3. Auf Konzernebene ist ein spezieller gemeinsamer Ausschuss für die Überwachung der Durchführung des vorliegenden Vertrages verantwortlich. Innerhalb dieses Ausschusses wird die Geschäftsleitung durch den Senior Vice President Human Resources und den

Senior Vice President Environment, Health and Safety unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden (CEO) vertreten. Die Arbeitnehmer werden von einem Vertreter der IndustriALL Global Union und von dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates vertreten. IndustriALL Global Union soll die Kontinuität der Vertretung sicherstellen. Umicore kommt für die Ausgaben auf, die den Mitgliedern dieses Überwachungsausschusses bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten entstehen.

- 5.4. Der gemeinsame Überwachungsausschuss tritt einmal im Jahr zusammen. Auf dieser Jahresversammlung legt der externe Prüfer des Berichts über nachhaltige Entwicklung seinen Prüfungsbericht vor. Zudem werden schwerwiegende Beanstandungen hinsichtlich der Durchführung des vorliegenden Vertrages, die den örtlich und unternehmensweit zuständigen Vertretern der Geschäftsleitung oder der Arbeitnehmer vorgebracht werden oder sich gegen diese richten, geprüft und Korrekturmaßnahmen ergriffen.
- 5.5. Die Arbeitnehmervertreter im Überwachungsausschuss können im Rahmen ihrer Überwachungsbefugnisse einmal jährlich eine Versammlung mit den Arbeitnehmervertretern eines Umicore-Standorts abhalten, auf der die Arbeitnehmer von Delegierten der IndustriALL Global Union angegliederten Gewerkschaftsorganisationen vertreten werden. Während der Überwachungsbesuche wird die Einhaltung des Vertrages überprüft und beurteilt. Der Überwachungsausschuss erstellt nach einem solchen gemeinsamen Besuch einen gemeinsamen Bericht.

6. Gültigkeit des Vertrages

Der vorliegende Vertrag tritt am 21. Oktober 2015 für eine Dauer von vier Jahren in Kraft.

Er kann von jeder der Vertragsparteien zum Ende der vierjährigen Laufzeit mit einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten per Einschreiben gekündigt werden.

Wird der Vertrag nicht entsprechend den vorstehenden Bestimmungen gekündigt, verlängert er sich automatisch um weitere vier Jahre.

Bei einem Zusammenschluss der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen oder einem Zusammenschluss einer der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen mit einer anderen Arbeitnehmerorganisation gilt/gelten die neue(n) Organisation(en) automatisch als Vertragspartei und unterliegt/unterliegen diese den Bestimmungen dieses Vertrages, bis der Vertrag neu verhandelt wird.

Bei Widersprüchen zwischen den einzelnen Fassungen ist die englische Fassung maßgebend.

Der vorliegende Vertrag unterliegt belgischem Recht. Folglich fallen alle Streitigkeiten unter die ausschließliche Zuständigkeit der belgischen Gerichte.

Es gelten die folgenden Maßnahmen im Falle der Nichteinhaltung dieser Vereinbarung:

- Schwierigkeiten, die speziell mit der Umsetzung dieser Vereinbarungen im Zusammenhang stehen, sind lokal mit der/den Gewerkschaft/-en und dem Management zu behandeln. Der gemeinsame Überwachungsausschuss ist regelmäßig über die Entwicklung der Verhandlungen und dessen Ergebnisse zu informieren;
- Falls die Fragestellung nicht lokal lösbar ist, soll diese auf nationaler Ebene zwischen der/den Gewerkschaft/-en und dem Management behandelt werden;
- Wenn keine zufriedenstellende Lösung gefunden wird, soll die Fragestellung an den gemeinsamen Überwachungsausschuss übergeben werden;

Im Falle eines Stillstands kann Umicore oder IndustriALL Global Union als letztes Mittel den Vertrag kündigen.

Ausgefertigt in Brüssel am 21. Oktober 2015 in so vielen Exemplaren, wie es Vertragsparteien gibt.

Für Umicore

Ignace de Ruijter
Senior Vice-President
Human Resources

Marc Grynberg
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Für IndustriALL Global Union

Jyrki Raina
Generalsekretär

ACV/CSC

Marc De Wilde
President ACV-CVC Metaal

Paul Heykants
Secretary LBC-NVK

Said Zaoudi
Secretary CNE-GNC

ABVV/FGTB

Georges De Batselier
Vice-President ABVV Metaal

Guy Vertommen
Secretary BBTk

ACLVB/CGSLB

Wim Storms
Secretary