

## Convention de développement durable

### Préambule

Umicore s'est engagée à mettre en œuvre une stratégie de développement durable, afin de doter ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux d'une réelle cohérence.

Dans le cadre de la présente convention, Umicore entend rassembler les priorités de sa stratégie sociale globale afin de confirmer ses principes de développement durable, dans la mesure où ceux-ci comportent des aspects sociaux.

La direction d'Umicore déclare que son personnel constitue un facteur essentiel à la base des performances globales du Groupe, qui passent par l'instauration de relations profitables à tous et d'un dialogue entre les diverses parties, contribuant au développement de l'entreprise.

Umicore est consciente que son engagement vis-à-vis de la réussite financière doit également prendre en compte l'impact économique, environnemental et social de ses activités dans leur ensemble. Sa stratégie de développement durable vise donc principalement les priorités en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration continue de ses performances environnementales, de maîtrise et prévention des risques résultant de ses activités au fil du temps, du recyclage et de l'élimination de ses produits, ainsi que du respect des normes de travail essentielles utilisées ou décrites par l'OIT.

La présente convention entend soutenir, en matière sociale, l'internationalisation d'Umicore, comme édictée dans le « Umicore Way », son Code de Conduite et sa politique en matière des droits de l'Homme.

Umicore s'engage à mettre en œuvre les procédures et principes énoncés dans la présente convention aux divers échelons nationaux et internationaux dans un délai raisonnable, afin d'instaurer un équilibre entre croissance, rentabilité économique et bien-être social et environnemental.

Afin de contribuer au succès de cette démarche, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), ainsi que les syndicats affiliés entendent participer de manière constructive avec le personnel afin d'identifier et de déployer des solutions visant à atteindre les objectifs énoncés dans la présente convention et à respecter les engagements pris, les salariés et les actifs des entreprises.

## 1. Droits de l'Homme

### 1.1. Droits de l'Homme

Conformément à sa politique en matière des droits de l'Homme, Umicore souscrit aux principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et s'engage à respecter l'ensemble des normes du travail essentielles édictées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

### 1.2. Interdiction du travail des enfants

Umicore s'engage à ne pas employer d'enfants, ce qui enfreindrait les conventions 138 et 182 de l'OIT. Dans les pays où l'âge minimal pour travailler est inférieur à 15 ans, Umicore s'engage à fixer l'âge minimal à 15 ans.

Compte tenu du caractère dangereux de la plupart des unités de production d'Umicore, l'âge minimal pour travailler sur les sites de production d'Umicore est fixé à 18 ans, sauf dans le cadre de programmes de formation professionnelle ou de stages, organisés en coopération avec des écoles ou des instituts de formation ou avec l'approbation des autorités compétentes. Une attention toute particulière sera portée au fait que ces jeunes personnes âgées de 14 ans minimum soient correctement protégées et aient reçu une formation pertinente et des consignes en matière de sécurité.

### 1.3. Interdiction du travail forcé

Conformément aux conventions 29 et 105 de l'OIT, Umicore ne fera usage du travail forcé ou servile en aucune circonstance, comme le travail forcé de personnes placées dans une institution ou le travail obligatoire, y compris le travail obligatoire comme mesure de coercition politique ou de formation civique.

### 1.4. Droit d'association et conventions collectives

Conformément aux conventions 87 et 98 de l'OIT, Umicore reconnaît et respecte la liberté des travailleurs à établir (ou non) et à s'associer à toute organisation représentative de leur choix (y compris un syndicat) sans en référer préalablement à Umicore. L'emploi d'un travailleur n'est nullement soumis au fait qu'il adhère (ou non) à un syndicat ou qu'il renonce à faire partie de l'un d'eux. En outre, l'affiliation à un syndicat ne peut constituer un motif de licenciement ou de tout autre préjudice à son égard. Umicore ni ne s'ingérera ni ne financera les activités des organisations syndicales et ne prendra aucune initiative afin d'obtenir la mainmise sur celles-ci.

Umicore adhère aux principes de la convention 135 et de la recommandation 143 de l'OIT et reconnaît le droit des travailleurs à être représentés par des syndicats et autres organisations de travailleurs afin de mener des négociations relatives aux conditions de travail.

Umicore et les diverses organisations représentatives des travailleurs entendent coopérer de manière constructive en toute bonne foi. Même en cas de litige, l'objectif demeura toujours d'assurer une coopération viable à long terme. Cela suppose, notamment, le respect réciproque des engagements pris.

Les diverses parties s'accordent sur le fait que les positions représentatives définies dans le champ d'application de la présente convention impliquent que les titulaires de ces positions disposent d'une connaissance et d'une expérience suffisantes, ainsi que d'un comportement adéquat, afin de traiter ces questions délicates.

## 1.5. Egalité en matière d'emploi / Non-discrimination

Conformément aux conventions 100 et 111 de l'OIT, Umicore entend promouvoir une culture d'entreprise intégratrice. Elle apprécie et reconnaît que tout individu est un élément unique et de valeur et doit être respecté pour ses capacités propres. Umicore rejette toute forme de harcèlement et de discrimination basée sur le sexe, la religion, la race, la nationalité, l'origine ethnique, le contexte culturel, l'appartenance sociale, le handicap, la préférence sexuelle, l'état civil, l'âge ou les opinions politiques.

Umicore s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et à traiter équitablement l'ensemble de ses salariés. Les seuls critères utilisés par les salariés et business units d'Umicore dans le cadre de la prise de décisions liées au personnel (comme le recrutement, la formation, la rémunération et les promotions), sont le mérite, les qualifications, ainsi que tout autre critère de nature professionnelle.

Dans les pays mettant en œuvre des programmes de discrimination positive ou des quotas à l'égard de certaines minorités, Umicore observera les dispositions légales en la matière.

## 2 Conditions de travail

### 2.1. Rémunération

Il est reconnu et convenu que l'ensemble des travailleurs a droit à un niveau de rémunération correct (convention n°100 de l'OIT). La rémunération et l'ensemble des autres avantages octroyés reposent sur un principe d'équité. Ils sont conformes aux règles de droit de chaque pays concerné, aux normes sectorielles de chaque pays ou aux conventions collectives de travail propres à l'entreprise, le régime le plus généreux étant retenu.

### 2.2. Temps de travail et congés payés

Umicore veille au respect des réglementations et accords nationaux en matière de temps de travail et de congés payés légaux.

### 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. Elle s'engage à veiller à la santé et à la sécurité au travail, conformément aux réglementations nationales. Elle cherche à améliorer en permanence ses résultats en cette matière.

### 2.4. Qualifications

Les aptitudes et connaissances dont disposent les travailleurs relèvent de la plus haute importance pour Umicore dans les efforts qu'elle consacre à préserver l'avenir. Pour cette raison, Umicore s'engage à promouvoir des mesures visant la qualification de ses travailleurs, dans la mesure où l'élargissement et la consolidation des connaissances professionnelles et techniques sont pertinents pour la fonction concernée. Dans ce contexte, la formation professionnelle et la formation sur le lieu de travail revêtent une réelle importance. Il s'agit d'une responsabilité partagée, d'une part, par l'employeur qui se doit de fournir la formation nécessaire et, d'autre part, par chaque travailleur qui se doit de suivre la formation proposée.

### 3 Environnement

Umicore intègre les principes du développement durable dans les processus décisionnels de l'entreprise.

Elle met en œuvre des stratégies de gestion des risques, fondées sur des données valables et la rigueur scientifique, et cherche à améliorer en permanence ses performances environnementales.

Umicore participe activement à la gestion et à l'assainissement des risques résultant de ses activités passées.

Elle facilite et encourage la conception, l'utilisation, la récupération et l'élimination responsables de ses produits.

Umicore coopère avec les institutions compétentes de chaque pays afin de se mettre en conformité avec les normes environnementales internationales et locales et de les respecter de manière concrète.

Attachée au recyclage, Umicore vise aussi une utilisation rationnelle des ressources naturelles et de l'énergie.

### 4. Mise en oeuvre de la présente convention

- 4.1. La présente Convention de Développement Durable engage l'ensemble des entreprises du Groupe dont Umicore exerce le contrôle opérationnel.

À travers cette convention, la direction et les travailleurs à tous les niveaux sont tenus de respecter, d'accepter et de promouvoir les objectifs convenus. Cette responsabilité échoit à la direction de chaque site distinct, aux travailleurs et à l'organe représentatif des travailleurs, pour autant qu'il existe.

- 4.2. Dans les filiales où Umicore est largement présente, sans pour autant occuper une position dominante, elle entend utiliser l'ensemble des ressources disponibles afin de promouvoir les principes énoncés dans la présente convention.
- 4.3. Umicore cherche à s'adresser à des partenaires économiques dont la politique relative aux questions éthiques, sociales et environnementales s'inscrit dans la même ligne que son propre Code de Conduite qui complète la présente convention. Umicore soutient et encourage ses partenaires économiques (sous-traitants et fournisseurs) de manière explicite afin que ceux-ci tiennent compte et intègrent dans leur propre stratégie d'entreprise les normes de travail essentielles usitées par l'OIT. Umicore estime qu'une telle démarche constitue un socle propice à des relations d'affaires prometteuses.
- 4.4. La présente Convention de Développement Durable sera mise à disposition dans les langues habituelles utilisées au sein d'Umicore, à l'intention de la direction, des organes représentatifs des travailleurs et des travailleurs de l'ensemble des entités opérationnelles du Groupe, dans les trois mois suivant sa signature. Elle sera diffusée sur l'intranet, ainsi que par les voies hiérarchiques Business Group – Business Unit. Les différents sites et unités veilleront à ce que les travailleurs soient correctement informés et, le cas échéant, formés.

## 5. Suivi de la présente convention

- 5.1. La direction de chaque site/unit assure la responsabilité principale de la mise en œuvre de la présente convention et de l'adhésion de son site aux principes ici énoncés.
- 5.2. Tel que prévu par le Code de Conduite d'Umicore, chaque travailleur a le droit et le devoir de faire part à son supérieur hiérarchique de toute question et de tout problème lié à la présente convention ou, s'il juge cette démarche inopportune, aux responsables des départements Corporate Legal ou Internal Audit. En aucun cas, cela ne pourra lui nuire ou l'exposer à des sanctions.

Il est libre d'exprimer ces craintes ou plaintes dans la langue de son choix.

- 5.3. À l'échelle du Groupe, un comité paritaire dédié sera chargé de surveiller la mise en œuvre de la présente convention. Au sein de ce comité, la direction sera représentée par le Corporate Senior Vice President Human Resources and le Corporate Senior Vice President Environment, Health and Safety, qui dans le cadre des activités menées par ce comité paritaire, rendront directement compte au Chief Executive Officer. Pour leur part, les travailleurs seront représentés par un délégué de la Fédération internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), un délégué de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), ainsi que le Président du Comité d'Entreprise Européen.
- 5.4. Ce comité paritaire dédié se réunira une fois par an. Lors de cette réunion annuelle, l'auditeur extérieur du rapport sur le développement durable présentera son rapport d'audit. Y seront examinées les principales plaintes relatives à la mise œuvre de la présente convention, adressées à ou relatives à la direction locale, la direction générale ou les représentants des travailleurs. De même, des mesures correctrices y seront examinées.
- 5.5. Dans le cadre de leur compétences de vérification, les représentants des travailleurs, membres de ce comité paritaire dédié, peuvent chaque année se réunir avec les représentants des travailleurs d'un site du groupe Umicore, où les travailleurs seront représentés par les délégués des organisations syndicales affiliés à la FIOM ou l'ICEM.

## 6. Durée de la présente convention

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007 pour une durée de quatre ans.

Elle peut être résiliée par chacune des parties signataires par envoi d'un courrier recommandé, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois.

Sauf résiliation au cours de sa période de validité de quatre années, la présente convention est automatiquement reconduite pour une autre période de quatre ans.

En cas de différence relevée entre les diverses versions linguistiques existantes, seule la version en langue anglaise sera considérée comme étant la version originale.

La présente convention est régie par le droit belge. Dès lors, tout litige y ayant trait sera réglé devant les tribunaux belges, seuls compétents.

Établie à Bruxelles, le 28 septembre 2007, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties signataires.

Pour Umicore

Ursula Saint-Léger  
Corporate Senior Vice-President  
Human Resources

Thomas Leysen  
Administrateur délégué

Pour la Fédération internationale des organisations  
de travailleurs de la métallurgie (FIOM)

Pour la Fédération internationale  
des syndicats des travailleurs de la chimie, de  
l'énergie, des mines et des industries diverses  
(ICEM)

Marcello Malentacchi  
General Secretary

Rob Johnston  
Director Non Ferrous  
Metals

Manfred Warda  
General Secretary

Kemal Ozkan  
Chemical and  
Rubber Officer



Co-signataires

CSC/ACV

Marc De Wilde  
Président CSC Métal

Paul Heykants  
Secrétaire LBC-NVK

Lahoucine Tazribine  
Secrétaire CNE

FGTB/ABVV

Georges De Batselier  
Vice-Président ABVV Metaal

Kristien Merckx  
Secrétaire SETCa

CGSLB

Johan Roelandt  
Responsable national



