

RAPPORT D'ACTIVITÉ SOCIAL

Rapport d'activité social

CHIFFRES CLÉS SOCIAUX

	UNITÉ	ANNEXE	2013	2014	2015	2016	2017
Effectif (entreprises consolidées)	nombre	S2	10.190	10.368	10.429	9.921	9.769
Contrats temporaires	% de l'effectif	S2	3,42	3,62	3,91	3,45	3,86
Femmes parmi l'ensemble de l'effectif	% de l'effectif	S2	21,53	21,68	21,72	21,60	21,92
Femmes parmi l'ensemble des cadres	% de l'effectif	S2	20,52	21,25	22,18	22,11	22,37
Femmes parmi le senior management	% de l'effectif	S2	8,70	8,33	9,49	9,09	6,77
Femmes parmi les cadres dans les fonctions opérationnelles	%	S2	-	-	-	14,27	15,55
Ressortissants non-européens parmi le senior management	%	S2	-	-	-	16,67	18,05
Nombre moyen d'heures de formation par employé	heures/employé	S3	45,18	45,59	45,06	41,49	45,33
Employés ayant une évaluation annuelle	% de l'effectif	S3	95,65	95,82	95,97	96,03	98,29
Taux de départs volontaires	% de l'effectif	S3	3,33	3,42	3,35	4,10	5,03
Employés représentés par un syndicat ou couverts par une convention collective de travail	% de l'effectif	S4	71,33	71,44	71,11	69,41	65,41
Taux d'exposition 'tous biomarqueurs agrégés' ⁽¹⁾	%	S6	2,6	1,8	2,3	3,2	2,7
Nombre de maladies professionnelles	nombre	S6	14	21	12	12	11
Travailleurs avec sensibilisation aux sels de platine	nombre	S6	4	4	0	1	1
Accidents mortels	nombre	S7	0	2	0	1	0
Accidents avec arrêt de travail	nombre	S7	35	37	47	59	51
Accidents avec arrêt de travail sous-traitants	nombre	S7	22	11	9	15	22
Taux de fréquence	accident/million d'heures de travail	S7	2,08	2,16	2,66	3,34	3,01
Taux de sévérité	jour perdus/milliers d'heures de travail	S7	0,10	0,94	0,12	0,56	0,09

(1) Rapport entre le nombre de résultats de contrôle biologique dépassant la valeur cible, fixée par Umicore pour chaque substance dangereuse, et le total de contrôles biologiques effectués.

ANNEXES AUX CHIFFRES CLÉS SOCIAUX

S1 PÉRIMÈTRE DU RAPPORT D'ACTIVITÉ SOCIAL

Globalement, 92 sites consolidés sont inclus dans les annexes du rapport social relatives aux ressources humaines (S2 à S5).

C'est 10 de moins qu'en 2016, principalement en raison des cessions. La cession de la business unit Building Products et les acquisitions de Catalysis ont eu le plus gros impact.

Pour les indicateurs sociaux, les sites rapportent les données sur l'année entière. Les indicateurs présentés se basent sur les données de sociétés entièrement consolidées, sauf mention contraire.

Les indicateurs relatifs aux effectifs incluent les données pour les sites rachetés à Haldor Topsoe. Les autres indicateurs ne tiennent cependant pas compte de ces sites dans le périmètre du rapport, car ces derniers n'ont rejoint Umicore qu'en décembre. Les effectifs et les autres indicateurs pour les sites cédés de Building Products et Thin Film Products en Chine ne sont pas inclus.

Les données antérieures (2016 et avant) n'ont pas été ajustées.

S2 EFFECTIFS

DONNÉES DU GROUPE

	UNITÉ	2013	2014	2015	2016	2017
Effectif (entreprises consolidées)	nombre	10.190	10.368	10.429	9.921	9.769
Effectif des sociétés associées	nombre	3.867	3.706	3.301	3.196	3.360
Employés masculins	nombre	7.996	8.120	8.164	7.778	7.628
Employés féminins	nombre	2.194	2.248	2.265	2.143	2.141
Equivalent temps plein	nombre	-	-	-	9.716	9.574
Employés de < 30 ans	nombre	-	-	-	1.620	1.697
Employés entre 30 et 50 ans	nombre	-	-	-	5.605	5.504
Employés de > 50 ans	nombre	-	-	-	2.696	2.568
Contrats temporaires	% de l'effectif	3,42	3,62	3,91	3,45	3,86
Femmes parmi l'ensemble de l'effectif	% de l'effectif	21,53	21,68	21,72	21,60	21,92
Femmes parmi l'ensemble des cadres	% de l'effectif	20,52	21,25	22,18	22,11	22,37
Femmes parmi le senior management	% de l'effectif	8,70	8,33	9,49	9,09	6,77
Femmes parmi les cadres dans les fonctions opérationnelles	%	-	-	-	14,27	15,55
Ressortissants non-européens parmi le senior management	%	-	-	-	16,67	18,05

Effectifs : nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel d'Umicore à la fin de la période dans les sociétés entièrement consolidées.

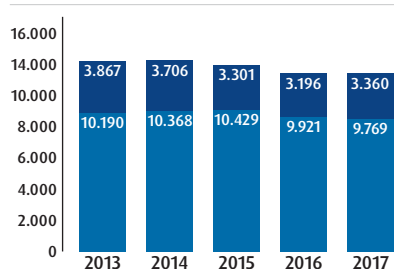
Ces statistiques tiennent compte des travailleurs à temps partiel et sous contrat temporaire, mais pas des contrats passifs, des travailleurs en congé maladie de longue durée et des sous-traitants.

Contrats temporaires : travailleurs d'Umicore employés sous contrat à durée déterminée, inclus dans les effectifs des entreprises entièrement consolidées.

Équivalent temps plein : l'ETP d'un travailleur est calculé en divisant le régime de travail, les heures travaillées et le travail posté réels par le régime, les heures travaillées et le travail posté d'un travailleur à temps plein à la fin de la période dans les sociétés entièrement consolidées.

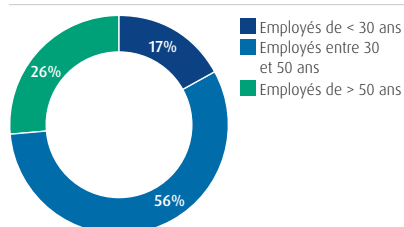
Ce principe s'applique à tout le personnel payé au salaire horaire, au personnel payé au salaire mensuel, aux managers et aux stagiaires inscrits au registre du personnel d'Umicore à la fin du semestre de référence, y compris les travailleurs à temps partiel et sous contrat temporaire, mais à l'exclusion des contrats passifs (interruption de carrière, congé de maternité, congé parental, etc.), des travailleurs en congé maladie de longue durée (durée d'absence continue spécifique au pays) et des travailleurs en retraite anticipée.

EFFECTIF TOTAL



■ Sociétés entièrement consolidées
■ Sociétés associées

EFFECTIF - RÉPARTITION DES ÂGES



RÉPRÉSENTATION DES FEMMES



■ Parmi l'effectif total
■ Parmi l'ensemble des cadres
■ Parmi les cadres supérieurs
■ Parmi les cadres dans les fonctions opérationnelles

EFFECTIF TOTAL

L'effectif total a augmenté de 12 salariés pour atteindre 13.129. Dans les sociétés entièrement consolidées, l'effectif a baissé de 152 personnes pour atteindre 9.769, suite principalement à la cession de Building Products. La cession de Building Products aurait pu entraîner une plus grande diminution du nombre de travailleurs, mais les business groups Catalysis et Energy & Surface Technologies ont enregistré une croissance qui a limité le recul des effectifs.

Parmi les sociétés associées, on a observé une augmentation de 164 salariés, motivée par la croissance organique d'Element Six Abrasives.

Le chiffre de 9.574 ETP (consolidés) est très proche des effectifs déclarés (9.769), démontrant que la plupart des travailleurs d'Umicore sont employés à temps plein.

CONTRATS TEMPORAIRES

Les contrats temporaires en tant que pourcentage des effectifs des sociétés entièrement consolidées ont légèrement augmenté pour atteindre 3,86% en 2017.

RÉPARTITION PAR GENRE

La proportion de femmes dans les effectifs des sociétés entièrement consolidées était de 21,92%, soit un pourcentage qui reste compris dans une fourchette étroite de 21% à 22% depuis les six dernières années. Les femmes sont plus représentées dans les fonctions commerciales et administratives que dans les postes industriels.

RÉPARTITION PAR GENRE DES MANAGERS

Si le pourcentage total des femmes salariées est resté relativement stable (cf. ci-dessus), la proportion de femmes managers est en augmentation constante, passant de 18,65% en 2010 à 22,37% en 2017. Le pourcentage de femmes au sein du senior management a quant à lui baissé ces deux dernières années, atteignant 6,77%. Nous nous sommes fixé un objectif de 15% de femmes aux fonctions de senior management d'ici à 2020.

CADRES FÉMININS DANS DES FONCTIONS OPÉRATIONNELLES

Afin de suivre l'évolution des carrières, nous avons défini la notion de cadre dans les « fonctions opérationnelles » pour désigner les activités de terrain, les fonctions commerciales et la direction générale. Au sein du senior management, ces fonctions représentent 55% du Groupe, contre 45% pour les fonctions d'appui.

À partir de 2016, nous avons commencé à suivre le pourcentage de femmes parmi les cadres dans ces « fonctions opérationnelles », étant donné que ces fonctions semblent présenter une plus grande probabilité d'évolution vers des fonctions dirigeantes. En 2017, le pourcentage de femmes exerçant des fonctions dirigeantes opérationnelles a augmenté pour atteindre 15,55%, contre 14,27% en 2016.

REPRÉSENTATION NON EUROPÉENNE À DES POSTES DE SENIOR MANAGEMENT

À partir de 2016, nous avons aussi commencé à suivre le pourcentage de représentation des ressortissants non européens à des fonctions de senior management, en guise d'indicateur de la diversité. En 2017, ce pourcentage s'est accru pour atteindre 18,05%, contre 16,67% en 2016.

DONNÉES PAR RÉGION

	UNITÉ	EUROPE	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE DU SUD	ASIE- PACIFIQUE	AFRIQUE	UMICORE GROUP
Effectif (entreprises consolidées)	nombre	5.782	858	685	2.182	262	9.769
Effectif des sociétés associées	nombre	1.098	17	446	1.027	772	3.360
Employés masculins	nombre	4.561	672	506	1.729	160	7.628
Employés féminins	nombre	1.221	186	179	453	102	2.141
Equivalent temps plein	nombre	5.603,61	853,81	684,50	2.180,00	251,64	9.573,56
Contrats temporaires	% de l'effectif	5,07	0,58	0,88	3,30	0,38	3,86

RAPPORT D'ACTIVITÉ SOCIAL

DONNÉES PAR BUSINESS GROUP

	UNITÉ	CATALYSIS	ENERGY & SURFACE TECHNOLOGIES	RECYCLING	CORPORATE	UMICORE GROUP
Effectif (entreprises consolidées)	nombre	2.952	2.716	3.092	1.009	9.769
Effectif des sociétés associées	nombre	0	917	0	2.443	3.360
Employés masculins	nombre	2.359	2.118	2.557	594	7.628
Employés féminins	nombre	593	598	535	415	2.141
Equivalent temps plein	nombre	2.924,67	2.709,88	3.061,37	877,64	9.573,56
Contrats temporaires	% de l'effectif	4,51	4,34	2,94	3,47	3,86

VUE D'ENSEMBLE DES SITES ET DES EFFECTIFS

	SITES DE PRODUCTION	CENTRES R&D TECHNIQUES	AUTRES SITES	EFFECTIFS
Europe				
Autriche		1		137
Belgique		3	1	2.898
Danemark		1	1	101
France		3	2	244
Allemagne		5 (1)	2	1.985 (366)
Irlande		(1)		(541)
Italie		1	2	80
Liechtenstein		1	1	83
Luxembourg			1	11
Pays-Bas		1		47
Pologne		1	1	94
Portugal			1	5
Russie			1	7
Espagne			1	4
Suède		1	1 (1)	39 (8)
Suisse			1	3
Royaume-Uni		1	(1)	44 (183)
Asie-Pacifique				
Australie			1	9
Chine		5 (3)	1	906 (1.014)
Inde		1	1	71
Japon		2	3	174 (9)
Philippines		1		79
Corée du Sud		3	2	744
Taiwan			2	21
Thaïlande		2	1	178
Émirats arabes unis			(1)	(4)
Amérique du Nord				
Canada		3		226
Mexique			1	5
États-Unis		9	2	627 (17)
Amérique du Sud				
Argentine		1		59
Brésil		4	1	626
Pérou		(1)		(446)

RAPPORT D'ACTIVITÉ SOCIAL

	SITES DE PRODUCTION	CENTRES R&D TECHNIQUES	AUTRES SITES	EFFECTIFS
Afrique				
Afrique du Sud	1 (1)		1	262 (772)
Total	51 (7)	14 (1)	35 (7)	9.769 (3.360)

Les chiffres entre parenthèses font référence aux "sociétés associées et coentreprises". Quand un site dispose à la fois de sites de production et de bureaux (p. ex. Hanau, Allemagne), il est uniquement repris dans les sites de production. Certains sites de production et centres R&D | techniques se situent sur le même site mais sont comptabilisés séparément.

S3 ENGAGEMENT DE TOUS

DONNÉES DU GROUPE

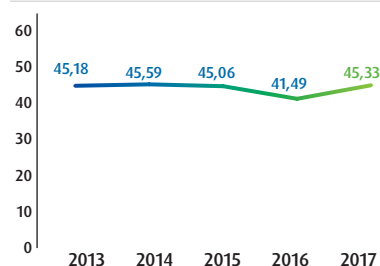
	UNITÉ	2013	2014	2015	2016	2017
Employés ayant une évaluation annuelle	% de l'effectif	95,65	95,82	95,97	96,03	98,39
Nombre moyen d'heures de formation par employé	heures/employé	45,18	45,59	45,06	41,49	45,33
Nombre moyen d'heures de formation par employé - Hommes	heures/employé	45,82	48,09	45,32	42,38	46,53
Nombre moyen d'heures de formation par employé - Femmes	heures/employé	42,26	39,76	47,39	38,28	41,01
Nombre moyen d'heures de formation par employé - Cadre	heures/employé	41,41	37,18	34,24	41,03	38,54
Nombre moyen d'heures de formation par employé - Autre catégorie du personnel	heures/employé	44,82	46,29	46,09	41,52	46,44
Taux de départs volontaires	% de l'effectif	3,33	3,42	3,35	4,10	5,03
Départs volontaires - hommes	nombre	253	273	280	309	404
Départs volontaires - femmes	nombre	89	80	69	97	70

Heures de formation : nombre moyen d'heures de formation par travailleur, incluant tous les types de formation (formelle, sur le terrain, apprentissage en ligne, etc.) auxquels l'entreprise apporte un appui et qui sont pertinents pour la business unit ou l'entreprise. Le nombre total d'heures de formation est divisé par le total des effectifs des sociétés entièrement consolidées.

Départs volontaires : nombre de travailleurs qui quittent l'entreprise de leur plein gré (hors retraite et échéance d'un contrat à durée déterminée). Ce chiffre concerne les effectifs des sociétés entièrement consolidées.

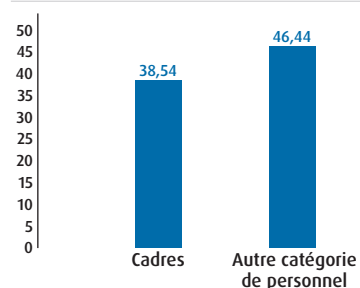
NOMBRE D'HEURES MOYEN DE FORMATION PAR EMPLOYÉ

heures/employé



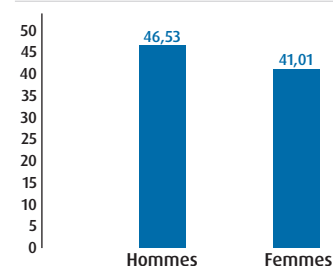
NOMBRE D'HEURES MOYEN DE FORMATION PAR CATEGORIE DE PERSONNEL

heures/employé

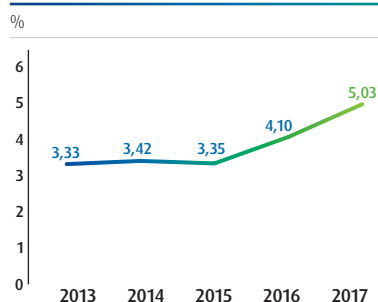


NOMBRE D'HEURES MOYEN DE FORMATION PAR EMPLOYÉ - HOMME/FEMME

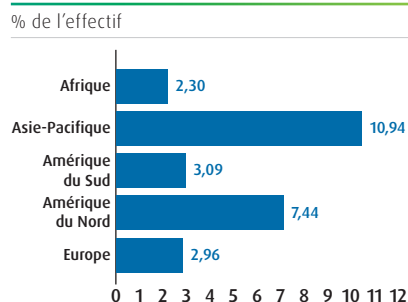
heures/employé



TAUX DE DÉPARTS VOLONTAIRES



TAUX DE DÉPARTS VOLONTAIRES



DONNÉES PAR RÉGION

	UNITÉ	EUROPE	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE DU SUD	ASIE-PACIFIQUE	AFRIQUE	UMICORE GROUP
Nombre d'heures moyen de formation par employé	heures / employé	39,02	39,15	72,57	58,55	29,87	45,33
Employés ayant une évaluation annuelle	% de l'effectif	98,68	96,59	98,82	97,64	98,85	98,29
Taux de départs volontaires	% de l'effectif	2,96	7,44	3,09	10,94	2,30	5,03

DONNÉES PAR BUSINESS GROUP

	UNITÉ	CATALYSIS	ENERGY & SURFACE TECHNOLOGIES	RECYCLING	CORPORATE	UMICORE GROUP
Nombre moyen d'heures de formation par employé	heures / employé	45,22	49,06	43,63	41,02	45,33
Employés ayant une évaluation annuelle	% de l'effectif	96,69	97,92	99,48	99,90	98,29
Taux de départs volontaires	% de l'effectif	5,13	8,48	2,85	2,41	5,03

HEURES DE FORMATION

En 2017, le nombre d'heures de formation moyen par travailleur a atteint 45,33. Cela représente une augmentation par rapport à 2016 et un retour vers le nombre moyen des années précédentes.

Cette hausse s'explique en partie par une intensification des efforts de formation pour les sites qui sont en expansion et qui doivent fournir un effort particulier pour l'intégration des nouveaux travailleurs.

Les données indiquent que les heures de formation des managers (38,54 heures) sont inférieures à celles des autres catégories de personnel (46,44 heures). Cela reflète les gros efforts déployés pour la formation sur le terrain des nouveaux opérateurs.

ÉVALUATION ANNUELLE

En 2017, la quasi-totalité des travailleurs (98,39%) des sociétés entièrement consolidées ont passé au moins une fois sur l'année un entretien d'évaluation pour évoquer leur évolution de carrière.

DÉPARTS VOLONTAIRES

Ces cinq dernières années, le pourcentage de départs volontaires a oscillé entre 3,2 et 3,8. Cette proportion a augmenté ces deux dernières années pour atteindre 5,03% en 2017. Comme les années précédentes, des différences régionales significatives sont observables, la zone Asie-Pacifique affichant le taux de rotation le plus élevé (10,94%) et l'Afrique (2,30%) et l'Europe (2,96%), le taux le plus faible. Le taux de rotation élevé en Asie-Pacifique n'est pas en soi propre à Umicore. Il s'explique notamment par la grande compétitivité et souplesse du marché de l'emploi dans certains secteurs en croissance.

DÉPARTS VOLONTAIRES – PAR GENRE

14,77% des départs volontaires concernent des femmes, soit un pourcentage inférieur à leur représentation (21,92%) dans les effectifs des sociétés entièrement consolidées.

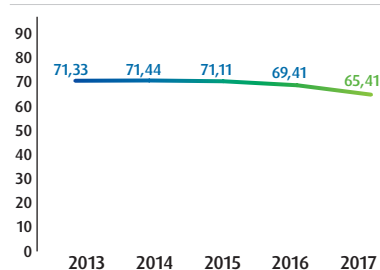
S4 RELATIONS AVEC LES TRAVAILLEURS

DONNÉES DU GROUPE

	UNITÉ	2013	2014	2015	2016	2017
Employés représentés par un syndicat ou couverts par une convention collective de travail	% de l'effectif	71,33	71,44	71,11	69,41	65,41

EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR UN SYNDICAT OU COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

% de l'effectif



DONNÉES PAR RÉGION

	UNITÉ	EUROPE	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE DU SUD	ASIE-PACIFIQUE	AFRIQUE	UMICORE GROUP
Employés représentés par un syndicat ou couverts par une convention collective de travail	% de l'effectif	84,23	8,39	92,99	31,44	47,71	65,41

DONNÉES PAR BUSINESS GROUP

	UNITÉ	CATALYSIS	ENERGY & SURFACE TECHNOLOGIES	RECYCLING	CORPORATE	UMICORE GROUP
Employés représentés par un syndicat ou couverts par une convention collective de travail	% de l'effectif	49,80	52,84	87,74	76,51	65,41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET SYNDICATS

Au total, 65,41% des travailleurs d'Umicore sont syndiqués et/ou leurs salaires sont négociés dans le cadre d'une convention collective de travail. À l'échelon régional, on observe des disparités notables en termes de représentation syndicale, la représentation la plus élevée revenant à l'Amérique du Sud et à l'Europe, la plus faible à l'Amérique du Nord et à la région Asie-Pacifique. La baisse de 2017 est principalement attribuée à la cession de Building Products.

CONVENTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2007, Umicore a signé un Accord-cadre mondial de développement durable avec le syndicat international IndustriALL, qui a encore été renouvelé en 2015 pour une période de quatre ans. Dans ce cadre, Umicore s'engage à respecter une série de principes, dont l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association des travailleurs et le droit de négocier des conventions collectives de travail.

Tous les sites font l'objet d'un contrôle annuel interne. Selon ce dernier, aucun des sites d'Umicore ne présente un risque particulier de non-respect des principes dudit accord.

S5 CODE DE CONDUITE

Depuis 2011, Umicore a établi pour la première fois un rapport interne systématique à l'échelle du Groupe, concernant les principes du Code de conduite. Au total, 14 cas ont été signalés en 2017, impliquant 15 travailleurs. Le type d'action prise varie de la lettre d'avertissement au licenciement.

S6 SANTÉ AU TRAVAIL

Tous les sites industriels consolidés dont Umicore a le contrôle opérationnel sont inclus dans le périmètre du rapport sur la santé au travail. Par rapport à 2016, les données de 11 sites ne figurent plus dans le rapport : Auby, Bray-et-Lü, Viviez (France, Building Products), Vilvorde (Belgique, Building Products), Lyss-Wiler (Suisse, Building Products), Gatterstädt (Allemagne, Building Products), Bratislava (Slovaquie, Building Products), Qingyuan (Chine, Thin Film Products), Suzhou TM (Chine, Technical Materials), Port Elizabeth Young Park (Afrique du Sud, Automotive Catalysts). Un site a été ajouté au périmètre du rapport : Rayong (Thaïlande, Automotive Catalysts). La portée globale du reporting concerne donc 49 sites.

Les informations figurant dans cette annexe ne concernent que les effectifs d'Umicore. Les données relatives à la santé au travail des sous-traitants n'y figurent pas. Pour en savoir plus sur l'approche managériale d'Umicore en matière de santé au travail, rendez-vous au chapitre correspondant à la page 68-69.

DONNÉES DU GROUPE

	UNITÉ	2013	2014	2015	2016	2017
Taux d'exposition 'tous biomarqueurs agrégés' ⁽¹⁾	%	2,6	1,8	2,3	3,2	2,7
Taux d'exposition plomb (sang) ⁽²⁾	%	0,9	1,0	0,8	0,5	0,5
Taux d'exposition arsenic (urine) ⁽²⁾	%	1,6	1,1	1,3	2,0	1,0
Taux d'exposition cobalt (urine) ⁽²⁾	%	10,7	7,3	8,7	9,0	6,0
Taux d'exposition cadmium (urine) ⁽²⁾	%	1,0	0,6	1,1	1,4	0,7
Taux d'exposition nickel (urine) ⁽²⁾	%	1,1	0,3	1,3	2,0	1,4
Taux d'exposition indium (sang) ⁽²⁾	%	-	-	-	11,3	14,2
Travailleurs avec sensibilisation aux sels de platine	nombre	4	4	0	1	1
Travailleurs avec une perte auditive due au bruit	nombre	3	5	2	4	0
Travailleurs avec dermatites de contact	nombre	2	2	3	0	2
Travailleurs avec asthme professionnel dû à d'autres substances	nombre	0	0	1	0	0
Travailleurs avec troubles musculosquelettiques	nombre	5	14	7	7	8

(1) Rapport entre le nombre de résultats de contrôle biologique dépassant la valeur cible, fixée par Umicore pour chaque substance dangereuse, et le total de contrôles biologiques effectués.

(2) Le taux d'exposition à un métal spécifique s'entend comme le rapport entre le nombre de travailleurs dont le résultat de contrôle biologique dépasse la valeur cible fixée par Umicore pour ce métal et le nombre de travailleurs exposés à ce métal. Les valeurs limites d'Umicore se basent sur des données scientifiques récentes examinées par des pairs et régulièrement réévaluées en cas de nouveaux éléments.

L'objectif d'Umicore à l'horizon 2020 est de n'enregistrer aucun dépassement des biomarqueurs d'exposition pour les métaux ci-dessous. Les valeurs limites suivantes ont été définies :

- **Cadmium** : 2 microgrammes par gramme de créatinine dans les urines.
- **Plomb** : 30 microgrammes par 100 millilitres de sang.
- **Cobalt** : 15 microgrammes par gramme de créatinine.
- **Indium** : 1 microgramme par litre de plasma sanguin.
- **Arsenic et nickel** : 30 microgrammes par gramme de créatinine.
- **Sels de platine** : aucun nouveaux cas de sensibilisation.

Le nombre de maladies professionnelles correspond au nombre de travailleurs chez qui, pendant la période de reporting, on a diagnostiqué une nouvelle maladie professionnelle ou des symptômes liés au travail.

En 2017, 5.389 échantillons biologiques ont été prélevés chez des travailleurs exposés à au moins un des métaux susmentionnés (à l'exception des sels de platine). 145 relevés ont révélé un résultat dépassant la valeur cible interne, ce qui porte le taux de dépassement total à 2,7%, contre 3,2% en 2016. Tous les travailleurs exposés professionnellement font l'objet d'un suivi régulier par un médecin du travail.

PLOMB

L'exposition professionnelle au plomb représente un risque sanitaire potentiel principalement au sein du business group Recycling. Au total, 7 des 1.294 travailleurs exposés professionnellement ont dépassé la valeur cible de 30 µg/100 ml, ce qui porte le taux de dépassement pour le plomb à 0,5%, soit le même niveau qu'en 2016.

La majorité des dépassements ont été enregistrés à la raffinerie de plomb sur le site d'Hoboken (Belgique, Recycling). Parallèlement à une politique stricte en matière de protection respiratoire, une ventilation renforcée est mise en place pour réduire davantage les expositions sur le lieu de travail. Tous les travailleurs sont soumis à un programme de surveillance médicale approfondi.

ARSENIC

L'exposition professionnelle à l'arsenic est susceptible de se rencontrer dans les business groups Energy & Surface Technologies et Recycling. Au total, 1% des 862 travailleurs exposés professionnellement ont dépassé la valeur cible en 2017, contre 2% en 2016.

Tous les travailleurs exposés professionnellement à l'arsenic sont soumis à un programme de suivi médical pour contrôler de près leur état de santé.

COBALT

Dans l'ensemble, 1.008 travailleurs sont exposés professionnellement au cobalt, principalement au sein du business group Energy & Surface Technologies. Le nombre de travailleurs dépassant la valeur cible a atteint 60, soit un taux de dépassement de 6%, contre 9% en 2016. Au sein de la business unit Rechargeable Battery Materials, le nombre de personnes exposées a augmenté de plus de 25%. Malgré cette hausse, nous avons enregistré une diminution notable des dépassements dans cette business unit, passant de 49 en 2016 à 20 en 2017.

Au cours de ces dernières années, les sites de Cheonan (Corée, Energy & Surface Technologies) ont investi énormément dans des systèmes de ventilation renforcés ainsi que dans l'amélioration continue de la conformité avec les programmes de protection respiratoire et les mesures d'entretien. Au contraire, les dépassements dans les business units Cobalt & Specialty Materials ont augmenté en passant de 28 en 2016 à 40 en 2017. Cette hausse est principalement due à des expositions accrues sur les sites de Olen (Belgique, Energy & Surface Technologies) et de Fort Saskatchewan (Canada, Energy & Surface Technologies). La business unit a élaboré un plan d'action axé sur les améliorations techniques, l'entretien et le comportement personnel des travailleurs afin de diminuer à nouveau les expositions.

Pour les travailleurs exposés au cobalt, les business units Cobalt & Specialty Materials et Rechargeable Battery Materials ont toutes les deux mis en place les principes directeurs d'Umicore en matière de santé au travail pour le cobalt, en incluant un contrôle biologique et un suivi médical.

CADMIUM

L'exposition professionnelle au cadmium représente un risque sanitaire potentiel dans les business groups Energy & Surface Technologies et Recycling. La concentration de cadmium dans les urines est un excellent biomarqueur de l'exposition à long terme. En 2017, 454 travailleurs ont été professionnellement exposés au cadmium.

Seuls 3 travailleurs ont présenté un dépassement de la valeur cible de cadmium dans les urines, contre 7 en 2016. Cela revient donc à un taux de dépassement de 0,7% contre 1,4% en 2016.

NICKEL

Les business groups Energy & Surface Technologies et Recycling présentent une exposition professionnelle au nickel. En 2017, 1.447 travailleurs ont été exposés au nickel. La même année, 20 des travailleurs exposés ont dépassé la valeur cible, ce qui a donné un taux de dépassement de 1,4% contre 2% en 2016.

Une diminution des dépassements de la valeur cible pour le nickel a été observée sur le site de Jiangmen (Chine, Energy & Surface Technologies) et les sites de Cheonan (Corée, Energy & Surface Technologies), ce qui est comparable aux diminutions des expositions au cobalt (cf. ci-dessus).

Le site de Wickliffe (États-Unis, Energy & Surface Technologies) a enregistré 14 dépassements. Ce site participait pour la première fois à l'évaluation de la biosurveillance. Ces résultats l'ont aidé à peaufiner davantage son programme de gestion des poussières comprenant des améliorations aux systèmes de ventilation et des programmes d'équipements de protection individuelle.

Tous les travailleurs exposés au nickel sont soumis à un programme de surveillance médicale.

INDIUM

Les publications évaluées par des pairs ont récemment démontré clairement que l'exposition professionnelle à l'indium et à l'oxyde d'étain-indium peut avoir des effets nocifs sur la santé, principalement au niveau des voies respiratoires. Umicore a contribué à l'amélioration des connaissances scientifiques grâce à sa collaboration avec le National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, États-Unis), qui a mené un programme d'évaluation des risques sanitaires (2012-2016) sur le site de Providence (États-Unis, Energy & Surface Technologies). Sur base de ces données scientifiques, Umicore a défini un niveau cible pour la concentration d'indium dans le plasma sanguin à raison de 1 microgramme par litre de plasma. La concentration d'indium dans le plasma sanguin est un biomarqueur de l'exposition à long terme.

En 2017, 324 travailleurs ont été exposés professionnellement à l'indium, 14,2% d'entre eux présentant un dépassement de la concentration d'indium dans le plasma sanguin. Ces résultats ont tous été observés sur le site de Providence (États-Unis, Energy & Surface Technologies). Au cours de ces dernières années, l'évaluation du NIOSH a confirmé que le site a réalisé d'importantes réductions de l'exposition sur le lieu de travail, alors que des programmes de surveillance médicale approfondie ont également été mis en place. À la fin de 2017, les activités sur le site ont cessé.

SELS DE PLATINE

Les business groups Catalysis et Recycling ont des postes de travail qui présentent une exposition aux sels de platine.

En 2017, un nouveau diagnostic de sensibilisation aux sels de platine a été posé sur le site de Port Elizabeth (Afrique du Sud, Catalysis). Tous les travailleurs exposés aux sels de platine font l'objet d'une surveillance dans le cadre d'un programme de santé au travail suivant les principes directeurs d'Umicore et passent régulièrement des examens pour détecter la sensibilisation aux sels de platine.

AUTRES MALADIES LIÉES À L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE

En 2017, 2 travailleurs ont reçu un diagnostic de dermatite de contact provoquée par leur travail et 8 autres ont développé des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle. Tous les individus font l'objet d'un suivi par le médecin du travail.

En 2017, les départements médicaux des sites d'Umicore en Belgique et la structure des ressources humaines ont élaboré et mis en place conjointement un programme de sensibilisation au burn-out. Ces dernières années, Umicore a été confrontée à plusieurs cas de burn-out qui ont entraîné des congés de maladie de longue durée ayant des impacts autant sur l'individu que sur l'organisation. Le plan d'action comprend une prévention primaire du burn-out conjuguée à un diagnostic précoce des symptômes et à une assistance pour la gestion des cas. Les actions concrètes se sont traduites par des campagnes de sensibilisation via des dépliants, des ateliers, des séances d'information et la formation des superviseurs. Des programmes similaires ont été mis en place sur les sites d'Umicore dans d'autres pays, dont l'Allemagne.

S7 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dans l'ensemble, pour 2017, 91 sites consolidés, dont 54 sites industriels, sont inclus dans le rapport sur la sécurité. Cette statistique tient également compte des bureaux commerciaux, mais exclut les sites de la business unit cédée Building Products.

Pour en savoir plus sur l'approche managériale d'Umicore en matière de sécurité, rendez-vous au chapitre correspondant à la page 66.

Les informations figurant dans cette annexe ne concernent que les travailleurs d'Umicore. Les données relatives à la santé au travail des sous-traitants sont communiquées séparément. L'objectif d'Umicore est de parvenir à zéro accident avec arrêt de travail à l'horizon 2020.

DONNÉES DU GROUPE

	UNITÉ	2013	2014	2015	2016	2017
Accidents mortels	nombre	0	2	0	1	0
Accidents mortels sous-traitants	nombre	0	0	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	nombre	35	37	47	59	51
Accidents avec arrêt de travail sous-traitants	nombre	22	11	9	15	22
Taux de fréquence		2,08	2,16	2,66	3,34	3,01
Jours calendriers perdus	nombre	1.726	16.122	2.134	9.848	1.590
Taux de sévérité		0,10	0,94	0,12	0,56	0,09
Blessures déclarables (RI)	nombre	146	112	148	127	138
Taux de fréquence RI		8,67	6,53	8,38	6,78	8,15
Taux des sites sans accidents avec arrêt de travail/ total des sites ayant rapporté	%	79	84	84	84	84
Sites certifiés OHSAS 18001	%	32,8	40,0	36,6	41,7	51,0

Travailleur d'Umicore : individu qui fait partie de l'effectif total d'Umicore. Un travailleur d'Umicore peut être employé à temps plein, à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée.

Sous-traitant : personne ne faisant pas partie de l'effectif total d'Umicore, qui fournit des services à cette dernière sur un de ses sites, conformément à un contrat.

Accident mortel : accident du travail ayant entraîné la mort.

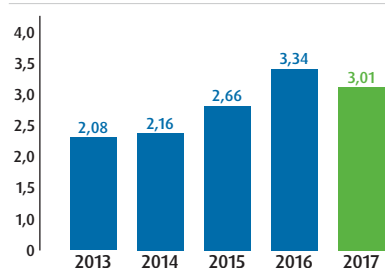
Accident avec arrêt de travail : accident du travail entraînant plusieurs jours d'incapacité de travail.

Accident à déclarer : accident du travail nécessitant plusieurs interventions de premiers soins ou un programme de travail adapté, à l'exclusion des accidents avec arrêt de travail.

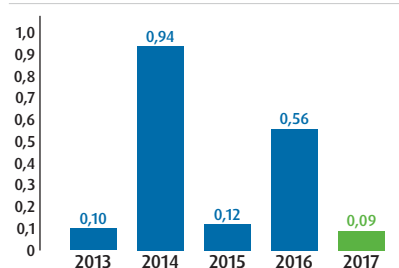
Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.

Taux de gravité : nombre de jours calendriers d'incapacité découlant d'un accident avec arrêt de travail par millier d'heures travaillées. Les accidents sur le chemin du travail ne sont pas pris en compte.

TAUX DE FRÉQUENCE



TAUX DE SÉVÉRITÉ



DONNÉES PAR RÉGION

	UNITÉ	EUROPE	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE DU SUD	ASIE- PACIFIQUE	AFRIQUE	UMICORE GROUP
Accidents avec arrêt de travail	nombre	43	3	0	5	0	51

DONNÉES PAR BUSINESS GROUP

	UNITÉ	CATALYSIS	ENERGY & SURFACE TECHNOLOGIES	RECYCLING	CORPORATE	UMICORE GROUP
Accidents mortels	nombre	0	0	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	nombre	4	12	34	1	51
Jours calendriers perdus	nombre	106	320	1.157	7	1.590

En 2017, nous avons enregistré un nombre total de 51 accidents avec arrêt de travail, contre 59 en 2016, soit un taux de fréquence de 3,01, en baisse par rapport à 3,34 en 2016, et un taux de gravité de 0,09. Le nombre d'accidents déclarables signalés a augmenté, passant de 127 en 2016 à 138 en 2017. Le taux de fréquence des accidents déclarables a atteint 8,15 en 2017, contre 6,78 en 2016.

Au total, 22 accidents avec arrêt de travail ont été enregistrés pour les sous-traitants, contre 15 en 2016.

En 2017, 84% des sites déclarants n'ont recensé aucun accident avec arrêt de travail, soit le même pourcentage qu'en 2016. 51% des sites sont certifiés OHSAS 18001, le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail, contre 42% en 2016.

43 accidents avec arrêt de travail, soit 84% de leur total, se sont produits en Europe. Sur ce total, 30 ont eu lieu sur des sites belges et 10 sur des sites allemands. Les sites du continent américain ont comptabilisé 3 accidents et ceux implantés en Asie-Pacifique ont connu 5 accidents.

En 2017, le business group **Catalysis** a enregistré 4 accidents avec arrêt de travail, tous dans la business unit Automotive Catalysts. Parallèlement à ses efforts continus d'amélioration technique, la business unit Automotive Catalysts poursuit le programme de sécurité comportementale SafeStart® sur tous ses sites d'exploitation. Ce programme est axé sur les attitudes habituelles et non intentionnelles en matière de sécurité. Tous les sites de production d'Automotive Catalysts doivent avoir le système de management certifié OHSAS 18001. À la fin de l'année, les sites de Port Elizabeth (Afrique du Sud), Tsukuba et Himeji (Japon) n'avaient connu aucun accident avec arrêt de travail ou accident déclarable impliquant du personnel Umicore et aucun accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants depuis plus de 5 ans. Le site de Rayong (Thaïlande) a enregistré plus de 3 ans (y compris la durée de la construction du site) sans connaître d'accident avec arrêt de travail ou d'accident déclarable impliquant du personnel Umicore, ni d'accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants.

Le business group **Energy & Surface Technologies** a enregistré 12 accidents avec arrêt de travail : 4 à la business unit Cobalt & Specialty Materials, 4 à la business unit Rechargeable Battery Materials, 3 à la business unit Electro-Optic Materials et 1 à la business unit Electroplating. La hausse du nombre d'accidents avec arrêt de travail au sein de la business unit Rechargeable Battery Materials coïncide avec l'augmentation des recrutements sur le site de Cheonan (Corée) dans le cadre de ses programmes d'expansion. La business unit a pris les mesures nécessaires pour renforcer son programme de leadership en matière de sécurité mis au point en interne en se basant sur une observation des comportements et des techniques d'intervention en cas de risque. La business unit Cobalt & Specialty Materials a poursuivi un programme similaire de sensibilisation et de compétence en matière de risque sur plusieurs de ses sites. Le site de Dundee (Royaume-Uni) s'est distingué par des résultats excellents et constants en matière de sécurité, puisqu'il affiche au moins 10 ans sans accident avec arrêt de travail ou accident déclarable impliquant du personnel Umicore, ni accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants. Pékin (Chine) et Tsukuba (Japon) n'ont plus connu d'accident avec arrêt de travail ou d'accident déclarable impliquant du personnel Umicore, ni accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants depuis plus de 5 ans. Le site de Balzers (Liechtenstein) a enregistré plus de 3 ans sans accident avec arrêt de travail et accident déclarable impliquant du personnel Umicore, ni accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants.

Le business group **Recycling** a enregistré 34 accidents avec arrêt de travail. La business unit Precious Metals Refining a enregistré un résultat de sécurité décevant, avec 23 accidents avec arrêt de travail. En 2017, pour inverser les faibles performances en matière de sécurité, la direction du site a lancé la campagne Safety@ Precious Metals Refining. Elle repose principalement sur les principes de la passion pour la sécurité, de l'attention portée les uns aux autres et du travail d'équipe. Son objectif est de développer et de maintenir une culture de la sécurité où chacun et chacune s'occupe spontanément de sa propre sécurité et de celle de ses collègues. Cette campagne s'appuie sur des actions pratiques auxquelles tous les travailleurs participent. La business unit Jewellery & Industrial Materials a enregistré 6 accidents avec arrêt de travail, contre 4 pour la business unit Technical Materials. À la fin de 2017, le site de Vicenza (Italie) affichait plus de 5 ans sans accident avec arrêt de travail ou accident déclarable impliquant du personnel Umicore, ni accident avec arrêt de travail impliquant des sous-traitants.

Un accident avec arrêt de travail a eu lieu dans les services généraux et dans les bureaux, dont Group Research & Development.

S8 SÉCURITÉ DES PROCÉDÉS

2017 a vu la finalisation du projet de sécurité des procédés à l'échelle du Groupe d'Umicore. Les principaux résultats comprennent l'approbation et la publication de toutes les normes et directives en matière de sécurité des procédés, le développement d'un logiciel sur mesure pour effectuer des analyses de risque de la sécurité des procédés et des évaluations de la sécurité des procédés de tous les sites critiques. Avec la clôture de ce projet, la sécurité des procédés est devenue une activité structurelle de la gestion EHS au niveau du Groupe. Ses principaux objectifs sont de suivre et de soutenir les sites par la mise en place des éléments de gestion de la sécurité des procédés, d'assurer la qualité des évaluations des risques des procédés et d'animer un réseau en matière de sécurité des procédés à l'échelle du Groupe. Les nouvelles initiatives allant dans ce sens sont l'intégration complète de la sécurité des procédés dans le programme d'audit de conformité d'EHS et le développement d'une formation de spécialiste HAZOP de 3 jours, les premières séances ayant déjà eu lieu au Brésil et en Belgique.

Des indicateurs avancés et retardés en matière de sécurité des procédés pour l'ensemble du Groupe ont été définis afin de les inclure dans le reporting dans le futur.