



Julia, vivent avec l'épilepsie



Rapport de Durabilité 2017



Inspired by patients.
Driven by science.

Table des matières

Aperçu

Valeur pour les patients	1
Lettre aux parties prenantes	2
L'année en bref	4
Matérialité et responsabilité	6

Conduite éthique et responsable des affaires

Droits de l'homme	11
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	12
Dialogue avec les parties prenantes	13
Bien-être des animaux	14
Approvisionnement, fabrication et chaîne logistique	15
Reconnaissance et récompenses	16
Responsabilité en termes de produits	16

Construction d'une organisation agile

Domaine social et employés	19
Talent	20
Santé et sécurité	25
Implication au sein des communautés locales et associations caritatives	26
UCB Voices	27

Gérance environnementale et durabilité

Respect de l'empreinte écologique	29
En route vers la neutralité carbone	29
Champ d'application du rapport	31
Énergie	32
Eau	33
Déchets	33

Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources

Fonds de responsabilité sociale d'UCB	35
Frères de la Charité – RDC et Rwanda	35
Université de Duke – Ouganda	37
Handicap International – Madagascar	38
One Family Health – Rwanda	40
Organisation mondiale de la Santé – Mozambique et Myanmar	41
BDC de la Croix-Rouge chinoise – Chine	43
Project HOPE – Chine	44

Engagement des employés

Accès aux soins de santé	46
Communautés	49
Programme de bienfaisance de l'entreprise	51

Portée et Principes de rapport

Données de durabilité	54
Indicateurs de durabilité G4 de la GRI	59
Rapport de l'auditeur indépendant	67

UCB : créer de la valeur pour les patients

UCB aspire à être le leader en biotechnologie préféré des patients, en créant de la valeur pour les personnes atteintes de maladies chroniques graves et leurs proches. En outre, UCB entend être un leader engagé aux niveaux social et environnemental, en adhérant aux **Objectifs de développement durable** (ODD).

En créant de la valeur pour ses patients, UCB veut répondre à leurs besoins. Notre modèle de création de valeur prend sa source dans les renseignements obtenus auprès des patients et il garantit de trouver des solutions uniques grâce à notre expertise scientifique. En définitive, nos solutions inspirent les vies des patients et leur permettent de vivre leur vie et d'en profiter pleinement.

Le rapport sur la durabilité de 2017 décrit l'engagement et les efforts déployés pour offrir des solutions médicales aux patients et à leurs proches, en vue de leur permettre de recouvrer la santé. Par ailleurs, il illustre également notre engagement à surmonter les nombreux défis découlant des exigences environnementales, tout en répondant aux attentes et en satisfaisant les besoins des patients, communautés, décideurs politiques, de la société et de toutes les parties prenantes impliquées. Les ODD servent de référence à l'entreprise.

Les aspects matériels pour l'entreprise font l'objet d'un examen complet et approfondi, réalisé par le conseil sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

En septembre 2017, une nouvelle loi sur les rapports non-financiers est entrée en vigueur en Belgique. Concernant le Rapport de durabilité, cette législation exige que la société établisse un rapport dans cinq domaines RSE : **le domaine environnemental ; le domaine social et ayant trait aux employés ; les Droits de l'homme ; la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ; et la diversité et l'intégration**. Les quatre premiers domaines RSE parmi les cinq cités ci-dessus sont détaillés dans ce rapport (*). Des informations supplémentaires sur ces quatre domaines sont disponibles dans les politiques de la société, les procédures de vérification préalables, les rapports sur les résultats et les risques et les indicateurs de performance clés pertinents. Les informations requises par ces exigences supplémentaires ont été intégrées dans l'introduction des chapitres respectifs dans ce rapport. Des données supplémentaires sur la diversité et l'intégration sont disponibles dans le **Rapport annuel 2017**.

Le rapport sur la durabilité est préparé *en conformité* aux critères fondamentaux des **indicateurs G4 pour la création de rapports de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI)**. Un recoupement entre les indicateurs financiers G4 de la GRI et le Rapport annuel sera effectué, comme ce fut le cas l'an passé.



19,5 h

De formation par employé



€ 7 millions

En parrainages pour les communautés



3

Projets de compensation carbone



50/50 (%)

Parité femmes/hommes



88 %

Des employés considèrent qu'UCB est une société socialement responsable



92 %

D'électricité produite à partir de sources renouvelables

(*) Le texte est mis en surbrillance dans des cases grises tout au long du Rapport de durabilité.

Lettre aux parties prenantes

Chers actionnaires, partenaires, collègues et patients vivant avec une maladie grave,

Dans un environnement de plus en plus difficile, où l'innovation est essentielle, nous confirmons que notre stratégie de valeur pour le patient garantira un succès futur et une croissance durable pour UCB.

En 2017, UCB a obtenu d'excellents résultats. D'une part, notre chiffre d'affaires et notre résultat ont augmenté pour la quatrième année consécutive et, d'autre part, nous avons atteint notre objectif d'EBITDA récurrent / chiffre d'affaires de 30 %, et ce, un an plus tôt que prévu. Notre capacité à concevoir un pipeline de plus en plus différencié s'est traduit par les résultats obtenus avec Cimzia® chez la femme en âge de procréer, Evenity™, padsevonil et bimekizumab. Nos plateformes scientifiques ont été renforcées. Par ailleurs, 2017 a également été synonyme de défis, tant externes qu'internes, qui ont entraîné la volatilité du cours de l'action durant l'année.

D'un point de vue externe, la transition du critère quantitatif au qualitatif s'applique de manière hétérogène et à différents rythmes d'un système de soins de santé à l'autre. En outre, plusieurs avancées scientifiques ont permis le lancement d'un nombre croissant de produits novateurs, mettant davantage la pression sur les coûts des systèmes de soins de santé et résultant en un retour sur investissement en recherche et développement décroissant.

En interne, les résultats d'Evenity™ ont confirmé son efficacité sans précédent, alors qu'un déséquilibre numérique au niveau de l'innocuité était constaté dans l'étude ARCH, à notre grande surprise ! Les résultats positifs de Phase 2b évaluant bimekizumab ainsi que l'étude de preuve de concept de padsevonil ont conduit à une accélération des programmes de Phase 3. Tous ces résultats soutiennent le développement durable d'UCB tout en exerçant une pression sur les ressources à court terme.

En 2017, UCB a obtenu d'excellents résultats

Au cours de l'année écoulée, UCB a augmenté son chiffre d'affaires de 9 %, à € 4,53 milliards ; l'EBITDA récurrent s'est chiffré à € 1,38 milliard. Nous avons atteint notre objectif de 30 % de marge EBITDA récurrent / chiffre d'affaires, soit un an plus tôt que prévu.

Nos médicaments-clés ont poursuivi leur croissance. Bénéficiant d'un profil différencié, Cimzia® a affiché de bons résultats dans un marché concurrentiel. Vimpat®, Keppra® et Briviact® ont aidé de plus en plus de patients atteints d'épilepsie grâce aux nouvelles indications et à leur expansion géographique. À la suite des



Visite de **Fabrice Enderlin**, VP, et **Jean-Christophe Tellier**, CEO, Myanmar

performances remarquables de Briviact®, nous avons augmenté nos prévisions de vente de € 450 à € 600 millions pour 2026 (année d'expiration du brevet). Neupro®, indiqué dans le traitement de la maladie de Parkinson, a obtenu les résultats escomptés.

En 2017, les aboutissements en R&D ont traduit notre volonté d'axer nos efforts sur des solutions de plus en plus différenciées, laissant entrevoir la possibilité de rehausser le niveau de soins : les résultats d'Evenity™ ont confirmé son efficacité sans précédent ; les études de Phase 2b relatives à bimekizumab ont abouti à des résultats positifs et concurrentiels chez des patients atteints de psoriasis, d'arthrite psoriasique et de spondylarthrite ankylosante. Le programme de Phase 3 dans le psoriasis a déjà débuté. Quant à padsevonil, l'étude de preuve de concept chez des patients atteints d'épilepsie hautement pharmacorésistants était positive ; la Phase 2b a démarré en février 2018. De plus, Cimzia® constitue désormais une solution unique pour les femmes en âge de procréer.

En mai, les résultats de l'étude ARCH sont venus compléter l'ensemble des données démontrant la supériorité d'Evenity™ – en termes d'efficacité – par rapport aux normes actuelles de soins en matière d'ostéoporose. Le déséquilibre numérique constaté dans les événements cardiovasculaires fut une surprise. Afin d'appréhender ce signal d'innocuité non-observé dans l'étude FRAME, une évaluation complète est en cours. Le dépôt du dossier concernant la demande de commercialisation auprès des autorités européennes s'est déroulé comme prévu, à la fin de l'année 2017.

Afin de renforcer nos capacités en recherche, UCB a acquis Beryllium LLC, une petite société basée à Boston, dans le Massachusetts (États-Unis), spécialisée en expression de protéines et en biologie structurale. UCB a

« Après avoir réalisé notre objectif de dette nette / EBITDA récurrent de 1:1 en 2016, nous sommes heureux d'annoncer que notre ratio EBIDTA récurrent / chiffre d'affaires de 30 % a également été atteint - un an plus tôt que prévu - grâce à la croissance soutenue de nos produits-clés. Nous nous attacherons dans les années à venir à dynamiser les moteurs de croissance pour la période post-2021 tout en reconfirmant notre engagement visant à assurer une rentabilité concurrentielle à moyen terme. »

Jean-Christophe Tellier, CEO

également créé un fonds de capital-risque afin de développer des projets, des approches ou des technologies à haut potentiel ou à risque plus élevé. Cette approche souligne la capacité d'UCB visant à mieux se connecter à la science externe et à enrichir ses connaissances scientifiques via de nouveaux partenariats.

Des programmes de soutien aux patients ont récemment été lancés ou élargis. UCBCares® a été mis en place en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni, et propose un point de contact unique aux patients et aux professionnels des soins de santé qui souhaitent communiquer avec notre entreprise. Aux États-Unis, UCB Assist permet aux patients atteints d'épilepsie de se mettre en relation avec un gestionnaire de dossier attiré afin de les aider dans leurs démarches.

2018 et au-delà : croissance, durabilité et rentabilité

Dans ce contexte, la stratégie de valeur pour le patient déployée par UCB est et reste la meilleure option pour assurer son succès à long terme.

Nos médicaments-clés continueront de croître en vue d'être utilisés par davantage de patients grâce à des lancements supplémentaires dans de nouvelles indications ou à une expansion géographique. Nous continuerons d'investir substantiellement en R&D – au delà de la moyenne – afin de développer des médicaments novateurs dotés d'une valeur ajoutée incontestable pour les patients, les professionnels de

Jean-Christophe Tellier,
Chief Executive Officer

soins de santé et les organismes de sécurité sociale, tout en assurant le développement durable d'UCB. Grâce à ses solides bases financières, UCB est en mesure d'utiliser de manière sélective sa flexibilité financière et stratégique pour compléter son pipeline interne par des actifs, programmes ou plateformes innovants externes au travers de partenariats, de licences ou d'acquisitions.

À court terme, nos investissements vont augmenter afin d'optimiser nos nouveaux moteurs de croissance post-2021. Après cette période et afin de favoriser la durabilité de l'entreprise, nous nous engageons à rétablir une rentabilité concurrentielle avec un ratio EBITDA récurrent / chiffre d'affaires fixé à 31 % en 2021. Pour 2018, nous visons un chiffre d'affaires compris entre € 4,5 et € 4,6 milliards, un EBITDA récurrent d'environ € 1,3-€ 1,4 milliard ainsi qu'un bénéfice de base de € 4,30-4,70 par action.

Grâce au soutien du Conseil, à la gestion du Comité Exécutif et – plus important encore – à l'engagement de tous les employés, UCB a réussi sa métamorphose en une société biotechnologique de pointe, inspirée par les patients et guidée par la science.

Notre parcours et nos performances au cours de ces dernières années, y compris le déploiement de produits thérapeutiques stratégiques combiné à la cession d'actifs ou d'activités secondaires, constituent une base solide pour une expansion et une croissance durables.

Evelyn du Monceau,
Présidente du Conseil

L'ambition d'UCB est de devenir le leader biotechnologique préféré des patients, en créant de la valeur ajoutée pour des profils spécifiques de patients, au travers de bénéfices et d'une expérience personnelle uniques, tout en améliorant la vie d'un maximum de patients.

L'année en bref



JANVIER

Visite de terrain à Madagascar pour notre nouveau projet RSE, dans le cadre duquel Handicap International (HI) met en place une initiative de lutte contre l'épilepsie en créant des programmes de sensibilisation destinés aux communautés afin qu'elles comprennent mieux ce qu'est l'épilepsie.

Mise en œuvre de la Stratégie verte, résultat de l'évolution de la Stratégie environnementale d'UCB, avec un objectif strict de rendre nos opérations neutres en carbone d'ici l'année 2030.



MARS

Les Opérations techniques et d'approvisionnement lancent le programme Green@TSO, mobilisant tous les employés et les encourageant à identifier des opportunités de réduire notre empreinte sur l'environnement.



MAI

Engagement avec l'artiste sénégalais de renom, Moussa Sakho, qui propose des thérapies par l'art aux personnes atteintes d'une déficience ou d'un handicap mental.

Troisième *Marche pour l'Afrique* annuelle organisée au sein de 30 filiales UCB réparties dans le monde entier, ayant recueilli plus de € 10 000, pour soutenir notre projet à Madagascar.

1

2

3

4

5

6

FÉVRIER

Participation au week-end familial *Rainbow Bridge*, organisé en coopération avec notre partenaire, project HOPE en Chine.



AVRIL

Le programme de leadership *Orchestrate* a engagé six leaders UCB dans la recherche qualitative afin de mener une étude auprès de personnes atteintes d'épilepsie.

Signature d'un accord sur trois ans avec project HOPE en Chine : le programme *Rainbow Bridge – Hope and Care for Children with Epilepsy*.

JUIN

14 leaders *Orchestrate* ont été immergés dans des projets de recherche qualitative au Rwanda.

Partenariat avec *CO₂Logic* et *WeForest*, deux organisations en faveur de la durabilité dédiées à la reforestation et à la protection de l'environnement, afin de coordonner nos efforts en matière de compensation carbone en République Démocratique du Congo (RDC) et en Éthiopie.





SEPTEMBRE

Durant notre visite de terrain dans la région de Boeny à Madagascar, nous avons offert deux unités EEG mobiles, qui ont été financées pour une partie grâce au don de Cadwell Industries et pour l'autre partie par les recettes de la *Marche pour l'Afrique*.

Un sondage porte-à-porte réalisé au Rwanda du Nord a confirmé la prévalence élevée de 4,7 % de personnes atteintes d'épilepsie.



NOVEMBRE

Des équipes vertes sont désormais opérationnelles sur quatre de nos sites principaux afin d'encourager un comportement respectueux de l'environnement.



JUILLET

Objectif atteint de production d'électricité verte à 92 % (générée à partir de sources renouvelables) – une étape importante !

7

8

9

10

11

12

AOÛT

Visite de terrain de Jean-Christophe Tellier, PDG, et de Fabrice Enderlin, VP exécutif en Birmanie, dans le cadre de l'initiative épilepsie pour renforcer notre collaboration avec l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).



OCTOBRE

Signature d'un accord de parrainage avec KU Leuven pour le soutien de la chaire en *Neurologie pédiatrique UCB Roch Doliveux*.

Visite de terrain en Ouganda, avec notre partenaire la Duke University, active à l'hôpital de Mengo à Kampala.

UCB rejoint l'initiative 'Science Based Targets' des Nations Unies pour lutter contre les changements climatiques, renforçant notre engagement à atteindre les objectifs COP21.

DÉCEMBRE

Visite de terrain du Professeur Dr Paul Boon (de l'Université de Gand) au Rwanda, pour assurer l'avancement des différents programmes de doctorat en neurologie.



Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise

La durabilité est une responsabilité incombant à l'entreprise et une partie intégrante de la stratégie de valeur pour le patient d'UCB. Si nous prenons en compte notre stratégie de valeur pour le patient et les résultats de nos interactions continues avec les différentes parties prenantes (en interne et en externe), les cinq aspects matériels de notre responsabilité d'entreprise et en matière de durabilité, identifiés pour la première fois en 2015, ont été maintenus cette année. Ils seront examinés plus en détail pour garantir que les principes de durabilité d'UCB sont bien ancrés dans notre stratégie d'entreprise, et que nous continuons à nous concentrer sur ces aspects significatifs qui sont importants pour nos parties prenantes et dans la réalisation de notre stratégie. Ces aspects importants sont les suivants :

NOS ASPECTS SIGNIFICATIFS



Mener nos activités de manière responsable et éthique P.10



Bâtir une organisation agile pour améliorer l'accès à des soins de qualité pour les personnes atteintes de maladies chroniques graves P.18



Accélérer la gérance environnementale et la durabilité sur l'ensemble des opérations d'UCB partout dans le monde P.28



Fournir l'accès à des traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources, par le biais d'un engagement actif dans des activités qui améliorent l'accès aux soins des personnes atteintes d'épilepsie P.34



Encourager les employés à s'impliquer dans des initiatives innovantes et créatives pour les patients et pour la préservation de la planète P.46

CRÉATION D'UN DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES



La vision d'UCB place le patient au centre de ses activités d'identification de solutions innovantes et durables au moyen d'une approche socialement responsable. L'inspiration que nous procurent nos patients et la confiance qu'ils placent en nous constituent la base de notre motivation à réduire les écarts en matière d'accès à des soins individualisés de qualité et à les aider à surmonter la maladie tout au long de leur vie.

Durant l'année 2017, UCB a continué à rencontrer les diverses parties prenantes pour renforcer les aspects

significatifs ci-dessus tels qu'ils ont été identifiés originellement. Des rencontres ont été organisées au niveau mondial ainsi qu'aux niveaux régionaux et locaux et les parties prenantes ont abordé les sujets soulevés sans aucune réserve. Dans l'ensemble, des rencontres de dialogue avec les parties prenantes ont été organisées régulièrement tous les mois dans les différents sites opérationnels d'UCB.



Alex et Pieter, (UCB) avec l'équipe du centre médical Gikonko au Rwanda



Alex et Pieter, (UCB) avec l'équipe du centre médical Gikonko au Rwanda

ASSOCIER LES DOMAINES D'ENGAGEMENT AUX ASPECTS SIGNIFICATIFS ET AUX ODD

Au titre d'entreprise, nous participons à différentes initiatives, telles que mentionnées dans les 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies qui définissent des critères précis d'évaluation des progrès, en vue de créer un monde dans lequel chaque personne aura le droit à une vie en bonne santé, et au développement, à la protection et à la participation. À cette fin, UCB a mené une évaluation complète des domaines d'implication contribuant à la durabilité économique, environnementale et sociétale. 26 domaines d'implication ont été identifiés comme étant importants pour l'entreprise, en collaboration avec plusieurs parties prenantes externes. Ils sont décrits dans

ce rapport dans la section présentant les cinq **aspects significatifs**, et sont également associés aux neuf ODD identifiés ci-après.

Tous les domaines d'engagement sont liés de manière significative à la réussite de notre entreprise, à sa réputation et à sa durabilité. UCB est déterminée à maintenir un dialogue ouvert avec ses parties prenantes dans les différentes régions du monde pour déterminer la valeur et l'impact de ses domaines d'action. Étant donnée l'importance de la population vieillissante, UCB a inclus les changements démographiques comme domaine d'implication.



Accès aux soins médicaux, Madagascar



Accès aux soins médicaux¹
 Développement des capacités dans les pays à faibles ressources⁴
 Changement démographique¹
 Sécurité du patient¹



Développement des capacités dans les pays à faibles ressources⁴
 Changement démographique¹
 Diversité et inclusion des employés²
 Droits de l'homme¹



Diversité et inclusion des employés²



Lutte contre la corruption et le trafic d'influence¹
 Éthique professionnelle¹
 Implication des employés⁵
 Employés²
 Santé et sécurité²
 Droits de l'homme¹
 Innovation des produits et processus¹
 Gouvernance en matière de durabilité¹



Innovation et réseau en Recherche et Développement²



Bien-être des animaux¹
 Optimisation de l'approvisionnement¹
 Gestion du cycle de vie des produits¹
 Gérance des produits¹



Changement climatique³
 Protection de l'environnement³
 Chimie verte³
 Efficacité des ressources et gestion des déchets³
 Gestion des ressources en eau³



Reforestation³



Propriété intellectuelle¹
 Dialogue avec plusieurs parties prenantes¹
 Gouvernance en matière de durabilité¹

1 Conduite responsable et éthique des affaires
 2 Construction d'une organisation agile
 3 Gérance environnementale et durabilité
 4 Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources
 5 Engagement des employés

Conduite éthique et responsable des affaires

(Aspect significatif 1)



La conduite éthique et responsable des affaires est essentielle dans le cadre des valeurs fondamentales d'UCB. Nous possédons une forte culture de l'intégrité, avec des politiques et procédures en place qui assurent que les normes éthiques les plus élevées sont appliquées tout le long de la chaîne de valeur de la société.

UCB : UNE CULTURE DE L'INTÉGRITÉ

UCB est toujours fortement attachée à une culture de l'intégrité, de la transparence et d'un leadership éthique et déterminée à la promouvoir. L'énoncé de valeurs d'UCB exprime les valeurs et principes fondamentaux régissant la façon dont l'entreprise mène ses activités et dont les décisions sont prises. C'est un outil visant à faire

comprendre aux employés ce qui influence le processus de prise de décisions, reposant sur l'intégrité, la transparence et l'éthique.

La réussite de la société dépend de l'intégrité de ses employés.

CODE DE DÉONTOLOGIE

Le **Code de déontologie d'UCB**, disponible en 14 langues, décrit les attentes de la société concernant les comportements des collaborateurs d'UCB et il établit des limites. Le Code de déontologie exige une *Performance avec intégrité* et détaille les principes qui gouvernent UCB en matière de conduite des affaires ainsi que le comportement éthique attendu de la part des collaborateurs et des tierces parties agissant pour le compte d'UCB. Il aborde divers sujets, tels que les conflits d'intérêts, la confidentialité, la conformité, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le respect d'autrui, les politiques en matière de Droits de l'homme et de travail des enfants, parmi d'autres.

Le Code de déontologie fait l'objet d'une formation obligatoire dispensée une fois tous les deux ans. 91 % des collaborateurs UCB ont suivi cette formation en 2017, nouveaux employés non inclus, ceux-ci ayant deux mois pour compléter cette formation.

Le module traitant du Rapport sur la sécurité des patients (Obligations en matière de rapport d'innocuité) doit être suivi une fois tous les deux ans ; cette année, 96 % des employés ont suivi la formation. Le module traitant de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence doit être suivi uniquement par certains employés. 91 % ont suivi et validé la formation.

DROITS DE L'HOMME

UCB prend très au sérieux la protection des Droits de l'homme et soutient les initiatives gouvernementales visant à défendre et à promouvoir le respect des Droits de l'homme partout dans le monde. UCB a intégré les dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** (United Nations Global Compact, UNGC) sur les Droits de l'homme, le travail et l'environnement à son **Code de**

déontologie. En outre, UCB adhère à la **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail**. Le Code de déontologie comprend ces diverses directives (consulter le Code de déontologie sur le site Web externe d'UCB sous la sous-section **Gouvernance**).

Un processus de vérification préalable à l'échelle de l'entreprise est déployé pour déterminer l'engagement initial et continu des nouveaux partenaires, fournisseurs, etc. Plus spécifiquement, lorsqu'un nouveau partenaire, fournisseur, etc. est identifié, UCB effectue une évaluation complète des risques spécifiques associés à un certain nombre de normes fondamentales, y compris en matière de Droits de l'homme.

Le processus de vérification préalable peut p. ex. affecter la décision d'engager des partenaires, fournisseurs, etc., il peut entraîner une surveillance spécifique des activités et processus d'un tiers, entraîner des activités de formation spécifiques sur les normes du secteur et les normes UCB reflétées dans notre Code de déontologie.

La surveillance des partenaires, fournisseurs, etc. comprend la sélection de médias critiques faisant état des problèmes en matière de Droits de l'homme. Ces problèmes sont évalués de manière approfondie afin de garantir que les bonnes décisions sont prises,

comme ne pas conclure d'accord ou mettre fin prématurément à un accord, si des preuves substantielles sont trouvées.

Chez UCB, des procédures et politiques suffisantes sont mises en place pour atténuer les risques, notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, de lutte contre le travail des enfants, et par conséquent, aucun risque direct de violation des Droits de l'homme n'est identifié. Toutefois, les risques en matière de violation des Droits de l'homme peuvent être associés à la collaboration avec des fournisseurs ou partenaires, co-entrepreneurs, parmi d'autres, et ce, surtout dans les pays à haut risque.

À ce jour, aucun événement de violation des Droits de l'homme n'a été identifié chez UCB. Les KPI devant nous permettre de mesurer l'efficacité de notre nouvelle stratégie sont répertoriés dans la partie consacrée aux **indicateurs de durabilité G4 de la GRI** dans la catégorie « Droits de l'homme ».

Esclavage et traite des personnes

Conformément au Modern Slavery Act de 2015 promulgué au Royaume-Uni, UCB mène un examen de ses opérations mondiales afin d'identifier les domaines à risque dans les chaînes logistiques. UCB surveille ses chaînes d'approvisionnement et ses fournisseurs pour s'assurer, dans la mesure du possible, que l'esclavage et la traite des personnes n'ont pas cours dans ces chaînes logistiques ; la société a mis en place des systèmes pour encourager le signalement de toute préoccupation et la protection des informateurs.

UCB a le plus grand respect pour les Droits de l'homme et une tolérance zéro concernant l'esclavage moderne et a déployé un nouveau processus de vérification préalable des fournisseurs tiers en 2017, au sein duquel les risques d'esclavage et de traite des personnes sont évalués à chaque opportunité de nouvelle collaboration. Jusqu'à maintenant, aucun incident n'a été signalé ou identifié.

L'engagement d'UCB envers la conformité éthique et la conduite des affaires de manière intègre se reflète également dans notre **Code de déontologie** mondial.

Le service mondial d'audit interne d'UCB réalise périodiquement un audit des opérations d'UCB pour identifier les risques potentiels liés aux domaines décrits ci-dessus, et ce en suivant un calendrier de rotation préétabli.

Par ailleurs, UCB respecte ses obligations de divulgation publique de ses transactions financières avec les institutions de soins, les professionnels de soin et organisations de patients. En Europe, aux États-Unis, au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Australie, des obligations spécifiques existent, et UCB est déterminée à se conformer aux réglementations et codes sur la transparence, le cas échéant.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE



Brooke et Kim, UCB

Le Code de déontologie d'UCB, qui est inclus dans la formation obligatoire pour tous les employés d'UCB, comprend les normes en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. En outre, UCB inclut ces normes dans sa politique en matière de Conformité de l'entreprise et dans ses procédures relatives à l'engagement de parties prenantes dans le secteur des soins médicaux.

Les risques liés à la corruption et le trafic d'influence dans le secteur des soins médicaux existent principalement dans la délivrance de services médicaux, dans la chaîne de valeur d'approvisionnement, sous la forme de relations commerciales non appropriées, d'abus de pouvoir, de remboursement indus, et de fraude et détournement de médicaments. Ces risques de corruption ou de trafic d'influence peuvent être le fait d'employés UCB, ou de tiers agissant au nom d'UCB.

Il existe divers processus mis en place pour renforcer l'application des politiques de lutte contre la corruption et le trafic d'influence :

- des formations spécifiques en la matière pour les employés interagissant ou responsables

d'engager des parties prenantes externes ;

- des contrôles systématiques des transactions financières associées aux parties prenantes du secteur médical, notamment l'examen et l'approbation des activités et transferts de valeur associés, par la direction d'UCB ou des fonctions indépendantes, telles que le Service de l'éthique et de la conformité ;
- une surveillance continue sur l'adhésion à ces contrôles et leur efficacité, y compris la surveillance des transferts de valeur et l'audit de ceux-ci par le Service financier, le Service de l'éthique et de la conformité et le Service d'audit interne mondial ;
- une vérification préalable de l'intégrité est déployée dans l'ensemble d'UCB, pour identifier les antécédents en matière de violation des normes de lutte contre la corruption et le trafic d'influence chez nos partenaires potentiels interagissant avec des parties prenantes du secteur médical au nom d'UCB ;
- la surveillance efficace des transferts de valeur au moyen d'un examen systématique des transactions financières sous la forme d'honoraires pour des services, de subventions, de dons ou de parrainage à ces parties prenantes, ainsi que la surveillance des transactions non financières, *p. ex.*, l'organisation de voyages d'affaire et d'événements scientifiques ou médicaux ; et
- toute tierce partie, agissant au nom d'UCB, et responsable d'engager ces parties prenantes a moralement et contractuellement le devoir de respecter les normes les plus élevées, y compris les normes en matière de lutte contre la corruption, et de telles tierces parties doivent mettre en place des normes et mesures de contrôle internes ou accepter d'adhérer à celles définies par UCB.

À ce jour, aucun acte de corruption ou de trafic d'influence de la part d'UCB ou de tierces parties agissant au nom d'UCB n'a été identifié. Les allégations de fautes graves signalées ont systématiquement fait l'objet d'enquête et d'actions disciplinaires. Les KPI's devant nous permettre de mesurer notre efficacité sont repris dans la partie consacrée aux indicateurs de durabilité G4 de la GRI dans la catégorie « Social ».

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Relations avec les autorités publiques

UCB n'a apporté aucune contribution corporative politique significative dans aucun des pays où nous menons nos activités. Toutefois, UCB Inc. dispose d'un comité d'action politique fédéral qui fait des contributions aux niveaux fédéral, d'état et local à des candidats politiques aux États-Unis, dans la mesure permise par la loi. Même si UCB ne fait pas état en 2017 d'activités sur des problématiques spécifiques ou prises de positions officielles, elle maintient des contacts étroits avec les responsables des politiques publiques, les autorités de réglementation et d'autres intervenants. Il est important de souligner qu'aucune plainte ni violation en matière de confidentialité des données n'a été rapportée.

Les pays dans lesquels UCB mène ses activités ont établi des lois et des réglementations relatives à l'implication des entreprises dans le processus politique. Certaines de ces lois définissent des limitations strictes concernant les contributions financières des entreprises au profit des partis et candidats politiques, tandis que d'autres les interdisent tout simplement.

En 2017, deux plaintes ont été reçues pour non-respect des codes volontaires du secteur concernant les bonnes pratiques promotionnelles au Royaume-Uni, à la suite de quoi, UCB a pris les mesures correctives et préventives nécessaires.

En 2017, UCB n'a été impliquée dans aucune action relative aux lois et réglementations en matière de comportement anti-concurrentiel, anti-trust ou anti-monopole.

Relations avec les associations professionnelles

UCB est membre de différentes associations professionnelles locales et mondiales à savoir, la Pharmaceutical Research and Manufacturers of America (PhRMA, États-Unis), la Biotechnology Industry Organization (BIO, organisation de l'industrie biotechnologique, États-Unis), la Fédération européenne des industries pharmaceutiques et associés (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations, EFPIA [Belgique]), l'Industrie du médicament japonaise (Japan Pharmaceutical Manufacturers Association, JPMA [Japon]), le R&D-based Pharmaceutical Association Committee (RDPAC, Chine) et la Fédération internationale de l'industrie du médicament (International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations, IFPMA [Suisse]).

Différents groupes de travail, projets et comités traitant des problématiques actuelles du secteur ont été mis en place au sein de ces associations, en tenant compte de leur importance stratégique. Parmi les questions traitées : Santé, Sécurité et Environnement, la propriété

intellectuelle, la politique publique, la santé mondiale et la conformité ; cette liste n'étant pas exhaustive. Par exemple, Jean-Christophe Tellier, PDG d'UCB, est Vice-Président et membre du Conseil de l'EFPIA et Trésorier et Président du comité *Innovation* parrainé par le Conseil de l'EFPIA. Il est également Président adjoint du Comité de gouvernance de l'Innovative Medicines Initiative (IMI), un partenariat public-privé entre l'EFPIA et l'Union Européenne, représenté par la Commission Européenne. Il est également membre du Comité de direction de l'IFPMA, ainsi que membre du Conseil d'administration de PhRMA et BIO à Washington (États-Unis) et de l'Institut wallon virtuel de recherche d'excellence dans les domaines des sciences de la vie (Walloon Excellence in Life Sciences and Biotechnology, WELBIO), à Wavre (Belgique) visant à fournir des solutions dans les domaines de l'innovation, de la biotechnologie et de l'industrie pharmaceutique.

UCB est membre de l'initiative Access Accelerated « un partenariat mondial visant à atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies, pour réduire la mort prématurée due aux maladies non transmissibles d'ici 2030 » (accessaccelerated.org), gérée depuis les bureaux de l'IFPMA et pour laquelle nous effectuons une contribution financière distincte en plus de notre cotisation annuelle de membre de l'IFPMA. L'initiative Access Accelerated a été lancée en janvier 2017 au Forum économique mondial à Davos, en Suisse.

En outre, UCB est un membre actif du groupe de travail de l'EFPIA, axé sur la mise en œuvre de la Directive sur les médicaments falsifiés (Falsified Medicine Directive, FMD) destinée à protéger les patients en réduisant les chances que des médicaments de contrefaçon ne s'introduisent dans la chaîne d'approvisionnement des médicaments établie. UCB fait également partie de l'Association pour la protection des marchandises transportées (Transported Asset Protection Association, TAPA), Rx-360 (un consortium international d'entreprises impliquées dans la chaîne logistique pharmaceutique) et du EFPIA Security Forum, qui œuvre en collaboration avec d'autres parties prenantes pour permettre la réalisation d'analyses comparatives, afin d'identifier et de discuter conjointement de solutions pour garantir l'intégrité des produits et la transparence d'un bout à l'autre de la chaîne logistique.

UCB est aussi l'une des 19 sociétés membres de TransCelerate Biopharma Inc. TransCelerate est une organisation à but non lucratif dont la mission est de collaborer avec la communauté de recherche et de développement de l'industrie biopharmaceutique afin d'identifier, de prioriser, de concevoir et de faciliter la mise en œuvre de solutions pour délivrer de nouveaux traitements efficaces et de grande qualité. Par le biais de TransCelerate, UCB et les autres sociétés membres

collaborent avec les organisations de patients, les autorités sanitaires, les sites de recherche, la communauté des chercheurs et d'autres groupes industriels et initiatives à l'échelle mondiale.

Enfin, UCB est également membre du Patient Focused Medicines Development (PFMD), une initiative regroupant des organisations de patients, des sociétés pharmaceutiques et d'autres parties prenantes dans le secteur des soins médicaux. L'objectif du PFMD est l'amélioration de la santé mondiale en co-concevant le

futur des soins de santé pour les patients et avec les patients. Il se donne pour mission de rassembler les initiatives et bonnes pratiques qui prennent en compte la voix des patients au cours du cycle de vie de développement des médicaments, accélérant ainsi la création et la mise en œuvre d'un cadre de travail efficace, normalisé à l'échelle mondiale ainsi que des outils et du soutien nécessaires, afin de favoriser l'adoption du cadre de travail par les diverses parties prenantes.

BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX

Les études menées sur les animaux constituent un aspect critique de la recherche médicale, à la fois car elles génèrent de nouvelles avancées dans la recherche expérimentale et parce qu'elles permettent de maximiser l'innocuité des nouveaux traitements avant leur utilisation chez des sujets humains. UCB agit en tant que société responsable en matière de gestion du bien-être des animaux, et UCB a pris des mesures appropriées pour garantir que tous ses laboratoires et unités de recherche impliqués dans les études sur les animaux respectent les politiques et normes établies, qui reposent sur les dernières découvertes scientifiques.

Deux centres de recherche d'UCB situés au Royaume-Uni et en Belgique conduisent des études sur des animaux et tous deux ont établi un comité d'éthique pour le bien-être des animaux, qui est responsable du respect des normes les plus élevées en matière de bien-être des animaux. Ces comités examinent également toutes les licences des projets nouvellement proposés impliquant des animaux, pour déterminer si le travail expérimental est nécessaire, si l'objectif du travail peut être atteint sans l'usage d'animaux et si les normes de bien-être des animaux appliquées sont suffisantes pour minimiser les souffrances.

UCB s'engage à utiliser les animaux de manière responsable et appropriée à des fins de recherche médicale et se conforme à toutes les lois, réglementations et normes du secteur en vigueur.

Centre de recherche au Royaume-Uni

Le centre de recherche de Slough au Royaume-Uni est en conformité avec la loi britannique relative aux procédures scientifiques sur les animaux [U.K. Animals (Scientific Procedures) Act 1986,] promulguée en 1986, qui comprend la directive 2010/63 de l'UE. Le service 'Utilisation des animaux à des fins scientifiques' (Animals Science Regulation Unit) du Ministère de l'intérieur britannique procède à des inspections régulières du site, souvent sans préavis, pour vérifier que des normes élevées sont appliquées en matière de bien-être des animaux. Lorsque cela est possible, nous nous efforçons de remplacer l'usage des animaux dans la recherche par

des alternatives ne nécessitant pas l'usage d'animaux, ainsi que de réduire le nombre d'animaux requis pour atteindre des résultats probants et d'améliorer les procédures afin de minimiser les souffrances (les 3R : Replacement, Reduction et Refinement [Remplacement, Réduction et Perfectionnement]). UCB est également activement impliquée dans le **NC3Rs** (U.K. National Council for Replacement, Refinement & Reduction of Animals in Research), par exemple, en co-finçant un directeur de programme qui supervise les projets reposant sur les 3R dans le secteur pharmaceutique et en prenant part à des projets spécifiques, impliquant souvent d'autres sociétés pharmaceutiques internationales, afin de réévaluer scientifiquement certaines des stratégies de tests de toxicologie actuelles et d'assurer que les meilleures pratiques sont définies. UCB prend également part à d'autres groupes de travail visant directement ou indirectement à soutenir les 3R dans le cadre de l'usage des animaux.

UCB est en outre l'une des 100 sociétés à avoir signé le **Concordat sur l'ouverture relative à la recherche animale au Royaume-Uni (U.K Concordat on Openness on Animal Research)**. Les sociétés signataires s'engagent à assurer que le public dispose d'informations exactes et à jour sur la recherche animale, ce qu'elle implique et le rôle qu'elle joue dans le processus général de la recherche scientifique et du développement de traitements, la façon dont la recherche est réglementée au Royaume-Uni, et ce que les chercheurs et le personnel s'occupant des animaux font pour essayer de promouvoir le bien-être des animaux, réduire l'utilisation des animaux et minimiser leur souffrance et les dommages qui leur sont causés.

Centre de recherche en Belgique

Dans notre centre de recherche en Belgique, situé à Braine-l'Alleud, UCB continue d'obtenir l'accréditation de l'Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International (AAALAC). Cette association privée à but non lucratif promeut le traitement responsable des animaux de laboratoire par le biais d'une accréditation volontaire et de programmes d'évaluation. L'accréditation de l'AAALAC constitue un

label de qualité et de professionnalisme élevé en termes de traitement et d'utilisation des animaux. Les animaux utilisés dans les études sont maintenus dans des conditions environnementales optimales où le niveau de stress est aussi bas que possible. L'accréditation de l'AAALAC encourage aussi l'amélioration continue et l'excellence scientifique dans le domaine de la recherche et de l'expérimentation sur les animaux.

Animaux utilisés pour la recherche en 2017

Grâce à l'introduction progressive de technologies *in silico* et *in vitro*, le nombre d'animaux utilisés dans les études par UCB a continuellement diminué au cours des dix dernières années, et a affiché une nouvelle diminution de 19 % en 2017.

98 % de l'ensemble des animaux utilisés par les chercheurs et sous-traitants d'UCB sont des rongeurs, les 2 % restants étant des primates non-humains, des chiens, des lamas et des lapins.



98 %

De tous les animaux utilisés par les chercheurs d'UCB et les sous-traitants sont des rongeurs

APPROVISIONNEMENT, FABRICATION ET CHAÎNE LOGISTIQUE

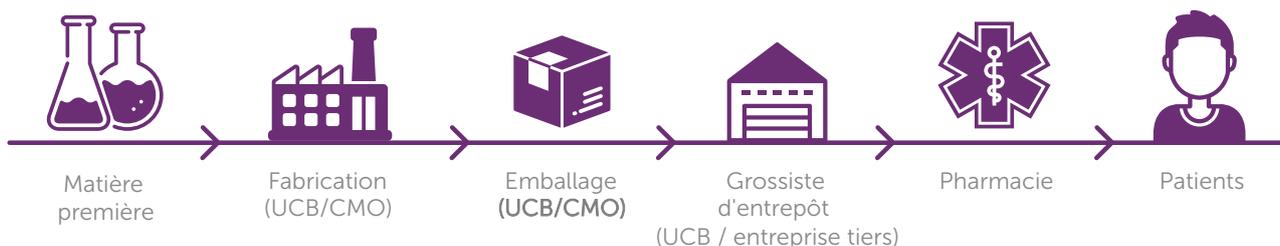
UCB est déterminée à promouvoir les pratiques éthiques et responsables dans sa chaîne logistique, tout en s'assurant que ses processus d'approvisionnement et de fabrication, ses relations avec les fournisseurs et ses partenariats contribuent à la croissance de l'entreprise et délivrent des avantages concurrentiels.

Un réseau mondial étendu assure l'approvisionnement adéquat en produits médicaux de qualité, essentiels pour les personnes atteintes de maladies chroniques graves. La chaîne logistique est une entité organisée de manière fonctionnelle dotée d'une gouvernance centralisée forte et de liens directs avec les autres départements d'UCB, les franchisés ainsi que les commerciaux régionaux.

La principale valeur des départements chargés de la fabrication, de l'approvisionnement et des achats est la gouvernance efficace du réseau externe de fournisseurs, de sociétés de fabrication en sous-traitance (contract manufacturing organizations, CMO), de laboratoires en sous-traitance, de transporteurs, de sociétés de logistique et distributeurs commerciaux tiers, où la gestion du risque constitue un composant majeur.

Les membres du département des achats sont répartis dans 20 pays et supervisent 21 580 fournisseurs différents, situés principalement dans huit pays : la Belgique, la Chine, l'Allemagne, le Japon, l'Espagne, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis.

LA CHAÎNE LOGISTIQUE EN BREF



Le Conseil de sécurité de la chaîne logistique supervise la gestion responsable de la chaîne logistique et veille au maintien de normes de qualité élevées chez nos partenaires chargés de la fabrication et de l'approvisionnement. Le Conseil évalue la sécurité de la chaîne logistique et des produits et veille à l'application de la stratégie mondiale de lutte contre la contrefaçon d'UCB afin de garantir la santé des patients et la santé publique. L'équipe transversale a aussi comme responsabilité d'identifier, d'atténuer, de traiter et de prévenir les risques provenant de la falsification, du vol, de la contrefaçon ou de la diversion potentiels des produits, pouvant menacer la sécurité des patients.

UCB applique les mêmes normes de qualité et d'efficacité aux formulations techniquement complexes et aux emballages spécifiques produits sur nos propres sites de fabrication à l'échelle mondiale et à ceux produits sur les sites de fabrication de sociétés en sous-traitance. La gestion de l'approvisionnement implique la planification adéquate de la chaîne logistique, la bonne gestion de l'inventaire et du transport/mode de livraison, la gestion du contrôle de la température, la gestion des prestataires de services logistiques et de la sécurité tout

le long de la chaîne logistique, de la santé et sécurité de l'environnement, de la conformité des marchandises dangereuses ainsi que la gestion des transactions commerciales mondiales.

UCB a signé les initiatives Science Based Targets, ce qui implique que des objectifs en matière d'émission de gaz à effet de serre soient définis sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, pour soutenir l'ambition COP21 (de maintenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2 °C d'ici la fin du siècle). Ces objectifs incluront notre réseau de fournisseurs externes, les sociétés en sous-traitance, les laboratoires sous contrat, les transporteurs, les distributeurs commerciaux et logistiques tiers.

Grâce au programme de sérialisation, un contrôle et une authentification supplémentaires sont assurés sur l'ensemble de la chaîne logistique, tandis que nos programmes commerciaux gèrent les partenariats avec nos distributeurs et contribuent à protéger nos médicaments et à garantir leur intégrité jusqu'à leur livraison au patient.

RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

L'entreprise est engagée pour l'inclusion de l'accès aux soins, la réduction des écarts de traitement pour les personnes défavorisées, le développement des capacités et la formation continue ainsi que la conduite d'affaires éthique et responsable.

Les efforts d'UCB ont été reconnus en 2017 par l'indice **FTSE4Good Index** de la Bourse de Londres, l'**ECPI** et **Corporate Knights**.

Le Prix EURORDIS a été attribué à UCB en reconnaissance de notre leadership en matière

d'engagement envers les patients au moyen d'un projet Innovative Medicines Initiative (IMI) intitulé PARADIGM.

En outre, UCB Iberia a remporté le Prix « Best Ideas » pour leur « Programme de Centre pédagogique en neurologie » (appelé aussi CEN), une initiative visant à aider les patients atteints de la maladie de Parkinson à améliorer leur qualité de vie.

Enfin, les collaborateurs UCB en Chine ont reçu le « Best Company Award 2017 » lors de la cérémonie du prix Best of BenCham, en reconnaissance de la stratégie de valeur pour les patients d'UCB et de son impact sur la société.

RESPONSABILITÉ EN TERMES DE PRODUITS

Promotion et vente

UCB respecte toutes les lois, réglementations et codes du secteur en vigueur, *p. ex.*, les Directives du Parlement européen, celles de l'EFPIA, l'IFPMA et la PhRMA, parmi d'autres.

Les interactions d'UCB avec les professionnels de la santé visent à fournir et à échanger des informations, et leur objectif final est de permettre aux professionnels de

santé de choisir le traitement le plus approprié pour leurs patients. Ces interactions reposent sur des normes d'éthique, d'intégrité et sur le principe de juste valeur du marché.

En 2017, aucune plainte justifiée liée à la confidentialité des données clients n'a été identifiée et aucune violation ni perte de données clients n'a été signalée ou identifiée suite aux activités de surveillance et audits internes.

Communications marketing et demandes d'informations médicales spontanées

Les communications promotionnelles, presse et scientifiques relatives à nos composés et produits sont soumises aux comités de révision scientifique et promotionnelle au niveau mondial ou local, dont les membres sont dûment formés.

En 2017, 853 communications diffusées à l'échelle mondiale ont fait l'objet d'une révision. Des processus

internes sont en place au sein d'UCB pour décider de la manière dont il convient de répondre à chaque demande d'informations médicales non sollicitée.

Des processus internes sont en place au sein d'UCB pour décider de la manière dont il convient de répondre à chaque demande d'informations relatives aux produits non sollicitée. En 2017, UCB a reçu en moyenne 7 126 questions relatives aux produits par mois.



853

Communications diffusées à l'échelle mondiale ont fait l'objet d'une révision en 2017

Satisfaction clients

En 2017, UCB a mis en œuvre diverses enquêtes de satisfaction pour les patients et les professionnels de santé. Ces enquêtes sont menées par un tiers et/ou des employés interagissant avec les clients. Nous mesurons la satisfaction transactionnelle (après les congrès, rencontres scientifiques, interactions avec les professionnels, etc.) ainsi que la satisfaction relative à la relation (en posant des questions sur la satisfaction générale du client quant à ses relations avec la société).

Tandis que les résultats des enquêtes de satisfaction des patients et des professionnels de santé sont positifs dans leur ensemble, ils sont considérés comme des données exclusives et, à ce titre, ne font pas l'objet d'un communiqué public.

Sécurité des patients et sécurité d'emploi des médicaments

Tous les produits d'UCB sont soumis à une évaluation comparative continue des risques par rapport aux bénéfices afin de garantir la mise à jour de l'étiquetage produit.

Un des devoirs essentiels incombant à UCB et à ses employés est le contrôle du profil d'innocuité de nos produits. Tout comme les autres sociétés de biotechnologie, UCB reçoit chaque année des milliers de rapports d'effets indésirables. Ces rapports sont examinés et analysés par nos équipes chargées de la sécurité, et recoupés avec d'autres données internes et externes (p. ex. littérature scientifique, bases de données externes, etc.), afin d'identifier les signaux d'innocuité potentiels pouvant être associés à nos médicaments. L'objectif de ces examens est d'assurer que le profil des

bénéfices et des risques de nos médicaments est clairement communiqué et que des mesures appropriées sont prises pour minimiser les risques potentiels pour les patients. Ces évaluations des bénéfices et des risques, étiquetage produit compris, sont examinées par un conseil multidisciplinaire à intervalles réguliers (p. ex. annuellement ou tous les deux ans selon le niveau de risque).

En 2017, 100 % des profils produit nécessitant un examen ont fait l'objet d'une évaluation. Conformément aux exigences réglementaires, UCB fournit aux autorités sanitaires des informations sur les effets indésirables signalés par les patients, des rapports de synthèse périodiques et des évaluations des bénéfices par rapport aux risques. UCB s'engage à protéger la santé publique et adopte des normes élevées en termes de professionnalisme et d'intégrité personnelle.

UCB a mis en place des processus pour examiner de manière systématique et continue le profil des bénéfices et des risques de tous les produits de son portefeuille, y compris ceux déjà commercialisés et ceux encore en développement. Ces processus sont destinés à assurer une sécurité maximale et les meilleurs avantages thérapeutiques possibles aux patients. L'efficacité des processus et la conformité aux réglementations sont régulièrement évaluées par l'organisation en charge de la Qualité de l'entreprise. Si des risques sont identifiés, des mesures préventives et correctives sont mises en œuvre.

UCB ne vend aucun produit qui a été frappé d'interdiction sur un marché particulier. Tous les produits d'UCB sont conformes aux exigences réglementaires et de sécurité.

Construction d'une organisation agile

(Aspect significatif 2)



Au cœur de la mission d'UCB se trouvent l'amélioration de la vie des personnes atteintes de maladies chroniques graves, avec notamment un meilleur accès aux traitements existants, la conception de plan sur mesure et le développement clinique de nouvelles molécules et solutions pour les patients. C'est pour cette raison qu'attirer les talents adéquats est essentiel pour notre modèle commercial orienté sur les patients.

En adoptant une vision holistique des patients et en visant leur accès à des soins de qualité, un nouveau modèle commercial a vu le jour. Ce modèle qui comprend l'alignement des talents d'UCB, est conçu pour améliorer leur responsabilité, leur préparation et leur engagement pour l'avenir, ainsi que pour générer des opportunités et une croissance durable. Les employés sont focalisés sur la création de valeur par le

biais de l'innovation médicale et scientifique au profit des personnes atteintes de maladies chroniques graves. Le fait de comprendre et d'enrichir nos connaissances sur les mécanismes inhérents des maladies aux niveaux génétique, cellulaire et physiopathologique est essentiel à la promotion de choix de traitements révolutionnaires. Cette innovation en interconnexion est primordiale pour accélérer la durabilité de soins de qualité.

CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES

UCB a renforcé davantage la position de la société afin qu'elle devienne le leader en biotechnologie préféré des patients. L'objectif commun de « *création de valeur pour les patients* » est le fondement de notre inspiration ; il détermine nos comportements, stimule l'action responsable, l'assomption de responsabilité, la prise d'engagement et la démonstration de flexibilité.

Reposant sur cette ambition, chaque décision est revue par chaque fonction en tenant compte du principe

fondamental plaçant le patient au centre des processus et de la planification d'UCB. UCB a réparti l'effectif en quatre piliers articulés autour de la notion d'« *organisation axée sur la valeur pour le patient* ». UCB a adopté cette approche pour faciliter l'allocation des ressources, favoriser la diversité culturelle, intégrer et faire preuve d'un leadership inclusif et solide tout en mettant en œuvre la vision de la société.

DOMAINE SOCIAL ET EMPLOYÉS



Collaborateurs participant à une session interactive sur l'éthique, UCB

Chez UCB, nous avons implémenté un certain nombre de politiques relatives aux employés et au comportement social, qui établissent des limites et fournissent des directives sur les meilleures pratiques dans certaines situations pouvant survenir sur le lieu de travail, conformément à notre culture d'entreprise. Certaines de ces politiques sont répertoriées ci-après :

- Code de déontologie
- Politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Politique de compliance de l'entreprise
- Utilisation acceptable des systèmes informatiques
- Politique mondiale sur la protection des données personnelles
- Politique de compliance
- Normes mondiales et politique UCB relatives à la Santé, la Sécurité et l'Environnement
- Politique : Personnel et formation

L'engagement du personnel est suivi et continuellement amélioré au moyen de divers processus, y compris, sans s'y limiter :

- des processus annuels gérés par les Ressources humaines pour optimiser les opportunités de développement professionnel des talents, augmenter les performances et garantir la planification adéquate au niveau organisationnel, *p. ex.*, assurer la succession et développer des capacités pour l'avenir ;
- le développement et l'examen réguliers des primes offertes afin d'assurer des rémunérations

équilibrées et concurrentielles, qui permettent d'atteindre les résultats souhaités et soutiennent la stratégie de la société, et garantissent par ailleurs que les employés et leurs familles bénéficient des couvertures adéquates durant certains événements importants de la vie ;

- les examens des performances des employés, y compris des comportements et des valeurs ;
- des discussions et plans de développement de carrière, renforcés par des opportunités adéquates de formation continue de l'employé (offres de formation et apprentissage, apprentissage sur le terrain, accompagnement et mentorat) ;
- des enquêtes périodiques sur l'engagement des employés ; et,
- des initiatives favorisant le bien-être des employés sur les sites et au sein des filiales, y compris des campagnes de dépistage, des campagnes de sensibilisation sur le burn-out, des installations offrant des services de médecine du travail, des options de nourriture saine, des arrangements de travail flexibles, des programmes de soutien aux employés, et des avantages sociaux tels qu'une assurance santé, parmi d'autres.

Chez UCB, le risque principal associé aux employés réside dans le fait d'arriver à attirer, retenir, et engager des profils offrant des compétences de leadership et des expertises essentielles dans un secteur complexe, hautement spécialisé, et hautement réglementé, sur un marché de talents concurrentiel. Ce risque peut entraîner une perte de la capacité collective, avoir des effets sur notre efficacité opérationnelle et la mise en œuvre de notre stratégie, et générer des résultats loin d'être optimaux.

En outre, les risques associés à un personnel qui n'est pas suffisamment sensibilisé aux exigences spécifiques en matière de conformité, de son rôle, département ou environnement biotechnologique dans son ensemble, peuvent en retour causer des risques réglementaires ou en matière de réputation pour la société, le développement et la production de ses produits. Ceci implique également des risques fiduciaires et des risques en matière de sécurité des données, *p. ex.*, des attaques par logiciel malveillant ou des risques associés à la gestion des données sensibles et confidentielles.

Enfin, le risque associé au fait ne pas être capable d'offrir un environnement sain et sans danger, où le

bien-être des employés n'est pas suffisamment favorisé, les dangers sur le lieu de travail ne sont pas gérés ou identifiés correctement, peut générer des incidents liés à la sécurité ou un mauvais état de santé des employés à la fois sur le plan physique et mental.

Les conséquences des politiques relatives aux employés mentionnées ci-dessus sont nombreuses. On peut citer : (1) une réduction et une atténuation des risques sociaux et des risques pour les employés ; (2) un personnel qui agit conformément aux valeurs définies par l'entreprise ; menant à une culture d'entreprise favorisant une bonne santé où les employés peuvent s'épanouir et offrir le meilleur d'eux-mêmes ; (3) un engagement accru des employés, menant à un plus grand effort discrétionnaire et un développement de stratégie de

plus haut niveau ; (4) le développement continu et la rétention des talents, générant de meilleures capacités organisationnelles, d'innovation et un avantage concurrentiel ; (5) une compréhension accrue de l'environnement commercial et en matière de conformité ; (6) des employés en bonne santé et en sécurité qui peuvent travailler dans un environnement de travail positif ; et, (7) des employés engagés envers la stratégie d'UCB pour les patients, ayant l'assurance qu'ils bénéficient de la couverture adéquate, ainsi que leurs familles, en cas de maladie, d'handicap, de décès et de retraite.

Les KPI devant nous permettre de mesurer notre efficacité sont repris dans la partie consacrée aux indicateurs de durabilité **G4 de la GRI** dans la catégorie « Pratiques professionnelles et travail décent ».

TALENT

UCB favorise la diversité des talents. La société juge primordial de confier à un personnel dévoué l'exécution des stratégies de manière très interactive, collaborative,

innovante et enrichissante afin de générer une valeur supérieure et durable pour les patients.



Talent, culture et intégration

Chez UCB, l'intégration culturelle est essentielle. C'est pourquoi, certaines mesures ont été prises dans l'ensemble de nos filiales pour garantir la diversité et l'intégration culturelles, de sorte à faciliter la compréhension des processus de prise de décision, la définition des priorités et les interactions humaines. En

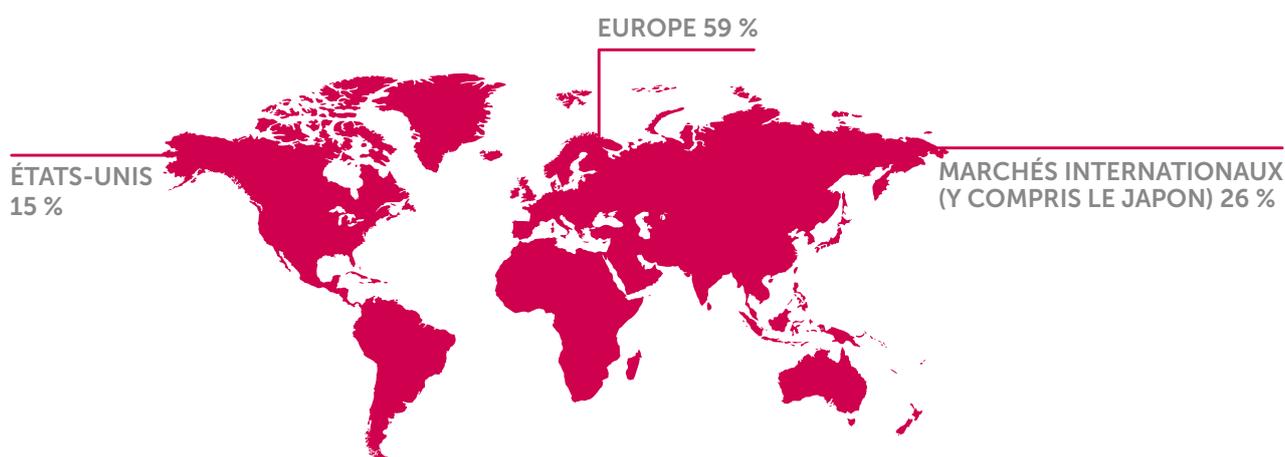
outre, cela permet d'accélérer l'acceptation, l'intégration et la création d'un réseau fort ; une base fondamentale soutenant les objectifs commerciaux d'UCB.

Conformément à nos convictions, des employés UCB provenant de différents pays ont également des postes dans différentes régions du monde.



Pays dans lesquels UCB est présente

EMPLOYÉS PAR RÉGION



Talent et développement du leadership

En 2017, UCB a poursuivi ses programmes de développement du leadership afin de préparer les nouveaux leaders et les leaders existants à leurs rôles futurs et de garantir leur réussite. Les programmes rassemblent dans un même contexte d'apprentissage des leaders provenant de différents horizons au sein de l'entreprise. En les plaçant face à des concepts commerciaux et liés au leadership, ces programmes leur permettent de se sentir plus confiants et mieux armés pour assumer leur rôle de leader à l'heure actuelle comme à l'avenir. Les parcours de formation durent entre 6 et 9 mois, et permettent aux participants de développer un réseau, de collaborer et d'apprendre les uns des autres, alignant ainsi leurs comportements et leurs actions sur notre stratégie de valeur pour le patient.

Le programme *Accelerate* a été complètement revisité cette année, permettant à nos leaders de première ligne de mieux appliquer et faire appliquer notre stratégie de

valeur pour les patients. Contrairement aux années précédentes, nous accueillons désormais des leaders à la fois directs et indirects, afin de nous adapter aux demandes en constante évolution de notre organisation. Quarante personnes ont démarré cette nouvelle formation, tandis que 75 autres ont suivi et validé la formation dans sa version précédente. Au total, 830 collaborateurs UCB y ont participé au cours des cinq dernières années.

Le programme *Navigate* offre une formation pour faciliter la transition des managers d'employés destinés à devenir managers de managers ou à avoir des fonctions de leadership ; le programme est à l'heure actuelle en développement et vise à assurer un meilleur alignement et une meilleure cohérence de l'ensemble de nos programmes de leadership et de notre stratégie de valeur pour les patients. Au total, 310 leaders ont suivi et validé la formation au cours des cinq dernières années.

Cette année, des activités RSE ont été au programme de leadership *Orchestrate*, car il était important de créer une plateforme promouvant des comportements de leadership durable et l'esprit d'entreprise. Le programme *Orchestrate* a bénéficié du même succès que les années précédentes, avec l'engagement de 20 futurs leaders UCB, et un total de 72 participants sur les cinq dernières années. Les participants ont été exposés à l'entrepreneuriat social, à l'économie collaborative et d'innovation à San Francisco, ont participé à des activités RSE d'entrepreneuriat responsable avec des patients dans des régions reculées de la Chine et du Rwanda et ont terminé leur parcours en approfondissant les thèmes de conscience de soi, humilité et authenticité en tant que leaders au sein de l'entreprise. Les groupes se sont axés principalement sur :

- la création de valeur pour deux initiatives RSE en appliquant les principes de l'anthropologie socio-culturelle à la compréhension des besoins dans les domaines de la santé publique et de la santé individuelle des personnes défavorisées atteintes d'épilepsie ;
- la conduite d'une étude ethnographique en observant et en réalisant des entretiens avec des petits groupes de personnes, pour mieux comprendre les aspects multifactoriels de la maladie ;
- des entretiens avec des personnes souffrant d'épilepsie, leur famille, les membres de la communauté, les travailleurs sociaux de la communauté et les guérisseurs traditionnels sur le sens des croyances, des sentiments et des pratiques concernant l'épilepsie.

Tous les participants au programme *Orchestrate*, sans exception, ont été impressionnés et souvent émus. Ils ont démontré une sensibilité extraordinaire quant aux besoins et à l'avenir des patients vivant dans des conditions de dénuement.

Talent et diversité

Chez UCB, l'engagement du personnel et une culture du travail inspirante sont essentiels.

En 2017, l'engagement des collaborateurs a continué d'être élevé et de reposer sur l'élément qui nous rassemble – le dévouement d'UCB d'apporter de la valeur aux patients – tout en s'appuyant sur la grande diversité de nos talents à travers le monde.

Une culture du travail efficace exige des échanges dynamiques et une collecte d'informations utiles auprès

des patients et d'autres parties prenantes. Une inspiration naturelle de partage en vue de créer des liens, de collaborer, de co-crée et de s'approprié ensemble un futur différent d'une société connaissant un bien-être durable est d'une importance primordiale pour tous.

UCB poursuit ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion dans plusieurs pays et à différents niveaux de l'organisation, en bénéficiant du soutien continu de la haute direction. C'est la capacité d'UCB à comprendre la manière de travailler, la culture et l'éducation à travers le monde ainsi que notre profond et sincère engagement à créer de la valeur pour les personnes atteintes de maladies graves qui font d'UCB la société qui nous unit aujourd'hui.

La détermination d'UCB à intensifier la diversité et l'intégration, et à garantir l'égalité des chances en termes d'emploi fait partie intégrante de la politique culturelle de l'entreprise et constitue un de ses points forts. Nous recrutons et développons des talents partout dans le monde, avec des employés de 76 nationalités différentes dans nos bureaux répartis aux quatre coins du monde. Un pourcentage croissant de notre personnel mondial est sous la responsabilité d'un manager situé sur un site différent. Acquérir une compréhension approfondie des conditions culturelles est par conséquent important et les collaborateurs sont invités à réfléchir et à intégrer les différences culturelles et la diversité dans leurs activités quotidiennes.

Grâce à l'engagement et au soutien total de la haute direction, nous allons poursuivre notre parcours culturel au cours des prochaines années, en nous concentrant sur l'ouverture culturelle et en favorisant un climat d'inclusion et un apprentissage constant.

Chez UCB, la représentation femmes-hommes est passée de 16 %-84 % en 2008 à 29 %-71 % en 2017 au niveau exécutif.

Dans les pays avec un effectif dépassant 150 personnes à savoir le Brésil, la Chine, l'Allemagne, le Japon, le Mexique, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis, 82 % des équipes de leadership sont originaires du pays et ont une répartition de 36 % de femmes pour 64 % d'hommes. Ces données sont assez similaires à celles de 2016.

À la fin de 2017, la représentation femmes-hommes était de 31 %-69 % au sein du Conseil d'administration et de 25 %-75 % au sein du Comité exécutif.



Talents et communautés



Charl van Zyl rencontrant des jeunes, UCB

En 2016, les collaborateurs ont créé la communauté des *Jeunes*, un groupe de jeunes professionnels visant à créer un environnement dynamique et innovant où la confiance, la collaboration et l'intelligence collective apportent de la valeur aux patients, à UCB et à eux-mêmes. Plus de 343 collègues de tous les âges et de divers contextes socio-culturels au sein de l'organisation font partie de cette plateforme interne informelle, où ils peuvent partager leurs connaissances et apports afin de s'inspirer les uns des autres. En 2017, les *Jeunes* ont continué de mener des discussions avec les membres du comité exécutif ainsi que de participer à des ateliers transversaux afin d'accroître leur compréhension de l'entreprise et de partager leurs idées et opinions. En outre, diverses activités se sont tenues pour co-créer et définir le futur de la communauté et trouver de nouveaux moyens d'apporter encore plus de valeur aux patients et à UCB, au titre de professionnels à un stade précoce de leur carrière. Leur participation active à la journée mondiale 2017 de lutte contre l'ostéoporose a donné lieu à des activités créatives.

Dix *équipes vertes* ont été mises en place sur quatre différents sites d'UCB. Les membres des *équipes vertes* sont des bénévoles qui travaillent sur des projets permettant de sensibiliser les employés sur l'impact de nos activités quotidiennes (au travail mais aussi ailleurs) sur l'environnement. Le *Cups Project* organisé sur le site de Slough a déclenché une véritable prise de conscience. Les collaborateurs ont été invités à deviner le nombre de verres en plastique utilisés sur le site en un seul jour, le nombre de verres recyclés correctement, et le nombre de verres jetés à la poubelle, et non recyclés.

Talents et évaluations

Le processus d'évaluation des talents et de l'organisation est conçu pour identifier les talents dans notre organisation et pour produire des plans d'action permettant de développer leur plan de carrière, les retenir et les impliquer. Le processus permet aussi d'avoir une vue d'ensemble du pipeline des talents, ce qui

contribue à l'identification et à la préparation de la succession pour les fonctions critiques de l'entreprise. Enfin, il soutient la réussite à long terme de l'entreprise. Dans ce processus, les managers jouent un rôle essentiel et ils en retirent un bénéfice direct. Celui-ci permet en outre l'identification des besoins en termes de capacité pour l'organisation.

Un total de 5 215 employés ont été évalués dans le cadre de l'évaluation des talents et de l'organisation 2017 qui a pris fin en novembre 2017. Un total de 1 842 employés ont été identifiés comme employés à potentiel élevé, parmi lesquels 262 comme talents de haut niveau.

UCB est également portée par une culture de performance élevée. Par conséquent, un processus de gestion des performances annuelles existe, qui permet aux employés de se concentrer sur les résultats et actions stimulés par la valeur et de rechercher un feedback continu afin de contribuer aux priorités stratégiques d'UCB tout au long de l'année.

À la fin de janvier 2018, les contributions de 93 % des employés UCB ont été évalués au cours de l'évaluation des performances de fin d'année. Les collaborateurs sont reconnus et récompensés pour leurs contributions personnelles à la réussite de la société.

Talent, formation et partage du savoir

Les initiatives de partage des connaissances en matière de compétences sont primordiales au développement de nos collaborateurs.

Chaque année, la communauté de formateurs crée des programmes ciblant l'épanouissement personnel et le développement technique afin de garantir qu'UCB dispose des compétences essentielles à la poursuite de nos efforts pour devenir le leader mondial en biotechnologie préféré des patients et transformer la vie des personnes atteintes de maladies chroniques graves. La formation et le perfectionnement constituent la base du développement personnel, du développement des



Hakim, Sahid et Ayse, UCB

nouvelles compétences ainsi que de l'amélioration continue de nos collaborateurs.

UCB continue à adopter une approche de formation mixte. Bien qu'une grande partie de la formation consiste en des cours interactifs en ligne, UCB propose également des formations dirigées par des instructeurs, des expériences sur le terrain, des séances de coaching sur le lieu de travail et du mentorat.

En 2017, UCB a investi 13,1 millions EUR dans la formation et le développement professionnel de nos collaborateurs. En moyenne, nos employés ont bénéficié de 19,5 heures de formation (pour les femmes 44 % et pour les hommes 56 % respectivement), qui représentent un total de 159 100 heures. Au total, 2 857 heures ont été consacrées à des formations sur le Code de déontologie, notamment les politiques relatives aux Droits de l'homme pertinentes pour UCB.

Deux nouvelles formations obligatoires sur la sensibilisation aux logiciels malveillants et à l'hameçonnage, ont été introduites avec 89 % des employés ayant validé avec succès les deux modules.

En outre, une nouvelle version de la formation sur la Confidentialité des données, également avec 89 % des employés ayant validé leur formation.

Le bien-être au travail

UCB crée un environnement positif et créatif favorable à l'accomplissement des objectifs tant collectifs qu'individuels et permettant aux collaborateurs d'exprimer leurs talents et d'acquérir de nouvelles compétences.

Le programme de bien-être, basé sur cinq facteurs clés : *information, prévention, santé physique, santé mentale et passer une bonne journée au travail*, a été poursuivi sur plusieurs sites UCB.

Inspace

Inspace est une initiative importante associée à la stratégie de valeur pour le patient d'UCB, qui aide l'entreprise à réfléchir aux moyens de travailler et vivre ensemble. UCB vise à être plus innovante et plus collaborative. Le nouvel espace de travail créé dans le

cadre du projet *inspace* va permettre aux collaborateurs d'interagir plus facilement entre eux, de s'inspirer de leurs pairs pour tenter de nouvelles approches, de travailler dans un environnement qui satisfait à des besoins variés, d'être spontanés, et de se sentir stimulés en vue de co-créer et de partager leurs connaissances.

inspace
Our space for collaborative inspirations



Jérémie et ses collègues durant un atelier *inspace*, UCB

Sur le plan de l'architecture, *inspace* va garantir le bon équilibre entre l'énergie, l'engagement et l'exploration en offrant quatre différents espaces, avec des niveaux différents d'interaction, de bruit, de lumière, de matériaux et de mobilier. Outre la création de ces espaces, tous les collaborateurs sont invités à participer à divers ateliers, durant lesquels les questions suivantes sont abordées : quels changements le nouvel espace va-t-il apporter à nos manières de travailler ? ; à quoi s'attendre aux niveaux mental, physique et virtuel ? ; dans quelle mesure les collaborateurs vont-ils mieux collaborer les uns avec les autres ? ; quels environnements de travail sont susceptibles d'apporter de l'énergie ou d'en demander ? ; et, dans quelle mesure



Talents de haut niveau identifiés par UCB parmi les employés évalués



Des employés UCB ont été évalués au cours de l'évaluation des performances de fin d'année.

le concept de cohésion d'équipe doit-il évoluer ? Les séances ont lieu sous la forme d'atelier interactif, où la discussion ouverte et le feedback sont encouragés, conformément à la culture d'entreprise d'UCB.

Inspace sera mis en place au siège d'UCB où les espaces de travail seront progressivement transformés ; le nouvel

environnement de travail sera disponible en avril 2018 pour les premières équipes. Le nouveau bureau UCB à Pékin a été créé dans le style *inspace*. Une analyse est en cours pour le site d'Atlanta et si l'opportunité se présente d'autres sites pourraient suivre.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Durant l'année 2017, UCB a continué à gérer les zones à risque ayant été identifiées au cours des examens réguliers des risques de santé et de sécurité, et ce également dans les entreprises de fabrication en sous-traitance.

En 2015, UCB a lancé un programme sur trois ans afin de créer des installations intrinsèquement sans danger et d'améliorer la formation des employés. Ce programme a été poursuivi en 2017.

Un certain nombre de politiques et processus spécifiques relatifs au domaine social et aux employés en matière de Santé et la Sécurité, ont été mis en œuvre chez UCB. Notamment :

- la mise en œuvre de systèmes de gestion de la Santé et la Sécurité sur les sites industriels, afin de gérer les risques de manière appropriée ;
- des exercices de simulation de situations d'urgence périodiques, impliquant également des équipes d'intervention externes, sont menés pour garantir que notre programme Santé et Sécurité est adéquat ;
- inspections, vérifications et consultations internes et externes régulières, résultant en la prise de mesures appropriées et l'amélioration des procédures, le cas échéant.

En outre, des exigences minimales en matière de santé et de sécurité sont définies pour garantir une application cohérente dans l'ensemble du Groupe. Les critères relatifs à la Santé et la Sécurité sont également inclus dans les normes techniques au niveau mondial (en vue de sensibiliser les employés et de garantir une application cohérente des normes). Une première feuille de route établie pour trois ans et destinée à renforcer le programme d'hygiène au travail a produit les résultats positifs nécessaires.

En raison de la nature inhérente de tout programme de sécurité en milieu industriel (*p. ex.*, erreurs potentielles de non conformité ou humaines malgré des mesures de sécurité rigoureuses), il existe un risque potentiel de mettre en danger les employés, les ressources ou la population générale (les communautés alentour), pouvant entraîner potentiellement la mort ou une exposition légale et réglementaire accrue, et pouvant avoir un impact négatif sur la réputation d'UCB.

Bien que les installations et les équipements de haute technologie soient, de par leur conception, de plus en plus sûrs et fiables, que des systèmes de gestion en matière de santé et de sécurité sont utilisés et des procédures sont appliquées, un comportement responsable est activement encouragé. Sur les sites de Bulle, Slough et Zhuhai, les systèmes sont certifiés OHSAS18001. Le résultat est une sensibilisation accrue à la sécurité et une réduction du nombre et de la gravité des accidents potentiels impliquant des employés UCB ou d'autres parties prenantes présentes ou vivant à proximité des installations d'UCB.

Récolter les fruits de *Take a Second*. Dans le sillage de la campagne de sécurité comportementale *Safety First* lancée en 2015 (et dont le but était de sensibiliser la population aux principales causes d'accidents), UCB a lancé la campagne *You can change the Story* par laquelle elle a invité tous ses employés à agir de manière proactive pour éviter les risques potentiels sur les différents sites de l'entreprise.

Les prochaines étapes de la campagne sont les suivantes : (1) le déploiement d'une stratégie de *bien-*

You can change the story

In our business, safety is of vital importance. We need to depend on each other, so our patients can depend on us. If you see an unsafe situation, please speak up. And if someone speaks to you about safety, please thank them. **Every day is safety day at UCB.** www.ub.com/UCB/News/2017/04/18

Inspired by patients. Driven by science.

être visant, *entre autres*, à accroître la sensibilisation et le comportement responsable en matière de Santé et Sécurité sur tous les sites opérationnels UCB ; (2) l'évaluation de la maturité culturelle des programmes de Santé et Sécurité sur tous les sites industriels ; et, (3) le lancement de programmes comportementaux en matière de sécurité sur tous les sites industriels (suite aux campagnes lancées en 2015 et 2017).

Le taux d'incidents avec arrêt de travail (GRI-G4 LA06) en 2017 s'est élevé à 1,48 incidents ayant

entraîné au moins une journée d'absence par million d'heures travaillées. Le taux de gravité des incidents avec arrêt de travail (GRI-G4 LA06) s'est élevé à 0,04 jours d'arrêt par millier d'heures travaillées. En 2017, aucun accident mortel n'est survenu suite à un accident de travail. UCB n'est pas impliquée dans des activités pour lesquelles les travailleurs présentent une incidence élevée ou sont exposés à un risque élevé de développer des maladies liées à leur travail.

IMPLICATION AU SEIN DES COMMUNAUTÉS LOCALES ET ASSOCIATIONS CARITATIVES

Dans le cadre de son engagement envers les patients, UCB soutient un certain nombre de programmes dédiés aux patients et à leurs familles.

En 2017, UCB a dépensé plus de € 7 millions dans des parrainages au profit des communautés et d'associations caritatives dans le monde entier, dont € 1,6 million consacré aux initiatives RSE pour les patients. Ceci inclut

également le financement exceptionnel d'un million EUR, offert au Fonds de responsabilité sociétale UCB de la Fondation du Roi Baudouin afin de soutenir de nouvelles initiatives RSE, à destination des personnes atteintes d'épilepsie dans les pays où les ressources sont limitées.



€ 7 millions

En parrainages pour les communautés

UCB VOICES



Iris, Amber, Stella et Carrier, UCB

« UCB Voices », l'enquête globale interne sur l'engagement du personnel a été organisée pour la 7e fois en 2017 par Willis Towers Watson.

Cette année encore, elle a fourni des résultats remarquables, atteignant un taux de participation de 85 %, qui indique que nos collaborateurs, répartis aux quatre coins du monde, reconnaissent l'importance et la valeur de la participation à cette enquête, qui leur permet de s'exprimer sur la stratégie et la culture de l'entreprise, sur le leadership et la direction et sur leur propre rôle.

Le feedback recueilli au moyen de l'enquête a été communiqué au leadership d'UCB puis avec l'ensemble des employés à l'occasion de trois conférences mondiales, et ont permis de générer un dialogue plus poussé sur les domaines d'amélioration possibles, à tous les niveaux de l'organisation.

Les icônes ci-dessous comparent le pourcentage de réponses favorables au sein d'UCB par rapport à la norme de haute performance définie par Willis Towers Watson (Willis Towers Watson High Performance Norm, WTWn), un indicateur externe qui comprend 29 des entreprises les *plus performantes*.



88 %

Je pense qu'UCB est une entreprise socialement responsable

(86 % WTWn)



82 %

UCB favorise la diversité et l'intégration

(84 % WTWn)



88 %

Mon manager comprend l'importance de préserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle

(n/d WTWn)



82 %

UCB agit et interagit avec ses différentes parties prenantes de manière éthique et transparente

(91 % WTWn)



92 %

Je comprend la manière dont mon travail affecte la valeur pour le patient

(95 % WTWn)

Gérance environnementale et durabilité

(Aspect significatif 3)



L'objectif d'UCB est de développer et de produire des médicaments pour les personnes atteintes de maladies graves de la manière la plus durable possible pour l'environnement. À cette fin, UCB est déterminée à se donner les moyens de ses ambitions, décrites dans *l'Accord de Paris* établi au cours de la 21e édition de la Conférence des Parties (COP21), telle qu'elle l'a prouvé en signant la « *Science Based Targets Engagement Letter* ».

La stratégie d'UCB vise également à réduire de manière significative notre empreinte carbone, notre consommation d'eau et notre production de déchets. Un plan d'action strict et complet a été adopté par le Comité exécutif en 2016 afin de rendre nos opérations neutres en carbone d'ici 2030. Des objectifs absolus ont été définis : la réduction des émissions des gaz à effet de serre de 35 % d'ici 2030 et de 70 % d'ici 2050, la

réduction de la consommation d'eau de 20 % et la réduction de production des déchets de 25 % d'ici 2030.

Notre ambition, ainsi que notre soutien à l'Accord de Paris, ont été renforcés par la signature de la *Science Based Targets Engagement Letter* par le PDG Jean-Christophe Tellier en juillet 2017.

Un plan d'action strict et étendu visant à devenir carboneutre d'ici 2030 et comprenant des mécanismes de réduction et de compensation, a été approuvé par le Comité exécutif.

RESPECT DE L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE

UCB applique l'approche de précaution à l'innovation et à la création de nouveaux produits comme un outil destiné à la sécurité du patient et à la gestion des risques environnementaux, et examine les bénéfices et les risques sanitaires et environnementaux potentiels de l'innovation et des nouvelles technologies de manière scientifique et transparente.

En 2016, nous avons renforcé notre stratégie d'entreprise en matière de protection de l'environnement en adoptant des objectifs absolus visant à réduire l'empreinte d'UCB dans les domaines où l'impact environnemental est le plus significatif, à savoir : les émissions de gaz à effet de serre, l'épuisement des ressources en eau et la production de déchets. En 2017, nous avons accéléré la traduction de cette stratégie en programmes d'action concrets.

Actuellement, des systèmes de gestion environnementale certifiés ISO sont déployés sur nos sites de recherche et de production de Slough, Braine, Bulle et Zhuhai. Un système de gestion environnementale conforme ISO est déployé sur notre site de production à Saitama. Ces systèmes servent à garantir la conformité réglementaire et à améliorer continuellement nos performances dans le domaine environnemental, en nous axant sur les trois domaines où notre impact est le plus grand.

Changement climatique (réglementations)

Concernant notre impact le plus significatif sur l'environnement, les exigences réglementaires en constante évolution et nouvelles ou émergentes visant à atténuer les changements climatiques, en passant à une économie faible en carbone, peut avoir un effet négatif sur l'état de conformité d'UCB avec les réglementations en vigueur, sur la chaîne de valeur et causer un préjudice à la réputation d'UCB.

Le débat international (politique) autour des Changements climatiques a abouti à l'*Accord de Paris (COP21)* à la fin 2015. 197 pays, notamment tous les pays économiquement dominants, se sont engagés à prendre les mesures nécessaires pour limiter l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2 °C. Jusqu'à présent, 170 pays ont ratifié l'accord.

Les objectifs de la COP 21 incluent notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 25 % d'ici 2030 au travers d'une combinaison de mesures politiques et réglementaires et de mécanismes basés sur le marché qui auront plus que probablement un impact sur l'avenir du secteur industriel et des investissements qui y sont réalisés. Ces transformations sont susceptibles d'engendrer l'adaptation des actions actuellement menées afin de les rendre conformes aux exigences (réglementaires) qui seraient introduites aux niveaux local, régional et/ou national. Elles pourraient par ailleurs faire augmenter le prix du carbone dans la chaîne de valeur.

Notre stratégie environnementale renforcée devrait engendrer les résultats suivants :

- réduction de l'empreinte écologique ;
- accroissement de l'engagement des employés ;
- diminution des dépenses opérationnelles ; et,
- diminution de l'exposition aux régimes de taxation et autres exigences réglementaires ayant un impact sur la conformité et/ou le coût des marchandises.

Les KPI devant nous permettre de mesurer l'efficacité de notre nouvelle stratégie sont repris dans la partie consacrée aux indicateurs de durabilité **G4 de la GRI** dans la catégorie « Environnement ».

EN ROUTE VERS LA NEUTRALITÉ CARBONE

UCB s'est fixé pour objectif d'assurer la neutralité carbone de toutes les opérations qu'elle supervise directement d'ici 2030. Cette volonté s'étend à l'ensemble des émissions de scopes 1 et 2, ainsi qu'à une partie des émissions de scope 3, à savoir les activités réalisées sur les sites d'UCB (p. ex. : la recherche, le développement et

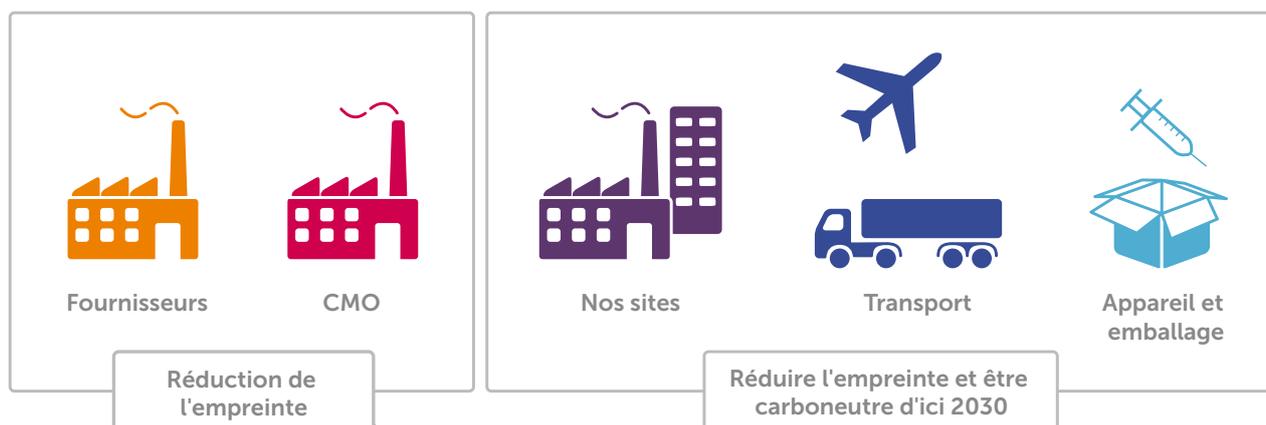
la fabrication de produits), la distribution des produits UCB, les dispositifs et emballages commercialisés, le parc automobile d'UCB, les voyages d'affaires, les trajets des employés, etc.

Nos actions seront à la fois basées sur la réduction des notre empreinte carbone et sur des mécanismes de

compensation carbone. En guise de fil rouge, nous concentrerons 80 % de nos efforts sur la réduction de nos émissions GES, tandis que les 20 % restant seront consacrés à des mesures de compensation carbone. Les objectifs relatifs aux émissions de scope 3 n'apparaissant

pas encore dans le champ d'application présenté ci-dessus seront fixés en 2018 dans le cadre de l'initiative Science Based Targets. Ceux-ci concerneront principalement nos fournisseurs et partenaires de fabrication sous contrat.

IMPLIQUER L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR



Nous souhaitons réduire notre empreinte carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Réduction carbone

Nous aspirons à réduire nos émissions GES en :

- augmentant, en considérant des pourcentages, notre recours aux énergies renouvelables ;
- améliorant l'efficacité énergétique de nos procédés, installations et bâtiments ;
- modifiant notre comportement lorsque cela est possible (p. ex., rationalisation des trajets professionnels).

En 2017, nous avons constaté une augmentation de la part d'électricité consommée issue des énergies renouvelables de 92 %.

En tant que contributeur majeur, le département d'Opérations techniques et d'Approvisionnement (Technical and Supply Operations, TSO) a accepté de relever le défi de la réduction des émissions de carbone dès le début de 2017 en lançant le programme Green@TSO. Cette initiative à long terme poussera nos équipes de production, de chaîne d'approvisionnement, de développement, de création de dispositifs et de conditionnement à chercher les solutions disponibles en vue de réduire nos émissions de carbone de 35 % d'ici 2030. Le projet a également pour but de réduire la consommation d'eau de 20 % et la quantité de déchets produits de 25 % d'ici 2030.

En 2017, plus de 350 collaborateurs du département TSO ont participé à 40 ateliers générant 600 idées ayant, à l'heure actuelle, donné naissance à 120 projets. Les équipes de production des sites de Braine et de Bulle ont par exemple établi des feuilles de route environnementales incluant une série de projets d'efficacité énergétique qui verront prochainement le jour. L'équipe en charge de la chaîne d'approvisionnement a identifié quatre domaines (emballage, tracé du réseau, transporteurs, efficacité de chargement et transport intermodal) autour desquels axer les programmes d'amélioration de notre efficacité énergétique à partir de 2018.

Compensation carbone

Bien que notre ambition principale soit de réduire nos émissions GES, nous devons compenser les émissions que nous ne pourrions pas diminuer à court terme afin d'atteindre notre objectif de neutralité carbone pour les activités que nous supervisons directement d'ici 2030. Voilà pourquoi UCB s'est associée en 2017 avec plusieurs organisations de développement durable spécialisées dans la reforestation et la protection de l'environnement et leur a demandé de coordonner ses efforts en matière de compensation carbone.

Notre partenariat avec CO₂Logic permettra de soutenir le projet EcoMakala dans le parc national des Virunga, situé près de la ville de Goma, en République démocratique du Congo (RDC). En 15 ans, près de

10 000 hectares (100 km², soit 60 % de la superficie de Bruxelles) de forêts seront plantés pour un volume de captage d'environ 300 000 tonnes de CO₂.

CO₂ Logic fournira également à la population locale des cuisinières à faible consommation d'énergie et du charbon d'origine durable sur une période de 10 ans. Cette initiative contribuera à la lutte contre la coupe

illégal de bois dans le parc des Virunga généralement pratiquée par les locaux pour la préparation quotidienne des repas. Elle permettra enfin une diminution des émissions d'environ 400 000 tonnes de CO₂. Le projet EcoMakala est actuellement en cours de certification par le Gold Standard afin d'assurer une gestion robuste, un suivi et un contrôle fiable de l'initiative.



Fabrication de cuisinières à faible consommation d'énergie, RDC



Projet de reforestation à proximité du parc national des Virunga, RDC



Projet de reforestation à proximité du parc national des Virunga, RDC

Le projet développé en collaboration avec WeForest permettra quant à lui le renouvellement d'environ 12 000 hectares de forêts endommagées dans la région du Tigré, dans le nord de l'Éthiopie, pendant 13 ans. Le projet de la forêt de Desa'a est actuellement en cours de certification par la fondation Plan Vivo et devra permettre le captage de près de 200 000 tonnes de CO₂ d'ici 2030 et de plus de 800 000 tonnes de CO₂ d'ici 2050, c'est-à-dire à l'échéance du projet.

Outre la fixation du CO₂, qui contribuera à la lutte contre le changement climatique, les projets créeront également de l'emploi pour la population vivant dans ou à proximité des zones concernées et les aideront à améliorer leurs conditions de vie. En effet, les projets climatiques contribuent à la réalisation d'un grand nombre des ODD des Nations Unies.

CHAMP D'APPLICATION DU RAPPORT

La consommation énergétique du parc automobile d'UCB (en excluant les véhicules utilitaires) et les émissions de CO₂ qui y sont liées ne sont pas encore reprises dans le rapport. En 2017, l'empreinte écologique du site de production de Shannon (Irlande), cédé au second trimestre de 2016, n'a plus été prise en ligne de compte dans le cadre du rapport de performance énergétique. Les relevés de consommation des filiales de Moscou et São Paulo ont pour leur part été pour la première fois inclus dans les résultats afin d'atteindre le seuil de 90 % des opérations mondiales d'UCB. Les projets de restructuration ayant eu lieu sur plusieurs sites de production ont influencé notre empreinte écologique.

UCB s'efforce par ailleurs de mieux comprendre l'importance croissante de l'empreinte environnementale en aval et en amont de ses opérations afin de pouvoir agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur dans le cadre de la définition de ses Science Based Targets. Plus de 20 de nos principaux sous-traitants ont fait état de leurs indicateurs environnementaux clés.

Comme cela a déjà été mentionné, les initiatives de la chaîne logistique mondiale pour l'écologisation des processus logistiques sont devenues une priorité. Conformément aux principes du rapport de scope 3, les émissions GES liées aux voyages d'affaires ont été incluses dans ce rapport.

ÉNERGIE

Cette année, la consommation totale d'énergie a été réduite de 5 % tandis que les consommations de gaz et d'électricité ont diminué respectivement de 9 % et 4 %.

La transformation du modèle de consommation énergétique est influencée par les changements susmentionnés et étudiés dans le rapport : volumes de production d'UCB, variations des conditions climatiques (influençant le besoin de refroidir ou de réchauffer les installations), et programmes d'économie d'énergie mis en œuvre sur les divers sites UCB. L'augmentation de la consommation de pétrole s'explique par le fait que les activités brésiliennes soient pour la première fois incluses dans les résultats du rapport.

Les initiatives énergétiques mises en marche en 2017 ont permis l'économie récurrente de 7 135 GigaJoules, soit 0,9 % de la consommation énergétique des activités de scopes 1 et 2 d'UCB. Des projets d'économie d'énergie ont été menés sur les sites de Bulle (Suisse), Braine-l'Alleud (Belgique) et Saitama (Japon). Ces économies sont principalement dues à l'optimisation des équipements de chromatographie multicolonne continue (Multicolumn Continuous Chromatography, MCC) utilisés sur le site de Bulle, à l'amélioration de l'efficacité énergétique du système de distribution des fluides sur le site de production de Braine l'Alleud et au processus d'inactivation microbienne dans l'usine écologique de Bulle.

En 2017, 92 % de l'électricité consommée par UCB provenait de sources d'énergie renouvelables, six de nos sites ayant totalement embrassé l'énergie verte, à savoir Bulle (Suisse), Monheim (Allemagne), Atlanta (États-Unis), Slough (Royaume-Uni), Braine-l'Alleud et Bruxelles (Belgique). Les sources d'électricité utilisées sont l'énergie solaire, éolienne et hydraulique, ainsi que la biomasse.

UCB a produit 2 336 GigaJoules d'électricité solaire à partir de panneaux installés sur les sites de Braine-l'Alleud et Bulle, soit une augmentation de 52 % par rapport à 2016, principalement due à l'installation de panneaux supplémentaires à Braine l'Alleud.

Globalement, les émissions de CO₂ de scope 1 et scope 2 ont été réduites de 17 % (5 % pour les émissions de scope 1 et 46 % pour les émissions de scope 2). Ces diminutions s'expliquent majoritairement par la cession du site des installations de Shannon au second trimestre de 2016, les projets de restructuration qui ont touché plusieurs usines et le fait que 92 % de l'électricité consommée soit désormais produite à partir de sources d'énergie propre.

Les voyages d'affaires, associés aux émissions CO₂ de scope 3 ont engendré la production de 54 987 tonnes d'émissions, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2016.



7 135 GJ

D'énergie économisée grâce à la mise en place de projets d'efficacité énergétique



92 %

De l'énergie consommée par UCB est issue de sources d'énergie propre



2 336 GJ

Électricité produite par UCB au moyen de panneaux solaires



54 987

Tonnes d'émissions de CO₂ dues aux voyages d'affaires

EAU



Adrien, UCB

UCB s'est fixée comme première priorité de réduire sa consommation en eau de 20 % d'ici 2030 par rapport aux données de référence de 2015. Cet objectif ne manque pas d'ambition car dans sa transformation en leader du secteur biotech, UCB démultipliera en permanence ses processus de production et devra donc paradoxalement faire face à une augmentation croissante de ses besoins en eau.

En 2016, la consommation d'eau sur les sites d'UCB a diminué de 12 % par rapport à 2015. Cette réduction provient principalement de la cession des sites de Seymour et Shannon (qui a fait chuter la consommation d'eau de 190 654 m³), alors que la consommation d'eau à Braine-l'Alleud, Bulle et Slough a augmenté au total de 87 967 m³.

En 2017, la consommation d'eau sur les sites de l'entreprise a diminué de 6 %. Parmi les facteurs à l'origine de cette diminution, on retiendra notamment : la cession du site de Shannon (-2 %), les projets de restructuration qui ont eu lieu sur divers sites, les fluctuations des conditions météorologiques (et le besoin croissant de refroidissement qui en a découlé) et les programmes d'économie d'eau organisés sur plusieurs de nos sites.

DÉCHETS

UCB s'est par ailleurs résolue à réduire sa production de déchets de 25 % d'ici 2030 (par rapport aux chiffres de référence de 2015).

En 2017, la quantité de déchets générée sur les différents sites d'UCB a diminué de 19 %.

Mondialement, UCB est parvenue à revaloriser 91 % de ses déchets grâce, principalement, à la réutilisation de

ces derniers comme combustible ainsi qu'à la récupération et au recyclage de solvants. Ce pourcentage de déchets revalorisés a progressivement augmenté de plus de 5 % par rapport à 2010.

La réduction et la revalorisation améliorée des déchets par une gestion active de leurs flux restent des objectifs clés dans la gestion de l'empreinte écologique d'UCB.



91 %

Déchets revalorisés

Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources

(Aspect significatif 4)



L'accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faible revenu ou à revenu moyen reste un défi de santé publique complexe. Les carences en professionnels de santé qualifiés et le faible niveau de sensibilisation du public à la maladie rendent les personnes atteintes de maladies chroniques encore plus vulnérables à la pauvreté et à l'exclusion. En outre, les obstacles à la qualité des traitements de l'épilepsie sont multiples dans ces pays à ressources limitées.

Au cours des cinq dernières années, l'équipe de Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) d'UCB a collaboré avec divers partenaires de neuf initiatives toujours en cours en Afrique et en Asie dans le but de perfectionner leurs stratégies respectives en recoupant les informations fournies par les diverses initiatives. Cette coopération a permis une accélération de la création de valeur pour les personnes démunies atteintes d'épilepsie.

C'est dans ce contexte qu'UCB a identifié les quatre piliers de sa stratégie RSE :

1. **créer des plateformes d'éducation inclusives sur l'épilepsie** pour les professionnels de santé, souvent mal informés sur la maladie, ses causes et les options de traitement ;
2. **étendre et intensifier les programmes de sensibilisation** sur l'épilepsie comme maladie chronique auprès des communautés pour accroître l'acceptation et l'intégration des personnes atteintes d'épilepsie au sein de leur famille, école, réseau social et économique ;
3. **améliorer l'accès aux diagnostics et aux traitements** (suivant les directives thérapeutiques de chaque pays) favorisant une approche holistique ; et,
4. **mettre en place des plateformes académiques dans le domaine de la neurologie** pour former la prochaine génération de chercheurs et de neurologues et créer une valeur durable pour l'infrastructure sanitaire du pays.

Moins qu'une simple question de bienfaisance, la RSE était pour UCB davantage une évidence, une volonté d'œuvrer en étant pleinement consciente des réalités et des défis, de sorte à assurer une courbe d'amélioration réaliste et croissante.



Ann, UCB

FONDS DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'UCB

Le Fonds de responsabilité sociale d'UCB a été lancé conjointement par UCB et la **Fondation du Roi Baudouin** en 2014. Créée il y a 35 ans, cette organisation indépendante, non lucrative et hautement reconnue s'est développée à l'échelle internationale par le biais d'une série de partenariats avec d'autres fondations aux objectifs similaires. La coopération avec la Fondation du Roi Baudouin permet aux collaborateurs et associés d'UCB de soutenir financièrement les initiatives de RSE via des dons. Ces dons profitent notamment au Fonds de responsabilité sociale d'UCB :

1. Soutien de cinq initiatives en matière de RSE : Frères de la Charité à Lubumbashi (République démocratique du Congo) et Kigali (Rwanda) ; Université de Duke (Ouganda) ; Handicap International (Madagascar) ; et OneFamilyHealth (Rwanda) ;
2. Favoriser l'éducation, la pose de diagnostic et l'accessibilité aux soins pour les personnes atteintes d'épilepsie traitées par nos partenaires.

FRÈRES DE LA CHARITÉ – RDC ET RWANDA

Frères de la Charité – RDC

Notre partenariat avec les **Frères de la Charité** dans le centre de neuropsychiatrie du Dr Joseph Guislain à Lubumbashi (RDC) s'axe sur trois objectifs majeurs :

- mieux comprendre l'impact de l'épilepsie sur la vie des patients en étudiant la prévalence de la maladie ;
- développer une structure de traitement abordable et durable pour les personnes atteintes d'épilepsie et leur famille ;

- renforcer la capacité du service neurologie moyennant la poursuite du programme de master en neurologie sur trois ou quatre ans dirigé par le Dr Marcelin Bugeme et le Dr Patrice N. Ntenga à l'Université Cheik Anta Diop de Dakar (Sénégal).

En 2017, le personnel soignant des cliniques mobiles a réalisé 2 670 consultations pour épilepsie. Le personnel médical a réalisé plus de 5 100 consultations dans le centre tertiaire de Lubumbashi. Les équipes médicales ont par ailleurs effectué 912 électroencéphalogrammes.



2 670

Consultations effectuées dans les cliniques mobiles



912

Électroencéphalogrammes réalisés



Frères de la Charité, Rwanda

Soeur Vestine du centre de neuropsychiatrie CARAES

Frères de la Charité – Rwanda

En 2017, l'hôpital tertiaire de neuropsychiatrie CARAES de Ndera, à proximité de Kigali, a proposé un service de consultation aux personnes atteintes de troubles neurologiques, devant souvent voyager sur de longues distances pour recevoir des soins personnalisés. Le renforcement de la capacité en neurologie se fait au moyen d'une triple approche.

Premièrement, le Dr Beni Uwacu a terminé avec succès son master en neurologie à l'Université Cheik anta Diop de Dakar (Sénégal) et à Kigali. Le Dr Sylvestre Mutungirehe a pour sa part entamé son master en neurologie à Dakar.

Deuxièmement, le Dr Fidèle Sebera a complété le processus de validation des deux outils de recherche pour l'hôpital neuropsychiatrique. Le projet de recherche doctorale sur la co-morbidité de l'épilepsie et la dépression, mené sous la direction du professeur Paul Boon du département de neurologie de l'Université de Gand, a été lancé en décembre.

Troisièmement, l'Organisation Rwandaise de Lutte contre l'Épilepsie a dispensé des formations essentielles aux membres du personnel soignant local et communautaire du district de Musanze. Au total, 1 283 agents originaires de 432 villages différents ont participé à la formation

d'un jour sur l'épilepsie. Cent quarante-trois professionnels des soins de santé de 17 zones ont suivi une formation de quatre jours sur la gestion de l'épilepsie, l'adhésion au traitement et la pose d'un diagnostic précoce.

L'objectif étant d'accroître l'accessibilité aux EEG au cours des visites de terrain, le Fonds de responsabilité sociale d'UCB a fait don de deux équipements d'EEG, le premier à l'hôpital primaire de Gikonko et le deuxième à l'hôpital neuropsychiatrique de Butare.

Au cours de l'année 2017, le programme de leadership *Orchestrate* a organisé la visite de 14 futurs cadres d'UCB au Rwanda pour leur permettre de mieux comprendre les liens existant entre les besoins des communautés confrontées à des défis sur le plan médical, les personnes défavorisées atteintes d'épilepsie et leurs proches, la durabilité de l'engagement RSE d'UCB et une conduite responsable des affaires.



Taco, UCB avec le Dr Fidèle et Juvenal, Frères de la Charité, Rwanda



Nous sommes tous humains, quelles que soient nos différences culturelles et nos conditions de vie.

Gillian, UCB



UNIVERSITÉ DE DUKE – OUGANDA



Université de Duke, Ouganda

Neurochirurgiens de l'Université de Duke à l'hôpital Mengo

Le service de **Neurochirurgie générale et de Neurologie** (DGNN) du département de Neurochirurgie de l'Université de Duke (Durham, États-Unis) s'est vu attribuer une bourse de la part du Fonds de responsabilité sociale d'UCB. Le DGNN se compose de 62 membres issus du personnel soignant de l'hôpital universitaire, du corps académique et d'étudiants de

l'Université de Duke. Au cours des 10 dernières années, une équipe multidisciplinaire du DGNN s'est rendue en Ouganda pour y installer des centres de neurochirurgie, organiser des formations et renforcer les capacités sur le terrain. Le service DGNN s'entretient une fois par mois par vidéoconférence avec les équipes basées en Ouganda.





Neurochirurgiens de l'Université de Duke, Ouganda

En octobre, le DGNN a envoyé huit tonnes de matériel médical à destination de l'hôpital Mengo de Kampala, le plus vieil hôpital privé du pays, en vue d'y permettre la création de trois blocs opératoires entièrement équipés. Vingt-deux neurochirurgiens du DGNN et cinq

neurochirurgiens pédiatriques de l'Université de Stanford se sont rendus à Kampala les bras chargés de matériel médical supplémentaire. En une semaine, 30 interventions neurochirurgicales ont été effectuées avec succès sur le camp grâce à l'appui de neurochirurgiens locaux et de résidents. En outre, le personnel a réalisé près de 100 consultations neurologiques sur des personnes atteintes d'épilepsie.

L'objectif de notre partenariat avec l'Université de Duke est d'établir des synergies entre nos deux organisations. Des activités telles que la dispense de formations sur l'épilepsie au personnel soignant, la conduite de campagnes de sensibilisation auprès de la population locale, l'aide aux personnes atteintes d'épilepsie, l'accélération de la pose du diagnostic et du traitement ou encore la collaboration avec un certain nombre d'initiatives de recherche clés soutenues par des représentants locaux sont monnaie courante dans le cadre de nos actions de lutte contre l'épilepsie.

HANDICAP INTERNATIONAL – MADAGASCAR



Handicap International, Madagascar

Dr Marie du centre médical de Betsako et **Pilar** d'Handicap International

Janvier 2017 a marqué le lancement de la collaboration entre UCB et **Handicap International** Madagascar (HI) dans le but de déployer une campagne de sensibilisation à l'épilepsie dans 14 villages de quatre districts des régions de Boeny et Analanjirifo. Le principal objectif d'Handicap International est de mettre en place des activités améliorant la compréhension de l'épilepsie et des causes de cette maladie chronique au sein des

communautés locales. L'organisation vise par ailleurs à renforcer l'acceptation des personnes atteintes d'épilepsie souvent sujettes à l'exclusion et à la stigmatisation. Le programme va aussi contribuer à la mise en place de plateformes éducatives pour les maîtres d'écoles et permettre d'expliquer aux jeunes enfants la maladie dont souffrent leurs camarades, afin d'améliorer leur intégration au niveau social.



Dr Sylvia du centre médical d'Anborovy, Madagascar

Compte tenu du fait que le projet n'en est pour le moment qu'au stade de projet, il était tout d'abord nécessaire d'abattre un travail préparatoire important avant de passer à la phase de mise en œuvre du programme en tant que tel. Cette étape de préparation incluait notamment l'obtention de l'autorisation du Ministère de la Santé et des autorités locales. Une fois la phase d'identification et d'information des communautés sélectionnées à propos du futur projet de lutte contre l'épilepsie terminée, nos équipes se sont attelées au recrutement et à la formation du personnel.

En parallèle du déploiement de la campagne de sensibilisation à l'épilepsie, HI a également réalisé une étude sur la connaissance, les attitudes et les pratiques courantes de la population malgache et du personnel soignant à l'égard de l'épilepsie. Les résultats de cette étude, dont le but est d'accroître le niveau de connaissances et de provoquer un changement positif des attitudes et pratiques à l'égard de l'épilepsie, serviront de base à la mise en œuvre du projet.

Dans le cadre de cette première phase du projet, HI a rencontré un certain nombre de difficultés. Des facteurs tels que les conditions difficiles de circulation sur le terrain, l'isolement des villages, le nombre limité de professionnels de soin de santé et docteurs de villages mobilisables ou encore l'apparition d'un foyer de peste au cours du deuxième semestre de 2017 ont influencé le déploiement du programme.



ONE FAMILY HEALTH – RWANDA



One Family Health, Rwanda

Centre médical

La mission de **One Family Health** (OFH) est d'élargir l'accès à des produits médicaux et à des services de santé essentiels de qualité à travers la mise en place d'un système de centres médicaux franchisés et dirigés par du personnel infirmier. Depuis le début de notre partenariat l'année dernière, nous avons dressé une liste d'objectifs communs ayant trait à l'autonomisation du personnel de santé présent sur le terrain afin d'améliorer le diagnostic, l'adhésion au traitement et le traitement de l'épilepsie, sensibiliser les communautés et obtenir leur soutien.

En 2017, UCB a organisé (avec la collaboration du Dr. Fidèle Sebera de l'hôpital neuropsychiatrique CARAES (Nderea)) une formation sur l'épilepsie dans le district de Musanze. Cette dernière a été suivie par 11 infirmiers/ infirmières d'OFH. L'objectif des formations était d'accroître le niveau de connaissance élémentaire du personnel soignant des centres primaires pour leur permettre de mieux déceler les signes et symptômes de l'épilepsie. D'autres formations seront organisées dans d'autres régions du Rwanda.



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ – MOZAMBIQUE ET MYANMAR



Organisation mondiale de la Santé, Mozambique

Juan, technicien psychiatrique prenant soin de **Judite** à l'hôpital provincial de Matola

Organisation mondiale de la Santé – Mozambique

L'épilepsie est un problème de santé publique majeur, avec plus de 80 % des personnes atteintes résidant dans des pays à revenu faible ou moyen demeurant sans accès à un diagnostic de qualité et à un traitement. Souvent stigmatisées, exclues de leur communauté ou de leur école, les personnes atteintes d'épilepsie voient la plupart du temps leurs droits les plus élémentaires contestés.

Malgré le peu de ressources spécialisées disponibles sur place, d'incroyables avancées ont été réalisées pour intégrer l'épilepsie dans le système de soins de santé primaire, sous l'égide forte du département de Santé mentale du Ministère de la Santé. Au cours de ces quatre dernières années, l'équipe a su gagner et faire prospérer la confiance des autorités administratives et des travailleurs du secteur de la santé de diverses communautés. Cette relation a donné naissance à un

réseau unique et robuste de coordinateurs dévoués issus de 16 districts de santé participants. Ce réseau contribua à son tour à la création d'un autre réseau de personnel soignant formé au traitement de l'épilepsie.

L'engagement fort du Ministère de la Santé, son leadership inspirant et ses communications de valeur ont facilité la mise en place d'un programme intégré sur l'épilepsie, créé un solide système d'information sanitaire et intégré l'épilepsie dans le programme de santé sur les maladies non-transmissibles. Un programme scolaire soutenu par le Ministère de la Santé et prenant la forme d'un concours de dessin a été spécialement imaginé pour sensibiliser les enfants à l'épilepsie et au besoin d'engagement dans la lutte contre la maladie.

En 2017, 823 sessions pédagogiques de sensibilisation à l'épilepsie ont été organisées dans les communautés de 16 districts et plus de 246 000 personnes y ont assisté. De plus, l'équipe chargée de la mise en œuvre a renforcé la formation des professionnels de santé et des



823

Sessions de sensibilisation et d'informations sur l'épilepsie organisées dans les communautés



32 130

Consultations de personnes atteintes d'épilepsie

travailleurs sociaux au sein des communautés, ce qui a permis de délivrer 32 130 consultations aux personnes atteintes d'épilepsie, soit plus du double du nombre de consultations réalisées en 2015.

La clé de la réussite réside dans la création de communautés engagées et désireuses de faire la différence dans la vie des personnes atteintes d'épilepsie.



Organisation mondiale de la Santé, Myanmar

Nyomi, atteinte d'épilepsie

Organisation mondiale de la Santé – Myanmar

Le traitement de l'épilepsie a longtemps été négligé dans les programmes de santé publique malgré le fardeau élevé que représente la maladie et ses lourdes conséquences sur les personnes et l'accès à des traitements efficaces et abordables.

L'équipe de l'initiative *Hope for Epilepsy* au Myanmar a continué à mettre à profit l'expérience du Comité de coordination national du Myanmar pour l'épilepsie (National Epilepsy Coordinating Committee, NECC).



Le personnel infirmier du centre médical de Lewe, Myanmar

À ce jour, le personnel de 2 139 centres médicaux ont suivi des formations d'initiation ou des modules de formation continue sur l'épilepsie. Le NECC effectue une évaluation trimestrielle des 10 projets municipaux. Le personnel soignant des districts formés répercute ensuite cet examen sur les installations de santé rurales. À ce jour, 131 751 personnes ont assisté à 7 965 sessions pédagogiques sur les soins de santé.

Le nombre de consultations initiales et de suivi a augmenté de 88 % et 444 nouveaux cas d'épilepsie ont été diagnostiqués. Après le début du traitement, le nombre de crises convulsives diminue en moyenne de 50 % tandis que la qualité de vie des patients augmente de 78 %.

L'initiative *Hope for Epilepsy* ayant bénéficié d'une très large acceptation, il a été possible de lutter efficacement contre la faible accessibilité des traitements dans les agglomérations concernées.

BDC DE LA CROIX-ROUGE CHINOISE – CHINE



Villageois ont profité de la formation

Le partenariat *Health and Hope Fund* entre le Centre de développement des entreprises (BDC) de la Croix-Rouge chinoise et UCB a vu le jour en 2013.

La formation spécialisée de médecins de village issus de minorités ethniques a été délocalisée vers les capitales des provinces à faibles ressources. Grâce au soutien indéfectible du gouvernement provincial, des autorités sanitaires, des organes locaux de la Croix-Rouge et des institutions académiques, 1 079 médecins de village ont reçu une formation clinique et théorique répartie en onze programmes dispensés dans huit provinces. L'impact de ces programmes de formation s'est largement fait ressentir. En effet, plus de 500 000 villageois ont bénéficié de l'amélioration des connaissances et compétences (avantage direct) du personnel soignant et près de 20 000 médecins de village ont pu acquérir ces nouvelles connaissances via la plate-forme partagée de l'hôpital municipal (avantage

indirect). Conscient de ces efforts, le *Health and Hope Fund* a soutenu l'initiative continue du gouvernement visant au développement d'un système de santé primaire robuste à même de fournir des soins de qualité au niveau communautaire.

Le fardeau médical que constitue le vieillissement rapide de la population est un phénomène d'envergure mondiale et la Chine ne fait pas exception. De fait, la Chine compte le plus grand nombre de personnes âgées au monde, ce qui pose d'importants défis en termes de santé et de développement économique et social. L'objectif étant de palier les différences de niveaux de formation au sein du personnel infirmier des maisons de repos, 759 infirmiers et infirmières de centres pour personnes âgées de plus de 300 pays ont participé à un programme de formation de 12 jours à Chengde et Kunming et 741 directeurs de maisons de repos ont suivi un programme de formation de cinq jours à Pékin.

Nos actions n'auraient pas de sens sans la collaboration fructueuse avec des partenaires locaux capables de garantir la pérennité de notre travail, mais ces partenaires doivent également ressentir concrètement notre engagement.

Brandon, UCB



L'impact du programme de formation intensive se mesure au nombre de personnes âgées soignées dans les maisons de repos du pays. On estime à plus de 200 000, le nombre de personnes âgées qui ont bénéficié des soins prodigués par le personnel formé. Il convient également de préciser que la plate-forme de partage de connaissances a créé un véritable effet boule de neige de savoir au sein du personnel infirmier des maisons de repos.

Au cours de l'année 2017, le programme de leadership *Orchestrate* a organisé la visite de 6 futurs cadres d'UCB en Chine pour leur permettre de mieux comprendre les liens existant entre les besoins des communautés confrontées à des défis sur le plan médical, les personnes défavorisées atteintes d'épilepsie et leurs

proches, la durabilité de l'engagement RSE d'UCB et une conduite responsable des affaires.

Par ailleurs, à l'occasion de la Journée chinoise de lutte contre l'épilepsie et conformément à leur stratégie en matière de RSE, Phoenix Metropolis Media a diffusé une vidéo explicative sur l'épilepsie sur des écrans géants dans cinq villes chinoises. La vidéo, dans laquelle on pouvait apercevoir des enfants de la province de GuangXi aux côtés de Li Ting (médaillée d'or aux JO) et Li Rao, ambassadrices de l'engagement envers les enfants atteints d'épilepsie, a été visionnée par non moins de 23 000 000 de personnes à travers le pays. Phoenix MultiMedia a diffusé la vidéo gratuitement en signe de son engagement envers la RSE.

PROJECT HOPE – CHINE



Project HOPE, Chine

Participant au week-end familial *Rainbow bridge*

Le programme de 4 ans *Rainbow Bridge*, organisé conjointement par Project HOPE et UCB, s'est terminé en 2017. Au vu des incroyables résultats obtenus, Project HOPE et UCB se sont engagés à prolonger leur coopération pendant trois ans en vue de soutenir

l'initiative « *Rainbow Bridge – Hope and Care for Children and Families with Epilepsy* » (Rainbow Bridge – Espoir et soins pour les enfants souffrant d'épilepsie et leur famille).



UN VRAI MESSAGE D'AMOUR

Demain, nous fêterons le passage à la nouvelle année. J'aimerais souhaiter une heureuse année à tous les collaborateurs du programme Rainbow Bridge et à tous les membres du personnel médical. Merci à tous ! Merci d'apporter soin et soutien à chacune de nos familles. Vous êtes pour elles et pour nous une source de force et d'espoir. Du fond du cœur, merci !!! J'aimerais également profiter de cette occasion pour remercier tous les membres des groupes partenaires pour ce que nous avons appris de notre entreprise commune. Nous avons communiqué, nous sommes soutenus et encouragés les uns les autres pour être encore plus forts face aux difficultés, merci à tous !!! En cette période de bons vœux et de passage à l'an neuf, nous espérons que tous les malheurs et la maladie qui affligent les enfants et leur famille s'envoleront à jamais avec les éclats des fusées de la Saint-Sylvestre pour que nos enfants soient joyeux et en bonne santé. Nous vous souhaitons à toutes et à tous une heureuse année. Puisse-t-elle vous apporter bonne santé et bonheur !

Mère de Mongolie-Interne

À ce jour, les modules pédagogiques sur l'épilepsie infantile ont profité à 1 945 professionnels de la santé et plus de 290 900 enfants atteints d'épilepsie ont pu bénéficier indirectement des formations. Les médecins ont également redirigé près de 97 000 personnes souffrant d'épilepsie vers le centre tertiaire de neurologie dans les provinces. Une formation de neurologie **en ligne et gratuite** a été créée afin d'accélérer le processus d'éducation. Plus de 60 000 médecins ont terminé avec succès les différents modules. En outre, afin de faciliter le diagnostic clinique, un manuel de poche et de formation sur le *Traitement pédiatrique de l'épilepsie par les prestataires de soin sur le terrain* a été élaboré. Les médecins doivent ensuite passer un examen et, en cas de réussite, se voient attribuer cinq crédits de Formation continue nationale de catégorie 2.

La phase d'éducation des patients a consisté en l'écoute attentive des difficultés, des ressentis et du fardeau des familles ayant un enfant épileptique, le tout du point de vue du personnel soignant. Au total, 1 623 parents ont participé aux diverses séances. *Rainbow Bridge* a par ailleurs organisé des ateliers familiaux durant les week-ends qui ont rassemblé 173 enfants atteints d'épilepsie et 681 de leurs proches. Les enfants ont profité d'un week-end de pur plaisir, tandis que leurs parents ont eu l'opportunité de passer du temps avec le personnel de santé.

La sensibilisation de l'opinion publique a quant à elle pris la forme d'un partage de connaissances avec les professeurs d'écoles. Ces séances pédagogiques sont essentielles au bien-être scolaire de tous les enfants, y compris ceux qui sont atteints d'épilepsie. Ces ateliers ont été suivis par 830 instituteurs.



60 000

Médecins ont validé la formation de neurologie en ligne

Engagement des employés

(Aspect significatif 5)



L'engagement des employés est un aspect fondamental de la stratégie d'UCB. Les interactions actives entre les employés sont encouragées pour démontrer notre haut niveau de connexion et de préparation à l'internalisation des connaissances des patients. L'engagement des employés « *inspiré par les patients, guidé par la science* » est présent chaque jour.

Chez UCB, nous sommes convaincus qu'en donnant aux collaborateurs les moyens de comprendre les besoins des patients, leur environnement et leurs difficultés, les collaborateurs sont stimulés, générant un

entrepreneuriat intégré et innovant et favorisant un partage des connaissances circulaire entre les collaborateurs.

ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Dans le cadre de notre mission visant à améliorer les vies des personnes atteintes de maladies chroniques graves, UCB s'engage à mener des programmes d'accès aux soins innovants pour les patients et leurs proches, à investir dans la recherche et le développement et des programmes d'étude clinique, ainsi qu'à favoriser les partenariats avec des organismes caritatifs qui partagent notre engagement envers les patients.

Les Programmes de soutien aux patients revêtent différents aspects, notamment des parrainages, des sites Web d'informations, des mentorats et des bourses d'étude, et surtout l'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques graves partout dans le monde.

Le dialogue constant avec les patients, les experts, les décideurs politiques, les communautés, les employés et les fournisseurs, crée une plateforme d'échange d'idées

sur les perspectives actuelles et émergentes de la maladie, et permet de bâtir un environnement de confiance où les différents intervenants et UCB peuvent œuvrer main dans la main. Par le biais de l'implication des patients, UCB souhaite maximiser la création de valeur durable chez les patients de populations spécifiques et soutenir la mise en place d'un environnement propice pour des problématiques de santé d'intérêt commun. Si elle s'inscrit dans une stratégie mûrement réfléchie, la participation d'organisations et de groupes de défense des patients donnera davantage de poids à l'avis d'UCB et des patients sur certaines questions sanitaires d'intérêt majeur pour les patients eux-mêmes, mais aussi pour UCB et la communauté en général.

Les autres initiatives mises en place étaient les suivantes :

« Academic Engagement Night » (Nuit de la participation du secteur académique), États-Unis

UCB Biosciences, Inc. basée à Raleigh-Durham (Caroline du Nord) a accueilli sa quatrième édition de l'Academic Engagement Night en compagnie d'environ 100 étudiants de premier et deuxième cycle venus de neuf universités différentes. L'Academic Engagement Night permet le transfert de précieuses informations aux futures générations de brillants scientifiques et cliniciens désireux de contribuer au développement de la science et des soins de santé. Les étudiants participants ont notamment eu l'occasion de/d' :

- développer leurs connaissances en matière de recherche clinique et de développement de médicaments ;
- identifier les compétences essentielles pour être embauché(e) dans le secteur ;
- reconnaître une organisation durable et engagée ; et,
- bâtir un réseau de mentors à différents niveaux et dans plusieurs secteurs d'UCB.

Le renforcement des partenariats avec les universités qui proposent des programmes scientifiques et de santé de renommée sera primordial dans la réussite d'UCB en tant qu'entreprise.

UCB s'associe au Super Bowl pour faire tomber les stigmates sur l'épilepsie.

L'attention particulière qu'accorde UCB aux patients est apparue au grand jour lorsque des collaborateurs de



l'entreprise se sont associés à la 51ème édition annuelle du Super Bowl NFL (Houston). Le programme de sensibilisation à l'épilepsie d'UCB a fait l'objet d'un article de deux pages dans le programme officiel distribué aux spectateurs lors du Super Bowl 2017 et vendu par divers commerces à travers tout le pays. En vue d'accroître son impact et de démontrer son engagement envers les patients, UCB a fait don de deux places, billets d'avion et logement compris, à la Fondation pour l'épilepsie de Géorgie (EFGA) afin que des personnes atteintes d'épilepsie puissent assister à cette 51ème édition du Super Bowl. Dans le sillage de l'événement, UCB a également lancé une campagne sur les réseaux sociaux sous le nom de #tackleepilepsy pour sensibiliser la population et faire tomber les préjugés associés à la maladie. Les participants à cette action étaient invités à prendre une photo et à la partager sur leurs comptes Facebook et Twitter.

Le succès de cette campagne a permis à UCB de faire don de 26 000 \$ à la Fondation américaine pour l'épilepsie.

Journée mondiale de l'ostéoporose

L'ostéoporose et les fractures de fragilité représentent un problème de santé publique majeur. Il s'agit de l'une des causes de douleur chronique, d'invalidité à long terme et de mortalité précoce. Cette maladie n'en demeure pas moins sous-diagnostiquée et sous-traitée au sein de la population.

Le 20 octobre est une journée particulièrement importante aux yeux d'UCB. Et pour cause, c'est à cette date que se tient la Journée mondiale de l'ostéoporose !

Organisée à l'initiative de la Fondation internationale pour l'ostéoporose (International Osteoporosis Foundation, IOF), la Journée mondiale de l'ostéoporose nous donne l'opportunité de démontrer notre engagement dans la lutte pour un monde exempt de fractures de fragilité. En ratifiant la Charte mondiale du patient de l'IOF sur le site iofbonehealth.org, plus de 690 collaborateurs d'UCB dans le monde se sont fait l'écho des personnes souffrant d'ostéoporose et de fractures de fragilité pour élever la prévention de ce type de fractures au rang de priorité sanitaire internationale.

Journée mondiale de Parkinson

Le thème choisi pour cette journée de sensibilisation annuelle était l'unité de la communauté internationale souffrant directement ou indirectement des effets de la maladie de Parkinson. À cette occasion, des individus et organisations ont été encouragés à s'unir sous le hashtag #UniteForParkinsons sur Facebook, Twitter, Instagram ou tout autre réseau social pertinent et à partager des messages expliquant pourquoi, selon eux, il était si important de se rassembler pour cette cause.

UCB est #Unie dans sa conviction de pouvoir véritablement faire la différence dans la vie des personnes atteintes de Parkinson grâce à l'innovation et la science. UCB s'associe à l'objectif général des initiateurs de la Journée mondiale Parkinson qui affirment que, si l'on s'unit pour lutter contre la maladie, nous pourrions un jour véhiculer le même message aux quatre coins du monde.



690

Collaborateurs d'UCB ont signé la Charte mondiale du patient de l'IOF dans le monde.



100

Étudiants sont devenus le premier groupe d'ambassadeurs du traitement de l'épilepsie en Chine



Campagne #tackleepilepsy lors du Super Bowl 51, aux États-Unis.

Programme de référence sur l'épilepsie, Chine

S'alignant sur la résolution de l'OMS relative à l'épilepsie, UCB Chine a créé en 2017 un Programme de référence sur l'épilepsie pour donner suite à la demande expresse de l'OMS de sensibiliser l'opinion publique à cette maladie, particulièrement dans les écoles primaires et secondaires, afin de lutter contre les idées erronées, la stigmatisation et la discrimination dont souffrent les patients et leur famille.

Soutenue par le bureau pédagogique Xu Hui de la municipalité de Shanghai, UCB Chine a parrainé la campagne *Go to School* à l'occasion de la Journée mondiale de l'épilepsie organisée par l'Association chinoise de lutte contre l'épilepsie (China Association Against Epilepsy, CAAE) et l'Association de soins de santé de l'Université de Shanghai dans une école primaire associée à l'Université des Sciences et de Technologie de

la ville. Cette campagne a permis à 100 étudiants de devenir le premier groupe d'ambassadeurs du traitement de l'épilepsie. Treize agences de presse ont couvert cet événement, cinq des plus grandes villes du pays l'ont retransmis sur des écrans géants LED et plus de 800 000 internautes l'ont partagé sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre de son programme de sensibilisation de l'opinion publique à la problématique de l'épilepsie, UCB Chine a conclu un accord avec le Musée des Sciences et Technologie de Shanghai (SSTM), en vue de la création d'un *Fonds spécial pour l'Éducation en neuroscience UCB*. Ce fonds a pour vocation de soutenir le pavillon de santé humaine et de neurologie du SSTM, qui, en 2016, s'est classé au 7ème rang mondial des meilleures audiences avec 3,5 millions de visiteurs.

COMMUNAUTÉS

UCB s'engage à avoir un impact positif sur les communautés au sein desquelles les patients vivent.

Koudougou, Burkina Faso

L'association sans but lucratif belge *Koudougou* a été fondée il y a douze ans par des collaborateurs d'UCB. Sa mission : aider les femmes et les enfants des villages reculés de Tiibin et Wappasi, au Burkina Faso, en collaborant aux pratiques agricoles et à l'éducation des

plus jeunes. Au cours de ces quatre dernières années, les employés d'UCB ont pu prendre part à cette initiative. Cette année, 10 collaborateurs ont rejoint la mission de Koudougou (sur un total de 25 participants) afin d'apporter leur aide à l'animation du camp abritant 80 écoliers et à l'installation de barrières devant protéger les fruits et légumes cultivés sur les sept hectares de terres acquises en 2017. Une belle réussite !



Hélène, Pascal et Benjamin, UCB



Arnaud et Aline, UCB



Arnaud et Aline, UCB

Campagne de sensibilisation sur l'épilepsie, Belgique

Fracarita Belgium, notre partenaire RSE, a organisé en Belgique une collecte de fonds et une campagne de sensibilisation sur le besoin d'améliorer le traitement de l'épilepsie en Afrique. Plus de 200 représentants et animateurs d'environ 110 écoles (gardienne, primaire et secondaire, de l'enseignement général et spécialisé), centres psychiatriques, centres d'éducation spécialisée et maisons de repos des Frères de la Charité en Flandres ont participé à la campagne. Lors de la cérémonie de lancement se sont notamment tenus un débat d'expert sur la problématique de l'épilepsie en Afrique, une

simulation à réalité virtuelle de l'épilepsie, une démonstration d'EEG et divers ateliers thématiques à destination des différents groupes cibles. Une vidéo spécialement pensée pour la campagne par UCB y a également été dévoilée. Quelque 13 500 personnes travaillant dans les installations des Frères de la Charité (écoles, centres psychiatriques, maisons de repos et centres d'accueil pour enfants handicapés) et près de 25 000 étudiants, patients et clients de ces installations ont été touchés par cette campagne menée pendant le carême.

[Site Internet de la campagne \(néerlandais\)](#)



Représentants/animateurs des installations des Frères de la Charité en Flandre étaient présents lors du lancement de la campagne de sensibilisation à l'épilepsie

Journée des enfants, Brésil



Carolina, Ricardo, Ricardo, Cleia et Sabrina, UCB

Nos collègues brésiliens ont organisé une collecte nationale de cadeaux, vêtements, nourriture et effets personnels pour un orphelinat local accueillant les enfants rejetés par leur famille ou ayant été victimes d'abus. L'orphelinat ouvre ses portes à des enfants et adolescents âgés de 1 à 16 ans. Avec l'aide de travailleurs du secteur social, l'institution concentre ses efforts sur la possibilité de voir ces enfants réintégrer leur foyer et, quand cela n'est pas possible, de les placer sur une liste d'adoption.

Visite d'une maison de repos, Chine

Tout au long de l'année, nos collègues d'UCB Chine ont organisé une série de visites à la maison de repos Yat-sen de Shanghai. Les visites se sont tenues lors de jours de congés et festivals majeurs du calendrier chinois, ce qui a permis aux personnes âgées du centre de profiter d'une chaleur humaine.

L'équipe de direction d'UCB Chine était par exemple présente à la maison de Yat-sen pour fêter le Nouvel an lunaire avec les résidents. De plus, un groupe de bénévoles d'UCB a emmené les locataires de la maison de repos à des opéras traditionnels chinois leur rappelant leur jeunesse lors du Chong Yang Festival, l'un des plus importants dans le pays. Les personnes âgées ont ainsi pu profiter d'une journée exceptionnelle. Les bénévoles avaient également apporté dans leur sac des cadeaux très populaires il y a 50 ans, provoquant l'émerveillement quelque peu enfantin des résidents !

You can change the Story, Belgique

Récolter les fruits de *Take a Second*. En 2017, dans le sillage de la campagne de sécurité comportementale *Safety First* organisée les deux années précédentes (et dont le but était de sensibiliser la population aux principales causes d'accidents), UCB a lancé la campagne *You can change the Story* par laquelle elle a invité tous ses employés à agir de manière proactive pour éviter les risques potentiels sur les différents sites de l'entreprise. Les sites ont utilisé ce thème pour organiser des activités spécifiques à leur implantation et mis en avant l'importance de chaque collaborateur dans la création d'un environnement de travail plus sûr, un message qui cadre parfaitement avec notre leitmotiv « Voir, assimiler, résoudre et agir ».

PROGRAMME DE BIENFAISANCE DE L'ENTREPRISE

Les employés d'UCB ont promis d'apporter un fort soutien aux initiatives de responsabilité sociétale d'entreprise dans l'ensemble de l'organisation et de participer activement à plusieurs événements sociaux

afin de recueillir des fonds servant à couvrir les besoins encore non satisfaits dans le cadre de nos activités en Afrique.



De dons pour l'achat de deux nouveaux équipements d'EEG mobiles pour Handicap International, Madagascar

Marche pour l'Afrique

La Marche pour l'Afrique d'UCB de cette année a établi un nouveau record avec la participation de 30 sites (contre 22 l'an dernier) et plus de 1 500 employés. Cette action a permis de récolter plus de € 10 000 (complétés

par UCB) en vue de soutenir l'achat de deux nouveaux EEG mobiles à Madagascar. Ces dispositifs permettront aux personnes atteintes d'épilepsie des régions de Boeny et Analanjirofo de bénéficier d'un diagnostic adéquat.



Marche pour l'Afrique, UCB



Maxime, Anthony, André, Louis et Frédéric, UCB

Run to Rwanda

Cet été, NewMedicines enfile ses chaussures de marche et de sport pour l'événement *Run to Rwanda*. Cette campagne organisée en partenariat avec le département RSE avait pour objectif de parcourir les 12 400 km séparant Windsor (Royaume-Uni) où s'est tenu le congrès NewMedicines en 2017 de Kigali (Rwanda). L'itinéraire a été immortalisé au moyen de clichés virtuels de la distance parcourue à la course ou à la marche par les participants entre mi-mai et mi-septembre. Parmi les

bénévoles se trouvaient tant des coureurs aguerris que des marcheurs/joggeurs plus occasionnels. L'événement a également attiré quelques randonneurs et même des nageurs ! Grâce à tous ces participants et leur aide précieuse, *Run to Rwanda* a atteint son objectif de € 3 500, qu'UCB a généreusement doublé ! L'argent récolté a été utilisé pour l'achat d'équipements vidéo d'EEG et d'EMG devant permettre la pose de diagnostics plus rapides et précis pour les personnes atteintes d'épilepsie au Rwanda.

Portée et Principes de rapport

CHAMP D'APPLICATION

Les données relatives aux ressources humaines sont consolidées pour la totalité des sociétés UCB dans le monde, comme c'est le cas dans la consolidation financière, quelles que soient leurs activités (sites de recherche ou de production, filiales, sièges administratifs).

Le rapport de durabilité couvre les données du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Le **rapport annuel de 2016, rapport de durabilité** compris, a été publié le 26 février 2017.

Talents

Les changements mis en place par la société concernant le personnel, et mis en œuvre au début de l'année 2015, regroupent les employés en fonction des quatre piliers de valeur pour le patient suivants : Les fonctions de valeur pour le patient ; les pratiques de valeur pour le patient ; les unités de valeur pour le patient ; et les opérations de valeur pour le patient. Les fonctions de valeur pour le patient regroupent les collaborateurs des départements Talents et Réputation de la société, Finance, Questions juridiques, Stratégie d'entreprise et développement, Affaires publiques, Audit interne, Assurance qualité, Santé, Sécurité et Environnement et Sécurité d'emploi des médicaments. Les collaborateurs des unités de valeur pour le patient Os et Immunologie sont considérés séparément tandis que les pratiques de valeur pour le patient sont entendues comme une entité unique aux fins du rapport.

Le calcul du renouvellement du personnel repose sur le nombre total d'employés qui ont quitté l'entreprise sur base volontaire ou en raison d'un licenciement, d'un départ en retraite ou d'un décès en cours d'emploi, divisé par l'effectif total.

Les nouveaux arrivants incluent les collaborateurs affectés à un *nouveau poste* et *les remplacements*, mais pas les *employés inactifs* (retour d'un long congé maladie, d'une pause dans la carrière, d'une année sabbatique ou d'un congé parental).

Les départs incluent les collaborateurs dont le *contrat a été résilié*, en *départ à la retraite* et *décédés dans le cadre de leurs fonctions*, mais pas les *employés inactifs*.

Formation

En 2016, UCB a mis en œuvre un nouveau système de gestion de la formation permettant de retracer plus précisément le nombre d'heures de formation effectuées

par les employés. Les heures de formation comptabilisées comprennent tant les modules en ligne que les cours magistraux ou encore les leçons encadrées par un instructeur. Elles sont calculées sur la base de la durée estimée de chaque séance. Toutes les formations obligatoires au sein de l'entreprise (formations pertinentes pour la quasi totalité des employés d'UCB) doivent être suivies à raison d'une fois tous les deux ans.

Les étudiants, apprentis et stagiaires ne sont pas inclus dans les données relatives à la formation.

Présence géographique

Les répartitions géographiques sont définies comme suit :

- Europe : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse
- États-Unis
- Marchés internationaux : Australie, Brésil, Canada, Chine, Hong Kong, Inde, Japon, Mexique, Russie, Corée du Sud, Taiwan, Turquie et Ukraine

Santé et sécurité au travail

Les données relatives à la santé et à la sécurité au travail concernent 99 % des personnes travaillant chez UCB.

Environnement

Les données sont consolidées pour tous les sites de fabrication et de recherche, le siège social et les filiales en Russie, Chine, Inde, Italie, Allemagne, au Brésil, Japon, Mexique et aux États-Unis. Elles couvrent 90 % de la force de travail d'UCB contre 86 % l'année dernière.

Pour chacun de ces éléments, nous indiquons si nous sommes entièrement ou partiellement conformes aux exigences GRI.

Les observations faites durant la validation et la consolidation des données sont les suivantes :

- À Atlanta (États-Unis) et à Monheim (Allemagne), certains bâtiments sont loués à des tiers, mais les compteurs d'énergie et d'eau ne sont pas encore séparés. En conséquence, la consommation fait l'objet d'une surestimation et l'impact ne peut être mesuré de manière fiable.

- En 2017, les émissions directes de CO₂ provenant de la consommation de gaz naturel ont été calculées en prenant en compte la valeur calorifique basse ou élevée. Depuis 2016, les facteurs de conversion publiés dans les directives du « Bilan Carbone », version 7.51 sont désormais utilisés. Auparavant, les facteurs de conversion issus des lignes directrices de 2006 du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre et de la méthodologie sur les facteurs de conversion des gaz à effet de serre publiée en 2013 par le département pour l'Environnement, l'Alimentation et les Affaires rurales du gouvernement du Royaume-Uni. Un document de méthodologie pour les facteurs d'émissions servait de référence. Les nouveaux facteurs ont été choisis afin de garantir la cohérence avec un exercice de mappage du CO₂ réalisé par UCB en 2015 et reposant sur la méthodologie du *Bilan Carbone*.
- Étant donnée la proportion croissante d'électricité issue d'énergies renouvelables, les émissions de CO₂ qui résultent de la consommation d'électricité ont été calculées en émissions de CO₂ équivalent (selon l'approche orientée marché) des différents types d'électricité consommée par chaque site de UCB. Lorsqu'un ratio spécifique n'était pas disponible pour un site donné, nous avons utilisé les ratios de 2017 publiés par l'Agence Internationale de l'Énergie (International Energy Agency, IEA) par défaut. Les facteurs de conversion utilisés pour calculer les émissions de CO₂ dues aux voyages d'affaires par les airs prennent en compte le forçage radiatif.
- 91 % des déchets générés par UCB sont valorisés et les méthodes de valorisation sont classées selon l'annexe B de la directive européenne 2008/98/EU.
- Les autres émissions indirectes de GES (scope 3) rapportées sous la rubrique indicateur GRI EN17 sont relatives aux voyages internationaux et intérieurs effectués par les employés d'UCB travaillant dans 30 pays (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chine (y compris Hong Kong), Corée du Sud, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Mexique, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Taiwan et Turquie).

PRINCIPES DU RAPPORT

Afin d'assurer l'uniformité et la fiabilité des indicateurs utilisés pour toutes les entités, le Groupe UCB a décidé de représenter les données conformément aux indicateurs G4 pour la création de rapports de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI). Ces lignes directrices pour le rapport sur le développement durable couvrent les facteurs financiers et non-financiers tels que

les impacts sociaux, sécuritaires et environnementaux sur les performances de la société.

UCB se considère être en conformité avec les indicateurs GRI G4 définis conformément à la question centrale de *Publication de la norme générale* et aux indicateurs de *Publication de norme spéciale* sélectionnés aux fins du rapport.

PRÉCISION

Le département Santé, Sécurité et Environnement (SS&E) et l'équipe Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) d'UCB s'assurent que toutes les données sont consolidées sur la base des informations fournies par les sites de production et de recherche, les succursales de vente et les sièges administratifs dans le monde entier.

Les coordinateurs SS&E du pays procèdent à une première validation des données relatives à la sécurité et à l'environnement au niveau de la société.

Le département SS&E et l'équipe RSE vérifient aussi la cohérence des données lors de la consolidation. Ce processus de validation comprend des comparaisons des données des années antérieures ainsi qu'une analyse minutieuse de tout écart significatif.

Les données sociales concernant les effectifs sont extraites d'un système informatisé mondial de RH utilisé comme base de données de contrôle de gestion d'UCB dans le monde entier.

FIABILITÉ

Afin d'obtenir une révision externe de nos données et de la rigueur de nos procédures de rapport, nous avons demandé à PricewaterhouseCoopers (PwC) d'effectuer un audit spécifique de certains indicateurs environnementaux, économiques et sociaux.

Cet **audit externe**, décrivant le travail accompli ainsi que notre conformité aux lignes directrices pour le rapport de

développement durable du GRI – G4 et les conclusions, est soumis, comme demandé, au Comité d'Audit, celui-ci étant l'organe représentant le Conseil d'Administration d'UCB.

La déclaration d'assurance sera publiée dans le cadre du Rapport 2017 sur la durabilité.

Talent, sociable en data environmental

TALENT ET COMMUNAUTÉS ET DONNÉES SOCIÉTALES

Indicateur GRI-G4	Définition	Unité de mesure	2016	2017	
09	Effectif total	Salariés au 31 décembre	Nombre	7 563	7 478
	Effectif par sexe	Salariés masculins et féminins	Nombre de femmes	3 751	3 721
			% de femmes	50	50
			Nombre d'hommes	3 812	3 757
			% d'hommes	50	50
	Effectif par sexe et par tranche d'âge	Femmes et hommes Salariés par groupe d'âge	Nombre de femmes	3 751	3 721
			• ≤ 29 ans	341	316
			• 30-≤ 39 ans	1 269	1 190
			• 40-≤ 49 ans	1 360	1 388
			• ≥ 50 ans	781	827
			Nombre d'hommes	3 812	3 757
			• ≤ 29 ans	262	225
			• 30-≤ 39 ans	1 114	1 059
			• 40-≤ 49 ans	1 432	1 398
			• ≥ 50 ans	1 004	1 075
10	Effectif par région	Europe/Japon/États-Unis/ Marchés internationaux	Nombre		
			• Europe	4 284	4 416
			• Japon	399	*
			• États-Unis	1 156	1 121
			• Marchés internationaux	1 724	1 941
	Effectif par région et sexe	Europe/Japon/États-Unis/ Marchés internationaux	% Hommes/femmes		
			• Europe	49/51	50/50
			• Japon	22/78	*
			• États-Unis	55/45	56/44
			• Marchés internationaux	53/47	47/53
	Effectif par type d'emploi	Salariés	Nombre		
			• Contrat à durée indéterminée	6 720	6 681
			• Contrat à durée déterminée	843	797
	Effectif par type d'emploi et sexe	Femmes et hommes avec CDI	% Hommes/femmes	49/51	50/50

* À partir de 2017, le Japon est compris sur les marchés internationaux

** En 2016, Immunologie et Bone ont été rapportés ensemble

Indicateur GRI-G4	Définition	Unité de mesure	2016	2017
Effectif par fonction	Opérateurs techniques, administration/support, service de vente, managers et direction	Nombre		
		• opérateurs techniques	414	435
		• administration/support	844	845
		• service de vente	2 104	1 862
		• managers	4 071	4 190
		• direction	130	146
Effectif par organisation syndicale	Fonctions, équipes, opérations et pratiques autour de la valeur du patient	Nombre		
		Fonctions autour de la valeur du patient	1 119	996
		Pratiques autour de la valeur du patient	622	788
		Équipes autour de la valeur du patient		
		• Nouveaux médicaments	507	511
		• Immunologie	**	830
		• Ostéologie	**	76
		• Neurologie	1 346	1 270
		Opérations autour de la valeur du patient	1 499	1 228
		Opération technique autour de la valeur du patient	1 667	1 779
LA01 Nouveaux arrivants par sexe, groupe d'âge et région	Sexe, groupe d'âge et région (voir tableau distinct)	Nombre		
		• Femmes	524	476
		• Hommes	532	405
Départs par sexe, groupe d'âge et région	Sexe, groupe d'âge et région (voir tableau distinct)	Nombre		
		• Femmes	616	479
		• Hommes	624	455
Turnover	Nombres de salariés qui ont quitté la société (volontairement ou pas) proportionnellement à l'effectif total	%	16	12
LA06 Tf	Taux de fréquence	Nombre d'accidents ayant pour conséquence plus d'un jour de travail perdu pendant une période de 12 mois, par million d'heures prestées	2,04	1,48
	Tg	Taux de gravité	Nombre de jours perdus liés à un accident pendant une période de 12 mois, par millier d'heures prestées	0,04
LA09 Heures de formation par catégorie de salariés et par sexe	Heures de formation par catégorie professionnelle : opérateurs techniques, administration/support, service de vente, managers et direction	Nombre d'heures hommes/femmes		
		• opérateurs techniques	49/54	57/54
		• administration/support	21/33	20/35
		• service de vente	10/9	8/8
		• managers	16/17	19/21
		• direction	9/7	17/13

* À partir de 2017, le Japon est compris sur les marchés internationaux

** En 2016, Immunologie et Bone ont été rapportés ensemble

LA 01

Nouveaux arrivants par sexe, groupe d'âge et région (2017)

Sexe, groupe d'âge (année) et région	Femmes				Hommes			
	≤29	30-≤49	≥50	Total	≤29	30-≤49	≥50	Total
Europe	75	141	22	238	47	137	27	211
États-Unis	4	59	18	81	0	33	17	50
Marchés internationaux	38	113	6	157	34	98	12	144
Sous-total	117	313	46	476	81	268	56	405

LA 01

Départs par sexe, groupe d'âge et région (2017)

Sexe, groupe d'âge (année) et région	Femmes				Hommes			
	≤29	30-≤49	≥50	Total	≤29	30-≤49	≥50	Total
Europe	18	82	48	148	14	83	52	149
États-Unis	0	64	28	92	0	61	16	77
Marchés internationaux	54	175	10	239	47	148	34	229
Sous-total	72	321	86	479	61	292	102	455

DES DONNÉES RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT

Indicateur GRI-G4	Définition	Unité de mesure	2016	2017
EN 3 Total	Consommation totale de gaz, fioul et de carburants	Gigajoules	854 906	810 771
	Gaz	Gigajoules	484 297	441 255
	Fioul	Gigajoules	13 674	28 559
	Carburant pour les véhicules	Gigajoules	106	130
	Électricité	Gigajoules	356 829	340 827
EN 6 Énergie économisée	Énergie économisée grâce à des améliorations énergétiques	Gigajoules	7 492	7 135
EN 8 Eau	Eau totale	m ³	704 310	663 359
	Eau de distribution	m ³	509 314	443 431
	Eau phréatique et de surface	m ³	194 996	219 928
EN 15 Émissions directes de CO ₂ – scope 1	Électricité	Tonnes CO ₂	0	0
	Gaz	Tonnes CO ₂	27 569	25 118
	Combustible	Tonnes CO ₂	846	1 753
EN 16 Émissions indirectes de CO ₂ – scope 2	Électricité	Tonnes CO ₂	10 936	5 888
	Gaz	Tonnes CO ₂	0	0
	Combustible	Tonnes CO ₂	0	0
EN 17 Autres émissions indirectes de GES – scope 3	Voyage d'affaires	Tonnes CO ₂	54 651	54 987
EN 23 Déchets	Total des déchets	Tonnes	8 712	7 090
	Total des déchets non récupérés	Tonnes	227	606
	Total des déchets récupérés	Tonnes	8 486	6 484
	Sous-totaux	Tonnes		
	• Sous-total des déchets principalement utilisés comme combustibles ou autres moyens de production d'énergie (Code européen de valorisation des déchets R1)	Tonnes	2 789	2 368
	• Sous-total des déchets récupérés par récupération ou régénération des solvants (Code européen de valorisation des déchets R2)	Tonnes	2 699	2 416
• Sous-total des déchets récupérés par recyclage/ récupération des substances organiques qui ne sont pas utilisées	Tonnes	1 295	1 116	

Indicateur GRI-G4	Définition	Unité de mesure	2016	2017
	comme solvants (Code européen de valorisation des déchets R3)			
	<ul style="list-style-type: none"> Sous-total des déchets récupérés par recyclage/ récupération des matières inorganiques autres que des métaux (Code européen de valorisation des déchets R5) 	Tonnes	1 603	394
	<ul style="list-style-type: none"> Sous-total des déchets récupérés par d'autres méthodes (Code européen de valorisation des déchets R4, R6 & R9) 	Tonnes	99	190
EN 24	Nombre total et volume de déversements importants	Nombre	0	0
		Volume	0	0
EN 25	Déchets dangereux	Déchets dangereux tels que définis par les réglementations locales en vigueur	5 527	5 017
	Déchets non dangereux	Autres déchets solides (excluant les émissions et les eaux usées)	3 186	2 073

Indicateurs de durabilité G4 de la GRI

DIVULGATION GÉNÉRALE STANDARD

Catégorie : Stratégie et analyse

01	Déclaration du PDG	●	Lettre aux parties prenantes
----	--------------------	---	------------------------------

Catégorie : Profil organisationnel

03	Nom de l'organisation	●	UCB : créer de la valeur pour les patients Lettre aux parties prenantes
04	Principales marques et principaux produits et services	●	Voir Le Rapport Annuel 2017
05	Localisation du siège de l'organisation	●	Voir Le Rapport Annuel 2017
06	Nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée et noms de ceux où l'organisation exerce d'importantes activités ou qui sont particulièrement concernés par les thèmes de développement durable abordés dans le rapport	● β	Voir Le Rapport Annuel 2017 Champ d'application
07	Mode de propriété et forme juridique	●	Voir Le Rapport Annuel 2017
08	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	● β	Voir Le Rapport Annuel 2017
09	Taille de l'organisation, comprenant		
	• Nombre total de salariés	● β	Talent et communautés et données sociétales
	• Nombre total de sites	● β	Voir Le Rapport Annuel 2017
	• Chiffre d'affaires net (pour les organisations du secteur privé) ou recettes nettes (pour les organisations du secteur public)	● β	Voir Le Rapport Annuel 2017
	• Capital total, en séparant les dettes et les capitaux propres (pour les organisations du secteur privé)	● β	Voir Le Rapport Annuel 2017
	• Quantité de produits et de services offerts	●	Voir Le Rapport Annuel 2017
10	Ressources Humaines		
	• Nombre total de salariés par contrat de travail et par sexe	● β	Talent et communautés et données sociétales
	• Nombre total de salariés permanents par type de contrat de travail et par sexe	● β	Talent et communautés et données sociétales
	• Effectif total par région et par sexe	● β	Talent et communautés et données sociétales
	• Variations importantes du nombre de personnes employées	●	Talent et communautés et données sociétales
11	Le pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	◐	Les conventions collectives sont spécifiques à chaque pays
12	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	●	Approvisionnement, fabrication et chaîne logistique

β Objet de divulgation standard traité en externe

● Divulgation intégrale

◐ Divulgation partielle

13	Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement survenus au cours de la période de reporting.	●	Champ d'application
14	Traitement de la démarche ou du principe de précaution et façon de traiter celui-ci par l'organisation	●	Respect de l'empreinte écologique
15	Chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval.	●	Droits de l'homme Dialogue avec les parties prenantes
16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts dans lesquelles l'organisation :		
	• Occupe une position au sein de l'instance de gouvernance	●	Dialogue avec les parties prenantes
	• Participe à des projets ou des comités	●	Dialogue avec les parties prenantes
	• Apporte des financements importants dépassant la simple cotisation	●	Dialogue avec les parties prenantes
	• Considère son adhésion comme stratégique	●	Dialogue avec les parties prenantes

Catégorie : Aspects et obstacles matériels identifiés

17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents et indication de toute entité incluse dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents non prise en compte dans le rapport.	●	Voir Le Rapport Annuel 2017
18	Périmètre des Aspects pertinents		
	Le processus de contenu et du Périmètre des Aspects	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
	Comment l'organisation a mis en oeuvre les Principes de reporting de contenu	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	●	Associer les domaines d'engagement aux aspects significatifs et aux ODD
20	Parties prenantes et Aspects pertinents		
	Liste des entités ou groupes d'entités inclus dans le point G4-17 pour lesquels l'Aspect n'est pas pertinent, ou la liste des entités ou groupes d'entités inclus dans le point G4-17 pour lesquels l'aspect est pertinent	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
	Restriction spécifique concernant le Périmètre de l'Aspect au sein de l'organisation	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
21	Pour chacun des Aspects pertinents, signaler le Périmètre de l'Aspect en dehors de l'organisation	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
22	Raisons et conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs, et raisons de telles reformulations	●	Aucun retraitement applicable
23	Changements substantiels du Champ d'application et du Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	●	Champ d'application

Catégorie : Engagement des parties prenantes

24	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
25	Les critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
26	L'approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes, y compris la fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes, et précision d'un quelconque dialogue engagé spécifiquement dans le cadre du processus de préparation du rapport	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise
27	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation y a répondu, notamment par son reporting et groupes de parties prenantes qui ont soulevé chacun des thèmes et questions clés	●	Matérialité, dialogue avec les parties prenantes et esprit d'entreprise

Catégorie : Profil du rapport

28	Période de reporting (par exemple année fiscale ou calendaire) pour les informations fournies	●	β	Champ d'application
29	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	●	β	Champ d'application
30	Cycle de reporting (annuel, bisannuel par exemple)	●	β	Champ d'application
31	La personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	●	β	Contacts
32	L'option de « <i>conformité</i> » choisie par l'organisation / L'index du contenu GRI pour l'option choisie	●	β	UCB : créer de la valeur pour les patients Principes du rapport
	La référence au Rapport de Vérification externe, si le rapport a été vérifié en externe. GRI recommande d'avoir recours à une vérification externe, mais cela ne constitue pas une exigence pour être « <i>en conformité</i> » avec les Lignes directrices	●	β	Rapport de l'auditeur indépendant
33	La politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport	●	β	Rapport de l'auditeur indépendant
	Le champ d'application et la base de toute vérification externe	●	β	Rapport de l'auditeur indépendant
	Relation existant entre l'organisation et les vérificateurs	●	β	Rapport de l'auditeur indépendant
	L'instance supérieure de gouvernance ou les cadres dirigeants participent à la démarche pour solliciter une vérification du rapport de développement durable de l'organisation	●	β	Fiabilité

Catégorie : Gouvernance

34	La structure de gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance. Identifier les comités responsables des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux.	●	β	Voir Le Rapport Annuel 2017
----	---	---	---	-----------------------------

Catégorie : Éthique et intégrité

56	Les valeurs, les principes, les normes et règles de l'organisation en matière de comportement	●	β	Construction d'une organisation agile
----	---	---	---	---------------------------------------

β Objet de divulgation standard traité en externe

● Divulgation intégrale

◐ Divulgation partielle

DIVULGATION SPÉCIALE

Catégorie : Économie

Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier

Aspect : Performance économique

EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	●	β	Voir Le Rapport Annuel 2017
EC3	Étendue de la couverture des régimes de retraite à prestations définies	●	β	Voir Le Rapport Annuel 2017

Aspect : Présence sur le marché

EC6	Proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	●		Talent et diversité
-----	---	---	--	---------------------

Catégorie : Environnement

Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, et en particulier les départements Santé, Sécurité et Environnement ainsi que les fournisseurs, les organisations de la fabrication en sous-traitance et les distributeurs.

Aspect : Énergie

EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	●	β	Énergie Des données relatives à l'environnement
EN6	Réduction de la consommation énergétique	●		Énergie Des données relatives à l'environnement

Aspect : Eau

EN8	Volume total d'eau prélevé par source	●	β	Eau Des données relatives à l'environnement
-----	---------------------------------------	---	---	--

Aspect : Émissions

EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (GES) (scope 1)	●	β	Énergie Des données relatives à l'environnement
EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (scope 2)	●	β	Énergie Des données relatives à l'environnement
EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (scope 3)	◐		Énergie Des données relatives à l'environnement

β Objet de divulgation standard traité en externe

● Divulgation intégrale

◐ Divulgation partielle

Aspect : Effluent et Déchets

EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	● β	Déchets Des données relatives à l'environnement
EN24	Nombre et volume total de déversements substantiels	● β	Des données relatives à l'environnement
EN25	Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes de la Convention de Bâle, et pourcentage de déchets exportés.	● β	Des données relatives à l'environnement

Catégorie : Social**Sous-catégorie : Pratiques professionnelles et travail décent****Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes**

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, sous le leadership du département Talents et Réputation de la société.

Aspect : Emploi

LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	● β	Talent et communautés et données sociétales
-----	--	-----	---

Aspect : Santé et sécurité au travail

LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	◐	Santé et sécurité Talent et communautés et données sociétales
LA7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	◐	Santé et sécurité

Aspect : Formation et éducation

LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	● β	Talent, formation et partage du savoir Talent et communautés et données sociétales
LA11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	◐	Talents et évaluations

Aspect : Diversité et égalité des chances

LA12	Composition des organes de gouvernance et répartition des salariés par catégorie de salariés en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	● β	Talent et communautés et données sociétales
------	--	-----	---

Sous-catégorie : Droits de l'homme

Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, sous le leadership des départements Talent, Réputation de la société et Questions juridiques.

Aspect : Investissement

HR2	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques des droits de l'Homme ou les procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés	● β	Conduite éthique et responsable des affaires Talent, formation et partage du savoir
-----	--	-----	--

Aspect : Non-discrimination

HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	●	Aucun incident de discrimination identifié
-----	--	---	--

Aspect : Travail des enfants

HR5	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	◐	Conduite éthique et responsable des affaires Droits de l'homme
-----	--	---	---

Aspect : Législation belge

HR*	Nombre de conclusions des audits des fournisseurs et des partenaires relatifs aux droits de l'homme et aux résultats obtenus	◐	Droits de l'homme
HR**	Nombre de constatations de diligence raisonnable en matière d'intégrité des nouveaux fournisseurs et partenaires relatifs aux droits de l'homme et aux résultats obtenus	◐	Droits de l'homme

Sous-catégorie : Social

Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, sous le leadership des départements Talent, Réputation de la société et Questions juridiques.

Aspect : Lutte contre la corruption

SO3	Nombre total et pourcentage des sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés	◐	Conduite éthique et responsable des affaires Droits de l'homme
SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	● β	Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
SO5	Cas avérés de corruption et mesures prises	◐	Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Aspect : Politiques publiques

SO6	Valeur totale des contributions politiques par pays et bénéficiaire		Dialogue avec les parties prenantes
-----	---	--	-------------------------------------

Aspect : Comportement anticoncurrentiel

SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust, et monopolistiques et leurs résultats		Dialogue avec les parties prenantes
-----	---	--	-------------------------------------

Aspect : Conformité

SO8	Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations		Dialogue avec les parties prenantes
-----	--	--	-------------------------------------

Aspect : Législation belge

SO*	Nombre de conclusions dans les audits des fournisseurs et des partenaires relatifs à la lutte contre la corruption et la corruption et résultats obtenus		Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
SO**	Nombre de constatations de diligence raisonnable en matière d'intégrité des nouveaux fournisseurs et partenaires concernant la lutte contre le chantage et la corruption et résultats obtenus		Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Sous-catégorie : Responsabilité en termes de produits**Informations sur l'approche de gestion concernant les questions importantes**

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, sous le leadership des départements Affaires réglementaires mondiales, Pharmacovigilance, Renseignement et intégrité.

Aspect : Santé et sécurité des consommateurs

PR1	Pourcentage des catégories importantes de produits et de services pour lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués aux fins d'amélioration		Responsabilité en termes de produits
PR2	Nombre total d'incidents de non-respect des réglementations et codes volontaires concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et des services pendant leur cycle de vie, par type de résultat		Responsabilité en termes de produits

Aspect : Étiquetage des produits et services

PR3	Type d'information sur les produits et services requis par les procédures de l'organisation en matière d'information sur les produits et services et d'étiquetage et pourcentage des catégories importantes de produits et de services soumises à ces exigences en matière d'information		Responsabilité en termes de produits
PR5	Résultats des enquêtes de satisfaction client		Responsabilité en termes de produits

β Objet de divulgation standard traité en externe

● Divulgation intégrale

◐ Divulgation partielle

Aspect : Communications marketing

PR6	Vente de produits interdits ou controversés	●	Responsabilité en termes de produits
PR7	Nombre total d'incidents de non-respect des réglementations et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris la publicité, la promotion et les parrainages, par type de résultat	●	Responsabilité en termes de produits

Aspect : Vie privée

PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients	●	Responsabilité en termes de produits
-----	--	---	--------------------------------------

Sous-catégorie : Accès aux soins pour les personnes atteintes d'épilepsie dans les pays à faible revenu**Informations sur l'approche de gestion concernant les sujets importants**

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par le département Responsabilité Sociétale d'Organisation (RSE).

AC1	Nombre total de personnes atteintes d'épilepsie ayant amélioré l'accès à l'éducation, au diagnostic et au traitement dans des pays ou provinces choisis	◐	Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources
AC2	Nombre total de personnes vivant dans des communautés ayant participé aux programmes de sensibilisation à l'épilepsie dans des pays ou provinces choisis	◐	Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources
AC3	Nombre total de professionnels des soins de santé ayant participé aux programmes de formation en neurologie	◐	Fournir un accès aux traitements de l'épilepsie dans les pays à faibles ressources

Sous-catégorie : Engagement des employés**Informations sur l'approche de gestion concernant les sujets importants**

Le corps du rapport propose une explication concernant l'importance qu'UCB attache à chacun des aspects décrits ci-dessous. Ces aspects pertinents sont gérés par les personnes compétentes au sein de la société dans le monde entier, sous le leadership des départements Talent, Réputation de la société et RSE.

EE1	Nombre (pourcentage) de collaborateurs s'engageant dans UCB Voices	●	UCB Voices
EE2	Nombre (pourcentage) de collaborateurs terminant les programmes de formation obligatoire	●	Talent, formation et partage du savoir
EE3	Nombre d'initiatives en soutien à la sensibilisation et à la durabilité de l'environnement organisées par des collaborateurs	◐	Communautés
EE4	Nombre d'initiatives en soutien aux initiatives du RSE d'UCB, axées sur les patients dans les pays où les ressources sont limitées, organisées par les collaborateurs	◐	Programme de bienfaisance de l'entreprise

Rapport de l'auditeur indépendant

Rapport d'Assurance Limitée de l'Auditeur Indépendant sur le Rapport de Développement Durable 2017 d'UCB

Ce rapport a été établi conformément aux termes de notre lettre de mission, pour une période de trois ans, datée du 1er octobre 2015. Cette dernière stipule que nous avons été engagés afin de fournir un rapport indépendant d'assurance limitée sur les informations sélectionnées, marquées à l'aide d'une petite lettre grecque beta (β), du Rapport de développement durable pour l'exercice clôturé le 31 décembre 2017 (le "Rapport").

Responsabilité du Conseil d'Administration

L'établissement des informations sélectionnées pour l'année 2017, marquées à l'aide d'une petite lettre grecque beta (β), du Rapport de développement durable d'UCB et de ses filiales, ainsi que les affirmations que le Rapport adhère aux lignes directrices de l'initiative "Global Reporting Initiative" ("GRI") G4 – Core (l'"Information Sur Le Sujet Considéré"), en conformité avec les critères cités dans le rapport de développement durable et les recommandations du GRI G4 (les "Critères"), relève de la responsabilité du Conseil d'Administration d'UCB ("la Société").

Cette responsabilité comprend la sélection et l'utilisation de méthodes appropriées par rapport à l'établissement de l'"Information Sur Le Sujet Considéré", la fiabilité des informations sous-jacentes ainsi que l'utilisation d'hypothèses et d'estimations pour l'établissement d'informations particulières à fournir, qui sont raisonnables dans les circonstances, sur le développement durable. En outre, la responsabilité du Conseil d'Administration comprend également la définition, la mise en place et le suivi de systèmes et procédures appropriés permettant l'établissement de l'"Information Sur Le Sujet Considéré", qui est exempt d'anomalies significatives, provenant de fraudes ou résultant d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur indépendant

Notre responsabilité est d'exprimer, sur la base de nos travaux et les éléments probants obtenus, un avis indépendant sur l'"Information Sur Le Sujet Considéré". Nos travaux ont été réalisés conformément aux principes de la Norme Internationale de Mission d'Assurance (ISAE) 3000 (Revised) "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information". Cette norme requiert que nous nous soumettions aux règles d'éthiques et de planifier et d'exécuter nos

procédures afin d'obtenir l'assurance limitée qu'aucun élément n'a été porté à notre connaissance nous laissant à penser que l'"Information Sur Le Sujet Considéré" n'ait pas été établie, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux Critères déterminés par la Société.

L'objectif d'une mission d'assurance limitée est de mettre en œuvre des procédures que nous jugeons nécessaires afin d'obtenir des éléments probants suffisants et appropriés fournissant une base raisonnable à l'expression d'une conclusion sous forme négative sur l'"Information Sur Le Sujet Considéré".

Les procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée diffèrent en termes de nature et calendrier, et ont une étendue moins large, en comparaison avec une mission d'assurance raisonnable. Par conséquent, le niveau d'assurance obtenue dans une mission d'assurance limitée est sensiblement inférieur au niveau d'assurance qui serait obtenue dans le cadre de la mise en œuvre d'une mission d'assurance raisonnable.

Le choix de ces procédures relève de notre jugement, de même que l'évaluation du risque que les assertions du Conseil d'Administration contiennent des anomalies significatives. L'ensemble des procédures que nous avons mises en œuvre comprend les procédures suivantes :

- Evaluer et tester la conception et le fonctionnement des systèmes et des processus utilisés pour la collecte de données, le classement, la consolidation et la validation, y compris les méthodes utilisées pour le calcul et l'estimation des informations et des données incluses dans le rapport de développement durable pour l'exercice clôturé le 31 décembre 2017 et présentées dans le Rapport ;
- Mener des entretiens avec les personnes responsables, y compris les visites de sites ;
- Inspecter les documents internes et externes.

Nous avons évalué l'"Information Sur Le Sujet Considéré" par rapport aux Critères. L'exactitude et l'exhaustivité de l'"Information Sur Le Sujet Considéré" sont soumises à des limitations inhérentes, compte tenu de leur nature et des modalités de détermination, de calcul ou d'estimation de telles informations. Notre rapport d'assurance limitée doit donc être lu en relation avec les Critères.

Notre indépendance et contrôle qualité

Nous avons respecté les règles d'indépendance et les autres règles d'éthique du Code of Ethics for Professional Accountants émis par l'International Ethics Standards Boards for Accountants (IESBA). Celles-ci se basent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de vigilance, de confidentialité et de conduite professionnelle. Notre cabinet de révision applique l'International Standard on Quality Control (ISQC) n°1 et maintient un système élaboré de contrôle qualité, y inclus des politiques et procédures documentées concernant les règles d'éthique, les normes professionnelles et les dispositions légales et réglementaires applicables.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, tel que décrits dans le présent rapport indépendant d'assurance limitée, aucun fait n'a été porté à notre connaissance nous laissant à penser que les indicateurs sélectionnés pour l'année 2017, marqués à l'aide d'une petite lettre grecque beta (β), du Rapport de développement durable 2017 d'UCB, ainsi

que les affirmations d'UCB selon lesquelles le rapport répond aux exigences GRI G4 – Core, n'ont pas été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Critères.

Restriction sur l'utilisation et la distribution de notre rapport

Notre rapport a été conçu conformément aux termes décrits dans notre lettre de mission. Notre rapport est uniquement destiné à l'usage de la société UCB dans le cadre de leur rapport de développement durable pour l'exercice clôturé le 31 décembre 2017 et ne peut être utilisé à d'autres fins. Nous n'acceptons aucune responsabilité ou obligation pour dommage à l'égard de tiers, sauf à l'égard de la Société.

Sint-Stevens-Woluwe, le 21 février 2018

PwC Reviseurs d'Entreprises scrl
Représentée par

Marc Daelman
Réviseur d'Entreprises

ÉQUIPE RSE



Dirk Teuwen,
Directeur de la Responsabilité sociale des entreprises



Alexandra Deschner,
Responsable RSE



Vanja Milovanovic,
Responsable de projet RSE



Marc Van Meldert,
Directeur SS&E

CONTACT COMMUNICATIONS

France Nivelles,

VP Communication globale
et Réputation de l'entreprise
Tél. : +32 2 559 9178
Courriel : france.nivelles@ucb.com

CONTACT RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Dirk Teuwen,

VP de la Responsabilité sociétale
des entreprises
Tél. : +32 499 96 80 88
Courriel : csr@ucb.com
dirk.teuwen@ucb.com



UCB SA
Allée de la Recherche 60 – 1070 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32.2.559.99.99 – Fax : +32.2.559.99.00
www.ucb.com
TVA BE0403.053.608