



# RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE / 2019

En plaçant l'humain et l'environnement au cœur de sa démarche de développement durable, le Groupe SIFCA est conscient de sa responsabilité à l'égard des employés et des communautés locales. Le Groupe SIFCA participe dans les pays où il opère au développement socio-économique grâce à une politique d'investissement et de créations d'emplois, mais aussi à la préservation de l'environnement ;

Pour ce faire, nous nous engageons à :

## 1 Respect des Droits de l'Homme

- Respecter et soutenir la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Respecter et reconnaître les droits de tous les travailleurs, y compris les travailleurs contractuels, temporaires et migrants,
- Lutter contre le travail des enfants, le travail forcé et le harcèlement sous toutes ses formes
- Respecter les droits fonciers

## 2 Développement responsable de ses opérations

- Identifier, maintenir et protéger les zones à haut stock de carbone (HCS)<sup>1</sup>,
- Identifier, maintenir et protéger les zones à haute valeur de conservation (HVC)<sup>2</sup>,
- Identifier, entretenir et protéger les tourbières
- Réduire progressivement les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) sur les plantations existantes
- Respecter les droits des populations autochtones et des communautés locales de donner ou de refuser leur consentement, libre et éclairé préalable (CLIP) à toutes les opérations affectant les terres ou ressources sur lesquelles ils ont l'obligation juridique, communautaire ou droits coutumiers

## 3 Meilleures pratiques de gestion

- Se conformer aux lois et règlements locaux et internationaux applicables à nos opérations,
- Réduire progressivement l'utilisation des produits chimiques et limiter ses effets sur l'environnement (pollution de l'eau, du sol et de l'air, émission des gaz à effet de serre et interdiction de l'utilisation du feu, ...),
- Faciliter et encourager l'inclusion des petits exploitants / agriculteurs dans nos chaînes d'approvisionnement,
- Assurer une négociation juste et transparente des prix avec les petits exploitants/ agriculteurs,
- Résoudre toutes les plaintes et conflits par un processus ouvert, transparent et consultatif.

Notre engagement à créer un réseau d'approvisionnement transparent avec une traçabilité complète est au cœur de notre politique.

Cette politique de gestion responsable s'applique, sans exception, à :

- Toutes les opérations du Groupe SIFCA, et celles de ses filiales, y compris toutes les usines de transformation et les plantations que le Groupe détient, gère ou dans lesquelles il investit, quel que soit le niveau de sa part.
- Tous les fournisseurs (tiers) auprès desquels le Groupe achète ou avec lesquels il entretient une relation commerciale (notamment l'achat de matières premières).



**Pierre BILLON**  
Directeur Général  
Novembre 2017

# SOMMAIRE

<b>AVANT PROPOS</b>	<b>4</b>
<b>MOT DU DIRECTEUR GENERAL</b>	<b>5</b>
<b>I. ELÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION</b>	<b>7</b>
I.1. Profile de l'organisation	8
I.2. STRATEGIE	13
I.3. ETHIQUE ET INTEGRITE	16
I.4. Gouvernance	18
I.5. Implication des parties prenantes	23
I.6. Pratique de reporting	25
<b>II. ECONOMIE</b>	<b>29</b>
II.1. PERFORMANCE ECONOMIQUE	30
II.2. CORRUPTION	34
<b>III. ENVIRONNEMENT</b>	<b>37</b>
III.1. Matières	39
III.2. Eau	42
<b>IV. SOCIAL</b>	<b>53</b>
IV.1. Emploi	55
IV.2. relations employés/direction	56
IV.3. Santé et sécurité au travail	57
IV.4. formation et éducation	61
IV.5. diversité et égalité des chances	63

## AVANT PROPOS



Le présent rapport est une synthèse des réalisations à partir du dernier rapport de 2014. Ce rapport sera l'occasion de faire un point sur les évolutions et la dynamique opérée au niveau de notre démarche de développement durable et de sa mise en œuvre depuis 2007.

Ainsi, le lecteur et les parties prenantes pourront se rendre compte du chemin parcouru de 2008 à ce jour en ce qui concerne les indicateurs de performance clés.

Pour les années à venir, notre ambition est de poursuivre cette dynamique et de faire en sorte que chaque nouvel enjeu de développement durable soit pour SIFCA l'opportunité d'assurer ses responsabilités d'acteur majeur de l'agro-industrie en Afrique. Cet engagement se traduit par le respect de l'environnement, l'amélioration de la politique salariale, les conditions de vie et de travail, la santé et la sécurité au travail et la contribution au développement local

## MOT DU DIRECTEUR GENERAL



Malgré une légère embellie début 2017 les cours sont redescendus et le creux de cycle se prolonge. Malgré cela, notre Groupe est resté concentré sur sa politique de durabilité avec des actions sociales et environnementales et en particulier un engagement fort pour le « Zéro Déforestation ».

Notre relation privilégiée avec les communautés locales s'est poursuivie par un meilleur ancrage avec notre contribution au développement social et économique des communautés locales.

L'appui au développement des plantations villageoises et l'encadrement des planteurs s'est également poursuivi avec des achats de caoutchouc, de régimes de palme et cannes à sucre aux planteurs villageois contribuant ainsi largement au développement économique local.

Après de notre personnel et de leurs familles, les actions dans le domaine du logement, de la santé, et de l'éducation continuent de progresser. La sécurité au travail concentre notre attention pour accélérer le progrès et empêcher les accidents graves ou mortels que, malheureusement, nous déplorons encore.

Le Code de Conduite, lancé fin 2015 est encours de déploiement, et le sera sur l'ensemble du périmètre du groupe en 2018. Le groupe SIFCA en 2017 a renouvelé son engagement au principe de « Zéro Déforestation », avec la réalisation d'études formelles pour définir les zones plantables, la formation et l'animation des comités de biodiversité sur les sites.

Enfin, nous notons un niveau de maturité de l'ensemble des acteurs du groupe dans la prise de conscience des enjeux de responsabilité sociétale et environnementale.

Nous poursuivrons cette dynamique en 2018 avec l'ambition d'affirmer notre leadership dans ce domaine.

STPA

SUCRIVOIRE



# **I. ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION**

## I.1. PROFILE DE L'ORGANISATION

### 102-1 - Nom de l'organisation

SIFCA SA

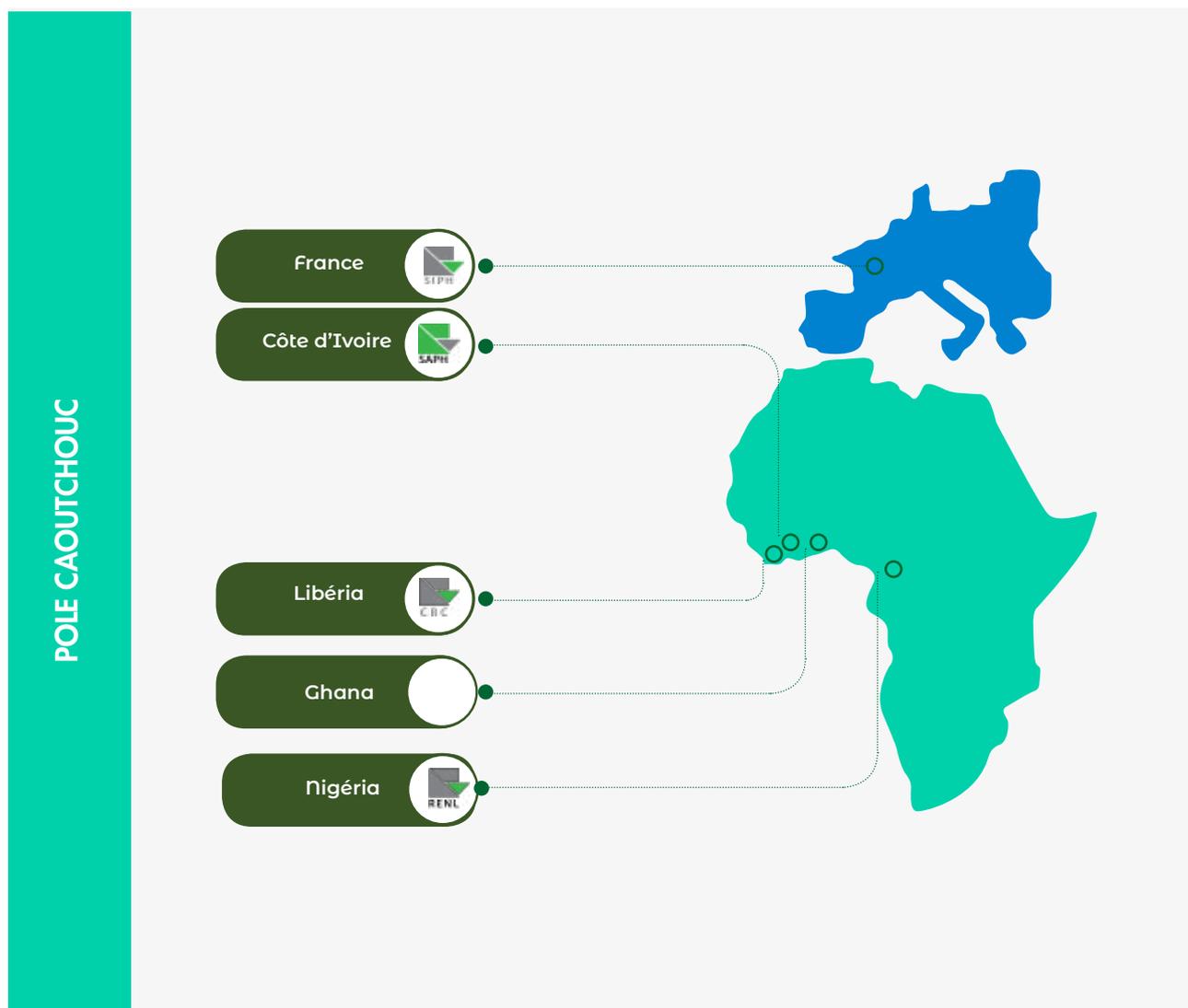
### 102-2 - Activités, marques, produit et services

SIFCA mène des activités d'exploitation de plantations industrielles, de transformation de l'huile de palme brute, de l'huile raffinée et de sucre blanc, blond et roux ; de la commercialisation de 6 marques et produits : Palme d'Or, Dora et Dinor (pour l'huile alimentaire), Dinor et Delicia (pour le riz) Delicia et St Avé (pour la margarine).

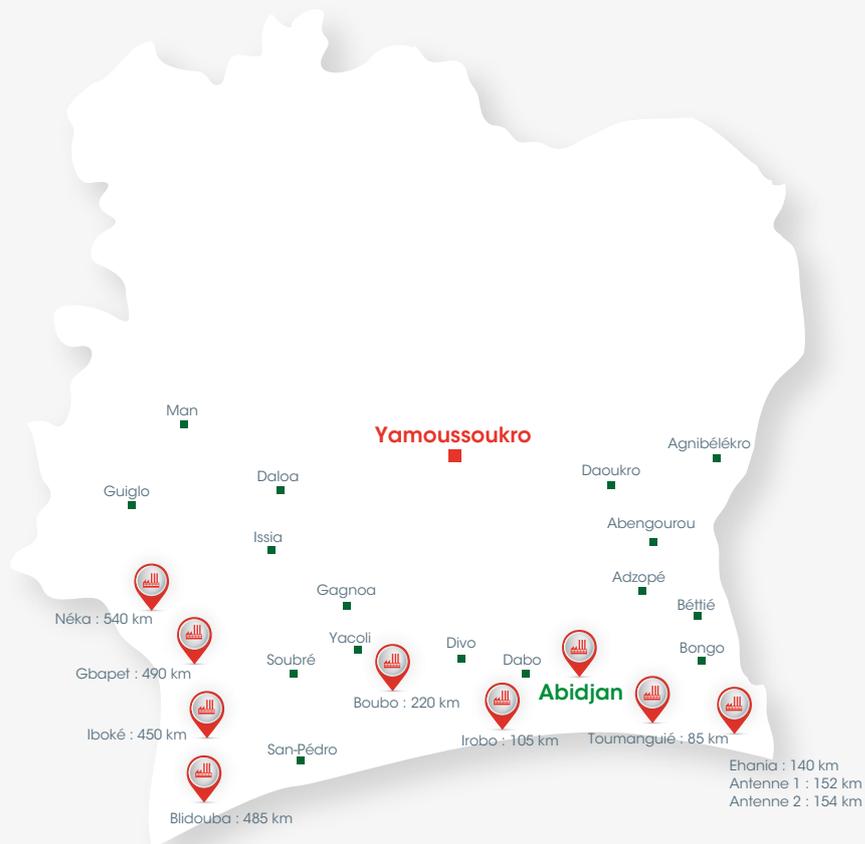
### 102-3 - Lieu géographique du siège

Boulevard du Port, Abidjan

### 102-4 - Lieu géographique des sites d'activités



PÔLE OLÉAGINEUX



PÔLE SUCRE DE CANNE



## 102-5 - Capital et forme juridique

Société anonyme au capital de 4.002.935.000- RC : Abidjan N°CI-ABJ-1965-B 4254

## 102-6 - Marchés desservis

Cote d'ivoire, Communauté Economique de l'Afrique de Ouest,

## 102-7 - Taille de l'organisationn

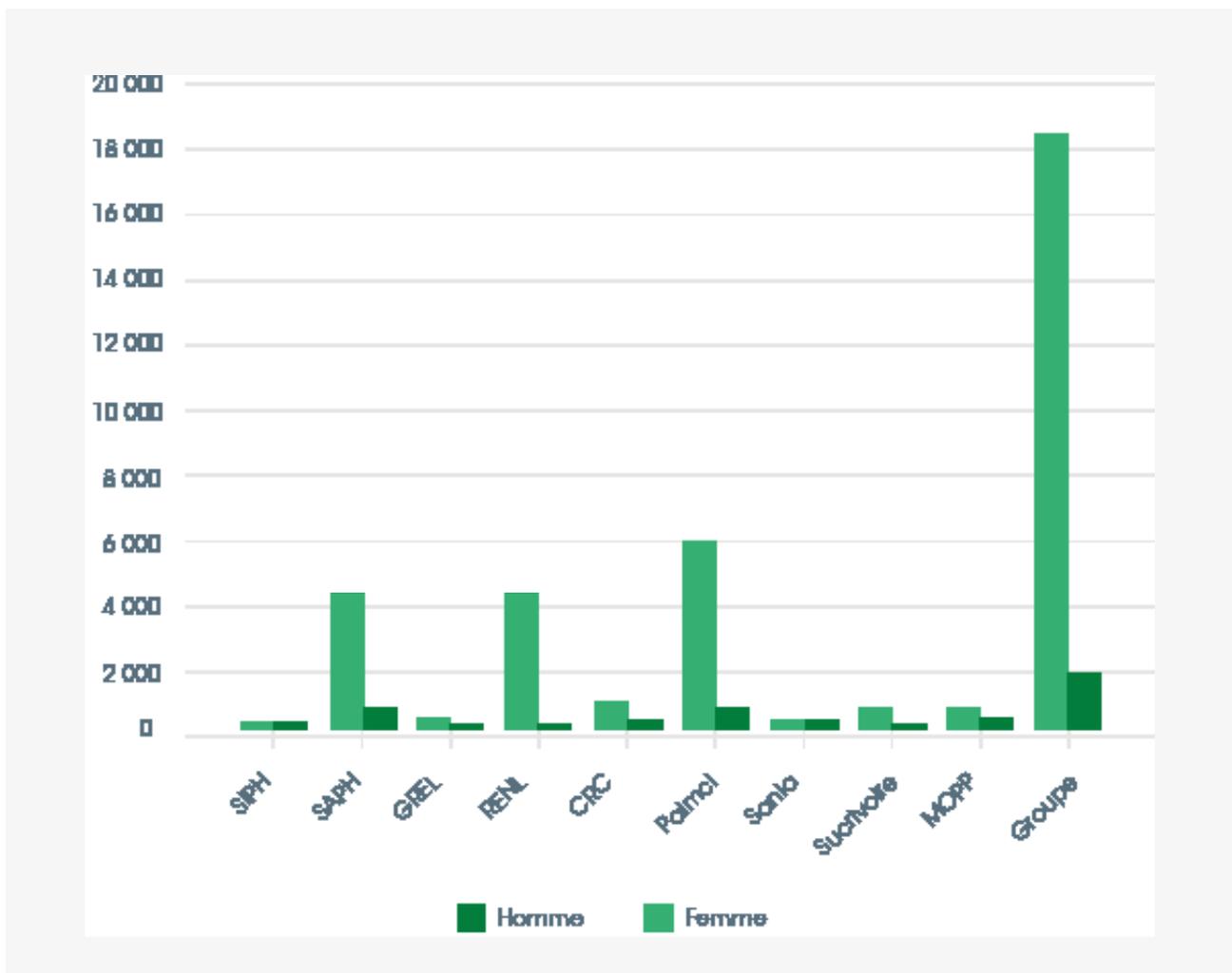
31.000 employés

## 102-8 - Informations concernant les employés et autre travailleurs

Le périmètre social 2019 couvre 6 pays et représente 31 671 collaborateurs. L'évolution des effectifs permanents est de -5% (33.346 en 2018 comparé à 31 671 en 2019). Sur le périmètre du reporting social, l'effectif total diminue de 1675 employés. L'effectif temporaire comprend les contrats de travail qui s'achèvent au terme d'une période définie ou dès que la tâche spécifique, dont le délai de réalisation avait été estimé, est achevée.

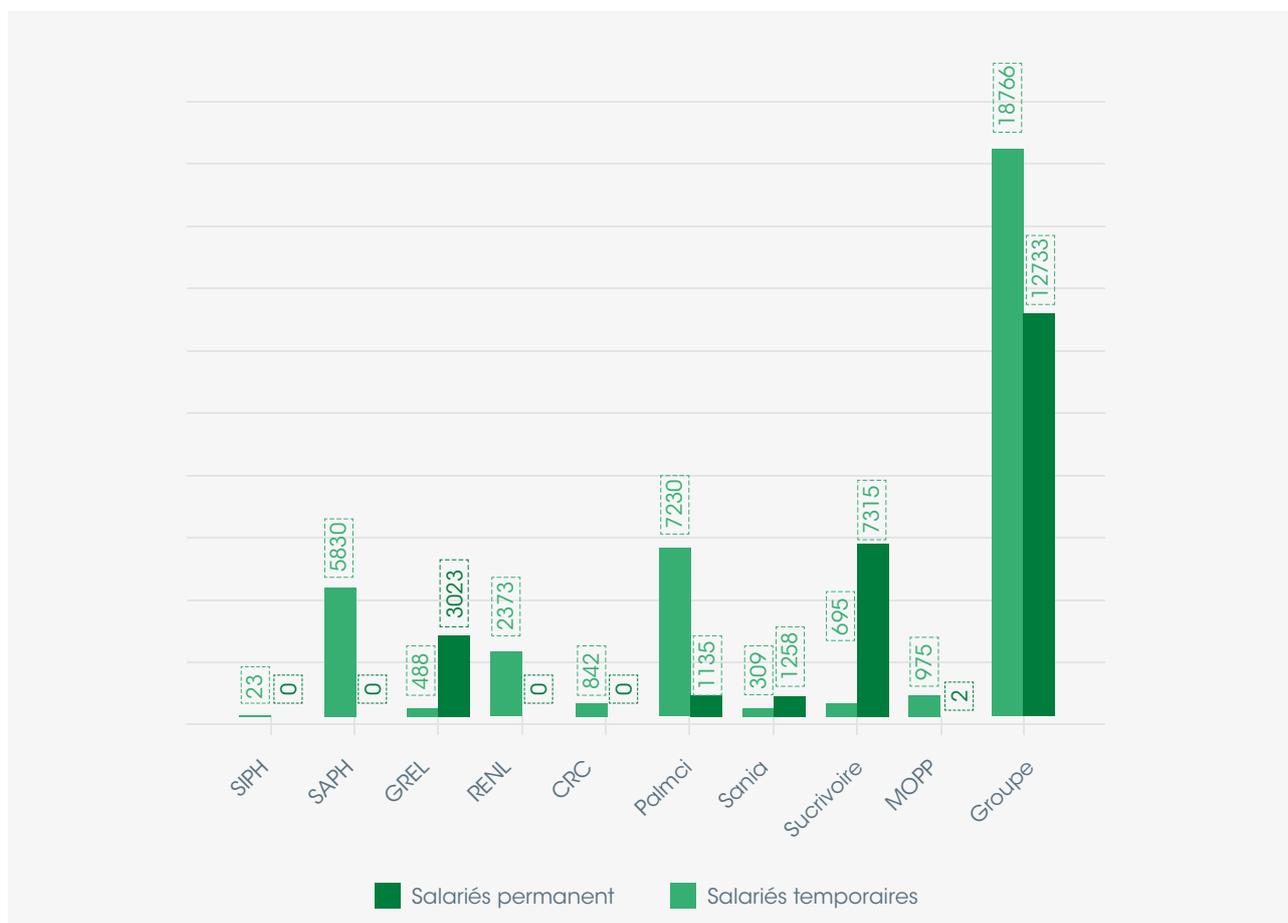
### 102-8 - a - Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire) par genre

Répartition totale salariés (en nombre)



## 102-8 - b - Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent, temporaire) par région

Répartition totale salariés permanent/temporaire en nombre



## 102-8-c Nombre total d'employés par type d'emploi (à temps plein et à temps partiel), par genre.

Ces données ne sont pas consolidées au niveau Groupe

## 102-9 - Chaîne d'approvisionnement

FOURNISSEURS	STOCKAGE TRANSFORMATION	STOCKAGE DISTRIBUTION	CLIENTS VENTE
<p>2 catégories de fournisseurs en lien direct avec l'activité industrielle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Environ 45 500 fournisseurs de fond de tasse (128 613 k€)</li> <li>- Environ 25 000 fournisseurs de régimes de graine (60 719 k€)</li> <li>- Plus de 2100 fournisseurs de sucre de canne (3.263 k€)</li> <li>- 30% de fourniture interne par les plantations industrielles, au niveau filiale</li> </ul>	<p>3 catégories de sites industriels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 usines transforment les fonds de tasse en balle de caoutchouc séché.</li> <li>- 10 usines produisent l'huile de palme brut</li> <li>- 2 usines de transformation de sucre de canne</li> </ul>	<p>Les 3 catégories de sites industriels disposent de sites d'entreposage et de stockage de produit de distribution</p>	<p>3 catégories de clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les clients de l'industrie pneumatique acheteurs de balle de caoutchouc</li> <li>- Le client exclusif acheteur de l'huile de palme brut</li> <li>- Les acheteurs industriels du sucre et les clients les finaux sur le marché national et sous régional</li> </ul>

Pour approvisionner les usines, le Groupe s'appuie sur deux sources essentielles : les productions issues des plantations industrielles et celles provenant des planteurs privés. Ces fournisseurs sont soumis à des exigences de qualité de leurs matières premières à l'achat. Pour les inciter dans ce sens, des bonus qualité sont payés à ceux qui s'y investissent. Aussi pour palier au risque de rupture d'approvisionnement, un système de fidélisation des planteurs a été mise en place. Par ailleurs, les achats d'équipement industriels font l'objet de sélection de fournisseurs soumis à des critères d'évaluation.

## 102-10 - Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement traditionnelle telle que décrite n'as pas évolué de façon fondamentale

## 102-11- Principes de précaution ou approche préventive

La gestion des risques dans la planification opérationnelle, étant une approche de principes de précaution, est systématiquement prise en compte. Il s'agit des activités d'extension de plantation, des processus de nouvelles acquisitions, de la préservation de la biodiversité, de la santé sécurité et des conditions de travail. Pour autant, le Groupe veille à ce que ce principe n'impacte pas démesurément le processus d'innovation en privilégiant, chaque fois que cela est approprié, l'analyse risque/bénéfice.

## 102 - 12 - Initiatives externes

Les engagements de SIFCA reposent sur des principes qui font référence aux textes internationaux suivants :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Conventions internationales de l'organisation internationale du travail

## 102 - 13 - Adhésion à des associations

En tant que groupe agro industriel, SIFCA fait partie des principales organisations professionnelles qui représentent les différentes filières :

### **Au plan national :**

- Côte d'Ivoire Normalisation (CODINORM)
- Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel (APROMAC)
- Association interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile (AIPH)
- Association des Industries Sucrières de Côte d'Ivoire (AIS-CI)

### **Au plan international**

- La Plateforme Mondiale pour le Caoutchouc Naturel Durable (GPSNR)
- Les filiales de SIFCA participent régulièrement aux travaux de ces organisations professionnelles par des conférences téléphoniques, des consultations via messagerie électronique ou encore des réunions physiques. Le principal objectif est de contribuer aux travaux communs, d'y faire entendre la voix de SIFCA et de faire redescendre en interne les informations utiles pour la société

### **Les filiales de SIFCA interviennent :**

- soit dans des groupes de travail en tant qu'experts
- soit dans les instances de gouvernance de ces organisations

## I.2. STRATEGIE

### 102-14- Déclaration du décideur le plus haut placé

« Nous n’héritons pas de la terre de nos ancêtres, nous l’empruntons à nos enfants » (attribuée à Saint-Exupéry). Cette prise de conscience devrait conduire l’action des hommes sur terre. SIFCA l’a bien compris.

Inscrire son développement dans la durée est une démarche naturelle pour SIFCA, pour de multiples raisons. SIFCA est une entreprise dont la majorité du capital est contrôlée par une famille, celle de son fondateur, Pierre BILLON, dont les valeurs profondément humaines ont marqué l’entreprise et sont toujours le socle sur lequel s’est construite la stratégie. La capacité à se projeter dans le long terme et à agir en conséquence fait partie du capital génétique, comme dans beaucoup d’entreprises à caractère familial. La mission de SIFCA, planter, transformer et commercialiser des produits semi finis et finis, place l’entreprise au cœur de la chaîne de valeur et de l’écosystème. Ses clients, sont de plus en plus soucieux des impacts des activités sur l’environnement et la santé humaine. SIFCA est donc conduite tout naturellement à orienter ses activités en conséquence.

La croissance du Groupe en Côte d’Ivoire, dans la sous-région ouest africaine et à l’international induit des exigences supplémentaires. Sa visibilité croît avec l’augmentation de ses effectifs et de ses investissements et SIFCA se doit en conséquence de rechercher une certaine exemplarité vis-à-vis de ses salariés et de ses communautés, tant sur le plan social qu’environnemental.

Parallèlement, SIFCA est aussi devenu une entreprise globale dont le chiffre d’affaires est réalisé grâce à la performance de ces filiales implantées dans 6 pays. L’entreprise doit s’assurer que ce développement respecte un certain nombre de grands principes communs, quels que soient les territoires où elle opère, en particulier en matière sociale et environnementale, tout en intégrant des objectifs de progrès. La démarche du développement durable de l’entreprise fait l’objet depuis 2007 d’une vérification interne et externe et d’amélioration continue. Elle s’appuie sur une base très solide dans trois domaines.

Dans le domaine social, le respect de l’homme a été une des valeurs clés de l’entreprise : le maintien d’un vrai dialogue social, une politique de rémunération et de couverture sociale favorable pour les salariés aux rémunérations les plus modestes, la confiance et l’attention apportée à chaque collaborateur font ainsi partie des valeurs de SIFCA. L’entreprise s’attache à préserver ces acquis et à le faire fructifier en le complétant par des politiques ambitieuses de développement des compétences.

Dans le domaine environnemental, l’activité même de la société garantit de hautes exigences de qualité (respect des bonnes pratiques agricoles par exemple). La Groupe s’est, en outre, lancé il y a maintenant quelque temps dans une approche d’amélioration continue qui vise à réduire régulièrement les déchets et à optimiser les consommations de ressources. La recherche d’économies d’énergie et le respect de l’environnement sont intégrés de plus en plus systématiquement dans les décisions clés du Groupe.

Dans le domaine économique, SIFCA s’est donné comme objectif de poursuivre la croissance régulière et rentable qu’il a connue il y a de cela 4 ans. Ce développement s’appuie en priorité sur une croissance nourrie par l’investissement dans les outils de productions, le renforcement des plantations et la qualité de la relation du Groupe avec ses clients. Elle est complétée régulièrement par des appels de fonds ciblés, réalisés toutefois en préservant un niveau d’endettement supportable.

Cette stratégie est poursuivie dans le cadre d’une gouvernance simple et claire garantissant une grande transparence aux actionnaires. Sans effet outrancier de communication, SIFCA mène ainsi une démarche qui vise un développement dans la durée, dans le respect de ses clients, de ses salariés, de ses actionnaires, de ses partenaires et de son environnement.

### 102-15- Principaux impacts, risques et opportunités

En tant qu’acteur de l’agro-industrie, SIFCA développe des plantations industrielles, transforme les

matières premières en produits semi finis et finis et les commercialise sur le marché national, sous régional et international. L'enjeu est de répondre à une demande en constante augmentation en quantité et en qualité de la part d'une population mondiale qui croît et qui est de plus en plus exigeante. Ainsi chaque année, le Groupe fournit à ses clients des balles de caoutchouc selon les spécifications demandées et met sur le marché local et sous régional, des produits de consommation tels que l'huile de table, la margarine, le riz et le sucre. Ces activités de production

Le tableau ci-dessous résume la cartographie des risques et opportunités

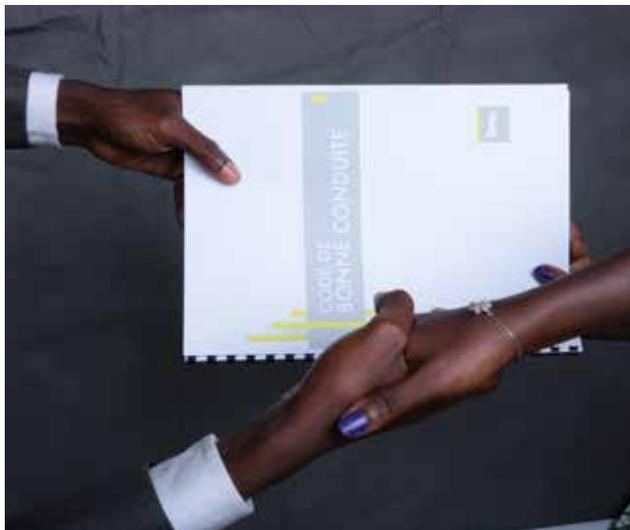
RISQUES LIÉS AUX INFORMATIONS SOCIALES	PARTIES PRENANTES	POLITIQUES ET PROCÉDURES APPLIQUÉES	RÉSULTATS DE CES POLITIQUES ET PROCÉDURES
<b>Santé et sécurité au travail</b>	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de santé et sécurité charte santé sécurité ISO 45001 en déploiement sur le site de Toupah Certification intégrée prenant en compte ISO 45001 sur 4 sites de PALMCI (EHANIA, TOUMANGUIE, IROBO, BOUBO)	Taux d'absentéisme Taux de fréquence des accidents taux de gravité des accidents
<b>Emploi et compétences</b>	employés	<b>Description des politiques de formation politique et plan de formation</b> Politique RH et de gestion des carrières	Rapport de formation fichier de suivi des formations fiches d'émargement et de présence Taux de turnover Rémunération variable
<b>Qualité du management et du dialogue social</b>	Employés  délégués du personnel  syndicats	<u>Procédures d'information et de consultation du personnel:</u> SIFCA a 8 représentants du personnel dont 4 titulaires et 4 suppléants.  <u>Les Affichages obligatoires</u> (Lutte contre la discrimination, harcèlement moral et sexuel, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Médecine du Travail, Consignes de sécurité et d'incendie, Interdiction de fumer, Règlement Intérieur etc.) sont disponibles aux endroits spécifiques à la sortie de l'ascenseur et sont consultables à tout moment par l'ensemble du personnel	PV de réunions avec la direction  liste des délégués du personnel  affichage des informations obligatoires aux endroits indiqués
<b>Égalité de traitement</b>	Employés syndicat délégués du personnel	§ textes interdisant les discriminations en matière d'embauche § absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière § information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise § obligations vis-à-vis des représentants du personnel,  <b>La loi n° 2014-873 et les ordonnances de sept. 2017 s'inscrivent dans les articles du code du Travail et du Code pénal</b>	Affichage des mesures consacrées à l'égalité de traitement
<b>Condition de travail</b>	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de durabilité avec le respect des droits de l'homme	Espace & outils de travail sécurisés, protection individuelle et collective. Baisse des accidents du travail et réduction de la pénibilité du travail
<b>Travail des enfants</b>	Planteurs privés Employeurs Fournisseurs Sous-traitants	Application du code de travail relatif au travail des enfants. Politique de durabilité et respect des droits de l'homme. Politique de recrutement et de surveillance	Vigilance et absence de travail des enfants
<b>Relation avec les parties prenantes</b>	Communauté locale Employés Employeur Sous-traitants, fournisseurs	Cadre permanent de dialogue avec les communautés, dialogue social, procédure de consultation, code fournisseurs, procédure de sélection sous-traitants et fournisseurs	PV de réunions trimestrielles, rapport de consultation, rencontre, échange

RISQUES LIÉS AUX INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	PARTIES PRENANTES	POLITIQUES ET PROCÉDURES APPLIQUÉES	RÉSULTATS DE CES POLITIQUES ET PROCÉDURES
<b>Politique générale en matière environnementale</b>	Employés communautés riveraines fournisseurs sous-traitants	Politique de durabilité, règles de préservation de la biodiversité, Engagement Zéro Déforestation Système de management environnemental ISO 14001	Suivi des consommations et des émissions Gestion des déchets Dépenses liées à la protection de l'environnement
<b>Pollution</b>	Employés communautés riveraines CIAPOL ONG	Système de management environnemental ISO 14001	Mesure de rejets atmosphériques Mesure des effluents Usage des retenues
<b>Prévention et gestion des déchets</b>	Employeur Employés communautés riveraines	Procédures de gestion des déchets. Plan de gestion environnementale	registres et fichiers de gestion de déchets quantité de déchets recyclés, revalorisés, vendus
<b>Consommation d'eau</b>	Employeur employés Communauté	Politique de gestion de l'eau. Recyclage et réutilisation de l'eau. Compteurs sur les points de captation de l'eau	Fichier de suivi de la consommation des ressources ratio des consommations d'eau, énergie
<b>Préservation de la biodiversité</b>	Employés communautés riveraines	Règles de préservation de la biodiversité. Engagement Zéro Déforestation Politique de durabilité	Rapport d'études cartographie des zones de préservation

RISQUES LIÉS AUX INFORMATIONS SOCIÉTALES	PARTIES PRENANTES	POLITIQUES ET PROCÉDURES APPLIQUÉES	RÉSULTATS DE CES POLITIQUES ET PROCÉDURES
<b>Développement des communautés</b>	Employés communautés locales fournisseurs sous-traitants	-Contributions au développement communautaire  -Procédure d'achat de matières premières auprès des planteurs privés  -Cadre permanent de dialogue (CPD) avec les communautés locales	Augmentation des revenus des communautés autonomisation des communautés Infrastructures sociales
<b>Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales</b>	Employés communautés locales fournisseurs sous-traitants	Politique d'emploi local, d'achat local, de sous-traitance local, de fournisseurs et prestataires locaux	Impact socio-économique local, augmentation de revenu, boom des petits commerces et activités
<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>	Sous-traitants fournisseurs Employeur	Code de conduite fournisseurs	Gouvernance Qualité de service et produits. Respect des réglementations nationales. Respect de l'environnement
<b>Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société</b>	ONG Établissements universitaires consommateurs Collectivités  Administrations	Partenariat institut de recherches, universités, agences étatiques, ONG. Bourse d'études, conventions	Augmentation du taux de réussite des étudiants Rapport d'activité des partenaires.
<b>Lutte contre la corruption</b>	Employés Employeur Actionnaire	Code de conduite Comité éthique. Loi sapin 2	registre des plaintes rapport annuel du comité éthique

## I.3. ETHIQUE ET INTEGRITE

### 102 - 16 - Valeurs, principes, règles de conduite



A travers l'adoption des Valeurs et du Code de Conduite, le top management du Groupe SIFCA a affirmé un engagement fort en faveur de l'éthique et de la lutte contre la corruption.

Le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général du Groupe SIFCA ont conjointement rédigé un « mot de la direction », présenté à la page 3 du Code de Conduite et qui comprend, notamment, le passage suivant : « (...) *Tout le personnel du Groupe SIFCA doit partager les mêmes valeurs et observer chaque jour, dans le cadre professionnel, les mêmes règles de conduite. Nous comptons sur chacun de vous pour faire du respect individuel et collectif de ce Code de Conduite, un devoir quotidien* ».

Le lancement officiel du Code de Conduite a été effectué par la Direction Générale du Groupe SIFCA, en Septembre 2015, dans le cadre d'une cérémonie officielle réunissant les directions de toutes les sociétés du Groupe. L'objectif de cette cérémonie était d'assurer que ce projet est porté au plus haut niveau par les directions des sociétés du Groupe SIFCA.

Le Code de Conduite prévoit la mise en place de Comités d'Éthique dans toutes les entités du Groupe SIFCA. Ces Comités d'éthique, selon les termes du Code de Conduite, doivent être composés « d'employés jouissant d'une crédibilité et reconnus pour leur intégrité ».

Les activités des Comités d'Éthiques des entités sont supervisées par le Comité d'Éthique du Groupe SIFCA.

Le Code de Conduite précise que « toute personne qui a connaissance d'un fait ou d'une situation irrégulière ou susceptible de constituer une infraction à la loi, au (...) Code de Conduite ou aux procédures du Groupe, a l'obligation et le devoir d'en aviser, dans les plus brefs délais, le Comité d'Éthique Filiale concerné. (...) SIFCA s'engage à maintenir en place des procédures adéquates pour assurer la confidentialité des informations reçues et l'anonymat de toute personne qui soumettrait, à un Comité d'Éthique, une plainte relative à un acte répréhensible ».

Les entités du SIFCA ont mis en place un code de conduite opérationnel. Ses filiales ont mis en place leurs comités d'éthique en septembre 2015. Ces comités d'éthique se réunissent régulièrement à ce jour. Les membres du Comité d'Éthique ont signé un engagement spécifique pour déclarer leur volonté ferme d'incarner les valeurs du Groupe et de respecter son Code de Conduite, en vue d'inspirer la confiance de l'ensemble du personnel. Le Code de Conduite est obligatoirement signé par tous les dirigeants et salariés du Groupe SIFCA, sans égard à leur titre.

En tant qu'entité pilote, la SAPH a obtenu, à ce jour, de l'ensemble de son personnel, la signature effective du Code de Conduite, avec une copie des engagements archivée au dossier du personnel. La signature du Code de Conduite est en cours dans les autres filiales du Groupe SIPH.

En 2017, le code de conduite a été formellement lancé à RENL et GREL où les formations à l'ensemble du personnel ont été conclues, ainsi que les déclarations de conflit d'intérêt. A fin 2019, GREL avait tenu 8 comités, et RENL 4 comités.

En 2018, le code de conduite a été formellement mis en place à SIPH (France) et CRC (Liberia).

Un Comité d'éthique « Groupe SIPH » a été formellement mis en place, et a tenu sa première réunion le 17 mai 2018, et a tenu 5 comités depuis. Il a pour rôle de s'assurer du bon fonctionnement de l'ensemble du dispositif sur les filiales.

Le principe 3.2 du **Code de Conduite** est intitulé « Vol, fraude et corruption ». Ce principe précise, notamment :

« *Les directeurs, responsables et employés veilleront à :*

- *Ne jamais voler un bien de SIFCA, de ses filiales ou de toute autre personne dans l'exercice de leurs fonctions ou en dehors ;*
- *Ne jamais s'engager dans des activités frauduleuses dans le cadre de leur travail,*
- *Ne jamais se faire corrompre ou corrompre autrui, offrir des pots-de-vin ou en recevoir, ni tolérer la corruption de la part des autres dans le cadre de leur travail ;*
- *Toujours s'assurer que tous les contrats de biens et services sont conclus à un taux qui reflète les conditions raisonnables du marché. »*

Le Groupe SIFCA a initié un plan de formation de l'ensemble de son personnel aux Valeurs et au Code de Conduite du Groupe SIFCA. Ce plan de formation s'appuie notamment sur les outils suivants :

- **L'édition du Code de Conduite en deux formats** : un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise, et un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers). Cette approche est destinée à simplifier la compréhension du Code de Conduite par les employés et ouvriers. L'objectif est également de marquer des attentes plus fortes chez le personnel d'encadrement que chez les employés sur le respect du Code de Conduite.
- **La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite** : Le Groupe SIFCA a défini, à travers sa Direction de la Communication, un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- **L'accessibilité du Code de Conduite** : Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe SIFCA, une version électronique de ce Code est disponible en téléchargement libre, sur l'intranet du Groupe SIFCA.

Des supports de formation adaptés aux catégories de personnel : Les formations sur le Code de Code de Conduite sont données à l'ensemble du personnel, à partir de supports adaptés aux catégories socio-professionnelles et niveaux de responsabilité du personnel. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour le personnel analphabète.

## 102 - 17 - Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques

Le code de conduite, reçu par chaque salarié, contient des numéros de téléphone et des adresses e-mails des membres du comité éthique, garantissant la confidentialité des informations. Il mentionne aussi clairement l'obligation pour chacun de remonter toute infraction dont il aurait connaissance. Par la suite, le comité éthique se saisit de toute alerte jugée recevable et la traite selon un logigramme qui définit les étapes. Les filiales du Groupe disposent d'un comité éthique et réunit deux fois par an..

## I.4. GOUVERNANCE

### 102 -18 - Structure de gouvernance

La structure de gouvernance au niveau du groupe SIFCA se présente comme suit :

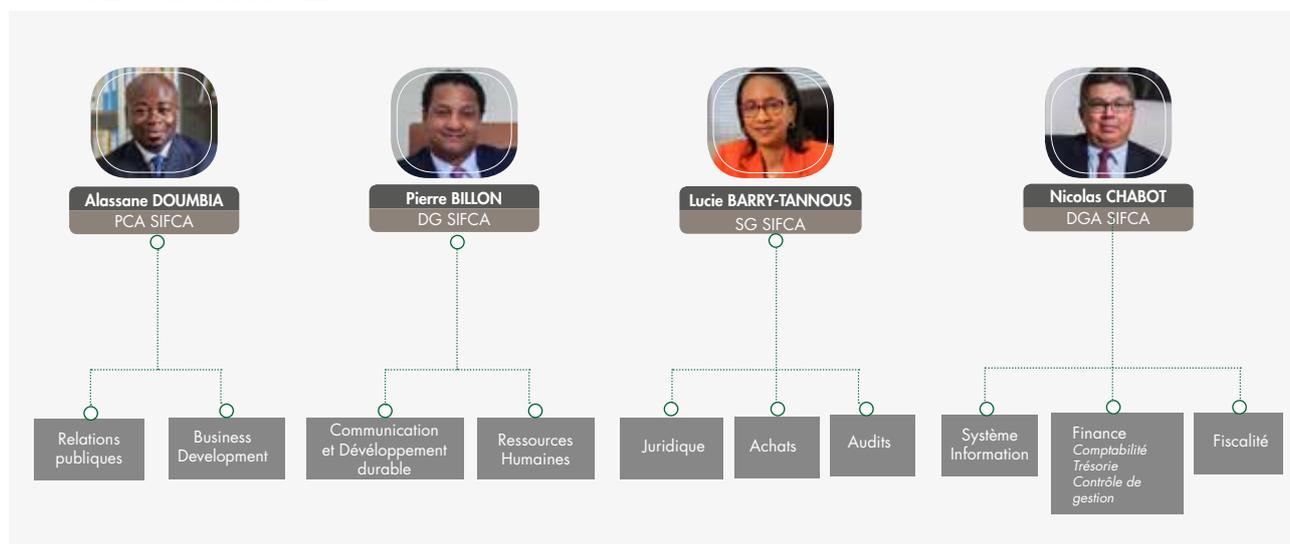
- Un comité exécutif SIFCA Holding (COMEX)
- Un comité de directeurs SIFCA Holding (CODIR).

Leur rôle au niveau de la Holding est de :

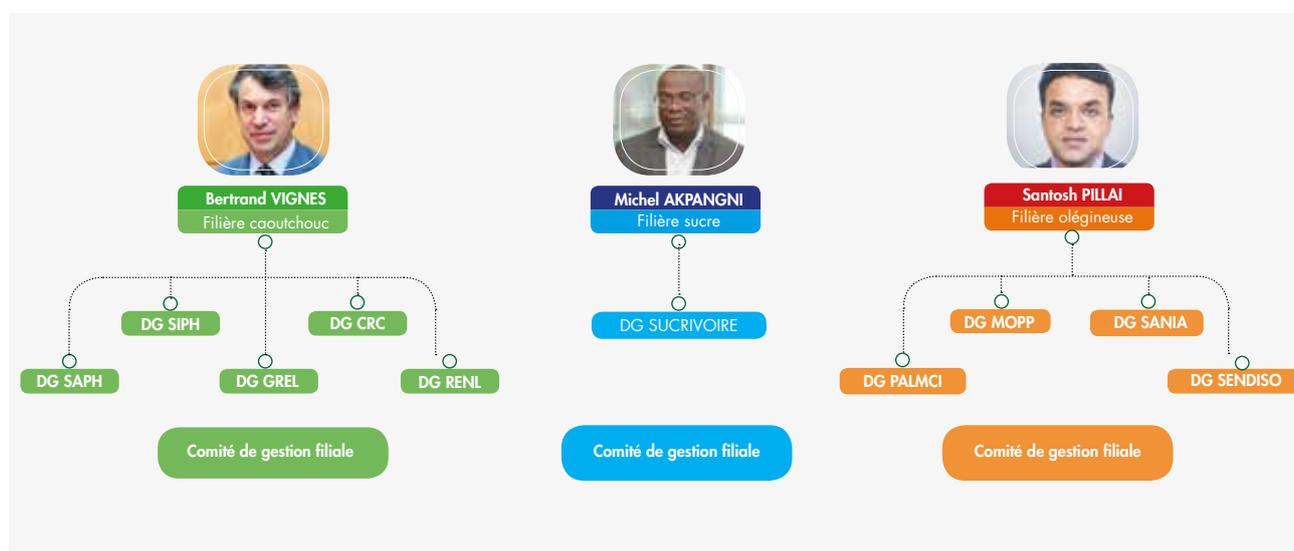
- Assurer la mise en œuvre des stratégies de développement
- Apporter une assistance technique aux filiales

Nous avons ensuite les directeurs des pôles caoutchouc, sucre et oléagineux. Ils président respectivement les comités de direction des filiales de leur pôle. Cette structure est schématisée comme suit :

#### COMEX SIFCA HOLDING



#### DIRECTION PAR FILIÈRE



## 102 -19 - Délégation de l'autorité

Les délégations de pouvoirs du directoire aux cadres dirigeants concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux suivent le même régime que celui applicable aux autres délégations de pouvoirs au sein de l'organisation. Les rattachements hiérarchiques et fonctionnels dans la structure de gouvernance citée plus haut traduisent cette délégation de pouvoirs.

## 102 - 20 - Responsabilités de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et Sociaux

Les thèmes économiques, environnementaux et sociaux se situent à la croisée de différentes directions du Groupe. Les principales directions de la Holding responsables de ces sujets sont la direction communication et Développement durable, la direction Financière et comptable et la direction des Ressources Humaines. L'ensemble de ces directions est représenté au comité de direction du Groupe et rapportent tous au directeur général. Le directeur financier est également un membre du COMEX.

## 102 - 21 - Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et Sociaux

Une cartographie des parties prenantes a permis d'identifier 3 catégories de parties prenantes

- Les parties prenantes stratégiques
- Les parties prenantes influençant SIFCA
- Les Parties prenantes influencées par SIFCA

Les enjeux économiques, environnementaux et sociaux font l'objet de consultation de ces parties prenantes afin d'identifier les différents niveaux d'impact. Ces consultations ne se font pas directement entre les parties prenantes et la haute direction mais se fait par délégation à travers les directions compétentes de gestions des parties prenantes et des comités de filiales en charge des relations avec ces parties prenantes.

## 102 - 22 - Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités

### Un comité exécutif :

- le directeur général,
- la secrétaire générale,
- le président du conseil d'administration
- le directeur financier

### Un comité de direction

- business développement
- affaire publique
- communication et développement durable
- ressources humaines
- juridique
- sureté
- achat
- audit interne
- système d'information
- finance, comptable
- trésorerie
- fiscale

Il faut noter qu'au niveau du Comex, nous avons une femme au secrétariat général, soit 25% et 4 femmes au niveau des directions, soit 33% du comité de direction.

Les directions financière, communication et développement durable et les ressources humaines sont compétentes pour mener à bien les questions relatives à l'économie, l'environnement et le social. Cependant, l'organe de gouvernance actuel ne dispose pas en son sein, des membres de groupes sociaux minoritaires ni de représentants des parties prenantes

## 102 - 23 - Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

Le Groupe SIFCA a adopté un mode de gouvernance dualiste avec conseil d'administration et comité exécutif. Certains membres du comité exécutif sont également administrateurs au conseil d'administration

## 102 - 24 - Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance

La nomination des membres se fait selon la discrétion des actionnaires

## 102 -25 - Conflits d'intérêts

Un Code de Conduite est obligatoirement signé par tous les dirigeants et salariés du Groupe SIFCA, sans égard à leur titre. La signature de ce document engage la responsabilité de tous en matière d'éthique des affaires. Des comités éthiques ont été installés dans les filiales afin que quiconque puisse le solliciter en cas d'anomalie observée.

## 102 - 26 - Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie

Le rôle de l'organe de gouvernance SIFCA n'est pas clairement défini sur ces sujets.

SIFCA ne communique pas à ce jour sur thème.

## 102 - 27 - Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

Les mesures pour développer et renforcer les capacités de l'organe de gouvernance sur les thèmes économiques, environnementaux et sociaux, afin de leur assurer une connaissance collective, restent la formation. Ces formations ne sont pas encore réalisées.

## 102 - 28 - Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

## 102-29- Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux

Une cartographie des risques économiques, environnementaux et sociaux est réalisée et l'objet de mise à jour lorsque cela est nécessaire. Le dispositif de gestion des risques commence à être déployé dans les filiales qui représentent un fort enjeu pour le Groupe. Ces risques identifiés suscitent l'élaboration de plan d'actions, de leur mise en œuvre et de leur suivi.

De manière générale, la direction générale est responsable de la mise en œuvre des dispositifs de

contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe. À ce titre, toute nouvelle cartographie ou actualisation de cartographie lui est présentée pour validation du contenu et des ressources à allouer aux plans d'action à mettre en œuvre.

## 102 - 30 - Efficacité des procédures de gestion des risques

La cartographie des risques majeurs du Groupe est présentée régulièrement lors des comités de direction. Les risques pris en compte sont, entre autres, représentatifs des risques économiques, environnementaux et sociaux de l'entreprise. Les directions en charge en font le pilotage des plans d'actions sur les risques prioritaires.

## 102 -31 - Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux

Les cartographies des différentes entités sont actualisées chaque année. Ce délai peut varier en fonction de l'évolution de l'environnement dans lequel l'entité évolue. Par ailleurs, les plans d'action mis en œuvre sur les risques majeurs font l'objet d'un pilotage précis par les gestionnaires du risque.

## 102 - 32 - Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable

SIFCA ne communique pas sur ce thème

## 102 - 33 - Communication des préoccupations majeures

SIFCA ne communique pas sur ce thème

## 102 - 34 - Nature et nombre total de préoccupations majeures

SIFCA ne communique pas sur ce thème

## 102 - 35 - Politique de rémunération

En matière de rémunération et avantages sociaux, SIFCA évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunération pratiqués par poste et ceux offerts par le marché du travail. Ces évaluations ont pour objectif de définir les perspectives d'évolution du salarié. L'entreprise respecte également les obligations sociales et fiscales sur les rémunérations versées et les avantages au personnel.

## 102 - 36 - Procédure de détermination de la rémunération

La rémunération des collaborateurs prend en compte des éléments internes et externes à la société. Les éléments internes sont constitués par les notions d'équité interne, en comparant la rémunération des collaborateurs qui occupent le même poste ou à niveau de responsabilité égal et la performance individuelle qui doit être récompensée dans le cadre du processus annuel de versement des primes de performance. Les éléments externes sont principalement l'inflation et la compétitivité externe. La compétitivité externe s'évalue au travers des enquêtes de rémunération entreprises par le Groupe, l'objectif étant de contrôler la compétitivité des politiques de rémunération de SIFCA vis-à-vis de ses concurrents et de les adapter si nécessaire

## 102 - 37 - Implication des parties prenantes dans la rémunération

SIFCA soumet chaque année à ses actionnaires des résolutions sur l'ensemble des éléments de rémunération des salariés.

## 102 - 38 - Ratio de rémunération totale annuelle

Pas d'analyse menée sur ces données au niveau du Groupe

## 102 - 39 - Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle

Pas d'analyse menée sur ces données au niveau du Groupe



## I.5. IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

### 102 - 40 - Liste des groupes de parties prenantes

Parties prenantes stratégiques	Clients, fournisseurs, actionnaires, Planteurs villageois, salariés
Parties prenantes influençant SIFCA	Consommateurs finaux, Banques, Organismes de certification /agence de notation
Parties prenantes influencées par SIFCA	Partenaires économiques et communautés riveraines

### 102 - 41 - Accords de négociation collective

Chaque filiale du groupe SIFCA applique la réglementation sociale en vigueur dans son pays en matière d'obligations de négociation collective des salaires.

### 102 - 42 - Identification et sélection des parties prenantes

L'écoute des parties prenantes est une composante clé de la stratégie de développement durable du Groupe SIFCA pour connaître les attentes de ses clients, ses salariés, ses fournisseurs, des riverains de ses consommateurs, des représentants des pouvoirs publics et des organisations non gouvernementales.

Les parties prenantes avec lesquelles SIFCA s'engage activement sont identifiées en fonction de facteurs tels que :

- leur contribution à une meilleure définition des besoins dans les domaines d'activité du Groupe ;
- leur alignement avec la stratégie d'entreprise et leur valeur ajoutée ;
- leur expertise métier ;
- l'implication des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- leur perception des activités et produits du Groupe

### 102 - 43 - Approche de l'implication des parties prenantes

Parties Prenantes		DÉMARCHE ET FRÉQUENCE DE DIALOGUE
Parties prenantes stratégiques	Clients, fournisseurs, actionnaires, Planteurs villageois, salariés	Informations en continu sur les produits grâce à la publicité Programmes en continu d'assistance technique aux planteurs villageois Réunions régulières avec les délégués du personnel, Assemblée générale des actionnaires
Parties prenantes influençant SIFCA	Consommateurs finaux, Banques, Organismes de certification / agence de notation	Informations en continu sur les produits grâce à la publicité Réunions analystes et investisseurs Sites web permanents
Parties prenantes influencées par SIFCA	Partenaires économiques et communautés riveraines	Cadre permanent de dialogue avec les communautés Sites web permanents

## 102 - 44 - Enjeux et préoccupations majeurs soulevés

L'approche de SIFCA consiste par ailleurs à favoriser le dialogue avec les parties prenantes au niveau local. Le Groupe consolide toutes les actions menées par ses différentes filiales à travers des rapports d'activités et les cadres permanents de dialogue qui font l'objet de procès-verbaux de réunions. Au niveau du Groupe, un baromètre social a été réalisé sur la base des résultats, le Groupe a engagé des initiatives de progrès en termes de management et de communication.



## I.6. PRATIQUE DE REPORTING

### 102 - 45 - Entités incluses dans les états financiers consolidés

Les entités incluses dans les états financiers consolidés sont celles détenues en majorité par le Groupe SIFCA. Ces entités sont présentes dans 5 pays, à savoir : la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Nigeria, le Liberia et la France. Pour de plus amples informations relatives au rapport financier, accéder au site [www.groupesifca.com](http://www.groupesifca.com).

### 102 - 46 - Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu

La rédaction du rapport développement durable et la définition de son contenu est la responsabilité de la Direction Communication et Développement Durable (DCOMDD).

En termes de collecte des données, la direction en charge s'appuie sur un processus de reporting des données RSE grâce à la formalisation des indicateurs et du périmètre de reporting consignés dans un protocole dédié déployé auprès des filiales majeures du Groupe. Cette optimisation porte également sur l'organisation et la formation d'un réseau de responsables développement durable qui remontent des informations sur les grandes thématiques du développement durable : environnement, social et économique.

En 2019, SIFCA a engagé une revue stratégique sur la RSE et mené une nouvelle analyse de matérialité afin d'évaluer les enjeux prioritaires du Groupe en terme de développement durable et notamment des conséquences sociales et environnementales de l'activité, des effets de l'activité dans le respect des attentes de tous ses partenaires. Pour ce faire, SIFCA s'est fait accompagner par un consortium de cabinets qui a piloté ces analyses et évaluations.

Cette démarche a été menée selon une méthodologie d'analyse factuelle de sources externes crédibles et de sources internes :

- conduite d'entretiens avec les parties prenantes internes et externes autour de la réflexion sur les enjeux RSE majeurs ;
- partage d'informations sur les enquêtes et supports de communication internes et externes ;
- revue de la documentation sectorielle ;

S'appuyant sur un seuil de matérialité défini à la croisée des attentes internes (impact des enjeux sur l'activité et modèle d'affaires) et externes (importance des attentes des parties prenantes), les résultats ont été synthétisés et soumis aux Comité exécutif et directeurs généraux pour validation.



## 102 - 48 - Réaffirmation des informations

La réaffirmation des informations repose sur des données générées grâce aux indicateurs définis et des informations mises à jour en fonction de l'évolution des activités et des événements

## 102 - 49 - Modifications relatives au reporting

A ce jour, aucune intégration matérielle ne vient modifier le périmètre de reporting développement durable

## 102 - 50 - Période de reporting

Du 1 janvier au 31 décembre

## 102 - 51 - Date du rapport le plus récent

Ce document est le septième rapport développement durable annuel de SIFCA. Pour l'instant, aucun de ces rapports n'a fait l'objet d'une vérification de l'exhaustivité de son contenu et d'une sélection d'indicateurs environnementaux et sociaux par un vérificateur indépendant. Ce document a par ailleurs été conçu selon les normes GRI et est le premier rapport développement durable du genre .

## 102 - 52 - Cycle de reporting

Annuel

## 102 - 53 - Point de contact pour les questions relatives au rapport

KOUADIO Guillaume- Responsable Audit et Reporting- kguillaume@sifca.ci

## 102 - 54 - Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI

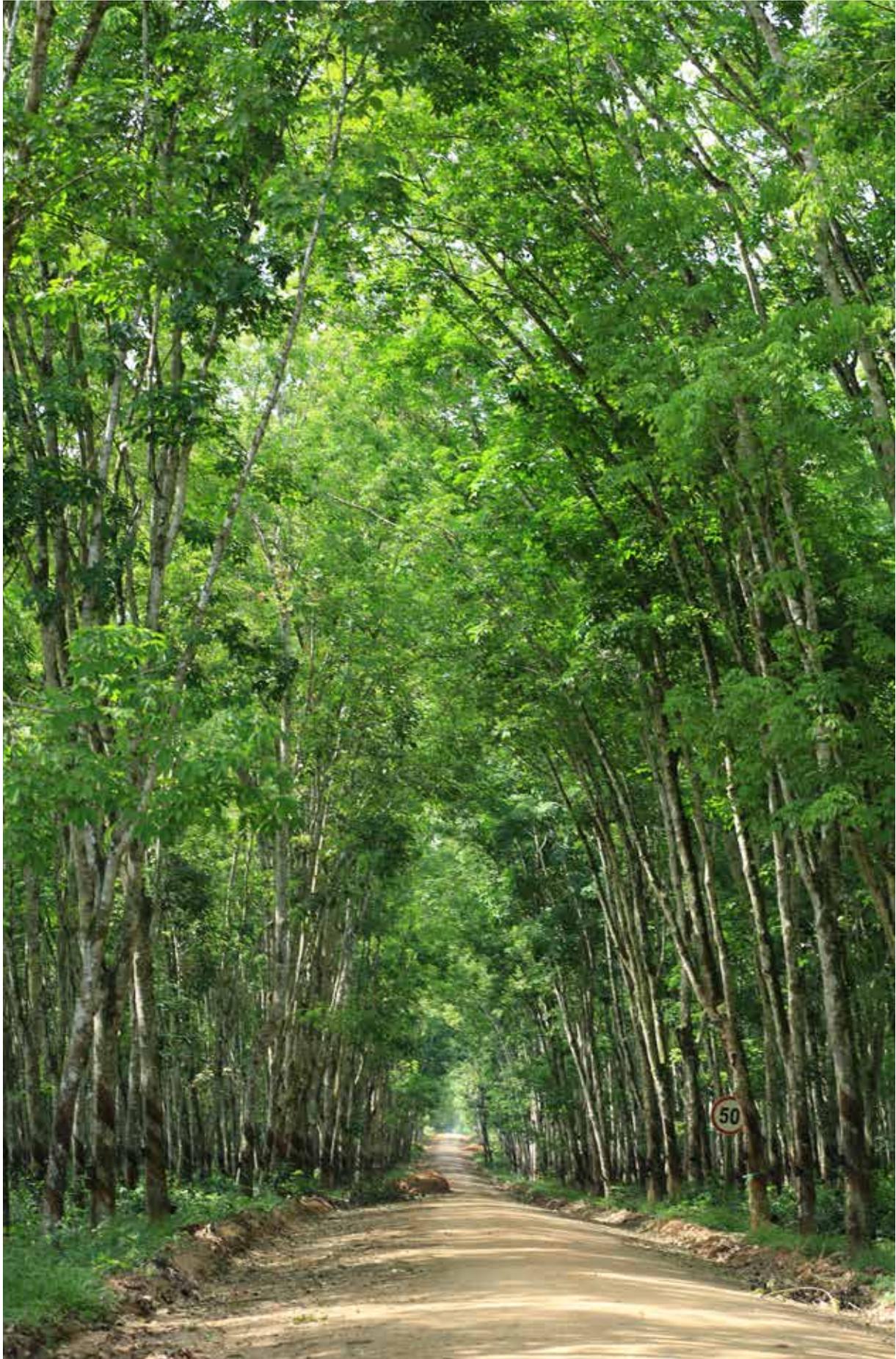
Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle

## 102 - 55 - Index du contenu GRI

Voir annexe du présent rapport

## 102 - 56 - Vérification externe

Le rapport 2019 n'a pas été vérifié par un tiers indépendant. Cependant, il est en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.







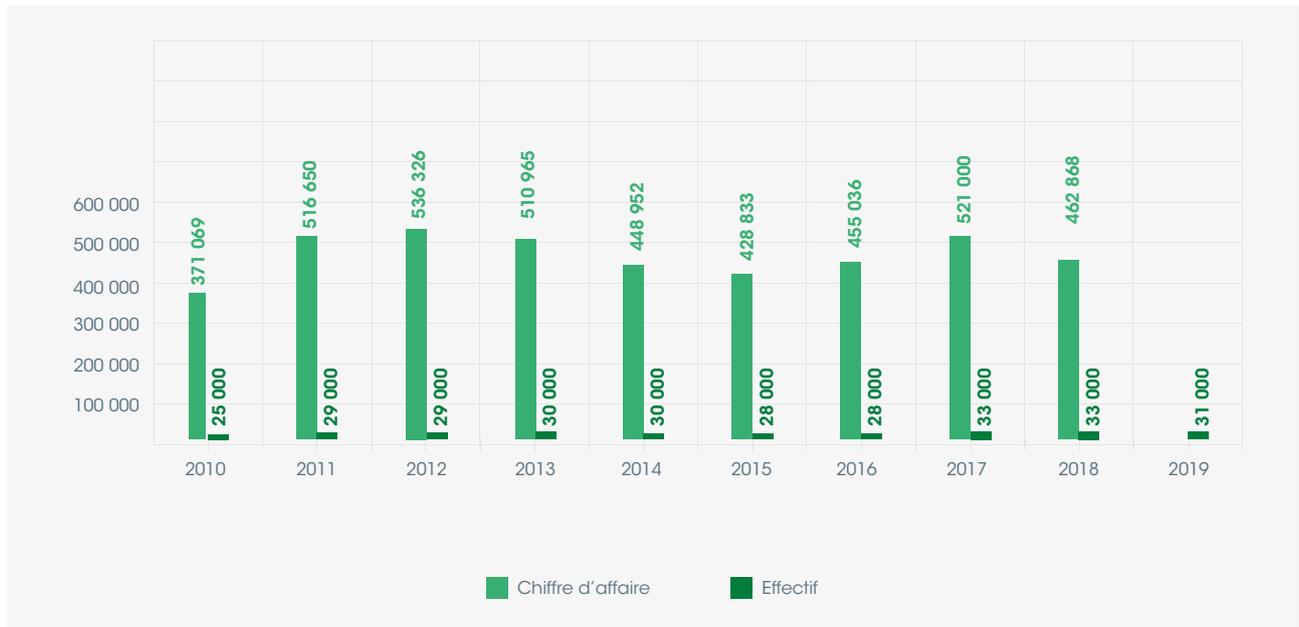
## II. ECONOMIE

## II.1. PERFORMANCE ECONOMIQUE

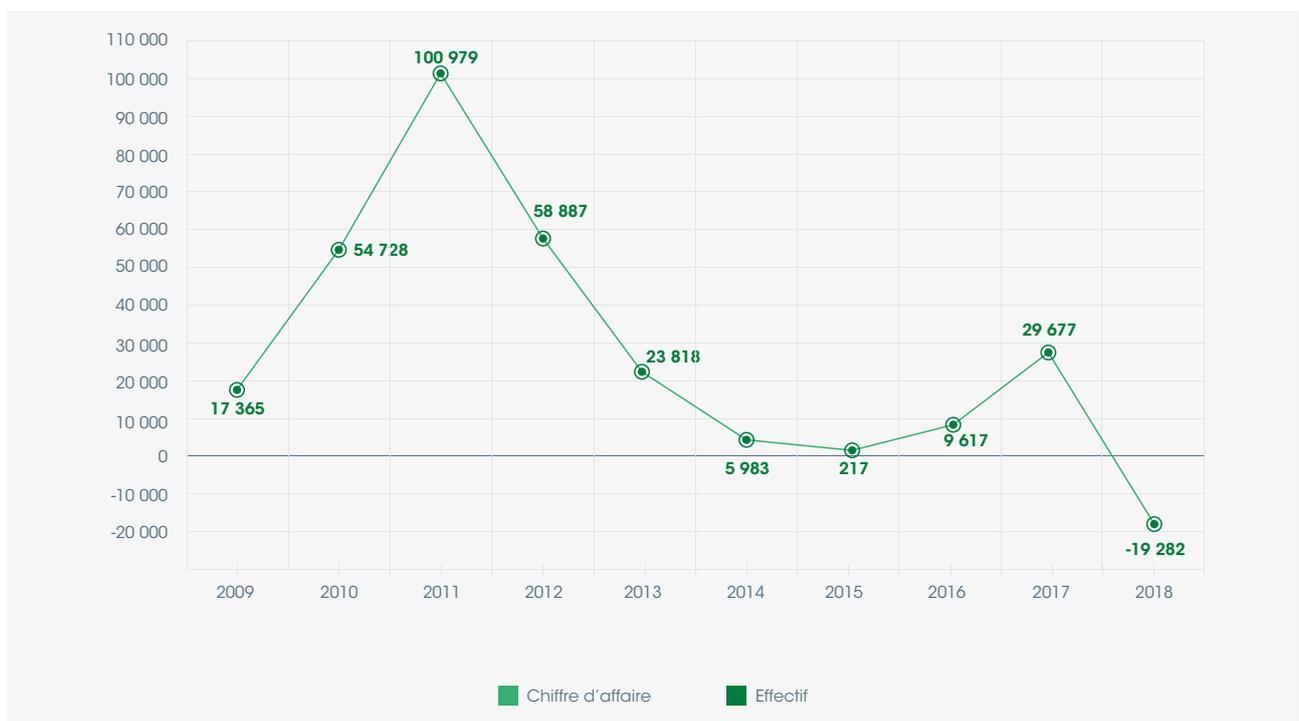
### Evolution du chiffre d'affaire et des effectifs du groupe

Exclusivement dédiée à l'agro-industrie depuis plus de cinquante ans, le Groupe SIFCA souhaite poursuivre son développement en harmonie avec son environnement et les hommes qui y travaillent et assurer la pérennité du Groupe par une croissance durable et rentable.

### Evolution du CA (en M FCFA) et des effectifs du Groupe



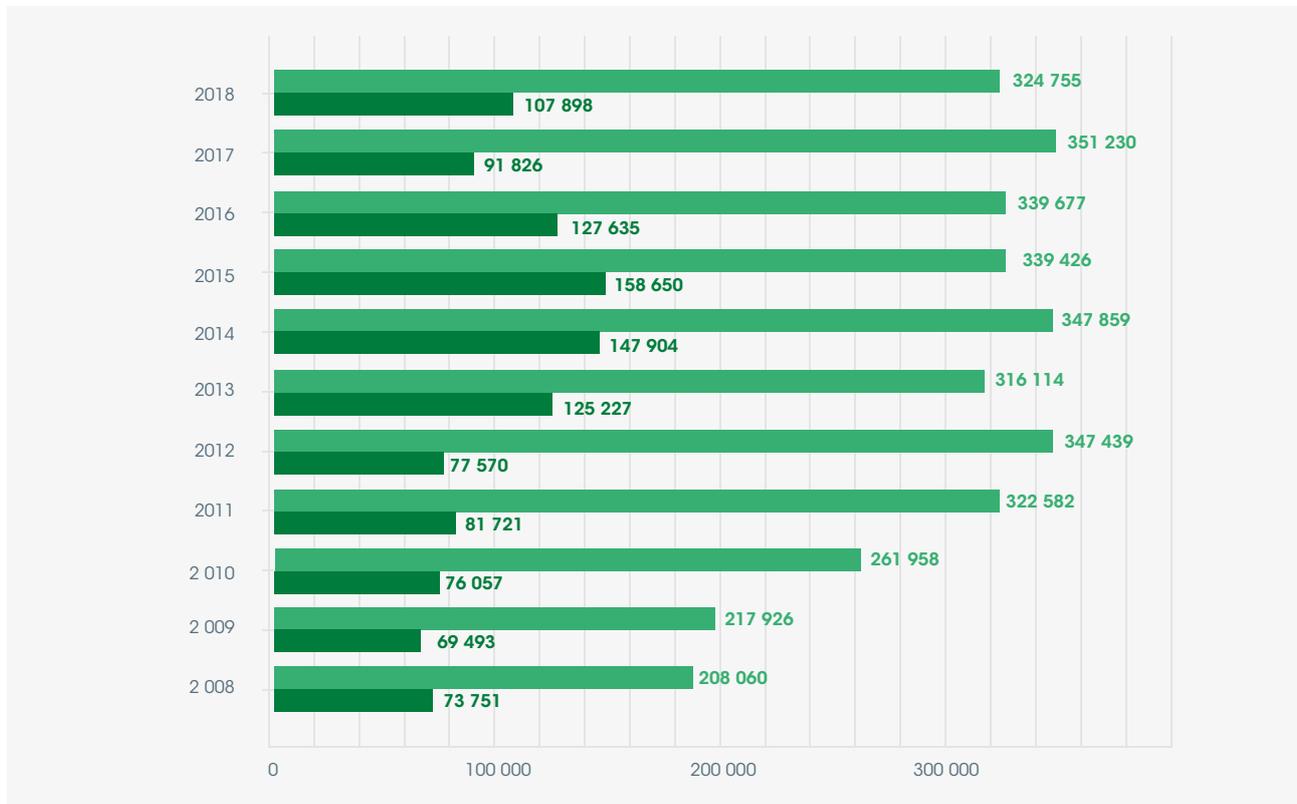
### Evolution du résultat net



## Dépenses R&D + licencing

À ce stade, SIFCA ne dispose pas de données consolidées au niveau Groupe

## Endettement net/capitaux propres part du Groupe



## 201- 1 - Valeur économique directe générée et distribuée

À ce stade, SIFCA ne dispose pas de données consolidées au niveau Groupe

## 201- 2 - Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions s'élèvent à 759 598 206 FCFA et à 512 792 416 FCFA en matière de responsabilité sociale d'entreprise. La communication des moyens dédiés à la gestion de l'environnement reste toujours partielle eu égard à la non-séparation des dépenses liées à l'environnement et d'autres types de dépenses, d'où le risque de sous-estimer nos investissements et efforts en matière de gestion environnementale

## 201- 3 - Obligations liées aux régimes à prestations déterminées et autre régime de retraite

Le groupe ne communique pas le moment sur ce thème.

## 201- 4 - Aides financières publiques

À ce stade, SIFCA ne dispose pas de ces informations au niveau Groupe

## 202 - 1 - Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum Local

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour

## 202 - 2 - Part des cadres recrutés dans la communauté locale

À ce stade, SIFCA ne dispose pas de données consolidées au niveau Groupe

### Proportion des cadres dirigeants embauchés localement (%)

À ce stade, SIFCA ne dispose pas de ces informations au niveau Groupe

## 203 -1- investissement dans les infrastructures et mécénat

Les investissements en matière d'infrastructure sont caractérisés sous quatre axes :

- **Education**  
Sous cet axe, les infrastructures réalisées sont la construction d'écoles maternelles et primaires, de logements d'instituteurs et d'enseignants de collège, de cantines scolaires. Aussi, des dons de tables-bancs ont été faits
- **Santé**  
Sous cet axe, les réalisations en termes d'infrastructures sont la construction de centres de santé et de leur équipement, de logements d'infirmiers et de sages-femmes, de réhabilitation et construction d'appâtam de centre de santé rural
- **Environnement**  
Sur le plan environnemental, il y a eu la construction de château d'eau, de réalisation de forage, de pompes hydrauliques villageoises et de construction de marché.
- **Sport et culture**  
Plusieurs autres réalisations sont faites dans ce domaine, à savoir : la construction et l'équipement de centres culturels, de foyer des jeunes, et de construction d'infrastructures sportives et de dons divers pour les communautés.

Par ailleurs, il faut noter que toutes ces infrastructures et mécénats sont réalisés dans l'ensemble des filiales du groupe. Ces projets sont sélectionnés chaque année en tenant compte de leur utilité publique et de leur pérennité dans le temps. En plus, ces infrastructures ont un impact positif réel sur les communautés bénéficiaires. Ainsi, sur la période de 2018 à ce jour, le groupe a enregistré 123 réalisations d'infrastructures et de mécénats d'un investissement global de plus de 980 millions de francs CFA.

## 203 - 2 - impacts économiques indirects significatifs

L'achat de matières premières (caoutchouc, régimes de palme, canne à sucre) auprès des planteurs privés représente une importante source de revenus pour les communautés. Ces revenus ont un impact important sur l'activité économique locale. Ainsi, cette manne qui circule permet à toutes les couches socioéconomiques (commerçants, artisans, transporteurs, couturiers, restaurants, etc.) de réaliser leurs chiffre d'affaires. Par ailleurs, ces revenus réguliers aux fournisseurs de matières premières ont permis à certains d'entre eux de construire une maison pour la famille, d'autres, d'acheter des moyens de transports (motos, tricycles) et de façon générale, d'améliorer leurs conditions de vie communautaire (accès aux soins de santé, scolarisation des enfants)

## 204 - Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux

Les pratiques d'achat consistent à l'achat de matières premières auprès de fournisseurs organisés soit en coopérative ou groupement, soit en tant que particuliers. Les pratiques d'achat sont variées, mais reposent sur l'idée de fidélisation des fournisseurs et sur le principe d'achat équitable. En effet, un mécanisme de fixation des prix de matières premières existe et permet aux fournisseurs et acteurs de connaître les prix à la vente de leurs produits. Aussi, des services de plan de prévoyance et plan d'épargne planteurs leur sont proposés pour qu'en souscrivant auprès d'un organisme de microfinance, ils puissent bénéficier de couverture médicale allant jusqu'à 80% des frais médicaux et une assistance funéraire à l'adhérent ou à son bénéficiaire allant jusqu'à 600.000 FCFA

En 2019, la part de dépenses auprès de fournisseurs locaux se présente comme suit.

Pole	Montant acheté (Milliard FCFA)	Nombre de fournisseurs	% d'achat
Caoutchouc	84 364 597 639	45 451	73%
Oléagineux	39 829 053 083	25 000	89%
Sucre	2 140 525 800	2100	12%



## II.2. CORRUPTION

Le lancement officiel du Code de Conduite a été effectué par la Direction Générale du Groupe SIFCA, en Septembre 2015, dans le cadre d'une cérémonie officielle réunissant les directions de toutes les sociétés du Groupe. L'objectif de cette cérémonie était d'assurer que ce projet est porté au plus haut niveau par les directions des sociétés du Groupe. Le Code de Conduite prévoit la mise en place de Comité d'Éthique dans toutes les entités du Groupe SIPH. Ces Comités d'éthique, selon les termes du Code de Conduite, doivent être composés « d'employés jouissant d'une crédibilité et reconnus pour leur intégrité ».

Le principe 3.2 du Code de Conduite est intitulé « Vol, fraude et corruption ». Ce principe précise, notamment : « Les directeurs, responsables et employés veilleront à :

- Ne jamais voler un bien de SIFCA, de ses filiales ou de toute autre personne dans l'exercice de leurs fonctions ou en dehors ;
- Ne jamais s'engager dans des activités frauduleuses dans le cadre de leur travail,
- Ne jamais se faire corrompre ou corrompre autrui, offrir des pots-de-vin ou en recevoir, ni tolérer la corruption de la part des autres dans le cadre de leur travail ;
- Toujours s'assurer que tous les contrats de biens et services sont conclus à un taux qui reflète les conditions raisonnables du marché.

Le Groupe SIFCA a initié un plan de formation de l'ensemble de son personnel aux Valeurs et au Code de Conduite. Ce plan de formation s'appuie notamment sur les outils suivants :

- Un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise, et un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers). Cette approche est destinée à simplifier la compréhension du Code de Conduite par les employés et ouvriers. L'objectif est également de marquer des attentes plus fortes chez le personnel d'encadrement que chez les employés sur le respect du Code de Conduite

En application de la loi Sapin II, le Groupe SIFCA, à travers son pôle caoutchouc, a lancé le programme de mise en œuvre des huit mesures du dispositif anti-corruption :

- 1) Un code de conduite : finalisation en 2018 de la mise en place du code de conduite du Groupe.
- 2) Un dispositif d'alerte interne : déjà en place dans les filiales (prévu dans le code de conduite), et la création d'un Comité d'éthique, qui coordonne l'ensemble du dispositif.
- 3) Une cartographie des risques de corruption : réalisée, en pondérant les risques, et détaillant les personnes concernées, les formations à déployer, et les actions nécessaires.
- 4) Des procédures d'évaluation des clients, fournisseurs, intermédiaires : Une charte des Achats Éthiques a été élaborée, et est en cours de diffusion, ainsi qu'un code de conduite du fournisseur.
- 5) Des procédures de contrôle comptable
- 6) Un dispositif de formation des personnes les plus exposées
- 7) Un régime disciplinaire
- 8) Un dispositif de contrôle et évaluation interne

SIFCA souhaite ainsi s'appuyer sur cette loi, pour mieux formaliser sa politique et son action.

### 205 - 1 - Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

Conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre

la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin II, SIFCA a mis en œuvre une analyse du risque de corruption dans l'ensemble de ses filiales hévéicole. Cette analyse a conduit d'une part à l'élaboration d'une cartographie du risque de corruption dans l'ensemble du groupe dont la méthodologie et les résultats ont été approuvés par la direction générale et d'autre part à la détermination des principales situations pouvant générer des risques de corruption

## 205 - 2 - communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption

Le Groupe SIFCA a initié un plan de formation de l'ensemble de son personnel aux Valeurs et au Code de Conduite. Ce plan de formation s'appuie notamment sur les outils suivants :

- La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite :
- Le Groupe SIFCA a défini un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- L'accessibilité du Code de Conduite :

Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe, une version électronique de ce Code est disponible. Des supports de formation adaptés aux catégories du personnel :

Les formations sur le Code de Conduite sont données à l'ensemble du personnel, à partir de supports adaptés aux catégories socio-professionnelles et niveaux de responsabilité du personnel. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour le personnel analphabète

## 205 - 3 - cas avérés de corruption et mesures prises

Des cas avérés de corruption et de malversation ont été signalés au cours de l'année 2019. Le processus de traitement des dossiers s'est soldé par la prise de sanctions à l'encontre du personnel concerné. La nature de ces sanctions comprend la radiation des effectifs du personnel.

## 206 - Comportement anti-concurrentiel

Sur ces trois dernières années, le Groupe SIFCA n'a pas été poursuivi, ni n'a fait l'objet d'enquêtes sur des comportements anticoncurrentiels ou des pratiques antitrust. Il reste que ces risques sont clairement identifiés par SIFCA comme des risques d'une particulière gravité, et les équipes juridiques du groupe sont très sensibilisées à ces risques. Toute situation identifiée comme pouvant présenter un risque de ce point de vue fait l'objet d'une revue par les juristes et des mesures permettant d'écarter le risque sont, le cas échéant, proposées.

## 206 - 1 - Action en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques antitrust

Le Groupe SIFCA n'a fait l'objet d'aucune poursuite ni d'aucune enquête portant sur d'éventuelles pratiques anti-concurrentielles ou antitrust (au moins sur les trois dernières années).





## **III. ENVIRONNEMENT**



Dans chacun des sites industriels du groupe SIFCA, les ressources comme les impacts sont suivis et gérés via des indicateurs clés. Ils portent sur la consommation d'énergies et de ressources naturelles (eau, électricité, gaz, carburant), les rejets dans l'eau, dans l'air et les quantités de déchets générés.

Pour les principaux indicateurs environnementaux, le périmètre couvre l'ensemble des sites des filiales du Groupe : Côte d'Ivoire, Liberia, Ghana, Nigeria France. Pour des raisons de maturité du reporting, certains indicateurs sont collectés sur un périmètre plus limité et le Groupe travaille de manière continue à l'élargissement de ce périmètre.

### **Economie circulaire**

Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ne constituent pas un enjeu matériel par rapport à nos activités. Par contre, des mécanismes sont mis en œuvre dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certains vers des filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, les destiner au compostage. En plus, des aires de stockage d'huiles usagées sont également aménagées sur les sites. Il existe quatre catégories de déchets identifiés et quantifiés.

- Déchets non dangereux produits
- Déchets dangereux produits
- Déchets non dangereux valorisés
- Déchets dangereux valorisés

### **Protection de l'environnement : action de formation et d'information des salariés**

Afin de sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux, le Groupe SIFCA mène plusieurs actions sur ses sites. Elles se sont concrétisées par la mise en place d'un processus de formation pour les habilitations à des postes de travail soumis à la réglementation environnementale et sécurité, ainsi que par la mise en place de fiches d'accueil et sensibilisations pour les nouveaux embauchés qui précisent les règles à respecter sur les sujets environnementaux et de santé. Un volet HSE a par ailleurs été inséré dans le programme d'accueil des nouveaux embauchés.

### **Répartition du budget : sécurité et ergonomie, environnement, condition de travail (%)**

Ces budgets sont gérés localement par les filiales et ne font pas l'objet à ce stade d'une consolidation au niveau Groupe.

## III.1. MATIÈRES

### A toutes les étapes du processus industriel, minimiser les déperditions

Dans le processus industriel, la consommation de matières nécessaires à l'activité telles que les emballages plastiques, les fûts de conditionnement à base de résine, le carton est inévitable. Cependant, leur consommation doit tenir compte de la réglementation liée à l'activité et des fournisseurs. La consommation de ces matières doit être maîtrisée afin d'éviter le gaspillage et les pertes.

#### 301 - 1 - Matières utilisées par poids ou par volume

La totalité des emballages mis sur le marché n'est explicitement quantifiée et répartie par poids ou par volume.

#### Emballage (tonne)

#### 301 - 2 - Matières recyclées utilisées

Dans le processus industriel, les rebus de matières utilisées dans l'activité sont revendus ou cédés à des tiers pour leur élimination ou recyclage. Cependant, ces matières recyclées ne sont plus retournées aux filiales pour une nouvelle utilisation. Ces emballages sont pour la plupart souillés à l'utilisation et quand bien même subissent un quelconque recyclage, ne peuvent plus être utilisés dans le process

#### 301- 3 - Produits et matériaux d'emballage valorisés

Les granulés de caoutchouc contaminés ou tombés, auparavant considérés comme déchets sont triés et traités pour être recyclés dans le process des usines. Cependant, nous n'avons pas à ce jour, le pourcentage de cette matière valorisée

#### 302- Energie

Depuis quelques temps, SIFCA s'emploie à baisser ses consommations d'énergie et de ressources naturelles en menant des actions de remplacement de matériel (meilleur rendement), d'isolation thermique, d'optimisation de la climatisation ; ces actions sont maintenant prises en compte dès la conception des nouvelles installations notamment au travers de cahiers des charges précis. De plus, des indicateurs de consommation sont mis en place afin d'en assurer le suivi. et d'une meilleure maîtrise des dépenses d'énergie. Rapportée à un volume d'activité identique, la réduction globale de l'électricité achetée au réseau national 2018-2019 est de 8% et 20% d'augmentation de l'électricité produite atteinte au niveau Groupe.

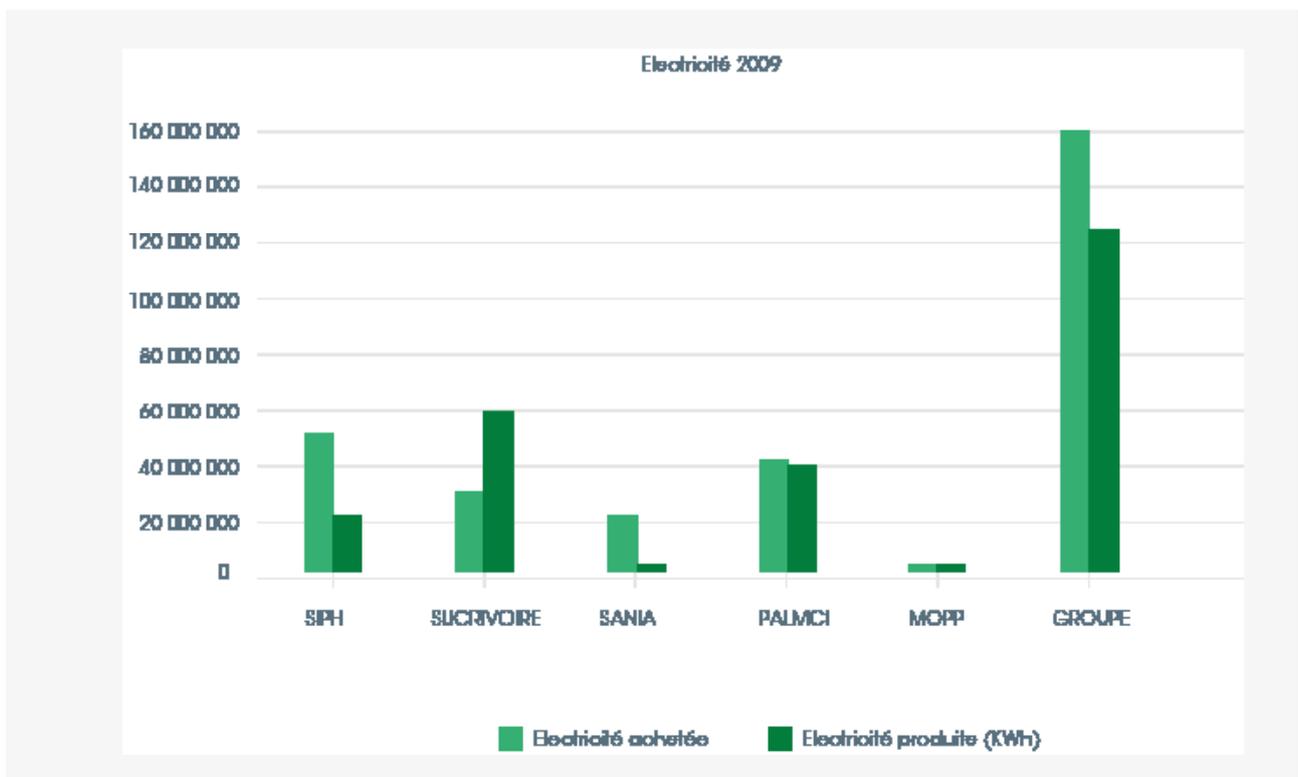
#### 302 - 1 - consommation énergétique au sein de l'organisation

En 2019 c'est 91 983 524 kWh PCS de gaz consommé sur l'ensemble du périmètre environnemental repartie dans le tableau ci-après. La filiale MOPP n'a pas d'installations industrielles consommatrices de gaz. La consommation de gaz est restée quasiment stable l'an dernier. Tout comme la consommation de gaz, 125 637 728 kWh d'électricité ont été consommés et connaît un gain en termes d'économie par rapport à 2018 (baisse de moins de 8%)

## Gaz



## Électricité



## 302 - 2 - Consommation énergétique en dehors de l'organisation

Le Groupe SIFCA ne reporte pas sur cette donnée

## 302 - 3 - intensité énergétique

Pour chacune des filiales, l'intensité énergétique est le ratio entre les consommations d'énergies (gaz et électricité) et la valeur ajoutée en milliers de franc CFA de cette même filiale (coûts main-d'œuvre directe + coûts indirects de production).

## 302 - 4 - Réduction de la consommation énergétique

Pour l'ensemble de ses sites industriels, le Groupe SIFCA cherche à prendre en compte les consommations en énergie en s'appuyant notamment sur les meilleures techniques disponibles. Des efforts ont été consentis par SANIA avec son projet de cogénération, consistant en une substitution de la consommation du gaz naturel à la biomasse brûlée dans ses chaudières industrielles. SAPH, GREL, et RENL ont aussi pris des initiatives d'économie d'énergie à travers les éco-gestes, les solutions alternatives du solaire et la rationalisation de la desserte en électricité. Cependant les estimations de réduction de consommation ne sont pas encore clairement chiffrées.

## 302 - 5 - Réduction des besoins énergétiques des produits et services

Dans le contexte des sites industriels du Groupe SIFCA, la plupart des outils industriels datent de longues années et sont vieillissants. Ils sont donc des sources de consommation d'énergie directe. L'objectif du Groupe est de chercher le renouvellement de l'outil industriel tout en prenant en compte les options technologiques moins gourmandes en énergie.

Par contre, ces mêmes installations ont la capacité de produire de l'énergie propre à partir des chaudières à biomasse qui alimentent des turboalternateurs. Cette production permet à SUCRIVOIRE d'être quasi auto suffisante en énergie à l'usine durant la période de campagne sucrière. Cette production d'énergie consolidée en 2019 s'élève à 58 996 654 kWh contre 31 022 641 kWh achetés au réseau national.



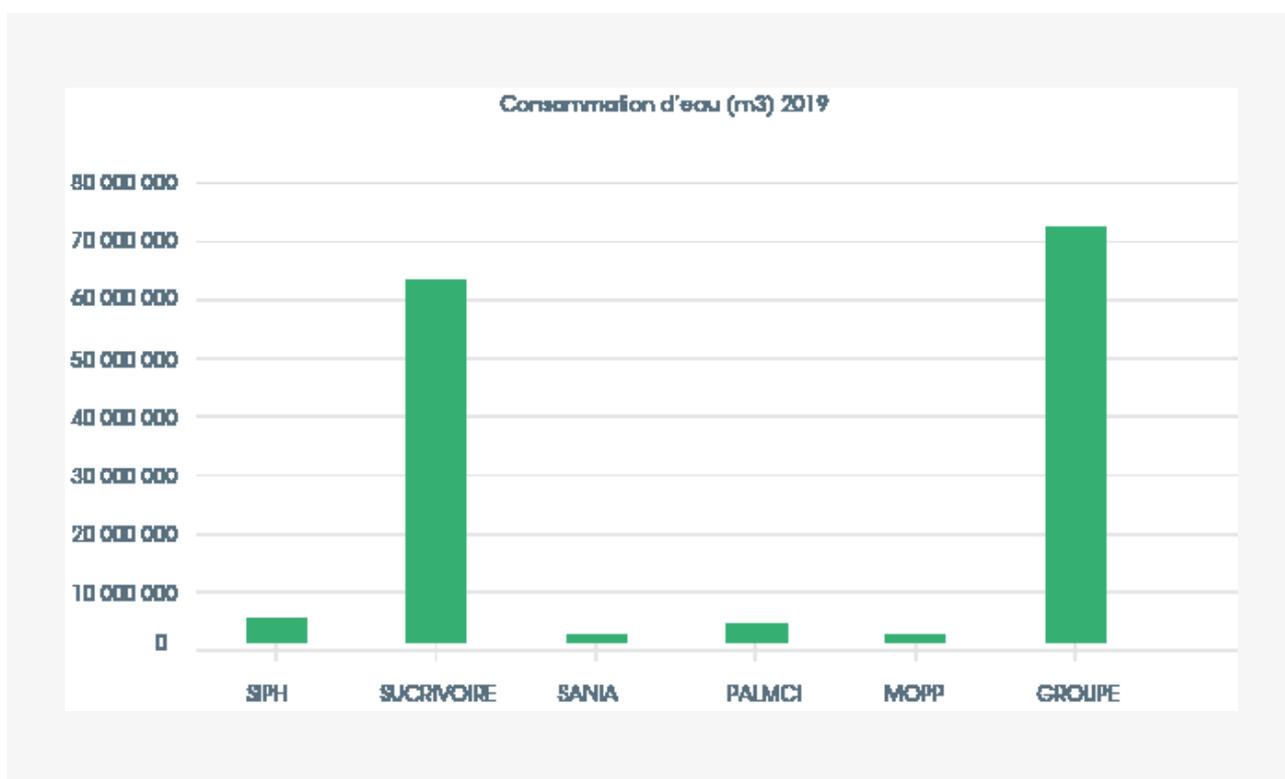
## III.2. EAU

Depuis de nombreuses années, le Groupe SIFCA s'efforce de baisser les consommations d'eau à volume d'activité équivalente par la mise en place de recyclage. Ainsi, nous avons des sites dont la consommation d'eau est en circuit fermé (GREL), et d'autres types de recyclage sur les sites de SAPH où l'eau de process des derniers bassins est réutilisée pour le prélavage de fonds de tasse. La réduction de consommation d'eau 2018-2019 est de -11%.

### 303 - 1 - Prélèvement d'eau par source

Les 68 204 616 m<sup>3</sup> d'eaux consommées en 2019 sur la totalité du périmètre environnemental sont en régression de -11% par rapport à 2018. Cette régression est principalement liée à des économies liées à l'irrigation des pépinières et à la bonne pluviométrie.

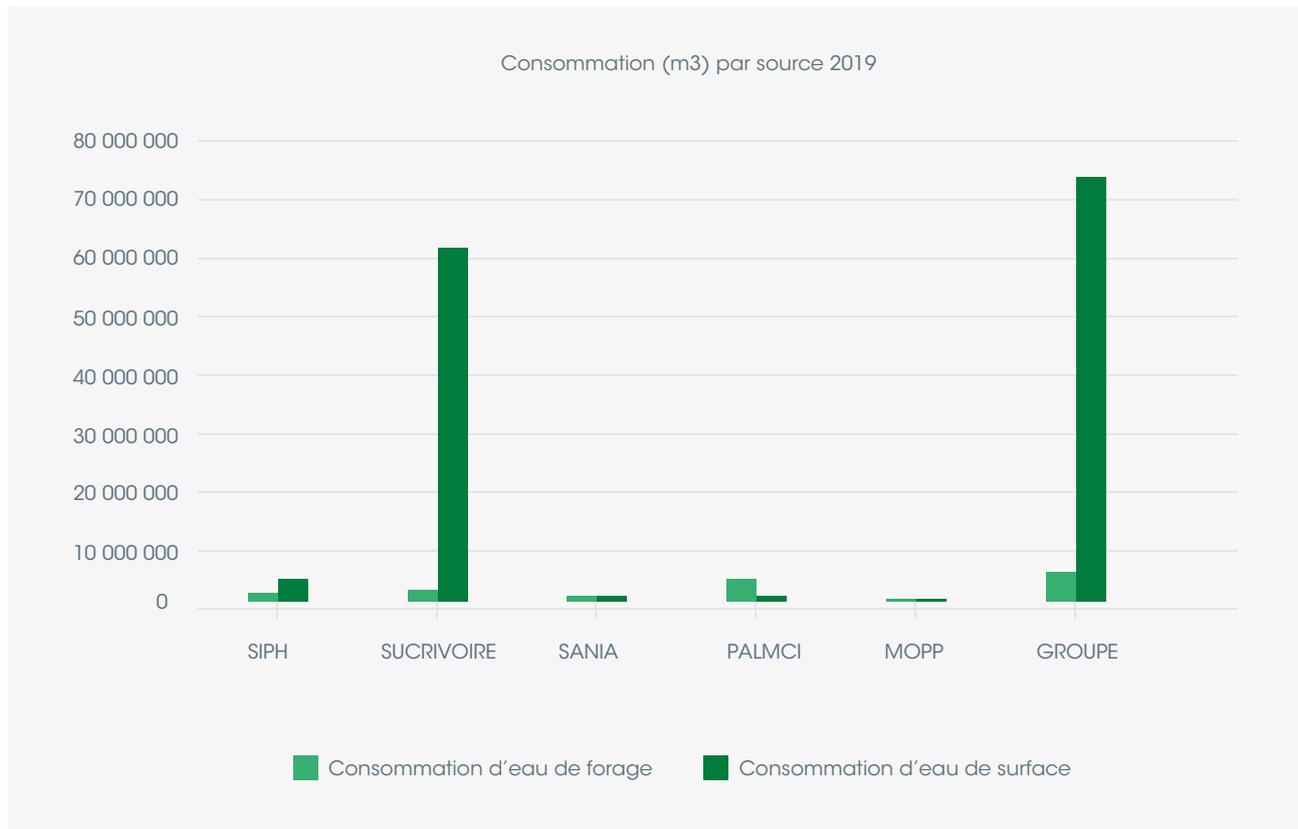
#### consommation d'eau (m<sup>3</sup>)



### 303 - 2 - Source d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau

Deux sources d'eau sont sollicitées dans le cadre des activités d'irrigation des pépinières et des plantations particulièrement les champs de canne. La source d'eau affectée est l'eau de surface avec 62 542 743 m<sup>3</sup> en 2019 contre 5 643 873 m<sup>3</sup> de prélèvement d'eau de forage au niveau Groupe. Le graphique ci-dessous montre la distribution des prélèvements par source par filiale :

## Prélèvement d'eau par source



### 303 - 3 - Recyclage et réutilisation de l'eau

SIFCA ne dispose pas de données précises sur ce sujet

### 304 - 0 - Biodiversité

Le Groupe a défini quatre étapes dans la mise en œuvre des critères de préservation de la biodiversité sur les sites de plantation. Ce sont : la formation, les commissions de biodiversité, la mise en œuvre et le suivi. Ces dispositions concernent les nouvelles acquisitions, les extensions et les replantations

### 304 - 1 - Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées

Le Groupe SIFCA opère sur des sites qui ont fait l'objet d'accord de concession avec les Etats des pays où il opère. Ces accords de concession ont donné lieu à des baux emphytéotiques d'une durée allant de 50 ans à 99 ans. Toutes les installations sont la propriété de SIFCA à côté de cela, il existe des loyers de concession établis avec des familles propriétaires terriens ou des communautés. A l'issue d'études de Haute Valeur de Conservation (HVC) et de Haut Stock en Carbone (HCS), plus de 4600 ha de zones ont été préservés et sont repartis sur l'ensemble des filiales du Groupe

Il existe des réserves de forêts étatiques ou des forêts classées à des encablures de certains sites.

## Superficies préservées à l'intérieur de nos concessions



### 304 - 2 - Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité

La nature de nos activités entraîne des impacts sur la biodiversité. En effet, le fonctionnement de nos usines de transformation engendre de la pollution des milieux récepteurs : l'air, l'eau et le sol.

Au niveau de l'air, les rejets atmosphériques des cheminées ont un impact négatif sur la biodiversité. Cependant, des mesures de rejets atmosphériques sont régulièrement effectuées à la demande par le Centre ivoirien anti-pollution dans le cadre de ses visites réglementaires dans les filiales.

Au niveau de l'eau, il existe des risques de contamination liés aux traitements par produits phytosanitaires dans les plantations et à proximité des cours d'eau, au rinçage du matériel de traitement, au lavage des tenues de traitement dans ces eaux et rejets des effluents des usines de transformation. Pour prévenir cette pollution, des mesures sont mises en œuvre, à savoir

- La construction de vestiaire pour les applicateurs phytosanitaires
- L'aménagement d'espaces de préparation et de mélange de produits phytosanitaires
- La construction de bassins de lagunage afin de récupérer les eaux usées, les traiter avant de les rejeter dans les normes dans la nature

**Au niveau du sol**, il existe des risques de pollution liés aux déversements accidentels d'huile usagée, d'hydrocarbure et de matières grasses au sol. Pour pallier cette éventualité, des retenues et murets sont construits aux points de stockages des fluides

### 30 4- 3 - Habitats protégés ou restaurés

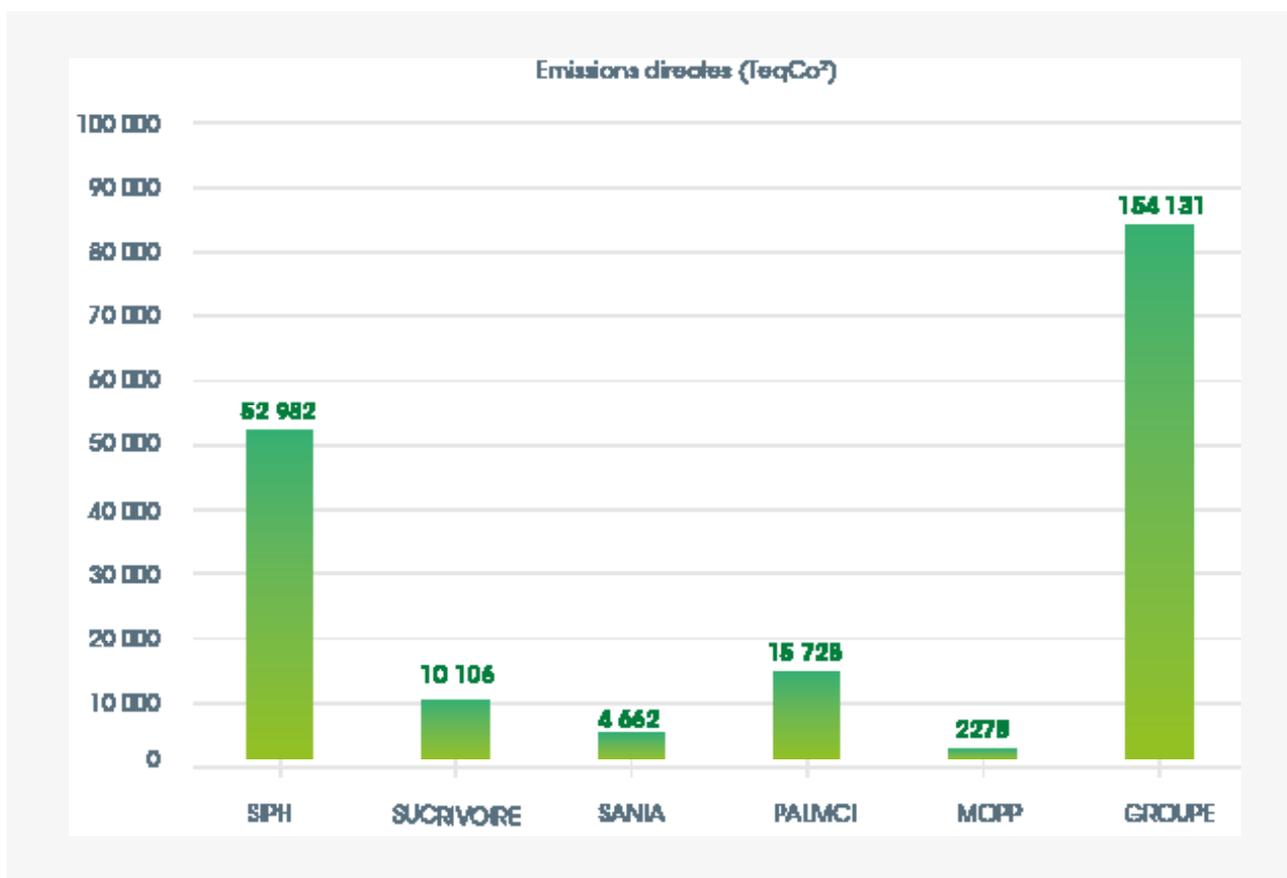
Dans le cadre du développement des plantations et des projets d'extension, des réserves de forêts et des zones humides d'importance internationale (RAMSAR<sup>®</sup>) sont protégés. Ce sont au total 300 ha de zones humides identifiées comme habitats des oiseaux d'eau avec des fonctions écologiques mais aussi d'une valeur économique, culturelle, scientifique et récréative. Aussi pour apprécier l'étendue des superficies préservées sur nos sites d'opération, voir le graphique 304-1

### 304 - 4 - Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations

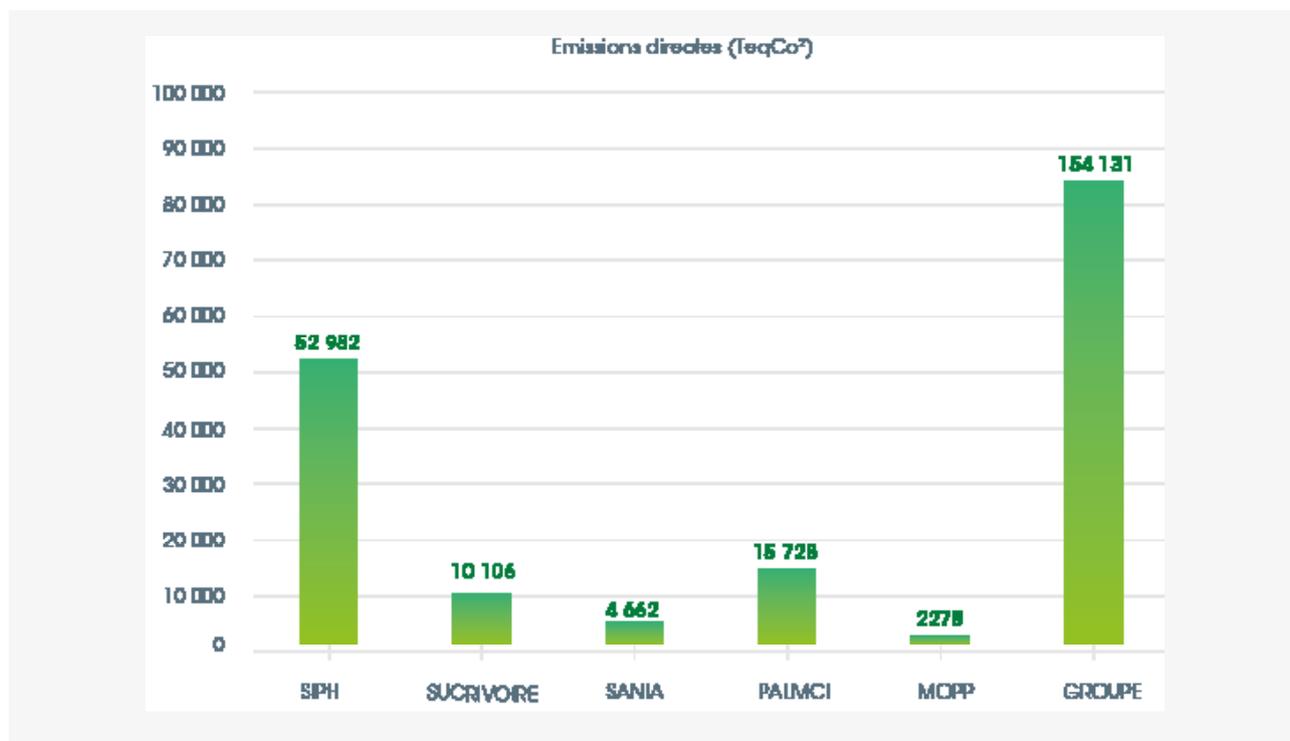
Les études fauniques et floristiques des zones de biodiversité réalisées, n'ont révélé à ce jour, des espèces sur la liste rouge de l'UICN

### 305 - 0 - Emissions

Les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) correspondent aux émissions liées à la consommation des différentes énergies (en l'occurrence, gaz et électricité et carburants...) sur l'ensemble des sites industriels. La totalité de ces émissions ont représenté 154 131 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, ces émissions sont stables malgré une augmentation (+5%) des émissions.

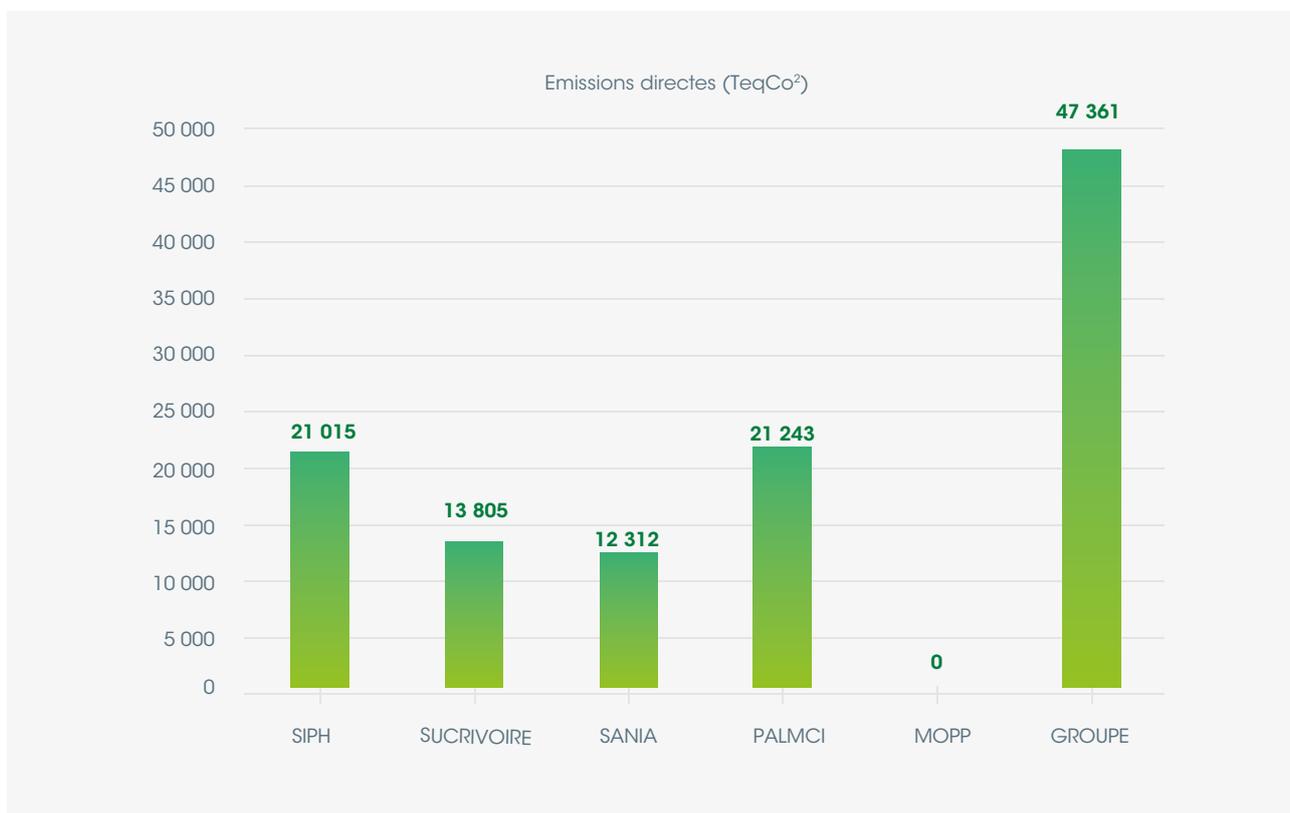


### 305 - 1 - Émissions directes de GES (champ d'application 1)



### Gaz à effet de serre : émissions liés à l'énergie

### 305 - 2 - Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)



## **Gaz à effet de serre : émissions liées aux gaz réfrigérants (tonnes équivalent CO2)**

SIFCA ne communique pas sur ce sujet.

## **Outils collaboratifs limitant les déplacements (vidéoconférences dans la plupart des filiales, espace partagé)**

L'équipe de la Direction des Systèmes d'Informations Groupe mène une politique active d'implantations de systèmes de communication permettant de réduire les impacts sur l'environnement dus au transport :

- outils collaboratifs limitant les déplacements (système de vidéoconférence dans la plupart des filiales, espaces partagés, messagerie instantanée ; outil de réunion TEAMS);
- outils de communication dématérialisant les échanges internes et externes (workflow, PDA, plateforme FTP);
- infrastructures informatiques réduisant les ressources matérielles nécessaires (virtualisation des serveurs, ERP SAP, automatisation).

Cependant, le nombre de réunions via l'outil de visioconférences ne fait pas l'objet d'un suivi et de comptabilisation.

## **305 - 3 - Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)**

SIFCA ne communique pas encore sur ce sujet

Gaz à effet de serre : émissions liées aux transports (tonnes équivalent CO2)

SIFCA ne communique pas sur ce sujet pour le moment

Total des émissions (tonnes CO2)

Ces données ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport

## **305 - 4 - Intensités des émissions GES**

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est le ratio entre les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) et la valeur ajoutée en milliers de FCFA de chaque filiale (coûts main-d'œuvre directe + coûts indirects de production)

## **Intensité des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (tonnes de CO2/kF)**

Ces données ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport

## **305 - 5 - Réduction des émissions de GES**

## **305 - 6 - Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)**

Les installations ou les process utilisés dans les différentes filiales du groupe ne sont pas, de manière significative, à l'origine de telles émissions.

## 305 - 7 - Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives

De par la nature de son activité et des énergies utilisées, SIFCA génère de faibles émissions NOx (liées aux chaufferies alimentées en gaz naturel sur les sites de production qui en sont équipés) et aucune émission significative de SOx. Suite aux mesures réalisées en 2018 par les filiales et aux facteurs d'émissions fournis par les organismes de contrôle, les quantités de NOx émises par l'ensemble des sites couverts par ce rapport sont jugées non significatives. Sur l'ensemble du périmètre, les autres émissions possibles, notamment les émissions de COv liées à l'activité, sont elles aussi jugées non significatives.

## 306 - 0 - Effluents et Déchets

Les rejets d'eaux sont directement liés à l'activité de chacun des filiales ; ils sont principalement la conséquence des contraintes réglementaires de l'agro-industrie. De par l'activité des sites industriels de SIFCA, le principal polluant rejeté dans les eaux industrielles est la DCO (Demande chimique en oxygène). Dans chacun des sites industriels, les déchets sont de deux natures différentes : les déchets industriels banals et les déchets industriels dangereux. Ils sont gérés via des filières dédiées de collecte et de tri afin d'être recyclés ou valorisés de manière optimale en fonction de leur nature.

### Améliorer le tri à la source des déchets industriels banals et réduire leur volume

Des plans de gestion des déchets ont été mis en place dans les filiales pour régler la problématique des déchets. Aussi, des conventions ont été signées avec des structures spécialisées pour assurer la collecte, le tri et leur traitement. Pour ce faire, Des mécanismes sont mis en œuvre dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certains vers des filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, les destiner au compostage. Des poubelles de couleurs ont été distribuées aux ménages et étiquetées pour leur confier le type de déchet. La sensibilisation est régulièrement faite pour s'assurer d'un meilleur tri à la source.

## 306 - 1 - Écoulement d'eau par qualité et destination

SIFCA ne communique pas pour le moment sur ce sujet

### Volume d'eau rejetée (m3)

Données non disponibles au moment du rapport

### Quantités de DCO rejetées (tonnes)

Données non disponibles au moment de la rédaction du rapport

## 306 - 2 - Déchets par type et méthode d'élimination

### Déchets banals (tonnes)

### Maîtriser les volumes des déchets industriels dangereux

Les déchets dangereux produits sont stockés pour ceux qui ne trouvent pas de filières d'élimination. Les volumes ne sont exactement quantifiés à ce stade.

### Déchets industriels dangereux (tonnes)



### 306 - 3 - Déversement significatifs

Aucun déversement substantiel n'est intervenu sur l'ensemble des sites du Groupe en 2019

### 306 - 4 - Transport de déchets dangereux

Aucun des sites industriels qui produit des déchets dangereux ne prend en charge leurs transports, ceux-ci sont réalisés, conformément aux exigences locales par des sociétés spécialisées en charge de leurs destructions

### 306 - 5 - Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements

Aucun déversement substantiel n'étant intervenu sur l'ensemble des sites du Groupe, aucune masse d'eau n'a été affectée en 2019.

### 307 - 0 - Conformité environnementale

Dans chacun des sites industriels, une personne est nommément en charge de l'environnement, cette mission est même à plein temps. Dans le cadre de ces missions, des évaluations réglementaires environnementales sont faites en continu vis-à-vis de réglementations locales mais aussi au regard des politiques du Groupe. En complément de ces responsabilités permanentes, la direction COMDD et des organismes extérieurs réalisent des audits réguliers dans chacun des sites industriels

## 307 - 1 - Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales

En 2019, pour tous les sites du Groupe, aucun dommage et intérêt n'a été versé à des tiers. Par contre, une sanction pécuniaire d'environ 2 millions de FCFA a eu lieu sur le site de Rapides Grah pour une omission de déclaration de superficie d'une extension.

## 308 - 0 - évaluation environnementale des fournisseurs

Il n'y a pas d'évaluation formelle des pratiques environnementales des fournisseurs lors des appels d'offres.

## 308 - 1 - Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux

Le code de conduite du fournisseur du Groupe aborde les aspects environnementaux et stipule comme suit :

### Respecter l'ENVIRONNEMENT

- Respecter toutes les lois et règlement en vigueur relatives à la protection de l'environnement
- Eviter la contamination ou la pollution des sources
- Gérer de manière professionnelle, l'application de produits agrochimiques et ne pas utiliser ceux qui ne sont pas homologues
- Réduire, récupérer ou réutiliser ses déchets lorsque cela est possible

De ce qui précède, il n'y a pas de nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base d'analyse de critères environnementaux car ce code du fournisseur s'applique en tout temps à nos fournisseurs

## 308 - 2 - Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

En 2019, aucun grief portant sur les impacts environnementaux n'a été porté à la connaissance de SIFCA pour tous ses sites.



PARCE QUE NOUS PLAÇONS  
**L'HUMAIN**  
AU CŒUR DE NOTRE QUOTIDIEN

Nous respectons et reconnaissons les droits de tous les travailleurs, y compris les travailleurs contractuels, temporaires et migrants





## IV. SOCIAL

## Politique groupe en matière de condition de santé sécurité

Notre politique en sante sécurité est déployée au niveau groupe à travers notre engagement à assurer à l'ensemble du personnel des équipements de protection et des outils de travail sécurisés, un lieu de travail sur et sain minimisant au maximum les risques de blessures et de maladies. Elle se décline ainsi par l'analyse des risques au poste de travail et des plans d'actions pour sa mise en œuvre. La sensibilisation des travailleurs sur des thématiques de santé sécurité et le contrôle permanent du port des équipements de protection individuelle (EPI) nous assure la réduction certaine des accidents.

## Bilan des accords signés à ce sujet avec les instances du personnel

La prévention des risques d'atteinte à la sante et à la sécurité des travailleurs relève essentiellement de l'ordre public légal et règlementaire dominé par l'obligation de sécurité.

L'amélioration des conditions de travail s'inscrit dans une démarche plus ouverte, notamment dans le cadre d'accords conclus tant au niveau national et interprofessionnels (ANI) avec la définition notamment d'un cadre conventionnel en matière d'amélioration des conditions de travail (1975), de stress (2008) ou encore de lutte contre le harcèlement et la violence au travail (2010).

Les branches professionnelles imposent également diverses obligations particulières aux entreprises (cf. temps de travail ; repos ; congés ; formation ; sécurité ; etc.

## Mesurer et améliorer le bien-être au travail

Pour évaluer le niveau de satisfaction de ses employés, SIFCA réalise régulièrement des enquêtes sur le climat social qui prévaut au sein de ses entités, à travers un baromètre social dont le dernier date de 2018.

Ainsi, toutes les entités du Groupe se conforment au régime de protection sociale des pays de leur implantation. Tous les employés du Groupe et leurs ayants droit bénéficient d'une assurance-maladie et d'un accès aux soins de santé dans les différents centres de santé du Groupe.

Par ailleurs, SIFCA et ses entités ont mis en place un complément de retraite pour leur personnel cadre et agent de maîtrise via un contrat d'assurance collectif dénommé « Epargne retraite complémentaire » Le montant des cotisations est supporté à hauteur d'un tiers par l'employé et de deux tiers par l'employeur. La somme cotisée revient au travailleur après cinq années passées au sein du Groupe.

En matière de rémunération et avantages sociaux, SIFCA évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunération pratiqués par poste et ceux offerts par le marché du travail. Ces évaluations ont pour objectif de définir les perspectives d'évolution du salarié. L'entreprise respecte également les obligations sociales et fiscales sur les rémunérations versées et les avantages au personnel.



## IV.1. EMPLOI

SIFCA, avec son activité à forte intensité de main-d'œuvre et l'implantation de ses Unités Agricoles Intégrées en zones rurales, contribue aux aspirations de la population, particulièrement de la population rurale, à accéder à un travail productif, convenablement rémunéré et sans discrimination du genre. Tous les travailleurs du Groupe bénéficient d'une protection sociale qui couvre également leurs familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale. Cela permet aux travailleurs de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie et leur région.

Le Groupe s'est également engagé dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Le Pôle caoutchouc a ainsi élaboré une charte de lutte contre le travail des enfants en s'appuyant sur les lois nationales en la matière.

### 401 - 1 - Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

#### Salariés nouvellement embauchés (%/groupe d'âge/genre/région)

Ces informations n'ont pas été compilées au moment de la rédaction de ce rapport. SIFCA travaille à l'extension dans les années à venir du périmètre de reporting par l'intégration progressive de ces thématiques.

#### Taux de rotation du personnel (%/groupe d'âge/genre/région)

Informations non consolidées au niveau Groupe à ce jour.

### 401 - 2 - Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps Partiel.

- L'assurance maladie couvre les travailleurs cadres et leur ayant droit à 100% et les agents de maîtrise à 80%
- Une retraite complémentaire est accordée aux cadres et agents de maîtrise
- Une prime de performance annuelle dite rémunération variable est accordée aux cadres et agents de maîtrise.

### 401- 3 - Congé parental

Information non consolidée au niveau groupe à ce jour.



## IV.2. RELATIONS EMPLOYÉS/DIRECTION

### 402 - 1 - Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles

Pas de procédure standardisée de préavis au niveau Groupe à ce jour.



## IV.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SIFCA s'attache à prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social

Le Groupe SIFCA n'a pas enregistré d'accidents du travail mortel en 2019. Cependant, notre engagement doit être renouvelé chaque jour par chacun de nos employés, à commencer par l'exemplarité de nos dirigeants. Malgré tout, la tendance reste positive. Le taux de fréquence annuel s'élève à 4,93 points comparé à 6,03 points en 2018. Le taux de gravité lui aussi s'améliore avec 0,04 points sur l'année 2019 (+7,94 points)

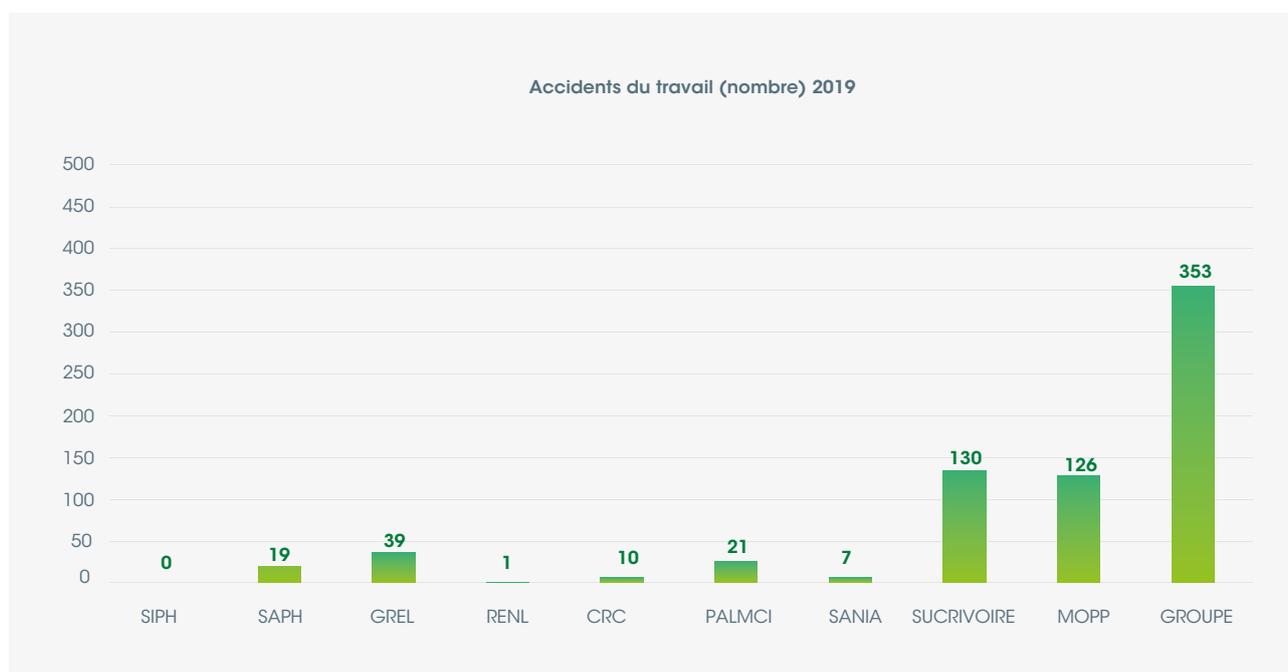
### 403 - 1- Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction

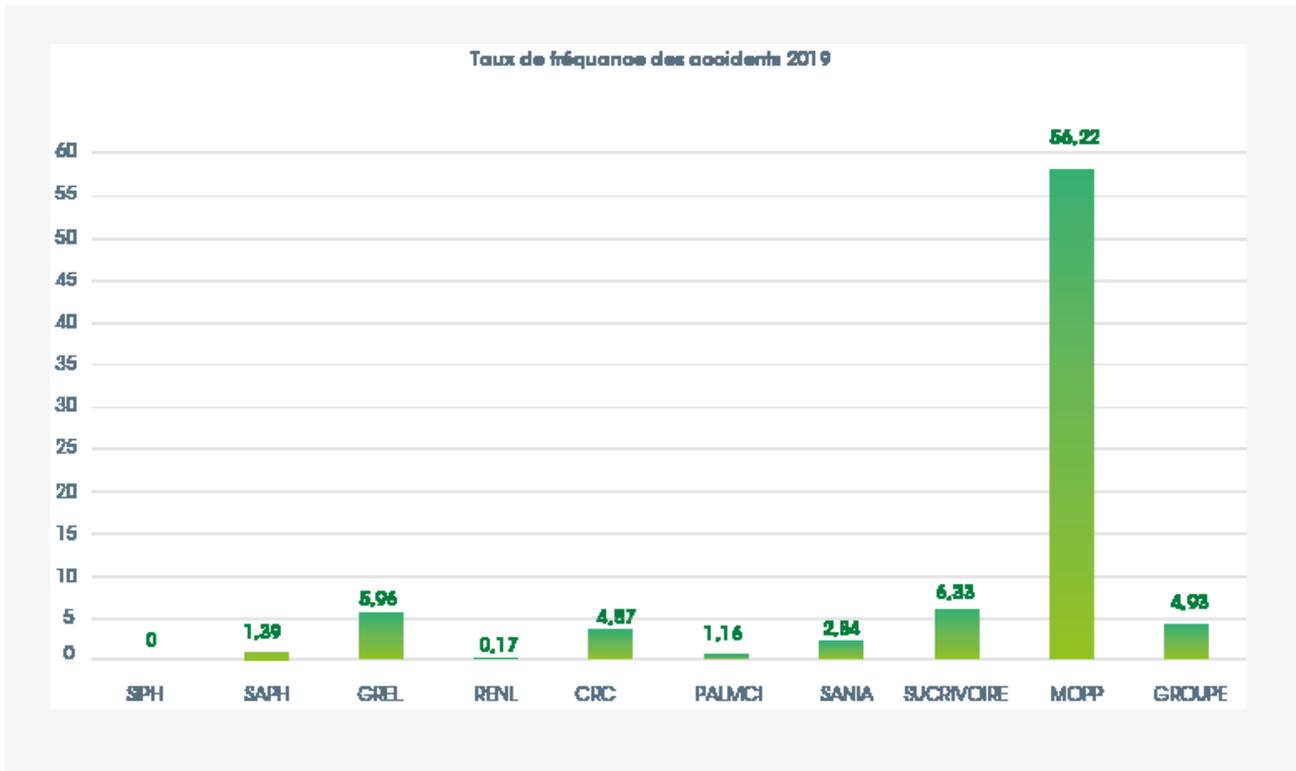
Un comité Santé Sécurité au travail (SST) est mis en place au niveau du Groupe et de ses filiales afin veiller à la santé, sécurité et aux conditions de travail des collaborateurs. Ce comité, dans sa composition, implique les ressources humaines et la direction générale. Des plans d'action sont élaborés et déployés. Des inspections sont régulièrement effectuées et des rapports d'activités sont produits.

### 403 - 2 Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail

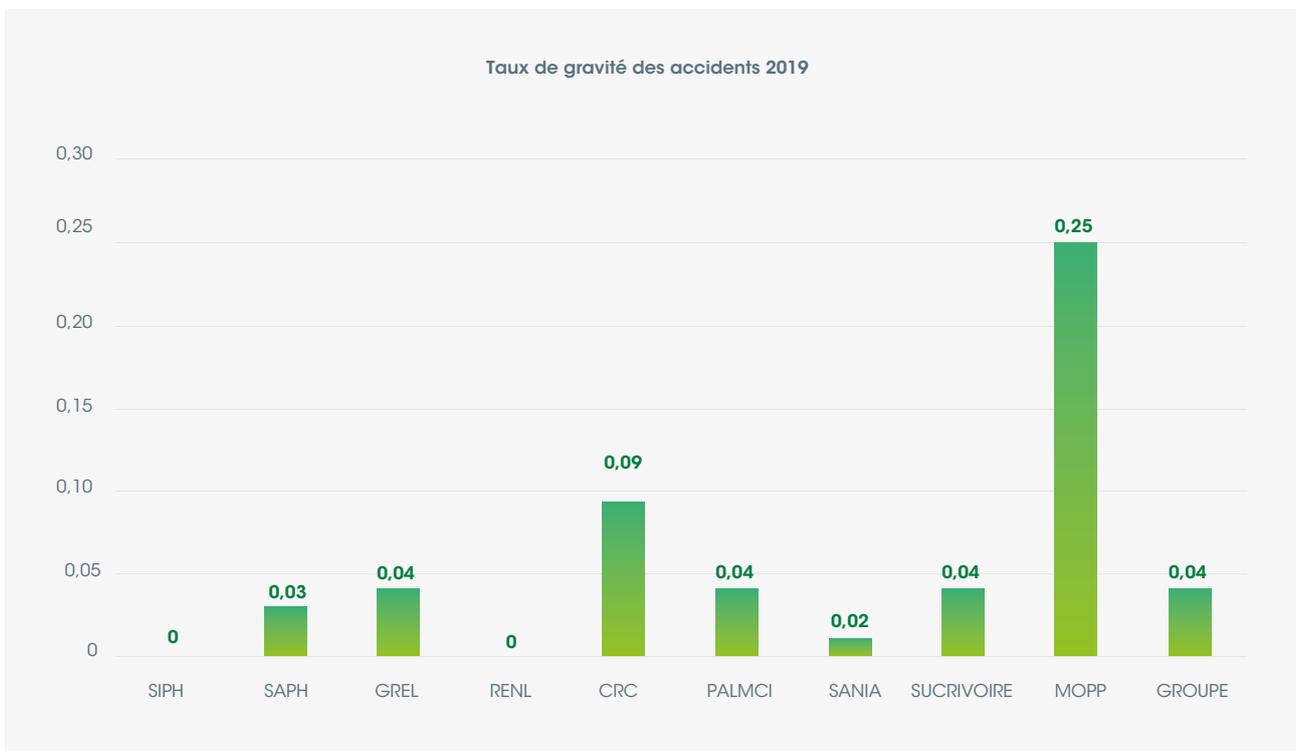
La définition d'accident du travail retenue est standardisée pour le Groupe. Elle se base sur la notion « d'accident du travail avec arrêt ». Les jours perdus ou d'absences sont comptés dès le premier jour et en jours effectivement travaillés. Le taux de gravité retenu est aussi basé sur la convention de l'OIT et se définit comme le nombre de jours perdus suite à des accidents du travail ayant occasionné au minimum un jour d'arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par un millier.

#### Accidents du travail (nombre)





## Taux de gravité



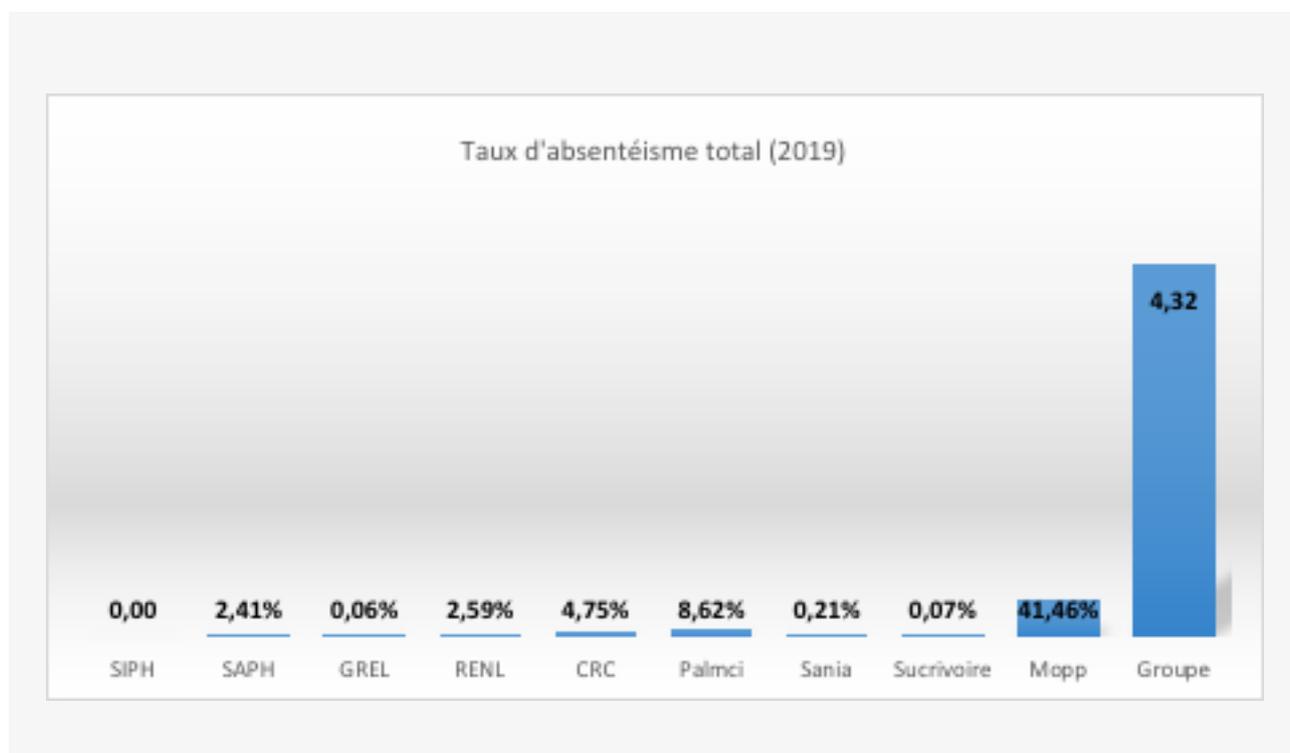
## Maladies professionnelles

En Côte d'Ivoire, la liste des maladies professionnelles reconnues par l'organisme de la sécurité sociale (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) est au nombre de 45 tableaux à ce jour. Sur l'ensemble de ces tableaux de maladies professionnelles indemnifiables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités du Groupe.

- Tableau N°4 : Affections professionnelles provoquées par le benzène... (Carburant, réactifs de laboratoire) ;
- Tableau N°7 : Tétanos professionnel (travaux agricoles et industriels exposant au bacille tétanique)
- Tableau N°40 : Affections dues au bacille tuberculeux (personnel de soins) ;
- Tableau N°42 : Surdité provoquée par des bruits lésionnels (scieurs, ouvriers fabrication, standardiste, ateliers mécaniques) ;
- Tableau N°43 : Affections professionnelles provoquées par le bois (scieurs) ;
- Tableau N°44 : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (culture, usine) ;

**Tableau N°45** : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (culture, usine, services de santé). Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) Mise en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites) et les charges de sécurité ont pour objectif de maintenir de bonnes conditions de travail. A ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune maladie professionnelle enregistrée et reconnue par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et couvrant le champ d'activités de Groupe.

## Taux d'absentéisme total (%)



Le taux d'absentéisme se base sur le nombre de jours d'absences subies (autrement dit, hors absences autorisées) rapportées au nombre total de jours de travail initialement prévus de l'effectif présent tout au long de l'année. Ce taux reste dans une moyenne de 4,32 au niveau Groupe.

### 403 - 3 - Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés

La notion de maladie professionnelle peut être la conséquence de la pénibilité au travail. 7 tableaux sur les 45 couvrent les activités du Groupe. Cependant, à ce jour, le Groupe n'a enregistré de cas de travailleurs faisant l'objet de risque de maladies professionnelles.

### 403 - 4 - Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats

Dans tous les pays où le Groupe opère, de nombreuses mesures sont prises autour des thèmes liés à la santé et à la sécurité des collaborateurs. Les chapitres relatifs à la santé sécurité des travailleurs sont bien pris en compte dans les conventions collectives signées avec les syndicats.



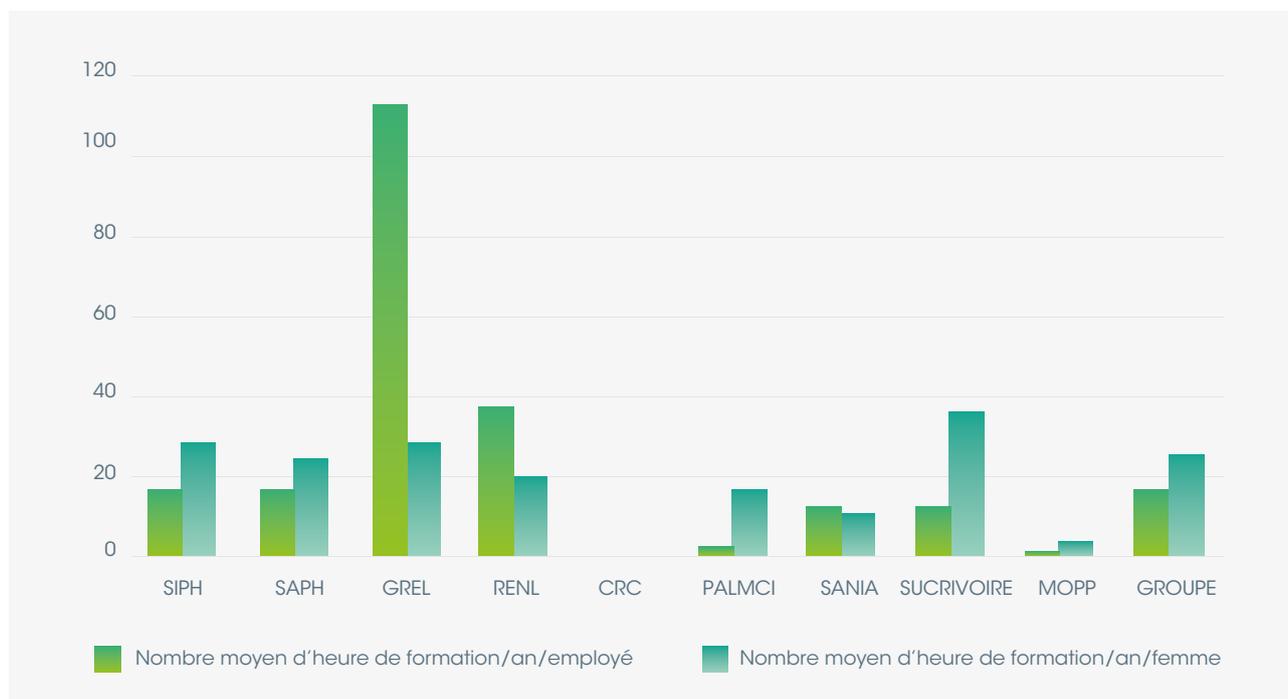
## IV.4. FORMATION ET ÉDUCATION



SIFCA adapte ses besoins en formation en tenant compte des orientations stratégiques annuelles du Groupe, de ses ressources internes, du marché externe et des lois et règlements en vigueur.

Depuis le 7 mars 2016 (loi n°2014-88 du 05 mars 2014), SIFCA, à l'instar de toutes les entreprises doit effectuer, tous les (2) deux ans, un entretien professionnel avec chaque salarié pour évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle et les actions à mettre en œuvre pour maintenir son employabilité. Un programme de gestions de carrières a été déployé au sein du Groupe, auquel le personnel est intégré.

### 404 - 1 - Nombre moyen d'heures de formation par an par employé



## 404 - 2 - Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmés d'aide à la Transition

Le groupe SIFCA propose une politique de développement des compétences avec des cursus de développement variés (management, efficacité professionnelle, savoir-faire métiers notamment). Dans les pays où SIFCA opère, des formations visant à maintenir l'employabilité et à développer les compétences sont dispensées aux collaborateurs, toutes catégories confondues. Ces formations sont en lien avec les discussions de développement qui ont lieu lors de l'entretien de fin d'année ou de semestre.

## 404 - 3 - Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

La grande majorité des collaborateurs du Groupe bénéficient, a minima, d'un entretien annuel visant à évaluer la performance de l'année et la maîtrise du poste (compétences métier et compétences comportementales). Cet entretien est également l'opportunité de parler des objectifs de l'année suivante ainsi que des besoins en développement. La population de travailleurs concernée par cette évaluation est cadre et agent de maîtrise

### Entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière (% salariés)

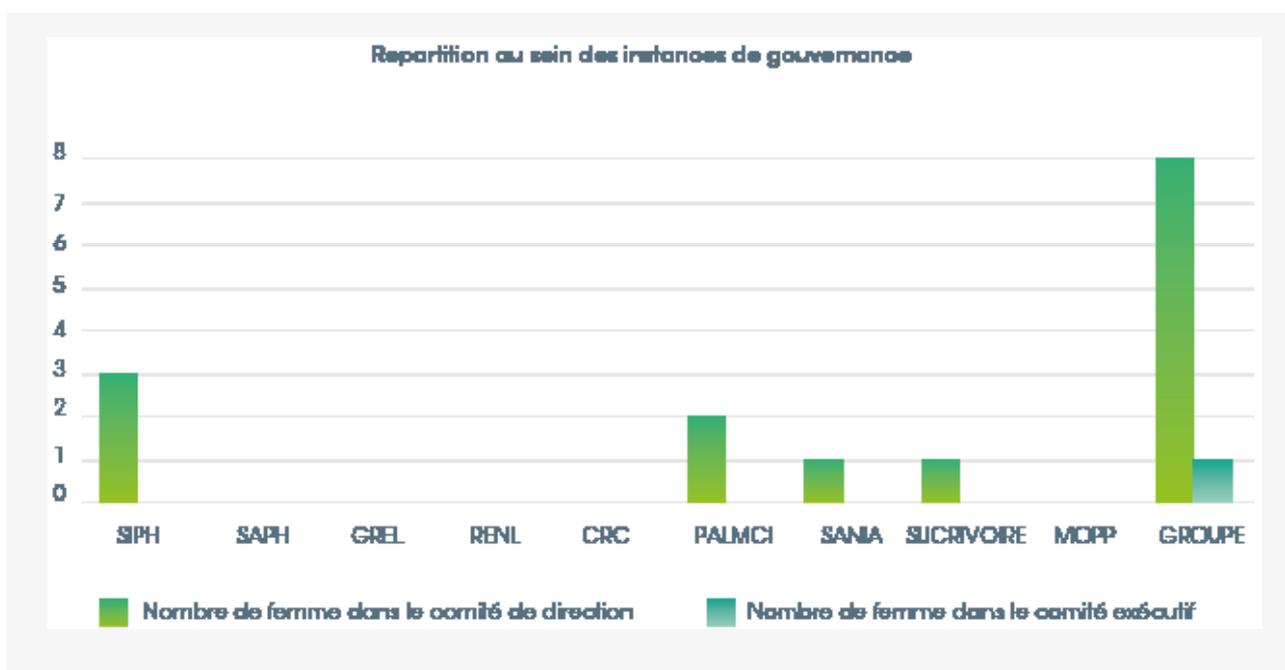
Subsidiary	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	Palmci	Sania	Sucri-voire	Mopp	Groupe
% Junior staff benefiting from performance appraisal and career development	0,00	2,73	22,95	13,34	0,71	6,47	51,78	28,02	1,03	7,66
% Senior staff benefiting from performance appraisal and career development	69,57	2,45	3,07	0,54	0,48	2,32	23,62	10,06	0,92	2,70



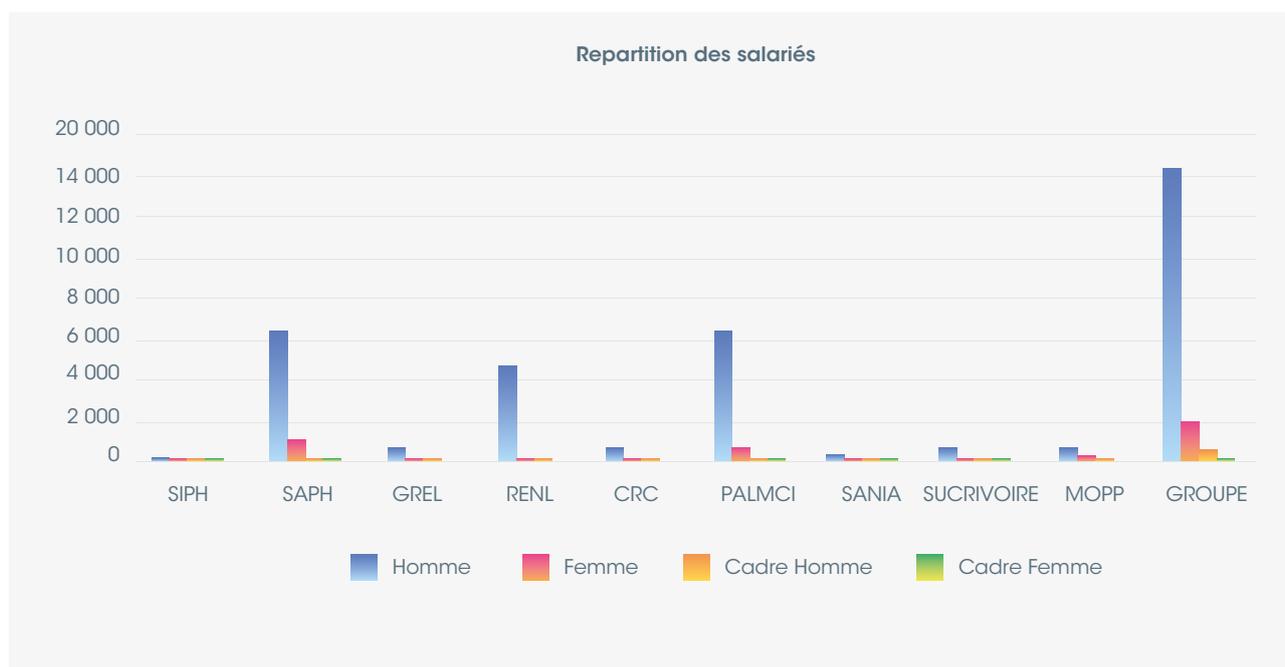
## IV.5. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

### 405 - 1- Diversité des organes de gouvernance et des employés

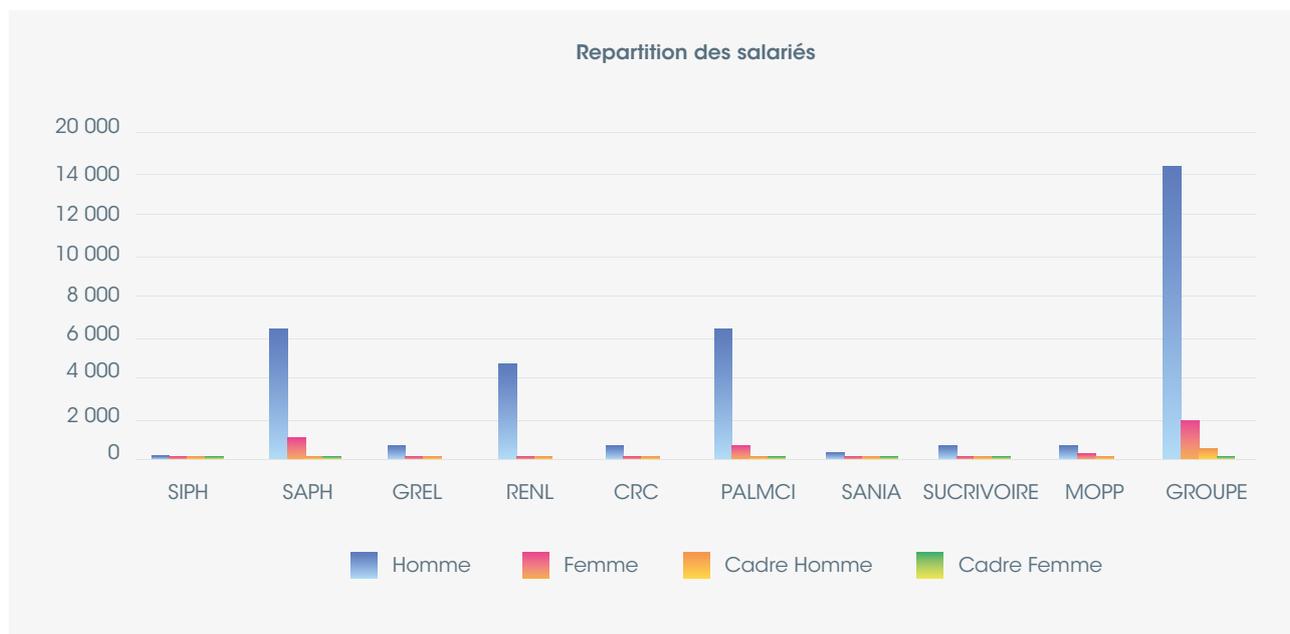
#### Répartition au sein des instances de gouvernance (%)



#### Répartition des salariés (%)



## Répartition des salariés (tranche d'âge)



## 405 - 2- Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

### Ratio du salaire femmes/hommes par catégorie (%)

Cette information n'est pas consolidée au niveau Groupe et sera prise en compte dans le prochain reporting.

### Politique de rémunération

Le Groupe SIFCA gère les évolutions de salaire en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie dans chaque pays et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunération appliqués par postes et ceux offerts par le marché du travail. Des évaluations individuelles sont faites et permettent régulièrement de gérer les évolutions de carrières et des rémunérations. SIFCA applique également les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.

## 406 - 0 - lutte contre la discrimination

SIFCA ne veut tolérer aucune discrimination, ni harcèlement quel qu'il soit, fondé notamment sur la race, l'ethnie, le sexe, l'âge, la religion, ou les opinions politiques ou syndicales. Pour ce faire les directeurs, responsables, et employés veilleront à :

- Toujours traiter les collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;
- Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est à-dire de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries) ;
- Ne pas diffuser, afficher ou promouvoir des messages ou images offensants ;
- Ne pas faire de remarque indécente concernant le corps ou l'apparence physique d'un employé ;
- Ne jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, la couleur de la peau ou encore l'orientation sexuelle déterminent des décisions d'offre d'emploi, d'embauche, de

classification, de formation, d'apprentissage, de promotion, de taux de salaire, de transfert, de mise à pied ou de licenciement (ni tolérer que d'autres prennent des décisions en fonction de tels facteurs) ;

- Ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handicaps n'empêchent une personne de faire son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.

## 406 - 1 - Cas de discrimination et mesures correctives prises

Aucun cas de discrimination n'a été recensé dans le Groupe pendant la période de reporting

## 407 - 0 - liberté syndicale et négociation collective

### 407 - 1 - Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril

Aucune activité de ce type n'a été identifiée au sein du Groupe comme auprès de ses principaux fournisseurs de matières premières.

## 408 - 0 - travail des enfants

Le risque de travail forcé ou obligatoire est faible au sein du Groupe. Nous nous efforçons de garantir des relations de travail librement choisies et exemptes de menaces, conformément aux législations nationales, et au code de conduite du Groupe. Chaque employé dispose d'une fiche de poste. Dans le cas contraire, il est en droit d'en exiger. SIFCA, à travers sa politique de lutte contre le travail des enfants, s'engage à ne pas employer d'enfants ni dans ses usines ni dans ses plantations. Toutes les filiales du Groupe disposent de cette politique et veillent à son application stricte.



## 408 - 1 - Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants

Aucun enfant ne travaille au sein du Groupe SIFCA. Concernant ses principaux fournisseurs, des comités locaux de veille ont été installés au sein des communautés afin de sensibiliser efficacement l'utilisation des enfants dans les plantations. Aussi, le code fournisseur interdit l'utilisation des enfants et la signature de ce code les engage. En 2019, aucun des fournisseurs ne s'est révélé en porte à faux sur ce critère. Si SIFCA devait identifier un fournisseur indélicat, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

## 409 - 0 - travail forcé ou obligatoire

### 409 - 1 - Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire

Le travail forcé n'existe pas au sein du groupe SIFCA. Concernant ses principaux fournisseurs, le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), incluant l'interdiction du travail forcé, est inséré dans le code fournisseur du Groupe. En 2019, aucun des fournisseurs ne s'est révélé en porte à faux sur ce critère. Si SIFCA devait identifier un fournisseur indélicat, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

## 410 - 0 - pratiques de sécurité

### 410 - 1 - Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour

## 411-0- droits des peuples autochtones

### 411-1- Cas de violations des droits des peuples autochtones

Depuis l'adoption de l'engagement Zero Deforestation, nous avons active des outils de gestion environnementale et sociale dans le cadre de nouvelles acquisitions, de projets d'extension et de dialogue avec les communautés.

Ainsi, les nouvelles acquisitions ont fait l'objet d'études Haute valeur de carbone (HVC) et du déclenchement du processus de Consentement Libre, Eclairé et Préalable (CLIP). Ceci, afin de s'assurer que les droits des communautés et détenteurs de droit d'usage à la terre ne sont pas violés. Ce processus conduit aussi à une consultation participative des ayant droits à des fins de compensations équitables le cas échéant.

Par ailleurs, des réunions périodiques avec les communautés sont organisées sur une base mensuelle. Un mécanisme de règlement des griefs a été mis en œuvre pour permettre à toute personne mécontente d'une situation, de l'exprimer et recevoir en retour une réponse.

En plus, il a été mise en place une plateforme d'échange et de discussion multipartite (communauté, ONG, entreprise, représentant de l'Etat) dénommée: l'initiative des parties prenantes pour l'agriculture durable (SASI) et un comité de liaison communautaire. Le responsable des relations avec les communautés est responsable de l'organisation des réunions avec les communautés et du respect des décisions adoptées.



## 412 - 0 - évaluation des droits de l'homme

### 412 - 1 - Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts

Donnée non consolidée au niveau Groupe

### 412 - 2 - Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme

Donnée non consolidée au niveau Groupe

### 412 - 3 - Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents

Donnée non consolidée au niveau Groupe

## 413 - 0 - communautés locales

### 413 -1 - Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de Développement

La contribution au développement communautaire s'est poursuivie avec la sélection, la validation et la réalisation d'un ensemble de projets. Ainsi, les communautés parties prenantes ont bénéficié de projets convenus. L'investissement du Groupe dans l'éducation est marqué par la présence d'écoles sur les sites du Groupe afin de permettre aux enfants des employés et issus des communautés de bénéficier d'une éducation pour tous

### 413 - 2 - Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales

SIFCA n'a pas d'activités recensées générant des impacts négatifs sur les communautés locales au niveau Groupe

## 414 - 0 - évaluation sociale des fournisseurs

Sur l'ensemble du Groupe, un Code de Conduite du Fournisseur a été finalisé. Il indique les attentes sociales et environnementales de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. Il est intégré dans les conditions générales d'achat de bien et de services du Groupe SIFCA

Pour ce faire, le fournisseur doit respecter les normes sociales dans les opérations :

- L'utilisation du travail des enfants est strictement interdite. (Convention n° 138 & 182 de l'OIT) Le travail forcé est interdit
- Créer un environnement inclusif qui permet d'éviter toute forme de discrimination, d'harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence et/ou de menace.
- Reconnaître les droits des travailleurs à former des syndicats ou d'autres associations
- Fournir des salaires équitables et des avantages qui sont en conformité avec les lois en vigueur et les conventions collectives
- Fournir un environnement de travail sûr et hygiénique et d'hébergement.
- Prévenir les accidents et les blessures associées en réduisant les risques professionnels dans l'environnement du travail.
- Encourager l'égalité des sexes, l'égalité d'accès au travail

## 414 - 1- Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux

Sur la base du code de conduite du fournisseur, SIFCA n'a pas identifié auprès des nouveaux fournisseurs. De risques en la matière. Si SIFCA devait identifier un fournisseur en écart, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

## 414 - 2 - Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

SIFCA n'a pas constaté d'irrégularités en 2019 ayant eu un impact social négatif sur la chaîne d'approvisionnement.

## 415 - 0 - politiques publiques

### 415 - 1 - Contributions politiques

En 2019, le Groupe n'a versé aucune contribution de cette nature

## 416 - 0 - santé et sécurité des consommateurs

### 416 - 1- Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité

Données non consolidées au niveau Groupe

### 416 - 2 - Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé

Données non consolidées au niveau Groupe

## 417 - 0 - commercialisation et étiquetage

### 417 - 1 - Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage

Tous nos produits mis sur le marché de consommation disposent d'informations relatives à l'utilisation des produits et d'étiquetage réglementaires. En plus, des échantillons de produits sont conservés pour une période de 3 à 6 mois, en cas de réclamation avant leur destruction.

### 417 - 2 - Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour

### 417- 3 - Cas de non-conformité concernant la communication marketing

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour

## 418 - 0 - confidentialité des données des clients

### 418 - 1 - Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients

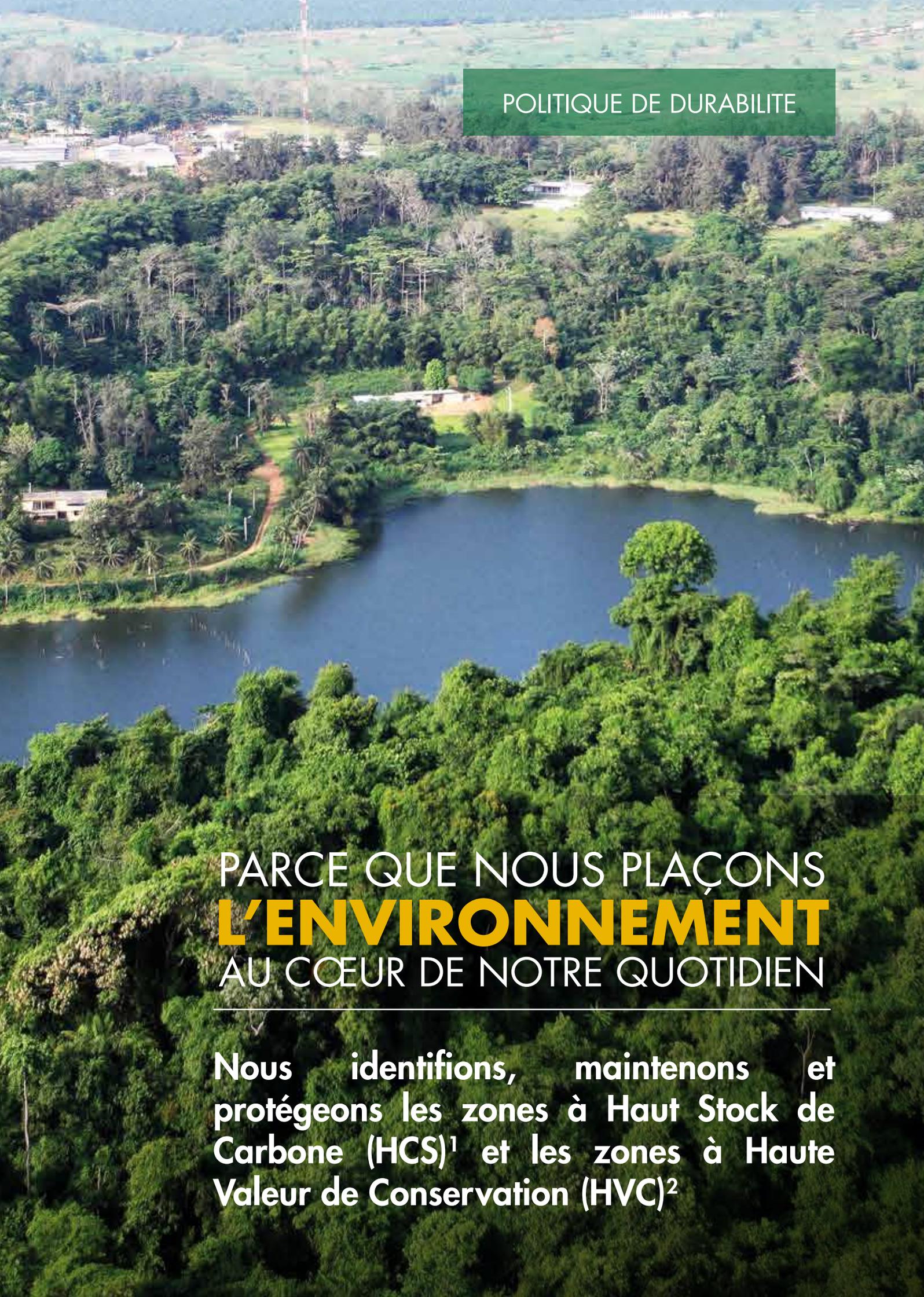
Le Groupe SIFCA n'a pas reçu de plainte de ses clients portant sur des violations de la confidentialité de leurs données ou des pertes de données.

## 419 - 0 - non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour

## 419 - 1 - Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour



POLITIQUE DE DURABILITE

PARCE QUE NOUS PLAÇONS  
**L'ENVIRONNEMENT**  
AU CŒUR DE NOTRE QUOTIDIEN

---

Nous identifions, maintenons et protégeons les zones à Haut Stock de Carbone (HCS)<sup>1</sup> et les zones à Haute Valeur de Conservation (HVC)<sup>2</sup>



Siège Abidjan, boulevard du Havre  
01 B.P Abidjan 01  
Tél.: + 225 21 75 75 75  
Fax: + 225 21 25 45 65  
Email: [communication@sifca.ci](mailto:communication@sifca.ci)  
[www.groupe.com](http://www.groupe.com)