



SIPH

# Rapport développement durable *Exercice 2016*



Filiale de



# SOMMAIRE

<b>1. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET LE RESPECT DES CONVENTIONS .....</b>	<b>5</b>
<b>2. UNE GESTION ATTENTIVE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES DURABLES .....</b>	<b>15</b>
<b>3. PLANTEURS PRIVES ET COMMUNAUTES : UNE RELATION A LONG TERME.....</b>	<b>24</b>
<b>4. METHODOLOGIE DE REPORTING.....</b>	<b>29</b>
<b>5. RAPPORT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT ..</b>	<b>31</b>



## EVENEMENTS MARQUANTS EN 2016

- Engagement Zéro Déforestation », et établissement des critères de respect de la biodiversité ;
- Journée nationale du changement climatique ;
- Le Groupe devient membre fondateur de la Global Agri-business Alliance (GAA) ;
- Décoration de 3 dirigeants du Groupe dans le Mérite Agricole de la Côte d'Ivoire ;

## CHIFFRES CLES

5	pays d'implantations
11780	Collaborateurs
40.583	ha de Plantations industrielles en saignée
218.005	tonnes en productions propre
43398	Planteurs encadrés sur 156 506.5 ha en mature
265 375	K€ de chiffres d'affaires
3 210	K€ d'impôts sur les bénéfices
2 019	K€ de salaires, traitement et charge sociales
8 911	K€ de charges financières
156	K€ d'investissement
231 896	K€ pour 215 584 tonnes de Caoutchouc acheté
559.445,42	€ investis dans les projets communautaires
111.322	K€ de matière première achetée (145.254 tonnes DRC)
8.861	logements existant dont 854 en Brique de Terre Comprimée et 1342 WC secs
34	dispensaires et infirmeries, 12 ambulances, 124 Personnel de santé
50	écoles primaires et préscolaires ; 347 enseignants ; 12763 enfants scolarisés ; 543 kits scolaires distribués
50	Accidents de Travail ; Taux de Fréquence: 1,89 Taux de Gravité: 0,04
5312	personnes dépistées volontairement du VIH-SIDA
139 941	consultations médicales dont 11 944 issues des communautés locales dans les centres de santé du Groupe
935	naissances dont 182 issues des Communautés Locales dans les centres de santé du Groupe

## MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL, BERTRAND VIGNES



**En 2016**, malgré des conditions économiques difficiles dues au creux de cycle prolongé du caoutchouc naturel, notre Groupe a continué à apporter une attention particulière à sa politique de Développement Durable, et à y consacrer des ressources.

Ainsi, des projets communautaires ont été réalisés, afin d'apporter notre contribution au bien-être social des populations qui nous entourent. L'appui au développement des plantations villageoises a également continué, et les achats de caoutchouc aux planteurs se sont fortement amplifiés, contribuant largement au développement économique local.

Auprès de notre personnel et de leurs familles, nous continuons nos actions dans le domaine du logement, de la santé, et de l'éducation. La sécurité du travail concentre nos attentions, pour permettre des progrès rapides et empêcher des accidents graves ou mortels que, malheureusement, nous déplorons encore.

Le Code de Conduite, lancé fin 2015, s'est déployé en 2016 en Côte d'Ivoire, et le sera en 2017 sur les autres filiales.

Enfin, le groupe SIPH a pris en 2016 un engagement formel de « Zéro Déforestation », et mis en place la structure permettant le strict respect de ces engagements sur l'ensemble du périmètre, afin de préserver la biodiversité.

Nous constatons que la prise de conscience de l'ensemble des acteurs du groupe sur les enjeux de Responsabilité Sociétale et d'Environnement est de plus en plus importante, et nous accentuerons cette dynamique en 2017, afin d'affirmer notre leadership dans ce domaine.





## 1. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET LE RESPECT DES CONVENTIONS

Le Groupe SIPH prête une attention particulière à ses salariés, en les mettant au centre d'une politique sociale ambitieuse. Ils bénéficient ainsi d'heures de travail leur permettant une adéquation vie privée et vie professionnelle.

### Répartition de l'effectif par zone géographique

Désignation	Travailleurs permanents 2016	Travailleurs temporaires 2016	Travailleurs permanents 2015	Travailleurs temporaires 2015	Travailleurs permanents & temporaires Variation 2016/2015
<b>Filiales</b>					
SIPH (France)	20	0	19	1	0%
SAPH (Côte d'Ivoire)	5 258	0	4 861	1 351	-15%
GREL (Ghana)	470	2 681	553	2 746	-4%
RENL (Nigeria)	2 248	126	2 197	130	2%
CRC (Liberia)	977	0	1 199	37	-21%
<b>TOTAL</b>	<b>8 973</b>	<b>2 807</b>	<b>8 829</b>	<b>4 265</b>	<b>-10%</b>

### Répartition de l'effectif par catégorie et par sexe

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
Effectif-Hommes	8 065	7 899	2%
Effectif-Femmes	908	930	-2%
Cadres-Total	274	304	-10%
Cadres-Hommes	234	261	-10%
Cadres-Femmes	40	43	-7%
Femmes dans le Comité de direction	4	5	-20%

### Répartition de l'effectif par âge

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
Age ≤ 25ans	723	604	20%
25 < Age ≤ 50	7 621	7 525	1%
Age > 50 ans	629	700	-10%

### Embauches

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
Total (CDI, CDD)	977	776	26%

### Répartition des licenciements et départs

Désignation	2016	2015	2014/2013 Evolution
Nombre de licenciements (CDI, CDD)	609	572	6%
Nombre de démissions - CDI, CDD	180	122	48%
Nombre total de départs, CDI et CDD (licenciement, démissions, départ en retraite et autres)	1 674	1009	66%

### Favoriser le dialogue social et la liberté d'association et du droit de négociation collective

Le dialogue social est indispensable à l'équilibre entre les parties en présence. Cela se traduit, au sein de notre Groupe, sous différentes formes :

- L'existence d'un **cadre réglementaire et d'organes représentatifs du personnel** (*code du travail, règlement intérieur, délégués du personnel, syndicats des travailleurs, Comité Santé Sécurité...*).
- Le développement de **canaux de communication** accessibles tels que la Communication interne à SIFCA, Sernamby à SAPH, et Infoboard à GREL.
- **L'implication du personnel** dans la définition des objectifs et la démarche de progrès continu : réunions de revue budgétaire et groupe de travail sur diverses thématiques.
- Des programmes permettant de **motiver le personnel** : cérémonie de meilleur contributeur, rémunération variable, idées progrès, cérémonies de vœux, Assurance/retraite complémentaire, mutuelle, bilan annuel de santé.
- **La formation** du personnel et de leurs représentants au management, à la connaissance des procédures disciplinaires, au code du travail, conventions collectives...etc.

La démarche de prévention des accidents de travail et des Maladies professionnelles privilégie également le dialogue social :

- L'implication des salariés dans le processus de détection des risques liés à leurs activités et la prise en compte de leur opinion et des choix.
- L'implication des instances représentatives du personnel (*Comité Santé Sécurité au Travail, délégués du personnel*).

A **GREL**, la convention collective a été signée en 2015 pour une durée de 3 ans entre l'entreprise et l'Union des Travailleurs Agricoles et comprend 39 articles regroupés en 7 parties.

A **RENL**, la convention collective du travail entre l'Association des Employeurs du Secteur Agricole et Assimilés (NAAAE) et le Syndicat des Travailleurs du secteur Agricole et Assimilés du Nigeria (AAWUN), est effective depuis 2006, et comprend 57 articles.

A **CRC**, la convention collective comprend dans ses grandes lignes les mêmes points contenus dans celle de GREL, et est en cours d'amendement suite aux évolutions du code du travail.

A **SAPH**, le nouveau code du travail en Côte d'Ivoire a été largement expliqué au Personnel de la SAPH avec des cessions particulières pour les représentants du personnel.

### *Rémunérations et avantages sociaux*

SIPH gère les évolutions des salaires en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie sur chaque pays, et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunérations appliquées par postes et ceux offerts par le marché du travail.

Les évaluations individuelles sont faites régulièrement et permettent de gérer les évolutions des carrières et des rémunérations.

SIPH s'attache également à appliquer les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.

Tous les cadres disposent d'une part variable individuelle dans leur rémunération et d'un plan de retraite. Parmi les avantages proposés, les employés bénéficient d'une prévoyance, une assurance maladie. 100 % des salariés disposent d'une couverture sociale par l'intermédiaire du Groupe.

Désignation	2016 (€)	2015 (€)	2016/2015
Rémunération Totale	30 306 550.40	41 245 000	-26%

### *Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du 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. SIPH s'engage à ne pas employer d'enfants ni dans ses usines ni dans ses plantations.

Toutes les filiales du Groupe disposent d'un code de lutte contre le travail des enfants et restent très vigilantes sur la question.

A la SAPH, une formation sur le travail des enfants est réalisée à l'endroit des gestionnaires des zones hévéicoles en charge du conseil et de l'achat de caoutchouc. La formation avait pour objectifs de :

- Initier les participants aux concepts de base associés au Travail des enfants
- Prévenir et éliminer le travail des enfants, et en particulier le travail dangereux des enfants dans l'agriculture ;
- Présenter une démarche simple permettant d'intégrer la lutte contre le travail des enfants dans le mandat et les activités des participants.

Il a été procédé ensuite à :

- La diffusion du code de conduite contre le travail des enfants ;
- La formation des moniteurs en charge du conseil et la formation des planteurs privés dans une des localités couverte par les gestionnaires de zones ;
- La célébration de la journée mondiale de lutte contre le travail des enfants sur tous les sites ;
- Sensibilisation des planteurs privés notamment les plantations gérées par la SAPH ;
- Signature par les planteurs privés du code de lutte contre le travail des enfants ;

Les cours de vacances organisés pour les enfants des communautés locales à GREL ont également pour objectif d'éviter de les retrouver dans les plantations durant cette période.

### *Egalité de traitement*

L'égalité a été consacrée comme un droit fondamental de l'UE et tous les états membres doivent s'y conformer.

Les textes en France consacrant l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes sont les articles L3221-1 à L3221-7 & R3221-2 du Code du Travail.

En pratique SIPH applique les textes de lois et a l'obligation de les afficher, dans un lieu facilement accessible. L'obligation de l'emploi de personnes handicapées est effective à partir de 20 salariés. L'effectif moyen à prendre en compte au 31 décembre 2016 pour SIPH est de 19 (*voir site URSSAF (les personnes embauchés en CDD qui remplacent des personnes absentes ne sont pas comptées dans le calcul de l'effectif)*). En 2016, SIPH est donc exonérée de cette cotisation.

Ces textes énumèrent les articles du code du travail sur la discrimination qui sont par ailleurs repris dans le règlement Intérieur de SIPH.

La France applique les conventions de l'OIT reprises par les lois internes, notamment sur la politique de lutte contre les discriminations, l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes dont les textes sont affichés au sein de la SIPH.

Le respect des droits humains a toujours guidé la conduite des affaires au sein du Groupe. Une chartre sociale a d'abord été élaborée en 2015, puis un code de conduite et des valeurs ont été adoptés et diffusés.

Les valeurs fondamentales qui ont été définies par le Groupe SIFCA et déclinées au sein de la SIPH, sont les suivantes :

- Responsabilité,
- Ethique,
- Qualité.

Le Groupe veut s'assurer que l'ensemble de son personnel partage les mêmes valeurs afin de créer le meilleur cadre possible à l'amélioration de ses performances. L'ambition de SIPH est de s'assurer, en permanence, qu'il agit conformément aux quatre engagements clés compris dans sa déclaration Qualité, à savoir :

- Le Respect des personnes qui forment le Groupe,
- Le Respect de nos clients et de nos partenaires (dont les planteurs),
- Le Respect de notre environnement (communautés et milieu ambiant),
- Le Respect de nos actionnaires.



Afin d'assurer que les valeurs du Groupe sont effectivement incarnées par l'ensemble du personnel, le groupe SIFCA a adopté un Code de Conduite avec les principaux objectifs suivants :

- Formaliser les attentes du Groupe en matière de conduite professionnelle,
- Promouvoir l'éthique en vue de faciliter l'atteinte des objectifs du Groupe, de maintenir et consolider son image de marque,
- Encadrer et uniformiser la conduite professionnelle du personnel du Groupe,
- Mettre en place un cadre formel et transparent d'échange et de prise de décision sur les questions liées à l'éthique.

Le Code de Conduite du Groupe SIFCA comprend huit principes essentiels :

- Respect des lois et règlements,
- Vol, fraude et corruption,
- Conflits d'intérêts et occasions d'affaires pour la société,
- Confidentialité, conservation et fiabilité des informations,
- Protection des actifs et des ressources de la société,
- Aptitude au travail,
- Discrimination et harcèlement,
- Contrôle interne.

En matière de 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 tous leurs 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.

Pour ce faire, des femmes sont recrutées à tous les poste (*saignée, greffage, usine, administration...etc.*).



## Développement des collaborateurs

Le Groupe essaie d'adapter ses besoins en formation en tenant compte de ses objectifs, de ses ressources internes et du marché externe.

Plusieurs formations ont été réalisées en 2016 afin de poursuivre le développement des collaborateurs à GREL. Elles ont porté sur plusieurs thématiques et ont touché l'ensemble des catégories professionnelles :

- Les formalités administratives ;
- Les domaines d'activités du Groupe et de ses filiales ;
- Le rôle et l'importance des relations de travail ;
- Procédure comptable, bulletin de salaire, avantages du salarié ;
- Le Système de Management de la Qualité Santé Sécurité et Environnement ;
- Le SIFCA Standard ;
- Les opérations de terrain à l'usine et en plantation.

De même, à la SAPH, les Directions Technique, de la Qualité et la Programmation Industrielle, des Opérations Agricoles, des Ressources Humaines, et bien d'autres départements, ont bénéficié des formations dont les modules ont été validés en central au titre de 2016. Il est à noter également que toutes les catégories professionnelles ont été concernées.

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
<b>Nombre total heures de formation</b>	<b>118 282</b>	<b>114 627</b>	3%
<b>Nombre de salariés formés</b>	<b>4 243</b>	<b>2 701</b>	57%

En France, l'obligation des deux réunions relatives au plan de formation n'a pas été maintenue avec la loi Rebsamen (*loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, une seule réunion peut désormais faire l'objet de l'avis des IRP sur le plan de formation.

SIPH adapte ainsi ses besoins en formation en tenant compte des orientations stratégiques annuelles du Groupe, de ses ressources internes et du marché externe. La formalisation du plan de formation intervient après avis des délégués du Personnel et en tout état de cause en respectant ses obligations d'actions d'adaptation et de développement de son personnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale – loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, facilite l'accès à des formations qualifiantes pour les salariés et a introduit notamment l'obligation d'un entretien professionnel tous les 2 ans (*applicable depuis le 7 mars 2016*). Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié...

### *Organisation du temps de travail et Absentéisme*

Dans les entreprises du Groupe, le travail est organisé dans le cadre des durées légales ou conventionnelles, variables d'un pays à l'autre. Ci-après les statistiques des heures de travail et des jours d'absence pour maladie.

#### *Heures travaillées*

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
Heures totales travaillées	26 441 273	29 355 258	-10%

#### *Répartition des jours d'absence par motif*

Désignation	Filiales					2016	2015	2016/2015 variation
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC			
Nombre de jours d'absence liés à la maladie	226	1 2438	1 300	3 277	5 683	22 924	23 582	-3%
Nombre de jours d'absence liés au paludisme	N/A	1559	864	156	572	3 151	3 034	4%

### *Progresser vers une excellence en Santé Sécurité*

Notre politique en santé sécurité continue d'être déployée au niveau groupe à travers notre engagement à assurer à l'ensemble du personnel un équipement et des outils de travail sécurisés, un lieu de travail sûr 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 la mise en œuvre. La sensibilisation des travailleurs par les « Safety talks » et le contrôle permanent du port des équipements de protection individuelle (EPI) nous assure la réduction certaine des accidents.

Même s'il n'existe pas d'accord signé avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, le Groupe respecte scrupuleusement les dispositions légales en la matière.

Nous déplorons en 2016 deux cas de décès liés à un accident du travail. Le Groupe présente encore toutes ses condoléances aux familles. Notre engagement doit être renouvelé jour après jour par chacun de nos employés, à commencer par l'exemplarité de nos dirigeants.

### Répartition des Accidents de Travail, Taux de Fréquence et de Gravité

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2016	2015	2016/2015 variation
<b>Désignation</b>								
<b>Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts USINE-administration &amp; autres</b>	2	10	1	3	1	17	21	-19%
<b>Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts PLANTATION</b>	0	15	11	0	7	33	59	-44%
<b>Nbre total d'accident du travail</b>	2	25	12	3	8	50	80	-38%
<b>Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-USINE</b>	83	267	3	20	4	377	572	-34%
<b>Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-PLANTATION</b>	0	439	159	0	49	647	318	103%
<b>Total de jours d'arrêt liés aux accidents</b>	83	706	162	20	53	1024	890	15%
<b>Heures totales travaillées</b>	41 483	12.377.909	5.446.265	5.968.752	2.606.864	26 441 273	29 355 258	-10%
<b>Taux de fréquence des accidents</b>	48,21	2,02	2,20	0,50	3,07	1,89	2,73	-31%
<b>Taux de gravité des accidents</b>	2,00	0,06	0,03	0,00	0,02	0,04	0,03	28%

SIPH a l'obligation de tenir à jour chaque année son "document unique d'évaluation des risques" recensant l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Ce document doit être tenu à la disposition du médecin du travail, de l'inspection du travail, du personnel et des délégués du personnel (Cf. articles L4121-1 & L4121-2 du code du travail). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, il fait obligation de désigner un responsable sécurité dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille et leur effectif (Cf. articles L.4111-1 & L.4644-1 du Code du Travail).

#### Les 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 de la SAPH :

- **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** : surdit e 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 péri-articulaires 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 sant e*).

Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (*avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites*) et les chargés 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'activité de la SAPH.

#### **Nos priorités: La sécurité routière**

Les accidents de la route demeurent une préoccupation pour le Groupe. 11 accidents de déplacement à GREL, 32 (*véhicules : 10, moto : 11, vélo : 11*)   SAPH avec 1 mort. Des employés à moto ayant percuté un véhicule.

2.040 heures (*1.176 à GREL et 864 à SAPH*) de formation au bénéfice de 238 employés (*125 à SAPH et 113 à GREL*) ont été consacrées à la conduite défensive en 2016.

Les points de la formation en conduite de moto sont les suivants :

- historique et définition
- présentation de la moto, et ses différentes parties
- rappel du code de la route
- entretien de la moto
- contrôle avant utilisation
- démarrage-arrêt-position du corps-trajectoire-prise de virage-contre braquage-anticipation-freinage
- consignes de sécurité

Les thématiques suivantes sont abordées au cours de la formation sur le véhicule :

- présentation du véhicule
- vérifications sécuritaires
- vérifications quotidiennes
- présentation et caractéristiques de la boite de transfert
- utilisation de la boite de transfert
- rôle du différentiel
- conseils de sécurité



### Un enjeu local particulier à gérer : VIH et paludisme

A la SAPH, il faut noter la baisse progressive et constante de l'incidence du VIH de 5,4% (2009) à 1,6% (2016) alors même que le taux national est de 3.7%. Cette performance constante dans la réduction de l'impact du VIH est notamment due aux actions de prévention (*sensibilisations, dépistage annuelle des agents, etc.*).

Sur le volet de l'élimination de la transmission de la mère à l'enfant, entre 2011 et 2016, sur 105 enfants nés de mères séropositives et testés, 102 sont séronégatifs; soit 97% de taux de réussite.

En 2016, tous les enfants nés de mères séropositives suivies (16) sont négatifs dans la partie ETME

A fin 2016, on recense 194 personnes vivantes avec le VIH dont 171 (88%) sont sous médicaments ARV.

#### **Les perspectives pour 2017 :**

- Renforcement du dépistage des familles (amélioration de l'élimination de la transmission mère enfant (ETME)
- Amélioration du fonctionnement du comité central et des comités sur les UAI pour l'animation des UAI sites y compris les zones hors UAI.

91 actions de sensibilisation contre le VIH-SIDA ont été organisées à l'attention de 2.841 personnes. Plus de 29.393 préservatifs (*achetés, dons d'ONG, don de Ministère de la santé...*) ont été distribués en 2016. 8 personnes ont bénéficiés du fonds VIH-SIDA (GH ¢ 700.00) à GREL. A SAPH le fonds de solidarité VIH-SIDA et PALUDISME est à 57 699 804 F CFA à la fin décembre 2016.

## 2. UNE GESTION ATTENTIVE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES DURABLES

### *Politique générale en matière environnementale*

Le Groupe continue le déploiement des Systèmes de Management Environnemental (SME) conformément à la charte du Groupe et selon la norme ISO 14001.

GREL déploie de son Plan de Gestion Environnemental qui est régulièrement audité par ERM Paris dans le cadre des Critères de Performance Environnementale et Sociale de la Société Financière Internationale.

Après l'obtention de la SAPH des arrêtés d'autorisation d'exploiter de ses UAI, les actions de conformité réglementaire en 2016 qui consistent en:

- La rédaction des procédures Santé Sécurité et Environnement ;
- La réalisation d'un Plan d'Opération Interne de l'Usine de Bongo ;
- La construction d'incinérateur des déchets médicaux sur toutes les UAI ;  
et
- Les analyses environnementales en vue d'un Plan de Gestion Environnemental n'ont pas toutes été réalisées.



A SIPH (France) les actions d'information s'axent essentiellement au niveau de la consommation, du papier, d'électricité du recyclage des capsules de café, du matériel (informatique et de bureau).

Par contre, les sociétés de plantation du Groupe mettent en œuvre une politique environnementale dans le but d'assurer la bonne gestion des espaces agricoles et industriels qu'elles occupent, ainsi que les villages abritant les employés et leurs familles.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions sont intégrés dans le budget Groupe consacré à l'environnement qui s'élève à 182.938 €.

Des programmes de sensibilisation sont effectifs sur tous les sites de GREL avec une réunion mensuelle consacrée à la Santé Sécurité et environnement

### *Action de lutte contre le gaspillage alimentaire*

Les problèmes éthiques, sociaux, économiques et environnementaux que pose le gaspillage alimentaire estimé à 1,3 milliards<sup>1</sup> de tonnes de la production alimentaire mondiale, demeure une préoccupation au plan international. Des initiatives nationales de collecte de produits invendus ou en voie de péremption aux fins de les mettre à la disposition des populations vulnérables existent.

Cependant, ce phénomène ne constitue pas un enjeu matériel par rapport à nos activités.

<sup>1</sup> <http://www.fao.org/news/story/fr/item/196268/icode/>

## Pollution et gestion des déchets

Des installations appelées « Reclaim Rubber » sur les sites de Bongo et de Rapides Grah à SAPH, permettent de reprendre dans le process, des granulés contaminés auparavant considérés comme déchets.

Dans l'ensemble des usines, le taux de recyclage des eaux utilisées par le process est en constante augmentation. En effet, les eaux sont captées sur les parties les plus propres du process pour les renvoyer en amont sur les parties les plus salissantes. C'est le cas à Rapides Grah où la même eau est ainsi utilisée deux fois. Une grande partie des eaux issues des lagunes de traitement sont également recyclées dans le process, afin d'économiser les prélèvements par pompage de la nappe ou des cours d'eau.



Les lagunages pour le traitement des eaux usées sont opérationnels dans toutes les usines. Des aménagements et investissements sont réalisés progressivement pour accompagner l'augmentation des niveaux de production et assurer la performance de ces lagunages.

### Analyse des effluents 2016

Désignation	Filiales	SAPH	GREL	RENL	CRC
pH		7,10	7,3	7,19	7,50
DCO		468,13	185,4	572,28	172
DBO		298,13	68,86	61,08	55,5
MES		153,63	175,6	106	19,94

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 aires de stockage d'huiles usagées sont aménagées sur les Unités Agricoles Intégrées.

Désignation	2016	2015	2016/2015 Evolution
Déchets non dangereux produits	407,27	930	-56%
Déchets dangereux produits	22,77	39	-42%
Déchets non dangereux valorisés	371,16	699	-47%
Déchets dangereux valorisés	15,62	23	-32%

La surveillance continue des rejets autour et à l'intérieur de l'usine de GREL a consisté en :

- La formation sur l'application de produits chimiques en plantation et à leur utilisation dans l'usine ;
- L'assainissement et le traitement des sols contaminés ;
- Le suivi mensuel des paramètres de traitement des eaux usées ;
- La construction d'un nouveau bio-filtre et épurateur d'air pour réduire l'impact olfactif des gaz à proximité des usines de caoutchouc ;
- La surveillance du bruit à l'usine.

Les principaux polluants rejetés sont des matières en suspension constituées de caoutchoucs piégés.

Notons également qu'à RENL, le bois des arbres en fin de cycle est racheté par la société OMOWOOD pour la fabrication de panneaux de particules.

La conception et l'exploitation des usines sont faites de manière à limiter la génération d'odeurs. Conjointement avec le CIRAD, GREL a accueilli de 2011 à 2013 pour 30 000 euros, des travaux de recherche sur les mécanismes de formation des odeurs (*étude des micro-organismes présents dans le latex, le sérum et les coagula*). Ces travaux visaient également à tester des traitements ou des modes de stockage qui empêcheraient leur développement et seraient à même de réduire l'impact olfactif à proximité des usines de caoutchouc. Les résultats ne sont pas encore applicables, mais ont amélioré les connaissances sur ce sujet. Cette étude a aussi permis de se rendre compte de la fonctionnalité des bio-filtres qui ont été installés sur le site.

Une consultation ORL et une audiométrie sont réalisées pour les travailleurs exposés aux nuisances sonores lors des visites médicales annuelles.

### Utilisation durable des ressources

**Maintien de la fertilité des sols :** L'utilisation d'engrais enrobé sur l'année de planting permet de réduire par quatre la quantité d'apport d'engrais NPK et de maintenir la croissance des hévéas en raison de la meilleure efficacité de ce type d'engrais. Le gain est de l'ordre de 150 tonnes d'engrais NPK par an à l'échelle de la SIPH.

Les jachères et rotations en pépinière permettent une bonne conservation de la fertilité des sols. Les fossés de drainage évitent l'hydromorphie et favorisent la vie organique des sols. Les plantes de couverture, qui sont des légumineuses (*Pueraria*), fixent l'azote atmosphérique et enrichissent les sols, en plus de leur rôle notoire contre les plantes adventices et l'érosion. Le planting en courbe de niveaux ou terrasses, ainsi que les pratiques de sous-solage, contribuent également à réduire l'érosion des sols.

Les déchets organiques (*feuilles mortes, branches, souches*) déposés au sol pendant la vie de l'arbre, ou laissés sur place après abattage, sont progressivement réincorporés au sol, et l'enrichissent en Matière Organique, ce qui améliore les propriétés physiques et biologiques du sol, et garantissent le maintien de sa fertilité.

Au-delà de nos plantations industrielles, nous soutenons et encourageons des pratiques agricoles durables à travers l'assistance technique que nous faisons chez les planteurs.

L'évaluation topographique des flux hydrauliques, le planting en courbes de niveau (contour lines) ou en terrasses, le sous-solage avant planting, ainsi que l'irrigation gravitaire (*keyline design*) permettent une optimisation de l'utilisation de l'eau, et favorisent l'infiltration des eaux de pluie dans le sol, améliorant les réserves hydriques.

La comptabilisation de **la consommation d'eau** n'est pas exhaustive. Des compteurs d'eau existent à SAPH mais disponibles uniquement pour une partie de l'irrigation et des zones d'habitation du personnel.

#### Consommation d'eau

Désignation	2016	2015	2016/2015 variation
Consommation d'eau (m3)	3 123 958	<b>4 827 242</b>	-35%
Consommation d'eau de forage	1 969 322	<b>1 767 267</b>	11%
Consommation d'eau de surface	1 154 636	<b>3 059 975</b>	-62%

Nous accompagnons **les consommations de combustibles et carburants** afin de les réduire progressivement : A RENL, une gestion plus rigoureuse du stock de carburant a permis des économies substantielles à Araromi et sur l'ensemble des sites.

### Consommation d'énergie

Désignation	2016	2015	2016 /2015 variation
Consommation d'électricité (kWh)	40 661 496	34 213 305	19%
Essence des véhicules (kWh PCS)	3 768 748	3 448 503	9%
Diesel des véhicules (kWh PCS)	23 392 695	26 191 471	-11%
Diesel pour les générateurs et sècheurs (kWh PCS)	53 924 879	69 226 406	-22%
GPL (kWh PCS)	68 152 020	51 443 426	32%

### Emissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (t CO2e)

Filiales Désignation	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2016	2015	2016/2015 Evolution
<b>Emissions Totales</b>	1	33 247	7 150	7 854	NC	48 252	46 993	2,7%
<b>Emissions directes</b>	NA	18 495	5 697	7 798	NC	31 989	33 154	-3,5%
<b>Essence</b>	NA	214	464	205	NC	883	808	9,3%
<b>Diesel</b>	NA	3 426	1 793	378	NC	5 597	6 266	-10,7%
<b>Diesel pour les générateurs et sècheurs</b>	NA	2 931	2 755	7 215	NC	12 902	16 563	-22,1%
<b>GPL</b>	NA	11 923	685	0	NC	12 608	9 517	32%
<b>Emissions indirectes</b>	1	14 752	1 453	56	NC	16 262	13 840	18%
<b>liées à la consommation d'électricité achetée</b>	1	14 752	1 453	56	NC	16 262	13 840	18%

**Le programme de logement BTC** (Blocs de Terre Compactée) de SIFCA permet de réduire l'empreinte carbone causée par la production et le transport du ciment, de contribuer à l'efficacité énergétique des bâtiments, et d'optimiser les coûts de construction.

**L'utilisation réduite et raisonnée des traitements phytosanitaires**, ainsi que le choix judicieux des produits, permettent de préserver l'ensemble des facteurs organiques de notre environnement.



En 2016, un plan d'action de réduction des quantités de produits phytosanitaire grâce à des applications raisonnées est en cours à la SAPH :

- réduction des doses herbicides sur cultures, faire un bilan des consommations 2016 et surfaces traitées (culture et pépinières à analyser séparément), mise en place de nouveaux standard, vérification de bonne mise en œuvre, calcul du gain ;
- Construction du projet de pulvérisation raisonnée sur pépinière.
- Un travail de recherche sur l'optimisation des apports de fertilisants en fonction des analyses de sol a débuté dans le cadre des études financées par un groupement lié à l'Institut Français du Caoutchouc qui associe la SIPH à d'autres sociétés de plantations (SOCFIN, MICHELIN).

**Les WC secs** continuent à se mettre en place d'autant qu'ils font partie intégrante du standard des logements BTC à SAPH: ils permettent l'économie d'eau, et évitent la pollution de la nappe phréatique et génèrent des fertilisants par le compost pour les cultures vivrières. Le Groupe en comptabilise 1 352 à la fin 2016.



### *Changement climatique*

Sur le thème du changement climatique, nous développerons ce que nous faisons pour contribuer à le ralentir, et aussi ce que nous faisons pour nous adapter et limiter les risques sur l'avenir de notre activité.



#### *Les plantations d'hévéa sont des espaces forestiers, remplissant leur rôle de Puits de Carbone :*

Les hévéas fixent le carbone atmosphérique par l'activité de photosynthèse de leurs feuilles, et utilisent ce carbone pour former de la biomasse (le bois), et synthétiser le caoutchouc naturel. Ce caoutchouc permet à l'industrie d'éviter de consommer davantage d'élastomères synthétiques, qui sont issus de ressources fossiles (les monomères, dérivés du pétrole), et nécessitent de grandes quantités d'énergie pour leur polymérisation.

#### *Les plantations d'hévéa sont des espaces forestiers, remplissant leur rôle de Puits de Carbone :*

Les hévéas fixent le carbone atmosphérique par l'activité de photosynthèse de leurs feuilles, et utilisent ce carbone pour former de la biomasse (le bois), et synthétiser le caoutchouc naturel. Ce caoutchouc permet à l'industrie d'éviter de consommer davantage d'élastomères synthétiques, qui sont issus de ressources fossiles (les monomères, dérivés du pétrole), et nécessitent de grandes quantités d'énergie pour leur polymérisation.

#### *Approche de Bilan carbone de nos plantations :*

- Sur les modèles de calcul des auteurs J.B. Wauters, S. Coudert, E.Grallien, M. Jonard, Q. Ponette d'une part ;
- J.B. Wauters, D. Bemelmans, V. Bemelmans, R. Bortolazzo, S. Coudert, S. Difle, P. Giot, E. Grallien, M. Jonard, E. Roger, Q. Ponette d'autre part ;
- et d'ADEME dont les recherches portent sur « le stock carbone dans le bois d'hévéa au Ghana et au Brésil » et « La typologie des facteurs d'émissions », nous pouvons faire une approche de bilan carbone basé sur les standards moyens établis pour cette activité.

Les études ont évalué le carbone séquestré pour la synthèse du bois (« Ecosystème »), le carbone utilisé pour la synthèse du caoutchouc naturel (chaîne carboné du poly-isoprène), et le carbone émis par les techniques culturales, les intrants (engrais), les transports, et l'usinage du caoutchouc. Il s'agit donc d'un bilan « départ usine », sans considéré l'aval de la chaîne de transformation.

Deux approches sont possibles :

- **Séquestration de Carbone par Hectare et par an : 7.9 T C /ha/an, soit 29 T équivalent CO<sub>2</sub> /an**

Un hectare d'hévéas a besoin de 7,3 Tonnes de Carbone pour sa croissance (la synthèse de la biomasse), de 1,1 Tonne de Carbone pour la synthèse du caoutchouc naturel, et génère des émissions de 0,49 Tonne de Carbone (intrants, transports, usinage...etc.).

1 Ha /an = 7,3 T C (Ecosystème) + 1,1 T C (Synthèse NR) – 0,49 T Carbone émis = 7,9 T C/ha/an

- **Séquestration de Carbone par Tonne de Caoutchouc produite : 6.29 T C / T NR, soit 23 T eq CO<sub>2</sub> /T NR :**

En prenant un rendement moyen standard de 1,26 Tonne de Caoutchouc par ha planté (*incluant les plantations immatures et matures*), la séquestration de carbone, ramenée à la tonne de caoutchouc produite, est de 6,29 Tonne, qui peuvent se décomposer comme suit :

1 T NR = 5,8 T C (Ecosystème) + 0,88 T C (Synthèse NR) – 0,39 T Carbone émis = 6,29 T C/T NR

**Sur une durée de 30 ans un hectare d'hévéa séquestre donc 239 Tonnes de Carbone, soit 876 Tonnes équivalent CO<sub>2</sub>.**

*En 2016, le Groupe SIPH a produit 73.000 T de caoutchouc sur 57.000 ha d'hévéas.  
Le bilan de carbone pour l'année 2016 est donc de l'ordre de 450.000 Tonnes de Carbone, soit 1.650.000 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>.*

### **Le Groupe SIPH oriente ses pratiques de sorte à limiter les causes de changement climatique :**

#### **► Utilisation du bois :**

L'activité de production de chips de bois d'hévéa à SAPH pour l'année 2016 a été réalisée uniquement sur le site d'Ousrou (25.000 T). Cette production a été essentiellement vendue à SANIA et à SUCRIVOIRE, filiales de SIFCA, qui les utilisent comme Biomasse dans leurs chaudières, en substitution d'énergies fossiles (gaz, gasoil). Ainsi le pouvoir calorifique issu de la combustion est récupéré pour produire de la vapeur ou de l'énergie électrique. Cette vente permet ainsi d'une part, de couvrir les coûts d'abattage et de préparation de terrain, et d'autre part de réduire les émanations de CO<sub>2</sub> par l'arrêt de la pratique du brûlage. Les parcelles abattues sont accessibles aux populations locales pour récupérer du bois de chauffe.

#### **► Contrôle des consommations d'énergies fossiles (carburantes et combustibles) :**

Voir chapitre précédent.

Sur l'ensemble des usines, l'évolution progressive des séchoirs à caoutchouc et leur meilleur réglage permettent une réduction progressive de la consommation de gasoil ou de gaz par tonne de caoutchouc produit.

Les consommations électriques des installations industrielles, des bureaux, et des villages, est accompagnés de sorte à limiter les consommations, en particulier lorsque l'électricité provient de groupes électrogènes.

► **Limitation des intrants dont la fabrication et le transport provoquent des émissions de CO2 :**

La pratique des constructions en BTC provoque une réduction de la consommation de ciment et la réduction des transports (*cf. chapitre précédent*).

L'usage raisonné des engrais, et en particulier des engrais azotés, dont la synthèse demande un fort besoin d'énergie, apporte une réduction des émissions de CO2, et également sur l'impact des transports.

**Le Groupe SIPH oriente ses pratiques de sorte à limiter les risques du changement climatique sur l'avenir de son activité :**

Les plantations jouissent de conditions favorables à la culture de l'hévéa : des pluviométries moyennes au-delà de 1.400 mm par an avec une répartition sur une ou deux saisons des pluies. La saison sèche de 3 mois ne pénalise pas le potentiel de l'hévéa et correspond plutôt à l'hivernage des arbres.

Le risque climatique porte sur trois aspects :

- Le vent et la casse qu'il peut générer ;
- Une saison sèche prolongée : baisse des croissances et des productions, et risque d'incendie ;
- L'évolution climatique : perturbations physiologiques par l'évolution des températures et de la pluviométrie.

En ce qui concerne la casse au vent, la prévention est assurée lors du choix des variétés d'arbres à développer. Les variétés recommandées ont été testées sur de longues périodes et dans diverses conditions de plantation, et les variétés présentant de fortes sensibilités au vent sont exclues des recommandations. Depuis 2006 pour les variétés présentant un niveau de sensibilité avérée, la mise en exploitation a été retardée, afin de permettre d'avoir des arbres plus gros qui résistent mieux au vent. D'autre part, les plantations sont composées d'un mix variétal, afin de limiter les risques liés à une faiblesse non relevée sur une variété.

Pour la saison sèche, des mesures de prévention de l'incendie sont mises en place et sont adaptées à chaque plantation selon le contexte. Il y a un vrai savoir-faire sur les plantations de la gestion des incendies et le risque est limité à la perte de quelques ha par an.

L'évolution climatique, par définition, n'est pas connue à l'avance. L'ensemble des plantations est aujourd'hui en zone très favorable à l'hévéaculture. De plus, l'hévéa possède une capacité de s'adapter à des conditions de température et de pluviométrie moins favorables, ce qui est le cas dans les zones dites « marginales », comme le nord-est de la Thaïlande. Il faudrait des évolutions extrêmes pour que nos plantations soient impactées.

Les évolutions extrêmes que l'on peut envisager :

- Des  **périodes pluvieuses très prononcées**: de tels épisodes gêneraient la saignée et la récolte. Des moyens de prévention sont déjà utilisés: les parapluies sur les troncs, la préservation par acidification, la récolte en latex (*même pour la production de slab*), et au besoin ils pourraient être renforcés ou élargis.

- Une **période sèche plus prononcée** : Une augmentation importante de la saison sèche --4 mois ou plus - mènerait à modifier le système d'exploitation : au lieu d'avoir une saignée continue tout au long de l'année, on serait amené à faire un arrêt de saignée de l'ordre d'un mois – la perte de production serait de l'ordre de 5 à 7%. En pratique cette période d'arrêt mènerait à réduire les effectifs de saigneurs puisqu'ils prendraient leurs congés de façon groupée, et la perte de production serait en partie compensée par la réduction des effectifs.

Les risques sanitaires sont connus et maîtrisés. La prévention passe par la sélection et les recommandations variétales. La sélection est un travail continu avec:

- la poursuite de l'évaluation des clones IRCA ; mise en place de champs clonaux en 2013 au Ghana, en 2016 au Nigéria et le suivi des champs en place (15 dans le groupe).
- la participation au sein de l'IFC (Institut Français du Caoutchouc) à un programme de création variétale avec des champs de sélection au Libéria, en Côte d'Ivoire, au Ghana et au Nigéria,
- la participation à un programme d'échange au sein de l'IRRDB (*International Rubber Research Development Board*),
- la mise à jour régulière de la recommandation variétale avec pas moins de 10 variétés.

SIPH participe également à un programme de recherche sur la maladie fongique *Corynespora*, toujours au sein de l'IFC. Ce programme a pour objectif d'intégrer un test de résistance au champignon *Corynespora* précocement dans le processus de sélection/création variétale.

Le contrôle des maladies de racines est assuré par les méthodes d'implantation des plantations et par un suivi sanitaire annuel. Les pratiques de préparation de terrain garantissent l'élimination de bois morts dans le sol, et le suivi sanitaire annuel fait partie des pratiques courantes des plantations. Le taux d'arbres atteints par le champignon *Fomes*, attaquant les racines, est contenu à un niveau oscillant entre 0,05 % et 0,25%, ce qui garantit la pérennité des plantations, même en cas d'évolution climatique.

### **Préserver et restaurer la biodiversité.**

Le Groupe a défini quatre étapes dans la mise en œuvre des critères de préservation de la biodiversité sur les Unités Agricoles Intégrées (UAI). 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.

- Former le personnel sur les critères de préservation de la Biodiversité et leur mise en œuvre par l'équipe Qualité Hygiène Sécurité Environnement SIFCA et/ou Développement Durable (DD) filiale
- Mettre en place une Commission Biodiversité par UAI composée du Directeur UAI, du chef de Plantation, du Responsable DD filiale ou son représentant et du Géomètre filiale ou son représentant. La Commission est chargée de veiller à l'application des Critères de Préservation de la Biodiversité sur l'UAI.
- En accord avec les membres de la commission, le Géomètre accompagné du Responsable DD filiale ou leurs Représentants feront les différentes délimitations par marquage à la peinture rouge. Les agents chargés de la préparation des terrains travailleront en fonction des marquages : zones à préserver selon les critères de préservation
- Un plan d'action biodiversité par UAI est élaboré avec l'appui du Département QHSE SIFCA.
- La commission biodiversité de l'UAI est responsable de la mise en œuvre du plan d'action Biodiversité.



## Engagement Zéro Déforestation

En 2016, le Groupe s'est engagé sur la Zéro Déforestation en prenant les dispositions suivantes :

- Les **zones à Haute Valeur de Conservation** (HCV) telles que définies par le réseau des ressources HCV («HCV Resource Network») et soumises à la vérification de ce dernier (<https://hcvnetwork.org>) sont protégées et préservées.
- Les **zones à Haute Valeur de Carbone** (HCS) telles que définies par le groupe de pilotage HCS (« HCS Approach Steering Group») et soumises à la vérification de ce dernier (<https://highcarbonstock.org>) sont protégées et préservées.

A ce jour, la formation des commissions biodiversité sur l'ensemble des sites hévéicoles a été réalisée et l'on peut noter également la mise en œuvre effective de l'engagement Zéro Déforestation par la réalisation d'études de biodiversité. Ainsi Une évaluation de haut stock de carbone a été réalisée à CRC au Liberia dans le River Gee.

Les actions de GREL à Awodua ont consisté à :

- La mise à jour de l'étude HVC pour identifier les habitats naturels, les habitats critiques, la faune / flore et les espèces protégées vulnérables
- La mise à jour du plan de gestion environnementale à Awodua pour inclure des mesures d'atténuation spécifiques au site en vue d'éviter, minimiser et compenser l'impact, avec une cartographie détaillée des zones à protéger.

En 2016, sur la base des études de HVC, il a été procédé à :

- L'étiquetage des espèces rares et le rapport de la cartographie.
- Au plan de gestion durable de la réserve forestière dédiée.
- La protection sur les corridors écologiques pour relier les écosystèmes aux plans d'eau.
- Au plan du reboisement en partenariat avec la Commission forestière du Ghana

Au Nigeria, 430 ha de réserve forestière sont protégés à Iguobazuwa (RENL).

47 aires protégées ont été identifiées à la SAPH. Il s'agira de planifier l'identification avec un panneau dédié pour chaque site écologique et définir des actions pour une gestion efficace desdites réserves, conformément aux 4 étapes dans la mise en œuvre des critères de préservation de la biodiversité sur les Unités Agricoles Intégrées (UAI).



### 3. PLANTEURS PRIVÉS ET COMMUNAUTÉS : UNE RELATION A LONG TERME

#### *Projets communautaires*

En 2016 tout comme les années précédentes, la contribution au développement communautaire s'est poursuivie avec la sélection et la validation d'un ensemble de projets. Ainsi, les communautés parties prenantes de GREL, RENL, CRC et de SAPH ont bénéficié de projets convenus.

L'investissement du Groupe dans l'éducation est marqué par la présence d'écoles sur les UAI afin de permettre aux enfants des employés de bénéficier d'une éducation pour tous.

En 2016, le groupe dispose de 36 écoles, 326 enseignants et 11.785 élèves. Ces derniers bénéficient de kits scolaires de la part de SIFCA.

#### **Répartition des projets communautaires par filiale 2016**

Filiales	Nombre de projets réalisés	Coûts Total k€
SAPH	7	174.745,92
GREL	9	178.861,91
RENL	12	62.017,84
CRC	4	143.819,75
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>559.445,42</b>

#### *Impacts Socio-économiques*

L'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés représente une importante source de revenus pour les communautés. En 2016, ce chiffre s'élevait à SAPH à 63,3 MF CFA, soit 96,5 Millions d'Euros, et à GREL à 13,5 M€. **Soit un total de 110 M€ en Côte d'Ivoire et au Ghana.** Ces revenus ont un impact important sur l'activité économique locale (commerçants, artisans...etc.).

Parallèlement au prix payé au planteur, la SAPH, dans le but d'améliorer les conditions de vie de ses fournisseurs, a développé et mis à la disposition de ceux-ci un certain nombre de produits et services tels qu'un Plan de Prévoyance, un Plan Epargne et une assistance logistique.

#### **Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH)**

En collaboration avec un assureur, la SAPH a développé et mis à la disposition de ses fournisseurs un plan de prévoyance dénommé : Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH).

Le PPPH est un contrat annuel renouvelable qui garantit au souscripteur et 5 membres de sa famille, pour 9.900 FCFA (15 Euro) par mois, une 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, (915 Euro) en cas de décès.

En 2016, ce sont 824 fournisseurs de la SAPH qui ont souscrit à ce produit. Ce qui a permis de couvrir 4.944 personnes, à raison de 6 personnes par souscripteur.

#### **Plan Epargne Planteur (PEP)**

En signant une convention avec un organisme de micro-finance, La SAPH facilite l'épargne à ses fournisseurs par des prélèvements à la vente qu'elle reverse ensuite à la micro-finance.

L'épargne ainsi constituée est rémunérée à un taux des plus élevés du marché et donne la possibilité à l'épargnant de bénéficier de prêts.

En 2016, ce sont 307 planteurs privés qui ont souscrit à ce produit.

### Appui à la collecte

La SAPH en collaboration avec ses fournisseurs négocie et organise avec les transporteurs une grille tarifaire afin d'alléger les coûts liés au transport de leur production jusqu'au pont bascule. Ce sont plus de 9.000 fournisseurs qui font appel à ce service annuellement.

## *La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux*

66,6% de la production du Groupe a été achetée auprès de planteurs indépendants en 2016. Cela dénote de l'importance des fournisseurs des matières premières dans l'atteinte des résultats du Groupe. Des actions en vue d'intégrer la RSE dans la politique d'achat du Groupe ont été réalisées.

Le transport des conteneurs pour l'exportation du caoutchouc, la construction de logements et de bâtiments sont sous-traités. La construction des deux grandes usines à SAPH en 2014 (Rapide Grah) et 2015 (Bongo) a été faite par des sous-traitants. L'agrandissement de l'Usine de GREL a également été fait par des sous-traitants. D'énormes travaux sont dédiés à la sous-traitance dans le respect de plan de prévention en matière de sécurité et des politiques d'achats du Groupe.

A SAPH, 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 de la SAPH.

### **Pour ce faire, le Fournisseur doit :**

- 1-** S'engager pour la **gouvernance** d'entreprise et **l'intégrité**
  - Se conformer aux lois nationales qui régissent ses activités et respecter les obligations contractuelles
- 2-** Garantir la **QUALITE** des biens et services fournis
  - Répondre aux normes de qualité et de sécurité requise par la SAPH, les exigences réglementaires et les lois applicables.
  - Dans la mesure du possible et sur demande, fournir la traçabilité de la matière première tout le long de la chaîne d'approvisionnement
- 3-** 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

#### 4- Respecter l'ENVIRONNEMENT

- Respecter toutes les lois 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 homologués
- Réduire, récupérer ou réutiliser ses déchets lorsque cela est possible.

#### 5- Mener les activités d'une manière qui honore ses parties prenantes.

- Ne pas participer ou bénéficier de réinstallations forcées illégales
- Employer et s'approvisionner en biens et services localement chaque fois que c'est possible
- Prévenir et traiter adéquatement toute incidence des activités sur la santé et la sécurité des communautés environnantes.

En plus de ces dispositions du code, il existe un comité d'agrément fournisseur composé de membres de différentes directions qui se réunit 3 fois dans l'année pour statuer sur le choix des fournisseurs. Pour ce qui est de l'évaluation des fournisseurs, les critères d'évaluation doivent être intégrés dans le nouveau logiciel SAP et les travaux sont bien avancés.

GREL a également un document décrivant la politique de l'entreprise en direction des fournisseurs de caoutchouc gérés par le ROU.

Ce document couvre les questions suivantes :

- Sélection des fournisseurs (agriculteurs / planteurs privés)
- Titre foncier
- Le travail des enfants
- Utilisation de pesticides
- Formation
- Processus de surveillance
- Conditions d'emploi

L'achat de caoutchouc et l'encadrement des planteurs locaux sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Filiales	Plantations industrielles matures		Plantations villageoises (PV)		Plantations villageoises (PV) encadrées				% Achats / total 2016	% Achats / total 2015
	Superficie (ha)	Production (T)	Production Achetée (T)	Montant K€	Plantation immature		Plantations matures			
					Superficie (ha)	Nombre de planteur	Superficie (ha)	Nombre de planteur		
GREL	10.019	34.635	18.282	13.471	24064	4553	16620	4488	52,79%	49,95
RENL	10.261	21.773	145	158	3506,1	774	562,5	136	0,67%	0,8
SAPH	16.507	156.821	126.826	97.693	79 691	34536	139324	38774	80,87%	76,84
CRC	3.796	4.775	-	-	-	-	-	-	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>40.583</b>	<b>218.005</b>	<b>145.254</b>	<b>111.322</b>	<b>107261,1</b>	<b>39 863</b>	<b>156 506.5</b>	<b>43 398</b>	<b>66,63%</b>	<b>61,87</b>

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 ».

La SAPH, filiale la plus importante de SIPH, a été choisie comme entité pilote pour démarrer la mise en place opérationnelle du Code de Conduite. Cette filiale a mis en place son Comité d'Éthique dès Septembre 2015. Ce Comité d'Éthique a tenu 9 réunions entre Septembre 2015 et février 2017. 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.

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.



## 4. METHODOLOGIE DE REPORTING

### *Périmètre*

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être **représentatif des activités du Groupe**. Les différentes filiales sont consolidées en Intégration Globale, conformément au périmètre financier. Le reporting social et environnemental couvre depuis 2012, la totalité des activités du Groupe. Cependant, des filiales pour des raisons d'organisation interne ne disposent toujours pas de certaines données.

- Les données environnementales de filiale CRC au Libéria ont été exclues du reporting 2016 car le système de reporting n'est pas encore mature. Pour le site administratif à Abidjan les données environnementales sont également exclues. Pour SIPH Holding, seule la consommation d'électricité est incluse. En outre, les données RH de CRC concernant la formation ne sont pas encore centralisées, par conséquent, elles sont exclues.
- Le Groupe mesure ses consommations d'eau à travers la mise en place de compteurs dont ne disposent pas CRC. Raison pour laquelle ce site n'a pas communiqué de données en la matière. Le Groupe ne suit cependant pas ses consommations au regard des contraintes hydriques dans les zones de prélèvements.
- Le nombre de jour d'absence pour raisons familiales, personnelles et maladies professionnelles est diversement suivi. Compte tenu du caractère spécifique et strictement encadré des Maladies Professionnelles Indemnifiables (MPI), à ce jour, nous n'en avons recensé aucune qui respecte les critères définis dans le tableau des MPI en Côte d'Ivoire par exemple. Par contre, il existe bien des maladies à caractère professionnel (*dermatoses, troubles musculo-squelettiques...*) non inscrit au tableau des MPI et donc non indemnifiables sur lesquelles le Groupe tient à mener des plans d'actions. Le Groupe entend atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme avant de suivre ces données.

### *Choix des indicateurs*

Le choix des indicateurs s'effectue au regard des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés.

Le socle commun des indicateurs sociaux et environnementaux se base sur les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français.

### *Précisions et limites méthodologiques*

Le Groupe n'a pas de provisions pour risques environnementaux.

Les « *contractors* » *personnel mis à disposition par des tiers*, sont pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité et formation à GREL alors que seuls les employés directs sont pris en compte par les autres filiales. Cette différence de méthode est justifiée par le fait que GREL a fortement recours aux « *contractors* » (*près de six fois plus nombreux que les employés directs*).

SIPH ne distribuant pas de produits pouvant impacter directement la santé et la sécurité des consommateurs, la thématique Grenelle 2 n'est pas jugée applicable.

**Embauches et départs** : les données publiées incluent uniquement les mouvements des travailleurs permanents, les occasionnels étant exclus.

**Licenciements** : Il s'agit des fins de contrats de travail du fait de l'employeur entraînant la sortie définitive du Groupe spécifiquement pour faute grave, motifs économiques et/ou pour réorganisation. Cet indicateur ne comprend pas les cas d'abandon de post, les fins de CDD, ou les départs négociés. L'indicateur total départs comprend tous les motifs.

**Les déchets des zones d'habitations** (logements construits par SIPH pour ses travailleurs et leurs familles) et du siège ne sont pas inclus dans les indicateurs déchets. Cependant, les consommations d'énergie et d'eau des zones d'habitation sont incluses dans les données consolidées publiées.

**L'indicateur de la consommation d'électricité** n'inclut que la quantité d'électricité achetée des réseaux externes.

### Consolidation et contrôle interne

Les données sociales, environnementales et sociétales sont collectées auprès de la holding ainsi que de chaque filiale grâce aux coordinateurs qui les remontent, incluant des contrôles automatiques. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Leur consolidation est réalisée en deux phases :

- **première phase, les filiales** : chaque responsable en charge de développement durable dans les filiales consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Les données consolidées et contrôlées au niveau de la filiale sont ensuite mises à la disposition du Département Hygiène Qualité Sécurité Environnement Logement (HQSEL) du Groupe SIFCA.
- **deuxième phase, le HQSEL du Groupe** : Il consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à leur cohérence.

### Audit croisé

Depuis 2015, des programmes d'audit croisé ont été lancés dans les filiales en Côte d'Ivoire. En effet, nous disposons d'équipes d'auditeurs QHSE formées par chaque filiale, qui effectuent des missions croisées sur les différents sites. Le principe, c'est que les auditeurs n'auditent jamais leur propre activé.

Pour ce faire, une matrice d'audit a été élaborée avec les points de contrôle des indicateurs sélectionnés à partir du plan d'action DD du Groupe SIFCA. Les résultats sont évalués en pourcentage et permettent de comparer le niveau d'avancement des sites des différentes filiales. Ci-dessous un extrait des résultats d'audit croisé.

SYNTHESE	Déploiement du Plan d'Action DD	Indicateurs de progrès en terme de réalisation (en %)	Degré d'avancement constaté en %	
	Politique Hygiène et Sécurité	100 %	71 %	😊
	Port des EPI et Equipements sécurisés	100 %	76 %	😊
	Logements	100 %	66 %	😊
	Prévention des Maladies infectieuses (VIH/SIDA et Paludisme)	100 %	78 %	😊
	Pollutions et impacts environnementaux	100 %	60 %	😊
	Communautés et développement local	100 %	70 %	😊
	<b>Niveau de déploiement Moyen du plan d'action DD</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	😊

## 5. RAPPORT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

**Deloitte.**

Deloitte & Associés  
185, avenue Charles de Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
France  
Téléphone : + 33 (0) 1 40 88 28 00  
Télécopieur : + 33 (0) 1 40 88 28 28  
www.deloitte.fr

### **Société Internationale de Plantations d'Hévéas**

**« SIPH »**

Société Anonyme

53, rue du Capitaine Guynemer  
92400 Courbevoie

### **Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion**

Exercice clos le 31 décembre 2016

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de Société Internationale de Plantations d'Hévéas (ci-après « SIPH ») désigné organisme tiers Indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048<sup>1</sup>, nous vous présentons notre rapport sur les Informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015 (ci-après les « Informations RSE »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

#### **Responsabilité de la société**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce, présentées conformément aux procédures utilisées par la société, (ci-après le « Référentiel ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de SIPH.

#### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre Indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

<sup>1</sup> dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

Société anonyme au capital de 1 223 040 €  
Société d'Expertise Comptable inscrite au tableau de l'Ordre du Conseil Régional de Paris de France  
Société de Commissaires aux Comptes, membre de la Compagnie Régionale de Versailles  
572 028 041 RCS Nanterre  
TVA : FR 02 572 028 041

Une entité du réseau Deloitte

## **Responsabilité du commissaire aux comptes**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre février et avril 2017 pour une durée d'environ cinq semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé sur la sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>2</sup>.

### **1. Attestation de présence des Informations RSE**

#### ***Nature et étendue des travaux***

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines Informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe « Méthodologie de Reporting » du chapitre « Rapport de développement durable 2016 » du rapport de gestion.

---

<sup>2</sup> ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information



## **Conclusion**

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises, à l'exception de l'information sur les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre, notamment liés à l'usage des biens et services produits qui n'est présentée que partiellement.

## **2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE**

### ***Nature et étendue des travaux***

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des Informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes<sup>3</sup>:

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres Informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés<sup>4</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 30% des effectifs et entre 22% et 63% des Informations quantitatives environnementales présentées.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines Informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

<sup>3</sup> Informations sociales quantitatives : Effectif – travailleurs permanents, Répartition de l'effectif par zone géographique, Répartition de l'effectif par catégorie et par sexe, Répartition de l'effectif par âge, Répartition des embauches, Nombre de licenciements (CDI,CDD), Nombre de démissions (CDI,CDD), Heures travaillées, Nombre de jours d'absence liés à la maladie, Nombre de jours d'absence liés au paludisme, Taux de fréquence et de gravité, Nombre d'accidents mortels, Nombre total d'heures de formation, Nombre de salariés formés

Informations environnementales quantitatives : Consommation d'électricité, Essence et Diesel des véhicules, GPL, Diesel des générateurs et sècheurs, Consommation d'eau, Déchets dangereux et non-dangereux produits et valorisés et Emissions directes et indirectes de gaz à effet de serre

Informations sociales qualitatives : organisation du dialogue social, Travail forcé et travail des enfants : gestion des risques associés pour le groupe et actions menées, politique de santé au groupe : actions pour lutter contre le VIH et le paludisme

Informations environnementales qualitatives : Initiatives des filiales pour la prévention des pollutions, gestion des rejets liquides et mise en place de systèmes de lagunage, Actions menées pour la préservation de la biodiversité sur les Unités Agricoles Intégrées, Analyse de vulnérabilité par rapport aux conséquences du changement climatique

Informations sociétales qualitatives : Politique générale en matière d'emploi et de développement régional, impact sur les populations locales (Contributions au développement communautaire, modalités des dialogues), Politique d'achat responsable et relations avec les fournisseurs et sous-traitants, Diffusion du Code de Conduite Fournisseur (SAPH)

<sup>4</sup> Sites de Bongo et Yacoli (informations environnementales uniquement) pour SAPH, GREL, CRC (informations sociales uniquement), SAPH (indicateurs de formation).



## **Conclusion**

Le dispositif de reporting mis en place ne permet pas une traçabilité satisfaisante, ni un niveau de contrôle suffisant pour garantir l'exhaustivité ou la fiabilité des indicateurs liés aux thématiques suivantes : répartition de l'effectif par catégorie, embauches et départs, formation, jours d'absence par motif, consommation d'eau, consommation d'essence et de diesel, émissions de gaz à effet de serre, déchets.

Sur la base de nos travaux, et au-delà des constats mentionnés ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'autre anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neully-sur-Seine, le 27 mars 2017

L'un des Commissaire aux Comptes

Deloitte & Associés



Thierry BILLAC