



**Rapport**  
développement  
durable  
Sustainability  
**Report**

**2013**



filiale de





## sommaire

<b>1.</b> Message du Directeur Général .....	p. 5
<b>2.</b> Le développement du groupe SIPH dépend de sa capacité à gérer ses enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux .....	p. 6
<b>3.</b> Profil du Groupe .....	p. 7
<b>4.</b> Chiffres Clés .....	p. 8
<b>5.</b> Une démarche structurée et partagée à l'échelle du Groupe .....	p. 9
<b>6.</b> Une structure de gouvernance guidée par le souci de transparence .....	p. 11
<b>7.</b> Droits de l'Homme : un devoir de vigilance .....	p. 12
<b>8.</b> Améliorer les relations et les conditions de travail du Groupe .....	p. 13
<b>9.</b> Réduire les impacts environnementaux.....	p. 21
<b>10.</b> Être éthique dans les affaires.....	p. 26
<b>11.</b> Protéger les consommateurs .....	p. 28
<b>12.</b> Contribuer au développement des plantations et des territoires .....	p. 29
<b>13.</b> Note méthodologique .....	p. 34
<b>14.</b> Tableaux de correspondance avec le Grenelle 2 .....	p. 36
<b>15.</b> Avis de Deloitte .....	p. 38
Version en Anglais .....	p. 41



## à propos de ce rapport

Ce rapport se réfère à la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année 2013.

Les réalisations présentées couvrent l'ensemble des filiales du Groupe dans les pays d'implantation: SAPH en Côte d'Ivoire, RENL au Nigeria, GREL au Ghana et CRC au Liberia.

Le reporting des données environnementales, sociales et sociétales est établi en application des dispositions de l'article R. 225-105-2 du Code de commerce relatif aux obligations de transparence en la matière, des entreprises cotées à la bourse de Paris et dont le chiffre d'affaires et l'effectif sont

supérieurs au seuil fixé par la loi.

Ce rapport est un outil d'information qui a vocation à rendre compte annuellement des performances réalisées.

Les informations transmises par les lecteurs sont prises en compte en vue d'une amélioration continue.

### Pour plus d'informations :

[www.siph.com](http://www.siph.com)

# 1 | Message du Directeur Général



le prouvent. Le domaine des transports reste toutefois générateur de risques, sur lesquels nous nous mobiliserons en 2014.

Pour ce qui est des conditions de vie, rappelons que la très grande majorité des employés est logée sur les sites. Le Groupe a établi des standards de logement et investit chaque année dans la rénovation des anciens villages de collaborateurs et la construction de nouvelles maisons. L'effort fait en 2013 est sur ce point remarquable et représente une part importante des investissements. Nous avons adopté et développé les techniques de construction en Bloc de Terre Comprimée, utilisant très peu de ciment.

Nous avons établi des règles de protection de la biodiversité, qui régissent désormais nos opérations de développement afin de préserver les écosystèmes. Nos activités sont peu consommatrices de produits chimiques agricoles, mais nous les utilisons de manière raisonnée, et respectons scrupuleusement les législations en vigueur. Le traitement des effluents industriels fait l'objet d'attention particulière et nous recherchons des techniques pour en améliorer l'efficacité.

L'utilisation de la biomasse des arbres en fin de vie demeure un challenge important : Une partie de cette biomasse est utilisée au Nigeria (RENL) pour la fabrication de panneaux de particule, au Ghana (GREL) et en Côte d'Ivoire pour la génération d'énergie. En 2014, nous rechercherons des moyens d'augmenter les volumes et de mieux valoriser cette biomasse. L'optimisation de l'énergie que nous consommons est également un objectif majeur, en particulier la réduction de l'utilisation des groupes électrogènes.

La consommation d'eau sera en outre une priorité pour les années à venir, avec le recyclage de l'eau dans le process industriel.

Enfin, notre défi majeur est de maintenir une rentabilité satisfaisante de nos activités malgré les fluctuations des cours du caoutchouc, afin de préserver notre croissance, continuer l'amélioration des conditions de vie et de travail de nos employés, et développer les programmes d'appui aux communautés.

**Bertrand Vignes**

En 2013, le Groupe a maintenu son rythme de croissance, par les 2 leviers qui lui sont propres : les plantations industrielles, et les plantations indépendantes et communautaires. L'équilibre entre ces deux activités est au cœur de la stratégie du groupe SIPH, démontrant son souci de développement économique en harmonie avec son environnement social.

L'environnement social est essentiellement constitué des communautés voisines des sites de plantation : nous cherchons d'une part à les aider à générer une activité économique, en ayant leurs propres plantations (plusieurs milliers d'hectares sont plantés chaque année par des privés et membres des communautés grâce aux plants et à l'assistance technique fournis par nos sites), et d'autre part à partager les impacts de nos implantations, en appuyant des programmes d'éducation, de santé, d'infrastructures, et aussi de développement de cultures vivrières.

Ainsi, en 2013 le Groupe a-t-il collaboré à la création d'Ecoles Familiales Agricoles (EFA) en Côte d'Ivoire, destinées à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes ruraux désœuvrés et déscolarisés des communautés en les accompagnant vers l'emploi et l'entrepreneuriat dans les métiers ruraux locaux (agriculture/élevage/transformation...)

L'autre volet essentiel de notre politique sociale concerne les conditions de vie et de travail de nos employés. La santé et sécurité au travail est de mieux en mieux prise en compte et les indicateurs



## 2 | Le développement du groupe SIPH dépend de sa capacité à gérer ses enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux

Le groupe SIPH place l'intégration des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux au cœur de sa recherche d'innovation et de performance économique. Compte tenu de l'activité du Groupe, sa performance financière, dépend de sa performance extra-financière et développement durable. SIPH dépend en effet, pour ses activités, de deux écosystèmes dont la gestion conditionne sa performance économique :

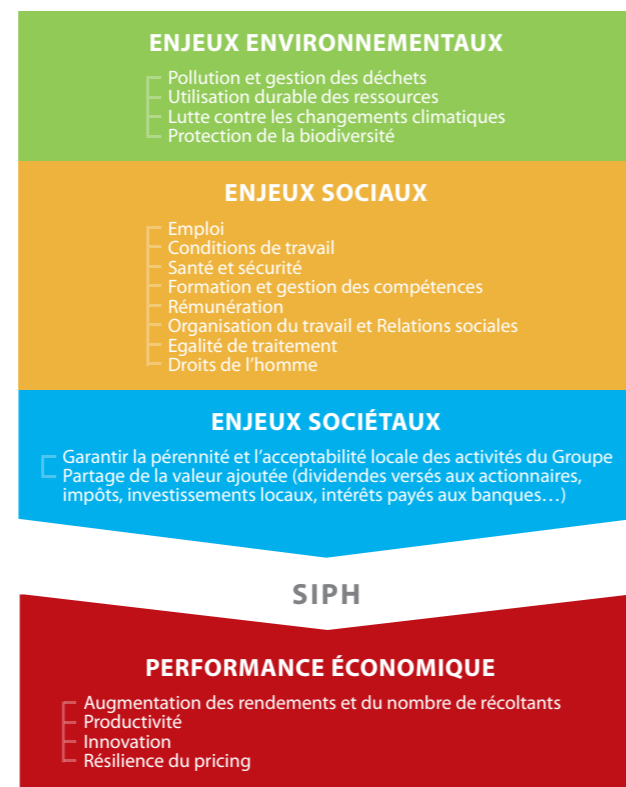
- L'un est naturel car ses activités impliquent l'exploitation et la gestion des services rendus par l'environnement: la culture de l'hévéa permet au Groupe de vendre ses produits semi-finis à ses clients.
- L'autre est social et sociétal car ses activités dépendent...
  - » De ses collaborateurs dont les compétences, la formation et les conditions de travail participent aux résultats du Groupe.
  - » Des relations existant entre SIPH (et ses filiales) et les planteurs locaux.
  - » De ses parties prenantes locales qui doivent accepter les activités du Groupe et bénéficier des retombées économiques à un échelon local.

Le développement dans la durée de l'activité du Groupe dépend de sa capacité à gérer ces enjeux. Notre secteur requiert une planification à long terme et doit se projeter bien au-delà des événements actuels. Par l'envergure de nos activités, nous exerçons un impact important sur les communautés locales et leur développement.

Le Groupe travaille à des innovations permettant d'améliorer les relations et les conditions de travail des 15 172 employés, travailleurs temporaires et prestataires sur l'ensemble de ses filiales en Afrique de l'Ouest. Des progrès sont également poursuivis en matière de gouvernance, de droit de l'homme, de loyauté des pratiques, de qualité des produits, d'environnement et du développement durable des communautés locales.

La stratégie du Groupe s'appuie tout spécialement sur le développement et l'accompagnement des plantations in-

dépendantes. Assurer une croissance harmonieuse entre l'agro-industrie et les planteurs indépendants est un enjeu majeur pour SIPH et un fantastique levier de développement économique pour les pays d'Afrique de l'Ouest. Le Groupe veille non seulement à gérer de manière optimale les impacts de ses activités sur l'ensemble de ses parties prenantes, mais également à transformer ceux-ci en opportunités de développement de l'entreprise.



## 3 | Profil du Groupe

La SIPH intégrée dans toute la chaîne de l'industrie du caoutchouc naturel et leader en Afrique, inscrit la croissance responsable au cœur de ses métiers: culture, récolte, transformation et commercialisation pour relever les grands enjeux: répondre aux besoins en caoutchouc, assurer la qualité et la sécurité des approvisionnements, développer le capital humain, assurer la santé et la sécurité des travailleurs, lutter contre les changements climatiques et optimiser l'utilisation des ressources. Ce caoutchouc est obtenu dans ses usines à partir de latex en provenance soit de l'exploitation de ses propres plantations d'hévéa, soit d'exploitations villageoises et/ou de planteurs indépendants.

environ 45% est obtenue à partir de la transformation du latex issu des plantations et 55% achetée auprès des planteurs indépendants. Sa production en 2013 est de 161 mille tonnes. La Côte d'Ivoire, pays d'implantation historique du Groupe, représente à elle seule environ 71% de cette production avec 114 mille tonnes. L'augmentation des achats est portée par le dynamisme des planteurs en Côte d'Ivoire et au Ghana : depuis 2011, la part des achats du groupe SIPH est supérieure à celle des productions propres, et s'établit à 56,90% en 2013.

### Activités hévéicoles

La SIPH exploite 55 472 hectares d'hévéas matures et immatures :

- 21 940 hectares d'hévéas en Côte d'Ivoire répartis sur 5 zones de plantation et exploités à travers sa filiale SAPH ;
- 14 807 hectares d'hévéas au Ghana, exploités à travers sa filiale GREL ;
- 13 114 hectares d'hévéas au Nigeria, exploités à travers sa filiale REN ;
- 5 611 hectares d'hévéas au Liberia, exploités à travers sa filiale CRC.

Des terres nouvelles ont été obtenues au Ghana (2 600 hectares) et au Nigeria (2 000 hectares). En 2013, 1.150 hectares de nouvelles extensions ont été plantés, dont 700 ha au Ghana et 190 hectares au Liberia

Le Groupe portera ses productions propres (issues de ses plantations) de 65 000 tonnes à plus de 100 000 tonnes en 2030, traduisant les efforts de renouvellement des plantations entrepris depuis une quinzaine d'années.

### La transformation du latex en caoutchouc

La matière première est usinée dans les centres de traitements des filiales. SIPH dispose à ce titre de 7 usines : 4 sont situées en Côte d'Ivoire, 1 au Ghana, 1 au Nigeria et 1 au Liberia. La production totale de caoutchouc du Groupe est actuellement de l'ordre de 150 à 160 000 tonnes par an, dont

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DE LA PRODUCTION EN 2013					
EN MILLIERS DE TONNES DRC	SAPH	GREL	RENL	CRC	GRUPE
<b>PRODUCTION PROPRE</b>	33	13	19	4	<b>69</b>
<b>ACHATS</b>	81	11	0	0	<b>91</b>
<b>TOTAL</b>	114	24	19	4	<b>161</b>
<b>% ACHATS/TOTAL</b>	70,70%	44,40%	0,90%	1,60%	<b>56,90%</b>

### La commercialisation

SIPH-Holding, basé à Courbevoie en France, est chargé de la commercialisation sur le marché international du caoutchouc produit par les filiales. Cette production est principalement destinée à l'activité du pneumatique et exportée vers l'Europe mais aussi en Asie, Amérique du Nord et Afrique du Sud. Les principaux clients sont les grands acteurs de ce secteur.

La Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale de SIPH est déclinée dans la politique de Développement Durable du groupe SIFCA formalisée depuis 2007 et mise en œuvre l'année suivante.

Le groupe SIPH compte 15 172 collaborateurs pour un chiffre d'affaires en 2013 de 365 M€. Coté à Paris, il opère ses activités dans des contextes variés. Les investissements ont été prioritairement consacrés à l'adaptation des usines (8 789 K€) et au renouvellement des plantations (21 375 K€) avec un effort particulier de 10 882 K€ pour la rénovation et la construction des logements et des infrastructures sociales.



## 4 | Chiffres Clés

**365 080 K€**

de chiffres d'affaires

**28 M€**

de dividendes en 2013

**407 905 €**

d'impôts acquittés au titre de 2013

**47 350 K€**

de salaires, traitement et charge sociales

**50 157 K€**

d'investissements réalisés dont 10 882 K€ en infrastructures sociales

**17 727 K€**

(4,86 % du CA)  
consacré à la RSE

**360**

bourses d'études  
d'une valeur de 35 323 €

**3 490 €**

investis dans les  
Communautés Locales

**91 000**

tonnes de caoutchouc achetées  
aux planteurs indépendants

**297**

enseignants

**15 172**

collaborateurs

**136**

personnel  
de santé

**34**

dispensaires  
et infirmeries

**137**

naissances CL\*\*

**1 171**

naissances dans les centres  
de santé du Groupe

**18 219**

consultations CL\*\*

**174 543**

consultations médicales dans  
les centres de santé du Groupe

**12**

ambulances

**145**

accidents  
de travail

**55 472 Ha**

de plantations

**13 111**

enfants scolarisés

**4 488**

embauches

**188**

démissions

**404**

kits scolaires et  
308 sacs distribués

**248**

cadres

**187**

communautés locales

**10 167**

logements dont 404 en BTC\*

**48**

écoles primaires  
et préscolaires

**9,56 %**

de femmes

## 5 | Une démarche structurée et partagée à l'échelle du Groupe

La Gouvernance du développement durable au sein de SIPH est portée au plus haut niveau du Groupe sous holding du groupe SIFCA et intégrée au cœur de l'entreprise et des territoires d'implantation : par le **Comité de pilotage du Développement Durable, la Direction développement Durable et le Comité Développement Durable**. SIPH via SIFCA s'est dotée d'objectifs précis et d'indicateurs de mesure des actions entreprises dans les domaines environnementaux, sociaux et sociétaux. Gage de transparence, cette démarche, soumise au contrôle d'organismes indépendants, témoigne de la volonté du Groupe de rendre des comptes quantitatifs et qualitatifs sur ses actions et de renforcer la compréhension entre le Groupe, le monde des affaires, et la société.

**1. Le Comité de pilotage** est constitué du Comité de Direction (CODIR) du groupe SIFCA et les DG des filiales, notamment de SIPH. Garant de la définition de la démarche, il se réunit au moins une fois par an, afin de veiller à la préparation des plans d'action annuels, de suivre leur mise en œuvre, de capitaliser sur les expériences des filiales et de favoriser l'échange sur des stratégies de développement durable majeures et de la revue de la démarche.

**2. En outre, le Comité Développement Durable**, constitué de personnes impliquées plus largement dans la réalisation de la politique du Groupe dans ce domaine, se réunit au moins deux fois par an pour échanger sur la réalisation de cette démarche dans les filiales, ainsi que sur les éléments d'actualité internes et externes liés à ce sujet.

Dans chacune des filiales, un manager Développement Durable accompagné d'une équipe dédiée, veille à la mise en œuvre de la politique et assure la mise en œuvre du plan d'action de sa filiale. Il reçoit l'appui du Directeur Développement Durable Groupe et de son équipe.

Le Comité repose également sur un réseau composé des représentants de la Direction Développement Durable Groupe, des responsables et des équipes Développement Durable des filiales, des filières (ressources humaines, santé sécurité, Environnement, Qualité, achats, Utilités, recherche et développement...)

**3. La Direction du Développement Durable** a pour mission d'animer, de coordonner la démarche développement durable du Groupe et de consolider le reporting.

Les missions de la Direction du Développement Durable sont les suivantes :

- proposer les politiques et stratégies du Groupe dans ce domaine, en impulser la mise en œuvre par les filiales et les directions fonctionnelles, en organiser le reporting et le portage externe ;
- suivre les objectifs de développement durable dans le cadre des principes de management du Groupe ;
- piloter les projets « Groupe » nécessaires pour préparer les stratégies ou favoriser leur mise en œuvre ;
- animer les réseaux de correspondants du domaine au sein des entités opérationnelles et des fonctions centrales du Groupe ;
- assurer les relations externes du Groupe avec les instances internationales sur ces questions ;
- être un vecteur d'intégration et de cohésion au niveau du Groupe autour des valeurs partagées du développement durable ;
- piloter les partenariats majeurs du domaine avec les ONG ;
- assurer la maîtrise d'ouvrage des projets « Recherche et Développement » dans le domaine développement durable.

### Le système de management

Le système de management développement durable s'inscrit dans l'organisation du Groupe afin de contribuer à la création de valeur globale de SIFCA. Il s'articule autour des processus de planification stratégiques du Groupe et des processus opérationnels des filiales, croisés avec ceux des directions fonctionnelles.

\* Briques de Terre Comprimée

\*\* Communautés Locales



**Investissements**

En matière d'investissements, des critères développement durable sont intégrés au dispositif d'analyse des projets. Depuis 2012, une évaluation de critères développement durable (éthique, émissions de CO<sub>2</sub>, impact social, ressources humaines, gestion environnementale des écosystèmes, coopération avec les parties prenantes, santé et sécurité, efficacité énergétique, ressources humaines et achats locaux...) constitue un des aspects examinés pour tout nouveau dossier d'investissement.

**Plans d'action annuels des filiales**

L'application de la politique se décline dans les filiales par la réalisation et l'application de plans d'action adaptés aux enjeux des métiers et aux particularités des filiales. L'application de la politique fait l'objet d'échanges réguliers entre la Direction Développement Durable et les responsables des filiales. Une évaluation annuelle est réalisée pour chacune des filiales et une analyse globale pour l'ensemble du Groupe est présentée au Comité de Pilotage qui émet des recommandations en termes de stratégie et de conduite de la démarche développement durable dans le Groupe.

**Tableaux de bord**

La poursuite des objectifs au niveau du Groupe est mesurée à partir d'indicateurs de suivi dont les plus importants sont réunis dans les reportings environnemental et social, et dans le tableau de bord Développement Durable du Groupe. Grâce à ces derniers, les progrès peuvent être suivis et examinés d'une année à l'autre et les tendances peuvent être évaluées sur le long terme.

**Évaluation des performances Développement Durable**

La dimension Développement Durable est examinée dans les revues de performance selon un rythme adapté pour chacune des filiales. C'est le cas à minima une fois par an sur la base de l'évaluation de la réalisation des plans d'actions développement durable. Le contrôle interne et l'audit veillent à intégrer dans leur programme et leur dispositif certains aspects de la mise en œuvre.

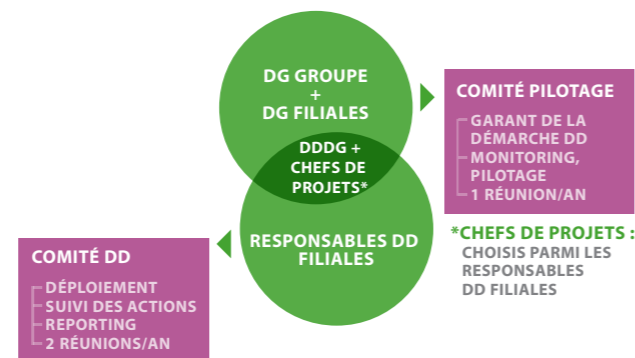
À l'instar des autres filiales du groupe SIFCA, la démarche RSE de SIPH s'inscrit dans un contexte plus large lié aux spécificités du secteur de l'agro-industrie, aux engagements du groupe SIFCA et aux objectifs nationaux sur ses territoires d'implantation. Elle comporte cinq axes: Hygiène sécurité et conditions de Travail, Conditions de vie des employés du

Groupe ; Promotion de plantations responsables ; Intégration dans les communautés locales et Préservation de l'environnement. Découlant de ces 5 axes de progrès, 6 engagements prioritaires ont été retenus à ce jour :

1. Diffuser et appliquer la politique hygiène et sécurité et mettre en place un suivi performant des accidents du travail ;
2. Assurer un équipement et des outils de travail sécurisés et veiller à ce que les sous-traitants travaillent dans le respect des réglementations ;
3. Loger les employés permanents et saisonniers et leur famille dans le respect des standards de qualité du groupe. S'assurer que les logements comprennent en particulier un point d'eau potable, l'assainissement et l'électricité ;
4. Déployer une politique active de prévention des maladies infectieuses, notamment le VIH SIDA et le paludisme, dans le respect du secret médical et de l'équité des conditions de travail ;
5. Prévenir les pollutions accidentelles des sols, identifier et hiérarchiser les impacts environnementaux de nos activités ;
6. Adopter un dialogue fort et continu avec les communautés locales et déployer les actions propres à améliorer leur condition de santé, d'éducation et de revenus monétaires.

Les plans d'actions qui découlent de ces engagements sont pilotés par chaque filiale (SIPH, SAPH, GREL, RENL, CRC) pour tenir compte des différences réglementaires et des spécificités locales des pays où le Groupe exerce ses activités.

**ORGANISATION & PILOTAGE**  
7 RESPONSABLES FILIALES RELAIS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



# 6 | Une structure de gouvernance guidée par le souci de transparence

SIPH dispose d'une structure de gouvernance classique et transparente :

- Une direction générale.
- Un conseil d'administration, comprenant un censeur indépendant, et présidé par un Président de Conseil. Les fonctions de présidence du conseil et de direction générale sont distinctes depuis 2009.
- Un comité d'audit

**Le conseil d'administration**

- PRÉSIDENT**
- Pierre BILLON
- ADMINISTRATEURS**
- M. Allassane DOUMBIA  
Représentant : Lucie BARRY TANNOUS
  - SIFCA (Côte d'Ivoire)  
Représentant : Frédérique VARENNES
  - MFPB « Michelin Finance » (Pays-Bas)  
Représentant : Thierry SERRES
  - TRANSITYRE BV  
Représentant : Jacques-Philippe HOLLAENDER
- CENSEUR**
- Bernard DIGUET

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et, dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil d'administration se réunit au minimum trois fois par an et en tout état de cause, à chaque fois que l'intérêt social le nécessite.

**Présidence et direction générale**

Les mandats de Président du Conseil et de Directeur Général sont dissociés depuis août 2009.

La Présidence du Groupe est assurée par M. Pierre Billon depuis décembre 2012.

Bertrand Vignes assure la direction Générale de SIPH depuis août 2009.

**Comité d'audit**

Depuis août 2012, le Conseil d'administration (hormis le Président) remplit les fonctions du comité d'audit. Le comité d'audit se réunit au moins une fois préalablement à chaque conseil d'administration et présente les conclusions de ses travaux lors de chaque conseil.

**Procédures de contrôle interne et de gestion des risques**

Le Groupe SIPH continue de faire évoluer son dispositif de contrôle interne et de gestion des risques. Ce dispositif s'applique au Groupe SIPH (SIPH holding et l'ensemble de ses filiales). Le Groupe SIPH a utilisé le cadre de référence de l'AMF et le guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites, et se réfère au « Code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes et petites » établi par MiddleNext depuis l'exercice 2010. La direction générale conçoit le dispositif de contrôle interne, et s'assure de sa communication au personnel. Le Conseil d'administration et le comité d'audit s'assurent que la société évalue fréquemment ses risques et que le contrôle interne mis en place est approprié et efficace.

**Principes et règles en matière de rémunérations et avantages de toute nature**

Les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux sont fixés par le Conseil d'administration, et approuvés par les Assemblées Générales en tant que conventions réglementées. Le Conseil d'administration a décidé de ne pas mettre en place de comité spécialisé (comités spécialisés, comité des comptes, comité de rémunération, comité de sélection et de nomination), compte tenu de la position opérationnelle de ses membres, de leur présence dans les Conseils des filiales, et de la taille de la société SIPH.



## 7 | Droits de l'Homme : un devoir de vigilance

Le respect des Droits de l'Homme s'est imposé en 2011 comme un enjeu d'importance pour les entreprises multinationales. L'adoption par les Nations-Unies des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» marque une étape importante dans la création d'un cadre mondial imposant la protection des Droits de l'Homme par les entreprises, qu'il s'agisse de violations directes ou de complicités.

Dans sa promotion d'un développement économique authentique, SIPH est respectueux de la dignité de tous les hommes et de tous les peuples. Le respect des droits de l'homme fait partie des valeurs internes du Groupe, incontournables et inaliénables. C'est une composante en matière de culture d'entreprise.

Toutes les activités sont liées à une obligation de vigilance. Le Groupe tient compte du contexte propre au pays dans lequel il opère ou dans lequel ont lieu ses activités, des impacts potentiels ou réels induits par ses propres activités sur les droits de l'Homme, et enfin du risque de violation des droits de l'Homme résultant des actions menées par d'autres entités ou personnes dont les activités sont étroitement liées aux siens.

Nos activités présentant directement des risques relatifs au travail des enfants ou encore au travail forcé et obligatoire, la charte sociale<sup>1</sup> ainsi que les politiques écrites par les différentes entités (GREL et RENL) en la matière rappellent très explicitement l'interdiction de ces pratiques, ainsi que la nécessité d'œuvrer dans ce sens. Ces engagements figurent aussi dans les différents contrats adressés à nos fournisseurs et prestataires.

La politique et les règles en matière de sécurité de SIPH respectent les droits de l'Homme. Les responsables sécurité, le personnel sous contrat ou sous-traitant reçoivent une formation adéquate, également en accord avec les standards des droits de l'Homme de sorte à ce que les plaintes concernant des procédures ou du personnel de sécurité soient traitées et examinées rapidement et, le cas échéant, de manière indépendante.

Le rappel des principes clés se poursuit avec une attention particulière concernant la garantie qu'aucune discrimination n'est exercée à l'encontre de toutes les parties prenantes à l'activité notamment les groupes vulnérables (femmes et les jeunes filles ; personnes en situation de handicap ; enfants ; populations indigènes ; migrants et les travailleurs migrants ; etc.) ; La charte de lutte contre le VIH-SIDA<sup>2</sup> vient renforcer cet engagement.

Le respect de tous les droits politiques et civils individuels ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels est un principe du Groupe qui exerce son obligation de vigilance afin de garantir qu'il n'entreprend pas d'actions entravant, faisant obstacle ou empêchant la jouissance de ces droits.

Les droits fondamentaux au travail défendus par l'Organisation internationale du travail (OIT) font également l'objet de vigilance particulière. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont un principe sur lequel SIPH ne transige pas. Les chartes, sociale et de lutte contre le VIH-SIDA du Groupe ainsi que le code de conduite de GREL relatif au travail des enfants, sont des engagements forts. La France applique les conventions de l'OIT reprises par les lois internes sur la politique notamment de lutte contre les discriminations, l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes et dont les textes sont affichés au sein de la SIPH Holding.

<sup>1</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_sociale.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_sociale.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_sida.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_sida.pdf)

## 8 | Améliorer les relations et conditions de travail du Groupe

De nombreux droits de l'Homme reconnus à l'échelle internationale sont liés au travail. Les relations et conditions de travail socialement responsables ont un impact très positif sur l'aptitude d'une entreprise à recruter, motiver et retenir ses employés, ceci renforçant sa capacité à atteindre ses objectifs. Elles favorisent généralement l'amélioration des performances des employés en matière d'hygiène, de santé et de sécurité et peuvent avoir pour résultat une plus grande implication des employés dans l'identification des opportunités et des risques pour la responsabilité sociétale. Des relations et conditions de travail socialement responsables peuvent aussi avoir un impact positif sur la réputation de l'entreprise.

15 172 hommes et femmes dans 5 pays (France, Côte d'Ivoire, Nigeria, Liberia, Ghana) composent des équipes multiculturelles à compétences multiples au sein du Groupe. Membre du groupe SIFCA (plus important employeur en Côte d'Ivoire) SIPH contribue, à l'amélioration du niveau de vie en assurant l'emploi décent et un cadre favorisant des relations employeur/employé, à garantir la qualité des conditions de travail et de protection sociale, à favoriser le dialogue social, à assurer la santé et la sécurité au travail et à promouvoir le développement des ressources humaines.

### L'emploi, au cœur de nos préoccupations

Plus de 4 488 recrutements dont 3 238 embauches de prestataires et de temporaires ont été faits en 2013. Les contrats de travail des salariés du Groupe sont établis en fonction

du contexte légal et réglementaire local. Les collaborateurs recrutés ont des profils diversifiés avec des expériences réussies dans notre secteur ou ailleurs. Le contexte économique difficile de certains pays où le Groupe opère n'a cependant pas eu d'effet sur les effectifs qui sont passés de 13 856 en 2012 à 15 172 en 2013. Soit une augmentation de 8,67%.

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2013			
FILIALES	DÉSIGNATION	TOTAL	TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ET PRESTATAIRES
SIPH (FRANCE)		20	0
SAPH (CÔTE D'IVOIRE)		4 556	3 220
GREL (GHANA)		558	3 110
RENL (NIGERIA)		2 116	0
CRC (LIBERIA)		1 254	338
<b>TOTAL</b>		<b>8 504</b>	<b>6 668</b>

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
EFFECTIF-HOMMES		7	4 045	532	2 002	1 105	7 691
EFFECTIF-FEMMES		13	511	26	114	149	813
CADRES-TOTAL		16	147	42	29	14	248
CADRES-HOMMES		7	121	40	28	13	209
CADRES-FEMMES		9	26	2	1	1	39
FEMMES DANS LE COMITÉ DE DIRECTION		2	2	2	0	1	7



RÉPARTITION DES EMBAUCHES AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
TOTAL (CDI, CDD)		1	569	143	414	123	1 250
(CDI, CDD) - HOMMES		1	475	138	397	120	1 131
(CDI, CDD) - FEMMES		0	94	5	17	3	119
(CDI, CDD) ≤ 25ANS		0	179	39	98	0	316
(CDI, CDD)- 25 < AGE =< 50		1	388	104	314	123	930
(CDI, CDD) > 50 ANS		0	2	0	2	0	4

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ÂGE AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
AGE ≤ 25ANS		0	379	49	236	12	676
25 < AGE ≤ 50		16	3 797	460	1 814	874	6 961
AGE > 50 ANS		4	336	49	66	368	823

RÉPARTITION DES LICENCIEMENTS ET DÉPARTS AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
NOMBRE DE LICENCIEMENTS (CDI, CDD)		1	198	7	113	157	476
NOMBRE DE DÉMISSIONS - CDI, CDD		0	94	9	81	4	188
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS, CDI ET CDD (LICENCIEMENT, DÉMISSIONS, DÉPART EN RETRAITE ET AUTRES)		3	682	41	265	302	1 293
DÉPARTS DE L'ENTREPRISE, CDI ET CDD (LICENCIEMENTS, DÉMISSIONS, DÉPARTS EN RETRAITES ET AUTRES)-FEMMES		1	83	3	49	73	209

RÉMUNÉRATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
RÉMUNÉRATION TOTALE		2 125 044	22 782 636	3 852 681	7 507 554	4 377 041	40 644 956

**Conditions de travail et protection sociale**

**RÉTRIBUER LES RÉSULTATS ET PARTAGER LES PERFORMANCES**

Pour accompagner son développement, SIPH cherche à attirer, motiver et fidéliser ses collaborateurs notamment en leur assurant une rémunération globale compétitive, comprenant une rémunération monétaire, qui vise à reconnaître

la contribution de chacun au développement de l'entreprise, et des avantages sociaux.

La rémunération monétaire comprend une rémunération fixe, qui rétribue les compétences requises dans le poste et une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle en fonction d'objectifs définis en début d'année et en fonction du contexte de l'année.

Cette politique de rémunération est basée sur des principes communs appliqués dans tous les pays du Groupe et déclinés selon les contextes de marché dans lesquels le Groupe intervient. Elle est mise en œuvre par les entités du Groupe qui s'appuient notamment des enquêtes de rémunération par activité et par poste. Une revue transversale est réalisée entre les filières et les métiers, lorsque les effectifs le permettent, afin de garantir la cohérence et l'objectivité des niveaux de rémunération entre les différentes activités du Groupe et faciliter la transversalité. La gouvernance de la politique de rémunération est pilotée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe avec, chaque année, une revue de celle-ci par des étapes successives de décision au niveau des filiales, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction générale, et validées par le Conseil d'administration. L'ensemble des entités du Groupe respecte leurs obligations sociales et fiscales sur les rémunérations versées et les avantages au personnel.

SIPH Holding gère les évolutions des salaires en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie (revue annuelle, utilisation des indices publiés par INSEE), et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunérations appliquées par postes et celles offertes par le marché du travail. Les évaluations individuelles régulièrement faites permettent de gérer les évolutions des carrières et des rémunérations. Elle s'attache également à appliquer les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.

À CRC, l'accord signé en juillet 2011 pour trois années entre avec Cavalla Worker's Union (CAWU) pour une augmentation du salaire journalier est toujours en vigueur. Les négociations ont démarré en 2014. Au Nigeria, les accords ont permis une augmentation de 5 à 10% du salaire de base et des indemnités. Ce qui porte la rémunération totale de 5 390 232 € en 2012 à 7 507 554 € en 2013. Quant à SAPH, la rémunération fixe évolue périodiquement en fonction de la valeur de confirmation pour les cadres et Agents de Maîtrise et de la performance individuelle pour les ouvriers. La rémunération variable évolue en fonction du résultat de l'entreprise et de la performance individuelle pour les Cadres et Agents de Maîtrise. Pour les ouvriers, un montant fixe par catégorie est alloué. Des négociations salariales sont également en cours à GREL.

En 2013, tous les cadres disposaient d'une part variable individuelle dans leur rémunération. Pour une partie des collaborateurs, cette part variable individuelle inclut des objectifs liés au Développement durable : santé et de sécurité, entre autres. Parmi les avantages proposés, les employés bénéficient d'une prévoyance, une assurance maladie et d'un plan de retraite. En 2013, 100 % des salariés disposaient d'une couverture sociale par l'intermédiaire du Groupe.

**LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET ENCOURAGER LA CONSTITUTION D'ÉQUIPES PLURIELLES**

Le groupe SIPH s'attache à lutter contre toute forme de discrimination. La diversité est une priorité de la politique Ressources Humaines du Groupe, convaincu qu'elle est source de dynamisme, de créativité et de performance. La diversité des collaborateurs permet de mieux comprendre différents points de vue, de renouveler les schémas de pensée et d'élargir les visions du recrutement afin d'attirer les meilleurs talents. Les objectifs du Groupe sont d'accroître cette diversité parmi ses collaborateurs en recherchant notamment un meilleur équilibre des responsabilités entre les hommes et les femmes, et de valoriser les multiples cultures représentées. La politique Ressources Humaines du Groupe s'attèle à favoriser la diversité de nationalités, de genres (point 1 de la charte sociale), de formations, d'âges... Concernant le handicap, la stratégie du Groupe se décline autour du reclassement des salariés en situation d'invalidité. Les différentes filiales déclinent leurs engagements en fonction de leur contexte. Le caractère international des cadres dirigeants du Groupe, issus de 15 nationalités différentes, représente un atout appréciable de ce point de vue et continue d'être un axe fort de développement.

L'égalité entre hommes et femmes est un point essentiel dans l'expression de cette diversité. Les femmes représentent 9,56 % des salariés. En outre, sur 5 membres du Conseil d'administration du Groupe, 2 sont aujourd'hui des femmes, avec la nomination de Madame Lucie BARRY TANNOUS comme administrateur en 2012.

SIPH holding applique les textes de lois relatifs à l'égalité et au principe de non-discrimination et à l'obligation de les afficher, dans des lieux facilement accessibles. L'obligation de l'emploi de personnes handicapées est effective à partir de 20 salariés. Au-delà de cet effectif il est toujours possible pour une société de s'acquitter d'une cotisation en faveur des personnes handicapées. SIPH ayant un effectif supérieur à 20 depuis peu a une exonération pendant 3 ans. SIPH devra donc s'acquitter de cette cotisation en 2014 si l'effectif reste au-dessus de 20 personnes.

À peu près 50 % des effectifs de la saignée à GREL sont des femmes. Des efforts sont faits pour promouvoir certains cadres à des postes d'expatriés en leur donnant des cours de français langue officielle du pays d'implantation de la holding et en facilitant les déplacements dans le Groupe. La charte VIH-SIDA<sup>3</sup> vient préciser cet engagement en indiquant la volonté du Groupe de :

- Assurer l'absence de discrimination et de stigmatisation sur ses sites.
- Garantir la confidentialité et la non-divulgence des informations.





- Garantir la sécurité des emplois des personnes vivant avec le VIH-SIDA.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES SALARIÉS

L'activité du Groupe dépend de la qualité de vie de ses employés qui résident dans des zones rurales où les infrastructures (médicales et de transport) sont quasi inexistantes.

Les investissements sur cet axe permettent à SIPH de sécuriser son activité et de démontrer son engagement social. Une charte SOCIALE garantit la santé aux travailleurs et leurs familles, l'éducation de base pour tous les enfants sur les sites et un logement décent. Les employés des UAI<sup>4</sup> sont logés

gratuitement dans 10 167 logements. Une commission technique a été mise en place pour créer des logements offrant un cadre de vie meilleur. Les investissements en 2013 s'élevèrent à 17 639 498 € avec 290 logements construits, ainsi que de nombreuses réhabilitations (642). 212 logements à la fois décentes, durables, écologiques et économiques en Briques de Terre Comprimée et Stabilisée (BTC)<sup>5</sup> ont été construits en 2013. Ce qui fait 404 logements BTC construits depuis 2011. 24, 85 et 40 sont en cours de construction à GREL, SAPH et au Liberia. Avec cette technologie, le Groupe prévoit des économies de l'ordre de 2 milliards FCFA dans la construction de logements à destination des travailleurs au terme de l'année 2014.

Au Nigéria, le travail démarre à 7h30 pour prendre fin à 17h avec une pause déjeuner de 1h30 mn. Ce qui fait un total de 8h de travail par jour. Les saigneurs démarrent à 5h30 mn arrêtent dès qu'ils ont terminé leur tâche. CRC respecte les 48 heures de travail par semaine avec une heure de pause-déjeuner. Depuis juin une prime est octroyée aux équipes de nuit. SAPH est aligné sur le temps de travail du secteur agricole: 2400 heures/an/salarié. Les managers travaillent dans le cadre d'un système de temps de travail forfaitaire. Les travailleurs temporaires et les prestataires travaillent à la tâche.

14 173 journées calendaires ont été comptabilisées en jours d'absence en 2013 pour raison de maladie, dont 2017 liés au paludisme qui est une maladie meurtrière en Afrique<sup>6</sup>.

Le Ghana Association Workers Union (GAWU) est représentée au sein de GREL. Ces représentants sont constamment en contact avec le Corporate Affaires et le DRH. Les négociations s'ouvrent durant le mois de novembre et durent entre 1 et 4 mois. La révision des conditions de service se fait tous les trois ans contrairement aux salaires qui sont revus tous les ans. Le personnel est informé des négociations au travers du magazine interne dans lequel le taux d'intéressement est divulgué. Deux à 3 fois dans l'année le Directeur rencontre tous les chefs d'équipe et superviseurs pour donner des informations relatives aux résultats de l'entreprise, les difficultés et les perspectives. Tous les 15 jours se tiennent des réunions de management avec pour ordre du jour la sécurité, la santé, les résultats, les projets... Dans les équipes opérationnels, se tiennent de façon régulière des safety talk. Tout le personnel fait l'objet d'évaluation.

Des rencontres périodiques formelles ont lieu au moins 2 fois/an entre la DRH de la SAPH et les partenaires sociaux et chaque fois que cela est nécessaire avec les Directeurs des Unités Agricoles Intégrées (DUAI). L'entreprise applique également les accords des faitières comme l'UNEMAF, l'UGECI, la CEGCI conclus avec les syndicats.

SIPH Holding est dotée de 2 délégués du personnel (1 titulaire et 1 suppléant). Conformément à ses obligations légales une réunion est effectuée 1 fois par mois avec la Direction notamment dans le cadre du dialogue social et des procédures de consultation du personnel. Les affichages obligatoires (Lutte contre la discrimination, harcèlement moral et sexuel, Médecine du Travail, Consignes de sécurité et d'incendie, Interdiction de fumer, Règlement Intérieur etc.) sont disponibles à un endroit spécifique (Cafétéria SIPH) et sont consultables à tout moment auprès de tout le personnel. 'SIPH fait partie de la branche SYNTEC et à cet effet est rattachée à la convention collective n° 3018. Un Accord National Interprofessionnel a été conclu le 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Cet accord a été transposé par la loi de sécurisation n°2013-504 du 14/06/2013, publiée au JO le 16/06/2013.

**Promouvoir la sécurité et la santé au travail**

La politique de santé au travail du Groupe va au-delà de la simple conformité à l'évolution des législations. Les enjeux majeurs tiennent à la prévention des risques professionnels, à la prise en compte des problèmes de santé publique et à l'accompagnement des fragilités et inaptitudes. Améliorer de

**RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES AU 31 DÉCEMBRE 2013**

DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
HEURES TOTALES TRAVAILLÉES		38 603	13 216 685	5 608 888	4 150 000	2 912 504	25 926 680

48 écoles primaires et préscolaires installées sur les zones de plantations, 297 enseignants assurent l'éducation de plus de 13 111 enfants. Les UAI contribuent à renforcer le système éducatif par la participation au financement des écoles publiques et par la construction d'écoles ou de complexes scolaires. Depuis 2010, des kits scolaires et des sacs sont offerts aux élèves les plus méritants. En 2012,

les meilleurs élèves admis en 6<sup>ème</sup> ont été également récompensés. Pour l'année 2013, ce sont 404 kits pour les classes du primaires, 13 en ce qui concerne SAPH pour les 6<sup>ème</sup> et 308 sacs qui ont été distribués. Les écoles des sites du groupe SIPH appartiennent généralement au système scolaire de l'État mais leurs enseignants bénéficient des mêmes conditions sociales que les salariés, ce qui les

**RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF AU 31 DÉCEMBRE 2013**

DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE LIÉS À LA MALADIE		139	9 200	1 022	2 554	624	13 539
NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE LIÉS AU PALUDISME		0	1 084	308	145	480	2 017

fidélise, les motive et améliore ainsi les résultats scolaires. 5 012 élèves enfants du personnel de GREL ont bénéficié de classes de vacances pendant trois semaines pour un montant de 40 000 euros. Ces enfants des employés sont également transportés tous les jours de classe par l'entreprise.

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. En 2013, le nombre total d'heures travaillées dans les usines, l'administration, les centres médicaux et plantations a été de plus de 25 926 680 heures.

**Dialogue social**

Conduire le changement en animant un dialogue social de qualité avec les salariés et les représentants élus du personnel, tant en France qu'au sein des entités en Afrique dans des contextes réglementaires différents. Tel est la volonté de SIPH. Le dialogue social participe à la conservation d'un équilibre crucial entre les parties en présence. Cela se traduit notamment, au sein de notre Groupe, par la poursuite d'intenses négociations à tous les niveaux. Le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales dans les domaines de la santé et de la sécurité s'est poursuivi en 2013. Les causes des accidents sont toujours analysées et les actions de prévention mises en place. L'objectif commun est de faire émerger une solution respectant les intérêts de tous sur la sécurité, l'actualité des activités du Groupe, les états financiers et la stratégie de SIPH. La volonté reste de poursuivre en ce sens tout en combinant évolution contextuelle, priorités de l'entreprise et intérêts des salariés.

Le comité de management au Nigeria et les représentants du personnel se rencontrent à la demande de l'une des parties. Les Associations Nationales des employés et employeurs agricoles sont les organes de négociation qui sont consultés de manière à être partie prenante de toutes les décisions. Les accords collectifs sont négociés au niveau national sur quatre années.

CRC travaille en la matière selon les Accords de négociation collectives qui sont coordonnées par la Cavalla Worker's Union dans une totale transparence et convivialité. Les accords sont d'une durée de 3 années.

<sup>3</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_sida.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_sida.pdf)

<sup>4</sup> Unité Agricole Intégrée

<sup>5</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/logements\\_btc.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/logements_btc.pdf)

<sup>6</sup> Selon les dernières estimations de décembre 2013, on a enregistré, en 2012, 207 millions de cas de paludisme (avec une marge d'incertitude comprise entre 135 millions et 287 millions) qui ont causé 627 000 décès (avec une marge d'incertitude comprise entre 473 000 et 789 000), soit une diminution de la mortalité de 45 % au niveau mondial par rapport à 2000 et de 49 % dans la Région africaine de l'OMS. La plupart des décès surviennent chez des enfants vivant en Afrique, où chaque minute un enfant meurt du paludisme. En Afrique le taux de mortalité des enfants a diminué de 54 % par rapport à 2000.

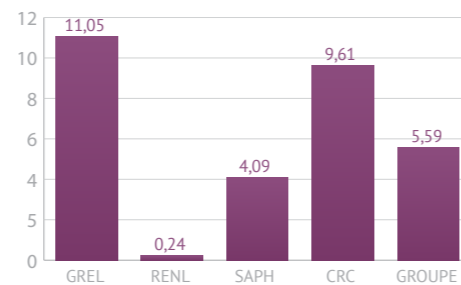


façon permanente et durable la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs et de ses sous-traitants dans l'ensemble de ses activités est un des enjeux majeurs de SIPH que traduisent ses chartes Hygiène et Sécurité<sup>7</sup>, sociale et de lutte contre le VIH-SIDA diffusées sur chaque site, dans chaque région, dans chaque entité. Les salariés sont mobilisés via une communication active sur cet objectif à travers le port des Equipements de Protection Individuelle (EPI) qui ont été distribués à tous. En outre, des objectifs en matière de sécurité font partie de la rémunération variable des dirigeants du Groupe. Si la sécurité est notre priorité numéro 1, la santé et le bien-être de nos salariés sont tout aussi importants. Le nombre d'accidents sur nos sites a connu une hausse passant de 82 en 2012 à 145 en 2013. Cela est dû à des accidents survenus lors du transport des employés. Nous le regrettons profondément et nous poursuivons les initiatives lancées depuis 2007 et celles relatives au transport en commun des employés, comme l'a souligné le Directeur général dans son introduction. Toutefois, contrairement à l'année dernière, nous n'enregistrons pas de mort. Le Groupe ne sera satisfait que lorsqu'il n'y aura plus d'accidents.

L'ambition du Groupe est de faire de chaque salarié un acteur engagé de sa santé et de sa sécurité et de celles des autres. C'est pourquoi l'approche en la matière est de favoriser l'engagement de chaque entité en construisant un dispositif propre à sa situation, à ses facteurs de risques, leurs conséquences sur la santé des salariés ainsi que les modalités d'exposition des salariés. Cette volonté implique de favoriser l'autoévaluation par les acteurs eux-mêmes en faisant croiser leurs regards différents (managers, médecin du travail, conseiller santé sécurité, représentants du personnel) pour donner leur vision d'expert, de manager ou d'opérationnel qui se complètent mais reflètent également

la réalité des situations. En 2013, le taux de fréquence des accidents avec arrêt d'au moins un jour du Groupe s'établit à 5,59. Ces résultats témoignent de la capacité des équipes du Groupe à se mobiliser autour de la sécurité. Le nombre de jours d'arrêt par accident pour les employés du Groupe s'établit à 1 054 jours en 2013. Cet indicateur rend compte de la gravité moyenne des accidents avec arrêt. Les orientations du Groupe en matière de sécurité pour 2014 mettent l'accent sur la compréhension et la prévention des risques majeurs liés aux métiers.

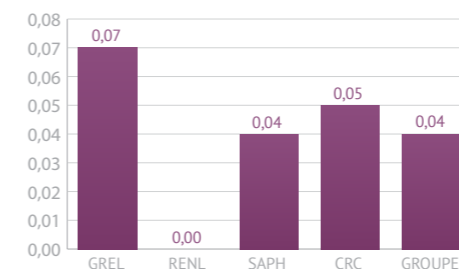
Taux de fréquence des accidents du Groupe en 2013



PRÉVENIR LES MALADIES

Un dispositif médical (34 centres médicaux sociaux, dispensaires et infirmeries employant 136 médecins, infirmiers-infirmières, sages-femmes, aides-soignants, filles et garçons de salle) est mis en place pour la santé des employés et leur famille. Plus de 174 543 consultations et 1 171 naissances ont été enregistrées en 2013 dans les structures sanitaires du

Taux de gravité des accidents du Groupe en 2013



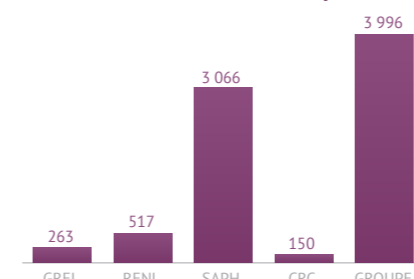
Groupe. Depuis fin 2013, CRC a recruté un médecin résident pour son centre de santé. Ce qui accentue les efforts en la matière. RENL a effectué le recrutement d'un second médecin pour les sites d'Araromi et de Waterside. La compagnie s'est également offert les services d'un pharmacien en charge de l'approvisionnement des médicaments, de la distribution et du suivi. Cela permettra une utilisation et une gestion efficace des médicaments. En outre, une clinique ultra moderne a été construite à Araromi.

Le paludisme et le VIH-SIDA sont les maladies les plus meurtrières en Afrique subsaharienne et des facteurs de réduction de la productivité. Le Groupe a fait de la lutte contre ces pandémies une priorité. Prévenir ces risques lui permet non seulement de veiller à la santé et au bien-être de ses collaborateurs et leurs familles et limiter les causes possibles d'absences longues durées.

Fort de cela, il s'est engagé à :

- Lutter contre le sida en appliquant une charte VIH-SIDA et une charte SOCIALE qui assurent d'une part, l'absence de discrimination et de stigmatisation, et garantit d'autre part la confidentialité.
- Lutter contre le paludisme en distribuant des moustiquaires imprégnées, en combattant l'insalubrité dans les villages et en menant des campagnes de démoustication.

Nombre de personnes dépistées volontairement du virus VIH-SIDA dans le Groupe en 2013



Un programme de Prévention de la Transmission Mère-Enfant (PTME) existe à la SAPH qui a également un fonds de solidarité de lutte contre le VIH-SIDA et le paludisme. Ce fonds est alimenté par une cotisation annuelle de tous les agents et d'un don de l'entreprise à hauteur de 15 millions F CFA par an. Le comité VIH-SIDA de SAPH qui dispose d'un budget utilise également ce fonds pour ses activités notamment des dons aux ONG de lutte contre la pandémie, cotisation pour la coalition des entreprises de Côte d'Ivoire contre le SIDA, le paludisme et la tuberculose (CECI), la formation et la sensibilisation... 35 387 203 F CFA ont été dépensés en 2013. A GREL huit malades ont bénéficiés du fonds de solidarité contre le VIH-SIDA. Il s'est agi entre autres de leur octroyer des frais de transport et de quoi acheter certains médicaments.

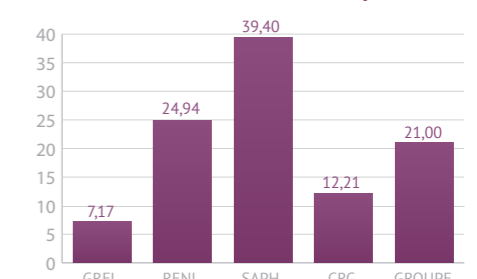
LA LUTTE CONTRE LE VIH SIDA

Toutes les filiales disposent de centres de dépistage volontaire du VIH/SIDA. Le nombre de personnes dépistées de 2013 est de 3996. GREL et CRC n'ont pas été l'objectif Groupe qui est de 20 % de l'effectif de chaque filiale. Toutefois, le Groupe a réalisé un taux de dépistage de 21 %. L'objectif a donc été atteint de façon globale. Les actions de sensibilisation sur cette période sont de 61 avec 39 996 préservatifs distribués en 2013.

LA LUTTE CONTRE LE PALUDISME

Les actions visent au maintien d'un environnement sain géré par des brigades sanitaires, à la fumigation et à l'organisation de Concours villages propres (SAPH) afin d'éliminer les foyers de moustique. 31 actions de sensibilisation ont permis la distribution de plus de 1 000 moustiquaires imprégnées. Les jours d'absence des employés dus au paludisme ont augmenté passant de 1 408 à 2 017. La hausse des effectifs explique cette tendance d'autant que la sensibilisation des nouveaux employés se poursuit.

Taux de dépistage volontaire du virus VIH-SIDA dans le Groupe en 2013



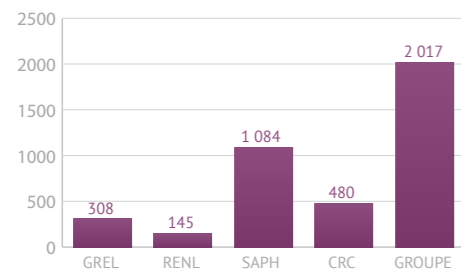
RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL AU 31 DÉCEMBRE 2013							
DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AYANT GÉNÉRÉ AU MOINS 1 JOUR D'ARRÊT - USINE		0	18	0	1	3	22
NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AYANT GÉNÉRÉ AU MOINS UN JOUR D'ARRÊT - PLANTATION		0	36	62	0	25	123
NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT LIÉS AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL - USINE		0	152	0	1	9	162
NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT LIÉS AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL - PLANTATION		0	329	418	0	145	892

<sup>7</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_hygiene.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_hygiene.pdf)



En dehors du paludisme et du SIDA d'autres maladies sont dépistées et font l'objet d'attention dans des campagnes de dépistages contre le diabète, l'obésité... En outre, SAPH effectué une évaluation de ses maternités et la formation des sages-femmes grâce à l'ONG Sauvs deux vies.

Jours perdus pour paludisme dans le Groupe SIPH en 2013



### Favoriser le développement des compétences

SIPH est convaincu que le développement personnel de ses collaborateurs représente un réel avantage concurrentiel. Se former, c'est s'enrichir de nouvelles compétences pour progresser avec l'entreprise dans sa réalité d'aujourd'hui et dans ses évolutions futures. Le développement du potentiel de chaque collaborateur est une des priorités du Groupe.

Pour ce faire, nous avons depuis toujours largement investi dans la formation et le développement de nos salariés, même dans un environnement économique difficile. Nous voulons que nos salariés atteignent leur potentiel et aient la possibilité de développer leurs compétences pour pouvoir au mieux

contribuer à la réussite du Groupe. Nous poursuivons le développement des compétences pour garantir le professionnalisme des salariés et leur employabilité afin de répondre aux besoins en ressources internes.

SIPH Holding recense ses besoins (interne & externe) et ceux de ses salariés. Elle formalise son plan avant la fin de l'année tout en respectant ses obligations d'actions d'adaptation et de développement de son personnel. Cette formalisation doit être présentée aux délégués du Personnel avant le 30/09 pour l'année N et avant le 31/12 pour l'année N+1.

À RENL, les besoins de formations sont générés à partir des évaluations annuelles et à la demande des différents départements. Toutes les entreprises sont tenues d'appartenir à l'Association professionnelle pour le développement interactif et personnel. L'entreprise finance à minima une formation professionnelle par année à chaque membre du staff managérial. Une formation destinée au niveau intermédiaire est organisée chaque année pour les superviseurs nouvellement recrutés.

À GREL, les directeurs, chefs de département et de services élaborent un plan de formation en tenant compte de la vision de l'entreprise. Les besoins en formation de tout le personnel de CRC sont identifiés selon les performances de l'entreprise mais également sur demande des managers en direction de leurs équipes respectives. Un plan de formation annuel agréé par le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) existe à SAPH et est mise en œuvre. Des modules de formation sont également proposés aux cadres nouvellement embauchés

En 2013, 5 666 salariés du Groupe ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année, comparée à 2 036 en 2012. Le nombre d'heures de formation a atteint plus de 314 240 heures en 2013.

DÉSIGNATION	FILIALES					TOTAL
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	
NOMBRE TOTAL HEURES DE FORMATION	307	62 236	183 205	52 776	15 716	314 240
NOMBRE DE SALARIÉS FORMÉS	8	1 735	3 137	500	286	5 666

## 9 Réduire les impacts environnementaux

Un système économique qui repose sur l'exploitation gratuite des ressources naturelles et sur le rejet sans limites de polluants n'est plus soutenable. SIPH a conscience de l'importance de son rôle dans la protection de l'environnement. Pour exercer cette responsabilité, le Groupe s'attache à hiérarchiser et à maîtriser ses impacts environnementaux dont chaque employé est responsable.

Modifier nos comportements, faire évoluer nos pratiques et diminuer les conséquences néfastes sur l'environnement de certaines de nos activités constituent l'essentiel de notre démarche.

Notre engagement répond aux principaux enjeux de responsabilité environnementale auxquels le Groupe est confronté. Il est adossé aux démarches de type ISO 14001, propres au secteur et à travers sa charte environnementale<sup>8</sup> laquelle réaffirme sa volonté de minimiser les effets des impacts négatifs de ses activités sur l'environnement notamment sur les points suivants :

- Les risques environnementaux
- Energie et ressources naturelles
- Gaz à effet de serre
- Biodiversité
- Pollution acoustique et olfactive

Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement sont systématiques. L'éducation et la formation des sous-traitants, maintenanciers et opérateurs au respect des règles environnementales et aux pratiques adéquates est une réalité dans toutes les entités. Tous les contrats des sous-traitants ont été mis à jour avec une clause sur la prévention de la pollution. Les concours de villages propres sont effectifs sur tous les sites ou UAI de SAPH et des sensibilisations à la non-pollution des sols sont réalisées. L'encadrement de Rapide Grah (SAPH) a été formé sur un panneau de sensibilisation à la gestion des déchets. Les femmes du personnel de Toupah et Bongoh (SAPH) ont été sensibilisées à la protection de l'environnement. Des inductions environnementales sont réalisées en direction des nouveaux employés à SAPH, RENL et

GREL. Des points de collecte des déchets ont été mis en place dans tous les camps de RENL pour l'assainissement chaque semaine ponctuée par des sensibilisations tout azimut. Les sous-traitants sont formés sur la gestion des déchets générés par leurs activités. La sensibilisation a démarré à CRC dans tous les départements et les villages de travailleurs afin d'éduquer toutes les parties prenantes internes aux principes de base de protection de l'environnement.

Les chefs d'équipes à la fois dans les usines et dans les plantations font de la sensibilisation avant, pendant et après les interventions respectives de leurs équipes à l'instar des Safety Talk. Les brigades sanitaires procèdent à des sensibilisations et des formations en la matière en vue du maintien d'un environnement dans le cadre de la lutte contre le paludisme. À SIPH holding les actions s'effectuent essentiellement au niveau de la consommation d'électricité, de papier et de recyclage ou pas du matériel (informatique et de bureau).

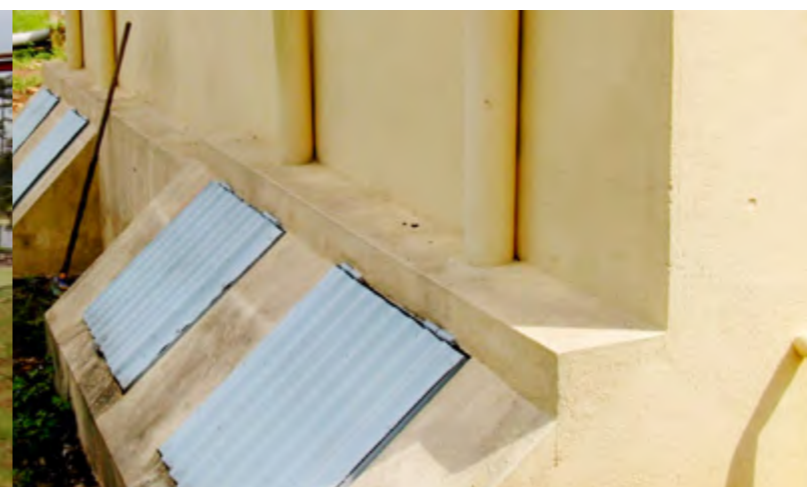
Avec 2 managers en charge du développement durable, CRC a reçu un certificat d'opération par l'Agence Libérienne pour la Protection de l'environnement. 70 millions F CFA ont été investis pour la création de décharge et de zones de stockage d'huiles usagées en vue de leur élimination. L'Agence pour la protection de l'environnement a récompensé GREL dans le programme AKOBEN de Notation de la performance environnementale 2011/2012. Certifié ISO 14001 version 2004 et avec une politique environnementale écrite et diffusée, RENL devra renouveler son certificat en 2014.

Chaque entité du Groupe met en place et actualise ses propres plans de prévention des incidents environnementaux selon les risques à prévenir. L'identification des risques de pollution et le recensement des points de pollution existants étant réalisée, 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 218 474 €.

### Prévenir la pollution et gérer les déchets

L'engagement du Groupe en matière de pollution et de gestion des déchets est une réalité. Des mécanismes sont mis en

<sup>8</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_environmentale.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_environmentale.pdf)



œuvres dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certaines vers les filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, servir pour le compostage<sup>9</sup>. Des aires de stockage d'huiles usagées sont aménagées sur les UAI et les lagunages<sup>10</sup> pour le traitement des eaux usées sont opérationnels dans les usines.

Les mesures de la pollution sonore et l'analyse des rejets liquides sont effectués, soit par la filiale elle-même lorsqu'elle dispose de moyens techniques, soit par des laboratoires locaux dans le cas contraire. En Côte d'Ivoire, la CNPS a effectué des contrôles de pollution sonore en établissant une cartographie du bruit lors de ses visites sur les sites de la SAPH. Ces cinq sites procèdent mensuellement à l'analyse microbiologique des eaux de process destinées au recyclage et réutilisées sur chaîne de production caoutchouc. SAPH a également renforcé l'activité des laboratoires par le recrutement de 5 chefs de laboratoires. GREL a fortement réduit les nuisances olfactives de son usine située à proximité des villages des communautés locales. L'entreprise a obtenu des résultats probants avec la mise en place d'une station de traitements des fumées de l'usine.

Pour un montant de 117.850.000 F CFA CRC a démarré le traitement de ses effluents et équipé le laboratoire d'analyse. Le personnel de ce laboratoire a en outre été formé. Des points de collecte des déchets ont été mis en place dans tous les camps de RENL pour l'assainissement chaque semaine. Les sous-traitants sont formés sur la gestion des déchets générés par leurs activités. Des plates-formes de stockage des huiles usagées et des filtres existent. Des patrouilles sont organisées pendant la saison sèche afin de prévenir des feux en plantations et la surveillance de la conformité du bruit, de l'air, de l'eau et des effluents est réalisée trimestriellement. Un incinérateur a été réalisé pour l'incinération des filtres des huiles usagés, les plastiques et les emballages vides de pesticides. Il s'agit d'éviter que des collecteurs s'emparent de ces

déchets dangereux. Tri des ordures sur les UAI (compostage), création de fosses à ordures, disponibilité des oreillettes et casques dans toutes les usines sont les principales acquis de SAPH.

Depuis 2011, le Groupe SIPH a modifié son cycle d'exploitation des vieux arbres d'hévéa destinés à être abattus en confiant la gestion de ces résidus agricoles à des entreprises. Au lieu d'être brûlés ces arbres abattus sont convertis en copeaux qui sont soit exporté soit brûlés localement dans des chaudières à biomasse. Ainsi le pouvoir calorifique contenu dans ces arbres est récupéré sous forme de fabrication de vapeur ou bien d'électricité. L'avantage pour le groupe est triple :

- ✓ Economie du cout de l'abattage et de préparation de terrain car celui-ci est supporté par la société qui en a la gestion.
- ✓ Assainissement de l'environnement local et baisse des émissions de CO<sub>2</sub> par l'arrêt de la pratique du brûlage.
- ✓ Augmentation des revenus du Groupe par la vente de la biomasse.

Le bois en fin de vie de RENL est utilisé pour la fabrication de panneaux de particules. GREL et SAPH recyclent leurs eaux usées. Il s'agit des eaux des derniers bassins de lagunage qui sont réutilisées pour le premier lavage des fonds de tasse issus des plantations. Les déchets valorisés des entités de SIPH sont cédés à des établissements agréés pour recyclage et réutilisation.

La prévention des pollutions accidentelles des sols comme le stipule l'engagement du groupe est un axe majeur. Le groupe veille à ce que les 55 472 ha de superficies exploitées en 2013 en plantations ainsi que les superficies industrielles (usines et garages) soient l'objet d'attention particulière en matière

PERFORMANCE DE GREL DANS L'EXPLOITATION DE SON BOIS D'HÉVÉA EN FIN DE VIE				
DESCRIPTION	PÉRIODE	2011	2012	2013
HECTARES ABATTUS (EN HA)		535,00	525,00	423,70
NOMBRE D'ARBRES		31 849,00	75 185,00	10 558,00
BIOMASSE PRODUITE ET CHARGÉ (CAMION) - 30% D'HUMIDITÉ		206,00	2 781,00	316,00
BIOMASSE EXPÉDIÉ (MT)		0,00	105 962,30	54 136,64
REVENUS DERIVÉS DE LA VENTE DE LA BIOMASSE (€)		0,00	105 962,30	54 136,64

<sup>9</sup> <http://www.groupesifca.com/pdf/compostage.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.groupesifca.com/pdf/lagunage.pdf>

### DÉCHETS PRODUITS ET VALORISÉS

DÉSIGNATION	FILIALES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
DÉCHETS NON DANGEREUX PRODUITS		NA	759	141	12	NC	911
DÉCHETS DANGEREUX PRODUITS		NA	4	9	7	NC	20
DÉCHETS NON DANGEREUX VALORISÉS		NA	759	56	12	NC	827
DÉCHETS DANGEREUX VALORISÉS		NA	4	9	7	NC	20

de prévention de pollutions des sols. Les engrais et les herbicides utilisés dans les plantations n'ont pas d'impact majeur sur les sols et sont généralement épandus en saison sèche afin d'éviter des infiltrations massives du fait de la porosité des sols. L'analyse d'échantillons d'eau issus de nos forages se fait de façon régulière et n'a révélé aucune incidence. La SAPH a réalisé une analyse des eaux de consommation. La norme OMS en matière de PH est comprise entre 6,25 et 8,50. Le PH de l'eau de SAPH est de 6,25. Alors que la norme OMS est 0,5, le chlore actif des eaux est de 0,36. Nous encourageons également les planteurs privés et villageois à exclure des intrants polluants dans leur culture.

En ce qui concerne les usines, toutes les filiales ont réalisé l'état des lieux des stockages et canalisations, identifier les points de fuite ou de déversement.

#### RATIONNALISER LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

Il est mondialement reconnu que l'eau est une ressource très limitée faisant l'objet de nombreux usages concurrents. Calculer l'empreinte hydrique de nos sites va prendre du temps. Nous devons avant cela évaluer notre consommation et améliorer constamment les pratiques de gestion adaptées aux problématiques locales. Pour ce faire, des compteurs sont en cours de mise en place. Ainsi la consommation de 2013 s'élève à 2 316 706,89 m<sup>3</sup>. Les achats de matières premières sont décentralisés. Les efforts portent sur l'achat de matériaux recyclés à performance égale, sur le recyclage des déchets produits par les activités et sur l'approvisionnement local. L'accent est également mis sur la conception de produits économes en matières premières.

Les actions en matière de construction de logements à la fois décents, durables, écologiques et économiques pour les employés et ouvriers des sites ont démarré. Le Groupe fait le choix de maisons durables avec toit Onduline (plaque cellulo-minérale monocouche, imprégnée à haute température de bitume ayant des qualités exceptionnelles d'étanchéité, d'isolation thermique et phonique, de résistance à la corrosion et à la pollution atmosphérique) au lieu des tôles peu isolantes, et a construit actuellement 404 maisons en

### WC secs et compostage

En 2008, la SAPH a opté pour la généralisation des WC secs (1 026). Ce procédé permet une récupération totale des matières fécales et des urines sous forme de composts et d'engrais biologique utilisés pour les cultures vivrières et les pépinières d'hévéa. En outre, elle a réalisé avec succès le compostage à base de récupération des ordures végétales. Avec 96 WC secs construits en 2013 GREL au Ghana a à son actif 234 WC secs sur l'ensemble de ses sites et ceux de ses partenaires en l'occurrence la police à Abura. Aujourd'hui, plus de 1 260 WC sont fonctionnels sur l'ensemble des sites du groupe.

Briques de Terre Comprimée et stabilisée, qui ont de très bonnes propriétés thermiques, s'imbriquent sans ciment, et coûtent 30% moins cher. Les constructions intègrent aussi la récupération des eaux de pluie et des toilettes sèches qui fournissent au bout de 6 mois un engrais biologique pour les pépinières d'hévéa.

À SAPH et GREL, les panneaux solaires sont utilisés sur les ponts bascules et sont en essai dans un logement à Rapides-Grah (SAPH) et des bungalows (GREL). CRC a pris la décision d'électrifier les nouvelles maisons de système solaire et de dispositifs de basse tension. Les femmes du personnel de Toupah et Bongo (SAPH) ont été sensibilisées à la protection de l'environnement et ont reçu des foyers améliorés « LE SOUTRA FOURNEAU ». Avec le soutra fourneau



**CONSOMMATION D'EAU AU 31 DÉCEMBRE 2013**

DÉSIGNATION	FILIALES					
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
CONSOMMATION D'EAU (M³)	300	1 558 093	758 314	NC	NC	2 316 707

L'on enregistre 60 % de réduction de charbon (17 fourneaux préservent 1ha de forêt) par rapport au fourneau ordinaire avec moins de fumée, plus d'économie. Le Groupe entend améliorer et maîtriser sa propre performance énergétique en effectuant un suivi de ses consommations et en sensibilisant

son personnel aux économies d'énergie. Les consommations énergétiques du Groupe, directement liées à son activité industrielle, restent prépondérantes dans les consommations totales.

DÉSIGNATION	FILIALES					
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ (KWH)	26 753	29 566 977	4 349 874	8 900 812	NC	42 844 416
ESSENCE DES VÉHICULES DONT L'ENTREPRISE EST PROPRIÉTAIRE (LITRE)	NA	67 942	203 496	236 840	NC	508 278
DIESEL DES VÉHICULES DONT L'ENTREPRISE EST PROPRIÉTAIRE (LITRE)	NA	955 867	1 226 877	186 374	NC	2 369 118
CONSOMMATION DE DIESEL POUR LES GÉNÉRATEURS ET SÈCHEURS	NA	226 390	1 220 884	3 568 981	NC	5 016 255
GAZ NATUREL (KWH)	NA	55 684 235	1 112 076	0	NC	56 796 311

La problématique de l'usage des sols est traitée très en amont. Les conditions de leur utilisation sont suivies, et ceci particulièrement dans les plantations.

Les extensions concernent uniquement des anciennes plantations et non des forêts. Les 2,635 Ha acquis par GREL et 2000 ha par RENL en 2013 ont fait l'objet d'étude d'impact environnemental.

**Gérer les émissions et lutter contre les changements climatiques**

La lutte contre le changement climatique implique une transition vers une économie moins carbonée utilisant des énergies et des technologies nouvelles. Le groupe SIPH, comme toute entreprise agro-industrielle, contribue à l'augmentation des gaz à effet de serre au travers des émissions atmosphériques liées au fonctionnement de ses usines, de la consommation énergétique de ses bâtiments, des déplacements professionnels et domicile-travail de ses collaborateurs et des déchets générés. Le Groupe est conscient que le réchauffement climatique peut impacter ses activités. D'où une attention particulière à l'amélioration de la qualité de ses émissions atmosphériques. Entre outre, pour décliner la lutte contre le changement climatique à l'intérieur du

Groupe, l'objectif est de :

- Maîtriser la consommation d'énergie pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> ;
- Maîtriser la consommation de carburant des véhicules dont l'entreprise est propriétaire

Pour lutter contre le changement climatique auquel le monde doit faire face, les émissions des bâtiments doivent être réduites tout au long de leur cycle de vie. Les priorités de SIPH en matière de construction durable à travers le programme logement BTC de SIFCA sont de diminuer l'empreinte carbone due aux déplacements dans ce contexte, de contribuer à l'efficacité énergétique des bâtiments et d'optimiser les coûts de construction. Une équipe dédiée au niveau du Groupe a été mise en place depuis 2010 pour servir de fer de lance à l'élaboration de solutions de construction durable. Cette équipe a déjà effectué une analyse approfondie des risques et des opportunités de la construction durable. Le développement de nouveaux systèmes se poursuit. Cette action vient compléter les diverses initiatives lancées au sein du Groupe pour substituer aux combustibles fossiles des sources d'énergie alternatives et renouvelables. Toutes contribuent à la réduction de nos émissions de CO<sub>2</sub>. Nous sommes convaincus que notre engagement dans ce domaine et en faveur d'autres

**EMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (TCO<sub>2</sub>E)**

DÉSIGNATION	FILIALES					
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
EMISSIONS TOTALES	2	27 392	7 737	10 051	NC	45 182
EMISSIONS DIRECTES	NA	14 563	6 901	10 051	NC	31 515
ESSENCE - VÉHICULES EN PROPRE	NA	168	505	587	NC	1 261
DIESEL - VÉHICULES EN PROPRE	NA	2 409	3 092	470	NC	5 970
DIESEL POUR LES GÉNÉRATEURS ET SÈCHEURS	NA	571	3 077	8 994	NC	12 641
GAZ NATUREL	NA	11 415	228	0	NC	11 643
EMISSIONS INDIRECTES	2	12 829	836	0	NC	13 667
LIÉES À LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ ACHETÉE	2	12 829	836	0	NC	13 667

formes d'« écologie industrielle » est un levier de croissance significatif.

SIPH et ses filiales prennent en compte les différents Plans nationaux d'adaptation au changement climatique et adopte une vision prospective sur les changements climatiques. D'importants travaux de recherche sont menés en interne dans le Groupe. Des réflexions complémentaires sur les enjeux urbains sont portées par la Direction développement Durable du groupe SIFCA, qui a pour objectif de valoriser les initiatives pionnières en suscitant un échange entre les filiales, acteurs publics et privés.

**Protéger la biodiversité**

La préservation de la diversité biologique est un enjeu majeur pour l'avenir de l'humanité. Son importance a été confirmée par la signature le 13 juin 1992 à Rio de Janeiro de la Convention sur la diversité biologique aujourd'hui ratifiée par de très nombreux pays.

Le groupe SIPH, dont l'activité est essentiellement agro-industrielle et conscient de cet enjeu, s'est approprié les législations des pays où il opère et fait siennes les règles fixées par SIFCA (règles pour la préservation de la biodiversité<sup>11</sup>) pour assurer la préservation de la biodiversité sur les territoires où il exerce ses activités.

À cet effet, les règles suivantes ont été établies :

1. La préservation de la biodiversité est un critère pris en compte dans la politique de développement des planta-

tions industrielles et villageoises ;

2. La cible est de parvenir à préserver au minimum 10 % de la surface de toute nouvelle concession, afin de conserver les écosystèmes originels ;
3. Préserver la végétation naturelle sur les pentes excessives où il y a risque d'érosion, ainsi qu'autour des sources, et sur les rives des cours d'eau.
4. Lutter contre le braconnage, l'abattage d'essences forestières et les feux de forêt ;
5. Respecter les écosystèmes contenant des espèces menacées ;
6. Privilégier la mise en valeur des terres en jachères.

De manière permanente, le Groupe œuvre pour atténuer ses effets sur la biodiversité. En dernier recours, quand des mesures préventives ne peuvent pas être mises en place, des mesures compensatoires sont envisagées.

Bien que s'agissant d'une monoculture, les plantations d'hévéas sont un écosystème forestier, qui préserve donc la faune et la flore des sous-bois et des sols.

430 ha de réserve forestière existent à d'Iguobazuwa (RENL). L'entreprise assure également la préservation de la forêt sur la lagune à Toupah.

<sup>11</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_bio\\_francais\\_2.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_bio_francais_2.pdf)



## 10 | Être éthique dans les affaires

La réputation d'une entreprise est son bien le plus précieux. Aucune activité quelle qu'elle soit, ne peut justifier que cette réputation soit mise en péril. L'intégrité est au cœur de tout ce que nous entreprenons. Elle nous incite à respecter nos valeurs et à conduire nos activités de manière responsable, transparente et éthique.

L'acquisition de sociétés, l'apport d'investissements et la recherche de partenariats stratégiques sont des activités courantes de SIPH. Nous devons également considérer d'autres aspects liés à nos activités, notamment l'engagement de notre responsabilité en matière de délits. Ignorer la procédure de « due diligence » peut impliquer la responsabilité civile ou pénale de SIPH, suite à tout comportement de corruption exercé par un tiers, et entraîner des conséquences commerciales telles que la perte de contrats.

Lorsqu'une société est contrôlée conjointement par SIPH et un autre actionnaire ou pour toutes sociétés dans lesquelles SIPH exerce une influence notable en termes de décisions financières et opérationnelles, le Groupe encourage ses partenaires à adopter des politiques, normes et procédures similaires ou à minima aussi rigoureuses que les siennes. Le tout en procédant avec pragmatisme et dans le respect de la culture locale.

Aucun collaborateur ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou autoriser la remise d'une somme d'argent ou de toute autre chose de valeur, quelle que soit la personne, dans le cadre d'activités professionnelles, dans le but d'obtenir un avantage indu.

De même, SIPH interdit les sommes d'argent modestes, versées en tant qu'avantage personnel, à des fonctionnaires ou des collaborateurs subalternes exerçant dans le secteur public et/ou privé, afin de s'assurer ou d'accélérer l'exécution d'actes administratifs courants qui doivent normalement être accomplis pour le compte du payeur.

Engager, payer ou collaborer avec un Intermédiaire est soumis aux obligations de disposer de motifs sérieux, clairement documentés, justifiant la confiance témoignée ; de prendre les mesures nécessaires pour surveiller l'intermédiaire, éviter tout comportement inapproprié et, le cas échéant, lui faire suivre une formation et de réagir de façon adéquate à tout signe pouvant indiquer un comportement inapproprié.

Il est essentiel que nos sociétés développent et préservent mutuellement avec leurs clients d'excellentes relations commerciales, basées sur l'équité et l'honnêteté. Nous mettons tout en œuvre et engageons notre responsabilité pour proposer nos produits conformément à la législation en vigueur en

matière de Responsabilité Sociale, Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement et respect des normes relatives aux produits. La promotion des produits doit s'en tenir aux faits et les présenter de la manière la plus juste et raisonnable possible. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils respectent les exigences de leur législation locale en ces mêmes matières. Toutes les sociétés du Groupe respectent les lois de la concurrence en vigueur dans les pays où nous sommes présents.

Le Groupe ne fait aucune contribution de valeur visant à soutenir un objectif politique, quelle qu'en soit la forme. Les contributions destinées à des associations du secteur industriel ou les cotisations réglées à des organisations professionnelles ne sont pas considérées comme des contributions politiques.

Les dons ne peuvent être effectués que pour de véritables raisons de bienfaisance ou de relations publiques et en aucun cas si un conflit d'intérêts est susceptible de se présenter ou s'il est possible que le don puisse être utilisé comme subterfuge pour dissimuler un pot de vin. Toutes les activités de parrainage doivent être approuvées par le Comité de Direction. Tout cela est matérialisée dans la charte éthique de RENL et le sera par le code de bonne conduite Groupe en cours d'élaboration.

### Promotion de la responsabilité sociétale dans la sphère d'influence

Une organisation, qu'elle soit publique ou privée, peut influencer d'autres organisations en prenant ses décisions d'approvisionnement et d'achat et, plus largement, sur la chaîne de valeur, ainsi qu'en tant que leader et mentor pour promouvoir l'adoption à une plus grande échelle et le soutien des principes de responsabilité sociale et environnementale. Elle peut également stimuler la demande de biens et services socialement responsables.

Toutes les entités du Groupe œuvrent au développement économique des régions et des communautés en favorisant notamment le développement de plantations privées. Par ailleurs, le Groupe a recours à une sous-traitance importante pour le transport de la production, pour le gardiennage...

33 % des 110 000 planteurs privés de caoutchouc en Côte d'Ivoire vendent leur production à SAPH qui depuis avril 2013 a entrepris l'identification de ses fournisseurs. Trois données sont recueillies : le nom de la plantation; la superficie plantée ; -des données techniques (certaines sites



sont géo-référencés). Ce travail a pour principal objectif de suivre la traçabilité des produits et d'effectuer des actions ciblées visant à la qualité. La SAPH serait ainsi en mesure de faire passer des messages auprès de ses fournisseurs notamment pour les sensibiliser sur les enjeux sociaux et environnementaux et leur faire prendre conscience de leur responsabilité en la matière. Ce qui permettra à l'entreprise de prendre en compte ces aspects dans ses relations avec ses principaux fournisseurs. Toutefois, la SAPH avec 800 employés dédiés à l'assistance technique et à l'encadrement de quelques 54 000 planteurs mène régulièrement des actions de sensibilisation, principalement sur des sujets techniques mais à l'occasion, sur des thèmes relatifs à la santé-sécurité en invitant au port des Équipements de Protection Individuelle.

Dans ses relations avec les planteurs privés, GREL effectue des visites chaque année sur les sites afin de vérifier la qualité des saignées réalisées et la qualité des produits. Ce qui permet d'évaluer des critères santé-sécurité (port des EPI) ou sociaux (non-travail des enfants). En cas de leur non-respect, le bonus de fidélité peut être supprimé. L'entreprise communique et fait de la prévention autour de ces sujets en marge des réunions semestrielles organisées avec les acteurs du caoutchouc au Ghana.

### Respect des droits de propriété

Les différentes entités de SIPH entretiennent des relations consolidées par le respect scrupuleux des droits de propriété avec les communautés qui leur ont cédés des terres. Ce principe est vital pour l'activité d'autant qu'il permet au Groupe de maintenir sa « licence to operate ». Ces filiales mènent leurs propres investigations avec l'aide des autorités des pays concernés pour être sûres qu'elles ont légitimement le droit de jouir de la propriété ou de la céder. Autant, elles ne s'engagent pas dans des activités qui violent les droits de propriété, autant elles versent une juste compensation pour la propriété qu'elle acquiert ou dont elle jouit. Au Ghana, le processus d'acquisition des terres se fait en accord avec les communautés locales en partenariat avec les associations de fermiers. Un premier accord qui a une valeur légale est signé. Par la suite, une identification des cultures existantes sur ses terres est faite et la compensation est réalisée. Pendant tout le processus, une publication nationale est faite dans la presse afin de s'assurer que ces terres ne font l'objet d'aucun litige. L'enquête s'étend sur une durée de 21 jours. Les différentes implantations au Ghana, au Nigeria, en Côte d'Ivoire et au Liberia n'ont jamais été l'objet de litiges en la matière. Et le Groupe entend maintenir cette situation en étant intransigeant avec cette obligation, garant de sa pérennité.



Pompe hydraulique villageoise dans une communauté au Liberia

## 11 | Protéger les consommateurs

Le Groupe n'est pas concerné par les enjeux de santé et de sécurité des consommateurs d'autant que la consommation de caoutchouc naturel est liée au développement de l'industrie automobile et plus particulièrement du pneumatique. Toutefois, la déclaration qualité Groupe SIFCA, la charte qualité de SAPH, la certification du système de Management (transformation, stockage et vente de caoutchouc naturel pour diverses applications) de cette entreprise aux exigences

de la norme ISO 9001 version 2008, l'implémentation du Système de Management Qualité à GREL (certification prévue cette année 2014) et la déclaration qualité de RENL sont autant de preuves de la volonté de SIPH de développer le niveau de satisfaction de ses clients tout en faisant progresser leurs recommandations à ses sites.



## 12 | Contribuer au développement des plantations et des territoires

L'acceptabilité sociétale de ses installations et projets agro-industriels est la base même de la pérennité des activités de SIPH, conscient de sa responsabilité dans l'évolution de l'économie globale vers des modèles de croissance plus durables. Aussi le Groupe s'attache à engager, animer et maintenir un dialogue proactif avec ses parties prenantes locales et nationales, renforcer ses partenariats et de chercher ensemble des solutions à leurs préoccupations.

Chaque entité de SIPH est implantée au sein de communautés dont le respect est au centre des préoccupations des collaborateurs du Groupe. Ceux-ci ont conscience que chaque décision, chaque action les engage vis-à-vis des clients, des fournisseurs, des partenaires, mais aussi vis-à-vis de ceux, personnes ou entités qui sont concernées par les activités du Groupe. D'où l'institution de comités de liaison au sein desquelles toutes les parties prenantes sont représentées afin de recenser les besoins de ces communautés et de discuter de la gestion des budgets alloués par le Groupe et des actions à mettre en œuvre. La prise en compte des besoins de ces communautés est nécessaire pour garantir la pérennité de l'environnement où le Groupe mène son action.

SIPH est convaincu que compétitivité et développement socio-économique local vont de pair avec comme priorités : améliorer nos relations avec les parties prenantes locales, être un moteur du développement socio-économique local et soutenir les communautés locales dans nos domaines d'expertise.

Que ce soit au travers de son activité propre ou au travers de sa participation à des programmes nationaux pour le développement et à des initiatives de la société civile, le groupe s'est engagé depuis plusieurs années à soutenir l'activité économique locale et le développement humain des populations. Cet engagement se traduit en particulier par actions de construction voire de réhabilitation des infrastructures locales (eau potable, transport, électricité, route...), son appui à la création et au développement de plantations indépendantes (création d'emploi directs et indirects) ainsi que par ses actions de promotion de la culture, l'éducation, la santé et contribuer au bien-être de la population. C'est un aspect essentiel de la contribution nette positive que le Groupe entend apporter à la société.

### Enrichir nos communautés

Plus de 187 communautés entretiennent des relations avec le Groupe. Ces relations durables sont structurées autour des représentants de chacune de ces communautés qui selon la configuration locale sont souvent à leurs tours représentés par un chef ou un conseil. Ces derniers sont les interlocuteurs privilégiés des Directeurs de sites et des Directeurs Généraux des filiales du Groupe. Des séances de travail régulières sont tenues entre toutes ces parties avec la présence d'autorités administratives pour le cas de SAPH. Des réunions sont organisées en début d'année afin de discuter des projets envisagés et de leur faisabilité et en fin d'année, pour faire le bilan de cette coopération. Dans cette intervalle, des évaluations sont faites afin veiller au respect des exigences énumérées par tous. L'enjeu est de comprendre les impacts et les réduire, comprendre les intérêts et les satisfaire au bénéfice de toutes les parties.

Au Ghana, ACLANGO, une association réunissant 88 chefs de villages regroupés en 7 zones géographiques avec à leur tête un représentant est engagée dans le dialogue avec GREL. L'entreprise utilise le leadership de cette association dont les activités ont été financées à 7260,48 euros, pour faciliter le dialogue avec toutes les parties prenantes des communautés. Elle maintient également ce dialogue avec un Corporate Affairs Department. 31 ha ont été cédés aux communautés locales et l'entreprise s'est engagée à prendre en charge les frais de viabilisation de ces terres pour un montant de 0,5 millions d'euro. Tous les villages de cette association bénéficient d'un accès à l'eau potable, à l'électricité et à internet. L'entreprise organise des camps de vacances pour les élèves chaque année.

Des compétitions de football sont organisées par toutes les entités de SIPH afin de promouvoir l'unité, le travail d'équipe et une convivialité entre les communautés, la jeunesse et l'entreprise.

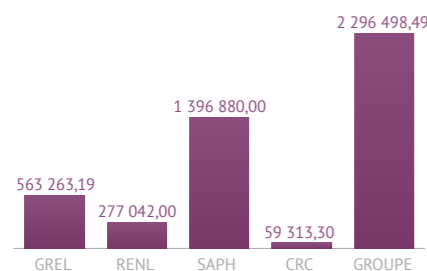
La conjoncture économique mondiale marquée par la baisse des cours du caoutchouc et donc des revenus du Groupe n'a rien entamé à la détermination du Groupe de consacrer les moyens financiers nécessaires au développement économique, social, culturel et environnemental de ses voisins.



Le budget à destination des communautés locales a été de 2 296 498,49 € en 2013. Ce montant ne prend pas en compte l'achat des productions aux planteurs privés 118 991 551€ les diverses primes qui leur sont octroyées, la sous-traitance, les dons divers accordés etc.

La baisse des cours bien qu'ayant eu un impact sur le montant des achats en 2013, n'a pas impacté les volumes achetés aux planteurs qui ont augmenté de + 2,1 %.

Dépenses liées aux communautés locales en 2013 (en Euros)



**Soutenir le développement économique des territoires et la contribution à l'emploi local**

Achat de matières premières aux planteurs indépendants, transfère d'expertise et de compétences au travers d'encadrement et de formation de ceux-ci et embauche de personnels locaux sont les trois axes de la stratégie de SIPH pour le développement économique des territoires et la promotion de l'embauche locale.

**CRÉATION DE RICHESSES ET DE REVENUS**

L'engouement pour l'hévéa culture a permis aux populations rurales qui ont augmenté et qui éprouvent le besoin de trouver des revenus agricoles correspondants de développer d'énormes surfaces. La production de SIPH étant basée sur l'équilibre entre plantations industrielles et plantations indépendantes, le Groupe achète les récoltes de celles-ci et les transforme dans ses usines. Les planteurs d'hévéa bénéficient donc de revenus financiers importants en fournissant leurs productions à SIPH. En 2013, ils ont fourni 56,90% (91 mille tonnes DRC) du caoutchouc pour un montant de 118 991 551€ contre 54,80% (83 mille tonnes DRC) du caoutchouc pour un montant de 218 438 000 € en 2012. Plus de 24 000 planteurs sont concernés. L'on assiste donc à une réduction de la pauvreté, au bénéfice de ces planteurs et de leur familles, favorisant la construction de logements, la couverture de frais de santé, de scolarité, d'habillement, de loisirs, l'achat d'engins roulant (moto, vélo, voitures, tricycles)...

**Apprendre autrement et réussir au village grâce aux Écoles Familiales Agricoles (EFA)<sup>12</sup>**

Deux Ecoles familiales Agricoles (EFA) ont été implantées sur les sites de Toupah et de Rapide-Grah à SAPH. Une parcelle de deux lots a été cédée par la chefferie de NABOVILLE (Rapide-Grah) pour la construction du bâtiment devant abriter l'EFA. Un bâtiment provisoire réhabilité par la SAPH sert de salle de cours pour la formation des futurs entrepreneurs ruraux. A Toupah, un poulailler école devant servir pour la formation pratique a été construit. En dehors de la formation pratique qui dure 3 années, 19 jeunes recrutés sur test ont été formés au métier de l'aviculture.



**Accompagner le développement de la filière agricole au Ghana**

L'État ghanéen, en association avec Ghana Ruber Estate Ltd (GREL) a lancé en 1995 et pour une durée de 20 ans un vaste projet de développement des plantations villageoises à l'ouest du pays. Il s'agit d'un accord tripartite, entre un opérateur financier, un opérateur technique et une association de planteurs : la Rubber Outgrowers and Agents Association (RO AA). La vocation de ce projet est simple : permettre aux planteurs d'hévéa de bénéficier d'un appui technique et économique pour faciliter l'essor de leurs activités agricoles grâce à des aides financières et techniques. Réalisée sur des plantations immatures, cette assistance s'est généralisée aux plantations matures depuis 2013. 4 346 HA ont été plantés en 2013 pour le compte de 4000 planteurs. Ainsi 8 085 planteurs ont ainsi pu être accompagnés au 31 décembre 2013 pour plus 31 000 hectares de plantations. GREL verse des « bonus de fidélité » à ses fournisseurs à la fin de chaque année.

**Fidéliser les planteurs grâce à un système de rémunération novateur**

Signe de la volonté de SAPH de travailler dans la durée avec ses planteurs, l'entreprise a lancé en Novembre 2011 en partenariat avec Microcred un service innovant : un « plan épargne planteur ». Les bénéficiaires de ce plan ont ainsi le choix de la somme prélevée sur le montant de leur récolte et peuvent décider de la durée du versement. A la fin 2013, 989 planteurs représentant 963 plantations ont ainsi souscrit à ce service. Cette baisse par rapport à l'an dernier est due à l'expiration de certains contrats et à la conjoncture qui empêche des producteurs de souscrire à nouveau à ce produit.

**DÉVELOPPER LES PLANTATIONS INDÉPENDANTES**

L'existence et le développement de plantations indépendantes conditionne le dynamisme de SIPH. Afin d'augmenter les surfaces, d'améliorer le rendement de ces plantations et de promouvoir la diversification des cultures et des sources de revenus tout en respectant des principes sociaux et environnementaux, le Groupe a mis en place une stratégie d'accompagnement des planteurs indépendants. En les aidant à développer leurs exploitations et en leur proposant des outils et services les protégeant, le Groupe favorise à la fois sa propre croissance et le renforcement des communautés locales.

Des transferts de compétences et d'expertise (fourniture de plants sélectionnés, distribution de « bonus qualité », formation, encadrement technique...) dans le domaine de l'agro-industrie ont été réalisés en 2013 au bénéfice de 63 300 planteurs.

Pour assurer la formation des planteurs, la SAPH a mis en place un dispositif d'encadrement, qui mobilise plus de 800 personnes (moniteurs, contrôleurs, ouvriers d'intervention, etc.) pour une assistance technique mensuelle sur 10 secteurs. Cet encadrement est fourni en accord et avec la participation du Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles (FIRCA).

L'entreprise a également créé 21 centres de collecte, qui assurent une meilleure proximité avec les planteurs. Ces centres de pesée et de stockage du caoutchouc collecté chez

**20 ha de plantation d'hévéa au profit du royaume de l'Indénié**

Avec l'assistance technique de la SAPH, 20 HA de plantation d'hévéa ont été créés en 2007 au profit du royaume de l'Indénié en Côte d'Ivoire. La première saignée a eu lieu en 2013. Fruit du partenariat stratégique entre la SAPH et la Société Générale de Banques en Côte d'Ivoire, ce projet de Développement Durable a été une réussite grâce à l'adhésion totale des communautés locales de la ville d'Abengourou. Prévu pour 20 Ha, le projet est à ce jour à 35,65 Ha.

<sup>12</sup> <http://www.iecd.org/ecoles-familiales-agricoles-en-cote-divoire/>





les planteurs indépendants permettent de se rapprocher davantage de leurs plantations et de mieux capter leur production.

La SAPH apporte également son appui aux populations villageoises riveraines de ses sites par la création de plantations à travers des conventions de dons de plants, le projet NUCLEUS et une assistance médicale. Les planteurs partenaires de la SAPH bénéficient également de prêt scolaires de la part de l'entreprise.

SAPH a été moteur avec l'interprofession APROMAC sur deux importants projets :

- Des plantations ont été réalisées par SAPH et offert aux riverains.
- Suite à un appel d'offre lancé par le FIRCA, SAPH a été retenu pour la formation et l'assistance technique de quelques 35 000 plantations.

CRC/MO PP soutient un programme rizicole d'une superficie de 2 ha afin de contribuer à l'autonomisation des femmes en leur assurant des revenus agricoles. Ainsi, tous les 4 mois, elles peuvent récolter jusqu'à une tonne de riz.

Afin d'accroître l'impact de ses actions, GREL a signé un partenariat avec une ONG locale, B-BOVID, afin de promouvoir des pratiques agricoles innovantes. 1 000 fermiers ont été formés à la culture vivrière en 2013 par cette ONG. 12 000 familles vivent directement de la culture d'hévéa via les activités de GREL au Ghana.

### Une assurance maladie pour planteurs indépendants

SAPH a lancé en 2009 la première assurance maladie pour les planteurs privés et ou villageois. Pour un montant d'environ 6 v560 francs CFA (10 €) par mois prélevé directement sur la production, le planteur et sa famille bénéficient d'une couverture maladie qui prend en charge 80 % des frais médicaux et accorde une indemnité de l'ordre de 656 000 francs CFA (1 000 €) en cas de décès. À la fin de l'année 2013, 1 668 contrats ont été signés pour 1 107 plantations.

### PROMOUVOIR L'EMPLOI LOCAL

La croissance démographique en Afrique marquée par le pourcentage des jeunes en quête d'emploi constitue une pression avec des risques de conflit entre la jeunesse et les entreprises. La première citée s'interroge de plus en plus sur la contribution de la dernière à l'équité sociale, à l'accès de tous aux biens essentiels et au développement des territoires où elle est implantée notamment, à la création d'emploi au sein des populations riveraines. Conscient de cela, le Groupe y apporte une réponse à travers ses activités de culture, de récolte, de transformation et de commercialisation. Au niveau de la culture, des emplois saisonniers sont créés depuis le planting en passant par l'entretien des plantations. La saignée mobilise un bon nombre de collaborateurs essentiels à la récolte. Le latex issu des plantations est usiné également grâce à une main d'œuvre locale. La commercialisation de ce latex est un autre pan d'activité vecteur de création d'emploi. Le boom constaté dans cette filière a considérablement réduit l'exode rural et le Groupe veille à ce que sur toute la chaîne de ses activités l'embauche locale soit une priorité. En outre, la sous-traitance assurée par des fournisseurs locaux favorise cette action. Tous les projets de développement en faveur des communautés riveraines des entités du Groupe font appel à une main d'œuvre locale. CRC fait de l'emploi local une priorité en développant des relations avec l'Université de Harper par exemple. Les informations relatives aux emplois de vacances sont prioritairement communiquées localement puis au niveau national. De nombreux emplois de vacances sont attribués aux étudiants locaux qui perçoivent des primes.

GREL emploie plus 3500 personnes originaires de ses zones d'opération. De nombreux agents travaillent avec la compagnie comme saigneurs, bucherons et également avec des sous-traitants...L'emploi local est également favorisé à travers le Rubber Out-grower Unit (ROU) chargé du développement de la filière dans le pays. Maintes activités de l'entreprise sont confiées à des entrepreneurs locaux.

### L'action en faveur de l'éducation

Pour SIPH, l'éducation est un enjeu majeur de développement socio-économique et de lutte contre l'exclusion. L'engagement du Groupe en la matière bénéficie aussi bien à ses collaborateurs qu'aux populations riveraines de ses sites dont la progéniture a accès à ses écoles primaires réparties dans toutes les entités du Groupe.

Les sociétés du Groupe entretiennent une relation de partenariat de long terme avec les établissements d'enseignement. Elles reçoivent des stagiaires en provenance de diverses universités et grandes écoles comme l'Institut National Polytechnique Houphouët-Boigny (INPHB), le Centre

de Recherche et d'Action pour la Paix (CERAP) pour ce qui est de la Côte d'Ivoire et la TUBMAN University de Harper au Liberia. SAPH a offert 3 salles de classes et des bureaux à la communauté locale d'Akrebi (Bettié) en Côte d'Ivoire. Des bureaux et des tables bancs ont été offerts aux écoles en relation avec RENL. L'entreprise a également fait don d'ordinateurs portables. Des rénovations de ces écoles ont été entreprises pour certaines et sont en cours pour d'autres.

Les élèves et étudiants des zones d'implantation du Groupe ont bénéficié de 360 bourses d'études d'une valeur de 23 245 080 F CFA.

### L'engagement en faveur de la santé

L'accès à la santé est un enjeu majeur pour les communautés au sein desquelles SIPH opère qui peuvent avoir des difficultés financières et matérielles pour bénéficier de soins. C'est pourquoi le Groupe a structuré son approche afin de répondre à ces différents besoins en facilitant l'assistance médicale aux communautés riveraines, construisant des infrastructures sanitaires ou encore mettant en place des solutions d'assurance maladie pour réduire les frais de santé. Seules les communautés riveraines des sites de SAPH et CRC fréquentent les centres de santé de ces entreprises. Sur les 174 543 consultations enregistrées en 2013 dans le Groupe, 18 219 sont du fait de la fréquentation de ces populations. 137 naissances sur 1 171 dans ces structures sanitaires sont également le fait de ces communautés.

Les filiales de SIPH contribuent à certaines initiatives locales et ont noué des partenariats avec des ONG traitant des démunis, des déscolarisés, du VIH-SIDA telles que l'AISED (Association Ivoirienne pour la Sauvegarde de l'Enfance en Danger), Ruban Rouge, Aconda Vs et l'OHASA (Organisme Humanitaire d'Aide à la Santé).

GREL a acquis une ambulance mobile qui sillonne régulièrement tous les villages riverains de ses sites afin de les dépister sur les maladies de santé publique. La dernière campagne a eu pour objet le cholestérol.

### L'appui au sport, à la culture et à la préservation de l'environnement

Le Groupe apporte son appui à des associations sportives, culturelles et des institutions de protection de l'environnement (Environmental Protection Agency, CIAPOL, ANDE, Maryland County Sport Teams, le Zoo d'Abidjan...).

## des kits scolaires distribués chaque année

Depuis 2010, des kits scolaires sont distribués par les filiales du Groupe aux meilleurs élèves des écoles. Ainsi, pour l'année 2013, ce sont 404 kits (3 cahiers de 100 pages, 1 ardoise, 3 stylos, 1 mouilleur écolier, 1 crayon, 1 gomme, 3 protèges cahier) pour les classes du primaires, 13 en ce qui concerne SAPH pour les 6<sup>èmes</sup> et 308 sacs (une règle, une trousse et un kit scolaire) qui ont été distribués.



# 13 | Note méthodologique

Les procédures du Groupe sont composées :

- d'un guide méthodologique de reporting social et environnemental Groupe, intégrant deux guides de définition des indicateurs communs SIPH et déclinable par les entités en procédures de reporting social et environnemental;
- d'un guide de collecte des informations qualitatives sociales, sociétales et environnementales

## Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe. Le reporting social et environnemental couvre depuis 2012, la totalité des activités du Groupe. Cependant, des filiales pour des raisons d'organisation n'ont pu disposer de certaines données.

- La filiale CRC au Libéria ne publie pas d'indicateurs quantitatifs environnementaux car l'organisation de reporting n'est pas encore en place.
- La consommation d'électricité n'est pas suivie pour le siège de SAPH à Abidjan et pour les plantations de GREL.
- L'organisation de reporting de trois des cinq sites SAPH ne leur permet pas de suivre la production de déchets dangereux.
- Le Groupe mesure ses consommations d'eau à travers la mise en place de compteurs dont ne disposent pas CRC et RENL ainsi que le secteur irrigation des cultures du site de Yacoli. Raison pour laquelle ces sites n'ont 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. Une étude des contraintes hydrique est en projet.
- Le nombre de jour d'absence pour raisons familiales, personnelles et maladies professionnelles est diversement suivi. Le Groupe entend atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme avant de suivre ces données.
- 40 Personnel Cadre et Agent de Maîtrise (PCAM) du site de TOUPAH n'ont pas été pris en compte pour le calcul des effectifs par classe d'âge.
- Le site de YACOLI n'est pas en mesure de suivre le nombre de jours d'absence liés à la maladie et au paludisme car l'organisation de reporting n'est pas en place.
- La consommation d'eau n'est pas suivie par CRC, RENL

et YACOLI (seulement la part de la consommation liée à l'irrigation pour YACOLI) en raison de l'absence de compteurs.

## 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

- Concernant la production de déchets non-dangereux: trois des cinq sites SAPH publient le caoutchouc de piège comme un déchet non-dangereux alors qu'il est considéré comme un sous-produit sur les autres sites et dans les autres filiales.
- 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 formations et santé sécurité 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 direct).
- Nombre total de départs de l'entreprise : les transferts internes entre deux sites de SAPH sont pris en compte dans cet indicateur. Cela concerne 120 employés en 2013.
- Nombre de jours d'absence liés à la maladie et au paludisme : les employés ne passant pas par les centres de santé du Groupe ne sont pas systématiquement pris en compte dans ces indicateurs.

Le Groupe dans une démarche d'amélioration continue s'engage à enrichir la couverture du reporting à travers un plan d'actions 2014-2016.

## 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 :

1. Les filiales : chaque responsable en charge de développement durable dans les filiales consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués.

Les données consolidées et contrôlées au niveau de la filiale sont ensuite mises à la disposition de la Direction Développement Durable (DDD) Groupe SIFCA;

2. La DDD du Groupe : elle consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à leur cohérence.

Des comparaisons avec les résultats des années précédentes sont effectuées. Les écarts jugés significatifs font l'objet d'une analyse et d'un traitement approfondi.





# 14 Tableaux de correspondance avec le Grenelle 2

	INDICATEURS GRENELLE 2	CORRESPONDANCE
<b>EMPLOI</b>	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	p. 13
	Les embauches et les licenciements	p. 14
	Les rémunérations et leur évolution	p. 14
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	L'organisation du temps de travail	p. 16
	L'absentéisme	p. 16
<b>RELATIONS SOCIALES</b>	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	p. 17
	Le bilan des accords collectifs	p. 17
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	Les conditions de santé et de sécurité au travail	p. 18-19
	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	p. 17-18
<b>FORMATION</b>	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	p. 18
	Les politiques mises en oeuvre en matière de formation	p. 20
<b>EGALITÉ DE TRAITEMENT</b>	Le nombre total d'heures de formation	p. 20
	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	p. 15
	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	p. 15
<b>PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIVES...</b>	La politique de lutte contre les discriminations	p. 15
	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	p. 17
	à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	p. 15
	à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	p. 12
	à l'abolition effective du travail des enfants	p. 12

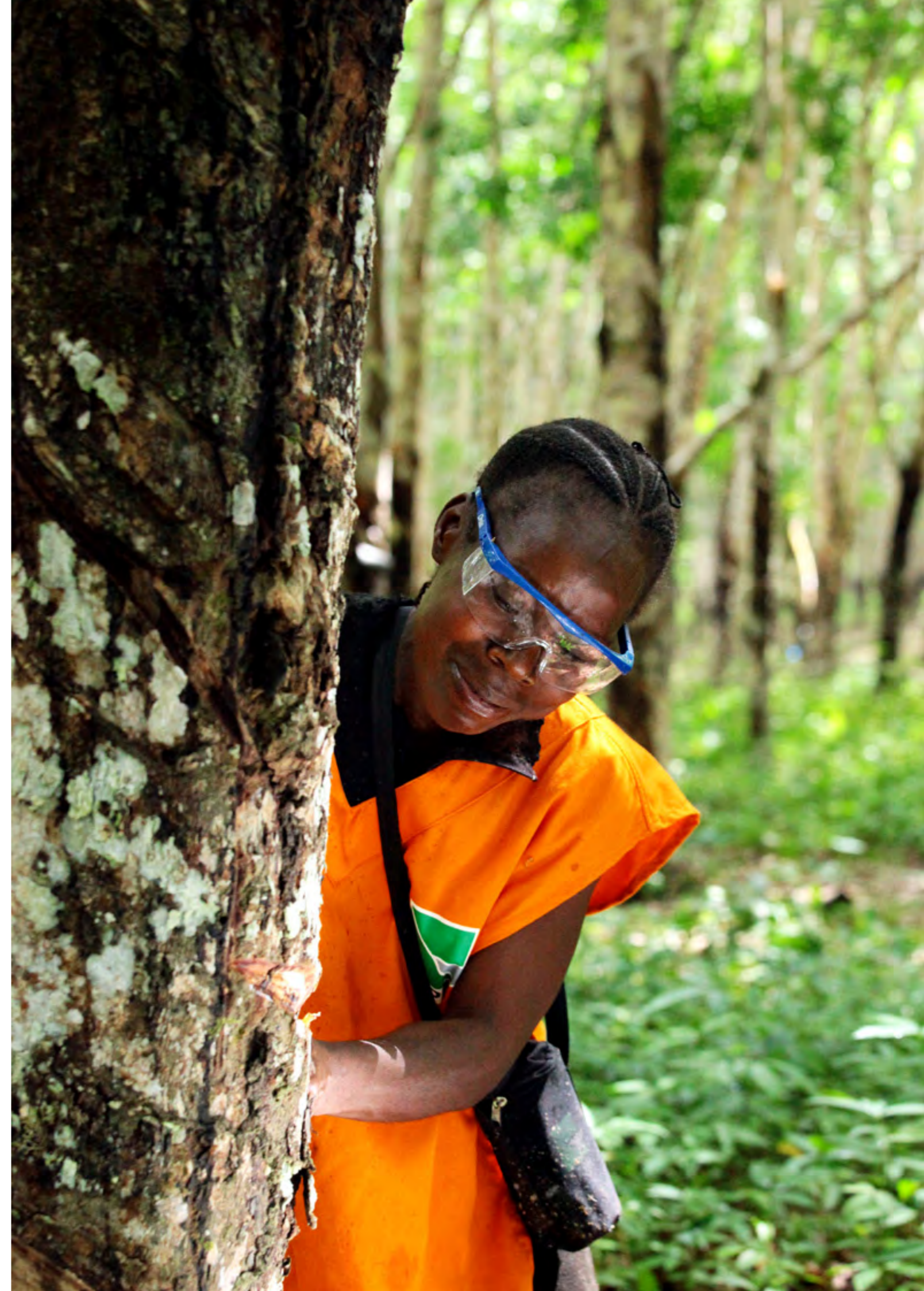
	INDICATEURS GRENELLE 2	CORRESPONDANCE
<b>POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE</b>	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement	p. 21
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	p. 21
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	p. 21
	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	p. 21
<b>POLLUTION ET GESTION DE DÉCHETS</b>	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	p. 22
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	p. 22-23
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	p. 22
<b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b>	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	p. 24
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	p. 24
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	p. 24
	L'utilisation des sols	p. 24
<b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ</b>	Les rejets de gaz à effet de serre	p. 24-25
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	p. 25
	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	p. 25

	INDICATEURS GRENELLE 2	CORRESPONDANCE
<b>IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ</b>	en matière d'emploi et de développement régional	p. 29-32
	sur les populations riveraines ou locales	p. 30-32
<b>RELATIONS ENTRETENUES*</b>	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	p. 29
	Les actions de partenariat ou de mécénat	p. 32-33
<b>SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b>	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	p. 26-27
	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	p. 26-27
<b>LOYAUTÉ DES PRATIQUES</b>	Les actions engagées pour prévenir la corruption	p. 26
	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	p. 28
	Les autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	p. 12

\* avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

## 15 | Avis de Deloitte

Pour l'exercice 2013, le commissaire aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, a émis un rapport attestant de la présence et de la sincérité des informations RSE requises, en conformité avec l'arrêté du 13 mai 2013 ; ce rapport est disponible dans le rapport financier : [http://www.siph.com/sites/default/files/documents\\_pdf/14.04.24%20Rap\\_Finan\\_Ex%202013\\_Site%20Siph.pdf](http://www.siph.com/sites/default/files/documents_pdf/14.04.24%20Rap_Finan_Ex%202013_Site%20Siph.pdf) page 63-66





## table of contents

- 1. CEO's Message ..... p. 43
- 2. SIPH Group's Development depends on its Ability to Manage Sustainability Issues ..... p. 44
- 3. Group's Profile ..... p. 44
- 4. Key Figures ..... p. 45
- 5. Constructed and Shared Approach Across the Group ..... p. 46
- 6. Governance Guided by Interest of Transparency ..... p. 47
- 7. Human Rights: a Duty of Care ..... p. 48
- 8. Improving Relations and the Group's Working Conditions ..... p. 48
- 9. Mitigate Environmental impact ..... p. 53
- 10. Being in Business Ethics ..... p. 56
- 11. Protect Consumers ..... p. 57
- 12. Contribute to Development of Plantations and Territories ..... p. 58
- 13. Methodological Note ..... p. 61
- 14. Grenelle 2 Correlation Table ..... p. 62
- 15. Deloitte Review ..... p. 63





## about this report

This report falls into a period from January 1 to December 31, 2013. Achievements shown therein involve all the Group's subsidiaries in the countries where it operates: SAPH, Cote d'Ivoire, RENL, Nigeria ; GREL, Ghana et CRC, Liberia. The environmental, social and societal data reporting are set in compliance with the provisions of Article R.225-105-2 of the Commercial Code on transparency obligations of companies listed on Paris Stock Exchange and whose turnover and workforce are higher than threshold provided by law.

This report is an information tool that aims to report annually on the performances achieved.

The readers' feedback is considered with a view to continuous improvement.

**For more information:**  
Go to [www.siph.com](http://www.siph.com)

# 1 | CEO's Message



In terms of living conditions, let's remember that the large majority of employees are accommodated on site. The Group has established housing standards and annually invests in renovation of old staff camps and construction of new homes. The effort in 2013 is about this remarkable development and is an important part of the investment. We have adopted and developed construction techniques of interlocking blocks, using very little cement.

We have established rules for the preservation of biodiversity, which now govern our development operations in order to preserve ecosystems. Our activities are not consumer of agricultural chemicals, but we use it in a rational way, and strictly comply with the laws in force. Treatment of industrial effluents has been given attention and we are looking for techniques to improve efficiency.

In 2013, the Group maintained its growth rate through two levers of its own: industrial plantations, out growers and smallholder plantations. The balance between these two activities is at the heart of the SIPH Group's strategy, demonstrating its concern for economic development in harmony with the social environment.

The social environment consists primarily of neighboring communities of planting areas: on the one hand we seek to help generate economic activity, creating their own plantations (thousands of hectares are planted each year by private and community members through seedlings and technical assistance provided by our sites), and secondly to share the impact of our operations, supporting education programs, infrastructure, health, and also developing food crops.

The use of biomass remains an important challenge: part of this biomass is used in Nigeria (RENL) for the manufacture of particle board, in Ghana (GREL) and Cote d'Ivoire for power generation. In 2014, we will seek ways to increase the volumes and better value this biomass. The optimization of energy we consume is also an important objective, in particular the reduction of the use of generators. Water consumption will also be a priority for the coming years, the water recycling in industrial process.

Finally, our major challenge is to maintain satisfactory profitability of our business despite fluctuations in the rubber price in order to maintain our growth, to continue improving the living and working conditions of our employees, and develop support programs to communities.

**Bertrand Vignes**

In 2013, the Group worked on the creation of Agricultural Family Schools in Cote d'Ivoire (AFS), designed to improve joblessness of unemployed rural community youth accompanying them toward employment and entrepreneurship in local rural occupations (agriculture/farming/processing...).

The other essential component of our social policy concerns the living and working conditions of our employees. Health and safety at work is better taken into account and the indicators show it. However, the transportation sector remains risk generating, which we shall tackle in 2014.

# 2 | SIPH Group's Development Depends on its Ability to Manage Sustainability Issues

SIPH Group places the integration of social, societal and environmental issues at the heart of its search for innovation and economic performance. Given the Group's business, financial performance depends on its non-financial performance and sustainable development. SIPH depends, for its activities on two ecosystems whose management affects its economic performance:

- One is natural because its activities involve operation and management of services provided by the environment: the cultivation of rubber enables the Group to sell semi-finished products to its customers.
- The other is social and societal since its activities depend on...
  - » its employees whose skills, training and working conditions contribute to the Group's results,
  - » relationship between SIPH (its subsidiaries) and local out growers
  - » its local stakeholders who must accept the Group's activities and reap the economic benefits locally.

The long-term development of the Group's business depends on its ability to manage these issues.

Our industry requires long-term planning and must project beyond current events. By the scale of our activities, we conduct a significant impact on local communities and their development.

The Group is working on innovation for improving relations and working conditions of 15,172 employees (temporaries and service providers) across its subsidiaries in West Africa. Progress also continues on Governance, Human Rights, fair operating practices, product quality, environment and sustainable development of local communities

The Group's strategy is based specifically on the development and support of out grower plantations. Ensure harmonious growth between agribusiness and out growers is a major

challenge for SIPH and a fantastic lever for economic development for West Africa countries. The Group is committed not only to efficiently manage the impacts of its activities on all of its stakeholders, but also to transform them into opportunities for business development.



# 3 | Group's Profile

Leader in Africa and integrated in the entire chain of the natural rubber industry, SIPH sets responsible growth at the heart of its business: planting, harvesting, processing and marketing to meet the great challenges: respond to needs in rubber, ensure quality and security of supply, develop human capital, ensure health and safety of workers, to fight against climate change and maximize the use of resources. This rubber is produced in its factories from latex from either its industrial plantations or out growers and smallholders.

## Rubber Activities

SIPH operates 55,472 hectares of mature and immature rubber

- 21,940 hectares of rubber trees in Cote d'Ivoire in five

- areas of plantation and operated through its subsidiary SAPH.
- 14,807 hectares of rubber trees in Ghana, operated through its subsidiary GREL.
- 13,114 hectares of rubber trees in Nigeria, operated through its subsidiary RENL.
- 5,611 hectares of rubber trees in Liberia, operated through its subsidiary CRC.

New lands were acquired in Ghana (2,600 hectares) and Nigeria (2,000 hectares). In 2013; 1,150 hectares of new area were planted, 700 ha and 190 ha respectively in Ghana and Liberia.

The Group will increase productions (industrial plantations) from 65,000 T to over 100,000 T in 2030, reflecting the efforts of replanting undertaken over the past fifteen years.

## Processing Latex into Rubber

The raw material is processed through subsidiaries treatment facilities. As such SIPH has seven plants: four are located in Cote d'Ivoire, one in Ghana, one in Nigeria and one in Liberia. The Group's total production of rubber is currently about 150,000 to 160,000 tons per year, of which about 45% is obtained from the processing of latex from plantations and 55% purchased from out growers. Its production in 2013 is 161 thousand tons. Cote d'Ivoire where the Group is historically established, alone, accounts for about 71% of this production with 114,000 tons. The increase in purchases was driven by the dynamism of farmers in Cote d'Ivoire and Ghana: since 2011, the share of SIPH purchases is higher than that of its own productions, and stands at 56,90% in 2013.

## Marketing

SIPH, based in Courbevoie in France, is responsible for the international marketing of rubber produced by subsidiaries. This production is mainly targeted at tire industry and exported to Europe but also in Asia, North America and South Africa. The main customers are the major players in this sector.

SIPH Corporate Social Responsibility is declined in SIFCA Group Sustainability policy formalized since 2007 and implemented the following year.

SIPH Group has 15,172 employees and a turnover in 2013 of €365 million. Listed in Paris, it leads its activities in various contexts. The investments were primarily devoted to upgrading of plants (€8789 K) and renewal of plantations (€21,375 K) with a special effort of €10,882 K for the renovation and construction of housing and social infrastructure.

GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION OF PRODUCTION IN 2013					
THOUSAND (TONS) DRC	SAPH	GREL	NIGERIA	CRC	GROUP
OWN PRODUCTION	33	13	19	4	69
PURCHASE	81	11	0	0	91
TOTAL	114	24	19	4	161
% PURCHASE/TOTAL	70,70%	44,40%	0,90%	1,60%	56,90%

# 4 | Key Figures

Turnover: € 365,080 | Dividends in 2013: € 28 M | Tax paid in 2013: € 407,905

Wages, treatment and social security contribution € 47,350 | Complete investment: € 50,157 of which € 10,882 in social infrastructure

Sustainable Development budget: € 17,727 (4, 86% of turnover) dedicated to CSR | 360 scholarships amounting € 35,323 | € 3,490 invested in Local Communities

91,000 tons of rubber purchased from out growers | 297 teachers | 15,172 employees  
 55,472 ha of Plantations | 13,111 school children | 4,488 recruitments  
 Supervision of 63,300 out growers | 187 Local Communities | 188 resignations  
 187 Local Communities | 404 school kits and 308 school bags distributed | 248 senior staff  
 10,167 housing of which 404 are built in interlocking blocks system | 48 primary schools and nurseries | 9.56% of women

136 health staff | 137 births to mothers from Local Communities | 18,219 Local Communities consultations | 145 Industrial Accidents  
 34 health centers and clinics | 1,171 births in the Group's health centers | 174,543 medical consultations in the Group's health centers | 12 ambulances

# 5 | Constructed and Shared Approach Across the Group

Governance for sustainable development within SIPH is carried to the highest level in the SIFCA Group and integrated in the heart of the company and operating areas: via the **Steering Committee for Sustainable Development**, the **Sustainable Development Management** and **Sustainable Development Committee**. SIPH through SIFCA has set specific objectives and indicators to measure environmental, social and societal actions. To ensure transparency, this approach, subject to control of independent organizations, reflects the Group's desire to make quantitative and qualitative report on its activities and to build understanding between the Group, the business world and society.

**1. The Steering Committee** consists of the Executive Committee (CODIR) of SIFCA Group and subsidiary Managing Directors, including SIPH. Guarantor of the definition of the process, it meets at least once a year to ensure the preparation of annual action plans, monitor their implementation, to capitalize on the subsidiaries' experience and to promote exchange on sustainable development strategies and the review of the process.

**2. In addition, the Sustainability Committee**, composed of people involved in the wider achievement of the Group's policy in this area, meets at least twice a year to discuss implementation of this approach in subsidiaries and on internal and external news items related to this topic.

In each subsidiary, a Sustainable Development Manager along with a dedicated team ensures the implementation of the policy and ensures implementation of the action plan of its subsidiary. It is supported by the Group Sustainability Director and his team.

The Committee also relies on a network composed of representatives of the Group Sustainability Management, managers and subsidiary sustainability teams, departments (Human Resources, Health & Safety, Environment, quality, purchasing, utilities, research and development ...)

**3. Sustainable Development Department's mission** is to facilitate, coordinate sustainable development approach of the Group and consolidate the reporting

The missions of the Sustainable Development are the following:

- Propose policies and strategies of the Group in this area, driving the implementation by subsidiaries and functional departments, organizing reporting.
- Follow the objectives of sustainable development as part of the management principles of the Group;
- Pilot Group projects needed to prepare strategies or promote their implementation;
- Lead networks of correspondents in the field within operational entities and central functions of the Group;
- Ensure the Group's external relationships with international bodies on these issues;
- Be a vector of integration and cohesion in the Group

- around shared values of sustainable development ;
- Lead partnerships with NGOs in the field;
- Provide project ownership 'Research and Development' in the sustainable development field;

## Management System

The management system of sustainable development is part of the Group's organization to contribute to the SIFCA overall value creation. It revolves around the strategic planning process of the Group and the operational process of subsidiaries coupled with those of functional departments.

## Investments

In terms of investment, sustainable development criteria are incorporated into the projects analysis mechanism. Since 2012, an assessment of sustainable development criteria (ethics, CO<sub>2</sub> emissions, social impact, human resources, environmental and ecosystem management, cooperation with stakeholders, health and safety, energy efficiency, human resources and local purchasing...) is one of the aspects examined for any new project investment.

## Subsidiaries Annual Action Plans

The implementation of the policy is available in the subsidiaries by the realization and implementation of action plans to address business issues and peculiarities of subsidiaries. The application of policy is subject to regular exchanges between the Sustainable Development Department and heads of subsidiaries. An annual assessment is performed for each of the subsidiaries and a global analysis for the Group is presented to

the Steering Committee, which makes recommendations in terms of strategy and driving the sustainable development approach in the Group.

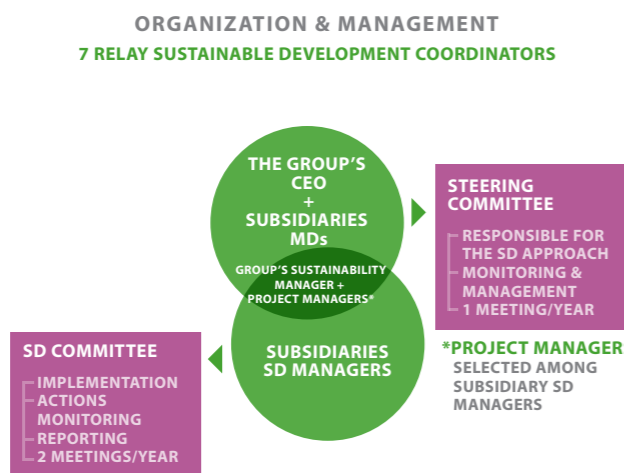
## Instrument Panel

The objectives at the Group level are measured from monitoring indicators which the most important are gathered in the environmental and social reporting, and in the Group sustainability instrument panel. With these, progress can be monitored and reviewed one year to another and trends can be analyzed over long term.

## Sustainability Performance Assessment

Sustainable Development dimension is discussed in performance reviews at a suitable pace for each subsidiary. This is the case at minimum once a year based on the assessment of the achievement of sustainable development action plans. Internal control and audit ensure integration into their program aspects of the implementation.

Like other subsidiaries of SIFCA Group, the SIPH CSR ap-



proach fits into a broader context related to the specificities of the agribusiness, to SIFCA Group commitments and national objectives in its operating areas. It has five areas: Health-safety and working conditions, living conditions of the Group's employees; Promoting private plantations; Integration into local communities and preservation of the environment. From these five areas for improvement, 6 priority commitments were selected up to date:

1. To disseminate and implement the health and safety policy and set up an effective monitoring of industrial accidents.
2. To maintain a safe working equipment and tools, and ensure that contractors work in compliance with the regulations.
3. To facilitate access to housing for both permanent and seasonal staff and their families in accordance with the quality standards of the Group. Ensure that accommo-

dations are equipped with drinking water facilities, sanitation and electricity.

4. To implement an active prevention policy for infectious diseases, including HIV/AIDS and malaria, while ensuring medical confidentiality and fairness in the workplace.
5. To prevent accidental ground pollution, and to identify and classify environmental impact of our activities.
6. To engage strong and continuous dialogue with local communities and undertake measures likely to improve their conditions as healthcare, education and income opportunities.

Action plans arising from these commitments are driven by each subsidiary (SIPH, SAPH, GREL, RENL and CRC) to reflect regulatory discrepancies and local specificities of countries where the Group operates.

# 6 | Governance Guided by Interest of Transparency

SIPH has classic and transparent governance:

- An Executive management.
- A Board of Directors, including independent non-voting, and chaired by the Chairman of the Board. The functions of Chairman of the Board and the Executive management are distinct since 2009.
- An audit committee.

On the other hand, internal control and governance arrangements are described in the Chairman's report upon internal control.

## The Board of Directors

### CHAIRMAN

- Pierre BILLON

### DIRECTORS

- M. Allassane DOUMBIA
- IMMORIV (Cote d'Ivoire)  
Represented by: Lucie BARRY TANNOUS
- SIFCA (Cote d'Ivoire)  
Represented by: Frederique VARENNE
- MFPB 'Michelin Finance' (Netherlands)  
Represented: Thierry SERRES
- TRANSITYRE BV  
Represented by: Jacques-Philippe HOLLAENDER

### CENSOR

- Bernard DIGUET

The Board of Directors determines activity of the company and oversees their implementation. Subject to the power expressly granted to shareholders and within the limits of the corporate purpose, it considers all matters concerning the smooth running of the company and settles through its decisions matters of concern. The Board meets at least three times a year and in any event, whenever the corporate interest requires it.

## Chairman and Executive Management

The positions of Chairman of the Board and CEO are distinct since August 2009.

The Executive Management of the Group is chaired by Pierre Billon since December 2012.

Bertrand VIGNES ensures the executive management of SIPH since August 2009.

## Audit Committee

Since August 2012, the Board of Directors (excluding the Chairman) fulfills the functions of audit committee. The Audit Committee meets at least once prior to each Board and presents its findings at each board meeting.

## Internal Control Procedures and Risk Management

SIPH Group continues to enhance its internal control and risk management. This provision applies to SIPH Group (SIPH holding and all its subsidiaries). SIPH Group has used the MFA framework and the implementation guidelines for small and average assets, and refers to the "Code of Corporate Governance for Small and average Asset" established by MiddleNext since year 2010. The Executive Management designs internal control and ensures its communication to staff. The Board of Directors and the Audit Committees alike ensure that the company frequently assesses its risks and the internal controls put in place are appropriate and effective.

## Principles and Rules on Compensation and Benefits of any kind

Salaries and benefits paid to corporate officers are set by the Board and approved by the General Meetings as regulated agreements.

The Board of Directors has decided not to implement specialized committee (special committees, audit committee, compensation committee, selection committee and appointment), taking into account the operational position of its members, their presence in Boards of subsidiaries, and the size of SIPH.



# 7 | Human Rights: a Duty of Care

Respect for Human Rights has established itself in 2011 as an important issue for multinational companies. The adoption by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the framework guideline «Protect, Respect and Remedy» is an important step in creating a global framework requiring protection of human rights by companies, whether there are direct violations or complicity.

In its promotion of genuine economic development SIPH is respectful of the dignity of all men and peoples. Respect for human rights is part of the Group's internal values, essential and inalienable. It is a component in terms of corporate culture.

All activities are related to due diligence. The Group considers the specific context of the country in which it operates or in which activities take place, potential or actual impacts caused by its own activities on human rights, and finally the risk of human rights violation carried out by actions from other entities or persons whose activities are closely related to its own.

Our activities directly with risks relating to child labor or forced or compulsory labor, the Social Charter and policies written by different entities (GREL and RENL) recalls explicitly prohibition of such practices, and the need to work in this direction. These commitments are also included in the various contracts prepared for our suppliers and service providers.

Policy and rules on SIPH safety is respectful of human rights. Safety officers, contract staff or subcontractors receive appropriate training, also in accordance with the standards

of human rights so that complaints procedures or security personnel are treated and investigated promptly and, if necessary, independently.

A reminder of key principles continues with a focus on ensuring that no discrimination is exercised against all stakeholders in the business including vulnerable groups (women and girls, people with disability, children, indigenous people, migrants and migrant workers,) HIV-AIDS Charter reinforces this commitment.

Respect for all political and civil individual rights as well as economic, social and cultural rights, is a principle which the Group exercises its duty of care to ensure that it does not undertake actions impeding, obstructing or preventing the enjoyment of those rights

Fundamental labor rights defended by the International Labor Organization (ILO) are also subject to special vigilance. Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining is a principle SIPH does not compromise. The Group Social and HIV-AIDS Charters, and GREL Code of Conduct on child labor are strong commitments.

France applies ILO Conventions appropriated by internal laws of the policy including the fight against discrimination, work and equal pay between men and women whose texts are displayed in the SIPH Holding.

# 8 | Improving Relations and the Group's Working Conditions

Many rights recognized internationally are work related. Relationships and socially responsible working conditions have a positive impact on the ability of a company to recruit, motivate and retain employees, strengthening its capacity to achieve its objectives. They generally promote improved employee performance in terms of health and safety and may result in greater employee involvement in identifying opportunities and risks for social responsibility. Relationships and socially responsible working conditions can also have a positive impact on the reputation of the company.

15,172 men and women in five countries (France, Cote d'Ivoire, Nigeria, Liberia, and Ghana) form multicultural teams to multiple skills within the Group. Member of SIFCA Group (largest employer in Côte d'Ivoire) SIPH contributes to improving the standard of living by providing decent employment and an environment fostering employer / employee relations, to ensure the quality of working conditions and social protection, to promote social dialogue, to ensure health and safety at work and to promote the development of human resources.

## Employment at the Heart of our Concerns

3,238 contractors and temporaries were hired in 2013 out of

4,488 recruitments. Employment contracts of the Group's employees are based on local legal and regulatory context. Recruited employees have diverse profiles with successful experiences in our industry or elsewhere. The difficult economic situation in some countries where the Group operates did not however impact enrollment, which rose from 13,856 in 2012 to 15,172 in 2013 that represents an increase of 8.67%.

STAFF GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION AS OF 31 DECEMBER 2013		
DESCRIPTION	TOTAL	TEMPORARY STAFF AND PROVIDERS
SUBSIDIARIES		
SIPH (FRANCE)	20	0
SAPH (COTE D'IVOIRE)	4,556	3,220
GREL (GHANA)	558	3,110
RENL (NIGERIA)	2,116	0
CRC (LIBERIA)	1,254	338
<b>TOTAL</b>	<b>8,504</b>	<b>6,668</b>

STAFF DISTRIBUTION PER CATEGORY AND PER SEX AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
MALE-STAFF		7	4,045	532	2,002	1,105	<b>7,691</b>
FEMALE-STAFF		13	511	26	114	149	<b>813</b>
SENIOR STAFF-TOTAL		16	147	42	29	14	<b>248</b>
MALE-SENIOR STAFF		7	121	40	28	13	<b>209</b>
FEMALE-SENIOR STAFF		9	26	2	1	1	<b>39</b>
FEMALE IN THE MANAGEMENT COMMITTEE		2	2	2	0	1	<b>7</b>

EMPLOYMENT DISTRIBUTION AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
TOTAL (PERNT, SHORT TERM)		1	569	143	414	123	<b>1,250</b>
MALE-(PERNT, SHORT TERM)		1	475	138	397	120	<b>1,131</b>
FEMALE-(PERNT, SHORT TERM)		0	94	5	17	3	<b>119</b>
(PERNT, SHORT TERM) ≤ 25 YRS		0	179	39	98	0	<b>316</b>
(PERNT, SHT TRM) -25 < AGE =< 50		1	388	104	314	123	<b>930</b>
(PERNT, SHORT TERM) > 50 YRS		0	2	0	2	0	<b>4</b>

STAFF DISTRIBUTION PER AGE AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
AGE ≤ YRS		0	379	49	236	12	<b>676</b>
25 < AGE ≤ 50		16	3,797	460	1,814	874	<b>6,961</b>
AGE > 50 YRS		4	336	49	66	368	<b>823</b>

LAYOFF AND DEPARTURE AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
(PERNT, SHORT TERM)-LAYOFF		1	198	7	113	157	<b>476</b>
(PERNT, SHORT TERM)-RESIGNATION		0	94	9	81	4	<b>188</b>
PERNT, SHORT TERM TOTAL DEPARTURES, (LAYOFF, RESIGNATION, RETIREMENT & OTHERS)		3	682	41	265	302	<b>1,293</b>
PERNT, SHORT TERM DEPARTURE, (LAYOFF, RESIGNATION, RETIREMENT & OTHERS)-FEMALE		1	83	3	49	73	<b>209</b>

## Working Conditions and Social Welfare

### REWARD RESULTS AND SHARE PERFORMANCE

To support its development, SIPH seeks to attract, motivate and retain employees by ensuring a competitive overall compensation package, including a salary that recognizes the contribution of each to the development of the company, and welfare benefits.

Monetary compensation includes a fixed salary that pays skills in the post and variable compensation that recognizes the collective and individual performance against targets set at the beginning of the year and depending on the context of the year.

The remuneration policy is based on common principles applied in all countries of the Group and develops according to the market context in which the Group operates. It is implemented by the Group entities that rely on including compensation surveys by activity and by post. A cross-sectional survey is conducted between sectors and occupations where

there is sufficient capacity to ensure consistency and objectivity compensation levels between the different activities of the Group and facilitate transversality.

Governance of the remuneration policy is driven by the Human Resources Department with a yearly review through successive steps of decision at the subsidiary level, the Department of Human Resources and the Executive Management and approved by the Board of Directors. All the Group's entities respect their social and fiscal obligations on remuneration and staff benefits.

SIPH Holding manages wage developments taking into account the increased cost of living (Annual Review, published by INSEE using indices), and regularly assesses the adequacy of the compensation levels applied by post and those offered by the labor market. Individual appraisal is regularly made to manage evolution of careers and salaries. It also seeks to apply the principles of non-discrimination in remuneration policy and career development.

In CRC, the three years agreement signed in July 2011

between CRC and Cavalla Workers Union (CAWU) for an increase in the daily wage is still in force. Negotiations started in 2014. In Nigeria, agreements enabled an increase of 5 to 10% of basic salary and benefits. This brings the overall compensation from € 5,390,232 in 2012 to € 7,507,554 in 2013. As for SAPH, the fixed remuneration varies periodically according to the value of confirmation for Managers and Supervisors and workers individual performance. The variable remuneration varies depending on the company result and individual performance for Executives and Super-

visors. For workers, a fixed amount per category is allowed. Wage negotiations are also underway in GREL.

In 2013, all Managers had a hand in their individual variable remuneration. For some staff members, this individual variable share includes objectives related to sustainable development: health and safety, among others. Among the proposed benefits, employees enjoy a pension, health insurance and a retirement plan. In 2013, 100 % of staff had social security coverage through the Group.

WAGES AS OF 31 DECEMBER							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						
	SIPH (€)	SAPH (€)	GREL (€)	RENL (€)	CRC (€)	TOTAL (€)	
TOTAL WAGES	2,125,044	22,782,636	3,852,681	7,507,554	4,377,041	40,644,956	

**FIGHT AGAINST DISCRIMINATION AND ENCOURAGEMENT OF PLURAL TEAMS**

SIPH Group strives to fight against all forms of discrimination. Diversity is a priority of the Group Human Resources policy, convinced it is a source of dynamism, creativity and performance. The diversity of its employees to better understand different perspectives, renew thought patterns and expand visions of recruitment to attract the best talent. The Group's objectives are to increase diversity among its staff in particular seeking a better balance of responsibilities between men and women, and valuing the multiple cultures represented. The Group's Human Resources policy is striving to promote diversity of nationalities, skills, training, ages.... On Disability, the Group's strategy revolves around the reclassification of staff in situation of incapacity. Various subsidiaries assume their commitments according to their context. The international character of the Group's Executives from 15 different nationalities is a valuable asset to this view and continues to be a major focus of development. Equality between men and women is a key point in the expression of this diversity. Women represent 9.56% of staff. In addition, the Group's Board of Directors counts two women out of five members, with the appointment of Mrs. Lucie BARRY TANNOUS as Administrator in 2012.

SIPH Holding applies the laws relating to equality and the principle of non-discrimination and the obligation to display in easily accessible locations. The obligation to employ persons with disabilities is effective with 20 employees. Beyond this number it is always possible for a company to pay a fee for people with disabilities. SIPH with a workforce of more than 20 recently, has an exemption for 3 years. SIPH should therefore perform this contribution in 2014 if the number remains above 20 people..

About 50% of the tapping staff in GREL is women. Efforts are being made to promote some senior staff to expatriate positions by giving them French classes, the official language of the Holding and facilitating movement in the Group.

HIV-AIDS Charter clarifies that commitment indicating the Group's will to:

- Ensure the absence of discrimination and stigmatization on its sites.
- Guarantee the confidentiality and the non-divulgence of information.
- Guarantee the security of employment of person living with HIV.

**IMPROVE THE STAFF LIVING CONDITIONS**

The Group's business depends on the quality of life of its staff living in rural areas where transportation facilities and drugs are almost nonexistent. Investments along this area allow SIPH secure its activity and demonstrate its so-

cial commitment. A social Charter guarantees the health of workers and their families, basic education for all children on the sites and decent housing. Estates staff enjoys free accommodations (10 167). A technical Housing Committee has been established to create housing providing better living environment. Investments in 2013 amounted to € 17,639,498 with 290 homes, and more rehabilitation (642). 212 housings: decent, sustainable, ecological and economic were built in interlocking block system in 2013. This makes 404 interlocking blocks houses since 2011. 24, 85 and 40 are under construction in GREL, SAPH and Liberia. With this technology, the Group expects savings of about F CFA 2 billion in housing to workers by end of 2014.

48 primary and nursery schools built in estates, 297 teachers ensure education of more than 13,111 children. Rubber estates help to strengthen the education system through participation in the funding of State owned- schools and the construction of schools or school complex. Since 2010, school kits and bags are provided for deserving students. In 2012, the best primary 6 students who passed their exam were also rewarded. In the year 2013, 404 kits and 308 school bags were distributed. SIPH Group on-site schools generally belong to the National Education System, but their teachers enjoy the same workers social conditions, which make them loyal, motivated and improve academic performance. 5,012 GREL staff pupils have benefited from holiday refreshal classes for three weeks costing 40,000 Euros. These staff children are also transported daily by the company buses

**ABSENTEEISM AND WORKING TIME ORGANIZATION**

In the Group's companies, the work is organized within legal framework or contractual durations varying from one country to another. In 2013, the number of working hours in factories, administration, medical centers and plantations were more than 25,926,680 hours.

In NIGERIA work starts at 7.30 am and close at 5pm with a lunch break of 1:30 hours. This totals 8 hours per day. Tappers start at 5:30 am and close as soon as they complete their task. CRC meets 48 hours per week with one hour lunch break. Since June a bonus is granted to the night shifts staff. SAPH follows the working time in the agricultural sector: 2,400 hours / year / employee. Managers work within a fixed time framework. Temporary workers and contractors do piecework.

14, 173 calendar days were recorded in days of absence due to illness in 2013; 2,017 cases related to malaria that is a leading killer in Africa<sup>1</sup>.

**Social Dialogue**

Driving change by fostering a quality dialogue with employees and elected representatives, both in France and in

WORKING HOURS DISTRIBUTION AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL	
TOTAL WORKING HOURS	38,603	13,216,685	5,608,888	4,150,000	2,912,504	25,926,680	

ABSENTEEISM DISTRIBUTION PER MOTIVE AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL	
DAYS LOST DUE TO ILLNESS	139	9,200	1,022	2,554	624	13,539	
DAYS LOST DUE TO MALARIA	0	1,084	308	145	480	2,017	

Africa entities in different regulatory contexts. Such is the will of SIPH. Social dialogue contributes to maintain a crucial balance between parties. This is translated within our Group through the pursuit of intense negotiations at all levels. Dialogue with employee representatives and Trade Union Organizations in the areas of health and safety continued in 2013. Causes of accidents are always analyzed and preventive actions implemented. The common goal is to make a solution that meets the interests of all on safety, news of the Group's activities, financial statements and SIPH strategy. The will remains to continue to do so while combining contextual development, business priorities and the staff interests. Management Committees in Nigeria and Staff Representatives meet at the request of either party. National Associations of Agricultural Employers and employees are negotiating bodies that are consulted in order to be part of all decisions. Collective agreements are negotiated at the national level over four years.

CRC works in this field according to collective bargaining agreements that are coordinated by the Cavalla Worker's Union in full transparency and friendliness. The agreements are for a term of three years.

Ghana Association Workers Union (GAWU) is represented in GREL. Its representatives are in constant contact with the Corporate Affairs Manager and the Human Resources Department. Negotiations are opened in November and lasts between 1 to 4 months. The revision of the terms of service is done every three years while the salaries are reviewed annually. Staff is informed of the negotiations through the internal newsletter in which the incentive rate is disclosed. Two to three times a year the Managing Director meets with all team leaders and supervisors to provide information relating to the company's results, challenges and prospects. Every couple of weeks, management meetings are held with safety, health, results, projects issues on agenda...operational teams hold safety talk on a regular basis. All staff is subject to assessment.

Formal regular meetings are held at least twice a year between the SAPH HR Department and social partners and whenever necessary with the Estates Managers. The company also applies the agreements of umbrella organizations such as UNEMAF, UGECI, CEGCI concluded with the unions.

SIPH Holding has 2 staff representatives (a permanent and a substitute). Upon legal obligations a meeting is held once a month with management as part of social dialogue and staff consultation procedures. Compulsory posting (Fight against discrimination, moral harassment and sexual harassment, Occupational Health, Safety and Fire control, no smoking, staff regulations) are available at a specific location (SIPH

Cafeteria) and are available at any time with all staff. 'SIPH is member of SYNTEC branch and is for that matter part of the Collective Agreement No. 3018. A National Inter professional Agreement was concluded on 11 January, 2013 on competitiveness and job security. This agreement was implemented by the Security Act no. 2013-504 of 14/06/2013, published in Government publication on 16/06/2013.

**Promote Health and Safety at Work**

The Group occupational health policy goes beyond from mere compliance to legislation evolution. The major challenges stem from the prevention of occupational risks, taking in account public health issues and accompanying frailties and inabilities. Improving permanently and sustainably health and safety of its staff and its subcontractors in all its activities is SIPH's major challenge as expressed in its Health and Safety, Social and fight against HIV - AIDS charters disseminated on every subsidiary sites. Employees are mobilized through active communication on this objective through wearing of Personal Protective Equipment (PPE) that is distributed to all. In addition, safety objectives are part of the variable remuneration of executives. If safety is our number 1 priority, health and well-being of our employees are just as important. The number of accidents on our sites has increased from 82 in 2012 to 145 in 2013. This is due to accidents occurred during staff transportation.

We are deeply sorry about that and we are pursuing initiatives since 2007 and those relating to staff transport, as pointed out by the CEO in his introduction. However, unlike last year, we didn't record any fatal accident. The Group will only be satisfied when there will be no more accidents.

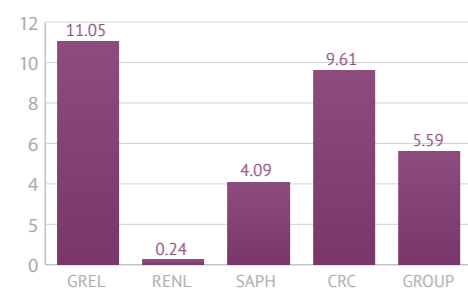
The Group's ambition is to make each employee a committed health and safety actor and those of others. That is why the approach in this area is to foster commitment of each entity by building its own system, dealing with risk factors, their impact on staff health and terms of staff exposure. This will involve promoting self-assessment by the actors themselves through different looks (Managers, Doctor, Health and Safety Advisor and Staff Representatives) to give their opinions as expert, manager or operations that are complementary but also reflect the reality of the situation.

In 2013, the accidents rate with at least one day off in the Group amounted to 5.59. These results demonstrate the ability of our teams to rally around safety. The number of days lost per accident for the Group staff amounted to 1,054 days in 2013. This indicator reflects the average gravity of accidents with stoppage. The Group guidelines for safety in 2014 focus on the understanding and prevention of major risk related to activities.

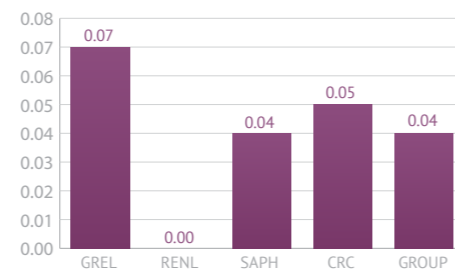
<sup>1</sup> According to the latest estimates for December 2013, it was recorded in 2012, 207 million cases of malaria (with a margin of uncertainty range between 135 million and 287 million) which caused 627,000 deaths (with an uncertainty range between 473,000 and 789,000), that being a decrease in mortality of 45% worldwide compared to 2000 and 49% in the African Region of WHO. Most deaths occur among children living in Africa where a child dies every minute of malaria. In Africa, the rate of child mortality has decreased by 54% compared to 2000.

INDUSTRIAL ACCIDENT DISTRIBUTION AS OF DECEMBER 2013						
DESCRIPTION	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
INDUSTRIAL ACCIDENT GENERATING MORE THAN A DAY LOST - FACTORY	0	18	0	1	3	22
INDUSTRIAL ACCIDENT GENERATING MORE THAN A DAY LOST - PLANTATION	0	36	62	0	25	123
DAYS LOST DUE TO INDUSTRIAL ACCIDENT - FACTORY	0	152	0	1	9	162
DAYS LOST DUE TO INDUSTRIAL ACCIDENT - PLANTATION	0	329	418	0	145	892

Group's Accident Frequency Rate 2013



Group's Accident Gravity rate 2013



PREVENT DISEASES

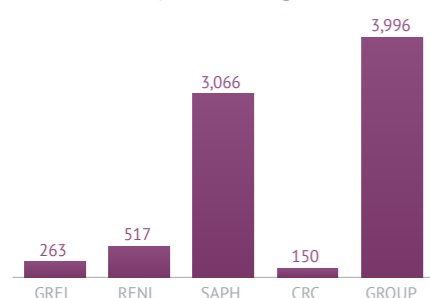
Medical facilities (34 medical centers, clinics and dispensaries employ 136 doctors, male and female nurses, midwives, nurse's aids, male and female orderlies) are established for the health of staff and their families. More than 174, 543 consultations and 1,171 births were registered in 2013 in the health facilities of the Group. Since late 2013, CRC recruited a resident doctor to administrate its health center. This accentuates the efforts in this regard. RENL made the recruitment of a second doctor for Araromi and Waterside sites. The company also works with a pharmacist in charge of the drug supply, distribution and monitoring. This will help use and manage drugs efficiently. In addition, a modern clinic was built in Araromi.

Malaria and HIV-AIDS are the most deadly diseases in Sub-Saharan Africa and factors of productivity reduction. The Group has made a priority the fight against those pandemics. Preventing these risks enables it not only to ensure the health and well-being of its staff and their families but also to curtail the possible causes of long absence periods.

With this, it commits itself to

- Fight against AIDS via a HIV/AIDS and SOCIAL charter which on one hand ensures absence of discrimination and stigmatization, and on the other hand guarantees confidentiality.
- Fight against malaria by distributing mosquito nets, fighting insalubrities in camps and conducting mosquito control campaigns.

SIPH voluntary HIV testing staff in 2013



A program for the Prevention of Mother to Child Transmission (PMTCT) exists at SAPH, which also has a solidarity fund to fight against HIV-AIDS and Malaria. This fund is financed by an annual contribution of all staff and a corporate donation of FCFA 15 million per year. SAPH HIV-AIDS committee which has a budget also uses this fund for its activities including donations to NGOs that fight against the pandemic, contribution to the Ivory Coast business coalition against AIDS, Malaria and Tuberculosis (CECI), training and awareness...FCFA 35, 387, 203 million were spent in 2013. In GREL eight patients have benefited from the Solidarity Fund against HIV-AIDS. It is involved among other granting them transport fare and money to buy some drugs.

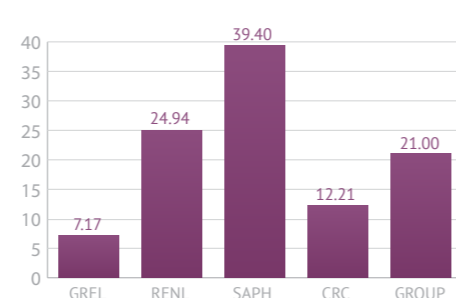
FIGHT AGAINST HIV/AIDS

All subsidiaries have HIV/AIDS voluntary testing centers. The number of people tested in 2013 is 3,996. GREL and CRC didn't meet the Group's target that is 20% of each subsidiary's workforce. However, the Group achieved a testing rate of 21%, then achieving overall target. Awareness program actions over this period are 61 with 39,996 condoms distributed in 2013.

FIGHT AGAINST MALARIA

Actions aimed at maintaining a healthy environment managed by health brigades, fumigating and organizing camps cleanliness contest (SAPH) to eliminate mosquito outbreaks. 31 awareness campaigns led to the distribution of more than

Group's HIV/AIDS Voluntary testing rate in 2013



1,000 nets. Absenteeism days due to Malaria increased from 1, 408 to 2,017. Increase in staff numbers can explain this trend especially as awareness is ongoing with new staff members.

Apart from Malaria and AIDS, other diseases are screened during campaigns, including Diabetes and obesity are given equal attention...In addition, SAPH conducted an assessment of its maternity and training of midwives through the NGOs 'Sauvons deux Vies'.

Promote Development of Skills

SIPH is convinced that human capital development is a real competitive advantage. Getting trained is to gain new competence to progress along with the company in today's reality and future developments. Developing the potential of each employee is a priority for the Group.

To do this, we have ever since invested huge amount in training and development of our employees, even in a difficult economic environment. We want our staff to reach their potential and have the opportunity to develop their skills to contribute to the Group's success to the best of their abilities. We continue the development of skills to ensure professionalism and jobs to meet the needs of internal resources.

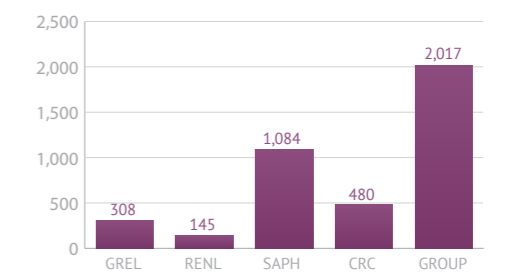
SIPH Holding identifies its internal and external needs and those of its staff. It formalizes the plan before the end of the year while respecting its obligations of adaptation deeds and staff development. This formalization must be presented to Staff Representatives before October 30 for the current year and before December 31 for the next year.

In RENL, training needs are generated from annual assessment and at the request of various departments. All companies are invited to belong to the Professional Association for Interactive and Personal Development. The company finances to minimum a vocational training per year per management staff. Intermediate level training is also held each year for newly hired supervisors.

In GREL, directors, heads of departments and services develop a training plan taking into account the vision of the company. Training needs of all CRC staff are identified according to the performance of the company but also at the request of managers in favor of their respective teams. An annual training plan approved by the Fund for the Development of Vocational Training (FDFP) exists at SAPH and is being implemented. Training modules are also available to newly hired executives.

In 2013, 5,666 staff of the Group received at least a training session over the year, against 2,036 in 2012. Overall training hours have reached more than 314, 240 hours in 2013.

Days lost due to Malaria in SIPH - 2013



DESCRIPTION	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
TRAINING HOURS	307	62,236	183,205	52,776	15,716	314,240
STAFF TRAINED	8	1,735	3,137	500	286	5,666

# 9 | Mitigate Environmental Impact

An economic model based on free exploitation of natural resources and uncontrolled discharge of pollutants is no longer sustainable. SIPH is aware of the importance of its role in protecting the environment. To bear this responsibility, the Group strives to prioritize and manage its environmental impacts which are incumbent on each employee.

To change our behavior, practices and to mitigate the harmful environmental impact of our activities remain essential in our approach.

Our commitment responds to the main challenges of environmental responsibility that the Group faces. It is backed by ISO 14001 management, sector-specific and through its Environmental Charter which reaffirms its commitment to minimize the effects of negative impacts of its activities on the environment, particularly on the following points:

- Environmental risk
- Energy and Natural resources
- Greenhouse gas emissions
- Biodiversity
- Noise and odour pollution

in compliance with environmental regulations and appropriate practices is a reality in all entities

All subcontractors' contracts have been updated with a clause on the prevention of pollution. Camps cleanliness contests are effective at all SAPH rubber estates sites and sensitization against ground pollution is carried out. Rapides Grah management staff (SAPH) was trained via a sign board on waste management. Women staff in Toupah and Bongo (SAPH) was sensitized to environmental protection. Environmental inductions are carried towards new employees at SAPH, RENL and GREL. Waste collecting points have been established in all RENL camps for weekly cleaning accompanied by sensitization. Subcontractors are trained on management of waste generated by their activities. Awareness began in CRC in all departments and workers camps to educate all internal stakeholders on basic principles of environmental protection

Team leaders in both factories and plantations raise awareness before, during and after respective team's interventions like Safety Talk. Health brigades carry out sensitization and training in this area in order to maintain an environment in the context of fighting against Malaria. In SIPH Holding, actions are mainly carried toward electricity, paper consumption, and recycling or not of hardware.

Staff training and awareness program conducted in the protection of the environment are systematic. Education and training of subcontractors, maintenance staff and operators

With 2 Managers in charge of sustainable development, CRC has received an operating certificate by the Liberian Environmental Protection Agency. CFA 70 million have been invested in the creation of dumpsite and storage areas for used oil. The Environmental Protection Agency awarded GREL in AKOBEN program rating the environmental performance 2011-2012. Certified ISO 14001, 2004 version with disseminated written environmental policy, RENL must renew its certificate in 2014.

Each entity in the Group develops and updates its own plans to prevent environmental incidents by risk prevention. The identification of risks of pollution and existing points of pollution being achieved, the resources devoted to the prevention of environmental risks and pollution are integrated into the Group environmental budget and amount to € 218,474.

**Prevent Pollution and Waste Management**

The Group's commitment in terms of pollution and waste management is a reality. Structures are put in place in each subsidiary to sort waste, carry some to external waste treatment and recycling and for others, used for composting<sup>2</sup>. Storage areas for used oil are managed on estates and lagoons<sup>3</sup> for wastewater treatment plants are operational in factories.

Measures of noise pollution and analysis of liquid discharges are made either by the subsidiary itself when it has technical means or by local laboratories otherwise. In Cote d'Ivoire, the Social Security Fund (CNPS) has carried out checks on noise pollution by noise mapping during its visits to the SAPH sites. These five sites conduct monthly microbiological analysis of process water to be recycled and reused into the rubber production chain. SAPH has also strengthened laboratory activities by recruiting 5 Heads of laboratories. GREL greatly reduced odors from its plant near local communities'

villages. The company has achieved significant results with the establishment of a smoke treatment plan.

CRC began treating its effluents and equipped the laboratory amounting to F CFA 117, 850 million. The staff of this laboratory was also trained. Waste collecting points have been established in all RENL camps for weekly cleaning. Subcontractors are trained on management of waste generated by their activities. Used oil and filters storage Platforms exist. Patrols are organized during the dry season to prevent fires in plantations and monitoring of noise level, air, water and effluent compliance is issued quarterly. An incinerator was constructed to incinerate used oil filters, plastic and empty pesticide containers. This is to prevent collectors to hand on such hazardous waste. Sorting garbage on rubber estates (composting), creation of refuse pits, availability of earplugs and hearing proctors in all plants are the main achievements of SAPH.

Since 2011, the SIPH Group changed its exploitation of old rubber trees to be felled by entrusting the management of these agricultural residues to other companies.

The felled trees instead of being burned are converted into chips which are either exported or burned locally in biomass boilers. The calorific content in these plants is recovered as steam or energy. The advantage for the Group is threefold:

- ✓ Saving on felling and land preparation cost because it is supported by the company in charge.
- ✓ Sanitation of local environment and decrease of CO<sub>2</sub> emissions by stopping the prescribed fire practice.
- ✓ Increase in the Group's revenues through sales of biomass.

RENL felled old rubber trees are used for making chipboard. GREL and SAPH recycle their waste water. It is involved wa-

DESCRIPTION	PERIOD		
	2011	2012	2013
HECTARES FELLED (HA)	535.00	525.00	423.70
NUMBER OF TREES	31,849.00	75,185.00	10,558.00
BIOMASS PRODUCED AND LOADED (TRUCK LOAD) - 30% MOISTURE	206.00	2,781.00	316.00
BIOMASS SHIPPED (MT)	0.00	105,962.30	54,136.64
INCOME DERIVED FROM BIOMASS SELLING (€)	0.00	105,962.30	54,136.64

WASTE PRODUCED AND VALUED							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						TOTAL
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC		
NON HAZARDOUS WASTE PRODUCED	NA	759	141	12	None		911
HAZARDOUS WASTE PRODUCED	NA	4	9	7	NC		20
NON HAZARDOUS WASTE VALUED	NA	759	56	12	NC		827
HAZARDOUS WASTE VALUED	NA	4	9	7	NC		20

ter from the last lagoons which are reused for cup lumps prewashing from the plantations. SIPH entities' recycled wastes are sold to authorized businesses for recycling and reuse.

Prevention of soils accidental pollution, as stipulated in the Group's commitment is a major focus. The Group ensures that 55,472 ha of plantations in 2013 and industrial areas (factories and garages) are subject to particular attention in

the prevention of soil pollution. Fertilizers and herbicides used in plantations have no major impact on soil and are usually spread in the dry season to avoid massive infiltration due to soil porosity. Water sample analysis from boreholes is done regularly and showed no impact. SAPH conducted drinking water analysis. The WHO standards for PH are between 6.25 and 8.50. SAPH's water pH is 6.25. While the WHO standard is 0.5, the chlorine water is 0.36. We also en-

<sup>2</sup> <http://www.groupesifca.com/pdf/compostage.pdf>  
<sup>3</sup> <http://www.groupesifca.com/pdf/lagunage.pdf>

courage private farmers and villagers to ban polluting inputs in their culture.

As regards plants, all subsidiaries have completed the inventory of storage and sewage system, identify leaking or spillage points.

**RATIONALIZE THE USE OF RESOURCES**

It is globally recognized that water is a scarce resource subject to many competing uses. Calculate water footprint of our sites will take time. We must before then evaluate our consumption and constantly improve management practices adapted to local problems. To do this meters are being installed. Consumption in 2013 amounted to 2,316 706, 89m<sup>3</sup>.

Purchases of raw materials are decentralized. The focus is on buying recycled materials of equal performance, on recycling of waste produced by the activities and on local supply. Emphasis is also placed on the design of efficient products in commodities.

Actions regarding decent, sustainable ecological and economic housing construction for site workers have started.

**dry toilet & composting**

In 2008, SAPH opted for the general use of dry toilet (1,026). This method enables complete recovery of faeces and urine as compost and organic fertilizer used for food crops and rubber nurseries. In addition, it successfully achieved composting based on plant waste recovery. With 96 dry toilets built in 2013 in GREL, Ghana; it has built 234 drytoilets on all its sites and those of its partners, for instance the Abura police. Today, more than 1,260 toilets are functional in all group's sites.

WATER CONSUMPTION AS OF 31 DECEMBER 2013							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						TOTAL
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC		
WATER CONSUMPTION (M <sup>3</sup> )	300	1,558,093	758,314	NC	NC		2,316,707

The Group opted for sustainable homes with Onduline roof (monolayer cellulosic mineral plate high-temperature impregnated asphalt with exceptional sealing qualities, heat and sound insulation, corrosion resistance and atmospheric pollution) instead of just less insulating sheet, and has currently built 404 interlocking block houses with very good thermal properties, without cement, and cost 30% less. The buildings also include the recovery of rainwater and composting toilets that provide six months later organic fertilizer for rubber nurseries.

At SAPH and GREL, solar panels are used on weigh bridges and are being tested in homes in Rapides Grah (SAPH) and

bungalows (GREL). CRC decided to power new homes with solar system and low voltage devices. Women staff in Toupah and Bongo (SAPH) was sensitized to environmental protection and received improved "SUTRA STOVE". With Sutra stove, one can save up to 60% in coal (17stoves can preserve 1ha of forest) compared to ordinary stove, with less smoke, and more economical. The Group intends to improve and control its own energy performance by monitoring its consumption and educating staff to save energy. Energy consumption of the Group, directly related to its industrial activity remains predominant in the total consumption.

DESCRIPTION	SUBSIDIARIES						TOTAL
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC		
ELECTRICITY CONSUMPTION (KWH)	26,753	29,566,977	4,349,874	8,900,812	NC		42,844,416
COMPANY'S VEHICLES GASOLINE CONSUMPTION (LITER)	NA	67,942	203,496	236,840	NC		508,278
COMPANY'S VEHICLES DIESEL CONSUMPTION (LITER)	NA	955,867	1 226,877	186,374	NC		2,369,118
DIESEL CONSUMPTION FOR GEN-SET & DRYERS	NA	226,390	1 220,884	3,568,981	NC		5,016,255
NATURAL GAZ (KWH)	NA	55,684,235	1,112,076	0	NC		56,796,311

Land use issues are treated upstream. The conditions for their use are monitored, and this particularly in plantations. Extensions apply only to old plantations and not forests. The 2,635 ha acquired by GREL and 2,000ha by RENL in 2013 have been subject to an Environmental Impact assessment

**Manage Emissions and Fight against Climate Change**

The fight against climate change involves a transition to a low carbon economy using energy and new technologies. SIPH Group, like any agribusiness company, contributes to the increase in Greenhouse Gas emissions through atmospheric emissions related to the operation of its plants, the energy

consumption of its buildings, business travel and commuting of staff and the waste generated. The Group is aware that global warming may impact its operations. Hence special attention is given to improving the quality of its air emissions. Furthermore to translate the fight against climate change within the group, the goal is to:

- Control energy consumption to reduce CO<sub>2</sub> emissions.
- Control fuel consumption of vehicles the company owns.

To fight against climate change that the world faces, emissions from buildings must be reduced throughout their life cycle. SIPH priorities in sustainable construction through

DIRECT & INDIRECT GREENHOUSE GAS EMISSIONS (TCO <sub>2</sub> E)							
DESCRIPTION	SUBSIDIARIES	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	TOTAL
TOTAL EMISSIONS		2	27,392	7,737	10,051	NC	45,182
DIRECT EMISSIONS		NA	14,563	6,901	10,051	NC	31,515
GASOLINE- COMPANY'S VEHICLES		NA	168	505	587	NC	1,261
DIESEL -COMPANY'S VEHICLE		NA	2,409	3,092	470	NC	5,970
DIESEL FOR GEN-SET & DRYERS		NA	571	3,077	8,994	NC	12,641
NATUREL GAS		NA	11,415	228	0	NC	11,643
INDIRECT EMISSIONS		2	12,829	836	0	NC	13,667
RELATED TO PURCHASED ELECTRICITY CONSUMPTION		2	12,829	836	0	NC	13,667

the SIFCA interlocking blocks system are to reduce the carbon footprint, contribute to the energy efficiency of buildings and to optimize construction costs. A dedicated team at the Group level has been established since 2010 to serve as a spearhead in the development of sustainable building solutions. This team has already conducted a thorough analysis of the risks and opportunities of sustainable construction. Development of new systems is ongoing. This action complements the various initiatives within the Group to replace fossil fuel to alternative renewable energy sources. All contribute to the reduction of CO<sub>2</sub> emissions. We believe that our commitment in this area and for other forms of “industrial ecology” is a significant growth driver.

SIPH and its subsidiaries take into account different national plans for adaptation to climate change and develop a forward-looking vision on climate change. Significant research is conducted internally within the Group. Further reflections on urban issues are supported by SIFCA Group's Sustainable Development Department, which aims to develop pioneering initiatives by creating an exchange between subsidiaries, public and private actors.

### Preserve Biodiversity

The preservation of biological diversity is a major challenge for the future of humanity. Its importance was confirmed by the signing on June 13, 1992 in Rio de Janeiro, of the convention on biological diversity, today ratified by many countries. SIPH Group, whose activities are mainly agribu-

ness and aware of this issue, appropriated the laws of the countries where it operates and endorses the rules bound by SIFCA (rules on the preservation of biodiversity<sup>4</sup>) to ensure the preservation of biodiversity in its operational areas.

For this purpose, the following rules have been established:

1. The preservation of biodiversity is considered in the policy development of industrial and out-growers plantations.
2. The target is to preserve at least 10% of the surface of any new concession in order to preserve the original ecosystem.
3. To preserve the natural vegetation over excessive slopes where there is risk of erosion as well as the surroundings of water-bodies.
4. Fight against poaching, felling of forest trees and forest fires.
5. Promote the development of fallow lands.

Permanently, the Group strives to mitigate its impact on biodiversity. As a last resort, when preventive measures cannot be implemented, compensatory measures are considered. Although this is a monoculture, rubber plantations are forest ecosystem preserving the fauna and flora of the undergrowth and soil. 430 ha of forest were preserved in Iguobazuwa (RENL). The company also ensures the preservation of the forest along the Toupah lagoon.

## 10 | Being in Business Ethics

The reputation of a company is its most valuable asset. No activity what so ever can justify this reputation to be in jeopardy. Integrity is at the heart of everything we do. It encourages us to respect our values and conduct our business in a responsible, transparent and ethical manner.

The acquisition of companies, providing investment and a search for strategic partnerships are SIPH common activities. We must also consider other aspects of our business, including our responsibility for infractions. Ignoring «due diligence» procedures may involve SIPH civil or criminal liability following any corrupt behavior exercised by a third party, and cause commercial consequences such as loss of contracts.

When a company is jointly controlled by SIPH and another shareholder or to any company in which SIPH exercises significant influence in terms of financial and operating decisions, the Group encourages its partners to adopt similar policies, standards and procedures or at least as stringent as its, while proceeding with the pragmatism and respect for the local culture.

No employee shall, directly or indirectly, offer, promise, grant or authorize the release of a sum of money or other valuables, regardless of the person in the course of business activities, in order to obtain an unfair advantage.

Similarly, SIPH prohibits modest amounts of money paid

as individual benefit to civil servants or subordinates employees working in the public and / or private sector, to ensure or accelerate the implementation of routine administrative act that should normally be accomplished on the payer's behalf.

To hire, pay or work with an intermediary is subject to the obligations to have serious reasons clearly documented, justifying the confidence testified; to take the appropriate measures to monitor the intermediary, avoid inappropriate behavior and, if necessary, make him undergo training and to respond adequately to any signs that may indicate inappropriate behavior.

It is essential that our companies develop and maintain commonly with their excellent commercial customers relationships based on fairness and honesty. We strive and bear responsibility for offering our products in accordance with the legislation in force in terms of Social Responsibility, Quality, Health, Safety, Security, Environment and compliance with product standards. Product promotion should stick to the facts and present them in the most fair and reasonable manner. We also expect our suppliers to comply with the requirements of local legislation. All the Group's companies comply with competition laws in force in the countries where we operate.

The Group does not make any valuable contributions to support a political objective, whatever the form. Contributions to the industrial associations or professional organizations are not considered political contributions. Donations can be made only for genuine charitable reasons or public relations and in any case if a conflict of interest is likely to occur or if it is possible that the gift can be used as a subterfuge to hide a bribe. All sponsorship activities must be approved by the Executive Committee. All this is embodied in the RENL ethical charter. It will be the same with the Group's Code of Conduct being drafted.

### Promoting Social Responsibility in the Sphere of Influence

An Organization, whether public or private, can influence other organizations taking its procurement and purchasing decisions and, more broadly, on the value chain, and as a leader and mentor to promote adoption at a larger scale and support the principles of social and environmental responsibility. It can also stimulate demand for socially responsible goods and services.

All Groups' entities work in the economic development of regions and communities, particularly by encouraging the development of private plantations. In addition, the Group

uses a significant subcontracting for the transport of production and security guarding. 33% of 110,000 rubber out-growers in Cote d'Ivoire sell their production to SAPH which since April 2013 has begun identification of its suppliers. Three data are collected: the plantation name; acreage; - technical data (some sites are geo-referenced). This work main objective is to monitor traceability of products and to undertake targeted actions to quality. SAPH would be able to send messages to its suppliers in particularly to raise awareness on social and environmental issues and make them aware of their responsibility in the matter. It will enable the company to take these aspects into account in its relations with its key suppliers. However, SAPH with 800 staff dedicated to technical assistance and supervision of about 54,000 farmers regularly conducts awareness, mainly on technical subjects but occasionally on topics related to health and safety inviting wearing of Personal Protective Equipment.

In its relations with out-growers, GREL pays visits every year on the sites to verify the quality of tapping and product. This enables assessing health and safety criteria (PPE use) and social (no child labor). In case of non-compliance, the loyalty bonus can be missed. The company communicates and ensures prevention around these issues outside biannual meetings with Ghana rubber players.

### Respect for Property Right

SIPH different entities maintain solid relationships through scrupulous respect for property rights with communities that conceded their lands. This principle is vital for the activity as it allows the Group to maintain its «license to operate». These subsidiaries conduct their own investigation with the assistance of the authorities of the countries concerned to make sure that they have a legitimate right to enjoy the property or concede them. However, they do not embark on activities that breach property rights, as they pay fair compensation for the property acquired or that they enjoy. In Ghana, the land acquisition procedure is in agreement with local communities in partnership with farmers' associations. A first agreement that has legal value is signed. Subsequently, identification of existing crops on land is made and the compensation is made. Throughout the process, a publication is made in the newspapers to ensure that these lands are not subject to any dispute. The survey covers a period of 21 days. Operational areas, including Ghana, Nigeria, Ivory Coast and Liberia have never been subject to litigation in that matter. And the Group intends to maintain this situation being uncompromising with this requirement, guaranteeing its sustainability.

## 11 | Protect Consumers

The Group is not concerned with health and safety issues of consumers especially as the consumption of natural rubber is linked to the development of the car industry and especially the tire industry.

However, SIFCA Group quality commitment, SAPH quality charter, the Quality Management System certification (pro-

cessing, storage and sale of natural rubber in various uses) of that company, the implementation of Quality Management System at GREL (certification scheduled in 2014) and RENL quality commitment are evidence of the SIPH will to increase and maintain customers level of satisfaction while communicating requirements to its subsidiaries.

<sup>4</sup> [http://www.groupesifca.com/pdf/charte\\_bio\\_anglais\\_2.pdf](http://www.groupesifca.com/pdf/charte_bio_anglais_2.pdf)

# 12 | Contribute to Development of Plantations and Territories

The social acceptability of its facilities and agribusiness projects is the basis for the sustainability of SIPH activities, aware of its responsibility in the evolution of the global economy in move to more sustainable patterns of growth. In addition, the Group strives to engage, lead and maintain a proactive dialogue with local and national stakeholders, strengthen partnerships and work together to find solutions to address their concerns.

Each SIPH entity is located in communities with which due respect is a central concern of the Group's staff. They realize that every decision, every action makes them accountable for vis-à-vis customers, suppliers, partners, but also vis-à-vis individuals or entities that are affected by the Group's activities. Hence the establishments of liaison committees in which all stakeholders are represented in order to identify the needs of these communities and discuss the management of budgets by the Group and actions to implement. Taking into account the needs of these communities is necessary to ensure the sustainability of the environment in which the Group operates.

SIPH believes that competitiveness and local socio-economic development goes hand in hand with the following priorities: improving our relationships with local stakeholders, to be a spearhead of local socio-economic development and support local communities in our areas of expertise.

Whether through its own activities or through its participation in national development programs and initiatives of the civil society, the Group is committed for several years to support local economic activity and human development. This commitment is reflected in particular through building or rehabilitation of local infrastructure (water, transport, electricity, road), through support for creation and development of private plantations (creation of direct and indirect employment) and promotion of culture, education, and health and contribute to the welfare of populations. It is an essential aspect of the positive contribution that the Group intends to provide for society sake.

## Provide Wealth to Local Communities

More than 187 communities have relationships with the Group. These durable relationships are structured around representatives from each of these communities which according to local setting are often represented by a chief or council. These are the privileged interlocutors of Estates Managers and subsidiary Managing Directors. Regular meetings are held between parties with the presence of administrative authorities as it is for SAPH. Meetings are held early in the year to discuss planned projects and their feasibility. By end of the year, stock is taken over this cooperation. Meanwhile, assessments are made to ensure compliance with the requirements set by all. The challenge is to understand the impacts and reduce them, apprehend the interests and meet them for the benefit of all parties.

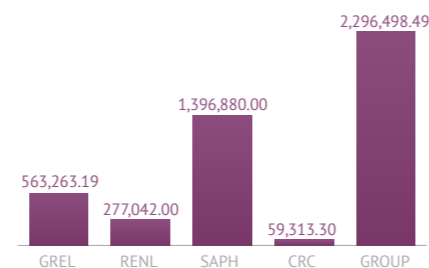
In Ghana, the ACLANGO, an association of 88 heads of villages grouped into seven geographic regions headed by a paramount chief is engaged in dialogue with GREL. The company uses the leadership of this organization, whose activities were financed at €7,260.48 to facilitate dialogue with all community stakeholders. It also maintains a dia-

logue via the Corporate Affairs Department. 31 ha were conceded to local communities and the company is committed to support the costs of land development amounting to €0.5 million. All the communities of this association have access to drinking water, electricity and internet. The company organizes refresher classes for students each year.

Football competitions are organized by all SIPH entities to promote unity, teamwork and friendship between communities, youth and business.

The global economic environment marked by declining prices of rubber, therefore impacting the Group's revenue has not dampened the Group's determination to devote the necessary financial resources to the economic, social, cultural and environmental development of its neighbors. The budget for local communities was €2,296,498.49 in 2013. This amount does not take into account the purchase of out-growers' production €118,991,551, various bonuses granted to them, subcontracts, various grants etc.

Expenditure related to Local Communities 2013 (euro)



## To learn differently and prosper in the village through the Agricultural Family School (EFA)<sup>5</sup>

Two Agricultural Family Schools (EFA) were established on the sites of Toupah and Rapides-Grah in SAPH. A plot of land was conceded by the NABOVILLE chiefdom (Rapides-Grah) for the construction of the project hosting structure. A temporary building rehabilitated by SAPH serves as a classroom for training future rural entrepreneurs. In Toupah, a demonstration poultry farm was constructed for practical training. Apart from the practical training which lasts 3 years, 19 young people recruited upon test were trained on poultry farming.

## Support the Development of Agricultural Sector in Ghana

The Ghanaian government, in association with Ghana Rubber Estates Ltd (GREL) launched in 1995 a vast out-growers' development project in western region over 20 years. It is a tripartite agreement between a financial operator, a technical operator and an association of farmers: the Rubber Out-growers and Agents Association (ROAA). The purpose of this project is simple: to allow rubber out-growers to benefit from technical and economic support to facilitate the development of agricultural activities through financial and technical assistance. Performed initially on immature plantations, this assistance generalized to mature plantations since 2013. 4,346 ha were planted in 2013 on behalf of 4,000 out-growers. 8,085 farmers were able to be accompanied for 31,000 hectares of plantations as of December 31, 2013. GREL pays "loyalty bonuses" to its suppliers at the end of each year.

## 20 ha of Rubber Plantation in favor of the Indenie Kingdom

With SAPH technical assistance, 20ha of rubber plantation were created in 2007 for the benefit of the Indenie kingdom in Cote d'Ivoire. The first tapping occurred in 2013. This sustainable development project was a success thanks to a fruitful strategic partnership between SAPH and Société Générale and to the thorough support of local communities in the city. The 20ha project scheduled has increased to 35.65 ha.

## Support local Economic Development and fostering Employment

Purchase of raw materials from out-growers, transfer of expertise and skills through supervision and training thereof and hiring local staff are the three pillars of the SIPH strategies for regional economic development and promoting local content.

### CREATION OF WEALTH AND INCOME

The appetite for rubber cultivation has enabled rural populations to develop huge plantations. SIPH production is based on the balance between out-growers and industrial plantations. The Group purchases out-growers' productions and processes them in its factories. The rubber growers therefore have significant financial revenue by providing their productions to SIPH. In 2013, they provided 56.90% (91 thousand tons DRC) of rubber totaling €118,991,551 against 54.80% (83 thousand tons DRC) of rubber for an amount of €218,438,000 in 2012. More than 24,000 out-growers are concerned. We witness a poverty reduction, to the benefit of

## To maintain Outgrowers through an Innovative Compensation Scheme

SAPH launched in November 2011, in partnership with Microcred: the "Out-grower Savings Scheme". The beneficiaries are free to decide the amount that should be levied upon the amount of production and can decide on the length of payment. By end of 2013, the scheme registered 989 subscribers owning 963 plantations. This decrease compared to last year is due to expiration of some contracts and conditions which prevents producers to subscribe anew.

these out-growers and their families, promoting housing, health insurance, tuition, clothing, recreation, purchase of automobiles (motorcycle, bike, cars, tricycles)...

Lower prices despite having an impact on the amount of purchasing in 2013, did not affect the overall purchasing volumes that rather increased to 2.1%.

### DEVELOP PRIVATE PLANTATIONS

The SIPH dynamism is determined by the existence and development of out-growers' plantations. To increase the surfaces, improve yield of these plantations and promote crop diversification and revenue while respecting social and environmental principles, the Group implemented a supporting out-grower strategy helping them to develop their farms and providing them with tools and services to protect them. The Group promotes both its own growth and strengthening of local communities.

Transfer of skills and expertise (providing selected plants, distribution of 'quality bonus', training, technical support) in the agro-industry sector were made in 2013 to benefit 63,300 farmers. To provide training for farmers, SAPH developed a supervisory plan which involves more than 800 people (monitors, controllers, intervention workers) for a monthly technical assistance in 10 areas. This supervision is provided in accordance with the participation of Inter professional Fund for Agricultural Research and Council (FIRCA).

The company has also established 21 collection centers which provide a better proximity for out-growers. These weighing and storage centers of collected rubber from out-growers enable to be closer to their plantations and to better access their production.

SAPH also supports the local village populations of its sites by establishing plantations through convention of nursery donations, the NUCLEUS project and medical assistance. Out-growers partnering with SAPH also benefit from educational loan from the company.

SAPH was a leading figure with the inter profession APRO-MAC over two major projects:

- SAPH developed plantations and donated to surrounding communities.
- Following a call for bids issued by the FIRCA, SAPH has been chosen for training and technical assistance provision of about 35,000 plantations

CRC / MO PP rice development program of 2 ha contributes to women empowerment by ensuring farm incomes. Every 4 months, they can harvest up to one ton of rice. To increase

<sup>5</sup> <http://www.iecd.org/ecoles-familiales-agricoles-en-cote-divoire/>

the impact of its actions, GREL signed a partnership with a local NGO, B-Bovid to promote innovative agricultural practices. 1,000 farmers have been trained on food crop in 2013 by the NGO. 12,000 families live directly on rubber plantation through GREL activities in Ghana.

### Health Insurance for Outgrowers

SAPH launched in 2009 the first health insurance for out-growers and villagers. For an amount totaling F CFA 6,560 (€10) per month deducted directly from the production, the out-grower and his family benefit from health insurance coverage up to 80% and provides compensation up to FCFA 656,000 (€1,000) in case of death. By end of 2013, 1,668 contracts were signed for 1,107 plantations.

#### FOSTER LOCAL EMPLOYMENT

Population Growth in Africa with high percentage of joblessness of youth is a pressure with risk of conflict between youth and businesses. The youth more and more question about the contribution of businesses in social equity, access of essential goods and development of territories where it operates inter alia, the creation of jobs among riparian populations. Aware of this, the Group provides a response through its cultivation, harvesting, processing and marketing activities. In terms of planting, seasonal jobs are created ranging from planting, and maintaining of plantations. Tapping activities hires a number of staff. The latex from plantations is also processed with a local workforce. Commercialization of latex is another job creation activity. The boom seen in this sector has significantly reduced the rural exodus and the Group ensures that along the entire chain of activities local hiring be a priority. In addition, outsourcing provided by local suppliers support this action. All development projects for the communities use a local workforce. CRC makes local employment a priority developing relations with the University of Harper for instance. Information on summer jobs is primarily provided locally and nationally. Many holiday jobs are awarded to local students who receive bonuses. GREL employs over 3,500 people from its areas of operation. Many people work with the company as tappers, loggers and also with subcontractors ... Local employment is also promoted through the Rubber Outgrower Unit (ROU) responsible for the development of the sector in the country. Many business activities are carried out by local contractors.

#### Action for Education

For SIPH, education is a major challenge for socio-economic development and the fight against exclusion. The Group's commitment in this regard benefits both its staff as well as the surrounding communities whose offspring has access to its primary schools spread across all the Group's entities. The Group's subsidiaries have a long-term partnership with higher education institutions. They receive internship from various universities and high schools such as the Polytechnic school of Houphouet-Boigny (INPHB), the Centre for Research and Action for Peace (CERAP) in Cote d'Ivoire and the Tubman University of Harper in Liberia. SAPH donated 3 classrooms and offices to Akrebi (Bettie) local community in Cote d'Ivoire. Office furniture and benches have been donated to schools in RENL. The company has also donated

laptops. Renovations of schools have been undertaken and some are underway.

Pupils and students from areas where the Group operates received 360 scholarships worth FCFA 23,245,080.

### school kits distributed yearly

Since 2010, school kits are distributed by the subsidiaries to the best students of its schools. For 2013, 404 kits and 308 school bags have been distributed.

#### Commitment to Health

Access to healthcare is a major issue for the communities sheltering SIPH operation. That is why the Group has structured its approach to meet these needs by facilitating medical assistance to neighboring communities, building health facilities or setting up health insurance solutions to reduce health care costs. Only riparian communities of SAPH and CRC attend the respective health centers. Out of 174,543 consultations recorded in 2013 in the Group 18,219 represent attendance of these populations. 137 births out of 1,171 in these health facilities are accountable for these communities.

SIPH Subsidiaries contribute to some local initiatives and has partnered with NGOs dealing with the poor and uneducated, HIV/AIDS such as AISED (Ivorian Association for the Protection of Children in Danger), Red Ribbon, Aconda and OHASA (Humanitarian Health Assistance Agency).

GREL acquired an ambulance that regularly travels in the communities of its sites in order to detect public health diseases. The last campaign addressed cholesterol issues.

#### Support Sport activities, Culture and Environmental Preservation

The Group provides support to sports associations, cultural events and environmental protection bodies (Environmental Protection Agency, CIAPOL, ANDE, Maryland County Sports Teams, and the Abidjan Zoo).

# 13 | Methodological Note

The Group procedures consist of:

- A methodological guideline for social and environmental Group reporting, incorporating two definition guideline of SIPH common indicators and developed by entities into procedures for social and environmental reporting.
- A guideline for collecting qualitative, social, societal and environmental information.

#### Scope

The reporting scope is intended to be representative of the Group's activities. The social and environmental reporting covers the entire group's

activities since 2012. However, subsidiaries could not follow up some data because of organizational reasons.

- CRC in Liberia does not publish environmental quantitative indicators because the reporting organization is not yet in place.
- Electricity consumption is not monitored at the SAPH headquarters in Abidjan and in plantations at GREL.
- The reporting organization of three of the five sites in SAPH doesn't allow them to follow up generation of hazardous waste.
- The Group measures its water consumption through the installation of meters which are not available in CRC and RENL as well as irrigation sector in Yacoli. This is the reason why these sites have not provided data on the subject. The Group does not monitor, however, its consumption in relation to water stress in collecting areas. A study of water stress is being drafted.
- The number of days of absence for family and personal reasons, occupational diseases is diversely monitored. The Group intends to achieve a level of maturity on absences due to illness and malaria before following these data.
- 40 senior staff and supervisors in Toupah have not been taken into account for the calculation of the workforce by age group.
- YACOLI is not able to track the number of days of absence related to illness and malaria because the reporting organization is not in place.
- Water consumption is not followed up by CRC, RENL and YACOLI due to lack of metering.

#### Choice of Indicators

The choice of indicators is carried out in relation to social and environmental impacts of the Group's subsidiaries' activities and the risks related to business issues. The common social and environmental indicators structure is based on indicators of Articles R. 225-104 and R. 225-105 of the French Commercial Code.

#### Accuracy and Methodological Limits

- Concerning the production of non-hazardous waste: three of the five SAPH sites report rubber waste as a non-hazardous waste while it is considered as a by-product on other sites and in other subsidiaries.
- The Group has no provisions for environmental risks.
- The 'contractors' (staff made available by third parties) are taken into account for the calculation of indicators

on health and safety, training at GREL while only SIPH normal staff are taken into account for the other subsidiaries. This difference in approach is justified by the fact that GREL highly uses "contractors" (nearly six times many than normal staff).

- The company's turnover: Internal movement inside SAPH sites is not included in this indicator. This case concerns 120 staff in 2013.
- Number of days of absence due to illness and malaria: Staff who does not consult through the group's health centers are not systematically considered into these indicators

In a process of continuous improvement the Group is committed to enriching the scope of reporting through a 2014-2016 action plan

#### Consolidation and Internal Audit

Social, environmental and societal data are collected from the holding company and each subsidiary through the coordinators that report them, including automatic controls. Data are checked and validated by the Group's entities themselves. Their consolidation is carried out in two phases:

1. Each subsidiary manager in charge of sustainable development consolidates data on its entire perimeter. During consolidation, consistency checks are performed on the data. Consolidated and controlled subsidiary data are then made available to the SIFCA Group Sustainable Development Department (SDD).
2. The SDD consolidates data across the entire perimeter and ensures consistency.

Comparisons with results from previous years are made. Significant gaps are analyzed and subject to a thorough treatment.

# 14 | Grenelle 2 Correlation Table

	GRENELLE 2 INDICATORS	CORRESPONDANCE
EMPLOYMENT	Workforce & staff distribution per sex, age & per region	p. 10-11
	Recruitment and layoff	p. 11
	Wages & evolution	p. 12
WORK ORGANISATION	Working time organization	p. 13
	Absenteeism	p. 13
SOCIAL RELATIONS	Social dialogue organization, mainly information procedures & staff consultation & negotiation	p. 13
	Collective bargaining agreements	p. 13
HEALTH AND SAFETY	Health and safety issues at work	p. 13-14-15
	Collective bargaining agreements signed by Union organizations or staff representatives on health and safety at work	p. 13-14-15
	Industrial accident, mainly their frequency & gravity as well as occupational diseases	p. 14
TRAINING	Policy implemented related to training	p. 15
	Number of training hours	p. 15
EQUAL TREATMENT	Measures taken in favor of equality between women and men	p. 12
	Measures taken in favor of employment & disabled people inclusion	p. 12
	Fighting against discrimination policy	p. 12
PROMOTION & ENFORCEMENT OF THE PROVISION OF ILO FUNDAMENTAL CONVENTIONS CONCERNING...	Respect for freedom of association & right to collective bargaining	p. 13
	Elimination of discriminations in respect of employment and occupation	p. 12
	Elimination of forced and compulsory labor	p. 10
	The effective abolition of child labor	p. 10

	GRENELLE 2 INDICATORS	CORRESPONDANCE
GENERAL ENVIRONMENTAL POLICY	The company's organization to take into account environmental issues and, where appropriate, approaches to assessment or environment certification	p. 15-16
	Staff training and information conducted on environmental protection	p. 15-16
	Resources devoted to the prevention of environmental risk and pollution	p. 16
	Amount of provisions & guarantees for environmental risks provided that such information is not likely to cause serious harm to society in an ongoing dispute	p. 16
POLLUTION & WASTE MANAGEMENT	The prevention, reduction or mitigation of air, water & ground pollution seriously affecting the environment	p. 16
	Prevention, recycling and waste disposal	p. 16
	Taking into account noise and any other form of pollution specific to an activity	p. 16
	Water consumption and water supply based on local constraints	p. 17
	Consumption of raw material & measures taken to improve the efficiency in use	p. 17
SUSTAINABLE USE OF RESOURCES	Energy consumption & measures taken to improve energy efficiency and use of renewable energy	p. 17
	Land use	p. 17
CLIMATE CHANGE	GHG emissions	p. 17-18
	Adaptation to climate change impact	p. 17-18
PROTECTION OF BIODIVERSITY	Measures to preserve and enhance Biodiversity	p. 18

	GRENELLE 2 INDICATORS	CORRESPONDANCE
TERRITORIAL, ECONOMIC & SOCIAL IMPACT OF THE COMPANY'S BUSINESS	Employment and regional development	p. 20-21
	Surrounding local populations	p. 20-21
RELATIONS*	Dialogue with people or organizations	p. 20-21
	Partnership and sponsorship actions	p. 21-22
SUBCONTRACTORS AND SUPPLIERS	Considering social and environmental issues in procurement policy	p. 19
	Importance of outsourcing and taking into account environmental and social accountability in relating with suppliers & subcontractors	p. 19
FAIR OPERATING PRACTICES	Actions taken to prevent corruption	p. 18-19
	Measures taken for consumers' health and safety	p. 19
	Other actions in favor of human rights	p. 10

\* with people or organizations interested in the company's business, including associations insertion, educational institutions, environmental protection organizations, consumer associations and local populations.

# 15 | Deloitte Review

For the financial year 2013, the auditor appointed third independent party issued a report certifying availability and sincerity of required CSR information in compliance with 13 May 2013 decree. This report is included in the financial report: [http://www.siph.com/sites/default/files/documents\\_pdf/14.04.24%20Rap\\_Finan\\_Ex%202013\\_Site%20Siph.pdf](http://www.siph.com/sites/default/files/documents_pdf/14.04.24%20Rap_Finan_Ex%202013_Site%20Siph.pdf) page 63-66







## SIÈGE FRANCE

53 rue du Capitaine Guynemer  
92400 Courbevoie  
Tél. : +33 (0)1 41 16 28 00

[www.siph.com](http://www.siph.com)