



RAPPORT RSE 2019



DECLARATION DE CONFORMITE ESSENTIELLE AUX NORMES GRI

DECLARATION DE CONFORMITE AUX EXIGENCES DPEF suivant l'article
L. 225-102-1 du Code de commerce Français en application de la Directive
européenne de 2014

Les informations du présent rapport ont été vérifiées par un Organisme Tiers Indépendant

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

Pour ce faire, nous nous engageons à :

1 Respect des Droits de l'Homme

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

2 Développement responsable de ses opérations

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

3 Meilleures pratiques de gestion

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

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

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

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



Pierre BILLON
Directeur Général
Novembre 2017

1. <http://highcarbonstock.org/>
2. <https://www.hcvnetwork.org>

SOMMAIRE

1.	MOT DU DIRECTEUR GENERAL	7
2.	CONTEXTE	8
2.1.	Cadre réglementaire	9
2.2.	Le contrôle des informations extra-financières	9
3.	PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES	10
3.1.	Etats financiers consolidés	11
3.2.	Organisation et Structure	14
3.3.	Le marché de la société et ses spécificités	16
3.3.1.	Marchés desservis	16
3.3.2.	La production mondiale de caoutchouc naturel :	16
3.3.3.	La consommation mondiale de caoutchouc naturel :	16
3.3.4.	Évolution du SICOM 20 en 2019	17
3.4.	Objectif et stratégie de valeur ajoutée	18
3.4.1.	Une stratégie sociale	18
3.4.2.	Une stratégie environnementale	18
3.4.3.	Les tendances et facteurs principaux qui pourraient avoir une influence sur son évolution à l'avenir	19
3.5.	Adhésion a des associations	19
3.6.	Initiatives externes	19
4.	ANALYSE DE MATÉRIALITÉ	20
4.1.	Les Parties prenantes	21
4.1.1.	Les parties prenantes stratégiques	21
4.1.2.	Les parties prenantes influençant SIPH	21
4.1.3.	Les Parties prenantes influencées par SIPH	22
4.2.	Matrice de « criticité »	22
5.	PRINCIPAUX RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES	24
5.1.	Informations sociales	28
5.1.1.	Santé et sécurité au travail	28
5.1.2.	Emploi et compétence	31
5.1.3.	Organisation du temps de travail et Absentéisme	31
5.1.4.	Formation du personnel	32
5.1.5.	Relations sociales	33
5.1.6.	Egalité entre les femmes et les hommes	36
5.1.7.	Politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement	37
5.1.8.	Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	37

5.2.	Informations environnementales	38
5.2.1.	<i>Politique générale en matière environnementale</i>	38
5.2.2.	<i>Pollution de l'eau, du sol et de l'air</i>	39
5.2.3.	<i>Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets</i>	40
5.2.4.	<i>Utilisation durable des ressources</i>	41
5.2.5.	<i>Changement climatique et biodiversité</i>	43

5.3.	Informations sociétales	46
5.3.1.	<i>L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local</i>	46
5.3.2.	<i>Fournisseurs et achats de matières premières</i>	47
5.3.3.	<i>Dispositif de prévention et de détection de la corruption</i>	50
5.3.4.	<i>Risque d'évasion fiscale</i>	51

6. METHODOLOGIE DE REPORTING 52

6.1.	Périmètre	53
6.2.	<i>Choix des indicateurs</i>	53
6.3.	<i>Précisions et limites méthodologiques</i>	53
6.4.	<i>Consolidation et contrôle interne</i>	54

7. ANNEXES 56

7.1.	ANNEXE A : Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	57
7.2.	ANNEXE B : INDEX DE CONTENU GRI	63



BERTRAND VIGNES
DIRECTEUR GENERAL SIPH

MOT DU DIRECTEUR GENERAL

La Mission du Groupe SIPH est la suivante : « Offrir au marché le caoutchouc dont il a besoin, en contribuant au développement économique et social par l'optimisation des surfaces exploitées, et par la promotion de l'hévéaculture privée et villageois. »

Ses Valeurs sont : **RESPONSABILITE, ETHIQUE, QUALITE.**

Sa Vision, qui définit clairement ce que nous voulons devenir, et nos objectifs à moyen et long terme est de « **Faire de SIPH une référence mondiale en termes de gouvernance responsable** et de performance opérationnelle. Maintenir une croissance soutenue et équilibrée entre l'activité agricole et l'activité industrielle. »

SIPH affiche donc clairement, dans sa mission, ses valeurs, et sa vision, que les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale sont au cœur de sa stratégie et de ses ambitions.

En 1987, la Commission mondiale pour l'environnement et du développement a défini un objectif ambitieux de développement durable - le décrivant comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins ».

Le Reporting développement durable, tel que promu par les normes GRI, est la pratique d'une organisation de rendre compte publiquement de ses impacts économiques, environnementaux et/ou sociaux, et donc de ses contributions positives ou négatives à l'objectif de développement durable.

Grâce à ce processus, une organisation identifie ses impacts significatifs sur l'économie, l'environnement et/ou la société, et les divulgue conformément à une norme mondialement acceptée.

L'importance de ces enjeux nous amène à reconsidérer notre manière de rendre compte de l'impact de nos activités et de son acceptation par tous, et à l'améliorer.

Aussi, nous avons une forte ambition de donner à notre reporting une meilleure visibilité et de le hisser à un standard mondialement reconnu telle que GRI.

En effet, Les normes GRI créent un langage commun pour les organisations et les parties prenantes, avec lequel les impacts économiques, environnementaux et sociaux des organisations peuvent être communiqués et compris.

Pour cela, SIPH adopte les normes de reporting de développement durable de GRI et en applique les principes de reporting.

Le présent reporting a été préparé conformément aux normes GRI : OPTION ESSENTIELLE.
L'index de contenu GRI est présent dans l'annexe B en page 63

Sa période de reporting court de du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, tout en rappelant que le rapport précédent couvrait l'année 2018.



2. CONTEXTE

2.1. CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport RSE (dit « reporting RSE ») a laissé place depuis le 1er août 2017, à la déclaration de performance extra-financière (communément appelé « reporting extra-financier »). La directive européenne n° 2014/95/UE est en effet transposée par une ordonnance du 19 juillet 2017. Le nouveau dispositif s'oriente résolument vers les grandes entreprises, le Groupe SIPH intègre dorénavant le nouveau périmètre des sociétés concernées.

Cette transposition est effective sur les exercices ouverts à compter du 1er août 2017, en vertu d'une ordonnance publiée au Journal officiel du 21 juillet et prise en application de la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 (v. l'actualité n° 17255 du 31 janvier 2017).

La déclaration de performance extra-financière doit comprendre selon l'article L.225-102-1 du Code de commerce, les informations concernant la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales, environnementales et sociétales de son activité.

L'article R. 225-105 du Code de commerce précise que la déclaration présente le modèle d'affaires de la société ainsi que, pour chacune des catégories d'informations :

- Une description des principaux risques extra-financiers (par une analyse de matérialité, par exemple)
- Une description des politiques appliquées (lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne un ou plusieurs de ces risques, la

déclaration doit comprendre une explication claire et motivée des raisons le justifiant),

- Le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques,
- Les résultats de ces politiques ; incluant des indicateurs clés de performance,
- Les indicateurs de l'article R.225-105, proche de la liste du dispositif précédent, ne sont exigées que si elles sont pertinentes au regard des principaux risques identifiés,
- Enfin, les textes précisent, par souci de cohérence avec les nouvelles obligations sur le devoir de vigilance, que la déclaration peut renvoyer, le cas échéant, aux informations mentionnées dans le plan de vigilance
- Ils suggèrent d'identifier les risques extra-financiers autour d'une analyse par catégories d'informations extra-financières et le nouveau dispositif affirme clairement une approche par la matérialité des enjeux extra-financiers
- Une analyse de matérialité extra-financière nécessite un dialogue avec les parties prenantes afin d'identifier et de prioriser l'ensemble des enjeux extra-financiers ; ce qui sous-entend en amont d'avoir réalisé une cartographie des parties prenantes.

2.2. LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

Les informations figurant dans le reporting extra-financier font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant, selon des modalités précises.

Cette vérification par l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) donne lieu à un avis qui est transmis aux actionnaires en même temps que le rapport de gestion. En application des dispositions du code de commerce énoncé précédemment, le rapport de l'OTI doit comprendre :

- a) Un avis motivé sur la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R. 225-105, ainsi que sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105
- b) Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification



3. PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES

La SOCIETE INTERNATIONALE DE PLANTATIONS D'HEVEAS en abrégé SIPH, est une société anonyme à conseil d'administration au capital social de 11 568 965,94 €. Elle est domiciliée à COURBEVOIE (92400).

3.1. ETATS FINANCIERS CONSOLIDÉS

Les entités incluses dans les états financiers consolidés sont celles détenues en majorité par le Groupe SIPH. Ces entités sont situées en Afrique de l'Ouest, à savoir : SAPH en Côte d'Ivoire, GREL au Ghana, RENL au Nigeria et CRC au Liberia. Pour de plus amples informations relatives au rapport financier, accéder au site www.siph.com.

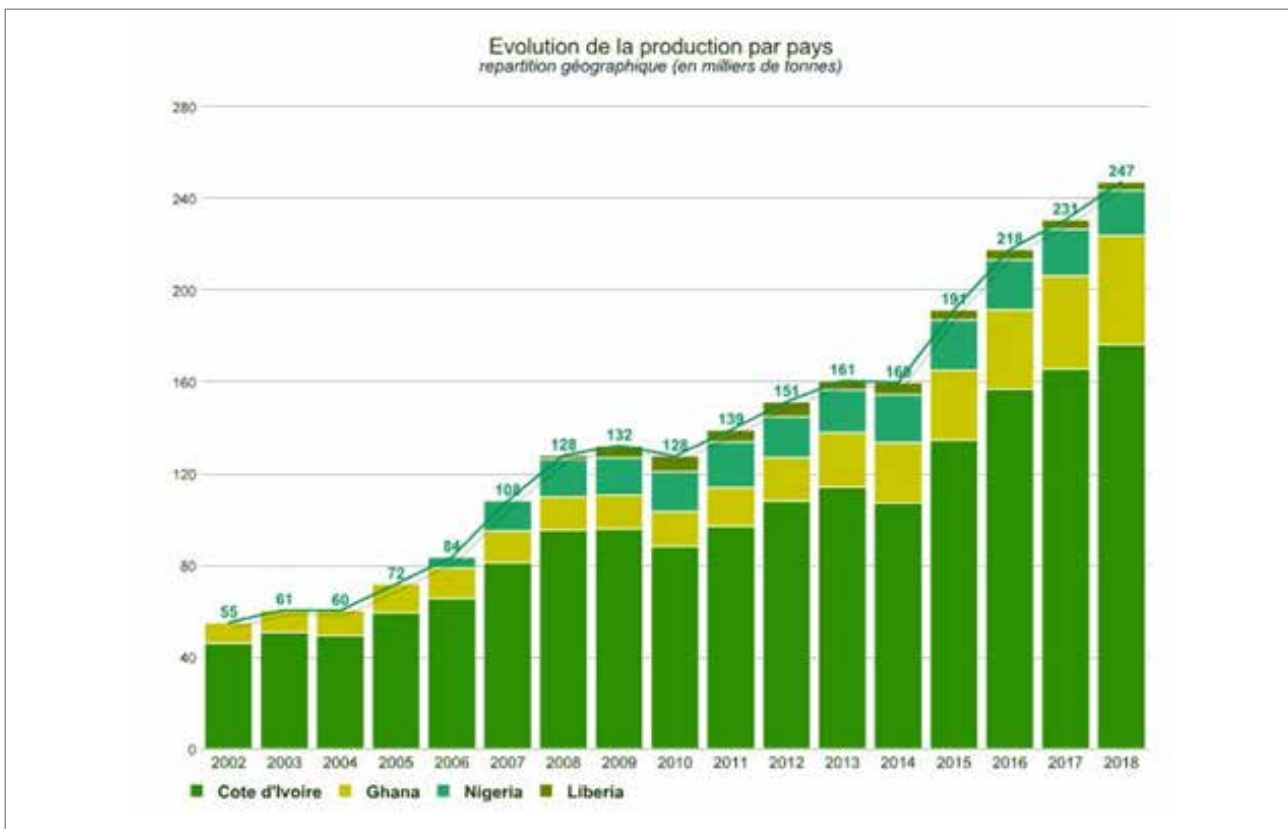
SIPH est le leader de la production de caoutchouc naturel en Afrique. Son activité principale est la production, la transformation, et la commercialisation du caoutchouc naturel.

Les plantations d'hévéas et les usines de transformation de SIPH sont toutes implantées en Afrique de l'Ouest. Le caoutchouc naturel reste incontournable pour l'industrie pneumatique, avec des caractéristiques que les élastomères synthétiques ne peuvent pas offrir. Or, la consommation de pneumatiques connaît une forte croissance à l'échelle

internationale, poussée par une démographie mondiale en hausse, et l'émergence de nombreux pays. La consommation de caoutchouc naturel augmente donc à un rythme proche de 2,5% par an.

La production de caoutchouc naturel est traditionnellement concentrée en Asie, mais l'hévéaculture se développe maintenant en Afrique de l'Ouest, et le Groupe SIPH a été le principal acteur de ce développement, avec une forte croissance dans les pays où il est présent, et en particulier en Côte d'Ivoire et au Ghana.

L'activité de production agricole du caoutchouc est assurée par 60.000 hectares de plantations réparties en Côte d'Ivoire, Ghana, Nigeria, et Liberia. Les rendements sont parmi les plus élevés au monde, grâce à des variétés performantes, à la qualité des plantings, et aux méthodes d'exploitation.



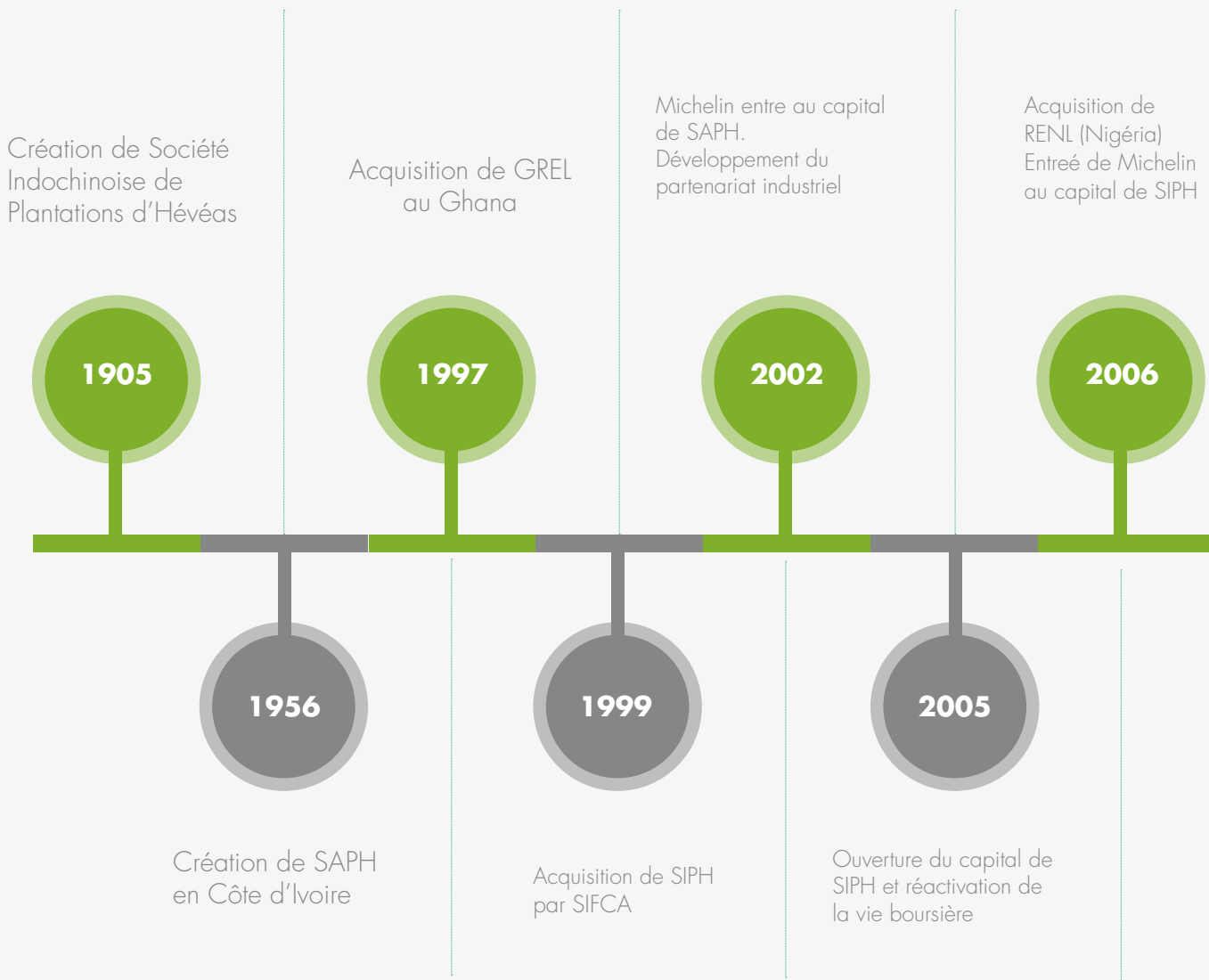
L'activité de transformation de la matière première agricole est assurée par 9 usines qui traitent d'une part la production des plantations de SIPH, et d'autre part des productions achetées aux planteurs indépendants, qui représentent désormais 80% de la production totale usinée.

La production de l'année est répartie pour environ 40% au premier semestre et 60% au second semestre du fait

d'un hivernage qui réduit la production.

Le modèle d'affaires de SIPH repose donc sur un équilibre entre l'activité agricole sur ses propres plantations, et une activité industrielle de transformation dont les principaux fournisseurs sont les planteurs indépendants.

Ceci est le résultat d'une politique résolument tournée

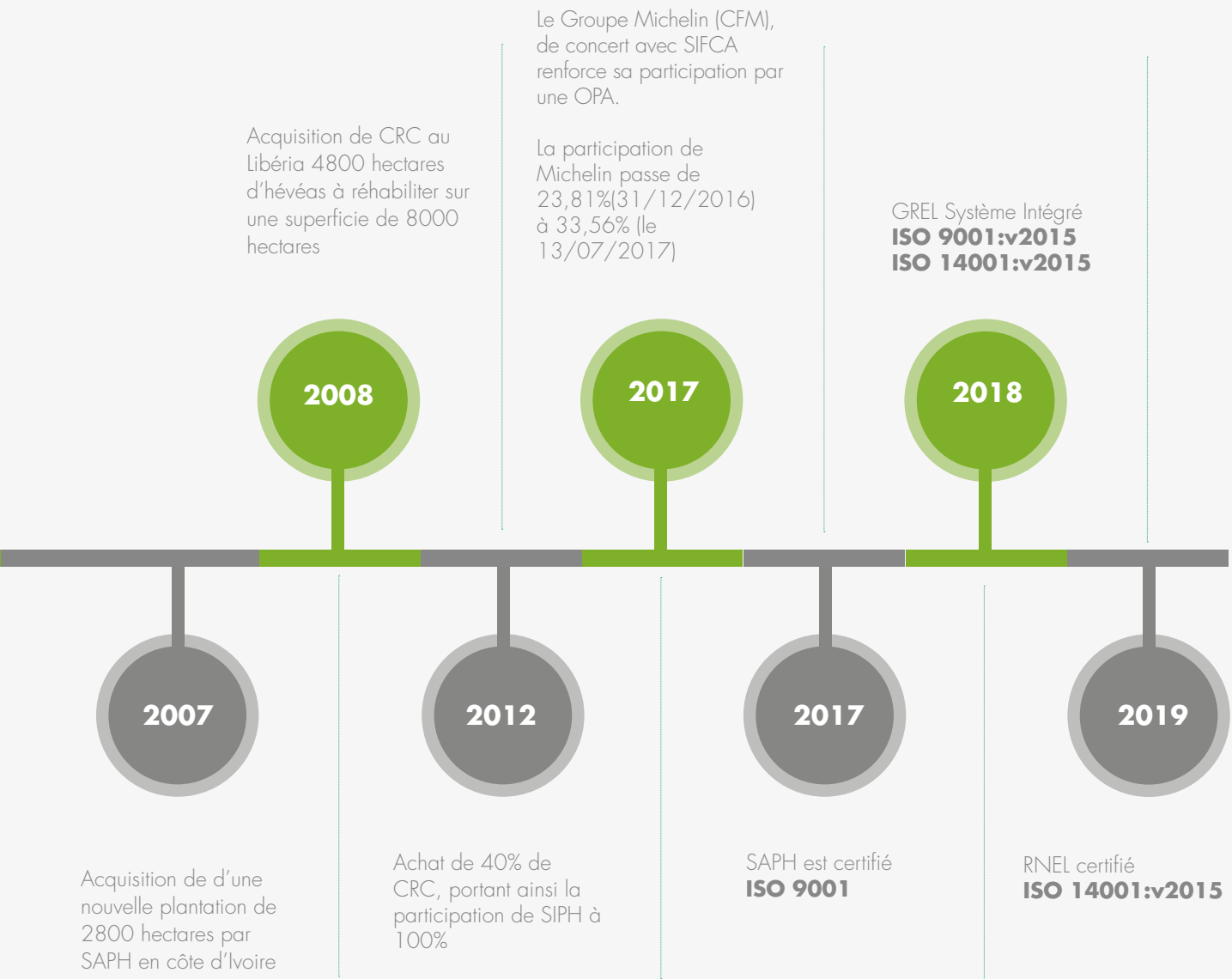


vers le développement de l'hévéaculture villageoise, où le Groupe SIPH a appuyé et continue d'appuyer les planteurs.

Cette collaboration permet d'augmenter la production de SIPH de façon significative, et participe à la création de zones de prospérité durable dans les régions où SIPH

est implantée, favorisant activement la vie économique et sociale locale.

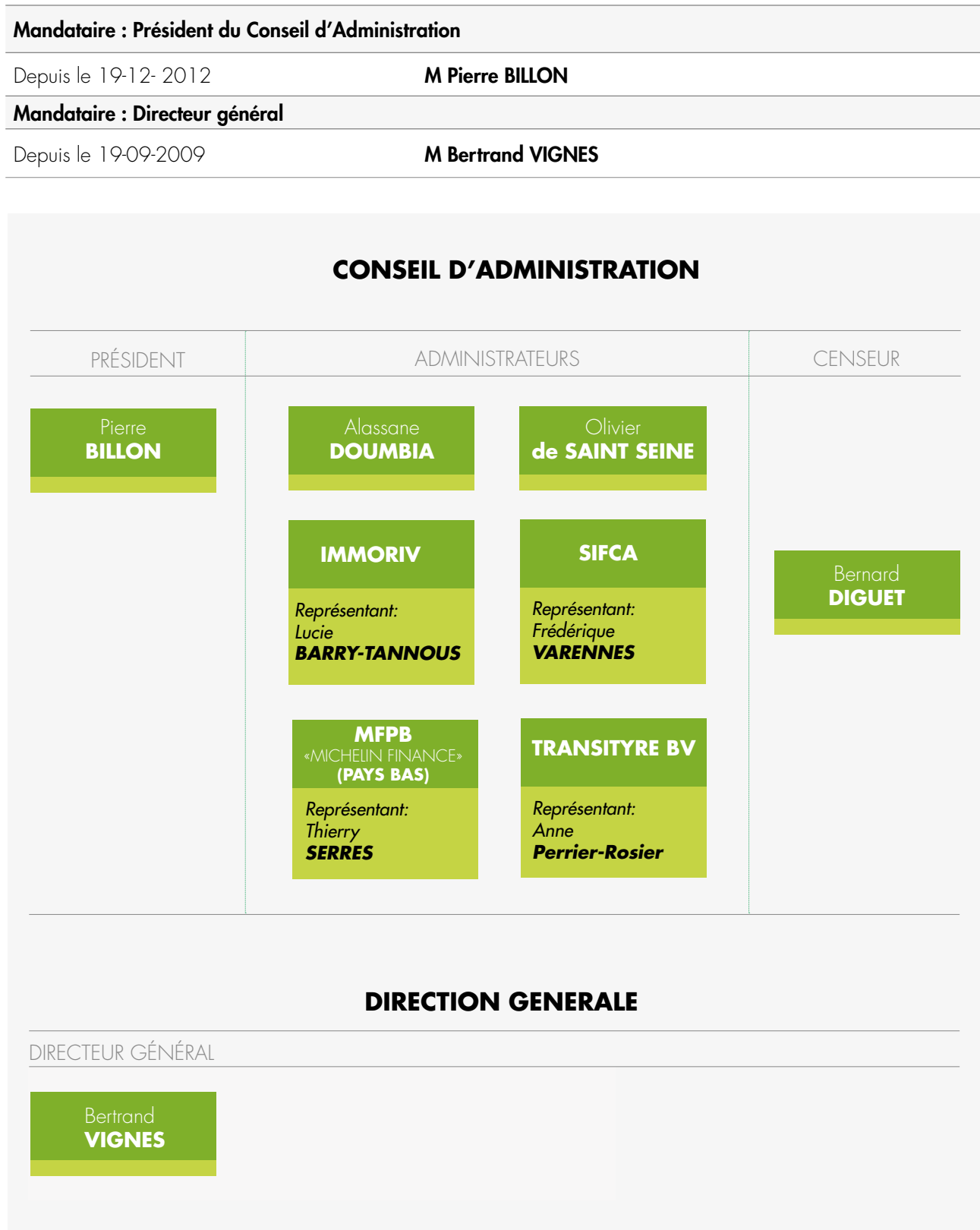
Créée en 1905, sous l'appellation de Société Indochinoise de Plantations Hévéa, SIPH est devenue Société Internationale de Plantations Hévéa, avec l'historique qui suit :



3.2. ORGANISATION ET STRUCTURE

SIPH est une société anonyme au capital de 11.568.965, 94 € avec un conseil d'administration.

Ci-dessous, le modèle de Management

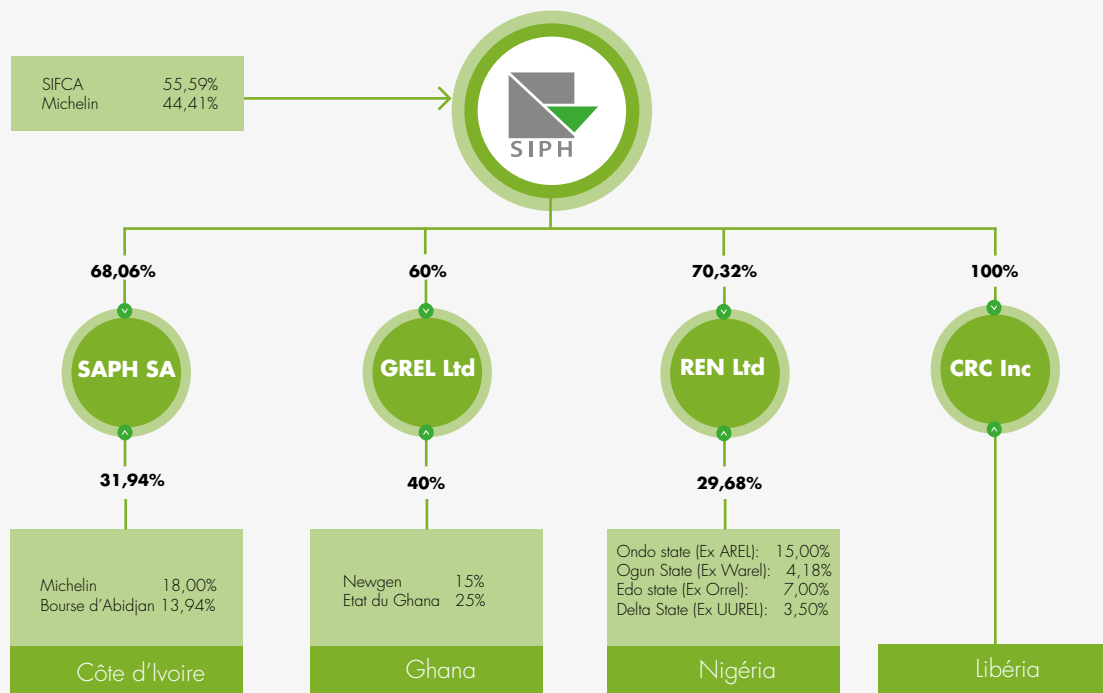


ACTIONNARIAT

De concert avec SIFCA, CFM a initié une Offre Publique d'Achat en 2017, puis une Offre Publique de Retrait en 2019 à l'issue de laquelle, la participation CFM est passée successivement au :

31/12/2016 à 1.205.056 titres, soit 23,81%
 31/12/2017 à 1.735.500 titres, soit 34,29%
 31/12/2018 à 1.822.344 titres, soit 36,01%
 31/12/2019 à 2.247.380 titres, soit 44,41%

ORGANIGRAMME DES SOCIETES



SA: SOCIETE ANONYME
 LTD: LIMITED COMPANY
 Inc: INCORPORATED COMPANY

3.3. LE MARCHÉ DE LA SOCIÉTÉ ET SES SPÉCIFICITÉS

3.3.1. Marchés desservis

SIPH assure la commercialisation du caoutchouc de ses filiales sur le marché international. Le caoutchouc de SIPH est livré en Europe, en Asie, en Amérique du Nord et en Amérique du Sud. Les principaux clients sont principalement les grands acteurs de l'industrie pneumatique.

Le caoutchouc fait partie des matières premières cotées sur le marché à termes. Le marché le plus représentatif des principales qualités de caoutchouc produites par SIPH est le SICOM (Singapore Commodity Exchange) qui cote en US\$.

3.3.2. La production mondiale de caoutchouc naturel :

La production mondiale de caoutchouc naturel s'élève à 13,454 millions de tonnes en 2019, en léger repli (-1,8%) par rapport à 2018.

De 2000 à 2014, l'augmentation de la production mondiale de caoutchouc naturel a connu une forte croissance, passant de 7 millions de tonnes à 12 millions de tonnes.

Les deux premiers pays producteurs, la Thaïlande et l'Indonésie, sont en recul et ont diminué leur production de 0,65 millions de tonnes : ces deux pays représentent désormais 59% de la production mondiale 2019 contre 63% en 2019.

De 2005 à 2012, le marché a enregistré des cours élevés du caoutchouc, incitant les producteurs asiatiques à planter environ 250.000 hectares par an.

Le Vietnam est devenu depuis quelques années le troisième producteur mondial, avec une récolte 2019 évaluée à 1,3 millions de tonnes.

Toutefois, le renouvellement des anciennes plantations avait été pénalisé par le niveau élevé des cours sur la période 2005-2012 : en effet, les planteurs ont eu tendance à consacrer leurs investissements à des extensions plutôt que d'abattre de vieilles parcelles à faible rendement devenues à nouveau rentables en haut de cycle. Une partie du verger actuel présente donc un potentiel en déclin.

La Côte d'Ivoire se hisse au rang de 4ème producteur de caoutchouc naturel, avec une production estimée à 0,7 millions de tonnes en 2019, soit un niveau équivalent à la production de la Chine ou de l'Inde.

Compte tenu de la durée de maturité de l'hévéa qui produit 7 ans après sa plantation, les arbres plantés durant cette période produisent actuellement.

L'Asie assure donc encore 86% de la production de caoutchouc naturel en 2019, en partie assurée par des petits planteurs.

Le retour du bas de cycle à partir de 2014 constitue un facteur dissuasif pour les renouvellements ainsi que pour les extensions, ce qui devrait contribuer à la sortie de bas de cycle.

L'Afrique représente 6,5% de la récolte mondiale, contre 5,6% en 2018. Au sein de cette zone, la Côte d'Ivoire demeure le premier producteur avec plus de 80% de la récolte africaine.

3.3.3. La consommation mondiale de caoutchouc naturel :

La consommation mondiale de caoutchouc naturel de 2019 s'élève à 13,472 millions de tonnes, au même niveau qu'en 2018.

Après un net coup d'arrêt en 2015, la croissance de la consommation a légèrement repris à partir de 2016, mais stagne en 2019, pénalisée par le ralentissement de la croissance chinoise.

De 2000 à 2014, la consommation a augmenté de façon régulière et constante, à un taux moyen de + 3,8% par an.

Le tonnage consommé par l'Amérique du Nord, le Japon

et l'Europe reste constant depuis 2010, et ne représente désormais que 23% de la consommation mondiale (contre 31% en 2010).

La Chine (41% de la consommation mondiale), l'Inde, et les pays émergents constituent le principal potentiel de croissance de ce marché.

La part de la Chine dans la consommation mondiale de caoutchouc naturel est passée de 25% en 2005 à 40% en 2014. La croissance de la consommation chinoise a connu un rythme soutenu de 2010 à 2014 (+8,6% par an en moyenne sur cette période). En 2015, la baisse de la consommation chinoise de caoutchouc (-5,2%) a de fait brutalement et significativement impacté la consommation mondiale.

Malgré la reprise de l'augmentation de la consommation chinoise à partir de 2016, ce taux de croissance reste inférieur à celui observé précédemment (4,6% en 2018)

: la consommation chinoise marque même une légère contraction en 2019 (-1%).

L'offre de caoutchouc, pénalisée par la longueur de cycle de maturité des vergers, peine à s'adapter à ces changements de rythme, et a été légèrement mais régulièrement excédentaire depuis 2011/2012 jusqu'en 2018.

En 2019, l'offre et la demande s'équilibrent.

Le creux de cycle persistant depuis plusieurs années est dissuasif pour les renouvellements et les nouveaux plantings en Asie, tandis que la consommation se maintient malgré le ralentissement actuel de la croissance de la Chine et des pays émergents.

Lors de la reprise de la croissance chinoise, l'offre ne pourra s'adapter rapidement et marquera la sortie du bas de cycle.

(Source sur le marché du caoutchouc naturel : LMC 4e trim. 2019)

3.3.4. Évolution du SICOM 20 en 2019

La qualité « TSR 20 » cotée en \$ à Singapour (SICOM 20) est représentative de la majeure partie des productions du groupe SIPH. Le Sicom 20 sert de marché de référence pour la fixation de l'essentiel des prix de vente de SIPH, et également pour la fixation des prix d'achat de la matière première.

Le cours s'est établi à 1,26€/kg (1,41\$/kg) en moyenne en 2019, légèrement supérieur à celui enregistré en

2018 soit 1,16€/kg (1,37\$/kg), grâce à une évolution favorable de la parité €/.\$.

La reprise des cours enregistrée fin 2019, après un creux au T3, n'a pas résisté aux craintes du marché face à l'évolution du corona virus. De fin janvier à début mars, le plancher de 1,3\$/kg a résisté, mais a été franchi le 9 mars. Puis avec l'extension de la pandémie mondiale, les cours ont atteint leur plus bas niveau début avril, autour de 1.10 \$/kg.

EVOLUTION DU SICOM 20 DE JANVIER 2019 À FÉVRIER 2020: EN USD/KG ET EN ÉQUIVALENT €/KG



3.4. OBJECTIF ET STRATÉGIE DE VALEUR AJOUTÉE

La stratégie de développement porte sur :

- Les extensions de capacité de traitement, pour tirer parti des productions croissantes des planteurs indépendants,
- Le renouvellement et l'extension des plantations détenues en propre par SIPH.

Cette stratégie de croissance, soutenue par les actionnaires de référence, est mise en œuvre depuis plusieurs années.

SIPH entend maintenir ses investissements stratégiques pour disposer de tous les atouts nécessaires en vue d'une reprise durable du marché.

Après un ralentissement en 2016 pour s'adapter au contexte économique, SIPH a repris son programme en 2017 pour 31,6 millions d'euros, et a engagé 35,1 millions d'euros en 2018. Ce programme s'est poursuivi en 2019.

Ces investissements seront financés sur fonds propres et sur fonds d'emprunts, dans des proportions qui seront ajustées en fonction des perspectives du marché.

3.4.1. Une stratégie sociale

Une relation privilégiée avec les communautés locales se poursuit et se construit avec un meilleur ancrage en vue d'apporter notre contribution au développement social et économique des populations riveraines. L'appui au développement des plantations villageoises

et l'encadrement des planteurs est également au cœur de la stratégie. Les achats de caoutchouc aux planteurs augmentent dans des proportions importantes, contribuant largement au développement économique local.

3.4.2. Une stratégie environnementale

SIPH a conscience de l'importance de son rôle dans la protection de l'environnement. Pour exercer cette responsabilité, elle s'attelle à hiérarchiser et à maîtriser ses impacts environnementaux, à modifier les comportements, à faire évoluer les pratiques et à diminuer les conséquences néfastes sur l'environnement de ses activités.

De façon générale, SIPH a intégré dans sa gestion quotidienne la préservation de l'environnement, la gestion et le traitement des déchets, le traitement des effluents, la préservation et la restauration de la biodiversité, enfin l'intégration des impératifs de lutte contre le changement climatique.

SIPH a donc formalisé sa Politique Environnementale, et, à ce titre, s'engage sur l'ensemble de son périmètre à :

- Prévenir et Réduire son empreinte écologique ;
- Rechercher, déployer, et mettre en œuvre des solutions écologiques ;
- Satisfaire à ses obligations de conformité ;
- Développer la concertation, l'information et la sensibilisation de l'ensemble de ses parties prenantes (collaborateurs, partenaires, fournisseurs, clients ...).

Pour mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue de notre Système de Management Environnemental afin

d'atteindre les performances environnementales requises, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Mettre en œuvre une matrice de veille réglementaire et se conformer aux exigences légales et aux autres exigences qui nous sont applicables, y compris les engagements de durabilité du Groupe SIFCA ;
- Préserver la biodiversité, par la conservation des zones de forêt, et le strict respect de l'engagement « Zéro Déforestation » du Groupe SIFCA, et en particulier la définition des zones HCV (Haute Valeur de Conservation) et HCS (Haute Valeur carbone) ;
- Encourager l'écoconception et l'éco-gestion sur tous nos sites d'activité, en optimisant l'utilisation des ressources naturelles, afin de rechercher à **Réduire, Réutiliser, Recycler**, et en privilégiant les ressources renouvelables ;
- Limiter la production de déchets, suivre et contrôler nos filières de recyclage des déchets, avec un souci permanent de traçabilité et de valorisation des matières usagées ;
- Limiter le prélèvement d'eau et les rejets d'effluents dans le milieu naturel, en minimisant la consommation d'eau de nos activités, en garantissant le traitement des effluents, et en optimisant le recyclage de ces effluents ;
- Limiter la consommation d'énergie sur toute la chaîne

de valeur, en recherchant une utilisation raisonnée des ressources fossiles et une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) ;

- Préserver les sols, par des méthodes limitant l'érosion et favorisant la vie organique ;
- Réduire au strict minimum l'utilisation de produits chimiques, en veillant à leur impact sur les employés, les populations, et l'environnement naturel ;
- Former, informer et sensibiliser chacun de nos collaborateurs ;
- Prévenir les situations d'urgence et de pollutions ; améliorer continuellement notre capacité à réagir ;
- Sensibiliser nos fournisseurs et clients à un comportement plus respectueux vis-à-vis de l'environnement ;

- Mesurer nos performances environnementales et rendre compte régulièrement de nos actions et résultats en matière d'environnement.

Pour atteindre les objectifs fixés, nous nous engageons à mettre à disposition les ressources nécessaires et comptons sur l'implication de toutes les parties prenantes pour la performance de notre système de Management Environnemental.

Le groupe SIPH en 2019 poursuit son engagement de « Zéro Déforestation », avec la réalisation d'études formelles pour définir les zones plantables, la formation et l'animation des comités de biodiversité sur les sites, et la sensibilisation des planteurs qui fournissent aux usines SIPH.

3.4.3. Les tendances et facteurs principaux qui pourraient avoir une influence sur son évolution à l'avenir

Les cours du caoutchouc au plus bas depuis quelques années ralentissent les investissements, sans toutefois

remettre en cause la stratégie fixée dans les axes d'interventions sur lesquels le Groupe s'est engagé.

3.5. ADHÉSION A DES ASSOCIATIONS

SIPH est membre fondateur de la Plateforme mondiale pour le caoutchouc naturel durable (GPSNR) dont le développement a été initié par les PDG du World Industry Council for Sustainable Development (WBCSD) Tire Industry Project (TIP) en novembre 2017.

<https://www.gpsnr.org/our-members>

Les membres de la plateforme comprennent des producteurs, des transformateurs et des commerçants, des fabricants de pneus et d'autres fabricants / acheteurs de caoutchouc, constructeurs automobiles, autres utilisateurs en aval et institutions financières, et société civile.

SIPH à l'instar des représentants de chacun de ces groupes de parties prenantes ont contribué au développement de la plate-forme basée à Singapour et à l'ensemble de priorités de grande envergure qui définiront la stratégie et les objectifs du GPSNR.

Le GPSNR a pour vision de créer une chaîne de valeur du caoutchouc naturel juste, équitable et respectueuse de l'environnement et se donne comme mission d'améliorer la performance socio-économique et environnementale de la chaîne de valeur du caoutchouc naturel.

3.6. INITIATIVES EXTERNES

L'initiative externe concerne le plan national de riposte COVID 19. En effet, le Groupe s'est fortement engagé dans le plan de riposte en investissant plus 350 millions à ce jour. Les initiatives ont été orientées dans le soutien du

plan national de riposte, la sensibilisation et formation des communautés locales, l'accompagnement des initiatives locales et dans la réalisation des actions humanitaires ponctuelles.

A person wearing a blue shirt, a yellow safety vest, and green rubber boots is working in a forest. They are carrying a large blue bucket on their back and are using a tool to tap a tree trunk for latex collection. The scene is set in a lush green forest with many trees and foliage. A large green circular graphic is overlaid on the image, containing the text.

4. ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Les enjeux sociaux, environnementaux, et sociétaux, doivent dorénavant, pour SIPH, être présentés dans le rapport de performance extra financière.

La matérialité est un concept qui permet aux entreprises de rendre compte des informations jugées les plus pertinentes concernant leur activité. On sollicite les parties prenantes afin de prendre en considération leurs enjeux au regard de l'activité de SIPH.

On entend ici par partie prenante, un groupe d'individus qui peut influencer ou qui peut être influencé par la réalisation des objectifs d'une entreprise. Les parties prenantes sont en relation directe ou indirecte avec l'entreprise. Les principales parties prenantes sont les dirigeants, les salariés, syndicats, actionnaires, fournisseurs et clients.

Les entreprises doivent être aujourd'hui capables de sélectionner les enjeux méritant une attention particulière

car définis comme importants selon les parties prenantes pour la réussite commerciale et la conduite des affaires quotidiennes de l'entreprise. Les travaux de l'International Integrated Reporting Council (IIRC) et de la Global Reporting Initiative (GRI) recommandent ainsi de pratiquer une « analyse de matérialité » en amont de la publication d'informations extra financières. Nombre d'entreprises publient désormais dans leurs rapports de développement durable des « matrices de matérialité » représentant graphiquement les résultats de ladite analyse.

SIPH a réalisé une analyse de matérialité afin d'écouter ses parties prenantes et créer de la valeur ajoutée dans la réalisation de sa déclaration de performance extra-financière.

4.1. LES PARTIES PRENANTES

Au cours de l'étude de matérialité, il nous a été donné d'identifier trois familles de parties prenantes : celle qui

nous paraît stratégique, celle influençant SIPH et celle influencée par SIPH.

4.1.1. Les parties prenantes stratégiques

On constate que les parties prenantes stratégiques sont surtout des partenaires économiques. La vision des parties prenantes de l'entreprise est donc centrée sur les partenaires classiques : clients, fournisseurs, actionnaires. La démarche RSE devrait permettre à l'entreprise de s'ouvrir à l'ensemble des parties prenantes.

Les planteurs villageois sont des parties prenantes stratégiques car, en tant que fournisseurs de matières premières, ils ont une influence directe sur l'activité de

SIPH de par la qualité de leur travail et des matières premières qu'ils produisent. Inversement, ce sont des petits acteurs influencés par les entreprises.

Enfin, l'ensemble du personnel fait également partis des acteurs stratégiques. Ils sont au coeur de notre engagement et sont bien entendu des acteurs majeurs. Ils peuvent influencer de façon globale le bon fonctionnement de l'entreprise.

4.1.2. Les parties prenantes influençant SIPH

Les consommateurs finaux influencent les décisions des entreprises clientes de SIPH par leurs choix d'achat et le boycott de produits ne respectant pas leurs attentes. Cela peut alors créer des controverses affectant l'activité du Groupe, indirectement, de façon négative.

Les banques jouent aussi un rôle majeur en finançant

des projets ou en limitant un tel financement lors que les réglementations ou les attentes ne sont pas respectées.

Enfin les organismes de certification /agence de notation définissent leurs critères et encouragent alors les entreprises à les adopter afin d'avoir des notes leur permettant ensuite d'attirer financeurs et clients.

4.1.3. Les Parties prenantes influencées par SIPH

Certains partenaires économiques sont influencés par SIPH. En effet, l'entreprise étant donneur d'ordre pour ceux-ci, elle peut exiger et ainsi imposer certains choix. Ces partenaires dépendent de SIPH et peuvent être impactés si SIPH décide de ne plus travailler avec eux.

Les planteurs salariés et employés sont influencés par les politiques du Groupe étant donné qu'ils y travaillent. Leur emploi, et donc leur pérennité économique, dépendent de leur performance et travail de qualité. Il est en de même pour les communautés de riverains.

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

4.2. MATRICE DE « CRITICITÉ »

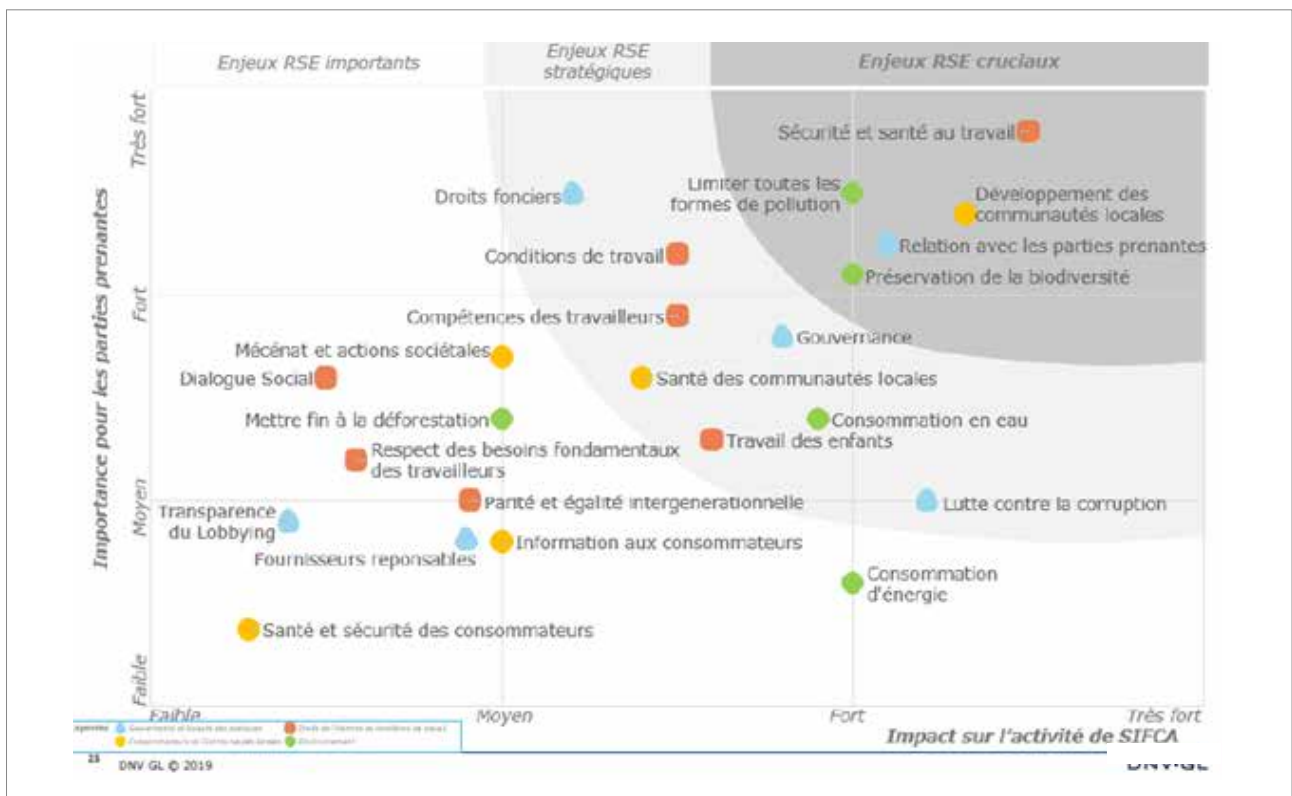
L'identification et l'analyse des risques sont formalisées selon le cadre réglementaire usité dans les articles afférents au cadre juridique de la déclaration de performance extra-financière. Nous retrouvons ainsi les aspects socio-économiques, environnementaux et sociétaux.

Le cabinet international DNV-GL. La matrice met en exergue les enjeux cruciaux, stratégiques ainsi que les enjeux importants que SIPH devrait intégrer dans la mise à jour de la stratégie RSE.

Le travail préparatoire a permis d'identifier 23 enjeux RSE prioritaires pour le Groupe. Il a été fait avec l'aide du


cabinet international DNV-GL. L'analyse des risques obéit à la matrice de « criticité » suivante :

LES 23 ENJEUX RSE DE SIPH PRIORISÉS





Employé usine de Toupah (SAPH)



5. PRINCIPAUX RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES

Les parties prenantes ont été interrogées sur leurs attentes vis-à-vis de SIPH concernant sa stratégie RSE. Voici un aperçu des attentes :

INFORMATIONS SOCIALES

Gouvernance et loyauté des pratiques

- Respecter la réglementation et lutter contre la corruption
- Collaborer dans la gestion des terres des communautés
- Garantir la transparence dans la gestion et la gouvernance du Groupe et des filiales
- Assurer un traitement équitable de chaque partie prenante
- Renforcer la communication et le partage d'informations avec toutes ses parties prenantes sur tous les sujets.
- Collaborer avec ses parties prenantes sur ses projets de développement durable

Droits de l'Homme et conditions de travail

Sécurité au travail

- Assurer un milieu de travail sûr et réduire les accidents du travail
- Renforcer les formations sur la sécurité pour tous
- Travailler sur les gestes et sur les postures
- Améliorer la qualité des équipements EPI pour qu'ils soient utilisables sur de longues périodes
- Inclure le médecin dans toutes les structures pour limiter les accidents et assurer la santé du travail

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Favoriser les contrats de travail de longue durée pour renforcer le développement local
- Développer des plans de carrières pour chaque collaborateur.
- Communiquer de façon transparente sur ses politiques
- Garantir une égalité entre les jeunes et les travailleurs expérimentés
- Favoriser les candidatures féminines à tous les niveaux
- Encourager l'emploi local, notamment sur les plantations pour limiter l'exode rural.

ENVIRONNEMENT

- Lutter contre le changement climatique
- Préserver la biodiversité et sensibiliser les populations locales à l'importance de la biodiversité pour garantir la production et un cadre de vie de qualité

- Limiter la pollution de l'eau et de l'air, nocive pour la santé des populations locales
- Mettre en place des systèmes de gestion des déchets dans les villages et sensibiliser les habitants
- Traiter les déchets loin des centres villes et villages
- Sensibiliser et informer toutes les parties prenantes
- Assurer la disponibilité, quantité et qualité de l'eau à toutes les populations locales et ne pas polluer l'eau
- Être vigilant sur les conséquences d'une déforestation massive : limiter la déforestation et mettre en place des projets de reforestation
- Communiquer sur les projets en développement et sur la stratégie du groupe pour informer sur l'avancement de ceux-ci
- Partager les bonnes pratiques entre filières et villages
- Respecter la réglementation et les normes
- Veiller à ce que les politiques du groupe soient comprises et appliquées partout : filiales filières, DUA, planteurs.

CONSOMMATEURS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

- Favoriser le développement économique et social des communautés via le renforcement de l'éducation
- Le développement des écoles dans tous les villages
- La construction de logements suffisants en nombre et décentes
- La construction de toilettes pour les travailleurs
- Renforcer le dialogue avec les communautés locales pour limiter les conflits, notamment via le CPD
- Respecter les droits des populations autochtones
- Prendre en charge les soins des populations travaillants pour SIPH pour assurer leur bien-être et ainsi la performance au travail
- Garantir la santé des consommateurs en limitant les produits chimiques et garantissant la qualité des produits
- S'assurer de la fiabilité de l'information diffusée aux consommateurs et riverains sur la qualité des matières premières et la composition des produits.



Risques liés aux informations sociales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Santé et sécurité au travail	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de santé et sécurité charte santé sécurité ISO 45001 en déploiement sur le site de Toupah SIPH a l'obligation de tenir à jour, annuellement, son "document unique d'évaluation des risques"(Cf. articles L4121-1 à L4121-3 et R4121-1 et R4121-2 du code du travail)	Taux d'absentéisme Taux de fréquence des accidents taux de gravité des accidents
Emploi et compétences	employés	Description des politiques de formation politique et plan de formation Politique RH et de gestion des carrières	Rapport de formation fichier de suivi des formations fiches d'émargement et de présence Taux de turnover Rémunération variable
Qualité du management et du dialogue social	Employés délégués du personnel syndicats	<u>Procédures d'information et de consultation du personnel:</u> SIPH est dotée de 2 délégués du personnel (1 titulaire et 1 suppléant). <u>Les Affichages obligatoires</u> (Lutte contre la discrimination, harcèlement moral et sexuel, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Médecine du Travail, Consignes de sécurité et d'incendie, Interdiction de fumer, Règlement Intérieur etc.) sont disponibles à un endroit spécifique (Cafétéria SIPH) et sont consultables à tout moment auprès de l'ensemble du personnel	PV de réunions avec la direction liste des délégués du personnel affichage des informations obligatoires aux endroits indiqués
Égalité de traitement	Employés syndicat délégués du personnel	§ textes interdisant les discriminations en matière d'embauche § absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière § information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise § obligations vis-à-vis des représentants du personnel, La loi n° 2014-873 et les ordonnances de sept. 2017 s'inscrivent dans les articles du code du Travail et du Code pénal	Affichage des mesures consacrées à l'égalité de traitement
Condition de travail	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de durabilité avec le respect des droits de l'homme	Espace & outils de travail sécurisés, protection individuelle et collective. Baisse des accidents du travail et réduction de la pénibilité du travail
Travail des enfants	Planteurs privés Employeurs Fournisseurs Sous-traitants	Application du code de travail relatif au travail des enfants. Politique de durabilité et respect des droits de l'homme. Politique de recrutement et de surveillance	Vigilance et absence de travail des enfants
Relation avec les parties prenantes	Communauté riveraine Employés Employeur Sous-traitants, fournisseurs	Cadre permanent de dialogue avec les communautés, dialogue social, procédure de consultation, code fournisseurs, procédure de sélection sous-traitants et fournisseurs	PV de réunions trimestrielles, rapport de consultation, rencontre, échange

Risques liés aux informations environnementales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Politique générale en matière environnementale	Employés communautés riveraines fournisseurs sous-traitants	Politique de durabilité, règles de préservation de la biodiversité, système de management environnemental ISO 14001	Suivi des consommations et des émissions Gestion des déchets Dépenses liées à la protection de l'environnement
Pollution	Employés communautés riveraines CIAPOL ONG	Système de management environnemental ISO 14001	Mesure de rejets atmosphériques Mesure des effluents Usage des retenues
Prévention et gestion des déchets	Employeur Employés communautés riveraines	Procédures de gestion des déchets. Plan de gestion environnementale	registres et fichiers de gestion de déchets quantité de déchets recyclés, revalorisés, vendus
Consommation d'eau	Employeur employés Communauté	Politique de gestion de l'eau. Recyclage et réutilisation de l'eau. Compteurs sur les points de captation de l'eau	Fichier de suivi de la consommation des ressources ratio des consommations d'eau, énergie
Préservation de la biodiversité	Employés communautés riveraines	Règles de préservation de la biodiversité. Politique de durabilité	Rapport d'études cartographie des zones de préservation
Risques liés aux informations sociétales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Développement des communautés	Employés communautés locales fournisseurs sous-traitants	-Contributions au développement communautaire -Procédure d'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés -Cadre permanent de dialogue (CPD) avec les communautés locales	Augmentation des revenus des communautés autonomisation des communautés Infrastructures sociales
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Employés communautés locales fournisseurs sous-traitants	Politique d'emploi local, d'achat local, de sous-traitance local, de fournisseurs et prestataires locaux	Impact socio-économique local, augmentation de revenu, boom des petits commerces et activités
Sous-traitance et fournisseurs	Sous-traitants fournisseurs Employeur	Code de conduite fournisseurs	Gouvernance Qualité de service et produits. Respect des réglementations nationales. Respect de l'environnement
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	ONG Etablissements universitaires consommateurs Collectivités	Partenariat institut de recherches, universités, agences étatiques, ONG. Bourse d'études, conventions	Augmentation du taux de réussite des étudiants Rapport d'activité des partenaires.
Lutte contre la corruption	Employés Employeur Actionnaire	Code de conduite Comité éthique. Loi sapin 2	registre des plaintes rapport annuel du comité éthique

5.1. INFORMATIONS SOCIALES

5.1.1. Santé et sécurité au travail

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

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

Le Groupe SIPH n'a pas enregistré d'accident de travail mortel en 2019. Cependant, notre engagement doit être renouvelé chaque jour par chacun de nos employés, à commencer par l'exemplarité de nos dirigeants. Malgré tout, la tendance reste positive. Le taux de fréquence annuel s'élève à 2,44.

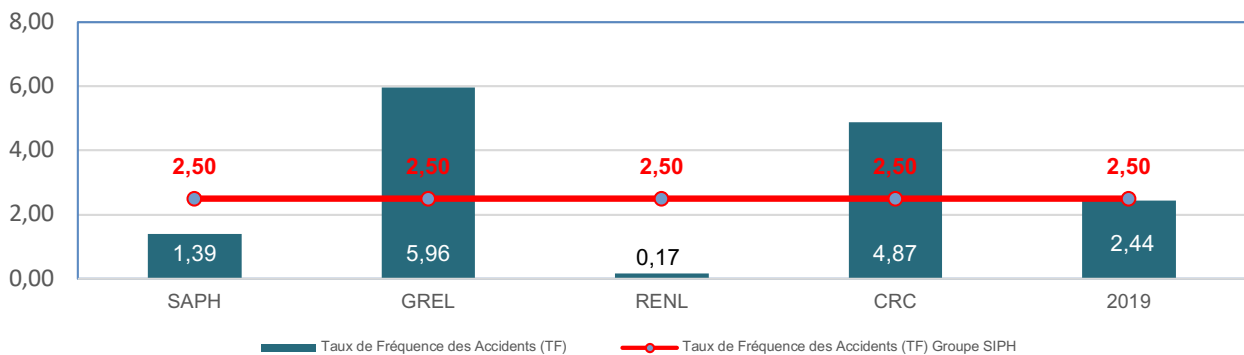


RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL, TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ

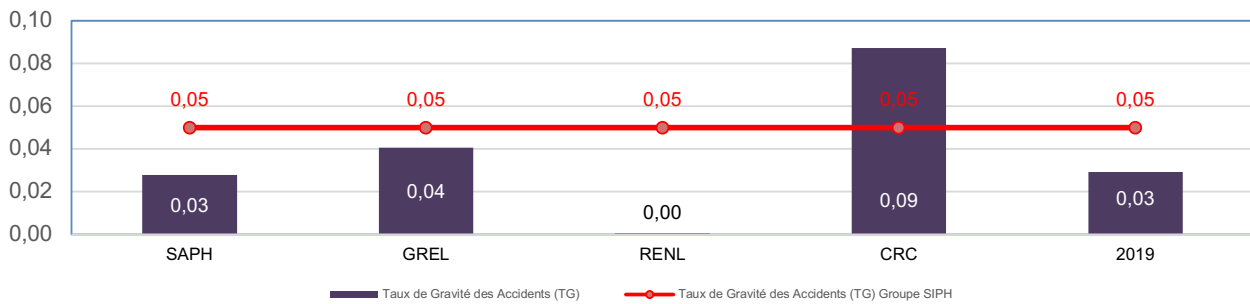
Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	2019/2018 Variation
Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts USINE-administration & autres	0	8	8	0	1	17	29	-41%
Nombre d'accidents du travail (≥ 1 JAT) - Administration + Centre de santé	0	1	0	0	0	1	4	-75%
Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts PLANTATION	0	10	31	1	9	51	58	-12%
Nombre total d'accident du travail	0	19	39	1	10	69	87	-21%

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	Variation 2019-2018
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail- USINE	N/A	204	37	0	3	244	637	-62%
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail- PLANTATION	N/A	94	228	4	176	502	461	9%
Nombre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail - Administration + Centre de santé		81	0	0	0	81	0	0
Total de jours d'arrêt liés aux accidents	N/A	379	265	4	179	827	1098	-25%
Heures totales travaillées	46 644	13 651 153	6 543 947	5 940 112	2 052 053	28 233 909	27 742 282	1,8%
Taux de fréquence des accidents	N/A	1,39	5,96	0,17	4,87	2,44	3,14	-22%
Taux de gravité des accidents	N/A	0,03	0,04	0,00	0,08	0,03	0,04	-26%

ACCIDENTOLOGIE TF & OBJECTIF GROUPE SIPH



ACCIDENTOLOGIE TG & OBJECTIF GROUPE SIPH



SIPH a l'obligation de tenir à jour, annuellement, son «**document unique d'évaluation des risques**» recensant l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Ce document doit être tenu à la disposition du médecin du travail, de l'inspection du travail, du personnel et des délégués du personnel (Cf. articles L4121-1 à L4121-3 et R4121-1 et R4121-2 du code du travail) Depuis le 1er juillet 2012, il est fait obligation de désigner un **responsable sécurité** dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille et leur effectif (Cf. article L.4644-1 du Code du Travail

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

- **Tableau N°4** : Affections professionnelles provoquées par le benzène... (Carburant, réactifs de laboratoire) ;
- **Tableau N°7** : Tétanos professionnel (travaux agricoles et industriels exposant au bacille tétanique) ;
- **Tableau N°40** : Affections dues au bacille tuberculeux (personnel de soins) ;
- **Tableau N°42** : Surdité provoquée par des bruits lésionnels (scieurs, ouvriers fabrication, standardiste, ateliers mécaniques) ;
- **Tableau N°43** : Affections professionnelles provoquées par le bois (scieurs) ;
- **Tableau N°44** : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (culture, usine) ;
- **Tableau N°45** : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle

de charges lourdes (culture, usine, services de santé).

Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites) et les chargés de sécurité ont pour objectif de maintenir de bonnes conditions de travail. A ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune maladie professionnelle enregistrée et reconnue par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et couvrant le champ d'activité de SAPH.

Jusqu'à lors, le Ghana n'a pas de politique nationale en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, comme l'exige la convention n  155 (1981) de l'OIT. Il existe toutefois la Loi de 1970 sur les usines, les bureaux et les magasins (Loi 328). Il existe également la loi sur l'indemnisation des accidents du travail 1987 (PNDC 187) qui concerne l'indemnisation des blessures corporelles causées par les accidents du travail et, par conséquent, affecte indirectement la surveillance de la sécurité des travailleurs et du lieu de travail¹.

LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Les accidents de trajets et de la route requièrent une attention particulière au niveau Groupe. Des initiatives ont été prises et ont permis de réduire ces accidents. A Grel par exemple, les travailleurs à l'usine sont transportés dans des cars pour éviter de s'expo er sur des motos sur les routes. Aussi, afin d'amener les chauffeurs de liaison à adopter la conduite défensive, des « trackings » de vitesse ont été installés sur tous les véhicules.

Cependant, l'on enregistre plus de 10 cas d'accidents de la circulation en 2019 impliquant des véhicules et motos de Grel et d'autres usagers de la route.

Par ailleurs, des sensibilisations sont faites aux employés des plantations qui se déplacent dans les champs à vélo ou à moto lors de l'appel matinal.

<http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Occupational-Safety-and-Health-Issues-in-Ghana.pdf>

A SAPH, l'on déplore un cas d'accident mortel à moto, 3 cas de chute à vélo et 2 à moto. Pour ces cas à SAPH et à Grel, il faut observer que, quoique ces accidents ne soient pas éligibles dans la comptabilisation des accidents du travail, ils ont généré des jours perdus.

UN ENJEU LOCAL PARTICULIER À GÉRER : VIH ET PALUDISME

A SAPH, il faut noter la baisse constante d'année en année de l'incidence du VIH de 5,4% (2009) à 0,74% (2018) et à 0,45% en 2019 sur les employés, alors même que le taux national est de 3.7%. Cette performance constante dans la réduction de l'impact du VIH est notamment due aux actions de prévention (sensibilisations, dépistage annuelle des agents, etc.).

Sur le volet de l'élimination de la transmission de la mère à l'enfant, 141 enfants nés de mères séropositives ont été testés dont 3% sont déclarés séropositifs ; soit 97% de taux de réussite.

A fin 2019, on recense 20 nouveaux cas de VIH sur 4455 dépistés dont 18 sont sous médicaments Anti-Retro Viraux.

Au plan du VIH, au total 254 actions de sensibilisation au niveau SIPH ont été organisées à l'attention de 4750 personnes. Plus de 77187 préservatifs (achetés, dons d'ONG, don du Ministère de la Santé...) ont été distribués en 2019.

Au plan du paludisme, le Groupe a organisé 347 actions de sensibilisations impliquant la participation de 7444 personnes. Il a également distribué près de 1190 moustiquaires imprégnées.

LES PERSPECTIVES 2020 DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA CONSISTENT À :

- Sensibiliser les salariés par une communication interpersonnelle lors des visites annuelles sur la prévention et le dépistage du VIH ;
- Organiser une causerie débats avec les conjoints des salariés sur la prévention et le dépistage du VIH ;
- Organiser des séances de projection de film suivi de débats à l'attention des salariés et leur famille et la communauté (1 par village/an) ;
- Journée Mondiale de Lutte contre le VIH/SIDA (décembre 2019) avec animation et activités sportives.

LES PERSPECTIVES 2020 DE LUTTE CONTRE LE PALUDISME CONSISTENT À :

- Marquer la journée mondiale de lutte contre le paludisme
- Former les pairs éducateurs
- Organiser des Concours villages propres

5.1.2. Emploi et compétence

SIPH gère les évolutions des salaires en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie, (revue annuelle, utilisation des indices publiés par l'INSEE), et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunérations appliquées par postes et celles offertes par le marché du travail.

La fixation annuelle d'objectifs individuels permet à la SIPH,

de gérer les évolutions de carrières et les rémunérations de son personnel.

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

5.1.3. Organisation du temps de travail et Absentéisme

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

travail et des jours d'absence pour maladie. Le personnel SIPH, à temps plein, travaille 39h00 par semaine (la durée légale de 35 h00 n'est pas une durée obligatoire).

HEURES TRAVAILLÉES

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Heures totales travaillées	28 233 909	27 742 282	1,8%

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	2019/201 Variation
Nombre de jours d'absence liés à la maladie (hors paludisme)	0	16 251	0	2 794	6 749	25 794	22 537	14%
Nombre de jours d'absence liés au paludisme	N/A	2 787	457	231	49	3 524	2 427	45%

5.1.4. Formation du personnel

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

Depuis le 7 mars 2016 (loi n°2014-88 du 05 mars 2014), SIPH, à l'instar de toutes les entreprises doivent effectuer, tous les (2) deux ans, un entretien professionnel avec chaque salarié pour évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle et les actions à mettre en œuvre pour maintenir son employabilité.

Une mise en place des gestions de carrières a été déployée au sein du Groupe, auquel le personnel du groupe SIPH est intégré.

Un plan quinquennal (2017-2022) de formation, en ligne avec les recommandations du Centre ghanéen pour la promotion des investissements (GIPC) a été établi à GREL. Ce plan a fait l'objet de la signature d'un accord avec le Gouvernement ghanéen. Il prévoit la formation des managers aussi bien sur des outils opérationnels que la formation sur des normes et d'autres thématiques touchant à l'ensemble des catégories professionnelles.

De même, à la SAPH comme dans l'ensemble des filiales du Groupe, les plans de formation annuelle prennent en compte toutes les catégories professionnelles et les thèmes de formation sont tous aussi variés et adaptés aux besoins liés à l'activité. Ces formations s'articulent autour des thématiques suivantes :

- Habilitation chariot élévateur
- Démarreurs progressifs
- Habilitation électricité
- Habilitation conducteurs de chariot automoteur
- Initiation à l'hydraulique

En sante sécurité au travail (SST)

- Accueil d'un patient en milieu hospitalier
- Equipiers de premiers secours (secourisme) ;
- Sécurité incendie
- Norme ISO 14001 : Version 2015

En ressources humaines (RH)

- Management situationnel
- Management des chefs d'équipes
- Droits et devoirs des représentants du personnel
- Fixation et appréciation des objectifs
- Formation des formateurs
- Gestion du temps et des priorités
- Plan d'optimisation de la performance

Au total, 104 099 heures de formation ont été réalisées au bénéfice de 4550 employés dans le Groupe. Ces formations ont porté sur la conduite défensive et de formation moto. GREL par contre n'a pas renouvelé ces formations en 2018.

A l'usine,

- Analyse Vibratoire Avec Camera Infra Rouge

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Nombre total heures de formation	248 119	104 802	137%
Nombre de salariés formés	6 954	3 958	76%
Effectif Groupe SIPH	9754	9676	0,81%
Nombre moyen d'heures de formation /an / employés	25,43	10,81	57,49

La formalisation du plan de formation intervient après avis des délégués du Personnel et en tout état de cause en respectant les obligations d'actions d'adaptation et de développement du personnel.

Par ailleurs, sur l'année 2019, le nombre de femmes formées est de 1467 soit 21,10% du nombre total de collaborateurs formés ; avec un volume moyen d'heure de formation de 26,67h par femme.

5.1.5. Relations sociales

Le Groupe SIPH prêche une attention particulière à ses collaborateurs en les mettant au centre d'une politique sociale ambitieuse afin de leur permettre une adéquation vie privée et professionnelle.

PROCÉDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU PERSONNEL :

SIPH est dotée de 2 membres du Comité Social et économique² (1 titulaire et 1 suppléant).

Conformément à ses obligations légales, une réunion doit être effectuée 1 fois par mois avec la Direction notamment dans le cadre du dialogue social et des procédures et de consultation du personnel.

Les Affichages obligatoires (Lutte contre la discrimination à l'embauche, harcèlement moral et sexuel, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Médecine du Travail, Consignes de sécurité et d'incendie, Interdiction de fumer et de vapoter, Règlement Intérieur etc.) sont disponibles à un endroit spécifique (Cafétéria SIPH) et sont consultables à tout moment auprès de l'ensemble du personnel. Ces affichages sont révisés à chaque évolution réglementaire.

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social est indispensable à l'équilibre entre

les parties en présence. Cela se traduit, au sein de notre Groupe, sous différentes formes :

- L'existence d'un **cadre réglementaire et d'organes représentatifs** du personnel (code du travail, règlement intérieur, délégués du personnel, syndicats des travailleurs, Comité Santé Sécurité au Travail...).
- Le développement de **canaux de communication** accessibles tels que la Communication interne du Groupe SIFCA, communication mensuelle à SAPH, « Infoboard » à GREL, et RENL News.
- **L'implication du personnel** dans la définition des objectifs et la démarche de progrès continu : réunions de revue budgétaire et groupes de travail sur diverses thématiques.

Des programmes permettant de **motiver le personnel** : cérémonie de meilleurs contributeurs, rémunération variable, idées progrès, journée annuelle du management (JAM), cérémonies de vœux, assurance/retraite complémentaire, mutuelle, bilan annuel de santé.

La formation du personnel et de leurs représentants au management, à la connaissance des procédures disciplinaires, au code du travail, conventions collectives... etc.

La démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles privilégie également le dialogue social.

L'implication des salariés dans le processus de détection

² NB. : L'ordonnance 2017-1386 DU 22/09/2017 a procédé à la fusion des trois grandes instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) en une instance unique baptisée le « comité social et économique » (CSE). Sa mise en place devra être effective au 1er janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés

des risques liés à leurs activités et la prise en compte de leur opinion et des choix

L'implication des instances représentatives du personnel (Comité Santé Sécurité au Travail, délégués du personnel).

SIPH fait partie de la branche SYNTEC et à cet effet est rattachée à la convention collective n° 3018.

A **GREL**, la nouvelle convention collective 2018-2021 est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2019. Elle a été signée pour une durée de 3 ans entre l'Entreprise et l'Union Générale des Travailleurs du secteur agricole du Ghana et comprend 40 articles regroupés en 7 parties.

A **RENL**, la convention collective du travail entre l'Association des Employeurs du Secteur Agricole et Assimilés (NAAAAE) et le Syndicat des Travailleurs du secteur Agricole et Assimilés du Nigeria (AAWUN), a été signé en 2006 pour une durée de 3 ans. Depuis 2009, cet accord n'a pas encore été renégocié au plan national. Cependant, RENL et d'autres compagnies ont rehaussé la plupart des allocations mentionnées dans cet accord.

A **CRC**, une nouvelle convention a été signée et est en vigueur depuis 2018. Elle comprend dans ses grandes lignes les mêmes articulations que celles de GREL.

A **SAPH**, les représentants du personnel sont renouvelés par élection. Ils sont consultés et associés aux décisions touchant les travailleurs. Le nouveau code du travail en Côte d'Ivoire a été largement expliqué au personnel de la SAPH avec des sessions particulières pour les représentants du personnel.

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU

PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

SIPH est rattachée à la branche professionnelle SYNTEC. Les accords relatifs à la santé et sécurité établis par les partenaires sociaux de la branche sont disponibles sur leur site.

Les évolutions dans le domaine de la santé et sécurité au travail, initié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et les ordonnances du 22 sept. 2017 doivent contribuer à pouvoir appréhender plus et mieux la question des conditions de travail dans l'entreprise tout en donnant plus de poids à la négociation collective. Parmi les principales mesures à retenir (non exhaustives), la prévention des agissements sexistes, le droit à la déconnexion, prévention de la pénibilité, la négociation collective etc.

De ce qui précède, SIPH assure à 100% de taux de couverture du droit de liberté syndicale à toutes ses filiales.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Filiales	Permanents 2019	Temporaires 2019	Permanents 2018	Temporaires 2018	Variation 2019/2018
SIPH	23	0	26	0	-11,54%
SAPH	5830	0	5928	0	-1,65%
GREL	488	3023	501	3037	-2,59%
RENL	2571	0	2373	0	8,34%
CRC	842	0	848	0	-0,71%
TOTAL	9754	3023	9676	3037	0,81%

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Effectif Homme	8580	8435	1,72%
Effectif Femme	1174	1241	-5,40%
Cadres-Total	192	199	-3,52%
Cadres Homme	162	165	-10,30%
Cadres Femme	30	34	-11,76%
Femmes dans le Comité de direction	4	4	0%

RÉPARTITION PAR ÂGE

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Age ≤ 25 ans	648	720	-10,00%
25 ≤ Age ≤ 50	8124	8174	-0,61%
Age ≥ 50	982	782	25,58%

EMBAUCHES

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Total (CDI-CDD)	1 059	1 798	-41%

RÉPARTITION DES LICENCIEMENTS ET DÉPARTS

Désignation	2019	2018	2019/2018 Variation
Nombre de licenciement (CDI-CDD)	59	121	-51%
Nombre de démissions CDI-CDD	129	125	3%
Nombre total départs (CDI-CDD) (licenciement, démissions, départs en retraite et autres)	982	1293	-31%

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

Le Groupe SIPH gère les évolutions de salaire en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie dans chaque pays et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunération appliqués par postes et ceux offerts par le marché du travail.

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

SIPH applique également les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.

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

Désignation	2019	2018	Variation 2019/2018
Rémunération totale	36 432 773,05 €	33 178 055,62 €	10%
Rémunération moyenne Femme	5 569 246 €	5 742 003 €	11,60%
Rémunération moyenne Homme	30 899 768 €	27 309 160 €	-3%

5.1.6. Egalité entre les femmes et les hommes

L'égalité a été consacrée comme un droit fondamental de l'UE et tous les états membres doivent s'y conformer. L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femme-homme.

La loi n° 2014-873 et les ordonnances de sept. 2017 s'inscrivent dans les articles du code du Travail et du Code pénal.

En pratique, SIPH applique les lois et ces règlements et a l'obligation de les afficher dans un lieu facilement accessible ou d'informer par tout moyen ses salariés. SIPH affiche dans un panneau consacré à cet effet, à la cafétéria, les mesures consacrées à l'égalité de traitement. Le respect des droits humains a toujours guidé la conduite des affaires au sein du Groupe. Une charte sociale a d'abord été élaborée en 2015, puis un code de conduite et des valeurs ont été adoptés et diffusés.

Les valeurs fondamentales du Groupe SIPH sont les suivantes :

- Responsabilité,
- Ethique,
- Qualité.

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

- Le Respect des personnes qui forment le Groupe,
- Le Respect de nos clients et de nos partenaires (dont les planteurs),

- Le Respect de notre environnement (communautés et milieu ambiant),
- Le Respect de nos actionnaires.

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

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

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

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

Pour ce faire, le groupe procède à des recrutements de femmes à tous les postes (saignée, greffage, usine, administration...etc.).

TABLEAU DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	2019/2018 Variation
Effectif-Hommes	6	4 896	453	2 471	754	8 580	8 435	1,72%
Effectif- Femmes	17	934	35	100	88	1 174	1 241	-5,40%
Cadres- Total	16	143	15	14	4	192	199	-3,52%
Cadres- Hommes	5	124	15	14	4	162	165	-1,82%
Cadres- Femmes	11	19	0	0	0	30	34	-11,76%
Femmes dans le Comité de direction	3	1	0	0	0	4	4	0,00%

5.1.7. Politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement

SIPH applique les textes consacrés à la lutte contre les discriminations et le harcèlement et en a fait un engagement fort. Pour se faire, SIPH a rédigé une déclaration que l'ensemble du personnel est tenu de respecter. Celle-ci est affichée et accessible à tous au sein de l'entreprise.

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

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

- Toujours traiter les collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;
- Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est-à-dire

de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries) ;

- Ne pas diffuser, afficher ou promouvoir des messages ou images offensants ;
- Ne pas faire de remarque indécente concernant le corps ou l'apparence physique d'un employé ;
- Ne jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, la couleur de la peau ou encore l'orientation sexuelle déterminent des décisions d'offre d'emploi, d'embauche, de classification, de formation, d'apprentissage, de promotion, de taux de salaire, de transfert, de mise à pied ou de licenciement (ni tolérer que d'autres prennent des décisions en fonction de tels facteurs) ;
- Ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handicaps n'empêchent une personne de faire son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.

5.1.8. Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants

Le risque de travail forcé ou obligatoire est faible au sein du Groupe. Nous nous efforçons de garantir des relations de travail librement choisies et exemptes de menaces, conformément aux législations nationales, et au code de conduite du Groupe. Chaque employé dispose d'une fiche de poste. Dans le cas contraire, il est en droit d'en exiger.

SIPH, à travers sa politique de lutte contre le travail des enfants, s'engage à ne pas employer d'enfants ni dans ses usines ni dans ses plantations. Toutes les filiales du Groupe disposent de cette politique et veillent à son application stricte.

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

- Initier les participants aux concepts de base associés au travail des enfants
- Prévenir et éliminer le travail des enfants, et en particulier le travail dangereux des enfants dans l'agriculture ;

- Présenter une démarche simple permettant d'intégrer la lutte contre le travail des enfants dans le mandat et les activités des participants.

Il a été procédé ensuite à :

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

Les cours de vacances organisés pour les enfants des communautés locales à GREL sont plus qu'un succès au point que les capacités d'accueil sont dépassées. Ils ont également pour objectif d'éviter de les retrouver dans les plantations durant cette période.

5.2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

5.2.1. Politique générale en matière environnementale

SIPH dispose d'une politique environnementale inspirée de la politique de durabilité du groupe SIFCA, définissant ses engagements et ses objectifs clés en matière environnementale et de préservation de la biodiversité.

Le Groupe continue le déploiement des systèmes de management environnemental (SME), de la biodiversité et de son engagement « Zéro déforestations » en termes d'extensions, nouvelles acquisitions et replantation, conformément à cette politique. Les filiales du groupe continuent de mettre en place leur processus de certification.

GREL a obtenu la certification d'un système de management intégré (SMI) 9001 et 14001 v 2015 et envisage très bientôt l'obtention de la certification du système de management de la santé sécurité au travail (SMSST), ISO 45001 v 2018.

RENL a obtenu son certificat en ISO 14001 v 2015 en 2019 et envisage également la mise en place d'un système intégré qualité et santé sécurité au travail pour les années à venir.

SAPH est en aboutissement de son processus de certification sur deux sites pilotes avec la 14001 v.2015 et la 45001 v.2018.

Dès lors, il convient de noter que l'ensemble des filiales du groupe mettent en œuvre la politique environnementale dans le but d'assurer la bonne gestion des espaces agricoles et industriels qu'elles occupent, ainsi que les villages abritant les employés et leurs familles.

Les programmes de certifications environnementales généralisés des filiales dont les conditions de succès dépendent largement de l'implication de tous est la preuve de la prise de conscience des salariés en matière de protection de l'environnement.

Cependant, des manquements relatifs à une non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale ont fait l'objet d'une amende pécuniaire de 2 744,082 EUR. Il s'agit d'une omission de déclaration de superficie d'une extension sur un site de SAPH.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions s'élèvent à 1.158 k€ Euros et à 781.747 € en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

La communication des moyens dédiés à la gestion de l'environnement reste toujours partielle eu égard à la non-séparation des dépenses liées à l'environnement et d'autres types de dépenses, d'où le risque de sous-estimer nos investissements et efforts en matière de gestion environnementale.



5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air

Les risques de pollution de l'eau et du sol sont probables dans la pratique quotidienne de nos activités.

Au niveau de l'air, des mesures de rejets atmosphériques sont régulièrement effectuées à la demande par le Centre ivoirien anti-pollution dans le cadre de ses visites réglementaires dans les filiales. SAPH a fait un état des lieux des émissions atmosphériques sur ses sites en 2019. La conception et l'exploitation des usines sont faites de manière à limiter la génération d'odeurs. Conjointement avec le CIRAD, GREL a accueilli de 2011 à 2013 pour 30 000 euros, des travaux de recherche sur les mécanismes de formation des odeurs (étude des micro-organismes présents dans le latex, le sérum et les coagula). Ces travaux visaient également à tester des traitements ou des modes de stockage qui empêcheraient leur développement et seraient à même de réduire l'impact olfactif à proximité des usines de caoutchouc.

Cette étude a aussi permis de se rendre compte de la fonctionnalité des bio-filtres qui ont été installés sur le site. Par ailleurs, des recherches ont été effectuées sur la meilleure façon d'utiliser le charbon actif pour réduire de manière significative l'odeur générée par l'usine. Les résultats préliminaires indiquent qu'il y a un effet du charbon actif sur l'odeur. Les actions entreprises à Grel ont permis de réduire notablement les plaintes de communautés environnantes. Il n'y a eu aucune plainte à SAPH, RENL et CRC.



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

- La construction de vestiaire pour les applicateurs phytosanitaires.
- L'aménagement d'espaces de préparation et de mélange de produits phytosanitaires.

Dans l'ensemble des usines, le taux de recyclage des eaux utilisées dans le process est en constante augmentation. C'est le cas de la plupart des sites de SAPH. En effet, une grande partie des eaux issues des derniers bassins de lagunage est également réutilisée dans le process, afin d'économiser les prélèvements par pompage de la nappe ou des cours d'eau.

ANALYSE DES EFFLUENTS 2019

Filiales	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	2019/2018 Variation
5,5 < pH < 8,5	7,19	7,48	7,63	7,52	7,48	7,50	-1%
DCO =< 300mg/l	279,36	457,00	20,13	359,73	279,06	258,79	8%
DBO5 =< 100mg/l	82,17	139,83	73,29	121,58	104,22	59,40	75%
MES =< 50 mg/l	146,01	235,17	166,42	76,50	156,02	121,22	29%

A GREL, il est apparu nécessaire de moderniser le système de traitement des eaux usées de l'usine puisque l'augmentation progressive de la capacité de l'usine de 3 t/h à 10 t/h augmente la production d'effluents. Ainsi, après avoir examiné une étude réalisée par ALMADIUS Engineering and Environnement de Belgique, la direction a décidé de mettre à niveau le système de traitement des eaux usées afin de respecter les valeurs limites réglementaires de l'agence de protection de l'environnement.

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

Une deuxième usine a vu le jour à Grel. Il a été pris en compte dans sa conception et sa réalisation, des améliorations en termes de gestion de l'eau et du traitement des effluents, comparativement au fonctionnement de l'usine existante.

Au niveau du sol, il existe des risques de pollution liés aux déversements accidentels d'huile usagée, d'hydrocarbure et de matières grasses au sol.

Pour pallier cette éventualité, des retenues et murets sont construits aux points de stockages des fluides.

NUISANCES SONORES ET LUMINEUSES

La prise en compte des nuisances sonores et lumineuses est effective et se matérialise par les rapports de mesure délivrés par les services des agences de protection environnementale existantes au niveau de chaque entité du Groupe.

5.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets

Considérant la nature des activités du Groupe, plusieurs types de déchets sont générés. Nous pouvons citer entre autres les déchets industriels, organiques, inertes et banals.

Les granulés de caoutchouc contaminés ou tombés, auparavant considérés comme déchets sont triés et traités pour être recyclés dans le process des usines.

Des mécanismes sont mis en œuvre dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certains vers des filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, les destiner au compostage. Des aires de stockage d'huiles usagées sont également aménagées sur les Unités Agricoles Intégrées.



PRODUCTION DES DÉCHETS 2019 (T)

Désignation	2019 (T)	2018 (T)	2019/2018 Variation
Déchets non dangereux produits	585,02	508,33	15,09%
Déchets dangereux produits	107,88	86,89	24,16%
Déchets non dangereux valorisés	498,11	585,77	-5,37%
Déchets dangereux valorisés	103,73	59,88	67,95%

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

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

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

ACTION DE LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Les problèmes éthiques, sociaux, économiques et environnementaux que pose le gaspillage alimentaire estimé à 1,3 milliards³ de tonnes de la production alimentaire mondiale, demeure une préoccupation au plan international. Des initiatives nationales de collecte de produits invendus ou en voie de péremption aux fins de les mettre à la disposition des populations vulnérables existent.

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

³ <http://www.fao.org/news/story/fr/item/196268/icode/>

5.2.4. Utilisation durable des ressources

Maintien de la fertilité des sols : L'utilisation d'engrais enrobé sur l'année de planting permet de réduire par quatre la quantité d'apport d'engrais NPK et de maintenir la croissance des hévéas en raison de la meilleure efficacité de ce type d'engrais. Le gain est de l'ordre de 150 tonnes d'engrais NPK par an à l'échelle de la SIPH. Les jachères et rotations en pépinière permettent une bonne conservation de la fertilité des sols. Les fossés de drainage évitent l'hydromorphie et favorisent la vie organique des sols. Les plantes de couverture, qui sont des légumineuses (*Pueraria*), fixent l'azote atmosphérique et enrichissent les sols, en plus de leur rôle notoire contre les plantes adventices et l'érosion. Le planting en courbe de niveau ou terrasse, ainsi que les pratiques de sous-solage, contribuent également à réduire l'érosion des sols.

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

Au-delà de nos plantations industrielles, nous soutenons et

encourageons des pratiques agricoles durables à travers l'assistance technique que nous apportons aux planteurs.

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

INTERACTIONS AVEC L'EAU EN TANT QUE RESSOURCE PARTAGÉE

Une politique de gestion de l'eau, avec des objectifs de réduction n'est pas clairement définie. Cependant, la comptabilisation de la consommation d'eau est effective mais pas exhaustive. Bien que des compteurs d'eau existent dans les filiales, le dysfonctionnement de ces équipements peut perturber le relevé réel des consommations d'eau entraînant parfois des estimations.

En plus de l'impact de la croissance de l'activité industrielle, l'augmentation des quantités enregistrées en 2019 provient essentiellement d'une meilleure prise en compte des mesures.

CONSOMMATION D'EAU

Désignation	2019	2018	2019/2018 Variation
Consommation d'eau (m3)	4 448 824	4 973 610	-11%
Consommation d'eau de forage	1 402 529	1 448 444	-3%
Consommation d'eau de surface	3 028 295	3 485 166	-13%

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Désignation	2019	2018	2018/2017 Variation
Electricité achetée au réseau (kWh)	50 231 979	54 363 190	-8%
Electricité produite (KWh)	18 515 516	12 308 529	20%
Essence des véhicules (kWh PCS)	6 906 299	10 164 855	-32%
Diesel des véhicules (kWh PCS)	30 330 358	43 436 148	-30%
Diesel pour les générateurs et séchoirs (kWh PCS)	61 630 236	72 470 350	-15%
GPL (kWh PCS)	91 804 704	89 668 436	2%

EMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (TEQCO2)

Désignation	Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019	2018	2019/2018 Evolution
Emissions Totales		2	48 968	13 614	10 998	415	73 997	70686	5%
Emissions directes		NA	29 890	11 780	10 897	415	52 982	49249	8%
Essence		NA	866	504	517	0	1 887	2381	-21%
Diesel		NA	4 727	2 911	284	359	8 282	10263	-19%
Diesel pour les générateurs et séchoirs		NA	3 690	4 201	10 096	33	18 021	17123	5%
Essence des générateurs		N/A						37	
GPL		NA	19 066	4 163	0	22,628	23 251	19221	21%
Gas butane		NA	1 541,39	0	0	0,0	1 541	223	591%
Emissions indirectes		2	19 078	1 834	100	0	21 015	21438	-2%
Liées à la consommation d'électricité achetée		2	19 078	1 834	100	0	21 015	21438	-2%

Note : il y a eu un changement de méthodologie dans le calcul des émissions directes de GES en prenant les facteurs d'émission uniquement liés à la combustion des combustibles et non plus les facteurs d'Emission (FE) comprenant à la fois la partie amont (extraction, acheminement) et la partie combustion.

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

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

Le plan d'action de réduction des quantités de produits phytosanitaire grâce à des applications raisonnées est mis en œuvre à la SAPH :

- **Réduction** des doses herbicides sur cultures, faire un bilan des consommations et surfaces traitées (culture et pépinières à analyser séparément), mise en place de nouveaux standard, vérification de bonne mise en œuvre, calcul du gain ;
- **Construction** du projet de pulvérisation raisonnée sur pépinière.

Un travail de recherche sur l'optimisation des apports de fertilisants en fonction des analyses de sol a débuté dans le cadre des études financées par un groupement lié à l'Institut Français du Caoutchouc qui associe la SIPH à d'autres sociétés de plantations (SOCFIN, MICHELIN).

CONSOMMATION DE PRODUITS CHIMIQUES AU 31 DÉCEMBRE 2019 EN (T)

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2019 ⁴	2018	Evolution 2019 / 2018
Engrais	NA	587,14	56,86	0,00	322,97	966,97	-	-
Fongicides	NA	5,07	0,00	0,00	0,00	5,07	-	-
Herbicides	NA	35,21	20,46	0,00	1,32	56,99	-	-
Autre produits chimiques	NA	41,28	0,00	0,00	0,00	41,28	-	-

Les toilettes sèches continuent de se mettre en place d'autant qu'elles font partie intégrante du standard des logements BTC à SAPH et GREL : elles permettent l'économie d'eau,

et évitent la pollution de la nappe phréatique et génèrent des fertilisants par le compost pour les cultures vivrières. Le Groupe comptabilise 1541 WC existants.

⁴ 2019 est l'année de référence de collecte des données de consommation des produits chimiques.

5.2.5. Changement climatique et biodiversité

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

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

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

Approche de Bilan Carbone de nos plantations

Sur les modèles de calcul de certains auteurs⁵ et d'ADEME dont les recherches portent sur « le stock carbone dans le bois d'hévéa au Ghana et au Brésil » et « La typologie des facteurs d'émissions », nous pouvons faire une approche de bilan carbone basée sur les standards moyens établis pour cette activité.

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

- **Séquestration de Carbone par Hectare et par an :**
7,9 T C /ha/an, soit 29 T équivalent CO₂ /an

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

- $1 \text{ Ha /an} = 7,3 \text{ T C (Ecosystème)} + 1,1 \text{ T C (Synthèse NR)} - 0,49 \text{ T Carbone émis} = 7,9 \text{ T C/ha/an}$

- **Séquestration de Carbone par Tonne de Caoutchouc produite :** 6,29 T C / T NR, soit 23 T eq CO₂ /T NR :

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

- $1 \text{ T NR} = 5,8 \text{ T C (Ecosystème)} + 0,88 \text{ T C (Synthèse NR)} - 0,39 \text{ T Carbone émis} = 6,29 \text{ T C/T NR}$

Sur une durée de 30 ans un hectare d'hévéa séquestre donc 239 Tonnes de Carbone, soit 876 Tonnes équivalent CO₂.

En 2019, le Groupe SIPH a produit 73 602 T⁶ de caoutchouc sur 60 000 ha d'hévéas plantés. Le bilan de carbone pour l'année 2019 est donc de l'ordre de 463.000 Tonnes de Carbone, soit 1.700.000⁷ tonnes d'équivalent CO₂.

En appliquant le même principe, avec une superficie de 3152 ha de palmier à huile du Groupe SIPH, le bilan carbone est de l'ordre de 24 900 tonne de carbone, soit 91 408 tonnes d'équivalent de CO₂.

SIPH finance actuellement, avec deux autres partenaires, une étude sur le mode de calcul du bilan carbone des activités de production de caoutchouc : « Calculation of Individual GHG Emission Values for Rubber Plantation and Smallholders, Processing, Transport and Land Use Change Scenarios », réalisée par MEO Carbon Solutions GmbH (Germany).

Utilisation du bois

L'activité de production de chips de bois d'hévéa à SAPH se poursuit. Cette production est essentiellement cédée à SANIA et UNIWAX qui les utilisent comme biomasse dans leurs chaudières, en substitution d'énergies fossiles (gaz, gasoil). Ainsi le pouvoir calorifique issu de la combustion est récupéré pour produire de la vapeur ou de l'énergie électrique. Cette vente permet ainsi d'une part, de couvrir les coûts d'abattage et de préparation de parcelles, et d'autre part de réduire les émanations de CO₂ par récupération d'une partie du bois en fin de vie. De plus, la pratique du brûlage des débris végétaux après abattage est absolument interdite sur les plantations du Groupe SIPH. Les parcelles abattues sont accessibles aux populations locales pour récupérer du bois de chauffe.

⁵ J.B. Wauters, S. Coudert, E.Grallien, M. Jonard, Q. Ponette

⁶ Superficie totale x 7,9 TC

⁷ Total TC x 29 T eq CO₂/7,9 TC

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

Les plantations jouissent de conditions favorables à la culture de l'hévéa : des pluviométries moyennes au-delà de 1400 mm par an avec une répartition sur une ou deux saisons des pluies. La saison sèche de 3 mois ne pénalise pas le potentiel de l'hévéa et correspond plutôt à l'hivernage des arbres.

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

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

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

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

Les évolutions extrêmes que l'on peut envisager :

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

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

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

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

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

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

Biodiversité

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

- **Former** le personnel sur les critères de préservation

de la Biodiversité et leur mise en œuvre par l'équipe Qualité Hygiène Sécurité Environnement SIFCA et/ou Développement Durable (DD) filiale.

- **Mettre en place** une Commission Biodiversité par site composée du Directeur UAI, du chef des plantations, du Responsable DD filiale ou son représentant et du Géomètre filiale ou son représentant. La Commission est chargée de veiller à l'application des Critères de Préservation de la Biodiversité sur site
- En accord avec les membres de la commission, le Géomètre accompagné du Responsable DD filiale ou leurs Représentants feront les différentes délimitations par **marquage** à la peinture rouge. Les agents chargés de la préparation des terrains travailleront en fonction des marquages : zones à préserver selon les critères de préservation
- Un **plan d'action** biodiversité 2018-2021 par site est élaboré avec l'appui du Département QHSE SIFCA. La commission biodiversité du site est responsable de la mise en œuvre du plan d'action Biodiversité.

Zéro déforestation

En 2016, le Groupe a formalisé et officialisé sa politique Zéro Déforestation en prenant les dispositions suivantes :

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

highcarbonstock.org) sont protégées et préservées dans le cadre de nouvelles acquisitions.

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

Les actions de GREL à Awudua ont consisté à :

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

En 2018, GREL a publié le rapport de suivi de la biodiversité sur la réserve d'Awudua et des études HVC/HCS préalables sur ses extensions en cours, notamment AWUDUA 2 et dans la région Est du Ghana. Elle dispose désormais de 605 ha de zone de préservation réalisée. A SAPH, une évaluation des zones humides afin de définir les zones à protéger a été faite à Rapides Grah en 2017. SAPH totalise 474 ha de zone de préservation avec des coordonnées géographiques.

Au Nigeria, 430 ha de réserve forestière sont protégés à Iguobazuwa (RENLI). Par ailleurs, une cartographie des zones humides avec une carte par site et géo référencée a été réalisée en 2017.

En 2019, une matrice d'évaluation des critères de biodiversité a été lancée et éprouvée. Les résultats de ces évaluations devraient être connus d'ici à la fin de 2020.



5.3. INFORMATIONS SOCIÉTALES

5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local

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

En 2019, le groupe dispose de 49 écoles primaires et préscolaires et 1 école secondaire, 378 enseignants et 11984 élèves. Ces derniers ont bénéficié de 551 kits scolaires de la part de SIPH.



Remise de matériel médicales au dispensaire de Viel Ousrou (Touphah, SAPH)

RÉPARTITION DES PROJETS COMMUNAUTAIRES PAR FILIALE 2019

Filiales Désignation	Filiales					2019	2018	Evolution 2019 / 2018
	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC			
Nombre de projets communautaires	NA	13	3	10	0	26	58	-55%
Dépenses pour les communautés (€)	NA	327 765	179 688	13.258	-	520 711	380 050,31	27%
Aide aux autorités administratives et communautaires (€)	NA	17 762	67 729	53 764	71	139 326	22 922	83,5%
Nombre de bourses d'études en faveur des communautés	NA	2	27	156	326	511	157	225%
Montant des bourses d'études en faveur des communautés (€)	NA	1 524	3 932	44 581	349	50 387	64 678	-22%

Violation des droits des communautés.

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

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

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

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

5.3.2. Fournisseurs et achats de matières premières

L'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés représente une importante source de revenus pour les communautés. En 2019, ce chiffre s'élevait au niveau Groupe à **116.864.599 Millions d'Euros**. Ces revenus ont un impact important sur l'activité économique locale (commerçants, artisans...etc.).

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

Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH)

En collaboration avec un assureur, la SAPH a développé et mis à la disposition de ses fournisseurs un plan de prévoyance dénommé : Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH). Le PPPH est un contrat annuel renouvelable qui garantit au souscripteur et 5 membres de sa famille, pour 9.900 FCFA (15 Euro) par mois, une couverture médicale allant jusqu'à 80% des frais médicaux et une assistance funéraire à l'adhérent ou à son bénéficiaire allant jusqu'à 600.000 FCFA, (915 Euros) en cas de décès.

En 2019, ce sont 500 fournisseurs de la SAPH qui ont souscrit à ce produit. Ce qui a permis de couvrir 3 000 personnes, à raison de 6 personnes par souscripteur.

Plan Epargne Planteur (PEP)

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

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

En 2019, ce sont 148 contrats qui ont été enregistrés.

Appui à la collecte

La SAPH en collaboration avec ses fournisseurs négocie et organise avec les transporteurs une grille tarifaire afin d'alléger les coûts liés au transport de leur production jusqu'au pont bascule. Ce sont plus de 1000 fournisseurs qui font appel à ce service annuellement.



La pesée

En 2019, SIPH a élaboré et divulgué une « Charte des Achats Ethiques », qui contient les 7 engagements du Groupe SIPH pour sa politique d'achats responsables :

1. Traiter les fournisseurs équitablement :
2. Respecter la confidentialité des informations commerciales et techniques communiquées par un fournisseur :
3. Appliquer la transparence et la traçabilité tout au long du processus achat :
4. Prévenir les conflits potentiels d'intérêt et la corruption :
5. Respecter la politique cadeau et invitation
6. Raisonner en coût et impact globaux :
7. Mettre en place une démarche d'achat responsable progressive

Cette charte est disponible sur le site de SIPH, et contient les références du dispositif d'alerte.

En moyenne 72% de la production du Groupe a été achetée auprès de planteurs indépendants en 2019. Cela dénote de l'importance des fournisseurs des matières premières dans l'atteinte des résultats du Groupe. Des actions en vue d'intégrer la RSE dans la politique d'achat du Groupe ont été réalisées.

Le transport des conteneurs pour l'exportation du caoutchouc, la construction de logements et de bâtiments sont sous-traités. La construction des deux grandes usines à SAPH en 2014 (Rapide Grah) et 2015 (Bongo) et à GREL en 2019 a été faite par des sous-traitants. L'agrandissement de l'Usine de GREL a également été fait par des sous-traitants. D'énormes travaux sont dédiés à la sous-traitance dans le respect de plan de prévention en matière de sécurité et des politiques d'achats du Groupe.

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

POUR CE FAIRE, LE FOURNISSEUR DOIT :

- 1) S'engager pour la **gouvernance** d'entreprise et **l'intégrité**
 - Se conformer aux lois nationales qui régissent ses activités et respecter les obligations contractuelles
- 2) Garantir la **QUALITE** des biens et services fournis
 - Répondre aux normes de qualité et de sécurité requise par la SIPH, les exigences réglementaires et les lois applicables.
 - Dans la mesure du possible et sur

demande, fournir la traçabilité de la matière première tout le long de la chaîne d'approvisionnement

3) Respecter les normes **SOCIALES** dans les opérations.

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

4) Respecter **L'ENVIRONNEMENT**

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

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

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

A SIPH, en plus de ces dispositions du code, il existe un comité d'agrément fournisseur composé de membres de différentes directions qui se réunit 3 fois dans l'année pour statuer sur le choix des fournisseurs. Pour ce qui est de l'évaluation des fournisseurs, les critères d'évaluation

doivent être intégrés dans le nouveau logiciel SAP.

L'actionnaire et acteur dans le domaine environnemental et social, Michelin a déployé un outil appelé **RUBBERWAY**.

Il s'agit d'une application visant à cartographier les pratiques RSE de sa chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel. Afin de préserver cette ressource et d'en maîtriser les impacts sociaux et environnementaux, Michelin a choisi d'en promouvoir la culture dans le respect de certaines règles, tout au long de la chaîne de valeur. Les mesures préconisées reposent sur 5 axes fondamentaux : le respect des personnes, la protection de l'environnement, l'amélioration des pratiques agricoles, le bon usage des ressources naturelles et la bonne gouvernance.

Ainsi, des formations ont été effectuées à GREL et SAPH sur cette application innovante promouvant les bonnes pratiques. Elles ont également été lancées auprès des planteurs fournissant RENL au Nigeria.

En Côte d'Ivoire, en 2019, ce sont 12.715 planteurs qui ont été évalués dans les enquêtes Rubberway.

GREL a également un document décrivant la politique de l'entreprise en direction des fournisseurs de caoutchouc gérés par le département de gestion des petits planteurs (ROU).

Ce document couvre les questions suivantes :
Sélection des fournisseurs (agriculteurs / planteurs privés)

- Titre foncier
- Le travail des enfants
- Utilisation de pesticides
- Formation
- Processus de surveillance
- Conditions d'emploi

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

Filiales	Plantations industrielles matures		Plantations villageoises (PV)		Plantations villageoises (PV) encadrées				% Achats / total 2019	% Achats / total 2018
	Superficie (ha)	Production (T)	Production Achetée (T)	Montant (K€)	Plantation immature		Plantations matures			
					Superficie (ha)	Nombre de planteurs	Superficie (ha)	Nombre de planteurs		
SAPH	16 101	32 177	160 578	116 864	56 916	22 820	182 159	42 999	83	83
GREL	11 311	18 511	40 004	21 266	14 594	2 212	30 705	2 452	68	64
RENL	11 452	19 730	1 382	862	0	0	0	0	7	5
CRC	4 069	3 184	34	127	0	0	0	0	1	5
TOTAL	42 933	73 602	201 998	128 613	71 510	25 032	212 864	45 451	73	72



5.3.3. Dispositif de prévention et de détection de la corruption

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

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

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

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

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

Le Code de Conduite précise que « toute personne qui a connaissance d'un fait ou d'une situation irrégulière ou susceptible de constituer une infraction à la loi, au (...) Code de Conduite ou aux procédures du Groupe, a l'obligation et le devoir d'en aviser, dans les plus brefs délais, le Comité d'Éthique Filiale concerné. (...) ».

SIPH s'est engagée à travers la procédure de lanceur d'alerte, à assurer la confidentialité des informations reçues et l'anonymat de toute personne qui soumettrait, à un Comité d'Éthique, une plainte relative à un acte répréhensible.

La SAPH, filiale la plus importante de SIPH, a été choisie comme entité pilote pour démarrer la mise en place opérationnelle du Code de Conduite. Cette filiale a mis en place son Comité d'Éthique dès Septembre 2015. Ce Comité d'Éthique a tenu 23 réunions entre Septembre 2015 et décembre 2019. Les membres du Comité d'Éthique ont signé un engagement spécifique pour déclarer leur volonté ferme d'incarner les valeurs du Groupe et de respecter son Code de Conduite, en vue d'inspirer la confiance de l'ensemble du personnel.

Le **Code de Conduite** est obligatoirement signé par tous les dirigeants et salariés du Groupe SIPH, sans égard à leur titre.

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

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

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

Un Comité d'éthique « Groupe SIPH » a été formellement mis en place, et a tenu sa 1^o réunion le 17 mai 2018, et a tenu 5 comités depuis. Il a pour rôle de s'assurer du bon fonctionnement de l'ensemble du dispositif sur les filiales. A ce jour, toutes les filiales du groupe disposent d'un comité éthique et tiennent régulièrement leurs réunions.

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

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

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

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

- **L'édition du Code de Conduite en deux formats** : un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise, et un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers). Cette approche est

destinée à simplifier la compréhension du Code de Conduite par les employés et ouvriers. L'objectif est également de marquer des attentes plus fortes chez le personnel d'encadrement que chez les employés sur le respect du Code de Conduite.

- **La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite :** Le Groupe SIPH a défini un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- **L'accessibilité du Code de Conduite :** Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe SIPH, une version électronique de ce Code est disponible en téléchargement libre.
- **Des supports de formation adaptés aux catégories de personnel :** Les formations sur le Code de Conduite sont données à l'ensemble du personnel, à partir de supports adaptés aux catégories socio-professionnelles et niveaux de responsabilité du personnel. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour le personnel analphabète.

Dispositif Anti-corruption de la Loi Sapin II :

En application de la loi Sapin II, le Groupe SIPH a lancé

le programme de mise en œuvre des huit mesures du dispositif anti-corruption :

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

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

5.3.4. Risque d'évasion fiscale

Le Groupe SIPH apporte une attention particulière à sa politique de prix de transfert, qui concerne essentiellement les prestations d'assistance technique et la politique commerciale :

- Les prestations d'assistance technique entre SIPH et ses filiales (SAPH, GREL, RENL, CRC), et entre SIPH et ses actionnaires (SIFCA et Michelin), correspondent à des prestations effectives réalisées à

des conditions normales de marché, formalisées par des conventions soumises aux réglementations des « conventions réglementées » (et donc présentées en Assemblée générale), et soumises, si nécessaire, à l'accord des autorités locales (cas de GREL au Ghana, et de RENL au Nigeria).

- Pour la politique commerciale caoutchouc, l'ensemble des opérations commerciales est réalisé aux conditions normales de marché



6. METHODOLOGIE DE REPORTING

6.1. PÉRIMÈTRE

Le périmètre du Reporting a pour objectif d'être **représentatif des activités du Groupe**. Les différentes filiales sont consolidées en intégration globale, conformément au périmètre financier. Le Reporting social et environnemental couvre depuis 2012, la totalité des activités du Groupe. Cependant, des filiales pour des raisons d'organisation interne ne sont pas exhaustives sur certains indicateurs.

L'entité SAPH compte 5 sites mais détient un fichier de collecte de données par site. RENL compte 4 sites mais présente un seul fichier avec des données consolidées et cette situation ne pourrait changer pour l'instant. La filiale CRC au Libéria a été incluse dans le Reporting en 2017 en partie pour sa contribution aux données sociales qui s'améliorent, même si les données environnementales sont encore partielles et nécessite la mise en place d'un meilleur dispositif de collecte et de suivi.

Pour le site administratif de SAPH à Abidjan, les données environnementales sont exclues, à l'exception de la consommation de l'électricité du siège qui a été comptabilisées dans le cadre de ce rapport. Les consommations de carburant sur les unités d'encadrement des planteurs et les centres de collecte sont traités par le contrôle de gestion. Par contre, les consommations de

carburant des véhicules de service au siège et des véhicules de liaison ont été prises en compte dans ce rapport.

Pour SIPH Holding, seule la consommation d'électricité est incluse.

Le Groupe mesure ses consommations d'eau à travers la mise en place de compteurs dont ne disposent pas CRC. Raison pour laquelle ce site n'a pas communiqué de données en la matière.

Sur l'indicateur des absences, nous avons fait une reformulation de l'indicateur en « absence payé et non payé » car le « nombre de jour d'absence pour raisons familiales et personnelles » est diversement suivi. Compte tenu du caractère spécifique et strictement encadré des Maladies Professionnelles Indemnifiables (MPI), à ce jour, nous n'en avons recensé aucune qui respecte les critères définis dans le tableau des MPI en Côte d'Ivoire par exemple. Par contre, il existe bien des maladies à caractère professionnel (dermatoses, troubles musculo-squelettiques...) non inscrit au tableau des MPI et donc non indemnifiables sur lesquelles le Groupe tient à mener des plans d'actions. Le Groupe entend atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme avant de suivre ces données.

6.2. CHOIX DES INDICATEURS

Selon l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la « déclaration de performance extra-financière » présente : les informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité. Le nouveau dispositif porte sur quatre catégories d'informations :

- Les conséquences sociales (sociales / sociétales) ;
- Les conséquences environnementales ;
- Le respect des droits de l'Homme (uniquement pour les entités cotées et assimilées) ;
- La lutte contre la corruption (uniquement pour les entités cotées et assimilées).

6.3. PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Les « contractors » personnel mis à disposition par des tiers, sont pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité et formation à GREL alors que seuls les permanents (CDI-CDD) 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 permanents).

SIPH ne distribuant pas de produits pouvant impacter directement la santé et la sécurité des consommateurs, les risques, politiques et diligences relatives ne sont pas applicables.

Embauches et départs : les données publiées incluent uniquement les mouvements des travailleurs permanents (CDI-CDD), les occasionnels étant exclus.

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

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

des zones d'habitation sont incluses dans les données consolidées publiées.

La consommation d'électricité n'inclut que la quantité d'électricité achetée des réseaux externes.

Protocole de reporting ne renferme pas tous les indicateurs codifiés dans le fichier consolidé de reporting qu'on transmet à l'organisme tiers indépendant (OTI) ce qui ne facilite pas la compréhension de la méthodologie de reporting de certains indicateurs.

6.4. 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. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Leur consolidation est réalisée en deux phases :

Première phase, **les filiales** : chaque responsable en charge de développement durable dans les filiales collecte et consolide les données sur l'intégralité de son

périmètre. Les données consolidées au niveau de la filiale sont ensuite mises à la disposition du Département Hygiène Qualité Sécurité Environnement Logement (HQSEL) du Groupe SIFCA.

Deuxième phase, **le département DD du Groupe** : organise des missions de collecte et de vérification des données remontées par les filiales. Il consolide les données sur l'intégralité du périmètre à travers un fichier de consolidation et veille à leur cohérence.



PROJETS COMMUNAUTAIRES EN 2019



Construction du dispensaire rural de Yassap B



Construction du dispensaire rural de Yassap B



Don de livres au Lycée d'Axim



Réhabilitation du centre de santé rural à Singrobo



Remise d'uniformes aux élèves d'Eguafo-Breman (GREL)



Don de motos à la communauté d'Adeola



Soutien des activités sportives et culturelles des femmes de Bongo



Construction de la cantine scolaire du Collège moderne de Toupah



Représentation du Cirque du Soleil à Bongo



Finalisation de la mairie à Amieghomwan



Construction de l'école maternelle d'Eguafo-Breman



Renovation du poste de police à Urhoniqbe



Don à Nsein lors du Kundum Festival



7. ANNEXES

7.1. ANNEXE A : RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

SIPH (Groupe SIFCA)

Exercice clos le 31 décembre 2019

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

EY & Associés

SIPH (Groupe SIFCA)

Exercice clos le 31 décembre 2019

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponible(s) sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;

- la sincérité des informations fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000¹ :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{eme} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

¹ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (*santé et sécurité au travail, développement des communautés locales, relation avec les parties prenantes, préservation de la biodiversité, limiter toutes les formes de pollution*), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités (*SAPH site de Bettié, Grel Ghana*), pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 13% et 61% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (13 % de la consommation de produits chimiques, 18 % de la consommation d'eau, 61 % du nombre d'accidents de travail, etc.) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre mars 2019 et avril 2019 sur une durée totale d'intervention de huit semaines.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générale, gestion des risques, ressources humaines, santé et sécurité, et environnement.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- L'ensemble des preuves n'étaient pas ou partiellement disponibles lors de l'audit, pour les indicateurs liés à la rotation de l'effectif (embauches, départs) et les heures de formation.

Paris-La Défense, le 26 mai 2020

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés



Jean-François Bélorgey
Associé



Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Nombre d'accidents de travail, Nombre de jours d'arrêt en raison d'accidents de travail, Nombre d'heures travaillées, Taux de fréquence et de gravité.</p>	<p>Les résultats de la politique Hygiène, Santé et Sécurité, Les procédures de gestion des accidents du travail, Evaluation des risques et plan d'action associé.</p>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Consommation d'eau de surface et de forage, Consommation d'eau liée aux usines et annexes, Quantité d'eau recyclée, Valeurs moyennes des pH, DBO5, DCO, MES, Quantité d'engrais, fongicides, herbicides utilisés et surfaces traitées, Quantité de déchets dangereux et non dangereux générés, Quantité de déchets dangereux et non dangereux valorisés.</p>	<p>Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens), Les mesures de prévision des pollutions (eau, air, sol...), Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la gestion de déchets sur site, Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la gestion des eaux usées, La gestion de la biodiversité.</p>
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Nombre d'écoles soutenues, Nombre d'enseignants soutenus, Nombre d'enfants scolarisés dans les écoles sur site, Nombre de bourses d'études distribuées et montants associés, Nombre de kits scolaires distribués, Nombre de logements réhabilités et construits.</p>	<p>L'hébergement des employés et de leurs familles, L'accès à l'éducation pour les enfants des employés des sites et des communautés riveraines, Le soutien aux instituteurs travaillant dans les écoles présentes sur site, Le soutien aux jeunes entrepreneurs agricoles.</p>

7.2. ANNEXE B : INDEX DE CONTENU GRI

Le Groupe SIPH adopte les normes de Reporting de développement durable de GRI et en applique les principes de Reporting.

Le Reporting a été préparé conformément aux normes GRI : **OPTION ESSENTIELLE**.

	Catégorie	Norme	Thème	Publié dans le rapport RSE 2019	Page
GRI 101 - PRINCIPES GENERAUX 2016					
ELEMENTS D'INFORMATION GENERAUX					
GRI 102 : Eléments généraux d'information 2016	Profil de l'organisation	102-1	Nom de l'organisation	Société Internationale de Plantations Hévéa (SIPH)	P.11
		102-2	Activités, marques, produits et services	Production, Transformation et Commercialisation de caoutchouc naturel	P.11
		102-3	Lieu géographique du siège	COURBEVOIE (92400), 53 rue du Capitaine Guynemer, PARIS - France	P.11
		102-4	Lieu géographique des sites d'activités	Afrique de l'Ouest : SAPH en Côte d'Ivoire, GREL au Ghana, RENL au Nigeria et CRC au Liberia	P.11
		102-5	Capital et forme juridique	Société anonyme au capital de 11.568.965, 94 € avec conseil d'administration	P.11
		102-6	Marchés desservis	3.3.1. Marchés desservis (Marché international, Europe, Asie, Amérique du Nord et Amérique du Sud.)	P.16
		102-7	Taille de l'organisation	3. Présentation du modèle d'affaires	P.11
		102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	5.1.5. Relations sociales	P.34 - 35
		102-9	Chaîne d'approvisionnement	5.3.2. Fournisseurs et achats de matières premières	P.47
		102-10	Modifications de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	3. Présentation du modèle d'affaires	P.12 - 13
		102-11	Principe de précaution ou approche préventive	5. Principaux risques, politiques et diligences associées	P.26 - 27
		102-12	Initiatives externes	3.6. Initiatives externes	P.19
		102-13	Adhésion à des associations	3.5. Adhésion à des Associations	P.19
	Stratégie	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	1. Mot du Directeur Général	P.7
	Ethique et intégrité	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	5.1.6. Egalité entre les femmes et les hommes 5.3.3. Dispositif de prévention et de détection de la corruption	P.36 P.50 - 51
	Gouvernance	102-18	Structure de gouvernance	3.2. Organisation et Structure	P.14
	Implication des parties prenantes	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	4.1. Les parties prenantes	P.21 - 22
		102-41	Accords de négociation collective	5.1.5. Relations sociales	P.33 - 34
		102-42	Identification et sélection des parties prenantes	4.1. Les parties prenantes	P.21 - 22
102-43		Approche de l'implication des parties prenantes	4.1. Les parties prenantes	P.21 - 22	
102-44		Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	4.2. Matrice de « CRITICITÉ »	P.22	
Pratique de reporting	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	3.1. Etats financiers consolidés	P.11	

	Catégorie	Norme	Thème	Publié dans le rapport RSE 2019	Page
		102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	6.1. Périmètre	P.53
		102-47	Liste des enjeux pertinents	4.2. Matrice de « CRITICITÉ »	P.22
		102-48	Réaffirmation des informations	6.2. Choix des indicateurs	P.53
		102-49	Modifications relatives au reporting	6.3. Précisions et limites méthodologiques	P.53 - 54
		102-50	Période de reporting	1. Mot du Directeur Général (Du 1er janvier au 31 décembre)	P.7
		102-51	Date du rapport le plus récent	1. Mot du Directeur Général (Dernier rapport en 2018)	P.7
		102-52	Cycle de reporting	1. Mot du Directeur Général (Périodicité Annuelle)	P.7
		102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	6.4. Consolidation et contrôle interne (Département Développement Durable Groupe SIPH)	P.54
		102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	1. Mot du Directeur Général 7.2. ANNEXE B : Index de contenu GRI	P.7 P.63
		102-55	Index du contenu GRI	7.2. ANNEXE B : Index de contenu GRI	P.63
		102-56	Vérification externe	7.1. ANNEXE A : Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra financière	P.57
ELEMENTS D'INFORMATION SPECIFIQUES					
GRI 200 - NORMES ECONOMIQUES					
GRI 103 : Approche managériale - 2016		103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	4. Analyse de matérialité 4.2. Matrice de « CRITICITÉ »	P.20 P.22
		103-2	Description de l'approche managériale	5.3. Informations sociétales	P.46
GRI 201 : Performance économique - 2016	Performance économique	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	5.2.1. Politique générale en matière environnementale	P.38
		201-4	Aide financière publique	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	P.46
GRI 203 : Impacts économiques indirects - 2016	Impacts économiques indirects	203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	P.46
		203-2	Impacts économiques indirects significatifs	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	P.46
GRI 204 : Pratiques d'achats - 2016	Pratiques d'achats	204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	5.3.2. Fournisseurs et achats de matières premières	P.47
GRI 205 : Lutte contre la corruption - 2016	Lutte contre la corruption	205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	5.3.3. Dispositif de prévention et de détection de la corruption	P.50
		205-2	Communication/formation sur politiques/procédures anti-corruption	5.3.3. Dispositif de prévention et de détection de la corruption	P.51

	Catégorie	Norme	Thème	Publié dans le rapport RSE 2019	Page
		205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	5.3.3. Dispositif de prévention et de détection de la corruption	P.50
GRI 207 : Taxes - 2019	Politique fiscale	207-1	Approche fiscale	5.3.4. Risque d'évasion fiscale	P.51
		207-2	Gouvernance fiscale et contrôle des risques	5.3.4. Risque d'évasion fiscale	P.51
		207-3	Engagement des parties prenantes et prise en compte de leurs préoccupations	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local (Exemple : appui aux petits producteurs, financement de projets communautaires, ...)	P.46
GRI 300 - NORMES ENVIRONNEMENTALES					
GRI 103 : Approche managériale - 2016		103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	4. Analyse de matérialité 4.2. Matrice de « CRITICITÉ »	P.20 P.22
		103-2	Description de l'approche managériale	5.2.1. Politique générale en matière environnementale	P.38
GRI 301 : Matières - 2016	Matières	301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	5.2.4. Utilisation durable des ressources 5.3.2. Fournisseurs et achats de matières premières	P.41 & P.47
		301-2	Matières recyclées utilisées	5.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets	P.40
		301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	5.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets	P.40
GRI 302 : Energie - 2016	Energie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	5.2.4. Utilisation durable des ressources (CONSOMMATION D'ÉNERGIE)	P.41
GRI 303 : Eau et effluents - 2018	Eau et effluents	303-2	Gestion des impacts liés aux déversements d'eau	5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air	P.39
		303-3	Prélèvement d'eau	5.2.4. Utilisation durable des ressources (CONSOMMATION D'EAU)	P.41
		303-4	Déversement d'eau	5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air	P.39
		303-5	Consommation d'eau	5.2.4. Utilisation durable des ressources (CONSOMMATION D'EAU)	P.41
GRI 304 : Biodiversité - 2016	Biodiversité	304-1	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des zones protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des zones protégées	5.2.5. Changement climatique et biodiversité	P.44 - 45
		304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	5.2.5. Changement climatique et biodiversité	P.44 - 45
		304-3	Habitats protégés ou restaurés	5.2.5. Changement climatique et biodiversité	P.44 - 45
GRI 305 : Émissions - 2016	Émissions	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	5.2.4. Utilisation durable des ressources (EMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (TEQCO2))	P.42
		305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	5.2.4. Utilisation durable des ressources (EMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (TEQCO2))	P.42

	Catégorie	Norme	Thème	Publié dans le rapport RSE 2019	Page
		305-5	Réduction des émissions de GES	5.2.5. Changement climatique et biodiversité (Séquestration de Carbone)	P.43
		305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air	P.39
GRI 306 : Effluents et déchets - 2016	Effluents et déchets	306-1	Écoulement d'eau par qualité et destination	5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air	P.39
		306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	5.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets (PRODUCTION DES DÉCHETS 2019 (T))	P.40
		306-3	Déversement significatifs	5.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets	P.40
GRI 307 : Conformité environnementale - 2016	Conformité environnementale	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	5.2.1. Politique générale en matière environnementale	P.38
GRI 400 - NORMES SOCIALES					
GRI 103 : Approche managériale - 2016		103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	4. Analyse de matérialité 4.2. Matrice de « CRITICITÉ »	P.20 P.22
		103-2	Description de l'approche managériale	5.1. Informations Sociales 5.3. Informations Sociétales	P.28 P.46
GRI 401 : Emploi - 2016	Emploi	401-1	Recrutements de nouveaux employés et rotation du personnel	5.1.5. Relations sociales (Embauches et Départs)	P.35
		401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	5.1.2. Emploi et compétence 5.1.3. Organisation du temps de travail et Absentéisme 5.1.5. Relations sociales	P.31 P.31 P.33
GRI 403 : Santé et sécurité au travail - 2018	Santé et sécurité au travail	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.30
		403-3	Services de santé au travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-6	Promotion de la santé des travailleurs	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28

	Catégorie	Norme	Thème	Publié dans le rapport RSE 2019	Page
		403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.28
		403-9	Accidents du travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.29
		403-10	Maladies liées à un accident du travail	5.1.1. Santé et sécurité au travail	P.30
GRI 404 : Formation et éducation - 2016	Formation et éducation	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employés	5.1.4. Formation du personnel	P.32
		404-2	Programmes de mise à niveau des compétences/aides à la transition	5.1.4. Formation du personnel	P.32
GRI 405 : Diversité et égalité des chances - 2016	Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	5.1.6. Egalité entre les femmes et les hommes	P.36
		405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	5.1.5. Relations sociales (RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX)	P.35
GRI 406 : Lutte contre la discrimination - 2016	Lutte contre la discrimination	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	5.1.7. Politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement	P.37
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective - 2016	Liberté syndicale et négociation collective	407-1	Opérations/fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	5.1.5. Relations sociales	P.33
GRI 408 : Travail des enfants - 2016	Travail des enfants	408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	5.1.8. Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	P.37
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire - 2016	Travail forcé ou obligatoire	409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	5.1.8. Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	P.37
GRI 411 : Droits des peuples autochtones - 2016	Droits des peuples autochtones	411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	P.46
GRI 412 : Evaluation des droits de l'homme - 2016	Evaluation des droits de l'homme	412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	5.1.7. Politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement	P.37
		412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	5.1.7. Politique de lutte contre les discriminations et le harcèlement	P.37
GRI 413 : Communautés locales - 2016	Communautés locales	413-1	Activités impliquant la communauté locale (impact et programmes)	5.3.1. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	P.46
		413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	5.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air	P.39



SIÈGE FRANCE

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

www.siph.com