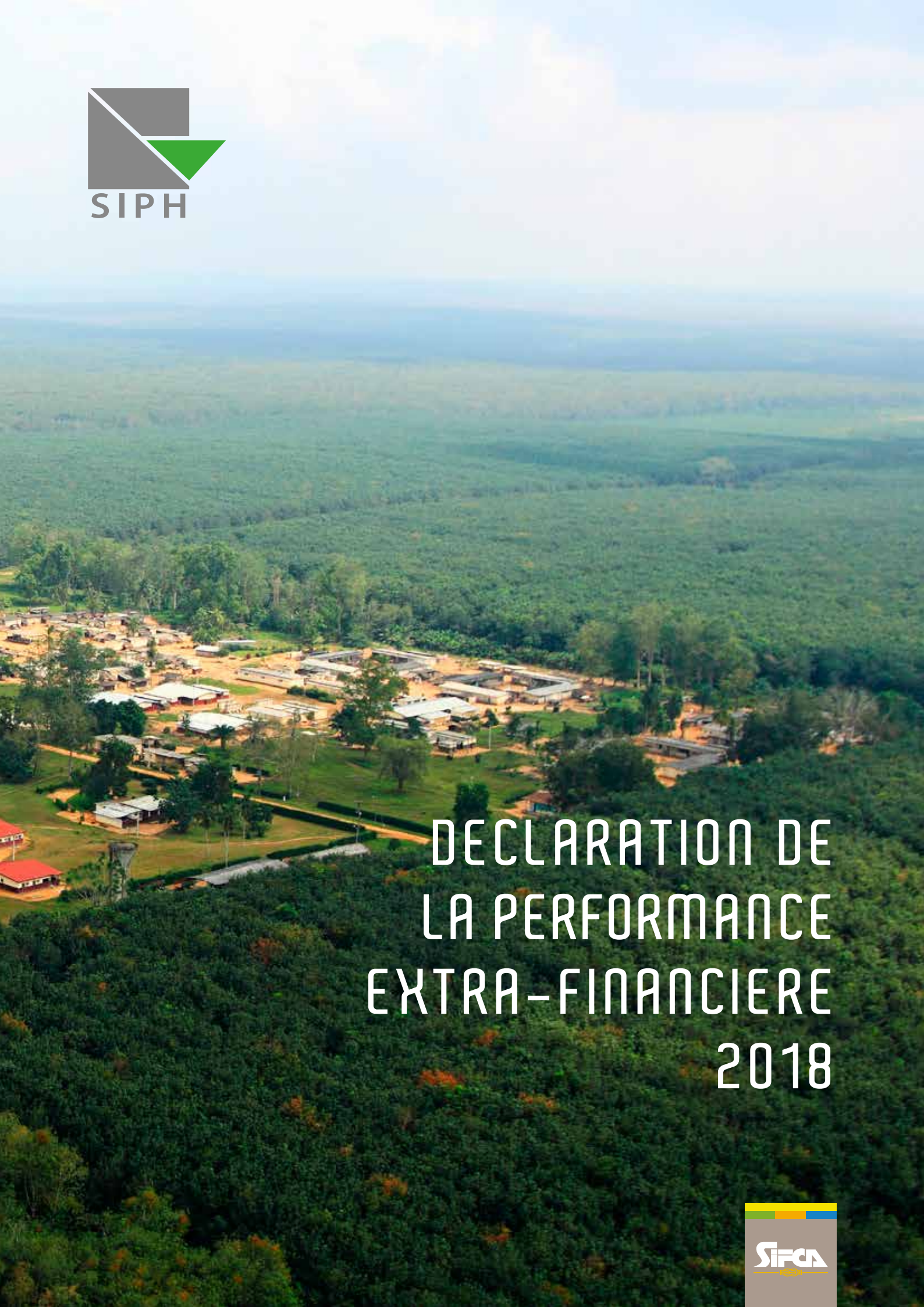
SIPH



DECLARATION DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2018

SIFCA

Conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ces informations ont été vérifiées par un Organisme Tiers Indépendant.

SOMMAIRE

1. CONTEXTE 4

1.1. Cadre règlementaire 5
1.2. Le contrôle des informations extra-financières 5

2. PRESENTATION DU MODELE D'AFFAIRE 6

2.1. Organisation et Structure 10
2.2. Le marché de la société et ses spécificités 12
2.3. Objectif et stratégie de valeur ajoutée 14
2.3.1. Une stratégie sociale 14
2.3.2. Une stratégie environnementale 14
2.3.3. Les tendances et facteurs principaux qui pourraient avoir une influence sur son évolution à l'avenir 14

3. ANALYSE DEMATERIALITE 16

4. PRINCIPAUX RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES 18

4.1. Informations sociales 23
4.1.1. Emploi 23
4.1.2. Organisation du temps de travail et Absentéisme 23
4.1.3. Santé et sécurité au travail 23
4.1.4. Formation du personnel 26
4.1.5. Relations sociales: 27
4.1.6. Egalité entre les femmes et les hommes 30
4.1.7. Emploi et insertion des personnes handicapées: 31
4.1.8. Politique de lutte contre les discriminations 31
4.2. Informations environnementales 33
4.2.1. Politique générale en matière environnementale 33
4.2.2. Pollution de l'eau, du sol et de l'air 33
4.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets 35
4.2.4. Utilisation durable des ressources 35
4.2.5. Changement climatique et biodiversité 38
4.3. Informations sociétales 41
4.3.1. Engagements sociétaux en faveur du développement durable 41
4.3.2. L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local 42
4.3.3. Sous-traitance et fournisseurs 43
4.3.4. Dispositif de prévention et de détection de la corruption dans la société 45
4.3.5. Risque d'évasion fiscale 46

5. METHODOLOGIE DE REPORTING 48

1. CONTEXTE

1.1. CADRE RÈGLEMENTAIRE

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 transposé 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.

1.2. 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'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

2. PRESENTATION DU MODELE D'AFFAIRE

Le caoutchouc naturel demeure 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 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.

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.

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 8 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 72% de la production totale usinée.

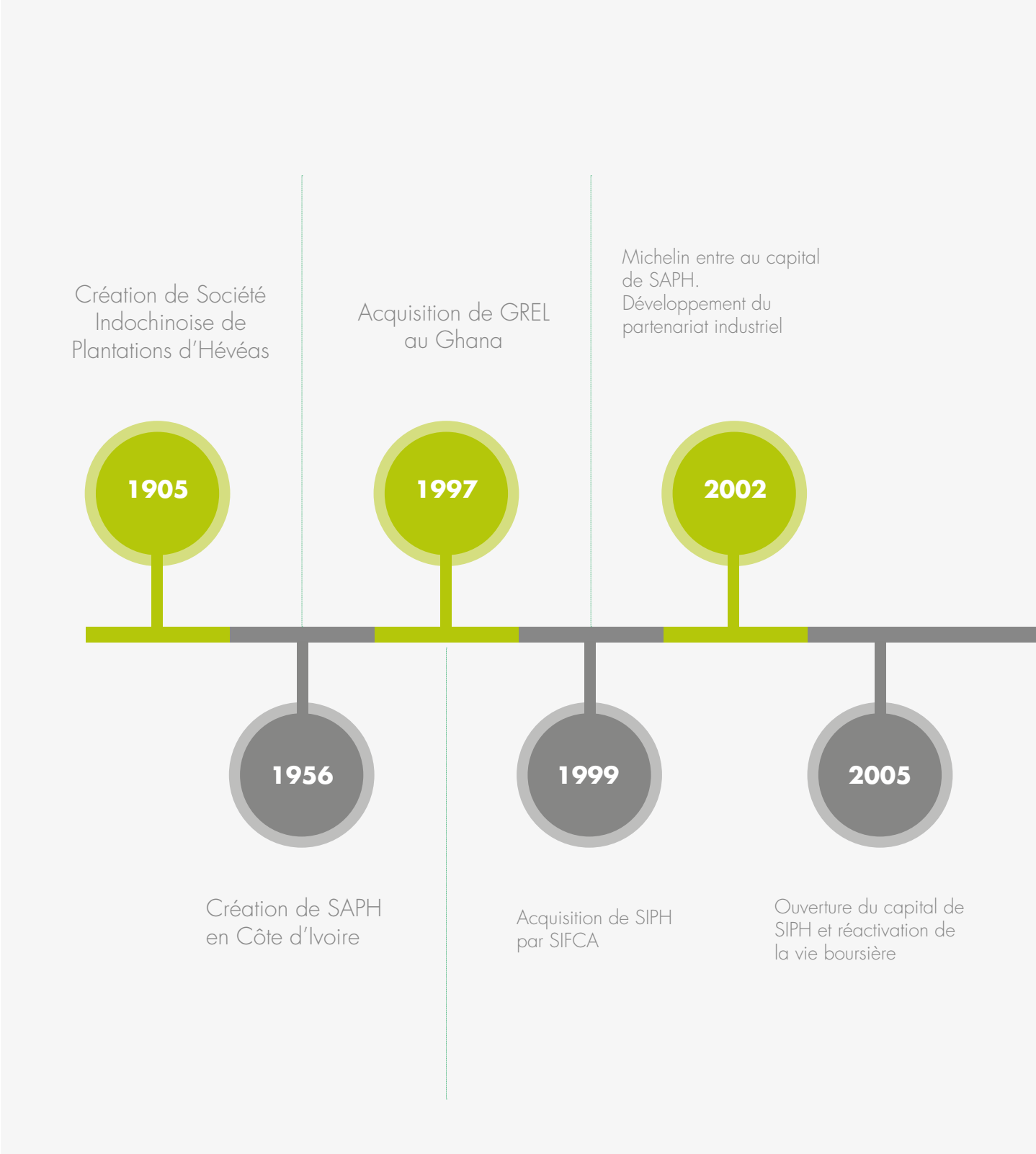
La production de l'année est repartie pour environ 40% au premier semestre et 60% au second semestre du fait d'un hivernage qui réduit la production.

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.

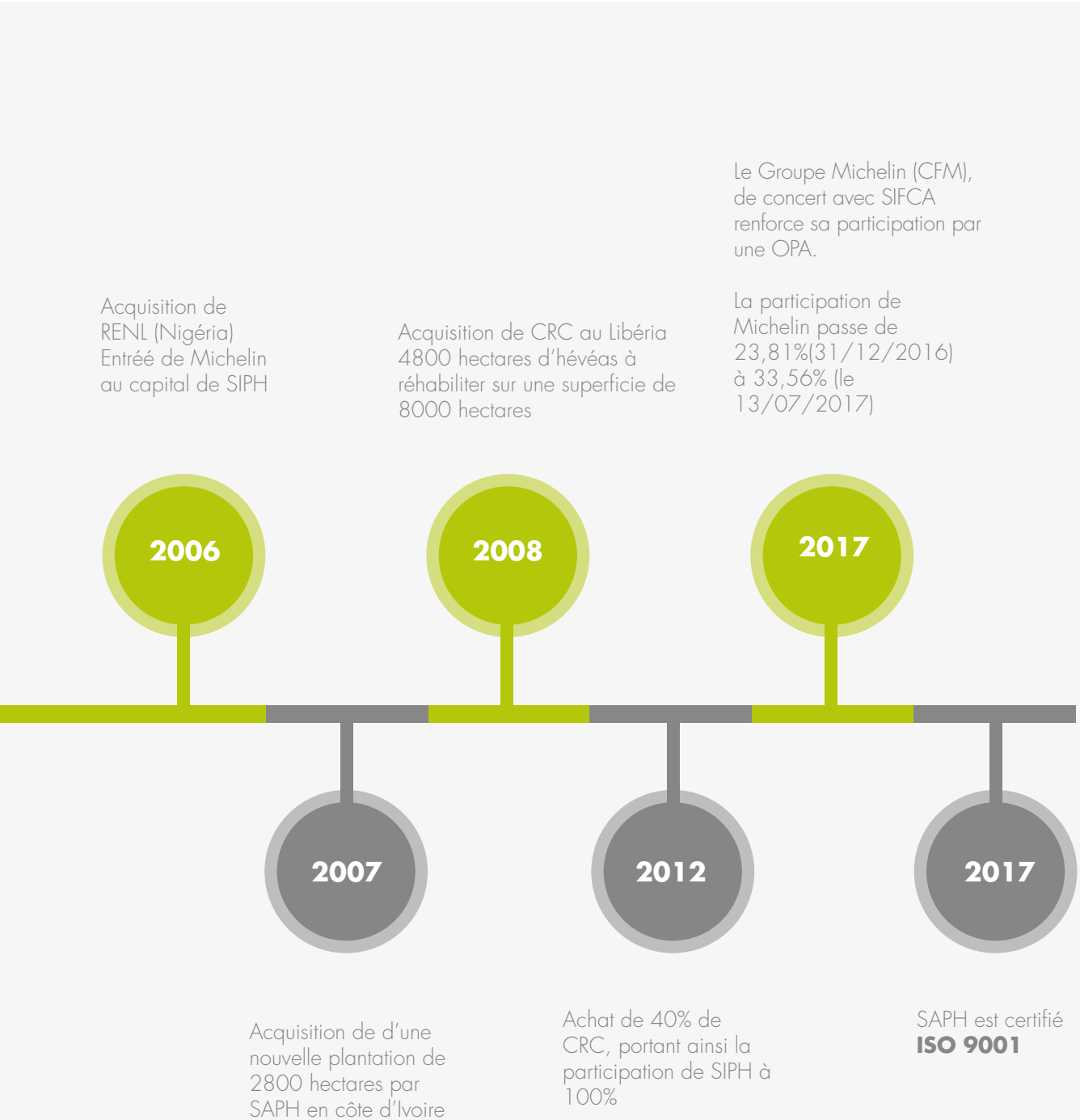
Ceci est le résultat d'une politique résolument tournée vers le développement de l'hévéaculture villageoise, où le Groupe SIPH a appuyé et continue d'appuyer les planteurs.

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 :



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

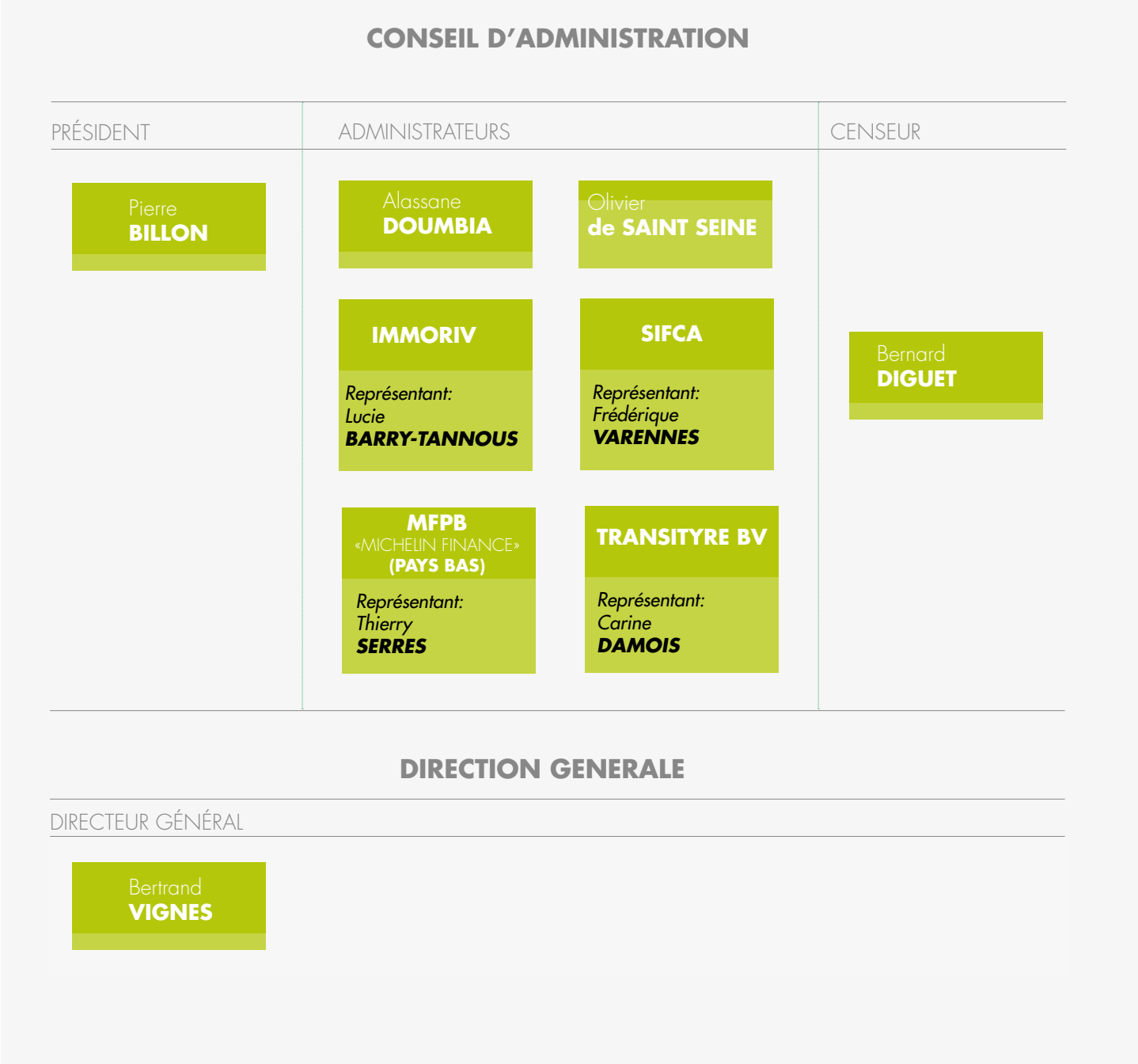


Le caoutchouc fait partie des matières premières cotées sur le marché à termes. Le marché le plus représentatif des principales qualités de caoutchouc produites par SIPH est le SICOM (Singapore Commodity Exchange) qui côte en US$.

2.1. ORGANISATION ET STRUCTURE

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

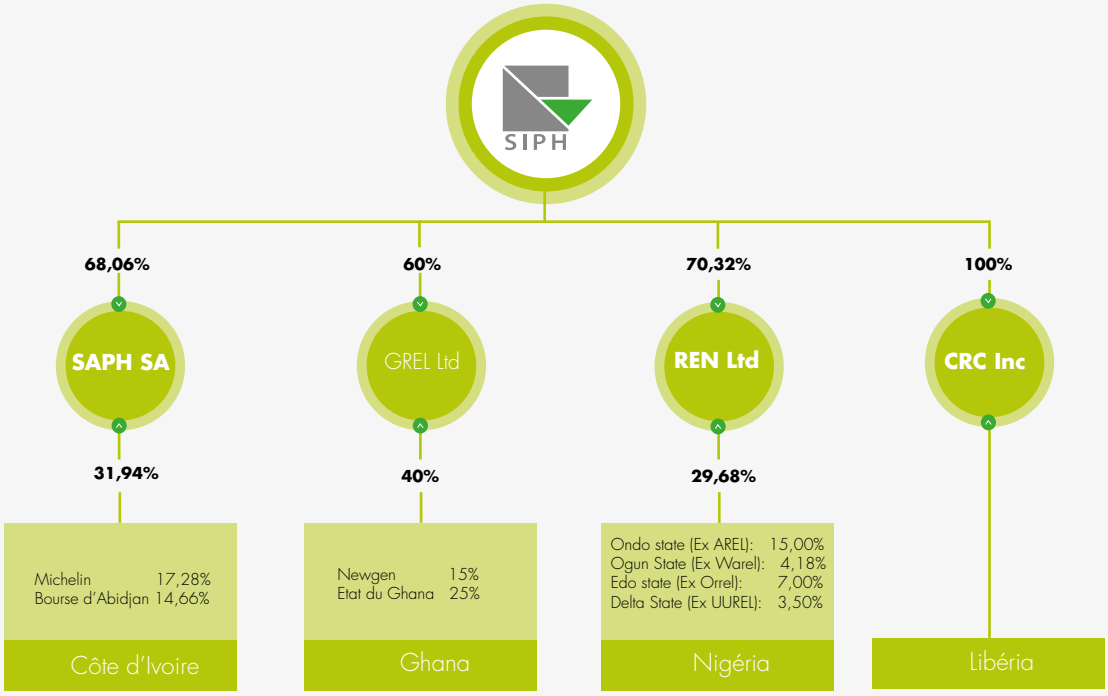
Ci-dessous, le modèle de Management



ACTIONNARIAT

De concert avec SIFCA, CFM a initié une Offre Publique d'Achat en 2017, à l'issue de laquelle, la participation CFM est passée de 23,81% en 2016 à 33, 56% en 2017, et 36,52% en 2018 :

ORGANIGRAMME DU GROUPE



SA: SOCIETE ANONYME
LTD: LIMITED COMPANY
INC: INCORPORATED CAMPANY

2.2. LE MARCHÉ DE LA SOCIÉTÉ ET SES SPÉCIFICITÉS

LA PRODUCTION MONDIALE DE CAOUTCHOUC NATUREL :

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.

De 2005 à 2012, le marché a enregistré des cours élevés du caoutchouc, incitant les producteurs asiatiques à planter environ 0,25 Millions d'hectares par an.
Toutefois, le renouvellement des anciennes plantations a été pénalisé par le niveau élevé des cours sur la période 2005-2012 : en effet, les planteurs ont 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.

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.
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.

La Thaïlande (5,2 millions de tonnes) et l'Indonésie (3,5 millions de tonnes) représentent 63% de la production mondiale 2018. Le Vietnam est devenu depuis quelques années le troisième producteur mondial, avec une récolte 2018 évaluée à 1,3 millions de tonnes.

L'Asie assure donc encore 88% de la production de caoutchouc naturel en 2018. Cette production est très parcellisée du fait d'un nombre élevé de petits planteurs. L'Afrique ne représente que 5,6% de la récolte mondiale, Au sein de cette zone, la Côte d'Ivoire demeure le premier producteur avec plus de 80 % de la récolte Africaine.

LA CONSOMMATION MONDIALE DE CAOUTCHOUC NATUREL :

De 2000 à 2014, la consommation a augmenté de façon régulière et constante, à un taux moyen de + 3,8% par an.
Après un net coup d'arrêt en 2015, la croissance de la consommation a légèrement repris à partir de 2016 ; L'augmentation de la consommation s'établit à 4,4% en 2018, malgré le ralentissement de la croissance chinoise qui est le 1er consommateur de caoutchouc naturel.

La consommation de 2018, évaluée à 13,5 millions de tonnes, reste toutefois inférieure d'environ 0,25 millions de tonnes à la production.

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).

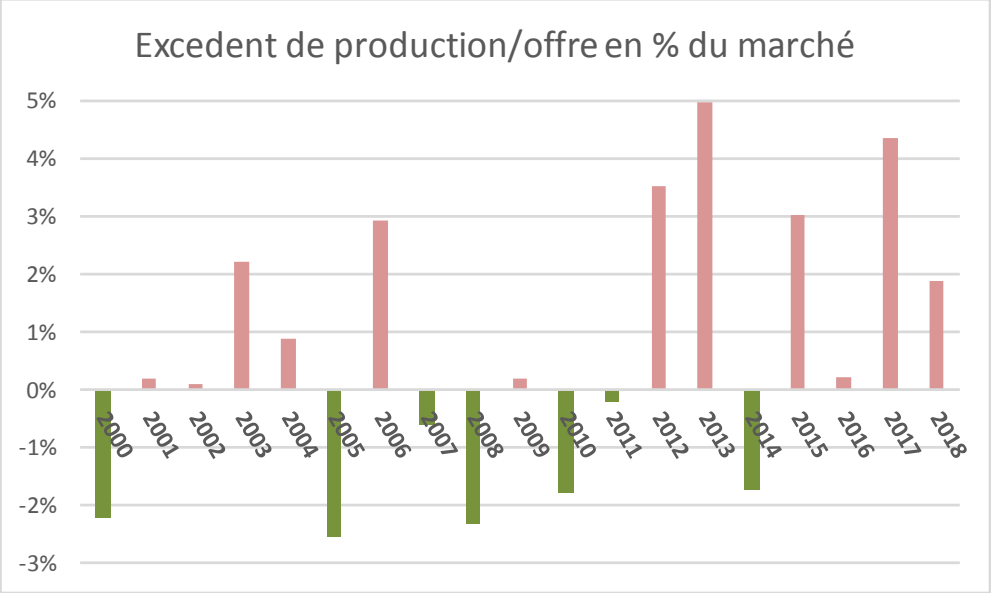
La Chine (42% de la consommation mondiale soit 5,6 millions tonnes en 2018), l'Inde, et les pays émergents constituent le principal potentiel de croissance de ce marché.

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, le taux de croissance de 4,4% en 2018 reste inférieur à celui observé précédemment (4,6% en moyenne de 2016 à 2018).

L'offre de caoutchouc, pénalisée par la longueur de cycle de maturité des vergers, peine à s'adapter à ces changements de rythme, et est légèrement mais régulièrement excédentaire depuis 2012. Cumulé sur cette période, l'excédent est évalué à environ 1,5 millions de tonnes.

Bien que l'excèdent d'offre annuel soit très peu significatif (2% de la consommation mondiale en 2017), cette situation continue à peser sur les cours du caoutchouc.



Le creux de cycle persistant depuis plusieurs années est dissuasif pour les renouvèlements et les nouveaux plannings en Asie, tandis que la consommation reste soutenue 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. 2018)

Évolution du SICOM 20

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 marché a été atone en 2018, dans une tendance faiblement baissière, s'établissant en moyenne à 1,16 €/Kg (soit 1,37 $/kg).

Les cours se sont établis en moyenne à 1,18 €/kg au 1er semestre, 1,13 €/kg au 2e semestre 2018.

2.3. OBJECTIF ET STRATÉGIE DE VALEUR AJOUTÉE

La stratégie de développement, porte sur :

- Les extensions de capacité de traitement, pour faire face aux 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 se poursuivra 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.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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 maitriser 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.

Le groupe SIPH en 2018 a renouvelé 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.

2.3.3. 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.

POLITIQUE DE DURABILITE

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

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

3. ANALYSE DEMATERIALITE

Les enjeux sociaux, environnementaux, et sociétaux, doivent dorénavant, pour SIPH, être présentés dans la déclaration 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 souhaité réaliser 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. Cet exercice est en cours de réalisation avec le cabinet DNV GL. Ci-dessous, les enjeux et indicateurs faisant l'objet de notre attention dans le cadre cet exercice :

INFORMATION SOCIALES

- emploi,
- organisation du travail,
- santé et la sécurité,
- relations sociales,
- formation
- égalité de traitement.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES :

- politique générale en matière environnementale.
- pollution
- économie circulaire,
- utilisation durable des ressources,
- changement climatique
- protection de la biodiversité.

INFORMATIONS SOCIÉTALES :

- Engagements sociétaux en faveur du développement durable
- sous-traitance et fournisseurs
- santé et de la sécurité des consommateurs
- Corruption

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. Nous avons choisi de ventiler cette analyse des risques au sein de chaque thématique pertinente abordée ci-dessous. L'analyse des risques obéit à la matrice de « criticité » suivante :

PROBALITÉ				
4	(4) Modéré	(8) Significatif	(12) Critique	(16) Catastrophique
3	(3) Failble	(6) Modéré	(9) Significatif	(12) Critique
2	(2) Failble	(4) Modéré	(6) Modéré	(8) Significatif
1	(1) Failble	(2) Failble	(3) Failble	4) Modéré
	1	2	3	4

GRAVITÉ

4. PRINCIPAUX RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES

Risques liés aux ressources humaines	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures	Références DPEF
Emploi - Les rémunérations et leur évolution	employés	Politique RH et de gestion des carrières	Taux de turnover Rémunération variable	1.1
Organisation du travail	employés	Revue annuelle, utilisation des indices publiés par l'INSEE évaluation régulièrement de l'adéquation entre les niveaux de rémunérations appliquées par postes et celles offertes par le marché du travail (baromètre social)	Evaluation individuelle gérer les évolutions des carrières	1.2
Relations sociales - L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Employés délégués du personnel syndicats	Procédures d'information et de consultation du personnel: SIPH est dotée de 2 délégués du personnel (1 titulaire et 1 suppléant). Les Affichages obligatoires (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	1.5
Bilan des accords collectifs	Délégués du personnel syndicat employés	Affiliation de SIPH à la branche SYNTEC rattachée à la convention collective n° 3018	Convention collective disponible	1.5
Santé Sécurité - Les conditions de santé et de 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	1.3
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Syndicat des travailleurs employés employeur actionnaires	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	temps de travail repos congés formation ; sécurité	1.3

Risques liés aux ressources humaines	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures	Références DPEF
Formation - Les politiques mises en œuvre en matière de formation	 Employés	Description des politiques de formation politique et plan de formation Depuis le 1er janvier 2016, une seule réunion peut faire l'objet de l'avis des IRP sur le plan de formation (la double consultation ayant été supprimée par la loi du 17 août 2015).	Rapport de formation fichier de suivi des formations fiches d'émargement et de présence	1.4
Egalité de traitement Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	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	1.6
Emploi et insertions des personnes handicapées	 Employés Délégué du personnel syndicat	droit fondamental de l'UE dont tous les états membres doivent s'y conformer	L'obligation de l'emploi de personnes handicapées est effective à partir de 20 salariés Depuis 2017, SIPH ne bénéficie plus de l'exonération de 3 ans et, devra s'acquitter d'une contribution qui s'élèvera à 14.820 €.	1.7
Politique de lutte contre la discrimination	Délégués du personnel Syndicat employés	Cf. article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE)	Affichage des textes et accessible à tous à SIPH Information des concernés dans les locaux d'embauche	1.8

Risques liés à l'environnement	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques	Références DPEF
Politique générale en matière environnementale L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement	Employés communautés riveraines fournisseurs sous-traitants	Politique de durabilité, règles de préservation de la biodiversité, charte environnementale, système de management environnemental ISO 14001	Suivi des consommations et des émissions Gestion des déchets Dépenses liées à la protection de l'environnement	2.1
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Employés	Critères de la préservation de la biodiversité sur les unités agricoles intégrées: formation/ commission/ mise en œuvre/ suivi. Sensibilisation et formation sur la politique de durabilité	liste de personnes formées fiche d'émargement rapports de formation fichier de suivi des formations	2.1
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Employeur Employés communautés riveraines	Investissements, Charte environnementale, politique environnementale	Investissements monétaires et non monétaires de protection de l'environnement	2.1
Pollution	Employés communautés riveraines CIAPOL ONG	Charte environnementale	Mesure de rejets atmosphériques Mesure des effluents Usage des retentions	2.2
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	2.3
Utilisation durable des ressources - La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Employeur employés	Maintien de la fertilité des sols Jachères et rotations en pépinières L'évaluation topographique des flux hydrauliques La comptabilisation de la consommation d'eau	Fichier de suivi de la consommation des ressources ratio des consommations d'eau, énergie	2.3
Protection de la biodiversité	Employés communautés riveraines	Règles de préservation de la biodiversité. Politique de durabilité	Rapport d'études cartographie des zones de préservation	2.4

Risques liés aux engagements sociétaux	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces procédures	Références DPEF
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société - sur les populations riveraines ou locales	Employés communautés locales fournisseurs sous-traitants	• Contributions au développement communautaire • Procédure d'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés • Cadre de dialogue permanent (CPD) avec les communautés locales	Augmentation des revenus des communautés autonomisation des communautés Infrastructures sociales	3.1
Emploi et développement régional	Communautés riveraines Communautés locales employés	Politique d'emploi local Encouragement de l'entreprenariat local	Augmentation de revenus Autonomisation des communautés Co-développement	3.2
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	ONG Etablissements universitaires consommateurs Collectivités	Collaboration avec l'ONG Amistad de défense de l'environnement Partenariat avec le CERAP pour échange de bourses et étudiants Convention d'octroi de bourses d'études	Augmentation du taux réussite des études Rapport d'activités d'ONG	3.2
Sous-traitance et fournisseurs	Sous-traitants fournisseurs Employeur	Code de conduite fournisseurs	Gouvernance Qualité de service et produits Respect des règlementations nationales Respect de l'environnement	3.3
Loyauté des pratiques - Les actions engagées pour prévenir la corruption	Employés Employeur Actionnaire Loi sapin 2	Code de conduite Comité éthique	registre des plaintes rapport du comité éthique	3.4

4.1. Informations sociales

4.1.1. Emploi

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.

4.1.2. 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	2018	2017	2018/2017 variation (%)
Heures totales travaillées	27 742 282	26 355 135	5%

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	2018/2017 variation(%)
Nombre de jours d'absence liés à la maladie (hors paludisme)	30,5	12 488	31	2 988	6 999	**22 537**	21 779	**3,5%**
Nombre de jours d'absence liés au paludisme	N/A	1 746	196	251	234	**2 427**	2731	**-11,1%**

4.1.3. 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 2018. 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 2,9.

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

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	2018/2017 variation
Nbre. d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts USINE-administration & autres	0	21	1	5	2	**29**	20	**45%**
Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts PLANTATION	0	14	19	18	7	**58**	26	**123%**
Nombre total d'accident du travail	**0**	**35**	**20**	**23**	**9**	**87**	**46**	**89%**

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	Variation 2018/2017
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-USINE	0	502	13	113	9	**637**	536	**18,8%**
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-PLANTATION	0	159	86	176	40	**461**	283	**62,8%**
Total de jours d'arrêt liés aux accidents	0	661	99	289	49	**1098**	819	**34%**
Heures totales travaillées	45 068	13 710 485	6 191 966	5 736 328	2 058 434	**27 742 282**	26 355 135	**5,2%**
Taux de fréquence des accidents	0,00	2,55	3,23	4,01	4,37	**3,14**	1,75	**79,4%**
Taux de gravité des accidents	0,00	0,05	0,02	0,05	0,02	**0,04**	0,03	**33,3%**

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 indemnisables (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 péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (culture, usine) ;
- **Tableau N°45 :** Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (culture, usine, services de 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 travail .

LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Les accidents de la route restent une préoccupation pour le 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'exposer sur des motos sur les routes. Cependant, un tracteur transportant une équipe de collecteurs de fonds de tasse entrait dans une division sur la route nationale. Un taxi tentant de les dépasser, les a percutés causant des blessures et dommages à 4 occupants. 4 autres cas d'accidents de la route ont été enregistrés.
A SAPH, 12 cas d'accidents (10 cas de chute à vélos et 2 motos) sont également enregistrés. Pour ces cas à SAPH, il faut observer que, quoique ces accidents ne soient pas éligibles dans la comptabilisation des accidents du travail, ils ont généré 211 jours perdus.

UN ENJEU LOCAL PARTICULIER À GÉRER : VIH ET PALUDISME

A SAPH, il faut noter la baisse progressive et constante de l'incidence du VIH de 5,4% (2009) à 0,74% (2018) dont 0,5% de salariés, 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, 17 enfants nés de mères séropositives ont été testés dont aucun déclaré séropositif; soit 100% de taux de réussite.

A fin 2018, on recense 45 personnes vivantes avec le VIH sur 4110 dépistés dont 41 sont sous médicaments Anti Retro Viraux.

Au total, 167 actions de sensibilisation contre le VIH-SIDA ont été organisées à l'attention de 3.520 personnes. Plus de 46843 préservatifs (achetés, dons d'ONG, don de Ministère de la santé…) ont été distribués en 2018.

GREL a réalisé 24 actions de sensibilisions avec plus de 982 participants.

Au plan du paludisme, SAPH a enregistré plus 22052 cas de paludisme issus des consultations impliquant 4726 agents soit un taux de 21,43%. Ces cas de paludisme représentent un taux d'absentéisme de 26,22% contre 33% au plan national en 2017. En termes de sensibilisation, SAPH en a organisé 167 actions auprès de 2937 participantes et distribué 690 moustiquaires imprégnées.

GREL a mené 25 actions de sensibilisation auprès de 1245 personnes, mais n'a distribué de moustiquaires.

LES PERSPECTIVES 2019 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 2019 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

4.1.4. 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 consacrer, tous les (2) deux ans, un entretien professionnel avec chaque salarié pour évoquer leurs perspectives d'évolution professionnelle et les actions à mettre en œuvre pour maintenir leur employabilité.

Une mise en place des gestions de carrières est également en cours de déploiement au sein du Groupe, auquel le personnel du groupe SIPH est intégré.

Un plan quinquennal (2017-2025) de formation, en ligne avec les recommandations du Centre ghanéen pour la promotion des investissements (GIPC) a été établi à GREL. Ce plan fait l'objet de la signature prochaine 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 :

- SAP,
- Code de conduite SIFCA
- Gestion des passifs et actifs & prévision de capital;
- Evaluation du retour sur investissement des formations et développement ;
- Etude avancée sur la modélisation des finances ;
- Impact du leadership sur la gouvernance institutionnelle ;
- Demande et validation d'articles ;
- Fondamentaux de l'hydraulique et schémas électriques ;
- Skype pour professionnel.

De même, à la SAPH, les Directions Technique, de la Qualité et la Programmation Industrielle, des Opérations Agricoles, des Ressources Humaines, et bien d'autres départements, ont bénéficié des formations dont les modules ont été validés en central au titre de 2018. Il est à noter également que toutes les catégories professionnelles ont été concernées. Ces formations s'articulent autour des thématiques suivantes :

- Norme ISO 14001 : Version 2015
- Maitrise des couts
- Management au quotidien de la performance
- Fonctionnement et entretien de boites de vitesse automatique
- Management situationnel
- Formation moto
- Audit informatique

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.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

Désignation	2018	2017	2018/2017 Variation
Nombre total heures de formation	**104 802**	115 374	**-9,2%**
Nombre de salariés formés	**3 958**	4 098	**-3,4%**

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

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

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

4.1.5. Relations sociales:

Le Groupe SIPH prête 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 économique[2] (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 c**adre règlementaire 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.

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

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 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 (NAAAE) 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 cessions 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.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Filiales	Travailleurs permanents 2018	Travailleurs temporaires 2018	Travailleurs permanents 2017	Travailleurs temporaires 2017	Travailleurs permanents et temporaires Variation 2018/2017
SIPH	**26**	**0**	22	1	18,18%
SAPH	**5928**	**0**	5 399	0	9,80%
GREL	**501**	**3037**	483	2 727	3,73%
RENL	**2373**	**0**	2304	147	2,99%
CRC	**848**	**0**	874	0	-2,97%
TOTAL	**9676**	**3037**	**9082**	**2875**	**6,54%**

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

Désignation	2018	2017	2018/2017 Evolution
Effectif Homme	**8 435**	8 025	**5,10%**
Effectif Femme	**1 241**	1 057	**17,40%**
Cadres-Total	**199**	187	**6,42%**
Cadres Homme	**165**	154	**7,14%**
Cadres Femme	**34**	33	**3,03%**
Femmes dans le Comité de direction	**4**	4	**0,00%**

RÉPARTITION PAR ÂGE

Désignation	2018	2017	2018/2017 Evolution
Age ≤ 25 ans	**720**	658	**9,42%**
25 ≤ Age ≤ 50	**8174**	7 712	**5,99%**
Age ≥ 50	**782**	712	**9,83%**

EMBAUCHES

Désignation	2018	2017	2018/2017 Variation
Total (CDI-CDD)	**1 798**	**1 292**	**39,16%**

RÉPARTITION DES LICENCIEMENTS ET DÉPARTS

Désignation	2018	2017	2018/2017 Variation
Nombre de licenciement (CDI-CDD)	**46**	149	**- 69,13%**
Nombre de démissions CDI-CDD	**125**	187	**- 33,1%**
Nombre total départs (CDI-CDD) (Licenciement, démissions, départs en retraite et autres)	**1293**	1143	**13%**

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 offert 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	2018 €	2017€	2018/2017 variation
Rémunération totale	**33 178 055,62 €**	**32 045 385,49 €**	**3,5%**

4.1.6. 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 ses 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 qui ont été définies par le Groupe SIFCA et déclinées au sein 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 SIFCA a adopté un Code de Conduite avec les principaux objectifs suivants :

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

Le Code de Conduite du Groupe SIFCA comprend huit principes essentiels

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

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

4.1.7. Emploi et insertion des personnes handicapées:

L'obligation de l'emploi de personnes handicapées est effective en France à partir de 20 salariés. Lorsqu'une entreprise atteint pour la première année le seuil des 20 salariés, elle bénéficie d'une exonération de 3 ans. Il n'est possible de bénéficier de cette exonération qu'une seule fois, même si l'entreprise repasse sous le seuil des 20 salariés. Depuis 2017, SIPH ne bénéficie plus de l'exonération de 3 ans et, devra s'acquitter d'une contribution qui s'élèvera à environ 14 505 €.

A la date du 31 déc. 2018, l'effectif global SIPH était de 26 personnes, avec un effectif moyen qui s'élève à 20,80 personnes.

4.1.8. Politique de lutte contre contre les discriminations:

SIPH applique les textes consacrés à la lutte contre les discriminations. Ces derniers sont affichés et accessibles à tous au sein de la SIPH. Ces éléments sont par ailleurs repris dans le règlement Intérieur de la SIPH.

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.

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

- Toujours traiter 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.

ELIMINATION ET ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le risque de travail forcé ou obligatoire est faible au sein du Groupe. Nous nous efforçons de garantir des relations de travail librement choisies et exemptes de menaces, conformément aux législations nationales, et au code de conduite du Groupe. Chaque employé dispose d'une fiche de poste. Dans le cas contraire, il est en droit d'en exiger. SIPH s'engage à ne pas employer d'enfants ni dans ses usines ni dans ses plantations.

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

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

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

Il a été procédé ensuite à :

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

Les cours de vacances organisés pour les enfants des communautés locales à GREL 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.

4.2. Informations environnementales

4.2.1. Politique générale en matière environnementale

La politique générale en matière environnementale est consacrée par la politique de durabilité du Groupe SIFCA et déclinée à travers la charte environnementale, 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 », conformément aux chartes du Groupe. Les filiales du groupe GREL, RENL et SAPH ont entamé leur processus de certification ISO 14001 version 2015 avec un aboutissement de ce processus donnant lieu à la certification d'un système de management intégré 9001-14001 chez GREL.

A SIPH (France) les actions d'information concernent essentiellement la consommation du papier, d'électricité du recyclage des capsules de café, du matériel (informatique et de bureau). Par contre, les sociétés de plantation du Groupe mettent en œuvre une politique environnementale dans le but d'assurer la bonne gestion des espaces agricoles et industriels qu'elles occupent, ainsi que les villages abritant les employés et leurs familles.
Des programmes de sensibilisation sont effectifs dans toutes les filiales avec une réunion mensuelle consacrée à la sensibilisation et formation environnementale ou des réunions avec des points environnementaux à l'ordre du jour. Le programme de certification environnementale généralisé 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.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions s'élèvent à 233 998 Euros et à 101 881 Euros en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Ces montants ne reflètent qu'une partie de ce qui pourrait l'être si tous les budgets de toutes les filiales étaient consolidés. La communication des moyens dédiés à la gestion de l'environnement restent toujours partiels eu égard à la non séparation des dépenses liées à l'environnement et d'autres types de dépenses, d'où le risque de sous-évaluer nos investissement et efforts en matière de gestion de l'environnement.

4.2.2. 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 règlementaires dans les filiales. SAPH s'est engagé à faire un état des lieux des émissions atmosphériques sur ses sites en 2018. 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, mais d'autres études seront effectuées en 2018. Il faut rappeler que tous ces travaux de recherches à GREL font suite à des plaintes de communautés environnantes, ce qui n'est pas le cas à SAPH, RENL et CRC.

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

Au niveau de l'eau, il existe des risques de contamination liés au traitement de 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 :

- 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. En effet, les eaux sont captées sur les parties les plus propres du process pour les renvoyer en amont sur les parties les plus salissantes. C'est le cas à Rapides Grah où la même eau est ainsi utilisée deux fois. Une grande partie des eaux issues des derniers bassins de lagunages sont également réutilisées dans le process, afin d'économiser les prélèvements par pompage de la nappe ou des cours d'eau.

ANALYSE DES EFFLUENTS 2018

Filiales Désignation	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	2018/2017 Variation
pH	6,42	7,74	8,09	7,74	**7,50**	6,29	**19,2%**
DCO	279,05	83,42	480,14	192,55	**258,79**	182,43	**41,9%**
DBO5	88,40	1,45	80,25	67,48	**59,40**	44,74	**32,8%**
MES	130,56	81,25	217,41	55,66	**121,22**	91,37	**32,7%**

A GREL, il est apparu nécessaire de moderniser le système de traitement des eaux usées de l'usine puisque l'augmentation systématique de la capacité de l'usine de 3 t/h à 10 t/h augmente la production d'effluents ainsi que la consommation d'eau et d'énergie. Ainsi, après avoir examiné une étude réalisée par ALMADIUS Engineering and Environment 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. A noter que, dans la plupart des usines, la plus grande partie des eaux traitées, à la sortie des lagunes, est recyclée en amont du process, ce qui limite considérablement, d'une part le pompage d'eau de forage ou de cours d'eau, et d'autre part le rejet d'effluents dans la nature.

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

NUISANCES SONORES ET LUMINEUSES

La prise en compte des nuisances sonores est effective à SAPH et se matérialise par les rapports de mesure du niveau de bruit délivrés par la Caisse nationale de prévoyance sociale dans le cadre également de ses missions dans les installations classées. A cette même occasion, la CNPS fait des mesures de la luminosité et de l'éclairage général des espaces de travail.

4.2.3. Economie circulaire : Prévention et gestion des déchets

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

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

PRODUCTION DES DÉCHETS 2018 (T)

Désignation	2018 (T)	2017 (T)	2018/2017 Variation
Déchets non dangereux produits	**508,33**	468,58	8,48%
Déchets dangereux produits	**86,89**	65,65	32,35%
Déchets non dangereux valorisés	**585,77**	430,93	35,93%
Déchets dangereux valorisés	**59,88**	46,56	28,60%

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 milliards 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

4.2.4. 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 efficience de ce type d'engrais. Le gain est de l'ordre de 150 tonnes d'engrais NPK par an à l'échelle de la SIPH.

Les jachères et rotations en pépinière permettent une bonne conservation de la fertilité des sols. Les fossés de drainage évitent l'hydromorphie et favorisent la vie organique des sols. Les plantes de couverture, qui sont des légumineuses (Pueraria), fixent l'azote atmosphérique et enrichissent les sols, en plus de leur rôle notoire contre

les plantes adventices et l'érosion. Le planting en courbe de niveaux ou terrasses, ainsi que les pratiques de sous-solage, contribuent également à réduire l'érosion des sols.

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

Au-delà de nos plantations industrielles, nous soutenons et encourageons des pratiques agricoles durables à travers l'assistance technique que nous 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, ainsi que l'irrigation gravitaire (keyline design) permettent une optimisation de l'utilisation de l'eau, et favorisent l'infiltration des eaux de pluie dans le sol, améliorant les réserves hydriques.

La comptabilisation de **la consommation d'eau** n'est pas exhaustive. Bien que des compteurs d'eau existent dans les filiales, le dysfonctionnement de ces équipements peut perturber le relevé réel des consommations d'eau entrainant parfois des estimations.

En plus de l'impact de la croissance de l'activité industrielle, l'augmentation des quantités enregistrées en 2018 provient essentiellement d'une meilleure prise en compte des mesures

CONSOMMATION D'EAU

Désignation	2018	2017	2018/2017 Variation
Consommation d'eau (m3)	**4 973 610**	3 209 473	**54,96%**
Consommation d'eau de forage	**1 448 444**	1 500 760	**-0,82%**
Consommation d'eau de surface	**3 485 166**	1 708 713	**104,0%**

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Désignation	2018	2017	2018/2017 Variation
Consommation d'électricité (kWh)	**54 363 190**	46 977 023	**15,72%**
Essence des véhicules (kWh PCS)	**10 164 855**	7 553 857	**34,57%**
Diesel des véhicules (kWh PCS)	**43 436 148**	39 055 993	**11,22%**
Diesel pour les générateurs et sécheurs (kWh PCS)	**72 470 350**	105 072 946	**-31,03%**
GPL (kWh PCS)	**89 668 436**	84 070 050	**6,66%**

EMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (T CO2e)

Désignation \ Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	2018/2017 Evolution
Emissions Totales	1	45867	12795	12023	0	**70686**	73 519	**-4%**
Emissions directes	NA	26783	10557	11909	0	**49249**	53933	**-9%**
Essence	NA	471	1255	655	0	**2381**	1770	**35%**
Diesel	NA	5396	4500	367	0	**10263**	9228	**11%**
Diesel pour les générateurs et sécheurs	NA	4954	1 283	10887	0	**17123**	24827	**-31%**
Essence des générateurs	N/A	37	0	0	0	**37**	0	**0**
GPL	NA	15701	3519	0	0	**19221**	18021	**7%**
Gas butane	NA	223	0	0	0	**223**	88	**153%**
Emissions indirectes	1	19084	2238	114	0	**21438**	19586	**9%**
liées à la consommation d'électricité achetée	1	19084	2238	114	0	**21438**	19586	**9%**

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 FE comprenant à la fois la partie amont (extraction, acheminement) et la partie combustion.*

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

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

En 2018, sur les 22 287ha d'hévéas de SAPH, chaque hectare d'hévéa a reçu en moyenne 22,4 kg d'engrais, et 60,5 kg d'amendements calcaire, ce qui est très faible. En revanche, pour 2269 ha de palmiers, nous avons consommé 961 t d'engrais, soit 423kg/ ha, ce qui est assez intensif.

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 en comptabilise 1442 à la fin 2018.

4.2.5. 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 auteurs[4] 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 carboné du poly-isoprène), et le carbone émis par les techniques culturales, les intrants (engrais), les transports, et l'usinage du caoutchouc. Il s'agit donc d'un bilan « départ usine », sans considérer l'aval de la chaine 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, usinage…etc.).

- 1 Ha /an = 7,3 T C (Ecosystème) + 1,1 T C (Synthèse NR) – 0,49 T Carbone émis = 7,9 T C/ha/an
- **Séquestration de Carbone par Tonne de Caoutchouc produite : 6.29 T C / T NR**, soit 23 T eq 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 T NR = 5,8 T C (Ecosystème) + 0,88 T C (Synthèse NR) – 0,39 T Carbone émis = 6,29 T C/T NR
Sur une durée de 30 ans un hectare d'hévéa séquestre donc 239 Tonnes de Carbone, soit 876 Tonnes équivalent CO2.

En 2018, le Groupe SIPH a produit 69 040 T de caoutchouc sur 42.182 ha d'hévéas. Le bilan de carbone pour l'année 2018 est donc de l'ordre de 333.238 Tonnes de Carbone, soit 1.223.278 tonnes d'équivalent 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 s'est poursuivie en 2018. Cette production a été essentiellement vendue 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 terrain, 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. De plus, du

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

bois a été vendu pour des essais de sciage afin de mieux valoriser ce matériau : leurs résultats devraient permettre une diversification de l'utilisation du bois et sa valorisation à 100% sur Bongo dès mi-2019.

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

Les consommations électriques des installations industrielles, des bureaux, et des villages, sont accompagnés de sorte à limiter les consommations, en particulier lorsque l'électricité provient de groupes électrogènes. 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 1.400 mm par an avec une répartition sur une ou deux saisons des pluies. La saison sèche de 3 mois ne pénalise pas le potentiel de l'hévéa et correspond plutôt à l'hivernage des arbres.

Le risque climatique porte sur trois aspects :

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

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

Pour la saison sèche, des mesures de prévention de l'incendie sont mises en place et sont adaptées à chaque plantation selon le contexte. Il y a un vrai savoir-faire sur les plantations de la gestion des incendies et le risque est limité à la perte de quelques ha 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 maitrisés. 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 Fomès, 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 Unités Agricoles Intégrées (UAI). Ce sont : la formation, les commissions de biodiversité, la mise en œuvre et le suivi. Ces dispositions concernent les nouvelles acquisitions, les extensions et les replantations :

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

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.

- 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.

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. 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 (RENL). Par ailleurs, une cartographie des zones humides avec une carte par site et géo référencée a été réalisée en 2017.

En 2018, une matrice d'évaluation des critères de biodiversité est en cours.

4.3. Informations sociétales

4.3.1. Engagements sociétaux en faveur du développement durable

En 2018 tout comme les années précédentes, 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 UAI afin de permettre aux enfants des employés de bénéficier d'une éducation pour tous.

En 2018, le groupe dispose de 47 écoles primaires et préscolaires et 1 secondaire, 378 enseignants et 11984 élèves. Ces derniers ont bénéficié de 551 kits scolaires de la part de SIFCA.

RÉPARTITION DES PROJETS COMMUNAUTAIRES PAR FILIALE 2018

Filiales / Désignation	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2018	2017	Evolution 2018 / 2017
Nombre de projets communautaires	NA	18	16	24	0	**58**	41,0	**41,5%**
Dépenses pour les communautés (€)	NA	177 048	59 171	130 773	13 058	**380 050,31**	302 6566	**25,6%**
Aide aux autorités administratives et communautaires (€)	NA	16 712	0	0	6 209	**22 922**	139 5718	**-83,6%**
Nombre de bourses d'études en faveur des communautés	NA	4	1	152	0	**157**	231	**-32,0%**
Montant des bourses d'études en faveur des communautés (€)	NA	3 040	1 713	22 344	37 581	**64 678**	149 3469	**-56,7%**

Inauguration de la pompe hydraulique du village d'Apimenim 1 au Ghana (GREL)

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

L'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés représente une importante source de revenus pour les communautés. En 2018, ce chiffre s'élevait à SAPH à 69, 8 Mds F CFA, soit 106, 3 Millions d'Euros, à GREL à 21,2 k€ ; **soit un total de 127,5 Millions d'Euros en Côte d'ivoire et au Ghana**. Ces revenus ont un impact important sur l'activité économique locale (commerçants, artisans…etc.). Parallèlement au prix payé au planteur, la SAPH, dans le but d'améliorer les conditions de vie de ses fournisseurs, a développé et mis à la disposition de ceux-ci un certain nombre de produits et services tels qu' un Plan de Prévoyance, un Plan Epargne et une assistance logistique.

RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PARTIES PRENANTES DE LA SOCIÉTÉ

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 2018, ce sont 496 fournisseurs de la SAPH qui ont souscrit à ce produit. Ce qui a permis de couvrir 2976 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 2018, ce sont 138 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

Don de jeux extérieurs à la mat

Don à la Women Communi

4.3.3. Sous-traitance et fournisseurs

ernelle d'Akréby à Bettié (SAPH)

y Brigade à Pleebo (Libéria)

Environ 72% de la production du Groupe a été achetée auprès de planteurs indépendants en 2018. 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 2018 a été faite par des sous-traitants. L'agrandissement de l'Usine de GREL a également été fait par des sous-traitants. D'énormes travaux sont dédiés à la sous-traitance dans le respect de plan de prévention en matière de sécurité et des politiques d'achats du Groupe.

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

POUR CE FAIRE, LE FOURNISSEUR DOIT :

1) S'engager pour la gouvernance d'entreprise et l'intégrité
   - Se conformer aux lois nationales qui régissent ses activités et respecter les obligations contractuelles

2) Garantir la QUALITE des biens et services fournis
   - Répondre aux normes de qualité et de sécurité requise par la SAPH, les exigences règlementaires et les lois applicables.
   - Dans la mesure du possible et sur demande, fournir la traçabilité de la matière première tout le long de la chaine d'approvisionnement

3) Respecter les normes **SOCIALES** dans les opérations.
   - L'utilisation du travail des enfants est strictement interdite. (Convention n° 138 & 182de 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.
   - Reconnaitre les droits des travailleurs à former des syndicats ou d'autres associations

- Fournir des salaires équitables et des avantages qui sont en conformité avec les lois en vigueur et les conventions collectives
- Fournir un environnement de travail sûr et hygiénique et d'hébergement.
- Prévenir les accidents et les blessures associées en réduisant les risques professionnels dans l'environnement du travail.
- Encourager l'égalité des sexes, l'égalité d'accès au travail

4) Respecter l'ENVIRONNEMENT

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

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

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

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

En 2018, 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, une formation a été initiée à GREL sur cette application innovante promouvant les bonnes pratiques. Il est prévu de réaliser la même formation à SAPH en 2018.

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 2018	% Achats / total 2017
					Plantation immature		Plantations matures			
	Superficie (ha)	Production (T)	Production Achetée (T)	Montant K€)	Superficie (ha)	Nombre de planteurs	Superficie (ha)	Nombre de planteurs		
SAPH	16 334	29 910	146 415	106 358	59 658	27 206	175 389	52 017	**83,04**	82,39
GREL	10 922	16 986	30 254	21 266	-	-	-	-	**64,04**	59,53
RENL	10 922	18 568	1 044	862	-	-	-	-	**5, 32**	2,07
CRC	4 004	3 576	189	127	-	-	-	-	**5,03**	0,85
TOTAL	**42 182**	**69 040**	**177 903**	**128 613**	**59 658**	**27 206**	**175 389**	**52 017**	**72,04**	**69,81**

4.3.4. Dispositif de prévention et de détection de la corruption dans la société

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

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

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

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

Les activités des Comités d'Ethiques des entités sont supervisées par le Comité d'Ethique du Groupe SIFCA.
Le Code de Conduite précise que « toute personne qui a connaissance d'un fait ou d'une situation irrégulière ou susceptible de constituer une infraction à la loi, au (…) Code de Conduite ou aux procédures du Groupe, a l'obligation et le devoir d'en aviser, dans les plus brefs délais, le Comité d'Ethique Filiale concerné. (…). SIFCA s'engage à maintenir en place des procédures adéquates pour assurer la confidentialité des informations reçues et l'anonymat de toute personne qui soumettrait, à un Comité d'Ethique, 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'Ethique dès Septembre 2015. Ce Comité d'Ethique a tenu 18 réunions entre Septembre 2015 et décembre 2018. Les membres du Comité d'Ethique ont signé un engagement spécifique pour déclarer leur volonté ferme d'incarner les valeurs du Groupe et de respecter son Code de Conduite, en vue d'inspirer la confiance de l'ensemble du personnel. Le Code de Conduite est obligatoirement signé par tous les dirigeants et salariés du Groupe SIFCA, sans égard à leur titre.

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

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

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° réunion le 17 mai 2018. Il a pour rôle de s'assurer du bon fonctionnement de l'ensemble du dispositif sur les filiales.

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

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

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

- L'édition du Code de Conduite en deux formats : un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise, et un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers). Cette approche est destinée à simplifier la compréhension du Code de Conduite par les employés et ouvriers. L'objectif est également de marquer des attentes plus fortes chez le personnel d'encadrement que chez les employés sur le respect du Code de Conduite.
- La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite : Le Groupe SIFCA a défini, à travers sa Direction de la Communication, un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- L'accessibilité du Code de Conduite : Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe SIFCA, une version électronique de ce Code est disponible en téléchargement libre, sur l'intranet du Groupe SIFCA.
- Des supports de formation adaptés aux catégories de personnel : Les formations sur le Code de Code de Conduite sont données à l'ensemble du personnel, à partir de supports adaptés aux catégories socio-professionnelles et niveaux de responsabilité du personnel. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour le personnel analphabète.

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 :

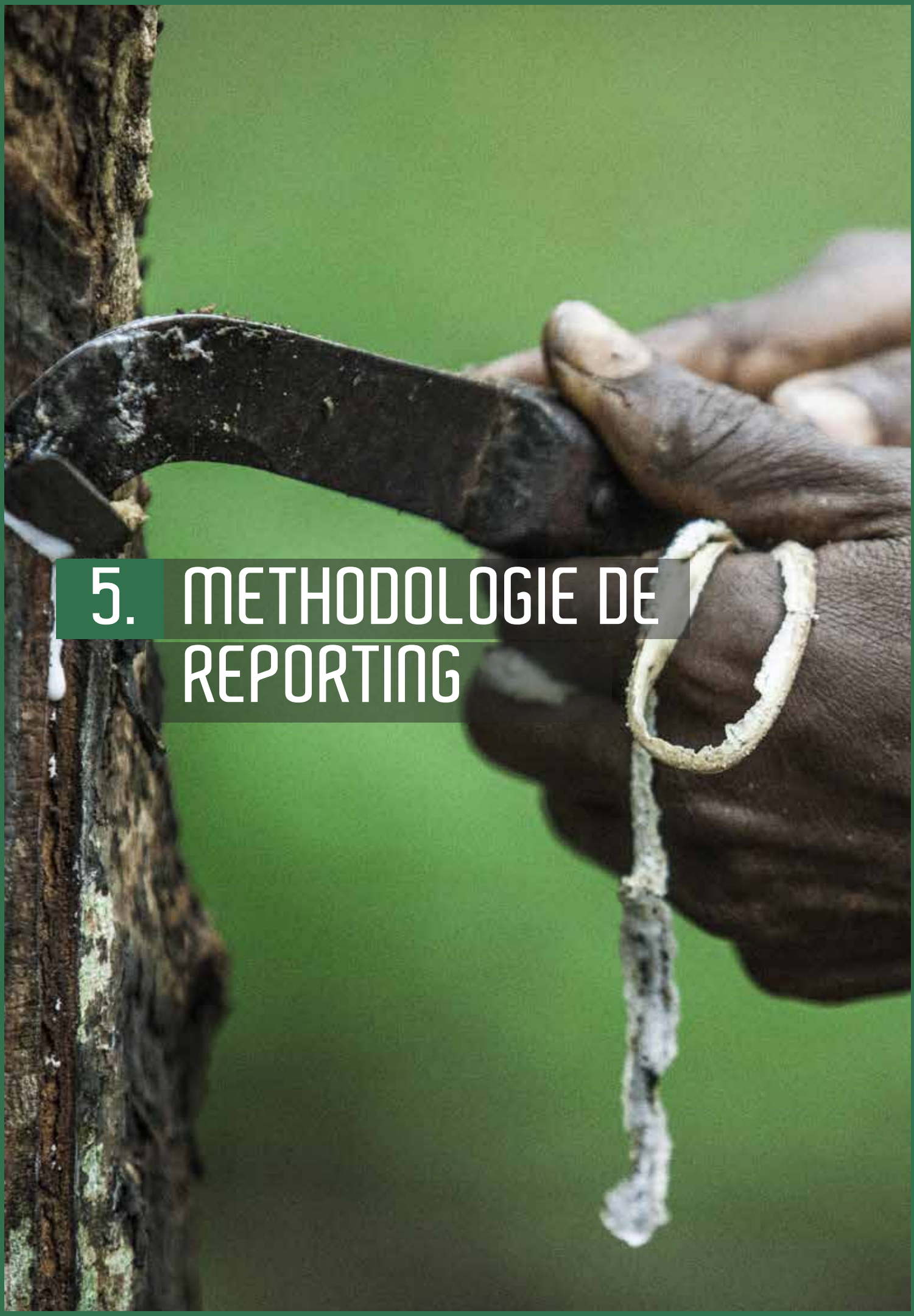
- Un code de conduite : finalisation en 2018 de la mise en place du code de conduite du Groupe SIFCA.
- Un dispositif d'alerte interne : déjà en place dans les filiales (prévu dans le code de conduite)
- Une cartographie des risques de corruption : réalisée, en pondérant les risques, et détaillant les personnes concernées, les formations à déployer, et les actions nécessaires.
- Des procédures d'evaluation 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.

4.3.5. 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 sont réalisées aux conditions normales de marché



5. METHODOLOGIE DE REPORTING

PÉRIMÈTRE

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être **représentatif des activités du Groupe**. Les différentes filiales sont consolidées en Intégration Globale, conformément au périmètre financier. Le reporting social et environnemental couvre depuis 2012, la totalité des activités du Groupe. Cependant, des filiales pour des raisons d'organisation interne ne 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 siège qui a été comptabilisées dans le cadre de ce rapport. Les consommations de carburant sur les PH et centres de collecte pourraient être traitées par le contrôle de gestion. Cependant, ces informations ne seront pas disponibles 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 Indemnisables (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 indemnisables sur lesquelles le Groupe tient à mener des plans d'actions. Le Groupe entend atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme avant de suivre ces données.

CHOIX DES INDICATEURS

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).

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 relatifs 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.

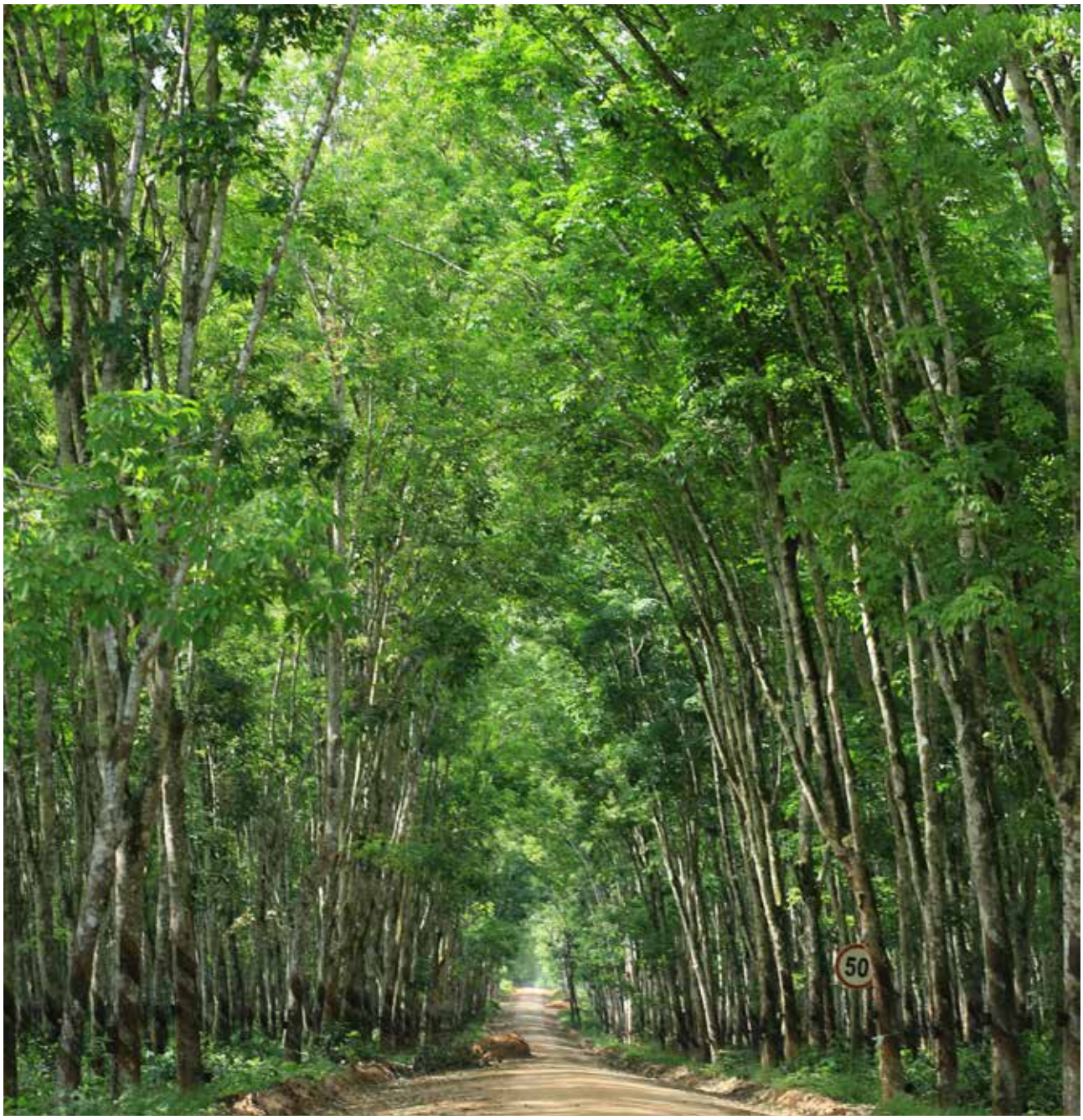
La consommation d'électricité n'inclut que la quantité d'électricité achetée des réseaux externes.

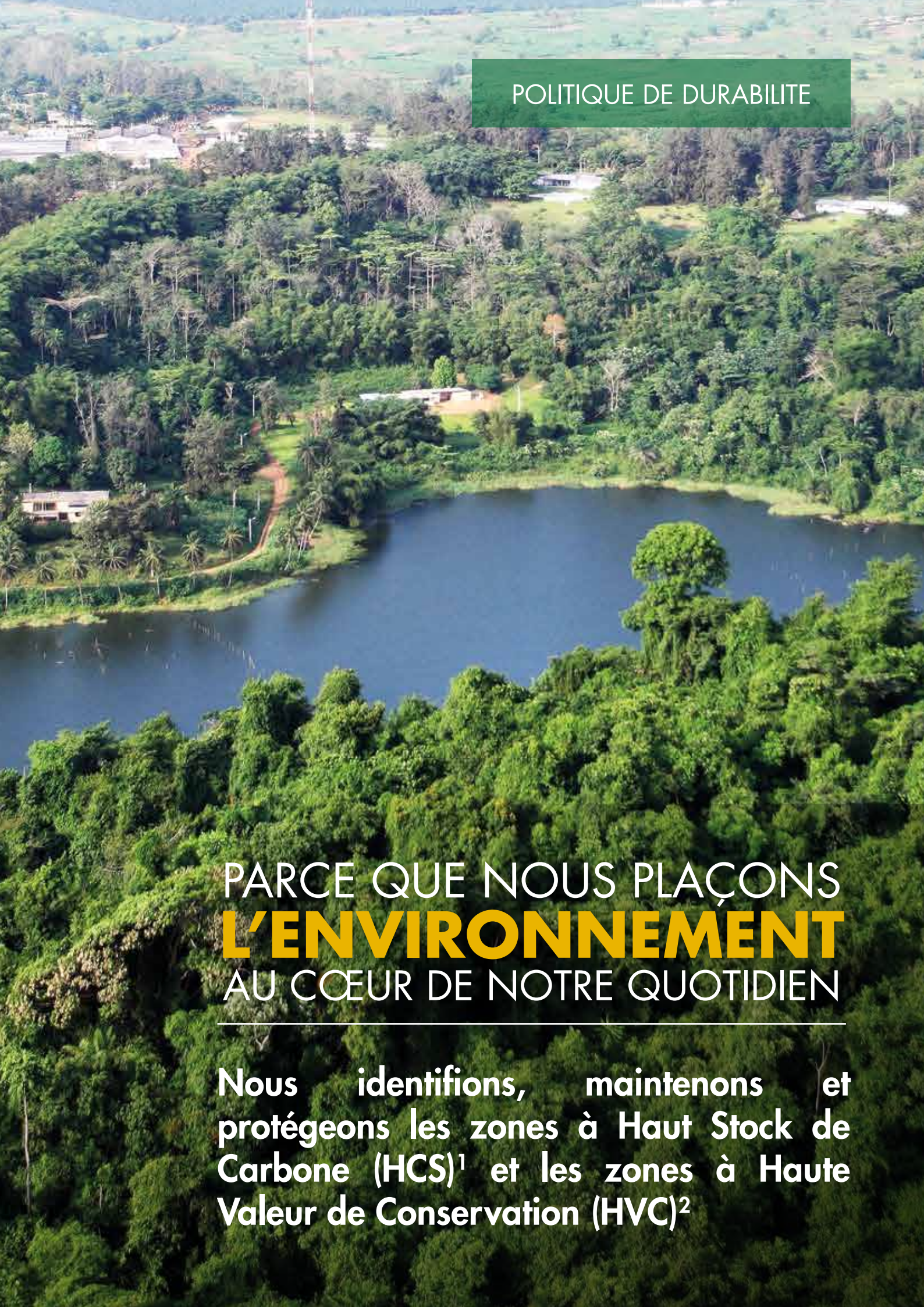
CONSOLIDATION ET CONTRÔLE INTERNE

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 HQSEL 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.





POLITIQUE DE DURABILITE

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

Nous identifions, maintenons et protégeons les zones à Haut Stock de Carbone (HCS)[1] et les zones à Haute Valeur de Conservation (HVC)[2]

Société Internationale de Plantations d'Hévéas « SIPH »

Société Anonyme

53, rue du Capitaine Guynemer
92400 Courbevoie

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion groupe

Deloitte & Associés
6 place de la Pyramide
92908 Paris-La Défense Cedex
France
Téléphone : + 33 (0) 1 40 88 28 00
www.deloitte.fr

Adresse postale :
TSA 20303
92030 La Défense Cedex

Société Internationale de Plantations d'Hévéas « SIPH »

Société Anonyme
53, rue du Capitaine Guynemer
92400 Courbevoie

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion groupe

Exercice clos le 31 décembre 2018

A l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de d'organisme tiers indépendant de Société Internationale de Plantations d'Hévéas (ci-après « SIPH »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Société anonyme au capital de 1 723 040 €
Société d'Expertise Comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de Paris Ile-de-France
Société de Commissariat aux Comptes inscrite à la Compagnie Régionale de Versailles
572 028 041 RCS Nanterre
TVA : FR 02 572 028 041

Une entité du réseau Deloitte

Deloitte.

Responsabilité de la société

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 la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de SIPH.

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 règles déontologiques, des normes professionnelle set des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité 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° 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 la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Deloitte.

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 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention [ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information)*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats.
- 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 comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les 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.
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105.
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques.
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société.
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés.

Deloitte.

- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.

- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs[1] que nous avons considérés les plus importants :
  - 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[2] et couvrent entre 5 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes[3] ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

---

1 Informations sociales quantitatives : Effectif (travailleurs permanents et temporaires) et répartition par zone géographique, par catégorie, sexe, âge ; Répartition des embauches, Nombre de licenciements (CDI,CDD), Nombre de démissions (CDI,CDD), Heures travaillées, Nombre de jours d'absence pour maladie, Taux de fréquence et de gravité des accidents, Nombre total d'heures de formation, Nombre de salariés formés.
Informations environnementales quantitatives : Consommation d'électricité, Essence et Diesel des véhicules, GPL, Diesel des générateurs et sécheurs, Consommation d'eau, Déchets dangereux et non-dangereux produits et valorisés et Emissions directes et indirectes de gaz à effet de serre.

2 SAPH (Siège et site de Bongo), GREL, et pour certaines informations RENL et CRC

3 Informations environnementales qualitatives : Utilisation des sols et protection de la biodiversité
Informations sociétales qualitatives : Impact sur les populations locales (Contributions au développement communautaire, modalités des dialogues), Politique d'achat responsable et relations avec les fournisseurs et sous-traitants

Deloitte.

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 entre février et mars 2019.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Comme le précise la Déclaration, l'identification, la hiérarchisation et la validation des risques principaux sont en cours à travers une analyse de matérialité. Par conséquent, la société présente de nombreux résultats et indicateurs mais n'a pas identifié d'indicateurs clés de performance en cohérence avec les principaux risques et politiques associées.

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

Sur la base de nos travaux, à l'exception des éléments décrits ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 11 avril 2019

L'organisme tiers indépendant

Deloitte & Associés

Thierry BILLAC

Associé, Audit

SIÈGE FRANCE

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

www.siph.com