



RAPPORT RSE 2021

FILIALE DE





GRI 101 : PRINCIPE DE REPORTING

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

SOMMAIRE

GRI 102 ELÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION	4
I.1. PROFIL DE L'ORGANISATION	6
I.2. STRATEGIE	14
I.3. ETHIQUE ET INTEGRITE	18
I.4. GOUVERNANCE	20
I.5. IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	26
I.6. PRATIQUE DE REPORTING	29
GRI 200 ECONOMIE	34
II.1. GRI 201 : PERFORMANCE ECONOMIQUE	37
II.2. GRI 202 : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ	39
II.3. GRI 203 : IMPACTS ECONOMIQUES INDIRECTS	40
II.4. GRI 204 : PRATIQUES D'ACHATS	41
II.5. GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	42
II.6. GRI 206 : COMPORTEMENT ANTI-CONCURRENTIEL	43
GRI 300 ENVIRONNEMENT	44
III.1. GRI 301 : MATIERES	47
III.2. GRI 302 : ENERGIE	48
III.3. GRI 303 : EAU	51
III.4. GRI 304 : BIODIVERSITÉ	54
III.5. GRI 305 : EMISSIONS	57
III.6. GRI 306 : EFFLUENTS ET DECHETS	61
III.7. GRI 307 : CONFORMITE ENVIRONNEMENTALE	64
III.8. EVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS	64
GRI 400 SOCIAL	66
IV.1. GRI 401 : EMPLOI	70
IV.2. GRI 402 : RELATIONS EMPLOYES / DIRECTION	71
IV.3. GRI 403 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	72
IV.4. GRI 404 : FORMATION ET EDUCATION	76
IV.5. GRI 405 : DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	78
IV.6. GRI 406 : LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	80
IV.7. GRI 407 : LIBERTE SYNDICALE ET NEGOCIATION COLLECTIVE	81
IV.8. GRI 408 : TRAVAIL DES ENFANTS	81
IV.9. GRI 409 : TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE	82
IV.10. GRI 410 : PRATIQUES DE SECURITE	82
IV.11. GRI 411 : DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES	83
IV.12. GRI 412 : EVALUATION DES DROITS DE L'HOMME	83
IV.13. GRI 413 : COMMUNAUTES LOCALES	84
IV.14. GRI 414 : EVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS	85
IV.15. GRI 415 : POLITIQUES PUBLIQUES	85
IV.16. GRI 416 : SANTE ET SECURITE DES CONSOMMATEURS	86
IV.17. GRI 417 : COMMERCIALISATION ET ETIQUETAGE	86
IV.18. GRI 418 : CONFIDENTIALITE DES DONNEES DES CLIENTS	87
IV.19. GRI 419 : CONFORMITE SOCIO-ECONOMIQUE	87

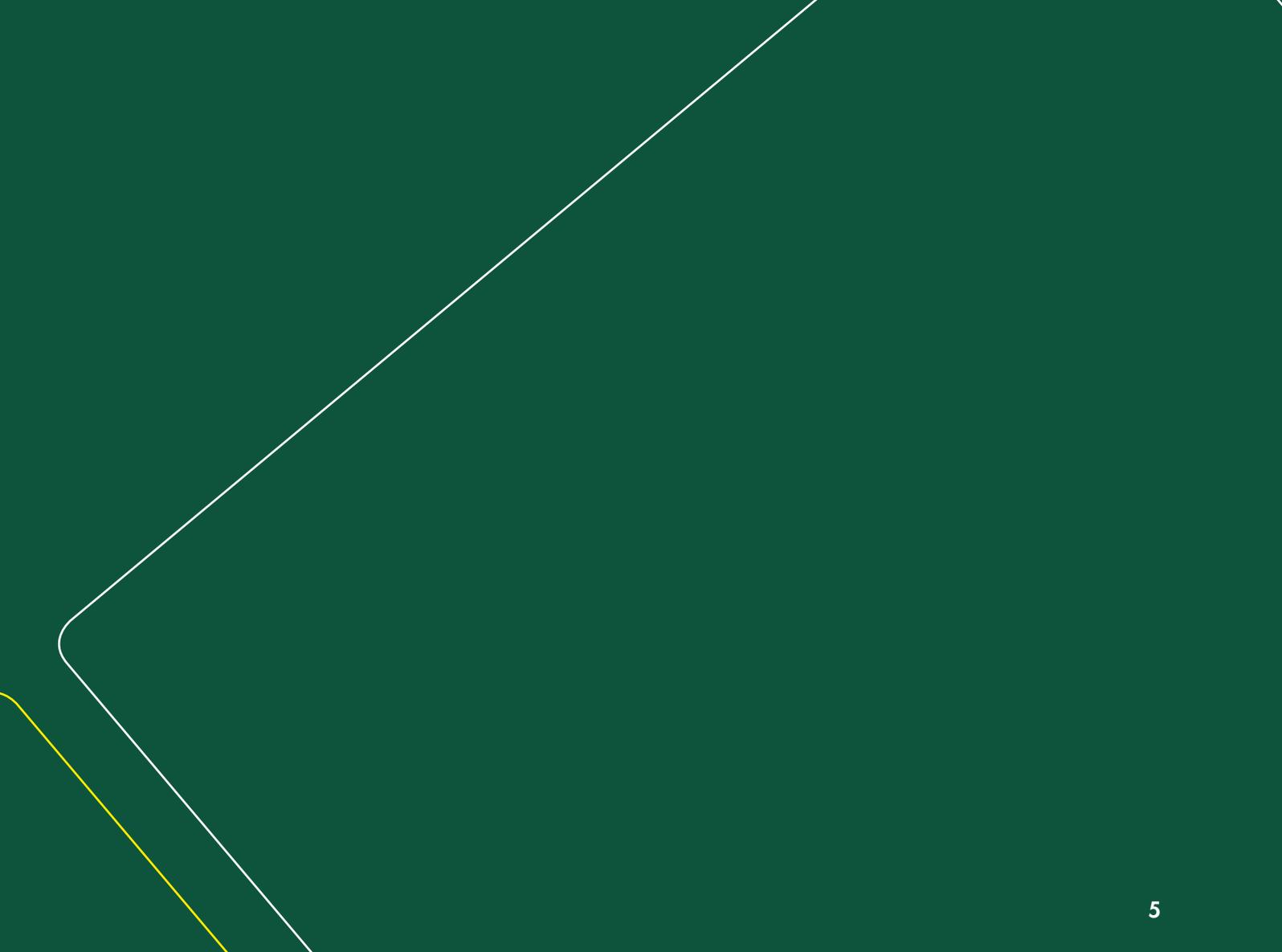


1

GRI 102

**ÉLÉMENTS
GÉNÉRAUX**

D'INFORMATION



I.1. Profil de l'organisation

1.1.1. 102-1 Nom de l'organisation



Société Internationale de Plantations d'Hévéas (SIPH)

1.1.2. 102-2 Activités, marques, produit et services

L'activité principale de SIPH est la production, la transformation et la commercialisation de caoutchouc naturel. Les plantations d'hévéas et les usines de SIPH sont toutes implantées en Afrique de l'Ouest.

Le principal marché est l'industrie pneumatique, pour laquelle le caoutchouc naturel reste incontournable.

SIPH a également d'autres activités, comme le palmier à huile, la production de copeaux de bois destinés à la biomasse des chaudières, et les services aux planteurs (assistance aux planteurs et fourniture de plants sélectionnés)

1.1.3. 102-3 Lieu géographique du siège

53, rue du Capitaine Guynemer
92400 Courbevoie France
Tel : 33(0)1.41.16.28.00
33(0)1.41.16.28.32

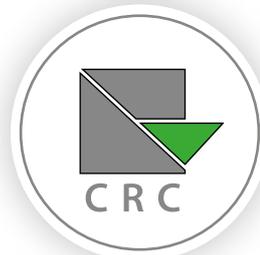
1.1.4. 102-4 Lieu géographique des sites d'activités



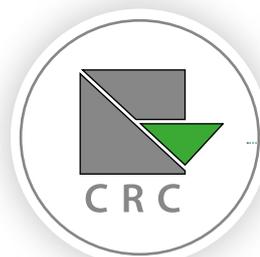
France



Côte d'Ivoire



Libéria



Ghana



Nigéria



Pays d'implantation	Sites opérationnels	Superficie (ha) plantée hévéa	Superficie (ha) dédiée hévéa
COTE D'IVOIRE (SAPH) Société Africaine des Plantations d'Hévéa (5 usines + 1 en construction)	Bongo	22 318	22 825
	Bettié		
	Rapides Grah		
	Toupah		
	Yacoli		
GHANA (GREL) Ghana Rubber Estate Limited (2 usines)	Apimenim	15 321	15 904
	Subri		
	Abura		
	Awudua		
	Tsibu		
NIGERIA Rubber Estate Nigeria Limited (1 usine)	Araromi (us	15 086	15 593
	Osse River		
	Waterside		
	Adeola		
	Utagba Uno		
	Urhonigbe		
LIBERIA Cavalla Rubber Corporation (1 usine)	Pleebo Gedetarbo District	6 072	6 072
TOTAL SIPH (ha)		58 797	60 394

«NB : En plus des surfaces dédiées à l'hévéa, le Groupe SIPH dispose de 3.152 ha dédiés au palmier à l'huile, dont 2.269 ha à SAPH, 204 ha à GREL, et 679 ha à CRC»

1.1.5. 102-5 Capital et forme juridique

Société anonyme à conseil d'administration, immatriculée sous le SIREN 312397730, au capital de 11 568 965,94 EUR.

1.1.6. 102-6 Marchés desservis

Le caoutchouc de SIPH est livré en Europe, en Asie, en Amérique du Nord et en Amérique du Sud. Les principaux clients sont principalement les grands acteurs de l'industrie pneumatique.

1.1.7. 102-7 Taille de l'organisation

Effectif : 9640 employés
 Nombre total de sites d'activités : 17
 Vente nette : 485 491 689 millions d'EUR

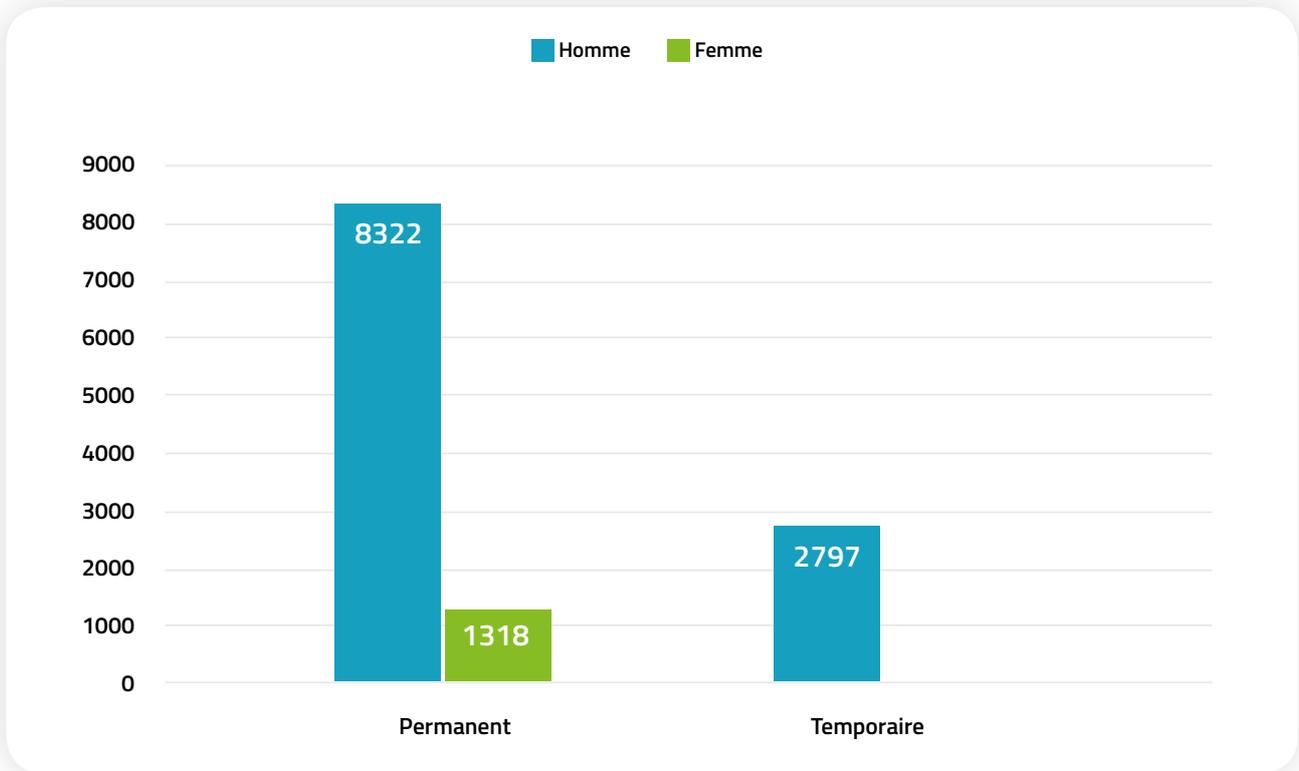
1.1.8. 102-8 Informations concernant les employés et les autres travailleurs

Le périmètre social 2021 couvre 5 pays et représente 9640 collaborateurs, soit 100% de l'effectif total. L'effectif permanent est en régression de -1,37% (en 2021 comparé à 9774 en 2020). Sur le périmètre du reporting social, l'effectif total est en baisse de 134 employés. L'effectif temporaire comprend les contrats de travail qui s'achèvent au terme d'une période définie ou dès que la tâche spécifique, dont le délai de réalisation avait été estimé, est achevée.



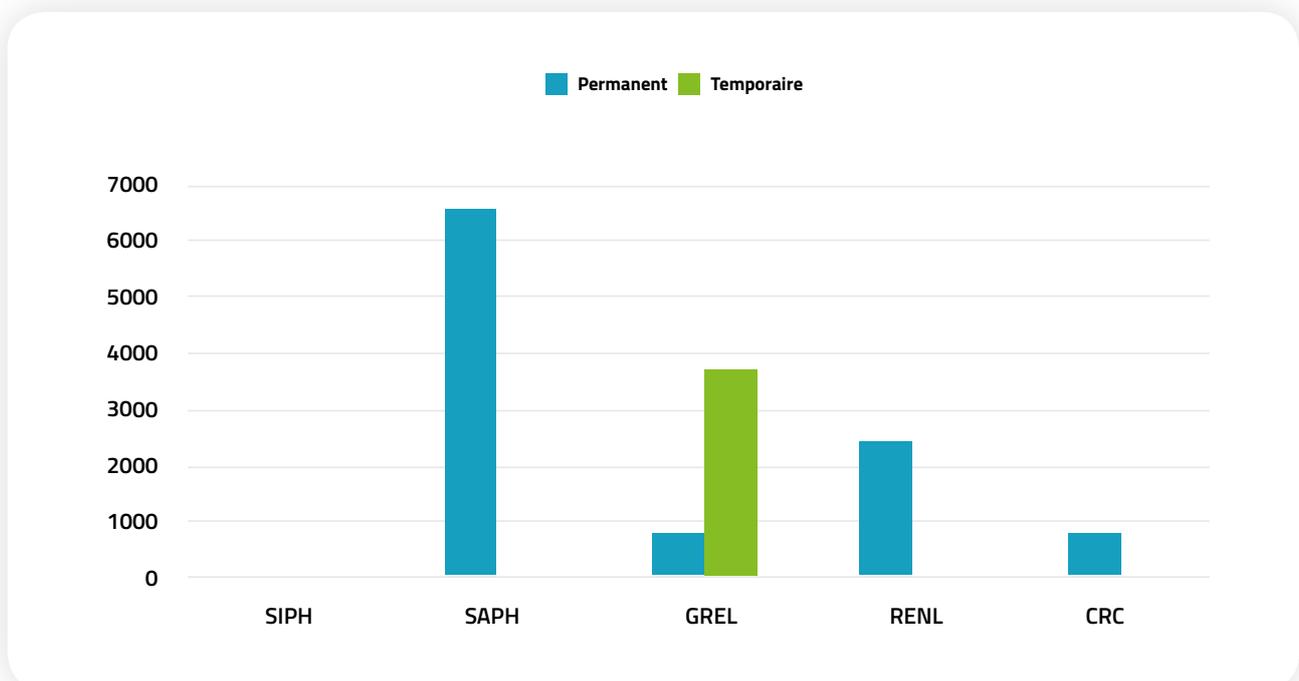
1.1.9. 102-8-a Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire) par genre

Répartition totale salariés (en nombre)

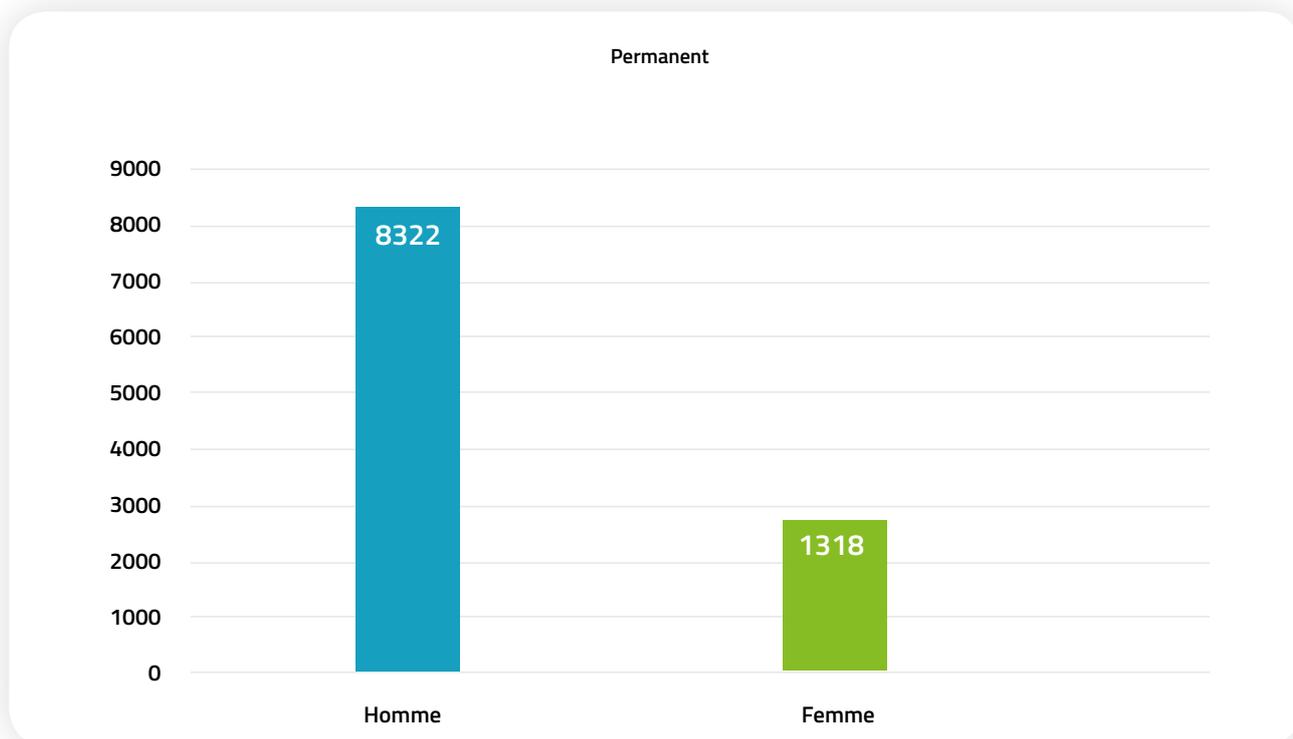


1.1.10. 102-8-b Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire) par région.

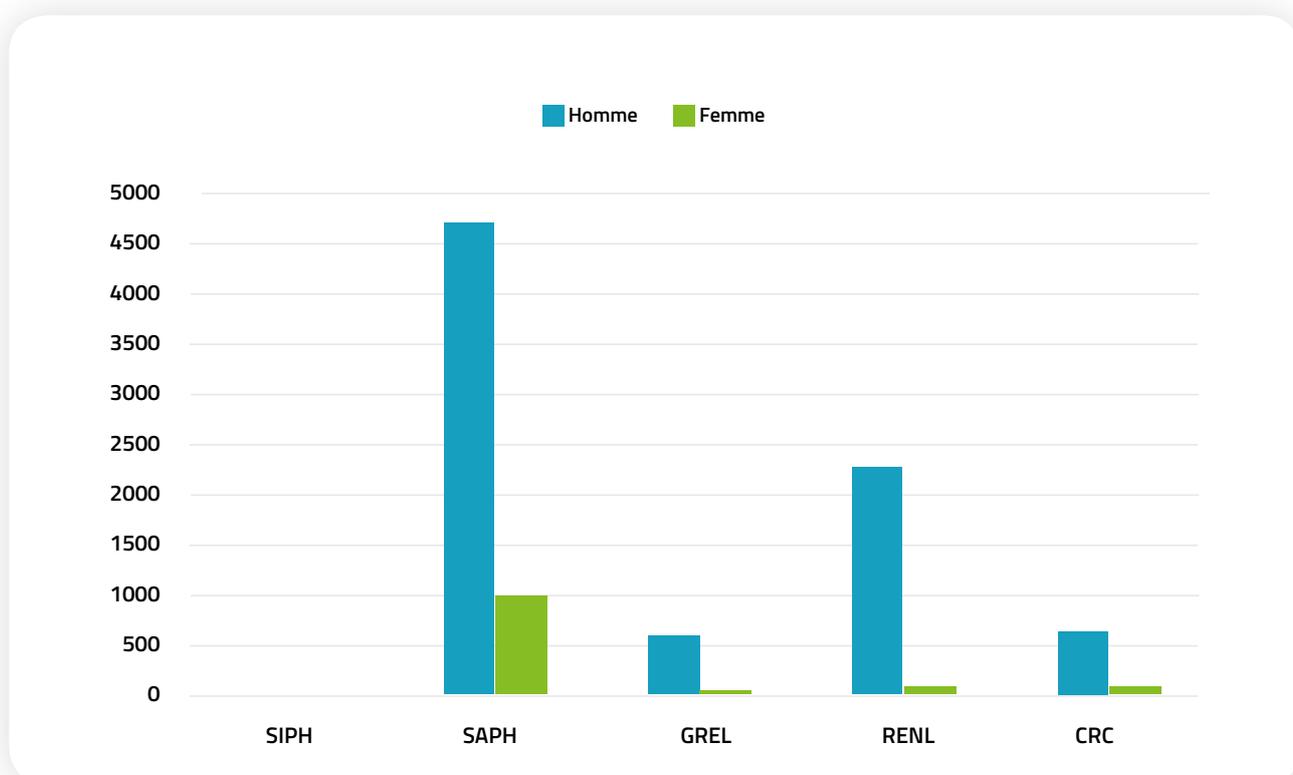
Répartition salariés permanents / temporaires (en nombre)



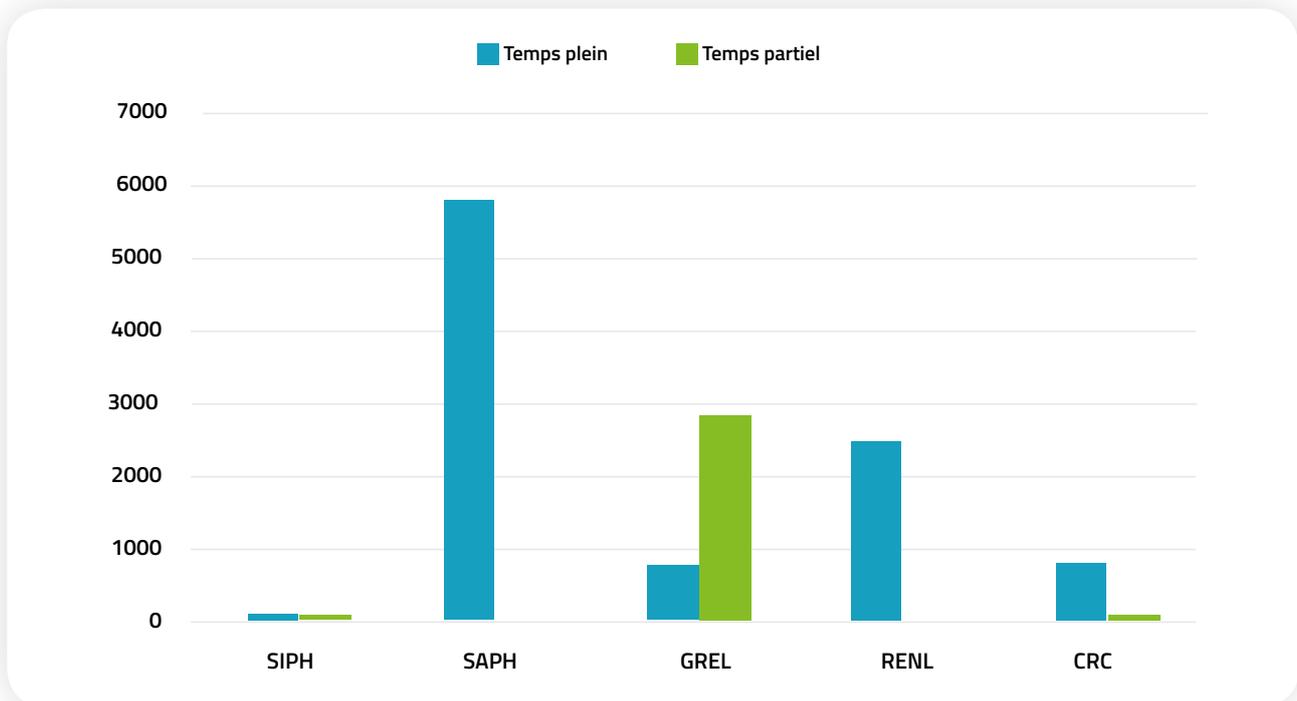
Répartition hommes/femmes -effectif permanent (en nombre)



Répartition hommes/femmes par région – effectif permanent (en nombre)



1.1.11. 102-8-c Nombre total d'employés par type d'emploi (à temps plein et à temps partiel), par genre

Répartition hommes/femmes en temps plein/temps partiel (en nombre)**1.1.12. 102-9 Chaîne d'approvisionnement**

Pour approvisionner les usines, le Groupe s'appuie sur deux sources essentielles : les productions issues des plantations industrielles (25%) et celles provenant des planteurs indépendants (75%). Ces fournisseurs sont soumis à des exigences de qualité de leurs matières premières à l'achat. Aussi pour palier le risque de rupture d'approvisionnement, un système de fidélisation des planteurs a été mis en place. Par ailleurs, les achats d'équipement industriels font l'objet de sélection de fournisseurs et de sous-traitants soumis à des critères d'évaluation.

Prise en compte des responsabilités sociales et environnementales dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants.

SIPH, à travers ses filiales organise des rencontres périodiques avec les planteurs indépendants pour des séances de formation et d'échanges sur les bonnes pratiques agricoles.

À cette occasion, les questions relatives à la saignée des arbres, à la santé et à la sécurité au travail, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et de la biodiversité sont abordées.

Aussi, des superviseurs des entités du Groupe rendent régulièrement visite aux planteurs pour leur apporter l'encadrement nécessaire pour un meilleur rendement de leurs plantations.



Plantations villageoises (PV) encadrées

Filiales	Plantations immatures		Plantations matures	
	Nbre de planteurs	Superficie (ha)	Nbre de planteurs	Superficie (ha)
SAPH	16700	39 956	56 538	225 904
GREL	-	-	10 156	48 557
RENL	-	-	-	-
CRC	-	-	-	-
Total	16700	39 956	66 694	274 461

Liste des secteurs d'approvisionnement de caoutchouc naturel par filiale

Secteur/District/jurisdiction d'approvisionnement de caoutchouc naturel (planteurs villageois)		
SAPH	GREL	RENL
Abengourou	Abura-Asebu-Kwamankese	Ijebu East
Aboisso	Accra	Ilaje
Bettié	Agona	Odigbo
Bonoua	Ahanta West	Ogun Waterside
Dabou	Ajumako-Enyan-Esiam	Okitipupa
Daoukro	Asante Akim South	
Gagnoa	Assin North	
Soubré	Assin South	
San Pedro	Awutu Efutu Senya	
Daloa	Cape Coast	
Man	Dangbe East	

1.1.13. 102-10 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement

Le Groupe ne procède pas à des modifications de lieu géographique de ses opérations, mais effectue des ouvertures de nouveaux sites industriels et cherche à accroître sa chaîne d'approvisionnement sans modification significative.

1.1.14. 102-11 Principes de précaution ou approche préventive

La gestion des risques dans la planification opérationnelle, étant une approche de principe de précaution, est systématiquement prise en compte. Il s'agit des activités d'extension de plantation, des processus de nouvelles acquisitions, de

la préservation de la biodiversité, de la santé sécurité et des conditions de travail. Pour autant, le Groupe veille à ce que ce principe n'impacte pas démesurément le processus d'innovation en privilégiant, chaque fois que cela est approprié, l'analyse risque/bénéfice.

1.1.15. 102-12 Initiatives externes

Sur le plan des initiatives externes, les engagements de SIPH reposent sur des principes qui font référence aux textes internationaux suivants :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Les Conventions Internationales de l'Organisation Internationale du Travail.

Par ailleurs, SIPH est membre fondateur de la Plateforme mondiale pour le caoutchouc naturel durable (GPSNR) dont le développement a été initié par les CEO du World Industry Council for Sustainable Développement (WBCSD) Tire Industry Project (TIP) en novembre 2017. <https://www.gpsnr.org/our-members>.

Les membres de la plateforme comprennent des producteurs, des transformateurs et des commerçants, des fabricants de pneus et d'autres fabricants / acheteurs de caoutchouc, constructeurs automobiles, autres utilisateurs en aval, institutions financières et sociétés civiles. SIPH, ainsi que les représentants de chacun de ces groupes de parties prenantes, contribue activement au développement de la plate-forme basée à Singapour et à l'ensemble des grandes priorités qui définissent la politique et les objectifs du GPSNR.

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

1.1.16. 102-13 Adhésion à des associations

En tant que groupe agro industriel, SIPH fait partie des principales organisations interprofessionnelles qui représentent la filière caoutchouc et l'agro-industrie :

- En Côte d'Ivoire, SAPH est membre de l'Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel (APROMAC), et membre de l'Union Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (UGEI).
- Au Ghana, GREL est membre de la Ghana Employers Association et de l'Association of Ghana Industries.
- Au Liberia, CRC est membre de la LACA (Liberian Agricultural Companies Association).
- Au Nigeria, RENL est membre de « National Association of Agriculture and Allied Employers » (NAAAE) et de « Manufacturing Association of Nigeria (MAN) »
- SIPH France est membre de :

- International Rubber Study Group (RSG) (Singapour).
- The Rubber Trade Association of Europe (siège social en UK).
- Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères (France).
- Institut Français du Caoutchouc (France) et
- Participe aux enquêtes de traçabilité de RUBBERWAY

Les filiales de SIPH interviennent aussi soit dans des groupes de travail en tant qu'experts, soit dans les instances de gouvernance de ces organisations.

1.1.17. Collaboration avec les parties prenantes pour réduire les impacts environnementaux ou sociaux négatifs associés à la production de caoutchouc naturel

Sur le plan environnemental, notre collaboration avec l'Office Ivoirien des Parcs et Réserve (OIPR), en Côte d'Ivoire, a permis un appui matériel et financier en vue de la préservation du Parc national du Banco.

Notre partenariat avec la Société de Développement des Forêts (SODEFOR) a également permis de sensibiliser les populations sur l'écocitoyenneté, et d'appuyer les comités de surveillance des forêts classées de Bamo et de Kinkaine.

Sur le plan socio-économique, un partenariat avec l'Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER) a permis :

- L'organisation des femmes en coopératives agricoles ou associations
- La Formation sur les techniques maraîchères et vivrières
- De faire des dons d'équipements agricoles
- D'aider à la mise en place de cultures alternées sur les parcelles exploitées

Par ailleurs, Les écoles dites Ecole familiale agricole (EFA) ont permis d'organiser les jeunes des communautés environnantes autour de projets agropastoraux, tels que l'élevage de poulets.

I.2. STRATEGIE

1.2.1. 102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé

Après une décennie de pilotage de sa démarche développement durable, le Groupe SIPH et l'ensemble du Groupe SIFCA ont créé de la valeur pour ses parties prenantes de manière significative, notamment autour de leurs sites d'implantation.

L'amélioration continue exige une rétrospection de notre démarche afin de la renforcer et de prendre en compte les nouveaux enjeux. SIPH adhère totalement à la stratégie développement durable SIFCA et intègre dans sa gouvernance tous les engagements pris vis-à-vis de ses partenaires et des initiatives externes, en particulier en matière sociale et environnementale, tout en intégrant des objectifs de progrès.

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

Dans le domaine environnemental, les activités peuvent générer des impacts significatifs si des mesures d'atténuation ne sont pas prises. De même, la société garantit de hautes exigences de qualité (respect des bonnes pratiques agricoles par exemple).

La politique générale en matière environnementale est consacrée par la politique environnementale de SIPH basée sur la politique de durabilité du Groupe SIFCA et déclinée à travers les chartes et procédures. L'approche d'amélioration continue vise à réduire régulièrement les déchets et à optimiser les consommations de ressources. La recherche d'économies d'énergie et le respect de l'environnement sont systématiquement intégrés dans la gestion au quotidien et les décisions du Groupe.

Dans le domaine économique, SIPH s'est donné comme objectif de poursuivre une croissance régulière et rentable. Ce développement s'appuie en priorité sur une croissance nourrie par l'investissement dans les outils de productions,



BERTRAND VIGNES
DG SIPH

le renforcement des plantations et la qualité de la relation du Groupe avec ses clients. Elle est complétée régulièrement par des appels de fonds ciblés, réalisés toutefois en préservant un niveau d'endettement supportable.

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

Depuis 2019, SIPH a adopté les normes de reporting GRI et en applique les principes, afin d'utiliser un langage commun pour les organisations et les parties prenantes. Le présent reporting a donc été préparé conformément aux normes GRI : OPTION ESSENTIELLE. L'index de contenu GRI est présent dans le chapitre.

1.2.2. 102-15 Principaux impacts, risques et opportunités

En tant qu'acteur de l'agro-industrie, SIPH développe des plantations industrielles, transforme les matières premières en produits semi finis et ou finis et les commercialise sur le marché international. L'enjeu est de répondre à une demande croissante en quantité et en qualité de la part d'industriels internationaux de plus en plus exigeants. Ainsi chaque année, le Groupe fournit à ses clients des balles de caoutchouc selon les spécifications demandées. Ces activités de production et de transformation soulèvent la question de durabilité environnementale et sociale, de la viabilité économique, et des éventuels risques et impacts liés à une mauvaise gestion de ces aspects.

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

Risques liés aux informations sociales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Emploi : <ul style="list-style-type: none"> l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ; les embauches et les licenciements ; les rémunérations et leur évolution 	Employés	<ul style="list-style-type: none"> Application des dispositions du code du travail applicables. Politique et plan de formation Politique RH et de gestion des carrières Signature des conventions collectives <p>Rémunération variable</p>	<p>Attractivité de l'entreprise</p> <p>Coût/efficacité des formations</p> <p>Adéquation des compétences aux besoins</p> <p>Climat social favorable</p>
Organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> l'organisation du temps de travail ; l'absentéisme 	Employeur Employés Délégué du personnel	<p>Disposition du code du travail Durée légale ou conventionnelle de travail</p> <p>Règlement intérieur</p> <p>Convention collective avec les syndicats et délégués du personnel</p>	<p>Flexibilité et attractivité de l'entreprise</p> <p>Suivi de l'absentéisme au travail</p>
Santé et sécurité : <ul style="list-style-type: none"> les conditions de santé et de sécurité au travail ; les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles 	Employeur Employés Délégués du personnel Syndicats	<p>Politique de santé et sécurité au travail</p> <p>Processus de certification et de déploiement ISO 45001</p> <p>Evaluation des risques professionnels.</p> <p>Plan d'opération interne (POI)</p>	<p>Meilleur contrôle et suivi des accidents du travail</p> <p>Réduction des taux d'absentéisme</p> <p>Baisse du taux de fréquence des accidents</p> <p>Taux de gravité des accidents</p> <p>Espace & outils de travail sécurisés, protection individuelle et collective.</p> <p>Réduction de la pénibilité du travail</p>
Relations sociales : <ul style="list-style-type: none"> l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ; le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail 	Employés Syndicat Délégués du Personnel	<p>Cadre réglementaire et organes représentatifs du personnel (code du travail, règlement intérieur, délégués du personnel, syndicats des travailleurs, comité santé sécurité...)</p>	<p>Signature de convention collective</p> <p>Climat social favorable</p> <p>Plan d'actions et rapport d'activité du comité santé et sécurité au travail</p>
Formation : <ul style="list-style-type: none"> les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement ; le nombre total d'heures de formation 	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	<p>Description des politiques de formation</p> <p>Politique et plan de formation</p> <p>Politique RH et de gestion des carrières</p>	<p>Rapport de formation</p> <p>fichier de suivi des formations</p> <p>fiches d'embarquement et de présence.</p> <p>Taux de participation</p> <p>Certification à la norme ISO 14001</p>
Égalité de traitement : <ul style="list-style-type: none"> les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ; la politique de lutte contre les discriminations 	Employés Syndicat Délégués du Personnel	<p>Politique contre la discrimination et le harcèlement</p> <p>Application du code de travail relatif au travail des enfants. Politique de caoutchouc naturel durable.</p> <p>Politique de recrutement</p>	<p>Affichage des mesures consacrées à l'égalité de traitement</p>

Risques liés aux informations sociétales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
<p>Engagements sociétaux en faveur du développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local ; • l'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales ; • les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci ; • les actions de partenariat ou de mécénat 	<p>Employés Communautés locales Fournisseurs Sous-traitants</p>	<p>Politique relative aux droits des communautés Code de conduite fournisseur Produit et service d'épargne et d'assurance vie et non vie</p> <p>-Cadre permanent de dialogue (CPD) avec les communautés locales</p>	<p>Augmentation des revenus des communautés Autonomisation des communautés Infrastructures sociales Services de soins de santé, d'éducation et culture.</p>
<p>Sous-traitance et fournisseurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ; • la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale 	<p>Employés Communautés locales Fournisseurs Sous-traitants</p>	<p>Code de conduite fournisseur Politique d'achat éthique Politique relative aux droits des communautés</p>	<p>Impact socio-économique local, augmentation de revenu, boom des petits commerces et activités Circulations de devises</p>
<p>Lutte contre la corruption</p>	<p>Employés Employeur Actionnaires</p>	<p>Code de conduite Comité éthique. Loi sapin 2 Procédure et logigramme d'alerte</p>	<p>Registre des plaintes Rapport annuel du comité éthique</p>



Risques liés aux informations environnementales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
<p>Politique générale en matière environnementale</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 d'environnement ; les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ; 	<p>Employés Communautés Riveraines Fournisseurs Sous-traitants</p>	<p>Politique environnementale ; Système de management environnemental ; EIES, études HCV/HCS PGES Processus de certification ISO 14001 : V 2015</p>	<p>Suivi des consommations et des émissions Gestion des déchets Dépenses liées à la protection de l'environnement Suivi et mise en œuvre du plan d'action environnemental</p>
<p>Pollution</p> <ul style="list-style-type: none"> les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ; la prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses 	<p>Employés Communautés riveraines CIAPOL ONG</p>	<p>Politique environnement Politique de sante sécurité au travail Station d'épuration des eaux usées Permis environnemental Prescription technique d'exploiter</p>	<p>Rapport de mesure de rejets atmosphériques Rapport de mesure des effluents Construction de rétentions Rapport de mesure de la qualité d'eau de consommation</p>
<p>Économie circulaire :</p> <p>i) Prévention et gestion des déchets :</p> <ul style="list-style-type: none"> les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ; <p>ii) Utilisation durable des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ; la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ; la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; l'utilisation des sols 	<p>Employeur Employés Communautés riveraines</p>	<p>Procédures de gestion des déchets. Plan de gestion environnementale Politique environnementale Compteurs sur les points de captation de l'eau</p>	<p>Registres et fichiers de gestion et de suivi de déchets Quantité de déchets recyclés, revalorisés, vendus Suivi des consommations d'énergie et de l'eau. Ratio des consommations d'eau, énergie</p>
<p>Changement climatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ; les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ; les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet 	<p>Employeur Employés Communautés</p>	<p>Politique environnement Politique zéro déforestation Politique de caoutchouc naturel durable Politique zéro brulage Plan de gestion de la biodiversité</p>	<p>Rapports Haute Valeur de Conservation (HCV), Haut Stock de Carbone (HCS) Etude d'Impact Environnemental et Social (EIES) Suivi des émissions directes et indirectes des consommations</p>

I.3. ETHIQUE ET INTEGRITE

1.3.1. 102-16 Valeurs, principes, règles de conduite

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

Le Code de Conduite définit le cadre dans lequel le Groupe souhaite continuer à exercer ses activités avec succès. Il s'appuie sur les valeurs fondamentales du Groupe, qui sont les suivantes :

- Responsabilité,
- Ethique,
- Qualité.

Les principes consistent pour le Groupe SIPH à respecter pleinement les lois et règlements applicables à toutes ses activités. Les directeurs, responsables et employés veilleront à :

- a) toujours rester totalement en conformité avec les lois s'appliquant à leurs responsabilités professionnelles ;
- b) toujours poser des questions si une loi ne leur paraît pas claire afin de définir comment elle doit être appliquée dans leur travail ;
- c) ne jamais s'engager dans un acte illégal, ni en tolérer, ni autoriser les autres, comme les sous-traitants ou agents occasionnels, à agir illégalement ;
- d) ne jamais utiliser ou autoriser l'utilisation des actifs du Groupe pour des activités illégales ;
- e) toujours éviter d'agir de manière à susciter la remise en question, par d'autres, de l'engagement du Groupe à respecter toutes les lois en vigueur.

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* ».

L'adhésion au code de conduite a donné lieu à sa lecture et signature par les employés des entités du Groupe.

Le Groupe SIPH 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, une version électronique de ce Code est disponible en téléchargement libre, sur l'intranet du Groupe SIPH.

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.

1.3.2. 102-17 Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques

Le code de conduite, reçu par chaque salarié, contient des numéros de téléphone et des adresses e-mails des membres du comité éthique, garantissant la confidentialité des informations.

Il mentionne aussi clairement l'obligation pour chacun de remonter toute infraction dont il aurait connaissance. Par la suite, le comité éthique se saisit de toute alerte jugée recevable et la traite selon un logigramme qui définit les étapes.

Les filiales du Groupe disposent d'un comité éthique qui se réunit au moins deux fois par an.



I.4. GOUVERNANCE

1.4.1. 102-18 Structure de gouvernance

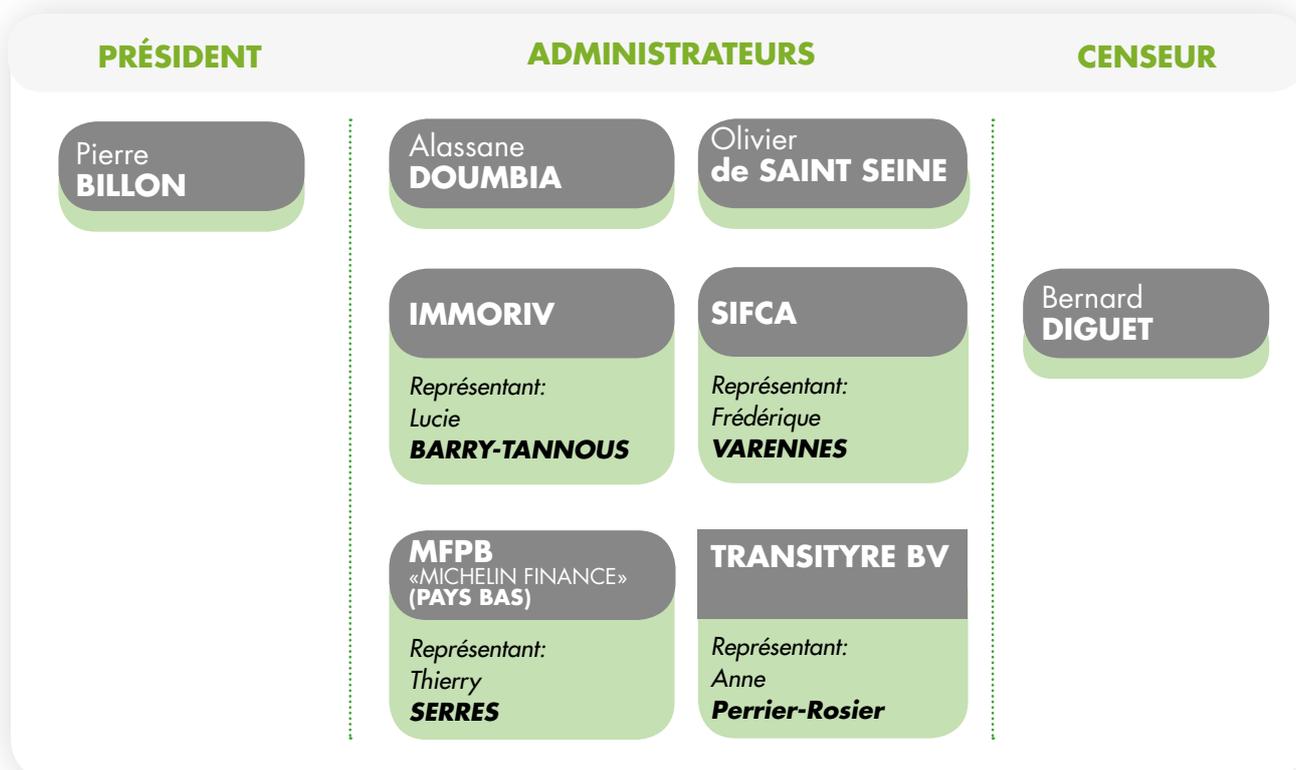
La structure de gouvernance au niveau du groupe SIPH se présente comme suit :

- Un président du conseil d'administration
- Six administrateurs
- Un censeur
- Un Directeur Général du pôle caoutchouc

Leur rôle au niveau de la sous holding est de :

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

Conseil d'administration

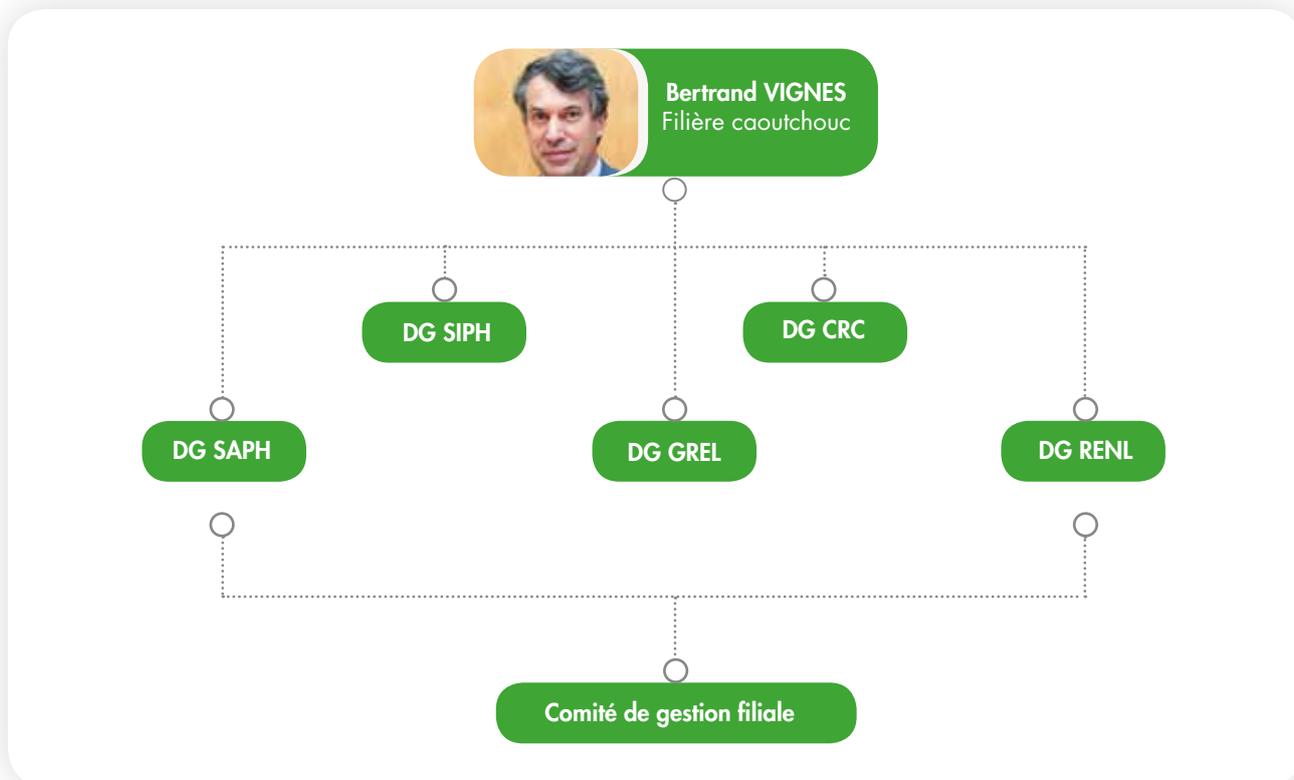


Direction generale

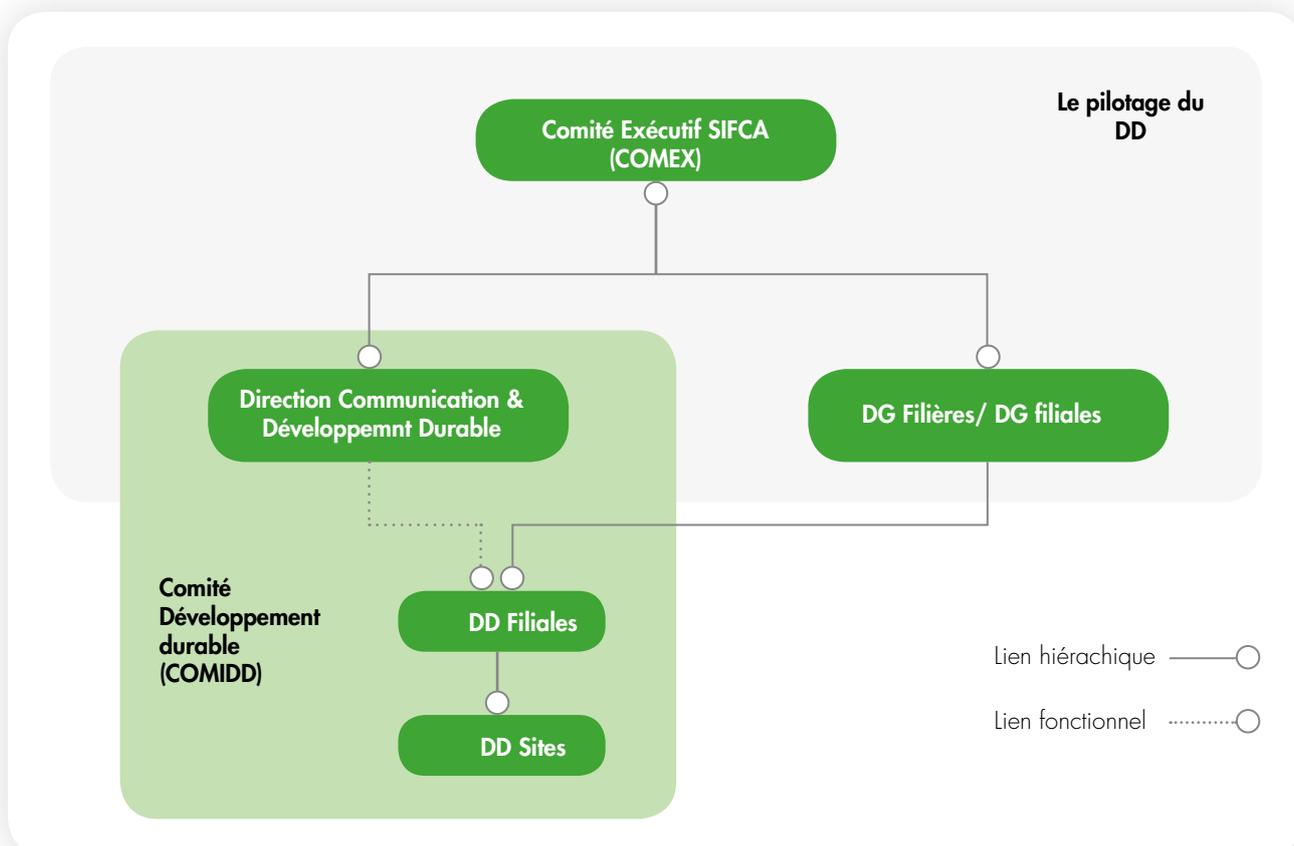


Le directeur du pôle caoutchouc préside respectivement les comités de direction des filiales.

Cette structure est schématisée comme suit :



Le pilotage (COPIIL) du développement durable se schématise comme suit :

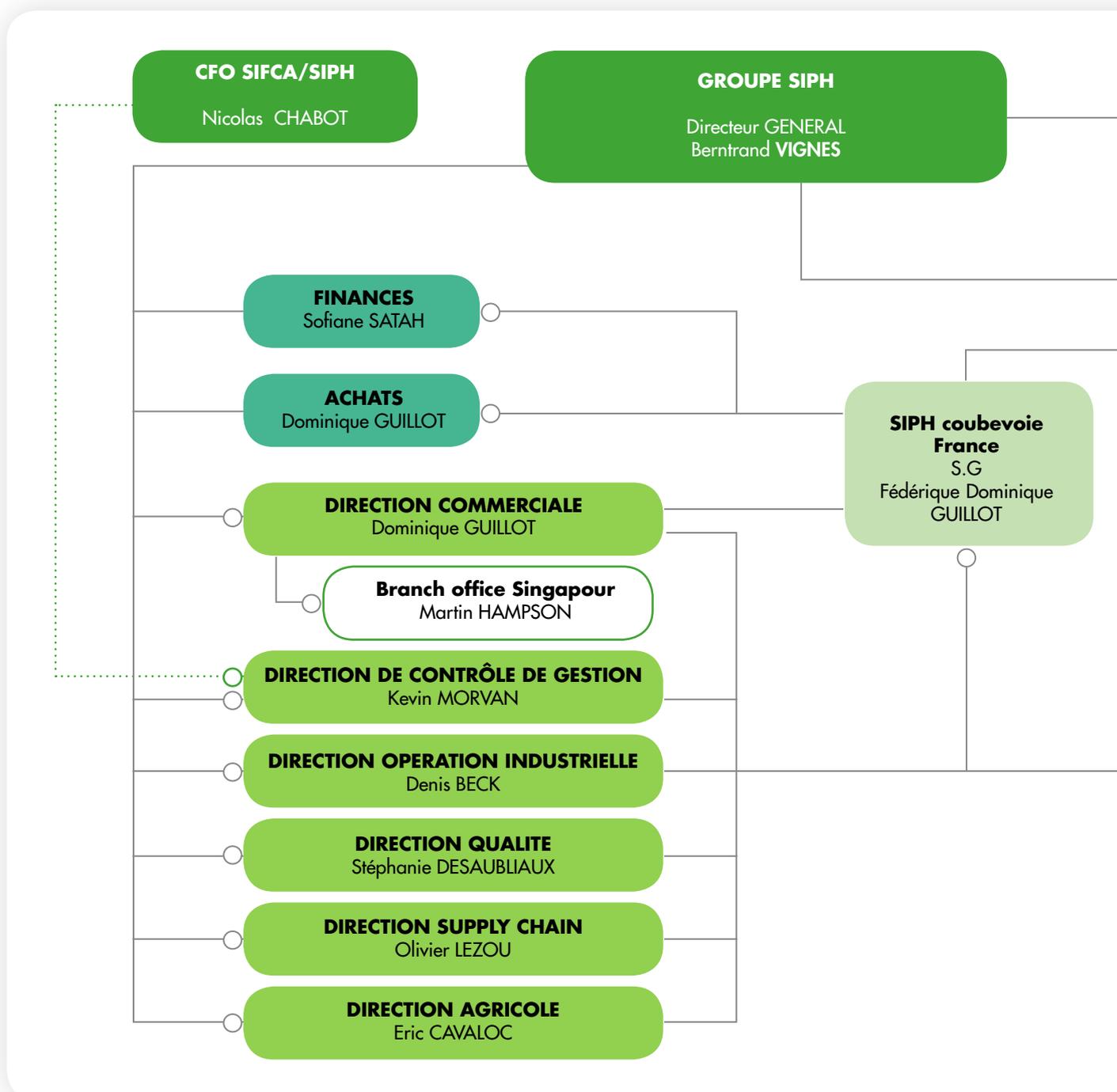


1.4.2. 102-19 Délégation de l'autorité

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

1.4.3. 102-20 Responsabilités de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et Sociaux

Les thèmes économiques, environnementaux et sociaux se situent à la croisée de différentes directions du Groupe. Les principales directions de la Holding responsables de ces sujets sont la Direction Communication et Développement Durable, la Direction Financière et Comptable et la direction des Ressources Humaines. L'ensemble de ces directions est représenté au comité de direction du Groupe et rapportent tous au Directeur Général. Le Directeur Financier est également un membre du COMEX.



1.4.4. 102-21 Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux

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

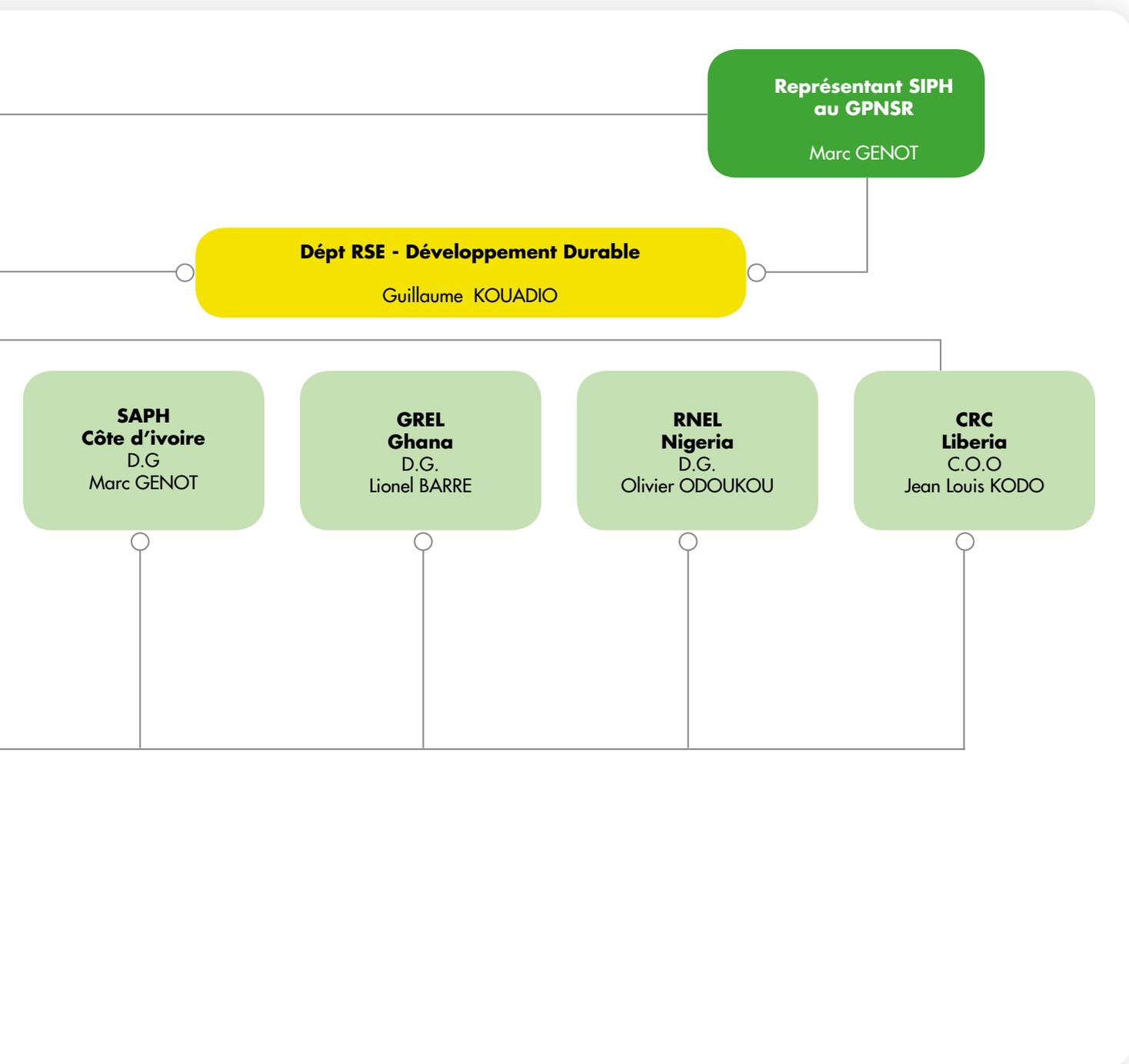
- Les parties prenantes stratégiques ;
- Les parties prenantes influençant SIPH ;
- Les Parties prenantes influencées par SIPH.

Les enjeux économiques, environnementaux et sociaux font l'objet de consultation de ces parties prenantes afin d'identifier les différents niveaux

d'impact. Ces consultations ne se font pas directement entre les parties prenantes et la haute direction mais se fait par délégation à travers les directions compétentes de gestions des parties prenantes et des comités de filiales en charge des relations avec ces parties prenantes.

1.4.5. 102-22 Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités

L'organigramme de gouvernance du Groupe SIPH se compose comme suit :



Un Comité Exécutif et de direction

- le Directeur général du Groupe SIPH
- la Secrétaire générale de SIPH
- le Directeur général de SAPH
- le Directeur général de GREL
- le Directeur général de RENL
- Le Directeur général de CRC
- Département Développement Durable
- Direction commerciale
- Direction des opérations agricoles
- Direction opérations industrielles
- Direction Qualité
- Direction supply chain & Logistique
- Direction contrôle de Gestion

Il faut noter que le Comité Exécutif et de direction comprend deux femmes. Les directions fonctionnelles du Groupe SIFCA (financières, communication et développement durable, juridique, et les ressources humaines) sont compétentes pour mener à bien les questions relatives à l'économie, l'environnement et le social. Cependant, l'organe de gouvernance actuel ne dispose pas en son sein, des membres de groupes sociaux minoritaires ni de représentants des parties prenantes.

1.4.6. 102-23 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

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

1.4.7. 102-24 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance

A la suite d'une Offre Publique de Retrait, menée par la Compagnie Financière Michelin (CFM) agissant de concert avec SIFCA, intervenue en décembre 2019, SIPH est sortie de la cote le 10 décembre 2019. A l'issue de cette opération, le capital social de SIPH est désormais exclusivement détenu par SIFCA (55,59%) et CFM (44,41%). La nomination des membres se fait sur proposition de candidatures au conseil en impliquant également les actionnaires. Le processus de nomination tient aussi compte des éléments suivants :

- La diversité
- L'indépendance
- L'expertise et l'expérience liées aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux.

102-25 Conflits d'intérêts

SIPH tient et met à jour annuellement la liste des mandats dans d'autres sociétés, détenus par les membres du conseil de surveillance et par les membres du directoire. Les conventions conclues avec les sociétés dans lesquelles ces personnes exercent des fonctions de Direction ou d'autres mandats ou avec un actionnaire détenant plus de 10% des droits de vote de SIPH (ou avec toute société contrôlée par un tel actionnaire), autres que les conventions courantes conclues à des conditions normales, font l'objet d'un processus d'autorisation et de suivi conformément à la loi et notamment aux dispositions des articles L225-86 et suivants du Code de Commerce.

1.4.8. 102-26 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie

L'objet social définit l'activité exercée par SIPH. Le Groupe se trouve limité dans son action par l'objet social, qu'il ne peut outrepasser sans risquer d'engager sa responsabilité pénale. De même, les dirigeants ne peuvent agir que dans la limite de l'objet social.

Le rôle de l'organe de gouvernance SIPH consiste donc à donner des orientations, définir les valeurs et affiner la stratégie dans un processus d'amélioration continue.

1.4.9. 102-27 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

Les mesures pour développer et renforcer les capacités de l'organe de gouvernance sur les thèmes économiques, environnementaux et sociaux, afin de leur assurer une connaissance collective, restent la formation. A ce stade, une formation sur ces sujets a été dispensée aux membres du comité exécutif et une autre aux directeurs de filières et de filiales. Ces enjeux sont aussi présentés lors des revues stratégiques où l'ensemble des équipes de management élaborent, partagent et prennent connaissance des priorités liées à ces enjeux.

1.4.10. 102-28 Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

SIPH ne communique pas à ce jour sur ce thème.

1.4.11. 102-29 Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux

Une cartographie des risques économiques, environnementaux et sociaux est réalisée et fait l'objet de mise à jour lorsque cela est nécessaire. Le dispositif de gestion des risques est déployé dans les filiales qui représentent un fort enjeu pour le Groupe. Ces risques identifiés suscitent l'élaboration de plans d'actions, de leur mise en œuvre et de leur suivi. De manière générale, la Direction Générale est responsable de la mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe. À ce titre, toute nouvelle cartographie ou actualisation de cartographie lui est présentée pour validation du contenu et des ressources à allouer aux plans d'action à mettre en œuvre.

1.4.12. 102-30 Efficacité des procédures de gestion des risques

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

1.4.13. 102-31 Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux

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

1.4.14. 102-32 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable

Le Directeur Général de SIPH est impliqué au premier plan dans le processus de reporting développement durable. Il donne des orientations sur la portée et le contenu du reporting.

1.4.15. 102-33 Communication des préoccupations majeures

La communication sur les préoccupations majeures existe au sein de SIPH. Cependant nous n'avons pas une procédure formalisée destinée à l'organe de gouvernance le plus élevé.

1.4.16. 102-34 Nature et nombre total de préoccupations majeures

Le nombre total et la nature des préoccupations majeures qui auront été communiquées à l'organe de gouvernance le plus élevé n'ont pas fait l'objet d'un suivi particulier. A l'avenir, ce sujet fera l'objet d'attention.

1.4.17. 102-35 Politique de rémunération

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

SIPH est attaché à verser au collaborateur une rémunération globale décente, et souhaite offrir à tout le Personnel une rémunération attractive et motivante, composée :

- D'une rémunération fixe équitable et compétitive sur le marché ;
- D'une rémunération variable liée à la performance individuelle et collective ;
- D'avantages sociaux compétitifs ;
- D'une couverture médicale et sociale pour tout le personnel permanent, et d'un accès aux soins de santé et une couverture sociale pour tout le personnel saisonnier.

1.4.18. 102-36 Procédure de détermination de la rémunération

La rémunération des collaborateurs prend en compte des éléments internes et externes à la société. Les éléments internes sont constitués par les notions d'équité interne, en comparant la rémunération des collaborateurs qui occupent le même poste ou à niveau de responsabilité égal, et la performance individuelle qui doit être récompensée dans le cadre du processus annuel de versement des primes de performance.

Les éléments externes sont principalement l'inflation et la compétitivité externe. La compétitivité externe s'évalue au travers des enquêtes de rémunération entreprises par le Groupe, l'objectif étant de contrôler la compétitivité des politiques de rémunération de SIPH vis-à-vis de ses concurrents et de les adapter si nécessaire.

1.4.19. 102-37 Implication des parties prenantes dans la rémunération

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

1.4.20. 102-38 Ratio de rémunération totale annuelle

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

1.4.21. 102-39 Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle

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

I.5. IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

1.5.1. 102-40 Liste des groupes de parties prenantes

PARTIES PRENANTES	ATTENTES
INTERNES	
Actionnaires	Respect des engagements
Syndicat	Satisfaction des revendications syndicales
Délégués du Personnel	Dialogue constructif et écoute mutuelle
Employés	Meilleures conditions de travail et de vie
EXTERNES	
Clients	Satisfaction des attentes de durabilité
Fournisseurs de matières premières	Bonne collaboration et achat équitable
Planteurs villageois	Bonne collaboration et achat équitable
Communautés riveraines	Dialogue et prise en compte des attentes
Associations des consommateurs	Informations équitables sur les produits
Organisme de certification	Transparence et collaboration franche
Agence de notation	Transparence
Banques d'investissement	Préservation de l'image de marque vis-à-vis des prêts d'investissement
Ministère de l'environnement	Respect de la réglementation environnementale
Ministère du commerce	Approvisionnement satisfaisant du marché national et maîtrise de l'inflation
Association et ONG environnementales	Respect de l'environnement

1.5.2. 102-41 Accords de négociation collective

Chaque filiale du groupe SIPH applique la

règlementation sociale en vigueur dans son pays en matière d'obligations de négociation collective des salaires.

Salariés couverts par des conventions collectives

Pays d'implantation	Sites opérationnels	% de couverture
CÔTE D'IVOIRE <i>(Société Africaine des Plantations d'Hévéa)</i>	Siège	100%
	Bongo	100%
	Bettié	100%
	Rapides Grah	100%
	Toupah	100%
	Yacoli	100%
GHANA <i>(Ghana Rubber Estate Limited)</i>	Abura	11%
	Awudua	11%
	Tsibu	11%
	Apimenim	11%
	Subri	11%
NIGÉRIA <i>(Rubber Estate Nigeria Limited)</i>	Araromi	85%
	Osse River	85%
	Waterside	85%
	Adeola	85%
	Utagba Uno	85%
	Urhonigbe	85%
LIBÉRIA <i>(Cavalla Rubber Corporation)</i>	Pleebo Gedetarbo District	90%

1.5.3. 102-42 Identification et selection des parties prenantes

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

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

- Leur contribution à une meilleure définition des besoins dans les domaines d'activité du Groupe ;
- Leur alignement avec la stratégie d'entreprise et leur valeur ajoutée ;

- Leur expertise métier ;
- L'implication des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- Leur perception des activités et produits du Groupe

1.5.5. 102-43 Approche de l'implication des parties prenantes

Parties Prenantes		Démarche et fréquence de dialogue
Parties prenantes stratégiques	Clients, Fournisseurs, Actionnaires, Planteurs Villageois, Salariés	Informations en continu sur les produits Programmes en continu d'assistance technique aux planteurs villageois Réunions régulières avec les Délégués du Personnel Assemblée Générale des actionnaires
Parties prenantes influençant SIPH	Consommateurs finaux, Banques, Organismes de certification /agence de notation	Informations en continu sur les produits ; Réunions analystes et investisseurs Sites web permanents
Parties prenantes influencées par SIPH	Partenaires économiques et communautés riveraines	Cadre permanent de dialogue avec les communautés Sites web permanents

1.5.4. 102-44 Enjeux et préoccupations majeurs soulevés

L'approche de SIPH consiste par ailleurs à favoriser le dialogue avec les parties prenantes au niveau local. Le Groupe consolide toutes les actions menées par ses différentes filiales à travers

des rapports d'activités et les cadres permanents de dialogue qui font l'objet de procès-verbaux de réunions. Au niveau du Groupe, un baromètre social a été réalisé sur la base des résultats, le Groupe a engagé des initiatives de progrès en termes de management et de communication.



I.6. PRATIQUE DE REPORTING

1.6.1. 102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés

Les entités incluses dans les états financiers consolidés sont celles qui constituent le Groupe SIPH. Ces entités sont situées en Afrique de l'Ouest, à savoir : SAPH en Côte d'Ivoire, GREL au Ghana, RENL au Nigeria CRC au Liberia et SIPH en France. Pour les informations relatives au rapport financier, accédez au site : <http://siph.groupesifca.com/fr/informations-financieres/les-comptes-consolides>

1.6.2. 102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu

La rédaction du rapport développement durable et la définition de son contenu sont de la responsabilité du département Développement Durable du Groupe SIPH. Le contenu du rapport est défini puis produit selon deux critères précis : pertinence des thèmes par rapport à l'activité du Groupe et conformité vis-à-vis des normes GRI, option essentielle.

En termes de collecte des données, le responsable s'appuie sur un processus de production et de récupération optimisé, notamment grâce à la formalisation des indicateurs et du périmètre de reporting au sein d'un référentiel dédié déployé auprès des filiales du Groupe. Cette optimisation porte également sur l'organisation et la formation d'un réseau de correspondants locaux spécifiquement missionnés sur les grandes thématiques du développement durable : environnement, social et économique.

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

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

- Conduite d'entretiens avec les parties prenantes internes et externes autour de la réflexion sur les enjeux RSE majeurs ;
- Partage d'informations sur les enquêtes et supports de communication internes et externes ;
- Revue de la documentation sectorielle.

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



1.6.3. 102-47 Liste des enjeux pertinents

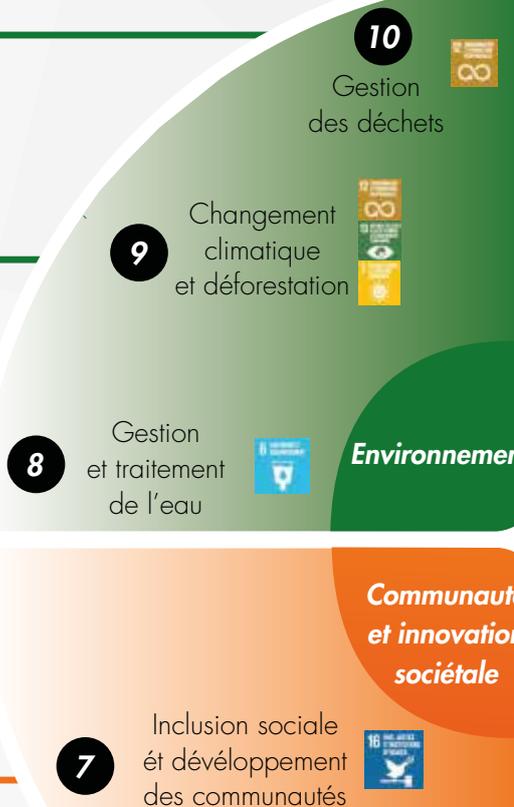
GOUVERNANCE

- - Indice de conformité de qualité des rejets = **100%**
- - Indice de recyclage des emballages banals = **100%**
- - Indice d'emballage en vrac = **100%**
- - Indice de géolocalisation des plantations villageoise = **100%**

- - Indice de consommation des herbicides $\leq 50\%$
- - Indice d'économie d'énergie $\geq 20\%$
- - Indice d'énergie renouvelable process $\geq 20\%$; zone vie $\geq 50\%$

- - Indice de potabilité sur tout les sites = **100 %**
- - Indice de conformité de qualité des rejets = **100 %**

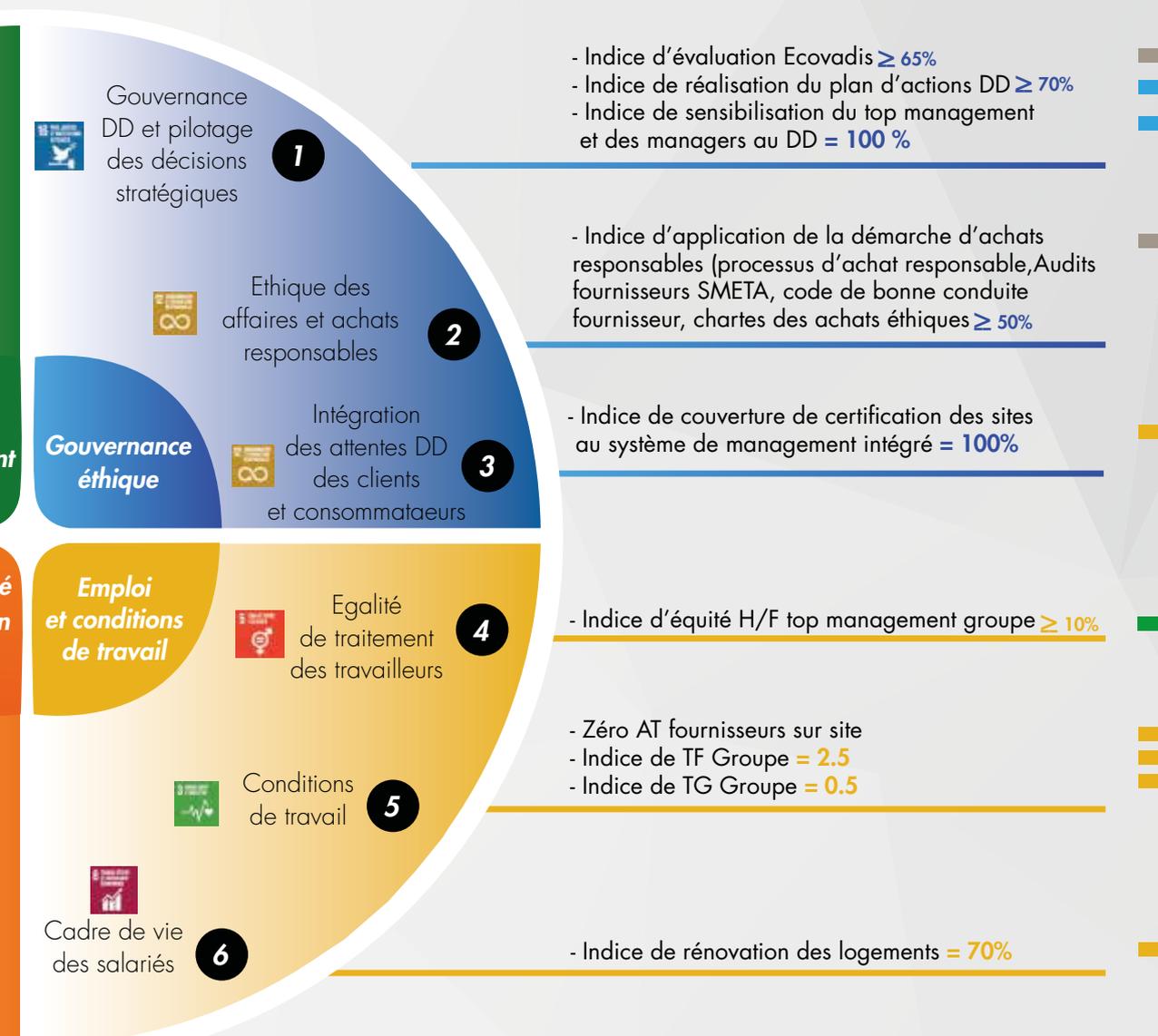
- - Indice de réalisation des projets communautaires validés $\geq 80\%$
- - Nombre de partenariats filiales/Communautés
- - Indice de mains d'oeuvre locale UAI



Feuille de route

Légende : ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2025

E ET STRATEGIE DD



DD 21/25 SIFCA

1.6.4. 102-48 Réaffirmation des informations

Une version mieux formalisée et digitalisée reposant sur une définition homogène des indicateurs et un accompagnement des correspondants locaux a été mise en place dès 2021. Dans certains cas, la comparabilité par rapport aux données antérieures peut être rendue difficile. Si des modifications ont eu lieu, elles sont explicitées dans les rubriques correspondantes.

1.6.5. 102-49 Modifications relatives au reporting

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

1.6.6. 102-50 Période de reporting

Du 1er janvier au 31 décembre

1.6.7. 102-51 Date du rapport le plus récent

Ce document est le huitième rapport développement durable annuel de SIPH et tous ont fait l'objet d'une vérification de l'exhaustivité de leur contenu et d'une sélection d'indicateurs environnementaux et sociaux par un vérificateur indépendant selon les directives de la DPEF. Ce document a par ailleurs été conçu selon les normes GRI et est le deuxième rapport développement durable du genre. Le dernier rapport développement durable SIPH a été publié en avril 2020.



1.6.8. 102-52 **Cycle de reporting**

Annuel

1.6.9. 102-53 **Point de contact pour les questions relatives au rapport**

Guillaume **KOUADIO**
Responsable DD SIPH
kguillaume@sifca-ci.com

1.6.10. 102-54 **Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI**

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

1.6.11. 102-56 **Vérification externe**

Le rapport 2020 a été vérifié par un tiers indépendant. La vérification de la présence de l'ensemble des informations de développement durable requises par la loi et la validation de la sincérité de l'ensemble des informations publiées au titre de cette réglementation a porté sur la déclaration de performance extra-financière.

Cependant, le rapport de 2021 est en conformité aux normes GRI : option de conformité essentielle.





2

GRI 200 ECONOMIE



GRI 103 : APPROCHE MANAGERIALE

Notre approche relative au pilier économique tire son fondement autour d'une critique de notre modèle économique : la course effrénée à la productivité est responsable des catastrophes écologiques et sociales que connaît notre planète. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille en finir avec l'activité économique. Notre objectif est de limiter les externalités négatives

liées au développement économique, en créant de la richesse qui améliore les conditions de vie de chacun. Nous agissons ainsi pour assurer une répartition plus égalitaire des richesses, et restons attentifs aux conséquences de la production et de la consommation.

Les éléments d'informations relatifs aux indicateurs de cet enjeu ci-après permettent de communiquer sur notre performance.

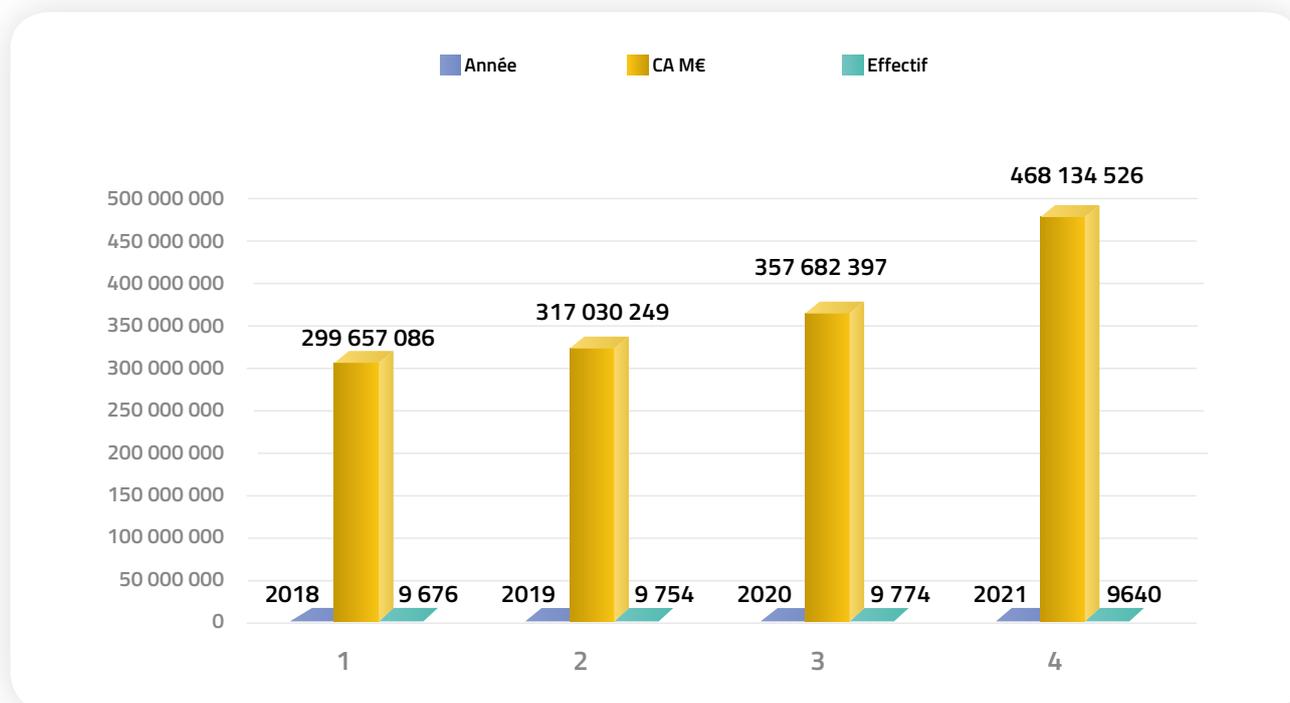


II.1. GRI 201 : PERFORMANCE ECONOMIQUE

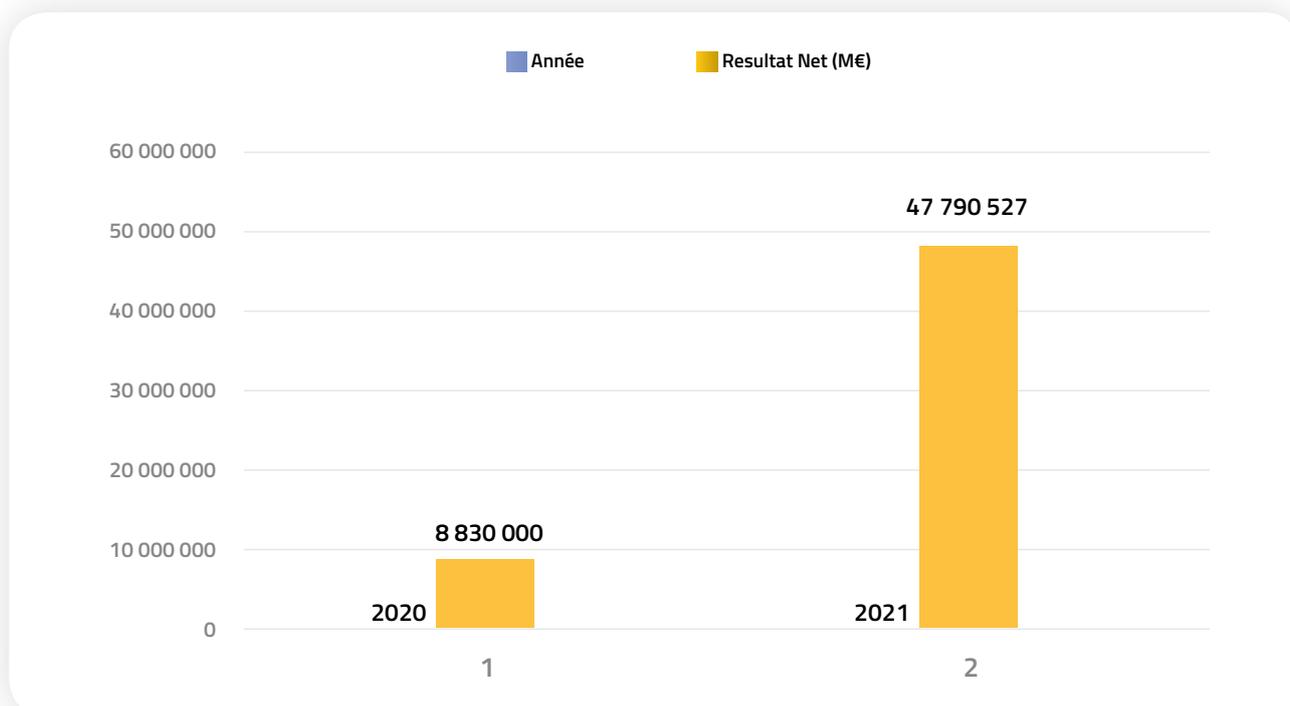
Exclusivement dédiée à l'agro-industrie depuis plus de cinquante ans, le Groupe SIPH souhaite poursuivre son développement en harmonie avec

son environnement et les hommes qui y travaillent et assurer la pérennité du Groupe par une croissance durable et rentable.

Evolution du CA (en M€) et des effectifs du Groupe



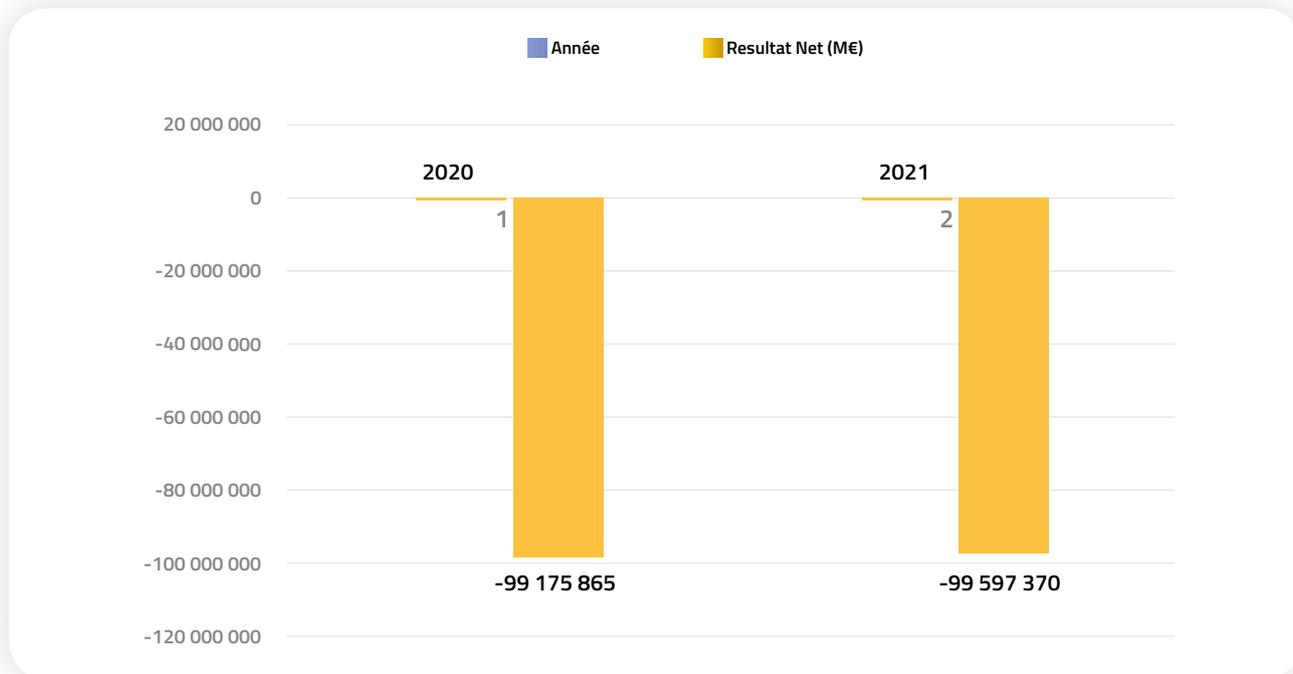
Evolution du résultat net en M€



Dépenses R&D + licencing

Les dépenses R&D au niveau de SIPH s'élèvent à 22 354 EUR

Endettement net/capitaux propres part du Groupe en M€



2.1.1. 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

Les données consolidées relatives à la valeur économique directe créée, la valeur économique distribuée et la valeur économique non répartie de SIPH s'élèvent à : 33,097,861 EUR.

2.1.2. 201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique

- les évolutions climatiques en cours et à venir peuvent à court terme, engendrer des risques épidémiques avec l'émergence nouvelle de maladies de feuilles et de pathogènes qui pourraient toucher des zones majeures de production jusqu'alors épargnées. Des évolutions climatiques même mineures peuvent favoriser le développement de ces parasites et accentuer une fragilité déjà présente.
- L'apparition et la multiplication de phénomènes cycloniques violents plus ou moins étendus peuvent aussi générer de la casse au vent et endommager de manière localisée le verger hévéicole.
- Sur des horizons de temps plus longs, les évolutions climatiques pressenties vont probablement modifier la cartographie des

zones propices à la culture de l'hévéa.

A ce jour, nous ne disposons pas d'études suffisamment robustes pour affirmer que des impacts sont liés au changement climatique, toutefois des aléas climatiques sont observés, des périodes pluvieuses plus prononcées, des sécheresses plus longues sans que les années se ressemblent. Les implications financières liées à ces risques et impacts pourraient être à moyen terme :

- la perte de productions agricoles dans les plantations industrielles et chez les fournisseurs de matières premières.
- La difficulté à prendre des engagements commerciaux sur le long terme.
- Le fonctionnement à bas régime des usines et la détérioration de certains outils industriels.

En ce qui concerne les méthodes utilisées pour gérer les risques dus au changement climatique, SIPH met en place des mesures et initiatives afin de contribuer à le ralentir. Le Groupe adopte également des mesures d'adaptation et d'atténuation au changement climatique. Les plantations d'hévéa sont des « espaces forestiers », remplissant leur rôle de Puits de Carbone. Pour le moment, les coûts des mesures prises pour gérer les risques ne sont pas clairement évalués.

2.1.3. 201-3 Obligations liées aux régimes à prestations déterminées et autre régime de retraite

Le groupe ne communique pas pour le moment sur ce thème.

2.1.4. 201-4 Aides financières publiques

À ce stade, SIPH ne compile pas ces informations au niveau Groupe.

II.2. GRI 202 : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ

2.2.1. 202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour.

2.2.2. 202-2 Part des cadres recrutés dans la communauté locale

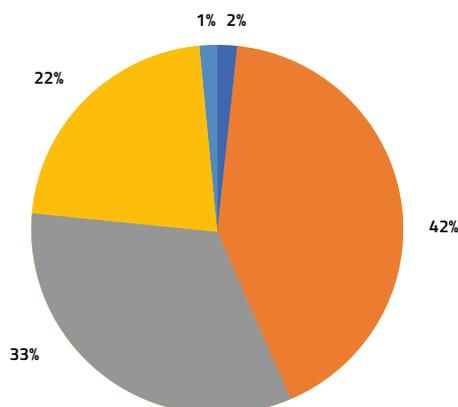
Les cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale sont notamment les personnes nées ou disposant du droit légal de résider indéfiniment (tels que les citoyens naturalisés ou les titulaires d'un visa permanent) dans le même marché

géographique que celui des activités. La définition géographique de « local » peut comprendre la communauté avoisinant les opérations, une région d'un pays, voire un pays tout entier.

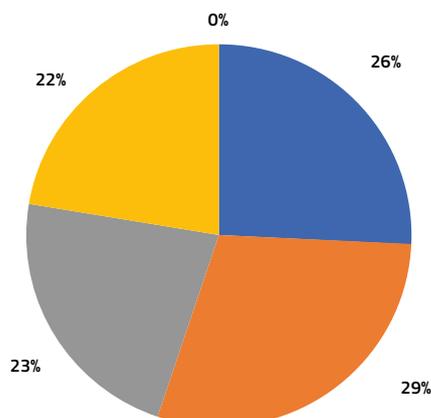
La présence de membres de la communauté locale parmi les cadres supérieurs d'une organisation montre l'influence positive de l'organisation sur le marché. L'inclusion de membres de la communauté locale dans l'équipe de direction peut en effet valoriser le capital humain. Elle peut également augmenter l'avantage économique pour la communauté locale et améliorer la capacité de l'organisation à comprendre les besoins locaux.

Proportion des cadres dirigeants embauchés localement (%)

Homme



Femme



II.3. GRI 203 : IMPACTS ECONOMIQUES INDIRECTS

2.3.1. 203-1 Investissement dans les infrastructures et mécénat

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

- **Education**

Sous cet axe, les infrastructures réalisées sont la construction d'écoles primaires, de logements d'instituteurs et d'enseignants de collège, de cantines scolaires. Aussi, des dons de tables-bancs et divers équipements ont été faits.

- **Santé**

Sous cet axe, les réalisations en termes d'infrastructures sont la construction de centres de santé et de leur équipement, de logements d'infirmiers et de sage-femmes, de réhabilitation et construction d'appâtam de centre de santé rural

- **Environnement**

Sur le plan environnemental, il y a eu la construction de châteaux d'eau, la réalisation de forages, de pompes hydrauliques villageoises et la construction de marchés.

- **Sport et culture**

Plusieurs autres réalisations sont faites dans ce domaine, à savoir : la construction et l'équipement de centres culturels, de foyer des jeunes,

la construction d'infrastructures sportives et de dons divers pour les communautés.

Par ailleurs, il faut noter que toutes ces infrastructures et actions de mécénat sont réalisés dans l'ensemble des filiales du groupe. Ces projets sont sélectionnés chaque année en tenant compte de leur utilité publique et de leur pérennité dans le temps. En plus, ces infrastructures ont un impact positif réel sur les communautés bénéficiaires. Ainsi, sur la période de 2020-2021, le groupe a réalisé un investissement global de plus de 322.506 EUR

2.3.2. 203-2 Impacts économiques indirects significatifs

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



II.4. GRI 204 : PRATIQUES D'ACHATS

2.4.1. 204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux

Les pratiques d'achat consistent à l'achat de matières premières auprès de fournisseurs organisés soit en coopérative ou groupement, soit en tant que particuliers. Les pratiques d'achat sont variées, mais reposent sur l'idée de fidélisation des fournisseurs et sur le principe d'achat équitable.

En effet, un mécanisme de fixation des prix de matières premières existe, établi par consensus de l'interprofession, et permet aux fournisseurs et acteurs de connaître les prix à la vente de leurs produits.

En 2021, la part de dépenses auprès de fournisseurs locaux se présente comme suit.

2021	Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux				
Filiale	SAPH	GREL	RENL	CRC	Total
Production (T DRC)	33 451	19 465	21 082	4 004	78 002
Achats locaux (T DRC)	211 683	50 878	767	109	263 437
Total	245 134	70 343	21 850	4113	341 440
% d'achats	86%	72%	3,5%	3%	77%
Dépenses (M€)	177 074 107	47 019 629	799 091	-	224 892 827



II.5. GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

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

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

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

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

En application de la loi Sapin II, SIPH, sur l'ensemble de son périmètre, a lancé le programme de mise en œuvre des huit mesures du dispositif anti-corruption :

1. Un code de conduite : finalisation en 2018 de la mise en place du code de conduite du Groupe.
2. Un dispositif d'alerte externe et interne : déjà en place dans les filiales (prévu

dans le code de conduite), et la création d'un Comité d'Éthique, qui coordonne l'ensemble du dispositif.

3. Une cartographie des risques de corruption : réalisée, en pondérant les risques, et détaillant les personnes concernées, les formations à déployer, et les actions nécessaires.
4. Des procédures d'évaluation des clients, fournisseurs, intermédiaires : Une charte des Achats Éthiques a été élaborée, et est en cours de diffusion, ainsi qu'un code de conduite du fournisseur.
5. Des procédures de contrôle comptable en cours de mise en œuvre
6. Un dispositif de formation des personnes les plus exposées en cours de mise en œuvre
7. Un régime disciplinaire appliqué par le Comité Éthique siège.
8. Un dispositif de contrôle et évaluation interne assuré dans un premier temps par l'audit interne, ensuite par chaque département et/ou direction.

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

2.5.1. 205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

Conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin II, SIPH a mis en œuvre une analyse du risque de corruption dans l'ensemble de ses filiales hévéicoles. Cette analyse a conduit d'une part à l'élaboration d'une cartographie du risque de corruption dont la méthodologie et les résultats ont été approuvés par la Direction Générale et d'autre part à la détermination des principales situations pouvant générer des risques de corruption.

2.5.2. 205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption

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

- **La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite :**
SIPH a défini un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- **L'accessibilité du Code de Conduite :**
Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe, une version électronique de ce Code est disponible.
- **Des supports de formation adaptés aux catégories du personnel :**
Les formations sur le Code de Conduite

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

2.5.3. 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises

En 2021, le Comité d'Éthique n'a été saisi d'aucun cas particulier depuis la dernière réunion d'octobre 2019.

II.6. GRI 206 : COMPORTEMENT ANTI-CONCURRENTIEL

Les comportements anticoncurrentiels ou des pratiques antitrust restent des risques qui sont clairement identifiés par SIPH comme étant d'une gravité particulière. Les équipes juridiques du groupe sont très sensibilisées à ces risques. Toute situation identifiée comme pouvant présenter un risque de ce point de vue fait l'objet d'une revue par les juristes, et des mesures permettant d'écarter le risque sont, le cas échéant, proposées.

2.6.1. 206-1 Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques antitrust.

SIPH n'a fait l'objet d'aucune poursuite ni d'enquête portant sur d'éventuelles pratiques anticoncurrentielles ou antitrust, au moins sur les trois dernières années.





3

GRI 300

ENVIRONNEMENT



GRI 103 : APPROCHE MANAGERIALE

Le pilier environnemental apparaît souvent comme le premier enjeu du développement durable. Plus la croissance économique progresse, plus le climat se dérègle, plus les ressources naturelles s'épuisent. Notre objectif environnemental est celui de la préservation, la protection et la valorisation de la biodiversité comme des ressources naturelles.

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

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

Economie circulaire

Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ne constituent pas un enjeu matériel par rapport à nos activités. Par ailleurs, des mécanismes sont

mis en œuvre dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certains vers des filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, les destiner au compostage. En plus, des aires de stockage d'huiles usagées sont également aménagées sur les sites. Il existe quatre catégories de déchets identifiés et quantifiés:

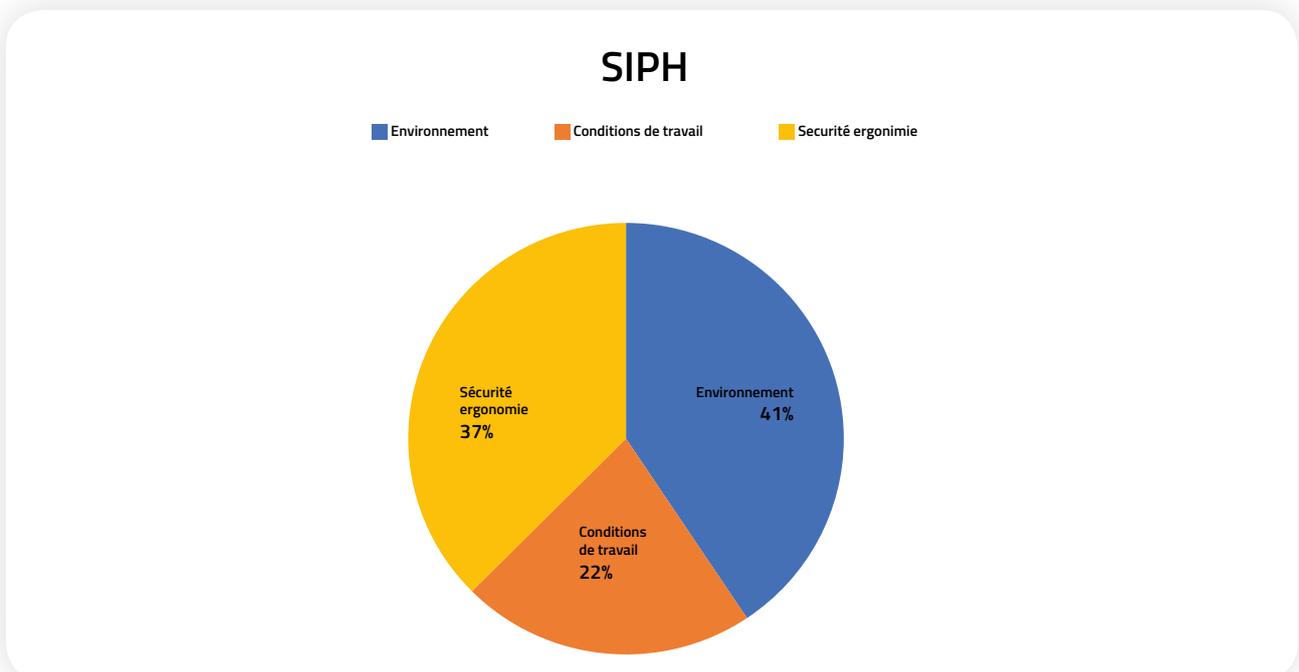
- Déchets non dangereux produits
- Déchets dangereux produits
- Déchets non dangereux valorisés
- Déchets dangereux valorisés

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

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

En plus, le processus de certification ISO 14001 sur l'ensemble des sites induit des formations aux équipes pilotes pour la maîtrise opérationnelle.

Budget breakdown: safety and ergonomics, environment, working conditions (%)



III.1. GRI 301: MATIERES



A toutes les étapes du processus industriel, minimiser les déperditions

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

3.1.1. 301-1 Matières utilisées par poids ou par volume

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

3.1.2. 301-2 Matières recyclées utilisées

Dans le processus industriel, les rebus de matières utilisées dans l'activité sont revendus

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

Dans ces conditions, il est limitatif de calculer un pourcentage de matières recyclées utilisées.

3.1.3. 301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés

En raison de la compatibilité des emballages plastiques avec le produit emballé, tous les emballages mis sur le marché sont recyclables et ne nous sont pas retournés.

A noter le démarrage de production de pavés plastiques à partir de déchets plastiques domestiques et industriels. Ces pavés sont utilisés sur les sites pour la voirie et la lutte contre l'érosion.

III.2. GRI 302 : ENERGIE

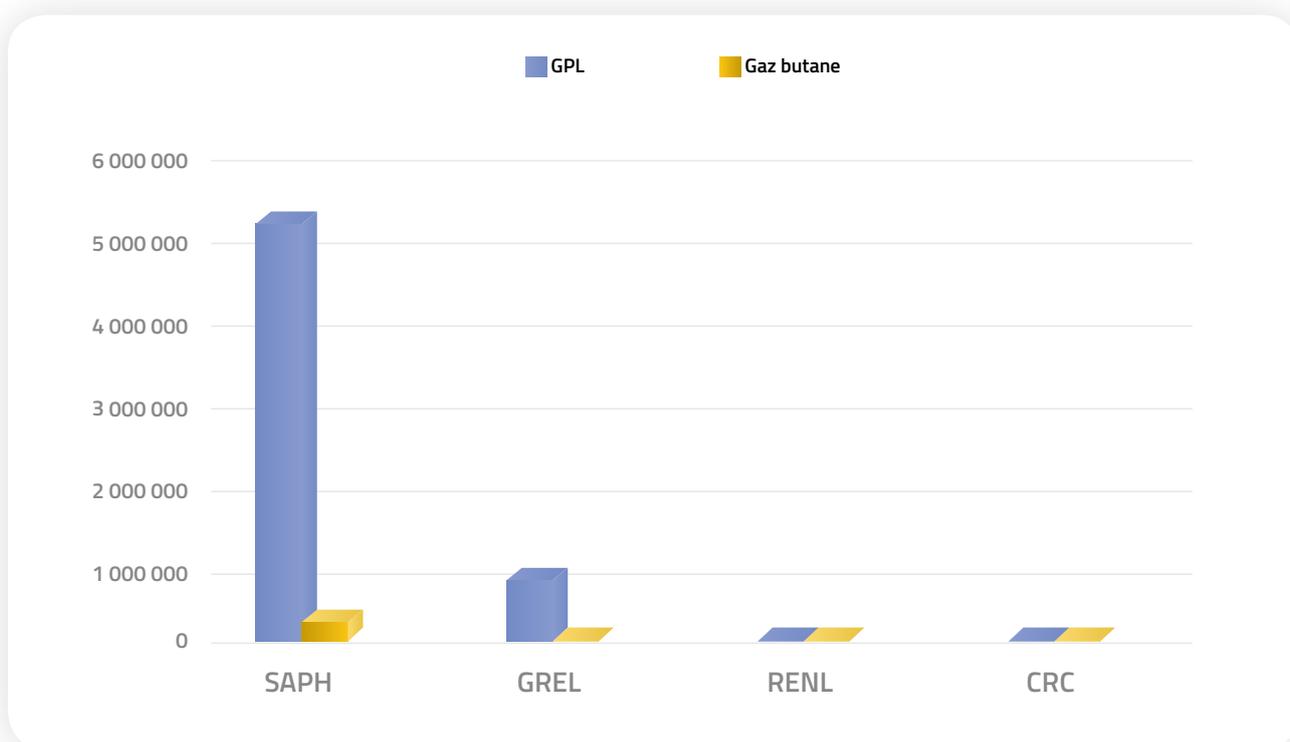
Depuis quelques temps, SIPH s'emploie à baisser ses consommations d'énergie et de ressources naturelles en menant des actions de remplacement de matériel (meilleur rendement), de sensibilisation aux écogestes, d'optimisation de la climatisation ; ces actions sont maintenant prises en compte dès la conception des nouvelles installations, notamment au travers de cahiers des charges précis. De plus, des indicateurs de consommation sont mis en place afin d'en assurer le suivi pour une meilleure maîtrise des dépenses d'énergie. Rapportée à un volume d'activité identique, l'électricité achetée au réseau national

2020-2021 augmente de 9% au niveau Groupe.

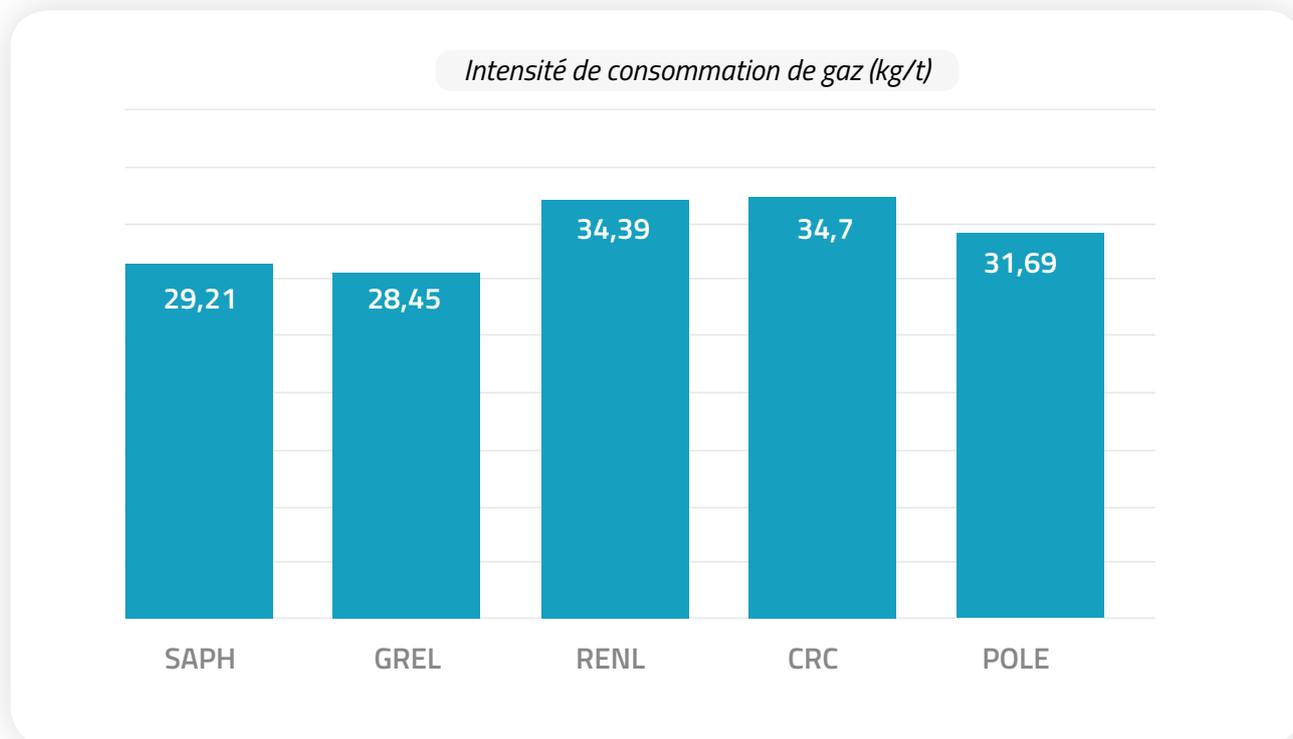
3.2.1. 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation

En 2021 c'est 9 227 503 kg de gaz consommé sur l'ensemble du périmètre environnemental reparti dans le tableau ci-après. La consommation de gaz est restée quasiment stable l'an dernier. Tout comme la consommation de gaz, 64 699 944 kWh d'électricité ont été consommés et connaît une augmentation de 9% par rapport à 2020.

Consommation de Gaz

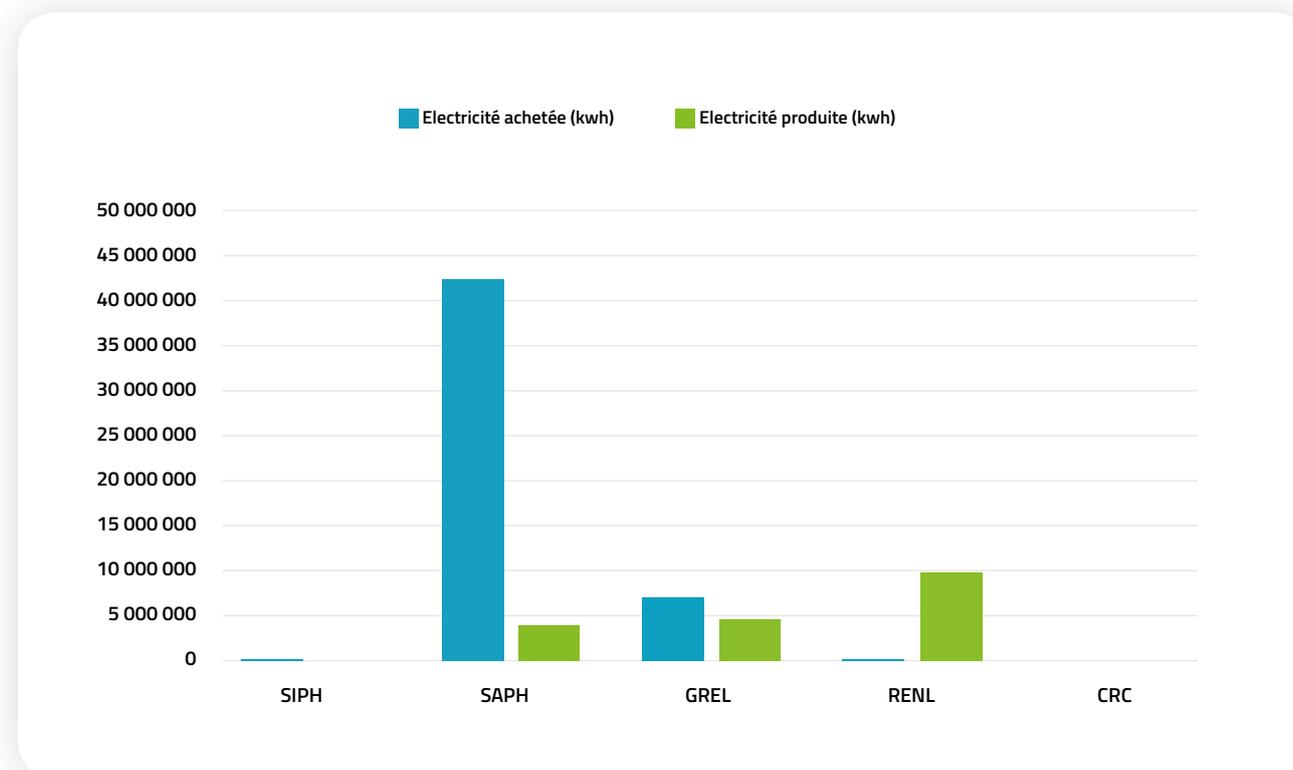


Intensité de consommation de Gaz



Nb : l'objectif de consommation de gaz au niveau Groupe est de 32kg/t d'où une économie de 0,31 kg/t.

Électricité



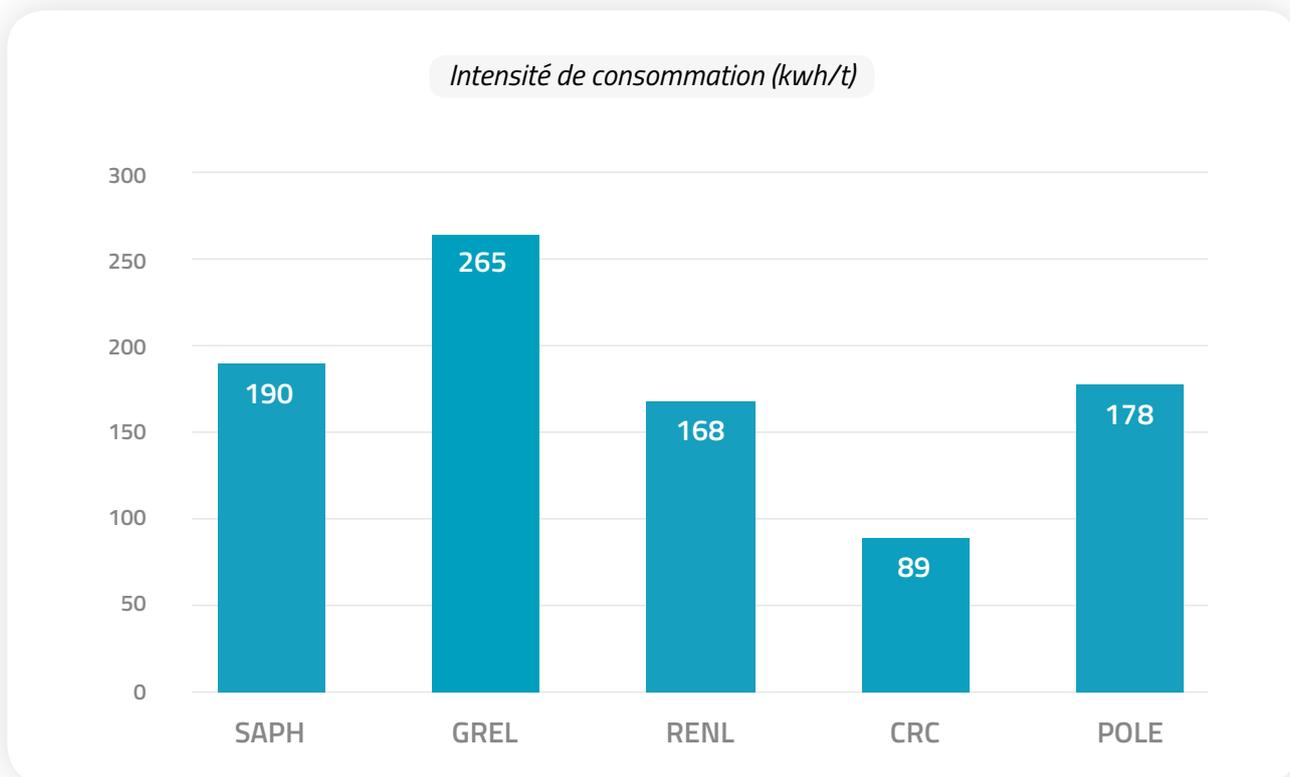
3.2.2. 302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation

SIPH ne reporte pas sur cette donnée

3.2.3. 302-3 Intensité énergétique

Pour chacune des filiales, l'intensité énergétique est le ratio entre les consommations d'énergies (gaz et électricité) rapporté à la production d'une

tonne de caoutchouc dans nos usines. Ce ratio n'inclut que la consommation d'énergie au sein de l'organisation. Ce ratio prend en compte l'énergie consommée par notre activité agricole, mais pas celle consommée par les planteurs pour la matière première que nous achetons. D'où des ratios difficilement comparables entre les entités qui n'ont pas le même ratio PI/PV.



Nb : le Groupe consomme en moyenne 178 kwh pour produire une tonne de caoutchouc. L'on constate un pic chez Grel. L'objectif groupe étant fixé à 180 kwh/t, le Groupe obtient une marge de progrès de 2 kwh.

3.2.4. 302-4 Réduction de la consommation énergétique

Pour l'ensemble de ses sites industriels, SIPH cherche à prendre en compte les consommations en énergie en s'appuyant notamment sur les meilleures techniques disponibles. SAPH, GREL, et RENL ont pris des initiatives d'économie d'énergie à travers les écogestes, les solutions alternatives du solaire et la rationalisation de la desserte en électricité. Cependant les estimations de réduction de consommation ne sont pas encore clairement chiffrées.

302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services

Dans le contexte des sites industriels de SIPH, certains outils industriels sont vieillissants. Ils sont donc des sources de consommation d'énergie directe. L'objectif du Groupe est de chercher le renouvellement progressif de l'outil industriel tout en prenant en compte les options technologiques moins gourmandes en énergie. La réduction des besoins énergétiques des produits et services vendus reste un objet au sein du groupe.

III.3. GRI 303 : EAU

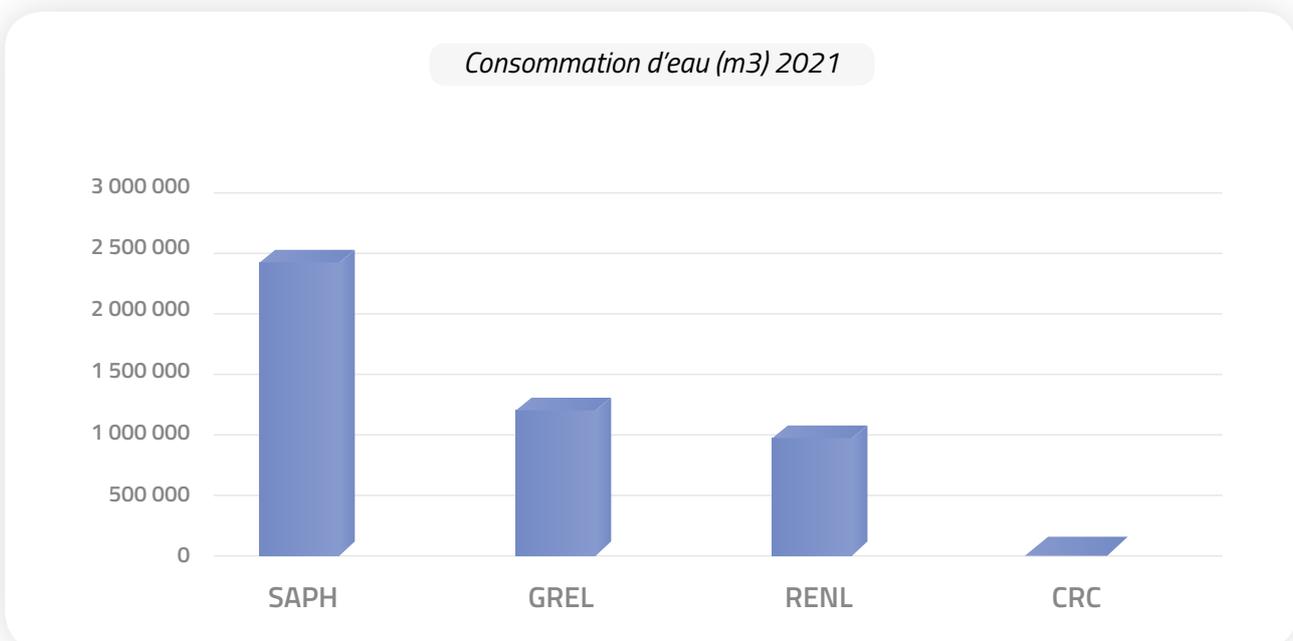


Depuis de nombreuses années, SIPH s'efforce de baisser les consommations d'eau à volume d'activité équivalente par la mise en place de recyclage dans le process industriel. Ainsi, des types de recyclage sur la plupart des usines du Groupe SIPH, où l'eau de process des derniers bassins est réutilisée pour le pré-lavage de fonds de tasse. La réduction de consommation d'eau 2020-2021 est de -8%.

3.3.1. 303-1 Prélèvement d'eau par source

Les 4 871 414 m³ d'eau consommées en 2021 sur la totalité du périmètre environnemental sont en régression/augmentation de -8% par rapport à 2020. Cette régression est principalement due à des économies liées à l'irrigation des pépinières et à la bonne pluviométrie.

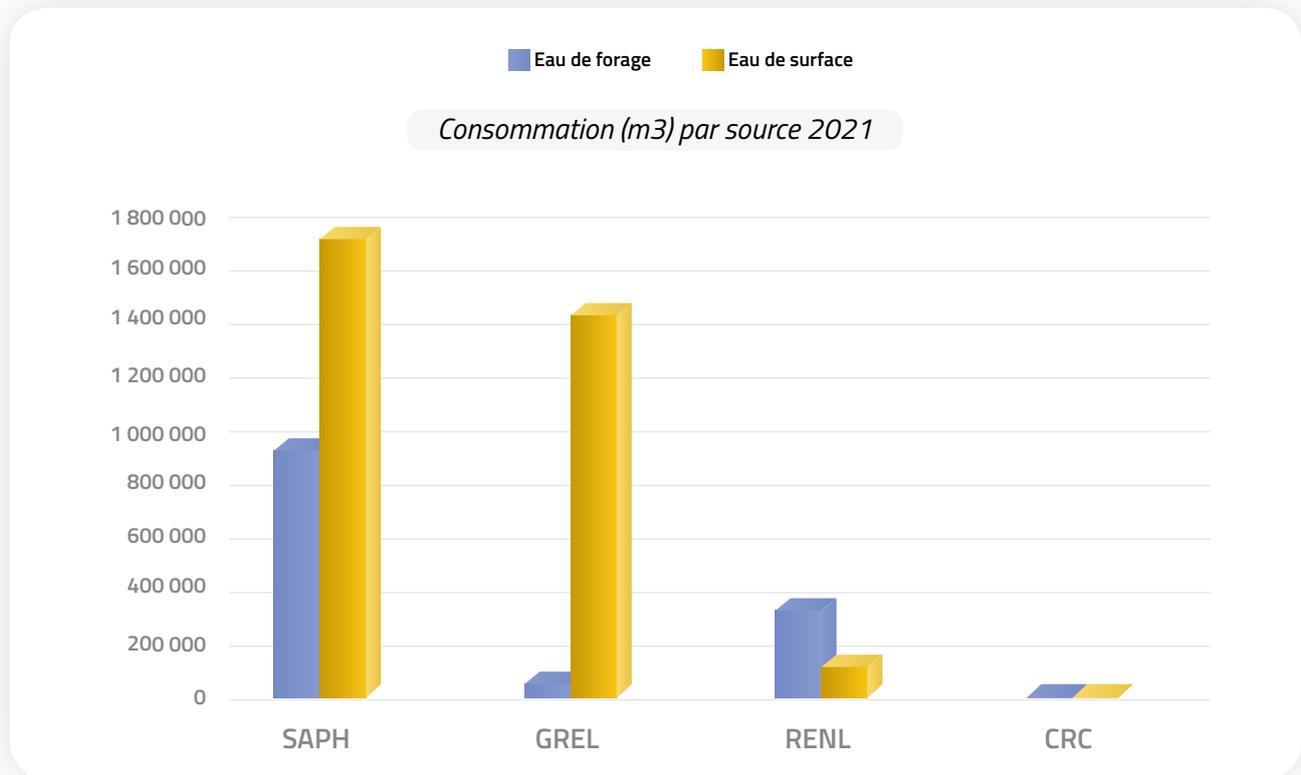
consommation d'eau par filiale (m³)



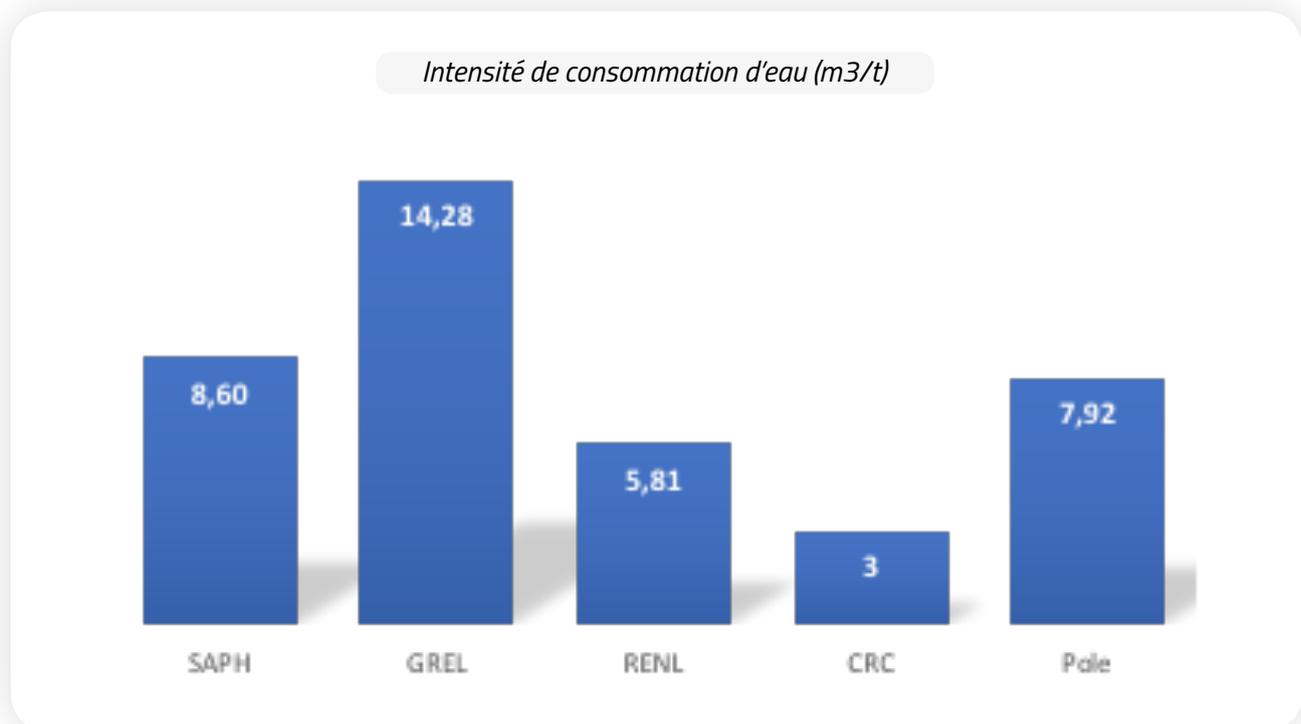
Deux sources d'eau sont sollicitées dans le cadre des activités d'irrigation des pépinières et des plantations. La source d'eau affectée est l'eau de surface avec 3 277 504 m³ en 2021 contre 1

687 266 m³ de prélèvement d'eau de surface au niveau Groupe en 2020. Le graphique ci-dessous montre la distribution des prélèvements par source par filiale :

Prélèvement d'eau par source (surface & forage/filiale)



Intensité de consommation d'eau



Nb : Le Groupe consomme en moyenne 7,9 m3/t avec un objectif de 8 m3/t.

3.3.2. 303-2 Sources d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau

Les prélèvements d'eau effectués dans le groupe sont de nature à ne pas fortement affecter les sources d'eau qui remplissent les critères suivants :

- les prélèvements dans des masses d'eau considérées par les experts comme étant particulièrement vulnérables en raison de leur taille, fonction ou statut, et reconnues comme des systèmes rares, menacés ou en danger, ou nécessaires à la survie d'une espèce végétale ou animale en danger
- tout prélèvement dans une zone humide répertoriée par la Convention de Ramsar ou dans toute autre zone de conservation désignée comme telle au niveau national

ou international, indépendamment du taux de prélèvement

- source d'eau identifiée comme ayant une grande valeur pour la biodiversité (diversité des espèces et endémisme ou nombre total d'espèces protégées)
- source d'eau identifiée comme ayant une grande valeur ou une importance pour les communautés locales et les peuples autochtones.

3.3.3. 303-3 Recyclage et réutilisation de l'eau

SIPH ne dispose pas de données consolidées sur ce sujet.



III.4. GRI 304 : BIODIVERSITÉ

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

Valeur de Conservation (HVC) et de Haut Stock en Carbone (HCS), plus de 3 840,9 ha de zones ont été préservés répartis sur l'ensemble des filiales du Groupe, et plus particulièrement au Liberia.

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

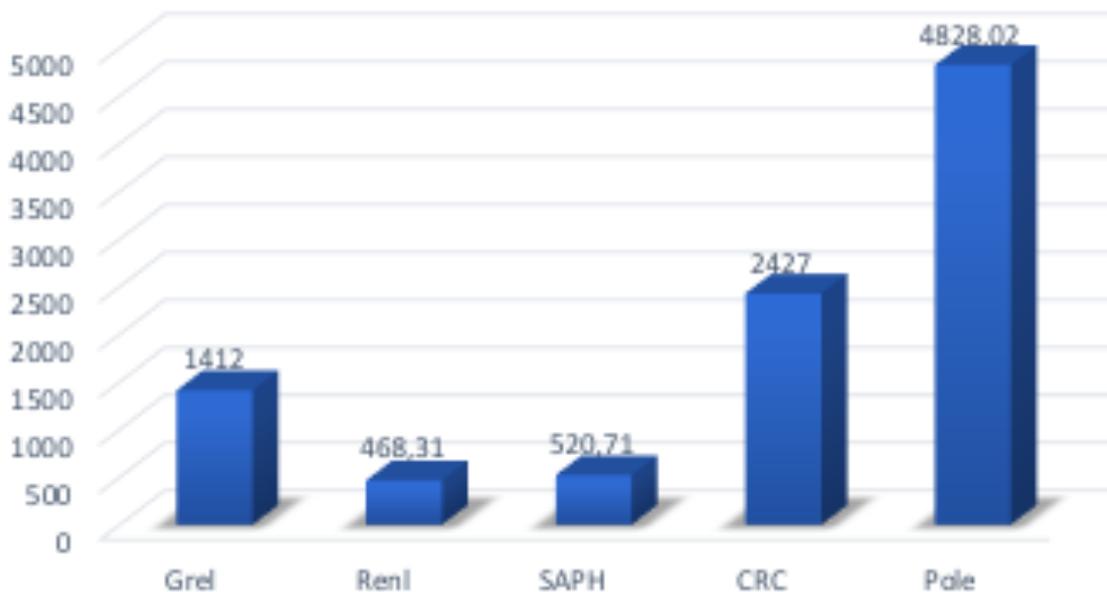
3.4.1. 304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées

Le Groupe SIPH développe ses activités sur des sites qui ont fait l'objet d'accord de concession avec les Etats des pays où il opère. Ces accords de concession ont donné lieu à des baux emphytéotiques d'une durée allant de 50 ans à 99 ans. Toutes les installations et les actifs biologiques sont la propriété des entités de SIPH. A côté de cela, il existe des loyers de concession établis avec des familles propriétaires terriens ou des communautés. A l'issue d'études de Haute



Superficies préservées à l'intérieur de nos concessions

Reserves de forêt (Ha)



3.4.2. 304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité

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

Au niveau de l'air, les rejets atmosphériques ont un impact négatif sur l'environnement.

Cependant, des mesures de rejets atmosphériques sont régulièrement effectuées dans le cadre de contrôles réglementaires des agences de protection de l'environnement. Les gaz mesurés sont :

- le monoxyde de carbone (Co)
- le dioxyde d'azote : NO₂
- sulfure d'hydrogène : H₂S
- composés Organiques Volatiles : COV
- l'ammoniac : NH₃

Les valeurs mesurées montrent que les concentrations ne sont pas de nature à impacter négativement sur l'environnement et la santé des travailleurs.

Gestion des odeurs



La conception et l'exploitation des usines sont faites de manière à limiter la génération d'odeurs. Conjointement avec le Centre international en recherche agronomique pour le développement (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 microorganismes 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. Notons que les odeurs peuvent provoquer des nuisances, mais sans impact nocif sur la santé.

Cette étude a aussi permis de se rendre compte de la fonctionnalité des bio-filtres qui ont été installés sur le site. Par ailleurs, des recherches ont été effectuées sur la meilleure façon d'utiliser le charbon actif pour réduire de manière significative l'odeur générée par l'usine. Les résultats préliminaires indiquent qu'il y a un effet du charbon actif sur l'odeur. Les actions entreprises à GREL ont permis de réduire notablement les plaintes de communautés environnantes. Aussi, les permis spécifiques sont renouvelés pour assurer la conformité au niveau des rejets atmosphériques.

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

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

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

3.4.3. 304-3 Habitats protégés ou restaurés

Dans le cadre du développement des plantations et des projets d'extension, des réserves de forêts et des zones humides d'importance internationale (RAMSAR) sont protégées. Des partenariats sont signés avec des agences étatiques de protection de la forêt afin d'assurer des patrouilles et contrôles sur le terrain. Aussi pour apprécier l'étendue des superficies préservées sur nos sites d'opération, voir le graphique 304-1.

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

A l'issue des études fauniques et floristiques de la concession d'Awudua à GREL, les espèces

d'intérêt de conservation enregistrées sur la Liste rouge de l'UICN des espèces menacées (2018) comprenaient un seul mammifère (pangolin arboricole ; phataginus tricuspis ; vulnérable), qui est également protégé à l'annexe II de la CITES avec le varan du Nil (varanus niloticus).

La civette africaine (civettictis civetta) est également protégée sur l'annexe III de la CITES. Les espèces enregistrées d'importance spéciale pour la conservation étaient les oiseaux de la famille des Ardeidés (aigrettes) et des accipitridés (oiseaux de proie).

Encore une fois, tous les primates enregistrés (Lowe's Monkey, Cercopithèques lowei ; Potto, Perodicticus potto) et Demidoff's Galago, (Galagoides demidoff) et un grand nombre d'oiseaux rapaces de la famille des accipitridés dans la plantation, comme l'aigle à longue crête, (Lophaetus occipitalis) ; Épervier noir, (Accipiter melanoleucus) ; L'autour des palombes africain, (accipiter tachiro) ; Le milan noir, (milvus migrans) et le faucon de cuvier africain, (falco cuvierii) sont protégés en vertu des lois et règlements de la CITES et de la division ghanéenne de la faune.

La présence de ces espèces préoccupantes pour la conservation, à l'instar de toutes les réserves du Groupe, nécessite un effort concerté de conservation et de protection de la biodiversité afin de maintenir l'équilibre des fonctions écosystémiques. Pour ce faire, des actions suivantes sont réalisées :

- érection de panneaux de signalisation pour la sensibilisation dans les concessions et autour des réserves ;
- Initiative de planting d'espèces d'arbres indigènes et d'arbustes pour inclure des graines et des espèces fruitières ;
- marquage clair des délimitations ;
- interdiction d'ouverture de voies dans les réserves ;
- restrictions d'accès et patrouilles.

3.4.4. Surveillance de la déforestation

Depuis le début 2021, La Société Néerlandaise SATELLIGENCE BV assiste SIFCA et ses filiales dont SIPH en fournissant un système d'alerte sur les changements de couvert forestier par satellite en temps quasi réel utilisant une approche intégrée indépendante de capteurs à une taille de 7 m pixel. Le système est mis à jour quotidiennement avec des rapports toutes les deux semaines.

Satelligence fournit un aperçu de l'occupation du sol dans la zone d'intérêt du Groupe en Côte d'Ivoire et au Libéria. Cette zone comprend les exploitations de caoutchouc naturel et d'autres exploitations du Groupe. Outre l'occupation du sol, Satelligence a évalué la déforestation historique dans la zone d'intérêt de 2000 à 2020.

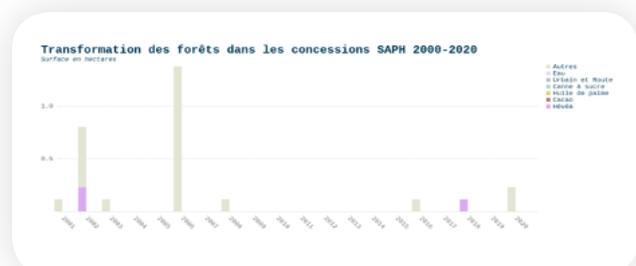
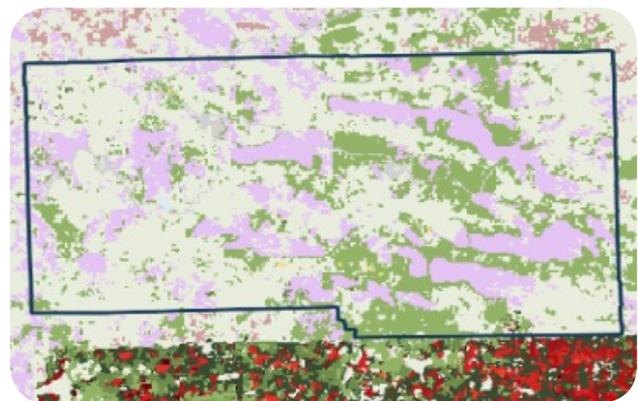
Les taux de déforestation historique de façon générale, depuis 2000, sont faibles pour les opérations de SIFCA, de SIPH et ses environs. Cela dénote une tendance générale à la baisse de la déforestation en Côte d'Ivoire depuis 2000.

La déforestation observée se situe principalement dans les régions tampons des concessions et des exploitations.

Déforestation historique SAPH

Class	Transformation (ha)
Autres	2.6
Eau	0.0
Urbain et Route	0.0
Canne à sucre	0.0
Huile de palme	0.0
Cacao	0.0
Hévéa	0.3
Total	3.0

Superficie totale des concessions: 32,383 ha



3.4.5. Engagement Zero déforestation

SIPH s'engage à utiliser les approches HCV et HCS avant toute décision de mise en valeur de nouvelles concessions qui non déjà dédiées à des plantations d'hévéas, en effectuant des études par des consultants indépendants afin d'identifier les zones de conservation HCV et les forêts HCS.

Lorsque des zones HCV et HCS sont présentes sur nos sites, nous mettons en œuvre les mesures suivantes :

- la formulation d'un plan de management pour gérer et protéger les zones HCV identifiées lors des études ;

- pour les zones identifiées comme HCV 1-4, l'accompagnement comprend une évaluation de la faune et de la flore, et des mesures de protection, afin de prévenir les activités illégales telles que le braconnage, le débardage d'essences forestières, et les feux de brousses.

Dans les zones de préservation historiquement dégradées, nous entendons favoriser le recru forestier et dans le cas extrême, des activités de restauration pour améliorer les valeurs de conservation identifiées. Pour la période 2020-2021, le Groupe n'a pas enregistré de déforestation sur ses sites d'opération.

III.5. GRI 305 : EMISSIONS

Les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) correspondent aux émissions liées à la consommation des différentes énergies, en l'occurrence, le gaz, l'électricité et les hydrocarbures.

Sur l'ensemble des sites industriels, la totalité de ces émissions représente 86 113 tonnes équivalent CO₂, ces émissions sont stables et s'équilibrent par rapport aux émissions de 2020.

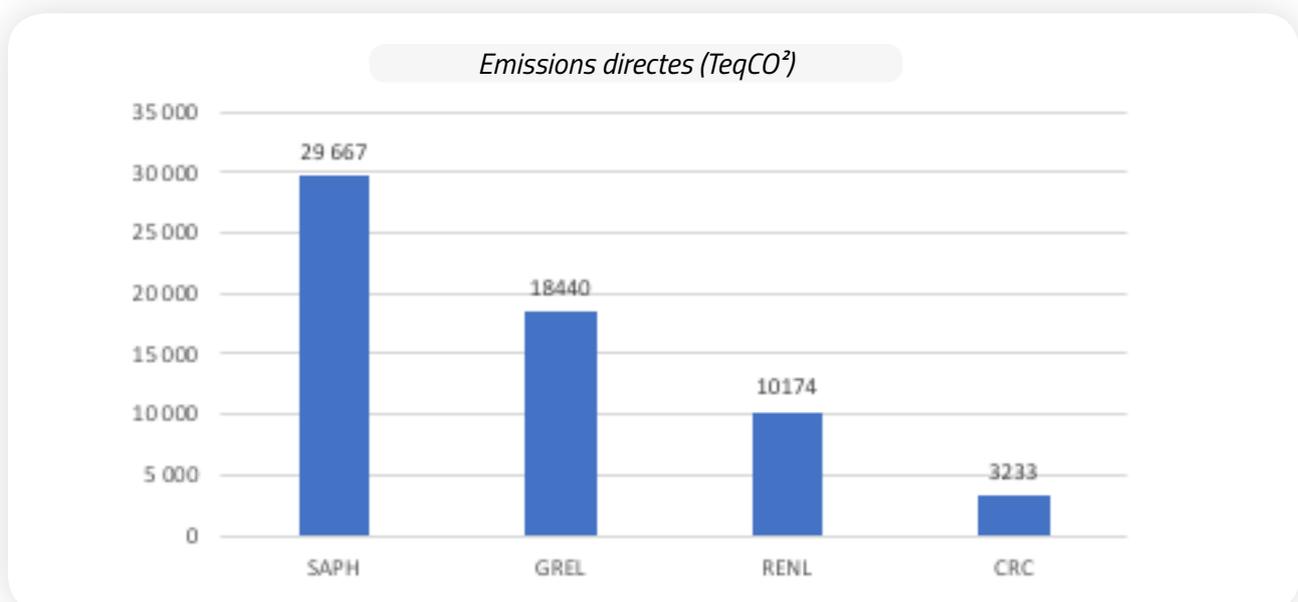
Méthodologie de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES)

La méthodologie de calcul des GES tire sa source selon :

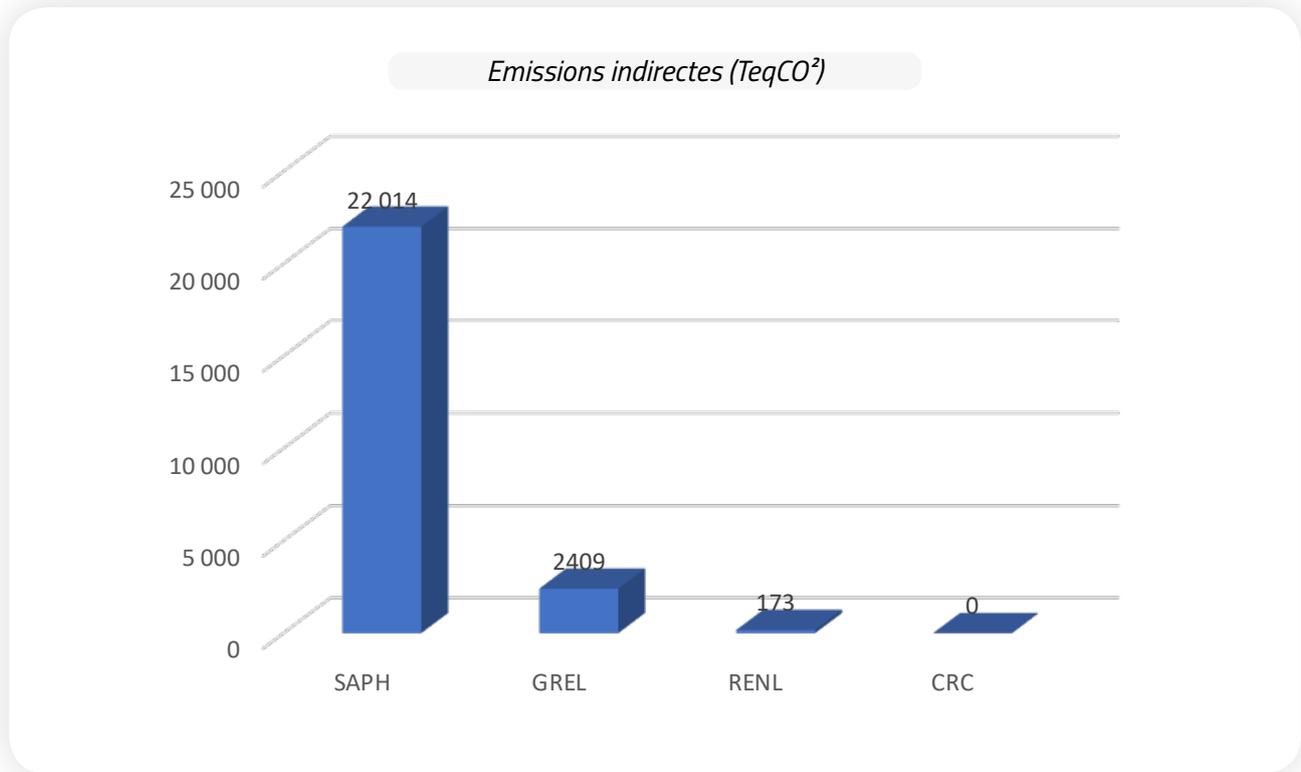
- World Resources Institute. Greenhouse Gas Protocol: 'GHG Protocol'. Product life cycle accounting and reporting standard v.3.27
- World Resources Institute. Greenhouse Gas Protocol: 'GHG Protocol' Agriculture Guidance v.1.75.

3.5.1. 305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)

Émissions directes de GES (champ d'application 1)



3.5.2. 305-2 Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)



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

SIPH ne communique pas sur ce sujet.

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

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

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

Les contraintes de déplacement et de confinement causées par la crise sanitaire COVID en 2020

et 2021, ont provoqué un développement très important de ces outils collaboratifs.

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

3.5.3. 305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)

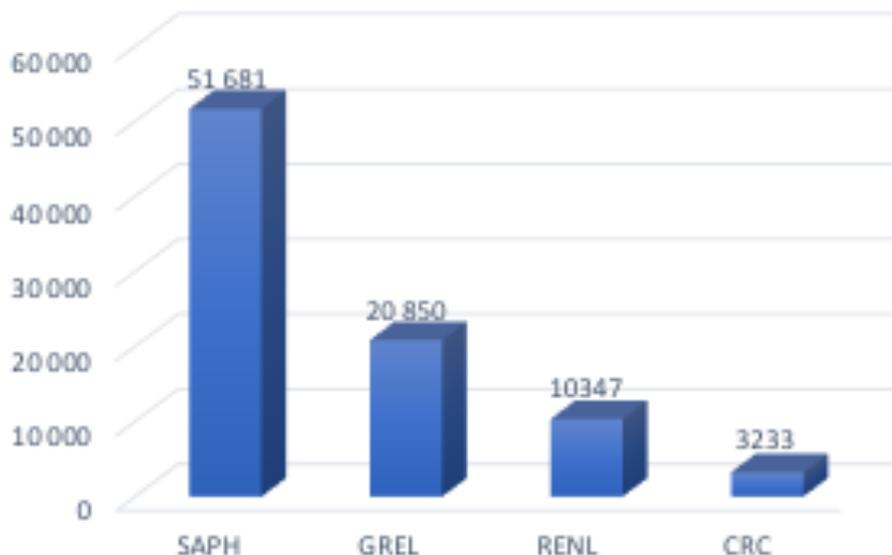
SIPH ne communique pas encore sur ce sujet.

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

SIPH ne communique pas sur ce sujet pour le moment

Total des émissions (tonnes CO2)

Les émissions totales au cours de la période de reporting s'élèvent à 86 113 teqCo².

Emissions Totales (TegCO²)

3.5.4. 305-4 Intensités des émissions GES

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est le ratio entre les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) et la production d'une tonne de caoutchouc. Elle s'élève à 0,283 TegCo² par tonne de caoutchouc usiné, soit une baisse de -2,4% par rapport à l'année de reporting antérieure.

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

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

3.5.5. 305-5 Réduction des émissions de GES

L'objectif du Groupe est d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050.

3.5.6. 305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)

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

3.5.7. 305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives

Par la nature de son activité et des énergies utilisées, SIPH génère de faibles émissions de NO_x (liées aux chaufferies alimentées en gaz naturel sur les sites de production qui en sont équipés) et aucune émission significative de SO_x. À la suite des mesures réalisées en 2020 par les filiales et aux facteurs d'émissions fournis par les organismes de contrôle, les quantités de NO_x émises par l'ensemble des sites couverts par ce rapport sont jugées non significatives. Sur l'ensemble du périmètre, les autres émissions possibles, notamment les émissions de CO_v liées à l'activité, sont aussi jugées non significatives.

3.5.8. Pratique de saignée durable

L'hévéa a une durée de vie économique qui est estimée en fonction des clones. Pour garantir cette durée de vie, SIPH s'engage dans des pratiques de saignée durable. Pour ce faire, les pratiques suivantes sont observées :

- la saignée se pratique strictement sur les arbres matures.
- **la consommation d'écorce** : elle doit être suffisante pour libérer les vaisseaux

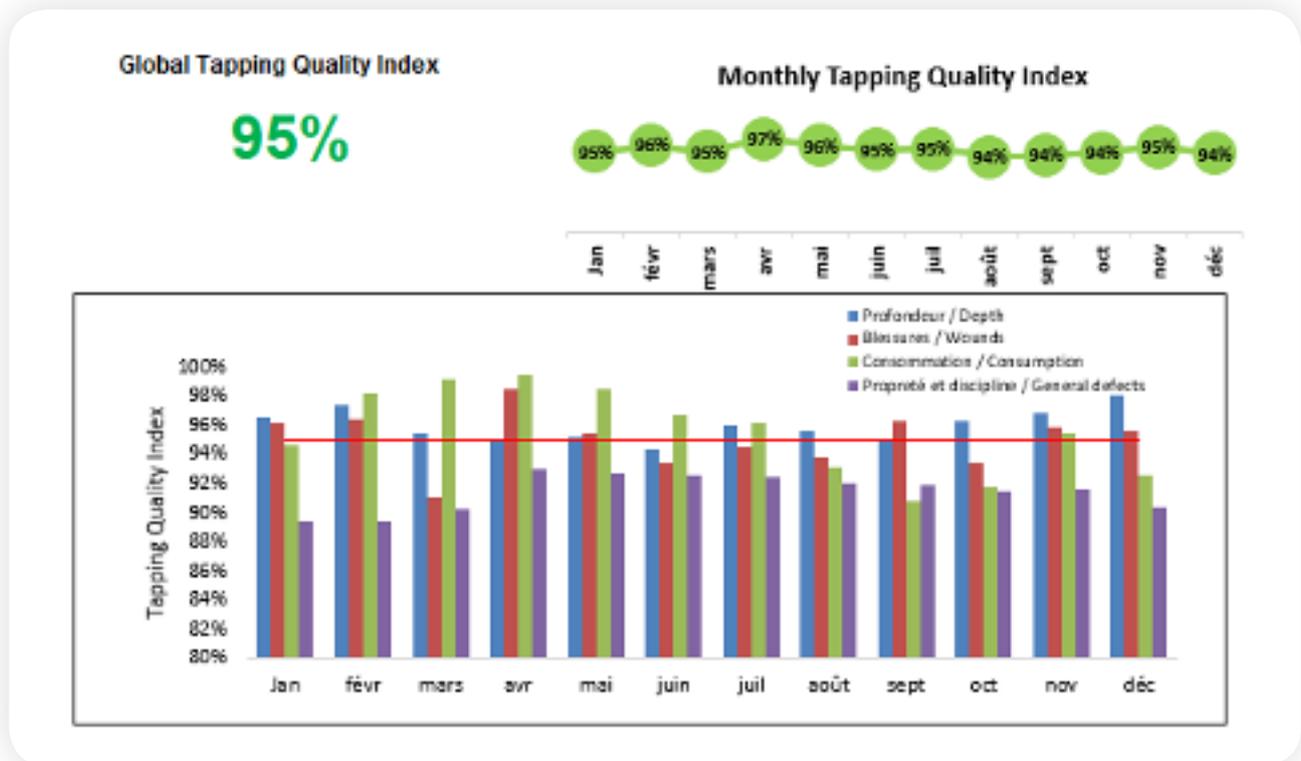
laticifères de leurs bouchons de latex coagulé et laisser s'écouler le latex qui s'est régénéré dans l'écorce depuis la précédente saignée. Néanmoins, il ne faut pas trop consommer d'écorce sous peine de réduire la vie utile de l'arbre.

- **La profondeur de saignée** : elle doit être suffisante pour couper le maximum de vaisseaux laticifères, mais pas trop profonde pour ne pas toucher le cambium qui régénère les cellules de l'écorce : si le

cambium est touché, il ne reconstituera pas une nouvelle écorce, provoquant une blessure préjudiciable à l'alimentation des prochaines zones saignées, ainsi qu'à un possible future saignée sur la même écorce après une dizaine d'années de régénération.

- **Les blessures** : elles sont la conséquence d'une saignée trop profonde et doivent être évitées ; on apprend notamment à corriger la trajectoire de la lame du couteau pour éviter d'agrandir la blessure au plus tôt.

Preuve de pratique de saignée durable



3.5.9. Gestion des incendies

Pour la saison sèche, des mesures de prévention de l'incendie sont mises en place et sont adaptées à chaque plantation selon le contexte. Il y a un

vrai savoir-faire sur les plantations de la gestion des incendies, et le risque est limité à la perte de quelques hectares épisodiquement.

Ainsi en 2021 SIPH a enregistré les cas suivants :

Filiale	Nbre d'incendie	Superficie (ha) affectée	Nbre d'arbres affectés
SAPH	6	-	1346
GREL	6	-	1535
RENL	6	2,5	1001
CRC	-	-	-

III.6. GRI 306 : EFFLUENTS ET DECHETS

Les rejets d'eaux sont directement liés à l'activité de chacune des filiales. Ils sont principalement la conséquence des contraintes réglementaires de l'agro-industrie. Vue la nature des activités des sites industriels de SIPH, le principal polluant rejeté dans les eaux industrielles est la DCO (Demande Chimique en Oxygène).

Dans chacun des sites industriels, les déchets sont de deux natures différentes : les déchets industriels banals et les déchets industriels dangereux. Ils sont gérés via des filières dédiées de collecte et de tri afin d'être recyclés ou valorisés de manière optimale en fonction de leur nature.

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

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

3.6.1. 306-1 Écoulement d'eau par qualité et destination

Dans le cadre de cette norme, un « déversement d'eau » fait référence au déversement d'effluents au cours de la période de reporting. Ces effluents peuvent se déverser dans les eaux souterraines, les eaux de surface, les égouts menant à des cours d'eau, les océans, les lacs, les zones humides, les installations de traitement et les nappes phréatiques, soit :

- par l'intermédiaire d'un point de déversement spécifique (source ponctuelle) ;
- sur une terre émergée, de façon disséminée ou non spécifique (source diffuse) ;
- sous forme d'eaux usées, que l'organisation évacue ensuite par camion.

SIPH ne communique pas pour le moment sur ce sujet

Volume d'eau rejetée (m3)

Données non disponibles au moment du rapport

Quantités de DCO rejetées (tonnes)

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

Amélioration des paramètres physico chimiques

Au constat de ces deux dernières années, les résultats d'analyse de demande Biochimique en Oxygène (DBO) et de Demande Chimique en Oxygène (DCO) montrent des niveaux de dépassement des valeurs limites règlementaires qu'il convient de corriger et d'améliorer. Par suite des diagnostics techniques effectués en 2020 par l'Institut International de l'Eau, un plan d'action est établi pour améliorer rapidement la performance des bassins de lagunage et ramener ces paramètres à leur seuil normal. Ce plan inclut la formation des personnes en charge, pour garantir la capacité des acteurs à détecter et corriger les dysfonctionnements des équipements. Une attention particulière sera apportée au curage des bassins pour améliorer leur efficacité. Ce plan se déroulera sur 2021 et 2022.



Filiales Désignation	Filiales				2021	2020	Evolution 2021 / 2020
	SAPH	GREL	RENL	CRC	Moy pondérée	Moy pondérée	
5,5 < pH < 8,5	7,03	7,33	6,64	6,43	6,86	7,22	- 5%
MES =< 50 mg/l	275,18	69,33	225,17	87,25	164,23	148,71	10%
DCO =< 300mg/l	241,02	207,08	46	525,42	295,96	295,96	- 14%
DBO5 =< 100mg/l	60,29	26,75	38,33	205,08	82,61	84,14	- 2%
DCO / DBO5 =< 4	4,0	7,7	1,20	2,56	3,09	3,52	- 0,12

3.6.2. 306-2 Déchets par type et méthode d'élimination

Le poids total de déchets dangereux, répartis selon les modes d'élimination suivants le cas échéant :

- Réutilisation
- Recyclage
- Compostage
- Valorisation, incluant la valorisation énergétique
- Incinération
- Injection en puits profond
- Enfouissement
- Stockage sur site

Le poids total de déchets non dangereux, avec la répartition selon les modes d'élimination suivants,

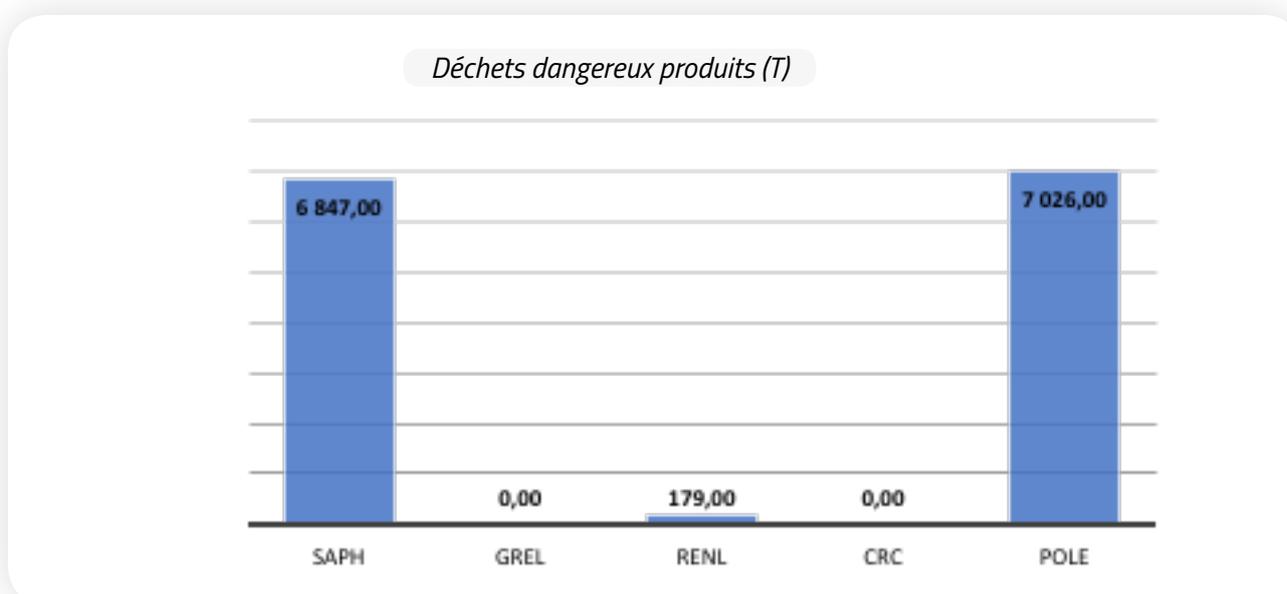
le cas échéant :

- Réutilisation
- Recyclage
- Compostage
- Valorisation, incluant la valorisation énergétique
- Incinération
- Injection en puits profond
- Enfouissement
- Stockage sur site

Maîtriser les volumes des déchets industriels dangereux

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

Déchets industriels dangereux (tonnes)



3.6.3. 306-3 Déversement significatifs

Aucun déversement substantiel n'est intervenu sur l'ensemble des sites du Groupe en 2021.

3.6.4. 306-4 Transport de déchets dangereux

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

Produits chimiques

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

- **Reduction** des doses herbicides sur cultures, faire un bilan des consommations et surfaces traitées (cultures et pépinières à analyser séparément), mise en place de

nouveaux standards, vérification de bonne mise en œuvre, calcul du gain. Ainsi, SIPH se fixe comme objectif en 2021 de réduire de 20% les pesticides à la maintenance par rapport au volume consommé en 2019. Un changement de méthodologie a été opéré, pour prendre en compte la matière active en kg (les valeurs de 2019 ont donc été corrigées en conséquence).

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

Consommation de produits chimiques 2020 (Total Matière Active (Kg))

Total Mat Active (Kg)	GREL	RENL	SAPH	CRC	2021	2020	Variation 2021/2020
Engrais	19,43	-	1044,37	1 666,40	2730,20	-	0
Fongicide	3 712	3340	893	78	8023	11 605	-31,3%
Herbicide	13979	10 997	13 645	2 856	41 477	63 144	-34,31%
Insecticide					0	0	
Grand Total	17691	14337	14539	2933	49500	74750	-34%

3.6.5. 306-5 Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements

Aucun déversement substantiel n'est intervenu sur l'ensemble des sites du Groupe, aucune masse d'eau n'a été affectée en 2021.



III.7. GRI 307 : CONFORMITE ENVIRONNEMENTALE

Dans chacun des sites industriels, une personne est en charge de l'environnement, cette mission est même à plein temps. Dans le cadre de ces missions, des évaluations réglementaires environnementales sont faites en continu vis-à-vis de réglementations locales mais aussi au regard des politiques du Groupe. En complément de ces responsabilités permanentes, des contrôles

et audits internes et externes sont régulièrement réalisés sur chacun des sites industriels.

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

En 2021, pour tous les sites du Groupe, aucun dommage et intérêt n'a été versé à des tiers.

III.8. EVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS

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

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

Pour ce faire, le Fournisseur doit :

1. S'engager pour la **gouvernance** d'entreprise et l'**intégrité**
 - se conformer aux lois nationales qui régissent ses activités et respecter les obligations contractuelles
2. Garantir la **QUALITE** des biens et services fournis
 - Répondre aux normes de qualité et de sécurité requises par la SAPH, les exigences réglementaires et les lois applicables.
 - Dans la mesure du possible et sur demande, fournir la traçabilité de la matière première tout le long de la chaîne d'approvisionnement
3. Respecter les normes **SOCIALES** dans les opérations.
 - L'utilisation du travail des enfants est strictement interdite. (Convention n° 138 & 182 de l'OIT) Le travail forcé est interdit
4. Respecter l'**ENVIRONNEMENT**
 - Créer un environnement inclusif qui permet d'éviter toute forme de discrimination, d'harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence et/ou de menace.
 - Reconnaître les droits des travailleurs à former, des syndicats ou 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 et d'hébergement sûr et hygiénique.
 - 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.
 - Respecter toutes les lois et règlements en vigueur relatifs 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.

6. Respecter et faire respecter le code de conduite

- Faire prendre conscience aux fournisseurs et sous-traitants de ce code et de sa signification.
- Communiquer le contenu de ce code à leurs employés.
- Informer immédiatement SIPH de toutes les questions incompatibles avec les principes du Code.

En cas de sollicitation, répondre aux questionnaires d'évaluation du respect de ce code.

3.6.6. 308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux

Voir 308.

3.6.7. 308-2 Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

L'industrie du caoutchouc naturel ainsi que la société civile requièrent une chaîne d'approvisionnement durable et transparente.

Rubberway se propose comme une application mobile innovante pour évaluer les risques sociaux et environnementaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel. Cette approche statistique met en évidence les enjeux et domaines d'amélioration en termes de pratiques sociales et environnementales. L'outil conduit à la proposition d'actions visant à améliorer la durabilité de la chaîne d'approvisionnement.

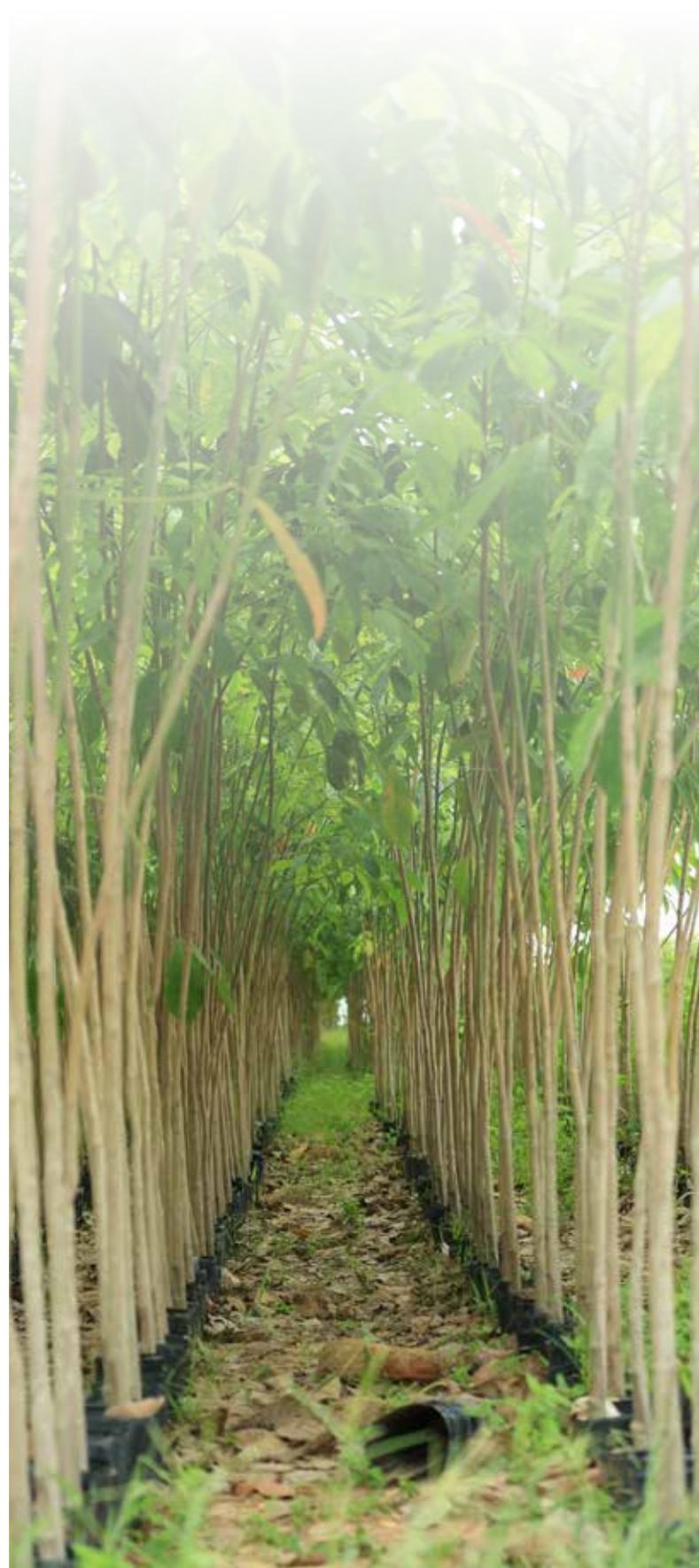
Près de 8.355 petits planteurs, dont 5. 141 à SAPH, 3. 143 à GRÉL et 71 à RENL ont été évalués sur des pratiques environnementales.

Il n'a pas été identifiés d'impacts environnementaux négatifs significatifs.

Le Groupe SIPH, conjointement avec d'autres entités du groupe SIPH, a cependant mis en place un monitoring satellite des espaces forestiers susceptibles d'être déforestés, en Côte d'Ivoire et au Liberia notamment. Le but est d'identifier immédiatement les actions de déforestation afin de pouvoir intervenir pour les arrêter. Cela

permettra au Groupe de garantir, à l'avenir, que les productions achetées aux planteurs ne proviennent pas d'espaces récemment déforestés.

En définitif, les impacts environnementaux réels et potentiels identifiés sur la chaîne d'approvisionnement sont donc sous contrôle.





4

GRI 400 SOCIAL



GRI 103 : APPROCHE MANAGERIALE

En plaçant le volet humain au cœur de notre démarche développement durable, le Groupe SIPH est conscient de sa responsabilité à l'égard de ses employés et des communautés locales. Toutes les entités du Groupe sont un appui au développement des pays d'implantation grâce à une politique d'investissement et de création d'emplois, mais aussi de développement économique et social des communautés locales.

Politique Groupe en matière de condition de santé sécurité

Notre politique en santé sécurité est déployée au niveau groupe à travers notre engagement à

assurer à l'ensemble du personnel des équipements de protection et des outils de travail sécurisés, un lieu de travail 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.

Au demeurant, nous cherchons à formaliser notre système de management de la santé sécurité au travail, d'où notre ambition de faire certifier l'ensemble de nos sites opérationnels ISO 45001 v 2018 d'ici à 2025.

Site/Filiale	ISO 45001 V 2018	Taux de couverture (%)
Bongo	Certification (2022)	19%
Betié	Audit Diagnostic (2022) Certification (2023)	13%
Rapides Grah	Audit Diagnostic (2022) Certification (2023)	25%
Toupah	Certifié (2021) Audit De Suivi (2022)	21%
Yacoli	Audit Diagnostic (2022) Certification (2023)	6%
GREL	Certifié SMI	34%
RENL	Certification SMI (2022)	27%



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

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.)

Mesurer et améliorer le bien-être au travail

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

le dernier date de 2018.

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

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

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



IV.1. GRI 401 : EMPLOI

SIPH, avec son activité à forte intensité de main-d'œuvre et l'implantation de ses sites en zones rurales, contribue aux aspirations de la population, particulièrement de la population rurale, à accéder à un travail productif, convenablement rémunéré et sans discrimination du genre.

La majorité des travailleurs du Groupe bénéficient d'une protection sociale qui couvre également leurs familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale. Cela permet aux travailleurs de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie et leur région.

Le Groupe s'est également engagé dans la lutte contre le travail des enfants. SIPH a ainsi élaboré une charte de lutte contre le travail des enfants en s'appuyant sur les conventions internationales et les lois nationales en la matière.

4.1.1. 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

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

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

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

Informations non consolidées au niveau Groupe à ce jour.

4.1.2. 401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel.

Cette pratique concerne pour l'instant une catégorie professionnelle et dans quelques filiales.

- L'assurance maladie couvre les travailleurs cadres et leur ayant droit à 100% et les agents de maîtrise à 80%
- Une retraite complémentaire est accordée aux cadres et agents de maîtrise

- Une prime de performance annuelle dite rémunération variable est accordée aux cadres et agents de maîtrise.
- Un congé parental
- Une prise en charge du handicap et de l'invalidité par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, du fait de la cotisation de l'employé.

4.1.3. 401-3 Congé parental

Les employés ayant droit à un congé parental sont les employés couverts par les politiques, accords ou contrats de l'organisation mentionnant le droit au congé parental.

Pour déterminer qui a repris le travail au terme d'un congé parental et était encore employé 12 mois plus tard, l'organisation peut consulter les archives des périodes de reporting précédentes. De nombreux pays, à l'instar des pays où le Groupe opère, ont introduit une législation prévoyant un congé parental. L'objectif de la législation est de permettre aux employés de prendre un congé et de reprendre le travail au même poste ou à un poste comparable.

L'application de la législation varie en fonction de l'interprétation par les pouvoirs publics, les employeurs et les employés. De nombreuses femmes peuvent être dissuadées de prendre un congé en raison de certaines pratiques des employeurs qui influent sur leur sécurité d'emploi, leur rémunération et leur évolution de carrière. De nombreux hommes ne sont pas encouragés à prendre les congés auxquels ils ont droit.

Or, l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne les congés maternité et paternité et d'autres droits aux congés peut aboutir à l'amélioration du recrutement et de la rétention des employés qualifiés. Il peut également accroître la motivation et la productivité des employés. Le recours au congé paternité peut révéler dans quelle mesure une organisation encourage les pères à prendre ces congés. Le fait que des hommes exercent leurs droits au congé a des impacts positifs sur les femmes qui peuvent alors prendre ces congés sans compromettre leur évolution de carrière.

IV.2. GRI 402 : RELATIONS EMPLOYÉS / DIRECTION

4.2.1. 402-1 Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles

En cas de modifications opérationnelles, une note de service peut circuler afin d'informer le personnel concerné et les dispositions pratiques à prendre. La période de préavis dépendra de l'état des lieux et la nature des travaux à réaliser.



IV.3. GRI 403 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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.

SIPH a enregistré deux accidents mortels liés au trajet en 2021. Nous devons continuer à redoubler de vigilance. Notre engagement doit être renouvelé chaque jour par chacun de nos employés, à commencer par l'exemplarité de nos dirigeants. Nous devons rechercher constamment à améliorer notre maîtrise opérationnelle face à une situation d'urgence.

Au demeurant, la tendance reste positive. Le taux de fréquence annuel s'élève à 2,12 points comparé à 3,12 points en 2020. Le taux de gravité lui aussi s'améliore avec 0,04 points sur l'année 2021 contre 0,07 en 2020.

3.3.1. 403-1 Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction

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

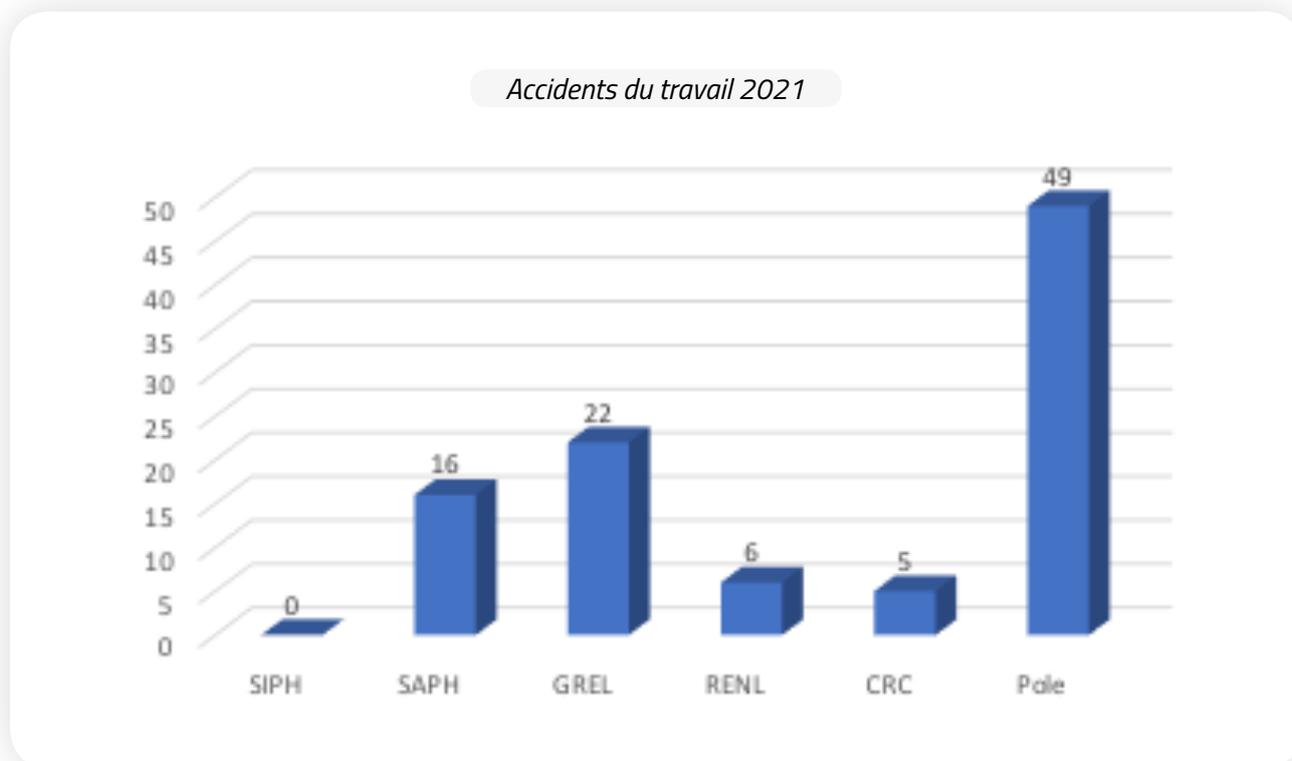
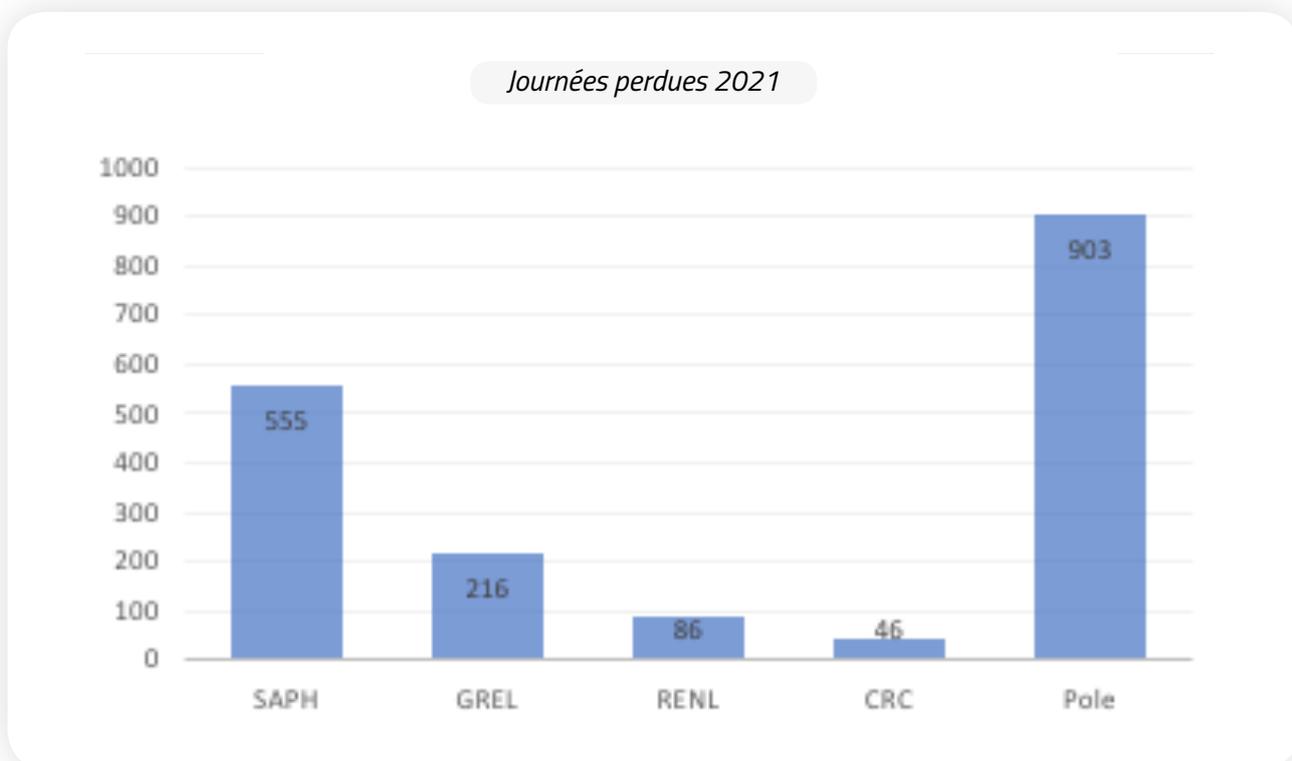
3.3.2. 403-2 Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail

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

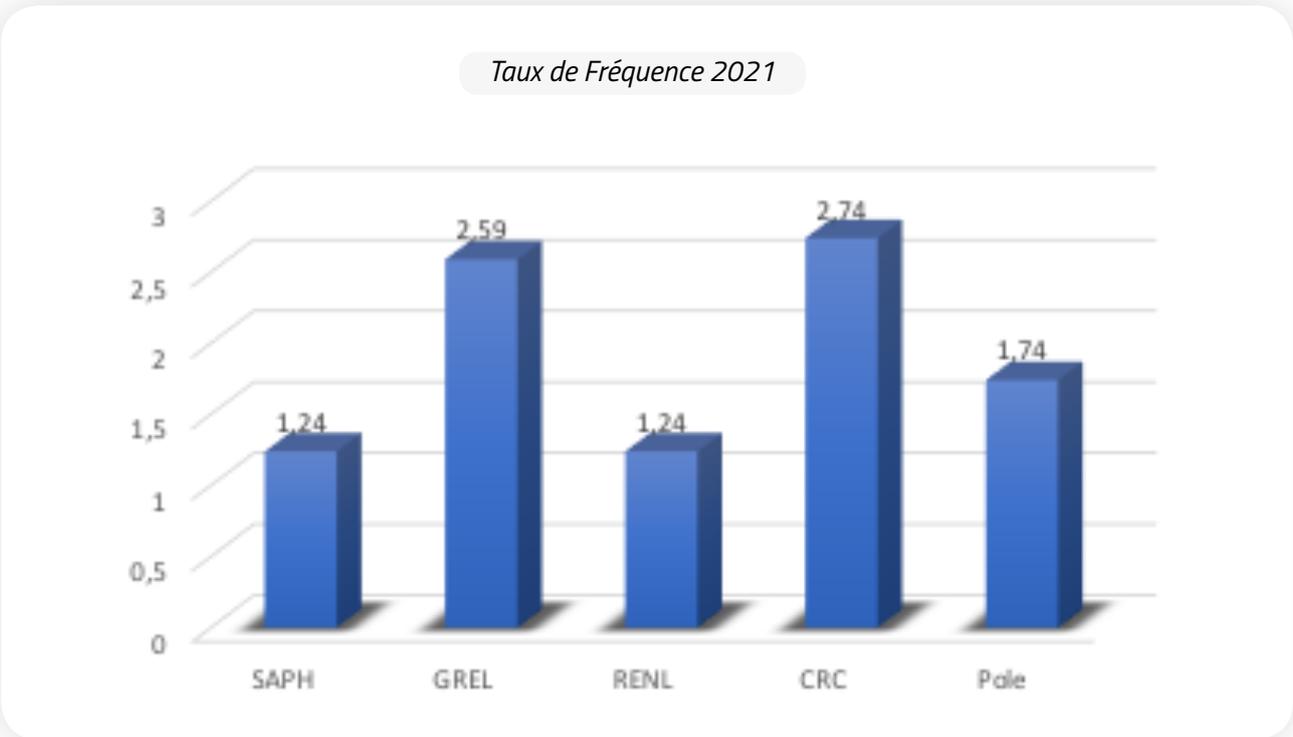


$$TF = \frac{\text{Nbre d'accident avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nbre d'heures travaillées}}$$

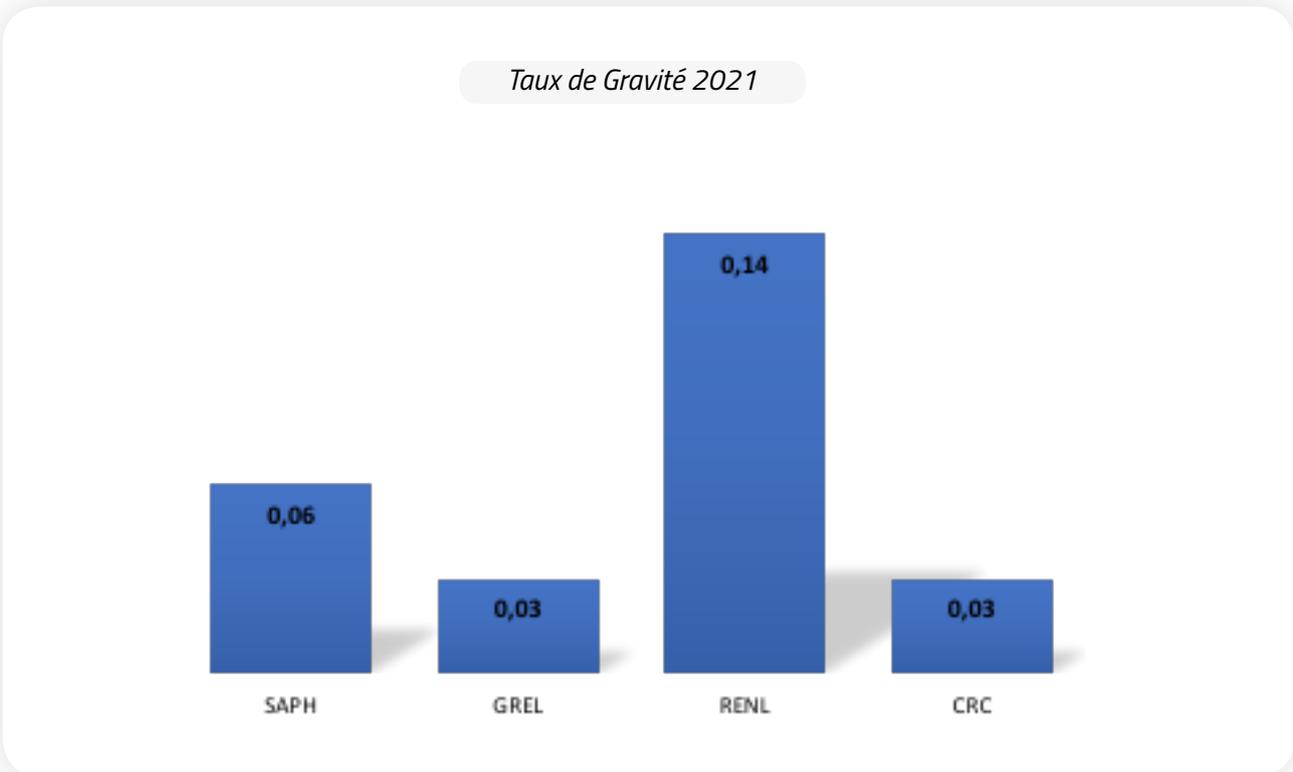
$$TG = \frac{\text{Nbre de jours perdus} \times 1000}{\text{Nbre d'heures travaillées}}$$

Accidents du travail (nombre)*Journées perdues (nombre)*

Taux de fréquence des accidents du travail



Taux de gravité des accidents du travail



Maladies professionnelles

En Côte d'Ivoire, la liste des maladies professionnelles reconnues par l'organisme de la sécurité sociale (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) est au nombre de 45 tableaux à ce jour. Sur l'ensemble de ces tableaux de Maladies Professionnelles Indemnifiables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités du Groupe. Dans les autres filiales du Groupe, un système identique d'indemnisation existe.

- **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 provoqu e par des bruits lésionnels (scieurs, ouvriers fabrication, standardiste, ateliers mécaniques) ;
- **Tableau N°43** : Affections professionnelles provoqu es par le bois (scieurs) ;
- **Tableau N°44** : Affections périarticulaires provoqu es par certains gestes et postures de travail (culture, usine) ;

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

Taux d'absentéisme total (%)

Le taux d'absentéisme se base sur le nombre de jours d'absences subies (autrement dit, hors absences autoris es) rapport es au nombre total de jours de travail initialement prévus de l'effectif présent tout au long de l'année.



Décès (nombre)

Le Groupe a enregistré 2 accidents mortels au cours de la période de reporting.

A ce jour 7 tableaux sur les 45 couvrent les activités du Groupe. Cependant, le Groupe n'a enregistré de cas de travailleurs faisant l'objet de risque de maladies professionnelles.

3.3.3. 403-3 Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés

La notion de maladie professionnelle peut être la conséquence de la pénibilité au travail. Pour ce faire, des évaluations des risques professionnels au poste de travail sont régulièrement effectuées. Une cartographie des risques au poste est établie et des mesures de protection sont mises en œuvre pour protéger et améliorer les conditions de travail des travailleurs.

3.3.4. 403-4 Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats

Dans tous les pays où le Groupe opère, des dispositions sont prévues par les conventions collectives. Les chapitres relatifs à la santé sécurité des travailleurs sont bien pris en compte dans les conventions collectives signées avec les syndicats.

IV.4. GRI 404 : FORMATION ET EDUCATION

Le Groupe 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.

pour maintenir son employabilité. Un programme de gestions de carrières a été déployé au sein du Groupe, auquel le personnel est intégré.

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

3.4.1. 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

Cet élément d'information éclaire sur la portée de l'investissement d'une organisation dans la formation et le degré d'investissement réalisé dans l'intégralité de l'effectif des employés.

Désignation	2021
Nombre total heures de formation	228 723
Nombre de salariés formés	9632
Nombre total d'heures de formation dispensées aux hommes	189 509
Nombre total d'heures de formation dispensées aux femmes	39 214
Effectif Groupe SIPH	9640
Nombre moyen d'heures de formation/an/ salarié	23,72

3.4.2. 404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition

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

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

De même, à la SAPH comme dans l'ensemble des filiales du Groupe, les plans de formation annuelle prennent en compte toutes les catégories

professionnelles et les thèmes de formation sont tout aussi variés et adaptés aux besoins liés à l'activité.

La protection de l'environnement étant un enjeu clairement défini, toutes les filiales de SIPH se sont inscrites dans un processus de certification ISO 14001 version 2015. Ainsi, les sites de GREL, RENL, Bongo (SAPH) ont déjà obtenu leur certification et le processus est en cours pour les autres sites. Pour mener à bien ce processus, de nombreuses formations ont été effectuées sur le système de management environnemental.

3.4.3. 404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

76% des collaborateurs de la catégorie agents de maîtrise du Groupe bénéficient, a minima, d'un entretien annuel visant à évaluer la performance de l'année et la maîtrise du poste (compétences métier et compétences comportementales). Les 23% de la catégorie cadre ont un autre type d'évaluation annuelle. Cet entretien est également l'opportunité de parler des objectifs de l'année suivante ainsi que des besoins en développement.



IV.5. GRI 405 : DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

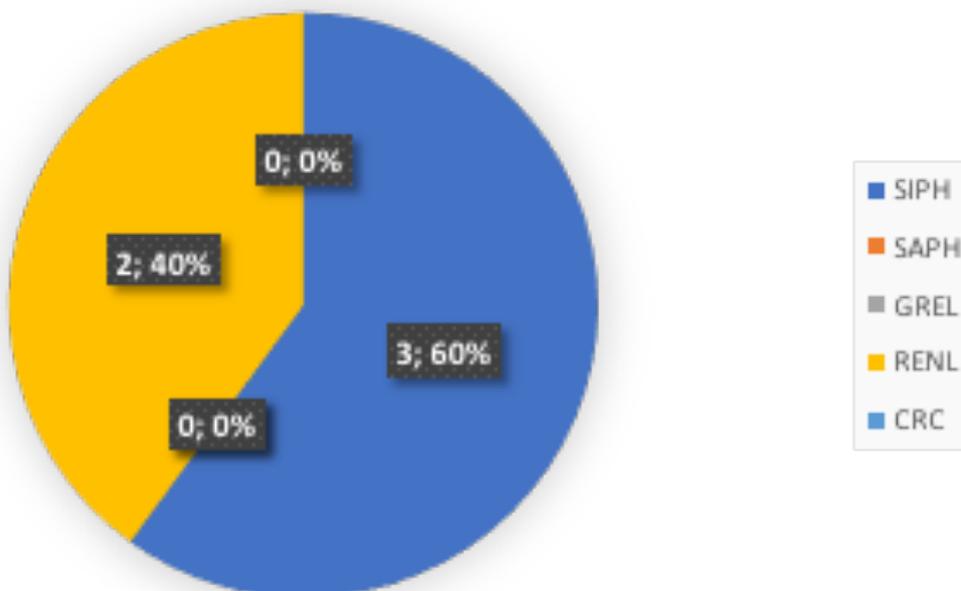
4.5.1. 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés

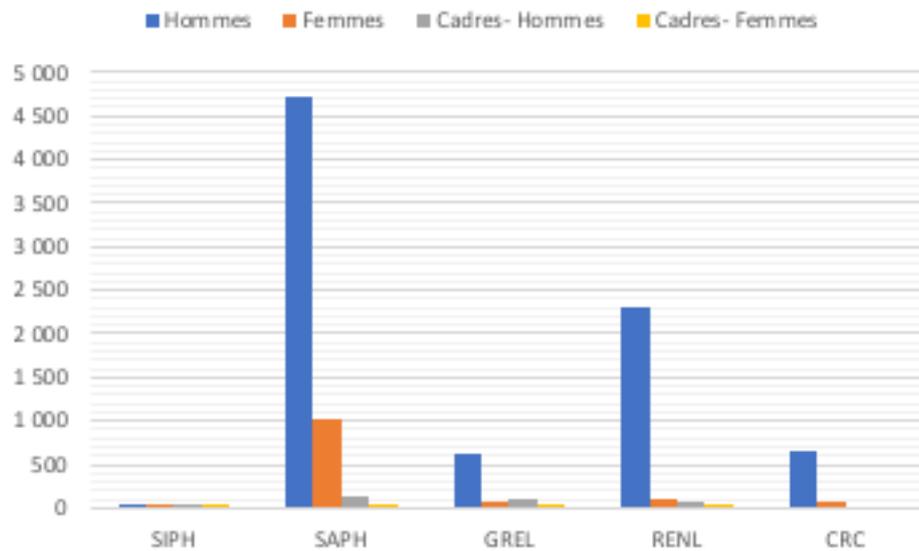
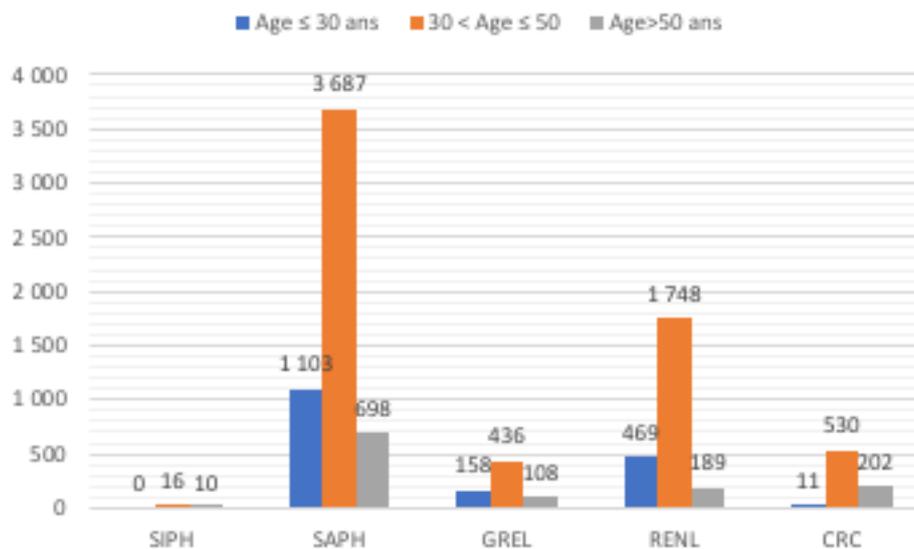
Pour SIPH, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fondamentale et nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée, tant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des

conditions de travail. La diversité des employés et des cultures représentées au sein du Groupe constitue un formidable atout. Dans le cadre de ses orientations fondamentales, SIPH veut résolument offrir à ses salariés une égalité de chance en termes de reconnaissance, de progression individuelle et de parcours de carrière, quelles que soient leurs origines ou leurs croyances.

Répartition au sein des instances de gouvernance (%)

Nbre de femmes dans le comité de direction



Répartition des salariés (%)*Répartition des salariés (tranche d'âge)*

4.5.2. 405-2 Ratio du salaire de base, de la rémunération des femmes et des hommes

Ratio du salaire femmes/hommes par catégorie (%)

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

Politique de rémunération

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

IV.6. GRI 406 : LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le Groupe SIPH a pris des engagements spécifiques détaillés dans sa charte « Discrimination et Harcèlement », qui détaille les engagements du code de conduite du Groupe, et le code du travail de chaque pays où SIPH opère.

En ce qui concerne le code de conduite, Le Groupe SIPH adhère à l'engagement du Groupe SIFCA, dont il fait partie, en matière de Discrimination et Harcèlement. Cet engagement est formalisé à l'article 3.7 du Code de Conduite du Groupe SIFCA, qui est communiqué et signé par tous les employés du Groupe SIPH.

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

- Toujours traiter les collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;
- Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est-à-dire de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries) ;
- Ne pas diffuser, afficher ou promouvoir des messages ou images offensants ;
- Ne pas faire de remarque indécente concernant le corps ou l'apparence physique d'un employé ;
- Ne jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, la couleur de la peau ou encore l'orientation sexuelle déterminent des décisions d'offre d'emploi, d'embauche, de classification, de formation, d'apprentissage, de promotion, de taux de salaire, de transfert, de mise à pied ou de licenciement (ni tolérer que d'autres prennent des décisions en fonction de tels facteurs) ;
- Ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handi-

caps n'empêchent une personne d'effectuer son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.

4.6.1. 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises

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



IV.7. GRI 407 : LIBERTÉ SYNDICALE ET NEGOCIATION COLLECTIVE

4.7.1. 407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril

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

IV.8. GRI 408 : 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 à la charte « Engagement sur le travail des enfants » du Groupe SIPH.

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

3.8.1. 408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants

Concernant ses principaux fournisseurs, des comités locaux de veille ont été installés au sein des communautés afin de sensibiliser efficacement sur l'utilisation des enfants dans les plantations. Aussi, le code fournisseur interdit l'utilisation des enfants et la signature de ce code les engage. En 2021, aucun des fournisseurs ne s'est révélé en porte à faux sur ce critère.

S'engager dans une démarche d'amélioration continue est un cercle vertueux qui nécessite une collaboration et un accompagnement de nos fournisseurs dans l'amélioration de la qualité environnementale et sociale de leurs offres qui peuvent indirectement avoir un impact négatif sur notre image. Cela n'exclut pas d'être exigeant sur les pratiques de nos fournisseurs et d'envisager une exclusion définitive de certains fournisseurs indécents sur notre liste.

IV.9. GRI 409 : TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

4.9.1. 409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire

Le travail forcé est interdit au sein du groupe SIPH. Concernant ses principaux fournisseurs, le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),

incluant l'interdiction du travail forcé, est inséré dans le code fournisseur du Groupe. En 2021, aucun des fournisseurs ne s'est révélé en porte à faux sur ce critère. Si SIPH devait identifier un fournisseur indélicat, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

IV.10. GRI 410 : PRATIQUES DE SECURITE

4.9.1. 410-1 Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme

Donnée non consolidée au niveau Groupe à ce jour



IV.11. GRI 411 : DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

4.11.1. 411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones

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

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

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

Au Liberia (CRC), il a été mis en place une plateforme d'échange et de discussion multipartite (communautés, associations locales, ONG, entreprise, représentants de l'Etat...etc) dénommée : l'initiative des parties prenantes pour l'agriculture durable (SASI) et un comité de liaison communautaire. Le responsable des relations avec les communautés est responsable de l'organisation des réunions avec les communautés et du respect des décisions adoptées.



IV.12. GRI 412 : EVALUATION DES DROITS DE L'HOMME



4.12.1. 412-1 Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts

Donnée non consolidée au niveau Groupe

4.12.2. 412-2 Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme

Donnée non consolidée au niveau Groupe

4.12.3. 412-3 Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents

Donnée non consolidée au niveau Groupe

IV.13. GRI 413 : COMMUNAUTES LOCALES

4.13.1. 413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de Développement

La contribution au développement communautaire se poursuit et se fait dans la ligne du Cadre Permanent de Dialogue (CPD) avec des processus de sélection, validation et de réalisation d'un ensemble de projets. Ainsi, les communautés parties prenantes bénéficient de projets convenus dans ce cadre. L'investissement social du Groupe tourne autour de 5 axes stratégiques, à savoir :

- **L'économie** : pour assurer de l'autonomie financière au sein des communautés environnantes via des programmes de renforcement des capacités.

- **L'éducation** : car SIPH estime que la capacité d'une communauté à atteindre l'autonomie à l'avenir dépend fortement de son niveau d'éducation.
- **La santé** : pour assurer la qualité de la santé de ses employés, de leurs familles, et des communautés environnantes.
- **Les infrastructures** : pour permettre aux communautés d'avoir accès à des écoles, centre de santé, maternité, salles polyvalentes, château d'eau essentiels à leur épanouissement.
- **L'environnement** : pour soutenir des programmes de protection de l'environnement dans les écoles et de collaboration sur des actions de sensibilisation et de protection de la forêt.

Répartition des projets communautaires par filiale

Filiales Désignation	Filiales				2020	2019	Evolution 2020 / 2019
	SAPH	GREL	RENL	CRC			
Nombre de projets Communautaires	17	12	21	0	50	57	-12%
Dépenses pour les Communautés (K€)	372	199	213	0	785	448	75%

4.13.2. 413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales

SIPH n'a pas d'activités recensées générant des impacts négatifs sur les communautés locales au niveau de ses filiales.



IV.14. GRI 414 : EVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS

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

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

- l'utilisation du travail des enfants est strictement interdite. (Convention n° 138 & 182 de l'OIT). Le travail forcé est interdit.
- créer un environnement inclusif qui permet d'éviter toute forme de discrimination, d'harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence et/ou de menace.
- reconnaître les droits des travailleurs à former des syndicats ou d'autres associations.
- Fournir des salaires équitables et des avantages qui sont en conformité avec les lois en vigueur et les conventions collectives.
- fournir un environnement de travail sûr et hygiénique, et d'hébergement.

- prévenir les accidents et les blessures associées en réduisant les risques professionnels dans l'environnement du travail.
- encourager l'égalité des sexes, l'égalité d'accès au travail.

4.14.1. ⁴¹⁴⁻¹ Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux

Les critères d'analyse sociale découleraient des normes sociales mentionnées dans l'indicateur 414. En 2021, SIPH n'a pas procédé à l'analyse de nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux. Si SIPH devait identifier un fournisseur en écart, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

4.14.2. ⁴¹⁴ Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises.

SIPH n'a pas constaté d'incidents en 2021 ayant eu un impact social négatif sur la chaîne d'approvisionnement.

IV.15. GRI 415 : POLITIQUES PUBLIQUES

4.15.1. ⁴¹⁵⁻¹ Contributions politiques

En 2021, le Groupe n'a versé aucune contribution de cette nature.



IV.16. GRI 416 : SANTE ET SECURITE DES CONSOMMATEURS

La protection de la santé et de la sécurité des consommateurs implique la fourniture de produits et services sûrs et ne présentant aucun risque inacceptable de dommage lorsqu'ils sont utilisés ou consommés dans le cadre de l'utilisation prévue ou d'un mauvais usage prévisible.

SIPH, dans le processus de production et de transformation, s'assure de garantir la qualité en prenant en compte les aspects environnementaux et sociaux liés à ses activités.

4.16.1. 416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité

Les catégories de produits et de services n'ont pas d'impacts significatifs sur la santé et la sécurité de nos clients.

4.16.2. 416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé

SIPH n'a identifié aucun cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé au cours de la période de reporting.

IV.17. GRI 417 : COMMERCIALISATION ET ETIQUETAGE

4.17.1. 417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage

Les commandes de nos clients sont en fonction de nombreuses spécifications. Tous nos produits mis sur le marché disposent d'informations relatives à l'origine, au grade, ainsi que d'étiquetage réglementaires. En plus, des échantillons de produits sont conservés pour une période de 3 à 6 mois, en cas de réclamation avant leur destruction.

4.17.2. 417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage

SIPH n'a pas enregistré de cas de non-conformités aux réglementations concernant les informations sur les produits et services et l'étiquetage.

4.17.3. 417-3 Cas de non-conformité concernant la communication marketing

SIPH n'a pas enregistré de cas de non-conformités aux réglementations concernant la communication marketing, notamment la publicité, la promotion et le sponsoring.



IV.18. GRI 418 : CONFIDENTIALITE DES DONNEES DES CLIENTS

4.18.1. 418-1 **Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients.**

SIPH n'a pas reçu de plainte de ses clients portant sur des atteintes à la confidentialité de leurs données ou des pertes de données.

IV.19. GRI 419 : CONFORMITE SOCIO- ECONOMIQUE

4.19.1. 419-1 **Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques**

SIPH n'a pas reçu d'amendes et sanctions non monétaires pour non-conformité aux législations et/ou réglementations dans le domaine social et économique.







METHODOLOGIE DE REPORTING

PÉRIMÈTRE

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe. En effet, le Groupe SIPH appartenant au groupe SIFCA compte 5 filiales, à savoir :

- SAPH avec 5 sites opérationnels, présente en Côte d'Ivoire
- GREL avec 5 sites dont deux usines, présente au Ghana
- RENL avec 6 sites dont une usine, présente au Nigeria
- CRC avec 1 site opérationnel, présente au Liberia
- SIPH, site administratif et commercial, présente en France

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, pour l'exercice de reporting 2021, la filiale CRC ne sera pas consolidée.

Concernant le site administratif de SAPH à Abidjan, les données environnementales sont exclues, à l'exception de la consommation de l'électricité du siège qui a été comptabilisée dans le cadre de ce rapport. Les consommations de carburant sur les unités d'encadrement des planteurs et les centres de collecte sont traités par le contrôle de gestion. Cependant, les consommations de carburant des véhicules de service au siège et des véhicules de liaison ont été prises en compte dans ce rapport

Concernant SIPH France, seule la consommation d'électricité est incluse.

Compte tenu du caractère spécifique et strictement encadré des Maladies Professionnelles Indemnifiables (MPI), à ce jour, nous n'en avons recensé aucune qui respecte les critères définis dans le tableau des MPI en Côte d'Ivoire par exemple.

En revanche, il existe bien des maladies à caractère professionnel (dermatoses, troubles musculosquelettiques...) non inscrites au tableau des MPI et donc non indemnifiables sur lesquelles le Groupe tient à mener des plans d'actions.

CHOIX DES INDICATEURS

Selon les dispositions 100, 101 et 102 des normes GRI, le rapport RSE présente : les informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité. Le nouveau dispositif GRI porte sur 3 normes spécifiques :

- GRI 200 : Economie (performances économiques, éthiques et achats responsables) ;
- GRI 300 : Environnement (les performances environnementales et émissions GES) ;
- GRI 400 : Social (performances sociales et Droits de l'Homme)

PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Les Contractuels :

Le personnel mis à disposition par des tiers, sont pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité et formation à GREL. Cette différence de méthode est justifiée par le fait que GREL a fortement recours aux « contractuels.

Effectifs permanents

Ils correspondent aux employés embauchés en CDI et CDD. L'effectif présenté correspond aux effectifs présents en fin de période de reporting

Santé et la Sécurité des consommateurs :

SIPH ne distribue pas de produits qui impactent directement la santé et la sécurité des consommateurs. Les risques, politiques et diligences relatives ne sont pas applicables.

Embauches et départs :

Les données publiées incluent uniquement les mouvements des travailleurs permanents (CDI-CDD), les occasionnels étant exclus.

Licenciements :

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

Les déchets des zones d'habitations :

Les déchets issus des logements des travailleurs 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.

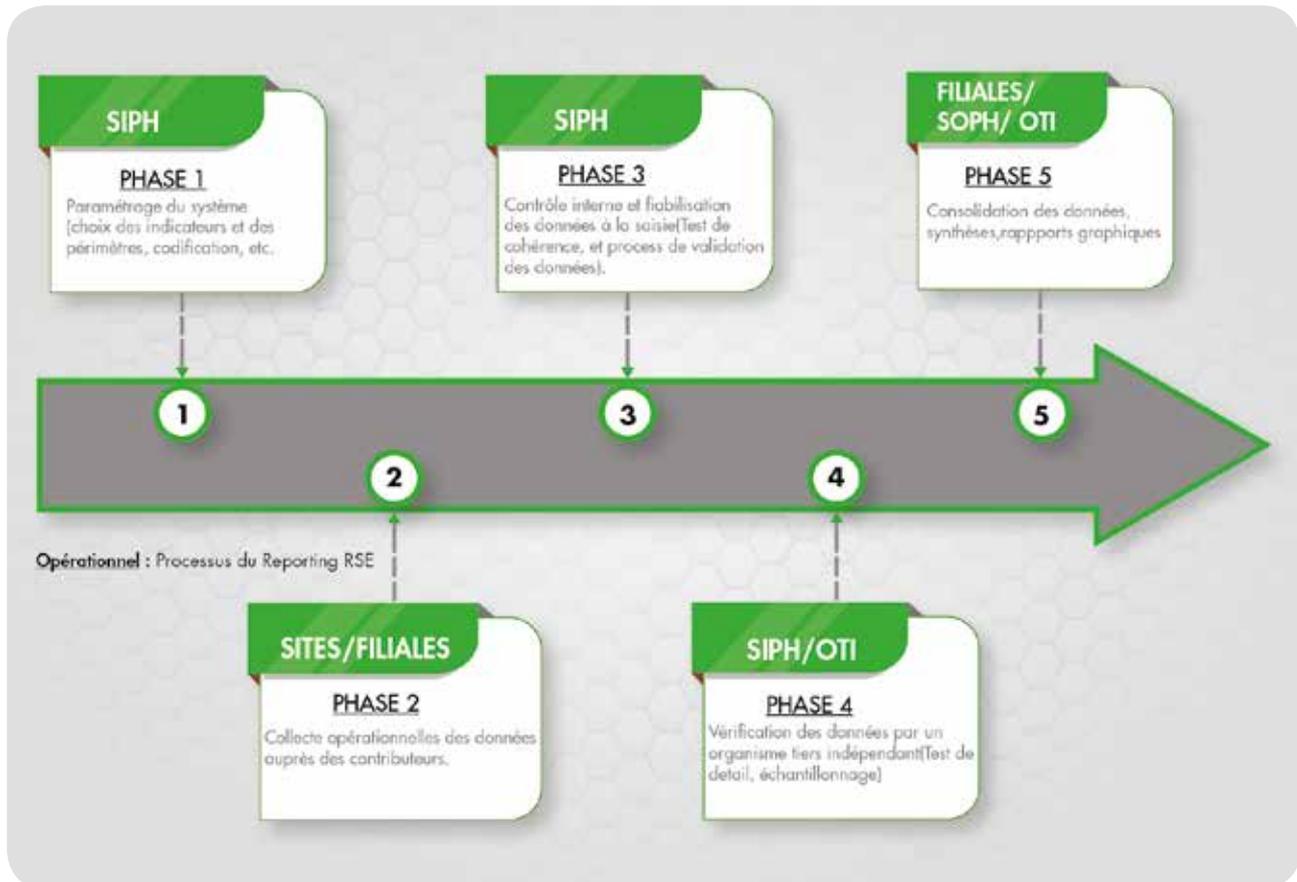
Emissions GES :

Les facteurs d'émissions utilisés dans le cadre du calcul des émissions de gaz à effet de serre sont

tirés du site de l'Agence de l'Environnement et De la Maîtrise de l'Énergie - ADEME. <https://www.bilans-ges.ademe.fr/>

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. Le processus se déroule selon les étapes ci-après.



mazars

Immeuble Longchamp
2 boulevard Roume
Plateau
01 BP 3989
Abidjan 01
Côte d'Ivoire
Tél. : +225 27 20 31 77 00
Fax : +225 27 20 21 02 78
www.mazars.ci

SIFCA, S.A.

Rapport de vérification modérée sur une sélection d'informations sociales et environnementales, présentées en annexe, publiées dans le rapport volontaire de développement durable de SIFCA, concernant le pôle caoutchouc

VERSION PROVISOIRE de notre attestation d'assurance modérée. Les conclusions sont présentées ci-dessous et sont valables sous réserve que les informations publiées correspondent aux informations auditées

Exercice clos le 31 décembre 2021

SIFCA

Société anonyme

Boulevard du Havre - Zone Portuaire
Abidjan Côte d'Ivoire

Rapport de vérification modérée sur une sélection d'informations sociales et environnementales, présentées en annexe, publiées dans le rapport volontaire de développement durable de SIFCA, concernant le pôle caoutchouc

VERSION PROVISoire de notre attestation d'assurance modérée. Les conclusions sont présentées ci-dessous et sont valables sous réserve que les informations publiées correspondent aux informations auditées

Exercice clos le 31 décembre 2021

RAP CONS. 06-05-2022/TKS/FK

Aux Administrateurs de la société SIFCA S.A,

En notre qualité de vérificateur indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux Comptes du groupe SIFCA, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur une sélection d'informations environnementales et sociales, du rapport de développement durable de SIFCA relatives au pôle Caoutchouc, présentées en annexe et préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées de manière volontaire.

Les conclusions exprimées dans ce rapport, concernent uniquement ces informations et non le rapport pris dans son ensemble.

1. Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

2. Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- l'indicateur "heures travaillées" présente une incertitude inhérente due à la nature des informations communiquées et à l'absence d'une définition claire donnée par le Groupe. En effet, la qualification des heures travaillées peut varier selon les pratiques des sites et les processus mis en œuvre ;
- le suivi des indicateurs "collaborateurs avec un contrat à durée indéterminée" et "travailleurs temporaires" présente des incertitudes sur la fiabilité des données relatives à la filiale RENL, liées à l'absence d'une définition claire du mode de détermination de l'indicateur ;
- le suivi de l'indicateur "planteurs villageois en collaboration avec SIFCA" présente des incertitudes sur l'exhaustivité des données, liées au dispositif de suivi de cet indicateur ;
- la consommation renseignée sur l'indicateur "Fertilisants, engrais et amendements du sol utilisés" n'est pas suffisamment justifiée sur le site de Bongo. En effet, Il n'existe pas de documents validés par les personnes habilitées justifiant la consommation d'engrais. Nous ne pouvons pas nous assurer de la réalité des données renseignées.

3. Préparation de la déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé (Procédures et méthodologie à jour) ou de pratiques établies, sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables. Cette différence de méthodologie affecte souvent la comparabilité des données entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponible sur demande au siège de SIFCA.

4. Responsabilité de la société

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une déclaration de présentation des politiques de développement durable menées ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné lors du cadrage des diligences, ici le référentiel de base GRI.

5. Responsabilité du Vérificateur Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la sincérité des informations revues.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires applicables à l'entité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

6. Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après, ont été effectués en application des dispositions de la norme internationale ISAE 3000 (révisée) et conformément aux pratiques des professionnels de l'espace OHADA relatives à cette intervention.

7. Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le règlement N° 01/2017/CM/OHADA portant harmonisation des pratiques des professionnels de la comptabilité et de l'audit dans les pays membres de l'OHADA. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

8. Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six (6) personnes et se sont déroulés entre avril 2022 et mai 2022 sur une durée totale d'intervention de 7 semaines ouvrées.

Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation et de la Déclaration représentant notamment la RSE, le contrôle de gestion, la gestion des risques, la conformité, les ressources humaines.

9. Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les Informations présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence des indicateurs ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, 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 contributrices¹ et couvrent entre 5 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

¹ Sites audités pour le pôle : SAPH Siège, BONGO, RENL

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux Comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,

Mazars SA

Abidjan, le 25 mai 2022



Elvis D'OLIVEIRA
Associé du pôle Conseil



Souad EL OUZZANI
Associée RSE & Développement Durable

Annexe 1

Liste des indicateurs audités
Nombre d'effectif présents, réparti par sexe
Nombre de personnes formées et nombre d'heures de formation
Heures travaillées
Accidents du travail, jours d'arrêt associés
Consommation d'énergies (électricité, GPL, diesel, essence, gaz)
Politique de renforcement de suivi de la consommation d'eau
Emissions de CO2
Nombre de planteurs villageois
Consommation d'engrais en plantation industrielle
Déchets générés
Consommation d'eau, auditée à Blanc

102-55 Index du contenu GRI

Le présent rapport a été préparé suivant les recommandations de Global Reporting initiative optionnelle essentielle

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 101 : Principes généraux - 2016				p.2
GRI 102 : Éléments généraux d'information - 2016				p.4
Profil de l'organisation				p.6
	102-1	Nom de l'organisation	1.1. Nom de l'organisation	p.6
	102-2	Activités, marques, produits et services	1.2. Activités, marques, produits et services	p.6
	102-3	Lieu géographique du siège	1.3. Lieu géographique du siège	p.6
	102-4	Lieu géographique des sites d'activités	1.4. Lieu géographique des sites d'activités	p.6
	102-5	Capital et forme juridique	1.5. Capital et forme juridique	p.8
	102-6	Marchés desservis	1.6. Marchés desservis	p.8
	102-7	Taille de l'organisation	1.7. Taille de l'organisation	p.8
	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	1.8. Informations concernant les employés et les autres travailleurs	p.8
	102-9	Chaîne d'approvisionnement	1.9. Chaîne d'approvisionnement	p.11
	102-10	Modifications de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	1.10. Modifications de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	p.12
	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	1.11. Principe de précaution ou approche préventive	p.12
	102-12	Initiatives externes	1.12. Initiatives externes	p.12
	102-13	Adhésion à des associations	1.13. Adhésion à des associations	p.13
Stratégie				p.14
	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	2.1. Déclaration du décideur le plus haut placé	p.14
	102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	2.2. Principaux impacts, risques et opportunités	p.14
Ethique et intégrité				p.18
	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	3.1. Valeurs, principes, normes et règles de conduite	p.18
	102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	3.2. Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	p.19
Gouvernance				p.20

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	102-18	Structure de gouvernance	4.1. Structure de gouvernance	p.20
	102-19	Délégation de l'autorité	4.2. Délégation de l'autorité	p.22
	102-20	Responsabilités de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et Sociaux	4.3. Responsabilités de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et Sociaux	p.22
	102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et Sociaux	4.4. Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et Sociaux	p.23
	102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	4.5. Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	p.23
	102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	4.6. Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.24
	102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance	4.7. Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance	p.24
	102-25	Conflits d'intérêts	4.8. Conflits d'intérêts	p.24
	102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	4.9. Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	p.24
	102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	4.10. Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.24
	102-28	Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	4.11. Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.24
	102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	4.12. Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	p.25
	102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	4.13. Efficacité des procédures de gestion des risques	p.25
	102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	4.14. Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	p.25
	102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable	4.15. Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable	p.25
	102-33	Communication des préoccupations majeures	4.16. Communication des préoccupations majeures	p.25
	102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	4.17. Nature et nombre total de préoccupations majeures	p.25
	102-35	Politique de rémunération	4.18. Politique de rémunération	p.25
	102-36	Procédure de détermination de la rémunération	4.19. Procédure de détermination de la rémunération	p.25
	102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	4.20. Implication des parties prenantes dans la rémunération	p.26
	102-38	Ratio de rémunération totale annuelle	4.21. Ratio de rémunération totale annuelle	p.26
	102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	4.22. Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	p.26
Implication des parties prenantes				p.26

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	5.1. Liste des groupes de parties prenantes	p.26
	102-41	Accords de négociation collective	5.2. Accords de négociation collective	p.27
	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	5.3. Identification et selection des parties prenantes	p.28
	102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	5.4. Approche de l'implication des parties prenantes	p.28
	102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	5.5. Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	p.28
Pratique de reporting				p.29
	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	6.1. Entités incluses dans les états financiers consolidés	p.29
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	6.2. Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	p.29
	102-47	Liste des enjeux pertinents	6.3. Liste des enjeux pertinents	p.30
	102-48	Réaffirmation des informations	6.4. Réaffirmation des informations	p.32
	102-49	Modifications relatives au reporting	6.5. Modifications relatives au reporting	p.32
	102-50	Période de reporting	6.6. Période de reporting	p.32
	102-51	Date du rapport le plus récent	6.7. Date du rapport le plus récent	p.32
	102-52	Cycle de reporting	6.8. Cycle de reporting	p.33
	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	6.9. Point de contact pour les questions relatives au rapport	p.33
	102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	6.10. Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	p.33
	102-55	Index du contenu GRI	6.11. Index du contenu GRI	p.100
	102-56	Vérification externe	6.12. Vérification externe	p.33
GRI 200 : ECONOMIE				p.34
GRI 103 : Approche managériale				p.36
Performance économique				p.37
	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	1.1. Valeur économique directe générée et distribuée	p.38
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	1.2. Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	p.38
	201-3	Obligations liées aux régimes à prestations déterminées et autre régime de retraite	1.3. Obligations liées aux régimes à prestations déterminées et autre régime de retraite	p.39
	201-4	Aides financières publiques	1.4. Aides financières publiques	p.39
Présence sur le marché				p.39

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	202-1	Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire	2.1. Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire x	p.39
	202-2	Part des cadres recrutés dans la communauté locale	2.2. Part des cadres recrutés dans la communauté locale	p.39
Impacts économiques indirects				p.40
	203-1	Investissement dans les infrastructures et mécénat	3.1. Investissement dans les infrastructures et mécénat	p.40
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	3.2. Impacts économiques indirects significatifs	p.40
Pratiques d'achat				p.41
	204.1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	4.1. Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	p.41
Lutte contre la corruption				p.42
	205.1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	5.1. Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	p.42
	205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	5.2. Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	p.42
	205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	5.3. Cas avérés de corruption et mesures prises	p.43
Comportement anti concurrentiel				p.43
	206-1	Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques	6.1. Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques	p.43
GRI 300 : ENVIRONNEMENT				p.44
GRI 103 : Approche managériale				p.46
Matières				p.47
	301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	1.1. Matières utilisées par poids ou par volume	p.47
	301-2	Matières recyclées utilisées	1.2. Matières recyclées utilisées	p.47
	301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	1.3. Produits et matériaux d'emballage valorisés	p.47
Energie				p.48
	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	2.1. Consommation énergétique au sein de l'organisation	p.48
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	2.2. Consommation énergétique en dehors de l'organisation	p.50
	302-3	Intensité énergétique	2.3. Intensité énergétique	p.50
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	2.4. Réduction de la consommation énergétique	p.50
	302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	2.5. Réduction des besoins énergétiques des produits et services	p.50
Eau				p.51

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	303-1	Prélèvement d'eau par source	3.1. Prélèvement d'eau par source	p.51
	303-2	Source d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	3.2. Source d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	p.53
	303-3	Recyclage et réutilisation de l'eau	3.3. Recyclage et réutilisation de l'eau	p.53
Biodiversité				p.54
	304-1	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	4.1. Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	p.54
	304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	4.2. Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	p.55
	304-3	Habitats protégés ou restaurés	4.3. Habitats protégés ou restaurés	p.55
	304-4	Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	4.4. Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	p.55
Emissions				p.57
	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	5.1. Émissions directes de GES (champ d'application 1)	p.57
	305-2	Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)	5.2. Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)	p.58
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	5.3. Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	p.58
	305-4	Intensités des émissions GES	5.4. Intensités des émissions GES	p.59
	305-5	Réduction des émissions de GES	5.5. Réduction des émissions de GES	p.59
	305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	5.6. Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	p.59
	305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	5.7. Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	p.59
Effluents et déchets				p.61
	306-1	Écoulement d'eau par qualité et destination	6.1. Écoulement d'eau par qualité et destination	p.61
	306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	6.2. Déchets par type et méthode d'élimination	p.62
	306-3	Déversement significatifs	6.3. Déversement significatifs	p.63
	306-4	Transport de déchets dangereux	6.4. Transport de déchets dangereux	p.63
	306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	6.5. Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	p.63
Conformité environnementale				p.64

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	7.1. Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	p.64
Evaluation environnementale des fournisseurs				p.64
	308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	8.1. Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	p.65
	308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures	8.2. Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures	p.65
GRI 400 : SOCIAL				p.66
GRI 103 : Approche managériale				p.68
Emploi				p.70
	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	1.1. Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	p.70
	401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	1.2. Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	p.70
	401-3	Congé parental	1.3. Congé parental	p.70
Relations employés/Direction				p.71
	402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	2.1. Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	p.71
Santé et sécurité au travail				p.72
	403-1	Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la Direction	3.1. Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la Direction	p.72
	403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	3.2. Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	p.72
	403-3	Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés	3.3. Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés	p.76
	403-4	Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats	3.4. Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats	p.76
Formation et Education				p.76

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	4.1. Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	p.76
	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition	4.2. Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition	p.77
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	4.3. Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	p.77
Diversité et égalité des chances				p.78
	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	5.1. Diversité des organes de gouvernance et des employés	p.78
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	5.2. Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	p.79
Lutte contre la discrimination				p.80
	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	6.1. Cas de discrimination et mesures correctives prises	p.81
Liberté syndicale et négociation collective				p.81
	407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	7.1. Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	p.81
Travail des enfants				p.81
	408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants	8.1. Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants	p.81
Travail forcé ou obligatoire				p.82
	409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	9.1. Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	p.82
Pratiques de sécurité				p.82
	410-1	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	10.1. Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	p.82
Droits des peuples autochtones				p.83
	411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	11.1. Cas de violations des droits des peuples autochtones	p.83
Evaluation des droits de l'homme				p.83

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	12.1. Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	p.83
	412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	12.2. Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	p.83
	412-3	Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents	12.3. Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents	p.83
Communautés locales				p.84
	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de Développement	13.1. Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de Développement	p.84
	413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	13.2. Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	p.84
Evaluation sociale des fournisseurs				p.85
	414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	14.1. Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	p.85
	414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	14.2. Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	p.85
Politiques publiques				p.85
	415-1	Contributions politiques	15.1. Contributions politiques	p.85
Santé et sécurité des consommateurs				p.85
	416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	16.1. Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	p.86
	416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	16.2. Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	p.86
Commercialisation et étiquetage				p.86
	417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	17.1. Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	p.86
	417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	17.2. Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	p.86
	417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	17.3. Cas de non-conformité concernant la communication marketing	p.86

NORMES GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
Confidentialité des données des clients				p.87
	418-1	Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	18.1. Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	p.87
Conformité socio-économique				p.87
	419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	19.1. Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	p.87



Siège France

53 rue du Capitaine Guyenemer

92400 Courbevoie

Tél: +33 (0)1 41 16 28 00

www.siph.com