

A photograph of three young children in a classroom. The child in the foreground is a young boy with a bright smile, wearing a tan shirt. Two other children are visible in the background, one of whom is holding a pencil. The scene is set in a classroom with a chalkboard in the background.

**ENGAGÉS ENVERS
LES HOMMES,
RESPONSABLES DE
NOTRE ÉCOSYSTÈME**

RAPPORT RSE 2022



SOMMAIRE

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

FAITS MARQUANTS

1. À PROPOS DE NOTRE GROUPE

- 1.1. Organisation et Structure
- 1.2. Modèle de création de valeur
- 1.3. États financiers par filiale
- 1.4. Principe de précaution ou approche préventive
- 1.5. Initiatives externes
- 1.6. Adhésion à des associations



2. MATÉRIALITÉ DES ENJEUX

- 2.1. Étude de matérialité
- 2.2. Liste des enjeux



3. PARTIES PRENANTES

- 3.1. Liste des groupes de parties prenantes et leurs attentes
- 3.2. Identification et sélection des parties prenantes
- 3.3. Approche de l'implication des parties prenantes
- 3.4. Analyse de matérialité des parties prenantes
- 3.5. Enjeux et préoccupations majeurs des parties prenantes



4. PRINCIPAUX RISQUES, IMPACTS ET OPPORTUNITÉS

- 4.1. Facteurs de risques et impact à moyen et long terme
- 4.2. Analyse de matérialité des risques



5. RAPPORT PORTANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET DE GOUVERNANCE

- 5.1. Gouvernance et éthique
- 5.2. Emploi et condition de travail
- 5.3. Communauté et innovation sociétale
- 5.4. Environnement



6. MÉTHODOLOGIE DE REPORTING



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Si depuis le début de l'ère industrielle, le développement économique a trop souvent été privilégié au détriment de la protection de notre écosystème, nous ne pouvons concevoir le développement économique sans mettre en place des initiatives qui visent à améliorer les conditions de vie, de travail de nos collaborateurs, des populations environnantes et préserver l'environnement.

Ces deux objectifs sont intrinsèquement liés, indispensables à la notion même de développement durable. Bien plus qu'une simple idée ou une déclaration d'intention, nous voulons agir concrètement, au quotidien. En Côte d'Ivoire, au Ghana, au Libéria et au Nigéria, nous sommes guidés par une vision et une mission commune : Fournir des produits de qualité, issus de chaînes d'approvisionnement durable. Ainsi, des mesures concrètes ont été prises. Nous avons amélioré nos pratiques, optimisé nos processus et adopté des normes environnementales rigoureuses.

Notre histoire est celle d'un Groupe qui a fait le choix d'une agro-industrie responsable. S'engager envers toutes nos parties prenantes, nos salariés et communautés, contribuer à la préservation de notre planète et améliorer les conditions de vie humaine, voici les chapitres que nous continuons d'écrire chaque jour, guidés par la politique de durabilité Groupe. Nous savons que c'est en nous engageant envers les hommes et en étant responsable de notre écosystème que nous pourrons véritablement construire un avenir durable. Parce que les faits parlent plus fort que les paroles, nous vous laissons découvrir, dans les pages qui suivront, des résultats concrets et des réalisations visibles qui traduisent l'engagement de nos filiales.

Pierre Billon
Directeur Général du Groupe SIFCA

FAITS MARQUANTS



Sania décroche le prix national d'Excellence 2022



SUCRIVOIRE distribue 255 kits scolaires aux 03 meilleurs élèves du CP1 au CM1 des écoles primaires de BOROTOU et ZUENOULA



4ème édition de la Journée du planteur PALMCI : AKA Abli élu «l'AS de la Palme 2022»



Inauguration de la cantine scolaire de BROUKRO 1 (Bouaké) offerte par SANIA



SAPH décroche la Certification Internationale TOP EMPLOYEUR Côte d'Ivoire 2022



La Fondation SIFCA offre un Centre de Nutrition en Cancérologie au CNRAO



SAPH Toupah fait don d'un château d'eau et d'un forage à la communauté de NIGUINANOU



ŒUVRER POUR UN GROUPE AGRO-INDUSTRIEL SOLIDE ET RESPONSABLE

À PROPOS DE NOTRE GROUPE

1.1. Organisation et Structure

GRI - 102-1

1.1.1. Nom de l'organisation

Fondé en 1964, le Groupe SIFCA est un groupe agro-industriel ivoirien spécialisé dans trois domaines porteurs de l'économie africaine que sont le palmier à huile, le sucre de canne et le caoutchouc naturel. La particularité du Groupe SIFCA réside dans son caractère familial, qui met l'aspect Humain au cœur de ses priorités. Un principe de choix fondé sur trois valeurs **Responsabilité-Éthique-Qualité**, lesquelles renvoient aux principes du développement durable auxquels le Groupe SIFCA est fortement attaché depuis plusieurs décennies.

GRI- 102-2

1.1.2. Activités, marques, produits et services

Il intervient sur toute la chaîne de production, depuis l'exploitation des plantations, la transformation des matières premières jusqu'à la commercialisation de produits semi-finis et finis. Présent dans 5 pays, le Groupe compte plus de 30 000 employés, répartis dans 11 filiales dont certaines sont cotées à la Bourses régionales des Valaures Mobilières (BRVM) (SAPH, PALMCI et SUCRIVOIRE).



102-3 - Lieu géographique du siège

Boulevard du Port, Abidjan

Notre implantation géographique

FRANCE
Commercialisation



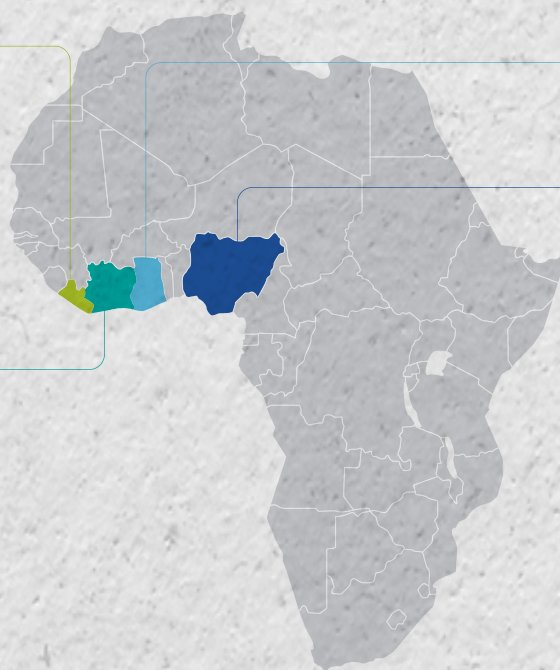
LIBÉRIA
Activités
Agro-Industrielles
Huile de palme
Hévéa



CÔTE D'IVOIRE
Siège
Hévéa
Huile de palme
Sucre



Activités
Agro-Industrielles



GHANA
Activités
Agro-Industrielles
Hévéa

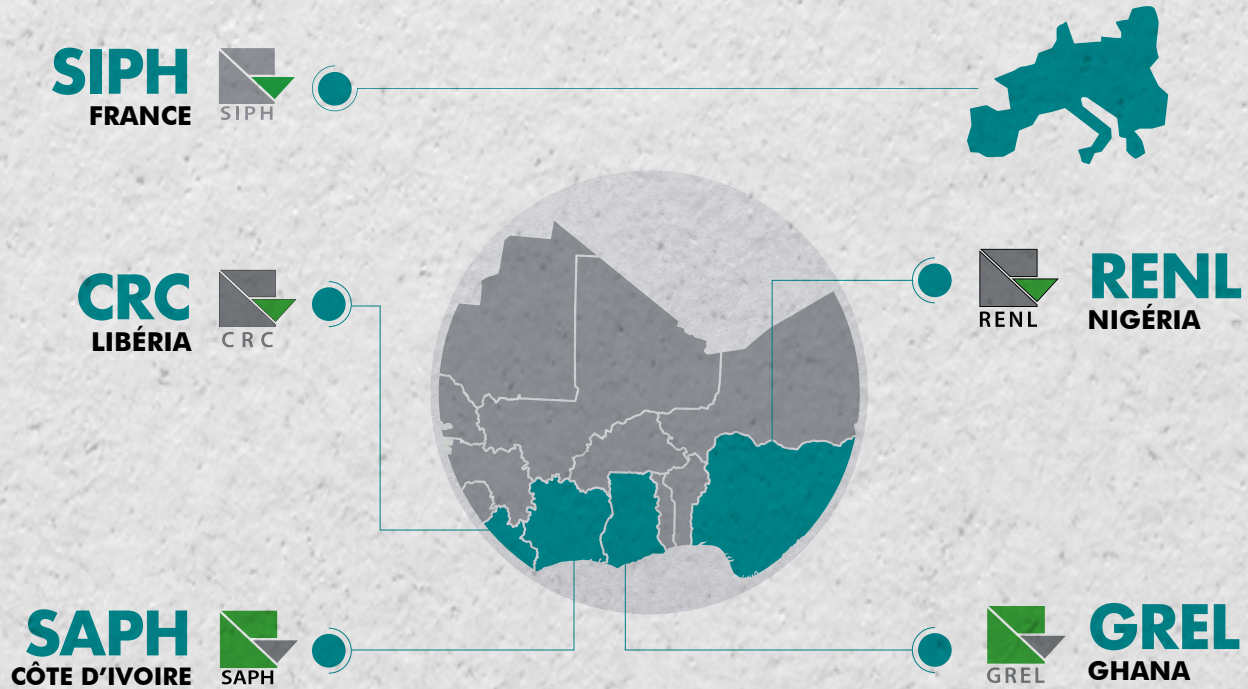


NIGÉRIA
Activités
Agro-Industrielles
Hévéa



102-4 - Lieu géographique des sites d'activités

Pôle Caoutchouc



Pôle Oléagineux



Pôle Sucre de canne



GRI - 102-5

1.1.4 Capital et forme juridique

Société anonyme au capital de 4 002 935 000-
RC : Abidjan N°CI-ABJ-1965-B 4254

102-6 - Marchés desservis

Il intervient sur toute la chaîne de production, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Nigéria et au Libéria.

102-7 - Taille de l'organisation

Près de 30 000 employés

102-8 - Informations concernant les employés et autres travailleurs

Le périmètre social 2022 couvre 5 pays et représente près de 30 000 collaborateurs. 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.

GRI - 102-10

1.1.7 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement

Durant l'année 2022 le Groupe SIFCA n'a procédé à aucune modification significative dans son organisation notamment le lieu géographique de ses opérations et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Toutefois, nous cherchons continuellement à accroître notre capacité d'approvisionnement en matière première sans modification significative afin de répondre au besoin des consommateurs de plus en plus grands.

GRI 102 - 45

1.3. États financiers de SIFCA

Groupe SIFCA : Le chiffre d'affaires du Groupe SIFCA de l'exercice 2022 s'élève à 800 294 769 516 FCFA.

GRI - 102-11

1.4. Principe de précaution ou approche préventive

Le Groupe SIFCA est résolument engagé dans une démarche de réduction de l'impact de ses activités à travers ses différents pôles sur l'environnement tout en préservant la santé et la sécurité de son personnel et ses partenaires.

Cette volonté de protection de l'environnement et de préservation de la santé et sécurité au travail qui s'applique dans tous les domaines de notre organisation est également prise en compte au moment des choix qui jalonnent la fabrication de nos produits. Elle est traduite dans nos politiques, chartes et procédures.

S'appuyant sur le principe de précaution dans la mise en œuvre de toutes nos activités, nous prenons des dispositions pour éviter la survenue d'évènements susceptibles d'entraîner des conséquences environnementales graves.



Des évaluations RSE sont réalisées pour la maîtrise des risques et des mesures de précaution sont déployées en continue.

GRI - 102-12

1.5. Initiatives externes

Sur le plan des initiatives externes, les engagements du Groupe SIFCA 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 (OIT).
- Le principe de l'égalité entre les sexes.

GRI- 102-13

1.6. Adhésion à des associations

Le Groupe SIFCA fait partie de plusieurs associations interprofessionnelles :

- Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)
- Union des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire (UGECI)
- Union Nationale des Entreprises Agricoles Manufacturières et Forestières (UNEMAF).



MENER UNE ÉVALUATION INCLUSIVE

2.1. Étude de matérialité des enjeux

Pour chacun de nos enjeux prioritaires, nous avons défini une stratégie efficace ainsi que des objectifs ambitieux, spécifiques et mesurables.

Nos efforts en faveur du développement durable impliquent l'ensemble de la chaîne de valeur, depuis les approvisionnements en matières premières jusqu'à la livraison des produits à nos clients.

Même si le Groupe SIFCA accorde de l'attention à de nombreuses questions importantes, ces 10 enjeux ont été sélectionnés au terme d'un processus de décision consensuelle de près de 18 mois.

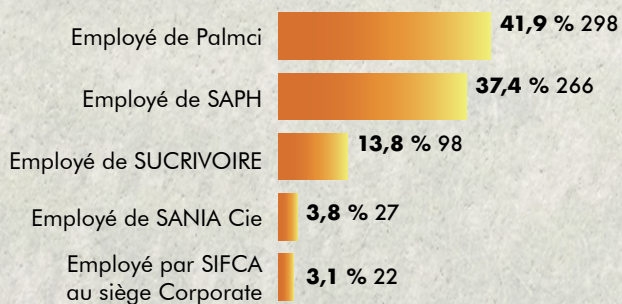
Pour y arriver nous avons réalisé tout d'abord une analyse documentaire. Cette analyse documentaire a permis de cerner les sujets RSE que le Groupe SIFCA prend déjà en compte et d'identifier les politiques et actions mises en place afin de comprendre les réponses apportées. Les documents externes (issus notamment des clients et de certains de nos bailleurs) nous ont aidé à identifier les attentes de ces parties prenantes.

Nous avons par la suite fait une veille WEB et un benchmark auprès de grands groupes agroindustriels à travers le monde. La veille externe et le benchmark ont aidé à cerner des enjeux RSE non identifiés ou traités par nous (polémiques sur le web, signaux faibles et sujets montants, sujets traités par vos concurrents...) et à évaluer la performance relative par rapport à la concurrence.

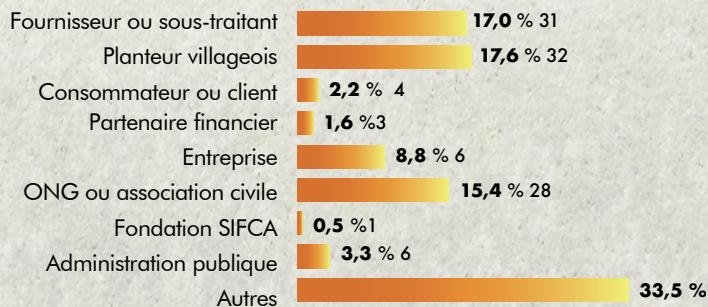
Cette 1ère liste d'enjeux pertinents a été produite en partant d'une grille d'analyse basée sur des normes (IFC, ISO 26000). Elle a été ajustée via l'analyse documentaire, notre veille et les benchmarks réalisés en amont des phases d'entretiens qualitatifs et d'enquête qualitative auprès des parties prenantes.



Interne (711)



Externe (182)



Elle a ensuite été retravaillée au sein de 3 sites ivoiriens représentant nos 3 métiers (SAPH Toupah, PALMCI Irobo et SUCRIVOIRE Zuénoula) pour aboutir à une liste d'enjeux V2 qui a été soumise aux parties prenantes (Directeurs Généraux des filiales, Responsables DD des filiales et l'ensemble du personnel,

ONG, partenaires financiers, Administrations de tutelle, communautés riveraines, etc.) via une enquête quantitative et les entretiens qualitatifs.

Ces enjeux pertinents ont été regroupés sous 4 thématiques permettant à nos interlocuteurs de facilement se les approprier.

ÊTRE UNE ENTREPRISE EXEMPLAIRE



- Intégration d'une gouvernance DD aux décisions stratégiques de l'entreprise ;
- Respect des droits fonciers (accaparement des terres arables) et des peuples autochtones ;
- Éthique des affaires et lutte contre la Corruption ;
- Engagement politique responsable ;
- Sécurité des consommateurs ;
- Information du consommateur et traçabilité.

1

ÊTRE UNE ENTREPRISE RESPONSABLE



- Formation des salariés et employabilité ;
- Dialogue social et respect du droit des salariés à être représentés ;
- Non discrimination et égalité des chances
- Respect des droits de l'homme (incluant nos producteurs) travail des enfants, travail forcé, etc ;
- Sécurité, ergonomie, et santé au travail ;
- Condition de logement.

2

EN ÉTANT ATTENTIF À CE QUI NOUS ENTOURE



- Lutter contre le changement climatique : réduction des émissions de gaz à effet de serre, compensation carbone, etc ;
- Adaptation de l'activité aux risques liés au changement climatique ;
- Maîtrise de la consommation d'eau ;
- Pollution des milieux (hors traitement des cultures), traitement des déchets et des rejets ;
- Gestion des traitements chimiques (engrais, pesticides) ;
- Maîtrise de la consommation d'énergie ;
- Préservation de la Biodiversité et lutte contre la déforestation.

3

VIA UN DIALOGUE OUVERT POUR CRÉER DE LA VALEUR AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES



- Contribution au développement socio-économique local ;
- Mécénat et actions sociétales ;
- Dialogue avec les parties prenantes (au global et en local) ;
- Achats responsables et engagement DD des fournisseurs ;
- Contribution au développement socio-économique local ;
- Partage de la valeur avec les producteurs ;
- Innovation responsable.

4

Les équipes SIFCA, ainsi que des producteurs nous ont permis de reformuler les enjeux de manière explicite et compréhensible pour tous. Une liste restreinte finale de 23 enjeux a été établie. C'est cette liste qui a été ensuite utilisée pour identifier les priorités d'action RSE de SIFCA à 2023 lors des ateliers de co-construction avec les managers (Comex, DG et DUAL).

Les résultats ont été consolidés dans une matrice de matérialité. L'équipe de direction a défini un seuil de pertinence, qui a donné lieu à la sélection des 10 enjeux combinant la plus importante pour les parties prenantes et pour SIFCA.



GRI 102 – 47

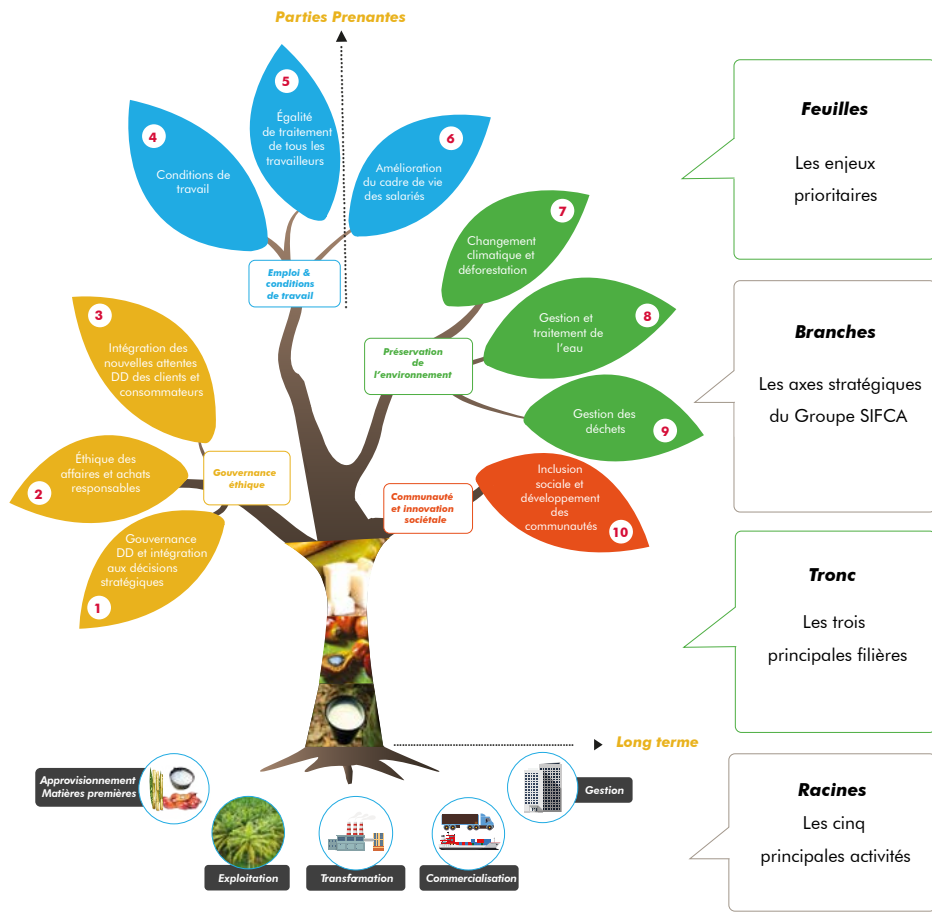
2.2. Listes des enjeux pertinents

Les enjeux, au nombre de 10, ont été validés en atelier de co-construction avec le Comité Exécutif de SIFCA, de l'ensemble des Directeurs Généraux des filiales du Groupe et des Directeurs d'unité (DUA)





NOS 10 ENGAGEMENTS DE DURABILITÉ



Suivez-nous sur www.groupesifca.com   



IMPLIQUER LES PARTIES
PRENANTES POUR UNE
GESTION COMMUNE DES
RISQUES ET OPPORTUNITÉS

3

PARTIES PRENANTES

3.1. Liste des groupes de parties prenantes et leurs attentes

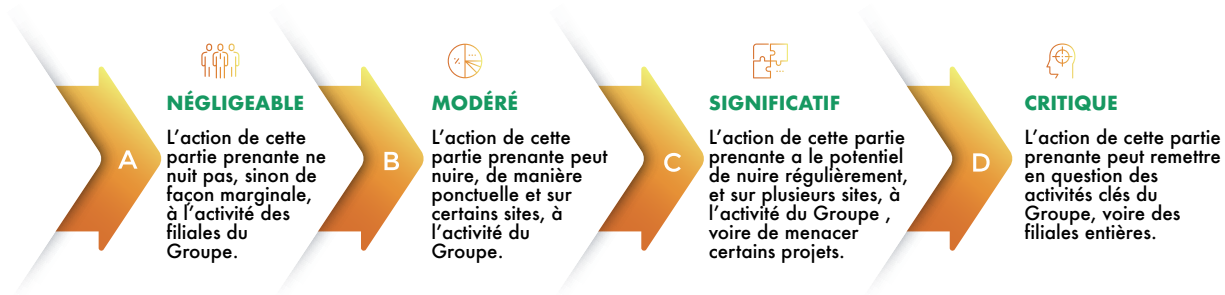
FAMILLES DE PARTIES PRENANTES	GROUPES DE PARTIES PRENANTES	ATTENTES
PARTENAIRES ÉCONOMIQUES	Banques locales	- Préservation de l'image de marque vis-à-vis des prêts d'investissement - Transparence et rentabilité
	Banque Nationale d'Investissement	
	Bailleurs	- Bonne gestion de la maîtrise des risques
	Assureurs	
	Sous-traitants	- Bonne collaboration et achat équitable - Respect des délais de règlement
	Fournisseurs de matières premières	
	Fournisseurs de matériels	
	Prestataires de services	
	Clients	- Informations équitables sur les produits
	Consommateurs	
	Associations de consommateurs	
Concurrents		

INFLUENCEURS SOCIAUX	Élus et autorités locales	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue - Respect des traditions et du patrimoine culturel - Transparence des informations sur les produits - Respect des engagements envers la société civile
	Associations et ONG	
	Influenceurs réseaux sociaux	
	Médias	
	Communautés riveraines	
	Établissements de formation	
PARTIES PRENANTES INTERNES	Dirigeants des filiales	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des décisions stratégiques / bonne gouvernance - Condition de travail rentable et bien-être - Égalité de traitement - Satisfaction des revendications syndicales - Dialogue social constructif / respect des droits du travail
	Actionnaires	
	Employés	
	Syndicats	
	Associations du personnel	
	Délégués du personnel	
RÉGULATEURS	Fondation SIFCA	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la réglementation environnementale - Approvisionnement satisfaisant du marché national et maîtrise de l'inflation - Transparence - Reporting efficace et comparable
	Ministère de l'environnement	
	Ministère de l'agriculture	
	Ministère du commerce	
	Organismes de certifications	
	Agences de notation	

3.2. Identification et sélection des parties prenantes

Pour déterminer les parties prenantes internes et externes concernées, nous avons eu recours à une approche par fiche d'évaluation suivant quatre (4) critères :

IMPACT NÉGATIF DE LA PARTIE INTÉRESSÉE SUR LES ENTITÉS



IMPACT NÉGATIF DE SIFCA SUR LA PARTIE INTÉRESSÉE

NÉGLIGEABLE

Les activités du Groupe n'influencent pas cette partie prenante de manière négative, sinon de façon marginale.



MODÉRÉ

Les activités du Groupe peuvent avoir un impact négatif ponctuel sur cette partie prenante, mais sans remettre en question ses conditions de vie de manière significative.



SIGNIFICATIF

Les activités de SIFCA peuvent avoir un impact négatif régulier ou permanent sur cette partie prenante et en partie l'obliger à modifier ses modes de vie.



CRITIQUE

Les activités du Groupe peuvent mettre en danger le patrimoine physique ou culturel, les conditions de vie ou l'activité de cette partie prenante et lui causer des dommages potentiellement irréversibles.



POTENTIEL DE COLLABORATION POSITIVE

FAIBLE

1

Cette partie prenante n'a peu ou pas d'opportunité de collaboration positive avec SIFCA (isolement géographique, peu ou pas de moyens de communication, décalage culturel, intérêts opposés...).



MODÉRÉ

2

Cette partie prenante peut, de manière ponctuelle, entrer en communication avec SIFCA. Mais engager une collaboration positive exigerait qu'elle déploie davantage de ressources ou soit plus disponible.



SIGNIFICATIF

3

Cette partie prenante peut, de manière régulière, entrer en communication avec SIFCA et manifester un intérêt pour collaborer avec elle sur certains projets lorsque SIFCA le propose.



CRITIQUE

4

Cette partie prenante a un intérêt stratégique à collaborer de manière positive avec SIFCA et se montre proactive dans cette démarche.

VULNÉRABILITÉ DES PERSONNES OU DES POPULATIONS

1

FAIBLE



Les conditions de vie (domicile, emploi, santé, famille) de cette partie prenante sont stables et suffisantes pour lui assurer une existence digne. Son activité n'est pas menacée.

2

MODÉRÉ



Les conditions de vie et/ou l'activité de cette partie prenante peuvent changer ponctuellement et de manière limitée. Elle peut demander de l'aide, sans se trouver dans une situation critique.

3

SIGNIFICATIF



Les conditions de vie de cette partie prenante et/ou son activité sont instables et son existence s'en trouve affectée. Elle a besoin d'une aide régulière.

4

CRITIQUE



Les conditions de vie de cette partie prenante ne lui permettent pas de s'assurer une existence digne, menacent de s'empirer et la mettent potentiellement en danger, et/ou son activité menace de s'effondrer.



3.3. Approche de l'implication des parties prenantes

Parties prenantes à impliquer de manière continue dans les projets de SIFCA :



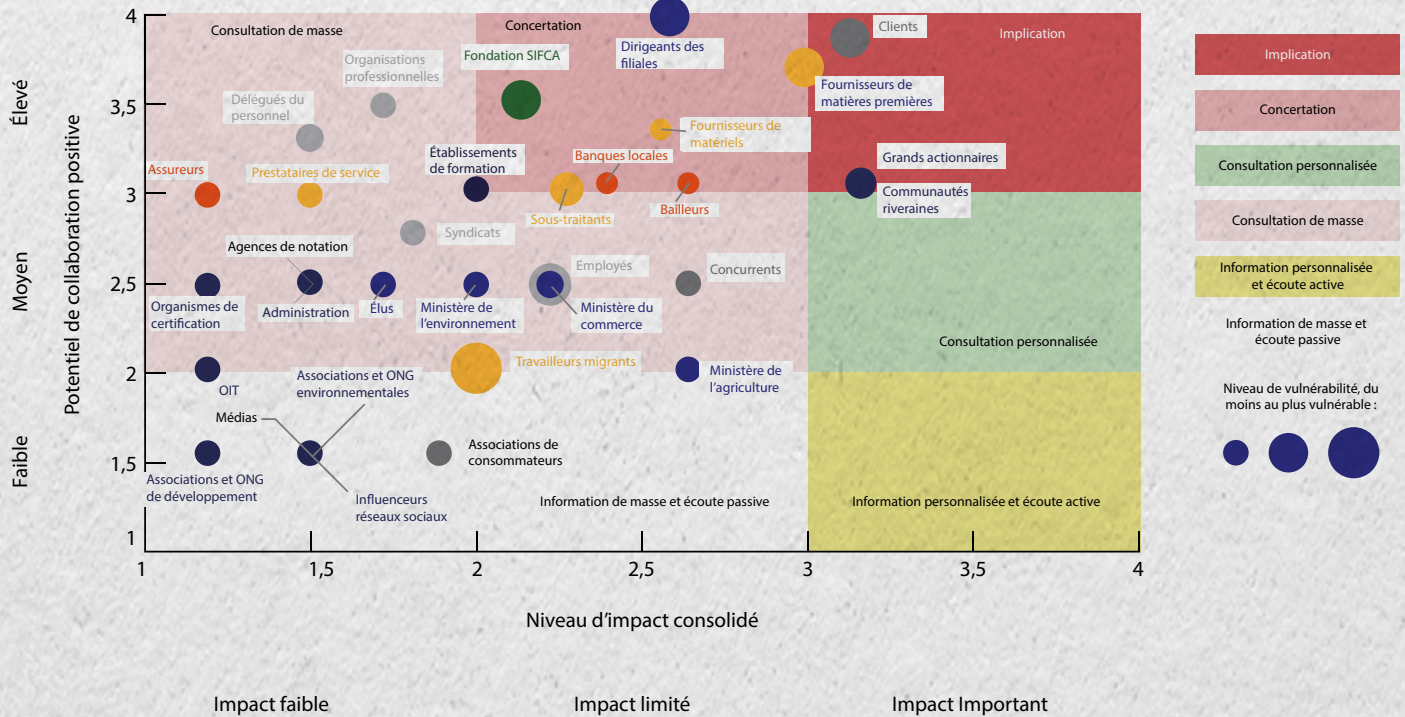
Parties prenantes auprès desquelles des questions suscitant des discussions doivent être soumises à une concertation :



Dans une moindre mesure :



3.4. Analyse de matérialité des parties prenantes



3.5. Enjeux et préoccupations majeurs soulevés

L'approche du Groupe SIFCA consiste à favoriser le dialogue avec les parties prenantes, et cela se fait à deux niveaux :



Au niveau interne

Il s'articule autour d'un dialogue constructif avec l'ensemble des acteurs : employés, délégués du personnel... En effet, les ressources humaines communiquent régulièrement avec les délégués du personnel pour les informer de la situation et des décisions prises par le management sur la vie de l'entreprise. Les délégués du personnel peuvent également saisir la hiérarchie sur les préoccupations des employés.



Au niveau externe

Des rencontres périodiques sont organisées d'une part, avec des agences étatiques partenaires sur des sujets spécifiques, et d'autre part avec les communautés locales. En effet, des rencontres dites de Cadre Permanent de Dialogue (CPD) sont organisées, au cours desquelles les préoccupations et attentes des communautés riveraines que compte l'ensemble des filiales du Groupe sont exprimées, et des décisions concertées sont prises avec des procès-verbaux de réunions.

Stratégies sociales



Sur le plan interne

Le Groupe SIFCA estime que le bien-être des collaborateurs est nécessaire. Pour ce faire, il actionne les leviers sociaux disponibles afin de garantir sa stabilité et assurer les performances nécessaires à sa croissance.



Sur le plan externe

Une relation privilégiée avec les communautés locales se poursuit et se construit avec un meilleur ancrage, en vue d'apporter une contribution au développement social et économique des populations locales du Groupe.

L'appui au développement des plantations villageoises et l'encadrement des planteurs villageois est donc au cœur de la stratégie. Les achats des produits aux planteurs regroupés en coopératives augmentent dans des proportions importantes, contribuant au développement économique local.

4

PRINCIPAUX IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

GRI- 102-15

4.1. Facteurs de risques et impact à moyen et long terme

En tant qu'acteur de l'agro-alimentaire, le Groupe SIFCA développe des plantations industrielles à travers ses différentes filiales, transforme les matières premières en produits finis et les commercialise sur le marché local et international.

L'enjeu est de répondre à une demande croissante des consommateurs, en quantité et en qualité, de plus en plus exigeants. Ces activités de production, de transformation et de commercialisation soulèvent la question de la durabilité environnementale, sociale, et économique, ainsi que d'éventuels risques et impacts liés à une mauvaise gestion de ces aspects.



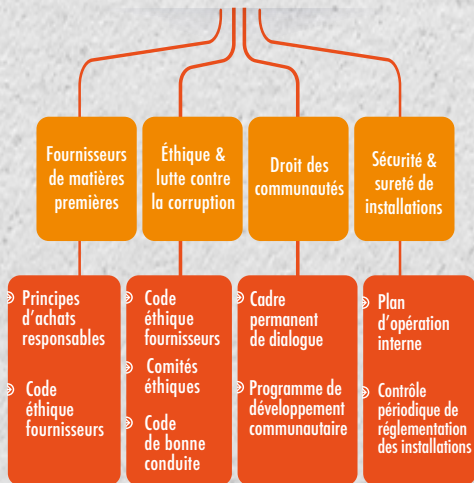
4.1. Facteurs de risques et impact à moyen et long terme

Ci-dessous la cartographie des risques et opportunités résumée de façon schématique :

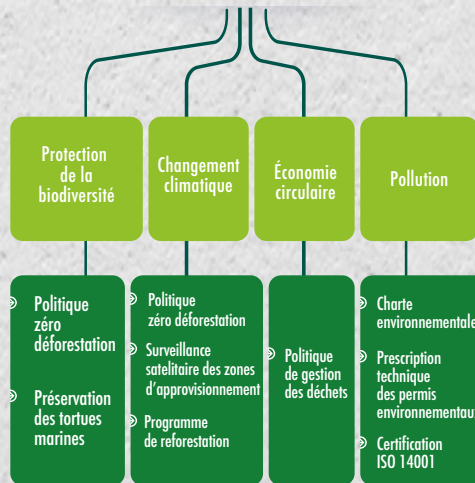
RISQUES & OPPORTUNITÉS



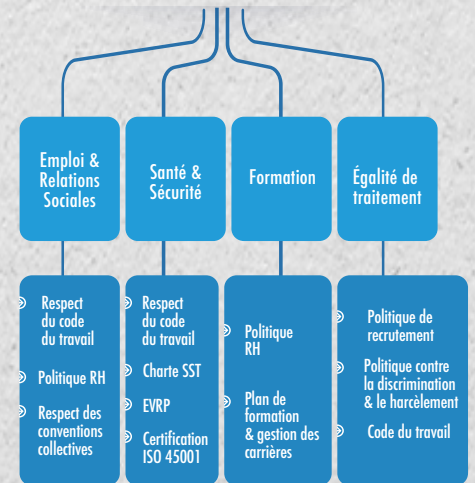
Risques sociétaux



Risques environnementaux



Risques sociaux





S'ENGAGER POUR L'HUMAIN
ET L'ENVIRONNEMENT

5

RAPPORT PORTANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET DE GOUVERNANCE

5.1. Gouvernance et éthique

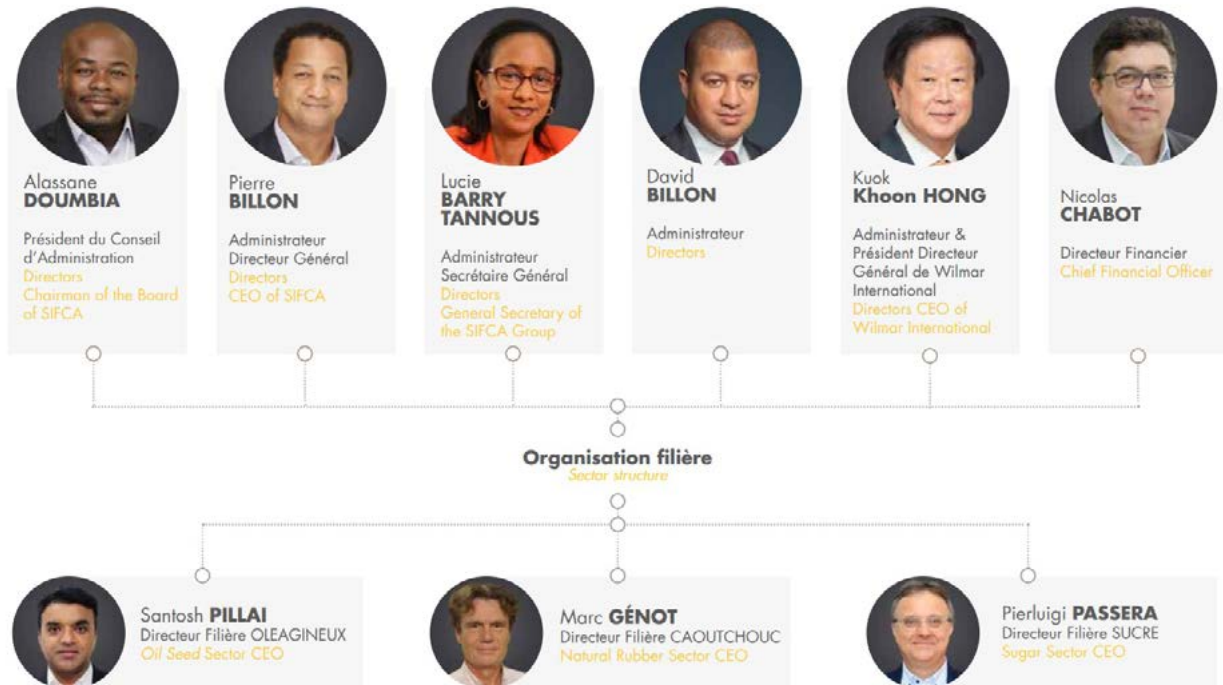
5.1.1. Gouvernance et stratégie RSE

GRI 102-18

a. Structure de gouvernance

La structure de gouvernance du Groupe se présente comme suit :

Présentation de l'organigramme du Groupe SIFCA



b. Stratégie RSE de SIFCA

La mise en œuvre de la stratégie de gouvernance RSE en tant qu'outil de gestion demeure une priorité pour le Groupe SIFCA.

Elle exige de renforcer les politiques, les chartes et les procédures qui définissent l'ensemble des activités du Groupe.

La nouvelle politique durabilité du Groupe SIFCA, élaborée en application des normes relatives à la responsabilité sociétale des entreprises, est pleinement intégrée à la

gouvernance et à la stratégie RSE du Groupe SIFCA.

Le Groupe SIFCA intègre totalement dans sa stratégie et sa gouvernance RSE toutes les politiques, chartes et procédures liées aux nouvelles orientations stratégiques du Groupe à l'horizon 2025.

Ces politiques et chartes de durabilité constituent l'un des piliers de notre Système de Management Intégré (SMI) pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux RSE et faciliter le déploiement effectif des actions RSE au sein de toutes les entités et des sites opérationnels.



b. Pilotage RSE dans le Groupe SIFCA

La Direction Communication et Développement Durable du Groupe SIFCA est chargée de piloter la définition et la mise en œuvre des actions RSE définies par le COMEX du Groupe SIFCA sur l'ensemble des filiales du Groupe afin de garantir leur cohérence, et d'en évaluer la performance.

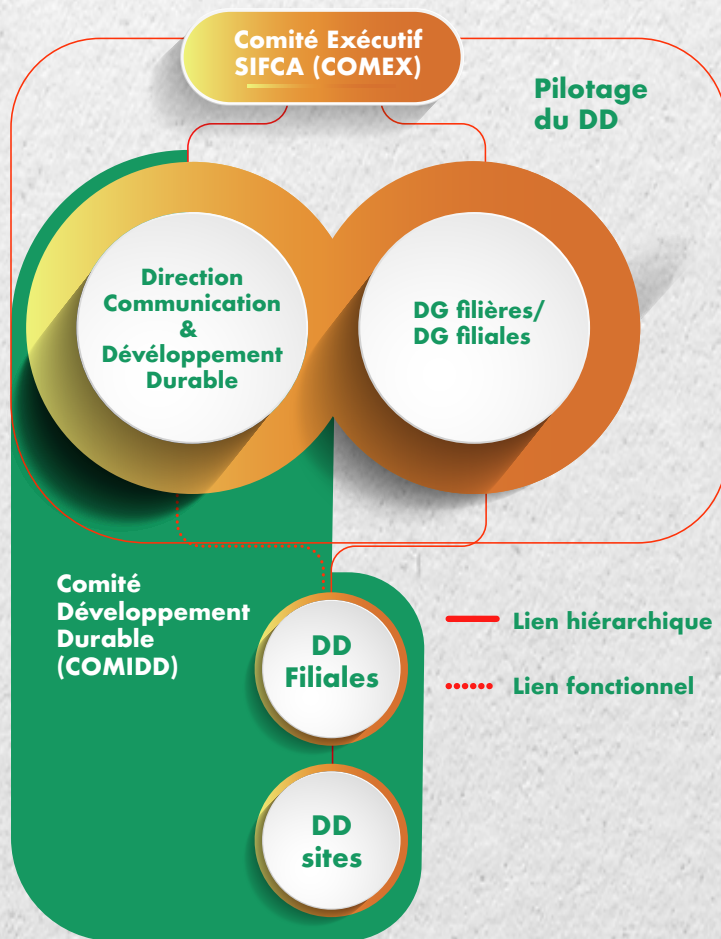


SCHÉMA DU COMITÉ DE PILOTAGE DU DÉVELOPPENT DURABLE GROUPE

Sur chaque site de production de SIFCA, un département Qualité & Développement Durable est directement rattaché à la Direction de l'unité (UAI) et chargé de garantir et de piloter la mise en œuvre de la stratégie de durabilité définie par le Groupe SIFCA.

Ces départements ont pour mission d'œuvrer à la satisfaction des attentes des parties prenantes du Groupe SIFCA. Pour ce faire, ils sont en lien fonctionnel avec la Direction Communication et Développement Durable du Groupe SIFCA.

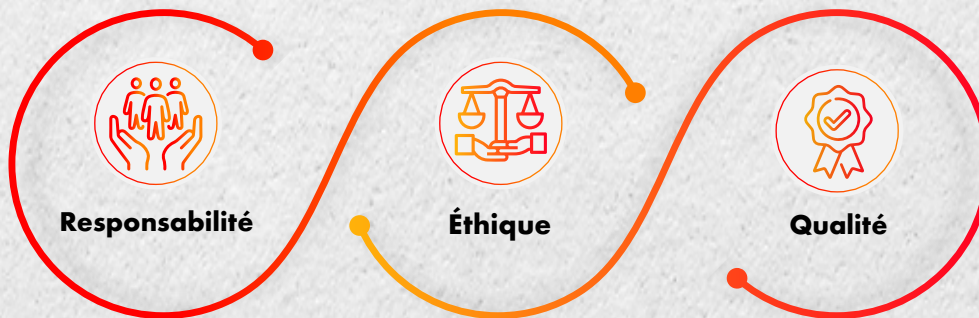
5.1.2. Éthique des affaires et achat responsable

GRI 102-16

a. Valeurs, principes, règles de conduite

À travers l'adoption des Valeurs et du Code de Conduite du Groupe SIFCA, nous avons affirmé notre engagement fort en faveur de l'éthique et de la lutte contre la corruption.

Ce Code de Conduite s'appuie sur les valeurs fondamentales du Groupe, qui sont les suivantes :



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 soit porté au plus haut niveau par les directions des sociétés du Groupe SIFCA.

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

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

b. Comité éthique et politique de lutte contre la corruption

Le Groupe SIFCA est soumis au code de conduite du Groupe. Ainsi la mise en place d'un Comité Éthique sur l'ensemble des filiales prévu par ce code de conduite a été effectuée depuis 2020 sous la supervision de la Direction Générale du Groupe.

À ce jour, le Groupe SIFCA dispose d'un Comité Éthique. Ce comité évalue le traitement des incidents éthiques, s'assure de l'application du code de bonne conduite au sein de la filiale ainsi que de l'évolution du dispositif de prévention et de détection de la corruption.

Il est composé du :

- Directeur Général ou son représentant qui en assure la Présidence,
- Représentant de l'Audit interne du Groupe
- Représentant des Ressources Humaines
- Représentant du Développement Durable
- Représentant du personnel, sélectionné en fonction de sa personnalité (reconnu comme porteur des valeurs du Groupe)
- Autre membre sélectionné en fonction de sa personnalité

c. Dispositif de prévention et de détection de la corruption

Le programme de lutte anticorruption du Groupe repose sur notre code de bonne conduite ainsi que notre dispositif d'alerte et de détection des problèmes éthiques qui se fait à deux niveaux.

- **Obtenir des informations et détecter tout ce qui peut constituer une alerte :**

Il est important de faciliter tous les canaux de remontée d'informations. Certains canaux dépendent de la volonté des personnes internes ou externes d'informer sur des infractions, fraudes, ou comportements inappropriés. Cela suppose qu'elles connaissent clairement nos engagements et aussi nos données de contacts et qu'elles aient la garantie de confidentialité pour ne pas exposer la source de l'information.

- **Traiter les alertes reçues :**

Les informations détectées doivent être vérifiées, analysées et traitées, de sorte que les personnes responsables soient sanctionnées et surtout à ce que les conditions qui ont amené à cette fraude ne se reproduisent plus.



d. Risque d'évasion fiscale

Les entités du Groupe SIFCA apportent une attention particulière au régime de fiscalité en vigueur dans leurs différents pays. À ce niveau, le pôle Sucre s'emploie à respecter rigoureusement la législation fiscale. Aussi, nous sommes très attentifs et respectueux aux politiques de fixation du prix du marché, afin d'éviter la concurrence déloyale.

5.2. Emploi et conditions de travail

La Politique des Ressources Humaines du Groupe SIFCA s'articule autour de l'Axe Stratégique de Durabilité « Mettre l'Humain au centre de notre politique d'expansion » En accord avec cet axe stratégique et la politique de durabilité du Groupe, il en ressort ces trois enjeux prioritaires :



Conscient que l'engagement de ses collaborateurs est une condition essentielle de la performance durable de ses activités, le Groupe SIFCA veille à assurer un encadrement solide et une meilleure protection sociale à ses travailleurs conformément à ces enjeux.

De ce fait, nous adhérons entièrement aux engagements du Groupe SIFCA en matière de stratégie RH, et nous respectons les principes établis par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Notamment les conventions sur le travail forcé, sur l'âge minimum au travail, sur l'abolition du travail des enfants, sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, sur l'égalité de

rémunération, sur le respect de la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation.

Ces engagements sont formalisés dans notre politique RH, et le code de bonne conduite du Groupe SIFCA, notamment à l'article 3.7 qui stipule que tous les salariés doivent s'abstenir de toute forme de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail. Ce code de conduite est communiqué à tous les salariés et signé par ces derniers.

De plus, les articles 4 et 5 du code du travail, qui prônent respectivement la lutte contre la discrimination et le harcèlement sont également déployés et affichés sur l'ensemble de nos sites depuis juillet 2018.

5.2.1. Égalité de traitement des travailleurs

Pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs au sein du Groupe SIFCA, l'entreprise s'est conformée aux lois du travail en vigueur en Côte d'Ivoire ainsi qu'aux normes internationales du travail.

Voici quelques principes fondamentaux de l'égalité de traitement des travailleurs :

1 Non-discrimination

Les travailleurs ne doivent pas être discriminés en raison de leur sexe, race, religion, origine ethnique, handicap, orientation sexuelle ou pour toute autre

2 Égalité de rémunération

Les travailleurs du Groupe SIFCA, effectuant un travail équivalent ou de valeur égale doivent recevoir une rémunération équivalente, quel que soit leur sexe ou toute autre caractéristique protégée.

3 Condition de travail égales

Les travailleurs bénéficient de conditions de travail équitables et sécuritaires, indépendamment de leur statut, poste ou affiliation syndicale

4 Avantages sociaux

Les avantages sociaux, tels que les congés payés, les congés de maladie, les prestations de retraite et les autres avantages, doivent être accessibles à tous les travailleurs de manière égale.

5 Promotion et Développement professionnel

Les opportunités de promotion et de développement professionnel sont ouvertes à tous les travailleurs en fonction de leurs

6 Respect des droits syndicaux

Les travailleurs ont le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, conformément aux lois du travail en vigueur.

7

Harcèlement et discrimination au travail

SIFCA a mis en place des politiques et procédures pour prévenir le harcèlement et la discrimination au travail et traite rapidement les plaintes liées à ces problèmes.

Afin de s'assurer que ces principes d'égalité de traitement sont respectés, le Groupe SIFCA a mis en place des politiques de ressources humaines solides, des mécanismes de recours pour les travailleurs et des mécanismes de surveillance pour garantir la conformité aux normes du travail.

En outre, le Groupe SIFCA continue de s'informer sur l'évolution législatives et réglementaires en matière de droits des travailleurs en Côte d'Ivoire et adapte ses politiques en conséquence

GRI 401-1

Répartition de l'effectif du Groupe SIFCA

Filiales	Désignation	Travailleurs permanents 2022	Travailleurs temporaires 2022	Travailleurs permanents 2021
	SUCRIVOIRE	669	6 073	672
	PALMCI	7 547	18	7 511
	SANIA Cie	363	793	317
	MOPP	1 175	00	N/A
	SAPH (Cote d'Ivoire)	6 256	00	5 763
	GREL (Ghana)	739	2 965	702
	CRC (Liberia)	901	8	743
	SIPH(France)	18	1	26
	SIFCA	112	14	18

Les travailleurs temporaires au niveau de certaines de nos filiales, sont des contractuels occasionnels sous-traités mis à la disposition des entreprises du Groupe.

CDD avec l'entreprise, alors que les travailleurs temporaires sont ceux ayant un contrat de type prestation de service et ne sont pas rémunérés directement par l'entreprise.

Dans le cadre de notre rapport, sont définis comme travailleurs permanents tous travailleurs ayant un contrat de type CDI et

Cette définition est valable et appliquée à toutes les entités du Groupe SIFCA.

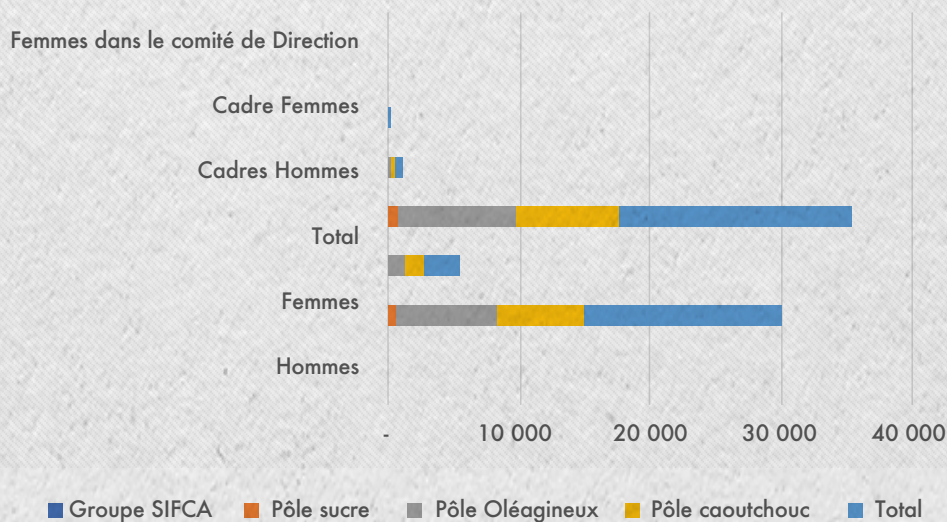
GRI 405-1

Répartition de l'effectif du Groupe par catégorie et par sexe

Consolidation de l'effectif par catégorie et par sexe du groupe

Désignations	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Total
Hommes	84	604	7 792	6 528	15 008
Femmes	37	65	1 293	1 396	2 791
Total	121	669	9 085	7 924	17 799
Cadres Hommes	33	62	207	289	591
Cadres Femmes	21	5	46	54	126
Femmes dans le Comité de Direction	3	5	2	5	15
Total Cadres	54	67	253	343	717

DIAGRAMME DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE



GRI 405-1

Répartition de l'effectif par âge et par pôle

Consolidation des tranches d'âges du Groupe SIFCA

Désignation	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Total
Age ≤ 30 ans		51	1 376	656	2 083
30 < Age ≤ 50		315	6 511	426	7 252
Age > 50 ans		303	1 198	3	1 504
Total		669	9 085	1 085	10 839

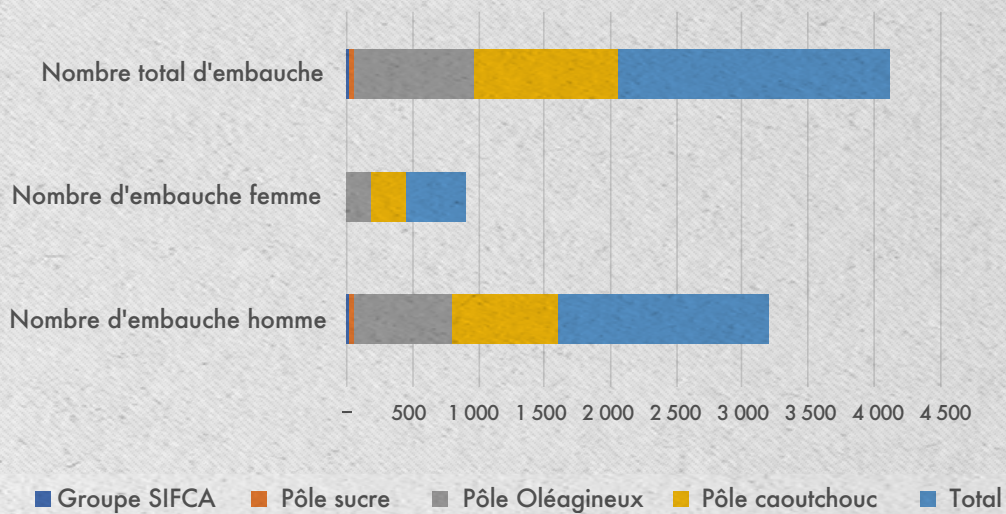
GRI 401-1

Recrutement de nouveaux employés

Consolidation des recrutements du Groupe SIFCA

Désignation	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Total
Nombre d'embauche homme	13	34	745	813	1 605
Nombre d'embauche femme	6	5	171	272	454
Nombre total d'embauche	19	39	916	1 085	2 059

NOMBRE D'EMBAUCHE DU GROUPE SIFCA



GRI 401-1

Répartition des départs

Le contexte particulier de la crise sanitaire avait provoqué une augmentation des départs partout dans le monde. La reprise économique crée de nouvelles opportunités professionnelles d'où la diminution des départs.

Consolidation de départs du Groupe SIFCA

Désignation	SIFCA	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Pôle Sucre	TOTAL
Nombre de licenciements	3	55	58	1	117
Nombre de démissions	5	98	88	13	204
Nombre de départs, CDD, CDI (départ à la retraite, négocié, abandon de poste, fin CDD et autre, décès inclus)	8	905	550	42	1 512



GRI 102-35 | GRI 102-36

Politique de rémunération et Procédure de détermination de la rémunération

Le Groupe SIFCA est le 1^{er} employeur en Côte d'Ivoire après l'État et l'une des plus importantes entreprises contribuable. Il est donc de la responsabilité du Groupe d'offrir des conditions de travail sûres et attractives qui permettent aux employés de produire des résultats exceptionnels, mais aussi de répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Ainsi, toutes les filiales s'inscrivent dans les meilleures pratiques du Groupe SIFCA et offrent à tous leurs travailleurs une rémunération compétitive sur le marché, qui reflète les niveaux de responsabilité de chacun.

Nous évaluons chaque année l'adéquation entre les niveaux de rémunération appliqués par poste et ceux offerts par le marché national du travail. Nous participons régulièrement à des études liées à l'évolution des rémunérations et des avantages au niveau national afin d'offrir à l'ensemble du personnel une rémunération

attractive et motivante.

En outre, nous cherchons à rendre les salaires attractifs en proposant plus que le salaire minimum, tout en garantissant les droits et la sécurité de nos travailleurs.

De plus, des rémunérations variables liées à la performance individuelle et collective des travailleurs sont octroyées chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs individuels ou collectifs.

Chaque collaborateur ainsi que sa famille proche bénéficient d'une couverture médicale et sociale entièrement prises en charge par l'employeur, des avantages liés à la retraite (retraite complémentaire) et d'une assurance décès. Les salariés vivant sur nos sites de production bénéficient d'un logement et d'un accès gratuit à l'eau potable et à l'électricité.

Nous envisageons de rester au premier plan du marché de l'emploi local au sein de nos filières et de faire évoluer notre réputation dans le métier de l'agro-industrie, afin que ce secteur attire les jeunes de tout le pays et de la sous-région.



GRI 405-2

Répartition des rémunérations par genre et par catégorie (FCFA)

Consolidation des rémunérations du Groupe SIFCA

Désignations	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Total
Rémunération Hommes	2 174 431 422	5 172 014 228	7 164 761 323	35 143 725	14 546 350 698
Rémunération Femmes	950 618 649	405 881 623	21 871 992 690	6 475 896	22 284 350 209
TOTAL	3 125 050 071		29 036 754 013	41 619 621	32 203 423 705
Rémunération Totale – OUVRIERS	0	933 641 541	6 403 429 770	7 235 660 444	14 572 731 755
Rémunération Totale – EMPLOYÉS	85 989 260	541 667 993	6 398 580 735	4 623 580 535	11 649 818 523
Rémunération Totale – AGENTS DE MAITRISE	354 499 823	1 451 537 942	6 479 832 327	3 036 189 460	11 322 059 552
Rémunération Totale – CADRES	2 684 560 988	2 650 755 525	9 754 911 181	6 244 453 280	21 334 680 974
Rémunération Totale	8 424 531 564	11 155 498 852	87 110 262 039	21 223 122 961	127 913 415 416



GRI 401-1

Organisation du temps de travail : Heures travaillées et jours d'absence

Le travail est organisé dans le cadre des durées légales ou conventionnelles selon le code du travail en Côte d'Ivoire.

Les tableaux ci-après présentent les statistiques des heures de travail et des jours d'absence pour maladie.

Consolidation Heures travaillées et Jours d'absence du Groupe SIFCA

Désignations	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Total
Heures travaillées	352 150	13 113 711	21 900 913	23 239 044	58 605 818
Jours travaillés		1 573 480	2 304 719	1 296 496	2 869 976
Jours d'absence non payés		40	10 242	11 832	22 114
Absences liées à la maladie (hors paludisme)	8	214	15 620	18 914	15 842
Jours perdus liés aux accidents du travail		729	786	725	2 240
Absences liées au paludisme	12	448	5 742	3 511	9 713
TOTAL	352 170	14 688 622	21 933 303	24 551 608	61 525 703



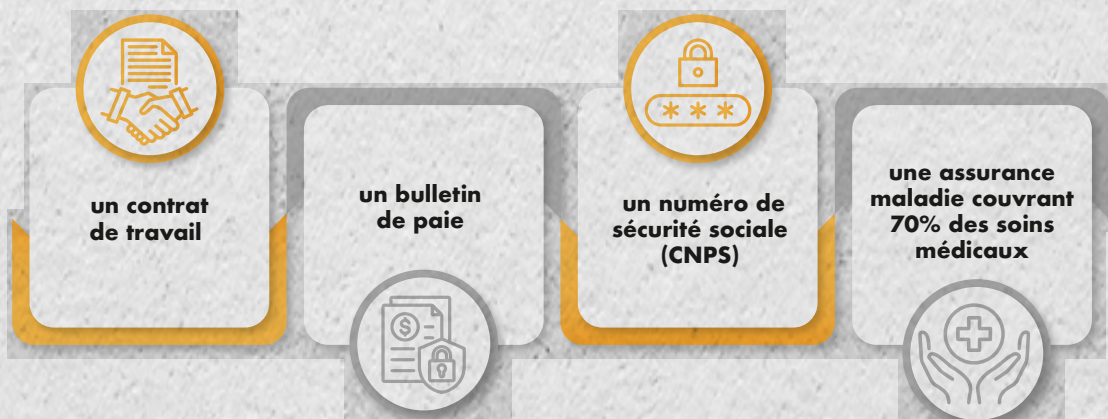
Organisation technique du travail à SIFCA

La durée du travail est déterminée en fonction du régime du travailleur, conformément à l'article 21.2 du code du travail complété par le décret N°96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail et par l'article 12 de l'accord d'établissement.

Ainsi, les travailleurs du régime agricole sont soumis à un service normal de 48 heures travaillées et ceux du régime industriel sont soumis à un service de 40 heures travaillées par semaine sans tenir compte des heures supplémentaires qui sont réglementées.

Travailleurs contractuels

Tous les travailleurs contractuels ont :



GRI 403

5.2.2. Conditions de travail

a. Santé & Sécurité au Travail

Notre politique Santé et Sécurité au Travail (SST) a été mise en œuvre sur la base de la norme ISO 45001. Elle couvre tous nos travailleurs y compris les occasionnels. Elle permet de garantir des conditions de travail sûres et saines par l'amélioration de la sécurité en milieu de travail. Cette charte révisée en 2021 souligne notre engagement à :

- améliorer continuellement nos performances en matière de gestion d'hygiène et de sécurité au travail.
- assurer à l'ensemble de nos salariés des équipements et outils de travail sécurisés.
- identifier, réduire et maîtriser les risques pour la santé et la sécurité des salariés.
- assurer à nos fournisseurs et sous-traitants des conditions de travail satisfaisantes. Une attention particulière est donnée à la santé et à la sécurité au travail aussi bien en termes de prévention que de traitement, conformément aux lois et normes nationales et internationales.

Ainsi, de manière opérationnelle, les responsables HSE de chaque site du Groupe mettent en œuvre des programmes pour identifier et évaluer les risques particuliers en matière de sécurité. Ils sensibilisent

régulièrement les salariés sur des thématiques de santé et de sécurité au travail bien définies en amont et s'assurent que chaque travailleur ait l'équipement de protection individuelle (EPI) adéquat pour la tâche à laquelle il est commis.

Pour 2022, quelques actions ont été réalisées afin d'améliorer les conditions de travail et de santé de l'ensemble des salariés du Groupe SIFCA notamment :

- La visite médicale annuelle du personnel ;
- La sensibilisation et le dépistage du cancer du sein en collaboration avec le CNRAO ;
- La sensibilisation du personnel face à la recrudescence des cas de COVID-19 ;
- Les visites préventives des équipements et installations importants pour la sécurité (Installations électriques, l'ascenseurs, équipements de détection et d'extinction automatiques, extincteurs, etc.)

Pôle Sucre

- Déployer le SMSST ISO 45001
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention issu des EVRP sur les sites de SUCRIVOIRE
- Réaliser les études de dangers des sites, suivi de l'actualisation des POI en 2023
- Faire les mesures des nuisances dans les espaces de travail

- Mettre en conformité les équipements à pression vapeur et les installations électriques
- Mettre en place la veille réglementaire en matière de SST
- Veiller à la qualité des EPI distribués aux travailleurs par la participation des RHSE aux travaux de la commission EPI

Pôle Caoutchouc

Le système de gestion de la santé et sécurité au travail a été mis en œuvre sur la base d'une norme volontaire de gestion de la santé et sécurité au travail, ISO 45001 version 2018.

Cette norme nous a permis de formaliser notre système de management de la santé sécurité au travail, d'où notre ambition de faire certifier l'ensemble de nos sites opérationnels en système de management ISO 45001 v 2018 d'ici à 2024.

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.

- Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables
- Participation et consultation des travailleurs, et communication relative à la santé et à la sécurité au travail.
- Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail
- Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires
- Promotion de la santé des travailleurs
- Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail.



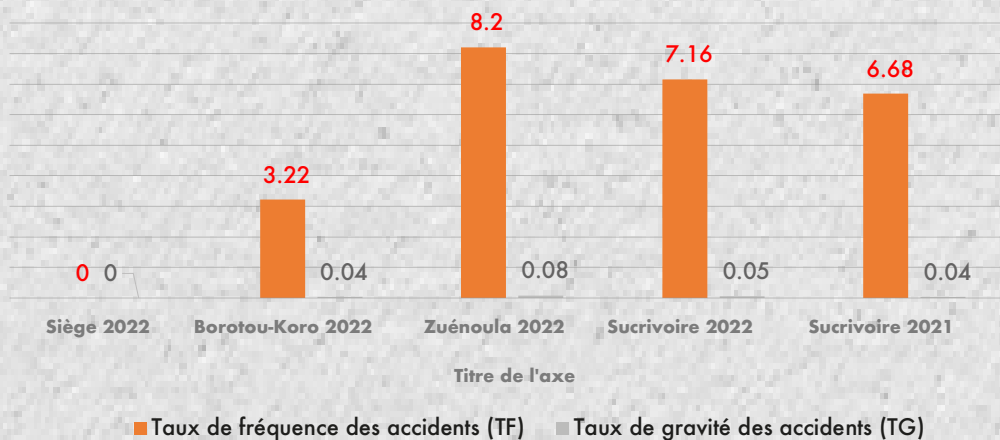
GRI 403-2

Résultat des Accidents de Travail, Taux de Fréquence et de Gravité par Pôle :

Pôle Sucre

Désignation	SUCRIVOIRE	Siège 2022	Borotou-Koro 2022	Zuénoula 2022	Sucrivoire 2022	Sucrivoire 2021	Variations (%)
Nombre total d'accidents du travail avec arrêt de travail Supérieur à un jour de travail		0	52	42	94	98	-4%
Total de jours d'arrêt liés aux accidents		0	315	414	729	582	25%
Taux de fréquence des accidents (TF)		0	3,22	8,2	7,16	6,68	7%
Taux de gravité des accidents (TG)		0	0,04	0,08	0,05	0,04	25%

GRAPHIQUE DE TF ET TG

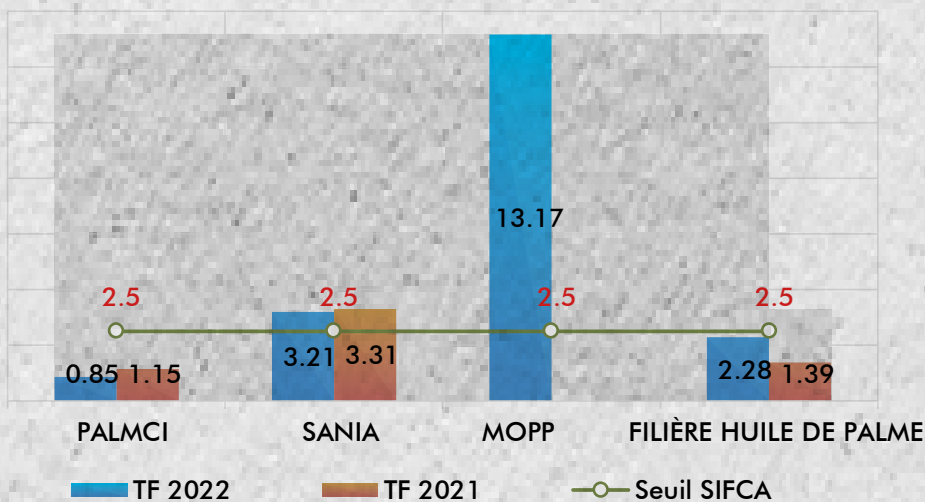


Pôle Oléagineux

Désignation	Filiales	PALMCI	SANIA Cie	MOPP	Total 2022	Total 2021	Variation (%)
Accident du Travail		15	7	28	50	26	92%
Jours d'arrêt liés aux accidents		562	117	107	786	671	17%
Heures totales travaillées		17 592 150	2 183 364	2 125 399	21 900 913	19 788 405,1	11 %
Taux de fréquence des accidents		0,85	3,21	13,17	2,28	1,39	64%
Taux de gravité des accidents		0,32	0,54	0,5	0,036	0,036	-

NB : Les TF et TG dans le tableau ci-dessus prennent en compte les accidents des travailleurs temporaires de SANIA Cie.

Accidentologie TF & objectif Groupe SIFCA



Le Groupe SIFCA a enregistré un accident mortel durant l'année 2022 au sein de sa filiale PALMCI.

Les causes racines de cet accident ont été analysées et un plan d'actions défini à été mise en œuvre afin d'éviter la récurrence dans toutes les filiales du Groupe.

Pôle Caoutchouc

Taux de couverture par un système

Site/Filiale	ISO 45001 V 2018	Taux de couverture 2022 (%)	Taux de couverture 2021 (%)
Bongo	Certifié (2022)	18,8%	18%
Bettié	Certifié (2022)	12,2	12%
Rapides Grah	Certification (2023)	22%	22%
Toupah	Certifié (2021)	21	20%
Yacoli	Certification (2023)	6,5	6%
GREL	Certifié (2021)	100%	34%

Nb : Le taux de couverture s'obtient selon le calcul suivant : (Effectif site/Effectif filiale) x100
Ou (Effectif filiale/Effectif Groupe) x 100



L'ambition du Pôle Caoutchouc est d'arriver à une situation de zéro accident sur l'ensemble de nos sites opérationnels.

Filiales Indicateurs	SIPH	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Evolution 2022 / 2021
Décès par la suite d'un accident de travail	-	2	0	0	2	2	0%
Nombre total d'accidents de Travail	-	20	16	5	41	49	-16%
Total de jours perdus liés aux accidents	-	539	146	40	725	903	-20%
Heures totales travaillées	-	12 442 886	9 066 349	1 729 809	23 239 044	26 355 135	-12%
Taux de Fréquence des Accidents (TF)	-	1,61	1,76	2,89	1,76	1,86	-5%
Taux de Gravité des Accidents (TG)	-	0,04	0,02	0,02	0,03	0,03	0%

SIFCA

Désignations	SIFCA 2022
Accident de travail	0
Jours d'arrêt liés aux accidents	0
Heures totales travaillées	352 150

NB : " Les accidents considérés sont les accidents avec arrêt de travail d'au moins 1 jour "

Les principaux types d'accidents du travail



Chute de hauteur



Chute de plain-pied



Chute d'objets



Marche sur, choc contre ou heurt par des objets



Coinçage dans un objet ou entre des objets



Effort physique excessif ou faux mouvements

Exposition à ou contact avec :
des températures élevées, courant électrique,
substances dangereuses



GRI 403-3

Maladies professionnelles

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.

À ce jour, 7 tableaux sur les 45 couvrent les activités du Groupe. Cependant, le Groupe n'a pas enregistré de cas de travailleurs souffrant de maladies professionnelles, ni enregistré de cas de décès à la suite d'une maladie professionnelle.

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 indemnissables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités du Groupe. Dans les autres filiales du Groupe, un système identique d'indemnisation existe.

Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises

en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites) et les charges de sécurité ont pour objectif de maintenir de bonnes conditions de travail.

À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune maladie professionnelle enregistrée et reconnue par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), pour toutes les filiales du groupe en Côte d'Ivoire, et autres types de sécurité sociale des pays d'implantation couvrant le champ d'activités du Groupe.

Tableau N° 4

Affections professionnelles provoquées par le benzène... (Carburant, réactifs de laboratoire) ;

Tableau N° 7

Tétanos professionnel (travaux agricoles et industriels exposant au bacille tétanique)

Tableau N° 40

Affections dues au bacille tuberculeux (personnel de soins) ;

Tableau N° 42

Surdité provoquée par des bruits lésionnels (scieurs, ouvriers fabrication, standardiste, ateliers mécaniques) ;

Tableau N° 43

Affections professionnelles provoquées par le bois (scieurs) ;

Tableau N° 44

Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (culture, usine) ;

Tableau N° 45

Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (culture, usine, services de santé).

GRI 403-4

c. Accords formalisés avec les syndicats en matière de santé et de sécurité au travail

La prévention des risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs relève essentiellement de l'ordre public légal et réglementaire aux niveaux national et international. Nous nous conformons entièrement aux exigences et aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail sur la santé et la sécurité au travail ainsi qu'aux lois et règlements nationaux du code du travail en matière de SST.

Nous adhérons également aux dispositions prévues par les conventions collectives interprofessionnelles au niveau national qui imposent diverses obligations particulières aux entreprises notamment :

- La mise en place d'un Comité Santé Sécurité au Travail
- La participation des représentants des travailleurs aux inspections, audits et investigations des accidents relatifs à la santé et à la sécurité
- Les inspections périodiques
- Etc.

GRI 404

d. Formation et éducation

Dans un environnement concurrentiel tel que le nôtre, ce sont les compétences des travailleurs qui font la richesse et l'avenir de l'entreprise. Disposer d'équipes compétentes est donc indispensable au développement de nos activités.

La procédure de gestion des formations élaborée par le Groupe SIFCA depuis 2019, permet d'anticiper l'évolution des métiers et les compétences dont le Groupe a besoin et d'optimiser le pilotage des parcours professionnels.

Chaque année, nous consacrons une part importante du budget pour former les travailleurs afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Les besoins de formation couvrent plusieurs domaines tels que les formations métiers pour le développement des compétences directement centrées sur le métier, les formations sur le management RSE pour l'application et le respect des normes liées au développement durable définies par l'entreprise, et les formations de langues (anglais essentiellement).

GRI 404-1

Nombre d'heures de formation du Groupe SIFCA

La formalisation du plan de formation intervient après avis des délégués du personnel et en tout état de cause, en respectant les obligations d'actions d'adaptation et de développement du personnel. Sur l'année 2022, le nombre de travailleurs formés est de 395 contre 968 en 2021.

Le nombre de femmes formées est passé de 13 en 2021 à 1 en 2022 avec une moyenne de 45,42 heures de formation. En plus des formations prévues par la Direction des Ressources Humaines, les besoins de formation personnelle et individuelle sont recensés chaque année en période d'évaluation professionnelle.

Chaque travailleur émet son besoin de formation et par la suite tenant compte des orientations stratégiques annuelles, des ressources internes disponibles, et des lois et règlements en vigueur, les ressources humaines adaptent leurs besoins en formation pour la grande satisfaction et le développement de compétence des travailleurs.

Les plans de formation annuels répondant aux besoins annuels de formation exprimés par les différentes directions et validés par la Direction Générale, peuvent présenter des écarts d'une année à l'autre.

C'est le cas de 2021 et 2022 et cela pour plusieurs raisons parmi lesquelles les suivantes :

- La Direction Générale de SUCRIVOIRE a décidé, en raison des contraintes financières actuelles, de ne réaliser que les formations agréées FDFP, ainsi, seulement 22 formations ont été planifiées en 2022 contre 34 en 2021 ;
- Pour des contraintes budgétaires en 2022, sur un total de 22 formations ayant obtenu un agrément, 16 ont pu être dispensées et 6 reportées en 2023 contre 2 de 2021 différées en 2022.

Sur l'année 2022, 2 408 salariés (contre 2 057 en 2021) ont été formés par PALMCI et SANIA Cie, dont de 163 femmes, ce qui représente environ 7% du nombre total de salariés formés. Le volume moyen d'heures de formation des femmes durant l'année 2022 est 18 heures environ (contre 12,5 heures en 2021).

NB : Cet indicateur « formation » n'a pas été suivi à MOPP pour cet exercice de rapport.

SIPH propose une politique de développement des compétences avec des cursus de développement variés (management, efficacité professionnelle, savoir-faire métiers...). 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 annuels 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, la santé et la sécurité au travail étant un enjeu clairement défini, toutes les filiales de SIPH se sont inscrites dans un processus de certification ISO 14001 version 2015 et 45001 versions 2018.

Ainsi, les sites de GREL et RENL ont déjà obtenu leurs certificats de système de management intégré (SMI) 9001-14001-45001. SAPH a fait certifier individuellement ses sites et s'apprête à valider un système intégré en fin 2023. Pour mener à bien ce processus, de nombreuses formations ont été effectuées sur le système de management environnemental et de santé et sécurité au travail.

Consolidation des heures de formation du Groupe

DESIGNATIONS	SIFCA 2022	Pôle Sucre 2022	Pôle Caoutchouc	Pôle Oléagineux 2022	Total
Nombre total heures de formation	800	13 706	153 779	44 075	212 360
Nombre moyen d'heures de formation femme		7	15	11	34
Nombre moyen d'heures de formation homme		26,08	21	19	66
Nombre de salariés formés	20	395	6 208	2 408	9 031
Nombre total d'heures de formations dispensées aux hommes		13 232	137 081	41 183	191 496
Nombre total d'heures de formations dispensées aux femmes		474	16 698	2 892	20 064
TOTAL	820	27 840	313 802	90 588	433 051

GRI 407

e. Liberté syndicale et négociation collective

SIFCA respecte les réglementations en vigueur dans sa chaîne de production ainsi que le principe de liberté d'association et de négociation collective prônés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ainsi, le pôle Sucre entretient un dialogue social avec les représentants syndicaux de ses salariés.

À ce propos, le Groupe SIFCA favorise des cadres de rencontres régulières et de recherches d'accords négociés avec ses salariés à travers une amélioration des conditions de travail et anticipe toute crise susceptible d'affecter ses performances.

Par conséquent, plusieurs réunions ont eu lieu durant l'année 2022 avec les représentants des syndicats en présence de PCA et du DG de SIFCA, des DUAls, des Chefs de départements pour les sites des différentes filiales du Groupe.

3. COMMUNAUTÉS ET INNOVATION SOCIÉTALE

Des relations positives et mutuellement bénéfiques avec nos communautés locales et environnantes font partie intégrante de l'application de la stratégie E&S du Groupe SIFCA.

À cet effet, nous travaillons avec elles afin de bâtir des relations saines dans un esprit

de partenariat, d'intégrité et de respect, en maintenant un dialogue ouvert à travers un cadre d'échange structuré dénommé Cadre Permanent de Dialogue (CPD) sur l'ensemble des filiales du Groupe.

Le bon déroulement des CPD avec nos communautés d'accueil occupent une place prépondérante dans la gestion de nos communautés et la réalisation de nos projets sociaux. Cette importance est soulignée dans l'ensemble par nos pratiques et notre procédure de gestion communautaire.

Cette procédure transcrit l'ensemble de nos valeurs et nos modes de gestion des communautés. Elle est approuvée par la Direction Générale du Groupe et la Direction Communication & Développement Durable est chargée de la mise en œuvre.

3.1. Inclusion sociale et développement communautaire

La volonté de l'ensemble du Groupe SIFCA consiste à tisser des liens positifs et durables avec ses communautés locales, en maintenant un dialogue ouvert, en apprenant davantage sur leurs préoccupations, et en nous efforçant de résoudre les enjeux qui sont soulevés. Nous nous efforçons aussi de générer des retombées à long terme pour nos communautés en embauchant une main-d'œuvre locale et en favorisant l'achat local.

Résultat des investissements dans les infrastructures communautaires et mécénat du Groupe SIFCA.

Désignations	SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	TOTAL
Nombre de Projets communautaires	N/A	9	20	26	155
Dépenses pour les communautés (FCFA)	N/A	12 422 918	205 950 000	142 121 787	360 494 705



2.2 Achats matières premières et fournisseurs

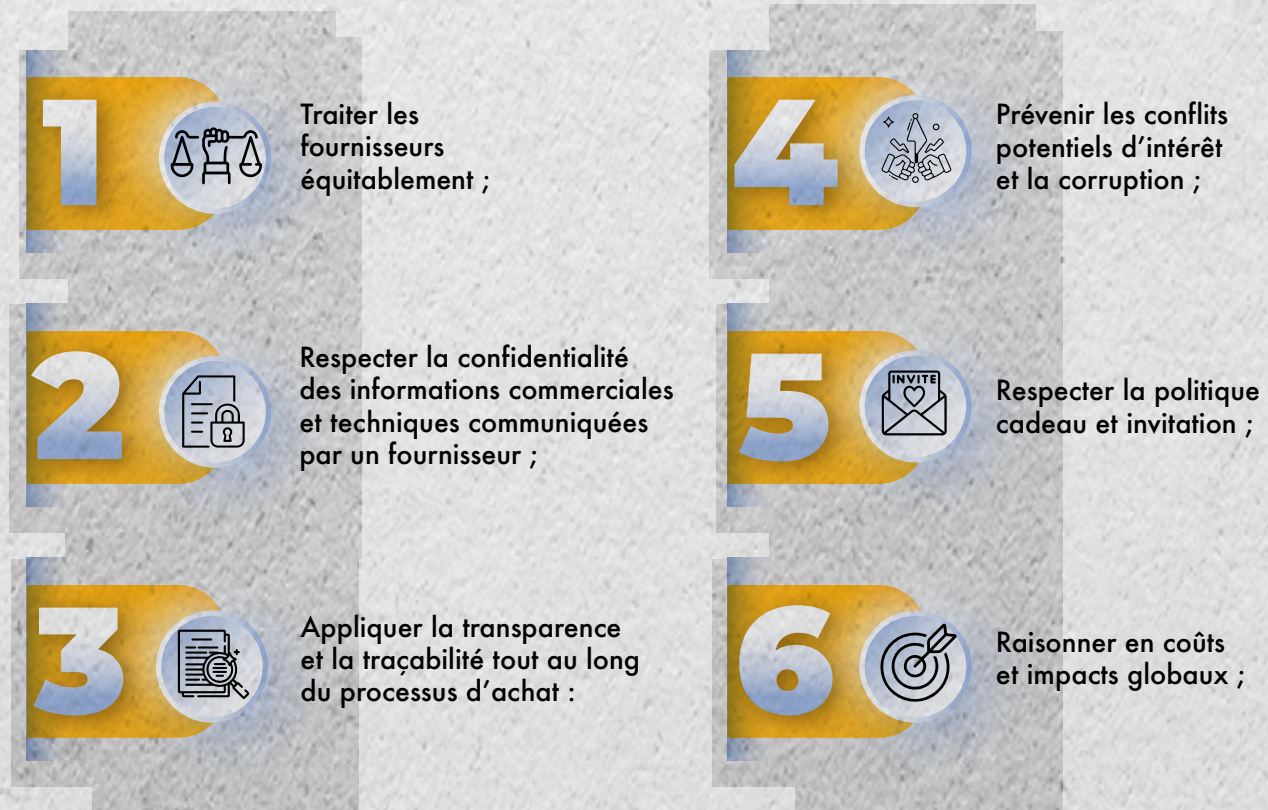
Sécuriser et garantir l'approvisionnement en matières premières auprès des planteurs privés est un point incontournable pour le Groupe SIFCA.

Ainsi, nous mettons en œuvre des stratégies et programmes de fidélisation pour fidéliser nos planteurs privés tel que : l'accès facile aux

fertilisants, la mise à disposition de plants de palmier à des coûts favorables, l'assistance et l'encadrement technique, etc.

3.3 Enjeux sociaux et environnementaux dans la politique d'achat

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, le Groupe SIFCA a divulgué une « Charte d'Achats Éthiques », qui contient les 7 engagements :



GRI 204-1

Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux de matières premières

Consolidation des données auprès des fournisseurs locaux de matières premières

Désignations	SIFCA	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	Pôle Sucre	TOTAL
Nombre de planteurs ayant livré à SIFCA		5 500	18 292	1 907	25 699
Superficie de plantations Industrielles (Ha)		45 171	46 954	14 752	106 877
Superficie de plantations villageoises (Ha)		165 625	52 240	4 543	222 408
Productions en Tonne (T)		817 176	201 416	848 670	1 867 262
Tonnage de produits transformés et expédiés		346 591	17 224	53 406	417 221
TOTAL		1 380 063	336 126	923 277	2 639 466



3. Environnement

Dans ce contexte d'urgence climatique qui prévaut, l'environnement constitue un axe stratégique majeur pour le Groupe SIFCA. Le Pôle Oléagineux l'aborde ainsi avec l'ambition de jouer pleinement son rôle dans la gestion des risques environnementaux liés à notre secteur d'activité.

Ainsi, conscient des responsabilités que nous confèrent notre activité, mais aussi notre capacité à contribuer positivement à la préservation de l'environnement, nous nous sommes engagés, d'ici à l'horizon 2025, à mettre en œuvre des actions visant à réduire significativement les impacts directs de nos activités sur l'environnement à travers nos enjeux suivants :



La prise en compte des enjeux environnementaux au sein du Groupe repose tout d'abord sur une base solide d'identification et de maîtrise des risques environnementaux selon les principes de l'analyse de matérialité, mais également sur une démarche d'anticipation de ces enjeux, créatrice de valeur à moyen et long terme.

Les mesures et procédés de maîtrise des risques environnementaux sont détaillés dans notre charte

environnementale. Au-delà des grands axes de notre stratégie environnementale et du respect de la réglementation, nous sommes engagées dans une démarche de progrès constant.

Ainsi, afin d'améliorer le fonctionnement de notre système de management environnemental, nous nous sommes engagés dans une démarche de certification intégrée prenant en compte la norme ISO 14001.

3.1 Gestion et traitement de l'eau

a. Gestion de l'eau

L'eau représente l'un des besoins humains les plus fondamentaux. Elle est indispensable à tous les secteurs de l'économie, notamment l'agriculture et l'industrie. La gestion de l'eau, a une incidence sur la santé et les moyens de subsistance des populations. Elle est donc importante pour le Groupe SIFCA pour un développement économique durable.

Pôle Oléagineux

Au sein du Pôle Oléagineux, la consommation de l'eau est contrôlée au niveau des usines où des mesures appropriées sont appliquées pour la maintenir au plus bas. Durant l'année 2022, tous les compteurs dysfonctionnels ont été changés ou remis en état.

Ce qui a permis d'assurer un meilleur suivi et une amélioration de notre système de gestion des eaux à l'usine. PALMCI vise à réduire son ratio de quantité d'eau consommée par tonne de régimes traités conformément aux standards de la profession (Afrique : 1,13 m³/T de régimes traités ; Asie : 0,90 m³/T de régimes traités) d'ici à 2025.

Cependant, le suivi de la consommation de l'eau dans les zones vies de nos salariés sur nos UAI n'est pas exhaustif. En revanche, en ce qui concerne la potabilité de l'eau, environ 470 000 000 FCFA ont été investis par PALMCI depuis 2018 pour la potabilisation des eaux sur ses sites. Le dernier trimestre de 2022 (octobre) a été marqué par le début des travaux de réhabilitation des stations de potabilisation de nos quatre (4) sites du Sud Ouest (Néka, Gbapet, Iboké et Blidouba).

Les réhabilitations des ouvrages d'adduction d'eau potable des quatre (4) autres sites (Irobo, Boubo, Ehania, et Toumanguié) sont déjà achevées. Ainsi, à terme, tous nos sites disposeront d'un système de potabilisation de l'eau qui permettra d'avoir une qualité d'eau de consommation respectueuse des normes de l'OMS et de la réglementation nationale en vigueur.

Des contrôles de la qualité de l'eau sont réalisés régulièrement par des laboratoires externes agréés. En 2022, aucune non-conformité n'a été déclarée à l'issue des analyses. Le suivi de cet indicateur n'a pas pu être réalisé à MOPP en raison du non-fonctionnement des débitmètres sur les compteurs d'eau dans les zones vies de nos salariés.



GRI 303-1

Prélèvement d'eau par source

Pôle Oléagineux

Désignation	PALMCI	SANIA Cie	Total 2022	Total 2021	Variation (%)
Eau de forage (m ³)	3 660 173	-	3 660 173	3 093 948	18%
Eau de surface (m ³)	1 028 244	-	1 028 244	1 487 705	-31%
Eau municipale (m ³)	2 914	256 706	259 620	290 854	-11%

Pôle Sucre

La comptabilisation de la consommation d'eau est effective mais pas exhaustive. Bien que des compteurs d'eau existent sur les deux sites, le dysfonctionnement de ces équipements peut perturber le relevé réel des consommations d'eau entraînant parfois des estimations des volumes consommés.

Le Groupe SIFCA s'est donné comme objectif d'atteindre 100% d'indice de potabilité sur l'ensemble de ses sites à l'horizon 2023. À cet effet, sur les deux sites de SUCRIVOIRE,

la qualité de l'eau de consommation (eau de forage) est régulièrement soumise à des analyses de potabilité suivant les paramètres de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) et la réglementation en vigueur. Les échantillons sont analysés dans des laboratoires externes agréés. En cas de non-conformité, des mesures correctives sont immédiatement prises.

SUCRIVOIRE vise à réduire son ratio de quantité d'eau consommée par tonne de canne traitée à 10m³ d'ici 2023. Et pour ce faire, un plan d'amélioration de la gestion de l'eau a été mis en œuvre et est en cours de déploiement.



GRI 303-1

Prélèvement d'eau par source (m3)

Désignations	Borotou-Koro 2022	Zuénoula 2022	Sucrivoire 2022	Sucrivoire 2021
Prélèvement d'eau de surface (m ³)	34 418 263	30 149 693	64 567 956	1 855 312,4
Prélèvement d'eau de forage (m ³)	338 562	N/A	338 562	29 858,25
Rejet d'effluents d'eau	498 936	N/A	498 936	62 648
Eau rejetée par prétraitement	498 936	N/A	498 936	62 648
TOTAL	35 754 697	30 149 693	65 904 390	2 010 466,65

Pôle Caoutchouc

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 prélavage de fonds de tasse. La réduction de consommation d'eau 2021-2022 est de -8%.

L'activité de transformation du caoutchouc naturel requiert l'utilisation d'eau. Pour ce faire, deux sources d'eau sont sollicitées, notamment l'eau de surface et l'eau souterraine.

Eau de surface : des stations de pompage d'eau sont installées à proximité de cours d'eau importants.

L'eau est pompée vers des châteaux d'eau afin d'alimenter les secteurs d'activité qui en ont besoin (usine, irrigation, administration)

Eau souterraine : des châteaux d'eau sont construits pour recueillir l'eau de forage qui sert à alimenter les villages des travailleurs et leurs familles.

L'usage de l'eau, en tant que ressource partagée dans l'activité, pourrait engendrer une réduction du niveau d'eau que pourrait ressentir des populations en amont ou en aval des sites opérationnels.

Heureusement, nos opérations ne se situent pas dans des zones de stress hydrique et l'impact de notre activité sur la ressource est non significatif.

- **Intensité de consommation d'eau**

Indicateur	2022	2021	Variation 2022/2021
Intensité de Consommation d'eau (m3/t)	10*	7,92	26,3%

Le Groupe consomme en moyenne 10 m3/t avec un objectif de 10 m3/t.

*L'intensité se calcule en rapportant la consommation d'eau à la production usinée

Nb : RENL n'est pas incluse dans le calcul

- **Prélèvement d'eau sur le Pôle Caoutchouc**

Indicateur	2022	2021	Evolution 2022 / 2021
Consommation d'eau de forage	1 095 702	1 587 837	-31%
Consommation d'eau de surface	2 761 603	3 277 504	-16%

303-4 Rejet d'eau*

Volume total d'eau rejetée vers toutes les zones

Indicateur	2022	2021	Evolution 2022 / 2021
Volume d'eau rejetée (m3)	3 857 305	4 865 341	-21%

303-5 Consommation d'eau*

Indicateur	2022	2021	Evolution 2022 / 2021
Consommation d'eau (m3)	3 857 305	4 865 341	-21%

*303-4 et 303-5 résumant le fait que la quantité d'eau consommée est égale à la quantité d'eau rejetée

- **Consommation d'eau en (m3) du Groupe SIFCA**

Désignations	SIFCA
Municipale (SODECI)	1 419 539 m3

- **Consommation totale d'eau en (m3) des trois Pôles du Groupe SIFCA**

Désignations	Groupe SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	TOTAL
Prélèvement de de forage	N/A	338 562	3 660 173	1 095 702	5 094 437
Prélèvement eau de surface	N/A	64 567 956	1 028 244	2 761 603	68 357 803
Rejet d'effluent d'eaux	N/A	498 936	69 540 754	3 857 305	73 896 995
Municipale	N/A				



GRI 303-4

Analyse des rejets des effluents de chaque pôle du Groupe SIFCA

Pôle Oléagineux

Désignation	PALMCI	SANIA Cie	Moyenne 2022	Moyenne 2021	Variation (%)
5,5 < pH < 8,5	3,95	7,72	5,84	6,43	-9%
MES =< 50 mg/l	4 252,89	51,56	2 152,23	4 618,67	-48%
DCO =< 300mg/l	28 222,22	189,53	14 205,88	21 007,30	-32%
DBO5 =< 100mg/l	8 477,78	41,54	4259,67	6 557,05	-35%
DCO / DBO5 =< 4	3,33	4,56	3,95	3,2	23%

Pôle Sucre

Désignations	Borotou-Koro 2022	Zuénoula 2022	Sucrivoire 2022	Sucrivoire 2021	Variations (%)
5,5 < pH < 8,5	5,94	6,15	6,045	6,12	-1,22%
MES =< 50 mg/l	190,54	175,41	182,97	160,17	14,23%
DCO =< 300mg/l	1 262,9	1 297	1 279,95	695,98	83,9%
DBO5 =< 100mg/l		677	677		

Pôle Caoutchouc

Filiales Désignation	SAPH	GREL	CRC	2022 Moy pondérée	2021 Moy pondérée	Variation 2022/2021
5,5 < pH < 8,5	7,03	7,33	6,43	5,04	6,86	-36%
MES =< 50 mg/l	275,18	69,33	87,25	138,25	164,23	-19%
DCO =< 300mg/l	241,02	207,08	525,42	274,61	295,96	-8%
DBO5 =< 100mg/l	60,29	26,75	205,08	109,96	82,61	25%
DCO / DBO5 =< 4	4,0	7,7	2,56	2,50	3,09	-24%

GRI 301-1

Consommation de produits chimiques (en Tonnes)

Consolidation des consommations de produits chimiques du Groupe SIFCA

Désignations	SIFCA	Pôle Oléagineux	Pôle Sucre	Pôle Caoutchouc	TOTAL
Fertilisants et amendements du sol		18 989,65	37 204,9	4 858,12	61 052,67
Pesticides et produits phytosanitaires		54,83	87,834	37,26	179,92
Produits de nettoyages et de désinfections	1 500	0	524,5	14 327	16 351,5
Autres produits chimiques	423,15	3,88		67,92	494,95
Total	1923,15	19 048,36	37 820,23	19 290,3	78 082,04



3.2 Changement climatique et Déforestation

GRI 302-1

Émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) en (Teqco2)

Consolidation de la consommation d'énergie du Groupe SIFCA

Indicateurs	Groupe SIFCA	Pôle Oléagineux	Pôle Sucre	Pôle Caoutchouc	TOTAL
Montant total Électricité (FCFA)	70 324 678	47 368 024	34 989 190	62 365 278	215 047 170
Essence des véhicules (L)	33 412	681 959	128 102	641 208	1 484 681
Diesel de véhicules (L)	9 960	2 852 810	1 341 812	3 266 256	7 470 838
Essence pour générateurs (L)		8 130	3 232	36 683	48 045
Diesel pour générateurs (L)	2100	1 312 527	734 404	5 366 151	7 413 082
TOTAL	70 368 050	52 223 450	37 196 740	71 675 576	231 463 816
Gaz naturel (Butane, oxygène et acétylène en Kg)		123 930	64 669	65 383	253 982
(Gaz de pétrole liquéfié-GPL, GNL) GPL		672 309	N/A	8 822 373	9 494 682
Buo-combustible		199 779 754	262 129 000	-	461 908 754
Fioul		-	305 794	-	305 794
TOTAL		200 575 993	262 499 463	8 887 756	471 963 212

- **Engagement du Groupe SIFCA dans la biodiversité**

Depuis 2016, le Groupe SIFCA est engagé dans une politique « zéro déforestation ». Nous soutenons et mettons en œuvre les engagements et initiatives de zéro déforestation définis au niveau du Groupe.

À partir de 2022, les comités de biodiversité exécutent un plan d'actions stratégique 2021-2024 portant sur la préservation de la biodiversité et de lutte contre la déforestation et les feux de brousse.

- **Zéro brûlage**

Le brûlage à des fins de défrichage et de préparation des sols engendre un risque inacceptable de propagation des feux de brousse, crée de la pollution atmosphérique,

contribuant ainsi aux émissions de gaz à effet de serre, et qui appauvrissent les sols.

Le Groupe SIFCA réaffirme son engagement au zéro brûlage à travers sa charte environnementale et condamne cette pratique sur toute l'étendue de ses sites d'opérations et celles de ses fournisseurs de matières premières.

Tous nos travailleurs, nos fournisseurs de matières premières et membres des communautés locales sont informés et sensibilisés sur les dispositions prises à cet effet. Nous ne pratiquons aucun brûlage lors des renouvellements ou extensions de nos plantations, et œuvrons à la prise de conscience des planteurs indépendants sur l'importance de lutter contre le brûlage dans les tourbières drainées ou les écosystèmes sujets aux sécheresses car les risques de combustion incontrôlée sont particulièrement élevés.



DISPOSITIONS POUR LES NOUVELLES PLANTATIONS

Zone à préserver	Dispositions
Cours d'eau (Fleuves et rivières)	<ul style="list-style-type: none"> • 0 à < 5m : Préserver 10m de végétation native de part et d'autre du cours d'eau. • 5 à ≤ 20m : Préserver 20m de végétation native de part et d'autre du cours d'eau. • > 20m : Préserver 60m de végétation native de part et d'autre du cours d'eau.
Lacs, Etangs et Sources	<ul style="list-style-type: none"> • Pente de la berge ≤ 8°, Préserver la végétation native sur un rayon de 25m. • Pente de la berge > 8°, Préserver la végétation native sur un rayon de 50m.
Pentes	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de déboisement au-delà de 45° de pente, • Pour les pentes < 45°, prévoir des plates-formes et faire un planting en courbe de niveau.
Zones humides RAMSAR	<ul style="list-style-type: none"> • Conservation intégrale des superficies
Zones de tourbières	<ul style="list-style-type: none"> • Conservation intégrale
Habitat des espèces d'oiseaux d'eau migrateurs protégés par l'AEWA	<ul style="list-style-type: none"> • Conservation intégrale des zones d'habitat et de nidification des espèces d'oiseaux protégés

DISPOSITIONS POUR LES ZONES PLANTÉES

- Plantations réalisées jusqu'au bord de cours d'eau (fleuves, rivières)
- Au moment de la replantation, appliquer les nouveaux critères.
- Plantations réalisées dans des zones drainées
- Laisser une bande enherbée de 5m au moins de chaque côté des drains sans planting pour permettre l'entretien mécanisé des drains à l'aide de pelleteuse.
 - Au moment de la replantation, appliquer les nouveaux critères en gardant toujours une piste de 5m de chaque côté des drains sans planting pour un entretien mécanisé.
- Plantations réalisées sur pentes excessives, sommets de collines et de montagnes
- Au moment de la replantation, appliquer les nouveaux critères :
- Pas de replantation sur les pentes supérieures à 45°
 - Pas de replantation sur les sommets de collines et de montagnes.

DISPOSITIONS POUR LA PRÉPARATION DES TERRAINS DE CULTURES

Interdire l'utilisation du feu pour la préparation des terrains de cultures

DISPOSITIONS POUR LES NOUVELLES ACQUISITIONS

- Réaliser une Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) ou un constat d'impact environnemental pour tout projet de développement agricole :
 - Constat d'impact environnemental : parcelle inférieure à 1000 ha
 - EIES parcelle supérieure ou égale à 1000 ha
- Réaliser systématiquement une étude de Haute Valeur pour la Conservation (HVC).
- Réaliser systématiquement une étude à Haute Valeur Carbone (HCS).
- Interdire l'utilisation du feu pour la préparation des terrains de cultures.

ENGAGEMENT ZÉRO DÉFORESTATION

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

Ce plan d'actions est orienté sur 4 axes principaux ci-dessous :

1. *Organiser le cadre de gestion de la biodiversité*
2. *Renforcer la surveillance et la protection de la biodiversité*
3. *Connaître et enrichir les zones de biodiversité*
4. *Sensibiliser nos communautés et les salariés sur la protection de la biodiversité.*

De façon générale, le Groupe SIFCA, observe un taux satisfaisant de réalisation des activités prévues sur l'année 2022 :

Faits marquants

A. Pôle Oléagineux

1. *Démarrage des études HVC-HCS sur l'ensemble des sites de PALMCI*

En 2022, les études ont été effectuées à Ehania, Toumanguié et Motobé (voir cahier de charge du projet).

B. Pôle Caoutchouc

1. Suivi de la biodiversité dans les zones protégées de GREL (voir le résumé du rapport d'étude)
2. Inventaire floristique et faunique de SAPH-Toupah (voir rapport de l'étude de Toupah)
3. Inventaire floristique et faunique de SAPH-

Bettié (voir rapport de l'étude de Bettié)

4. *Évaluation du mode de gestion de la forêt primaire du Rever Gee – CRC (voir compte rendu de mission)*

Nous avons identifié et sauvegardé les zones à haut stock de carbones (HSC) et Les zones à hautes valeurs de conservation (HVC) sur l'ensemble de nos sites d'exploitation dans l'optique d'entraîner un impact positif sur les émissions de GES dues à nos activités et réduire notre impact négatif sur la biodiversité.

Ces zones sont protégées et surveillées. Parallèlement nous avons mis en œuvre un plan d'actions de lutte contre le braconnage et d'abattage d'essences forestières ainsi que la préservation de nos zones tampons conformément à notre charte environnementale.

De plus, pour une gestion efficace de nos zones HVC et HSC, nous avons défini et mis en œuvre un plan de gestion visant à maintenir, améliorer, et protéger les zones identifiées.

SIFCA s'appuie sur la préservation des zones HVC et HSC en tant qu'outil pratique et crédible pour définir et mettre en œuvre la conservation de la biodiversité sur toute sa chaîne d'approvisionnement.

Quant à nos zones de préservation historiquement dégradées, nous entendons favoriser le recrû forestier.

Dans le cas extrême, des activités de restauration pour améliorer les valeurs de conservation sont identifiées.

Le projet de surveillance satellitaire du Groupe SIFCA permettant de surveiller l'évolution de la déforestation autour de nos sites et d'en lutter a suivi son cours durant l'année 2022 comme indiqué dans le plan d'action ci-dessous :

1. *Augmentation des superficies à protéger (pourcentage de sites protégés très faible)*
2. *Restaurer les sites protégés*
3. *Assistance à la régénération des sites protégés*
4. *Prise en compte des sites non maintenus*
5. *Études écologiques avant tout projet d'extension de pivot (cas d'îlot forestier)*
6. *Contrôles inopinés des gardes forestiers*
7. *Interdiction ou réglementation de la pêche*

8. *Interdiction de chasse*

9. *Surveillances feux*

Quelques actions ci-dessous réalisées durant l'année 2022 portant sur la protection de la faune et de la flore :

Types d'observations

Nous avons 7 types d'observation faunique (tableau 2) dont 6 en observation indirecte (empreinte, trace alimentaire, piste animale, vocalisation, terrier et crotte) et une observation directe (18%). Les empreintes représentent 34% des observations total et 41% des observations indirectes.

Tableau 2. Observations collectées par type

Type observation	Nombre	IKC	Fréquence (%)
EMPREINTE	37	13,12	33,64
OBSERVATION DIRECTE	20	7,09	18,17
TRACE ALIMENTAIRE	16	5,67	14,55
PISTES ANIMALES	15	5,32	13,63
VOCALISATION	14	4,96	12,73
TERRIER	5	1,77	4,55
CROTE	3	1,06	2,73
TOTAL GÉNÉRAL	110	39,01	100,00

Toutes les observations sont regroupées dans quatre groupes d'espèces (figure 5) : Les mammifères, les oiseaux, les batraciens et les reptiles. Les premiers représentent 69 % des observations fauniques suivi des oiseaux (20%).

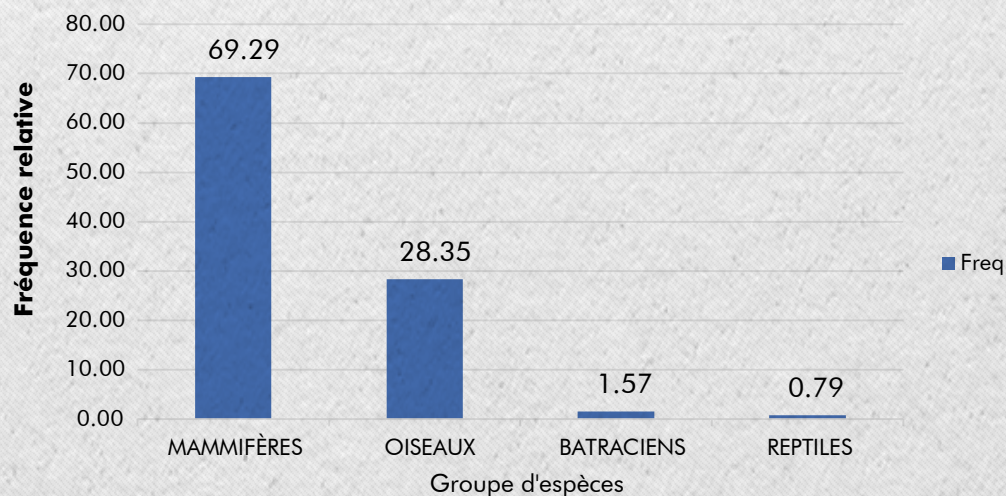


Figure 5. Répartition de la faune par groupe d'espèces



1. Mammifères

• Artiodactyles

Deux artiodactyles sont observés : les céphalopes de Maxwell et les Guibs harnachés. Les premiers sont repartis sur l'étendue de la réserve tandis que l'autre se localise dans la zone sud uniquement (figure 6). La présence de Guib harnaché qui montre bien d'intense activités anthropiques dans la zone.

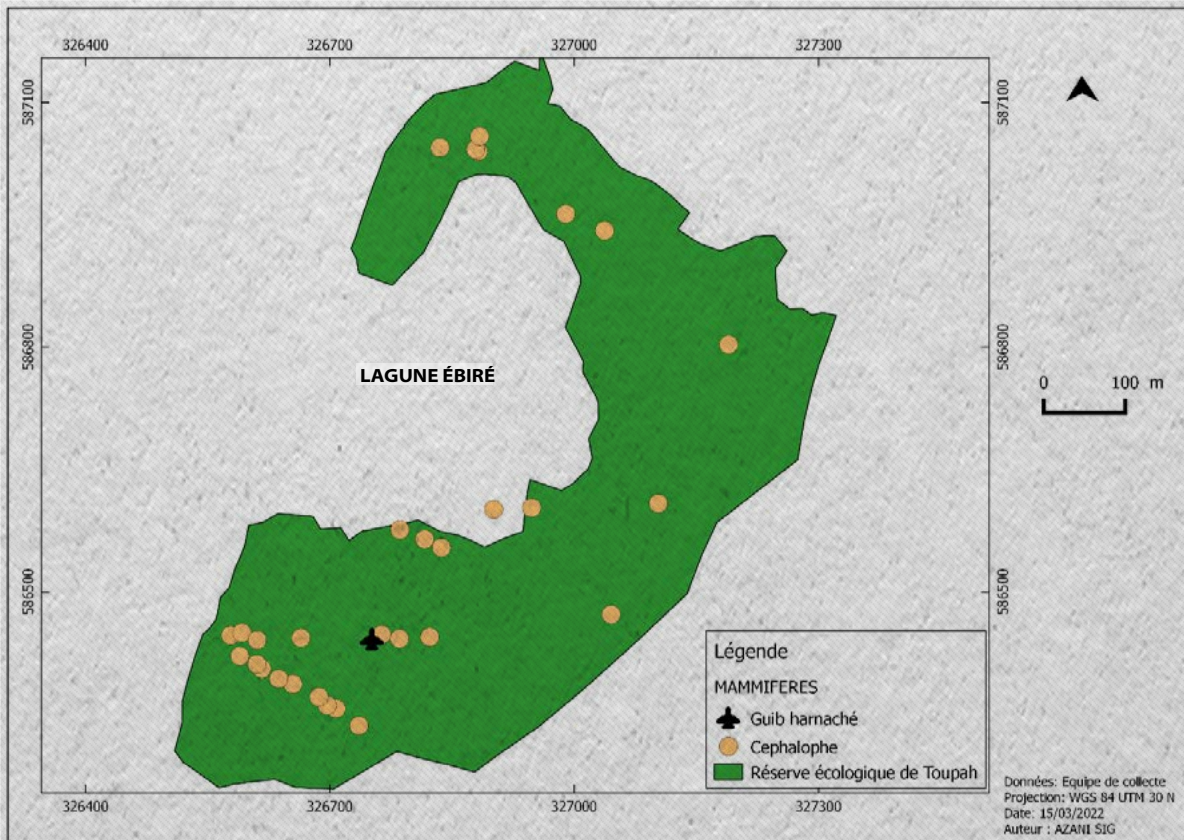


Figure 6. Répartition des artiodactyles dans la réserve

- **Rongeurs**

Quatre espèces de rongeurs ont été identifiées : les Athérures, les écureuils, les Aulacodes et les Rats géant d'Emin (figure 7). Une grande diversité faunique se retrouve au centre de la réserve.

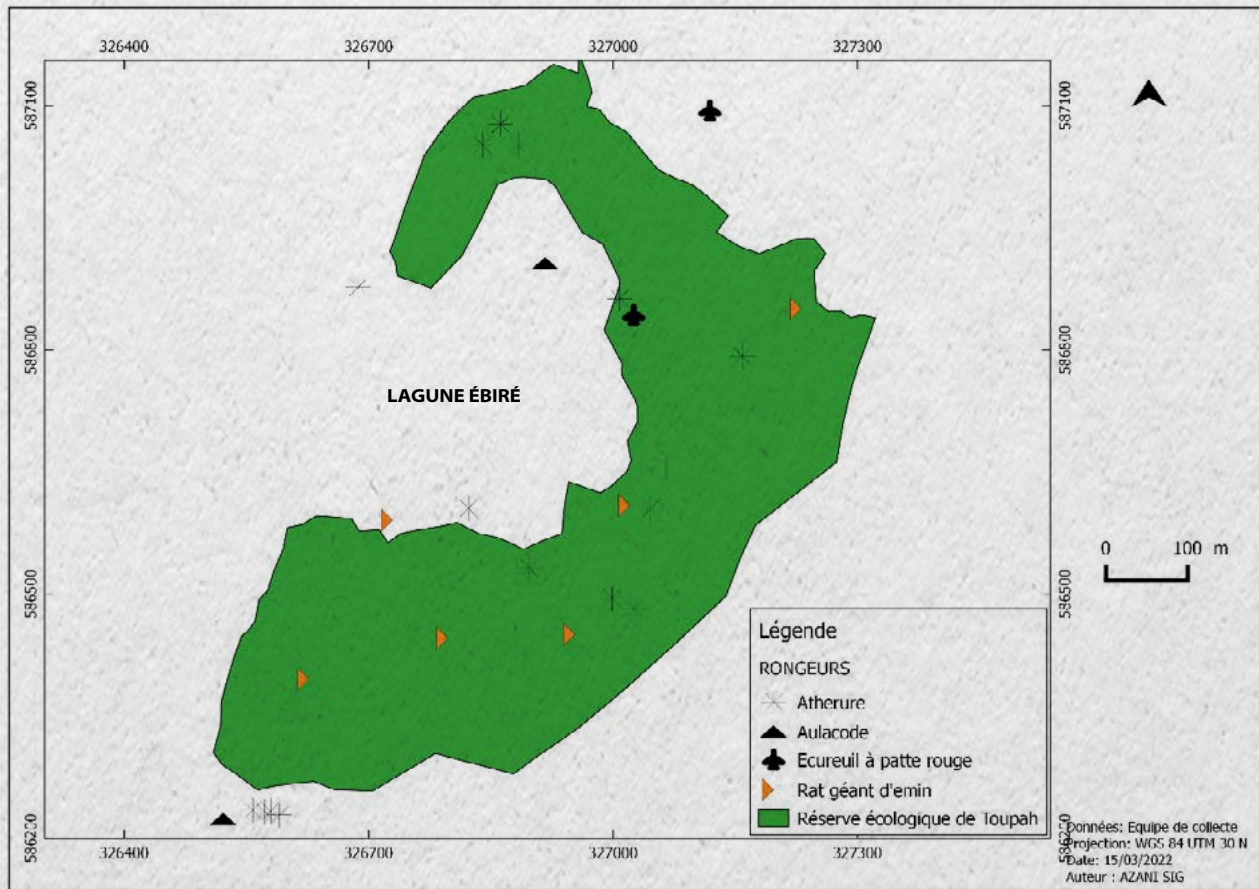
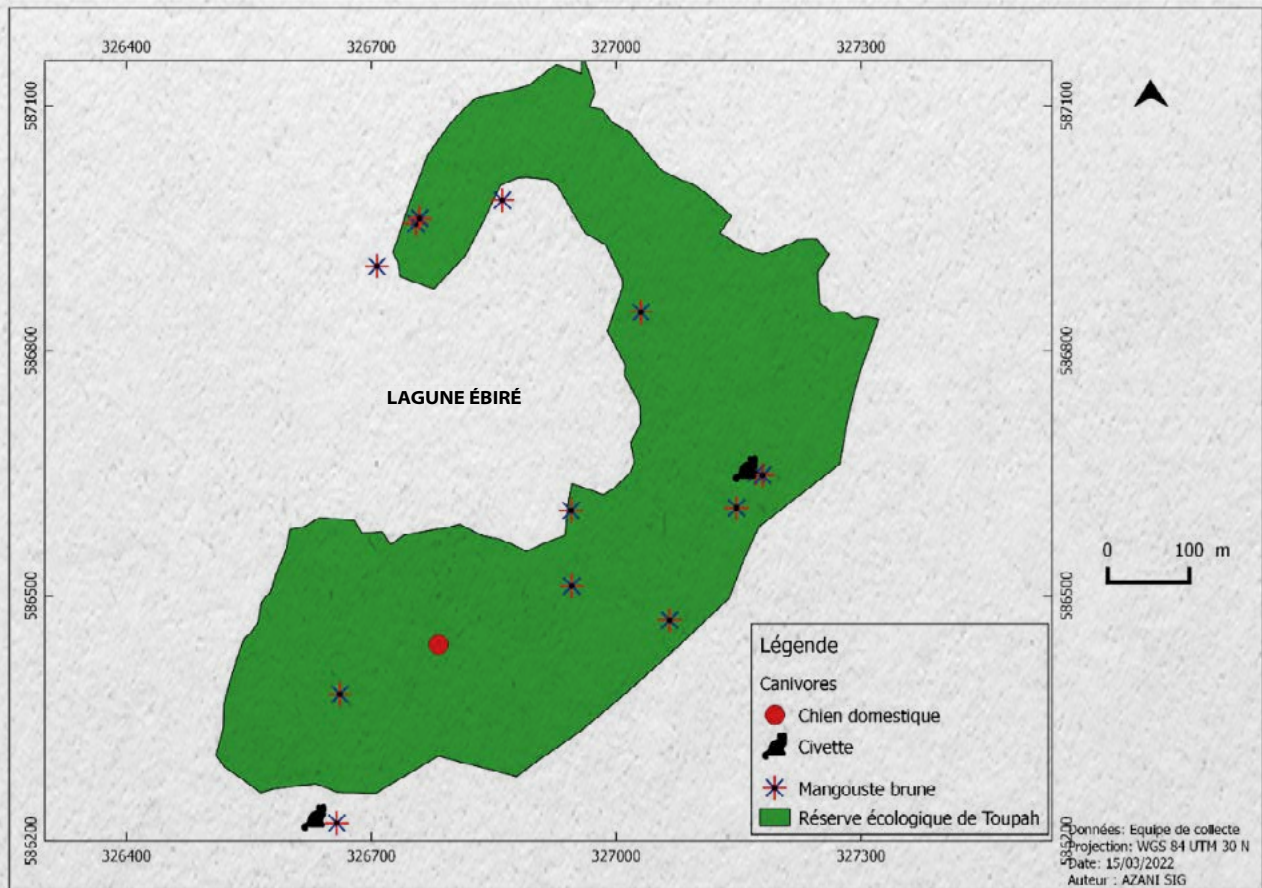


Figure 7. Répartition des rongeurs dans la réserve

- **Carnivores**

Nous avons trois espèces présentes sur le site : les civettes, les mangoustes brunes et les chiens domestiques. Les civettes sont rencontrées au centre et au sud de la réserve. Les chiens domestiques, utilisés comme une technique de chasse ont été entendus et vus au sud de la réserve (figure 8). Les mangoustes brunes ont une grande répartition dans la réserve.



- **Oiseaux**

Les oiseaux sont le plus diversifié avec 13 espèces, regroupées dans 9 familles. Une grande activité aviaire dans le sud de la réserve (figure 9).

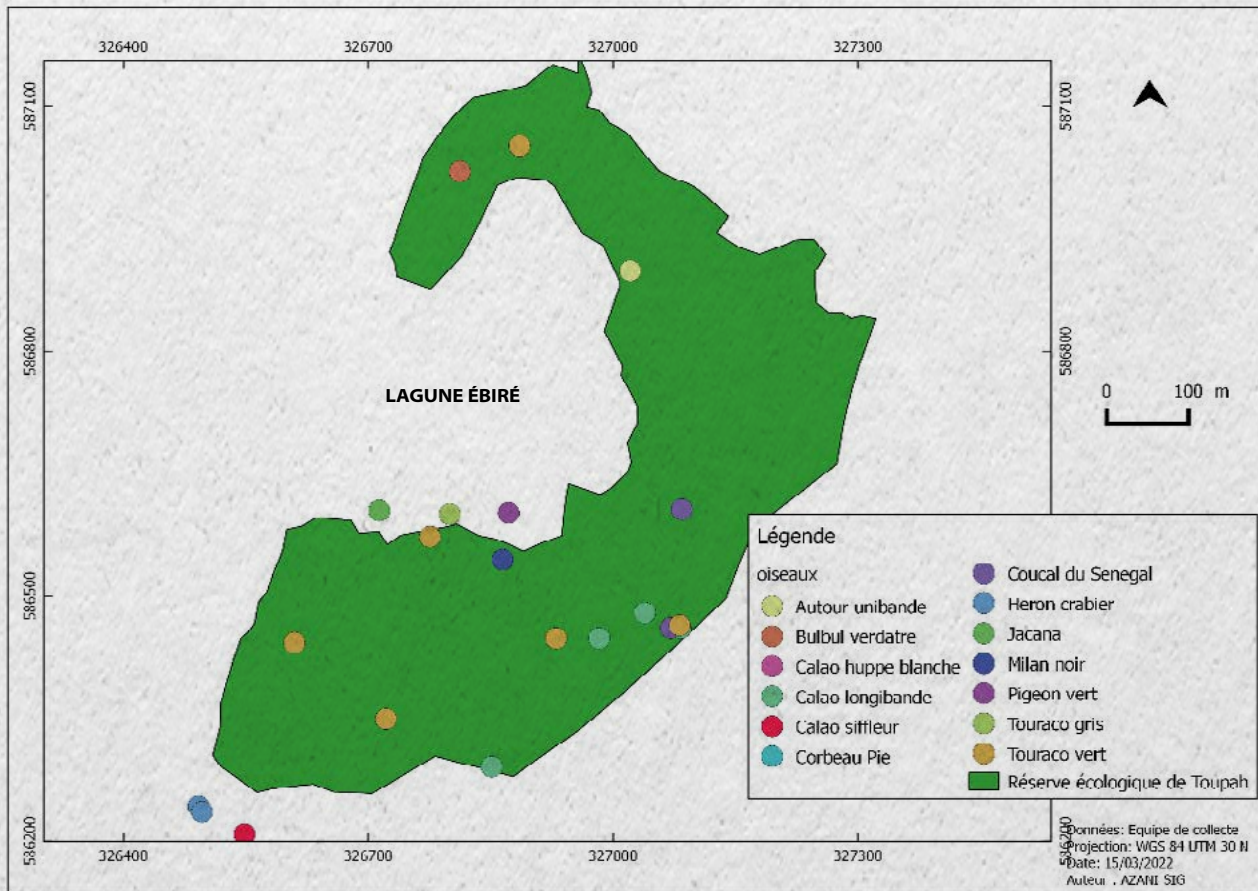


Figure 9. Répartition des oiseaux dans la réserve

2. Autres animaux

- *Batraciens*

Deux espèces de batraciens ont été vues : une grenouille et un crapaud. Ces deux espèces sont des bioindicateurs du milieu. Le premier est caractéristique des zones marécageuses ou

inondée et le second lui est le reflet des zones dégradées.

- *Reptiles*

Le Mamba vert est la seule espèce de reptile observé dans la réserve. Il se localise sur la piste périmétrale, à l'Est de la réserve (figure 10).

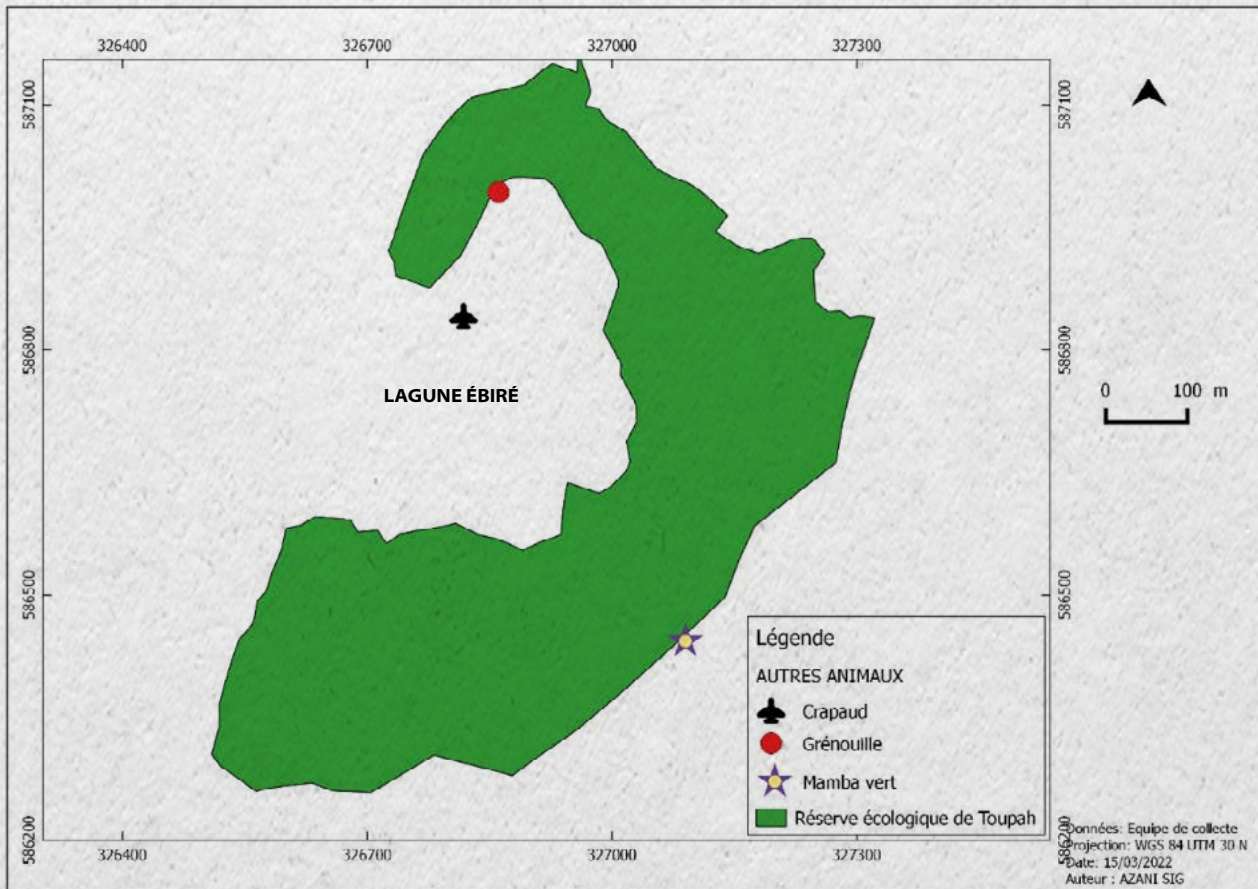


Figure 10. Répartition des autres animaux dans la réserve

3. Activités anthropiques

- **Groupes d'agression**

Les activités humaines ou activités anthropiques sont classées en quatre catégories : le braconnage, les exploitations agricoles, l'exploitation de produits secondaires et la pollution de déchets solides (tableau 3). Le braconnage est pratiqué sur toute la réserve et aussi dans les environs.

Les ordures ont été localisées au nord de la réserve. Cette réserve est entourée de culture. Une forte activité humaine dans les entourages de la réserve est constatée au nord et au sud de la zone d'étude (figure 11).

Les pistes ont été exclues de l'analyse dû au faite des gestionnaires. Le braconnage représente 57 % des contacts et au moins 7 contacts sont observés à chaque kilomètre. Il est suivi des champs qui sont heureusement hors de la réserve écologique de Toupah.

Tableau 3. Groupe d'activités humaines

Activités humaines	Nombre	IKC	Fréquence
Braconnage	19	6,74	57,58
Exploitation agricole	11	3,90	33,33
Pollution de déchets solides	1	0,35	3,03
Exploitation de produits secondaires	2	0,71	6,06
Total général	33	11,70	100,00



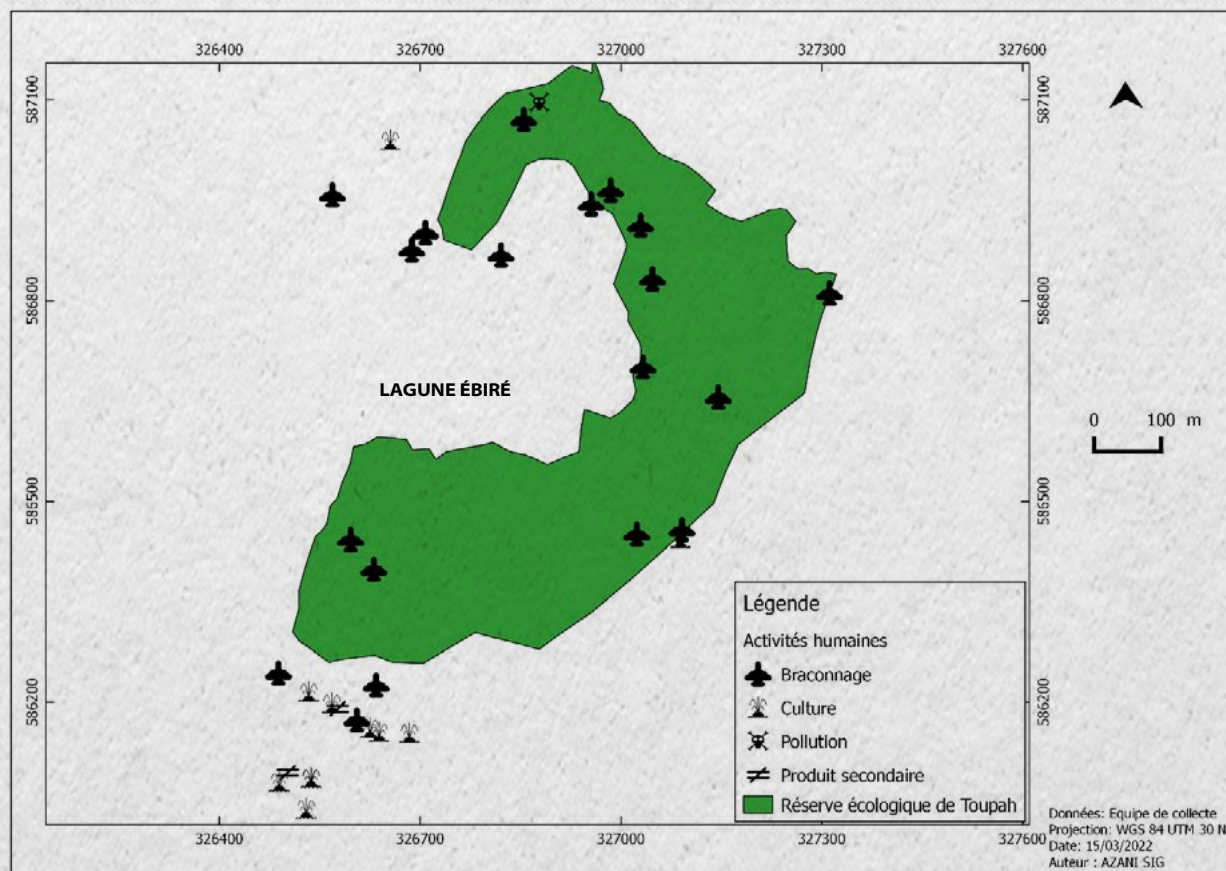


Figure 11. Répartition des types d'activités humaines dans la réserve



- **Braconnage**

Le braconnage est composé de coupes de machette observées sur le terrain, les étuis ramassés lors de la collecte, les coups de feu entendus, les pièges détruits et l'activité de pêche constatée sur le plan d'eau (tableau 4). Les premiers représentent 47% des contacts

et 3,19 de IKC. Les étuis viennent en second, représentant 37%.

La présence des coupes de machettes répartie sur l'ensemble de la zone d'étude et la répartition des étuis ramassés montre bien l'intensité des activités humaines (figure 12). Ces activités sont à l'encontre de la conservation durable de la faune.

Tableau 4. Activités humaines

Activités de Braconnage	Nombre	IKC	Fréquence (%)
Coupe machette	9	3,19	47,37
Etui	7	2,48	36,84
Coup de feu	1	0,35	5,26
Pêche	1	0,35	5,26
Piège	1	0,35	5,26
Total général	19	6,74	100,00

L'objectif de cette étude était d'évaluer le niveau de conservation de la faune se trouvant dans la réserve écologique de l'Unité Agricole Intégrée de la SAPH de Toupah. De façon spécifique, il s'agissait de répertorier la richesse spécifique, de cartographier la répartition spatiale des animaux, de donner les abondances relatives et d'évaluer l'impact des activités humaines sur cette faune.

Le protocole de collecte de données élaboré et implémenté pour cette phase a permis d'obtenir les informations notamment sur une diversité faunique reposant sur quatre (4) groupes : les mammifères (8 espèces), les oiseaux (13 espèces), les reptiles (1 espèce) et les batraciens (2 espèces). Vingt-quatre (24) espèces de ces

groupes sont réparties dans dix-neuf familles et quatorze ordres.

Malgré cette diversité, certaines espèces (le crocodile du Nil, le Pétauriste et le Daman d'arbre) qui autrefois étaient emblématiques de cette zone n'ont pas été observées.

Les céphalophes représentent 28% des contacts et sont les plus abondants dans la réserve. 13 contacts de céphalophes sont observés après une distance parcourue d'un kilomètre.

La forte activité illégale dominée par le braconnage montre une forte pression anthropique dans la réserve.

3.3 Gestion des déchets

La politique Environnementale du Groupe SIFCA liée à la gestion des déchets s'inscrit pleinement dans une logique d'économie circulaire et de préservation de l'environnement.

En effet, le Groupe SIFCA a mis en œuvre un plan de gestion des déchets qui définit la stratégie de recyclage, de valorisation et d'élimination des déchets.*

Ainsi, nous avons pris des mesures importantes pour réduire, recycler et valoriser nos déchets à savoir :

1. La création d'unités de transformation de déchets plastiques en pavé.
2. La réutilisation de 100% de nos déchets organiques issus de nos productions comme engrais bio et dans nos chaudières (fibres, mélasse et coques) comme combustibles.
3. La collaboration avec des partenaires qualifiés et agréés par le Centre Ivoirien

Antipollution (CIAPOL) afin de traiter, recycler ou éliminer les déchets dangereux ou non comme recommandée par la réglementation Internationale.

La typologie des déchets a été déterminée par observation directe des déchets sur le terrain et par étude quotidienne du contenu des poubelles sur l'ensembles des sites de nos filiales.

Cette approche a, en outre, permis de déterminer le rythme de collecte des déchets et leur mode de transport. Avec une capacité de production de compost sur les deux sites de SUCRIVOIRE et le site de Bongo (SAPH)

Les ordures biodégradables issues du tri des déchets dans les ménages constituent la base de la matière première dans la fabrication du compost. Le Groupe SIFCA, ambitionne d'étendre ces mesures de réduire au maximum la mise en décharge de nos déchets sur tous nos sites afin de réduire considérablement nos émissions de gaz à effet de serre.



GRI-306-2

Production des déchets 2022 (t)

Consolidation des déchets générés(T) dans le Groupe

Désignations	Groupe SIFCA	Pôle Sucre	Pôle Oléagineux	Pôle Caoutchouc	TOTAL
Déchets non dangereux	N/A	179 413	766 418	147,15	945 978,15
Déchets dangereux produits	N/A	124 004	115	29,76	124 148,76
Déchets non dangereux valorisés	N/A	2,2	625 284	72,04	625 358, 24
Déchets dangereux valorisés	N/A	00	56	14, 67	70,67
TOTAL		303 419,2	1 391 873	263,62	1 695 555,82





SE CONFORMER
AUX EXIGENCES

1. Périmètre

Le périmètre du rapport a pour objectif d'être représentatif des activités au sein du Groupe SIFCA. En effet, Le Groupe SIFCA compte trois (3) pôles notamment :

- Le Pôle Sucre
- Le Pôle Oléagineux
- Le Pôle Caoutchouc

Les différentes données de ces trois (3) pôles sont consolidées en intégration globale, conformément au périmètre financier. Le rapport social et environnemental couvre depuis 2008, la totalité des activités de ce périmètre.

Concernant les sites des sièges du Groupe à Abidjan (administratif), seules les données relatives à la consommation d'électricité et aux consommations de carburant des véhicules de service et de liaison et des Ressources Humaines ont été prises en compte dans le rapport environnemental.

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

En revanche, il existe bien des maladies à caractère professionnel (dermatoses, troubles musculosquelettiques...) non inscrites au tableau des MPI et donc non indemnisables sur lesquelles le Groupe SIFCA, à travers ses filiales tient à mener des plans d'actions. Mais dans un premier temps le Groupe entend d'abord atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme.

2. 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 porte sur quatre catégories d'informations :

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

3. Précisions et limites méthodologiques

Effectifs permanents :

- Les effectifs permanents correspondent aux employés embauchés en CDI et CDD. L'effectif présenté correspond aux effectifs présents en fin de période du rapport.
- Les effectifs temporaires correspondent aux employés présents sur site embauchés par l'intermédiaire d'un prestataire externe. Le processus du rapport du nombre de travailleurs temporaires est basé sur des calculs de moyenne des travailleurs pour lesquelles des heures de travail ont été enregistrées sur le mois.

Embauches et départs : les données publiées incluent uniquement les mouvements des travailleurs permanents (CDI-CDD), les travailleurs temporaires du Groupe SIFCA.

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 (logements construits par Groupe SIFCA pour ses travailleurs et leurs familles) et du siège ne sont pas inclus dans les indicateurs déchets. Les déchets reportés correspondent aux déchets générés par l'activité.

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.

Émissions 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/>

4. Consolidation et contrôle interne

Les données sociales, environnementales et sociétales sont collectées auprès des sites de chaque Pôle et filiale du Groupe grâce aux contributeurs qui les remontent au Groupe SIFCA, incluant des contrôles. Les données sont contrôlées et validées par les entités elles-mêmes. Leur consolidation est réalisée en deux phases :

Première phase : Au niveau des filiales, chaque responsable en charge de développement durable collecte et consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Les données consolidées au niveau des sites sont ensuite mises à la disposition de la direction développement durable du Groupe SIFCA.

Deuxième phase : La Direction Développement Durable du Groupe SIFCA organise des missions de vérification des données remontées par les filiales. Elle consolide les données sur l'intégralité du périmètre à travers un fichier de consolidation et veille à leur cohérence suivie d'un audit par un cabinet Externe.



5. Cycle du rapport

Le rapport se réalise chaque année de janvier au 31 décembre.





Siège Abidjan,
Boulevard du Havre
01 BP 1289 Abidjan 01

Tél.: +225 21 75 75 75

Fax: +225 21 25 45 65

communication@sifca.ci

www.groupe-sifca.com