



ENGAGÉS ENVERS LES HOMMES, RESPONSABLES DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

RAPPORT
RSE 2022
FILIÈRE CAOUTCHOUC NATUREL



FILIALE DE



Si depuis le début de l'ère industrielle, le développement économique a trop souvent été privilégié au détriment de la protection de notre écosystème, à SIPH, nous ne pouvons concevoir le développement économique sans cette protection. 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.

Au Ghana, au Libéria, au Nigéria et en Côte d'Ivoire, nous sommes guidés par une vision et une mission commune : Fournir un caoutchouc naturel 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 chaîne de valeur caoutchouc naturel 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 du Groupe SIFCA. Car nous savons que c'est en s'engageant envers les hommes et en étant responsable de notre écosystème que nous pourrions 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, des réalisations visibles qui traduisent notre engagement.

Marc GÉNOT
Directeur Général SIPH



Sommaire

GRI 1	EXIGENCES DE CONFORMITÉ	5		
GRI 2	INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021	9		
	L'ORGANISATION ET SES PRATIQUES DE REPORTING	9		
	ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS	11		
	GOUVERNANCE	14		
	STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES	17		
	ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	20		
GRI 3	THÈMES PERTINENTS 2021	23		
GRI 200	ÉCONOMIE	35		
	GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE	36		
	GRI 202 : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ	38		
	GRI 203 : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS	39		
	GRI 204 : PRATIQUES D'ACHATS	40		
	GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	41		
	GRI 206 : COMPORTEMENT ANTI-CONCURRENTIEL	43		
	GRI 207 : FISCALITÉ 2019	44		
GRI 300	ENVIRONNEMENT	46		
	GRI 301 : MATIÈRES	49		
	GRI 302 : ÉNERGIE	50		
	GRI 303 : EAU ET EFFLUENTS 2018	52		
	GRI 304 : BIODIVERSITÉ	56		
	GRI 305 : ÉMISSIONS	59		
	GRI 306 : DÉCHETS 2020	64		
	GRI 308 : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS 2016	66		
GRI 400	SOCIAL	67		
	GRI 401 : EMPLOI 2016	68		
	GRI 402 : RELATIONS EMPLOYÉS / DIRECTION	71		
	GRI 403 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	74		
	GRI 404 : FORMATION ET ÉDUCATION	80		
	GRI 405 : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	84		
	GRI 406 : LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	86		
	GRI 407 : LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE	87		
	GRI 408 : TRAVAIL DES ENFANTS	89		
	GRI 409 : TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE	90		
	GRI 410 : PRATIQUES DE SÉCURITÉ	91		
	GRI 411 : DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES	92		
	GRI 413 : COMMUNAUTÉS LOCALES	93		
	GRI 414 : ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS	94		
	GRI 415 : POLITIQUES PUBLIQUES	95		
	GRI 416 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS	96		
	GRI 417 : COMMERCIALISATION ET ÉTIQUETAGE	97		
	GRI 418 : CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS	98		
	MÉTHODOLOGIE DE REPORTING	99		
	AVIS D'ASSURANCE OTI	102		
	GRILLE DE CONCORDANCE DPEF	112		
	INDEX DU CONTENU DES NORMES GRI	117		

GRI 1

Se conformer
aux exigences
d'un caoutchouc
naturel durable



GRI 1 : EXIGENCES DE CONFORMITÉ

Les informations communiquées dans le présent rapport ont été préparées conformément aux normes GRI 2021.

Déclaration de conformité aux exigences DPEF suivant l'article L. 225 102 1 du code de commerce français en application de la Directive européenne de 2014.

Une sélection des informations du présent rapport a été vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant.



ENTRETIEN AVEC



Marc GENOT

Directeur Général SIPH
Président de la
commission Durabilité
Apromac (GPSNR-CI)

Global Platform for
Sustainable Natural
Rubber (GPSNR)

LA SIPH S'ENGAGE AUSSI POUR UNE INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC NATUREL DURABLE



Qu'est-ce que le GPSNR, pourquoi en faire partie ?

Plateforme mondiale pour le caoutchouc naturel durable, le GPSNR est une association créée en 2019 dont le siège se trouve à Singapour.

Il est composé de 5 catégories de membres issus du secteur privé et des parties prenantes dans la filière.

La Société Internationale de Plantation d'Hévéa (SIPH), pionnière des programmes de durabilité depuis 2007 sous l'initiative de SIFCA et partenaire de MICHELIN, est un membre fondateur de ce mouvement.

L'objectif du GPSNR est de « transformer l'industrie du caoutchouc de l'intérieur » vers plus de durabilité, en créant une dynamique et une concertation entre tous ses membres.

- Planteurs villageois
- Premiers transformateurs comme SIPH
- Industrie de la caoutchouterie
- Utilisateurs finaux (Constructeurs automobiles,)
- Représentants de la société civile
- Membres affiliés sans droit de vote (associations, bailleurs de fonds)

Comment fonctionne le GPSNR ? Quelles sont les avancées significatives à ce jour ?

Les 5 catégories membres du GPSNR, tous issus de la chaîne de production et valorisation du caoutchouc naturel, ont chacun un droit de vote.

Le Comité Exécutif est quant à lui constitué de 3 membres élus de chacune des 5 catégories. Il définit le programme de travail et crée en fonction des besoins, des Groupes de Travail pour approfondir certaines thématiques.

Il fonctionne par consensus et ses décisions sont ratifiées en assemblée générale.

Les avancées principales du GPSNR, depuis sa création, ont été de définir les politiques et engagements de ses membres, de mettre en place un reporting annuel des membres sur leurs engagements et de définir les pratiques optimales attendues de ceux-ci, pour chaque catégorie.

Les travaux en cours portent principalement sur la mise en place d'un « modèle d'assurance » et sur la mutualisation des ressources, pour la mise en œuvre d'initiatives concertées de durabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Quel rôle joue la SIPH dans la plateforme mondiale ?

Représentée par ses cadres de haut niveau tels que Guillaume Kouadio, Jean-Philippe Malter, Simon Tetteh, Martin Hampson et moi-même, la SIPH a participé à de nombreux groupes de travail et « task force » sur des problématiques telles que :

- la participation des planteurs
- les projets de renforcement des capacités
- la définition des pratiques optimales des processeurs
- le reporting
- la responsabilité partagée (ou comment mettre en commun les ressources)

La SIPH a d'ailleurs été élue au Comité Exécutif, dont nous assurons en ce moment la co-présidence. Un rôle assumé et basé sur notre connaissance du terrain, pour parvenir à des avancées significatives et concrètes.

La SIPH a été à l'origine du lancement, en 2020, des plateformes GPSNR locales avec la mise sur pied des comités locaux (GPSNR-CI, GPSNR Ghana). Ces comités utilisent le diagnostic RUBBERWAY pour identifier des voies de progrès dans la durabilité de la filière.

C'est un investissement de temps considérable, mais indispensable.

”

GRI 2

Mettre
l'engagement social
et environnemental
au cœur de notre
gouvernance



GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021

LES ORGANISATIONS ET LEURS PRATIQUES DE REPORTING

1.1.2-1 Nom de l'organisation

Société Internationale de Plantations d'Hévéas (SIPH)

Capital et forme juridique

Société anonyme à conseil d'administration, immatriculée sous le SIREN 312397730, au capital de

 **11,568**
millions d'Euros

Lieu géographique du siège

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



Implantation géographique et grade de notre caoutchouc



- CRC10 Standard African Rubber par **CRC10 Technically Specified Rubber 10**
- CRC20 Standard African Rubber par **CRC20 Technically Specified Rubber 20**



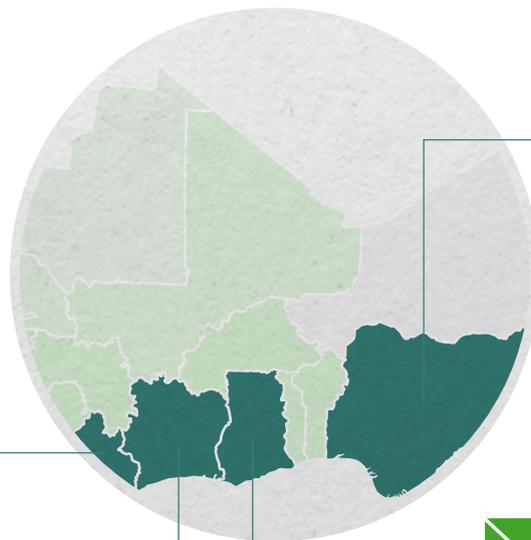
- RENL10 Standard African Rubber par **RENL10 Technically Specified Rubber 10**
- RENL20 Standard African Rubber par **RENL20 Technically Specified Rubber 20**



- Nat 10 Standard African Rubber par **Nat 10 Technically Specified Rubber 10**
- Nat 20 Standard African Rubber par **Nat 20 Technically Specified Rubber 20**



- GH10 Standard African Rubber par **GH10 Technically Specified Rubber 10**
- GH20 Standard African Rubber par **GH20 Technically Specified Rubber 20**



Pays d'implantation	Sites opérationnels	Superficie (ha) plantée	Superficie (ha) dédiée hévéa
CÔTE D'IVOIRE (SAPH) Société Africaine des Plantations d'Hévéa (6 usines)	Bongo	24 530	22 171
	Bettié		
	Rapides-Grah		
	Toupah		
	Yacoli		
	Soubre		
GHANA (GREL) Ghana Rubber Estate Limited (2 usines)	Apimenim	15 776	15 572
	Subri		
	Abura		
	Awudua		
	Tsibu		
NIGÉRIA Rubber Estate Nigeria Limited (1 usine)	Araromi (us Osse River	15 593	15 593
	Waterside		
	Adeola		
	Utagba Uno Urhonigbe		
LIBÉRIA Cavalla Rubber Corporation (1 usine)	Pleebo Gedetarbo District	6 056	5 377
TOTAL SIPH (ha)		58 797	60 394

NB : En plus des surfaces dédiées à l'hévéa, le Groupe SIPH dispose de 3 152 ha dédiés au palmier à l'huile, dont 2 359 ha à SAPH, 204 ha à GREL, et 679 ha à CRC.



1.1.2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité

SIPH est la société mère d'un Groupe international ayant pour activité principale la production et la commercialisation de caoutchouc naturel.

Ce Caoutchouc est produit dans les usines situées en **Côte d'Ivoire**, au **Ghana**, au **Nigéria** et au **Libéria**, à partir du Latex en provenance soit des plantations industrielles du Groupe, soit des exploitations villageoises et de planteurs indépendants.

Le 13 avril 2023, le Conseil d'Administration a arrêté les comptes consolidés au 31 décembre 2022 et autorisé leur publication. Ils sont exprimés en milliers d'Euros, sauf indication contraire.

La liste des entités incluses dans l'état financier consolidé n'est pas différente de celle des entités incluses dans le présent rapport.

1.1.2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting

2-3.1 Période du reporting

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

2-3.2 Cycle de reporting

Annuel

2-3.3 Point de contact pour les questions relatives au rapport

Le point de contact pour les questions concernant le reporting ou les informations communiquées.

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

1.3. 2-4 Reformulations d'informations

Le présent rapport n'a pas nécessité de reformulation d'information relativement au précédent.

1.4. 2-5 Assurance externe

La SIPH a préparé ce rapport conformément aux normes universelles GRI 2021. L'échantillon d'informations qualitatives et quantitatives sélectionnées a été vérifié par Mazars France conformément à la Norme internationale de missions d'assurance (ISAE) 3000, Missions d'assurance autres que les audits ou examens limités d'informations financières (révisée). Le rapport d'avis d'assurance limitée et l'index de contenu GRI sont tous deux disponibles dans le présent rapport.

ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS

2.1. 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires

Activités, marques, produit et services

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

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

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

Marchés desservis

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

Chaîne d'approvisionnement

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

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

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

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

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

Plantations villageoises (PV) encadrées 2022

Plantations immatures		Plantations matures		
Filiales	Nbre de planteurs	Superficie (ha)	Nbre de planteurs	Superficie (ha)
SAPH	17 533	36 745,85	72 219	228 416,8
GREL	759	10 208	10 841	41 998,5
CRC	-	-	-	-
Total	18 292	46 953, 85	83 060	270 415

Liste des secteurs d'approvisionnement de caoutchouc naturel par filiale

SAPH	GREL
Abengourou	Abura-Asebu-Kwamankese
Aboisso	Accra
Bettié	Agona
Bonoua	Ahanta West
Dabou	Ajumako-Enyan-Esiam
Daoukro	Asante Akim South
Gagnoa	Assin North
Soubré	Assin South
San Pedro	Awutu Efutu Senya
Daloa	Cape Coast
Man	Dangbe East

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

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

Ainsi, en 2022, le Groupe a procédé à une expansion d'installation industrielle en créant une nouvelle zone d'approvisionnement de matières premières.

2-7 Employés

Le périmètre social 2022 couvre 5 pays et représente 10 657 collaborateurs, soit 100% de l'effectif total. L'effectif permanent est en progression de +10,55% (en 2022 comparé à 9 640 en 2021).

Sur le périmètre du rapport social, l'effectif total est en hausse de 1 017 employés. Les effectifs permanents sont constitués par les contrats à durée indéterminée et déterminée. 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.

Nombre total d'employés permanents et temporaire, ainsi que la répartition par région

Désignation Filiales	Travailleurs permanents 2022	Travailleurs temporaires et prestataires 2022	Travailleurs permanents 2021	Travailleurs temporaires et prestataires 2021	Évolution travailleurs permanents 2022/2021
SIPH (France)	28	1	26	2	7,69%
SAPH (Côte d'Ivoire)	6 256	0	5 763	0	8,55%
GREL (Ghana)	739	2 965	702	2 791	5,27%
CRC (Libéria)	901	8	743	4	21,27%
TOTAL	7 924	2 974	7 234	2 797	9,54%

Répartition des employés permanents par genre

Effectif	Nombre
Homme	6 528
Femme	1 396

Répartition du nombre d'employés par entités

	Temps plein	Temps partiel
SIPH	28	1
SAPH	6 256	0
GREL	739	2 965
CRC	901	8

2-8 Travailleurs non employés

Nombre d'employés indirects dont le travail est contrôlé par l'organisation

	Travailleurs non employés
SIPH	1
SAPH	0
GREL	2 965
CRC	8

Parmi les types de travailleurs les plus courants tels qu'ils se présentent à GREL, il s'agit d'une relation contractuelle tierce partie avec l'organisation.

Le type de travail qu'ils effectuent sont la saignée dans les plantations et des travaux à toutes les étapes de la production à l'usine (zone humide, zone sèche et entreposage).

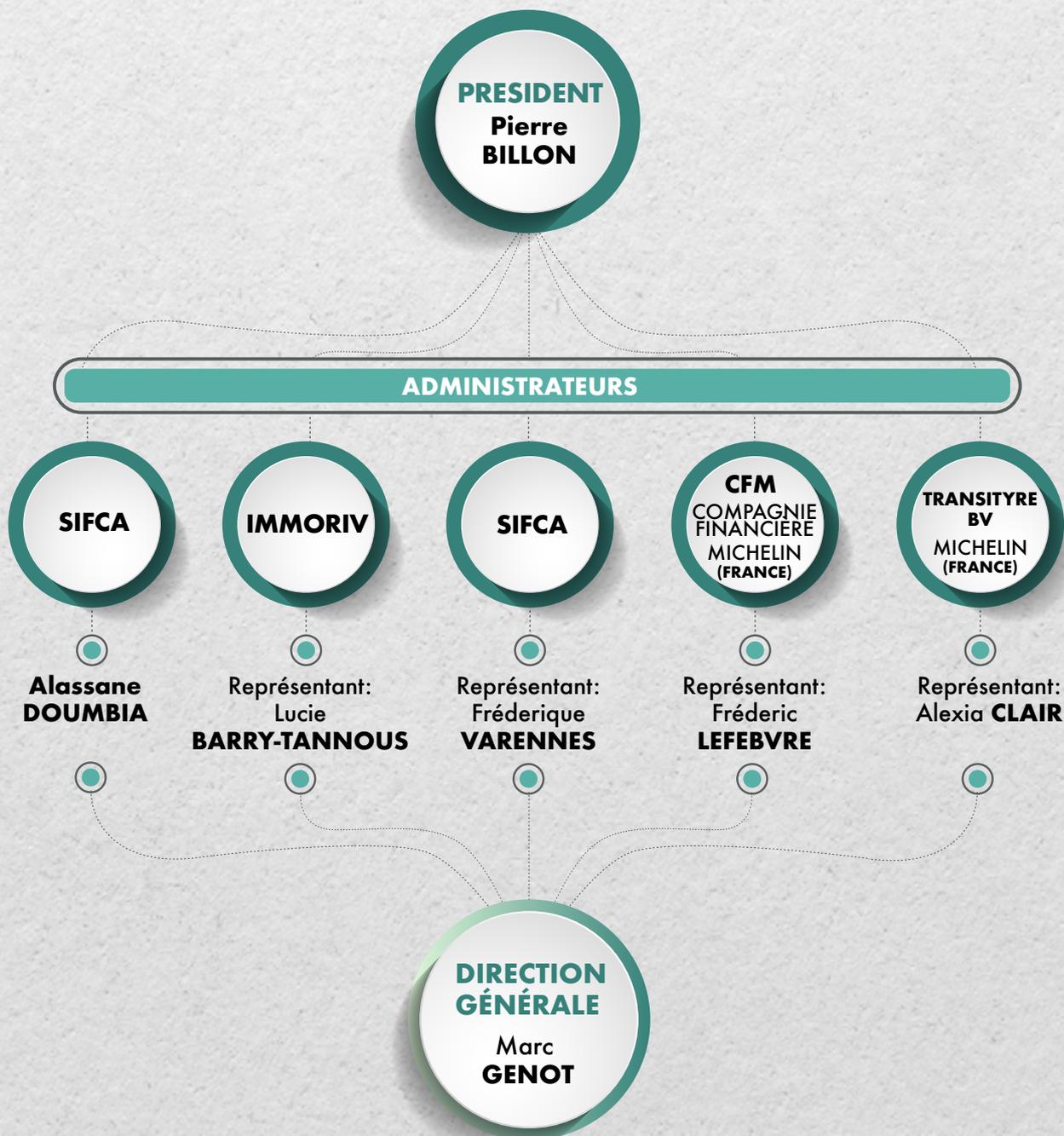
GOVERNANCE

3.1 2.9. Structure et composition de la gouvernance

La structure de gouvernance de SIPH se présente comme suit :

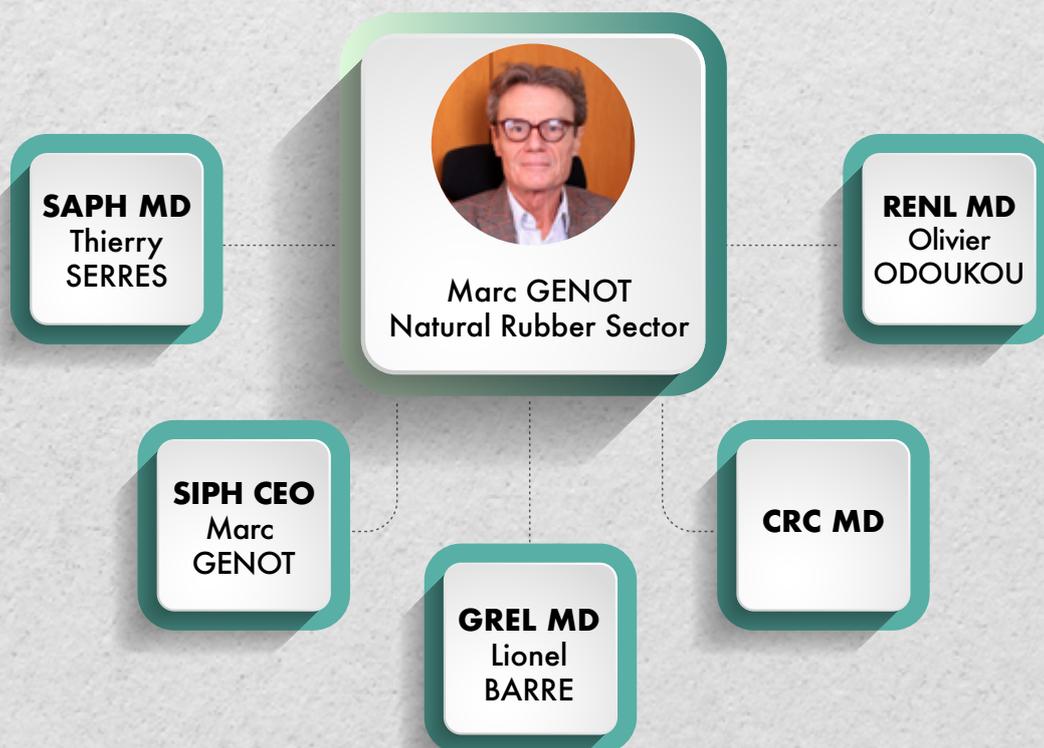
- Un président du Conseil d'Administration
- Cinq Administrateurs
- Un Directeur Général

Leur rôle est d'assurer la mise en œuvre des stratégies de développement et d'apporter une assistance technique aux filiales SAPH, GREL, CRC, RENL.

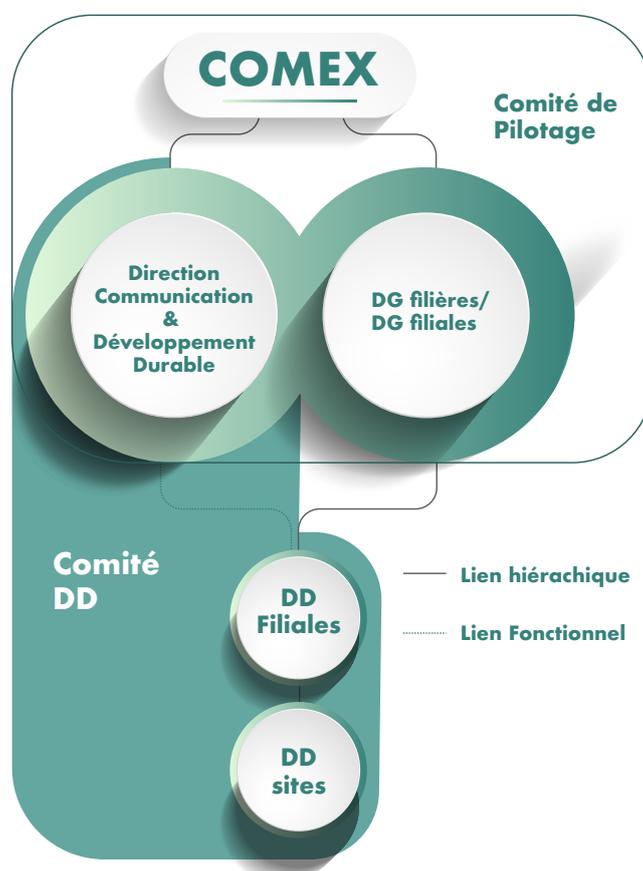


Le Directeur de la filière caoutchouc naturel préside respectivement les comités de direction des filiales.

Cette structure est schématisée comme suit :



Le Comité de pilotage du Développement Durable (DD) se schématise comme suit :



3.2 2.10. Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance

Le capital social de SIPH est désormais exclusivement détenu par SIFCA (58,03%) et par la Compagnie Financière Michelin (41,97%).

La nomination des membres se fait sur proposition de candidatures au conseil en impliquant également les actionnaires. Le processus de nomination tient aussi compte des éléments suivants :

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

3.3. 2.11. Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

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

3.4. 2.12. Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts

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

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

3.5. 2.13. Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts

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

3.6. 2.14. Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le rapport de durabilité

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

3.7. 2.15. Conflits d'intérêts

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

3.8. 2.16. Communication des préoccupations majeures

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

3.9. 2.17. Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

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

3.10. 2.18. Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

Cette pratique n'est pas formalisée au sein de SIPH. Le traitement de cette thématique pourrait révéler des informations incomplètes.

3.11. 2.19. Politique de rémunération

En matière de rémunération et avantages sociaux, SIPH évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunération pratiqués par poste et ceux offerts par le marché du travail.

Ces évaluations ont pour objectif de définir les perspectives d'évolution du salarié. L'entreprise respecte également les obligations sociales et fiscales sur les rémunérations versées et les avantages au personnel.

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

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

3.12. 2.20. Processus de détermination de la rémunération

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

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

3.13. 2.21. Ratio de rémunération totale annuelle

Omission due au caractère confidentiel.

STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES

4.1. 2.22. Déclaration sur la stratégie de développement durable

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

L'amélioration continue exige une rétrospection de notre démarche afin de la renforcer et de prendre

en compte les nouveaux enjeux. SIPH adhère totalement à la stratégie développement durable SIFCA et intègre dans sa gouvernance tous les engagements pris vis-à-vis de ses partenaires et des initiatives externes, en particulier en matière sociale et environnementale, tout en intégrant des objectifs de progrès.

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

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

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

Dans le domaine économique, SIPH s'est donné comme objectif de poursuivre une croissance régulière et rentable. Ce développement s'appuie en priorité sur une croissance nourrie par l'investissement dans les outils de productions, le renforcement des plantations et la qualité de la relation du Groupe avec ses clients. Elle est complétée régulièrement par des appels de fonds ciblés, réalisés toutefois en préservant un niveau d'endettement supportable.

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

Depuis 2019, SIPH a adopté les normes de rapport GRI et en applique ses exigences, afin d'utiliser un langage commun pour les organisations et les parties prenantes. Le présent rapport a donc été préparé conformément aux normes GRI 2021. L'index du contenu GRI est présent dans ce rapport.

4.2. 2.23. Engagements politiques

SIPH, spécialiste du caoutchouc naturel, assume sa responsabilité sociale et environnementale dans toutes ses activités. Afin d'assurer un approvisionnement continu et durable en caoutchouc naturel, SIPH considère qu'il est fondamental de prendre en compte non seulement la qualité, le coût et le délai de livraison, mais aussi l'environnement et les droits de l'homme, faisant ainsi du caoutchouc naturel une ressource durable.

Pour ce faire, la SIPH a mis en place plusieurs politiques engageant sa responsabilité sur toutes les bonnes pratiques liées à son activité. Elle s'appuie également sur des instruments intergouvernementaux auxquels ses engagements font référence.

Faisant allusion à sa politique de caoutchouc naturel durable, ses engagements stipulent la conduite d'une diligence raisonnable, l'application de principes de précaution et le respect des droits de l'homme.

Principes de précaution ou approche préventive

La gestion des risques dans la planification opérationnelle, étant une approche de principe de précaution, est systématiquement prise en compte. Il s'agit des activités d'extension de plantation, des processus de nouvelles acquisitions, de la préservation de la biodiversité, de la santé sécurité et des conditions de travail. Pour autant, le Groupe veille à ce que ce principe n'impacte pas démesurément le processus d'innovation en privilégiant, chaque fois que cela est approprié, l'analyse risque/bénéfice.

Respect des droits de l'homme

Les activités de SIPH sont régies par ses Valeurs et son Code de conduite, et sont conformes au Modèle de Durabilité envisagé par le Pacte Mondial ; SIPH respecte et protège les droits fondamentaux de l'homme établis par les lois et réglementations de chaque pays où elle opère, et contenus dans les normes internationales applicables, y compris et contenus dans les normes internationales applicables. Notamment :

- La Charte Internationale des Droits de l'Homme, qui consiste dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;

- La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant ;
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT et les conventions correspondantes en vigueur ;
- La Convention Européenne des Droits de l'homme ;
- La Convention des Nations Unies contre la corruption ;
- La loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 ».

SIPH encourage le respect des droits de l'homme et la conformité aux normes internationales en vigueur auprès de ses Partenaires et Acteurs et fonde son modèle de gestion sur les recommandations contenues dans les principes directeurs des Nations unies en matière de Droits de l'Homme et des Affaires, en mettant en place la structure « Protéger, Respecter et Remédier »

Les liens vers les engagements politiques de SIPH :

http://siph.groupesifca.com/pdf/politiques/Politique_Caoutchouc_Naturel_Durable_SIPH_Group.pdf

http://siph.groupesifca.com/pdf/politiques/code_conduite_siph.pdf

http://siph.groupesifca.com/pdf/politiques/Politique_relative_aux_droits_des_communautes.pdf

http://siph.groupesifca.com/pdf/politiques/politique_de_durabilite_sifca_juin_2021.pdf

Il faut noter que tous ces engagements politiques ont été approuvés au plus haut niveau de l'organisation.

Nos engagements politiques s'appliquent à l'ensemble des pays dans lesquels nous opérons tout en prenant en compte les spécificités territoriales.

Ils sont communiqués aux travailleurs à travers des affichages dans les lieux les plus fréquentés, par des sensibilisations et distribution de copies de documents tels que le code de conduite et la politique ressource humaine. La communication se fait aussi aux partenaires commerciaux via le site internet du Groupe.

4.3.2.24. Intégration des engagements politiques

À travers 4 axes, le Groupe a pris des engagements politiques qui visent à améliorer nos relations d'affaires, les conditions de vie et de travail de nos collaborateurs, des populations environnantes et à préserver l'environnement.

Chacun des engagements politiques est porté par chaque membre du comité exécutif du Groupe SIFCA en tant qu'Ambassadeur.

- L'axe Gouvernance et Éthique est porté par le Président du Conseil d'Administration Monsieur Alassane DOUMBIA
- L'axe Communauté et Innovation Sociale est porté par le Directeur Général, Monsieur Pierre BILLON
- L'axe Emploi et Condition de Travail est porté par la Secrétaire Générale, Madame Lucie BARRY TANNOUS
- L'axe Préservation de l'Environnement est porté par le Directeur financier, Monsieur Nicolas CHABOT.

Les enjeux qui découlent de ces axes stratégiques et les actions de mise en œuvre sont portés par chaque membre. Les investissements nécessaires à la l'atteinte des objectifs sont aussi garantis par les membres. Les réunions de comité de direction permettent de passer en revue le niveau d'avancement des engagements politiques de chaque membre.

4.4. 2.25. Processus d'atténuation des impacts négatifs

Atténuation des impacts négatifs

SIPH contribue à l'atténuation des impacts négatifs de nos activités dans la mesure du possible, compte tenu de notre niveau d'impact et d'influence. En plus des mécanismes de réclamation initiés, nous accordons une attention particulière à notre processus de diligence raisonnable en matière d'intégrité et de respect des droits de l'homme. Les efforts de correction sont présentés dans le chapitre qui suit.

Pour prévenir les dommages environnementaux, SIPH de manière proactive cherche à comprendre les risques et à réduire l'exposition aux dommages opérationnels, environnementaux et financiers à un niveau aussi faible que possible. À travers nos processus rigoureux d'identification des situations dangereuses,

presque-accidents et incidents, nous prenons des mesures adéquates et opportunes pour anticiper sur les coûts de protection du sol, des eaux et des écosystèmes.

4.5.2.26. Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

Le Groupe SIPH s'est engagé sur l'ensemble de son périmètre en mettant en place une procédure d'alerte sur l'éthique des affaires.

Sensibiliser les canaux de signalement

Les retours d'expériences des études d'impact sur les droits de l'homme (EIDH) ont montré la nécessité de sensibiliser aux canaux disponibles aux parties prenantes externes telles que les sous-traitants travaillant sur nos sites et les membres des communautés environnantes. Des initiatives locales ont été mises en place, y compris des efforts de communication générale pour promouvoir nos canaux.

Procédure de dénonciations, réclamations

L'une des conclusions de l'étude d'impact sur les droits de l'homme menée en interne et en externe, est l'absence de procédure de dénonciation et de réclamation formalisée et accessible à toutes les parties prenantes. En réponse, SIPH a mis en place, via son site internet, une procédure de dénonciation et de réclamation avec une clause de confidentialité. Ces dénonciations et réclamations sont traitées par un comité éthique composé du Directeur de SIPH, du Directeur de l'audit et d'un Directeur d'une fonction couvrant le Groupe choisi pour sa réputation. Le comité se réunit au moins deux fois par an pour enquêter/examiner le potentiel des dénonciations et réclamations qui ont été signalées.

Nous attendons que les employés et des partenaires commerciaux signalent des violations présumées de notre code de conduite, d'autres politiques et procédures, ou lois et réglementations dans nos propres opérations et notre chaîne d'approvisionnement. Pour les employés, le premier point de contact est le comité éthique. Alternativement, les employés et les parties prenantes externes peuvent utiliser le courriel du comité : comité-ethique@siph.com et la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique au +33 (0)141 16 28 01, qui est disponibles 24h/24 et 7j/7, ou laisser un message sur le répondeur.

SIPH a l'obligation d'enquêter sur tous les signalements effectués, et toutes les notifications sont traitées de manière confidentielle. Notre procédure d'enquête interne décrit un processus formalisé, structuré et efficace pour les enquêtes, qui protège les parties concernées et assure une approche cohérente du traitement des allégations. L'indépendance et la compétence sont observées dans le choix de l'équipe chargée de l'enquête. Les repréailles contre un lanceur d'alerte ne sont pas tolérées

4.6. 2.27. Conformité aux législations et aux réglementations

Aux fins du présent rapport, le Groupe utilise les critères de matérialité suivants :

- en matière d'amendes, le Groupe n'a pas déterminé de montant assez élevé pouvant constituer une amende dissuasive, car il envisage se soumettre et se conformer à toutes les réglementations.

Cependant, en cas d'amende, le Groupe devra faire face à ses responsabilités compte tenu de l'ampleur de ses opérations ;

- En ce qui concerne les autres sanctions non pécuniaires, le Groupe évalue leur influence sur sa réputation et sa capacité à poursuivre son activité en tenant compte du montant des dépenses susceptibles d'être encourues du fait de ces sanctions. Il n'y a pas eu de cas significatifs de non-conformité légales et réglementaires en 2022 pour lesquels des amendes importantes ou des sanctions non pécuniaires ont été encourues par le Groupe.

4.7. 2.28. Adhésions à des associations

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

- **En Côte d'Ivoire, la filiale SAPH est membre de l'Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel (APROMAC), de l'Association des Usiniers Producteurs de Caoutchouc Naturel (AUPCN) de l'UNEMAF et membre de l'Union Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (UGECI).**

- Au Ghana, la filiale GREL est membre de la « Ghana Employers Association » et de l'Association of Ghana industries
- Au Libéria, la filiale CRC est membre de la LACA (Liberian Agricultural Companies Association).

- Au Nigéria, la filiale RENL est membre de « National Association of Agriculture and Allied Employers » (NAAAE) et de « Manufacturing Association of Nigeria (MAN) »
- SIPH France est membre de :
 - International Rubber Study Group (RSG) (Singapour)
 - The Rubber Trade Association of Europe (siège social au Royaume Uni)
 - Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères (France)
 - Institut Français du Caoutchouc (France)
 - Participe aux enquêtes de traçabilité de RUBBERWAY

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

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

5.1. 2.29. Approche de l'engagement des parties prenantes

Partout où nous opérons, SIPH à travers ses filiales est partie intégrante d'une communauté constituée d'entreprises, d'agences gouvernementales, d'ONG et de particuliers ; au niveau local comme national. Notre capacité d'écoute et de compréhension, la célérité dans notre réponse, et la capacité de travailler efficacement avec un large éventail de parties prenantes est la clé de l'approche que nous adoptons dans nos relations d'affaires. Cela nous donne une base solide pour la mise en place de notre stratégie d'atteinte des objectifs de développement durable.

Pour nous, l'engagement avec les parties prenantes commence au moment où nous réalisons nos objectifs et intérêts communs. Une partie prenante est une personne ou une organisation qui a un intérêt dans ce que nous faisons. Les parties prenantes comprennent également des personnes ou les organisations susceptibles d'être affectées par nos activités ou peuvent influencer notre décision d'affaires.

Comprendre les points de vue des parties prenantes facilite de nombreux processus. Il nous aide à développer de nouveaux produits pour nos clients, à sensibiliser nos planteurs villageois aux meilleures pratiques et techniques agricoles modernes, à travailler avec des chercheurs pour présenter des projets innovants ambitieux reliant science et entreprise et surtout, à faire des choix pratiques éclairés pour améliorer les conditions économiques, sociales et environnementales, dans la mesure du possible.

Le cadre d'engagement des parties prenantes du Groupe SIPH couvre les domaines pertinents à tous les niveaux de gouvernance d'entreprise, avec le Comité de Pilotage en tant qu'instance suprême responsable de ce processus. Il oriente la stratégie développement durable Groupe et valide le plan d'actions opérationnel, et se réunit une fois par an.

Le comité Développement Durable examine les questions liées à l'engagement des parties prenantes, élabore le plan d'actions opérationnel et s'assure de son déploiement. Il se réunit au moins deux fois par an. Au quotidien, ces questions sont traitées par des fonctions dédiées qui ont un plan annuel basé sur une analyse des sujets importants, des résultats d'enquête, des

attentes connues et d'autres facteurs.

Dans notre engagement avec les parties prenantes, nous nous efforçons d'être constructif, ouvert et fondé sur nos principes. Nous travaillons sans cesse pour construire des relations avec les populations à tous les niveaux dans les pays où nous opérons et veillons à ce que nous nous conformions strictement à toutes les exigences réglementaires.

5.2. 2.30. Négociations collectives

Chaque filiale du Groupe SIPH applique la réglementation sociale en vigueur dans son pays en matière d'obligations de négociation collective des salaires.

Salariés couverts par des conventions collectives

Pays d'implantation	Sites opérationnels	% de couverture
CÔTE D'IVOIRE (Société Africaine des Plantations d'Hévéa)	Siège	100%
	Bongo	
	Bettié	
	Rapides-Grah	
	Toupah	
	Yacoli	
GHANA (Ghana Rubber Estate Limited)	Abura	12%
	Awudua	
	Tsibu	
	Apimenim	
	Subri	
NIGÉRIA (Rubber Estate Nigeria Limited)	Araromi	85%
	Osse River	
	Waterside	
	Adeola	
	Utagba Uno	
LIBÉRIA (Cavalla Rubber Corporation)	Urhonigbe	90%
	Pleebo Gedetarbo District	
Groupe SIPH		71,5%

Le Groupe et ses partenaires sociaux disposent d'un cadre contractuel solide. Le Groupe à travers ses filiales, signe les conventions collectives avec les organisations syndicales en reconnaissance de l'importance d'une consultation, d'une participation et d'un engagement effectif avec les employés et les représentants des travailleurs pour garantir

la paix sociale. Le Groupe engage des négociations annuelles avec les représentants du personnel. À l'issue des négociations, un protocole d'accord est signé consolidant les acquis socioprofessionnels des salariés en termes de rémunération, développement des compétences et des carrières, la protection sociale et les avantages sociaux.

GRI 3

Satisfaire
en priorité
nos parties
prenantes



GRI 3 : THÈMES PERTINENTS 2021

2. Élément d'information sur les thèmes pertinents

3.1. Processus pour déterminer les thèmes pertinents

L'évaluation de la matérialité 2022 a été menée en quatre étapes et dirigé en interne par notre département Développement Durable.

1 IDENTIFIER LES IMPACTS

- Recueillir des informations provenant de sources internes et externes
- Identifier les impacts pertinents
- Regrouper les impacts dans des thèmes cohérents

PRIORISER LES THÈMES

2

- Évaluer l'importance de chaque thème pour SIPH
- Évaluer l'importance de chaque thème pour les parties prenantes
- Définir des seuils pour les thèmes de niveau 1 et 2

3 VALIDER ET APPROUVER LES THÈMES PERTINENTS

- Examiner les thèmes importants par rapport à la stratégie d'entreprise et à l'univers des risques
- Vérification par un organisme tiers indépendant
- Soutien du Top Management et du Comité Exécutif du Groupe

METTRE EN ŒUVRE

4

- Confirmer les indicateurs clés existants et lancer la définition d'objectifs pour les thèmes
- Définir et mettre en œuvre des objectifs dans le système de mesure de la performance

En 2022, nous avons revu notre approche d'identification des termes pertinents à publier dans un rapport de durabilité. Nous nous sommes basés sur notre expérience antérieure de collaboration avec les parties prenantes pour bâtir notre stratégie.

Nous avons pu dresser une liste de thèmes pertinents en intégrant plus d'éléments d'évaluation ESG dans

nos critères d'analyse, et obtenu une opinion de seconde partie sur la base des 4 axes stratégiques traduites par 10 enjeux ESG de consultants en développement durable de premier plan. Nous avons également travaillé pour intégrer et faire correspondre les objectifs de développement durable (ODD), le pacte mondial des Nations Unies, et identifier toutes nouvelles exigences de reporting extra-financier.

Évolution dans notre approche de sélection des thèmes pertinents

Source des données pour la sélection des thèmes pertinents	2020	2021	2022
Enquêtes auprès des parties prenantes internes	Réalisation d'une enquête sur d'importants aspects opérationnels qui ont un impact sur le Groupe et l'environnement		
Enquêtes auprès des parties prenantes externes	Mener une enquête auprès des parties prenantes pour déterminer l'importance et la pertinence des thèmes		Mener une enquête auprès des parties prenantes pour déterminer l'impact des opérations du Groupe
Enquête thèmes pertinents investisseur	Mener une enquête auprès d'investisseurs sur une liste de questions liées à l'ESG.		
Analyse globale des notations ESG locales et classement	Analyser les rapports et questionnaires des évaluations ESG (SPOTT-Ecovadis)		
Analyse et hiérarchisation des ODD	Définir les priorités des ODD des Nations Unis		Analyser les activités pour faire avancer les ODD de l'ONU, réviser leur portée, et conduite de la recherche en matière de responsabilité sociale

Notre travail de définition des thèmes pertinents s'est fait à travers une matrice de matérialité basée sur l'ensemble des intérêts et attentes des parties prenantes liées aux publications du Groupe. Une échelle de cotation de 1 (faible) à 4 (très significatif) a été utilisée pour évaluer les impacts positifs et négatifs tout au long de la chaîne de valeur.

Une approche de communication axée sur le cycle de vie du produit nous permet de fournir des informations exhaustives et mieux structurées sur les performances du Groupe en 2022, tout en maintenant un équilibre entre les intérêts des divers groupes de parties prenantes.

Changements clés dans le reporting 2022 qui méritent une mention spéciale

La publication de notre performance dans le présent rapport s'est faite conformément aux

normes universelles GRI révisées et adoptées par le Groupe. Selon ces exigences révisées, nous avons exclu trois indicateurs pertinents de la norme GRI :

Les indicateurs (GRI 307), conformité environnementale et (GRI 419) conformité socio-économique ont été remplacés par la (GRI 2-27) conformité aux lois et réglementations fait partie de la norme universelle GRI 2 (une exigence de reporting)

L'évaluation des droits de l'homme (GRI 412) est couverte par les normes GRI.

Comme ces normes ne font plus partie de l'analyse de matérialité, nous avons exclu leurs indicateurs respectifs dans notre matrice, mais les avons communiqués dans le reporting.

Connecter les thèmes pertinents à la mesure de la performance

Mission		Nos axes	Thèmes de niveau 1
Faire de SIPH une référence mondiale en termes de gouvernance responsable et de performance opérationnelle. Maintenir une croissance soutenue et équilibrée entre l'activité agricole et l'activité industrielle	Capital humain	Emploi et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> Égalité de traitement des travailleurs Conditions de travail Cadre de vie des salariés, genre, diversité.
	Planète	Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Gestion et traitement de l'eau, l'énergie Changement climatique et déforestation Gestion des déchets
	Profit	Communauté et innovation sociétale	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion sociale et développement des communautés
	Gouvernance	Gouvernance et Éthique	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance DD et pilotage des décisions stratégiques Éthique des affaires et achats responsables Intégration des attentes DD des clients et consommateurs

3.2 Liste des thèmes pertinents

Liste des thèmes pertinents	Liste des thèmes pertinents
<p>Économie</p>  <p>201 Performances économiques 202 Présences sur le marché 203 Impact économique indirect 204 Pratiques d'achats 205 Corruption 207 Taxes</p>	<p>206 Comportement anti-concurrentiel 301 Matière 402 Relation emploi/ direction 405 Diversité et égalité des chances 406 Non-discrimination 407 Liberté d'association et négociation collective 408 Travail des enfants 409 Travail forcé et obligatoire 410 Pratiques de sécurité 411 Droit des peuples indigènes 414 Évaluation sociale des fournisseurs 415 Politique publique 416 Santé et sécurité des consommateurs 418 Vie privée des consommateurs</p>
<p>Environnement</p>  <p>302 Énergie 303 Eau et effluent 304 Biodiversité 305 Émissions 306 Déchets 308 Évaluation environnementale des fournisseurs</p>	
<p>Social</p>  <p>401 Emploi 403 Santé Sécurité au travail 404 Formation et éducation 413 Communauté locale 417 Marketing et label</p>	

3.3 Gestion des thèmes pertinents

Capital humain

Nos employés et la notion de culture sont des critères de réussite importants pour SIPH. Nous mesurons comment nous développons notre culture de sécurité, d'engagement, de diversité et d'inclusion de nos employés.



Égalité de traitement des travailleurs

Construire un environnement de travail inclusif et diversifié, et assurer un traitement équitable et l'égalité des chances pour tous les employés.



Conditions de travail

Assurer la sécurité de tous nos employés, sous-traitants et communautés voisines et les exposer le moins possible aux risques générés par nos activités



Cadre de vie des salariés

Assurer un logement aux travailleurs permanents et saisonniers et leur famille qui n'habitent pas les environs de la plantation ou qui n'ont pas accès à un moyen de transport leur permettant de se rendre sur le lieu de travail.

Planète

Notre ambition est de contribuer à réduire les émissions et les impacts sur la nature dans notre chaîne d'approvisionnement et chaîne de valeurs



Gestion de l'énergie et traitement de l'eau

Notre objectif est non seulement de protéger l'eau de consommation, de minimiser le stress hydrique par une utilisation raisonnée et une gestion efficace des rejets. Mais également d'assurer l'efficacité énergétique en réduisant nos consommations.



Changement climatique et déforestation

Atténuer le changement climatique
· par la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre
· par la définition et la mise en œuvre d'un plan de gestion de la biodiversité.



Gestion des déchets

Nous collectons, trions et recyclons autant que possible nos déchets (Conteneurs de produits chimiques, pesticides, polyéthylène, les sacs de pépinière, déchets domestiques).

Profit

Notre objectif est d'améliorer la rentabilité de nos opérations et de développer de nouveaux secteurs d'activités afin de créer de la valeur pour nos clients, la société dans son ensemble, et d'offrir de meilleurs rendements à nos actionnaires.



Inclusion sociale et développement des communautés

Nous établissons et maintenons des relations mutuellement bénéfiques, avec les communautés riveraines à nos sites d'implantation.

Gouvernance

Une gouvernance saine est le fondement pour atteindre notre objectif et progresser sur les trois autres piliers Capital humain, Planète et Profit.

Gouvernance DD et pilotage des décisions stratégiques

Conformité à toutes les lois applicables, réglementations, normes, permis et accords volontaires tout en assurant la veille réglementaire.



Éthique des affaires et achats responsables

Nous adoptons une conduite responsable des affaires en maintenant des politiques et des pratiques appropriées, une culture du respect, d'honnêteté, d'équité et de transparence



Intégration des attentes des clients et consommateurs

Nous adoptons une démarche inclusive qui engage les parties prenantes pertinentes dans nos processus. Leur contribution, permettant d'identifier, de comprendre leurs principales préoccupations et d'appréhender l'impact de SIPH et de créer à long terme, une meilleure valeur.



Où et quand les impacts sont susceptibles de se produire

La façon dont nous gérons les thèmes pertinents dépend du moment et du lieu où ils sont susceptibles de produire un impact. Nous considérons l'importance

de chaque impact tout au long de notre chaîne de valeur. Reconnaisant le fait que de nombreux impacts liés à la durabilité devraient se produire au cours des années et des décennies à venir, nous avons appliqué des horizons temporels plus longs que la planification normale d'entreprise.

Délai

Court terme

Des impacts existent ou peuvent survenir de manière attendue ou inattendue dans un délai de 0 à 1 ans

Moyen terme

Les impacts devraient survenir ou augmenter en importance dans les 2 à 5 ans

Long terme

Les impacts sont susceptibles d'augmenter en importance dans les 6 à 30 ans

Comment nous définissons la chaîne de valeur :



Approvisionnement

Sélection et engagement avec nos fournisseurs de matières premières, des produits et services.



Production

Toutes les étapes de la production du caoutchouc naturel de l'usine.



Distribution

Opérations logistiques et transport des produits de la sortie de l'usine à la livraison et à la commercialisation.

Niveau d'impact

Élevé



Moyen

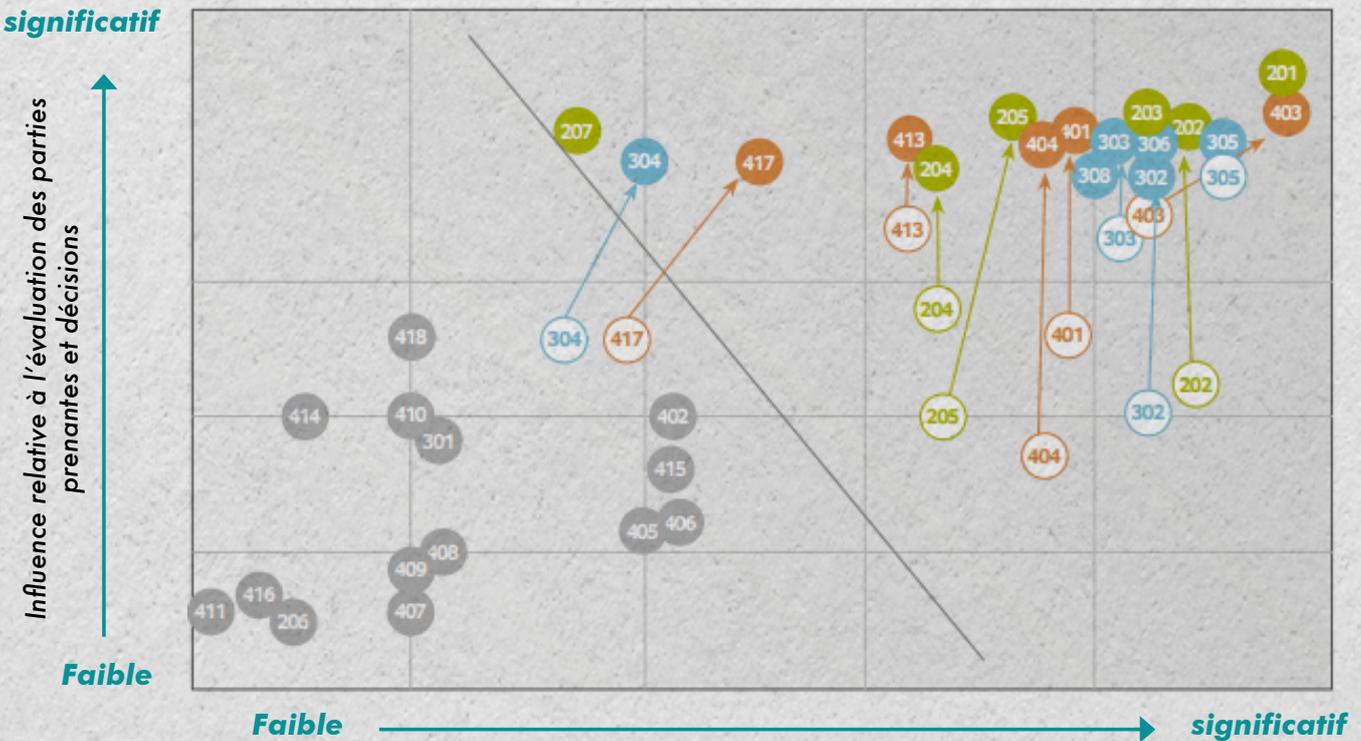


Faible



Impact dans notre chaîne de valeur	Approvisionnement	Production	Distribution	Délag
Capital humain	Égalité de traitement des travailleurs	●	○	●●●
	Conditions de travail	●	○	●●●
	Cadre de vie des salariés	○	○	●●●
Planète	Gestion et traitement de l'eau	●	○	●●●
	Changement climatique et déforestation	●	●	○●●
	Gestion des déchets	●	○	●●●
Profit	Inclusion sociale et développement des communautés	●	●	●●●
	Gouvernance DD et pilotage des décisions stratégiques	●	●	●●●
Gouvernance	Éthique des affaires et achats responsables	●	●	●●●
	Intégration des attentes DD des clients et consommateurs	●	●	●●●

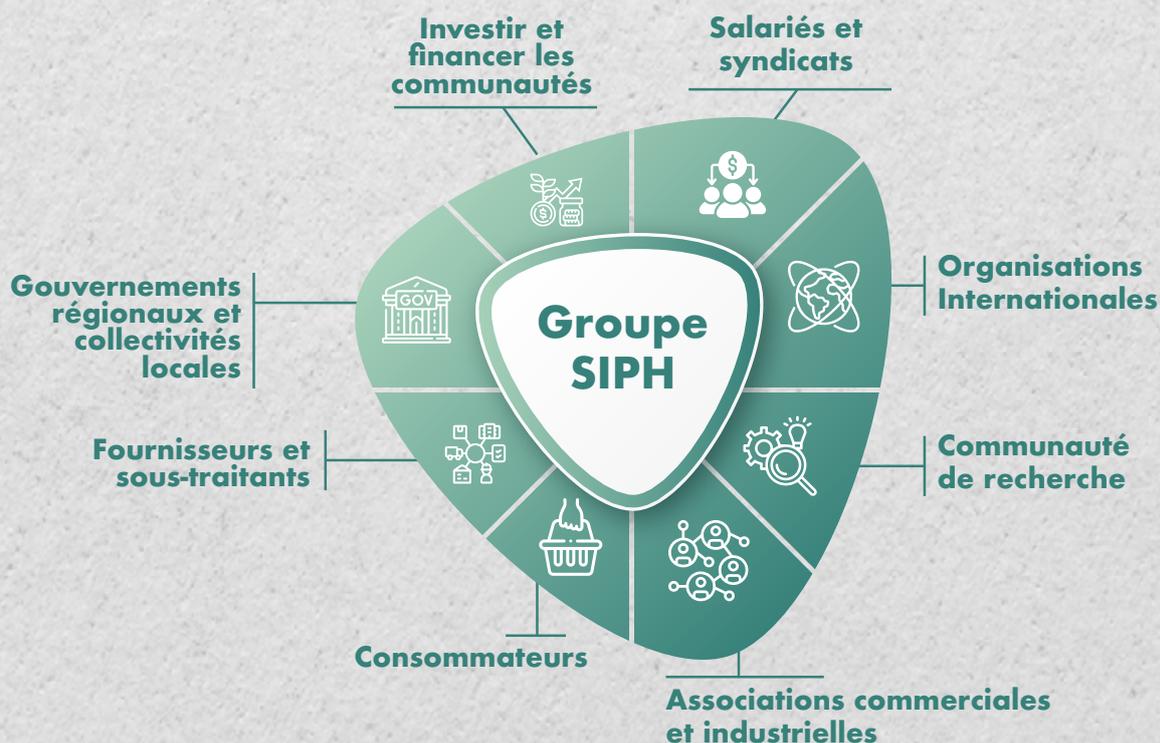
Matrice de matérialité



Importance des impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris les droits de l'homme selon les indicateurs du reporting GRI.

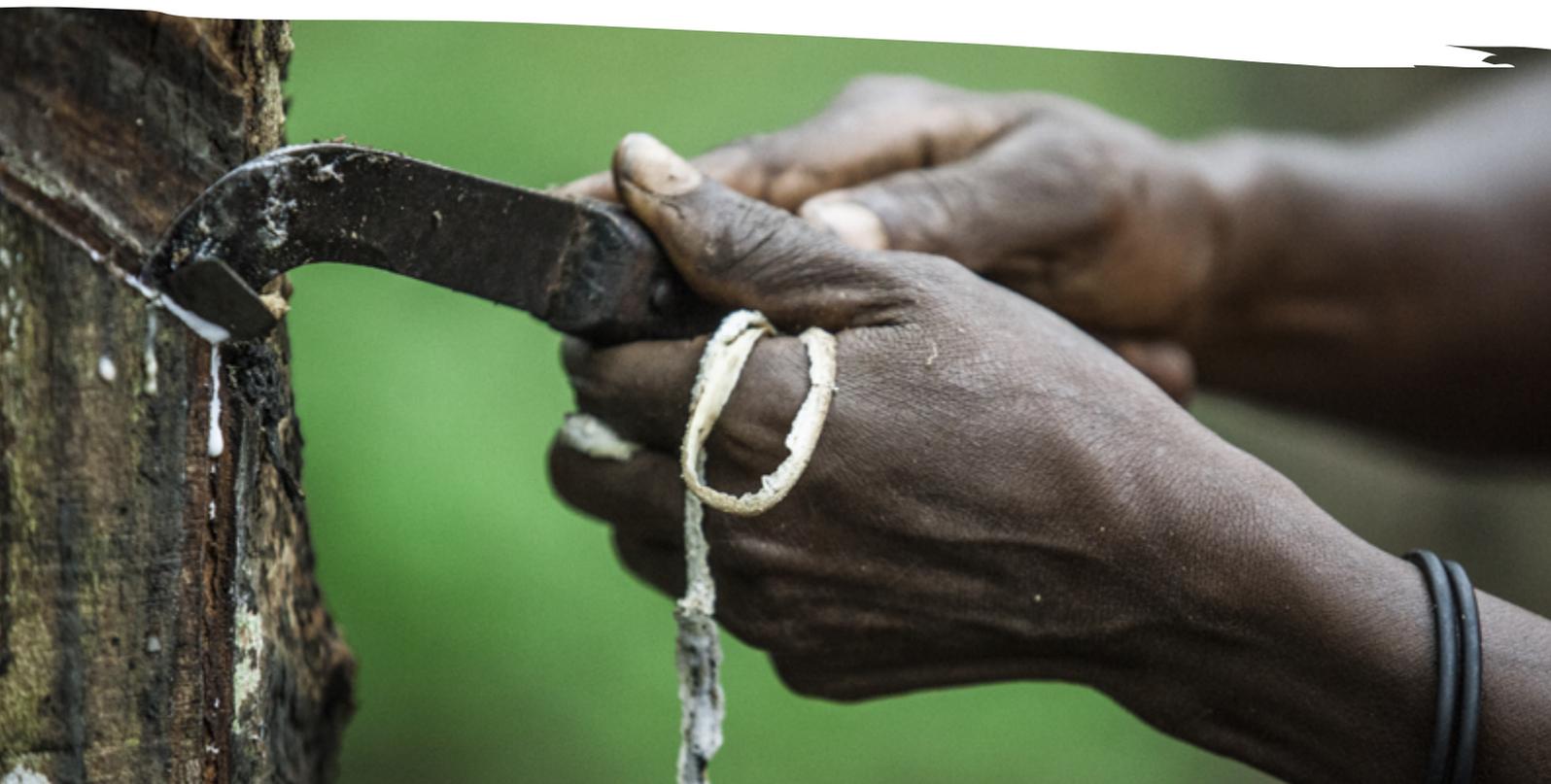
* Ces chiffres correspondent à la codification GRI

LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE SIPH



PRINCIPAUX RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCE ASSOCIÉES

Notre travail de définition des thèmes pertinents s'est fait à travers une matrice de matérialité basée sur l'ensemble des intérêts et attentes des parties prenantes liées aux publications du Groupe (Élaborée en 2022). Une échelle de cotation de 1 (faible) à 4 (très significatif) a été utilisée pour évaluer les impacts positifs et négatifs tout au long de la chaîne de valeur.



Risques liés aux informations sociales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Santé et sécurité au travail	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de santé et sécurité Charte santé sécurité ISO 45001 en déploiement sur le site de Toupah SIPH a l'obligation de tenir à jour, annuellement, son «document unique d'évaluation des risques » (Cf. articles L4121-1 à L4121-3 et R4121-1 et R4121-2 du code du travail)	Taux d'absentéisme Taux de fréquence des accidents Taux de gravité des accidents
Emploi et compétences	Employés	Description des politiques de formation Politique et plan de formation Politique RH et de gestion des carrières	Rapport de formation Fichier de suivi des formations Fiches d'émargement et de présence Taux de turnover Rémunération variable
Qualité du management et du dialogue social	Employés Délégués du personnel Syndicats	Procédures d'information et de consultation du personnel : SIPH est dotée de 2 délégués du personnel (1 titulaire et 1 suppléant). Les Affichages obligatoires (Lutte contre la discrimination, harcèlement moral et sexuel, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Médecine du Travail, Consignes de sécurité et d'incendie, Interdiction de fumer, Règlement Intérieur etc.) sont disponibles à un endroit spécifique (Cafétéria SIPH) et sont consultables à tout moment auprès de l'ensemble du personnel	PV de réunions avec la direction Liste des délégués du personnel Affichage des informations obligatoires aux endroits indiqués
Égalité de traitement	Employés Syndicat Délégués du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Textes interdisant les discriminations en matière d'embauche Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise Obligations vis-à-vis des représentants du personnel, La loi n° 2014-873 et les ordonnances de sept. 2017 s'inscrivent dans les articles du code du Travail et du Code pénal 	Affichage des mesures consacrées à l'égalité de traitement
Condition de travail	Employeur Employés Fournisseurs Sous-traitants	Politique de durabilité avec le respect des droits de l'homme	Espace & outils de travail sécurisés, protection individuelle et collective. Baisse des accidents du travail et réduction de la pénibilité du travail
Travail des enfants	Planteurs privés Employeurs Fournisseurs Sous-traitants	Application du code de travail relatif au travail des enfants Politique de durabilité et respect des droits de l'homme Politique de recrutement et de surveillance	Vigilance et absence de travail des enfants

Relation avec les parties prenantes	Communauté riveraine Employés Employeur Sous-traitants, Fournisseurs	Cadre permanent de dialogue avec les communautés, dialogue social, procédure de consultation, code fournisseurs, procédure de sélection sous-traitants et fournisseurs	PV de réunions trimestrielles, rapport de consultation, rencontre, échange
Risques liés aux informations environnementales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Politique générale en matière environnementale	Employés Communautés riveraines Fournisseurs Sous-traitants	Politique de durabilité, règles de préservation de la biodiversité, système de management environnemental ISO 14001	Suivi des consommations et des émissions Gestion des déchets Dépenses liées à la protection de l'environnement
Pollution	Employés Communautés riveraines CIAPOL ONG	Système de management environnemental ISO 14001	Mesure de rejets atmosphériques Mesure des effluents Usage des retenues
Prévention et gestion des déchets	Employeur Employés Communautés riveraines	Procédures de gestion des déchets. Plan de gestion environnementale	Registres et fichiers de gestion de déchets Quantité de déchets recyclés, revalorisés, vendus
Consommation d'eau	Employeur Employés Communautés riveraines	Politique de gestion de l'eau. Recyclage et réutilisation de l'eau. Compteurs sur les points de captation de l'eau	Fichier de suivi de la consommation des ressources Ratio des consommations d'eau, énergie
Préservation de la biodiversité	Employés communautés riveraines	Règles de préservation de la biodiversité. Politique de durabilité	Rapport d'études cartographie des zones de préservation
Risques liés aux informations sociétales	Parties prenantes	Politiques et procédures appliquées	Résultats de ces politiques et procédures
Développement des communautés	Employés Communautés locales Fournisseurs Sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Contributions au développement communautaire Procédure d'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés Cadre permanent de dialogue (CPD) avec les communautés locales 	Augmentation des revenus des communautés Autonomisation des communautés Infrastructures sociales
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Employés Communautés locales Fournisseurs Sous-traitants	Politique d'emploi local, d'achat local, de sous-traitance local de fournisseurs et prestataires locaux	Impact socio-économique local, Augmentation de revenu, Boom des petits commerces et activités

NOTES MÉTHODOLOGIQUES

Données sociales, hygiène et sécurité.

Données sociales

Périmètre de consolidation : les effectifs indiqués, ainsi que leurs répartitions correspondent à l'effectif total sans RENL, exclue du périmètre. Les entités concernées sont SAPH, GREL et CRC. Les répartitions de ces effectifs correspondent aux effectifs à fin décembre de la période 2022. RENL est exclue des indicateurs concernant la diversité, la formation, les salaires minimums et le nombre d'accords collectifs.

Indicateurs : les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion du personnel et des questions sociales de l'entreprise. Ils reflètent les résultats de la politique RH.

Données : le recueil des données pour le périmètre s'effectue à travers un outil de communication de données par filiale. La notion de filiale est une notion organisationnelle du Groupe : chaque filiale regroupe une ou plusieurs entités juridiques, et recouvre un pays.

Les données concernent plusieurs sujets : effectif, formation, absentéisme, relations sociales, diversité, recrutement, liberté d'association. En début d'exercice, les données sont recueillies par les contributeurs des directions et département concernés. Si des données ne sont pas consolidées sur le périmètre total du Groupe, elles peuvent être extrapolées à partir des résultats disponibles sur le périmètre des entités, sous réserve que ce périmètre soit représentatif. Les effectifs formés sont les collaborateurs ayant été identifiés comme devant bénéficier de ces formations.

Les heures concernant une activité de formation sont comptabilisées. Les heures de formations peuvent intégrer les pauses déjeuner dans le cadre de formations durant toute une journée. Les meilleures pratiques des pays sont évaluées de manière régulière dans chacun des pays d'implantation du Groupe. Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ils sont examinés chaque année en tenant compte des recommandations des objectifs de suivi pour les années suivantes

Données hygiène et sécurité

Périmètre de consolidation : les indicateurs relatifs à la sécurité concernent 93%, avec une exclusion des données des sites de RENL tels que les usines, les plantations et les sites

administratifs. Les indicateurs sécurité des usines, des plantations et des sites administratifs sont reportés intégralement.

Indicateurs : les indicateurs retenus sont ceux qui sont utilisés dans la gestion des sites du Groupe. Ils reflètent les résultats de la politique du Groupe en matière de santé sécurité. Les heures travaillées rendent compte du temps pendant lequel le personnel est exposé aux risques professionnels, y compris les heures de travail théoriques. Elles incluent les heures supplémentaires. Cependant, elles ne prennent pas en compte les jours fériés ni les jours d'absence tels que les arrêts maladie et les congés rémunérés.

Données : les données hygiène et sécurité sont recueillies via notre outil de communication de données par site et filiale. Les responsables développement durable locaux transmettent les données requises tous les mois dans un fichier de consolidation automatisé. Un processus d'amélioration continue du système de communication de données a été mis en place. Les outils sont examinés chaque année, en tenant compte des objectifs de suivi pour les années suivantes (mise à jour des indicateurs à suivre ; amélioration de leur définition et amélioration du processus de communication, de suivi et de contrôle). Dans de rares cas, certaines données de l'année précédente et déjà publiées peuvent être modifiées lorsque des imprécisions ou erreurs sont découvertes après la clôture de l'exercice. Ces données sont tracées et font partie de la revue de cohérence annuelle, puis intégrées dans les données publiées.

Données environnementales

Périmètre de consolidation : les indicateurs relatifs à l'environnement concernent 93%, avec une exclusion des données des usines et des sites administratifs de RENL. Quelques sites ne sont pas en mesure d'obtenir certaines informations (ex : prélèvement d'eau, génération de déchets, etc.) et peuvent faire appel temporairement à des estimations. De plus, 100% des sites ont remonté les informations relatives aux consommations d'énergie et aux émissions de CO₂, 90% des sites ont remonté leur consommation d'eau et 80% des sites ont remonté leur quantité de déchets.

Indicateurs : les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion des sites de la Société. Ils reflètent les résultats de la politique du Groupe en matière de SST.

Activité : l'activité des sites de SIPH est mesurée à partir des travaux de plantation, de

la production usinée par les sites industriels et les heures travaillées sont prises en compte. Les heures travaillées sont celles effectuées sur site, y compris les missions avec ordre.

Gaz à effet de serre : les émissions de CO2 du Groupe sont calculées selon les règles définies par le GHG Protocol et suivies selon l'indicateur CO2.

Gestion de l'année de référence : l'année de référence pour le calcul des émissions de CO2 est 2022 avec un rappel de 2021. Les changements de méthodologie, les erreurs significatives et les modifications de périmètre font l'objet de précisions et de calcul.

1 Scope

les principales émissions sont liées au gaz vrac, dont les données de consommation sont issues des données entrées dans SAP. Les potentielles fuites de gaz réfrigérant des groupes froids ne sont pas pour le moment incluses dans les calculs. Les facteurs d'émission utilisés viennent de la Base Carbone de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie pour les combustibles fossiles) : gaz naturel, fioul, etc., et du 6ème rapport du GIEC (IPCC AR6). L'ensemble des données est intégré mensuellement dans le logiciel de communication de données interne.

2 Scope

les principales émissions sont liées à l'électricité, dont les données de consommation sont issues des factures du fournisseur. Les facteurs d'émission utilisés viennent de la Base Carbone de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie pour les combustibles fossiles). L'ensemble des données est intégré mensuellement dans un logiciel de communication de données interne.

3 Scope

les émissions du Scope 3, liées à la chaîne de valeur de SIPH, sont calculées chaque année à l'aide de facteurs d'émission issus de diverses bases de données, spécifiques à chaque catégorie du Scope 3, incluant entre autres la Base Carbone de l'ADEME, IPCC AR6.

Effluents

Pour les sites industriels, la DCO (Demande Chimique en Oxygène) porte sur les volumes d'effluents en sortie d'usine, qu'ils aient été traités ou non sur le site.

GRI 200 : ÉCONOMIE

GRI 3.3 : Gestion des thèmes pertinents

Notre approche relative au pilier économique tire son fondement autour d'une critique : la course effrénée à la productivité est responsable des catastrophes écologiques et sociales que connaît notre planète. Notre objectif est de limiter les externalités négatives liées au développement

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

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



Roland BAROAN

Président de
l'APROCANCI

Membre du comité
de Singapour et Vice-
Président GPSNR-CI

Global Platform for
Sustainable Natural
Rubber (GPSNR)

LA SAPH JOUE UN RÔLE DE 1ER PLAN DANS L'ANIMATION DE LA GPSNR LOCALE



Le GPSNR CI est la représentation locale de la GPSNR internationale basée à Singapour. Il fait partie de la fédération APROMAC sous la forme de la commission permanente durabilité.

Il se compose de trois parties prenantes :

1. Les producteurs (planteurs d'Hévéa)
2. Les usiniers dont la SAPH
3. Les organisations interprofessionnelles (FIRCA, APROMAC...) et de représentants locaux de la société civile.

La GPSNR locale est présidée par M. Marc GENOT (actuel DG de SIPH) et deux vice-présidents (producteurs d'Hévéa). Sous son leadership, plusieurs groupes de travail ont été mis en place pour évaluer les risques et proposer des pistes d'amélioration des performances sociales et environnementales de la filière caoutchouc naturel en Côte d'Ivoire, selon les recommandations du rapport réalisée par le CIRAD sur l'initiative Rubberway appuyée par MICHELIN et CONTINENTAL.

Entres autres sujets traités :

1. La fiche de paie des travailleurs
2. Le traitement des réclamations
3. La sécurité au travail
4. La déforestation et la surveillance satellitaire
5. L'utilisation des produits chimiques
6. La question du genre
7. La problématique des travailleurs migrants

Je tiens à remercier personnellement le Président de cette commission M. Marc GENOT pour ses actions concrètes à savoir :

- L'équipement informatique (ordinateur, connexion internet...) des producteurs de la commission GPSNR local
- Le financement des réunions physiques entre la GPSNR locale et celui de Singapour, avec pour prime une équipe pour la traduction anglais -français.

Ceci devrait être une source d'inspiration pour les autres multinationales dans leurs rapports avec les petits producteurs..



GRI 200

Bâtir une
croissance durable
et rentable pour
tous



GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ¹

Exclusivement dédiée à l'agro-industrie depuis plus de cinquante ans, le Groupe SIPH souhaite poursuivre son développement en harmonie avec son environnement et les hommes qui y travaillent, et assurer la pérennité du Groupe par une croissance durable et rentable.

Indicateurs	2021	2022	Évolution 2022 / 2021
Évolution Chiffre d'affaires (en milliers €)	485 492	536 563	11%
Évolution du résultat net (en milliers €)	47 791	48 389	1%
Endettement net (en milliers €)	-95 698	-71 228	-26%

201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

Désignation	Parties Prenantes	2021	2022
Valeur économique directe générée (en milliers €) ²	Ensemble de parties prenantes	485 492	536 563
Valeur économique distribuée (en milliers d'euro) ³	Fournisseurs et sous-traitants	33 533	46 894
	Employés		
	Actionnaires Bailleurs		
	Gouvernement		
	Communautés locales		

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

1 Les évolutions climatiques en cours et à venir peuvent à court terme, engendrer des risques épidémiques avec l'émergence nouvelle de maladies de feuilles et de pathogènes qui pourraient toucher des zones majeures de production jusqu'alors épargnées.

3 L'apparition et la multiplication de phénomènes cycloniques violents plus ou moins étendus peuvent aussi générer de la casse au vent et endommager de manière localisée le verger hévéicole.

2 Des évolutions climatiques même mineures peuvent favoriser le développement de ces parasites et accentuer une fragilité déjà présente.

4 Sur des horizons de temps plus longs, les évolutions climatiques pressenties vont probablement modifier la cartographie des zones propices à la culture de l'hévéa.



¹Incluant RENL

²Incluant RENL

³Incluant RENL

À ce jour, nous ne disposons pas d'études suffisamment fiables pour affirmer que des impacts sont liés au changement climatique, toutefois des aléas climatiques sont observés, des périodes pluvieuses plus prononcées, des sécheresses plus longues sans que les années se ressemblent.

Les implications financières liées à ces risques et impacts pourraient être à moyen terme :

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

En ce qui concerne les méthodes utilisées pour gérer les risques dus au changement climatique, SIPH met en place des mesures et initiatives afin de

contribuer à le ralentir. Le Groupe adopte également des mesures d'adaptation et d'atténuation au changement climatique. Les plantations d'hévéa sont des « espaces forestiers », remplissant leur rôle de Puits de Carbone.

Pour le moment, les coûts des mesures prises pour gérer les risques ne sont pas clairement évalués.

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

SIPH fournit un régime de retraite à ses employés. Le solde des indemnités de départ à la retraite au titre de 2022 s'élève à 10 414 EUR

201-4 Aides financières publiques

Omission due au caractère confidentiel des informations



GRI 202 : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ

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

Omission pour information incomplète.

202-2 Part des cadres recrutés dans la communauté locale

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

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

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

Proportion des cadres embauchés localement (%) homme et femme, dans les effectifs des entités

	Homme cadres embauchés localement	%	Femmes cadres embauchées localement	%
SIPH	7	25,0%	21	75,0%
SAPH	158	2,5%	23	0,4%
GREL	120	16,2%	14	1,9%
CRC	4	0,4%	0	0%
Total	289	3,6%	58	0,7%



GRI 203 : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS

203-1 Investissement dans les infrastructures et mécénat

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

Éducation

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



Environnement

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



Santé

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



Sport et culture

Plusieurs autres réalisations sont faites dans ce domaine, à savoir : la construction et l'équipement de centres culturels, de foyer des jeunes, et de construction d'infrastructures sportives et de dons divers pour les communautés.



Par ailleurs, il faut noter que toutes ces infrastructures et mécénats sont réalisés dans l'ensemble des filiales du Groupe. Ces projets sont sélectionnés chaque année en tenant compte de leur utilité publique et de leur pérennité dans le temps. En plus, ces infrastructures ont un impact positif réel sur les communautés bénéficiaires. Ainsi, sur la période de 2022, le Groupe a réalisé un investissement global de plus de 1 705 052 EUR.

203-2 Impacts économiques indirects significatifs

L'achat de matières premières (caoutchouc naturel) auprès des planteurs privés représente

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

GRI 204 : PRATIQUES D'ACHATS

204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux

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

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

En 2022, la part de dépenses d'achat de matières premières auprès de fournisseurs locaux se présente comme suit:

2022	Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux (MP)				
Filiale	SAPH	GREL	RENL	CRC	Total
Production (T DRC)	35 174	22 139	21 277	4 532	83 121
Achats locaux (T DRC)	199 420	56 851	2 116	2 251	260 639
Total	234 594	78 990	23 393	6 783	343 760
% d'achats	85%	72%	9%	33%	76%
Dépenses (M€)	177 074 107	47 019 629	799 091	-	224 892 827

D'autres achats de services ou de fournitures sont effectués auprès de fournisseurs locaux (palettes...etc.).



GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

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

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

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

- un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise
- un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers)

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

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

1. Un code de conduite : finalisation en 2018 de la mise en place du code de conduite du Groupe
2. Un dispositif d'alerte interne et externe : déjà en place dans les filiales (prévu dans le code de conduite), et la création d'un Comité d'éthique qui coordonne l'ensemble du dispositif
3. Une cartographie des risques de corruption : réalisée, en pondérant les risques, et détaillant les personnes concernées, les formations à déployer, et les actions nécessaires
4. Des procédures d'évaluation des clients, fournisseurs, intermédiaires : Une charte des Achats Éthiques a été élaborée, et est en cours de diffusion, ainsi qu'un code de conduite du fournisseur
5. Des procédures de contrôle comptable en cours de mise en œuvre
6. Un dispositif de formation des personnes les plus exposées en cours de mise en œuvre
7. Un régime disciplinaire appliqué par le comité éthique siège
8. Un dispositif de contrôle et évaluation interne assuré dans un premier temps par l'audit interne ; ensuite par chaque département et/ou direction.

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

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

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

	Risques identifiés	Cotation du niveau d'importance (2022)
1	Risques de corruption dans le cadre des relations avec l'État et ses démembrements	20
2	Risque de corruption dans le cadre des relations avec les fournisseurs de caoutchouc	15
3	Risques de corruption dans le cadre des relations avec les autres fournisseurs d'exploitation	15
4	Risque de corruption dans le cadre des travaux agricoles sous-traités dans les plantations	10
5	Risques de corruption dans la gestion des ressources humaines	8
6	Risques de corruption des organes et associations professionnelles du secteur hévéa	6
7	Risque de corruption dans le cadre des relations avec les fournisseurs d'investissements	6
8	Risques de corruption issus des conflits d'intérêts des cadres du Groupe	6
9	Risque de corruption vis-à-vis des clients	6
10	Risque de corruption vis-à-vis des communautés proches des sites du Groupe	4

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

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

- La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite :

SIPH a défini un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.

- L'accessibilité du Code de Conduite : Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du

Groupe, une version électronique de ce Code est disponible.

- Des supports de formation adaptés aux catégories du personnel :

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

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

En 2022, les Comités d'Éthique du Groupe se sont penchés sur plusieurs sujets d'ordre éthique. Cependant, aucun cas de corruption avéré n'a été détecté en fin d'exercice.



GRI 206 : COMPORTEMENT ANTI-CONCURRENTIEL

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

4. 206-1 Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques antitrust

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



GRI 207 : FISCALITÉ 2019

1. 207-1 Approche de la politique fiscale

Conformément au Code de conduite de notre Groupe, nous nous engageons à respecter toutes les lois, règles et réglementations fiscales applicables, sans exception. SIPH vise à atteindre une position fiscale optimale, ce qui ne signifie pas une faible performance fiscale à court terme, mais plutôt un résultat fiscal optimal, en tenant compte de la pérennité et de la continuité des positions prises sur le long terme. SIPH peut prendre des mesures pour se procurer des allègements et des incitations disponibles en vertu des lois applicables et des conventions sur les impositions. Toute structuration sociétale et/ou transactionnelle doit être menée avec une substance économique et commerciale, cohérente avec l'engagement de SIPH d'être une « entreprise citoyenne fiscale ».

SIPH ne s'engage pas (et ne s'engagera pas) dans des montages artificiels afin d'échapper à l'imposition ou de contrecarrer l'objectif déclaré de la législation fiscale, ni ne procède (ni ne procédera) à une planification fiscale agressive. Lorsque cela s'avère nécessaire, des conseils externes seront sollicités sur des sujets complexes ou d'incertitude pour accompagner le Groupe SIPH dans la compréhension des conséquences fiscales de ses activités commerciales et économiques et de s'y conformer.

SIPH est favorable à la transparence fiscale car elle encourage une gestion responsable des revenus issus de ses activités. L'investissement social fait partie de la contribution de SIPH aux communautés des territoires où elle opère. SIPH soutient des programmes de développement communautaire, d'entreprise et de création d'emplois, de santé, d'éducation et d'environnement.

2. 207-2 Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques

La législation fiscale étant souvent complexe et son application pouvant être ambiguë, il est

impossible de garantir que notre interprétation de nos obligations sera toujours acceptée par les autorités fiscales. Par conséquent, SIPH est conscient de tous les risques fiscaux pertinents, y compris les questions de conformité, de rapport financier, de planification fiscale, de contrôles fiscaux et les évolutions législatives. SIPH a établi des politiques qui régissent notre approche pour identifier, gérer et atténuer les risques fiscaux. Les risques fiscaux identifiés sont promptement gérés dans un cadre du risque fiscal et des procédures de contrôle appropriées. Les risques importants sont systématiquement signalés au conseil d'administration et au comité d'audit. Les risques doivent être évalués quant à leur probabilité d'occurrence et l'impact financier ou de réputation négative sur le Groupe SIPH et ses objectifs.

3. 207-3 Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale

SIPH reconnaît le rôle important des autorités fiscales des pays où ses filiales opèrent, les considérant comme parties prenantes de son activité. La politique de SIPH est d'être transparent et proactif dans toutes les interactions avec l'administration fiscale. Ainsi, toutes les entités du Groupe SIPH doivent s'évertuer à entretenir avec les autorités fiscales locales des relations constructives, collaboratives et professionnelles basées sur la transparence et la confiance. Nous reconnaissons que dans certaines circonstances, notre interprétation juridique pourrait différer de celle des autorités fiscales et où le traitement fiscal des activités et des transactions est incertain. Dans de tels cas, SIPH engagera des discussions proactives avec l'administration fiscale compétente afin de parvenir à une conclusion raisonnable et équitable que possible. SIPH se veut une « entreprise citoyenne fiscale » visant la durabilité en matière fiscale.



GRI 300

Préserver
l'équilibre de
nos écosystèmes
par une gestion
rationnelle des
ressources

GRI 300 : ENVIRONNEMENT

3.3 Gestion des thèmes pertinents

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

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

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

Économie circulaire

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

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

ACTION DE LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Les problèmes éthiques, sociaux, économiques et environnementaux que posent le gaspillage alimentaire estimé à 1,3 milliards¹ de tonnes de la production alimentaire mondiale, demeure une préoccupation sur le plan international.

Des initiatives nationales de collecte de produits invendus ou en voie de péremption aux fins de les mettre à la disposition des populations vulnérables existent. Cependant, ce phénomène ne constitue pas un enjeu matériel par rapport à nos activités.

LES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE

La lutte contre la précarité alimentaire vise à favoriser l'accès à une alimentation sûre, diversifiée, de bonne qualité et en quantité suffisante aux personnes en situation de vulnérabilité économique ou sociale.

En effet, des investissements, pour créer des cantines scolaires afin de permettre aux enfants de manger sur les lieux de l'école et des programmes d'autonomisation des femmes dans les communautés afin de produire du vivrier destiné à la consommation, sont réalisés sur les sites des filiales. Ces programmes s'organisent à travers des Cadres Permanents de Dialogue avec les parties prenantes.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL

La thématique relative au bien-être animal n'est pas abordée par SIPH car non applicable au regard de son activité.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR D'UNE ALIMENTATION RESPONSABLE ÉQUITABLE ET DURABLE

La thématique n'est pas abordée par SIPH car non applicable au regard de ses activités

Maintien de la fertilité des sols :

L'utilisation d'engrais enrobé sur l'année de planting permet de réduire par quatre la quantité d'apport d'engrais NPK et de maintenir la croissance des hévéas en raison de la meilleure efficacité de ce type d'engrais. Le gain est de l'ordre de 150 tonnes d'engrais NPK par an à l'échelle de la SIPH.

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

atmosphérique et enrichissent les sols, en plus de leur rôle notoire contre les plantes adventices et l'érosion. Le planting en courbe de niveaux ou terrasse ainsi que les pratiques de sous-solage contribuent également à réduire l'érosion des sols.





Serge EDI

Directeur de l'Unité
Agricole intégrée
SAPH BETTIE

Biodiversité et
séquestration CO2

**LA ZONE DE
BIODIVERSITÉ DE SAPH
BETTIÉ REPRÉSENTERA
LA 3ÈME ZONE
ÉCOLOGIQUE LA PLUS
IMPORTANTE DE LA
RÉGION.**

“

La SAPH s'est engagée depuis 2007 à contribuer efficacement à la protection de l'environnement. Elle lutte contre toute forme d'agression de la nature, à travers une politique de préservation de ses 1 842 hectares d'aires protégées, réparties sur l'ensemble de ses 5 sites d'implantation.

Sur son site de Bettié, en particulier, la SAPH dispose d'une réserve naturelle de 642 ha dont l'inventaire a permis de répertorier 66 espèces floristiques (dont 10 espèces vulnérables) et 71 espèces fauniques dont 59 oiseaux et 12 mammifères.

Face à la pression des cultures hévéicoles et cacaoyères dans la région, la SAPH a décidé d'étendre cette réserve naturelle à 1 200 ha supplémentaires. Une démarche responsable coanimée avec les communautés riveraines, pour :

- restaurer durablement l'équilibre biologique, offrant ainsi aux espèces animales et végétales en voie d'extension ou sans refuge, des terres plus sécurisées
- contribuer à la protection des zones à haut stock de carbone (HCS) et à hautes valeurs de conservation (HCV) dans nos zones d'intervention, conformément aux exigences de durabilité de nos clients et partenaires
- réduire l'empreinte carbone de nos activités

Après les réserves naturelles de Bossematié (Abengourou) et de Mabi-yaya (Adzopé- Bettié), classées au patrimoine national, la zone de biodiversité de l'UAI de Bettié devrait représenter la 3ème zone écologique la plus importante de la région. ”

”

GRI 301 : MATIÈRES

À TOUTES LES ÉTAPES DU PROCESSUS INDUSTRIEL, MINIMISER LES DÉPERDITIONS

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

301-1 Matières utilisées par poids ou par volume ⁴

	2022	2021
GPL (kg) 	8 822 373	7 206 700
Eau (m ³) 	3 857 305	4 865 341
Diesel (L) 	5 397 561	7 674 496
Soude caustique (kg) 	39 981	23 901

301-2 Matières recyclées utilisées

Dans le processus industriel, les rebus de matières utilisées dans l'activité sont revendus ou cédés à des tiers pour leur élimination ou recyclage. Cependant, ces matières recyclées ne sont plus retournées aux filiales pour une nouvelle utilisation. Ces emballages sont pour la plupart souillés à l'utilisation et quand bien même subissent un quelconque recyclage, ne peuvent plus être utilisés dans le process. Dans ces conditions, il est limitatif de calculer un pourcentage de matières recyclées utilisées.

⁴Incluant RENL

301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés

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

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

GRI 302 : ÉNERGIE

Depuis quelques temps, SIPH s'emploie à baisser ses consommations d'énergie et de ressources naturelles en menant des actions de remplacement de matériel (meilleur rendement), de sensibilisation aux écogestes, d'optimisation de la climatisation ; ces actions sont maintenant prises en compte dès la conception des nouvelles installations, notamment au travers de cahiers

des charges précis. De plus, des indicateurs de consommation sont mis en place afin d'en assurer le suivi pour une meilleure maîtrise des dépenses d'énergie. Rapportée à un volume d'activité identique, l'électricité achetée au réseau national 2020-2021 augmente de 9% au niveau du Groupe (au détriment de l'électricité produite par groupes électrogènes).

302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation

Indicateur	2022	2021
Électricité (kWh)	62 088 782	47 990 148
GPL (kg)	8 822 373	7 206 700
Gaz Butane (kg)	65 382	47 560
Diesel (L)	5 397 561	7 674 496
Essence (L)	451 720	483 862

302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation

Cet indicateur n'est pas applicable dans le cadre de nos activités.

302-3 Intensité énergétique

Pour chacune des filiales, l'intensité énergétique est le ratio entre les consommations d'énergies (gaz et électricité) rapporté à la production d'une tonne de caoutchouc dans nos usines.

Indicateur	Intensité énergétique 2022	Intensité énergétique 2021	Évolution 2022/2021
Électricité (kwh/t)	200,17	190	5,3%
GPL (kg/t)	26,5	31,69	-16,4%

Nb : le Groupe a consommé 200,17 kWh pour produire une tonne de caoutchouc. L'objectif Groupe étant fixé à 180 kWh/t.

302-4 Réduction de la consommation énergétique

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

302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services

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



GRI 303 : EAU ET EFFLUENTS 2018

Depuis de nombreuses années, SIPH s'efforce de baisser les consommations d'eau à volume d'activité équivalente par la mise en place de recyclage dans le process industriel. Ainsi, des types de recyclage sur la plupart des usines du Groupe SIPH, où l'eau de process des derniers bassins est réutilisée pour le pré-lavage de fonds de tasse. La réduction de consommation d'eau 2021-2022 est de -8%.

303-1 Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée

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 (m ³ /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

303-2 Gestion des impacts liés au rejet de l'eau

Les eaux usées des usines sont dirigées vers des stations de traitement avant leur rejet dans la nature. Un certain nombre de paramètres sont analysés pour s'assurer de la qualité des rejets. L'on analyse la DBO, DCO, MES, et la DBO₅. Les normes de rejet sont définies par la réglementation.

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

Amélioration des paramètres physico-chimiques

Au constat de ces deux dernières années, les résultats d'analyse de demande biochimique en oxygène (DBO) et de demande chimique en oxygène (DCO) montrent parfois des niveaux de dépassement des valeurs limites réglementaires qu'il convient de corriger et d'améliorer.

Par suite des diagnostics techniques effectués en 2020 par l'Institut International de l'Eau, un plan d'action est établi pour améliorer rapidement la performance des bassins de lagunage et ramener ces paramètres à leur seuil normal.

Ce plan inclut la formation des personnes en charge, pour garantir la capacité des acteurs à détecter et corriger les dysfonctionnements des équipements. Une attention particulière est apportée au curage des bassins pour améliorer leur efficacité. Ce plan se déroulera sur 2021 et 2024.

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%

⁵303-3 Prélèvement d'eau

Indicateur	2022	2021	Évolution 2022 / 2021
Consommation d'eau de forage (m3)	1 095 702	1 587 837	-31%
Consommation d'eau de surface (m3)	2 761 603	3 277 504	-16%

303-4 Rejet d'eau *

Volume total d'eau rejetée vers toutes les zones

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

303-5 Consommation d'eau *

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

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



⁵Incluant RENL



John LOOTVOET

Directeur des Unités Agricoles Intégrées de Rapides-Grah et Yaoli chez Groupe SIFCA

ANIMATION D'UN COMITÉ DE BIODIVERSITÉ

L'EXEMPLE À SUCCÈS DE SAPH RAPIDES-GRAH



La Politique Biodiversité est bien ancrée au sein du Groupe SIFCA et dans toutes ses filiales.

L'UAI de Rapides-Grah porte de loin avec brio ce challenge. Nous avons échangé avec Monsieur John LOOTVOET, Directeur de l'Unité Agricole intégrée

Qu'est-ce une aire de Biodiversité et son importance sur un site ?

Une aire de biodiversité est un réservoir naturel qui a pour but de préserver les espèces végétales et animales. Aussi dénommée zone protégée à la SAPH, elle permet de sensibiliser les personnes à la protection de l'environnement (cf. politique environnementale & charte), de contribuer à la conservation de la biodiversité locale en respectant les engagements du Groupe SIFCA, de lutter contre le phénomène de gaz à effet de serre et de lutter contre l'abattage, le braconnage ou toutes autres actions pouvant mettre en péril l'intégrité de nos zones protégées.

La Politique Biodiversité est bien entamée au sein du Groupe SIFCA. Mais l'UAI Rapides-Grah porte avec brio ce challenge. Sur quoi repose votre succès ?

L'engagement des principaux responsables du site de Rapides-Grah est certainement le point clé qui nous permet de visiter une zone protégée chaque mois afin de faire ressortir leurs différentes problématiques. Ces dernières sont résolues si possible immédiatement sur le terrain (enlèvement de piège, sensibilisation faite à tout notre personnel...).

Par ailleurs, nous mettons en œuvre des actions sur le long terme avec entre autres :

1. la mise en place de PARCS-RANGERS qui ont pour rôle de visiter chaque 15 jours leurs zones respectives
2. une relation gagnant-gagnant avec le service des eaux & forêts
3. de mettre en place des actions de replantage d'essences rares et adaptées à nos contrées dans les zones les plus vulnérables en terme de déforestation.

Comment fonctionne votre comité ?

Le comité est piloté par l'ingénieur BIODIVERSITÉ, Monsieur Jean Luc AGOH. À la SAPH, nous sommes inscrits dans une démarche d'amélioration continue afin de mieux standardiser nos pratiques.

Comment parvenez-vous à lutter contre l'incursion et la chasse initiée par les communautés ?

La sensibilisation demeure le moyen le plus efficace. Au cours des différents Cadres Permanents de Dialogue (CPD) et tournées de proximité, nous leur rappelons régulièrement les règles cardinales à respecter et applicables dans les zones protégées de la SAPH.

Ces temps d'échange sont également l'occasion d'éduquer les communautés riveraines sur les actes de braconnage, de pêche ou toutes autres activités qui épuisent les ressources naturelles pourtant bénéfiques à l'Homme.

Un contrôle périodique est également réalisé par les Parcs-Rangers, à la suite des visites régulières du Comité Biodiversité local. Ce qui nous a permis de faire reculer significativement les intrusions et braconnages dans nos zones protégées.



GRI 304 : BIODIVERSITÉ

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

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

Le Groupe SIPH développe ses activités sur des sites qui ont fait l'objet d'accord de concession avec les États des pays où il opère. Ces accords

de concession ont donné lieu à des baux emphytéotiques d'une durée allant de 50 à 99 ans. Toutes les installations et les actifs biologiques sont la propriété des entités de SIPH. En plus, il existe des loyers de concession établis avec des familles propriétaires terriens ou des communautés. À l'issue d'études de Haute Valeur de Conservation (HVC) et de Haut Stock en Carbone (HCS), plus de 4 828,02 ha de zones ont été préservés et répartis sur l'ensemble des filiales du Groupe, et plus particulièrement au Libéria.

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

- Superficies préservées à l'intérieur de nos concessions

	SAPH	GREL	CRC	TOTAL
Reserve Forêt (ha) 2022	1 842	1412	2427	5 681

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

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

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

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

- Le monoxyde de carbone (CO)
- Le dioxyde d'azote : NO₂
- Sulfure d'hydrogène : H₂S
- Composés Organiques Volatiles : COV
- L'ammoniac : NH₃

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

Gestion des odeurs

La conception et l'exploitation des usines sont faites de manière à limiter la génération d'odeurs. Conjointement avec le Centre International en Recherche Agronomique pour le développement (CIRAD), GREL a accueilli de 2011 à 2013, pour 30 000 EUROS, des travaux de recherche sur les mécanismes de formation des odeurs (étude des microorganismes présents dans le latex, le sérum et les coagula). Ces travaux visaient également à tester des traitements ou des modes de stockage qui empêcheraient leur développement et seraient à même de réduire l'impact olfactif à proximité des usines de caoutchouc.

Notons que les odeurs peuvent provoquer des nuisances, mais sans impact nocif sur la santé.

Cette étude a aussi permis de nous rendre compte de la fonctionnalité des bio-filtres qui ont été installés sur le site. Par ailleurs, des recherches ont été effectuées sur la meilleure façon d'utiliser le charbon actif pour réduire de manière significative l'odeur générée par l'usine.

Les résultats préliminaires indiquent qu'il y a un effet du chips de bois sur l'odeur. Les actions entreprises à GREL ont permis de réduire notablement les plaintes de communautés environnantes. Aussi, les permis spécifiques sont renouvelés pour assurer la conformité au niveau des rejets atmosphériques

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

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

recupérer les eaux usées, les traiter avant de les recycler ou rejeter dans les normes dans la nature

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

304-3 Habitats protégés ou restaurés

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

Le rapport 2022 de biodiversité d'un site de GREL au Ghana révèle que la zone de préservation abrite les espèces contenues dans le tableau ci-après :

Tableau des espèces d'intérêt de conservation (2022)

Statut UICN	Flore	Mammifères	Oiseaux	Reptiles	Insectes	Total
En danger critique (CR)			1			1
En danger (EN)		1				1
Vulnérable (VU)	3	1	1			4
Quasi menacé (NT)	2	1				3
Préoccupation mineure (NC)	30	25	63	10		128
Donnée insuffisante (LC)						
Non évalué (DD)	12				81	93
Total espèce	47	28	64	10	81	230

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

Les espèces d'arbres enregistrées d'intérêt pour la conservation sur la Liste rouge de l'UICN des espèces menacées (2022) sont 2 espèces quasi menacées (*Chrysophyllum albidum* et *Daniellia ogea*) et 3 espèces vulnérables (*Heritiera utilis*, *Nesorgodonia papavifera* et *Pterygota macrocarpe*).

Aucune espèce dite rare n'a été enregistrée dans le HCV. Une des espèces d'arbre est d'une importance à protéger, 4 espèces d'arbre sont fortement exploitées au Ghana, 6 autres font l'objet d'une exploitation à des fins commerciales et 9 des espèces sont rares.

Les espèces de mammifères d'intérêt pour la conservation identifiées sont un carnivore (le Pangolin ; *Phataginus tricuspis* en voie de disparition) et 2 primates *Mona Monkey* de Lowe ; *Cercopithère lowei* (Vulnérable), *Bosman's Potto* ; *Perodicticus potto* (quasi menacé). Les 3 espèces sont également inscrites à l'Annexe II de la CITES (espèces qui ne sont pas nécessairement menacées d'extinction mais qui peuvent le devenir si le commerce n'est pas étroitement contrôlé).

Sur le plan local, tous les primates et le pangolin arboricole sont d'une importance particulière pour la conservation au Ghana et sont répertoriés dans l'annexe 1 du Règlement sur la conservation de la faune du Ghana (1995). Une seule espèce d'oiseau, le vautour charognard (*Necrosyrtes monachus*) est en danger critique d'extinction).

Néanmoins, les membres de la famille Accipitridae (oiseaux de proie) et Falconidae (faucons) sont répertoriés comme espèces de l'annexe 1 au Ghana.

La civette africaine, la genette, la mangouste cusimanse, le guib harnaché, le céphalophe de Maxwell et les membres de la famille Columbidae (pigeons et tourterelles) ont une certaine importance pour la conservation locale au Ghana et sont répertoriés comme espèces de l'annexe II (Ghana Wildlife Conservation Regulations of 1995).

Par rapport aux enquêtes précédentes, il semble y avoir une augmentation significative du nombre d'espèce faunique enregistrée dans la concession. GREL doit poursuivre la valorisation de la forêt grâce à un enrichissement avec d'arbres fruitiers sélectionnés et créer des couloirs qui pourraient relier les zones tampons voisines pour s'assurer que l'écosystème reste sain. Bien qu'aucune chauve-souris n'ait été enregistrée, d'autres recherches devraient être menées pour déterminer l'occupation

et le rôle écologique des espèces de chauves-souris dans la région, y compris leur importance en tant qu'agents de dispersion des fruits.

4.5. Surveillance de la déforestation 2022

Depuis le début 2021, Satelligence assiste SIFCA et SIPH à travers la fourniture d'un système d'alerte sur les changements de couvert forestier par satellite en temps quasi réel utilisant une approche intégrée indépendante de capteurs à une taille de 7 m pixel. Le système est mis à jour quotidiennement avec des rapports toutes les deux semaines.

Satelligence fournit un aperçu de l'occupation du sol dans la zone d'intérêt du Groupe en Côte d'Ivoire et au Libéria. Cette zone comprend les régions où le Groupe est présent et s'approvisionne en caoutchouc naturel et autres (palmier, canne à sucre). Outre l'occupation du sol, Satelligence a produit le rapport de déforestation 2022 avec les résultats suivants :

Superficie forêt (ha)	Superficie de forêt perdue (ha) en décembre 2022	Perte accumulée de forêt (ha) sur l'année 2022	Superficie Hévéa
2 297 311	164	3 653,4	228 182

Engagement Zéro déforestation

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

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

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

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

Dans les zones de préservation historiquement dégradées, nous entendons favoriser le recru forestier et dans le cas extrême, des activités de restauration pour améliorer les valeurs de conservation identifiées. Pour la période 2021-2022, Le Groupe n'a pas enregistré de déforestation dans ses sites d'opération à l'exception des superficies tombées par erreur à CRC l'année précédente. .

GRI 305 : ÉMISSIONS

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

Calculateur carbone pour le Caoutchouc Naturel

En 2018, SIPH, Socfin et Michelin ont démarré un projet collaboratif visant à développer un calculateur générique des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) pour la production de caoutchouc naturel.

MEO Carbon Solutions (MCS), une société de conseil indépendante bénéficiant d'une longue expérience en matière de développement durable, a été chargée de développer l'outil d'inventaire.

Plusieurs versions de ce «calculateur carbone» ont été testées par différentes filiales à partir de 2019, et la version finale a été validée par tous les partenaires du projet en 2022.

SIPH a utilisé le calculateur carbone fin 2022 pour réaliser l'inventaire des émissions de GES de ses filiales pour l'année 2021 sur l'ensemble de ses activités de production de caoutchouc naturel. Les données de l'année 2022 ont été aussi prises en compte.

Ces deux années serviront de référence pour tester l'outil et l'affiner afin de se projeter dans un processus de fixation des objectifs de réduction pour l'ensemble des activités du Groupe liées au caoutchouc naturel.

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

L'outil de calcul développé par MCS s'appuie sur la méthodologie «Product Lifecycle Accounting and Reporting Standard» du GHG Protocol. Le calculateur prend en compte les émissions de GES provenant de la culture, de la transformation, du transport et de la distribution du caoutchouc naturel

Périmètre de calcul



Les données d'activité de l'année étudiée sont renseignées par chaque filiale au moyen de l'outil de calcul et transmis au département développement durable de SIPH. Les données

sont traitées afin d'établir l'empreinte de chaque site pour l'année en kilogrammes d'équivalent de dioxyde de carbone (kg CO₂e) par tonne de caoutchouc sec produite.

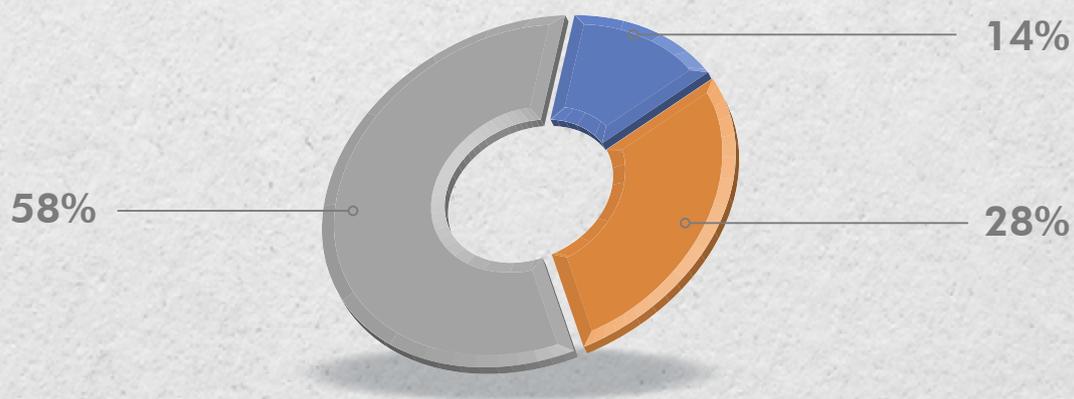
Résultat 2022 des émissions de Co2 du caoutchouc naturel

	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Variation 2022/2021
Kg CO2e / tonne de caoutchouc sec	295	512	587	1394	1453	-4%

1. 305-1 Émissions directes de GES (scope 1)

Émission Co² Scope 1 par Filiale

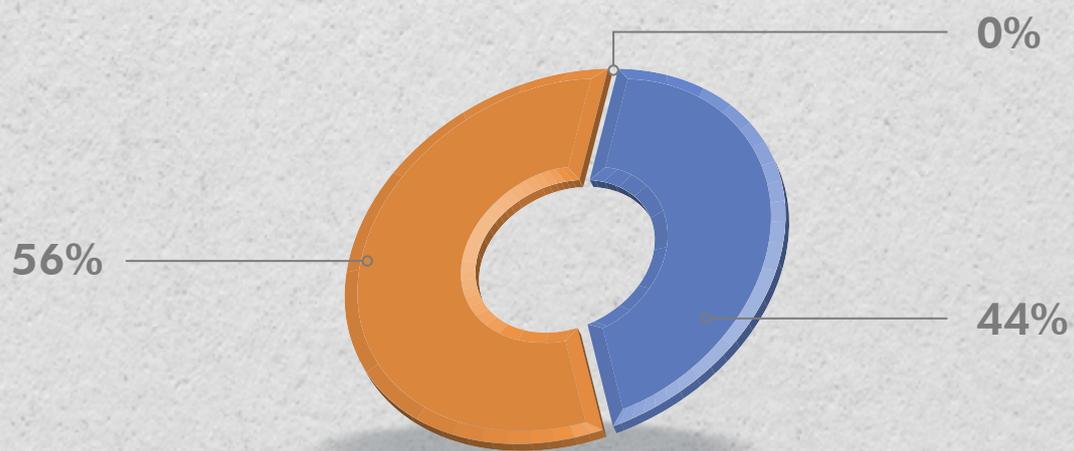
■ SAPH ■ GREL ■ CRC



2. 305-2 Émissions indirectes de GES (scope 2)

Émission Co² Scope 2 par filiale

■ SAPH ■ GREL ■ CRC



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

Omission due à des informations incomplètes.

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

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

- Outils collaboratifs limitant les déplacements (système de vidéoconférence dans la plupart

des filiales, espaces partagés, messagerie instantanée ; outil de réunion TEAMS) ;

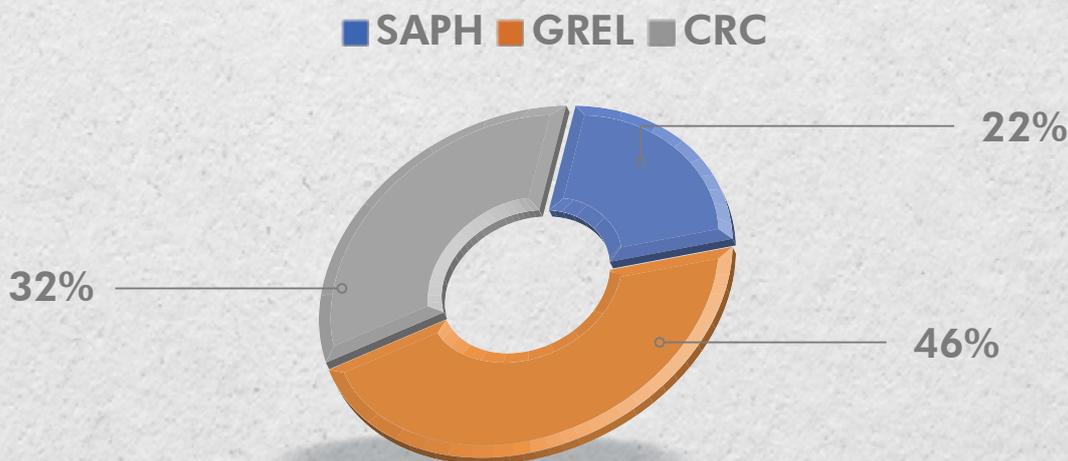
- Outils de communication dématérialisant les échanges internes et externes (workflow, PDA, plateforme FTP) ;
- Infrastructures informatiques réduisant les ressources matérielles nécessaires (virtualisation des serveurs, ERP SAP, automatisation).

Les contraintes de déplacement et de confinement causées par la crise sanitaire COVID en 2020 et 2021, ont provoqué un développement très important de ces outils collaboratifs.

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

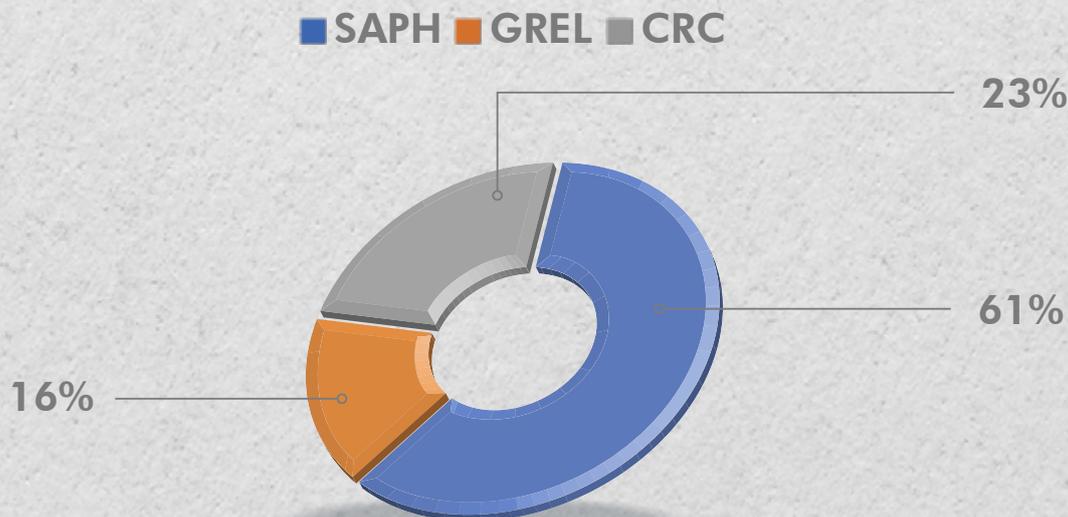
3. 305-3 Autres émissions indirectes de GES (scope 3)

Émission Co² scope 3 par filiale



Total des émissions (tonnes CO2)

Émission CO2 SIPH par scope



4. 305-4 Intensités des émissions GES

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est le ratio entre les émissions directes et indirectes de gaz

à effet de serre (scope 1 et 2) et la production d'une tonne de caoutchouc. Elle s'élève à 0,216 TeqCo² par tonne de caoutchouc usiné, soit une baisse de -26% par rapport à l'année de rapport antérieure.

Indicateur	2022	2021	Évolution 2022 / 2021
Intensité des émissions TeqCo ²	0,216	0,283	-26%

305-5 Réduction des émissions de GES

L'objectif du Groupe est d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050. Cela implique une réduction des émissions générées par les opérations, mais aussi une meilleure utilisation de la biomasse produite, et un enrichissement des sols en matière organique.

5. 305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)

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

6. 305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives

Par la nature de son activité et des énergies utilisées, SIPH génère de faibles émissions de NOx (liées aux chaufferies alimentées en gaz naturel sur les sites de production qui en sont équipés) et aucune émission significative de SOx. À la suite des mesures réalisées en 2022 par les filiales et aux facteurs d'émissions fournis par les organismes de contrôle, les quantités de NOx émises par l'ensemble des sites couverts par ce rapport sont jugées non significatives. Sur l'ensemble du périmètre, les autres émissions possibles, notamment les émissions de COv liées à l'activité, sont aussi jugées non significatives.

Pratique de saignée durable

L'hévéa a une durée de vie économique qui est estimée en fonction des variétés et des fréquences

de saignée. Pour garantir cette durée de vie, SIPH s'engage dans des pratiques de saignée durable.

Pour ce faire, les pratiques suivantes sont observées :

- La saignée se pratique strictement sur les arbres matures.
- La consommation d'écorce : elle doit être suffisante pour libérer les vaisseaux laticifères de leurs bouchons de latex coagulé et laisser s'écouler le latex qui s'est régénéré dans l'écorce depuis la précédente saignée. L'épaisseur du copeau correspondant à une saignée dépend donc de l'intervalle entre les saignées (« fréquence de saignée »). Néanmoins, il ne faut pas trop consommer d'écorce sous peine de réduire la vie utile de l'arbre.
- La profondeur de saignée : elle doit être suffisante pour couper le maximum de vaisseaux laticifères, mais pas trop profonde pour ne pas toucher le cambium qui régénère les cellules de l'écorce : si le cambium est touché, il ne reconstituera pas une nouvelle écorce, provoquant une blessure préjudiciable à l'alimentation des prochaines zones saignées, ainsi qu'à un possible retour sur la même écorce après une dizaine d'années de régénération.
- **Les blessures** : elles sont la conséquence d'une saignée trop profonde et doivent être évitées ; on apprend notamment à corriger la trajectoire de la lame du couteau pour éviter d'agrandir la blessure au plus tôt.

Preuve de pratique de saignée durable

		2022
Indice Qualité moyen Jeunes cultures	SAPH	95,8%
	GREL	92,3%

Gestion des incendies

Pendant la saison sèche, des mesures de prévention des incendies sont mises en place et adaptées à chaque plantation selon le contexte. Notre véritable savoir-faire en termes de gestion des incendies en plantations, permet de limiter les risques et la perte épisodique de quelques hectares.

En 2022, SIPH a enregistré les cas suivants :

Filiale	Nbre d'incendie	Superficie (ha) affectée	Nbre d'arbres affectés
SAPH	12	16,21	9002
GREL	6	7,71	4283
CRC	-	-	-



GRI 306 : DÉCHETS 2020

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

1. 306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets

La quantité, le type et la qualité des déchets générés sont une conséquence des activités impliquées dans la production des produits et de ses services du Groupe SIPH. Une évaluation de la manière dont les matières entrent dans l'organisation, l'impactent et en sortent peut aider à comprendre où, dans la chaîne de valeur de l'organisation, ces matières finissent par devenir des déchets. Cela permet d'obtenir une vue d'ensemble de la génération de déchets et de ses causes. Cela nous aide à identifier les possibilités de réduction en amont des déchets et à adopter des mesures de circularité.

Pour SIPH, la génération de déchets liés à ses activités n'a pas eu d'impacts significatifs en 2022.

2. 306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets

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

3. 306-3 Déchets générés

Filiales Indicateurs	SIPH	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Évolution 2022 / 2021
Déchets non dangereux produits (T)	NA	147,14	0,01	0,00	147,15	468,58	-68,60%
Déchets dangereux produits (T)	NA	29,70	0,06	0,00	29,76	65,65	-54,67%
Déchets non dangereux valorisés	NA	72,04	0,00	0,00	72,04	430,56	-83,27%
Déchets dangereux valorisés (T)	NA	14,61	0,06	0,00	14,67	46,56	-68,49%

4. 306-5 Déchets destinés à l'élimination

Filiales Indicateurs	SIPH	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Évolution 2022 / 2021
Déchets incinérés (T)	NA	147,14	0,01	0,00	147,16	468,58	-68,59%
Déchets mis à la décharge (T)	NA	29,70	0,06	0,00	29,76	65,65	-54,67%

Produits chimiques

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

- **Réduction** des doses herbicides sur cultures, faire un bilan des consommations et surfaces traitées (cultures et pépinières à analyser séparément), mise en place de nouveaux standards, vérification de bonne mise en œuvre, calcul du gain ; SIPH s'était fixé comme objectif en 2021 de réduire de 20% les pesticides à la maintenance par rapport au volume consommé en 2019. Un changement de méthodologie a été opéré, pour prendre en compte la matière active en kg (les valeurs de 2019 ont donc été corrigées en conséquence).
- **Construction** du projet de pulvérisation raisonnée sur pépinière. Un travail de recherche sur l'optimisation des apports de fertilisants en fonction des analyses de sol a débuté dans le cadre des études financées par un groupement lié à l'Institut Français du Caoutchouc qui associe la SIPH à d'autres sociétés de plantations (SOCFIN, MICHELIN).

Consommation de produits chimiques 2022 (Total Matière Active (Kg))

Total Mat Active (Kg)	GREL	SAPH	CRC	2022	2021	Variation 2022/2021
Engrais	715 787	702 719	71393	1 489 899	-	- ⁸
Fongicide	6 093	697	1 011	7 801	8023	-33%
Herbicide	8 273	10 883	1 744	20 900	41 477	-50%
Insecticide	0	0	0	0	0	-
Total F+H	14 366	11 580	2 755	28 701	49 500	-42%



⁸ Données non disponibles

GRI 308 : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS 2016

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

Le Groupe SIPH a élaboré un Code de Conduite du Fournisseur. Il indique les attentes sociales et

environnementales de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. Il est intégré dans les conditions générales d'achat de biens et de services du Groupe SIPH.



1 Respecter toutes les lois et règlement en vigueur relatives à la protection de l'environnement



2 Éviter la contamination ou la pollution des sources



3 Gérer de manière professionnelle, l'application de produits agrochimiques et ne pas utiliser ceux qui ne sont pas homologués



4 Réduire, récupérer ou réutiliser ses déchets lorsque cela est possible. »

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

Les impacts négatifs sont notamment les impacts dont le Groupe pourrait être à l'origine ou auxquels il contribue, ou qui sont directement

liés à ses activités, produits ou services par sa relation avec un fournisseur.

En 2022, le Groupe n'a pas identifié d'impacts environnementaux négatifs et significatifs réels et potentiels dans sa chaîne d'approvisionnement.



GRI 400

Améliorer le cadre
de travail de nos
collaborateurs
et renforcer la
qualité de vie des
communautés



GRI 401 : EMPLOI 2016

3.3 Gestion des thèmes pertinents

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

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

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

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

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

Organisation du temps de travail et Absentéisme

Dans les entreprises du Groupe, le travail est organisé selon les durées légales ou conventionnelles, variables d'un pays à l'autre. Ci-après, les statistiques des heures de travail et des jours d'absence pour maladie. Le personnel SIPH, à temps plein, travaille 39 heures par semaine (la durée légale de 35 heures n'est pas une durée obligatoire)

Mesurer et améliorer le bien-être au travail

Pour évaluer le niveau de satisfaction de ses employés, SIPH réalise régulièrement des enquêtes

sur le climat social qui prévaut au sein de ses entités, à travers un baromètre social dont la dernière date de 2018.

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

La Filiale SAPH par exemple a mis en place un complément de retraite pour son personnel cadre et agent de maîtrise via un contrat d'assurance collectif dénommé « Épargne Retraite Complémentaire ». Le montant des cotisations est supporté à hauteur d'un 1/3 par l'employé et de 2/3 par l'employeur. La somme cotisée revient au travailleur après cinq années passées au sein du Groupe.

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

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

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

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

401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

Nombre total d'employés et le taux de recrutement de nouveaux employés, par groupe d'âge, sexe et région

Sexe	Age	SAPH	GREL	CRC	SIPH
Femme	≤30	124	18	0	2
	30-50	120	6	0	1
	≥ 50	1	0	0	0
Total femme		245	24	0	3
Taux de recrutement		4%	3%	0	11%
Homme	≤30	466	42	4	0
	30-50	243	37	18	1
	≥ 50	1	0	1	0
Total homme		710	79	23	1
Taux de recrutement		11%	11%	3%	4%
Total H/F		955	103	23	4

Nb : le taux se calcule en rapportant le total femme et homme à l'effectif total par entité

Nombre total d'employés et le taux de rotation du personnel, par groupe d'âge, sexe et région

Indicateur	SIPH	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Évolution 2022 / 2021
Nombre total de départs, CDI et CDD (licenciement, démissions, départ en retraite et autres	2	428	66	56	552	461	20%
Taux de rotation	7,1	6,8	8,9	6,2	7	4,8	46%

Nb : le taux se calcule en rapportant le nombre de départ de l'entité à l'effectif total de l'entité



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

Les avantages accordés aux salariés concernent pour l'instant une catégorie professionnelle et dans quelques filiales :

- L'assurance maladie couvre les travailleurs cadres et leur ayant droit à 100% et les agents de maîtrise à 80%
- Une retraite complémentaire accordée aux cadres et agents de maîtrise
- Une prime de performance annuelle dite rémunération variable accordée aux cadres et agents de maîtrise.
- Un congé parental
- Une prise en charge du handicap ou de l'invalidité par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, du fait de la cotisation de l'employé.

401-3 Congé parental

Les employés ayant droit à un congé parental sont ceux couverts par les politiques, accords ou contrats de l'organisation mentionnant le droit au congé parental mais également dont le pays d'implantation autorise ce type de congés dans sa législation.

Pour déterminer qui a repris le travail au terme d'un congé parental et était encore employé 12 mois plus tard, SIPH consulte les archives des périodes de rapport précédentes.

À l'instar des pays où le Groupe opère, de nombreux pays ont introduit une législation prévoyant un congé parental.

De nombreux pays, à l'instar des pays où le Groupe opère ont introduit une législation prévoyant un congé parental. L'objectif de la législation est de permettre aux employés de prendre un congé et de reprendre le travail au même poste ou à un poste comparable.



GRI 402 : RELATIONS EMPLOYÉS / DIRECTION

402-1 Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles

En 2022, un incident s'est produit sur un de nos sites, nécessitant un arrêt des activités afin d'entreprendre des modifications opérationnelles.

Une note de service a circulé afin d'informer le personnel concerné et les dispositions pratiques à prendre. La période de préavis définie était de 3 mois. Par conséquent, les travailleurs concernés ont été réaffectés sur d'autres sites en attendant la fin des travaux.



ENTRETIEN AVEC



OTOUO MENSAH

Responsable
infrastructures SAPH



Parce que la problématique de la santé, de la sécurité et du bien-être des salariés relève d'une importance primordiale pour la SAPH, elle place la question de la potabilité d'eau de consommation au cœur de ses priorités. Faisant ainsi de cette démarche l'un des enjeux majeurs dans le processus de prise de décisions.

Dans le cadre de sa politique de santé et de sécurité au travail, la SAPH a jugé essentiel de fournir de l'eau potable à ses salariés, conformément aux normes définies par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Ministère de la Santé publique de Côte d'Ivoire. Pour y parvenir, la SAPH a suivi trois démarches :

- 1. Effectuer le diagnostic complet de la situation existante afin de s'assurer que les travailleurs bénéficient d'eau potable, non seulement en QUANTITÉ suffisante, mais aussi et surtout en QUALITÉ.*
- 2. Régénérer les projets existants*
- 3. Entreprendre de nouveaux projets, notamment la construction de nouveaux forages pour combler le déficit constaté.*

Grâce à ces mesures, la SAPH a réussi à améliorer considérablement l'accès à l'eau potable pour ses employés avec au total six (6) nouveaux forages (BETTIE, BONGO et RAPIDES-GRAS) pour un coût global de quatre-vingt-quatre millions (84 000 000 FCFA)

CRITÈRE DE POTABILITÉ & POMPES DOSEUSES

La potabilité des eaux demeure un facteur clé dans le process de la santé et la sécurité au travail. Afin de garantir une eau de qualité, la SAPH, par le biais de l'Office national de l'eau potable en Côte d'Ivoire (ONEPCI) a eu recours à un laboratoire de CONTRÔLE QUALITE dénommé RACQUE.

À la suite d'analyses PHYSICO-CHIMIQUES et de MICROBIOLOGIES, les résultats ont révélé que certaines eaux sur les sites comportaient des PH inférieurs à la norme et des GÈNES PATHOGÈNES.

Face à cette situation, la SAPH a décidé d'adapter ses infrastructures en utilisant des POMPES DOSEUSES. Ces pompes servent à faire remonter les niveaux de PH et à stabiliser la teneur en CHLORE, dans le but ultime de résoudre définitivement les problèmes liés aux agents pathogènes.

Afin de rendre ce projet accessible et pérenne sur tous les sites, la SAPH a d'une part créé des unités de potabilisation individuelles sur chacun d'entre eux,

notamment à TOUPAH, BONGO, BETTIE et RAPIDES-GRAS, et d'autre part mis en place un système de gestion et d'entretien des ouvrages.

Ci-dessous les normes de QUALITÉ pour une eau de consommation et le niveau auquel la SAPH se situe.

SUIVI PERIODICITE QUALITE EAU DE BOISSON SAPH 2023

Sites	1er semestre	2ieme semestre	Commentaires
Digahio	mars-23	sept.-23	
Bongo	févr.-23	août-23	
Bettie	mai-23	nov-23	
Toupah	mars-23	sept.-23	
Rapides Grah	mars-23	sept.-23	

Paramètres	BETTIE						
	"N°756/23 ATELIER VILLAGE CENTRE"	"N°757/23 VILLAGE CENTRE FONTAINE"	"N°758/23 VILLAGE 1 C1 "	"N°759/23 DOMICILE A76 - V1"	"N°760/23 VILLAGE V2 LOGEMENT C3"	"N°761/23 VILLAGE 2 "	"N°762/23 CHATEAU USINE"
Température	31,6	30,5	34,9	30,1	28,1	29,9	28,9
pH	6,16	6,19	6,4	6,42	6,25	6,23	6,05
Couleur	0	0	31	10	47	9	8
Turbidité	3,28	0,39	42,6	10,4	10,4	0,57	0,36
Conductivité à 25 °C	195,9	189,9	241	252	219	208	206
Solides dissous totaux	124	120	152	158	139	131	130
Salinité	0	0	0	0	0	0	0
Oxygène dissous	7,18	7,07	6,66	7,1	5,74	5,67	6,7
Germes Aérobie Mésophylles (36 °C)	1,7.10 ²	2.10 ²	1,2.10 ²	1,2.10 ²	3,4.10 ²	2,1.10 ¹	8,9.10 ²
Chlore Libre	0,04	0,03	0,03	0,03	0,17	0,12	
Chlore Total	0,04	0,04	0,04	0,04	0,12	0,21	
Escherichia Coli (44 °C)	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Escherichia Coli (36 °C)	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Coliformes Thermotolérants (44 °C)	2	<1	<1	2.10 ¹	4,8.10 ¹	<1	<1
Coliformes totaux (36 °C)	2.10 ¹	8,9.10 ¹	1,5.10 ¹	3,4.10 ¹	9,8.10 ¹	8,8.10 ¹	1,7.10 ²
ASR	<1	<1	<1	<1	<1	<1	3
Enterococcus faecalis	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Pseudomonas aeruginosa (36 °C)	1.10 ¹	1,5.10 ¹	1,2.10 ¹	2,1.10 ¹	3,7.10 ¹	<1	<1

LOGEMENT

S'agissant de la problématique du logement, la SAPH a effectué un état des lieux afin d'identifier les besoins et corriger les insuffisances relevées par PROPARCO. Les résultats de ce diagnostic ont conduit à l'élaboration d'un plan complet de rénovation et de construction de nouveaux logements conformes aux normes internationales.



GRI 403 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2018

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

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

403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Notre 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 versions 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.

403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables

Au niveau du Groupe, une procédure permet d'identifier, mettre en place et de tenir à jour la procédure des dangers et risques. Les exigences légales sont respectées (cf. « Exigences légales »). L'implication de l'ensemble du personnel pour trouver et identifier les situations potentiellement

dangereuses permet d'obtenir des résultats très complets. Pour cela :

- Les dangers sont identifiés
- Les risques évalués (y compris les risques acceptables)
- Les actions pour leur maîtrise sont mises en place (détermination des moyens de maîtrise)

Les facteurs humains (compétences et comportements) ne sont pas oubliés. Les activités des sous-traitants et visiteurs de l'entreprise sur les lieux de travail sont identifiés

L'analyse permet d'identifier les dangers dans l'entreprise qui ont ou peuvent avoir des impacts sur la santé et la sécurité du personnel et mettre en place des plans d'actions (« Programmes santé et sécurité »).

Pour ce faire, une méthode en trois phases est adoptée :

- L'identification des dangers liés à l'activité de l'entreprise
- L'évaluation des risques
- Le classement des risques

Cette démarche permet ensuite de sélectionner les facteurs d'impacts sur la santé et la sécurité devant faire l'objet d'un programme santé et sécurité.

Une fiche d'enquête a été élaborée et mise à la disposition des entités en cas de survenance d'accident

403-3 Services de santé au travail

Les fonctions des services de santé du travail qui contribuent à l'identification et à l'élimination des dangers et à la réduction des risques sont assurés par les responsables de santé sécurité au travail et les médecins du travail. Il est établi des centres médicaux sociaux sur tous les sites opérationnels avec un personnel de santé dédié pour garantir la qualité de ses services et en faciliter l'accès aux travailleurs.

Les médecins du travail ainsi que l'ensemble du personnel médical sont tenus au secret médical. Les dossiers médicaux des travailleurs sont confidentiels et leur accès est limité qu'aux personnel autorisé tel que le médecin.

La loi protège les informations personnelles liées à la santé des travailleurs et leur participation aux services de santé au travail. Par conséquent, SIPH ne peut les utiliser à toutes fins de traitement favorable ou défavorable des travailleurs. Un tel préjudice exposerait le Groupe à des poursuites.

403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail.

Dans le cadre du processus de certification de nos sites en système de management de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001, des équipes processus sont formées pour piloter leur processus. Aussi, une formation est dispensée afin de permettre aux équipes d'avoir une meilleure compréhension de la démarche. Cela favorise la participation des travailleurs et leur consultation dans le cadre du développement, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système de gestion de la santé et sécurité au travail ainsi que leur accès à des informations pertinentes relatives à la santé et sécurité au travail et leur communication.

Dans tous les pays où le Groupe opère, des dispositions sont prévues par les conventions collectives. Les chapitres relatifs à la santé sécurité des travailleurs sont bien pris en compte dans les conventions collectives signées avec les syndicats. De même certains états prévoient une législation énonçant les obligations de l'employeur dans ce domaine.

403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail

Une formation relative à la santé et à la sécurité au travail est dispensée aux travailleurs dans le

cadre du processus de certification ISO 45001 et des formations d'équipiers de première intervention (EPI) et de sécurité incendie. Le processus d'identification des risques au poste de travail se fait également avec la participation des travailleurs.

403-6 Promotion de la santé des travailleurs

Le dispositif sanitaire mis en place par les entités permet et facilite l'accès des travailleurs aux services médicaux et de santé. Un programme de construction de complexe sportif et de mise à disposition d'équipement est effectif sur l'ensemble des sites. Les travailleurs ont ainsi la possibilité de pratiquer le sport de leur choix durant leur temps libre. Des compétitions interservices sont également organisées pour faire la promotion volontaire de la santé.

403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires

Des évaluations d'impacts sur l'environnement physique de travail ont révélé des risques liés à l'environnement de travail. Il s'agit de problèmes d'ergonomie, de poussière, de bruit, et de conditions d'hygiène, de climat et de température. Des dispositions ont été prises pour prévenir ou de réduire leurs impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs.

403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et la sécurité au travail

Le système de management de la santé et de la sécurité au travail mis en place à travers l'ISO 45001 couvre l'ensemble des travailleurs établis sur le site. Les travailleurs qui ne sont pas employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'organisation, sont aussi couverts par ce système.



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

403-9 Accidents du travail

La définition d'accident du travail retenue est standardisée pour le Groupe. Elle se base sur la notion « d'accident du travail avec arrêt ». Les jours perdus ou d'absences sont comptés le jour après l'accident et en jours effectivement

travaillés ou calendaires. Le taux de gravité retenu est aussi basé sur la convention de l'OIT et se définit comme le nombre de jours perdus à la suite d'accidents du travail ayant occasionné au minimum un jour d'arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par un millier.



Notre ambition est d'arriver à une situation de zéro accident sur l'ensemble de nos sites opérationnels.

Nos objectifs de taux de fréquence (TF) et de gravité (TG) pour 2023 sont les suivants.

Filiales Indicateurs	SIPH	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Évolution 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%
Objectif TF	-	1,2	2,5	2,5	2,5	-	-
Objectif TG	-	0,03	0,03	0,03	0,03	-	-

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

403-10 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 indemnifiables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités du Groupe. Dans les autres filiales du Groupe, un système identique d'indemnisation existe.



Tableau N° 4

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

Tableau N° 7

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

Tableau N° 40

Affections dues au bacille tuberculeux (personnel de soins) ;

Tableau N° 42

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

Tableau N° 43

Affections professionnelles provoquées par le bois (scieurs) ;

Tableau N° 44

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

Tableau N° 45

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

Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites) et les charges de sécurité ont pour objectif de maintenir de bonnes

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



ENTRETIEN AVEC



**M. Kouakou
Jean-Bedel
N'GUSSAN**

Directeur des Opérations
de la PEFACI



Association ivoirienne apolitique à but non lucratif fondée en 2009, la PEFACI œuvre pour le développement du RÉSEAU des Écoles Familiales Agricoles (EFA) et des Instituts de Formation à l'Entrepreneuriat Rural (IFER) en Côte d'Ivoire.

Depuis 1998, elle met en place un programme de formation agricole avec le soutien de l'IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) dans le but d'améliorer la qualité de la formation professionnelle agricole et de favoriser l'insertion des jeunes en milieu rural. Les objectifs clés de la PEFACI incluent la lutte contre la pauvreté sous toutes ses formes, la promotion de l'agriculture durable, l'accès à une éducation de qualité et la garantie de la sécurité alimentaire.

À ce jour, la PEFACI accompagne cinq (5) centres de formation sur une durée de 3 ans par alternance, destinée aux jeunes âgés de 13 à 25 ans, avec à la clé un Certificat Qualification Professionnelle. IL s'agit notamment de :

- Trois (3) EFA à Toupah, Tieviessou et Apprompron Bettié.
- Deux (2) Instituts de Formation à l'Entrepreneuriat Rural et Agricole, à IFERA Afféry et Yamoussoukro, offrant des formations aux métiers de l'agriculture et de l'élevage

Grâce à ce partenariat, la SAPH a pu valoriser la formation professionnelle agricole en zone rurale, former les jeunes déscolarisés de TOUPAH, favoriser leur insertion dans le tissu social et leur offrir des opportunités le développement d'activités génératrices de revenus. Les résultats montrent que sur 150 jeunes diplômés des centres de la PEFACI et de l'EFA de TOUPAH, 76% ont réussi à s'insérer professionnellement, dont 64% gèrent leurs propres activités et 36% avec un emploi (salarier, gérant, aide familiale, stagiaire, etc.).

À l'avenir, la SAPH entend améliorer son dispositif d'insertion et capitaliser ses acquis (partenariat avec la PEFACI et l'EFA) en collaborant davantage avec le Ministère de l'enseignement Technique et de la Formation, en vue de créer de nouveaux centres de formation.



GRI 404 : FORMATION ET ÉDUCATION

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

Depuis le 7 mars 2016 (loi n° 2014-88 du 5 mars 2014), SIPH, à l'instar de toutes les entreprises françaises, doit effectuer, tous les deux (2) ans, un entretien professionnel avec chaque salarié pour évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle et les actions à mettre en œuvre

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

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

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

Désignation	2022	2021
Nombre total heures de formation	153 779*	228 723
Nombre moyen d'heures de formation par femme	15,31	17
Nombre moyen d'heures de formation par homme	21	60
Nombre de salariés formés	6 208	9 632
Nombre total d'heures de formation dispensées aux hommes	137 081	189 509
Nombre total d'heures de formation dispensées aux femmes	16 698	39 214
Effectif Groupe SIPH	7 924	9 640
Nombre moyen d'heures de formation/an/ salarié	17,52	23,72

* Renl n'est pas incluse dans les heures de formation

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

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

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

sur des normes et d'autres thématiques touchant à l'ensemble des catégories professionnelles.

De même, à la SAPH comme dans l'ensemble des filiales du Groupe, les plans de formation annuelle prennent en compte toutes les catégories professionnelles et les thèmes de formation sont tout aussi variés et adaptés aux besoins liés à l'activité.

La protection de l'environnement, 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 version 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.

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

76% des collaborateurs de la catégorie cadres et agents de maîtrise du Groupe bénéficient, a minima, d'un entretien annuel visant à évaluer

la performance de l'année et la maîtrise du poste (compétences métier et compétences comportementales). Les 23% correspondant aux cadres ont un autre type d'évaluation annuelle. Cet entretien est également l'opportunité de parler des objectifs de l'année suivante ainsi que des besoins en développement.



ENTRETIEN AVEC



**M. Semi
Grégoire
KOMBA BI**

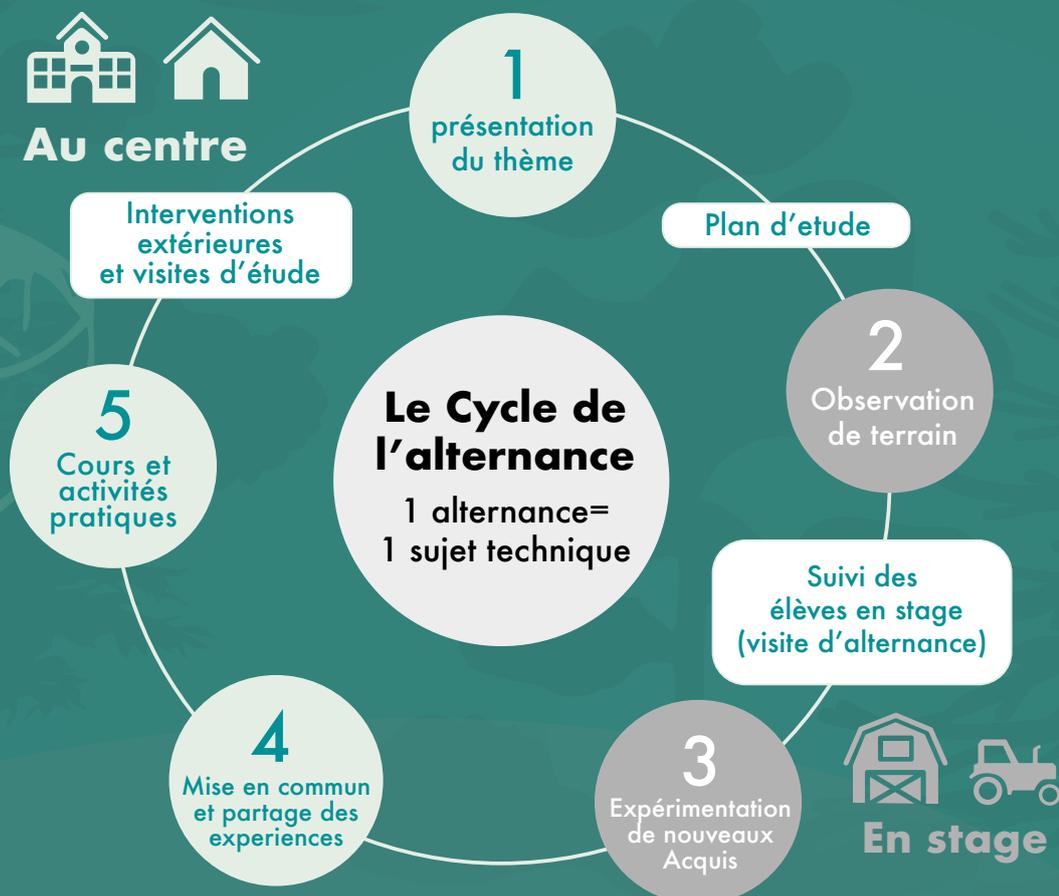
Responsable du centre
de ÉFA Toupah



L'ÉFA, POUR MEILLEURE INSERTION DES JEUNES

Centre de formation agricole, l'École Familiale Agricole forme des jeunes de 13 à 25 ans aux métiers de l'agriculture et de l'élevage sur une durée de 3 ans par alternance.

MÉTHODOLOGIE DE LA FORMATION



L'EFA est gérée par une association composée de parents d'élèves et d'anciens élèves, sous la direction d'un responsable de centre accompagné de 3 formateurs.

LES FORMATIONS DISPENSÉES PORTENT ESSENTIELLEMENT SUR DEUX AXES :

- Les cours d'Enseignement Général : Mathématiques, Français, Histoire Géographie, Sciences (Biologie, Physique et chimie), EDHC et EPS
- Les cours d'Enseignement Technique : Production Animale et halieutique (élevage des poulets, élevage des lapins, élevage des porcs, élevage des escargots, élevage des poissons...), Production végétale (Cultures maraichères, manioc, l'hévéaculture, le palmier à huile...) et Gestion

Depuis 2013, l'EFA de TOUPAH a formé 215 jeunes, enregistrés dans leurs bases de données, ayant obtenu un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) en récompense de la réalisation de leur MPE (Ma Première Entreprise).

La contribue de la SAPH sur la période 2021-2023 est estimée à 60 538 500 FCFA sur 3 ans, répartis comme suit :

2021-2022 : 19 959 500 F CFA

2022-2023 : 20 619 500 F CFA

2023-2024 : 19 959 500 F CFA

Des appuis ponctuels en eau pour les ateliers pratiques, des stages et des interventions extérieurs pour nos jeunes en formation ont été effectués.

L'impact du projet EFA sur le développement et l'autonomisation des jeunes se traduit, entre autres, par :

- L'insertion à ce jour de plus de 36 jeunes de Toupah dans le tissu socio-professionnel, à l'auto-emploi et à l'emploi salarial
- Des formations sur l'entrepreneuriat agricole dispensées aux adultes et aux parents, en fonction de leurs besoins spécifiques, sur un cycle de avec deux formations par an.

À l'avenir, l'EFA envisage de renforcer l'effectif des jeunes par la construction d'internat de formation, la mise en place d'ateliers de production de cultures maraichères, d'élevage de poulets de chair, de pondeuses, de lapins, de poissons et de porcs afin de rendre la formation encore plus pratique et plus rentable et par la réalisation de forage ou de château pour un approvisionnement constant en eau potable.



GRI 405 : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES 2016

405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés

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

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

Répartition au sein des instances de gouvernance

	SAPH	GREL	CRC	SIPH
Nombre de femmes dans les comités de direction	2	0	0	3

Répartition des salariés

	SIPH	SAPH	GREL	CRC
Hommes	7	5048	657	816
Femmes	21	1 208	82	85
Cadres- Hommes	7	158	120	4
Cadres- Femmes	17	23	14	0

Répartition des salariés (tranche d'âge)

	SIPH	SAPH	GREL	CRC
Âge ≤ 30 ans	2	1 363	187	⁸
30 ans < Âge ≤ 50 ans	16	4132	449	-
Âge > 50 ans	10	761	103	-

405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes Salaire femmes/hommes

	SAPH	GREL	CRC	SIPH
Rémunération-Homme (Millier €)	26 229 216,46	5 263 578	3 073 965,32	576 606,76
Rémunération-Femme (Millier €)	4 425 503,96	461 534,83		1 588 856,73

Nb. Le montant de la rémunération de CRC inclut les hommes et les femmes

⁸ Données non disponibles

Politique de rémunération

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

postes et ceux offerts par le marché du travail. Des évaluations individuelles sont faites et permettent régulièrement de gérer les évolutions de carrières et des rémunérations. SIPH applique également les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.



GRI 406 : LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

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

En matière de Discrimination et Harcèlement, SIPH, membre du Groupe SIFCA, adhère aux valeurs du code de conduite de celui-ci. Cet engagement est formalisé à l'article 3.7 du Code de Conduite du Groupe SIFCA, qui est communiqué et signé par tous les employés de SIPH.

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

- Toujours traiter les collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;
- Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est à-dire de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries) ;

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

406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises

Aucun cas de discrimination n'a été recensé dans le Groupe pendant la période d'élaboration du présent rapport.



GRI 407 : LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

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

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

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

Le dialogue social est indispensable à l'équilibre entre les parties en présence. Cela se traduit, au sein de notre Groupe, sous différentes formes :

L'existence d'un cadre réglementaire et d'organes représentatifs du personnel (code du travail, règlement intérieur, délégués du personnel, syndicats des travailleurs, Comité Santé Sécurité au Travail...).

Le développement de canaux de communication accessibles tels que la Communication interne du Groupe SIFCA, communication mensuelle à SAPH, « Infoboard » à GREL, et RENL News.

L'implication du personnel dans la définition des objectifs et la démarche de progrès continu : réunions de revue budgétaire et groupes de travail sur diverses thématiques.

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

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

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

L'implication des salariés dans le processus de détection des risques liés à leurs activités et la prise en compte de leur opinion et des choix.

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

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

À GREL, la nouvelle convention collective 2021-2024 est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022. Elle a été signée pour une durée de 3 ans entre l'Entreprise et l'Union Générale des Travailleurs du secteur agricole du Ghana et comprend 39 articles regroupés en 7 parties.

À RENL, la convention collective du travail entre l'Association des Employeurs du Secteur Agricole et Assimilés (NAAAE) et le Syndicat des Travailleurs du secteur Agricole et Assimilés du Nigéria (AAWUN), a été signé en 2021 pour une durée de 3 ans.

À CRC, une nouvelle convention est en cours de discussion et devrait être signée avant la fin de l'année pour une durée de trois ans.

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

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

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

Les évolutions dans le domaine de la santé et sécurité au travail, initié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et les ordonnances du 22 sept. 2017 doivent contribuer à pouvoir appréhender plus et mieux la question des conditions de travail dans l'entreprise tout en donnant plus de poids à la négociation collective.

Parmi les principales mesures à retenir (non exhaustives), la prévention des agissements sexistes, le droit à la déconnexion, prévention de la pénibilité, la négociation collective, etc.

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

MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

SIPH s'engage à ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handicaps n'empêchent une personne d'effectuer son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.

Cependant, il n'y a pas de politique formalisée concernant l'insertion des personnes handicapées. Des réflexions sur des initiatives d'insertion sont en cours et pourraient aboutir à un engagement formel.



GRI 408 : TRAVAIL DES ENFANTS

Le risque de travail forcé ou obligatoire est faible au sein du Groupe. Nous nous efforçons de garantir des relations de travail librement choisies et exemptes de menaces, conformément aux législations nationales, et à la charte « Engagement sur le travail des enfants » du Groupe SIPH.

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

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

Concernant ses principaux fournisseurs, des comités locaux de veille ont été installés au sein des communautés afin de sensibiliser efficacement sur l'utilisation des enfants dans les plantations. Le code fournisseur interdit l'utilisation des enfants et la signature de ce code les engage de fait. En 2022, aucun des fournisseurs ne s'est révélé en porte à faux sur ce critère.

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



GRI 409 : TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

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

Le travail forcé est condamné et proscrit au sein du Groupe SIPH. Concernant ses principaux fournisseurs, le respect des conventions fondamentales de

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



GRI 410 : PRATIQUES DE SÉCURITÉ

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

Omission due à des informations incomplètes



GRI 411 : DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones

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

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

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

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



GRI 413 : COMMUNAUTÉS LOCALES

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

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

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

renforcement des capacités.

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

Répartition des projets communautaires par filiale

Filiales Désignation	SAPH	GREL	CRC	2022	2021	Variation 2022/2021
Nombre de projets Communautaires	17	8	1	26	50	-48%
Dépenses pour les Communautés (K€)	799	303	440	1542	785	96%

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

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



GRI 414 : ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS

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

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

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

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

414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux

Les critères d'analyse sociale découleraient des normes sociales mentionnées dans l'indicateur 414. En 2022, SIPH n'a pas procédé à l'analyse de nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux. Si SIPH devait identifier un fournisseur en écart, le Groupe lui imposerait de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

SIPH n'a pas constaté d'incidents en 2022 ayant eu un impact social négatif sur la chaîne d'approvisionnement.



GRI 415 : POLITIQUES PUBLIQUES

415-1 Contributions politiques

En 2022, le Groupe n'a versé aucune contribution de cette nature.



GRI 416 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

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

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

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

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

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

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



GRI 417 : COMMERCIALISATION ET ÉTIQUETAGE

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

Les commandes de nos clients ont toutes des spécifications différentes. Tous nos produits mis sur le marché disposent d'informations relatives à l'origine, au grade, ainsi que d'un étiquetage réglementaire. Nos échantillons de produits sont conservés pour une période de 3 à 6 mois, en cas de réclamation avant leur destruction.

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

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

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

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



GRI 418 : CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS

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

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



METHODOLOGIE DE REPORTING

PÉRIMÈTRE

Le périmètre du rapport a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe. En effet, le Groupe SIPH appartenant au Groupe SIFCA compte 4 filiales :



Les différentes filiales sont consolidées en intégration globale, conformément au périmètre financier. Le périmètre de rapport environnemental, social et sociétal n'inclut pas RENL qui représente 7% du chiffre d'affaires et 25,6% des effectifs de SIPH.

Ce rapport couvre 93% de la totalité du chiffre d'affaires de SIPH.

Par ailleurs, l'ensemble des entités de SIPH n'ont pas reporté la totalité des indicateurs mis en place par le Groupe en application de la GRI.

	SIPH	SAPH	GREL	CRC
Total renseigné	281	415	42	125
Total non-renseigné	153	19	392	309
Total indicateurs GRI	434	434	434	434
% renseigné	65%	96%	10%	29%
% non-renseigné	35%	4%	90%	71%

Nb : Tableau de statistiques inséré par l'OTI

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

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

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

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

CHOIX DES INDICATEURS

Le rapport conformément aux normes GRI permet à une organisation de fournir un tableau complet de ses impacts les plus significatifs sur l'économie, l'environnement et les personnes, y compris les impacts sur les droits de l'homme, et comment elle gère ces impacts. Cela permet aux utilisateurs des informations de procéder à des évaluations et de prendre des décisions en connaissance de cause concernant les impacts de l'organisation et sa contribution au développement durable.

L'organisation doit se conformer aux neuf exigences de cette section pour effectuer le rapport conformément aux normes GRI

- GRI 1 : Fondation 2021
- GRI 2 : Information générale 2021
- GRI 3 : Thèmes pertinents 2021
- GRI 200 : Performance économique
- GRI 300 : Environnement
- GRI 400 : Social et droits de l'homme

PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Les Contractuels :

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

Électricité

L'indicateur de rapport dans la Smartsheet définit le périmètre de consommations d'électricité à l'usine. Or les consommations des villages ont été reportées.

Déchets

Tous les types de déchets ont été pris en compte équitablement, d'où une harmonisation des déchets dans le rapport de 2023.

Planteurs villageois

La méthodologie de décompte varie d'une filiale à une autre, d'où la nécessité d'harmoniser la méthodologie.

Heures travaillées

L'indicateur précise les heures travaillées théorique, alors qu'il est calculé selon des méthodologies différentes d'une filiale à une autre.

Effectifs permanents

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

Santé et la sécurité des consommateurs

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

Embauches et départs

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

Licenciements

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

Déchets des zones d'habitations

Les déchets issus des logements des travailleurs et du siège ne sont pas inclus dans les indicateurs

Déchets. Cependant, les consommations d'énergie et d'eau des zones d'habitation sont incluses dans les données consolidées publiées.

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

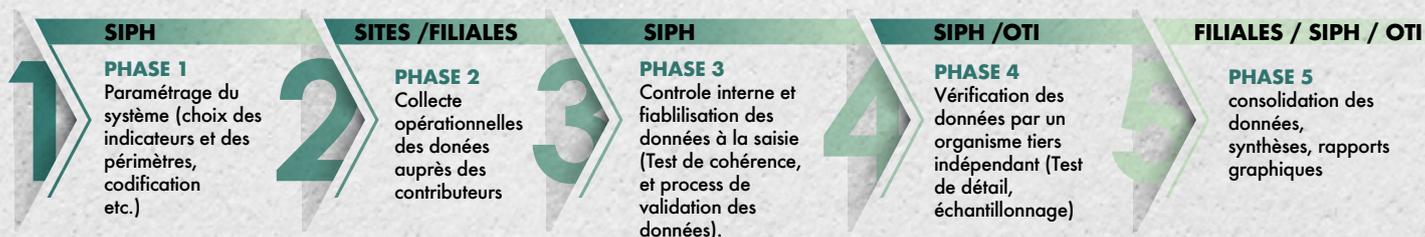
Émissions GES

Les facteurs d'émissions utilisés dans le cadre du calcul des émissions de gaz à effet de serre ne sont pas paramétrés dans l'outil de rapport ; ce qui ne permet pas un calcul automatisé des valeurs d'émission. Une mise à jour de l'outil devrait être envisagée pour le rapport 2024.

CONSOLIDATION ET CONTRÔLE INTERNE

Les données sociales, environnementales et sociétales sont collectées auprès de la holding ainsi que de

chaque filiale grâce aux coordinateurs qui les remontent, incluant des contrôles. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Le processus se déroule selon les étapes ci-après.



Opérationnel : Processus du Rapport RSE



AVIS D'ASSURANCE OTI

mazars

61, rue Henri Regnault

92400 Courbevoie

France

Tél : +33 (0)1 49 97 60 00 - Fax : +33 (0)1 49 97 60 01

www.mazars.fr

Société Internationale de Plantations d'Hévéas (SIPH)

**Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur
la vérification de la déclaration performance extra-
financière de la société SIPH, figurant dans son rapport
de gestion groupe**

Exercice clos le 31 décembre 2022

SIPH

Siège social : 53/55, rue du Capitaine Guynemer 92400 Courbevoie – France
Société Anonyme au capital de 11.568.965,94 €
R.C.S. Nanterre B 312 397 730
N° T.V.A. FR 57 312 397 730

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière de l'entité SIPH, figurant dans son rapport annuel de développement durable

Exercice clos le 31 décembre 2022

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de Société Internationale de Plantations d'Hévéas (ci-après « SIPH »), nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance modérée sur les informations environnementales et sociales de ladite entité, et vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performances extra-financières relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du Groupe SIPH (ci-après le « Référentiel »), en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

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

Conclusion

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

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Comme mentionné dans la Déclaration (page 62, Méthodologie de reporting), le périmètre de publication n'est pas exhaustif et couvre 74,4% des effectifs et 93,2% du chiffre d'affaires. L'entité RENL, représentant 25,6% des effectifs et 6,8% du chiffre d'affaires de SIPH, n'est pas incluse dans le reporting.

- Bien que la note méthodologique indique que l'ensemble des entités de SIPH n'ont pas reporté la totalité des indicateurs mis en place par le Groupe en application de la GRI, SIPH communique les données associées aux risques extra-financiers majeurs et présente les attendus de la DPEF (modèle d'affaires, risques, politiques et indicateurs) comme mentionné dans la Grille de correspondance (page 66).
- Le référentiel de Reporting n'est pas à jour et ne précise pas les périmètres et les méthodologies de calcul de l'intégralité des indicateurs. Par exemple « **les heures travaillées** », « **Accidents du travail avec arrêt de travail supérieur à 1 jour d'absence au travail** ». La mise à jour du référentiel est en cours.
- L'indicateur « **Planteurs villageois ayant livré à SIFCA** » présente des incertitudes sur l'exhaustivité des données liées au dispositif de suivi de l'indicateur. Comme mentionné dans la note méthodologique de la Déclaration (p. 69), la méthodologie de calcul n'est pas homogène et nécessite d'une harmonisation.
- Le périmètre de publication de l'indicateur « **Consommation d'électricité achetée au réseau national** », est hétérogène. Sur les sites Rapides Grah et Toupah les données incluent la consommation des villages. Or le référentiel indique de ne reporter que les consommations liées à l'activité (usine et bureaux). Ces sites représentent 34%¹ des effectifs de SIPH.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

¹ Hors RENL

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- le cas échéant : la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relatifs à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes et se sont déroulés entre mars et mai sur une durée totale d'intervention de 12 semaines.

Nous avons eu des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, communication et développement durable administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - ! apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - ! corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour d'autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 le cas échéant : avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 , nous avons mis en œuvre :
 - ! des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - ! des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices² et couvrent entre 5% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

² SAPH Siège, Unité agricole intégrée de Toupah, Unité agricole intégrée de Rapides Grah, GREL Siège, GREL Abura

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance des comptes consolidés : de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

L'organisme tiers indépendant,

Mazars SAS

Paris La Défense, le 18 mai 2023,



Souad EL OUAZZANI

Associée RSE &
Développement Durable

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives

Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Lutte contre la corruption

Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Accords collectifs

Informations quantitatives

	AXES STRATEGIQUES	INDICATEURS
1	Achats responsables	Planteurs villageois ayant livré à SIFCA
2	Emploi	Collaborateurs avec un contrat à durée indéterminée
3	Emploi	Collaborateurs avec un contrat à durée déterminée
4	Emploi	Collaborateurs femmes
5	Emploi	Collaborateurs hommes
6	Développement du capital humain	Heures de formation pour les employés
7	Développement du capital humain	Heures de formation pour les agents de maîtrise
8	Développement du capital humain	Heures de formation pour les ouvriers
9	Développement du capital humain	Heures de formation pour les cadres
10	Développement du capital humain	Total des heures de formation pour tous les collaborateurs
11	Développement du capital humain	Collaborateurs ayant reçu une formation durant l'année de reporting
12	Santé et Sécurité	Heures travaillées
13	Santé et Sécurité	Accidents du travail avec arrêt de travail supérieur à 1 jour d'absence au travail
14	Santé et Sécurité	Jours perdus liés aux accidents du travail

15	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Gaz combustibles (Butane, Oxygène, Acétylène)
16	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Liquides combustibles (gaz de pétrole liquéfié-GPL, GNL)
17	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Liquides combustibles (fioul)
18	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Charbons combustibles (charbon, coke, houille, lignite, tourbe)
19	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Diesel pour les générateurs, motopompes et sécheurs
20	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources fixes) - Essence pour les générateurs, motopompes et sécheurs
21	Énergie - Scope 1	Énergie organique consommée (sources fixes) - Bio combustibles
22	Énergie - Scope 1	Énergie totale consommée sur postes fixes (Scope 1)
23	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources mobiles) - Essence consommée par les véhicules de service et de location
24	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources mobiles) - Diésel consommé par les véhicules de service et de location
25	Énergie - Scope 1	Énergie fossile consommée (sources mobiles) - Autres carburants liquides consommés pour le transport de service (GPL, biodiesel, bioéthanol)
26	Énergie - Scope 1	Énergie totale consommée sur postes mobiles (Scope 1)
27	Climat	Emissions brutes Scope 1
28	Climat	Pertes de fluides frigorigènes (RG) rejetés dans l'air - scope 1
29	Énergie - Scope 2	Consommation de vapeur achetée
30	Énergie - Scope 2	Consommation de froid acheté
31	Énergie - Scope 2	Consommation d'électricité achetée au réseau national
32	Énergie - Scope 2	Consommation d'énergie achetée (Scope 2)
33	Énergie - Scope 2	RE - Énergie renouvelable consommée et achetée avec un certificat d'énergie verte
34	Énergie - Scope 2	RE - Énergie renouvelable consommée et achetée sans certificat d'énergie verte
35	Énergie - Scope 2	Total Énergie renouvelable consommée et achetée
36	Climat	Émissions brutes Scope 2

37	Climat	Total des émissions brutes Scopes 1 + 2
38	Matières premières	Fertilisants, engrais et amendements du sol utilisés
39	Déchets non-dangereux	Déchets générés inorganiques non dangereux - minéraux
40	Déchets non-dangereux	Déchets générés inorganiques non dangereux - plastique
41	Déchets non-dangereux	Déchets générés inorganiques non dangereux - ordures ménagères
42	Déchets non-dangereux	Total des déchets générés inorganiques non dangereux
43	Déchets non-dangereux	Déchets non dangereux générés par tonnage de production

Grille de concordance des référentiels de reporting en matière sociale, environnementale et sociétale (DPEF).

Chapitre ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	Principes du Pacte Mondial
	PRINCIPES	
Méthodologie de reporting p. 99	Méthodologie de reporting Avis sur la conformité et la sincérité des informations	
GRI 2 : Informations générales 2.1. 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires p.9	Modèle d'affaires	
	PRINCIPAUX RISQUES	
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021 3.3 Gestion des thèmes pertinents principaux risques, politiques et diligences associées p.26	• Risques extra-financiers	
4.2. 2.23. Engagements politiques - Respect des droits de l'homme p.18	• De Droits Humains	
GRI 205 : lutte contre la corruption p.41	• De lutte contre la corruption	
GRI 207: Fiscalité 2019 p.44	• De lutte contre l'évasion fiscale	
	INFORMATIONS ET ENGAGEMENTS	1,2,6,8
201-2 Implications financières et autres risques et opportunités du changement climatique p.36	Conséquences sur le changement climatique	
GRI 407 : liberté syndicale et négociation collective favoriser le dialogue social et la liberté d'association et du droit de négociation collective p.87	Accords collectifs conclus dans l'entreprise	
GRI 403 Sante Sécurité au travail	Conditions de travail des salariés	
403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail p.74		
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016 p.84 GRI 406 : lutte contre la discrimination p. 86	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	
GRI 407 : liberté syndicale et négociation collective p.87 Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées p.88	Mesures prises en faveur des personnes handicapées	
	ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR	7,8,9
Stratégie, politiques et pratiques	• Du Développement Durable	
4.1. 2.22. Déclaration sur la stratégie de développement durable p.17		
GRI 300: ENVIRONNEMENT - 3.3 Économie circulaire p.46	• De la lutte contre le gaspillage alimentaire	
Lutte contre le gaspillage alimentaire p.46		
GRI 300 : ENVIRONNEMENT - 3.3 Économie circulaire	• De la lutte contre la précarité alimentaire	
Lutte contre la précarité alimentaire p.46		
GRI 300 : ENVIRONNEMENT - 3.3 Économie circulaire	• Du respect du bien-être animal	
Engagement sur le respect du bien-être animal p.46		
GRI 300 : Environnement - 3.3 Économie circulaire	• D'une alimentation responsable, équitable et durable	
Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable équitable et durable p.46		

Chapitre ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	Principes du Pacte Mondial
GRI 403 : SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL 2018 403-6 Promotion de la santé des travailleurs p.75	<ul style="list-style-type: none"> De la pratique d'activités physiques et sportives 	
	INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES	
	INFORMATIONS SOCIALES	1,2,3,4,5,6
p. 68	Emplois	4,5,6
2-7 Employés		
Nombre total d'employés permanents et temporaire, ainsi que la répartition par région, p.13	<ul style="list-style-type: none"> Effectif total 	
2-7 Employés		
Nombre total d'employés permanents par sexe, p.13	<ul style="list-style-type: none"> Répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique 	
401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel p.69		
Nombre total d'employés et le taux de recrutement de nouveaux employés, par groupe d'âge, sexe et région p.69	<ul style="list-style-type: none"> Embauches 	
401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel		
Nombre total d'employés et le taux de rotation du personnel, par groupe d'âge, sexe et région, p.69	<ul style="list-style-type: none"> Licenciements 	
405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes, p.84	<ul style="list-style-type: none"> Rémunérations et évolutions 	
p.68	Organisation du travail	4
GRI 401 : EMPLOI 2016		
Organisation du temps de travail et Absentéisme p.68	<ul style="list-style-type: none"> Organisation du temps de travail 	
GRI 401 : EMPLOI 2016		
Organisation du temps de travail et Absentéisme	<ul style="list-style-type: none"> Absentéisme 	
	Relations sociales	3
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective		
Favoriser le dialogue social et la liberté d'association et du droit de négociation collective, p.87	<ul style="list-style-type: none"> Organisation du dialogue social 	
GRI 401: Emploi 2016		
Bilan des accords signés à ce sujet avec les instances du personnel, p.68	<ul style="list-style-type: none"> Bilan des accords collectifs 	
p.74	Santé & sécurité	1,2
GRI 403 Santé Sécurité au travail		
403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de santé et de sécurité au travail 	
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective		
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, p.87	<ul style="list-style-type: none"> Bilan des accords signés avec les Organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail 	
403-9 Accidents du travail, p.76	<ul style="list-style-type: none"> Fréquence et gravité des accidents du travail 	
403-10 Maladies professionnelles, p.77	<ul style="list-style-type: none"> Maladies professionnelles 	
p.78	Formation	8

GRI 404 : Formation et Éducation, p.80 404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition, p. 80	<ul style="list-style-type: none"> Politique mise en œuvre en matière de formation 	
GRI 404 : Formation et Éducation, p.80 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé, p.80	<ul style="list-style-type: none"> Nombre total d'heures de formation 	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016, p.84 Répartition au sein des instances de gouvernance, p.84	Égalité de traitement	1,2,6
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016, p.84 GRI 406 : Lutte contre la discrimination, p.86	<ul style="list-style-type: none"> Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes 	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016, p.84 GRI 406 : Lutte contre la discrimination, p.86 p.87	<ul style="list-style-type: none"> Politique de lutte contre les discriminations Promotion & respect des conventions de l'OIT	1,2,3,4,5,6
GRI 407 : LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE, p.87 Favoriser le dialogue social et la liberté d'association et du droit de négociation collective, p.87	<ul style="list-style-type: none"> Respect de la liberté d'association et du droit de la négociation collective 	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016, p.84 GRI 406 : Lutte contre la discrimination, p.86	<ul style="list-style-type: none"> Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession 	
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire p90	<ul style="list-style-type: none"> Élimination du travail forcé ou obligatoire 	
GRI 408 : Travail des enfants p.89 P.46	<ul style="list-style-type: none"> Abolition effective du travail des enfants INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	7,8,9
GRI 300 : Environnement p.46 3.3 Gestion des thèmes pertinents p.46	Politique générale en matière environnementale	7,8,9
GRI 300 : Environnement p.46 3.3 Gestion des thèmes pertinents p.46	<ul style="list-style-type: none"> Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement 	
GRI 404 : Formation et Education p.80	<ul style="list-style-type: none"> Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions Pollution	2,7,8,9
304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité p.56	<ul style="list-style-type: none"> Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement 	
304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité p.56 Gestion des odeurs p.56	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité Économie circulaire	7,8,9,2
GRI 300 : Environnement - Économie circulaire p.46	(i) Prévention et gestion des déchets	
306-5 Déchets destinés à l'élimination p.65	<ul style="list-style-type: none"> Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets 	

Chapitre ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	Principes du Pacte Mondial
GRI 303 : EAU ET EFFLUENTS 2018 p.52 303-1 Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée p.52	(ii) Utilisation durable des ressources • Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	
GRI 301 : MATIÈRES p.49 301-1 Matières utilisées par poids ou par volume p.49	• Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	
GRI 302 : ÉNERGIE p.50 302-1 Consommation énergétique au sein de L'Organisation p.50	• Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	
GRI 300 : ENVIRONNEMENT Maintien de la fertilité des sols p.46	• Utilisation des sols	
	Changement climatique	7,8,9
GRI 305: ÉMISSIONS p.59 Résultat 2022 des émissions de Co2 du caoutchouc naturel p.60	• Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit • Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	
GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE p.36 201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au Changement climatique p.36	• Adaptation aux conséquences du changement climatique	
	Protection de la biodiversité	7,8
GRI 304 : BIODIVERSITÉ p.56 Superficie préservée à l'intérieur de nos concessions p.56	• Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	
	INFORMATIONS SOCIÉTALES	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	Engagements sociétaux en faveur du Développement Durable	1,2,4,5,7,8,9
GRI 202 : Présence sur le marché p.38 202-2 Part des cadres recrutés dans la communauté locale p.38	• Impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	
GRI 413 : Communautés locales p.93 413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de Développement p. 93	• Impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales • Relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	
GRI 203 : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS p.39 203-1 Investissement dans les infrastructures et mécénat p.39	• Actions de partenariat ou de mécénat	
	Sous-traitance et fournisseurs	1,2,4,5,6,7,8,9,10
GRI 308 : Evaluation environnementale des fournisseurs 2016 p.66 308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux p.66	• Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	

GRI 414 : ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS p.94

414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux p.94

- Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Loyauté des pratiques

10

GRI 205 : Lutte contre la corruption p.41

- Actions engagées pour prévenir la corruption

GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs p.96

416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité p.96

- Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Autres actions engagées en faveur des Droits Humains

1,2,3,4,5,6,8



INDEX DU CONTENU DE LA NORME GRI

Déclaration d'utilisation	SIPH a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022.
GRI 1 utilisée	GRI 1 Fondation 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)	DPEF



NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 1 : Fondation - 2021				p.5
GRI 2 : Informations générales- 2021				p.9
L'organisation et ses pratiques				p.9
	2-1	Détails sur l'organisation	Détails sur l'organisation	p.9
	2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité	Entités incluses dans le reporting de durabilité	p.11
	2-3	Période, fréquence et point de contact du rapport	Période, fréquence et point de contact du rapport	p.11
	2-4	Reformulation d'informations	Reformulation d'informations	p.11
	2-5	Assurance externe	Assurance externe	p.11
Activités et travailleurs				p.11
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	p.11
	2-7	Employés	Employés	p.12
	2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Travailleurs qui ne sont pas des employés	p.13
Gouvernance				p.14
	2-9	Structure et composition de la gouvernance	Structure et composition de la gouvernance	p.14
	2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance	p.16
	2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.16
	2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	p.16
	2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	p.16
	2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	p.16
	2-15	Conflits d'intérêts	Conflits d'intérêts	p.16
	2-16	Communication des préoccupations majeures	Communication des préoccupations majeures	p.16
	2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.16
	2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	p.16
	2-19	Politique de rémunération	Politique de rémunération	p.16
	2-20	Processus de détermination de la rémunération	Processus de détermination de la rémunération	p.17
	2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Ratio de rémunération totale annuelle	p.17
Stratégies, politique et pratiques				p.17

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Déclaration sur la stratégie de développement durable	p.17
	2-23	Engagements politiques	Engagements politiques	p.18
	2-24	Intégration des engagements politiques	Intégration des engagements politiques	p.19
	2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Processus d'atténuation des impacts négatifs	p.19
	2-26	Mécanisme permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Mécanisme permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	p.19
	2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Conformité aux législations et aux réglementations	p.20
	2-28	Adhésion à des associations	Adhésion à des associations	p.20
Engagement des parties prenantes				p.20
	2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Approche de l'engagement des parties prenantes	p.20
	2-30	Négociations collectives	Négociations collectives	p.21
GRI 3 : Thèmes pertinents				p.23
	3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	p.23
	3-2	Liste des thèmes pertinents	Liste des thèmes pertinents	p.25
	3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gestion des thèmes pertinents	p.26
GRI 201 : Performance économique 2016				p.36
	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Valeur économique directe générée et distribuée	p.36
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	p.36
	201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	p.37
	201-4	Aide financière publique	Aide financière publique	p.37
GRI 202 : Présence sur le marché 2016				p.38
	202-1	Ratio entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	Ratio entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	p.38
	202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	p.38
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016				p.39
	203-1	Investissement dans les infrastructures et mécénat	Investissement dans les infrastructures et mécénat	p.39
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Impacts économiques indirects significatifs	p.39

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016				p.40
	204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	p.40
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016				p.41
	205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	p.41
	205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	p.42
	205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Cas avérés de corruption et mesures prises	p.42
GRI 206 : Comportement anti concurrentiel 2016				p.43
	206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et pratiques antitrust	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et pratiques antitrust	p.43
GRI 207 : Fiscalité 2019				p.44
	207-1	Approche de la politique fiscale	Approche de la politique fiscale	p.44
	207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	p.44
GRI 301 : Matières 2016				p.49
	301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	Matières utilisées par poids ou par volume	p.49
	301-2	Matières recyclées utilisées	Matières recyclées utilisées	p.49
	301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Produits et matériaux d'emballage valorisés	p.49
GRI 302 : Énergie 2016				p.50
	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation énergétique au sein de l'organisation	p.50
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	p.50
	302-3	Intensité énergétique	Intensité énergétique	p.50
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	Réduction de la consommation énergétique	p.51
	302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	p.51
GRI 303 : Eau et effluents 2018				p.52

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	p.52
	303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	p.52
	303-3	Prélèvement d'eau	Prélèvement d'eau	p.53
	303-4	Rejet d'eau	Rejet d'eau	p.53
	303-5	Consommation d'eau	Consommation d'eau	p.53
GRI 304 : Biodiversité 2016				p.56
	304-1	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	p.56
	304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	p.56
	304-3	Habitats protégés ou restaurés	Habitats protégés ou restaurés	p.57
	304-4	Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	p.57
GRI 305 : Émission 2016				p.59



NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	5.1. Émissions directes de GES (champ d'application 1)	p.60
	305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	5.2. Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	p.60
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	5.3. Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	p.61
	305-4	Intensités des émissions GES	5.4. Intensités des émissions GES	p.62
	305-5	Réduction des émissions de GES	5.5. Réduction des émissions de GES	p.62
	305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	5.6. Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	p.62
	305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	5.7. Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives	p.62
GRI 306 : Déchets 2020				p.64
	306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	p.64
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	p.64
	306-3	Déchets générés	Déchets générés	p.64
	306-5	Déchets destinés à l'élimination	Déchets destinés à l'élimination	p.65
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016				p.66
	308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	8.1. Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	p.66
	308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures	8.2. Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures	p.66
GRI 401 : SOCIAL				p.68
Emploi				p.68
	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	1.1. Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	p.69
	401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps Partiel	1.2. Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps Partiel	p.70
	401-3	Congé parental	1.3. Congé parental	p.70
GRI 402 : relations employés/ Direction				p.71
	402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	2.1. Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	p.71

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018				p.74
	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	p.74
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	p.74
	403-3	Services de santé au travail	Services de santé au travail	p.74
	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	p.75
	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	p.75
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Promotion de la santé des travailleurs	p.75
	403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	p.75
	403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	p.75
	403-9	Accidents du travail	Accidents du travail	p.76
	403-10	Maladies professionnelles	Maladies professionnelles	p.77
GRI 404 : Formation et éducation 2016				p.80
	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	4.1. Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	p.80
	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition	4.2. Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la Transition	p.80
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	4.3. Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	p.81
GRI 405 : Diversité et égalité des chances				p.84
	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	5.1. Diversité des organes de gouvernance et des employés	p.84
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	5.2. Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	p.84
GRI 406 : Lutte contre la discrimination				p.86
	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	6.1. Cas de discrimination et mesures correctives prises	p.86

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective				p.87
	407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	7.1. Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	p.87
GRI 408 : Travail des enfants				p.89
	408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants	8.1. Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de cas de travail des enfants	p.89
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire				p.90
	409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	9.1. Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	p.90
GRI 410 : Pratiques de sécurité				p.91
	410-1	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	10.1. Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	p.91
GRI 411 : Droits des peuples autochtones				p.92
	411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	11.1. Cas de violations des droits des peuples autochtones	p.92
GRI 413 : Communautés locales				p.93
	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	13.1. Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	p.93
	413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	13.2. Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	p.93
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs				p.94
	414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	14.1. Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	p.94
	414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	14.2. Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	p.94
GRI 415 : Politiques publiques				p.95
	415-1	Contributions politiques	15.1. Contributions politiques	p.95

NORMES GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION	PAGE
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs				p.96
	416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	16.1. Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	p.96
	416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	16.2. Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	p.96
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage				p.97
	417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	17.1. Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	p.97
	417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	17.2. Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	p.97
	417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	17.3. Cas de non-conformité concernant la communication marketing	p.97
GRI 418 : Confidentialité des données des clients				p.98
	418-1	Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	18.1. Plaintes fondées relatives aux atteintes à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	p.98



¹Le gaspillage alimentaire dans le monde : chiffres, causes et conséquences
- La Fourche





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

FILIALE DE

