

RAPPORT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

SOCIÉTÉ DES CAOUTCHOUCS
DE GRAND-BÉREBY



Table des matières

I.	Introduction.....	9
1.	Message du Directeur Général	9
2.	Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence	11
3.	Profil général.....	12
4.	Présence géographique dans le pays	12
5.	Organigramme hiérarchique de la plantation	13
6.	Structure du capital (actionnariat)	13
7.	Quelques dates importantes	14
II.	Performance économique en chiffres	17
1.	Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture	17
2.	Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile de palmiste	19
3.	Production de caoutchouc naturel.....	19
4.	Projets de recherche et développement.....	21
5.	Impacts des changements climatiques sur les opérations.....	22
6.	Objectifs et perspectives.....	22
III.	Gouvernance responsable	25
1.	Structure de gouvernance et méthodes de gestion	25
2.	Politiques, chartes et code éthique	25
3.	Conformité aux exigences légales	26
a.	Lois nationales environnementales et sociales	26
b.	Lutte contre le travail d'enfants	26
c.	Lutte contre le travail forcé ou obligatoire	27
d.	Lutte contre la corruption	27
e.	Comportement anticoncurrentiel	27

f.	Contributions sociales	28
g.	Respect des lois du travail	28
4.	Respect volontaire d'autres normes.....	28
a.	RSPO	28
b.	ISO 14001	29
c.	ISO 9001	29
d.	OHSAS 18001 et ISO 45001	29
e.	Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC)	30
f.	Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)	30
g.	GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)	30
5.	Chaîne d'approvisionnement et traçabilité.....	30
a.	Identification	31
b.	Transparence et achats équitables.....	31
c.	Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement.....	31
6.	Normes des clients	32
7.	Evaluations par tierces parties	32
8.	Plaintes et griefs.....	32
9.	Adhésions et associations.....	33
IV.	Un engagement social fort	37
1.	L'engagement social de l'entreprise.....	37
2.	Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux	38
a.	Ressources humaines	38
b.	Protection des employés	40
c.	Gestion des plaintes internes	40
d.	Répondre aux besoins financiers des employés	41

e.	Chiffrés clés des ressources humaines	41
f.	Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés	41
g.	Adhésion syndicale et liberté d'association des employés	42
3.	Infrastructures à la disposition des employés	42
a.	Au sein des villages	42
b.	Investissements réalisés	43
c.	Mobilité	43
4.	Sûreté des personnes et des biens immobiliers	43
5.	Santé : un levier de développement	44
a.	Politique de santé	44
b.	Personnel et infrastructures	45
c.	Prévention, détection et traitement des maladies	45
d.	Planning familial	46
e.	Collecte de données médicales	46
f.	Préparation aux situations d'urgences	47
6.	Soutien à l'éducation et à la formation	47
a.	Politique d'éducation	47
b.	Infrastructures et personnel	47
c.	Soutien financier et dons aux écoles	48
7.	Micro-projets réalisés	48
8.	Objectifs et performance	48
V.	Assurer la sécurité des employés	51
1.	Système de management de la sécurité	51
2.	Politique de sécurité et de santé au travail	51
3.	Comités de santé et sécurité au travail	51

4.	Analyse de risques	52
5.	Programmes et plans	52
6.	Réalisations	52
7.	Formation et sensibilisation	53
8.	Surveillance médicale.....	53
9.	Monitoring.....	54
10.	Nombre d'accidents.....	54
11.	Taux d'accidents par 200 000 heures de travail.....	54
12.	La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement	54
13.	Evolution dans le temps	54
14.	Objectifs pour l'année prochaine.....	55
VI.	Gestion des ressources naturelles.....	59
1.	Système de gestion de l'environnement.....	59
2.	État des certifications en cours	59
3.	Politiques	59
a.	Eau	59
b.	Protection du sol.....	59
c.	Gestion des déchets	60
d.	Protection et amélioration de la biodiversité.....	60
e.	Emissions atmosphériques et air ambiant	61
f.	Matières consommées.....	61
g.	Énergie	61
h.	Prise en compte des impacts sur le changement climatique	62
i.	Préservation des Hautes Valeurs de Conservation et forêts à Haut Stock de Carbone.....	62
4.	Évaluations d'impact environnemental.....	62

5.	Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC-HCSA).....	62
6.	Non-conformités environnementales.....	63
7.	Réalisations.....	63
8.	Formations.....	64
9.	Monitoring.....	64
10.	Nombre d'accidents environnementaux.....	64
11.	Suivi des incendies.....	64
12.	Relations avec le gouvernement/les administrations.....	64
13.	Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement.....	65
14.	Objectifs pour l'année prochaine.....	65
VII.	Contribution au développement local.....	69
1.	Partenaires locaux.....	69
a.	Sous-traitants	69
b.	Planteurs villageois	69
c.	Plan d'engagement avec les parties prenantes	70
2.	Plans de développement communautaire.....	70
3.	Relations de bon voisinage avec les populations voisines.....	70
a.	Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés	70
b.	Approvisionnement en énergie et en eau	71
c.	Ouverture et entretien des routes	71
d.	Dons	71
4.	Partenaires dans des projets de développement local.....	71
a.	Avec les populations	71
VIII.	Communication interne et externe.....	75
1.	Renforcement de la communication interne.....	75

2.	Renforcement la communication externe	76
3.	Résultats de la communication externe	77
4.	Participations aux évènements et/ou sponsoring	78
IX.	Objectifs et perspectives 2021-2022-2023.....	80
X.	Index du contenu GRI	81
XI.	Glossaire	90
XII.	Chiffres clés	95
XIII.	Annexes	102

I. Introduction

1. Message du Directeur Général

Sur le plan du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise, l'année 2020 a une nouvelle fois été riche en réalisations pour la SOGB (Société des Caoutchoucs de Grand-Béréby), et ce, malgré la crise dûe à la Covid-19 qui a quelque peu bousculé son calendrier d'activités et de visites.

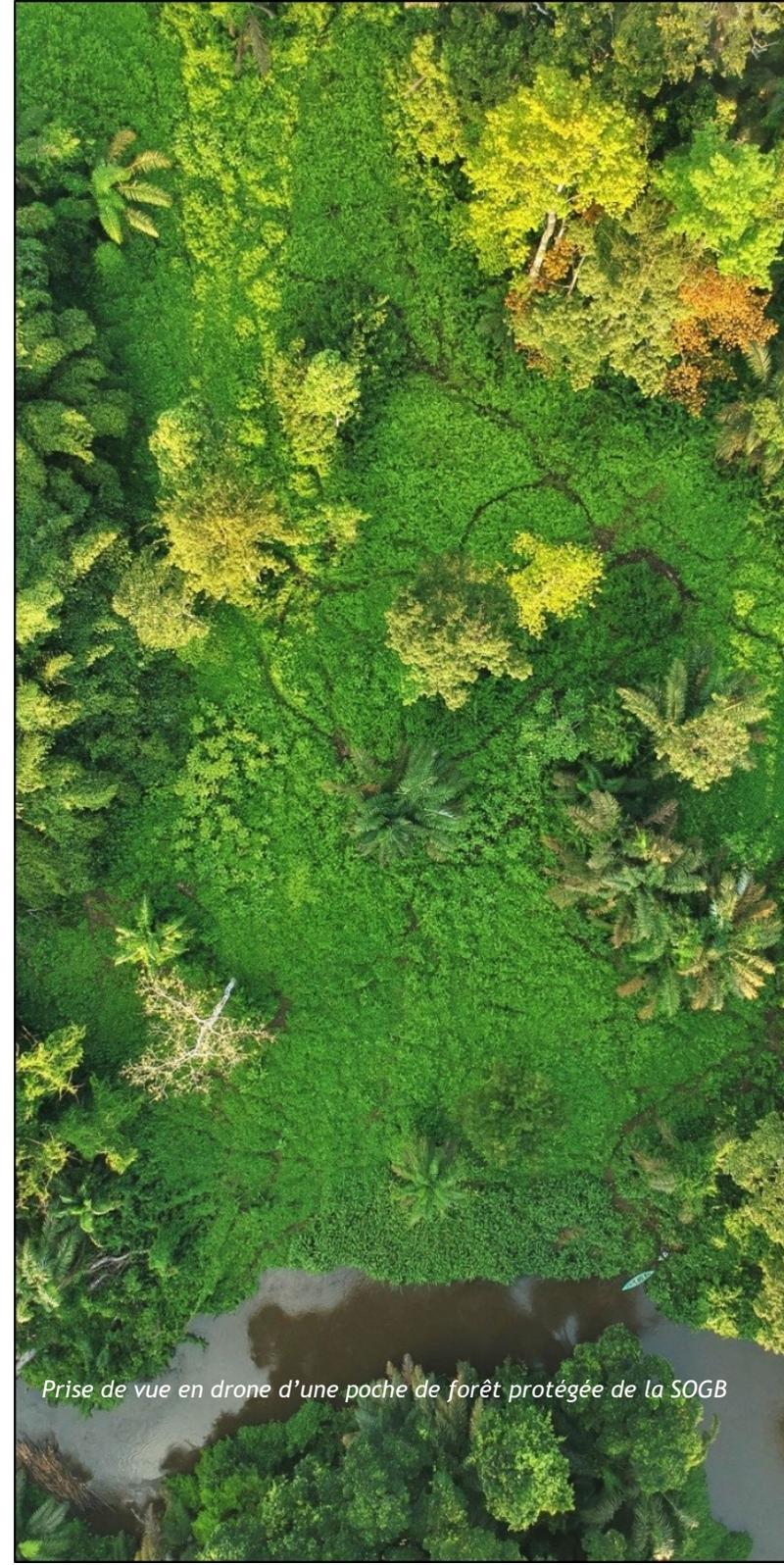
Son Système de Management Intégré (SMI) a été audité en novembre 2020 dans le cadre du renouvellement de ses certificats ISO 9001 et 14001. Les auditeurs ont émis un avis favorable au renouvellement et les certificats ont été reconduits en janvier 2021 pour une période de trois ans, avec audits annuels de contrôle.

Dans le prolongement de la démarche entamée depuis 2018, la SOGB, à l'instar du Groupe Socfin et de ses filiales actives dans l'huile de palme, a poursuivi en 2020 son processus de certification RSPO (Roundtable for Sustainable Palm Oil). Elle a obtenu le certificat RSPO pour la plantation de palmiers à huile et l'huilerie ; ainsi que le certificat SCS 2020 pour la presserie et le terminal huilier en janvier 2021. Les différentes études d'impact

environnemental et HVC (Hautes Valeurs de Conservation) ayant eu lieu en 2019, le rapport final aboutissant à la délimitation des zones HVC nous est parvenu courant 2020.

En ce début 2021, la SOGB, grâce à son processus de certification RSPO, entend démontrer qu'elle améliore les conditions de vie rurale de la région où elle est implantée tout en encourageant une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice. Son approche permet de développer socio-économiquement et à long terme la région où elle est implantée en y renforçant et en y protégeant les droits des communautés, en y améliorant leur qualité de vie et en y protégeant l'environnement au sein et autour de sa plantation.

Au niveau social, les efforts de recrutement et de renforcement de nos effectifs en main-d'œuvre agricole ont souffert d'une interruption causée par la crise sanitaire Covid-19. Ils ont repris à partir d'octobre 2020 et les embauches nécessaires au démarrage de la campagne hévéicole 2021-2022 sont en cours, avec formations et mesures d'accompagnement destinées aux



Prise de vue en drone d'une poche de forêt protégée de la SOGB

nouveaux saigneurs. Les recrutements de récolteurs de régimes continuent avec un centre de formation des récolteurs mis sur pied depuis mi-2019.

Le budget consacré au développement durable en 2020 s'est élevé à 4,51 milliards de FCFA dont 1,041 milliard de FCFA d'investissements.

Notre partenariat avec l'AVD (Association des Villages Déplacés) s'est poursuivi et les 13 villages riverains ont continué à bénéficier d'un important soutien financier de notre part dans la réalisation de divers projets sociaux : écoles, logements pour les instituteurs, électrification, adduction d'eau, dispensaires, etc. Nous avons continué à assurer la gratuité d'un grand nombre de prestations médicales pour les villageois ainsi que l'entretien des pistes des villages AVD.

Notre encadrement des planteurs villageois s'est poursuivi dans le cadre du contrat d'assistance technique conclu avec le FIRCA (Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricole) depuis 2018. La qualité de nos prestations d'encadrement est régulièrement auditée et a une nouvelle fois été saluée par le FIRCA.

Au niveau environnemental, la préservation des 2 212 ha d'aires protégées s'est poursuivie avec 5 agents dédiés à plein temps à leur surveillance et

à l'identification et l'inventaire continu des espèces végétales et animales présentant un intérêt en matière de biodiversité à l'échelle régionale et mondiale.

En matière de bonnes pratiques agricoles, nous continuons à épandre les rafles des régimes en champ comme engrais organique sur les blocs situés à proximité de l'huilerie. Les fibres sont toujours recyclées comme combustible organique dans nos chaudières.

Les analyses fines de sols, d'échantillons de feuilles et les diagnostics latex pratiqués dans notre laboratoire agronomique nous permettent de calculer au plus juste les doses d'engrais minéraux à appliquer sur nos 2 cultures.

Jean-Christophe DIENST

Directeur Général SOGB



2. Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence

La Direction de la SOGB s'est engagée pour l'ensemble de ses activités aussi bien dans les domaines environnementaux que sociétaux dans une démarche de développement responsable et de transparence. Cet engagement se traduit à travers plusieurs politiques, encadrées par la politique de gestion responsable du Groupe Socfin¹.

Afin de remplir efficacement nos critères d'engagements et de structurer nos actions, nos équipes ont mis en place plusieurs systèmes de veille environnementale et de concertation sociale.

Nos engagements pour l'environnement :

- Améliorer de façon continue les performances environnementales ;
- Assurer la protection de l'environnement et préserver la biodiversité ;
- Veiller au respect des obligations de conformité.

Nos engagements pour la qualité :

- Fournir un produit de haute qualité, répondant aux exigences des clients ;
- Améliorer de façon continue nos performances ;
- Veiller à l'évaluation annuelle du Système de Management de la Qualité.

⇒ Nos engagements pour la santé et la sécurité au travail :

- Prévenir les préjudices personnels et atteintes à la santé ;
- Se conformer aux exigences légales et autres exigences applicables ;
- Améliorer de façon continue le management et les performances SST.

Nos engagements sociaux associés à la certification RSPO et à la politique de gestion responsable du Groupe Socfin :

- Appliquer une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel ;
- Soutenir et développer un comité genre au sein de l'entreprise ;
- Défendre le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts ;
- Respecter les lois, réglementations et accords applicables en matière de protection droits reproductifs des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes au travail ;
- Offrir des conditions de vie décentes aux travailleurs temporaires ou migrants, conformément à la législation nationale ;
- Garantir aux employés de la SOGB un salaire décent en accord avec les normes légales recommandées par l'État de Côte d'Ivoire dans le domaine agricole ;
- Veillez au respect des Droits de l'homme ;
- Prévenir tout risque de travail des enfants par la vérification régulière et systématique des documents

¹ Politique disponible en annexe V

d'identité à l'embauche ainsi qu'auprès de nos fournisseurs ou sous-traitants.

3. Profil général

La SOGB s'établit sur une concession de 34 712 ha. A la fin 2020, 16 177 ha sont dédiés aux plantations d'hévéas, 7 489 ha plantés en palmier et 2 212 ha d'aires protégées.

La SOGB est une entreprise cotée en bourse sur la BRVM (Bourse Régionale des Valeurs Mobilières) à Abidjan. Son capital s'élève à 21,60 milliards de FCFA.

Elle possède une unité de traitement de caoutchouc d'une capacité de 10 t/h, une huilerie de 45 t de régimes/h avec une presserie d'amandes palmistes et un terminal huilier de 5 800 tonnes de stockage d'huile au port de San Pedro.

4. Présence géographique dans le pays

La SOGB est présente en Côte d'Ivoire dans la sous-préfecture de Grand-Béréby, qui fait partie de la région de San Pedro et du District du Bas Sassandra, sur l'axe San Pedro -Tabou.



AGRICULTURE TROPICALE
RESPONSABLE



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU
TRAVAIL POUR TOUS

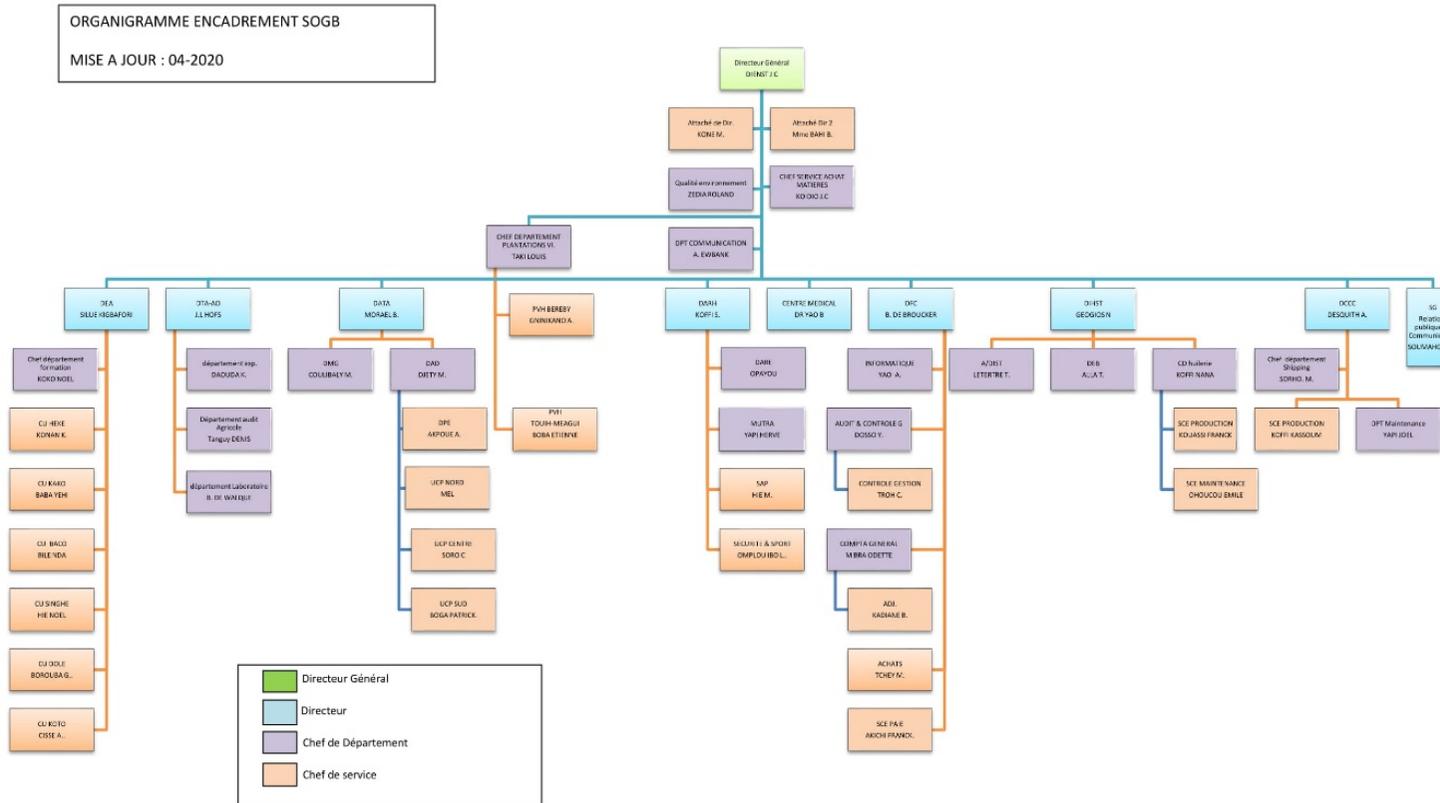


DEVELOPPEMENT AVEC LES
COMMUNAUTÉS LOCALES



CERTIFICATIONS POUR LA
QUALITÉ ET LA
TRANSPARENCE

5. Organigramme hiérarchique de la plantation

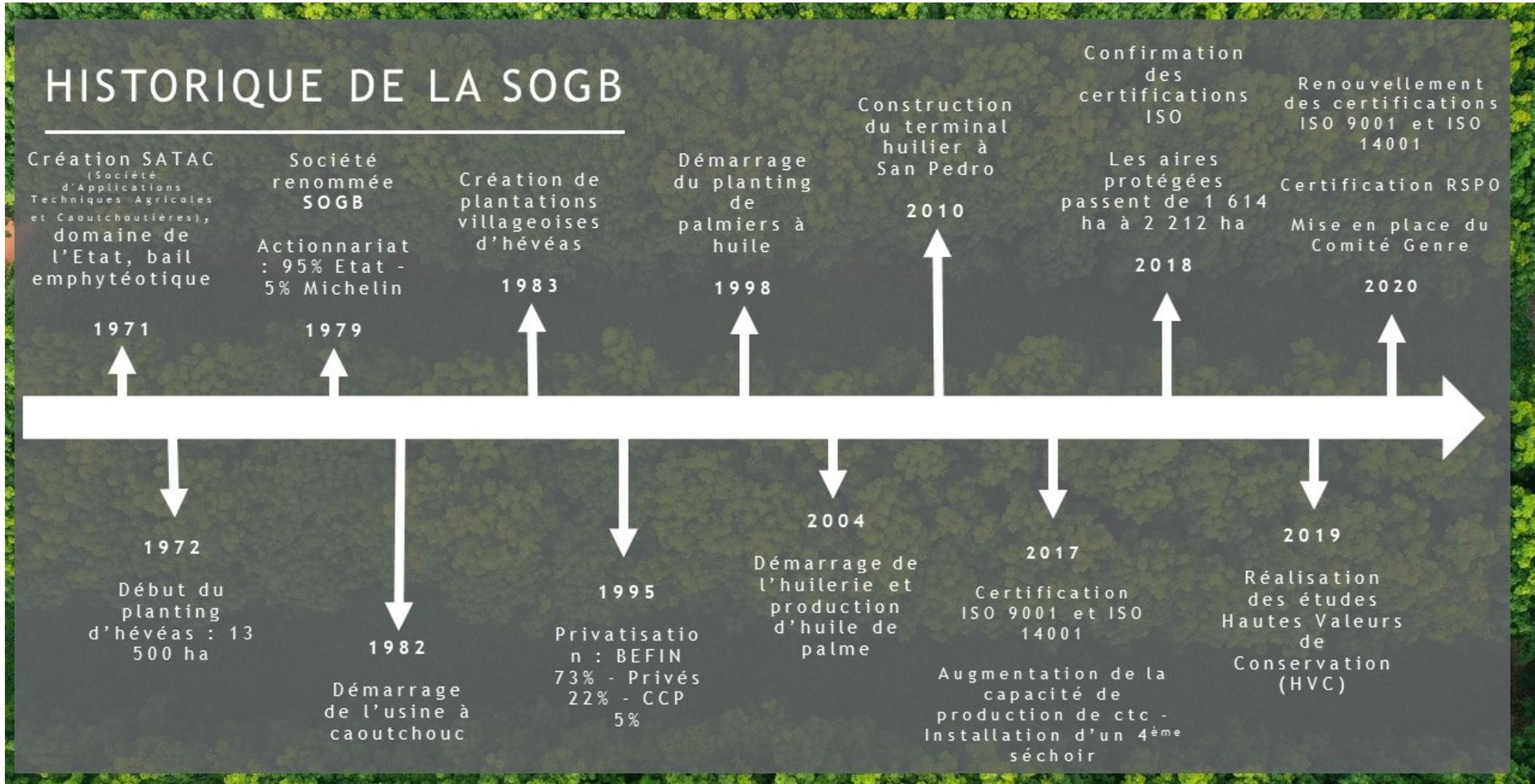


6. Structure du capital (actionnariat)

Le capital social entièrement souscrit et libéré est de 21 601 840 000 FCFA, divisé en 21 601 840 actions de 1 000 FCFA de valeur nominale chacune. Ce capital est réparti comme suit :

- Béréby Finances : 15 803 970 000 FCFA soit 73,16%
- Actionnaires privés : 5 797 870 000 FCFA soit 26,84%

7. Quelques dates importantes



PERFORMANCE ECONOMIQUE



Pesée du coagulum après récolte en champ



6 008

EMPLOIS DIRECTS



4 507 723 KFCFA

BUDGET
DÉVELOPPEMENT
DURABLE



5 119 MFCFA

D'INVESTISSEMENTS



Récolte du coagulum

II. Performance économique en chiffres

1. Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture

Le chiffre d'affaires de la SOGB sur l'exercice 2020 atteint 65 139 millions de FCFA, un chiffre en progression de 8,13% par rapport à l'année 2019.



Champs de palmier à huile

a. Chiffre d'affaires : culture palmier à huile

La SOGB termine l'année 2020 avec un chiffre d'affaires pour la culture de palmiers à huile de 16 587 millions de FCFA pour 7 471 hectares matures.

Palmiers à huile - 2020	
Surface immature (ha)	18
Surface mature (ha)	7 471
Surface plantée (ha)	7 489
Production plantation (tonnes de régimes)	154 427
Achat de régimes (tonnes de régimes)	7 027
Production d'huile de palme (tonnes)	36 228



Déchargement des régimes de palmiers et contrôle des équipes qualité

b. Chiffre d'affaires : culture hévéa

La SOGB termine l'année 2020 avec un chiffre d'affaires de 48 552 millions de FCFA pour 16 177 hectares d'hévéas plantés dont seulement 11 491 hectares ont été saignés durant l'année 2020.

Hévéa - 2020	
Surface immature (ha)	4 686
Surface mature (ha)	11 491
Surface plantée (ha)	16 177
Production plantation (tonnes de caoutchouc équivalent sec)	19 158
Achat (tonnes)	47 933
Production usinée (tonnes)	67 594



Contrôle de la qualité du coagulum récolté



Saigneur en champ d'hévéas

2. Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile de palmiste

La SOGB produit de l'huile de palme depuis 2004, les premières plantations de palmiers datant de 1998. 36 228 tonnes d'huile de palme brute ont été produites en 2020 et l'achat de régimes aux planteurs villageois s'est élevé à 7 027 tonnes.

Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile de palmiste	
	Quantité
Production de régimes (Plantation Industrielle (PI) en tonnes)	154 427
Régimes livrés par les Planteurs Villageois (PV en tonnes)	7 027
Huile de palme produite (tonnes)	36 228
Production d'amandes de palmiste (tonnes)	6 612
Production d'huile de palmiste (tonnes)	2 674



Huilerie de la SOGB

3. Production de caoutchouc naturel

La SOGB produit du caoutchouc depuis 1981 les premières plantations d'hévéas datant de 1972. Plus de 67 594 tonnes de caoutchouc sec ont été produits en 2020 et l'achat de fonds de tasse aux planteurs villageois s'est élevé à 47 933 tonnes.

Les achats aux plantations villageoises ont augmenté de 12,36% par rapport aux achats de 2019, une tendance qui suit la mouvance des années précédentes et qui est en constante amélioration.

Production de caoutchouc naturel	
	Quantité
Production de caoutchouc sec (Plantation Industrielle (PI) en tonnes)	19 158
Achats aux Planteurs Villageois (PV) (tonnes)	47 933
Total	67 091



Ramassage des fonds de tasses de caoutchouc sec

4. Projets de recherche et développement

La SOGB est le terrain des activités de Recherche et Développement (R&D) du Groupe Socfin en Afrique (à l'exception du « breeding » palmier). Le portfolio des projets gérés a pour but d'augmenter durablement la productivité de la terre.

Les projets concernant l'hévéaculture s'articulent autour de 4 grands axes :

1. Amélioration de la productivité :
 - Création variétale d'hévéas (en partenariat avec le CNRA en Côte d'Ivoire et l'IFC/CIRAD en France), en vue d'obtenir des clones toujours plus performants pour leur croissance, leur production de latex et leur tolérance aux maladies principalement ;
2. Protection des végétaux par l'étude sur le complexe de champignons et la lutte raisonnée contre les adventices.
3. Association de cultures « hévéa + cacao » et « hévéa + teck » en vue d'optimiser la productivité économique et écologique de nos terres.
4. Analyses agronomiques en laboratoire pour l'analyse des sols, l'analyse des stimulants, la détermination de l'état physiologique et du statut nutritionnel de la plante afin d'émettre des préconisations d'engrais ou de stimulants.



Équipe du laboratoire DTA

5. Impacts des changements climatiques sur les opérations

La SOGB est soucieuse de pouvoir garantir la pérennité de ses activités agricoles face aux changements climatiques amorcés. Pour cela, les manuels des bonnes pratiques agricoles « itinéraires techniques » sont en constante évolution afin de minimiser autant que possible l'impact de notre activité sur l'environnement en général, et sur le climat en particulier. Ainsi, nous mettons au point depuis fin 2016 un itinéraire technique de replantation des hévéas qui limite le brûlage des résidus d'abattage, grâce à des essais menés en interne et dans le cadre d'un consortium avec la SAPH/Michelin/CIRAD.

6. Objectifs et perspectives

Les perspectives pour l'année 2021 concernant la production de caoutchouc naturel suivent la mouvance des années précédentes. La Direction du Centre de Conditionnement du Caoutchouc (DCCC) souhaite maintenir les performances de 2020 à défaut de produire plus.

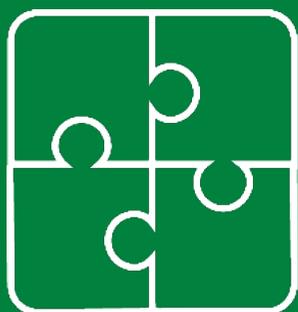


Récolte de rafles de palmiers en champs

GOUVERNANCE RESPONSABLE

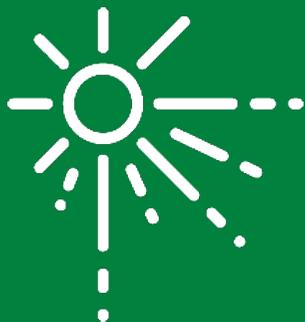


Vue aérienne d'un village agricole



POLITIQUES,
CHARTES & CODES
ETHIQUES INTERNES
A LA SOGB

RESPECT DES
DROITS DE
L'HOMME



TRANSPARENCE
& TRAÇABILITE



Employée triant le coagulum dans un village agricole

III. Gouvernance responsable

1. Structure de gouvernance et méthodes de gestion

Le système de gouvernance de la SOGB est structuré par un Président au sein du Conseil d'Administration qui a un rôle de contrôle et de surveillance. Le Conseil d'Administration doit rendre des comptes et faire des propositions lors de l'Assemblée Générale qui se tient une fois par an. Un Directeur Général est nommé par le Conseil d'Administration, dans le cadre de sa fonction, il doit rendre des comptes sur sa gestion ainsi que faire des propositions au Conseil d'Administration.

La gestion de l'entreprise se fait grâce à la stratégie et le contrôle définis par la Direction Générale. La gestion des opérations est assurée par les différents directeurs des départements qui rendront régulièrement des comptes à la direction générale. Pour ce faire, des réunions sont régulièrement organisées avec les représentants du personnel.

2. Politiques, chartes et code éthique

Consciente de l'importance d'un développement responsable guidé par une politique environnementale et sociale exigeante, la SOGB a pris des engagements forts et s'engage à respecter ses obligations de conformité, mais également à réduire ses impacts environnementaux et sociaux à travers différentes actions encadrées par la direction et mises en œuvre par le département du développement durable. La SOGB s'appuie également sur la politique de gestion responsable du Groupe Socfin. Nous retrouvons notamment l'engagement de la SOGB pour la protection de l'environnement y compris la prévention de la pollution, la préservation de la biodiversité, la réduction et la prévention des accidents de travail, l'inclusion des petits producteurs dans sa chaîne d'approvisionnement et le respect des Droits de l'homme.

À cet effet, pour assurer la communication de ses engagements, plusieurs politiques ont été mises à jour en 2020 telles que :

- La politique concernant le harcèlement sexuel et tout autre type de harcèlement et de violence sur le lieu de travail² ;

- La politique concernant les droits de la reproduction³.

Depuis le mois de mai 2011, il existe un code éthique à la SOGB validé par la Direction Régionale de l'Emploi et de la Fonction Publique de San Pedro et enregistré au Tribunal du travail de Sassandra.

En 2019, le code éthique a été mis à jour et a été divisé en deux parties à savoir : « le code éthique des employés et de l'entreprise » et « le code éthique des fournisseurs »⁴. Ces derniers sont mis à la disposition des employés ainsi que des partenaires de la SOGB afin que tous s'engagent à respecter les principes fondamentaux en matière d'éthique de l'entreprise. En cas de non-respect, des mesures de sanctions sont prises, pouvant aller jusqu'à la cessation du contrat.

Aussi, en 2020, un comité genre a été mis en place afin d'identifier et traiter les éventuelles violations de droits et non-respect des personnes liés au genre, aux droits de la femme et des personnes vulnérables.

Par ailleurs, le suivi du respect des droits de l'Homme est effectué par la Direction de l'Administration et des Ressources Humaines (DARH).

² Politique disponible en annexe IX

³ Politique disponible en annexe X

⁴ Code éthique disponible en annexe XIV

La Direction Générale de la SOGB, en accord avec la politique de gestion responsable du Groupe Socfin, les lois nationales et les accords internationaux pertinents en matière de droits de l'Homme ; tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'homme et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, a pris plusieurs engagements dont les plus importants sont :

- Ne pas faire de distinction en ce qui concerne la race, la couleur, le sexe, la religion et l'opinion politique dans toutes ses activités ;
- S'opposer à toute pratique d'esclavagisme et de servitude ;
- Mettre en place sans discrimination un système qui garantit le droit de chacun ;
- Mettre en place un système qui garantit le droit des employés accusés pour être auditionnés avant d'être sanctionnés ;
- Respecter les dispositions légales en vigueur grâce à la mise en place d'un système de veille réglementaire.

3. Conformité aux exigences légales

La SOGB assure une veille légale et réglementaire afin de se conformer aux exigences dans son domaine d'activité.



Employée au champ de palmier à huile

a. Lois nationales environnementales et sociales

Afin de se conformer aux législations environnementales et sociales en vigueur et en complément à ses politiques, la SOGB assure annuellement une analyse de sa conformité aux exigences en la matière.

b. Lutte contre le travail d'enfants

La SOGB applique une tolérance zéro face au travail d'enfants et toutes les mesures nécessaires sont prises pour lutter et prévenir ce fléau.

En 2007, la SOGB avait formalisé cet engagement à travers une note de service à l'attention de tous les employés. Cette décision et la politique sur le travail s'inscrivent en conformité avec les textes légaux et réglementaires de la Côte d'Ivoire, notamment le code du travail.

En 2019, cette volonté été renforcée dans sa politique contre le travail des enfants⁵, qui concerne aussi bien les employés de la SOGB que les sous-traitants et les fournisseurs.

⁵ Politique disponible en annexe XIII

c. Lutte contre le travail forcé ou obligatoire

La SOGB s'engage fermement contre le travail forcé ou obligatoire. C'est ainsi que dans sa politique interne, elle s'engage à « ne pas avoir recours au travail forcé ou à la traite des êtres humains, ni directement, ni indirectement, ni par l'intermédiaire d'un tiers ». De plus, les lois nationales ivoiriennes interdisent de façon absolue tout recours au travail forcé ou obligatoire.

Nos engagements sont contenus dans la politique de lutte contre le travail forcé⁶.



Acquisition d'un nouveau car de transport par la MUTRA

d. Lutte contre la corruption

Dans le code éthique de la SOGB, la lutte contre la corruption figure comme un axe important. La SOGB et ses fournisseurs s'interdisent de verser directement ou indirectement une rétribution en espèces, en biens, en services ou sous toute autre forme à un représentant de l'État ou à un parti politique pour persuader le bénéficiaire d'utiliser son influence ou ne pas faire son devoir pour aider l'entreprise. La SOGB demande à tous ses fournisseurs de référer à leur hiérarchie ou à la SOGB tout doute éventuel quant à la légitimité d'un paiement.

Nos principaux engagements concernent :

- Une concurrence loyale et ouverte envers ses parties prenantes ;
- Une tolérance zéro pour toutes les formes de corruption ;
- Une divulgation des rapports et documents en temps opportun, avec exactitude et véracité, conformément à la réglementation applicable et aux pratiques agro-industrielles acceptées ;
- Interagir pacifiquement avec les populations locales et interdire tout recours à l'intimidation ou au

harcèlement de la part des forces de sécurité.



Mr. Zédia, chef du département développement durable et les agents de surveillance des zones protégées

e. Comportement anticoncurrentiel

Le code éthique de la SOGB interdit tout comportement anticoncurrentiel. Il stipule que « Le fournisseur et la SOGB doivent agir de façon autonome et dans leur intérêt, dans toute situation commerciale affectant la concurrence sur les marchés et s'abstenir en cette matière de pratiques limitant la concurrence ».

⁶ Politique disponible en annexe VX

f. Contributions sociales

La SOGB respecte les lois sociales applicables en Côte d'Ivoire et verse les cotisations au titre de la pension de retraite, des accidents de travail et des allocations pour congé de maternité à la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale). Tous les employés sont déclarés à la CNPS, y compris les travailleurs journaliers qui ne sont pas occupés à plein temps.

Aussi, pour ne pas être en infraction vis-à-vis des services de la CNPS en ce qui concerne les entreprises sous-traitantes avec lesquelles elle travaille, la SOGB prélève elle-même les cotisations des employés sous-traitants directement des factures de prestations pour les reverser elle-même à la CNPS.



Mme. Rokia Kone, employée de la SOGB

Au titre des associations, la **Mutuelle des Travailleurs de la SOGB (MUTRA)** regroupe l'ensemble des employés de la SOGB et a pour rôle de favoriser l'entraide entre les membres en cas d'événements personnels d'une part, et d'autre part, de mettre à disposition sous forme de prêts des sommes d'argent pour le financement de projets individuels ou collectifs. Elle voit le jour en 1998 à l'initiative des employés de la SOGB. Ce projet est alors vivement soutenu par la direction qui a apporté les moyens nécessaires à la concrétisation de ce projet. La MUTRA constitue l'un des piliers essentiels de la mise en œuvre de la politique sociale de la SOGB.

La SOGB prône également la liberté d'association en assurant à l'ensemble de son personnel le droit de s'affilier ou de constituer un syndicat. Ainsi la SOGB compte 7 syndicats différents.

g. Respect des lois du travail

Le respect des lois du travail est garanti par l'application du code de travail et par le libre accès des organismes étatiques chargés de faire appliquer la loi, en l'occurrence l'Inspection du Travail et des lois sociales.



Audit de certification au centre médical de la SOGB

4. Respect volontaire d'autres normes

a. RSPO

Dans une volonté de faire de son huile de palme une huile reconnue comme durable, la SOGB a entrepris, depuis 2018, une démarche de certification RSPO. **La SOGB adhère à l'ambition de la RSPO qui promeut le respect de l'environnement, des communautés locales et de toutes les parties prenantes de l'entreprise, et qui donne, à travers ses principes et critères, un label de durabilité reconnu internationalement à l'huile de palme produite.**

Afin de se conformer à cette norme, de nombreuses actions sont mises en œuvre par le département du développement durable et son coordinateur RSPO. Nous pouvons notamment citer les audits internes fréquents qui permettent de suivre l'avancée de chaque département dans leur conformité aux exigences RSPO, les consultations régulières des communautés riveraines, ou encore la préservation et l'amélioration des zones à Hautes Valeurs de Conservation (HVC) d'un point de vue environnemental mais aussi social.

Le calendrier de mise en conformité de la SOGB aux principes et critères de la RSPO établi en août 2018 a fait l'objet d'un suivi mensuel afin d'aboutir à l'audit de certification qui a eu lieu fin 2020.

La mise en conformité aux principes et critères RSPO a nécessité la réalisation :

- D'un plan de gestion environnemental et social (PGES) ;
- D'une étude des Hautes Valeurs de Conservation (HVC) ;
- D'une étude pour la cartographie de l'aptitude des sols et des données topographiques ;
- De formations internes et externes ;
- D'audits internes ;

⁷ Certificat disponible en annexe VIII

- Etc.

L'audit de certification final s'est déroulé du 5 au 9 octobre 2020 et le certificat a été obtenu en janvier 2021.

b. ISO 14001

La SOGB est certifiée selon la norme ISO 14001 depuis 2017. Cette norme permet de s'assurer que le Système de Management Environnemental (SME) mis en place réduit les impacts environnementaux de l'entreprise et ce, dans une démarche d'amélioration continue. **Ces améliorations de la performance environnementale respectent les obligations de conformité, participent à la réalisation des objectifs environnementaux et à la prise en compte des besoins et attentes liés à la préservation de l'environnement.** Afin d'y parvenir, la SOGB a établi, mis en œuvre et tenu à jour un SME.

Un audit de renouvellement de la certification à la norme ISO 14001 a eu lieu durant l'année 2020. Un avis favorable a été émis par les auditeurs pour son renouvellement pour une durée de 3 ans⁷.

⁸ Certificat disponible en annexe VII

c. ISO 9001

Afin d'offrir un produit de qualité conforme aux exigences de ses clients et aux exigences légales et réglementaires applicables, la SOGB est certifiée à la norme ISO 9001. Cette norme vise également à accroître la satisfaction des clients et à améliorer les performances globales de l'organisme. Afin de concrétiser ses actions, la SOGB a également établi, mis en œuvre et tenu à jour un Système de Management de la Qualité (SMQ) qu'elle améliore de façon continue. Le SMQ de la SOGB dont le domaine d'activité est la « production de caoutchouc sec et expédition » a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme ISO 9001:2015 pour la première fois en 2017. Elle vient d'obtenir sa re-certification qui est valable jusqu'en 2023⁸.

d. OHSAS 18001 et ISO 45001

La santé et la sécurité au travail (SST) des employés de la SOGB représente une priorité majeure et nécessaire au sein de leur environnement de travail. C'est pourquoi la SOGB prend des engagements concrets envers :

- L'analyse systématique des risques liés à la SST ;

- La prévention des accidents et des atteintes à la santé ;
- L'amélioration continue des performances en matière de SST.

Pour y parvenir, elle met en œuvre un système de management de la SST permettant de prendre en compte les exigences légales en la matière.

Afin de démontrer ses engagements dans ce domaine, la SOGB souhaite que son système de management de la santé et la sécurité au travail soit reconnu selon la norme ISO 45001. Aucune échéance n'a encore été fixée pour cette certification qui permet de préciser les exigences pour un système de management de la santé et sécurité au travail. La SOGB formalisera de cette manière toutes les actions déjà entreprises dans ce domaine.

e. Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC)

Une étude des Hautes Valeurs de Conservation (HVC) a été réalisée en 2019 par l'organisme HCV Africa ; agréé par la RSPO ; sur l'ensemble du domaine de la SOGB.

Lors de cette étude, les équipes de chercheurs ont pu identifier les zones à Haute Valeur de Conservation (HVC), les espèces rares, menacées ou en voie de

disparition, les zones ripariennes le long des cours d'eau et dans les bas-fonds.

Ces études s'inscrivent dans la **volonté de la SOGB de produire une huile de palme durable en mettant en œuvre les principes et critères de la RSPO et les exigences de la politique de gestion responsable du Groupe Socfin.**

Un plan d'actions pour la prise en compte de ces HVC a été mis en place et intégré au plan d'action global de la démarche RSPO de la SOGB.

f. Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)

Le Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) est réalisé par la SOGB dans l'ensemble des projets entrepris avec, ou à l'endroit, des communautés des villages riverains.

Une procédure relative au CLIP a été rédigée et est applicable aux communautés autochtones et autres communautés dans le cadre de l'identification et la réalisation des projets ayant un impact sur les communautés.

g. GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)

La SOGB est membre du groupe de travail national de la GPSNR. En intégrant ce comité, la SOGB vise à promouvoir la

durabilité dans la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel et dans le processus de transformation.

Au sein du groupe de travail national de la GPSNR, la SOGB participe aux travaux sur l'ensemble des thèmes généraux et est en charge des questions relatives à la gestion des produits chimiques.



Oiseau observé dans une des zones protégées de la SOGB

5. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité

Les différents fournisseurs de la SOGB sont tenus de respecter la politique de gestion responsable adoptée par la plantation. Afin d'y parvenir, elle s'assure que sa chaîne

d'approvisionnement soit totalement transparente et que ses matières premières soient traçables à 100%.

a. Identification

La chaîne d'approvisionnement et la traçabilité de la matière première sont assurées par les directions en charge des achats de matières premières. La base de données des fournisseurs de matières premières est systématiquement mise à jour et gérée par un système informatisé.

En 2020, ce ne sont pas moins de 6 000 planteurs d'hévéas et 80 planteurs de palmiers à huile qui ont été identifiés. Pour le palmier à huile, les planteurs se situent dans la zone autour de l'usine à une distance moyenne de 20 km. Les planteurs d'hévéas peuvent parcourir de plus grandes distances et se situent dans la zone allant de San Pedro à Djouroutou. Parmi les matières premières livrées à l'usine, environ 3 000 tonnes proviennent de Touih-Meagui à 130 km de l'usine.

b. Transparence et achats équitables

Dans un souci de transparence avec ses planteurs partenaires, la SOGB communique et affiche les prix d'achat des matières premières à différents endroits dans

l'entreprise et sur le site internet de l'entreprise. Les prix d'achat sont ceux fixés au niveau national par les structures en charge des prix des différentes filières. Les structures officielles concernant la filière agricole du palmier à huile est l'AIPH (Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile) et pour l'hévéa, l'APROMAC (Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Cote d'Ivoire).

c. Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement

La SOGB, à travers son **programme d'encadrement des planteurs villageois**, fournisseurs de matières premières, réalise des séances de sensibilisation et de formation pour la préservation de l'environnement et des droits sociaux fondamentaux. Divers thèmes sont abordés tels que :

- La lutte contre la pollution de l'eau et des sols ;
- La lutte contre la déforestation ;
- La protection des forêts protégées ;
- La lutte contre les ravageurs ;
- La lutte contre le travail des enfants ;
- Etc.

C'est ainsi que le projet Chaîne d'Approvisionnement Zéro déforestation (CAZ) initié en 2017 s'est poursuivi durant les années 2018 et 2019 en faveur des planteurs appartenant aux communautés villageoises riveraines engagées dans la préservation de forêts communautaires. Ce projet a eu pour objectif de replanter de vieilles plantations d'hévéas en y associant diverses essences forestières dans les interlignes, notamment des cultures vivrières de bananes. Il s'articulait autour de 6 axes clés, à savoir :

- Replantation par un système agroforestier de vieilles plantations d'hévéas associée avec du teck ou du cedrela ;
- Assurer une sécurité alimentaire par la culture de bananes plantains dans les interlignes ;
- Garantir à terme l'approvisionnement de l'industriel du bois ;
- Restaurer le couvert forestier ;
- Diversifier les revenus des planteurs ;
- Offrir un encadrement continu aux planteurs.

Ce projet n'a pas pu être renouvelé en 2020 car il s'agissait d'une phase pilote mais notre département du développement durable cherche continuellement de nouvelles

alternatives afin d'assurer la préservation de l'environnement tout en protégeant les droits des communautés riveraines et leur bien-être.

Des inspections sont régulièrement réalisées chez les principaux fournisseurs de régimes de palmiers afin d'évaluer la prise en compte des exigences environnementales et sociales de la SOGB dans leurs pratiques. Tous les régimes identifiés comme issus de zones protégées ne sont plus reçus à l'usine.

Pour les planteurs d'hévéas, la SOGB utilise l'application Rubberway (de Michelin) afin d'évaluer la durabilité des pratiques de ses fournisseurs de coagulum d'hévéas. Cette application est utilisée par les moniteurs de la SOGB qui encadrent les planteurs villageois dans les plantations environnantes.

6. Normes des clients

Les spécifications techniques varient d'un client à un autre.

Pour le caoutchouc, elles prennent en compte les caractéristiques techniques telles que la plasticité initiale, l'indice de rétention de la plasticité, la viscosité, les impuretés, les matières volatiles, etc. La vérification de la conformité des produits aux normes exigées est vérifiée en interne dans notre laboratoire d'analyses avant

toute livraison. Des certificats d'analyses sont joints aux produits livrés.

En 2019, certains clients ont transmis leurs politiques d'achats responsables à la SOGB. Les exigences environnementales de leur politique d'approvisionnement en caoutchouc naturel ont été intégrées au SME de la SOGB.

Aussi, en 2020, il y a eu de la part de l'un des clients, du fait de la situation sanitaire mondiale, une demande de réalisation d'un auto-audit par la SOGB afin de s'assurer du respect des exigences inscrites dans leur politique d'approvisionnement. La SOGB a obtenu un excellent résultat de respect des normes clients (86,4/100) et s'applique à remédier aux quelques non-conformités relevées.

Tout comme en 2019, toutes les réclamations émises par les clients relatives à la qualité, ont été entièrement traitées.

7. Evaluations par tierces parties

Des contrôles sont effectués de façon périodique par les institutions étatiques en charge. Elles veillent alors à la mise en œuvre effective des dispositions contenues dans les textes légaux et réglementaires concernant l'environnement, la protection sociale et l'emploi.

Ainsi, le Centre Ivoirien Anti-pollution (CIAPOL) réalise tous les 6 mois, une inspection de l'huilerie ainsi que du centre de conditionnement du caoutchouc de la SOGB.

La Direction de la Protection des Végétaux du Ministère de l'Agriculture réalise tous les ans un audit de conformité du système de traitement thermique des palettes en bois de la SOGB.

L'Agence Nationale de l'Environnement (ANDE) réalise tous les 3 ans, un audit de conformité réglementaire de chacune des installations classées de la SOGB.

La Caisse Nationale de Prévoyance sociale (CNPS) réalise une évaluation annuelle du programme de prévention de la SOGB en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST).

En 2020, des inspections et évaluations ont été réalisées par l'ANDE, le CIAPOL et la CNPS. Les actions issues de ces inspections et évaluations ont été intégrées aux différents plans d'actions de la SOGB pour un meilleur suivi de la mise en œuvre des observations faites.

8. Plaintes et griefs

La plateforme pour l'expression et le traitement des plaintes et griefs mise en place à la SOGB fonctionne normalement et

l'ensemble des représentants des communautés villageoises riveraines regroupés au sein de l'AVD sont informés de l'existence de ce mécanisme.

La mise en place du comité genre au sein de la SOGB permet, quant à lui, de soutenir et intervenir pour les victimes de violences basées sur le genre.

Concernant les relations avec les communautés riveraines, une seule plainte externe a été enregistrée en 2020. Elle a été traitée selon la procédure de gestion des plaintes de la SOGB. Une rencontre a été organisée avec les plaignants et le processus de gestion de la plainte suit son cours. Ainsi, parmi les 4 actions identifiées suite à cette plainte, 3 ont déjà été réalisées. La dernière, relatives à la signature des procès-verbaux, sera réalisée très prochainement.

9. Adhésions et associations

La SOGB entretient de bons rapports avec les associations interprofessionnelles dont certaines sont citées ci-après :

- L'Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire (APROMAC) ;
- L'Union des Entreprises Agricoles et Forestières (UNEMAF) ;

- La Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire-Patronat ivoirien (CGECI) ;
- L'Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile (AIPH) qui regroupe toutes les composantes de la filière à savoir :
 - La Fédération Nationale des Coopératives de Planteurs de Palmier à Huile de Côte d'Ivoire (FENACOPAH-CI) ;
 - L'Association Professionnelle des Sociétés Agricoles de Palmier de Côte d'Ivoire (APROSAPCI) ;
- Le Groupement des Industriels Transformateurs d'Huile de palme (GITH).

L'AIPH travaille également avec les acteurs opérant dans la recherche et le financement comme le Centre National de Recherche Agronomique (CNRA) et le Fonds d'extension et de renouvellement pour le développement de la culture du Palmier (Fer-Palmier).

A titre d'exemple, la SOGB, représentée par son secrétaire général en poste à Abidjan, participe aux différentes rencontres organisées par les associations mentionnées ci-dessus.



Pain de caoutchouc naturel à la sortie des séchoirs



Employée dans un champ de la pépinière hévéa

BATIMENT-H
MATERNITE

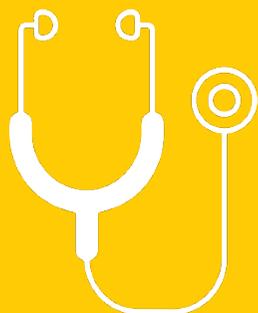
Equipe de sage-femmes et matrones de la maternité de la SOGB

**UN ENGAGEMENT
SOCIAL FORT**





25 500
HABITANTS SUR LA
PLANTATION



111 200
CONSULTATIONS
MEDICALES



15
ECOLES



Elève de l'école maternelle de la SOGB

IV. Un engagement social fort

Ce chapitre est consacré à l'engagement social du Groupe envers ses employés. L'engagement envers les communautés est repris en chapitre 7.

1. L'engagement social de l'entreprise

La SOGB travaille au quotidien pour améliorer les conditions de vie des populations vivant au sein et autour de ses plantations.

23 villages répartis sur l'ensemble de la plantation sont destinés à loger les employés et leurs familles.

A ce jour, la grande majorité des employés sont logés. Un plan d'action est mis en place afin de pallier rapidement aux besoins de logements supplémentaires. Au cours de l'année 2020, la SOGB a investi 2 524 MFCFA dans la construction, les infrastructures et l'entretien général des villages. Parmi ses investissements, environ 100 logements ont été construits.

La population globale habitant sur le site de façon permanente, employés et familles, avoisine les 25 500 personnes suivant un recensement interne.

Les villages sont équipés de dispensaires, de forages pour l'approvisionnement en eau

potable et d'accès à l'électricité. Ils disposent aussi de terrains de football, malheureusement, durant l'année 2020, les activités sportives ont été suspendues pour cause de Covid-19. L'entreprise organise aussi régulièrement un concours du plus village le plus propre et octroie des prix aux lauréats. L'équipe d'évaluation a remarqué les effets positifs d'un tel concours sur la propreté générale du cadre de vie et ce concours a pu être maintenu en 2020 malgré la pandémie mondiale.

Sur le plan médical, la SOGB dispose d'un centre médical équipé d'une maternité, d'un service de pédiatrie, d'un service d'urgences, de radiologie, de laboratoires modernes d'analyses et de dépistage du VIH/SIDA, de chambres d'observation et d'hospitalisation (une trentaine de lits). Le centre est dirigé par un médecin du travail assisté par plusieurs infirmiers et de deux sage-femmes pour une équipe complète de 87 personnes dédiées à la santé des habitants de la région.

Les soins dans les centres sont gratuits pour tous les employés et leurs ayants-droits. Lorsque le plateau technique du centre médical est dépassé, le malade est référé dans un autre centre. Les soins sont pris en charge à 75% par la SOGB.

Les employés disposent d'une mutuelle depuis 1998 à laquelle il verse une

cotisation. Grâce à ces cotisations, des prêts sont octroyés aux membres. La mutuelle assure notamment le transport des collégiens (enfants des travailleurs) vers la ville de Grand-Béréby. La mutuelle dispose également d'un foyer d'hébergement pour les élèves à Grand-Béréby et toutes ces actions sont subventionnées par la SOGB dans l'intérêt de l'ensemble des employés.



Village agricole SOGB

2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux

a. Ressources humaines

À fin 2020, la SOGB avait un effectif total de 8 957 employés dont 6 008 employés directs. Les étapes d'embauche à la SOGB se font suivant un processus strict de sélection permettant de respecter les compétences de chacun mais également de faire de la promotion en interne lorsque cela est possible.

Les embauches pour les postes ne requérant pas de qualifications spécifiques, se font prioritairement au sein des effectifs de travailleurs journaliers ou via des missions de sensibilisation dans diverses régions proches de la SOGB.

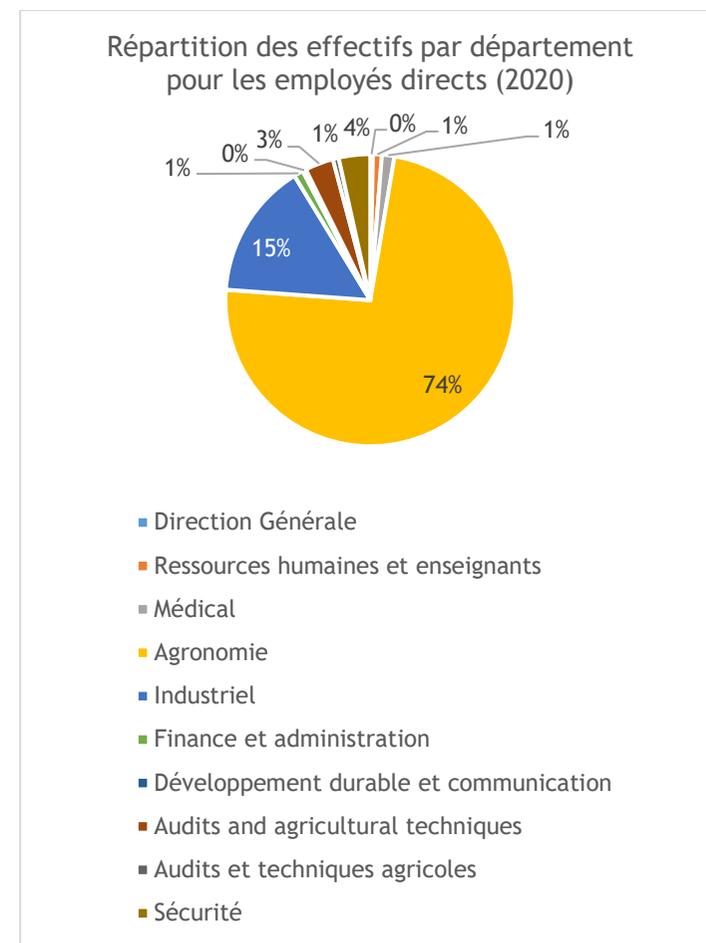
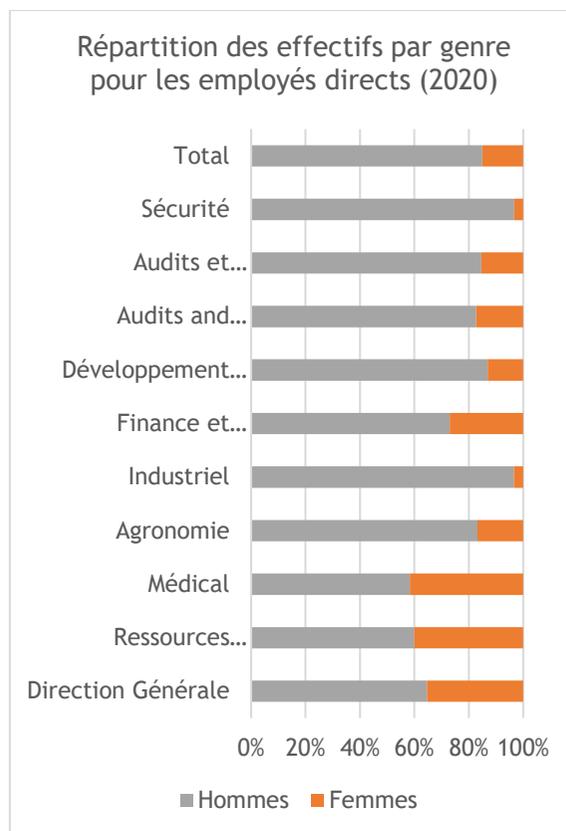
Toute embauche est précédée d'une visite médicale pour certifier de l'état de santé et de la capacité de l'employé à occuper le poste concerné. Un contrat de travail sera établi pour tout type de travailleur conformément au Code du travail, ainsi que l'ouverture d'un dossier administratif en vue des différentes déclarations à la CNPS.



Concours du village le plus propre édition 2020

i. Répartition des effectifs par département et par genre

Répartition des effectifs par département et par genre pour les employés directs (2020)			
Direction Générale	11	6	17
Ressources humaines et enseignants	36	24	60
Médical	49	35	84
Agronomie	3 672	742	4 414
Industriel	875	31	906
Finance et administration	46	17	63
Développement durable et communication	20	3	23
Audits and agricultural techniques	158	33	191
Audits et techniques agricoles	33	6	39
Sécurité	204	7	211
Total	5 104	904	6 008



La SOGB veille à offrir la possibilité de travailler à toute personne désireuse d'obtenir un poste. Nous veillons également à offrir des emplois équitables et justes en favorisant la diversité. À la fin 2020, parmi les employés directs, 904 femmes occupaient des postes au sein de l'entreprise

avec une plus forte concentration pour des postes d'agents de maîtrise (18%) comparativement aux autres postes proposés. Du fait de son secteur d'activité, la majorité des employés de la SOGB occupent des postes de manœuvre ou d'ouvriers.

ii. Répartition des effectifs par catégorie

Répartition des effectifs par catégorie (2020)	
Employés permanents	6 008
Travailleurs journaliers	2 169
Intérimaires	0
Sous-traitants	780
Total	8 957

iii. Intégration des jeunes dans le monde du travail : opportunités

De par la diversité de ses activités (agricoles, industrielles, ateliers mécaniques et maintenances, électromécaniques, etc.) la SOGB offre des possibilités variées aux jeunes de 18 ans et plus de faire leurs premiers pas en entreprise, soit pour des stages de fin d'étude ou de perfectionnement, soit pour des contrats à durée déterminée ou indéterminée.

A l'instar des années précédentes, la SOGB a accueilli des stagiaires pour des périodes de stages allant de 3 mois à 6 mois. Mais cette année 2020, à cause de la pandémie à coronavirus, les stages ont été suspendus de mars 2020 à octobre 2020.

La formation des 40 apprenants à divers métiers techniques a pris fin au mois de mai 2020. La SOGB a pu intégrer 13 personnes dans ses effectifs et on estime à 65% les apprenants qui ont pu s'insérer dans la vie professionnelle après leur formation à la SOGB.

Au niveau agricole, la SOGB a formé au centre d'apprentissage pour la saignée plus de 255 stagiaires pour être intégrés dans ses effectifs.

Répartition des effectifs par âge pour les employés directs (2020)	
< 18 ans	0
18 - 29 ans	4 473
30 - 50 ans	3 823
> 50 ans	780
Total	6 008

iv. Salaire minimum

La grille de salaire interne à la SOGB est supérieure à la grille conventionnelle du secteur agricole en Côte d'Ivoire (salaire

minimum du secteur agricole en Côte d'Ivoire est de 779 FCFA/J).

b. Protection des employés

La SOGB veille à la protection et au bien-être de ses employés.

Au sein de l'entreprise, ils sont protégés par les différents textes légaux et réglementaires ainsi que par les représentations syndicales, délégués du personnel et autre dispositifs mis en place par la SOGB. Les moyens de protection de l'employé sont repris dans le règlement intérieur et le code éthique.

c. Gestion des plaintes internes

La SOGB dispose d'une procédure de gestion des plaintes internes pour la communication et la négociation entre l'employeur, les employés et leurs représentants, ainsi qu'une procédure de gestion et de traitement des doléances.

Le mécanisme de gestion des plaintes internes est géré à plusieurs niveaux :

- Soit par l'intermédiaire des représentants du personnel sous forme de doléance ;
- Soit par la saisine du N+2 s'il s'agit d'une plainte concernant le N+1 ;
- Soit par la saisine du chef de village

ou du chef de la sécurité s'il s'agit d'une plainte extra-professionnelle.

Le dialogue social est encadré par des discussions entre les représentants des employés et les responsables syndicaux d'une part et la direction générale d'autre part. Les rencontres ont lieu tous les deux mois. Les dates de rencontre sont communiquées préalablement et les points de discussion sont déposés au moins une semaine à l'avance à la direction. Les discussions sont alors menées suivant l'ordre du jour et entérinées par un procès-verbal signé par toutes les parties. Le procès-verbal est consigné dans le cahier de doléances et diffusé à toutes les directions. Des tournées d'explication sont organisées par les délégués du personnel pour s'assurer d'une large diffusion.

d. Répondre aux besoins financiers des employés

La SOGB veille à la satisfaction des besoins financiers des employés par l'application de la grille salariale interne à la SOGB qui est supérieure à la grille salariale nationale. De plus, différentes primes sont prévues au cours de l'année ce qui permet d'augmenter les revenus des employés.

Des mécanismes de prêts sont également disponibles grâce à la Mutuelle des Travailleurs (MUTRA) afin d'assister les

employés lors d'événements ou de les accompagner dans la réalisation de projets personnels.

La SOGB apporte une contribution annuelle de l'ordre de 65 millions de FCFA à la MUTRA. Cette dernière est chargée d'analyser et de prêter un montant aux employés en faisant la demande, mais ce, dans le respect des quotités cessibles. La SOGB y veille scrupuleusement pour éviter le surendettement.

e. Chiffrés clés des ressources humaines

Globalement, les effectifs de la SOGB n'ont pas changé d'une année à l'autre. Il faut noter que malgré la Covid-19 et contrairement à beaucoup d'entreprises de la région, la SOGB a maintenu ses effectifs et n'a pas connu de période de chômage technique. En effet, l'entreprise a tenu à tout prix à assurer la continuité de ses activités opérationnelles afin de garantir les emplois et les revenus stables de milliers de familles vivant au sein et autour de la plantation, car nous savons à quel point la sécurité financières et sanitaire sont des conditions sine qua non pour faire face à ce genre de crise.

Au cours de l'année 2020, néanmoins, 706 personnes ont quitté l'entreprise dont environ 75% d'employés agricoles pour abandon de poste. De façon générale en

Côte d'Ivoire, et particulièrement dans le secteur agricole, nous constatons une instabilité de la main d'œuvre. Cette instabilité trouve son origine dans plusieurs facteurs :

- Une population qui se dirige de plus en plus vers des métiers qualifiés suite à l'augmentation du niveau d'urbanisation et d'alphabétisation ;
- L'orpaillage clandestin vers lequel les personnes se dirigent de plus en plus dans le but d'obtenir de grosses sommes d'argent rapidement sans passer par les institutions légales et reconnues ;
- Enfin, le manque de travailleurs immigrés dans le Sud de la Côte d'Ivoire, ces derniers étant les plus intéressés par les métiers agricoles.

Les personnes qui ont quitté l'entreprise ont été remplacées par des recrutements dans les mêmes proportions pour combler le déficit.

f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés

Un plan de formation est mis en place chaque année en vue du renforcement des capacités des employés. Pour l'année 2020, 31 actions de formation par des prestataires

externes ont été réalisées pour un coût total de 91 445 000 FCFA. Les formations prévues et réalisées figurent à l'annexe XI.

g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés

En matière syndicale, la liberté syndicale est bien effective à la SOGB qui compte à ce jour 7 syndicats. Chaque employé dispose de la liberté de s'affilier au syndicat de son choix sans aucune intervention de la SOGB.

Aussi, d'autres formes d'associations existent et regroupent des employés ; ce sont notamment l'Association des Cadres et Agents de Maîtrise (ACAM), l'Association des Travailleurs de Section (garage), l'Union des Femmes de la SOGB et des associations à caractère régional.

Toutes ces associations sont régies par leurs propres textes et fonctionnent librement avec parfois des subventions de la SOGB lors des manifestations.

3. Infrastructures à la disposition des employés

a. Au sein des villages

La SOGB dispose au total de 23 villages. Chaque village est administré par un cadre chef d'unité agricole ou un assistant agent de maîtrise qui est épaulé par un chef de

village ou de quartier, aussi employé de la SOGB. Ils assurent le maintien de la propreté du village ainsi que son bon fonctionnement et le règlement des éventuels litiges.

i. Infrastructures personnelles des employés

La vocation de la SOGB est de loger l'ensemble de ses employés et leurs ayants droit dans des logements décentes avec les commodités nécessaires : électricité, eau courante, latrine et cuisine. Elle met à leur disposition des logements construits en hydraform avec un aménagement respectant les normes d'hygiène et de salubrité en vigueur. Parmi les 23 villages de la

plantation, tous sont équipés en électricité et eau courante.

ii. Infrastructure de loisirs

L'animation des villages fait partie des préoccupations de l'entreprise. Ainsi, chaque village est doté d'un centre de loisirs ainsi que de terrains de sport pour les employés et les enfants. Des tournois de football et divers autres jeux ainsi que des activités culturelles sont organisés pour maintenir la cohésion entre les habitants d'une part, et d'autre part pour créer un cadre de rapprochement des différents acteurs socioprofessionnels.



Club de la plantation et les terrains de sport

b. Investissements réalisés

En 2020, la SOGB a consacré un budget de 1 408 715 768 FCFA à l'entretien, à l'amélioration et à la construction d'infrastructures dans ses villages de plantation.

c. Mobilité

Le transport du personnel à l'intérieur de la concession est organisé avec des véhicules aménagés pour transporter les employés de leur lieu d'habitation vers leur lieu de travail et inversement. Certains agents sont également dotés de motos et de bicyclettes pour leur autonomie.

4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers

Une équipe assure la sécurité sur l'ensemble de la concession pour garantir la sécurité des biens et des personnes, en liaison avec les forces de sécurité nationale. A la tête de cette équipe, se trouve un Adjudant - chef de la Gendarmerie Nationale pour une bonne maîtrise des questions de procédures judiciaires et de respect des droits de tous ceux qui vivent sur le site.



Elèves de l'école de Tiépé SOGB



Vue aérienne du centre médical de la SOGB

5. Santé : un levier de développement

a. Politique de santé

La SOGB dans le souci de préserver la santé de ses employés, a mis en place une politique sanitaire en conformité avec les

textes réglementaires qui s'articulent autour de trois axes majeurs :

- Prise en charge curative ;
- Politique de prévention ;
- Santé du travail.

Les consultations sont gratuites pour tous les employés et leurs ayants-droits.

La SOGB a pratiqué 111 195 consultations en 2020 et, en plus de cela, 558 accouchements ont eu lieu et 1 141 femmes ont été conseillées dans le cadre du planning familial.

En 2020, la SOGB a consacré un budget de 953 330 195 FCFA pour le département médical.

i. Prise en charge curative

La SOGB prend en charge tous les employés malades ainsi que leurs ayants droit au sein de ses infrastructures sanitaires ou si nécessaire les réfère vers des centres externes spécialisés.

ii. Politique de prévention

La politique de prévention vise à la sensibilisation des employés sur les principales maladies endémiques que sont le paludisme et le VIH, et à mettre à leur disposition, les moyens de prévention : distribution de moustiquaires imprégnées de longue durée d'action (MILDA) pour le paludisme et la distribution de préservatifs dans le cadre de la lutte contre le VIH, etc.

La prévention des risques professionnels se fait par le comité de Santé et de Sécurité au Travail.

iii. Santé au travail

Afin de s'assurer de la bonne santé et de l'aptitude au travail de chaque nouvel employé, la SOGB organise des visites médicales d'embauche selon la prescription légale qui lui incombe. En 2020, 875 personnes ont passé cet examen et 80% ont été déclarées aptes. Quant à la visite médicale annuelle des employés, en 2020, 97% des employés l'ont effectué, les 3% restant étant absent ou en congé lors de celles-ci, elles seront effectuées dès début 2021. Les visites médicales particulières (ORL, ophtalmologie et dosage des cholinestérases) ont également eu lieu pour des postes de travail spécifiques qui présenteraient des risques professionnels au vu de l'analyse des risques effectuées par le département HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement).

b. Personnel et infrastructures

i. Personnel

Le centre médical de la SOGB compte un effectif global de 87 personnes : 1 médecin-chef, 6 infirmiers, 2 sage-femmes, 1 assistante sociale, 18 aide-infirmiers, 7 matrones, 20 aides-soignants et 32 personnes d'autres services (agents de pharmacie, techniciens de laboratoire, agents d'entretien, etc.).

ii. Infrastructures

La SOGB dispose de :

- 1 centre médical à la Zone Industrielle et Résidentielle (ZIR) qui comprend un pôle de médecine générale, de pédiatrie, des urgences et une maternité mais également les services de santé au travail, un service social, ainsi qu'un laboratoire d'analyses, un service de radiologie et une pharmacie ;
- 3 dispensaires avec 9 lits de mise en observation de jour ;
- 15 infirmeries ;
- 2 ambulances.

c. Prévention, détection et traitement des maladies

i. Prévention

La prévention comprend plusieurs volets et respecte le programme mis en place par le district sanitaire de la région de San Pedro. Elle concerne, en priorité, les personnes vulnérables. Ainsi, les enfants, les femmes enceintes et en âge de procréer, et le personnel soignant bénéficient de vaccination spécifique à travers un programme élargi. Au total, en 2020, ce sont 3 646 enfants, 902 femmes enceintes et 121 jeunes filles qui ont été vaccinés. Ce sont également 1 197 moustiquaires imprégnées qui ont été distribuées.

Aussi, suite à l'apparition de la Covid-19 plusieurs mesures ont été mises en place telles que la création d'un comité de veille et de vigilance sur l'ensemble de la plantation, des sensibilisations sur les mesures préventives à adopter, ainsi que la mise à disposition du matériel nécessaire afin de protéger l'ensemble des employés et leurs familles.



Vaccination papillomavirus en juillet 2020 au sein des écoles

ii. Détection et traitement des maladies

111 195 consultations ont été enregistrées en 2020 dont 51,45% étaient destinées aux employés, 46,50% à leur famille, le solde aux populations riveraines et autres habitant de la région (commerçants, enseignants, planteurs, etc.). Chaque diagnostic est confirmé par un examen de laboratoire.

Le traitement se fait par la distribution gratuite de médicaments aux employés et ayants droits.

La référence des pathologies graves se fait dans les grands hôpitaux des villes les plus proches ; soit à San Pedro ou à Abidjan.

iii. Politique contre le VIH-SIDA

Afin de limiter au maximum la transmission de la maladie du VIH/SIDA, la SOGB met en place les moyens nécessaires afin qu'une prévention efficace soit faite sur l'ensemble de la plantation et aux alentours. La SOGB assure également une prise en charge globale et systématique des personnes vivants avec le VIH-SIDA. Pour cela, elle offre un soutien psychosocial, économique et juridique aux personnes affectées.

En 2020, ce sont 1 358 personnes qui ont été conseillées et dépistées avec 16 personnes testées positives soit une séroprévalence de 1,22%.

La fondation Elisabeth Glazer soutient la SOGB dans sa lutte depuis 2005. Elle offre un appui dans le conseil et le dépistage, dans la prise en charge des personnes vivants avec le VIH/SIDA et dans la prévention de la transmission du VIH de la mère à l'enfant par la proposition systématique d'un test de dépistage.

Consciente du fait que cette maladie puisse être source d'exclusion sociale, la SOGB applique certains principes fondamentaux

afin que les personnes affectées par le virus ne soient pas discriminées sur leur lieu de travail. Elle condamne également toute mesure qui entrainerait une exclusion de l'employé au vu de sa situation médicale. Des sensibilisations sont faites afin de mieux faire connaître cette maladie et sa transmission.

344 personnes sont suivies sous ARV (Antirétroviraux) depuis le début des activités au centre médical de la SOGB en 2005.

d. Planning familial

Le planning familial offre plusieurs services d'accompagnement des personnes dont le contrôle et l'espacement des naissances. En 2020, nous avons enregistré a enregistré la visite de 1 141 femmes qui souhaitaient bénéficier d'un moyen de contraception. Ce service, ouvert à tous, accueille majoritairement des femmes pour des raisons médicales et sociales. Consciente que les femmes sont plus vulnérables face à



Partenariat entre SOGB et la Fondation Elisabeth Glazer qui lutte contre le virus du SIDA

l'accès aux soins de santé, la SOGB œuvre afin de faire évoluer le planning familial chaque année. Ce service est entièrement gratuit pour tous les employés de la SOGB et leurs ayants droit.

e. Collecte de données médicales

La collecte des données est réalisée dans les différentes sections de l'hôpital sous le contrôle des différents responsables. Une fois les données compilées et vérifiées par le médecin-chef, elles sont transmises à la direction générale, au district sanitaire de San Pedro et aux partenaires. Cela permet aux différentes parties de prendre les mesures et décisions nécessaires afin d'améliorer les soins de santé proposés à la population de la SOGB mais également, à l'État, et de vérifier ce qui est proposé à la population ivoirienne résidant à la SOGB (programme de vaccination, programme de

lutte contre le paludisme, programme mère-enfant, etc.).

f. Préparation aux situations d'urgences

Le Centre médical de la SOGB dispose d'un défibrillateur pour la réanimation cardiopulmonaire et d'un personnel formé à cet effet. De plus, le service des urgences dispose de 23 lits afin de pouvoir accueillir les personnes nécessitant une aide médicale

d'urgence. Nous disposons également de deux ambulances sur la plantation.

En dehors de cela, plusieurs employés ont reçu une formation de base aux soins de premiers secours.



Photo de certains membres du personnel médical durant la pandémie à coronavirus

6. Soutien à l'éducation et à la formation

a. Politique d'éducation

La SOGB dispose de quatorze écoles primaires et une école maternelle. La politique en matière d'éducation est de faire en sorte que tous les enfants en âge d'aller à l'école puissent y accéder et y avoir de bons résultats. Tous les enfants des employés ont accès aux écoles primaires gratuitement.

b. Infrastructures et personnel

En 2020, c'est un budget de 114 400 285 FCFA qui a été consacré au fonctionnement des écoles du site. Les axes prioritaires étant l'entretien des bâtiments, le transport des élèves, la fourniture en eau et électricité.

La SOGB construit les salles de classes, mais également les logements des enseignants, elle fournit aussi les équipements nécessaires aux écoles. Par contre, l'ensemble des enseignants sont des fonctionnaires de l'État affectés aux écoles de la région.

Face aux effectifs devenus trop importants dans les classes, la SOGB a pro activement construit des salles de classes pour réduire le nombre d'élèves par classe. Trois salles de classes ont été construites au cours de

l'année 2020 ainsi que deux logements pour les enseignants.

Plusieurs établissements secondaires privés (4) ont également vu le jour à proximité de la plantation et sont fréquentés majoritairement par des élèves issus de la SOGB. Il est prévu également la construction, par l'État, d'un établissement secondaire public à moins d'1km de la SOGB dans le cadre du programme MCC (Millennium Challenge Corporation) financé par les Etats-Unis.

c. Soutien financier et dons aux écoles

La contribution de la SOGB pour le fonctionnement des écoles en 2020 s'est élevée à environ 85 687 907 millions de FCFA.

i. Prêts scolaires aux parents

La SOGB, par le biais de la MUTRA octroie des prêts scolaires aux employés pour des montants allant de 50 000 FCFA à 800 000 FCFA à des taux bas afin de leur permettre de mieux scolariser leurs enfants. En 2020, c'est un montant total de 162 370 000 FCFA qui a été prêté et les coûts liés à ces prêts sont supportés par la SOGB suivant sa convention avec la MUTRA.

ii. Transport scolaire des enfants

Les élèves sont transportés quotidiennement entre les écoles et leur domicile. Les élèves du primaire sont transportés par la SOGB et ceux du secondaire par les cars de la MUTRA moyennant une contribution des parents.

7. Micro-projets réalisés

La SOGB organise chaque année un concours du village agricole le plus propre qui récompense les trois premiers villages.

La SOGB apporte également un appui à l'Union des femmes de la SOGB pour des projets de production de maraîchers en vue de valoriser les produits locaux et de les rendre accessibles à tous à des prix abordables.



8. Objectifs et performance

Les objectifs visés en 2021 en matière sociale sont entre autres :

- La poursuite du plan de rénovation et de construction de nouveaux logements ;
- La construction de salles de classe ;
- Trouver des mécanismes pour stabiliser la main-d'œuvre ;
- Poursuivre la politique d'assainissement des villages par la mise en place d'un système de tri des déchets ménagers.

ASSURER LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS



Employés de l'usine de caoutchouc portant leurs EPI (Équipement de Protection Individuel)

COMITE DE SANTE
ET DE SECURITE
AU TRAVAIL



ANALYSE DES
RISQUES

SENSIBILISATION au sein
de LA CHAINE
D'APPROVISIONNEMENT



Employée de l'huilerie portant ses EPI

V. Assurer la sécurité des employés

1. Système de management de la sécurité

La gestion de la santé et de la sécurité au travail est mise en œuvre grâce au Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ex-Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Chaque année, un programme de prévention des risques professionnels est établi par la direction de la SOGB et est soumis pour validation et mise en œuvre par le CSST.

En fin d'année une évaluation de la mise en œuvre de ce programme est réalisée en vue d'améliorer en continu le plan de prévention relatif à la Santé et la Sécurité au Travail (SST).

2. Politique de sécurité et de santé au travail

Depuis 2017, la direction de la SOGB a établi une politique de Santé et de la Sécurité au Travail (SST)⁹. Les engagements contenus dans cette politique de SST sont les suivants :

- L'amélioration continue du management et des performances SST ;
- La prévention des préjudices personnels et des atteintes à la santé ;
- La conformité aux exigences légales en la matière.
- Procéder à des inspections régulières afin de s'assurer du bon fonctionnement des services de SST ;
- Informer les nouveaux embauchés des consignes de sécurité au travail ;
- D'organiser des sensibilisations régulières en matière de SST.

3. Comités de santé et sécurité au travail

Le CSST de la SOGB est composé :

- D'un président (Le Directeur Général) ;
- D'un chargé de sécurité ;
- Du médecin d'entreprise ;
- De l'assistante sociale ;
- Du secrétaire du comité et ses adjoints ;
- D'un chargé de la sensibilisation des employés ;
- Des représentants du personnel (18 représentants).

Le CSST a pour mission de :

- Veiller à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail des employés ;

Le CSST de la SOGB se réunit de façon ordinaire une fois par trimestre et en cas de nécessité ou de formation de ses membres.

En 2020, des sensibilisations ont été réalisées par le CSST avec le concours de la CNPS dans les unités agricoles enregistrant le plus grand nombre d'accidents de travail en vue de réduire le nombre d'accidents de travail. Grâce à cela, nous avons pu constater une baisse considérable des accidents de travail au cours de l'année 2020 incluant tous les travailleurs et contractuels. De 2 950 accidents enregistrés en 2019, nous enregistrons 988 accidents de travail en 2020 (tout travailleurs confondus), soit une baisse de 61,53%. Cette baisse significative est due aux efforts des équipes mais également au

⁹ Politique SST disponible en annexe II

fait que la CNPS a établi d'autres critères d'enregistrements¹⁰.

4. Analyse de risques

Une analyse des risques a été réalisée pour l'ensemble des activités de la SOGB. Cette analyse des risques liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST) a permis d'identifier les risques significatifs liés à l'ensemble des activités. Suite à cela, **des mesures sont mises en place afin d'empêcher ou de limiter la survenue d'accidents ou d'incidents liés à la SST.**

Ces actions sont intégrées au programme de Management de la SST qui fait l'objet d'un suivi par le Département Développement Durable. Sur 384 actions inscrites dans le programme de management santé-sécurité au travail 356 ont été réalisées.

5. Programmes et plans

Afin de répondre au mieux aux objectifs en matière de sécurité au travail, la SOGB a mis en place un programme relatif à la Santé et à la Sécurité au Travail. Le programme d'actions 2020 intègre les actions issues :

- Du programme de prévention du CSST ;

¹⁰ La CNPS exige maintenant que seuls les accidents du travail ayant entraîné plus de 24h d'arrêt de travail soient comptabilisés.

- Du plan de SST ;
- De l'analyse des risques liés à la SST ;
- Des inspections SST internes et externes ;
- Des audits SST internes et externes ;
- Des actions des rapports des AT ;
- Etc.

6. Réalisations

Ci-dessous quelques réalisations en matière de SST :

- Enquêtes et analyse des causes des accidents de travail survenus ;
- Analyse des conditions de travail ;
- Formation des membres de la brigade incendie et du comité SST sur l'extinction du feu et les techniques d'évaluation ;

- Acquisition de moyens supplémentaires de lutte contre les incendies (robinets d'incendie armé, lances incendie, nouveau camion incendie, etc.) ;
- Pose d'affiches illustrant les bonnes pratiques de travail dans les différents services ;
- Pose de panneaux de limitation de la vitesse ;
- Mise en place de registres de recueil d'accidents ou presque accidents dans toutes les directions ;
- Identification des zones bruyantes et mise à disposition des Equipements de Protection Individuels (EPI) ;
- Renouvellement des membres bureau du CSST ;
- Etc.

7. Formation et sensibilisation

Des formations internes et externes ont été réalisées en 2020 à l'attention des membres du CSST, des équipiers de première intervention et des agents de la nouvelle brigade incendie de la SOGB.

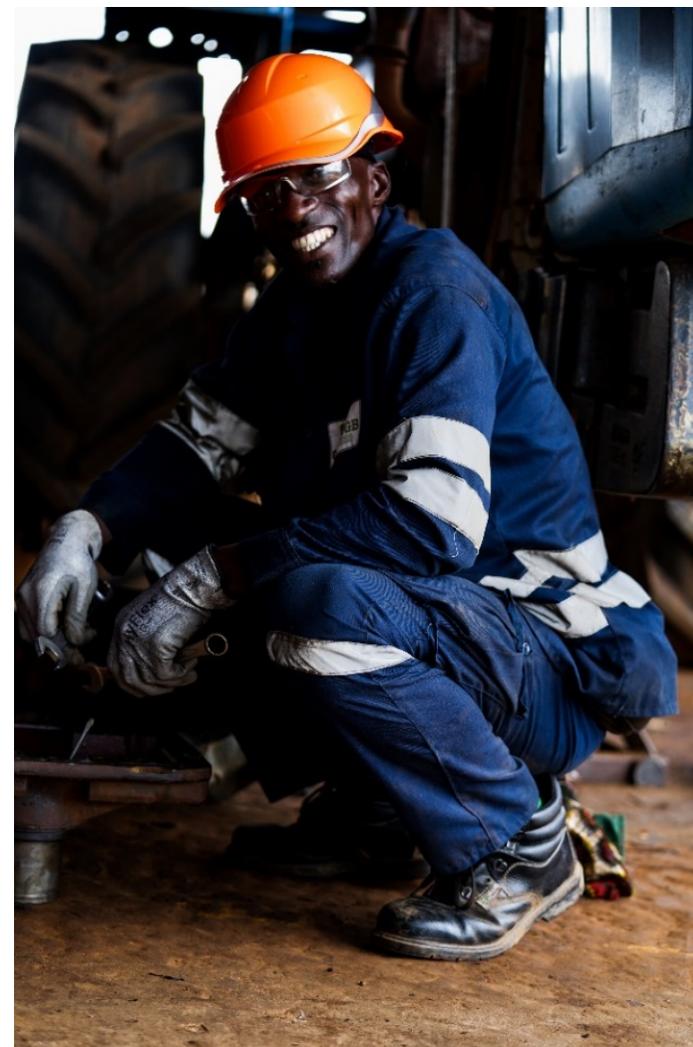
En 2020, des formations externes à l'égard des membres du personnel ont également été réalisées sur les thèmes suivants :

- Habilitation électrique ;
- Responsable d'audit ISO 45001:2018 ;
- Premiers secours et santé et sécurité en entreprise ;
- Formation certifiée IRCA des auditeurs de systèmes de management de la santé et sécurité au travail selon la norme ISO 45001.

8. Surveillance médicale

La surveillance médicale est assurée par les visites médicales d'embauche, la visite médicale annuelle, les visites des lieux de travail et la surveillance particulière des employés exposés. Ces visites permettent de garantir l'habileté de l'employé à occuper son poste de travail.

Lorsque cela est nécessaire, une surveillance médicale renforcée est mise en place pour les employés en situation de handicap, les femmes enceintes ou allaitantes. Par exemple, les femmes enceintes travaillant au sein des laboratoires sont rapidement écartées afin d'éviter tout risque.



Employé du Département des Ateliers Techniques

9. Monitoring

Le monitoring du respect de la politique relative au programme annuel de Santé et de la Sécurité au Travail est réalisé par le chargé de sécurité du CSST.

10. Nombre d'accidents

En 2020, 1 135 blessures ont été enregistrées pour l'ensemble des activités de la SOGB, incluant tous les employés, c'est-à-dire : permanents, temporaires, travailleurs journaliers, contractuels et autres travailleurs.

11. Taux d'accidents par 200 000 heures de travail

Le taux d'accident (par 100 employés) par 200 000 heures de travail est de 11,66 contre en 28 en 2019. Comparativement à l'année précédente nous observons une baisse de 59%. Cela est dû à la mise en œuvre du plan de réduction des accidents de travail, incluant les séances de sensibilisations réalisées de façon hebdomadaire dans les différents départements. La SOGB s'engage à poursuivre ses efforts dans cette voie et à encourager les différents départements à continuer dans cette voie.

12. La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement

Toutes les personnes intervenant dans la chaîne d'approvisionnement sont informées des règles de la SOGB en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement au sein de la plantation. Des séances de sensibilisations sont réalisées auprès des planteurs villageois ainsi que dans le cadre de projets de plantation avec les communautés villageoises. Quant aux sous-traitants, des contrats sont signés par les deux parties afin de respecter l'ensemble des règles émises par la SOGB. Dans le cas où un prestataire ne respecterait pas son engagement, une cessation des activités avec ce dernier peut avoir lieu. Les employés temporaires sont régulièrement informés des différents risques identifiés pour chaque poste de travail au sein de la SOGB et des mesures préventives à respecter afin d'éviter tout accident.

13. Evolution dans le temps

Il ressort de l'analyse des données :

- Qu'il y a eu en 2020 une baisse considérable des déclarations des accidents de travail considérable ;
- Que les accidents de travail reconnus comme tels par la

Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) représentent respectivement 98,86% et 100% des chiffres des accidents de travail de 2019 et 2020 déclarés en interne par la SOGB.

Accidents du travail			
Accidents du travail	2019	2020	Evolution
Accidents de travail déclarés par l'ensemble des directions de la SOGB (incluant tous les accidents mineurs)	2 950	1 135	-61,53%
Accidents de travail déclarés à la SOGB, ayant entraînés moins de 3 jours d'arrêt de travail	2 064	580	-71,90%

14. Objectifs pour l'année prochaine

Toujours dans une plus grande volonté de réduire et prévenir les accidents du travail sur son site, la SOGB participe à un projet de réduction des accidents de travail dans les entreprises du sud-ouest de la Côte d'Ivoire (Régions de San Pedro et Nawa). Initié fin 2018 avec la CNPS, il n'a malheureusement pas pu être mis en œuvre en 2019 mais en 2020. Ce projet avait pour objectif de réduire à 10% le nombre d'accidents de travail à fin 2020, objectif largement atteint.



Poche de forêt protégée au sein de la concession de la SOGB

GESTION DES RESSOURCES NATURELLES

Vue aérienne d'une zone protégée de la SOGB

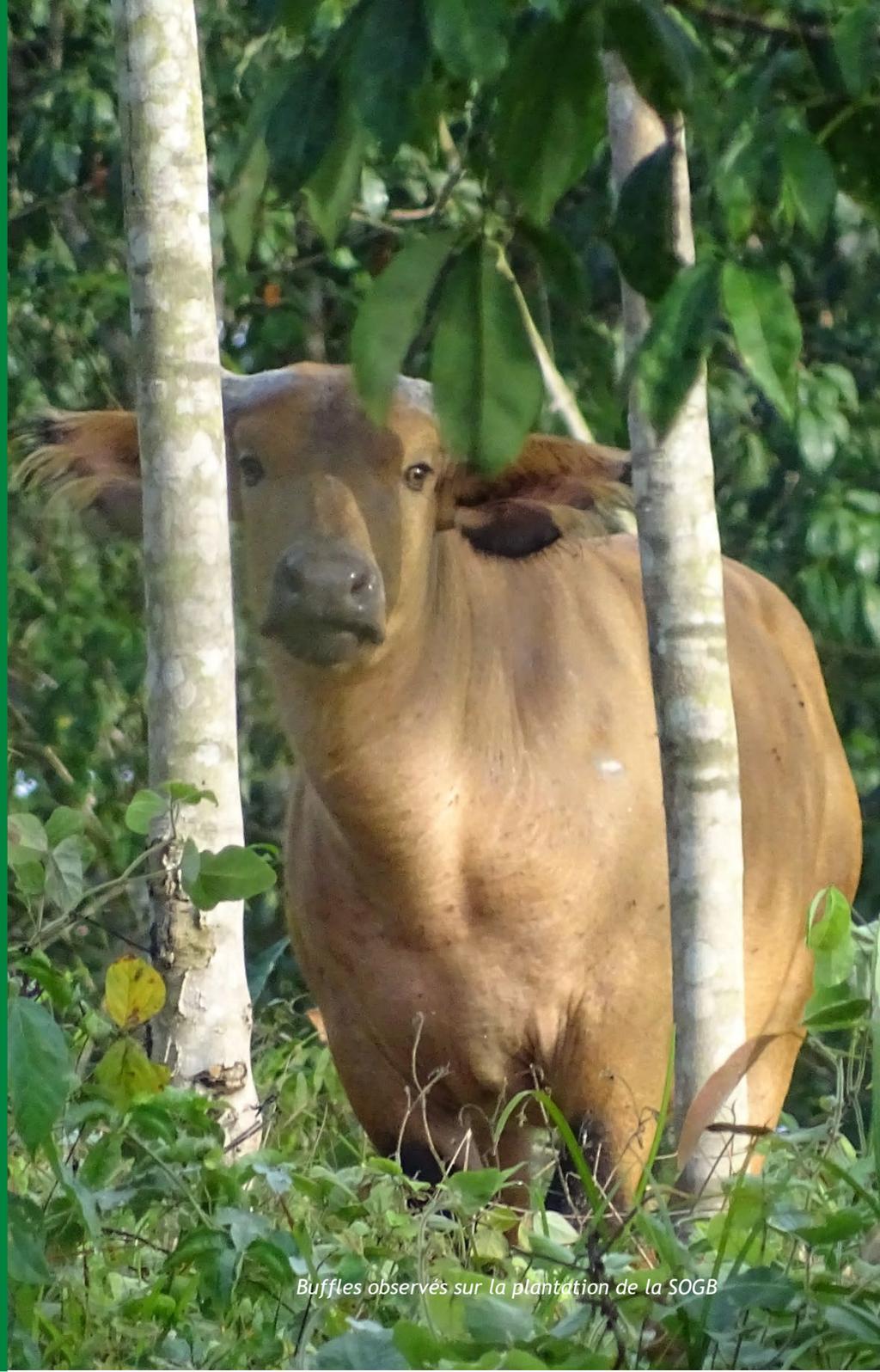


2 212 HECTARES
DE FORETS
PROTEGEES

CERTIFICATION
ISO 14001



SENSIBILISATION
ENVIRONNEMENT



Buffles observés sur la plantation de la SOGB

VI. Gestion des ressources naturelles

1. Système de gestion de l'environnement

La préservation de l'environnement ainsi que l'amélioration des pratiques agricoles font partie des ambitions de la SOGB pour développer une agriculture tropicale responsable.

Pour ce faire, elle a mis en place un département de développement durable qui assure la gestion de l'environnement, de la biodiversité, de l'eau, de l'énergie, des émissions, des effluents et des déchets sur l'ensemble de la plantation, le tout encadré par la norme ISO 14001.

Ce département veille également à poursuivre les efforts pour la mise en conformité de la SOGB aux principes et critères de la RSPO dans le but de produire une huile de palme durable.

Des audits internes sont régulièrement effectués afin d'assurer la conformité aux exigences légales en matière d'environnement mais également de consolider nos engagements dans ce domaine.

2. État des certifications en cours

Depuis 2017, la SOGB s'est engagée dans la mise en œuvre d'un Système de Management Environnemental (SME) selon la norme ISO 14001. Les phases des audits de certification ont été réalisées pour l'ensemble des activités hévéa et palmier. L'audit de renouvellement a été réalisé avec succès en novembre 2020, et de nouveaux certificats ont été émis pour une durée de 3 ans¹¹.

La SOGB a obtenu début 2021 la certification aux Principes et Critères de la RSPO pour l'huilerie et l'un de deux titres fonciers comportant des parcelles de palmier. Le travail effectué par les équipes afin de mettre en place les critères RSPO pour la plantation palmier a des répercussions positives sur la durabilité des activités hévéas et est précurseur des exigences de la plateforme GPSNR dont le Groupe Socfin est un membre-fondateur.

3. Politiques

a. Eau

L'eau est utilisée pour nos activités au sein de la pépinière, de l'huilerie et de l'usine à caoutchouc. Cette consommation est contrôlée afin de respecter les standards en vigueur et de limiter toute consommation

excessive et non utile. L'eau est utilisée pour la cuisson des fruits de palme ou le nettoyage du caoutchouc humide. L'huilerie et l'usine à caoutchouc sont chacune équipées de bassins de lagunage afin de traiter les eaux usées. Ces eaux font l'objet d'analyses régulières par le département du développement durable.

L'eau potable fournie dans les villages, grâce à des forages ou des puits, est régulièrement contrôlée afin de garantir sa pureté. Les forages sont préservés par des périmètres de protection afin de prévenir des éventuelles pollutions liées aux activités. Aussi, des analyses de la qualité des eaux ont été réalisées en 2020. Elles ont montré des résultats favorables.

b. Protection du sol

Afin de protéger nos sols et de maintenir leur fertilité, des analyses de sa qualité sont réalisées par le laboratoire de diagnostic agronomique en vue de déterminer leurs besoins réels en éléments nutritifs.

En 2020, ces analyses ont été réalisées par un laboratoire externe agréé et les résultats ont montré que « aucune contamination des échantillons soumis à analyse n'a été constatée ». **C'est le résultat des bonnes pratiques agricoles qui assurent la**

¹¹ Certificats disponibles en annexes VII et VIII

protection des sols, notamment l'utilisation raisonnée des engrais et des pesticides.

Plusieurs techniques sont appliquées à la SOGB afin de limiter l'érosion des sols :

- Utilisation de plantes de couverture ;
- Planting en courbes de niveaux ;
- Replanting sans brûlage.

Aussi, des zones forestières ont été identifiées comme « zones protégées » depuis plus de dix ans au sein de la concession. Ces zones sont non plantées et surveillées par une équipe de rangers forestiers.

c. Gestion des déchets

Afin d'assurer une bonne gestion des déchets produits par la SOGB, les documents mentionnés ci-dessous ont été mis en place :

- Procédure de gestion des déchets ;
- Bordereau de Suivi des Déchets (BSD) ;
- Registre des déchets ;
- Fichier de suivi de la gestion des déchets.

Dans la mise en œuvre de la gestion des déchets, un ordre de priorité a été établi allant de la prévention à la concentration

afin de privilégier la valorisation par rapport à l'élimination.

Un tri des déchets est réalisé au niveau des différents services ainsi qu'à la décharge de la SOGB, permettant de valoriser une plus grande quantité de déchets.

Comme en 2019, le projet de tri de déchets ménagers s'est poursuivi à la zone industrielle et dans deux villages pilotes. Ce projet a permis de trier les déchets ménagers en plusieurs catégories :

- Déchets plastiques ;
- Déchets métalliques ;
- Déchets en verre ;
- Déchets verts.

Les filières de valorisation de ces déchets ont été identifiées. Ces déchets sont recyclés par des organismes externes de diverses manières : ustensiles, outils, pavés, etc.

Chaque semestre, un rapport des déchets de la SOGB est rédigé et communiqué au Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL).

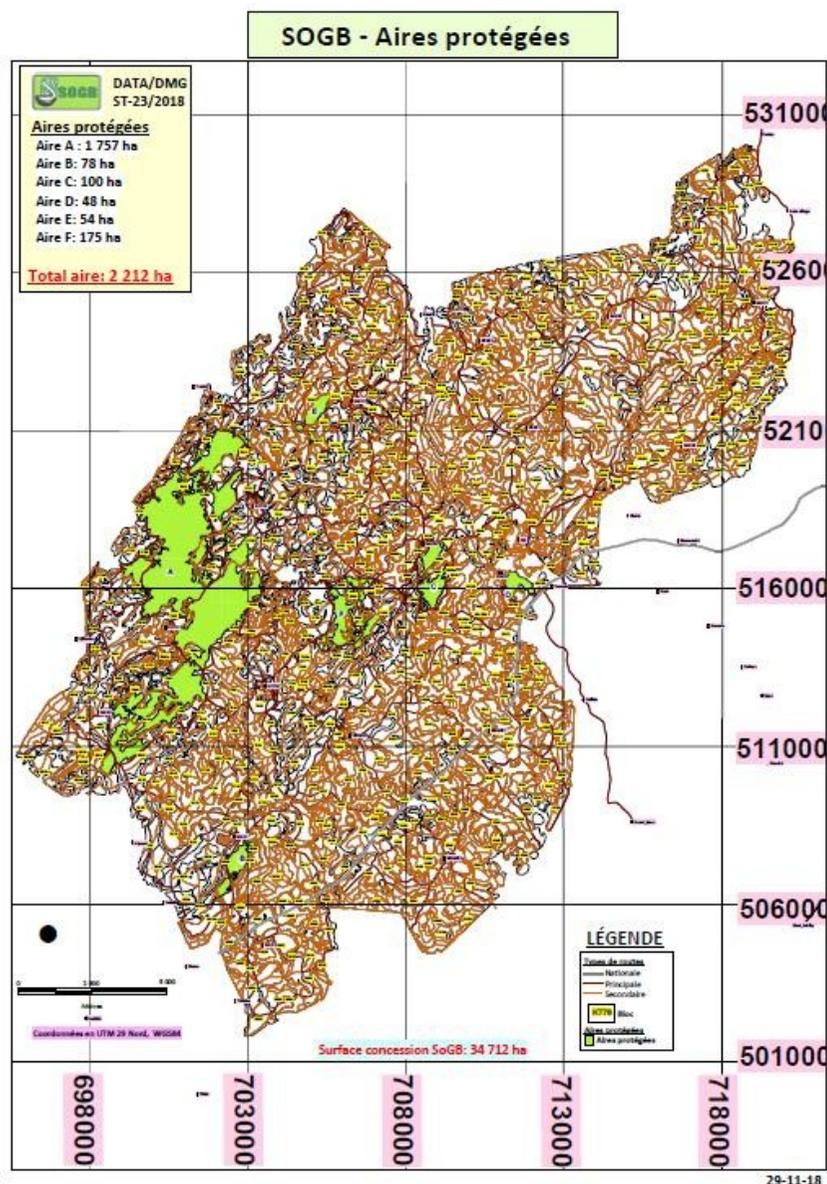
d. Protection et amélioration de la biodiversité

En 2018, la SOGB a identifié à l'intérieur de sa concession, de nouveaux blocs de forêts qu'elle a décidé de préserver. Ainsi, la superficie des aires protégées est passée de

1 614 ha de forêt à 2 212 ha (voir la carte des aires protégées ci-dessous). De nouveaux blocs forestiers ont été identifiés en 2020 et seront ajoutés en 2021 aux aires déjà protégées afin d'accroître leurs superficies et poursuivre ainsi son engagement de préservation de la biodiversité.

L'inventaire de la faune et de la flore a permis de recenser :

- Au niveau de la flore :
 - 455 espèces végétales dont 107 espèces endémiques ;
 - 20 espèces devenues rares pour la flore ivoirienne ;
 - 36 espèces pour la liste rouge de l'UICN.
- Au niveau de la faune :
 - 128 espèces d'oiseaux observées ;
 - 9 espèces dont la protection est d'intérêt mondial ;
 - 25 espèces de grands mammifères ont été confirmées dont 03 espèces pour lesquelles la protection est d'intérêt mondial.



Une surveillance quotidienne des aires protégées est réalisée par six surveillants et leur responsable équipés d'engins roulants (motos) et de GPS.

e. Emissions atmosphériques et air ambiant

Afin de réduire la pollution par les rejets atmosphériques et permettre une bonne diffusion dans l'air, des mesures ont été prises dès la conception des cheminées. Pour ce faire, des pièges à particules ont été placés et prévus dès la conception des cheminées de l'huilerie.

Aussi, une surveillance de la qualité des rejets atmosphériques est-elle assurée par la réalisation d'analyses des rejets conformément aux exigences des arrêtés d'autorisation de chacune des usines de la SOGB.

f. Matières consommées

Les matières consommées sont essentiellement :

- L'eau pour l'arrosage des plants à la pépinière, le process industriel dans les usines et la consommation humaine ;
- La latérite pour le reprofilage des routes ;
- Les engrais ;
- Les produits phytosanitaires ;
- Le carburant.

Les besoins en matières consommées sont déterminés et surveillés, permettant ainsi de réaliser une optimisation des consommations au niveau des activités de la SOGB.

Ainsi, la consommation des eaux de surface pour l'arrosage des plants est quotidiennement surveillée. La quantité maximale d'eau nécessaire aux plants est déterminée et suivie ; les périodes de pluie étant prises en compte pour n'arroser que lorsque les pluies n'ont pas apporté les quantités suffisantes d'eau nécessaires.

g. Énergie

L'énergie consommée à la SOGB est composée d'énergie renouvelable (issu de la chaudière à biomasse), d'énergie fossile

(Distillate Diesel Oil (DDO), gasoil) et d'énergie provenant du réseau électrique national. La SOGB octroie des primes d'électricité à l'ensemble de ses employés en fonction des catégories (voir tableau ci-joint).

Une surveillance de la consommation énergétique est assurée à partir des mesures réalisées tous les mois, dans l'optique de rationaliser cette consommation au niveau des activités de la SOGB.

h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique

La mise à jour annuelle de l'analyse environnementale de la SOGB permet d'apprécier de façon générale les différents impacts des activités sur l'environnement.

Les impacts sur le changement climatique sont pris en compte aussi bien dans l'abandon de pratiques engendrant des émissions de gaz à effet de serre (comme le brûlage) que dans la réduction du taux des énergies fossiles au profit des énergies renouvelables. Ainsi, une centrale thermique à biomasse permet de produire de l'énergie électrique à l'huilerie de la SOGB en utilisant les fibres issues de la production comme combustible.

i. Préservation des Hautes Valeurs de Conservation et forêts à Haut Stock de Carbone

La préservation des Hautes Valeurs de Conservation est assurée par la surveillance quotidienne des aires protégées. Ces actions de surveillance sont soutenues par la sensibilisation des populations riveraines (villages SOGB et villages riverains).

L'engagement pour la préservation des Hautes Valeurs de Conservation (HVC) est un engagement pris par le Groupe Socfin à travers sa politique de gestion responsable¹² applicable à la SOGB. Cet engagement a été également pris par la SOGB à travers sa politique environnementale¹³, publiée en 2020.

4. Évaluations d'impact environnemental

Une Etude d'Impact Environnemental (EIE) a été réalisée pour l'huilerie ainsi que pour le terminal huilier.

Pour les autres unités antérieures au décret relatif aux EIE, un audit réglementaire de mise en conformité a été réalisé conformément à la réglementation nationale en vigueur. Après la validation des rapports de ces audits, deux arrêtés ministériels

portant approbation de l'audit environnemental de la SOGB et du terminal huilier ont été pris en 2019.

5. Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC-HCSA)

Des études HVC ont été réalisées sur la concession de la SOGB, le rapport des experts a été publié en 2020. Ils ont identifié six blocs à Haute Valeur de Conservation. L'inventaire de ses six blocs est disponible dans nos annexes¹⁴.

En plus de l'inventaire fait par les experts HVC, un inventaire complémentaire de la faune et de la flore des aires protégées de la SOGB a été réalisé par des spécialistes du Centre National de Floristique de la Côte d'Ivoire. Cet inventaire a permis d'identifier des espèces à statut particulier (espèces rares, menacées ou en voie de disparition) aussi bien pour la faune que pour la flore.

L'étude complémentaire des Hauts Stocks de Carbone (HSC) n'a finalement pas été réalisée en 2019. Bien que cette étude n'ait été réalisée, il ne fait pas de doute que les 2 212 ha de forêts protégées au sein de la concession de la SOGB disposent d'un potentiel de stock de carbone important.

¹² Politique disponible en annexe V

¹³ Politique disponible en annexe I

¹⁴ Annexe

6. Non-conformités environnementales

Toutes les non-conformités sont identifiées et documentées quelles que soient leurs sources. Une analyse des causes est réalisée lorsque nécessaire et des actions correctives sont prises. L'évaluation de l'efficacité de ces actions est également réalisée comme requis par la norme ISO 14001. Programmes et plans.

Un programme de management associant les aspects liés à la qualité et à l'environnement est mis en œuvre et surveillé de façon mensuelle.

7. Réalisations

La réalisation des actions contenues dans le programme de management de la qualité et de l'environnement fait l'objet d'un suivi mensuel avec un indicateur de performance.

En 2020, plusieurs actions ont été réalisées dans le domaine de la protection de l'environnement :

- Mise en place de zones ripariennes à proximité des principaux cours d'eaux ;

superficie environ 1 000 hectares) ;

- Poursuite du projet pilote de tri



Agents de surveillance des zones protégées à côté d'une zone riparienne

- Participation à un projet de sensibilisation des communautés villageoises à préserver la forêt communautaire de Prollo (à la frontière Côte d'Ivoire-Libéria - des déchets ;
- Déshuilage du bassin de refroidissement des bassins de lagunage de l'huilerie.

8. Formations

Des formations internes et externes ont été réalisées en 2020 à l'attention des différents acteurs des systèmes de management de la qualité, de l'environnement (responsable qualité et environnement, pilotes de processus, relais, membres du personnel).

Plusieurs thèmes ont été abordés dont :

- Comprendre et mettre en œuvre les exigences des Systèmes de Management Environnemental (SME) ;
- Formation sur l'audit des systèmes de management selon la norme ISO 19011.

9. Monitoring

Des monitorings mensuels sont réalisés afin de s'assurer du respect des engagements au sein des différents départements et au niveau des villages. Les mesures correctives nécessaires sont prises suite à l'analyse de ces résultats.

10. Nombre d'accidents environnementaux

En 2020, aucun accident environnemental majeur ne s'est produit à la SOGB.

Pour l'ensemble des situations d'urgences environnementales les réponses à apporter ont été identifiées et des simulations ont été réalisées afin de préparer le personnel à répondre efficacement à ces situations.

11. Suivi des incendies

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Nombre	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Plusieurs actions sont mises en œuvre afin de prévenir la survenue d'incendies. Il s'agit entre autres de :

- La surveillance, la patrouille dans les zones plantées, les parcelles récemment plantées ou récemment défrichées ;
- Les garde-feux à plein temps en service dans toute la plantation pendant la durée de la saison sèche ;
- La prévention de l'entrée de personnes non autorisées dans la concession SOGB ;
- La mobilisation des installations

de lutte contre les incendies en attente pendant la saison sèche, un camion de pompiers, un camion avec un réservoir d'eau monté sur le camion disponible ;

- La mise en place de coupe-feu (large route, terrain vacant) dans les zones plantées ;
- Le travail d'engagement communautaire dans les cas où des incendies se produisent régulièrement, avec un effort pour comprendre pourquoi les incendies sont allumés et pour résoudre les causes profondes ;
- Des actions pour la réhabilitation des zones brûlées.

12. Relations avec le gouvernement/les administrations

La SOGB entretient de très bonnes relations avec l'administration en général et particulièrement avec les structures en charge de l'environnement et de la protection sociale.

A titre d'exemple, la SOGB entretient de très bonne relation avec :

- Le Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) du ministère de l'environnement ;
- La Direction de l'Écologie et de la Protection de la Nature (DEPN) ;
- La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ;
- Les Directions régionales des Ministères de l'énergie, des mines, de l'agriculture, du commerce, etc.

13. Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement

La SOGB, à travers son programme d'encadrement des fournisseurs de matières premières, réalise des sensibilisations sur la prise en compte des règles environnementales visant la prévention des pollutions, la préservation des ressources en eau et des sols ainsi que la lutte contre la déforestation.



Panneau indiquant une des aires protégées de la SOGB

14. Objectifs pour l'année prochaine

Les objectifs pour l'année prochaine sont relatifs à :

- L'amélioration des performances liées à la conformité aux exigences légales ;
- L'amélioration des performances liées à la maîtrise opérationnelle des activités liées aux aspects environnementaux significatifs ;
- La maîtrise des risques inacceptables liés aux aspects environnementaux ;
- La rationalisation de la consommation des ressources

naturelles ;

- L'élimination rationnelle des déchets industriels ;
- La protection de la biodiversité.

CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT LOCAL

PROGRAMME DE SERVICE HEBDO
SEMAINE DU 03 AU 07.05.2021
MAITRE (SSE) SOGNA KOUADI. S
COURS CM1
INFOS
Epreuve physique et sportive
Vendredi 07-05-2021 à KAKOZ.



22 673

PLANTEURS
VILLAGEOIS ENCADRES

PARTENAIRE
DES
COMMUNAUTÉS
RIVERAINES



141 MFCFA
DE DONS EN 2020



Elève de l'école du village de Heke19

VII. Contribution au développement local

1. Partenaires locaux

a. Sous-traitants

La SOGB a travaillé avec 76 sous-traitants en 2020, tant dans le domaine agricole, industriel qu'administratif.

Grâce à la collaboration avec des sous-traitants, la SOGB contribue au développement des petites et moyennes entreprises locales à travers :

- Le préfinancement des travaux par des avances de démarrage ;
- La formation de leur personnel à la sécurité, à l'hygiène et au respect de l'environnement ;
- La formation de leur personnel aux nouvelles techniques en vigueur (ex : constructions de logements de type hydraform).

b. Planteurs villageois

En 2020, la SOGB a collaboré avec 22 673 planteurs villageois indépendants d'hévéas et de palmiers. Dans le cadre du contrat d'assistance et afin de leur offrir une assistance technique, la SOGB encadre l'ensemble de ces planteurs. En 2020, 995

nouvelles plantations ont été géolocalisées et les planteurs continueront de bénéficier d'assistance technique en 2021.

Toujours dans une volonté de développer une agriculture tropicale responsable et de favoriser un développement local à long terme, la SOGB fournit des jeunes plants à ces planteurs pour leurs nouvelles parcelles et les renouvellements de plantations en milieu rural.

Ce ne sont pas moins de 6 000 planteurs d'hévéas et 80 planteurs de palmiers qui livrent chaque jour leur production dans nos usines. Pour l'année 2020, cela représente 47 933 tonnes de caoutchouc, ce qui équivaut à environ 70% de la production totale de la SOGB, et 7 027 tonnes de régimes pour le palmier, ce qui représente 5% de la production d'huile.

Durant l'année écoulée, et du fait de la pandémie, la SOGB a tenu à soutenir ses planteurs partenaires. Pour cela, elle a arrêté la saignée de certaines de ses propres parcelles afin de privilégier l'achat aux planteurs villageois. Cette démarche leur a permis de conserver des revenus stables, encore plus essentiels pour faire face à ce genre de crise.

En moyenne, un planteur villageois qui livre à la SOGB bénéficiera d'un revenu annuel de 1,2 millions de FCFA. Pour 22 673 planteurs cela représente un montant total de 20,62

milliards, dont 20,5 milliards pour l'hévéa et 120 millions pour le palmier à huile, injecté dans l'économie locale.



Monsieur HOLO, planteur dans le village de Hannié

c. Plan d'engagement avec les parties prenantes

Chaque année, la SOGB développe une cartographie ainsi qu'un plan d'engagement avec ses parties prenantes. Ces plans sont régulièrement actualisés afin de d'accroître l'impact et le succès de ses projets.



Monsieur TOUSSAINT, chef de village de Oueoulo

Cela répond également à la mise en œuvre des systèmes de managements de la qualité et de l'environnement de la SOGB dans le cadre des certifications ISO 9001 et ISO 14001 (SMQ & SME).

2. Plans de développement communautaire

Un plan de développement communautaire de la SOGB a également été élaboré. Ce plan intègre les besoins des communautés riveraines de la SOGB regroupées au sein de l'Association des Villages Déplacés (AVD). Le département des relations externes de la SOGB collabore quotidiennement avec les membres de la plateforme AVD afin d'assurer le bon déroulement et la pertinence des projets communautaires développés.

3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines

La SOGB a créé en 2009, une plateforme de discussions, d'échanges et d'engagements pour un partenariat fort avec les populations riveraines. Cette plateforme met en place plusieurs projets communautaires par an.

Ces engagements ont fait l'objet de la signature d'un protocole d'accord entre l'ensemble des villages riverains (13) et la SOGB sous la présidence du Sous-préfet de



Grand-Béréby. C'est ainsi que naît l'AVD (Association des Villages Déplacés) qui est une association regroupant les délégués de chacun des villages mandatés par les chefs de village, avec un bureau exécutif qui a pour rôle de suivre les différents engagements contenus dans le protocole d'accord. Il est également chargé de suivre et superviser en relation avec la SOGB, la réalisation des projets validés ainsi que l'analyse de toutes les doléances entre les deux parties.

a. Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés

Le partenariat existant entre la SOGB et l'AVD a permis la construction de plusieurs écoles et centres de santé dans les villages riverains. De plus, la SOGB fournit le matériel nécessaire d'un point de vue sanitaire et offre son assistance en cas de

crise. En 2020, suite à l'apparition de la pandémie mondiale, la SOGB a offert des kits sanitaires et a organisé des séances de sensibilisation dans les différents villages AVD.

b. Approvisionnement en énergie et en eau

Grâce au financement par la SOGB des projets communautaires, des investissements sont réalisés selon les besoins des communautés aussi bien pour l'approvisionnement en énergie qu'en eau.

La SOGB a, via la plateforme de l'AVD, électrifié plusieurs villages et construit plusieurs puits afin de permettre aux villages riverains d'améliorer leur qualité de vie.

c. Ouverture et entretien des routes

La SOGB veille à entretenir les routes et voies d'accès à la plantation, mais également en dehors de la concession, et ce, notamment pour les villages AVD. Durant cette année 2020, la SOGB a entretenu plusieurs kilomètres de pistes (22 km) et réparé plusieurs routes (33 km), dont des axes nationaux, mais également construit une buse dans un des villages riverains (Héké Village) afin d'assainir la voie d'accès principale et permettre ainsi

une circulation plus aisée aux communautés.

d. Dons

Chaque année la SOGB offre une aide financière sous forme de dons à plusieurs institutions ce qui permet à certaines associations ou entités de fonctionner plus facilement. Le montant des dons accordés en 2020 s'élève à 141 MFCFA.

4. Partenaires dans des projets de développement local

a. Avec les populations

Afin de formaliser son engagement envers les communautés riveraines, la SOGB a conclu un protocole d'accord avec l'AVD et ratifié par la sous-préfecture de Grand-Béréby. Ce protocole stipule les accords conclus et une dotation annuelle d'un budget pour la réalisation des projets et infrastructures d'intérêts communs pour les villages riverains regroupés en 13 villages.

La détermination du budget par village ce fait en fonction de la superficie des terres que chaque village a « cédé » à l'État au moment de l'implantation de la société. Une délimitation a donc été faite par consensus pour l'ensemble des villages concernés et suivant la superficie que chaque village a cédé.

Parmi les engagements pris par la SOGB envers l'AVD nous retrouvons :

- Mise en place d'un budget pour doter les villages d'infrastructures.
- Concertation entre les deux parties ;
- Aide à la bonne gouvernance ;
- Consentement libre et informé au préalable sur différents sujets ;
Aide ponctuelle lors de nécessité de la part des villages AVD.

Ces engagements participent à la réalisation de l'ambition de la SOGB d'améliorer les conditions de vie rurale des communautés et de respecter leur bien-être.

En 2020, plusieurs projets ont été réalisés tels que la construction de plusieurs maisons afin de loger le corps enseignant et le personnel médical, la construction de salles de classe dans plusieurs villages, la réhabilitation d'un centre de santé et le don du matériel médical nécessaire mais aussi l'installation de solutions d'énergie solaire.

La SOGB a également tenu à soutenir les communautés riveraines dans leur lutte contre le coronavirus. Pour ce faire, un don important de kits sanitaires leur a été octroyé.



CENTRE DE SANTE OLIVIER MARTIN D'HEKE

VILLAGE

2^{ème} CAMPAGNE NATIONALE
DE DISTRIBUTION GRATUITE DE
MOUTSIQUAIRES IMPRÉGNÉS D'INSECTICIDE
À LONGUE DURÉE D'ACTION
PHASE DE DISTRIBUTION
DES MOUTSIQUAIRES
Du 25 au
30 Août 2021

Personnel soignant du centre de santé de Heke village construit et financé par la SOGB

COMMUNICATION

Vue aérienne d'un champ d'hévéas



PAGE FACEBOOK
&
SITE INTERNET

JOURNAL
INTERNE
D'ENTREPRISE



Vue aérienne d'un village agricole

VIII. Communication interne et externe

Dans une volonté forte de développer sa communication auprès des employés, mais également à l'externe, un département en communication a été créé en juin 2019.

Avec l'externe, la communication est faite à travers la représentation et la participation de la SOGB aux organes de gestion des filières agricoles, les relations avec l'administration publique et les communautés locales. La communication externe passe également par la page Facebook de l'entreprise ainsi que son site internet.

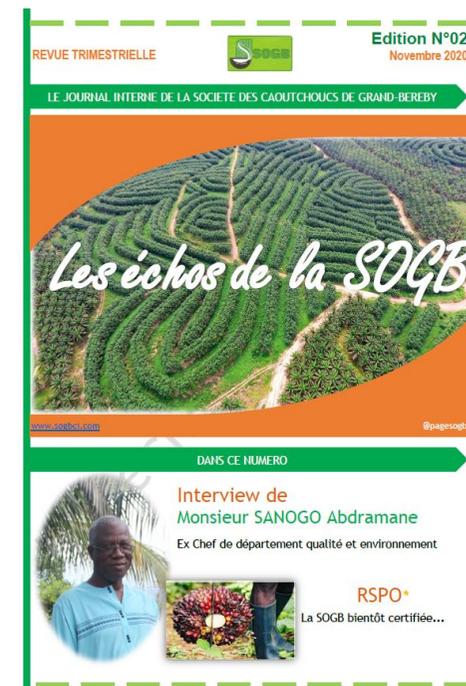
1. Renforcement de la communication interne

La communication interne a été renforcée par le pluralisme syndical qui permet aux employés de s'exprimer par différents canaux dans le respect de la loi. La mise en place progressive des outils de management de l'environnement et de la santé et sécurité au travail a aussi amélioré le fonctionnement des comités mis en place et par conséquent la prise en compte de l'avis du personnel dans les prises de décision.

Des notes de service sont régulièrement envoyées aux employés afin de les informer de la vie sur la plantation, mais également sur de nouvelles mesures à suivre.

Des panneaux d'affichages existent à toutes les entrées des départements et dans les villages agricoles permettant une communication constante avec la population vivant au sein de la concession de la SOGB.

Depuis le milieu de l'année 2020, un journal interne a été créé et diffusé à tous. Ce dernier a pour objectif de présenter les différents projets en cours sur le site, il met aussi à l'honneur le travail effectué, il informe ses lecteurs sur leur santé, l'environnement et les événements en général.

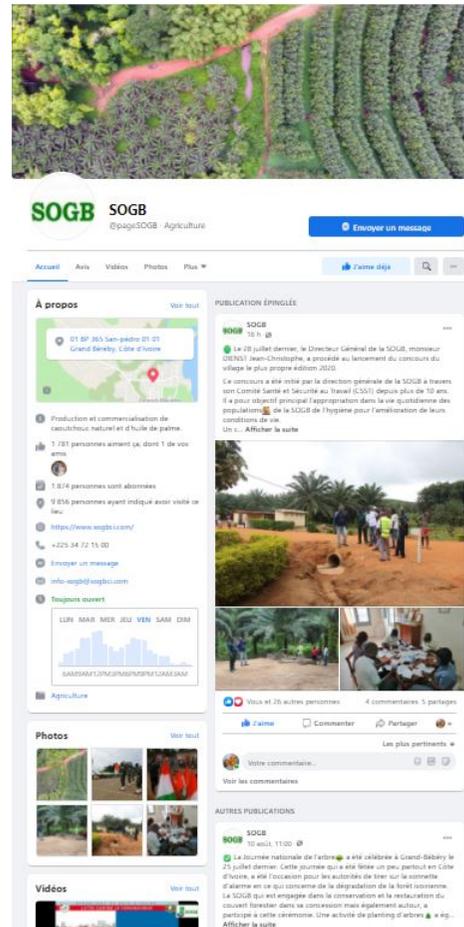


Les Echos de la SOGB - Journal interne

2. Renforcement la communication externe

La création du site internet (www.sogbci.com) de la SOGB, en partenariat avec la SCC (Société Sud Comoé Caoutchouc), a été le principal facteur de renforcement de la communication externe. Cet outil incontournable du 21^{ème} siècle permet de faire connaître l'entreprise à travers le monde. Des articles y sont régulièrement publiés afin d'informer efficacement les parties prenantes de la SOGB des actualités de la plantation.

Une page Facebook SOGB (@pageSOGB) a également été créée en juin 2019. À travers ce réseau social, les activités de la SOGB sont régulièrement partagées et cela permet une communication constante tant avec ses employés qu'avec les parties prenantes externes à la SOGB.



Page Facebook de la SOGB



Page d'accueil du site de la SOGB

3. Résultats de la communication externe

L'amélioration continue du site internet et de la page Facebook de l'entreprise permettent d'améliorer continuellement la transparence de la SOGB. Plusieurs articles ont cité la SOGB durant cette année 2020. Par exemple, en avril 2020, un article de l'AIP soulignait l'investissement de la SOGB auprès des populations riveraines et son soutien envers ces dernières depuis l'apparition du coronavirus.

AGENCE IVOIRIENNE DE PRESSE
Leader de l'information de proximité

CORONAVIRUS (COVID-19) En cas de survenue de ces signes...
CORONAVIRUS (COVID-19) En cas de survenue de ces signes...

FIÈVRE
TOUX
DIFFICULTÉS RESPIRATOIRES

Se rendre dans le centre de santé le plus proche.

POUR TOUTE INFORMATION APPELEZ LE
143 ou 101

Vous êtes ici : Accueil » Infos des régions » D. A. Abidjan / Grands ports » Abidjan » Côte d'Ivoire – AIP / Covid 19 : Des kits sanitaires offerts aux populations des villages de Grand Béréby

Côte d'Ivoire – AIP / Covid 19 : Des kits sanitaires offerts aux populations des villages de Grand Béréby

ABIDJAN © 28/04/2020 à 12:33



Abidjan, 28 avr (AIP) – Les responsables de la Société des caoutchouc de Grand-Béréby (SOGB) ont offert des kits sanitaires aux villages riverains de cette unité industrielle pour faire face à la maladie à coronavirus.

Ces kits comprennent des seaux à robinets, bidons de savon liquide, gels hydroalcooliques, ainsi que des bouteilles d'eau de javel d'une valeur d'environ 1,4 million FCFA, selon un communiqué transmis à l'AIP, mardi.

« Nous veillons à travailler main dans la main avec les communautés riveraines pour faire barrage au virus », a indiqué le directeur Général, Jean-Christophe Dienst de cette entreprise.

Ce geste répond aux doléances en matériel sanitaires exprimées par les chefs des communautés de l'association des villages déplacés (AVD), lors des séances de sensibilisations initiées par cette société.

La SOGB est implantée dans le Sud-Ouest ivoirien depuis 1972. L'entreprise emploie plus de 6 000 personnes à travers 24 0001 hectares de plantations.

(AIP)
Nmf/ask

Article paru sur le site web de l'AIP le
28/04/2020

4. Participations aux évènements et/ou sponsoring

En raison de la pandémie de Covid-19 de cette année 2020, aucun évènement n'a eu lieu que ce soit sur la plantation ou en dehors.



Photo prise lors du reportage photo dans un village AVD

OBJECTIFS & PERSPECTIVES

Piste de la plantation dans les champs hévéas

IX. Objectifs et perspectives 2021-2022-2023

En matière de développement durable, la SOGB s'inscrit dans le processus d'amélioration continue de ses performances sociales et environnementales, conformément à son Système de Management Intégré (SMI) conforme aux exigences des normes pour lesquelles elle a été certifiée : ISO 9001, ISO 14001 et RSPO.

En 2021, quelques étapes seront notamment franchies dans les domaines suivants :

- Passage au zéro brulage sur 100% de la préparation de terrain préalable aux replantations de 2022 ;
- Certification RSPO des titres fonciers restant, faisant ainsi passer 100% de la production des plantations de palmiers à huile sous le label RSPO ;
- Démarrage de l'aménagement des zones ripariennes servant de couloirs de biodiversité le long des cours d'eau de la concession ;
- Renouvellement quinquennal de notre contrat de partenariat avec l'AVD et nos villages riverains.

Notre programme de construction de 100 bâtiments supplémentaires, comprenant chacun plusieurs logements au sein du même

bâtiment, et destinés à nos employés se poursuivra de 2021 à 2023.

La SOGB entend en outre continuer à œuvrer à l'amélioration des conditions de vie de tous ses employés et des communautés vivant au sein et à proximité de sa plantation, en encourageant une agriculture tropicale responsable et en poursuivant le dialogue mis en place.

X. Index du contenu GRI

Normes GRI		Chapitre
102	Eléments généraux d'information	
102-1	Nom de l'organisation	I.1 Message du Directeur Général
102-2	Activités, marques, produits, services	I.3 Profil général
		II.2 Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile et de palmiste
		II.3 Production de caoutchouc naturel
		II.4 Projets de recherche et développement
102-3	Lieu géographique du Siège	I.3 Profil général
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	I.3 Profil général
		I.4 Présence géographique dans le pays
102-5	Capital et forme juridique	I.6 Structure du capital (actionnariat)
102-6	Marchés desservis	II.2 Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile et de palmiste
		II.3 Production de caoutchouc naturel
102-7	Taille de l'organisation	I.4 Présence géographique dans le pays
		II. Performance économique en chiffres
		IV.2.a Ressources humaines
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	IV.2.a Ressources humaines
		XII. Chiffres clés
102-9	Chaîne d'approvisionnement	III.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
		III.6 Normes des clients
		VII.1 Partenaires locaux
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	III.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
		VII.1 Partenaires locaux
102-11	Principe de précaution ou d'approche préventive	II.5 Impacts des changements climatiques sur les opérations
		III. Gouvernance responsable
		III.5. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité

		VI. Gestion des ressources naturelles
102-12	Initiatives externes	III.3 Conformité aux exigences légales V. Assurer la sécurité des employés
102-13	Adhésion à des associations	III.3.f Contributions sociales II.3.g Respect des lois du travail IV.2.g Adhésion syndicale et liberté d'association
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	I.1 Message du Directeur Général
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence II.5 Impacts des changements climatiques sur les opérations III. Gouvernance responsable VII. Contribution au développement local
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	III.2 Politiques, chartes et code éthique III.3 Conformités aux exigences légales III.4 Respect volontaire d'autres normes III.7 Evaluations par tierces parties III.8 Plaintes et griefs
102-18	Structure de gouvernance	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-19	Délégation de l'autorité	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux, sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion

102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion III.2 Politiques, chartes et code éthique
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-33	Communication des préoccupations majeures	III.8 Plaintes et griefs
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	VII. Contribution au développement local III.3.f Contributions sociales III.3.g Respect des lois du travail
102-41	Accords de négociation collective	IV.2 Evaluation globale des principaux indicateurs sociaux
102-42	Identification des parties prenantes	Rapport développement durable 2020
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Rapport développement durable 2020
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport développement durable 2020
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport financier SOGB 2019
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence II.6 Objectifs et perspectives IV.8 Objectifs et performances V.14 Objectifs pour l'année prochaine VI.14 Objectifs pour l'année prochaine
102-47	Liste des enjeux pertinents	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence
102-48	Réaffirmation des informations	Rapport développement durable Socfin 2020
102-49	Modifications relatives au reporting	Structure du rapport de développement durable

102-50	Période de reporting	2020
102-51	Date du rapport le plus récent	Rapport de développement durable 2019 édité en juin 2020
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Info-sogb@sogbci.com
102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité étendue
102-55	Index du contenu GRI	X. Index du contenu GRI
200	Economique	
201	Performance économique	
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	<ul style="list-style-type: none"> II.1 Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture IV.5 Santé : un levier de développement VII. Contribution au développement local XII. Chiffres clés Rapport financier SOGB 2019
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> II.5 Impacts des changements climatiques sur les opérations III.4 Respect volontaire des normes VI.4 Evaluations d'impact environnemental VI.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC-HSCa) VI.6 Non-conformités environnementales VI.7 Réalisations
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	III.3 Conformité aux exigences légales
203	Impacts économiques indirects	
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	<ul style="list-style-type: none"> Rapport développement durable 2020 XII. Chiffres clés
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	IV.3 Infrastructures à la disposition des employés

		IV.5 Santé : un levier de développement
		IV.6 Soutien à l'éducation et à la formation
		VII.3 Relations de bon voisinage avec les populations voisines
		VII.4 Partenaires dans des projets de développement local
		XII. Chiffres clés
204	Pratiques d'achats	
204-1	Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux	III.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité VII.1 Partenaires locaux
205	Lutte contre la corruption	
205-1	Activités évaluées en termes de risques lié à la corruption	III.3.d Lutte contre la corruption
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	III.3.d Lutte contre la corruption
206	Comportement anticoncurrentiel	
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	0
300	Environnemental	
301	Matières	
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence VI.3 Politiques VII.1.b Planteurs villageois XII. Chiffres clés
302	Energie	
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	VI.3.g Energie XII. Chiffres clés
303	Eau et effluents	
303-1	Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée	VI.3.a Eau
303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	VI.3 Politiques

303-3	Prélèvement d'eau	VI.3.a Eau
303-4	Rejet d'eau	VI.3.a Eau
303-5	Consommation d'eau	VI.3.a Eau XII. Chiffres clés
304	Biodiversité	
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	III.4.e Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC)
		VI.3.d Protection et amélioration de la biodiversité
		VI.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC/HSCa)
304-3	Habitats protégés ou restaurés	III.4.e Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC)
		VI.3.d Protection et amélioration de la biodiversité
		VI.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC/HSCa)
305	Emissions	
305-1	Emissions directes de GES (champ d'application 1)	VI.3.e Emissions atmosphériques
		VI.3.h Prise en compte des impacts sur le changement climatique
		XII. Chiffres clés
305-4	Intensité des émissions de GES	VI.3.e Emissions atmosphériques
305-5	Réduction des émissions de GES	VI.3.h Prise en compte des impacts sur le changement climatique
305-7	Emissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	VI.3.e Emissions atmosphériques
306	Effluents et déchets	
306-1	Ecoulement d'eau par qualité et destination	VI.3.a Eau

		XII. Chiffres clés
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	VI.3.a Eau
		VI.3.c Gestion des déchets
		XII. Chiffres clés
306-3	Déversements significatifs	VI.3.c Gestion des déchets
		XII. Chiffres clés
306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	VI.3.a Eau
307	Conformité environnementale	
307-1	Non-conformités à la législation et réglementation environnementales	VI.6. Non-conformités environnementales
308	Evaluation environnementale des fournisseurs	
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	III.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
400	Social	
401	Emploi	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	IV.2.a Ressources humaines
		IV.2.e Chiffres clés des ressources humaines
		XII. Chiffres clés
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou partiel	IV.3 Infrastructures à la disposition des employés
		IV.5. Santé : un levier de développement
		IV.6. Soutien à l'éducation et à la formation
403	Santé et sécurité au travail	
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	IV.2.b Protection des employés
		V.1 Système de management de la sécurité
		V.2 Politique de sécurité et de santé au travail
		V.3 Comités de santé et sécurité au travail
		V.12 La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement
403-2		IV.5.f Préparation aux situations d'urgence

	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des éléments indésirables	V.4 Analyse de risques
403-3	Services de santé au travail	IV.5.C Prévention, détection et traitement des maladies V.3 Comités de santé et sécurité au travail V.7 Formation et sensibilisation V.8 Surveillance médicale V.12 La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	V.3 Comités de santé et sécurité au travail V.4 Analyse des risques
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	V.7 Formation et sensibilisation
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	IV.5 Santé : un levier de développement V.8 Surveillance médicale
403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	IV.5 Santé : un levier de développement V.8 Surveillance médicale
403-9	Accidents du travail	V.10 Nombre d'accidents (perte supérieure à un jour) V.11 Taux d'accidents par 200 000 heures de travail V.13 Evolution dans le temps XII. Chiffres clés
404	Formation et éducation	
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	V.7 Formation et sensibilisation XII. Chiffres clés
405	Diversité et égalité des chances	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	IV.2.a Ressources humaines XII. Chiffres clés
413	Communautés locales	

413-1

Activités impliquant la communauté locale,
évaluation des impacts et programmes de
développement

III.4.a RSPO
IV.6.b Infrastructures et personnel
IV.6.c Soutien financier et dons aux écoles
VII.2 Plans de développement communautaire
VII.3.a Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés
VII.3.b Approvisionnement en énergie et en eau
VII.3.c Ouverture et entretien des routes
VII.3.d Dons
VII.4 Partenaires dans des projets de développement local

XI. Glossaire

ACAM	Amicale des Cadres et Agents de Maîtrise
AIPH	Association Interprofessionnelle de la Filière Palmier à huile
APROMAC	Association des Professionnels du caoutchouc Naturel en Côte d'Ivoire
APROSAPCI	Association des professionnelles des Sociétés Agricoles de Palmier de Côte d'Ivoire
ARV	Antirétroviraux
AT	Accident de Travail
AVD	Association des Villages Déplacés
BRVM	Bourse Régionale des Valeurs Mobilières
BSD	Bordereau de Suivi des Déchets
CAZ	Chaine d'Approvisionnement Zéro-Déforestation
CCC	Centre de Conditionnement du Caoutchouc
CCP	Compagnie des Caoutchoucs de Pakidié
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIAPOL	Centre Ivoirien Anti-pollution
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLIP	Consentement Libre, Informé et Préalable
CM	Centre Médical
CNPS	Centre National de Prévoyance social
CNRA	Centre National de Recherche Agronomique
CSST	Comité de Santé et Sécurité au Travail

CU	Chef d'Unité
DACG	Département Audit et Contrôle de Gestion
DAD	Département Agricole de la DATA
DARH	Direction de l'Administration et des Ressources Humaine
DATA	Direction de l'Aménagement et des travaux Agricoles
DCCC	Direction du Centre du Conditionnement du Caoutchouc
DDD	Département Développement Durable
DDH	Défenseur des Droits de l'Homme
DDO	Distillate Diesel Oil
DEA	Direction des Exploitations Agricoles
DEB	Département Electronique et Bâtiments
DEPN	Direction de l'Ecologie et de la Protection de la Nature
DFC	Direction Financière et de la Comptabilité
DG	Direction Générale
DHST	Direction de l'Huilerie et des Supports Techniques
DMG	Département Mécanisation et Génie Civil
DPE	Division Planting et Entretien
DTA-AO	Direction des Technique Agricoles de l'Audit de l'Organisation
EIE	Etude d'Impact Environnemental
EPI	Equipements de protection individuelle
EUR	Euro
EX	Exemple

FCFA	Francs CFA
FENACOPAH-CI	Fédération Nationale des Coopératives et unions de Coopérative des planteurs de Palmiers à Huile de Côte d'Ivoire
Fer-palmier	Fond d'Extension et de Renouvellement pour le développement de la culture palmier
FFB	Fresh Fruit Bunches
FIRCA	Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles
GES	Gaz à Effet de Serre
GITH	Groupement des Industriels Transformateurs d'Huile de palme
GPS	Global Positioning System
GPSNR	Global Platform for Sustainable Natural Rubber
H	Heure
Ha	Hectare
HCS/HSC	Hauts Stock de Carbone
HCSA	Approche Hauts Stock de Carbone
HCV-HVC	Haute Valeur de Conservation
HCVC	Haute Valeur de Conservation
HSE	Hygiène Sécurité Environnement
IFC	International Finance Corporation
IRCA	International Register of Certified Auditors
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
j	Jour
kg	Kilogramme
KVA	Kilovoltampère

kWh	Kilowattheure
l	Litre
MCC	Millenium Challenge Corporation
MFCFA	Millions de Francs CFA
mg	Milligrammes
MILDA	Moustiquaire Imprégnée à Longue Durée d'ACTION
MUTRA	Mutuelle de travailleurs de la SOGB
nb	Nombre
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
ORL	Oto-rhino-laryngologie
P/C	Pièce
PALMCI	Palmier de Côte d'Ivoire
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PI	Plantation Industrielle
PV	Plantation Villageoise
PVH	Plantation Villageoise Hévéa
R&D	Recherche et Développement
RSPO	Roundtable For Sustainable Palm Oil
SAP	Service de l'Administration et du Personnel
SAPH	Société Africaine de Plantations d'Hévéas
SATAC	Société d'Application Techniques Agricoles et Caoutchoutières
SCC	Sud Comoé Caoutchouc

SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
SME	Système de Management Environnemental
SMI	Système de Management Intégré
SMQ	Système de Management de Qualité
SOCFIN	Société Financière de Caoutchouc
SOCFINAF	Société Financière de Caoutchouc en Afrique
SOGB	Société des Caoutchoucs de Grand-Béréby
SST	Santé Sécurité au Travail
t	Tonne
TIG	Tungsten Inert Gas
UCP	Unité de Culture Palmiers
UICN	Union International pour la Conservation de la Nature et des Ressources
UNEMAF	Union des Entreprises Agricoles et forestières
VIH	Virus de l'immunodéficience Humaine
Wh	Whattheure
ZIR	Zone Industrielle et de Recherche

XII. Chiffres clés

	Unité	Objectifs	SOGB
Données financières (dépenses)			
Infrastructures générales	EUR		3 847 735
Médical	EUR		1 453 343
Education	EUR		174 402
Environnement	EUR		268 474
Santé et sécurité au travail	EUR		302 688
Formations	EUR		114 863
Encadrement	EUR		488 825
Dons	EUR		215 616
Autres projets	EUR		6 035
Investissements totaux	EUR		6 871 981
Prêts	EUR		1 360 229
Effectifs			
Employés permanents	nb		6 008
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>904</i>
Travailleurs journaliers	nb		2 169
Intérimaires	nb		0
Sous-traitants	nb		780
Autres : stagiaires, etc.	nb		0
Effectif total	nb		8 957
Taux de rotation du personnel	%		11,74%
Employées admissibles au congé de maternité	nb		69
Employées en congé de maternité	nb		69

Employées prévues de retour au travail après un congé de maternité	nb		69
Employées ayant repris le travail après un congé de maternité	nb		69
Congé de maternité taux de retour au travail	%		100%
Employés admissibles au congé de paternité	nb		45
Employés en congé de paternité	nb		45
Employés prévus de retour au travail après un congé de paternité	nb		45
Employés ayant repris le travail après un congé de paternité	nb		45
Congé de paternité taux de retour au travail	%		100%
Concessions et surfaces plantées			
Concession	hectares		34 712
Surface plantée en palmiers à huile	hectares		7 489
Surface plantée en hévéas	hectares		16 177
Infrastructures générales			
Huileries	nb		1
Usines à caoutchouc	nb		1
Palmisteries	nb		1
Production			
Huile de palme brute produite	T		36 228
Huile de palmiste	T		2 674
Caoutchouc sec produit	T		67 594
Santé et sécurité			
Accidents du travail - Uniquement pour les employés permanents et temporaires			
Total heures travaillées	nb		12 068 939
Décès (décès chez les travailleurs journaliers, contractuels et autres travailleurs)	nb		1
Blessures non mortelles	nb		988

Taux de blessures par 200 000 heures	nb/200 000 h		16,39
Accidents du travail ou maladies professionnelles entraînant une DART	nb		988
Taux d'accidents de la DART par 200 000 heures	nb/200 000 h		16,37
Journées perdues	nb		3 483
Taux de jours perdus par 200 000 heures	nb/200 000 h		57,72
Formation			
Formations et sensibilisations	nb		1 866
Heures de formation	h		1 925
Travailleurs sensibilisés	nb		63 700
Les formations reportées concernent non seulement les travailleurs permanents et temporaires mais aussi les contractuels	Oui/Non		Oui
Indicateurs de consommation			
Usines			
Consommation de carburant par tonne de régimes usinés	L/T FFB		0,12
Consommation d'eau par tonne de régimes usinés	m ³ /T FFB		1,02
Consommation d'électricité par tonne de régimes usinés	kWh/T FFB		21,51
Consommation de carburant par tonne de caoutchouc sec produit	L/T dry		39,13
Consommation d'eau par tonne de caoutchouc sec produit	m ³ /T dry		13,48
Consommation d'électricité par tonne de caoutchouc sec produit	kWh/T dry		185,15
Ateliers et garages			
Consommation moyenne de carburant - véhicules légers	l/100 km	< 14,5	11,85
Consommation moyenne de carburant - camions	l/100 km	< 55	19,69
Consommation moyenne de carburant - tracteurs	l/h	< 4,0	4,20
Consommation moyenne de carburant - groupes électrogènes	l/kWh	<1,8	0,28
Production d'énergie renouvelable			
Energie produite par les turbines à vapeur	kWh		3 341 224

Quantité d'énergie verte consommée/T de régimes	kWh/T FFB		19,19
Pourcentage d'utilisation de la turbine à vapeur	%		89,18
Indicateurs de qualité			
Emissions atmosphériques et air ambiant			
SO ₂	mg/m ³	<500	0,80
NO _x	mg/m ³	<200	0,80
CO ₂	mg/m ³	<9	400,00
Gestion des déchets ménagers industriels banals			
Déchets vendus	kg		279 164
	m ³		0
	P/C		0
Déchets éliminés dans une décharge municipale	kg		0
	m ³		0
Déchets collectés par un revendeur agréé	kg		283 822
	P/C		0
Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise	kg		3 669 185
	m ³		0
Déchets liquides éliminés dans les lagunes	m ³		123 572
Déchets incinérés (sans récupération d'énergie)	kg		0
Déchets valorisés par récupération d'énergie	kg		0
Déchets valorisés par recyclage organique/compostage	kg		47 296 000
	m ³		0
Déchets industriels spéciaux (DIS)			
DIS remis à un collecteur agréé	kg		27 970
	m ³		0

Données agricoles			
Produits toxiques utilisés			
Utilisation d'aldicarbe	kg		0
Utilisation de Paraquat	kg		0
	l		0
Utilisation de Carbofuran	kg		0
Autre OMS 1a/1b	kg		0
Engrais organique utilisé			
Rafles	T		47 279
Quantité de compost de rafles/effluent d'usine	T		0
Fibres de palmistes	T		18
Guano	T		0
Autres solides	T		0
Données médicales			
Hôpital	nb		1
Clinique	nb		0
Avant-poste de santé	nb		18
Ambulance	nb		2
Médecins	nb		1
Infirmiers	nb		6
Sage-femmes	nb		2
Autre personnel	nb		78
Total personnel médical	nb		87
Consultations	nb		111 195
Hospitalisations	nb		1 346

Planification familiale	Oui/Non		Oui
Prise en charge du VIH	Oui/Non		Oui
Prise en charge de la tuberculose	Oui/Non		Oui
Paludisme diagnostiqué	nb		31 615
Données d'éducation			
Crèches	nb		0
Écoles maternelles	nb		1
Écoles primaires	nb		14
Écoles secondaires	nb		0
Total	nb		15
Dont écoles gérées des plantations	nb		0
Enseignants	nb		88
Dont enseignants pris en charge par les plantations	nb		2
	%		2%
Élèves	nb		4 133
Ratio Etudiants/Enseignant	nb		45,99
Données des villages (uniquement pour les villages plantations)			
Villages plantations	nb		23
Population - Travailleurs logés	nb		5 665
Population - Nombre d'ayants-droits	nb		17 572
Population - Nombre d'occupants illégaux	nb		0
Population - Nombre d'occupants autres	nb		2 239
Total - Population	nb		25 476
Logements	nb		4 062
Logements construits	nb		100

Logements rénovés	nb		7
Cuisines	nb		3 995
Cuisines construites	nb		104
Cuisines rénovées	nb		12
Latrines	nb		3 270
Latrines construites	nb		104
Latrines rénovées	nb		9
Douches	nb		3 468
Douches construites	nb		104
Douches rénovées	nb		6
Terrains de sport	nb		23
Magasins	nb		370
Clubs	nb		17
Marchés	nb		13
Lieux de rencontre	nb		21
Points d'eau	nb		501

XIII. Annexes

Annexe I : Politique environnementale



SOGB

MG103
Page 1 sur 1
15/10/2020
Version 4

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

- Parce que nous voulons demeurer un acteur majeur dans l'hévéaculture et le palmier à huile en Côte d'Ivoire,
- Parce que tout en diversifiant ses activités, la SOGB veut rester une entreprise citoyenne, respectueuse de l'environnement, elle a établi et mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) avec pour référence la norme internationale ISO 14001.

Pour cela, notre politique environnementale s'appuie sur les engagements suivants :

Satisfaire à nos obligations de conformité :
Notamment à travers :

- Une veille légale, réglementaire et normative dans le domaine environnemental ;
- La mise en œuvre d'actions pour lever toutes les non-conformités légales et réglementaires.

Améliorer de façon continue le SME afin d'améliorer nos performances environnementales :
Notamment à travers :

- L'identification et l'évaluation des risques et opportunités ainsi que des Aspects et Impacts Environnementaux liés aux activités ;
- La mise en œuvre et le suivi d'un Programme de Management Environnemental ;
- L'amélioration continue dans la maîtrise opérationnelle de nos activités.

Assurer la protection de l'environnement y compris la prévention des pollutions :
Notamment à travers :

- La réduction à la source et la valorisation des déchets solides issus de nos activités ;
- L'identification et la prise en compte des situations d'urgences environnementales potentielles.

Préserver la biodiversité :
Notamment à travers :

La gestion durable de plus de deux mille deux cent (2 200) hectares d'aires protégées contenant une faune et une flore à haute valeur de conservation.

Cette politique ainsi que les objectifs et cibles associés sont revus périodiquement afin de s'assurer de leur pertinence.

Tout en assumant la responsabilité du système de Management Environnemental, je confie au Chef de Département Développement Durable, la mise en œuvre du SME et m'engage à lui apporter mon soutien et je demande la même implication de la part de tous les responsables et l'ensemble du personnel.

SOGB, le 15 Octobre 2020

Le Directeur Général


Jean-Christophe DIENST

Annexe II : Politique de Santé et Sécurité au Travail (SST)



SOCIETE DES CAOUTCHOUCS DE GRAND-BEREBY

POLITIQUE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Parce que nous voulons demeurer un acteur majeur dans l'hévéaculture et le palmier à huile en Côte d'Ivoire, en restant une entreprise citoyenne, la SOGB s'est engagée dans une démarche de management de la Santé et Sécurité au Travail (SST).

Pour cela, notre politique SST s'appuiera sur les principes suivants :

Se conformer aux exigences légales et autres exigences en vigueur :

Notamment à travers :

Une veille réglementaire en matière de SST et la mise en œuvre d'actions pour lever toutes les non-conformités réglementaires.

Améliorer de façon continue le management et la performance SST :

Notamment à travers :

L'identification et la prise en compte des risques Significatifs liés aux activités,
La mise en œuvre et le suivi d'un système de Management de la SST,
La maîtrise opérationnelle de nos activités par l'inspection de tous les processus afin d'évaluer la maîtrise des risques identifiés et corriger les éventuels écarts.

Prévenir les préjudices personnels et atteintes à la santé :

Notamment à travers :

l'identification complète de nos risques dans tous nos domaines d'activités ainsi que
L'identification et la prise en compte des situations d'urgences en SST afin de réduire considérablement les conséquences liées aux accidents de travail.

Cette politique et les objectifs associés seront revus périodiquement afin de s'assurer de leur pertinence.

Aussi, conscients du fait que l'atteinte de ces engagements et objectifs passe par l'implication et l'adhésion de l'ensemble du personnel, nous ne ménagerons aucun effort dans la sensibilisation et la communication de l'ensemble du personnel.

Je délègue au Chef de Département Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, la responsabilité du Management de la SST. Je m'engage à lui apporter mon soutien et je demande la même implication de la part de tous les responsables et l'ensemble du personnel.

SOGB, le 07 Avril 2017

Le Directeur Général

Le Directeur
Général
Jean-Christophe DIENST

Annexe III : Politique sur le respect des Droits de l'homme

	Titre du Document	
	POLITIQUE SUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	RSPO
Révision: 1	Référence: PT/DG/01	Page 1 de 1
Date: 26.06.2020		

Les droits de l'homme sont des droits inhérents à tous êtres humains, sans distinction de race, de sexe, de nationalité, d'appartenance ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.

La Direction générale de la SOGB en conformité avec la politique responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de droits de l'homme tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'Organisation Internationale du Travail, s'est engagée à :

- Respecter les dispositions légales en vigueur grâce à un système de veille réglementaire mis en place;
- Ne pas faire la distinction en ce qui concerne la race, la couleur, le sexe, la religion et l'opinion politique dans toutes ses activités;
- S'opposer contre toute pratique d'esclavagisme et de servitude;
- Mettre en place sans discrimination aucune, un système qui garantit le droit de chacun;
- Mettre en place un système qui garantit le droit de travailleurs accusés pour être auditionnés avant d'être sanctionnés;
- Respecter les convictions religieuses des travailleurs;
- Protéger le droit à la liberté et d'association dans le lieu du travail;
- Respecter le droit à la sécurité sociale de tous ses travailleurs;
- Mettre en place des conditions de travail équitables et satisfaisantes;
- Demeurer juste en matière de paiement de salaire;
- Garantir à ses travailleurs un salaire respectant les normes légales recommandées par l'Etat de Côte d'Ivoire dans le domaine agricole ;
- Autoriser ses travailleurs de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de leurs intérêts;
- Respecter les droits des travailleurs, à l'exemple de leur repos, le loisir et notamment à respecter la durée impartie pour le travail et congés.
- Garantir l'anonymat des plaignants, des DDH, des porte-paroles communautaires et des dénonciateurs, sur simple demande, sans risque de représailles ou d'intimidation et en respectant les principes énoncés par la RSPO à l'égard des DDH.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique. La DARH doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique

Le Directeur Général

Jean-Christophe DIENST



Annexe IV : Politique de libre association

	Titre du Document	
	POLITIQUE DE LIBRE ASSOCIATION	RSPO
Révision: 0	Référence: PT/DG/03	Page 1 de 1
Date: 26.03.2019		

Conformément à son code éthique et aux dispositions des articles 51.1 et suivants jusqu'à l'article 55.1 de la Loi N°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du Travail relatif à la liberté syndicale et constitution des syndicats, la SOGB soutient le droit des travailleurs à s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

Cette liberté d'association s'applique à la seule condition que celle-ci n'entrave pas le règlement intérieur.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La **DARH** doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique.

Le Directeur Général
Le Directeur Général
Jean-Christophe DIENST





Politique de gestion responsable du Groupe Socfin

1. Contexte et intentions

Créé au début du XX^{ème} siècle, le Groupe SOCFIN est devenu un acteur majeur du développement agro-industriel en Afrique et dans le Sud-Est asiatique.

Le Groupe Socfin est conscient des impératifs de développement économique, de sécurité alimentaire et de réduction de la pauvreté des pays hôtes et veut par cette politique y contribuer tout en s'assurant que les opérations dont il a la responsabilité soient réalisées dans le respect de l'environnement, en appliquant les meilleures conditions sociales, en tenant compte des besoins et attentes de toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes, et en parfaite collaboration et transparence avec elles.

Le Groupe Socfin est convaincu que ses activités doivent créer de la valeur pour tous, que cette valeur doit être partagée avec chacun, tout en assurant la viabilité économique du Groupe et de ses opérations.

Par ce document, le Groupe Socfin présente les principes de sa politique ainsi que la stratégie permettant de les mettre en œuvre.

2. Champ d'application

La présente politique de gestion responsable est applicable, sans exception, à :

- Toutes les opérations du Groupe Socfin, ainsi que celles de ses filiales, toutes les usines, huileries, plantations que le Groupe possède, gère, ou dans lesquelles il investit, indépendamment de son niveau de participation.
- Tous les fournisseurs (tiers parties) à qui le Groupe achète ou avec qui il entretient une relation commerciale (notamment achat de matières premières).

Elle s'applique à toutes les matières premières avec lesquelles le Groupe Socfin travaille et couvre tous les pays dans lesquels il opère.

3. Engagements

3.1 Meilleures pratiques de gestion

Le Groupe Socfin s'engage à :

- Se conformer aux lois et réglementations locales et internationales applicables à ses opérations,
- Réduire et prévenir ses impacts environnementaux (pollution de l'eau, du sol et de l'air, émissions de Gaz à Effet de Serre, interdiction de l'usage du feu),

- Faciliter et encourager l'inclusion des petits producteurs dans ses chaînes d'approvisionnement,
- Assurer une négociation juste et transparente des prix avec les petits producteurs,
- Améliorer continuellement ses pratiques agricoles dans un objectif de meilleurs rendements en faisant appel à un minimum d'intrants et de ressources naturelles.

3.2 Développement responsable de ses opérations

Le Groupe Socfin s'engage à éliminer la déforestation et à respecter les droits et le consentement des communautés locales dans toutes ses opérations et dans sa chaîne d'approvisionnement. A cette fin, le Groupe Socfin s'engage à :

Identifier, maintenir et protéger les zones à Haut Stock en Carbone (HCS: High Carbon Stock),

Identifier, maintenir et protéger les Hautes Valeurs de Conservation (HVC),

Identifier, maintenir et protéger les zones de tourbières,

Respecter le droit des populations autochtones et des communautés locales de donner ou non leur Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) à toutes opérations affectant des terres ou ressources sur lesquelles elles ont des droits légaux, communautaires ou coutumiers.

3.3 Respect des droits de l'Homme

Le Groupe Socfin s'engage à :

- Respecter et soutenir la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- Reconnaître et respecter les droits de tous les travailleurs, y compris les travailleurs de ses sous-traitants, des temporaires et travailleurs migrants,
- Reconnaître et respecter les droits des communautés locales et autochtones,
- Entretenir un dialogue transparent et ouvert avec les populations locales.

3.4 Transparence

Le Groupe Socfin s'engage à :

- Obtenir la traçabilité pour 100% de ses approvisionnements en matières premières,
- Mettre en œuvre une procédure ouverte, transparente et consultative pour la gestion des plaintes,
- Rapporter publiquement sur la mise en œuvre de cette politique.

4. Mise en œuvre

Cette politique étant applicable immédiatement, aucun nouveau développement (« greenfield ») ne peut être réalisé tant :

- que les cartographies et études identifiant les zones HCS, HVC et de tourbières ne sont pas finalisées et publiques ;
- que le processus de CLIP n'est pas finalisé ;
- qu'un conflit non-résolu est en cours pour les zones en question ; à moins qu'un processus de résolution des conflits acceptable ne soit mis en œuvre et consenti librement par les parties concernées.

Le Groupe Socfin s'engage à mettre à disposition les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.

A cette fin le Groupe publiera un plan d'action global établi avec des objectifs et des échéances précis. Dans un objectif de transparence et d'amélioration continue, les progrès, mises à jour et adaptations de ce plan d'actions seront réalisés et publiés tous les 6 mois, et soumis au Conseil d'administration de Socfin.

Egalement, le Groupe Socfin rendra publiques les cartes de ses concessions, ses permis ainsi que les résultats des cartographies participatives HCS et HVC, si la législation locale le permet.

Afin de travailler de manière constructive le Groupe va de manière proactive consulter et s'engager avec toutes les parties prenantes concernées (internes et externes)¹.

Le Groupe Socfin soutiendra et encouragera ses fournisseurs à mettre en œuvre cette politique. Tout fournisseur ne prenant pas des mesures immédiates pour corriger de graves manquements ou qui les réalise de manière répétitive pourra être banni de la liste des fournisseurs du Groupe.

Le Groupe Socfin soutiendra l'adoption de politiques gouvernementales qui faciliteront la transformation rapide de l'agro-industrie vers des pratiques de développement et de gestion responsables.

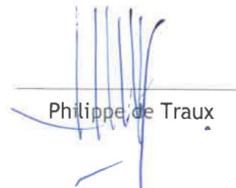
5. Vérification

Afin de vérifier l'efficacité et le niveau de performance de la mise en œuvre de sa politique, le Groupe Socfin utilisera différents outils de vérification tierce-partie tels que l'imagerie satellite, la certification et la consultation des parties prenantes extérieures. Les résultats de ces moyens d'évaluation seront utilisés pour mettre à jour le plan d'action et permettre une amélioration continue.

Approuvée le 22 mars 2017 par le Conseil d'administration de Socfin



Luc Boedt



Philippe de Traux

¹ Les ONG, les organismes de la société civile, les autorités locales et nationales, les communautés locales, les entreprises voisines des aires d'opérations, les clients et fournisseurs ainsi que les organisations de la profession.

Annexe : Définitions et spécifications

Les éléments de notre politique sont précisés et définis dans cette section afin d'assurer la bonne compréhension de tous. Cependant cette section ne se veut ni exhaustive, ni figée et sera mise à jour si nécessaire et en cas de besoin.

- *High Carbon Stock*
Le Groupe Socfin reconnaît et mettra en œuvre l'approche High Carbon Stock telle que définie par le HCS Approach Steering Group et le HCS toolkit².
- *Haute Valeur pour la Conservation*
Le Groupe Socfin reconnaît le concept de Haute Valeur pour la Conservation tel que défini par le HCV resource network³ et mettra en œuvre les guides et outils élaborés par ce réseau.
Le Groupe collaborera activement avec les autorités et organismes appropriés pour protéger les espèces en danger et menacées.
- *Tourbières*
Le Groupe s'engage à ne pas développer de nouvelles plantations ou infrastructures sur les tourbières. Les sols tourbeux sont caractérisés par un contenu en matière organique supérieur à 65%, quelle que soit leur profondeur et surface qu'ils couvrent.
- *Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)*
Le Groupe s'engage à identifier et respecter les droits coutumiers et individuels des communautés locales et autochtones au travers de la cartographie participative. Le Groupe s'engage à ce que les lois soient respectées et que les meilleures pratiques internationales du CLIP soient mises en œuvre pour toutes ses opérations.
- *Droit des travailleurs*
Le Groupe s'engage à s'assurer que les droits de tout individu travaillant dans les opérations couvertes par le champ d'application de cette politique soient respectés selon les législations locales, nationales et internationales applicables. Les éléments clés suivants, alignés avec les conventions de l'OIT, sont applicables à nos activités :
 1. L'emploi d'enfant est interdit et des mesures adéquates sont mises en œuvre afin d'en prévenir l'usage.
 2. Le travail forcé, agé et le trafic d'humain est interdit et des mesures adéquates sont mises en œuvre afin d'en prévenir l'usage.
 3. Les méthodes de recrutement sont transparentes, justes et l'emploi en direct est encouragé.

² <http://highcarbonstock.org/>

³ <https://www.hcvnetwork.org/>

4. La santé et la sécurité des travailleurs sont protégées de tout risque pouvant engendrer des blessures permanentes, la maladie ou la mort.
5. Les contrats de travail sont fournis aux travailleurs par écrit, dans une langue qu'ils comprennent, les détails des conditions de travail, a minima : la nature du travail, le salaire et les conditions de paiement, les heures de travail, les vacances et autre droit d'absence, et les autres avantages salariaux.
6. Tous les travailleurs touchent un salaire décent, équivalent ou supérieur au salaire minimum tel que défini par les normes nationales et réglementations légales.
7. Aucun travailleur ne travaille plus que le temps maximum légal; les heures supplémentaires sont réalisées sur une base volontaire, et les travailleurs ont au moins un jour de repos sur sept.
8. Les travailleurs sont protégés de toute forme de discrimination qui constituerait une violation des droits de l'homme.
9. Le harcèlement et l'abus sont interdits. Des politiques et processus seront mis en place pour prévenir et réparer tout acte de harcèlement ou d'abus, notamment sexuel.
10. Tous les travailleurs ont accès à un système de réparation que ce soit judiciaire ou à travers un mécanisme crédible de gestion des plaintes, et ce sans craindre la récrimination ou le licenciement.
11. Lorsque que le Groupe fourni les logements aux travailleurs, ceux-ci répondent aux critères de salubrité et de sécurité physique, et aux conditions du logement décent.
12. Le droit d'organisation et de négociation collective est respecté. Tous les travailleurs, quelle que soit leur position hiérarchique, ont le droit de former et de rejoindre un syndicat de leur choix, et de négocier collectivement. Lorsque la loi restreint le droit d'organisation et de négociation collective, des moyens parallèles sont mis à disposition des travailleurs pour s'associer librement et négocier.

- *Impacts environnementaux*

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gestion existantes afin de prévenir et réduire ses impacts environnementaux, notamment pour l'émission des Gaz à Effet de Serre (GES), la gestion du niveau de l'eau dans les plantations déjà existantes sur des tourbières, l'interdiction du drainage des tourbières, l'interdiction de l'usage du feu pour le développement de nouvelles plantations ou pour la préparation des terrains*, la pollution de l'eau et du sol, la détérioration et l'érosion des sols, l'interdiction de l'usage de produits chimiques de classe 1A et 1B selon l'OMS*, supprimer l'usage du Paraquat, développer et mettre en œuvre des techniques de gestion intégrée des nuisibles.

* Lorsque le Groupe Socfin ne peut mettre fin immédiatement à l'usage de certaines pratiques dangereuses, le Groupe s'engage dans son plan d'action à activement réaliser des recherches pour mettre en place des alternatives afin de les arrêter dans les meilleurs délais.

- *Gestion des plaintes*

Le Groupe va développer et mettre en œuvre des processus de gestion responsable des plaintes, au niveau local, national et international. Les processus devront être transparents, ouverts et collaboratifs. Ces processus seront rendus publics et mis à jour en fonction des commentaires des parties prenantes. D'ores et déjà le Groupe s'engage à résoudre toutes les plaintes et conflits actuellement en cours, en ligne avec cette politique.

- *Traçabilité*

Le Groupe s'engage à travailler en collaboration avec ses fournisseurs afin de rendre sa chaîne d'approvisionnement transparente tout en prenant en compte la complexité des chaînes d'approvisionnement de certaines matières premières.

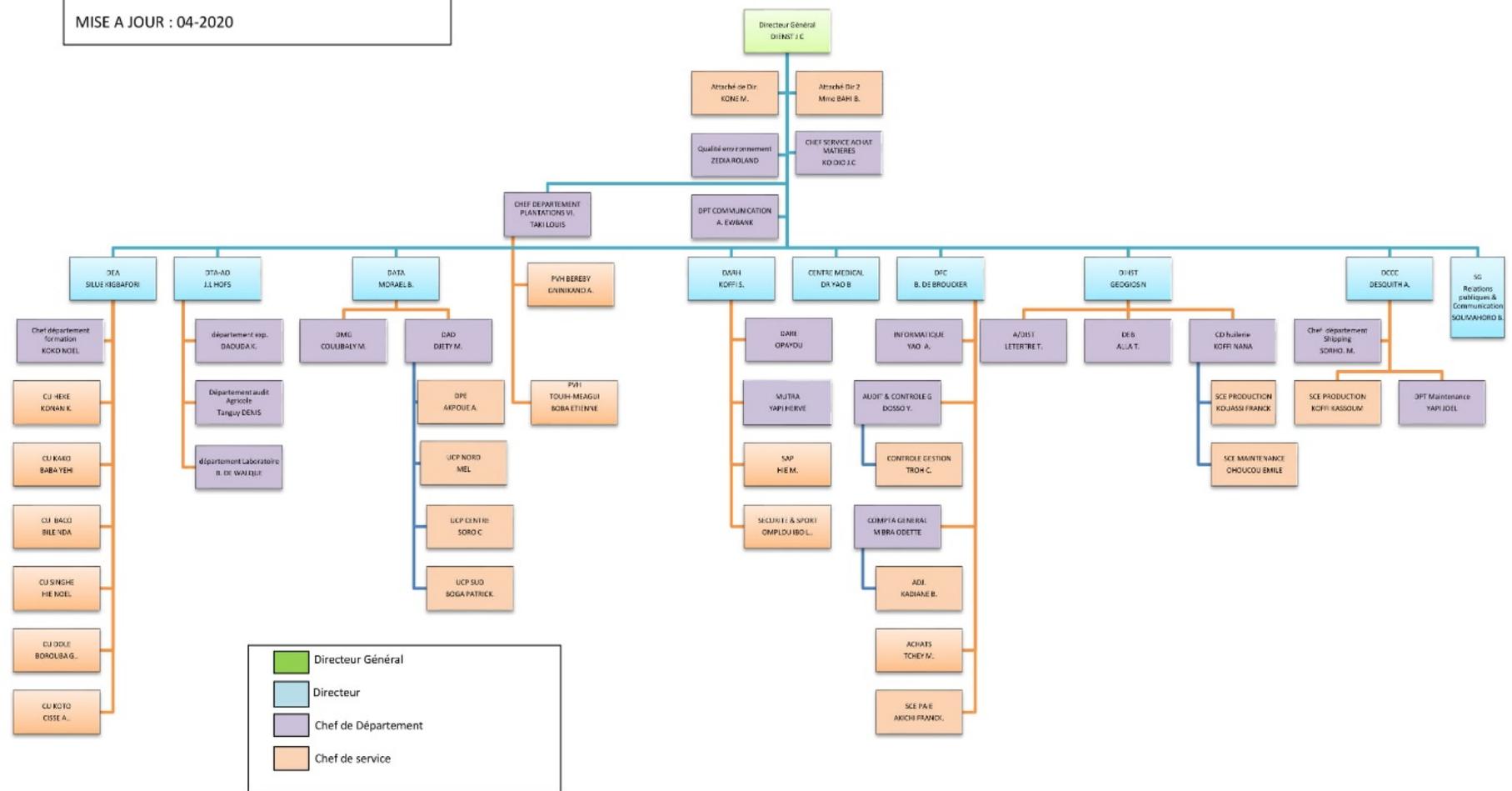
Contact :

info@socfin.com

www.socfin.com

Annexe VI : Organigramme hiérarchique de la plantation

ORGANIGRAMME ENCADREMENT SOGB
MISE A JOUR : 04-2020





Bureau Veritas Certification

Certification

attribuée à

SOCIETE DES CAOUTCHOUCS DE GRAND BEREBY

01 BP 365 San Pedro, 01 San Pedro, Cote d'Ivoire

Bureau Veritas Certification certifie que le Système de Management de l'Entreprise susmentionnée a été évalué et jugé conforme aux exigences de la norme reprise ci-après

NORME

ISO 9001:2015

DOMAINE D'ACTIVITÉ

Production de Caoutchouc sec et expédition.

Date de Certification Initiale:	31 Mai 2017
Expiration du Certificat Précédent:	30 Novembre 2020
Date de l'audit de certification/recertification:	24 Novembre 2020
Date de début du cycle de certification/recertification:	04 Janvier 2021
Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'entreprise, ce certificat est valable jusqu'au:	30 Mai 2023

Pour vérifier la validité de ce certificat, merci d'appeler le +32 (0)3 247 94 00.

Tout éclaircissement sur cette certification peut être obtenu auprès de l'entreprise certifiée.

Numéro de certificat: **BE012240**

Version: **1**

Date de Révision: **04 Janvier 2021**


Hilde Sansen – Certification Manager
Bureau de Gestion: Bureau Veritas Certification (Belgium) NV/SA - Mechelsesteenweg 128-136 - B-2018 - Anvers, Belgique
Bureau Émetteur: Bureau Veritas Certification (Belgium) NV/SA - Mechelsesteenweg 128-136 - B-2018 - Anvers, Belgique



Annexe VIII : Certificat ISO 14001:2015



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

Certification

attribuée à

SOCIETE DES CAOUTCHOUCS DE GRAND BEREBY

01 BP 365 San Pedro, 01 San Pedro, Cote d'Ivoire

Bureau Veritas Certification certifie que le Système de Management de l'Entreprise susmentionnée a été évalué et jugé conforme aux exigences de la norme reprise ci-après

NORME

ISO 14001:2015

DOMAINE D'ACTIVITÉ

Plantations industrielles, Production de caoutchouc sec, d'Huile de palme de Palmiste et Expédition.

Date de Certification Initiale:	31 Mai 2017
Expiration du Certificat Précédent:	30 Novembre 2020
Date de l'audit de certification/recertification:	24 Novembre 2020
Date de début du cycle de certification/recertification:	04 Janvier 2021
Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'entreprise, ce certificat est valable jusqu'au:	30 Mai 2023

Pour vérifier la validité de ce certificat, merci d'appeler le +32 (0)3 247 94 00.

Tout éclaircissement sur cette certification peut être obtenu auprès de l'entreprise certifiée.

Numéro de certificat: **BE012241**

Version: **1**

Date de Révision: **04 Janvier 2021**


Hilde Sansen – Certification Manager

Bureau de Gestion: Bureau Veritas Certification (Belgium) NV/SA - Mechelsesteenweg 128-136 – B-2018 – Anvers, Belgique

Bureau Émetteur: Bureau Veritas Certification (Belgium) NV/SA - Mechelsesteenweg 128-136 – B-2018 – Anvers, Belgique



Annexe IX : Politique anti-harcèlement et lutte contre la violence sexuelle

	Titre du Document	
	POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT ET DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	RSPO
Révision: 0	Référence: PT/DG/01	Page 1 de 1
Date: 26.03.2019		

Le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle qui fait qu'une personne se sente offensée, humiliée et/ou intimidée. Un environnement hostile, intimidant ou humiliant est ainsi créé pour la victime.

Les harceleurs ou les victimes peuvent être de n'importe quel sexe. Le harceleur peut être n'importe qui : un responsable, un collègue, un client, un enseignant, etc.

Le harcèlement sexuel peut impliquer un ou plusieurs incidents et/ou actions. Le harcèlement peut être physique, verbal et/ou non verbal.

Un comportement fondé sur l'attraction réciproque, l'amitié et le respect mutuel n'est pas du harcèlement sexuel.

La Direction Générale de la SOGB en conformité avec la Politique Responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de harcèlement sexuel s'est engagée à :

- Respecter ces dispositions grâce à un système de veille réglementaire mis en place ;
- Fournir un environnement sûr et exempt de harcèlement sexuel à toutes les personnes travaillant sur la concession ;
- Prendre au sérieux les signalements de harcèlement sexuel et résoudre les différends de manière efficace, opportune et appropriée, en garantissant la confidentialité. Personne ne doit être victime de harcèlement sexuel ;
- Avoir une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, quelles que soient les circonstances ou le lieu ;
- Identifier, éviter et atténuer les risques associés au harcèlement sexuel dans le cadre de ses activités commerciales.

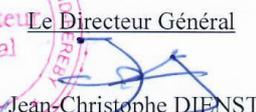
Toutes les parties ou personnes qui sont victimes ou témoins de harcèlement sexuel dans le cadre d'un grief ou d'une plainte sont encouragées à en faire part à l'enquêteur désigné de l'entreprise, soit directement, soit en composant le numéro de téléphone assigné. Si la victime souhaite déposer une plainte officielle, le mécanisme de plainte officielle sera utilisé pour régler la question.

Les accusations de harcèlement sexuel, lorsqu'elles sont fondées, donnent lieu à des mesures disciplinaires et peuvent également donner lieu à des poursuites judiciaires.

Les accusations fausses et malveillantes de harcèlement sexuel, lorsqu'elles sont avérées, donnent lieu à des mesures disciplinaires et peuvent entraîner des poursuites judiciaires.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La **DARH** doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique.


Le Directeur Général
Jean-Christophe DIENST



Annexe X : Politique de protection des droits reproductifs

	Titre du Document	
	POLITIQUE DE PROTECTION DES DROITS REPRODUCTIFS	RSPO
Révision: 0	Référence: PT/DG/05	Page 1 de 1
Date: 26.03.2019		

La Direction générale de la SOGB en conformité avec la politique responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de protection droits reproductifs des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes au travail s'est engagée à :

- respecter les lois, réglementations et accords applicables grâce à un système de veille réglementaire mis en place ;
- reconnaître le droit de tous les employés à décider librement et de manière responsable du nombre de leurs enfants et du moment de les avoir et leur donne accès aux services de planification familiale ;
- fournir des soins médicaux pour tous ses employés, leurs conjoints et enfants mineurs dont des services de santé de la reproduction, tels que l'éducation à la contraception, les maladies sexuellement transmissibles et leur prévention, la grossesse, les soins pré et postnataux ;
- Constituer un Comité sur le genre, qui comprendra des représentants de tous les départements de la SOGB, spécifiquement chargé de traiter les problèmes de procréation liés aux femmes ;
- Consulter sur le lieu de travail concernant les questions relatives à l'égalité des chances pour l'ensemble du personnel, les travailleurs contractuels et les travailleurs tiers ;
- Sensibiliser les femmes sur leurs droits en matière de reproduction ;
- S'assurer qu'aucun travail avec des produits chimiques, en particulier des pesticides, n'est entrepris par les femmes enceintes ou allaitantes ;
- Eviter d'effectuer le test de grossesse systématique à moins que la loi ne l'exige ;
- Donner aux femmes des pauses ou des horaires de travail spécifiques pour permettre un allaitement efficace ;
- En cas de grossesse et d'accouchement, les femmes qui portent un enfant doivent être protégées du licenciement pour de telles raisons pendant toute la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ils ont le droit de reprendre leur emploi sans perte de leurs droits acquis.

La Procédure de gestion des griefs doit être suivie si l'un des droits ci-dessus est perçu comme ayant été violé.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La DARH doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique.


Le Directeur Général
Jean-Christophe DIENST



Annexe XI : Plan de formation 2019 et besoin en formation 2020

DARH

BESOINS EN FORMATION 2020 - PLAN 2019

N° D'ORDRE	DIRECTIONS	SERVICES	THEMES PROPOSES	Nbre de personnes concernées				TOTAL	CABINETS DE FORMATION	MONTANT EN FCFA	
				C	AM	EM	MO				
1	DFC	DACG	Formation en Excel VBA (appliquée à la gestion)	1	2	1	0	4	JN CONSULTING	2 500 000	
2			Formation en contrôle de gestion	0	3	0	0	3	EMLISS	1 500 000	
3			Formation en contrôle interne	0	2	1	0	3	EMLISS	1 500 000	
4		Informatique		Provisionnement de bases de données SQL Server 2016	0	2	0	0	2	VERINET	1 180 000
5				Administrer une infrastructure de base de données SQL Server 2016	1	1	0	0	2	VERINET	1 200 000
6				Gestion des projets avec PRINCE2	1	3	0	0	4	VERINET	3 560 000
7				Installation et configuration de Windows Server 2019	0	1	1	0	2	VERINET	1 200 000
8				Administration de Microsoft Exchange Server 2016	0	1	0	0	1	VERINET	600 000
9				Planification et Migration d'une infrastructure Windows Server 2008/R2, 2012 vers Windows server 2019	1	1	1	0	3	VERINET	1 800 000
10	DCCC	CCC	Renforcement capacité des chefs d'équipes à mieux diriger	0	4	7	0	11	CEFA	2 990 000	
11			Bonnes pratiques de fabrication	0	4	7	0	11	CEFA	2 410 000	
12			Perfectionnement en maintenance des équipements hydrauliques des presses sphères	1	2	2	0	5	G & Héritiers	1 800 000	
13			Préparation à l'habilitation électrique (BT- HT)	1	2	8	0	11	TIERI	3 000 000	
14	DCCC	CCC	Perfectionnement pratique en soudure par TIG	1	2	12	0	15	AURORE CENTER	3 500 000	
15			Perfectionnement pratique en soudure par Point	1	2	12	0	15	AURORE CENTER	3 500 000	
16			MS Project	1	0	0	0	1	SOCIETE DES ENTREPRENEURS DE GARANDI	750 000	

Le Directeur
Général

1

N° D'ORDRE	DIRECTIONS	SERVICES	THEMES PROPOSES	Nbre de personnes concernées				TOTAL	CABINETS DE FORMATION	MONTANT EN FCFA
				C	AM	EM	MO			
17	DHST	HUILERIE	Connaissance techniques - Dépanner une installation électrique	0	0	2	0	2	TIERI	2 000 000
18			Formation sur le montage et réglage des étanchéités dynamiques	0	2	11	0	13	METHODEX	3 630 000
19			Formation en management des chefs d'équipes	0	0	13	0	13	CABFORMA	2 800 000
20	DHST	DEB	Mise en œuvre, exploitation et maintenance des onduleurs de grande puissance > 10 KVA	0	1	1	0	2	TIERI	2 000 000
21			Mise en place de la maintenance d'un group froid	0	1	1	0	2	CIS - SMI Group	1 500 000
22			Electricité - Remise à niveau des connaissances en hydraulique pour mécaniciens engins	0	0	8	0	8	LYCEE TECHNIQUE D'ABIDJAN	3 700 000
23			Tournage et filetage (Notion de base et rappel de techniques)	0	0	0	7	7	LYCEE TECHNIQUE D'ABIDJAN	3 500 000
24	DARH	DARH	Participation à des séminaires thématiques (DARH - Communication)							2 500 000
25	CENTRE MEDICAL	CENTRE MEDICAL	Prise en charge de la douleur en milieu professionnel	0	7	38	0	45	Africaine de Prévention	7 500 000
26	DTAAO	DTAAO	Audit qualité, conditions pour des résultats fiables et consensuels	5	3	13	0	21	2 K TEL MULTI SERVICES	5 000 000
27	DG	DDD	Premiers secours et santé en entreprise	2	2	1	0	5	Protection Incendie	2 800 000
28			Exigences de la norme ISO 14001 V 2015	17	6	5	0	28	Bureau Véritas	4 000 000
29			Formation Responsable d'audit de système de management de santé et sécurité au travail selon ISO 45001 : 2018	1	1	0	0	2	Bureau Véritas	3 300 000
30			Formation certifiée IRCA des auditeurs de systèmes de management de l'environnement selon la norme ISO 14001	1	0	0	0	1	Bureau Véritas	1 650 000
31			Sécurité incendie	3	1	16	0	20	Groupement Sapeurs Pompiers Militaires	5 925 000
32	TOUTES DIRECTIONS		Recyclage des chauffeurs	0	0	0	50	50		6 650 000
TOTAL										91 445 000



Le Directeur Général

Annexe XII : Identification des six blocs HCV

- ⇒ Pour la **HVC 1**, des rivières Dodo et Gnebougbo ; des rivières et ruisseaux forestiers dans la concession, des parcelles restantes de forêt intacte dans la concession et des ruisseaux rocheux associés aux inselbergs forestiers ; des parcelles de forêt dense restantes dans les habitats de la forêt de pente, de la forêt de plaine, de la forêt riveraine et de la forêt marécageuse et des systèmes fluviaux des contreforts supérieurs et inférieurs abritant des taxons à portée limitée.
- ⇒ Pour la **HVC 2**, du réseau de grandes rivières et de ruisseaux reliant les parcelles de forêt encore intactes (en particulier celles qui sont protégées dans le cadre de la concession) ; des grandes parcelles de forêts intactes restantes et les forêts riveraines non perturbées ; des rivières Dodo et Gnebougbo.
- ⇒ Pour la **HVC 3**, tous les cours d'eau à l'exclusion des lignes de drainage et des inselbergs boisés assez grands pour avoir des ruisseaux rocheux semi-permanents sont très rares dans le paysage.
- ⇒ Pour la **HVC 4**, les communautés voisines dépendent des services écosystémiques pour l'eau potable et le sol pour leurs pratiques agricoles. Il s'agit essentiellement des agricultures de subsistance et de cultures commerciales. Les villageois des plantations pratiquent également une certaine agriculture au sein de la concession.
- ⇒ Pour la **HVC 5**, les villageois des plantations et les villageois voisins utilisent les services des écosystèmes et l'environnement naturel pour satisfaire leurs besoins fondamentaux, en particulier l'eau potable. Pour les villageois des plantations, ils continuent à utiliser l'environnement pour la pêche et les cultures. Il y a une certaine collecte de produits non-ligneux malgré la faible quantité de forêts secondaires et primaires restantes.
- ⇒ Pour la **HVC 6**, il s'agit des sites d'importance culturelle et historique se trouvent dans la concession de plantation que le rapport recommande d'identifier de façon exhaustive et si possible de préserver.

Annexe XIII : Politique de lutte contre le travail des enfants

	Titre du Document	
	POLITIQUE SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS	
	RSPO	
Révision: 0	Référence: PT/DG/08	Page 1 de 1
Date: 26.03.2019		

Le travail des enfants est un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental.

La Direction générale de la SOGB en conformité avec la politique responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de travail des enfants, tels que la Convention de l'Organisation Internationale du Travail sur les pires formes de travail des enfants (1999) s'est engagée à :

- Respecter les dispositions légales en vigueur grâce à un système de veille réglementaire mis en place et ;
- Se conformer à toutes les lois locales sur l'âge minimum d'embauche et veille à ce que les personnes de moins de 18 ans ne soient employées ni par l'entreprise ni par des tiers ;
- Proscrire l'utilisation des personnes de moins de 18 ans à la manipulation des pesticides autant par ses services que par les tiers.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

Cette politique sera communiquée à tous les travailleurs, personnel, sous-traitants, tiers, visiteurs et fournisseurs, ou à toute personne faisant affaire avec la SOGB (**conformément à la procédure de communication de la SOGB**).

La **DARH** doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique.

Le Directeur Général

Jean-Christophe DIENST



Annexe XIV : Politique en matière de code éthique

	Titre du Document	
	POLITIQUE EN MATIERE DE CODE ETHIQUE	RSPO
Révision: 0	Référence: PT/DG/04	Page 1 de 1
Date: 26.03.2019		

La Direction générale de la SOGB en conformité avec la politique responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de corruption et de comportement éthique dans les transactions tels que la Convention des Nations Unies contre la corruption (2000), s'est de manière honnête, intègre et transparente engagée à :

- respecter les lois, réglementations et accords applicables grâce à un système de veille réglementaire mise en place.
- avoir une concurrence loyale et ouverte, en traitant ses concurrents, fournisseurs, clients et collègues selon les principes de la concurrence loyale ;
- une tolérance zéro pour toutes les formes de « pots-de-vin », de corruption et d'utilisation frauduleuse des fonds et des ressources ;
- ne recevoir, directement ou indirectement, de « pots-de-vin » ou autres avantages indus ;
- divulguer les rapports et documents en temps opportun, avec exactitude et véracité, conformément à la réglementation applicable et aux pratiques agro-industrielles acceptées ;
- interagir pacifiquement avec les populations locales et interdit tout recours à l'intimidation ou au harcèlement de la part des forces de sécurité ;
- interdire l'utilisation de mercenaires et de paramilitaires dans ses opérations ;
- encourager ses employés à éviter de participer à des activités dans lesquelles ils pourraient ne pas être en mesure de maintenir leur objectivité professionnelle en raison de conflits d'intérêts ;
- encourager ses employés de ne pas chercher à obtenir un gain pour eux-mêmes ou pour les autres en abusant de leur poste ;
- encourager ses employés à respecter la confidentialité des informations qui leur sont confiées, sauf lorsque leur divulgation est autorisée par le Directeur général ou requise par les lois ou règlements.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La SOGB prend au sérieux les rapports d'inconduite potentielle et règle les différends de manière efficace, opportune et appropriée, en assurant la confidentialité. La SOGB ne tolérera pas de représailles contre quiconque qui, de bonne foi, soulève une préoccupation ou participe à une enquête.

La DARH doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique.


Le Directeur Général
Jean-Christophe DIENST

Annexe XV : Politique de lutte contre le travail forcé

	Titre du Document POLITIQUE SPECIAL DU TRAVAIL	RSPO
Révision: 0 Date: 26.03.2019	Référence: PT/DG/06	Page 1 de 1

Le travail forcé désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte de plein gré.

Les travailleurs migrants sont tous les ressortissants internationaux autorisés à séjourner sur un territoire qui sont actuellement employés, ou au chômage et qui cherchent un emploi dans leur pays de résidence actuel.

La Direction générale de la SOGB en conformité avec la politique responsable de Socfin, aux lois nationales et aux accords internationaux pertinents en matière de travail forcé et la traite des êtres humains et des travailleurs migrants, tels que la Convention de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé (1930), sur l'abolition du travail forcé (1957) et sur les migrations pour le travail (1949), s'est engagée à :

- la surveillance du respect des lois, réglementations et accords applicables grâce à un système de veille réglementaire mise en place ;
- s'engager à ne soumettre les travailleurs temporaires ou migrants à aucune forme de discrimination dans quel qu'aspect que ce soit de la relation de travail ;
- s'engager à offrir des conditions de vie décentes aux travailleurs temporaires ou migrants, conformément à la législation nationale ;
- s'engager à ne pas se livrer à la pratique de la substitution de contrat ;
- s'engager à ne pas avoir recours au travail forcé ou à la traite des êtres humains, ni directement, ni par l'intermédiaire d'un tiers ;
- reconnaître que les employés ont le droit de mettre fin à leur contrat de travail sans pénalité, moyennant le préavis prévu par la législation ou aménagé d'accord ;
- s'engager à organiser un programme d'orientation post-arrivée pour les employés migrants, avec un accent particulier sur la langue, la sécurité, le droit du travail et les pratiques culturelles ;
- ne percevoir aucun frais liés au recrutement et à l'embauche de travailleurs migrants.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La DARH doit assurer la mise en œuvre et le suivi de cette politique


Le Directeur Général
Jean-Christophe DIENST