

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

2022

L'AGRICULTURE
TROPICALE
RESPONSABLE





Le palmier à huile

est la plante qui occupe
le moins de surface pour la même
quantité d'huile produite

produit l'huile végétale la plus riche
en carotènes, source naturelle
de vitamine A



L'hévéa

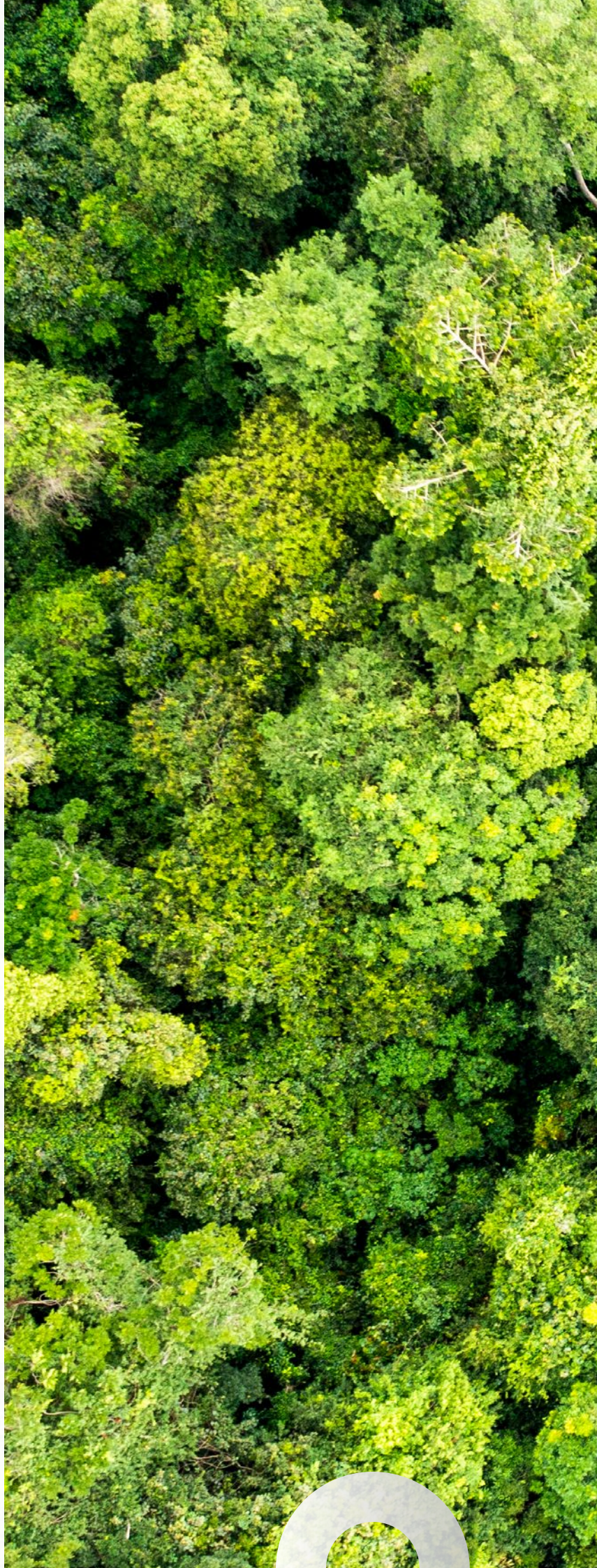
permet une fixation
efficiente du carbone

produit du caoutchouc, une
matière première naturelle
et durable



53,7

millions d'€
de budget dédié au
développement durable



Message du Président

L'ambition de notre Groupe a toujours été de perpétuer le développement d'une agriculture tropicale responsable basée sur l'innovation et la durabilité. Dans ce rapport, nous détaillons notre approche de développement durable et son intégration dans les activités du Groupe.

Une telle approche génère des impacts positifs dans les régions isolées où nous opérons en y favorisant le développement rural, l'innovation et l'amélioration de la qualité de vie. En particulier, notre travail continu en recherche et développement apporte des solutions à long terme qui améliorent la productivité des plantations et la qualité de nos produits tout en intégrant des pratiques, assurant ainsi le respect de la nature et des personnes.

En 2022, nous avons mis la priorité sur la finalisation de la **certification RSPO de nos sites pour atteindre 100% de sites audités et 91% de sites certifiés**. Ce travail sans relâche nous aura permis de devenir l'un des plus grands producteurs d'huile RSPO sur le continent Africain, le crédit en revient à nos équipes.

Sur le terrain, celles-ci ont permis la mise en place de nouveaux projets pilotes uniques en Afrique telle que la création de la **plateforme de traçabilité** par géolocalisation appelée « **NERO** », un système

prometteur qui nous aidera à lutter contre la déforestation et à améliorer la préservation des aires protégées. Développée en Côte d'Ivoire, cette technologie sera progressivement déployée sur l'ensemble des sites du Groupe.

Vous découvrirez également dans ce document l'attention particulière que nous portons au développement personnel de nos employés : **nous misons sur le renforcement des compétences, et créons des opportunités d'évolution de carrière grâce à la mise en place de solutions de formation.**

Nous nous sommes toujours fixés pour mission de produire de l'huile de palme et du caoutchouc naturel de manière durable. Pour cela, nous avons fondé notre démarche sur une politique de gestion responsable qui nous assure de pouvoir renforcer et protéger les droits des communautés, améliorer leur qualité de vie et protéger l'environnement au sein et autour de nos plantations.

Nous vous invitons à prendre connaissance des réalisations concrètes que nous avons menées à ce jour et des impacts positifs que peuvent générer les actions du programme de développement durable de notre Groupe.

Hubert Fabri
Président

info@socfin.com

“ En 2022, nous avons mis la priorité sur la finalisation de la certification RSPO de nos sites pour atteindre 100% de sites audités et 91% de sites certifiés. ”

	Notre Groupe	1	6
	Développement local et rural	2	30
	Employés locaux et communautés	3	52
	Environnement	4	88
	Focus sur nos produits durables	5	116
	Suivez-nous	6	130
	Annexes	7	132

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

« Parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous ».

En tant que Groupe international, nous voulons contribuer à la réalisation de ces objectifs élaborés par les Nations Unies, les ODD.

Ce rapport explique toutes les actions mises en œuvre au quotidien dans nos plantations pour apporter notre participation et aider à atteindre ces objectifs.

Notre programme de développement durable cherche à contribuer à 12 des 17 ODD.

1 PAS DE PAUVRETÉ



Plus de 53 200 emplois dans des régions rurales

2 FAIM « ZÉRO »



Promouvoir l'agriculture tropicale respectueuse et transformatrice dans des régions reculées d'Afrique et d'Asie

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Accès aux soins de santé sur tous les sites

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Accès à l'éducation pour près de 64 500 enfants

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Renforcer l'équité entre les genres

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



Accès à l'eau, gestion durable et traitement des eaux

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Apporter des solutions pour accélérer le développement rural, assurer des conditions de travail décentes et transmettre des compétences techniques et responsables

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Améliorer ou créer des infrastructures locales

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Promouvoir une agriculture durable et tolérance zéro pour la déforestation

Améliorer la performance énergétique

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Promouvoir un équilibre entre le développement agricole et la préservation des ressources naturelles au sein et autour des plantations

15 VIE TERRESTRE



Préservation des forêts, reforestation et afforestation

Identification et protection des zones HVC-HSC

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Respect des accords fonciers signés avec les États et gestion des activités en parfaite conformité avec les législations locales

¹ Les Objectifs de Développement Durable (ODD), fixés par l'ONU en 2015, définissent les priorités mondiales de développement durable, en mettant en évidence les plus grands problèmes sociaux et environnementaux de notre planète. Ils comprennent 17 objectifs à atteindre pour 2030 et donnent « la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous ».



Notre Groupe

1.1	Contexte	p07
1.2	Chiffres clés	p08
1.3	Notre organisation	p10
1.4	Notre histoire	p12
1.5	10 pays dans lesquels nous encourageons une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice	p16
1.6	Notre ambition	p18
1.7	Notre système de gouvernance responsable	p20
1.8	La mise en œuvre de notre gouvernance responsable	p20
1.9	Nos engagements d'ici 2025	p26



1.1

Contexte

Sur tous les sites où nous travaillons, nous avons toujours cherché à produire de l'huile de palme et du caoutchouc avec une approche durable qui bénéficie à tous : aux employés et à leur famille, aux planteurs villageois et aux communautés en améliorant leurs conditions de vie.

À titre d'exemple, l'huile de palme que nous produisons en Afrique est destinée à la consommation locale. Elle contribue de cette manière à la sécurité alimentaire de ces populations en pleine explosion démographique.

En effet, dans ces régions l'huile de palme, constitue la base alimentaire de la cuisine traditionnelle de centaines de millions de personnes depuis des millénaires.

L'explosion démographique en Afrique d'une part, et le renforcement des standards internationaux en termes d'hygiène et de respect de l'environnement d'autre part, constituent de nouveaux défis pour le secteur agroalimentaire, et encore plus spécifiquement pour les planteurs villageois en zone rurale.

Cette situation rend ces pays dépendants des importations venant d'Asie du Sud-Est alors que leur potentiel agricole leur permettrait d'être autosuffisants.



Le Nigéria, par exemple, a dû importer 450 000 tonnes d'huile de palme en 2021 afin de satisfaire les besoins de sa population, non atteints en raison d'une production locale insuffisante. Face à cette situation, le gouvernement a mis en place un plan d'investissement de 500 millions de dollars dans le secteur du palmier à huile.

Dans ce pays, autrefois premier producteur mondial d'huile de palme, cette politique vise à augmenter la production nationale de 700% d'ici 2027, afin de répondre à la demande locale et de réduire les dépenses en importation.

Le gouvernement encourage également l'accès à l'investissement aux planteurs villageois et leur formation.

Nous mettons donc en place des partenariats avec les planteurs villageois, ce qui favorise le développement de leurs propres plantations, augmente la quantité d'huile produite localement et réduit finalement la pauvreté dans ces régions en améliorant les conditions de vie.

Et, contrairement à l'idée préconçue, le modèle de « plantation agro-industrielle » et le modèle de « plantation villageoise » sont complémentaires et interdépendants. La mise en œuvre simultanée de ces deux modèles répond de façon efficace et adaptée aux besoins de développement socioéconomique de ces régions, tout en assurant une préservation de leur environnement.



73,3

millions d'€
d'investissements
totaux du Groupe

53,7

millions d'€
de budget dédié au
développement durable

53 200

emplois directs
et indirects

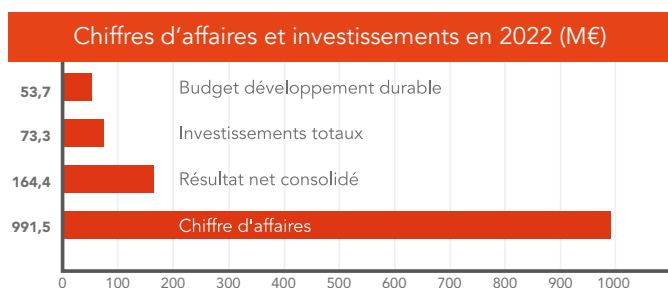


△ Palmiers à huile et hévéas, Safacam, Cameroun

1.2

Chiffres clés

Nous sommes convaincus que la pérennisation de nos activités est la base nécessaire à tout programme de développement durable. En cette année 2022, nos activités ont dégagé un résultat annuel positif avec un chiffre d'affaires de 991,5 millions €.



△ Entreposage du caoutchouc humide, SCC, Côte d'Ivoire



△ Fruits de palmiers, SAC, Sierra Leone

Production d'huile de palme brute (tonnes)			
	2020	2021	2022
Huile de palme produite par nos plantations	468 303	489 915	488 060
Huile de palme produite sur base d'achats de fruits à des tiers	35 623	46 775	41 100
Total	503 926	536 690	529 160

Production de caoutchouc sec (tonnes)			
	2020	2021	2022
Caoutchouc sec produit par nos plantations	64 082	68 338	71 941
Caoutchouc sec produit sur base d'achats de caoutchouc humide à des tiers	96 329	96 395	88 243
Total	160 411	164 733	160 184



△ Fonds de tasses, Safacam, Cameroun

Comme indiqué précédemment, l'huile de palme que nous produisons est destinée aux marchés locaux. Nous la revendons majoritairement localement et dans les sous-régions à des raffineurs et transformateurs actifs dans le secteur de l'agroalimentaire ou des cosmétiques. Le caoutchouc naturel produit est lui exporté à destination des principaux acheteurs de la filière, à savoir, les fabricants de pneumatiques.



991,5

millions d'€
de chiffre d'affaires



529 160

tonnes d'huile de palme produites



160 200

tonnes de caoutchouc produites



17,68

millions de semences
produites



191 000

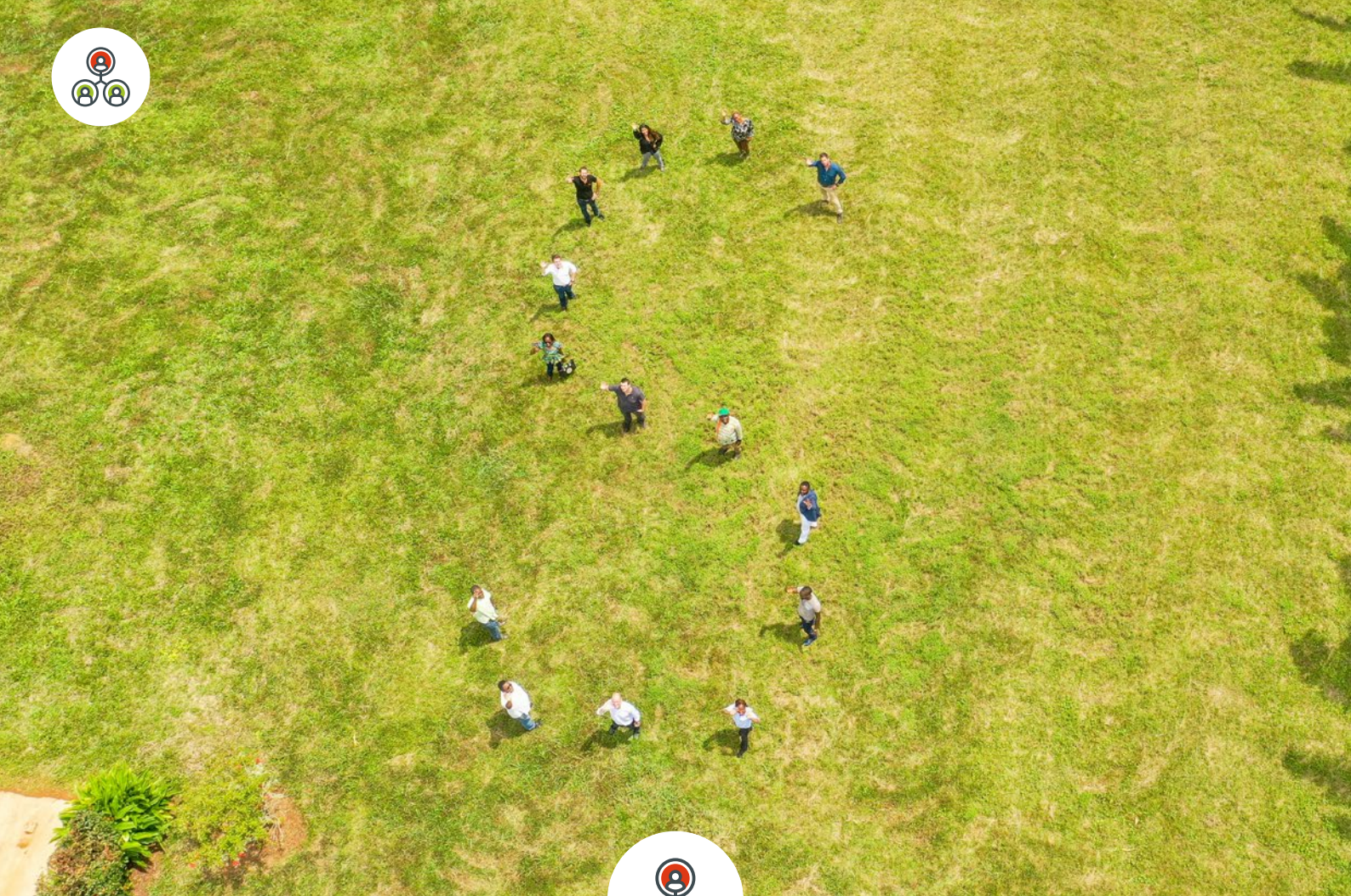
ha de plantations



32%
d'hévéas



68%
de palmiers



△ Photo d'équipe, Safacam, Cameroun

1.3

Notre organisation

Nous tenons à soutenir nos équipes opérationnelles de manière efficace. Pour cela, au fur et à mesure des années, nous nous sommes structurés en différentes filiales, répondant chacune à un domaine d'expertise bien précis.

Socfinco FR : gestion de nos plantations agro-industrielles et assistance technique, coordination de la recherche scientifique dans le domaine agronomique, gestion du développement et de l'exploitation de nos installations productrices d'énergies vertes ;

Sodimex FR : centrale d'achats au service de nos plantations ;

Sogescol FR : commercialisation et exportation de notre caoutchouc naturel et de notre huile de palme ;

Induservices FR : développement et fourniture de nos solutions informatiques et administratives.

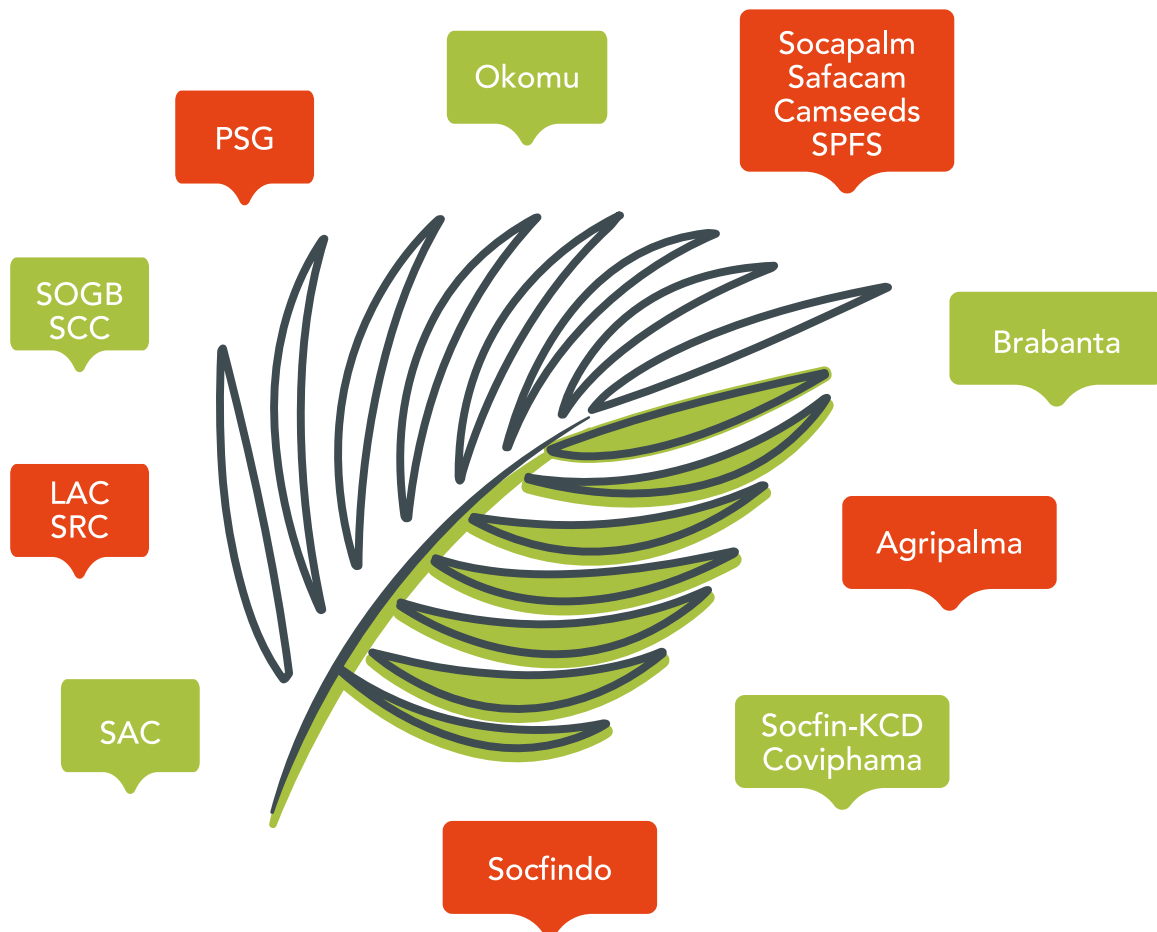
Nos 16 filiales locales comptent 36 sites opérationnels et 2 centres de recherche.

Au quotidien, nous travaillons tous en étroite collaboration afin de garantir une intégration cohérente entre le développement global du Groupe, les opérations sur le terrain et l'implémentation de nos engagements de développement durable pour aller vers une agriculture tropicale responsable et transformatrice.

NOTRE ORGANISATION



Une organisation agile, mettant en synergie des expertises et des expériences, avec en son coeur les pratiques de **l'agriculture respectueuse et transformatrice.**



AGRONOMIQUE

Informatique

Commercialisation

Recherche et développement

ACHATS

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Industriel

Communication

Financier

ADMINISTRATIF



▲ Socfindo, Indonésie

1.4

Notre histoire

Un siècle d'expertise de terrain.
Pionner du développement à long terme des régions rurales
grâce à une agriculture tropicale responsable.

**Fondation du Groupe en sécurisant
les conditions de vie rurale et de
santé sur le terrain.**

**Première phase d'acquisition en
Afrique, période de privatisations et
de relance économique en Afrique.**

Fondation de la société
financière des caoutchoucs,
Socfin S.A.

Naissance du
Groupe Socfin.

Acquisition de la **SOGB**
en Côte d'Ivoire.

1909

1968

1973

1990

1994

1998

Création de **Socfindo**
avec le Gouvernement
indonésien.

Acquisition d'**Okomu** au Nigéria.

Socfindo devient un producteur
de semences sélectionnées de
renommée internationale.

Acquisition de **LAC**
au Libéria.

Chaque village est doté d'une crèche, d'une école, d'un dispensaire, d'une place de marché, d'un magasin et d'un terrain de football. Le personnel est logé par l'Entreprise, à proximité de son lieu de travail.

Les soins médicaux des employés et de leur famille sont pris en charge. Les hôpitaux des plantations sont gérés par des médecins expatriés accompagnés d'équipes locales.

En 1968, toutes les maisons sont remplacées par des constructions en dur. Un « camion cinéma » tourne même mensuellement sur les plantations et des spectacles traditionnels sont organisés.



Certains pays africains privatisent leurs plantations et, accompagnés par les grandes institutions financières (Société Financière Internationale, Proparco, Banque Mondiale, etc.) proposent des participations au Groupe Socfin. Ils ont deux objectifs : satisfaire la demande nationale grandissante d'huile végétale et développer socio-économiquement ces régions, parfois ravagées par des années de guerre civile (Libéria).

Suite à l'acquisition et pour soutenir l'ouverture de la région, la SOGB lance un programme de plantations villageoises en partenariat avec la DEG en 1996, et un second projet avec la coopération suisse FISDES, en 1997.

Seconde phase d'acquisition et renforcement du programme de développement durable.

Le Groupe SIPH cède **SPFS** au Cameroun au **Groupe Socfin**.

Réhabilitation de **Brabanta** en RDC, acquisition de **SRC** au Libéria et de **Socfin-KCD** au Cambodge.

Création d'**Agripalma** à Sao Tomé-et-Principe qui sera acquise par le **Groupe Socfin** en 2013.

1999

2000

2007

2008

2009

2010

Acquisition de la **Socapalm** au Cameroun.

Création de la **SCC** en Côte d'Ivoire.

Création de **SAC** en Sierra Leone.



△ Panneau à l'entrée de la plantation, LAC, Libéria



△ Carte de la plantation, Brabanta, RD Congo, 2006

Seconde phase d'acquisition et renforcement du programme de développement durable.

Socfindo certifie sa première plantation selon les **P&C RSPO**.

Obtention de **Coviphama** au Cambodge.

Création d'un **tableau de bord de transparence** et certification **Bio** et **GGAP** d'**Agripalma** à Sao Tomé-et-Principe.

2011

2012

2013

2014

2017

Acquisition de **PSG** au Ghana.

Rachat de la **Safacam** et création de **Camseeds** au Cameroun.

Le Groupe Socfin devient un acteur d'envergure dans le secteur et est sollicité par les états pour relancer des projets laissés à l'abandon (RDC), détruits par la guerre civile (Libéria) et ainsi soutenir socio-économiquement certaines régions (Sao Tomé-et-Principe et Sierra Leone). Des planteurs villageois accompagnés d'autorités locales nous sollicitent aussi pour créer une usine de traitement de caoutchouc en partenariat avec eux (Aboisso, Côte d'Ivoire).

Durant cette seconde phase, un partenariat essentiel a été créé avec la DEG visant l'intensification de la prévention et du traitement du VIH/SIDA, pour les employés et leur famille, ainsi que pour les communautés (2008-2014).



Membre de la RSPO depuis 2004, via sa filiale Socfindo en Indonésie, le Groupe a obtenu son « Group membership » en février 2019.

En parallèle, il devient membre fondateur de la GPSNR en 2018.

Un programme de certification intensif est lancé et, en 2015, l'ensemble des plantations indonésiennes sont certifiées RSPO. La Socapalm devient la première plantation de palmiers à huile certifiée ISO 14001 en Afrique Centrale. En décembre de la même année, Pujehun est la première région de Sierra Leone à être déclarée exempte d'Ebola, grâce au soutien de SAC.

En parallèle en 2016, le Groupe formalise ses engagements au sein de sa politique de gestion responsable et de sa politique qualité. Cette même année, il investit aussi massivement dans les énergies renouvelables et inaugure le barrage hydroélectrique de LAC au Libéria.

Nos activités contribuent à 12 des 17 ODD.

Publication de la politique de gestion responsable et lancement de programmes intensifs de certification.

Certifications **RSPO** d'**Okomu** au Nigéria et de la **Safacam** au Cameroun.

Renforcement de la **politique de gestion responsable du Groupe Socfin**. Approuvée par notre conseil d'administration en mars, elle répond aux éléments de la politique de la **GPSNR**.

Certifications **RSPO** de **PSG** au Ghana, de **Brabanta** en RDC et des sites d'**Edéa** et **Dibombari** de la **Socapalm** au Cameroun.

2018



2020



2021



2022



Socfin devient membre fondateur de la **GPSNR** (Global Platform for Sustainable Natural Rubber).

Certifications **RSPO** de la **SOGB** en Côte d'Ivoire, de **SAC** en Sierra Leone, d'**Agripalma** à Sao Tomé-et-Principe et des sites d'**Eséka**, **Mbambou** et **Mbongo** de la **Socapalm** au Cameroun.

Mise en fonction des panneaux solaires à **SAC** en Sierra Leone.



△ Panneau RSPO, PSG, Ghana



1.5

10 pays dans lesquels nous encourageons une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice

SIERRA LEONE

SAC

- Créée par SOCFIN en 2010
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 18 473 ha
- 12 349 ha de palmiers à huile
- 1 huilerie
- Production de 51 919 T d'huile de palme
- Emplois 4 876

LIBÉRIA

SRC

- Acquis par SOCFIN en 2007
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 8 000 ha
- 4 445 ha d'hévéas
- Emplois 850

LAC

- Acquis par SOCFIN en 1998
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 121 407 ha
- 12 336 ha d'hévéas
- 1 usine à caoutchouc
- Production de 27 401 T de caoutchouc
- Emplois 4 557

CÔTE D'IVOIRE

SOGB

- Acquis par SOCFIN en 1994
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 34 712 ha
- 15 862 ha d'hévéas
- 7 471 ha de palmiers à huile
- 1 usine à caoutchouc
- 1 huilerie
- 1 palmisterie
- Production de 65 815 T de caoutchouc
- Production de 35 301 T d'huile de palme
- Production de 2 645 T d'huile de palmiste
- Emplois 8 890

SCC

- Créée par SOCFIN en 2008
- 1 usine à caoutchouc
- Production de 39 554 T de caoutchouc
- Emplois 447

GHANA

PSG

- Acquis par SOCFIN en 2012
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 18 304 ha
- 942 ha d'hévéas
- 6 140 ha de palmiers à huile
- 1 huilerie
- Production de 25 375 T d'huile de palme
- Emplois 2 315

NIGÉRIA

OKOMU

- Acquis par SOCFIN en 1990
- Extension acquise en 2014
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 33 113 ha
- 7 335 ha d'hévéas
- 19 061 ha de palmiers à huile
- 1 usine à caoutchouc
- 2 huileries
- 1 palmisterie
- Production de 8 124 T de caoutchouc
- Production de 54 091 T d'huile de palme
- Production de 660 T d'huile de palmiste
- Emplois 5 976

SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE

AGRIPALMA

- Acquis par SOCFIN en 2013
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 4 917 ha
- 2 100 ha de palmiers à huile
- 1 huilerie
- Production de 6 430 T d'huile de palme
- Emplois 753



CAMEROUN

SAFACAM

- Acquis par SOCFIN en 2014
- Concession de 17 690 ha
- 4 284 ha d'hévéas
- 5 306 ha de palmiers à huile
- 1 usine à caoutchouc
- 1 huilerie
- 1 palmisterie
- Production de 6 377 T de caoutchouc
- Production de 16 526 T d'huile de palme
- Production de 8 531 T d'huile de palmiste
- Emplois 3 105

SOCAPALM

- Acquis par SOCFIN en 2000
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- 6 sites
- Concession de 58 063 ha
- 2 075 ha d'hévéas
- 32 460 ha de palmiers à huile
- 6 huileries
- Production de 146 232 T d'huile de palme
- Emplois 7 334

RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

BRABANTA

- Acquis par SOCFIN en 2007
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 8 380 ha
- 6 072 ha de palmiers à huile
- 1 huilerie
- Production de 13 769 T d'huile de palme
- Emplois 2 651

CAMBODGE

SOCFIN-KCD

- Acquis par SOCFIN en 2007
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 6 659 ha
- 3 692 ha d'hévéas
- 1 usine à caoutchouc
- Production de 6 018 T de caoutchouc
- Emplois 848

COVIPHAMA

- Acquis par SOCFIN en 2013
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 5 345 ha
- 3 228 ha d'hévéas
- Emplois 186

CAMSEEDS

- 1 laboratoire de recherche
- Production de 4,50 millions de semences
- Emplois 256

SPFS

- Acquis par SOCFIN en 1999
- 1 raffinerie
- Production de 4 918 T d'huile raffinée
- Emplois 33



INDONÉSIE

SOCFINDO

- Créée par SOCFIN en 1968
- Domaine de l'État, bail emphytéotique
- Concession de 47 643 ha
- 6 603 ha d'hévéas
- 39 279 ha de palmiers à huile
- 2 usines à caoutchouc
- 9 huileries
- Production de 6 896 T de caoutchouc
- Production de 179 516 T d'huile de palme
- Production de 13,19 millions de semences
- Emplois 10 066



1.6

Notre ambition

Développer une agriculture tropicale responsable.

Nous voulons que nos activités de production d'huile de palme et de caoutchouc soient bénéfiques à tous : aux employés locaux sur le terrain, aux planteurs villageois et aux communautés afin de les aider à construire une vie meilleure pour les générations présentes et futures.

Notre programme de développement durable se concentre sur 3 domaines d'impact : **le développement rural, les employés et les communautés, et l'environnement**, pour lesquels nous mettons en œuvre de nombreuses initiatives amenant une performance économique à long terme, un respect des droits humains, un bien-être social, une santé, une sécurité et une gestion des ressources naturelles telles que l'engagement « zéro-déforestation ».



Développement
local et rural



Employés locaux
et communautés



Environnement



Développer une agriculture tropicale responsable



△ Route de plantation, Safacam, Cameroun

Notre système de gouvernance responsable et sa mise en œuvre

1.7

Notre système de gouvernance responsable

Le développement durable est intégré à nos processus de gestion.

Fin 2018, nous avons établi une charte de gouvernance qui inclut aussi les engagements que nous avons pris dans notre politique de gestion responsable, renouvelée et renforcée en 2022, et qui a été approuvée par le conseil d'administration de Socfin en mars 2022. Nous publions aussi chaque année, dans notre rapport annuel financier, une Déclaration de Gouvernance.

Le conseil d'administration du Groupe joue un rôle actif d'orientation et de formulation de la stratégie de développement durable, et reconnaît que le développement durable doit s'inscrire au cœur du modèle des activités du Groupe et qu'il est essentiel pour assurer sa réussite à long terme. De ce fait, il approuve et encourage les politiques relatives au développement durable et à la gestion responsable, et met à disposition les moyens financiers et humains nécessaires pour atteindre les objectifs clés que sont la certification RSPO pour tous les sites palmiers et la mise en conformité aux éléments de la politique de la GPSNR pour les sites hévéas.

La revue des progrès réalisés fait partie de l'agenda de chaque conseil d'administration du Groupe. La Direction du Groupe Socfin a la responsabilité du Département Développement Durable du Groupe qui est géré par un Directeur développement durable et son équipe ; chaque filiale a également un Département Développement Durable en place.

Au sein de notre Groupe, sur 188 postes d'administrateur, 6 sont occupés par des femmes dans les différentes holdings et filiales. Concernant la holding Socfin, aucune femme n'est pour l'instant administrateur parmi les 5 postes.

1.8

La mise en œuvre de notre gouvernance responsable

1.8.1

Notre politique de gestion responsable et notre code éthique

Dès la création du Groupe, en 1909, nous nous sommes engagés envers les enjeux sociaux et de santé les plus urgents. Depuis lors, nous avons toujours cherché une performance, qui soit à la fois saine et éthique pour assurer la pérennité de l'entreprise, tout en améliorant les conditions de vie et la gestion des ressources naturelles.

Forts de cette vision, nous avons opté pour une approche de gestion non seulement responsable mais aussi transformatrice.

Notre approche est formalisée dans notre politique de gestion responsable² qui a été renouvelée et renforcée en 2022 afin de répondre aux éléments de la politique de la GPSNR. Elle a été approuvée par le conseil d'administration du Groupe en mars 2022. Notre politique va au-delà d'un engagement sur les trois piliers traditionnels du développement durable : elle intègre désormais des aspects sociétaux, de traçabilité et de transparence, applicables à toute la chaîne d'approvisionnement de notre Groupe.

Les engagements pris sont applicables à nos plantations, mais également à nos sous-traitants et fournisseurs. Ces règles sont spécifiées dans les contrats qui nous lient à eux et ils sont régulièrement audités, dans le cadre des systèmes de gestion, afin de s'assurer que leurs activités s'inscrivent dans les objectifs environnementaux et sociaux du Groupe.

Nous disposons également d'un « code éthique de l'employé et de l'entreprise³ » et d'un « code des fournisseurs⁴ », tous deux accompagnés d'une politique « lanceurs d'alerte⁵ ».

²³⁴⁵ socfin.com/fr/engagements



Nous avons également décidé d'appointer un Compliance Officer au siège du Groupe dès le 1^{er} trimestre 2023 afin de renforcer la formation et la prévention contre la corruption dans l'ensemble de ses filiales.



1.8.2

Nos engagements

1.8.2.1

Notre conformité réglementaire



Être conforme aux législations **environnementales, sociales, fiscales et foncières**



Mettre en place des procédures de **prévention des risques**

Éviter des **pratiques non-conformes** y compris de nos partenaires

Nous nous sommes toujours engagés à être pleinement conformes aux législations environnementales, sociales, fiscales et foncières des pays hôtes.

Nos équipes ont aussi développé des procédures de veille juridique et les ont incluses dans leur système de gestion,

comme les différentes **normes ISO** ou les **Principes et Critères (P&C)** de la Table Ronde pour l'Huile de Palme Durable (RSPO), ce qui leur permet d'anticiper les nouvelles réglementations et d'éviter des pratiques non-conformes.

1.8.2.2

Nous appliquons une tolérance zéro contre :

Le travail des enfants

1 PAS DE PAUVRETÉ**3** BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**4** ÉDUCATION DE QUALITÉ

Nous ne pouvons tolérer qu'un enfant soit amené à travailler. C'est pourquoi nous n'engageons ou n'employons aucun individu en dessous de l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé par la législation locale ou les conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Nos équipes prennent des mesures adéquates pour prévenir tout travail d'enfant en vérifiant l'âge de tous les employés, en se basant sur des documents tels que les actes de naissance, les registres scolaires, les cartes d'identité et les permis de conduire.

Nous ne faisons aucune exception à cette politique, nos équipes font régulièrement l'objet de contrôles par leurs responsables hiérarchiques et les inspecteurs du travail locaux.

Toute infraction à cet engagement serait sévèrement sanctionnée.

En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement, nous avons mis au point un système d'audit destiné à vérifier que cette politique est correctement appliquée par nos fournisseurs de matières premières et par nos sous-traitants.

Dans le cadre du projet « RubberWay », auquel nous participons, des « check-lists » ont été développées et testées (au sein de la SCC et de la SOGB en Côte d'Ivoire et de LAC au Libéria) afin d'identifier les différents risques sociaux et environnementaux dans les chaînes d'approvisionnement, notamment le travail des enfants.

Le travail forcé ou obligatoire

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Nous sommes tous libres et égaux et ne tolérons pas le recours au travail forcé ou obligatoire, y compris le travail pénitentiaire, le travail lié à un règlement de dettes ou gages, l'esclavage, la servitude et toute forme de trafic d'humain. Toute infraction à cet engagement serait sévèrement sanctionnée.

La corruption

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE**16** PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Notre code éthique des employés et des filiales, précise sans ambiguïté que personne ne peut offrir des sommes illicites au nom du Groupe Socfin ou d'une de ses filiales. En outre, notre centrale d'achats Sodimex est la plus exposée à ces pratiques, ce qui l'a amenée à développer un code de déontologie qui encadre et limite drastiquement ces pratiques. Ce code a été mis à jour en 2020.

Nous avons également décidé d'appointer un Compliance Officer au siège du Groupe dès le 1^{er} trimestre 2023 afin de renforcer la formation et la prévention contre la corruption dans l'ensemble de ses filiales.

Le comportement anticoncurrentiel

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Conformément aux codes éthiques et au code de déontologie (Sodimex), les employés doivent s'abstenir de pratiques limitant la concurrence et, dans le cas d'achats, s'assurer que les concurrents restent sur un pied d'égalité tout au long de la procédure d'achat.



△ Mission sur le terrain EF, Kienké, Socapalm, Cameroun

1.8.3

Nos partenaires au quotidien

Les partenariats permettent d'amplifier les impacts positifs et d'accélérer les mises en œuvre des projets.

Nos partenariats sont basés sur des valeurs communes et primordiales à la réussite des projets : transparence et respect mutuel.

Convaincu de l'efficacité de créer des partenariats gagnant-gagnant avec des organisations de développement ou des universités qui partagent notre mission, nous cherchons continuellement à développer des synergies qui rassemblent des expertises complémentaires. Ceci nous permet d'assurer la réalisation de projets de développement durable adaptés et ayant un impact positif à long terme sur les régions.

En 2017, nous avons décidé de devenir membre de **Earthworm Foundation (EF)** pour être accompagnés dans la mise en œuvre de notre politique de gestion responsable au sein de nos filiales. Cela fait aujourd'hui 5 ans que nous travaillons en partenariat et après s'être focalisés sur les sites prioritaires, les équipes accompagnatrices de EF se déploient progressivement sur l'ensemble des sites du Groupe Socfin.

1.8.4

Nos parties prenantes nous évaluent

Nous avons mis en place des systèmes de suivi et de vérification de nos activités. Ils interviennent au niveau opérationnel, technique, légal ou administratif afin de suivre la bonne réalisation et atteinte de nos engagements.

Notre système d'audit interne

Sur le terrain, les départements techniques de notre Groupe assurent un suivi et des audits techniques des activités menées par les plantations.

Le suivi réalisé par les Ministères locaux nationaux

Les Ministères locaux du travail, de l'environnement, de la santé, etc., réalisent des audits annuels dans nos plantations afin de vérifier la conformité légale de nos opérations.

Notre partenaire sur le terrain

Earthworm Foundation suit l'implémentation de notre politique de gestion responsable dans nos plantations, en effectuant des missions de terrain avec nos équipes.

Earthworm

Les audits de qualité de nos clients

La majorité de nos clients ont des politiques qualité exigeante. Leurs auditeurs, accompagnés de nos équipes, effectuent des missions de terrain fréquentes afin de vérifier le respect des procédures et des processus de production.



△ Mission sur le terrain, EF, Brabanta, RD Congo

Les organismes certificateurs

Les auditeurs certificateurs, tels que **ISO**, **RSPO**, etc. réalisent sur nos plantations des audits de certification et/ou de renouvellement de certifications obtenues.



Les organismes évaluateurs spécialisés

Tels que **SPOTT**, **Forest 500**, **EcoVadis** évaluent la performance des plantations en termes de durabilité, de transparence, etc. et octroient un score à chaque entité analysée.

Nos performances en matière d'éthique, de durabilité, de gestion responsable et notre transparence sont évaluées périodiquement par nos clients, fournisseurs de services et/ou par des organismes évaluateurs spécialisés.

L'organisme **EcoVadis**, auquel se réfèrent certains de nos clients et fournisseurs, comme la majorité des pneumaticiens ou les grandes banques, nous a attribué le score de **50% en 2021**. Le Groupe Socfin est évalué tous les deux ans : le questionnaire d'évaluation 2021 a été complété en septembre 2021 et EcoVadis a terminé son évaluation en mai 2022. La pandémie de la Covid-19 semble être à l'origine de ce délai important ainsi que le nombre d'entreprises évaluées à la même période.

La disponibilité publique d'informations relatives aux questions environnementales, sociales et de gouvernance est également évaluée par des organismes neutres, comme **SPOTT**⁶ ou **Forest 500/Global Canopy**⁷.

Depuis 2019, l'évaluation **SPOTT**, qui portait initialement uniquement sur le palmier à huile, a été étendue au secteur de l'hévéa.

Sur les 8 dernières années, le Groupe Socfin a graduellement augmenté son score pour l'huile de palme, de 28% en 2014 à 72,20% en 2022.

Aujourd'hui, nous sommes 26^{ème} sur 100 entreprises pour le palmier et 5^{ème} sur 30 entreprises pour l'hévéa.

Cette belle évolution est due à l'engagement de transparence pris par le Groupe en 2016 et à la communication réalisée sur ses sites internet, dans ses rapports développement durable et via son tableau de bord de transparence.

Les moyennes de toutes les sociétés évaluées sont de 45,40% pour le palmier et de 39,73% pour l'hévéa.

Nos résultats SPOTT en 2022



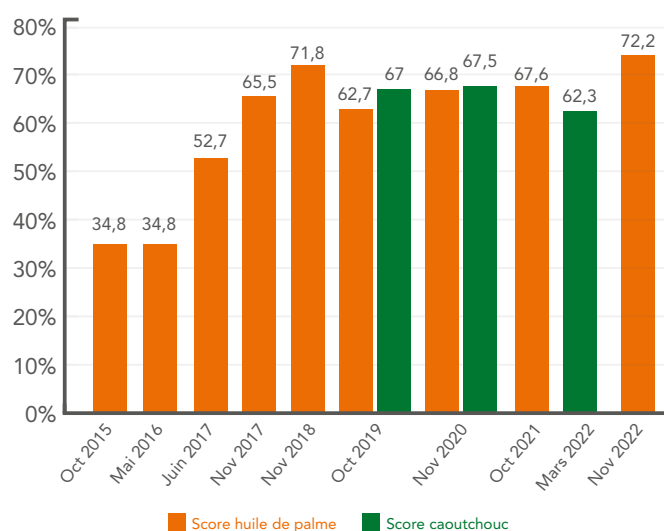
72,20%



62,30%

ecovadis

Évaluation SPOTT (%)



⁶spott.org/palm-oil et spott.org/natural-rubber — ⁷globalcanopy.org

1.8.5

Notre système de gestion des plaintes

Pour renforcer notre transparence, nous avons aussi créé un « tableau de bord de transparence⁸ », disponible en ligne. Ce dernier a même bénéficié d'une modernisation de sa structure et de son design en 2021 afin d'en faciliter la lecture. Une page spécifique à la traçabilité⁹ a été créée en 2022 afin de mettre à disposition des visiteurs tous les documents de suivi de la traçabilité du Groupe Socfin ainsi que de ses filiales.

Pour notre Groupe, le respect des droits humains et des communautés est essentiel et nous mettons tout en œuvre pour l'assurer. Néanmoins, notre démarche est parfois incomprise ou remise en question et peut générer des plaintes. Par conséquent, il nous est apparu comme primordial de développer un système de gestion et de suivi de ces plaintes.

Dans un cas de conflit, nous favorisons le dialogue avec les parties prenantes concernées, au niveau local, national et international, afin de résoudre la situation de manière adéquate.

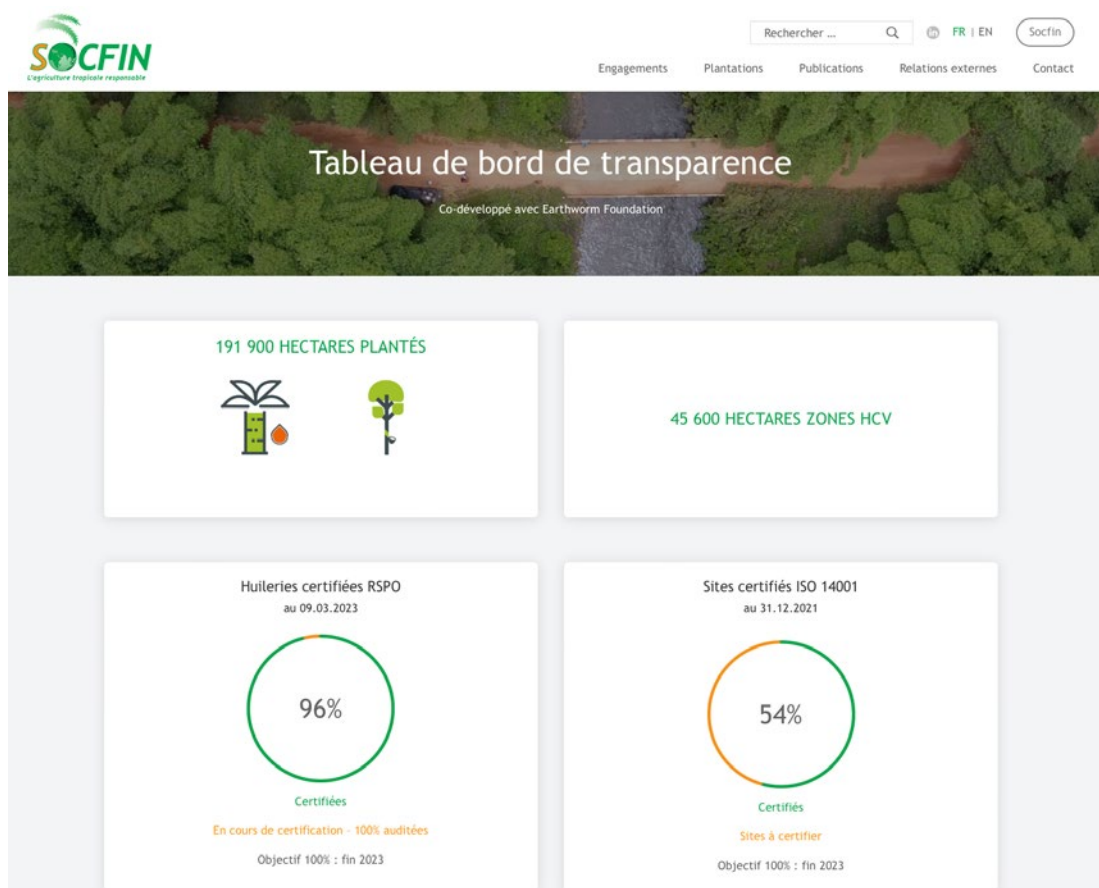
Toutes les plaintes sont enregistrées et documentées, et le maximum est mis en œuvre pour régler toutes les doléances en temps opportun.

Le système que nous avons mis en place avec notre partenaire EF, nous permet de suivre étape par étape la gestion et le traitement des plaintes reçues¹⁰.

Cette plateforme de gestion des plaintes et son suivi en ligne, vérifiés par EF, garantissent aux parties prenantes une information factuelle et transparente.

Au 31 décembre 2022, 4 des 6 plaintes enregistrées avaient été clôturées et 2 étaient en phase d'investigation.

Sur le terrain, chaque plantation a mis en place ce système de gestion des plaintes externes afin de résoudre aussi rapidement que possible chaque grief ou plainte en toute transparence et en pleine collaboration avec les parties concernées.



⁸ socfin.com/dashboard — ⁹ socfin.com/dashboard/tracabilite/ — ¹⁰ socfin.com/dashboard/gestion-des-plaintes



1.9

Nos engagements d'ici 2025



Notre programme de développement durable se concentre sur 3 domaines d'impact pour lesquels nous avons pris des engagements globaux et forts d'ici 2025. Pour atteindre ces objectifs, nous mettons en œuvre des plans d'actions, des programmes et des projets sur le terrain qui renforcent nos engagements.



Transmettre en continu des compétences techniques et agricoles, ainsi que de meilleures pratiques de gestion pour une production durable



Respecter et améliorer le bien-être social des employés, de leur famille et des communautés entourant ses activités



Mener des actions intégrées pour combattre la déforestation et préserver l'environnement



Nos certifications obtenues et en cours

En tant qu'acteur international de l'agriculture tropicale responsable, il est important pour nous de démontrer notre conformité à des standards de qualité reconnus et partagés à l'échelle mondiale.



ISO 9001 et ISO 14001

La majorité de nos opérations africaines sont maintenant certifiées ISO 14001:2015.

En parallèle, le système de management de la qualité proposé par la certification ISO 9001 apporte une structure adaptée à notre démarche. Elle est aussi très valorisée par la filière du caoutchouc, notamment les pneumaticiens.



GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)

Nous sommes membre fondateur de la Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR¹¹). Son lancement a eu lieu en octobre 2018. La GPSNR a l'avantage de compter parmi ses membres l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement du caoutchouc naturel, ainsi que des représentants de la société civile (ONG – Organisation Non Gouvernementale). Les membres s'engagent à respecter les 12 principes de durabilité définis par la plateforme et à établir les standards correspondants à ces principes.



RSPO

(Roundtable for Sustainable Palm Oil)

Nous sommes membres actifs de RSPO depuis le 7 décembre 2004, via Socfindo. En février 2019, nous avons obtenu une affiliation de Groupe nous permettant d'étendre la certification RSPO à toutes nos filiales africaines. Désormais, le Groupe Socfin est le membre RSPO le plus représentatif des réalités africaines.

De ce fait, toutes nos opérations palmiers sont en processus de certification RSPO. Notre objectif était d'arriver à la certification de toutes nos huileries pour fin 2021 mais, la pandémie de la Covid-19 a retardé certains audits. Fin 2022, nous avons obtenu un taux de certification de 91%, et parmi les 2 dernières huileries en attente de certification ayant été auditées en 2022, la première a obtenu sa certification en janvier 2023, ce qui porte notre taux de certification à 96%, et la seconde devrait être certifiée dans le courant de l'année 2023 portant ainsi le taux de certification de nos huileries à 100%.



Autres initiatives

Une première expérience concluante d'huile de palme bio a été réalisée sur notre plantation de Sao Tomé-et-Principe.

La certification Global Gap et la certification selon le standard européen de l'agriculture biologique ont été obtenues en 2017 et ont été ensuite renouvelées chaque année. La plantation a également obtenu la certification USDA Organic en 2021.

L'ensemble de nos certificats sont visibles sur notre site web¹².

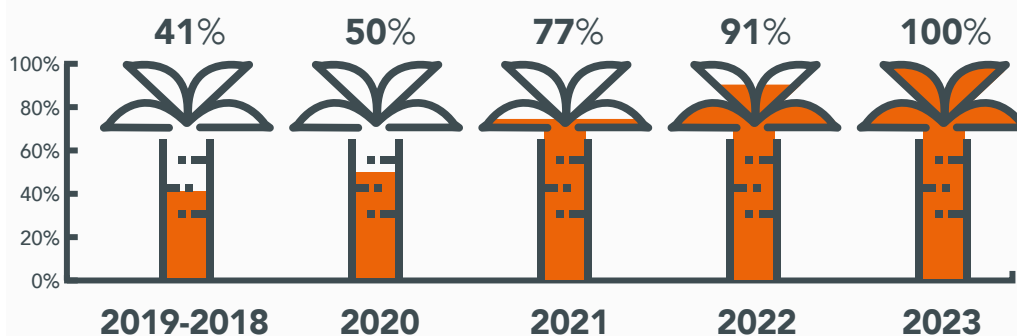
En parallèle à ces certifications et initiatives, les acheteurs majeurs de la filière tels que Michelin, Bridgestone, Continental, Nestlé, etc., imposent à leurs fournisseurs, dont notre Groupe, une adhésion à leurs politiques et à leurs engagements, à leurs tours applicables à toute notre chaîne d'approvisionnement.

¹¹ sustainablenaturalrubber.org — ¹² socfin.com/fr/certifications

PLANNING DE CERTIFICATION ISO 14001 (FILIALES)



PLANNING DE CERTIFICATION RSPO (HUILERIES)



Sites	RSPO	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	Biologique	ISO 17025 ISPO - SNI SIR
SAC	✓		✓			
LAC	N/A	✓	⌚2023			
SRC	N/A		✓			
SOGB	✓	✓	✓			
SCC	N/A	✓	✓			
PSG	✓		⌚2023			
Okomu	✓ (1/2) ⌚2023 (1/2)	✓	✓	✓		
Safacam	✓	✓	⌚2023			
Socapalm	✓ (5/6) ⌚2023 (1/6)		✓			
Brabanta	✓		⌚2023			
Agripalma	✓		⌚2023		✓	
Socfin Cambodia	N/A	✓	⌚2023			
Socfindo	✓	✓	✓	✓		✓
Sogescol	N/A	✓	N/A		✓	





Développement local et rural



2.1	Contexte	p31
2.2	Nos engagements pour un développement local et rural	p32
2.3	Des engagements validés par des certifications	p34
2.4	Nos actions pour le développement local et rural	p35
2.5	Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement	p46



2.1

Contexte

Nos activités se déroulent majoritairement dans des zones reculées et pour certaines très peu développées. Nous faisons face à des situations post-conflits, comme en Sierra Leone, au Libéria ou au Cambodge, à des régions oubliées, comme en République démocratique du Congo, ou à des régions ayant des problèmes de sécurité, comme au Nigéria.

Ces années de guerre et de non-investissement dans les infrastructures (routes, réseaux électriques, etc.) ont laissé des traces. L'impact sur les jeunes générations se perçoit aisément, car il y a peu de formations et peu d'opportunités de développement de petites entreprises.

Partant de ce constat, nous sommes convaincus qu'associer une activité agro-industrielle au développement de plantations villageoises est une réponse efficace et adaptée aux besoins de développement économique et de sécurité alimentaire de ces régions. Cette approche intègre également des pratiques visant à protéger l'environnement et permet donc de reconstruire l'agriculture locale sur des bases respectueuses, tant au niveau économique et social qu'environnemental.

Il est important de rappeler que notre présence dans ces pays est souvent due à une demande des États locaux, comme au Cameroun et en Sierra Leone ou de la Banque Mondiale pour le Libéria. Notre Groupe y a le plus souvent repris d'anciennes entreprises de plantations, pour y moderniser et relancer les activités agro-industrielles, souvent tombées en désuétude faute de capacités d'investissement durant les années 1990. Ce sont alors des régions entières qui ont repris vie progressivement.



55%

de la production de caoutchouc
provient de planteurs villageois



9,2

millions d'€
de budget dédié à
la construction et l'entretien
des routes



9

centres de
formation technique



2.2

Nos engagements pour un développement local et rural



Connaissant l'état de développement socioéconomique dans nos régions d'implantation, nous avons formalisé nos grands engagements dans ce domaine pour mieux structurer nos actions et participer efficacement à leur développement à long terme.

Encourager l'inclusion des planteurs villageois
dans notre chaîne d'approvisionnement

Garantir l'éthique et améliorer en continu la
transparence et la traçabilité

Apporter des solutions pour accélérer le
développement rural tout en préservant
l'environnement

Faciliter le développement et la
responsabilisation des travailleurs et des jeunes :
formations, stages...

Améliorer ou créer les infrastructures locales les
plus nécessaires (par exemple : construction de
routes, écoles de formation technique, etc.)

Contribuer à assurer une sécurité alimentaire
locale dans les pays producteurs d'huile de palme

Établir des partenariats pour stimuler l'innovation
et la performance en matière de durabilité
(exemples : microcrédits, riziculture, EFA (Ecoles
Familiales Agricoles), etc.)



▲ Superviseur SCC et planteur villageois, SCC, Côte d'Ivoire

Nos engagements pour un développement local et rural

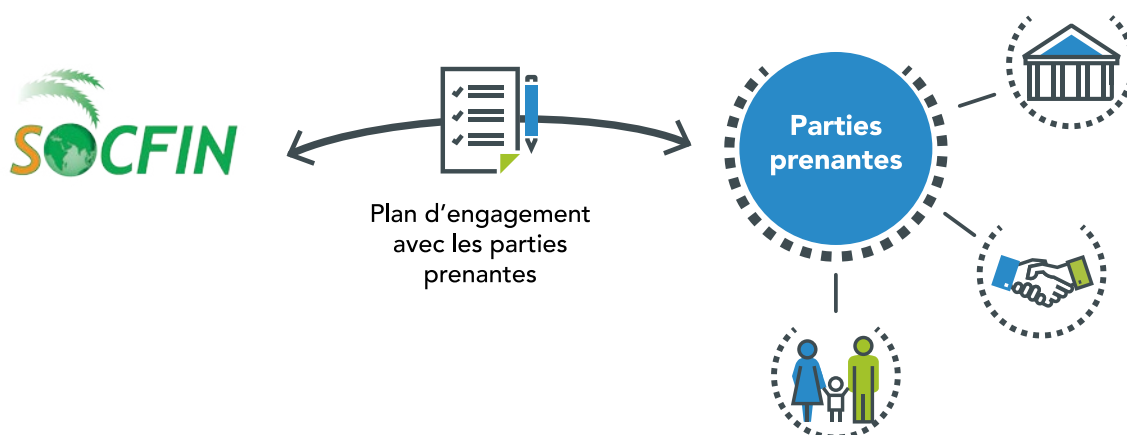
Nos plans d'engagement avec les parties prenantes

Nous ne nous préoccupons pas uniquement de nos employés et de leur famille. Nous nous engageons également auprès des communautés locales et de nos fournisseurs.

Chaque plantation a élaboré son propre « **plan d'engagement avec les parties prenantes** » et son « **plan de développement communautaire** » qui en découle, pour assurer l'efficacité et la pertinence des projets menés au bénéfice des communautés locales. Ces plans sont détaillés et actualisés au fur et à mesure que les structures de dialogue valident les besoins des communautés.

Concrètement, nous collaborons autant que possible avec les gouvernements locaux et nationaux, et avec les organisations non-gouvernementales présentes dans nos régions d'implantation pour mener des projets de développement communs.

Plan d'engagement avec les parties prenantes





△ Panneau de rappel des Principes RSPO, SAC, Sierra Leone

2.3

Des engagements validés par des certifications

Les engagements que nous avons pris sont encadrés et structurés par diverses certifications ou organisations auxquelles nous avons décidé d'adhérer.

2.3.1

Vers 100% de certification RSPO

Notre politique de gestion responsable est totalement alignée avec les Principes et les Critères RSPO.

Le Groupe Socfin est devenu membre de la RSPO en février 2019 (numéro de membre : 1-0269-19-000-00).

Pour Socfindo, membre depuis 2004 et totalement certifiée depuis 2015, rien ne change, si ce n'est qu'elle utilise désormais aussi le nouveau numéro de membre.

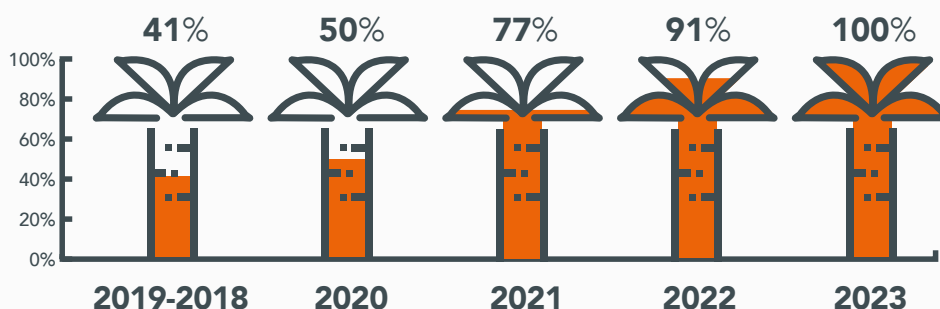


△ Thomas Lavreys, Coordinateur RSPO Afrique avec l'équipe Agripalma lors de l'audit RSPO, Sao Tomé-et-Principe

1-0269-19-000-00

En 2019, nous nous étions fixés comme objectif de faire certifier RSPO l'ensemble de nos plantations de palmiers en Afrique fin 2021, mais, la pandémie de la Covid-19 a retardé certains audits. Fin 2022, nous avons obtenu un taux de certification de 91%, et parmi les 2 dernières huileries en attente de certification ayant été auditées en 2022, l'une a déjà reçu son certificat et l'autre devrait être certifiée dans le courant de l'année 2023.

PLANNING DE CERTIFICATION RSPO (HUILERIES)





2.3.2

Création de la plateforme GPSNR



En octobre 2018, la Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR) a été mise en place par un groupe de membres fondateurs dont nous faisons partie.

La mission de la GPSNR est de diriger l'amélioration des performances socioéconomiques et environnementales de la chaîne de valeur du caoutchouc naturel. La vision de la GPSNR est d'avoir une chaîne de valeur du caoutchouc naturel juste, équitable et respectueuse de l'environnement.

Les membres de la GPSNR doivent adhérer aux 12 principes de caoutchouc naturel durable¹³. Peu après sa formation, la plateforme GPSNR a mis en place ses éléments de gouvernance : statuts, code de conduite, Comité Exécutif dont fait partie Socfin, etc. Puis, des ateliers¹⁴ et des groupes de travail ont permis d'avancer sur les objectifs et la stratégie visant à atteindre l'état souhaité (processus équivalent de celui utilisé par RSPO avec la « Theory of change »).

L'Assemblée Générale de 2020 a validé les éléments de la politique de la GPSNR qui devront être inclus dans les politiques des membres à partir de 2021. L'Assemblée Générale de 2021 a validé les exigences en matière de rapport annuel à soumettre à la GPSNR.

Nous concernant, nous avons soumis les premiers rapports de nos plantations d'hévéas et de nos usines de caoutchouc à la GPSNR en 2022 pour les paramètres liés à l'année 2021.

2.4

Nos actions pour le développement local et rural

2.4.1

Notre collaboration avec nos partenaires locaux

2.4.1.1

Nos sous-traitants

Avec pour objectif de stimuler l'entrepreneuriat local, les plantations font appel autant que possible aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Très Petites Entreprises (TPE) locales.



Nigéria

partenaire local

En tant que sous-traitant d'Okomu, nous sommes toujours **informés des meilleures pratiques internationales en matière d'exécution des contrats**, ce qui nous a permis d'exercer notre activité de manière durable. La direction organise régulièrement des **programmes de formation et d'information**, appelés « toolbox talks », afin de nous informer sur les politiques, les règles et ses procédures opérationnelles.

En particulier, on nous rappelle constamment la politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants, conformément au droit international du travail, à la politique de gestion responsable du Groupe Socfin, ainsi qu'à la Constitution du Nigéria.

Nos employés ne sont pas épargnés puisqu'ils sont toujours soumis à un processus de formation et de sensibilisation qui leur permet de se familiariser avec le fonctionnement de l'entreprise et ses politiques. Il est important de préciser que le processus d'obtention d'un contrat avec Okomu est très transparent et repose sur la compétence et la concurrence.

Patrick Ndubuisi, Sous-traitant d'Okomu, Nigéria



¹³ sustainablenaturalrubber.org — ¹⁴ sustainablenaturalrubber.org/news-publications/gpsnr-working-groups-update-march-2022



Entrepreneurs locaux

Okomu a toujours contribué au développement économique des communautés locales et a toujours donné l'occasion aux entrepreneurs locaux de travailler ensemble.

Les communautés ont par exemple la possibilité de sélectionner les entrepreneurs locaux de leur choix pour exécuter leurs propres projets de développement communautaire, réalisés dans le cadre du programme RSE d'Okomu. Cet engagement de la direction a largement contribué à renforcer les relations entre les communautés et nous.

Wilfred Okoro, Chef de l'audit interne, Okomu, Nigéria



2.4.1.2

Nos partenaires planteurs villageois

Nos partenariats favorisent le développement des plantations villageoises et réduisent ainsi la pauvreté dans ces régions.

Les plantations entretiennent des relations étroites, et spécifiques à chaque région, avec les planteurs villageois d'hévéas et de palmiers. Elles encouragent leur inclusion et s'approvisionnent auprès d'eux. Certaines ont même mis en place, à leur initiative ou dans le cadre d'un programme étatique, des projets d'accompagnement et d'encadrement.

Ces partenariats permettent aux planteurs de bénéficier de formations et de soutiens financiers, d'accéder à du matériel végétal sélectionné, à des usines de traitement de la production et ainsi au marché international, etc.

Nous nous assurons aussi que les opérations de nos partenaires soient conformes à nos politiques et à nos exigences en matière de gestion responsable.

Les cultures pérennes, par opposition aux cultures annuelles, ont un impact positif majeur sur leurs planteurs : les plantations leur apportent des revenus réguliers, et ce, tout au long de l'année (à l'inverse des productions saisonnières de café, cacao, coton, etc.).



À titre d'exemple, en Côte d'Ivoire, 9 200 planteurs villageois livrent, au quotidien, leur production à notre usine de la SCC.



Planteurs villageois



Nous avons une étroite collaboration avec la SCC, nous y livrons notre production mensuellement et nous sommes satisfaits de leur organisation.

La SCC a acheté des camions afin que les groupements puissent livrer leur production, ces camions ont été, par la suite, proposés à la vente aux groupements afin qu'ils puissent les acquérir grâce à un système de remboursement à taux bas.

Nous sommes organisés en groupement et nous travaillons avec un chef-secteur et un moniteur avec lesquels nous avons des rencontres périodiques. Par exemple, des réunions ont été organisées avec la présence des responsables pour nous entretenir sur différents points tels que la qualité et l'environnement.

Travailler avec la SCC nous apporte de la fiabilité, un service de qualité et un caoutchouc acheté au prix du marché national défini par l'APROMAC.

Frédérique Kouadio, Planteur villageois, Secteur N'zikro, Groupement Kouakoukro, SCC, Côte d'Ivoire



Voies d'accès

La plupart des personnes qui vivent dans notre localité sont des producteurs de caoutchouc. Pour les aider à transporter leur caoutchouc et d'autres marchandises, nous réhabilitons les routes et les ponts afin d'améliorer les déplacements entre leur localité et le marché. Nous nous assurons ainsi que la route principale, qui relie LAC à Buchanan, est réhabilitée chaque année.

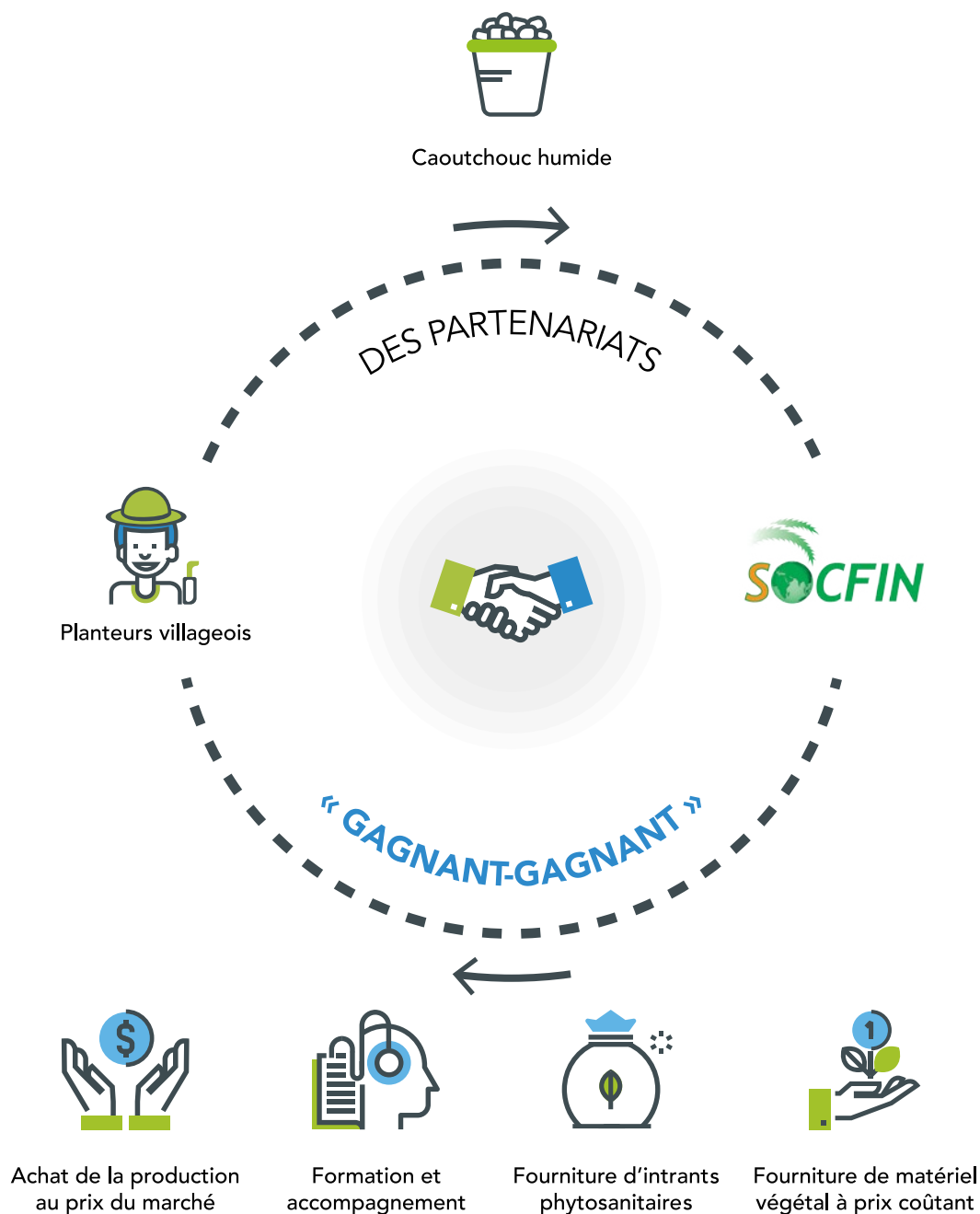
Notre vision à long terme consiste à poursuivre notre engagement envers nos parties prenantes, pour un bénéfice gagnant-gagnant pour toutes les parties concernées.

Joekpele Morris Saah, Responsable HSE et des liaisons avec les communautés, LAC, Libéria

En parallèle, la production villageoise apporte aussi une contribution non-négligeable à la production globale mise sur le marché (cumul de la production industrielle et villageoise), ce qui permet de satisfaire progressivement la demande pour ces matières premières.



Ces partenariats favorisent le développement des plantations villageoises et réduisent ainsi la pauvreté dans ces régions.



Pour des
IMPACTS POSITIFS :

Revenus stables ;
Amélioration des pratiques agricoles ;
Économies des sols grâce à une meilleure productivité.



Impact de la pandémie de la Covid-19 sur nos partenaires



Au printemps 2020, la pandémie, le confinement strict et l'arrêt temporaire de toute une partie de l'économie mondiale avaient eu de graves conséquences sur de nombreux secteurs d'activité.

Au sein du Groupe, nous avons tenu à tout prix à prendre les mesures de gestion nécessaires afin de préserver au maximum les emplois et les achats aux planteurs villageois et garantir ainsi des revenus stables à des milliers de familles vivant sur et autour des plantations tout en mettant en place les mesures nécessaires pour les protéger au mieux de la Covid-19.

Nous savons tous à quel point la sécurité financière et alimentaire, et l'accès des familles aux soins de santé sont des conditions sine qua non pour faire face à ce type de crise sanitaire, spécialement dans ces zones rurales reculées.

2.4.1.3

Nos partenaires pour des projets de développement

Au Cameroun, la Socapalm et la Safacam se sont engagées dans un partenariat avec l'IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) en 2013. Leur objectif commun est de faciliter le développement socioéconomique local par la création d'Écoles Familiales Agricoles¹⁵ (EFA) qui ont pour but de former les jeunes de la région aux métiers et à l'entrepreneuriat rural (production agricole, petit élevage, artisanat, transformation, etc.). Suivant le modèle d'alternance : 15 jours à l'école et 15 jours au sein du projet rural, les premiers élèves diplômés (2017) se sont lancés comme entrepreneurs agricoles, ou ont obtenu des emplois qualifiés, alors qu'une majorité a poursuivi ses études.

À la Socapalm, ce projet de formation se poursuit depuis près de 2 ans avec l'Association des Professionnels de la Pédagogie de l'Alternance (APPA). Le soutien apporté par l'Entreprise, tant sur le plan humain, matériel que financier, a pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes issus des communautés avoisinantes et peuples autochtones et ainsi, de les accompagner vers des emplois entrepreneuriaux (production agricole, petit élevage, artisanat, transformation...). Le diplôme (CAP agricole) fourni à la fin du cursus est reconnu par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP). Les élèves diplômés peuvent être orientés vers un centre AFOP¹⁶ afin de poursuivre leur formation agricole ou créer leur entreprise.

Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement afin de promouvoir cette filiale éducative en espérant pouvoir développer davantage l'école et accueillir plus d'élèves à la rentrée 2023. En effet, depuis 2020, plus de 30 élèves se sont inscrits à ce programme.

La Safacam, de son côté, a poursuivi son partenariat avec l'IECD. D'ailleurs depuis 2022, ils ont obtenu, auprès du Ministère de l'Éducation Secondaire, l'agrégation au titre d'Institut de Formation pour l'Entrepreneuriat Rural (IFER), ce qui permet aux meilleurs élèves du centre d'accéder à l'enseignement technique secondaire étatique. En 2022, ce sont 48 élèves qui ont fréquenté l'établissement soit 18 de plus que l'année précédente.

Depuis fin 2019, à Agripalma, nous avons noué un partenariat avec la Fondation du Real Madrid pour associer sport et éducation et contribuer de cette façon au bien-être des enfants. Notre objectif est de susciter une passion pour le sport, tout en favorisant l'éducation et le respect de valeurs comme l'égalité, l'estime de soi, l'esprit d'équipe, la tolérance, etc. En 2022, 110 enfants (entre 6 et 16 ans) ont bénéficié de ce projet à Agripalma, ils sont répartis en 6 groupes et s'entraînent deux fois par semaine. Dans le monde, 202 écoles ont été créées par le Real Madrid Foundation, et ce, dans 34 pays.



2.4.1.4

Nos initiatives formatrices pour favoriser le développement des régions

Nous croyons que le développement des régions reculées passe par la formation des jeunes, des femmes et de toute personne motivée. Pour y parvenir, nos plantations mettent en œuvre divers programmes, projets et initiatives visant le renforcement des capacités de tout un chacun en complément de la promotion interne qui permet à nos nombreux collaborateurs d'évoluer au sein de notre Groupe, dans leur domaine de compétences et parfois même au-delà grâce aux opportunités de formation continue offertes. De nombreuses femmes et hommes ont passé l'ensemble de leur carrière au sein de la même structure, mais en y évoluant de manière impressionnante même s'ils ont commencé à l'échelon le plus bas.



▲ Formations au maraîchage, IFER, Safacam, Cameroun



▲ Formations au maraîchage, IFER, Safacam, Cameroun

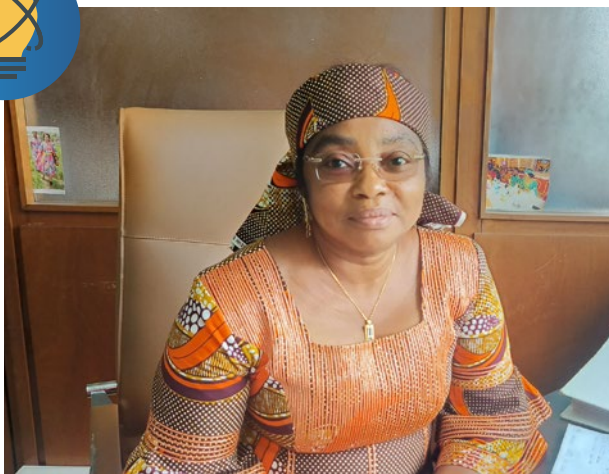
¹⁵ L'IECD œuvre depuis 1992 à l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes ruraux du Cameroun en s'appuyant sur le concept des EFA.

¹⁶ AFOP : Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche.

La formation au service de l'épanouissement professionnel

MARIE JOSÉPHINE MBARGA

Contrôleur Financier Adjoint, Socapalm, Cameroun



“ Mon histoire avec la Socapalm c'est l'histoire de toute ma vie et comme j'aime à le dire, la Socapalm m'a formé et m'a tout donné. Et je pèse mes mots. ”

Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Contrôleur Financier Adjoint à la Socapalm depuis le 12 juin 2019, j'ai rejoint l'équipe Socapalm en août 1992 comme ouvrière, je réalisais le piquetage et le remplissage des sacs de terreau à la pépinière.

Mon histoire avec la Socapalm c'est l'histoire de toute ma vie et comme j'aime à le dire, la Socapalm m'a formé et m'a tout donné. Et je pèse mes mots.

Rentrée comme ouvrière en 1992, la Socapalm étant encore étatique, mon abnégation au travail et ma discipline m'ont valu d'être promue quelques mois plus tard comme Chef d'équipe des « travaux champs ». J'ai occupé ce poste jusqu'en 1994 où mon intégrité ainsi que ma rigueur au travail ont été remarquées par la hiérarchie qui plaça alors sa confiance en moi et m'affecta au service général du Chef secteur comme employée. J'ai alors assumé le poste de Secrétaire/Comptable, après avoir bravé avec succès l'épandage des engrais organiques (rafles) sur la parcelle d'essai sous le contrôle de l'IRAD Dibamba ; à l'époque Mbambou était encore appelé secteur Sud de la plantation de Mbongo.

Au courant de l'année 1995, Mbambou devint une plantation autonome et, avec la mise en place de toutes les structures y

afférentes, j'occupais alors le poste de Comptable champs. Ma vivacité, mon endurance et ma capacité de concentration observées à chaque fois avaient alors permis au Directeur de la plantation de me confier le poste de Caissière. Je fis 2 ans à ce poste et ma hiérarchie à chaque fois disponible et à l'écoute mis à profit mes connaissances académiques en comptabilité dans l'exercice de mes fonctions. Cette dernière spécificité fut remarquée et je fus promue au poste de Comptable principale en 1998.

À quel moment, une dynamique de formation fut installée au sein de l'entreprise ?

Pour les besoins de la préparation de la privatisation de la Socapalm, **plusieurs séminaires de formations comptables ont été organisés pour tout le personnel comptable et, suite à un test supervisé par le cabinet d'expertise comptable, je me suis retrouvée propulsée à la Direction Générale au Département Comptable** en charge de la comptabilité analytique au courant de l'année 1999. Nous en n'étions alors qu'aux balbutiements de la comptabilité analytique. Je fus honorée de faire partie des pionnières en la matière. J'y suis restée jusqu'à la privatisation ; c'est-à-dire en l'an 2000. Ma bonne étoile étant le travail bien fait, j'eus la chance de faire partie des effectifs retenus pour continuer à exercer après la privatisation.

“ **Une nouvelle dynamique fut insufflée avec la privatisation et l'humain arrive au centre des préoccupations, le sentiment d'appartenance au Groupe se renforça et la reconnaissance de la valeur du travail et de l'effort fourni pris ses marques.** ”

Une nouvelle dynamique fut insufflée avec la privatisation et l'humain arrive au centre des préoccupations, le sentiment d'appartenance au Groupe se renforça et la reconnaissance de la valeur du travail et de l'effort fourni pris ses marques, le management en place nous permet de travailler dans un environnement serein année après année, plusieurs types de formations en interne comme en externe nous ont été proposées dans plusieurs domaines (logiciel, comptabilité, ISO 14001, RSPO...) ce qui a eu pour résultat de booster ma motivation comme celle de mes collaborateurs. Mon dynamisme et ma loyauté ont permis de me démarquer.

Avez-vous pu mettre en pratique les connaissances acquises lors de ces formations ?

Rompue à la tâche et toujours prête à apprendre, à relever challenge après challenge, entre 2000 et 2015, j'occupais les fonctions de Chargée d'études au service de contrôle de gestion, puis d'Assistante contrôle de gestion. Ces postes m'ont permis d'être en contact permanent avec les différents sites de la Socapalm et de mettre ainsi en valeur mes connaissances acquises en champs. Cela a facilité la maîtrise du poste qui m'était confié au contrôle de gestion à la Direction Générale car mon parcours en plantation a constitué finalement pour moi un atout incontestable : maîtriser l'activité qui est la nôtre de la pépinière à la transformation de l'huile de palme. Mon expérience m'a permis d'atteindre au mieux les objectifs qui m'étaient fixés par ma hiérarchie et surtout de gagner davantage en connaissance et en maturité sur le plan professionnel.

Ce parcours quelque peu atypique m'a conduit au poste de Contrôleur Financier Adjoint en juin 2019, fonction que j'occupe jusqu'à ce jour.

Comme je vous l'indiquais plus haut, la Socapalm m'a façonné et m'a tout donné. Mon parcours, mon expérience professionnelle et ma carrière m'ont permis de comprendre qu'à la Socapalm la progression est principalement basée sur le mérite.

La Socapalm m'a fait passer de « Zéro à Héros » comme le dit un adage africain, en me donnant la chance non seulement de rejoindre leur équipe en 1992, mais en mettant les moyens nécessaires : conseils, formations, etc. pour que je m'épanouisse totalement dans mon environnement de travail et, de mon côté, je n'ai fait que redoubler d'efforts et de détermination.

Que reprenez-vous de votre parcours à la Socapalm ?

Entrée en catégorie 3^{ème} A, je suis aujourd'hui un cadre au sommet de ma carrière. Vous pouvez donc imaginer le chemin parcouru.

Le succès est au bout de l'effort. Tel semble être la devise de la Socapalm.

Je ne remercierai jamais assez la Socapalm et surtout son management depuis la privatisation, de m'avoir donné les opportunités. **J'en suis à ma 31^{ème} année de service et je souhaite que pour ceux qui liront mon témoignage, que cela soit inspirant pour eux, particulièrement pour la jeune fille Africaine**, alors que nous sommes à l'aube de la célébration de la Journée Internationale des droits des Femmes, journée pendant laquelle nous célébrons la femme dans son environnement.

Je souhaiterais que mon parcours soit, pour la Femme en général, un vecteur d'espoir et d'espérance.

Merci à la Socapalm pour tout.

Marie Joséphine Mbarga, Contrôleur Financier Adjoint, Socapalm, Cameroun

Un diplôme supplémentaire proposé et obtenu qui permet la spécialisation professionnelle

SAMPSON W. NEUFVILLE SR.

Infirmier anesthésiste diplômé, hôpital de LAC, Libéria



“ **Ma formation apporte beaucoup à l'entreprise et à mon environnement, notamment aux villages riverains.** ”

Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Je suis infirmier anesthésiste agréé à l'hôpital de LAC et je suis également la personne de référence pour la prévention et le contrôle des infections et je participe à d'autres activités médicales à l'hôpital.

Le 1^{er} juin 2012, j'ai commencé à travailler en tant qu'infirmier diplômé. **Je me souviens qu'on m'a demandé lors de mon entretien si j'étais intéressé par le métier d'anesthésiste, ce qui était ironique car j'aspirais déjà à suivre cette voie professionnelle !**

À quel moment, l'entreprise vous a proposé une formation ?

Après quelques années à LAC, en 2017, on m'a donné la chance de m'inscrire au programme d'anesthésie de l'école Phebe School of Nursing pour un programme de diplôme en 2 ans. Le fait que notre nation souffre d'une pénurie d'anesthésistes et que les anesthésistes les plus qualifiés ne veulent pas travailler dans les zones rurales est l'une des raisons, à mon avis, pour lesquelles la direction de LAC a décidé de me donner la possibilité de suivre une formation. Par conséquent, après avoir observé mon dévouement au travail, ils ont décidé de former l'un des leurs, et j'ai eu l'occasion de m'inscrire à la Phebe School of Nursing.

Qu'est-ce que cette formation vous a apporté ?

Ma formation apporte beaucoup à l'entreprise et à mon environnement, notamment aux villages riverains. Si l'on prend en considération le système de santé de cette région, on ne saurait trop insister sur le besoin d'un anesthésiste, car l'entreprise n'en avait qu'un seul à l'époque.

Je pense avoir bien travaillé, et cette formation m'a vraiment éclairé.

Je continue de travailler aux urgences et au service des consultations en complément de ma spécialité. Dans l'ensemble, je pense que la formation est satisfaisante. **Et en résumé, la participation de l'entreprise à ma formation m'a permis de passer du statut d'infirmier diplômé à celui d'infirmier anesthésiste diplômé, ce qui a eu un impact direct sur mon travail ainsi que sur ma qualité de vie.**

Je voudrais adresser mes remerciements et ma reconnaissance au management de LAC pour m'avoir donné le privilège d'avancer dans mon parcours professionnel.

Sampson W. Neufville Sr., Infirmier anesthésiste diplômé, hôpital de LAC, Libéria

La formation continue mais aussi la formation interne, en équipe

MARIE ROSE NGO NLEND ÉPOUSE BADJANG
Chef chantier, Mbambou, Socapalm, Cameroun



Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Pendant mes 24 années à la Socapalm, j'ai occupé plusieurs fonctions telles que Pointeur, Chef d'équipe, Agri contrôleur avant d'être promue Chef chantier en 2012, qui est ma fonction actuelle.

Ce parcours a été favorisé grâce aux formations organisées par la Socapalm en faveur de l'ensemble de son personnel.

Aussi, au cours de ce parcours, j'ai eu le privilège d'avoir été encadrée par des responsables de service professionnels et très disponibles. L'abnégation au travail, la patience et le respect des normes applicables à la Socapalm sont des qualités personnelles qui ont contribué à cet aboutissement satisfaisant.

Telles sont les principales qualités que tout employé devrait adopter en entreprise, en particulier nos jeunes frères de travail. Le travail est la clé pour un meilleur épanouissement social.

Marie Rose Ngo Nlend épouse Badjang, Chef chantier, Mbambou, Socapalm, Cameroun

Offrir des opportunités de stage aux étudiants pour faciliter leur entrée dans la vie active

DAVID LLOYD
Chef d'atelier, LAC, Libéria



Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Le programme de stage a commencé en 2006, si mes souvenirs sont bons, nous avons actuellement plus de 8 écoles qui viennent à intervalles réguliers. **Nous accueillons entre 10 et 15 étudiants par trimestre**, suite à ce programme LAC engage certains de ces étudiants. Tous les 3 mois, ce sont d'autres écoles qui participent à ce programme.

Plus précisément dans mon département de la section mécanique nous formons à la mécanique lourde, aux camions et tracteurs, aux véhicules légers, aux bus, à la soudure et à la carrosserie.

Récemment, nous avons accueilli des étudiants du Tubman University College et les avons formés de manière pratique, en utilisant certains des équipements et outils.

Nous sommes également fiers d'avoir quelques stagiaires féminines qui se sont révélées efficaces. Au cours de mon expérience de formation, j'ai constaté que la plupart des étudiantes sont plus attentives et plus désireuses d'apprendre.

Pour nous, libériens, cela nous aide également à former les générations futures, à connaître les compétences techniques de nos enfants et la façon dont ils peuvent devenir productifs. Par conséquent, je tiens à exprimer à nouveau ma reconnaissance auprès de LAC pour ce programme remarquable.

David Lloyd, Chef d'atelier, LAC, Libéria

La formation des adultes pour favoriser le développement des régions rurales isolées

HARRY ATTOH

Directeur des Ressources Humaines et de l'Administration,
LAC, Libéria



Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

En plus du programme de stage que nous proposons, nous menons également un programme de formation pour adultes, ce qui signifie que nous offrons aux personnes défavorisées la possibilité de suivre des cours du soir. Le cursus de ce programme est le même que celui d'une école ordinaire.

Harry Attoh, Directeur des Ressources Humaines et de l'Administration, LAC, Libéria

Les stages en entreprise, une étape efficace pour obtenir un emploi à long terme

EMENJI AKAMIN

Chargée de missions au Département Développement Durable,
Safacam, Cameroun



Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Je suis arrivée à la Safacam en février 2022 comme stagiaire professionnelle. Mon stage consistait à la mise en place de la norme ISO 9001:2015 dans les huileries (palme et palmiste). Mon stage s'est avéré concluant et 8 mois après j'ai obtenu un contrat à durée indéterminée. Je suis en charge des aspects de certification (ISO, RSPO) à l'huilerie.

Je souhaiterais ainsi remercier la Direction Générale pour cette opportunité d'évolution de carrière.

Emenji Akamin, Chargée de missions au Département Développement Durable, Safacam, Cameroun

“ Nous croyons que le développement des régions reculées passe par la formation des jeunes, des femmes et de toute personne motivée. Pour y parvenir, nos plantations mettent en œuvre divers programmes, projets et initiatives visant le renforcement des capacités de tout un chacun en complément de la promotion interne qui permet à nos nombreux collaborateurs d'évoluer au sein de notre Groupe, dans leur domaine de compétences et parfois même au-delà grâce aux opportunités de formation continue offertes. ”

Une opportunité de stage et d'emploi à terme

ANNIE K. DAVID
Machiniste, LAC, Libéria



Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

En 2019, je suis arrivée à LAC pour un programme de stage de 4 mois avec une formation pratique en machinerie. Après avoir obtenu mon diplôme du Booker Washington Institute en 2020, LAC m'a proposé un emploi et j'occupe actuellement le poste de machiniste au sein du service de maintenance de l'usine de LAC.

Mes responsables m'ont vraiment bien formé, maintenant j'ai confiance en moi pour accomplir les tâches qui me sont confiées. Actuellement, je travaille et je gagne ma vie, mais je désire poursuivre mes études. Je tiens à remercier LAC.

Annie K. David, Machiniste, LAC, Libéria

“ De nombreuses femmes et hommes ont passé l'ensemble de leur carrière au sein de la même structure, mais en y évoluant de manière impressionnante même s'ils ont commencé à l'échelon le plus bas. ”

Lancement d'activités apicoles génératrices de revenus

MARC VAN STRYDONCK
Ex Directeur Général de Brabanta,
République démocratique du Congo

Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

L'apiculture est une activité peu développée dans le Kasai malgré l'existence d'un marché demandeur pour le miel. Afin d'encourager le développement de l'activité apicole, Brabanta a engagé les services d'un apiculteur local dans le but, d'une part, de créer des ruchers de démonstration dans la plantation et, d'autre part, d'organiser des formations pour les personnes intéressées.

Des ruches et du matériel d'apiculteur (tenues, enfumoirs, etc.) ont été mis à disposition pour ces démonstrations et formations.

Marc van Strydonck, Ex Directeur Général de Brabanta, République démocratique du Congo

2.4.2

Nous favorisons la circulation des biens et des personnes

Implantées dans des régions reculées, toutes nos plantations construisent, entretiennent et réparent des routes et des ponts, même en dehors des concessions.

Ces routes sont indispensables pour permettre l'accès aux marchés, écoles, lieux de travail, villes, hôpitaux et communautés voisines. En effet, dans les régions enclavées, les déplacements sont difficiles : les transports publics sont inexistantes et les pistes trop rarement entretenues.

Alors, nous favorisons autant que possible la circulation des biens et des personnes, et en 2022, nous y avons consacré un budget de 9,2 millions €.

Budget pour les infrastructures routières de 9,2 millions € en 2022.



△ Livraison de régimes de palmiers, SOGB, Côte d'Ivoire

2.5

Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement

Nous nous sommes engagés à mettre en place des outils de traçabilité pour plus de transparence dans notre chaîne d'approvisionnement.

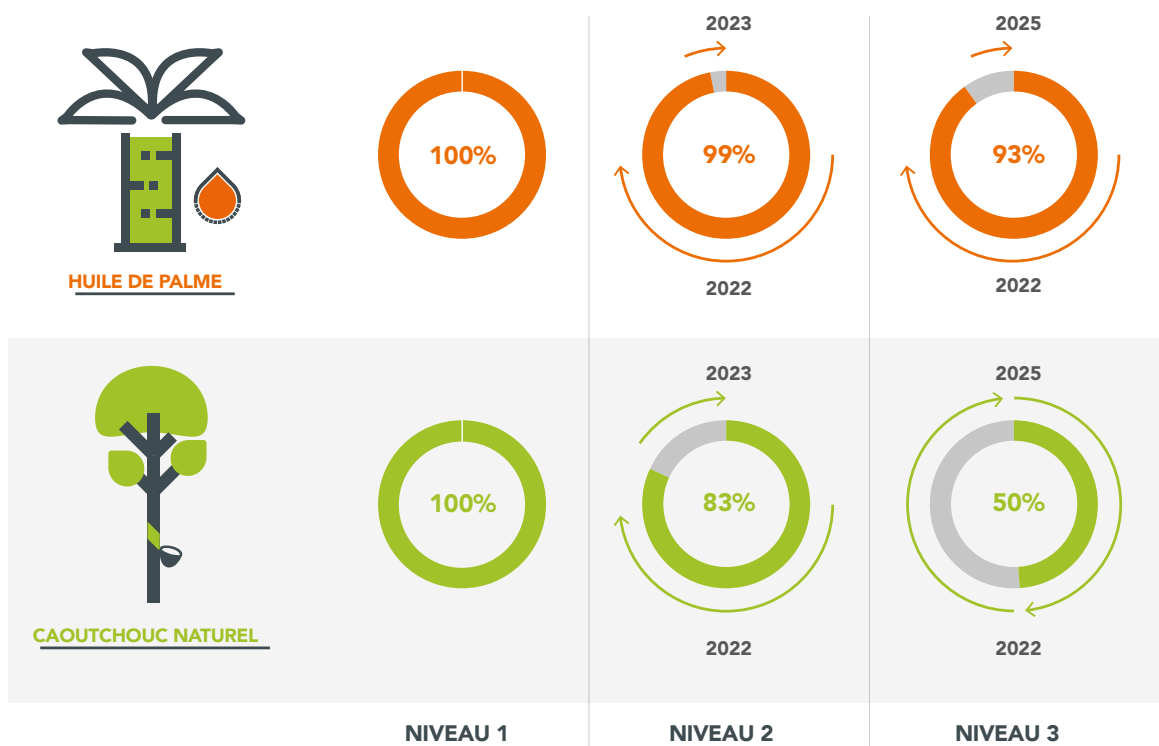
Notre Groupe s'assure que ses engagements de durabilité et de gestion responsable s'appliquent également à tous ses fournisseurs (incluant les planteurs villageois auxquels nous achetons du caoutchouc humide ou des régimes de palmiers).

À ce jour, nous avons une traçabilité de 100% de nos approvisionnements de « niveau 1 », tant pour les régimes de palmier à huile que pour le caoutchouc.

Nous avons développé des outils de traçabilité qui nous permettent d'identifier et de localiser les parcelles de production de tous les planteurs villageois partenaires. Cette traçabilité sera étendue à la totalité de notre chaîne d'approvisionnement et de ses intermédiaires : coopératives, acheteurs, etc.

Cela nous permettra de faire évoluer notre traçabilité du niveau 1 au niveau 3.

Objectifs de traçabilité



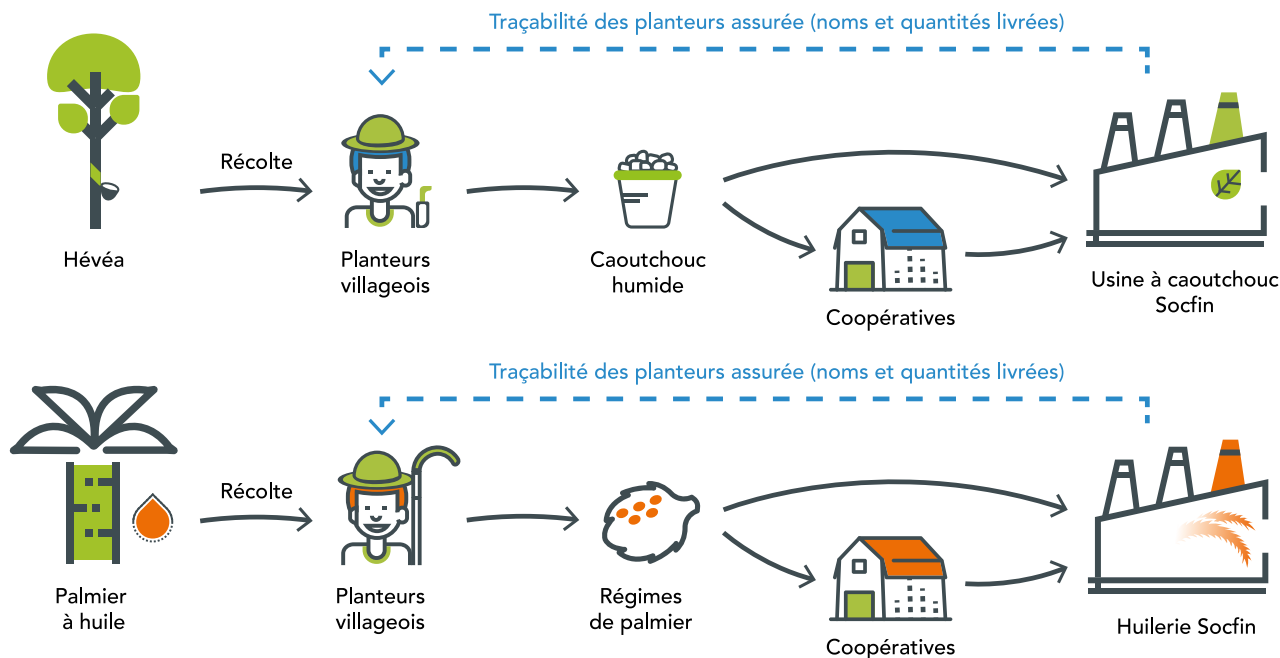
Niveau 1 : identification des fournisseurs (noms) ;

Niveau 2 : idem niveau 1 et localisation précise des plantations industrielles avec cartes, localisation des petits planteurs avec points GPS, zone d'approvisionnement pour les revendeurs ;

Niveau 3 : idem niveau 2 et cartes de toutes les parcelles des petits planteurs, qui livrent directement aux usines de transformation du caoutchouc et huileries de Socfin ou par l'intermédiaire de revendeurs.

2.5.1

Nous identifions nos fournisseurs de fruits et de caoutchouc



Le Groupe achète du caoutchouc humide ou des régimes (fruits) de palmiers à plusieurs milliers de planteurs villageois qui livrent directement aux usines, ou vendent à une coopérative qui se charge du transport et de la livraison aux usines.

Les planteurs partenaires qui livrent directement et individuellement leur production à nos usines sont tous identifiés sur base de leurs noms et quantités livrées.

Pour faciliter le suivi et la vérification par des organismes et tiers, nous publions sur notre « tableau de bord de transparence¹⁷ » en ligne, toutes nos données de traçabilité (coordonnées des usines, cartes des concessions, etc.).

Ces informations, rendues publiques, sont aussi vouées à limiter les éventuelles erreurs d'interprétation qui pourraient être faites par des entités externes.

Afin d'améliorer cette collecte des données et d'en faciliter son analyse en vue d'améliorer continuellement la traçabilité de nos produits, une de nos filiales en Côte d'Ivoire, la SOGB, a lancé un projet novateur en termes de référencement et de géolocalisation des plantations des planteurs villageois. En quelques mots, le projet NERO mis en place par le Département des Plantations Villageoises vient compléter le projet RubberWay lancé il y a quelques années.

¹⁷ socfin.com/dashboard





Témoignage



JEAN-LOUIS TAKY

Chef du Département des Plantations villageoises,
SOGB, Côte d'Ivoire

Puis-je vous demander de vous présenter ?

Je m'appelle Jean-Louis Taky et je suis marié et père de 4 filles. Je travaille depuis 1998 où j'ai commencé à PALMCI en tant que Chef d'unité et j'ai fini en tant que Chef de Plantation Industrielle. Après avoir travaillé 12 ans ailleurs, je suis venu à la SOGB comme Chef d'unité à la DEA (exploitation hévéa). En 2018, suite au départ à la retraite de l'ancien Directeur des exploitations villageoises, un concours interne a été organisé et j'ai alors été promu au poste que j'occupe actuellement à savoir l'encadrement des planteurs villageois.

En quoi consiste votre poste ?

Concernant les plantations villageoises, il y a 2 départements : le département des achats qui consiste à ravitailler les 2 usines en fruits et en fonds de tasses, donc en matières premières, et l'autre département qui est celui de l'encadrement des planteurs dont je suis responsable.

Depuis quelque temps, vous travaillez sur le projet NERO, pouvez-vous nous expliquer en quoi cela consiste ?

Je vais d'abord vous présenter l'assistance technique afin de bien pouvoir comprendre le projet dans son ensemble.

Nous avons un contrat d'assistance technique qui est financé par le FIRCA. Ce dernier a divisé, dans tout le pays, des zones de production de l'hévéa en lots d'encadrement ; un moniteur et un agent d'encadrement doivent pouvoir encadrer 300 planteurs

sur le terrain. A notre niveau, nous avons une base de données regroupant l'ensemble des planteurs que nous encadrons : ils sont au nombre de 23 700 à ce jour.

Mais, la commercialisation de l'hévéa est libéralisée en Côte d'Ivoire donc, dans les clauses de nos contrats d'assistance, nous ne pouvons pas obliger un planteur à venir livrer sa production à la SOGB. Il est libre d'aller livrer sa production là où il le souhaite.

Cela signifie que la base de données du service achats qui est au pont-bascule est différente de la base de données de l'assistance technique. Mais, pour une société, avoir 2 bases de données n'est pas efficace. **L'objectif de NERO est d'avoir une seule base de données reprenant les planteurs que nous encadrons et/ou qui nous livrent leur production.** De cette façon, que ce soit au niveau des achats ou au niveau de l'encadrement, nous aurons les mêmes informations disponibles. Cette volonté d'uniformisation est ce qui a motivé la mise en place du projet NERO.

Dans le but d'aller plus loin, et grâce à la vision de notre Directeur Général qui souhaite travailler sur la traçabilité de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons décidé d'y apporter d'autres innovations telles que la géolocalisation de la plantation sur une carte par exemple. Cela nous permet de superposer cette carte sur celle du territoire ivoirien et d'avoir une seule et unique vue d'ensemble de la répartition de toutes les plantations villageoises au niveau national. En cela, ce projet est tout à fait novateur.



Mis à part ces objectifs, **NERO permet aussi une meilleure traçabilité et lutte contre la déforestation et l'amélioration de la préservation des aires protégées.** En effet, lorsque nous projetons la carte de répartition sur la carte du territoire ivoirien, qui reprend les aires protégées et les forêts classées, **si une plantation se situe en zone protégée, cela se voit directement sur la carte. Alors, dans ce type de cas, nous pouvons immédiatement bannir ce fournisseur grâce à son numéro et son code de livraison dans le système afin de ne plus accepter sa production et de prendre les mesures nécessaires en termes de protection de l'environnement.**

En quoi est-ce que NERO est différent de RubberWay ?

RubberWay prend des renseignements sur le planteur, la main d'œuvre qu'il utilise, l'historique de la plantation, les produits qu'il utilise ou commercialise. Alors qu'avec NERO, nous allons plus loin grâce à la géolocalisation du planteur. Par exemple, dans RubberWay, nous avons uniquement l'information de la distance avec l'usine, mais on ne sait pas exactement où se situe la plantation et si elle se trouve dans une forêt classée ou une aire protégée alors que NERO nous permet de le savoir.

RubberWay reprend tout ce qui est lié aux politiques environnementales et sociales afin de savoir si le planteur les respecte, est-ce que NERO reprend également ces informations ?

À la longue, nous allons intégrer les informations issues de RubberWay à NERO, car ces 2 systèmes sont complémentaires.

RubberWay est un questionnaire que nous complétons sur le terrain et que nous envoyons sur un site internet à partir duquel les analyses sont faites par les personnes en charge chez RubberWay. Il se focalise sur les informations du planteur, les antécédents culturels, les pratiques qu'il mène, etc.

NERO est un programme en ligne qui permet d'avoir les données physiques comme la superficie, l'année de planting, l'âge, la position...

Les 2 solutions se complètent au niveau des informations récoltées.

NERO va-t-il permettre de produire un caoutchouc plus durable grâce à une meilleure protection de l'environnement ?

Oui bien sûr, parce que toutes les plantations situées dans des zones à risque sont visibles grâce à la géolocalisation proposée par NERO. Ce qui nous permet de stopper notre collaboration avec ceux ne

respectant pas les normes, que ce soit en termes de livraison ou d'assistance technique.

Quand est-ce que NERO sera disponible à l'utilisation ?

Pour le moment nous avons enregistré plus de 13 000 planteurs volontaires pour participer au projet sur les 23 000 que nous encadrons. En général, entre 6 000 et 9 000 planteurs nous livrent. Nous pensons pouvoir arriver aux alentours de 16 000 planteurs enregistrés au 1^{er} mai 2023, date prévue pour le lancement opérationnel.

Ensuite, tous ceux qui ne seront pas encore enregistrés à cette date ne seront plus autorisés à venir livrer leur production à la SOGB. Nous espérons que cela créera un engouement et que pour août 2023 tous les planteurs qui nous livrent et que nous encadrons seront enregistrés dans NERO.

Pourquoi un projet comme celui de NERO est important pour la SOGB et pour le secteur du caoutchouc de manière générale ?

En ce moment en Côte d'Ivoire, nous sommes en très grande progression. Nous sommes maintenant 3^{ème} producteur mondial de caoutchouc naturel. Mais certains usiniers sont en train de s'installer un peu partout dans le pays et nous pensons qu'il y aura un déclin de la production d'ici quelques années. **Cette base de données nous permet d'avoir la typologie de toutes les plantations avec les années de cultures et donc de savoir quelle sera l'évolution. Cela permettra de prévoir la production dans les années à venir et d'entamer, si besoin, des politiques de replanting.** Nous pourrions donc agir par zone, par village et par sous-préfecture et ainsi de suite. Nous pourrions donc mieux anticiper.

Ce projet permet également d'**anticiper les réglementations de l'Union européenne concernant la déforestation importée.** Puisqu'une fois que cette loi sera en place, nous allons pouvoir prouver la provenance de nos matières premières.

Merci beaucoup, avez-vous quelque chose à ajouter ?

Je voudrais souligner que **c'est un projet réellement intéressant et de grande envergure.** Lorsque nous projetons les cartes sur le plan, c'est extraordinaire. Pouvoir visualiser 23 000 planteurs sur une carte et identifier les différentes zones, **c'est très novateur donc nous sommes fiers et heureux de ce projet et d'en être les pionniers.**

Jean-Louis Taky, Chef du Département des Plantations Villageoises, SOGB, Côte d'Ivoire



Témoignage

ANDRÉ KOUAMÉ YAO

Chef du Département Informatique,
SOGB, Côte d'Ivoire

Puis-je vous demander de vous présenter ?

Bonjour, je suis André Kouamé Yao, né le 16 juillet 1967 en Côte d'Ivoire. J'ai obtenu une licence en physique chimie avant d'aller vers d'autres études afin d'obtenir un diplôme d'ingénieur en informatique. Une fois ce diplôme obtenu, j'ai exercé toute ma carrière à la SOGB, et ce, depuis 1995. Actuellement, j'occupe le poste de Chef du Département Informatique.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste le projet NERO ?

Nous avons commencé à travailler dessus en 2022 et avons pu concevoir le logiciel en un an.

NERO est un projet qui touche plutôt l'agriculture, il s'agit de tracer nos planteurs afin d'avoir une bonne vue d'ensemble et une géolocalisation des plantations. Cela nous permet de nous assurer que leur plantation ne se trouve pas dans des zones protégées ou dans des réserves. Cela permet également de savoir quels sont les intervenants qui travaillent dans leur plantation et d'avoir une traçabilité (sur le nombre d'effectifs, leur date d'embauche, l'âge, etc.). Les informations concernant la main d'œuvre ont été prévues dans le logiciel mais n'ont actuellement pas encore pu être encodées dans NERO.

Avec le projet NERO, nous pouvons vérifier les informations données par les planteurs, donc cela nous sécurise mais cela sécurise aussi les planteurs. Comme nous avons fait un large travail de géolocalisation, le planteur sait ce qui lui appartient précisément. Cela permet d'éviter le vol de production de leurs champs par exemple.

Quel est le rôle du Département Informatique dans un tel projet ?

Notre rôle a été d'analyser la situation et de développer le programme nécessaire. Nous avons conçu le programme selon un cahier des charges élaboré selon les besoins identifiés par le Département des Plantations Villageoises. Il faut savoir que le développement de ce programme s'est fait de A à Z ici à la SOGB.

En quoi est-il novateur ?

Il faut tout de même souligner que nous avons mis un peu de temps à démarrer parce qu'au niveau national, l'APROMAC avait déjà lancé le développement d'un logiciel il y a 10 ans sans en arriver au bout. Donc nous avons pris les devants en développant notre propre logiciel. Il faut bien se rendre compte qu'il s'agit d'une préoccupation majeure pour tout le monde : le planteur et l'usinier. Avant, nous faisons des prêts



aux planteurs (nous le faisons toujours d'ailleurs), ils devaient alors rembourser en nous livrant leur production.

Dans la réalité des faits, beaucoup, lorsqu'ils se sont trouvés en production, n'ont pas tenu leurs engagements et n'ont donc pas voulu rembourser la SOGB. De ce fait, nous avons démarré le projet dans les années 2010 pour que le planteur puisse être tracé au niveau national, et donc, par tous les usiniers également.

Ce projet est voué à devenir un projet de grande envergure qui sera déployé dans toutes les plantations du Groupe Socfin.

Comment ce projet va-t-il permettre de produire un caoutchouc plus durable ?

Nous aurons une bien meilleure traçabilité mais cela va également nous permettre d'enregistrer l'encadrement fourni aux planteurs et à leurs équipes. Cela permet également d'informer les planteurs en temps réel sur l'état de leur plantation.

Quand sera-t-il disponible à l'utilisation ?

Il est déjà utilisé pour l'encodage des plantations depuis mai-2022 et il sera mis en production à partir du 1^{er} mai 2023. Il y a beaucoup de planteurs pour lesquels nous avons commencé à encoder les informations, notamment de géolocalisation. **Nous devons faire le bornage de toutes les plantations villageoises avec nos 69 moniteurs sur le terrain** et nous en sommes à environ 13 000 sur à peu près 23 000 planteurs. Avec ce programme nous allons disposer d'une vision plus claire du nombre exact de planteurs : leur plantation et leur livraison. Nous aurons des données beaucoup plus fiables.

Quels sont les challenges que vous rencontrez ?

Nous avons dû manipuler des nouveaux fichiers que nous n'avions jamais dû manipuler avant, en rapport avec la géolocalisation. C'était tout à fait nouveau et nous sommes fiers d'y être parvenus.

**André Kouamé Yao, Chef du Département Informatique,
SOGB, Côte d'Ivoire**



2.5.2

Achats équitables

Nous suivons scrupuleusement et en pleine transparence les réglementations nationales ou sectorielles de fixation des prix et utilisons au maximum notre influence pour que les prix payés par le secteur aux planteurs villageois restent à un niveau suffisamment élevé pour leur garantir un revenu décent.



Tous les mois, la SOGB reçoit le prix du caoutchouc de l'APROMAC (Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire) et celui des régimes de palmiers de l'AIPH (Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile).

Les prix sont communiqués à tous les planteurs par les différents moyens de diffusion et appliqués par la SOGB pour le caoutchouc et les régimes de palmiers achetés aux ponts-basculés.

2.5.3

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

Le Groupe s'assure que les opérations des planteurs villageois identifiés soient conformes à sa politique et à ses exigences en matière de durabilité. Nous organisons aussi des sensibilisations et des formations pour les planteurs et les sous-traitants, et leur apportons aussi une aide à la décision et un support technique. En cas de mauvaise volonté manifeste, le planteur peut être banni de la liste des fournisseurs du Groupe.

En tant qu'acteur clé, nous avons conscience que nous avons un rôle à jouer dans la transparence de l'industrie alors, dès ses débuts, nous nous sommes engagés dans le projet « RubberWay » et les premières évaluations ont eu lieu en 2018 sur nos sites ivoiriens.

Une application sur smartphone développée par Michelin en 2018 et basée sur le principe d'auto-évaluation par les acteurs se trouvant en amont de la filière.

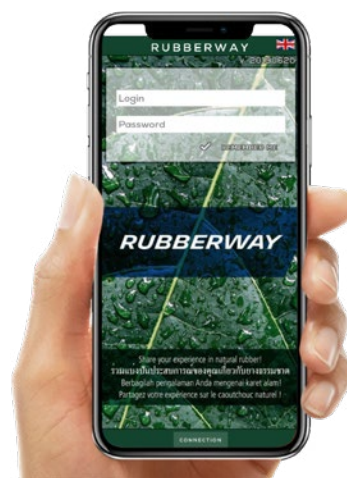


RUBBERWAY

À ce jour et à notre niveau, nous avons réalisé une évaluation complète dans 4 pays (Côte d'Ivoire, Cameroun, Libéria et Nigéria) et, rien qu'en Côte d'Ivoire et au Libéria, ce sont plus de 13 800 planteurs villageois qui ont été évalués.

Les données collectées dans les opérations du Groupe nous permettent de dresser une cartographie complète des risques dans ces zones d'approvisionnement et de définir les priorités en termes de formations destinées aux planteurs afin de les engager vers des pratiques plus durables.

Pour notre Groupe, RubberWay est un moyen efficace de sensibiliser l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement aux aspects sociétaux et environnementaux et d'entreprendre la mise en conformité graduelle à nos engagements en matière de gestion responsable.



2.5.4

Sécurité dans la chaîne d'approvisionnement

Conformément aux engagements pris dans leurs politiques, nos plantations assurent également une partie des formations et sensibilisations des sous-traitants en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui induit un suivi par chaque plantation du taux d'accident chez ses sous-traitants.

Le « code éthique des fournisseurs » créé en 2019 prévoit également plusieurs obligations en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) et impose à nos fournisseurs d'accepter que ses opérations soient vérifiées, à ce niveau également, de manière régulière par le « compliance officer » du site.



Employés locaux et communautés



- | | | |
|-----|---|-----|
| 3.1 | Contexte | p53 |
| 3.2 | Nos engagements pour nos employés locaux et les communautés | p54 |
| 3.3 | Notre engagement pour le respect des droits humains des communautés | p56 |
| 3.4 | Notre engagement social pour nos employés et le respect de leurs droits humains | p62 |



3.1

Contexte

Parce que nos employés représentent l'essence de notre Groupe, nous veillons à leur assurer un encadrement solide et la meilleure protection sociale possible compte tenu des contextes respectifs spécifiques de nos plantations et des possibilités de renforcement de leurs connaissances et de leur savoir-faire.

Dans les régions isolées dans lesquelles nous sommes implantés, les employés bénéficient rarement de longues expériences dans des structures agro-industrielles telles que les nôtres. De ce fait, nous avons à réaliser une sensibilisation et une formation intensive de nos équipes, comme par exemple en ce qui concerne le respect des règles de sécurité au travail.

Étant généralement le seul employeur privé de la région, les possibilités d'emploi, à long terme, accompagnées des conditions de travail et de salaire que nous offrons, représentent souvent la seule possibilité d'emploi pour certaines communautés.



64 500

enfants scolarisés au cours
de l'année 2022 soit 2 000 de plus
qu'en 2021

93

centres de santé
et hôpitaux répartis
sur nos plantations

4,1

millions d'€
dédiés à la réalisation
des projets communautaires



3.2

Nos engagements pour nos employés locaux et les communautés



Bien-être social

Respecter et améliorer le bien-être social de nos employés et de leur famille, ainsi que des communautés :

Sensibiliser

Résoudre les griefs et rendre compte publiquement des progrès réalisés

Protection sociale et respect de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme

Assurer la protection sociale et faire respecter la Déclaration Universelle des droits de l'Homme pour nos employés :

Appliquer une approche de tolérance zéro à l'égard des violations graves des droits de l'Homme, notamment les intimidations, les atteintes physiques et/ou les menaces

Promouvoir l'équité entre les genres et renforcer l'égalité entre les genres

Reconnaître et respecter les droits de tous les employés, y compris ceux des sous-traitants, des employés temporaires et des employés migrants

Mettre en œuvre un mécanisme de réclamation conforme au principe 31 des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme

Permettre aux employés locaux et à leur famille de bénéficier d'infrastructures, d'une couverture santé et d'un accès à l'éducation

Améliorer les conditions de vie : eau, électricité, loisirs, etc.



3.2

Nos engagements pour nos employés locaux et les communautés



Droits des communautés locales

Respecter les droits des communautés locales dans toutes nos opérations et chaînes d'approvisionnement :

Respecter le droit des populations autochtones et des communautés locales à donner ou à refuser leur Consentement Libre, Préalable et Eclairé (CLIP) à toutes les opérations affectant les terres ou les ressources sur lesquelles elles ont des droits légaux, communautaires ou coutumiers, en utilisant la méthodologie du CLIP de la RSPO

Maintenir des canaux de dialogue permanents, efficaces, transparents, ouverts et culturellement appropriés avec les populations autochtones et les communautés locales

Encourager la collaboration à long terme pour mettre en œuvre des projets communautaires locaux soutenant des conditions de vie décentes : vie sociale, santé, éducation, sécurité alimentaire, etc.

Respecter les droits d'accès et d'occupation des terres par les communautés locales et indigènes

Maintenir les droits traditionnels d'accès à nos plantations pour la chasse et la cueillette de plantes à des fins de subsistance, de traditions religieuses culturelles indigènes, de coutumes et de cérémonies tout en restant en conformité avec les exigences légales et à l'engagement du Groupe Socfin de protéger les espèces rares, menacées, en voie de disparition et en danger critique d'extinction

Mettre en œuvre un mécanisme de réclamation conforme au principe directeur 31 des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Ce mécanisme est utilisé pour résoudre les litiges en cours ; la mise en œuvre des mesures correctives convenues est contrôlée conjointement par la (les) communauté(s) et le Groupe Socfin et/ou par une (des) tierce(s) partie(s) convenue(s)



△ Rencontre avec les communautés riveraines de la plantation, Dibombari, Socapalm, Cameroun

3.3

Notre engagement pour le respect des droits humains des communautés

Nous savons qu'une plantation agro-industrielle génère des impacts sur la région où elle est implantée. Conscient de cela, nos recherches et nos choix d'acquisition de concessions s'orientent en priorité sur des plantations existantes, en activité ou abandonnées (anciennes plantations privées ou étatiques), qui nécessitent d'être réhabilitées et dont les titres fonciers sont bien établis.

3.3.1

Notre conformité aux législations foncières

Nous mettons tout en œuvre pour respecter scrupuleusement à la fois les législations foncières et environnementales des pays dans lesquels nous sommes actifs, mais aussi les normes et référentiels auxquels nous adhérons : ISO, RSPO, GPSNR, Forest 500, Global GAP, etc.

Sauf rares exceptions (Safacam et une partie d'Agripalma), nos filiales ne détiennent pas, directement ou indirectement, leurs concessions ; elles les gèrent en tant que locataires dans le cadre de contrats de bail à long terme avec les États. Toutes nos cartes de concession des plantations sont disponibles sur notre dashboard¹⁸.

Malheureusement, le régime foncier de certains pays est parfois peu documenté. Les droits légaux, communautaires ou coutumiers sur les terres et les ressources ne sont pas toujours précis et, malgré les précautions, nous assistons parfois à d'inévitables revendications concernant un même terrain.

Aussi, du fait de l'explosion démographique récente dans certaines régions, nous remarquons que la pression foncière est devenue très forte autour de certaines plantations bien que celles-ci existent parfois depuis presque 50 ans.

Afin de résoudre ces situations, parfois complexes, nous nous tournons systématiquement vers les États et leurs services locaux du cadastre, ainsi que vers les communautés concernées pour réaliser un état des lieux précis et clarifier la situation de manière objective et matérielle : bornage, établissement de cartes, etc.

Ce processus peut prendre du temps, mais il permet d'aboutir à des résultats positifs satisfaisants pour toutes les parties concernées en améliorant les relations de bon voisinage entre les communautés et la plantation.



À la Socapalm, depuis 2017, afin de clarifier la situation foncière, objet de certaines tensions et éviter tout malentendu, un état des lieux de la concession a été effectué, en collaboration étroite avec l'État, le Ministère des Domaines et des Affaires Foncières (MINDCAF), au travers des services locaux du cadastre, ainsi qu'avec les communautés riveraines concernées.

Le gouvernement a procédé à la création d'une équipe technique chargée de l'examen de la situation foncière de la Socapalm et des recommandations ont été données à cette équipe, notamment la densification des limites de la concession et l'état des lieux de ladite concession à travers une cartographie participative. Ces opérations se sont déroulées sur l'ensemble des sites de la Socapalm après sensibilisation des communautés riveraines par les autorités administratives locales et avec la participation des représentants des communautés. A l'issue de ces travaux, les rapports cadastraux y afférant ont fait l'objet d'une restitution auprès des riverains et d'une transmission à l'équipe technique du MINDCAF pour exploitation.

Ces différents rapports ayant mis en exergue des empiètements de part et d'autre, une nouvelle descente de l'équipe technique sur le terrain a donc eu lieu dans le but de rencontrer une nouvelle fois les communautés riveraines. Sur base des rapports de cette dernière mission de terrain clôturée en septembre 2022, l'équipe technique procède actuellement aux arbitrages requis. A terme, cette nouvelle cartographie de la situation foncière permettra une amélioration des relations de bon voisinage entre les communautés et la Socapalm et une révision de la surface inscrite au bail de la Socapalm.

¹⁸ socfin.com/dashboard



3.3.2

La compensation pour l'occupation de terres

Lorsque nous faisons le choix de louer une concession à un gouvernement, nous sommes conscients que les terres en question sont souvent à l'état d'abandon, et, bien qu'appartenant à l'État, utilisées par les communautés environnantes depuis de nombreuses années.

Des compensations sont alors prévues pour ces situations spécifiques et sont payées aux communautés qui auraient planté des cultures vivrières sur ces terres afin de les dédommager. Le montant de ces compensations est dans la plupart des cas fixé par la législation locale de manière très précise.

3.3.3

Notre engagement à respecter les droits des communautés : CLIP

Nous avons toujours respecté le droit des populations autochtones et des communautés locales à donner ou non leur accord avant toute opération affectant des terres ou ressources sur lesquelles elles ont des droits légaux, communautaires ou coutumiers.

Concrètement, lors d'un projet de développement, des études d'impact environnemental et social sont toujours réalisées. Elles comprennent des plans de gestion environnemental et social, des mesures d'atténuation des impacts, un plan de développement communautaire et un plan d'engagements avec les parties prenantes ; le tout faisant partie intégrante du contrat d'occupation convenu avec l'État et les communautés.



Au Cambodge, la plantation protège plus de 560 hectares de terres identifiées comme lieux sacrés.

En parallèle, dans notre politique de gestion responsable, nous avons pris l'engagement formel d'appliquer le Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP¹⁹), concept juridiquement soutenu par l'UNDRIP²⁰ (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples) avant toute opération affectant des terres, dans le but de limiter au maximum tout impact négatif sur les communautés locales.

Nous n'entreprenons aucun nouveau développement, tant que ce processus n'est pas finalisé (ou qu'un conflit non résolu est en cours pour les zones en question, à moins bien sûr, qu'un processus de résolution des conflits acceptable ne soit mis en œuvre et consenti librement par les parties concernées).

Notre engagement pour la certification de nos filiales africaines à la RSPO, dont une des exigences est l'adhésion aux principes du CLIP, est une garantie supplémentaire de la bonne mise en œuvre de ce concept sur l'ensemble de nos plantations.

3.3.4

Nous favorisons le dialogue avec les communautés

Les populations riveraines de nos plantations participent aux plateformes de dialogue organisées pour structurer les relations communautaires. Les spécificités de chaque communauté sont reconnues et une place particulière est réservée à chacune.

À titre d'exemple, dans un cas de conflit foncier, nous dialoguons de manière transparente et ouverte avec les parties prenantes concernées, au niveau local, national et international, afin de résoudre la situation.

Toutes les plaintes sont enregistrées et documentées, et le maximum est mis en œuvre pour régler toutes les doléances en temps opportun.

3.3.5

Mise en place d'un système de gestion des plaintes

Au niveau du Groupe, nous avons développé un système de gestion des plaintes externes avec l'appui de EF (voir 1.8.5, chapitre 1). En complément, chaque plantation a développé son propre système de gestion des plaintes externes afin de résoudre aussi rapidement que possible chaque grief ou plainte en toute transparence et en pleine collaboration avec les parties concernées.

3.3.6

La protection des populations autochtones

Deux populations autochtones avoisinent nos opérations : les Pygmées Bagyéli²¹ près de la plantation de Kienké (Socapalm, Cameroun) et les Bunongs²² au Cambodge.

Nous nous sommes engagés, notamment dans notre politique de gestion responsable, à respecter les droits des communautés autochtones en nous conformant aux articles de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.



Au Cambodge, les démarches vis-à-vis des Phnongs sont accompagnées par l'Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) qui vérifie régulièrement l'adéquation des actions menées.

¹⁹ rspo.org/resources/free-prior-and-informed-consent-fpic — ²⁰ en.wikipedia.org/wiki/Declaration_on_the_Rights_of_Indigenous_Peoples — ²¹ socfin.com/fr/implantations/cameroun

²² socfin.com/fr/implantations/cambodge



Au Cameroun, une communauté de Pygmées Bagyéli d'environ 70 personnes, composée de 5 villages, vit à proximité de la plantation de Kienké à 15 km de Kribi.

La plantation s'implique au quotidien pour favoriser l'intégration des Pygmées Bagyéli et améliorer leurs conditions de vie en leur facilitant l'accès aux soins de santé et en améliorant l'accès à la scolarisation des plus jeunes. En parallèle, des formations et des sensibilisations sont consacrées aux plus âgés pour leur permettre de mettre en place des pratiques de préservation de leurs forêts : protection des écosystèmes et hautes valeurs de conservation.

En juillet 2021, la communauté a fait son entrée à la plateforme tripartite de dialogue mise en place avec l'État du Cameroun depuis 4 ans. Elle a participé à sa première réunion le 15 septembre 2021.

Un cadre d'échange et de dialogue a également été instauré avec l'appui de l'ONG BACUDA (Bagyelis Cultural Development Association). La Socapalm s'engage à leur porter une assistance sur le long terme et à mettre en œuvre le projet de citoyenneté piloté par la Socapalm en collaboration avec l'ONG BACUDA et la mairie de la localité. Ce projet a pour objectif principal d'aider ces communautés pygmées à réaliser les formalités administratives essentielles de tout citoyen camerounais : obtention d'actes de naissance ainsi que de cartes d'identité nationale camerounaise...

Grâce à ces formalités, les communautés auront un accès facilité à l'emploi, que ce soit à la Socapalm ou auprès d'autres employeurs de la région.

En 2022, plus de 4,1 millions € y ont été consacrés.



Les populations de Koungué Lac Ossa que je représente, tiennent à remercier la Safacam pour les constants efforts fournis dans l'amélioration des conditions de vie des populations du village à travers la réalisation de plusieurs projets à caractère vital.

Nous avons ainsi bénéficié de la réalisation d'adductions en eau potable, de l'accès à l'électricité, de l'entretien de nos routes et pistes. Mais aussi du soutien financier et logistique pour l'organisation de nos événements heureux ou malheureux.

Souvent nos populations préfèrent se tourner vers des partenaires tels que la Safacam pour résoudre leurs problèmes.

Nous espérons que cette collaboration continuera à être fructueuse !

Majesté Antoine Sahba, Chef du village de Koungué Lac Ossa, Cameroun



3.3.7

Notre engagement spécifique pour le développement à long terme des communautés

Notamment dans le cadre de nos plans d'engagement avec les communautés, mais pas uniquement, **de nombreux projets sont menés avec et pour les communautés.**



△ Réfection de l'école publique de Songueland, Safacam, Cameroun



Depuis l'arrivée de l'Agent de Développement Social et Communautaire en 2019, un climat de paix et de sérénité a été instauré et renforcé entre la Safacam et notre communauté.

Par ailleurs, nous notons un développement considérable de notre village grâce à la Safacam qui est devenue notre partenaire, ce qui a permis la mise en place d'infrastructures au sein du village telles qu'un château d'eau, une case à palabres (lieu de rencontre), l'entretien annuel de nos routes, un soutien financier et logistique dans l'organisation de nos différentes activités (championnat de football, Comité de vigilance, soutien aux jeunes élèves défavorisés).

Nous remercions ainsi la Direction Générale pour cette volonté manifeste de maintenir un climat de « confiance et bonne foi » pour l'accomplissement et l'aboutissement à une relation sereine avec le village de Koungué Somsè.

Guillaume Nyobe, Secrétaire du Comité de Développement du village de Koungué Somsè, Dizangué, Cameroun

3.3.7.1

Nous participons à l'approvisionnement en énergie et en eau des villages des communautés

L'amélioration des services collectifs (eau, électricité et télécommunication) est un point très fréquemment soulevé qui implique les autorités locales, les transporteurs et les fournisseurs d'énergie et de télécommunication. La distance entre certains villages et les principaux centres urbains prive bon nombre de communautés de ces services.

Pour pallier ce manque, nous appuyons les demandes de raccordement électrique auprès des services publics et privés concernés et, dans certains cas, finançons le raccordement de ces communautés isolées.



386 000 € ont été consacrés aux raccordements en eau, électricité et aux télécommunications sur l'année écoulée.



△ Don d'un forage, Village riverain, SRC, Libéria



Libéria



Mon rôle de responsable des liaisons communautaires est très important, car il encadre le dialogue avec nos parties prenantes externes.

Au cours de nos rencontres, nous leur partageons des informations sur l'entreprise mais nous écoutons surtout leurs besoins et propositions de projets communautaires. Par exemple, nous construisons entre 5 et 10 points d'eau par an et nous visons à terme l'approvisionnement des 42 communautés riveraines avec des pompes à eau manuelles. Nous réalisons aussi l'entretien des routes communautaires dans la ville voisine, des dons de matériaux de construction, de vivres...

Nous soutenons également des programmes de bourses d'études dans certaines universités.

Joekepe Morris Saah, Responsable HSE et des liaisons avec les communautés, LAC, Libéria

3.3.7.2

Notre politique de soutien à l'éducation des jeunes

Nous tenons à améliorer la disponibilité et la qualité du système éducatif en place dans les régions où nous sommes présents.

Les écoles publiques situées dans et autour des plantations sont accessibles aux enfants des employés, intérimaires, contractuels et aux communautés environnantes, dans la mesure où les infrastructures publiques le permettent bien sûr.

En collaboration avec les communautés et autorités locales, un soutien aux services publics est régulièrement apporté afin de favoriser l'éducation des jeunes : 202 900 € ont été consacrés aux écoles riveraines des plantations en 2022.

Afin d'assurer la plus longue scolarité possible aux enfants de ces régions reculées, nous offrons également des bourses aux élèves les plus méritants et participons à la rénovation des bâtiments le nécessitant.



64 495 élèves occupent les bancs de ces écoles en 2022, et parmi eux, 22 296 élèves sont des enfants des communautés riveraines soit 35% du total des enfants scolarisés.



Libéria



Je supervise le développement et l'administration des ressources humaines ainsi que le système scolaire de LAC.

En 2022, nous avons environ 7 000 élèves. Ceux du niveau secondaire supérieur passent normalement leur examen d'Afrique de l'Ouest (West African Examination), le WASSCE. 99 d'entre eux ont pris part à cet examen et tous ont réussi, ce qui signifie qu'ils sont qualifiés pour accéder aux diverses institutions d'enseignement supérieur. Sur 99, 13 étudiants ont reçu une bourse d'études basée sur le mérite de la part de LAC. Chacun de ces étudiants pourra suivre un cursus afin d'obtenir un diplôme de premier cycle (4 ans).

Offrir un enseignement de qualité est très important pour nous, c'est pourquoi nous contribuons aussi à améliorer les compétences de nos enseignants en leur permettant de suivre des formations.

Harry M. Attoh, Responsable des ressources humaines et de l'administration, LAC, Libéria

3.3.7.3

L'accès à la santé pour les communautés

Au vu de l'enclavement de certaines régions où nous sommes présents, nous dispensons des soins médicaux, tant préventifs que curatifs à un prix abordable, aux populations locales vivant à proximité immédiate de la plantation (non employées par celle-ci).



À la demande des communautés et dans le cadre de nos plans d'engagements avec les communautés, nous avons aussi, sur certains sites, fourni un soutien logistique, rénové et/ou construit et fait don de centres de santé aux communautés : Socapalm, Safacam, SOGB, Socfin Cambodia, etc.



Nigeria



Nos services de santé sont accessibles à nos employés et aux membres des communautés voisines en raison de l'absence d'un bon système de santé accessible dans la région.

Dr. Matthew Omoregbe, Médecin résident, Clinique d'Okomu, Nigéria

Pour plus de détails sur le fonctionnement de nos infrastructures médicales, se référer au point 3.4.4 ci-dessous.



△ Don d'un centre de santé, SCC, Côte d'Ivoire



HERMAN DEGEZELLE

Président et Gynécologue de l'ONG REVIVE, Belgique

Bonjour Herman et merci pour cette interview. Pourquoi avoir créé l'ONG REVIVE ?

J'ai beaucoup voyagé en Afrique, en Europe, en Asie, toujours avec un groupe de médecins, et nous avons vu et constaté le besoin de venir en aide à ces populations. C'est pourquoi nous avons créé REVIVE en 2007. Au début, nous faisons partie d'une grande ONG allemande « Interplast Germany », par la suite, nous nous sommes lancés seuls pour créer REVIVE. Ce sont les personnes qui n'ont pas de ressources financières suffisantes que nous voulons soigner et opérer gratuitement.

Quelle est la mission de REVIVE ?

REVIVE effectue des opérations chirurgicales auprès de personnes qui n'ont pas de ressources ou de moyens financiers suffisants de se faire opérer.

REVIVE réalise aussi des missions consultatives pour la dentisterie, la gynécologie, la dermatologie, l'ophtalmologie mais, ici à la SOGB, ce ne sont que des opérations chirurgicales et des consultations gynécologiques qui sont effectuées, au profit des populations riveraines.

Comment sélectionnez-vous les patients qui bénéficieront de votre soutien ?

Dans un premier temps, l'hôpital local avec lequel nous travaillons fait un travail de pré-sélection des patients à opérer. Lorsque nous arrivons, nous faisons encore une sélection parmi les patients potentiels pour l'opération. Et ensuite, nous pouvons commencer les premières consultations. Dans tous les cas, toutes les personnes sélectionnées sont vues par l'anesthésiste, le chirurgien et, parfois, le généraliste.

Étant donné qu'il y a déjà un médecin généraliste sur la plantation, la SOGB n'a pas besoin de mission de consultation.

Pourquoi venir ici à la SOGB ?

À la demande de la SOGB, nous avons analysé la situation car nous voulons aider les personnes qui en ont besoin, c'est-

à-dire celles qui n'ont ni les moyens financiers, ni les moyens pratiques de le faire. Nous avons alors constaté lors de notre première mission en novembre 2021, que les villages riverains n'avaient pas forcément accès à des soins spécialisés et que nous pouvions le faire à l'hôpital de la SOGB. C'est comme ça que le projet SOGB a vu le jour.

Comment s'est déroulée votre 2^{ème} mission à la SOGB ?

On a fait 17 opérations supplémentaires par rapport à l'année passée, soit un total de 78. Nous étions une grande équipe, 10 personnes, et nous avons transformé une autre salle adjointe en salle d'opérations ce qui nous a permis de faire plus d'opérations sur le même laps de temps. Nous avons pratiqué des hernies, des césariennes, nous avons fait des hystérectomies chez les femmes qui souffrent de fibromes. Nous opérons également des enfants.

Allez-vous revenir à la SOGB tous les ans ?

Oui, nous souhaitons revenir à la même période, soit en début d'année. Même parfois deux fois si le besoin est là.

Qu'est-ce que ces missions vous apportent personnellement ?

La satisfaction d'aider des gens dans le besoin. Cela permet également d'avoir une vie lorsque nous sommes retraités. Nous sommes encore capables de travailler, cela permet donc de mettre nos compétences au service des personnes qui en ont besoin. C'est fantastique de voir des gens heureux et soulagés grâce à notre travail. Je rappelle que nous venons tous bénévolement et à nos frais.

Et quelle est l'importance de votre intervention ?

Si nous ne le faisons pas les gens vont rester avec leurs souffrances. Donc nous voulons soulager les gens et grâce à REVIVE, nous pouvons le faire !

Herman DeGezelle, Président et Gynécologue de l'ONG REVIVE, Belgique (à gauche sur la photo)



△ Employées, Safacam, Cameroun

3.4 Notre engagement social pour nos employés et le respect de leurs droits humains

Tel que formalisé dans nos engagements au début de ce chapitre, **nous tenons à offrir un environnement de travail favorisant le bien-être social de nos employés en leur offrant toute la protection sociale et la sécurité auxquelles ils ont droit.** Ceci est établi, entre autres, dans notre code éthique et nos politiques, qui soulignent aussi notre adhésion aux normes éthiques et notre conformité aux lois locales applicables.

Pour renforcer et encadrer nos engagements sociaux, nous avons basé nos politiques du travail et des droits de l'Homme sur les exigences de la norme SA 8000, ainsi que sur les Principes et les Critères RSPO, les conventions de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies). Lorsque les législations nationales, les standards et conventions traitent un même sujet, nous appliquons la disposition la plus favorable aux employés.

Aussi, nous défendons fermement la liberté d'association et la non-discrimination, et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Nous assurons aussi un traitement équitable et un logement décent à nos employés.

3.4.1

La protection sociale de nos employés

3.4.1.1

Le respect des lois du travail

En parallèle de nos engagements sociaux propres, nous appliquons bien sûr et avec rigueur toutes les lois et réglementations locales, nationales et internationales relatives à notre secteur en matière de salaires et de conditions de travail : déductions obligatoires légales (comme les cotisations de retraite), horaires de travail, heures supplémentaires, droit aux congés, congé de maternité, périodes de préavis, indemnités, retraite, etc. En complément, nous offrons aussi des avantages sociaux comme des denrées alimentaires à un prix subsidié par l'entreprise, des prêts à taux d'intérêt nul, etc.

Nous veillons à ce que chacun de nos employés soit pleinement informé des conditions de service et des réglementations générales en vigueur au cours de son processus de recrutement.

En outre, seuls les sous-traitants ayant reçu une évaluation positive de l'inspection du travail peuvent contracter avec nous. Ils devront également signer le code éthique et accepter par écrit de se soumettre aux vérifications menées par les « compliance officers » (chargés de la conformité).

Il est évident, que la retenue des pièces d'identité des employés ou de leurs documents de voyage ou de tout autre type est strictement interdite. Des audits réguliers sont menés par l'inspection du travail afin d'évaluer la conformité avec les législations du travail.

3.4.1.2

Les contributions sociales

Toutes nos filiales respectent rigoureusement les lois sociales des pays hôtes. Les cotisations obligatoires de pension et d'assurance en matière d'accidents du travail sont versées aux organismes officiels de sécurité sociale.

Dans certains pays, avec l'accord de l'employé, les cotisations aux syndicats peuvent aussi être prélevées directement sur le salaire et reversées au syndicat choisi par l'employé.

3.4.1.3

Adhésion syndicale et liberté d'association des employés

Nous assurons, à l'ensemble de notre personnel, le droit de constituer des syndicats et de s'affilier à celui de son choix, ainsi que le droit à la négociation collective.

Tous nos employés sont informés de ces droits et chaque plantation dispose d'une Convention Collective de Travail (CCT) approuvée par les parties.

Le taux d'adhésion des employés à des syndicats est de 74%. Les représentants syndicaux sont choisis lors d'élections sociales. Tous les procès-verbaux des réunions sont disponibles au niveau local.

Les relations professionnelles sur nos sites sont bonnes, et aucun incident lié à une menace sur le droit d'exercer la liberté d'association ou la négociation collective n'a été signalé.



Cameroun



Dit « PAPADI » pour mes proches et né en 1964 à Elog Lom, village riverain situé à 11 km de la Ferme Suisse (Edéa), je cumule 36 ans d'ancienneté à la Socapalm et actuellement, j'exerce la fonction de Caissier à la plantation d'Edéa.

Contraint de mettre un terme à mes études du fait du décès de mon père, j'ai dû me lancer jeune dans la vie active et après un contrat de 6 mois dans la région de Bakassi, j'ai décidé de m'installer dans la localité de Kienké chez mon frère aîné où j'ai commencé à donner des cours de soutien aux enfants du personnel de la Socapalm. Timing parfait, car peu de temps après mon installation, le Directeur de la plantation lança un recrutement, j'en ai eu vent, j'ai postulé, j'ai été retenu et c'est le début de ma modeste carrière à la Socapalm. Deux mois après mon embauche, j'ai été promu au poste de Responsable secrétariat huilerie et expédition huile et palmiste, et 8 ans plus tard, je suis devenu Caissier, jusqu'à ce jour.

En 28 ans de service à la caisse, au sein des diverses plantations, l'expérience qui en ressort fait de moi l'employé avisé que je suis.

L'un des chapitres à retenir, c'est mon élection au poste de Président du conseil d'administration de la Mutuelle du Personnel Socapalm plantation de Mbongo (MUPERSOC), casquette qui m'a permis de me fixer de nouveaux défis et de jauger mes capacités managériales. C'est l'occasion pour moi de saluer le personnel de Mbongo qui m'a porté pendant 9 années consécutives à la tête de la MUPERSOC, je fais d'ailleurs un clin d'œil particulier à la Gestionnaire grâce à qui nous avons fait de cette mutuelle la référence des autres mutuelles de la Socapalm.

Comme conseil à mes jeunes collaborateurs, dans la vie, il y a l'utile et l'agréable, il y a l'être et le paraître, il appartient à chacun de faire son choix. Il est également important de comprendre qu'il n'y a jamais de petit salaire. Je les exhorte donc à préparer leur retraite dès le premier salaire.

A l'aube de la mienne (janvier 2024), j'ai le sentiment du devoir accompli et la conscience tranquille. Je lance un vibrant hommage à la Socapalm pour ces 36 années de service sans arriérés de salaire.

Dieudonné Pam Pam, Caissier, Edéa, Socapalm, Cameroun



3.4.1.4

Nous favorisons l'insertion professionnelles des communautés

À compétences égales, nous favorisons une embauche prioritaire des riverains des plantations.



En Sierra Leone, la plantation de SAC est établie autour de 53 villages communautaires et 93% de ses employés issus de ces villages continuent à y vivre.

3.4.1.5

Tous nos employés reçoivent un salaire supérieur au salaire minimum légal

Au sein de chacune de nos filiales, nous appliquons une politique salariale en conformité avec les législations locales et qui va même au-delà.

Les salaires en vigueur répondent à une grille salariale fixée par la législation locale complétée par une convention collective de travail et/ou un accord d'entreprise spécifique au secteur agricole, selon les pays. Le salaire mensuel brut minimum appliqué par les filiales est fixé par ces documents légaux et strictement respecté et égal pour les hommes et les femmes à expérience, formation et poste équivalent.

3.4.1.6

Au sein du Groupe Socfin, nous nous efforçons de créer un environnement de travail équitable et juste tout en favorisant la diversité

Nous nous engageons à travailler au quotidien pour éliminer toute discrimination liée au genre au sein de nos effectifs mais également au sein des effectifs de nos sous-traitants et ce, dès le processus de recrutement et d'embauche.

Concrètement, parmi nos employés directs, en 2022, nous comptons plus de 5 200 femmes et 23 900 hommes. En 2022, les femmes représentent 18% des employés directs, ratio identique à ceux de 2021 et 2020. De plus, sur le total de nos employés directs et indirects, **les femmes représentent plus de 25% des effectifs.**

Chaque filiale s'efforce d'accroître l'intégration des femmes de la meilleure manière dans ses activités. C'est Camseeds (spécialisée dans la recherche et la production de semences) au Cameroun qui atteint le meilleur équilibre avec 45% d'effectif féminin, suivi par nos plantations au Cambodge



(40% pour Socfin-KCD et 41% pour Coviphama) et du Nigéria avec 33%.

Nous sommes engagés à tout mettre en œuvre pour éviter toute discrimination à l'égard des femmes. Nos sites opérationnels ont d'ailleurs mis en place des politiques internes et organisé des ateliers de travail et de sensibilisation sur le sujet.

Chaque année, nous comptons de plus en plus de femmes parmi notre personnel encadrant : en 2022, 220 femmes sur les 1 254 superviseurs et cadres, soit 18% tout comme en 2021 contre 15% en 2020.



Sierra Leone

Comité Genre



Je suis ravie que SAC ait créé un Comité pour l'égalité des genres afin de s'assurer que tous les employés, quel que soit leur sexe, soient traités de manière juste et équitable. Il veille à ce que la voix de chacun soit entendue et offre un espace de discussion. Je suis persuadée que ce Comité contribuera à l'instauration d'une atmosphère respectueuse et encourageante.

En outre, il conseille la direction sur les actions qui peuvent encore améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes au travail et sur la création d'une atmosphère plus diversifiée et inclusive pour tous. En tant que Présidente de ce Comité, je suis heureuse des améliorations qu'il a apporté à SAC.

Tidankay Vlottes, Secrétaire de Direction et Présidente du Comité Genre, SAC, Sierra Leone

Répartition des effectifs par genre et par plantation en 2022 (employés directs)





Au Cameroun, en novembre 2022, notre filiale la Socapalm a organisé une remise des médailles d'honneur qui reconnaît et félicite les employés pour leurs nombreuses années de service dévouées à l'entreprise et à son développement. Cette cérémonie s'est déroulée pour l'ensemble de ses sites, sous le haut patronage de son Excellence le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale du Cameroun, Monsieur Grégoire Owona, dans une ambiance festive et pleine d'émotions :

- 703 médailles en argent ont été décernées pour récompenser 10 ans de service
- 320 médailles en vermeille ont été décernées pour récompenser 15 ans de service
- 161 médailles en or ont été décernées pour récompenser 25 ans de service

Ces médailles permettent également la possibilité aux bénéficiaires de gagner des échelons et ainsi de voir une incidence réelle sur leur rémunération. A travers cette action, la Socapalm s'engage pour l'épanouissement et la reconnaissance de ses employés.





Côte d'Ivoire

Égalité des sexes



Alexise Lokpo Lago, célibataire et mère de 3 enfants, embauchée à la SOGB en 2019 en tant que Monitrice au Département des Plantations Villageoises (DPV).

En quoi consiste votre travail de Monitrice ?

Le travail d'une Monitrice ou d'un Moniteur consiste à superviser et à encadrer les planteurs villageois afin de leur permettre d'assurer une gestion efficiente de leurs exploitations agricoles : faire en sorte qu'ils produisent du caoutchouc de qualité pendant une longue période tout en améliorant leurs conditions de vie. Pour faire plus court, je peux dire que nous sommes des conseillers agricoles.

Comment êtes-vous devenue Monitrice et que pensez-vous de la proportion des femmes dans ce métier ici à la SOGB ?

J'ai, comme mes autres collègues, suivi un stage de qualification financé par la SOGB. Cette formation a consisté à nous apprendre à utiliser nos outils de travail et à pouvoir animer les groupes de vulgarisation. Il faut avoir des connaissances en agriculture avant de pouvoir être un conseiller agricole.

Pour l'instant, nous ne sommes que 2 femmes sur les 81 Moniteurs que compte la SOGB. Je travaille dans la zone de Grand-Béréby et l'autre est en poste à Méagui. Autant dire que cette proportion est très négligeable.

Justement, que pensez-vous de la place de la femme à la SOGB ?

Même s'il y a encore du travail à faire, je pense très sincèrement que les femmes à la SOGB occupent une place de plus en plus importante. Aujourd'hui, nous avons des femmes à pratiquement tous les niveaux de responsabilité et dans tous les métiers. Nous avons des femmes Chef de service, de département, des femmes à la saignée, à la mécanique, etc. Les femmes sont partout et c'est une bonne chose. Je pense que cette tendance est irréversible parce que la femme d'aujourd'hui a vaincu les préjugés.

De quels préjugés parlez-vous ?

Vous conviendrez avec moi qu'il n'y a pas si longtemps que ça, on parlait de métier d'homme, que la place de la femme était dans un foyer, que la femme n'était pas faite pour telle ou telle chose, etc. Eh bien, de nos jours, cette catégorisation de la femme se fait de moins en moins entendre puisque nous avons prouvé, et nous continuons de prouver, que tout le monde peut tout faire. **La seule différence qui existe, c'est le courage et la volonté.**

Encadrer des planteurs est une grande responsabilité, comment assumez-vous cette responsabilité que la SOGB vous a confiée ?

C'est vrai que l'encadrement de 300 planteurs est une grande responsabilité que je m'efforce d'assumer chaque jour. Je pense que la magie n'existe pas et que seul le travail peut affranchir l'être humain quel que soit son genre. Je suis reconnaissante envers cette entreprise et je crois que, dans une entreprise d'excellence comme la SOGB, ceux ou celles qui ont des postes à responsabilité méritent leur place.

Parlons un peu de votre travail sur le terrain. Comment vous sentez-vous par rapport aux hommes ?

C'est vrai qu'au début de ma carrière, j'étais un peu stressée par rapport à l'inconnu, mais par la suite, toute cette crainte s'est dissipée et, depuis 4 ans maintenant, j'exerce mon métier en toute quiétude. Je n'ai pas de sentiment particulier vis-à-vis de mes collègues, je ne suis pas complexée bien au contraire, je suis fière de faire le travail qu'ils font. **Nous sommes traités sur un pied d'égalité par notre hiérarchie, il n'y a pas de favoritisme et c'est mieux ainsi.**

N'avez-vous pas peur de vous retrouver en plantation uniquement avec des hommes ?

Non ! Je n'ai pas du tout peur, car je n'ai jamais eu aucun souci avec ceux que j'encadre, ni avec mes collègues. En plus, je ne suis jamais seule en brousse, nous travaillons en binôme et il faut dire qu'avec le temps, les planteurs et nous formons une famille. Nous sommes là pour les aider à améliorer leurs rendements.

Vous avez dit précédemment que vous aviez 3 enfants, comment faites-vous pour vous organiser car vous devez aller travailler tôt le matin ? Cela ne vous pose pas de problèmes ?

J'ai heureusement une nounou qui m'aide, lorsque je finis aux environs de 14h, je rentre ensuite pour prendre la relève. C'est vrai que l'idéal serait de rester en permanence avec eux, mais j'ai d'autres responsabilités et ils le comprennent très bien. Dieu merci, je n'ai pas de problème par rapport à ça et tout va bien.



Nous sommes déjà au terme de notre entretien, que pouvez-vous dire à toutes les jeunes femmes comme vous sur la place de la femme dans la société ?

Je voudrais surtout m'adresser aux jeunes filles de la SOGB pour leur dire qu'il n'y a rien de tel qu'une femme qui assume sa responsabilité de cheffe de famille. **La femme a le même pouvoir que l'homme et elle peut s'assumer pleinement sans avoir à attendre un homme.** La SOGB donne la même chance à tout le monde et chacune la saisit pour se bâtir une vie digne. Notre première richesse doit être notre travail. Je vous remercie.

Alexise Lokpo Lago, Monitrice au Département des Plantations Villageoises, SOGB, Côte d'Ivoire

3.4.1.7

Nous favorisons l'intégration des jeunes dans le monde du travail

En 2022, les jeunes – âgés de 18 à 29 ans – représentent 15% des effectifs. La majorité des demandes de stage et d'emploi proviennent de jeunes vivant au sein et autour des plantations.

À compétences égales, nous donnons toujours la priorité aux communautés vivant au sein et aux alentours de nos sites.



△ Employé, Eséka, Socapalm, Cameroun

3.4.1.8

Le Groupe Socfin applique une politique de tolérance zéro concernant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (hommes et femmes) et s'engage à protéger ses employés contre de tels actes

Tous nos employés sont tenus de faire part de leurs inquiétudes et de déclarer tout cas de harcèlement ou de violence. Si un incident de ce type devait être identifié, une mesure appropriée – comprenant si nécessaire le licenciement – serait immédiatement prise.

Nous prenons des mesures particulières pour réduire les risques de harcèlement :

- Sensibilisation de tous les employés et fournisseurs aux politiques contre la violence et le harcèlement ;
- Sensibilisation régulière des employés, des communautés et des sous-traitants (dont les équipes en charge de la sécurité font partie), sur les politiques et les systèmes de gestion des plaintes ;
- Sensibilisation spécifique sur le respect des droits humains auprès des différents groupes en charge de la sécurité dans les plantations ;
- Mise en place de forums de discussion sur les violences et le harcèlement ;
- Renforcement des procédures anonymes de plaintes ;
- Sensibilisation des femmes lors des campagnes de planning familial ;
- Sensibilisation et soutien spécifique aux « associations de femmes » présentes dans les plantations, etc.

Selon les déclarations enregistrées, le harcèlement semble ne pas être un problème répandu, mais il est possible que cela ne reflète pas la réalité. En effet, de nombreux cas pourraient ne pas être déclarés par réticence ou crainte, malgré le droit de chaque employé de faire part de son inquiétude ou de déposer une plainte de bonne foi, sans subir de représailles ou de menaces de représailles.

Ces dernières années, un effort particulier a été mis en place pour créer un climat de confiance parmi les victimes potentielles avec la création des Comités Genre qui permettent de discuter de ces sujets sensibles et d'encourager les déclarations des personnes vulnérables qui auraient subi des faits de harcèlement de la part d'employés ou de sous-traitants, quel qu'en soit leur nature, ceci au niveau de nos employés et des personnes faisant partie des communautés riveraines.



3.4.1.9

Notre système de gestion des plaintes internes

Actuellement, toutes nos plantations disposent de procédures écrites pour la communication et la négociation entre l'employeur, les employés et leurs représentants légitimes ainsi que pour la gestion des plaintes et des doléances.

Ces procédures sont décrites dans les documents officiels des filiales et communiquées aux employés via leurs représentants, mais aussi via des panneaux d'affichage, des bulletins d'information et des annonces à la radio interne (LAC Radio, au Libéria, par exemple).

Les employés ont plusieurs moyens pour faire connaître leurs plaintes, y compris de manière anonyme. Les canaux de communication peuvent différer d'un pays à l'autre au vu des spécificités locales et des moyens disponibles. Lors de réunions périodiques entre la direction et les représentants des employés, ces plaintes sont traitées et une réponse et/ou une solution est formulée. Les employés sont représentés par leurs représentants syndicaux et sont protégés par une CCT.



△ Boîte pour le dépôt des plaintes, LAC, Libéria

3.4.1.10

Nous soutenons nos employés en répondant à certains de leurs besoins financiers

Faute de structure bancaire dans la plupart des régions reculées où sont implantées nos plantations, nous accordons des prêts sans intérêt à nos employés permettant :

- L'acquisition de moyens de transport : vélos, motos, etc. ;
- L'organisation des événements de la vie sociale : décès, mariages, etc. ;
- Le financement de la scolarité et des études universitaires ;
- La construction de maisons personnelles, etc.

En 2022, plus de 5,2 millions € ont été prêtés aux employés des plantations du Groupe.

Dans une vision à long terme de développement de ces régions, nous encourageons les grandes banques à s'installer à proximité de nos plantations et, par la même occasion, à faciliter l'accès à nos employés au système bancaire. A terme, cette accessibilité permet une gestion des rémunérations par virement bancaire, et par conséquent une sécurisation des épargnes personnelles de nos employés.



Sur le site de Kienké à la Socapalm, au Cameroun, un partenariat a été noué avec la banque SCB qui a ouvert une agence à proximité des bureaux de la plantation courant 2022. Accessible à tous, elle ouvre ses portes 1 ou 2 jours par semaine et le guichet automatique est accessible 24h/24 et 7j/7. Ce projet pilote est voué à être élargi aux autres sites de la Socapalm, un projet est d'ailleurs envisagé pour Dibombari.



△ Agence Bancaire SCB, Kienké, Socapalm, Cameroun





△ Employés, SAC, Sierra Leone

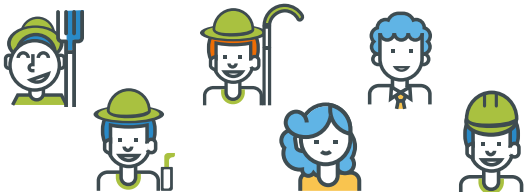
3.4.2

Nos chiffres clés des ressources humaines

Au 31 décembre 2022, nous comptons **53 217 employés directs et indirects** (contre 51 623 en 2021).

Sur certains sites, nous faisons appel à de la main-d'œuvre contractuelle afin de pourvoir aux besoins saisonniers des plantations²³. Ce personnel est mis à disposition des plantations par le biais d'entreprises spécialisées. Et, si ces employés occupent finalement des postes pérennes dans l'entreprise, ils sont progressivement intégrés aux effectifs permanents (employés) des plantations.

Il est important de préciser que, du fait de la nature saisonnière de l'activité, certains employés contractuels (essentiellement les coupeurs) suivent la pointe de production et se dirigent ensuite vers d'autres cultures saisonnières. En conséquence, cette main d'œuvre est peu sédentaire.



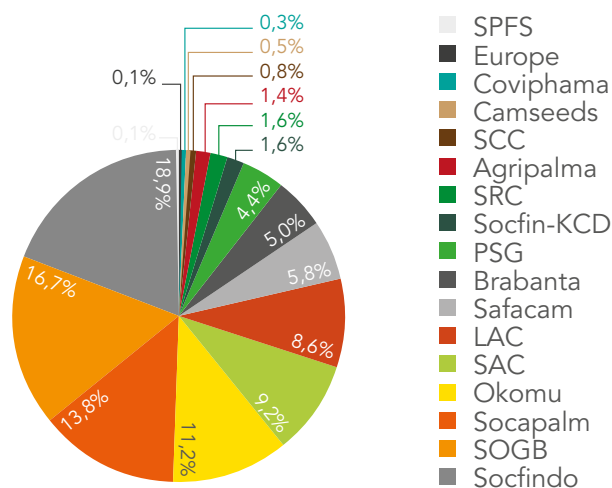
53 200 emplois

Bien que les possibilités d'emploi offertes par les plantations soient généralement vues de manière très positive, certaines plantations font face à un taux de rotation du personnel élevé. Celui-ci s'explique par le manque d'expérience de l'environnement professionnel de certains autochtones.

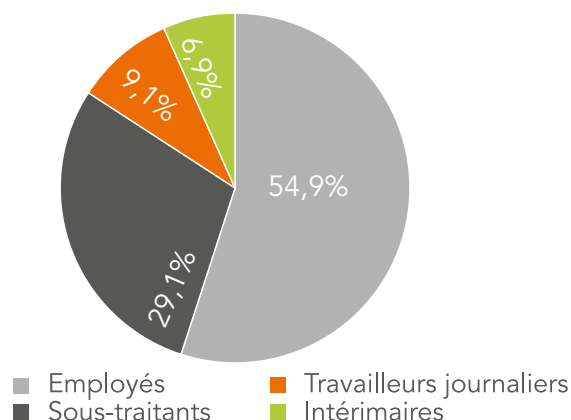
Une vision à court terme amène bon nombre d'entre eux à quitter l'entreprise dès la perception de quelques mois de salaire. Un défi que nous tentons de résoudre, tout en considérant et en acceptant les différences culturelles.

Le taux de rotation global du Groupe en 2022 est de 14,95% contre 12,78% en 2021.

Répartition des effectifs (directs et indirects) par plantation (2022)



Emplois directs et indirects par statut (2022)



²³ Se référer au tableau des chiffres clés en annexe de ce document pour plus de détails.



Cameroun

Évolution de carrière



Après 36 années de service à la Socapalm, j'ai pris ma retraite le 19 avril 2022, entré dans le cadre d'un stage académique, je me suis retrouvé au laboratoire de l'huilerie de Dibombari en janvier 1986, j'avais été envoyé par mon école ENSIAAC (Ecole Nationale Supérieure des Industries Agro-Alimentaire du Cameroun).

Au vu de mes suggestions, le Directeur Technique de l'époque m'a retenu et j'ai été embauché comme Chef des laboratoires de l'huilerie de Dibombari, poste que j'ai occupé au sein des diverses plantations de la Socapalm. Après un bref passage à la Direction Technique du Port de Douala, j'ai achevé ma carrière comme Adjoint au Chef d'huilerie.

Les secrets de ma carrière reposent sur l'efficacité et le souci du travail bien fait, le respect des consignes, la bonne gestion du stress, l'honnêteté et surtout le travail en équipe. Les raisons de ma longue carrière à la Socapalm ont surtout été les opportunités d'évolution et le salaire sûr et constant.

Antoine Chuanga, Ex Adjoint au Chef d'huilerie, Dibombari, Socapalm, Cameroun

▼ Équipe HSE, SAC, Sierra Leone





△ Formation sur les incendies et les gestes de premiers secours, Safacam, Cameroun

3.4.3

La sécurité au travail de nos employés, une priorité

3.4.3.1

Notre politique de sécurité et de santé au travail

ISO 45001



Le système de management de la santé et de la sécurité au travail du Groupe est inspiré par le référentiel ISO 45001. L'objectif général de ce référentiel est de soutenir et de promouvoir de bonnes pratiques en matière de SST, en adéquation avec les besoins socioéconomiques.

Pour nos opérations « palmiers » qui ne sont pas certifiées ISO 45001, la certification RSPO apportera la vérification nécessaire de la conformité des opérations en matière de santé et sécurité au travail au travers des Critères RSPO pertinents (critère 6.7).

Chacun de nos sites a formalisé ses engagements dans des politiques (mises à jour continuellement). Leurs engagements comprennent notamment : la prévention des accidents et des atteintes à la santé ainsi que l'amélioration continue du management SST et de la performance SST.

La santé et la sécurité de nos employés étant notre priorité majeure, plus de 1,7 millions € y ont été consacrés en 2022, tout comme en 2021.

Des comités de santé et sécurité au travail pour prévenir les risques

Nous tenons à avoir une gestion des risques préventive. En ce sens, les comités de SST jouent un rôle fondamental et travaillent main dans la main avec la direction locale. Ils ont pour mission de :

- Donner des conseils et suggérer à la direction des règles en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Stimuler et contrôler le bon fonctionnement des services de SST ;
- Organiser des formations régulières en matière de SST.

Une analyse de risques pour une meilleure prévention

Sur tous nos sites, et conformément aux lois locales et aux prescriptions RSPO, ISO 45001 et autres, il est fait appel à des bureaux spécialisés pour réaliser les analyses de risques liés aux opérations agricoles, industrielles, médicales ou même administratives. Les analyses de risques définissent les mesures d'organisation et les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour prévenir tout accident et protéger les employés.

Suite à ces études, nous définissons des plans de mesures à mettre en œuvre pour protéger le personnel, le matériel, les populations et l'environnement.

Bien que la très grande majorité des accidents du travail sur les plantations soit mineurs, des accidents mortels peuvent malheureusement survenir. Chaque incident est traité avec la plus grande attention, et est suivi d'un examen approfondi de la cause et des mesures nécessaires à prendre pour éviter sa répétition.

Les règles de sécurité sont également rappelées dans le « Oil Palm Manual » et l'« Itinéraire Technique Hévéa », manuels internes que nous avons établis pour nos deux secteurs d'activité.



△ Panneau de sensibilisation à la sécurité, Mbambou, Socapalm, Cameroun



△ Panneau de sensibilisation à la sécurité, SAC, Sierra Leone



Pour moi, chaque lieu de travail au sein d'une entreprise devrait disposer d'une trousse de premiers secours. On peut ainsi éviter certaines complications en ayant une trousse de premiers soins à proximité.

Les fournitures contenues dans les trousse de premiers secours sont importantes et, en tant qu'Administrateur médical, je suis heureux de faire partie d'une entreprise qui accorde cette priorité à la sécurité de ses employés.

**Dr Ian Wurie, Administrateur médical,
SAC, Sierra Leone**

3.4.3.2

Une politique encadrée par les certifications adéquates

La certification RSPO de nos sites produisant de l'huile de palme



Souhaitant confirmer et encadrer spécifiquement nos engagements et notre politique SST envers nos employés, nous avons lancé un processus de certification RSPO pour l'ensemble de nos plantations africaines de palmiers à huile, notre filiale asiatique étant déjà certifiée depuis 2015. **Fin 2022, nous sommes à 91% de nos huileries certifiées et à fin janvier 2023 à 96% ; la dernière certification sera obtenue dans le courant de l'année 2023.** (Cfr section 1.8 ci-dessus).

Cette certification complète intègre un ensemble de Principes et Critères²⁴ liés aux aspects sociaux, environnementaux et à la performance durable ; les Principes « people », 4, 5 et 6, concernent aussi bien nos employés que les communautés environnantes.

²⁴ rspo.org/principles-and-criteria-review



△ Minute sécurité, SAC, Sierra Leone

3.4.3.3

Nous formons et nous sensibilisons nos équipes

Nous tenons à offrir un environnement de travail stimulant et porteur de débouchés. De ce fait, chaque filiale a mis en place un programme de formation favorisant un développement professionnel des équipes. La plupart de nos employés suivent une formation professionnelle chaque année.

En 2022, le nombre de formations organisées dans les plantations a augmenté de 8% passant ainsi de 18 530 en 2021 à 19 923 (15 439 en 2020).

Il s'agit de formations professionnelles, de programmes d'induction et de minutes de sécurité pour **un budget total annuel de 509 700 €**.

Formations et sensibilisations					
Sites	2020	2021	2022	Δ 22/21	Heures 2022
SAC	3 163	3 425	3 188	-7%	1 555
SRC	28	7	3	-57%	6
LAC	208	249	296	19%	56 644
SOGB	1 866	2 311	1 858	-20%	1 932
SCC	38	219	339	55%	398
PSG	1 343	2 058	1 095	-47%	15 169
Okomu	3 841	3 129	5 736	83%	5 140
Safacam	1 406	553	661	20%	13 563
Socapalm	2 299	4 460	4 771	7%	3 590
SPFS	0	8	1	-88%	16
Camseeds	0	119	198	66%	143
Brabanta	708	711	332	-53%	562
Agripalma	2	120	510	325%	334
Socfin-KCD	49	64	56	-13%	2 345
Coviphama	22	35	27	-23%	1 127
Socfindo	466	1 062	852	-20%	19 258
Socfin	15 439	18 530	19 923	8%	121 181

Lors de l'embauche de nos employés

Nous avons développé, au niveau du Groupe, une procédure, appelée « accueil Hygiène-Sécurité-Environnement (HSE) », qui présente le déroulement de l'accueil et de la formation des employés (nouvellement engagés ou sous-contractés). Cette procédure donne les informations minimales que doit contenir le livret d'accueil destiné aux employés avant qu'ils n'accèdent à leur lieu ou poste de travail. Cette procédure est transposée avec les adaptations nécessaires selon les projets.

Les formations continues

Nous avons adapté nos programmes de formation aux exigences de nos différents départements et aux risques qui y ont été identifiés.

Chaque responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) de site est chargé de la mise en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation, en étroite collaboration avec le comité SST local, dont c'est aussi l'une des missions.

Certaines formations sont de longue durée (quelques jours) et d'autres, appelées « minutes sécurité », sont plus courtes et plus répétitives. Ces dernières permettent d'entretenir la vigilance des employés et d'éviter que la routine ne leur fasse oublier les règles de base pour leur sécurité.

Les formations réactives

En cas d'accident, les causes sont identifiées et les résultats de l'enquête sont transmis au comité SST. Une sensibilisation des employés a ensuite lieu afin de diminuer la probabilité de répétition de ce type d'accident.

Un programme de formation aux premiers secours a aussi été mis en place ce qui a amené les plantations à créer des postes de « premiers secours » là où cela s'avérait nécessaire.

La formation professionnelle continue à LAC

MOMOLU S. JOHNSON
Administrateur de l'hôpital de LAC, Libéria



“ La médecine n'est pas statique, elle est dynamique et évolutive. ”

Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

Je travaille à l'hôpital de LAC depuis 8 ans, nous avons eu beaucoup de défis et beaucoup de succès, dont certains nous ont conduits à recevoir 2 prix.

En effet, le 8 décembre 2022, le West African Media Network (WAMN) a décerné 2 prix à l'hôpital de LAC : le prix de l'Administrateur de l'hôpital de l'année 2022 et celui du Médecin le plus remarquable de l'année 2022.

Selon le WAMN, le prix de l'Administrateur de l'hôpital m'a été décerné grâce à mes compétences professionnelles, mes relations avec les employés et mon efficacité. Ils ont mené une enquête et réalisé un sondage d'opinion, et c'est l'administration de l'hôpital de LAC qui est sortie victorieuse.

Pouvez-vous nous dire ce que vous a apporté un tel prix ?

Depuis que les prix nous ont été décernés, notre base de stage est passée de 4 à 8 écoles. **Ces écoles ont fait quelques recherches et ont découvert que l'hôpital de LAC est presque devenu un hôpital universitaire.**

Le fait d'être nommé comme Administrateur hospitalier de l'année n'est pas arrivé sur un plateau d'argent, mais grâce à un travail acharné et grâce au soutien de la direction de la plantation. **Les propositions de formation du personnel ont toujours été acceptées.** Et, nous adressons également nos remerciements et notre reconnaissance à tout le personnel

de l'hôpital, car si nous avons reçu ces prix, c'est grâce au soutien de l'équipe, à leur motivation et à leur dévouement.

Auparavant, l'hôpital recevait environ 3 000 patients par mois et actuellement, nous en recevons environ 4 500 par mois ce qui est un chiffre considérable qui indique que l'hôpital de LAC ne reçoit pas seulement des patients de la plantation, mais de toutes les régions du pays.

Nous souhaitons donc encourager le gouvernement du Libéria, par l'intermédiaire du Ministère de la Santé, à continuer de renforcer les capacités de notre personnel, car c'est grâce à cela que nous avons pu en arriver à ce niveau.

La médecine n'est pas statique, elle est dynamique et évolutive. **Chaque année, de nouvelles maladies et solutions apparaissent, il est donc toujours nécessaire de renforcer les connaissances de notre personnel.**

Momolu S. Johnson, Administrateur de l'hôpital de LAC, Libéria



Semaine de sensibilisation au genre à PSG. Conférences éducatives

BAABA MENSIMA APPIAH et ENOCH DANSO
Présidente du Comité Genre et Organisateur du Comité Genre,
PSG, Ghana

Pouvez-vous vous présenter et décrire votre expérience ?

En octobre 2022, le Comité Genre de PSG a organisé un **programme de sensibilisation à l'égalité des genres**. Le Comité - en collaboration avec le Centre de santé de PSG et l'équipe HSE - a sensibilisé le public aux Infections Sexuellement Transmissibles (IST) et au planning familial.

Nous avons choisi « Les IST et le planning familial » comme thème pour 2022 parce que nous avons réalisé que les statistiques sur les infections par IST dans notre région du Ghana étaient relativement élevées, tout comme à PSG. **Nous avons donc vu la nécessité de sensibiliser les employés sur la prévention et les traitements.**

Le Comité Genre s'est assuré de **visiter tous les sites de la plantation afin de toucher le plus grand nombre d'employés**. L'Assistant médical du centre de santé de PSG a **donné des conférences éducatives sur les IST**, leur prévention, leur infection et leur traitement, ainsi que des leçons pratiques sur l'utilisation correcte des préservatifs.

Le Comité a distribué 1 500 préservatifs masculins aux employés et a remis des T-shirts aux employés qui ont apporté des contributions diverses pendant les conférences éducatives.

Pour garantir une bonne santé, les employés sont invités à se rendre régulièrement au centre de santé pour des contrôles. **Le Département HSE a profité du programme de la semaine de l'égalité des genres pour sensibiliser les femmes et l'ensemble du personnel à la sécurité et aux accidents.** Un slogan a également été présenté, à savoir « Safe today, Alive tomorrow » (en sécurité aujourd'hui, vivant demain).

Dans l'ensemble, le programme a été un succès.

Grâce à la réaction et au retour d'information du centre de santé, les employés se sentent désormais libres de discuter des problèmes liés aux IST lorsqu'ils se rendent au centre de santé. Le nombre de cas d'IST signalés est également en baisse.

En 2023, le Comité Genre prévoit d'organiser un événement en 2 parties. Le Comité a l'intention de s'associer à des associations internes et externes pour des programmes et des formations sur la violence domestique. La deuxième partie du programme visera à recueillir des retours en menant une enquête sur l'impact et l'efficacité du Comité Genre de PSG depuis sa création il y a 3 ans.

Baaba Mensima Appiah, Présidente du Comité Genre et Enoch Danso, Organisateur du Comité Genre, PSG, Ghana

La sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail à Okomu

DR. MATTHEW OMOREGBE
Médecin résident, Clinique d'Okomu, Nigéria



Pouvez-vous présenter votre engagement en quelques mots ?

Nous nous engageons à répondre aux besoins de santé de nos employés et des membres de leur famille dans le centre de santé de l'entreprise. Et, grâce à nos programmes réguliers de sensibilisation à la santé effectués, nous avons constaté une réduction considérable des blessures et maladies professionnelles.

Dr. Matthew Omoregbe, Médecin résident, Clinique d'Okomu, Nigéria

“ Grâce à nos programmes réguliers de sensibilisation à la santé effectués, nous avons constaté une réduction considérable des blessures et maladies professionnelles. ”

▽ Semaine de sensibilisation au genre, PSG, Ghana





3.4.3.4

Nous nous assurons de l'aptitude médicale de nos employés à leur poste de travail

La protection de nos employés nous est primordiale et la surveillance médicale est l'outil qui nous garantit l'aptitude de nos employés à leur poste de travail, et ce, au moment de l'embauche mais aussi périodiquement (pendant qu'ils sont employés). Elle est aussi l'occasion d'informer l'employé des éventuels risques médicaux liés à leur poste de travail.

Dans certains cas, une surveillance médicale renforcée doit être mise en œuvre pour les employés exposés à des risques particuliers : physiques ou chimiques, ou pour les employés handicapés, les femmes enceintes ou allaitantes, etc.

3.4.3.5

Le taux d'accident

Au sein du Groupe Socfin, nous avons harmonisé la définition d'« accident » sur l'ensemble des sites et utilisons désormais les standards internationaux les plus stricts. L'« accident » est ainsi défini comme une blessure ou un dommage corporel résultant d'un événement dans le milieu du travail. Par conséquent, nous enregistrons toutes les blessures qui ont nécessité au minimum des soins de premier secours.

Ainsi, un accident bénin comme une simple piqûre d'insecte, une foulure, un coup de chaleur ou un accident majeur comme un décès ou une morsure de serpent sont enregistrés de la même façon. Les accidents survenus sur le chemin entre le lieu de résidence et le lieu de travail de l'employé sont également enregistrés.

Le DART (Days Away from work, days of Restricted work activity or job Transfer) est calculé depuis 2018. Les DART représentent les accidents qui causent des jours d'absence,

empêchent un employé de faire son travail ou l'obligent à être muté à une autre fonction, pour une journée ou plus. Pour 2022, le DART est de 5,32 par 200 000 heures alors qu'il était de 8,49 en 2021. La différence entre le taux d'accident et le DART représente 30% des accidents enregistrés et sont des accidents mineurs (23% en 2021 et 38% en 2020).

Il faut comparer les chiffres site par site afin d'identifier les évolutions dans la durée et dans des environnements socioéconomiques comparables. Le taux d'accident est souvent plus élevé sur les projets les plus récents, où le manque d'expérience des employés est très marqué.



△ Panneau de sensibilisation, Okomu, Nigéria

“ Nous avons atteint un taux d'accident corporel moyen de 7,63 par 200 000 heures (ou 100 employés) en 2022 pour nos employés permanents et temporaires contre 11,04 en 2021, soit une baisse de 31% qui reflète l'effet positif des formations et sensibilisations effectuées au quotidien par nos équipes et pour nos équipes. ”



△ Équipe médicale du centre de santé, Mbambou, Socapalm, Cameroun

3.4.4

Notre politique de santé pour nos employés

Nous organisons et dispensons des soins médicaux de qualité, tant préventifs que curatifs, à nos employés et à leurs ayants droit (conjoint, enfants légaux), de la manière la plus efficace tant pour le patient que pour l'Entreprise, et ce à notre charge.

La gratuité des consultations médicales pour les employés est généralisée dans l'ensemble des centres médicaux des plantations. Lorsque des patients sont référés auprès de structures de soins externes spécialisées, une partie des frais peut être à la charge de l'employé.

Une attention particulière est donnée à la santé au travail, aussi bien en termes de prévention que de traitement, conformément aux lois et normes locales, nationales et internationales.

3.4.4.1

Notre personnel et nos infrastructures de santé

Nous gérons, entre autres, 3 hôpitaux que nous avons entièrement équipés. Nos services de santé sont accessibles 24h/24 et 7j/7 et sont équipés d'une ambulance.

Tous les hôpitaux sont gérés par des médecins, tandis que les centres médicaux sont gérés par un médecin ou un infirmier major.

Les avant-postes sont généralement situés dans les villages des plantations. Ils répondent aux besoins médicaux les plus élémentaires de la population de ces villages.

Nos laboratoires d'analyses médicales et nos pharmacies sont dirigés par des techniciens de laboratoire et des assistants en pharmacie qualifiés. Lorsque des services de maternité sont fournis, l'assistance à l'accouchement est assurée par des sages-femmes, qui assurent également les consultations prénatales et postnatales.

En 2022, un budget de 7,9 millions € a été consacré aux services médicaux du Groupe.



Infrastructures de santé (2022)

Hôpitaux	3
Dispensaires et centres médicaux	31
Avant-postes	59
Ambulances	37

Évolution des équipes médicales dans les services médicaux des plantations

	2020	2021	2022
Médecins	35	37	41
Infirmiers et majors	163	165	177
Sages-femmes	34	36	33
Autres personnels	230	235	228
Total	462	473	479

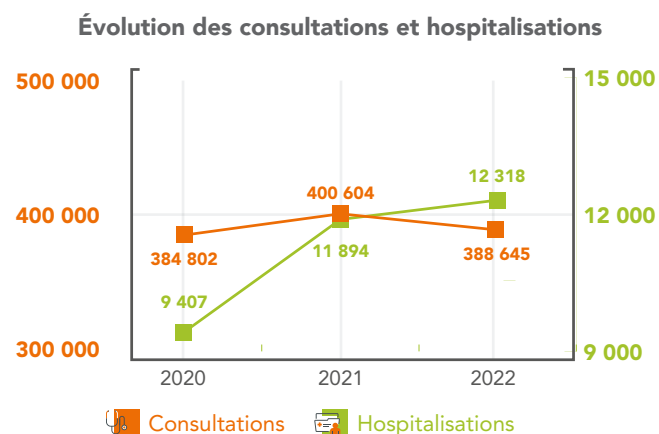
3.4.4.2

Notre système de prévention, de détection et de traitement des maladies

La prévention est notre premier axe de travail. Tous les départements mènent régulièrement des sensibilisations dans les villages des plantations, et autant que possible dans les communautés environnantes. Notre objectif est de sensibiliser la population à la prévention des maladies courantes et autres problèmes médicaux.

Le second axe de prévention est le planning familial : 75% de nos services médicaux en plantation proposent ces services qui, sur certains sites, sont effectués en collaboration avec le gouvernement et des ONG (ACMS, AIBEF, UNFPA).

En 2022, 388 600 personnes se sont présentées dans les centres de santé du Groupe (le graphe ci-après comprend les employés, ayants droit, sous-traitants et riverains), soit une légère baisse par rapport à 2021.



Dans un effort de standardisation des recommandations, toutes nos plantations sont équipées des guides cliniques et thérapeutiques et des médicaments essentiels recommandés par MSF (Médecins Sans Frontières).

Tous les services médicaux travaillent en étroite collaboration avec les ministères nationaux de la santé pour les traitements contrôlés par les gouvernements. Cela comprend habituellement, mais sans s'y limiter, le VIH, le paludisme et la tuberculose. En 2022, 86 189 patients ont été diagnostiqués et ont reçu un traitement contre le paludisme, soit une baisse de 3% en comparaison avec 2021.

Nos services médicaux sont tenus de partager les informations de leurs services avec les gouvernements et d'autres organisations. Au niveau de notre Groupe, une analyse des données est réalisée, avec un logiciel dédié, ce qui facilite la prise de décision de gestion et de prévention des risques adéquates.



△ Suivi médical, Mbambou, Socapalm, Cameroun

▽ Campagne de vaccination des nouveaux nés, Safacam, Cameroun





3.4.4.3

Nous nous préparons aux situations d'urgence

Des formations de base en premiers secours ont été dispensées dans la plupart des plantations, et ces plantations ont à leur tour mis en place des formations plus pratiques.

Ces programmes, qui sont issus d'une collaboration entre les services médicaux et les services HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement), visent à garantir que les employés formés sur le terrain puissent gérer les situations d'urgence jusqu'à l'arrivée des services d'urgence.



△ Centre de santé, SRC, Libéria



Gestion de la pandémie de la Covid-19

Après avoir fait face à l'épidémie d'Ebola en Afrique de l'Ouest (2014-2016), nous avons été confrontés à la pandémie de la Covid-19 en 2020 et 2021. La situation épidémiologique a varié d'un continent à l'autre mais aussi d'un pays à l'autre et cela nous a obligés à adapter nos mesures et nos systèmes de gestion sanitaire en fonction de chaque situation locale.

Grâce à notre modèle d'affaires basé sur de solides structures sociales et de santé et grâce à l'engagement de nos équipes, nous sommes parvenus à gérer la crise sanitaire que nous traversons de manière efficace.

Nous avons pu mettre en œuvre très rapidement un programme opérationnel dans toutes les régions où nous sommes

implantés en réactivant des infrastructures notamment mises en place lors de l'épidémie d'Ebola.

Des dons de matériel, des appuis financiers aux gouvernements locaux, et des plans de formation et de sensibilisation ont été déployés par et pour les équipes médicales, les employés et les communautés.

Selon l'évolution de la situation dans chaque région, nous avons adapté les mesures mises en place et notre organisation interne afin de protéger au mieux l'ensemble de nos employés et de tenter d'endiguer la pandémie.



△ Sensibilisation au lavage des mains, Prévention Covid-19, Socfin Cambodia, Cambodge

Zoom sur le service pédiatrique et la maternité de la SOGB





△. Élèves, SCC, Côte d'Ivoire

3.4.5

Notre politique d'éducation pour les enfants de nos employés

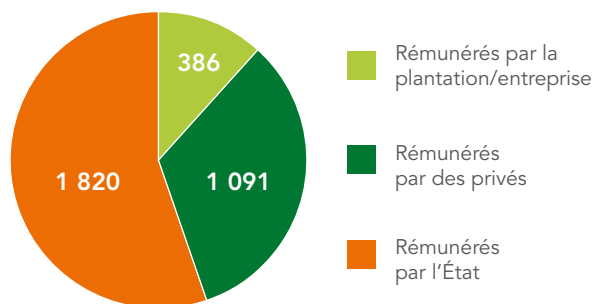
Nous tenons à améliorer la disponibilité et la qualité du système éducatif en place dans les régions où nous sommes présents.

Comme expliqué au chapitre 3.3.7.2 ci-dessus, des écoles publiques existent à proximité et au sein de nos plantations. A ces écoles, nous apportons une aide financière et/ou logistique, autant que possible, pour les rénovations, les constructions de nouveaux bâtiments ou la fourniture de mobilier.

Les effectifs d'enseignants affectés à ces régions reculées sont souvent insuffisants pour assurer un encadrement optimal des enfants. Dans ce contexte, nous soutenons les établissements en y affectant des enseignants supplémentaires et en les rémunérant. Cette année, nous remarquons que notre soutien a légèrement augmenté.

En 2022, 12% des enseignants des écoles concernées étaient affectés et rémunérés par les plantations, tout comme en 2021. Idem, concernant le taux d'encadrement des enfants (nombre d'élèves par enseignant) moyen qui est resté stable, à savoir 23,92.

Répartition des enseignants selon leur statut (2022)

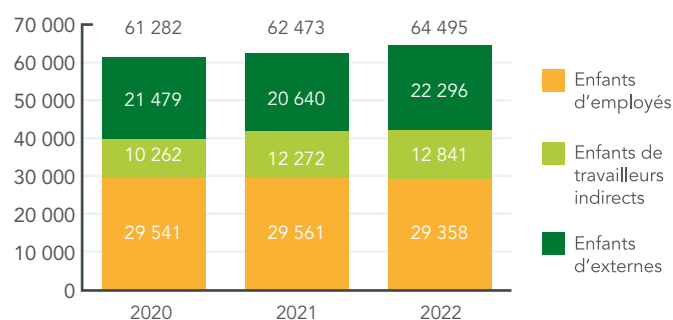


Calcul réalisé sur base du taux d'encadrement de chaque école indépendamment l'une de l'autre.

En 2022, un total de 3 297 enseignants ont pris en charge l'éducation des enfants sur les plantations, soit 106 personnes de plus qu'en 2021 (3 191) et 235 de plus qu'en 2020 (3 062).

64 495 élèves occupent les bancs des écoles en 2022, soit 2 022 de plus qu'en 2021 (62 473) et 3 213 de plus qu'en 2020.

Évolution du nombre d'élèves par origine

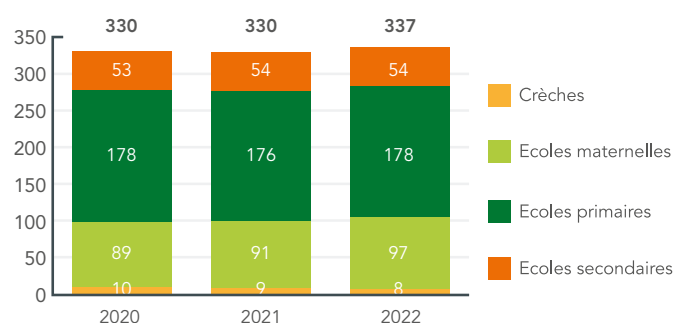


Nous avons atteint la parité au sein des élèves avec 50% des filles parmi les enfants de ces écoles.

Conscients que, dans ces régions reculées, la situation socioéconomique des familles est souvent difficile, nous offrons des bourses aux élèves les plus méritants afin de leur assurer la plus longue scolarité possible.

L'appui consacré au système éducatif public en place au sein et autour des plantations équivaut à 2,7 millions € en 2022.

Évolution du nombre d'écoles



64 500 élèves
3 300 enseignants
2,7 millions € de budget éducation
Taux d'encadrement de 23,92



3.4.5.1

Nous soutenons financièrement nos employés pour la scolarité de leurs enfants

Nos employés ont la possibilité de contracter des prêts à taux d'intérêt nul lors des rentrées scolaires. Ces prêts leur permettent d'acheter des fournitures et de payer les frais d'inscription de leurs enfants.

Nous offrons aussi des bourses aux enfants les plus méritants afin de favoriser la poursuite de leur scolarité.

En 2022, 1,2 million € ont été octroyés à des donations et près de 85 300 € ont été consacrés à des bourses d'études.

3.4.5.2

Le transport scolaire des enfants

Sur certains sites (SRC, LAC, SOGB, Socapalm et Okomu), un système de bus scolaires est à la disposition des enfants pour se rendre à l'école.



△ Élèves, Okomu, Nigéria



△ Élèves, Mbambou, Socapalm, Cameroun



△ Logements, Safacam, Cameroun

3.4.6

Nos infrastructures mises à la disposition de nos employés

Notre volonté au sein du Groupe Socfin est d'assurer un environnement de vie agréable et adapté à nos employés et leur famille, et qu'ils bénéficient des infrastructures sociales et de santé nécessaires et jouissent de bonnes conditions de vie.

3.4.6.1

Au sein des villages des plantations

Chaque nouvel employé se voit attribuer, selon les disponibilités, un logement au sein de la plantation, adapté à sa composition familiale et au niveau de son poste de travail.

Nous tenons à ce que tous nos employés disposent d'un logement d'une qualité appropriée. Malheureusement, à l'heure actuelle, certaines plantations font face à des non-conformités, en termes de logement et de surpopulation, héritées d'une époque antérieure à la gestion par le Groupe Socfin. Certains logements se situent en dessous des normes du Groupe en la matière (par exemple, au Cameroun). Pour résoudre cette situation complexe, qui peut dans certains cas dater de plusieurs décennies, nous mettons en place des solutions au cas par cas.



Des efforts pour une rénovation rapide des logements fortement délabrés à la Socapalm, au Cameroun, ont été lancés depuis quelques années et 2,5 millions € y ont été consacrés en 2022.

Le programme actuel de construction a également pour objectif, sur certains sites, d'offrir aux employés des logements plus proches de leur lieu de travail afin de faciliter leurs déplacements quotidiens. Des latrines et cuisines sont aussi construites pour que chacun dispose de ses propres installations.

Les villages disposent, en fonction de leur éloignement ou de leur proximité de certains centres plus animés et urbains, des infrastructures nécessaires à la vie du village : logements, écoles, postes de secours, échoppes, forages, places des marchés, terrains de sport, bars, etc.

Évolution des rénovations et constructions dans les villages des plantations

	2020	2021	2022
Logements construits	434	953	1 067
Logements rénovés	721	790	1 341
Cuisines construites	396	1 027	1 004
Cuisines rénovées	360	97	851
Latrines construites	1 361	1 599	1 515
Latrines rénovées	490	152	2 120
Douches construites	839	1 376	995
Douches rénovées	153	100	1 598

Au sein du Groupe, le budget consacré à la construction et à la rénovation de logements était de 10 millions € en 2022.

Cet investissement illustre bien la volonté du Groupe d'améliorer son parc immobilier. Ci-après, le détail des travaux réalisés sur les 3 dernières années au sein du Groupe Socfin.



△ Employés, SCC, Côte d'Ivoire



Un des objectifs est que chaque village dispose, selon sa taille, d'un ou plusieurs forages afin de répondre au besoin d'approvisionnement en eau. Pour les quelques villages pour lesquels cela n'est pas encore une réalité, les ressources seront mises en place au plus vite afin d'y remédier.

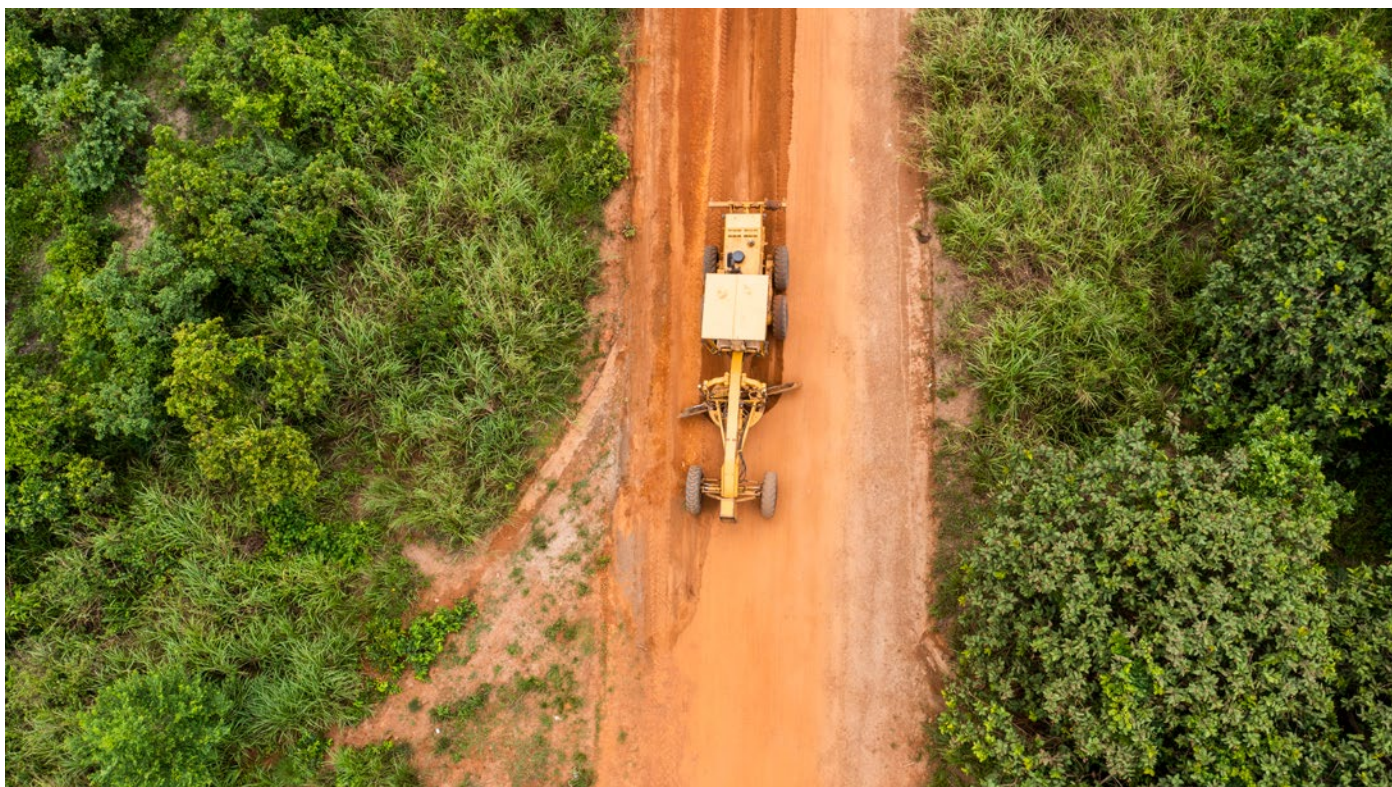
Des analyses sont effectuées régulièrement pour garantir une qualité correcte de l'eau. Si nécessaire un traitement au chlore est effectué pour assurer la potabilité de l'eau.

En 2022, un budget de 770 600 € y a été consacré.

Toutes les plantations se chargent de l'entretien des routes construites sur leurs sites. **En 2022, plus de 9,2 millions € ont été nécessaires pour entretenir ou créer de nouvelles**

routes. Autant que possible, les plantations apportent un soutien logistique et/ou financier aux autorités locales pour maintenir le réseau national en bon état et permettre aux habitants de ces zones enclavées de circuler plus aisément.

L'électrification des régions éloignées constitue un autre défi. Souvent, l'électrification dans nos pays d'implantation se limite aux capitales et aux grandes villes sans parvenir jusqu'aux zones agricoles. Certaines plantations ont financé l'accès à l'électrification par l'extension des lignes électriques jusqu'aux logements des employés. **En 2022, le Groupe Socfin y a consacré 10 millions €.**



△ Entretien des routes, SAC, Sierra Leone



△ Village, Edéa, Socapalm, Cameroun



3.4.6.2

Nos infrastructures de loisirs

Au total, 208 terrains de sport, 46 places de marché et 122 lieux de rencontre accueillent nos employés et leur famille. Nous organisons, dans la plupart des plantations, des compétitions sportives entre les différents villages ou départements.

Les 865 échoppes/magasins favorisent, quant à eux, le commerce et les échanges de produits locaux et de denrées importées des centres urbains.

Enfin, 94 clubs/bars, généralement gérés par un prestataire extérieur, offrent aux habitants des villages l'occasion de se réunir pour suivre à la télévision leurs équipes de football favorites et d'autres compétitions sportives internationales.

Évolution des infrastructures (loisirs)

	2020	2021	2022
Terrains de sport	219	218	208
Magasins	784	799	865
Clubs	92	90	94
Places des marchés	46	39	46
Lieux de rencontre	135	119	122

En 2022, le budget du Groupe consacré aux infrastructures de loisirs était de 1,4 million €.



△ Équipes de Football, SCC, Côte d'Ivoire



△ Activités sportives lors du Socfin Cambodia Trophy, Cambodge

3.4.6.3

Nous assurons le transport de nos employés vers leur lieu de travail

Lorsque cela s'avère nécessaire, des véhicules spécialement aménagés sont utilisés pour transporter nos employés sur leur lieu de travail.

Nous mettons également à disposition de certains employés une moto ou un vélo, si leur fonction le nécessite.

Les plantations soutiennent aussi financièrement leurs employés en leur offrant des « facilités d'achat » de leur propre moyen de transport grâce à des prêts à taux d'intérêt nul.

3.4.6.4

Sûreté des personnes et des biens immobiliers

Notre Groupe s'engage à assurer la sûreté des employés et de leur famille, ainsi que la sûreté de leurs biens. Pour ce faire, des équipes sont mises en place, sur chaque plantation, pour y assurer la sécurité. Un contrôle systématique de sûreté est effectué à l'entrée des sites ; et au besoin, une équipe de surveillance se charge de résoudre les problèmes.

Enfin, afin d'assurer la bonne application, par les équipes de sécurité, des engagements pris dans nos politiques, des sensibilisations régulières ont lieu sur les politiques et les systèmes de gestion des plaintes.

Ces équipes font aussi l'objet de sensibilisations spécifiques sur le respect des droits humains, la non-discrimination et la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement.



△ Village, Edéa, Socapalm, Cameroun



△ Point d'eau, Mbambou, Socapalm, Cameroun



△ Activités sportives lors du Socfin Cambodia Trophy, Cambodge



Environnement



4.1	Contexte	p89
4.2	Nos engagements pour l'environnement	p90
4.3	Des engagements validés	p92
4.4	Notre système de gestion des ressources naturelles	p94
4.5	Recherche et développement	p112



4.1

Contexte

Comme toute agriculture, les cultures pérennes, comme le palmier à huile et l'hévéa, ont un impact sur l'environnement qui doit être géré et minimisé pour garantir un juste équilibre entre préservation de l'environnement et production de produits de première nécessité.

La culture du palmier à huile présente de nombreux avantages notamment sa haute productivité à l'hectare et son faible besoin en intrant phytosanitaire, ce qui diminue fortement son impact sur l'environnement, contrairement à certaines des cultures concurrentes comme le tournesol ou le soja, etc.

L'hévéaculture présente aussi de nombreux avantages, c'est entre autres un puits de carbone considérable.

(Voir chapitre 5 pour plus de détails sur ces sujets).



100%

des huileries **auditées** RSPO

91%

des huileries **certifiées** RSPO

>15,5

millions

de litres de carburant
économisés grâce à notre
production d'énergies
renouvelables

4,5

millions d'€

dédiés aux actions
pour l'environnement



4.2

Nos engagements pour l'environnement



Impacts environnementaux

Réduire et prévenir nos impacts environnementaux :

Minimiser nos émissions de carbone et atténuer le changement climatique

Minimiser le taux d'utilisation de l'énergie

Augmenter la consommation d'énergie verte et réduire la consommation de combustibles fossiles

Prévenir la pollution de l'eau et de l'air

Maintenir des sols sains

Interdire l'utilisation du feu, sauf dans des cas bien documentés où des menaces spécifiques de risques phytosanitaires ou autres nous empêchent de le faire

Gérer et assurer le traitement des eaux usées

Protéger la quantité d'eau en obtenant les meilleures performances de notre catégorie en matière d'intensité d'utilisation de l'eau dans nos activités

Améliorer constamment nos pratiques agricoles dans le but d'obtenir des rendements plus élevés nécessitant un minimum d'intrants et de ressources naturelles



4.2

Nos engagements pour l'environnement



Biodiversité et préservation des forêts

Promouvoir la biodiversité et la préservation des forêts en éliminant la déforestation :

Identifier, maintenir et protéger les forêts naturelles, en utilisant l'approche du stock de carbone élevé (HSC) le cas échéant

Identifier, maintenir et protéger les Hautes Valeurs de Conservation (HVC), y compris la protection de la faune et des espèces rares, menacées, en danger et en danger critique d'extinction contre le braconnage, la chasse et la perte d'habitat dans les zones que nous gérons

Identifier, maintenir et protéger les zones de tourbières : soutenir la restauration de ces zones, si elles sont dégradées

Soutenir la protection à long terme d'autres écosystèmes



△ Palmiers à huile et hévéas, Safacam, Cameroun

4.3

Des engagements validés

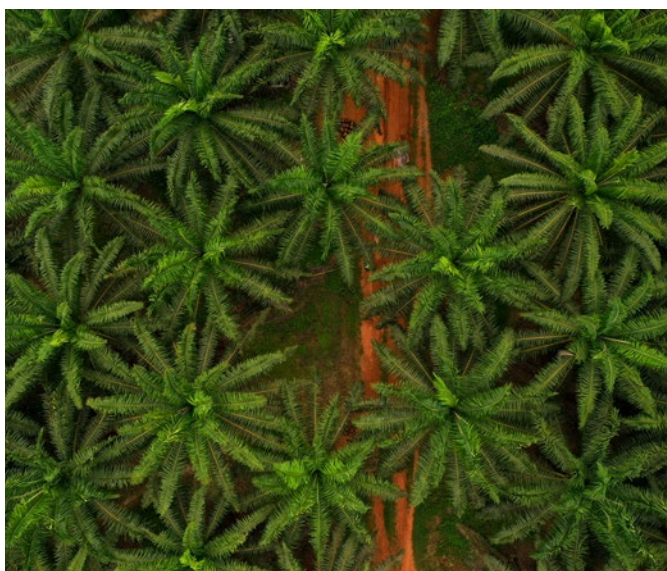
Afin d'encadrer nos engagements envers la préservation de l'environnement, et de développer encore plus notre expertise, nous avons mis la priorité sur un certain nombre de certifications.



4.3.1

Pour assurer une amélioration continue de notre système de gestion environnemental : ISO 14001

Nos activités étant étroitement liées à l'environnement naturel, nous tenons à faire certifier nos systèmes de gestion de l'environnement selon la norme ISO 14001 qui apporte un cadre très efficace pour la gestion environnementale en permettant une amélioration continue des opérations. L'ensemble de nos plantations certifiées ISO 14001 sont auditées par des organismes externes et agréés, suivant la norme ISO 14001:2015.



△ Palmiers à huile, SOGB, Côte d'Ivoire



4.3.2

Pour la production d'huile de palme durable : RSPO

La certification RSPO inclut par exemple, la zéro-déforestation, la préservation des ressources, l'amélioration des écosystèmes, etc.

Nous nous sommes fixés comme objectif de faire certifier RSPO l'ensemble de nos plantations de palmiers.

Toutes nos plantations de palmiers à huile en Indonésie ont été certifiées entre 2011 et 2015.

Nos plantations africaines ont débuté leur processus de certification en 2019 et fin 2022, l'ensemble des huileries avaient été auditées. Les 2 derniers certificats étant attendus pour 2023 (l'un des deux a déjà été obtenu en janvier 2023 et le second est attendu dans le courant de l'année 2023).

Comme le démontre la situation actuelle décrite ci-dessus, malgré la crise de la Covid-19 qui a créé de fortes restrictions des voyages liées aux missions d'audit, un progrès considérable de nos certifications RSPO en Afrique a été réalisé.

Ceci est la démonstration de l'engagement ferme pris par le Groupe Socfin et de la volonté et l'enthousiasme de toutes les équipes locales à obtenir la validation de tous les efforts, mis en place ces dernières années, pour assurer la conformité aux Principes et Critères des standards exigeants de RSPO.



4.3.3

Pour la production d'huile de palme biologique

Une première expérience concluante d'huile de palme bio a été réalisée sur notre plantation d'Agripalma à Sao Tomé-et-Principe.

La certification Global Gap et « agriculture biologique » a été obtenue en 2017 et a ensuite été renouvelée chaque année.



△ Agripalma, Sao Tomé-et-Principe



4.3.4

Pour la production de caoutchouc naturel durable

L'initiative du TIP (Tire Industry Project) au sein du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) a donné le jour à la Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR) ; le lancement de cette plateforme, dont Socfin est un membre fondateur, a eu lieu en octobre 2018.

La GPSNR a l'avantage de compter parmi ses membres l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement du caoutchouc naturel, ainsi que des représentants de la société civile (ONG).

Les membres s'engagent à respecter les 12 principes de durabilité définis par la plateforme et à établir les standards correspondants à ces principes.



△ Hévéas, Safacam, Cameroun



△ Photo de l'étude HVC de 2022 dans les zones protégées, Eséka, Socapalm, Cameroun

4.4

Notre système de gestion des ressources naturelles

Les systèmes de gestion de l'environnement, de la biodiversité, de l'énergie, de l'eau, des émissions, des effluents et des déchets ont été uniformisés dans toutes nos plantations. Notre système de gestion des ressources naturelles assure d'une part, une conformité avec les législations environnementales pertinentes et les engagements pris par ailleurs, et d'autre part, une amélioration continue de nos performances.

4.4.1

Notre gestion de l'eau et du sol

4.4.1.1

Nous veillons à protéger les eaux souterraines et de surface

L'eau est un actif précieux, nous veillons à en minimiser sa consommation, à en maintenir sa pureté et à en préserver les sources.

Les plantations utilisent de l'eau souterraine remontée à la surface grâce à des systèmes de pompage électrique ou manuel.

Ces forages ou puits fournissent de l'eau aux villages des plantations, aux usines et aux pépinières.

Des mesures spécifiques sont prises pour prévenir la pollution des eaux souterraines :

- Lutte contre les déversements accidentels de produits chimiques (carburants, engrais, produits phytosanitaires) par des formations adéquates sur la manipulation des produits et l'utilisation des équipements de lutte contre les déversements accidentels ;
- Construction des lieux de stockage conformément aux standards internationaux, avec dalle imperméable et rétentions adaptées, à plus de 15 mètres d'un point d'eau ;
- Construction des latrines, à plus de 15 mètres d'un point d'eau.

La qualité de l'eau est régulièrement soumise à des analyses de potabilité suivant les paramètres publiés par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) et les réglementations locales. Les échantillons sont analysés dans des laboratoires agréés.

Près de 4,5 millions € ont été alloués à notre système de gestion de l'environnement en 2022.

Nous avons développé une stratégie de gestion des zones ripariennes, et donc de préservation des eaux de surface, qui est en accord avec les normes RSPO, et qui est graduellement mise en application sur l'ensemble de nos sites. Les eaux de surface sont analysées périodiquement, afin d'évaluer l'efficacité de la gestion de ces zones ripariennes.

De plus, des légumineuses de couverture sont systématiquement semées pour éviter tout risque de pollution des eaux de surface en :

- Réduisant l'utilisation d'engrais azotés, qui peuvent entraîner une eutrophisation ;
- Diminuant l'érosion des sols ;
- Réduisant le ruissellement des produits phytosanitaires.

Aussi, toutes nos huileries, notre raffinerie et nos usines de caoutchouc sont équipées d'installations de traitement des eaux usées (bassins de lagunage anaérobies et aérobies).

Grâce à ces systèmes, aucune eau n'est évacuée directement d'une hulerie ou d'une usine à caoutchouc, sans avoir été traitée.

L'eau évacuée des bassins est régulièrement analysée pour s'assurer que les valeurs de DBO (Demande Biochimique en Oxygène) et de DCO (Demande Chimique en Oxygène) se situent dans les niveaux autorisés (réglementations locales, ou normes internationales selon le cas).

Dans le cas d'un dépassement des normes de rejet, une étude interne est menée afin d'identifier la cause du dépassement. L'ajout d'aérateurs mécaniques dans un des bassins anaérobies est souvent suffisant pour solutionner le problème.



△ Prélèvement d'échantillons d'eau dans la rivière en aval du bassin de traitement des eaux par un laboratoire externe, Socfin Cambodia, Cambodge



△ Lagunes, SAC, Sierra Leone

4.4.1.2

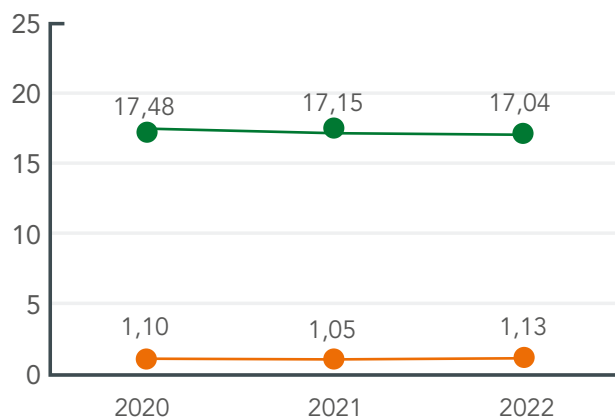
Nous veillons à maintenir notre consommation d'eau au plus bas

La consommation d'eau est contrôlée au niveau des usines, où des mesures appropriées sont appliquées pour la maintenir au plus bas. Notre consommation d'eau par tonne usinée de fruits de palmier est stable et conforme aux standards de la profession (Afrique : 1,23 m³/T de régimes traités ; Asie : 0,96 m³/T de régimes traités). Les procédés d'usinage (cuisson à la vapeur humide) n'offrent que peu de possibilités de réduction de la consommation d'eau par tonne de fruits.

La consommation d'eau par tonne de caoutchouc sec produit est ici également stable et conforme à l'objectif fixé : rester sous les 20 m³/T. L'eau est utilisée pour le nettoyage des fonds de tasse : étape nécessaire afin de satisfaire les objectifs de qualité exigés par les clients.

Les besoins en irrigation des pépinières sont strictement contrôlés et tiennent compte de la pluviométrie, seuls les millimètres d'eau nécessaires aux besoins des plantes sont appliqués. L'irrigation au goutte-à-goutte est privilégiée, elle est plus efficace et limite par la même occasion les risques d'érosion.

Évolution de la consommation moyenne d'eau (m³/T)



- Consommation d'eau par tonne de caoutchouc sec
- Consommation d'eau par tonne de régimes

4.4.1.3

Nous protégeons les sols, le capital le plus précieux du planteur

Depuis des décennies, nous appliquons des techniques pour limiter systématiquement l'érosion du sol. Ces techniques font l'objet d'un chapitre important dans les manuels agronomiques du Groupe :

- Semis de plantes de couverture fixatrices d'azote ;
- Planting et andainage en courbes de niveaux ;
- Amélioration de la structure en favorisant la création d'humus ;
- Dispositifs particuliers pour limiter la vitesse de l'eau dans les canaux d'évacuation, etc.

Le maintien et l'amélioration de la fertilité des sols sont assurés par une fertilisation raisonnée faisant la part belle aux engrais organiques produits notamment lors de l'usinage (750 981 tonnes utilisées en 2022). La fertilité des parcelles est suivie régulièrement par le laboratoire de pédologie du Groupe.



4.4.2

Notre revalorisation des déchets

4.4.2.1

Nous trions et revalorisons nos déchets

Chaque plantation suit la procédure du Groupe en matière de gestion des déchets.

Toutes nos opérations de gestion des déchets doivent être pensées en fonction de la hiérarchie ci-dessous, en favorisant les niveaux supérieurs.

La collecte, le transport, la valorisation et l'élimination des déchets, tant industriels que domestiques, font l'objet d'un monitoring soutenu conformément au Système de Gestion Environnemental (SGE).

Pour la collecte et la manipulation des déchets, les procédures SST sont suivies afin de s'assurer que les EPI (Equipements de Protection Individuels) soient utilisés et que les déchets soient stockés de manière appropriée. 172 formations ont été dispensées en ce sens en 2022.

Valorisation	Prévention	8
	Réutilisation ou réemploi	7
	Recyclage matière ou organique (compostage)	6
	Valorisation énergétique et biométhanisation	5
Élimination	Incinération sans récupération d'énergie (à vocation sanitaire)	4
	Décharge ou lagune aménagées	3
	Décharge non aménagée, rejets dans le milieu aquatique, biodégradation dans les sols	2
	Concentration (regroupement dans une poubelle, sur un tas)	1

▽ Centre de compostage, Bangun Bandar, Socfindo, Indonésie





4.4.2.2

Les déchets solides biodégradables sont principalement réutilisés sur les plantations

- Les rafles sont réutilisées comme engrais organique, épandues sur le sol ou mélangées aux effluents pour produire un compost (centre de compostage de Socfindo) ;
- Les fibres et les coques sont utilisées comme combustible pour les chaudières des huileries ;
- Le bois d'hévéa issu de chablis, ou d'opérations d'abattage avant replanting, est utilisé comme combustible pour les séchoirs des usines à caoutchouc ou laissés en andains ou laissés en andains ;
- Lors de la replantation, les stipes (troncs) et racines des vieux palmiers sont laissés en andains afin qu'ils se décomposent. Les nutriments retournent alors dans le sol, et participent au maintien de sa fertilité, limitant ainsi le recours aux engrais chimiques.

En matière de gestion des déchets dangereux, nos responsables QHSE organisent les stocks de produits chimiques selon la règle First Expired – First Out (FEFO) afin de prévenir au maximum l'accumulation de produits expirés. Les déchets dangereux, comme les huiles usées, les filtres à huile ou les batteries usagées sont collectés par des entreprises agréées.

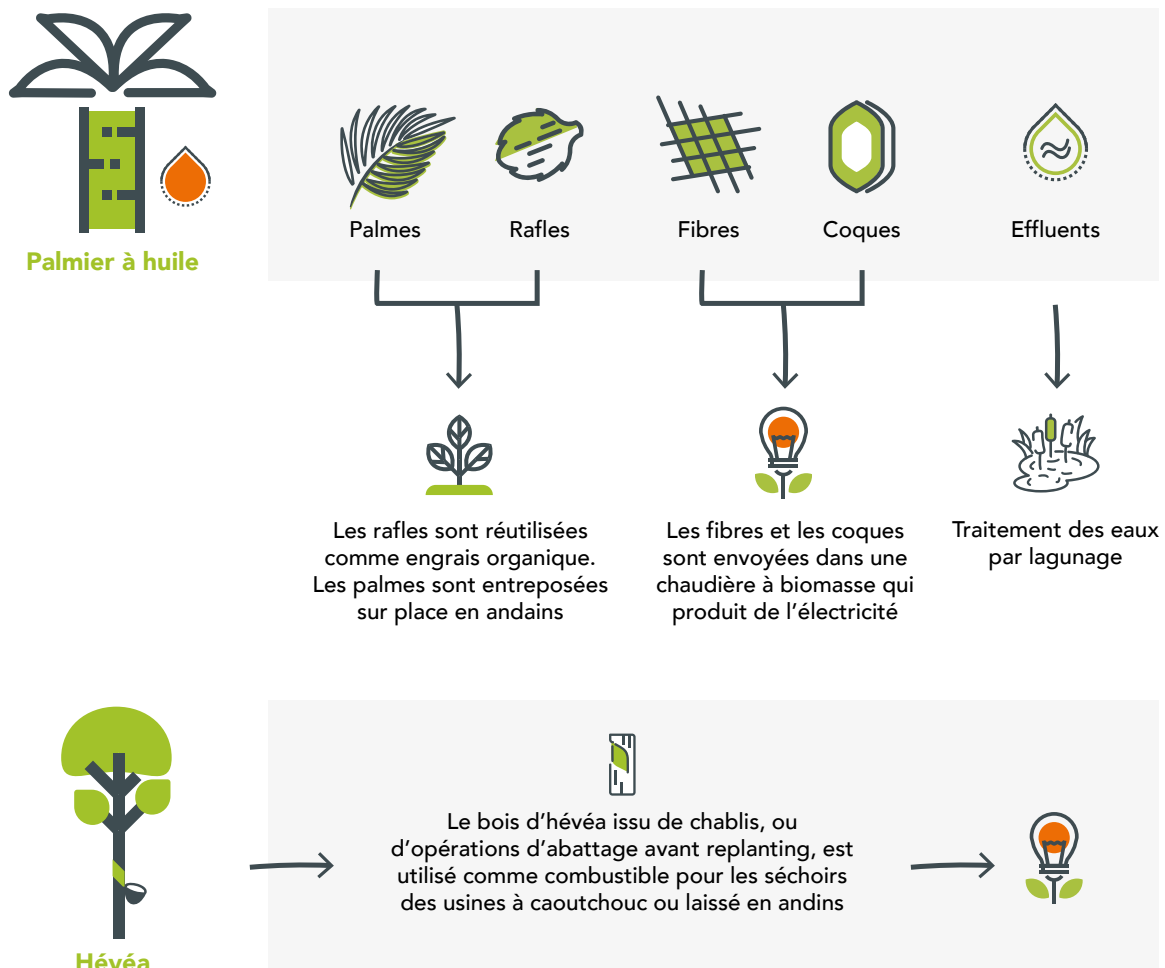


△ Stockage en plantation des rafles avant d'être disposées pour être utilisées comme engrais organique, Kienké, Socapalm, Cameroun

Les plantations veillent au respect des procédures et à l'installation de poubelles, mais elles s'attellent également à sensibiliser les habitants des villages au tri des déchets domestiques.

Ces actions sont aussi soutenues par certains de nos clients pneumaticiens qui modifient et adaptent leurs exigences en matière d'emballages aux préoccupations environnementales (Bridgestone, Michelin) et agissent ainsi au niveau de la prévention. Nous sensibilisons les autres pneumaticiens sur ces alternatives.

Déchets solides biodégradables réutilisés





4.4.3

Nous protégeons la biodiversité et travaillons à son amélioration



Pour la préservation du couvert végétal, la SOGB a identifié des zones à protéger ; ainsi, 2 648 ha sont désormais identifiés et protégés par 8 écogardes formés par la Direction de l'Ecologie et de la Protection de la Nature (DEPN).



△ Programme de reforestation, Pépinières, SAC, Sierra Leone



Sierra Leone

Reforestation

Ce fut une expérience merveilleuse pour moi de prendre part à l'initiative de reforestation de SAC. J'ai beaucoup appris sur le processus de foresterie lorsque nous avons planté ces arbres et il sera très gratifiant de voir la zone se transformer en une belle forêt verte à l'avenir.

Je suis sûr que cette initiative sera bénéfique à l'environnement et à notre développement socioéconomique à long terme.

Mohamed A.J. Sesay, Communauté de Nianyahun, Sierra Leone



▽ Zone riparienne, Kienké, Socapalm, Cameroun





Embauché en août 2017 et après 5 années passées dans les services champs en tant que Récolteur, puis Chef d'équipe, j'ai eu l'opportunité après un appel à candidature interne de devenir Ecogarde à la Safacam.

Depuis avril 2022, mon rôle est de m'assurer qu'il n'y ait pas de brûlage dans les zones protégées comme cela est mentionné dans notre politique de gestion responsable. J'inventorie et cartographie les zones protégées, les zones tampons et les différentes zones à risque (éboulements...).

Enfin, je sensibilise la population vivant dans la plantation sur la chasse des animaux protégés ou les bonnes pratiques de pêche par exemple.

Je souhaiterais ainsi remercier la Direction Générale pour cette opportunité d'évolution de carrière.

Bertin Baonla, Ecogarde, Safacam, Cameroun

4.4.3.1

Nous appliquons les approches HSC et HVC

Depuis 2017, et notre engagement d'éliminer toute déforestation, nous appliquons l'approche HSC « Haut Stock de Carbone » : pour tout nouveau projet d'extension, une étude HSC doit être réalisée pour déterminer les zones HSC²⁵ à conserver. De plus, des plans d'actions seront mis en place afin de protéger efficacement ces zones.

Cette approche est conçue pour être utilisée en parallèle et intégrée à d'autres stratégies d'aménagement du territoire et de conservation, comme le Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) et l'identification des zones à Haute Valeur de Conservation (HVC). L'étude de ces dernières permet d'identifier les zones ripariennes, les zones protégées ou à écosystèmes rares, et les zones culturellement ou économiquement importantes pour les communautés locales et les peuples autochtones, pour ensuite proposer les mesures nécessaires à leur protection.

Afin de respecter nos engagements énoncés dans notre politique de gestion responsable, il est évident que toute nouvelle plantation est interdite dans les zones de tourbières.

Pendant la préparation à nos certifications RSPO, nous avons fait réaliser toutes les études HVC nécessaires ; celles-ci nous ont permis d'identifier les risques existants, les actions à mettre en place pour minimiser leurs impacts, ainsi que l'élaboration de plans de gestion des zones HVC.

Les zones ripariennes et les zones humides sont des zones potentielles de biodiversité animale et végétale, elles sont soit protégées soit recréées, lorsque celles-ci ont été détruites par les populations locales ou par la plantation.

Nos procédures de « gestion intégrée des ravageurs » contiennent également des actions en matière de protection de la biodiversité (habitats pour certains insectes ou oiseaux de proie, voir ci-après).

De nombreuses espèces endémiques et espèces rares (selon la liste de l'IUCN - International Union for Conservation of Nature), menacées ou en danger de disparition, sont souvent présentes dans et autour des concessions du Groupe. Ceci a été confirmé par les études de spécialistes de la faune et de la flore dans le cadre des études HVC. C'est pourquoi, nous contrôlons et empêchons toute activité inappropriée de chasse, de pêche, d'exploitation forestière ou de cueillette, et ce, dans le respect des lois locales.

Pour les zones autour de nos concessions, nous appuyons les autorités chargées de leur protection, en leur fournissant des ressources matérielles. Dans les zones de biodiversité (parcs nationaux, forêts classées ou autres) adjacentes aux concessions (Sao Tomé-et-Principe, Nigéria, Ghana), nous effectuons un contrôle des passages entre la concession et la zone de biodiversité, avec l'autorisation des autorités locales. Bien entendu, tous les employés, sous-traitants, fournisseurs et membres des communautés locales sont informés de ces dispositions et y sont sensibilisés.

Afin de pouvoir contrôler les incidents dus au feu ou engendrant de la déforestation, nous avons décidé de travailler avec l'entreprise Starling dès 2023 afin qu'ils réalisent un suivi continu de nos concessions grâce à des images satellite de très haute résolution. Nous recevrons des alertes qui seront vérifiées sur le terrain par nos équipes : cela permettra un contrôle permanent et la mise en œuvre d'actions correctives permettant de minimiser la fréquence et l'importance de ces incidents affectant nos zones forestières et nos zones HVC.



²⁵ highcarbonstock.org/the-hcs-approach-toolkit



Témoignage



JEAN-ROLAND ZEDIA

Chef du Département Développement Durable,
SOGB, Côte d'Ivoire

En quoi consiste votre fonction à la SOGB ?

Ma fonction est de m'occuper de tout ce qui est en lien avec les systèmes de gestion de la qualité, de l'environnement et de la santé et sécurité au travail mais également de toutes les certifications qui vont avec.

Notre équipe est composée de 30 personnes. J'ai un collègue en charge de la certification palmier à huile (RSPO). J'ai des collaborateurs au niveau de la qualité, et l'environnement et la santé et sécurité au travail. Nous avons des équipes également en charge de la gestion des déchets et tout ce qui est « entretien des espaces verts ».

Nous souhaiterions parler ici d'un aspect particulier de votre travail, il s'agit des zones protégées. Pouvez-vous nous expliquer ce qu'est une zone protégée à la SOGB ?

Une zone protégée, c'est un espace généralement de forêt ou toute autre zone qui est dédiée à la conservation parce qu'elle a un intérêt pour la biodiversité ou pour tout autre intérêt écologique. Au niveau de la SOGB, nous avons plusieurs blocs de forêts qui ont été dédiés à la protection depuis plus d'une dizaine d'années. Ces zones-là sont protégées et contrôlées par des écogardes qui sont en fonction au niveau de la SOGB.

Combien d'hectares de zones protégées y a-t-il à la SOGB ?

Actuellement nous avons 2 648 ha de forêts protégées mais nous avons encore des reliques forestières qui ont été soumises à la direction pour pouvoir étendre ces zones-là.



Combien d'hectares y avait-il lorsque vous êtes entré en poste à la SOGB ?

Quand je suis rentré en poste nous avions 1 614 ha de forêts protégées.

Pourquoi est-ce important d'avoir des zones protégées ?

Ces zones sont importantes car elles représentent un intérêt particulier, soit en termes de diversité, de végétal ou au niveau des animaux qui sont compris dans ces zones. Ces zones ont également des intérêts pour tout ce qui est climat parce que la taille de ces forêts fait qu'elles représentent, au niveau de la SOGB, une zone de microclimat qui permet de réguler un peu tout ce qui est précipitations.

Mais également beaucoup plus en termes de biodiversité car à l'intérieur de ces zones nous avons des espèces qui sont endémiques, des espèces qui sont soit rares, menacées ou en voie de disparition.

Qu'est-ce que ces zones apportent à la SOGB ?

Ces zones apportent à la SOGB déjà une bonne image, celle d'une entreprise qui contribue à la conservation au niveau national, mais aussi régional et international de tout ce qui est biodiversité et/ou espèces menacées ou en voie de disparition. Ces zones vont permettre qu'on ait des précipitations plus ou moins stables qui vont nous permettre de réaliser nos activités agricoles comme on le souhaite.

Ont-elles un impact sur l'écosystème ?

Oui elles ont un impact sur l'écosystème et nous l'observons grâce à la pluviométrie mais aussi grâce à la biodiversité. Nous observons des habitats d'animaux dans ces forêts et nous voyons de plus en plus des animaux qu'on ne voyait pas ou plus il y a quelques

années, comme par exemple les buffles qui sont de retour maintenant. On a aussi des espèces d'oiseaux qui ont été identifiées par des spécialistes comme étant des espèces rares ou menacées. Ces animaux trouvent à l'intérieur de ces forêts des zones de refuges pour pouvoir y demeurer.

Quels sont vos projets pour ces poches de forêts ?

Ces projets sont d'abord une reconnaissance au niveau national pour leur donner un statut particulier, ce qui nous permettrait de nous aider encore un peu plus dans la protection de ces zones-là. Et donc, des démarches ont déjà été entreprises au niveau du Ministère de l'Environnement pour pouvoir donner un intérêt particulier à ces forêts.

Quels sont les challenges rencontrés ?

Un des principaux challenges est de faire adhérer les communautés riveraines à l'importance de conserver ces poches de forêts. Nous avons initié des tournées de sensibilisation dans les villages et auprès des communautés riveraines. Cela a pour but de les sensibiliser sur toutes les activités qui pourraient menacer ces zones, telles que le braconnage ou les infiltrations, ces communautés peuvent nous aider à la conservation de ces forêts.

Avez-vous un mot de la fin ?

Mon mot de la fin serait de continuer la sensibilisation, et de continuer à travers vous à attirer l'intérêt sur la protection et la conservation de ces forêts au sein de l'ensemble des employés qui suivent la SOGB et qui nous aideraient à faire passer ce message.

Jean-Roland Zedia, Chef du Département Développement Durable, SOGB, Côte d'Ivoire

“ Un des principaux challenges est de faire adhérer les communautés riveraines à l'importance de conserver ces poches de forêts. Nous avons initié des tournées de sensibilisation dans les villages et auprès des communautés riveraines. ”



4.4.3.2

Nous nous engageons à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gestion existantes afin de prévenir les émissions atmosphériques et d'améliorer la qualité de l'air

Un de nos objectifs est de réduire nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Nous avons commencé à réaliser les bilans carbone de nos opérations palmier (avec l'utilisation du calculateur PalmGHG). Les résultats des calculs annuels réalisés avec PalmGHG sont disponibles sur le site internet de la RSPO²⁶.

Les émissions nettes en équivalent CO₂ (CO₂e) sont calculées pour l'ensemble des opérations agricoles et industrielles de chaque site, pour la production d'huile de palme et pour la production de caoutchouc sec.

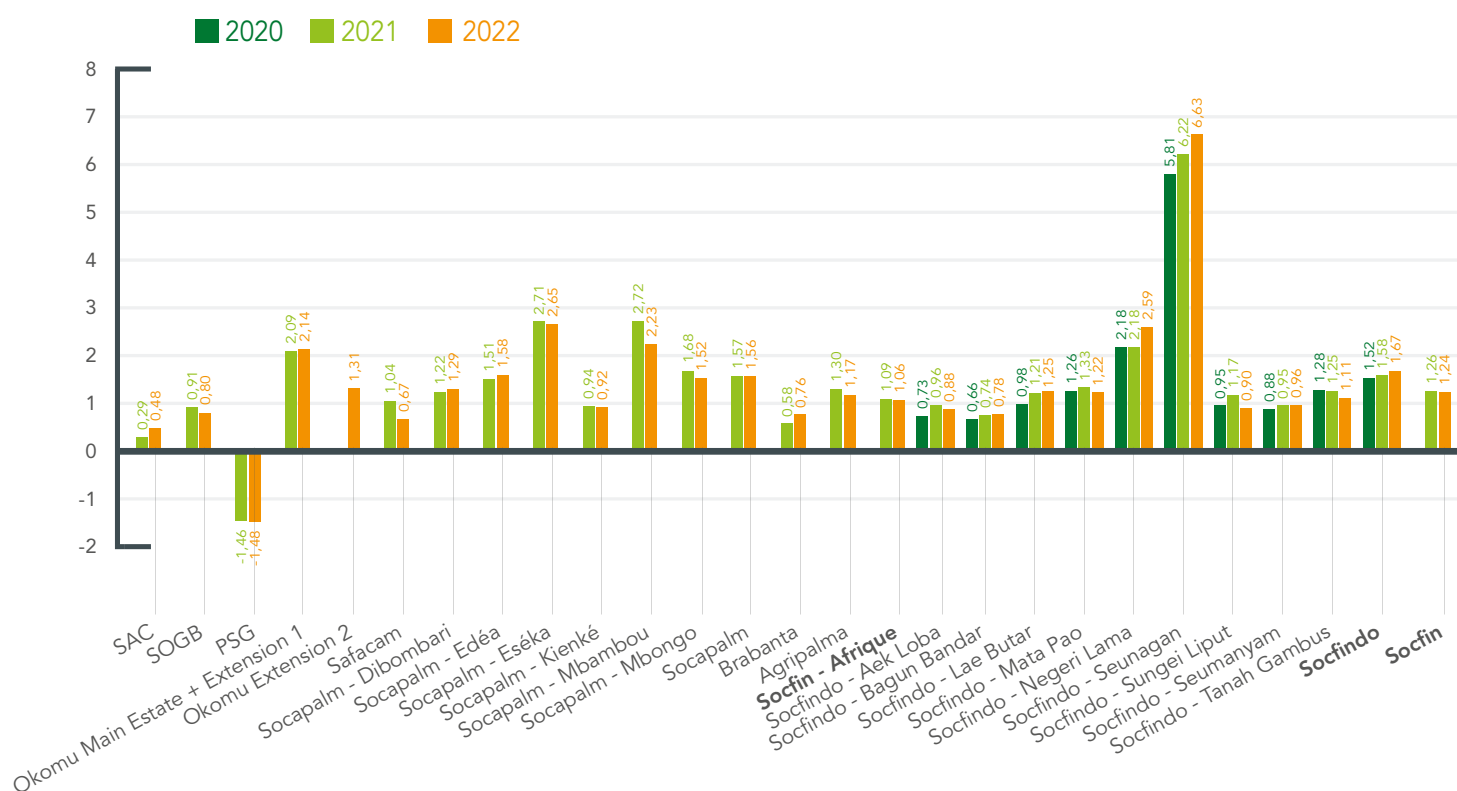
Les émissions brutes dépendent de :

- La surface de la concession ;
- Le type de végétation qui a été converti ;
- La consommation en carburants fossiles ;
- L'application d'engrais ;
- Des transports, etc.

Les quantités de carbone fixées par les plantations (puits de carbone) sont ensuite déduites de ces émissions pour donner les émissions nettes.

²⁶ rspo.org/certification/palmghg/palm-ghg-calculator

Émissions nettes (T CO₂e/T CPO)





Bilan carbone des activités de production de caoutchouc naturel du Groupe Socfin

À propos de notre calculateur carbone pour le caoutchouc naturel

CONTEXTE

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

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

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

Le Groupe Socfin a utilisé le calculateur carbone fin 2022 pour réaliser l'inventaire des émissions de GES de ses filiales pour l'année 2021 pour les activités de production de caoutchouc naturel. Les données pour l'année 2022 sont en cours de traitement.

Ces deux années serviront de référence pour fixer des objectifs de réduction pour l'ensemble des activités du Groupe liées au caoutchouc naturel.

MÉTHODOLOGIE

L'outil de calcul développé par MCS s'appuie sur la méthodologie « Product Lifecycle Accounting and Reporting Standard²⁷ » du GHG Protocol. Le calculateur prend en compte les émissions de GES provenant de la culture, de la transformation, du transport et de la distribution du caoutchouc naturel.

CHAMP D'APPLICATION

Produit étudié : Caoutchouc naturel (produit intermédiaire)

Unité/flux de référence : Une tonne de caoutchouc naturel sec

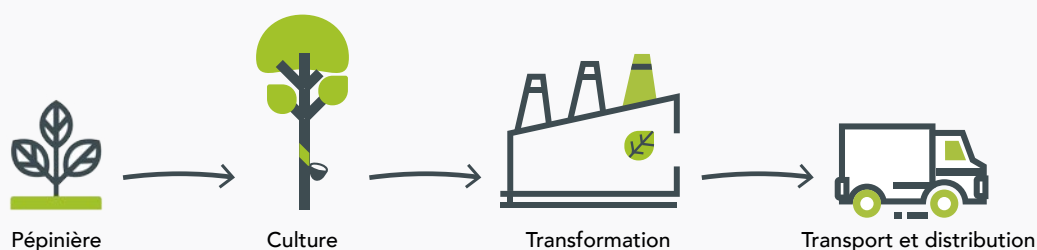
Type d'inventaire : « Cradle-to-Gate »

Emissions de GES dans le secteur : CO₂, CH₄, N₂O

Période : Un an

Les données d'activité de l'année étudiée sont fournies par chaque filiale au moyen de modèles de rapport collectés par le département développement durable du Groupe Socfin. Les données sont ensuite saisies dans le calculateur carbone pour établir l'empreinte de chaque site pour l'année en kilogrammes d'équivalent de dioxyde de carbone (kg CO₂e) par tonne de caoutchouc sec produite.

FRONTIÈRES DU SYSTÈME



Résultats

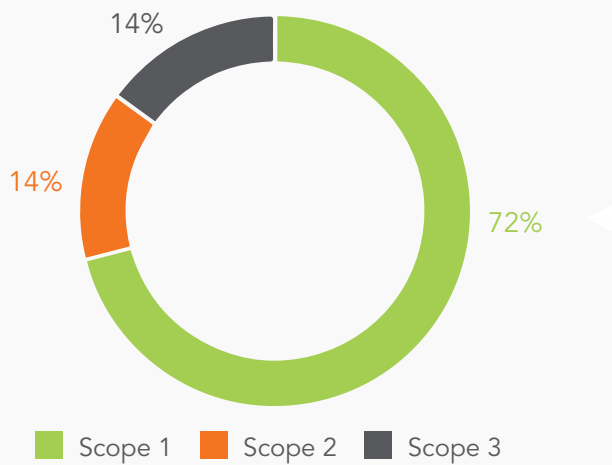
Les émissions étant calculées par tonne de caoutchouc sec produite, les résultats sont présentés pour chacune des usines de caoutchouc du Groupe.

Résultat des émissions de GES du caoutchouc naturel en 2021								
	LAC	SOGB	SCC	Okomu	Safacam	Socfindo (Tanah Besih Estate)	Socfindo (Aek Pamienke Estate)	Socfin-KCD
Kg CO ₂ e/tonne de caoutchouc sec	285	1 048	303	581	246	560	578	245

²⁷ Standard se rapportant à la comptabilisation et la communication des émissions pour le cycle de vie d'un produit.



Bilan carbone des activités de production de caoutchouc naturel du Groupe Socfin



Si une usine s'approvisionne en caoutchouc auprès d'une autre filiale du Groupe Socfin (plantation), les émissions du scope 1 de cette plantation sont agrégées au scope 1 de l'usine, car il est alors considéré que la source est contrôlée à travers le Groupe Socfin pour les deux filiales.

Le même principe est utilisé pour les scopes 2 et 3.

EMPREINTE DU CHANGEMENT D'AFFECTATION DES SOLS (CAS)

Les émissions liées au Changement d'Affectation des Sols (CAS), émissions historiques provenant du développement des plantations d'hévéas industrielles et villageoises, ne sont pas intégrées à l'inventaire présenté.

Les partenaires du projet travaillent au développement d'un module supplémentaire, actuellement en cours de test, pour calculer ces émissions. La conformité de la méthodologie et les facteurs d'émissions utilisés par cette composante du calculateur carbone doivent maintenant être confrontés aux différents standards en vigueur, en particulier le GHG Protocol, pour en assurer la conformité. Cette étape est particulièrement importante pour le CAS des plantations villageoises, pour lesquelles, à défaut de données précises et complètes sur l'historique et le couvert végétal préexistant, des scénarios par défaut doivent être utilisés et adaptés à chaque pays.

Ce module devrait être opérationnel en 2024. Il pourra alors être utilisé pour les inventaires d'émissions des années suivantes, ainsi que pour ajuster les inventaires déjà établis.

SCOPE 1

72%

Emissions directes

- Production d'électricité, de chaleur ou de vapeur dans les installations de l'entreprise ;
- Transformation (usinage) physique ou chimique dans les installations de l'entreprise ;
- Émissions des eaux usées d'usinage ;
- Application de produits agrochimiques, brûlage en cas de menace phytosanitaire, résidus de culture.

SCOPE 2

14%

Emissions indirectes

Émissions indirectes issues de la production d'électricité, de vapeur, de chauffage ou de refroidissement achetés ou acquis et consommés par l'entreprise.

SCOPE 3

14%

Autres émissions indirectes

Autres émissions indirectes de la chaîne de valeur de l'entreprise et provenant de sources que l'entreprise ne possède ou ne contrôle pas. Elles comprennent les émissions en amont et en aval :

- Transport et distribution ;
- Acquisition de matériel ;
- Émissions des planteurs villageois.

“ Notre objectif est de limiter les émissions directes ou indirectes de Gaz à effet de serre, en particulier liées à la consommation d'énergie. ”

Notre objectif est de limiter les émissions directes ou indirectes de gaz à effet de serre, en particulier liées à la consommation d'énergie (transports, groupes électrogènes, usinages), par le choix et l'utilisation rationnelle de combustibles et de technologies respectueuses de l'environnement, en excluant l'utilisation du feu pour préparer les nouvelles zones de développement.

Toutes nos plantations, sous la supervision du département industriel, assurent un contrôle et une réduction progressive des consommations : utilisation rationnelle de l'énergie, maintenance technique, emploi de machines à faible consommation, énergies alternatives et renouvelables, etc.

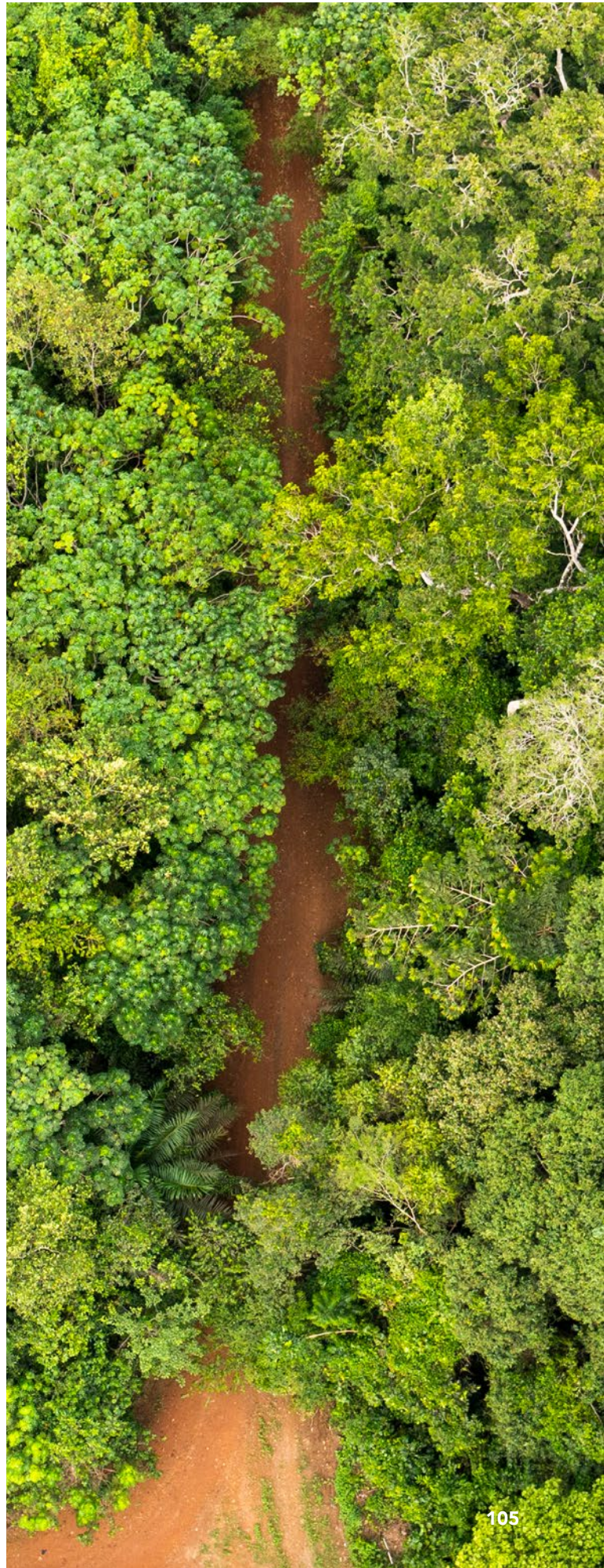
Les émissions des cheminées sont mesurées régulièrement, conformément aux lois locales et, si elles n'existent pas, aux prescriptions de la SFI.

Les plantations de Socfindo ont adopté une politique de zéro brûlage depuis 2012 et toutes leurs activités de replanting hévéa se font depuis près de 10 ans sans avoir recours au feu.

Depuis quelques années, les plantations d'hévéas de la SOGB, LAC et la Safacam ont commencé à optimiser leurs techniques de replanting pour éviter l'usage du feu. Ces techniques seront graduellement étendues à toutes les plantations d'hévéas du Groupe. Le risque phytosanitaire lié aux pourritures des racines d'hévéas semble maîtrisé mais nécessite un suivi méticuleux continu pour s'en assurer. Par ailleurs, des projets de valorisation du bois sous forme de cogénération sont à l'étude.

Grâce au calculateur carbone MEO dédié au caoutchouc, qui s'ajoute au calculateur carbone Palm GHG de RSPO pour l'huile de palme, nous avons désormais une évaluation complète des émissions de gaz à effet de serre de nos chaînes de valeur caoutchouc et huile de palme. Nous allons ainsi pouvoir identifier les leviers qui nous permettront de fixer des objectifs de réduction de nos émissions à moyen et long terme.

En plus des efforts liés à la réduction des émissions atmosphériques, nous limitons la production de poussières ou d'effluves de solvants de diverses façons : réduction de la vitesse sur les pistes en plantation (ralentisseurs), aspersion d'eau sur les routes en saison sèche, zone tampon entre les villages et les routes, hottes pour aspirer les vapeurs de solvants, etc.





4.4.3.3

Nous nous efforçons de réduire notre utilisation de produits chimiques ou d'engrais minéraux

L'utilisation optimale des déchets organiques issus des usines limite le recours aux engrais chimiques : **750 981 tonnes d'engrais organiques utilisés en 2022.**

Les plantations parviennent à réduire l'utilisation de produits phytosanitaires grâce à leur procédure de « gestion intégrée des ravageurs ».

L'objectif est de maintenir les parasites sous les niveaux dommageables plutôt que de les éradiquer systématiquement, et de créer, améliorer ou sauvegarder les habitats de leurs ennemis naturels (comme les nichoirs et les perches pour les rapaces afin qu'ils puissent s'y poser et circuler facilement à la recherche de rongeurs).

En réduisant au strict minimum l'utilisation de produits chimiques, on diminue l'exposition des employés et les risques d'accident ou de maladie professionnelle.

De très faibles quantités de produits chimiques classés 1B par l'OMS sont encore utilisées de manière exceptionnelle dans les plantations de palmiers à huile.

Les responsables cherchent activement des solutions alternatives adéquates et moins nocives à l'utilisation de ces produits.

En 2015, l'utilisation d'aldicarbe (classe 1A) a été définitivement interrompue dans l'ensemble des plantations du Groupe. Comme nous nous y sommes engagés, l'utilisation du paraquat a été supprimée de nos plantations depuis 2020.

Conformément à nos engagements la consommation de produits dangereux, utilisés avec toutes les précautions qui s'imposent, est réduite au strict nécessaire.

4.4.3.4

Nous effectuons des maintenances préventives pour réduire notre consommation d'énergie

Conformément à notre engagement de protéger les écosystèmes, nous travaillons intensivement à la réduction de la consommation d'énergie, ce qui engendre aussi une réduction de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES). La maintenance préventive des équipements et des installations garantit une meilleure fonctionnalité et des consommations en énergie minimales. Toutes les consommations en carburants, combustibles et électricité sont contrôlées et suivies, afin d'être optimisées.

(Voir chapitre 4.5.3 pour la production d'énergies renouvelables).

4.4.3.5

Le reporting des non-conformités environnementales

Le traitement des non-conformités environnementales et le reporting systématique des accidents environnementaux, requis par la norme ISO 14001, sont disponibles localement.

Aucun planting dans les zones de tourbière n'a eu lieu depuis la mise en application de la politique de gestion responsable du Groupe Socfin en 2017.

“ L'utilisation optimale des déchets organiques issus des usines limite le recours aux engrais chimiques : **750 981 tonnes d'engrais organiques utilisés en 2022.** ”

4.4.3.6

La prévention passe par la formation

Les nouveaux employés reçoivent une initiation SSE (Santé, Sécurité et Environnement) et suivent une formation adaptée à leur activité professionnelle et à son impact sur l'environnement.

Après analyse de la performance environnementale du site, les besoins en formations spécifiques sont évalués et traités.

En parallèle, des initiatives de formation inédites sont lancées sur certains sites afin de favoriser la conscientisation aux enjeux environnementaux mais aussi à la promotion de la biodiversité.

En 2022, 171 sensibilisations à l'environnement ont été organisées.



Formation sur les aires protégées et la mise en place de caméras pièges, SOGB, Côte d'Ivoire



Formation d'apprentis apiculteurs à la SOGB et création de ruchers

MATHIEU OFI et SÉBASTIAN GAVINI,
Apiculteurs, Vasco CI, Côte d'Ivoire.



△ Mathieu Ofi et Sébastien Gavini

“ [...] il y a un potentiel de développement de production important parce qu'il y a des espaces naturels énormes qui conviennent parfaitement aux abeilles. ”

Pouvez-vous vous présenter et parler de votre expérience ?

Mathieu Ofi, Apiculteur depuis 2008 dans la zone de Yamoussoukro, en Côte d'Ivoire. Sébastien Gavini, Apiculteur aussi et en même temps Formateur en apiculture comme Mathieu. Je suis originaire du nord de la France, mais en Afrique depuis de nombreuses années et en Côte d'Ivoire depuis 7 ans. J'ai déjà fait de l'apiculture dans les autres pays où j'ai vécu.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste le projet apicole de la SOGB ?

C'est une formation « traditionnelle ». Nous dispensons cette formation en 3 phases et à des périodes différentes.

La première session : regrouper une quinzaine d'apprenants, employés de la SOGB. Durant les 5 premiers jours, nous donnons une formation générale sur les abeilles, la ruche, le miel et toutes les techniques pour gérer des ruches. Et, nous en avons aussi profité pour installer les ruches qui avaient été commandées en parallèle de cette formation. On a donc créé différents ruchers au sein de la plantation.

La deuxième session : poser les hausses, les premiers étages des ruches avec les apprenants. Actuellement, nous faisons une petite incartade à nos habitudes car nous venons entre la première et la deuxième session pour relancer la colonisation des ruches après la saison des pluies. On a déjà 4 ruches occupées et on va relancer le processus pour que toutes les autres le soient également. Lorsqu'on aura une occupation des 2/3 des ruches, on reviendra poser les hausses et 2 mois après cette pose, on reviendra une troisième fois pour faire les premières récoltes avec les apprenants.

Donc concrètement en 3 étapes on apprend, on suit le processus jusqu'à la première récolte, l'extraction, le filtrage et l'obtention des premières productions de miel sur ces différents ruchers.

Pour vous, quel est l'intérêt pour une entreprise comme la SOGB de mettre en place un tel projet ?

Les intérêts sont multiples et il y a 3 gros avantages à mon sens, la Côte d'Ivoire étant un pays propice pour une bonne et belle production de miel de très bonne qualité. Et pour une structure comme la SOGB, on peut commencer doucement, mais il y a un potentiel de développement de production important parce qu'il y a des espaces naturels énormes qui conviennent parfaitement aux abeilles.

“ **Un tel projet témoigne d’une habitude écoresponsable. En plus, quand on connaît les vertus du miel, on ne peut qu’être admiratif d’une entreprise qui se lance dans sa production et de surcroît, au bénéfice de ses employés et des populations environnantes.** ”

La deuxième chose réside dans le fait que les abeilles vont polliniser les arbres, les plantes, etc. Par exemple, dans le domaine de l’anacarde²⁸, pour un producteur qui fait une tonne d’anacarde par an, il produira 1,5 tonne si on installe des ruches dans sa plantation. C’est vrai qu’on ne peut pas transposer cet exemple ici, mais ces chiffres sont révélateurs malgré tout.

Et enfin, le troisième aspect qui est beaucoup plus particulier pour une structure comme la SOGB c’est tout simplement une question d’image. **Produire du miel ici à la SOGB prouvera que la SOGB n’utilise pas de produits chimiques ou pesticides dans son agriculture, car les abeilles ne viennent pas là où l’on utilise des produits chimiques.** Se lancer dans un projet apicole pour une entreprise comme la SOGB, c’est montrer aux partenaires, aux clients et à tout le monde qu’on est dans une vraie démarche de développement durable.

Un tel projet témoigne d’une habitude écoresponsable. En plus, quand on connaît les vertus du miel, on ne peut qu’être admiratif d’une entreprise qui se lance dans sa production et de surcroît, au bénéfice de ses employés et des populations environnantes.

Selon vous, les monocultures ne sont pas contre-indiquées pour abriter des ruches ?

Quand on a affaire à une plantation spécifique, on peut avoir du miel mono floral. Cela permet souvent d’éviter les réactions allergiques pour ceux qui ne supporteraient pas des graines de pollen d’un certain type de fleurs. En Europe, beaucoup plus qu’en Afrique, il y a des plantations mono-spécifiques c’est-à-dire avec une seule culture qui produit un seul type de miel comme le miel de tournesol, de lavande, etc. Par contre, en Afrique et plus particulièrement en Côte d’Ivoire en général, il y a toute une combinaison de plantes et donc c’est en laboratoire qu’on peut très souvent caractériser le miel. Donc la monoculture n’empêche pas les abeilles de s’épanouir dans l’environnement.

Pour nous, c’est un vrai enjeu pour la Côte d’Ivoire. L’apiculture en général est un bon argument pour sortir de la monoculture. Le principe de la pollinisation et encore une fois avec l’exemple de l’anacarde, quand on va voir un producteur qui nous demande des ruches dans sa plantation, s’il produisait une tonne, l’objectif pour nous ce n’est pas qu’il fasse 1,5 tonne, mais qu’il continue à produire sa tonne, mais sur un espace réduit et que cela permette de libérer de l’espace pour sortir de cette monoculture.

Avez-vous beaucoup de projets avec des entreprises comme la SOGB ?

Oui ! Nous avons mené des projets apicoles dans d’autres endroits et le projet continue sans nous après la formation, certains projets sont en cours avec différents gros groupes. On peut être contacté directement comme c’est le cas ici ou contacté par des ONG qui ont des programmes d’écoresponsabilité dans des villages ou en partenariat avec des privés, ça arrive très souvent. **En 5 ans, on a formé plus de 500 apiculteurs partout en Côte d’Ivoire.**

Combien de ruches sont installées à la SOGB ?

Si mon souvenir est bon, nous avons installé une vingtaine de ruches mais dans une zone comme celle de la SOGB, en y mettant un peu de cœur et de volonté, il y a un potentiel énorme et c’est à nous, en premier lieu, de bien expliquer et motiver les apprenants.

En quoi est-ce que ce projet est un challenge pour vous ? Avez-vous d’autres challenges ?

Le plus gros challenge, c’est de réussir à motiver et à impliquer les apprenants parce que la matière en elle-même n’est pas très compliquée. Le peu qui est à faire, c’est de s’assurer que les apprenants le fassent et le fassent bien.

Le plus important pour nous, c’est de bien faire comprendre qu’on a de la chance en Côte d’Ivoire, on a des superbes abeilles, on a des fleurs toute l’année et qu’on ne doit pas faire les mêmes erreurs que celles qui ont été commises en Europe, c’est-à-dire ne faisons pas de nos abeilles des abeilles domestiques pour ne pas les fragiliser. Je pense que c’est le plus gros challenge à long terme.

Mathieu Ofi et Sébastien Gavini, Apiculteurs, Vasco CI, Côte d’Ivoire

²⁸ Culture de la noix de cajou



Les abeilles comme sentinelles de l'environnement

TANGUY DENIS
Responsable des Audits et de l'Organisation,
SOGB, Côte d'Ivoire



Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Tanguy Denis, Responsable des Audits et de l'Organisation à la Direction des Techniques Agricoles (DTA) à la SOGB depuis 2017.

Vous êtes l'initiateur du projet apicole à la SOGB, expliquez-nous comment ce projet a vu le jour ?

Il faut dire que cela fait quelques années que j'essaye de me lancer tout seul dans l'apiculture par mes propres recherches et à travers des conseils que je reçois à distance via les réseaux sociaux. Et j'ai rencontré Sébastien et l'équipe de VASCO au travers d'une visite qu'il a effectué ici dans la région. J'ai donc pris contact avec Sébastien pour voir ce qu'on pouvait faire ensemble et il est venu avec son collaborateur Mathieu. Ils m'ont alors dit qu'ils proposaient des formations en apiculture dans les milieux reculés et je me suis dit pourquoi ne pas proposer cela à la SOGB.

Cela fait combien de temps que ce projet a vu le jour à la SOGB ? Avez-vous eu beaucoup de personnes qui se sont intéressées à ce projet ?

On a concrétisé la première formation en août 2022. Il faut dire que pour un début, on ne voulait pas un nombre pléthorique de candidats donc on a limité le projet à environ 15 personnes volontaires, et si les choses vont comme on l'espère, on pourra l'étendre à tous les employés qui le désirent.

Quel est l'intérêt d'un tel projet pour la SOGB ?

La première chose, c'est le côté ludique, une activité entre collègues après le travail, certains vont jouer au ping-pong, d'autres vont boire un verre, etc. Donc on peut dire que c'est une activité comme une autre entre collègues et je trouve ça très convivial.

La seconde, c'est le développement de l'apiculture dans la région, qui est pratiquement inexistante.

Et, peut-être un troisième volet, qui verra le jour bien plus tard lorsqu'on maîtrisera cette activité, qui sera d'**évaluer notre biodiversité au travers des abeilles qui, comme certains le disent, sont des sentinelles de l'environnement**. C'est donc une composante liée à la biodiversité et à l'environnement, ajoutée aux deux autres su-cités que sont : l'apiculture et le côté collégial.

On peut donc dire que cela rejoint la volonté du Groupe Socfin qui est de développer une agriculture tropicale responsable ?

Tout à fait, encourager tout un chacun à pouvoir avoir une petite activité complémentaire pour améliorer son alimentation tout en participant à la protection de l'environnement et à la préservation de la biodiversité.

Cette activité permettra à coup sûr d'améliorer notre bien-être au sein de cette plantation et nous assurer un confort de vie dans un environnement sain. C'est une petite initiative, il y en aura d'autres et la Direction Générale de la SOGB est prête à accompagner ce genre de projet. Nous ne sommes qu'au début et espérons que dans quelques années cette activité sera répandue, car il y a des gens qui sont tout à fait disposés à venir transformer le miel dans la région.

Combien de ruches sont installées à la SOGB ?

On a installé une vingtaine de ruches et on essaye de les disposer à des endroits divers, tantôt près des hévéas, tantôt près des palmiers, tantôt près des zones protégées. Le plus important pour cette première étape du projet, c'est le savoir-faire qui doit être acquis en apprenant les ficelles du métier avec probablement quelques piqûres d'abeilles pour nous « apprenants », car cela fait bien entendu partie du jeu.

Tanguy Denis, Responsable des Audits et de l'Organisation, SOGB, Côte d'Ivoire

Une semaine de sensibilisation HSE efficace à Okomu

ISAAC AYORINDE

Employé du Département Informatique, Okomu, Nigéria



Qu'avez-vous pensé de la semaine de sensibilisation HSE ?

J'ai beaucoup appris lors de la semaine annuelle de sensibilisation HSE, car elle met toujours l'accent sur la sécurité dans l'exercice quotidien de nos fonctions. Par exemple, dans mon travail quotidien, je m'assure que je porte les bons EPI (Équipements de Protection Individuelle) pour éviter toute blessure au travail, et cela m'a également incité à être conscient de la sécurité chez moi.

Je dois également dire que la protection des zones HVC m'a fait prendre conscience de l'importance des ressources naturelles, ce que je préconise même lorsque je vais voir ma famille en dehors de la plantation.

Au cours de la semaine HSE, on nous apprend à trier nos déchets : ménagers, plastique/caoutchouc, bouteilles cassées, métal/fer et déchets électroniques. Tout cela a rendu notre environnement propre et propice à la fois au travail et dans la vie quotidienne.

Avant, je considérais que la sécurité et l'environnement était la responsabilité du gouvernement et des autorités, mais aujourd'hui, je suis convaincu qu'un environnement sûr et sain est la responsabilité de chacun, à commencer par moi.

Isaac Ayorinde, Employé du Département Informatique, Okomu, Nigéria

Partenaires dans la formation à la préservation de la biodiversité – BirdLife

MARC VAN STRYDONCK

Directeur Général d'Agripalma, Sao Tomé-et-Principe



Pouvez-vous nous parler du partenariat avec BirdLife ?

Afin d'améliorer les connaissances des employés d'Agripalma dans le domaine de la flore et de la faune unique de Sao Tomé-et-Principe, des formations en biodiversité ont été organisées en partenariat avec BirdLife International. Durant une semaine, des groupes de 20 employés, principalement issus du Département Agronomique, ont reçu une formation théorique et pratique sur l'identification, l'importance et la protection des espèces endémiques et/ou protégées de Sao Tomé-et-Principe. Les employés formés seront ainsi mieux équipés pour guider les visiteurs traversant la plantation pour accéder au parc naturel d'Obo qui jouxte la plantation.

Marc van Strydonck, Directeur Général d'Agripalma, Sao Tomé-et-Principe



△ Kienké, Camseeds, Cameroun

4.5

Recherche et développement

4.5.1

Projets de recherche et développement

Nos activités de recherche et développement sont menées par une équipe d'experts qui suit et appuie nos filiales, et qui collabore avec des instituts de recherche et des universités dans les domaines de la culture du palmier à huile et de l'hévéaculture.

L'amélioration et la sélection de semences de palmiers à huile sont l'un des défis majeurs de nos recherches.

Notre objectif est d'obtenir les palmiers les plus productifs et les plus résistants aux maladies. Ceci, afin, d'une part, d'optimiser les surfaces plantées, mais aussi, de réduire au maximum l'utilisation de méthodes de lutte phytosanitaire. Ces deux résultats auront **un impact significatif sur la préservation de l'environnement.**

Ces recherches sont encadrées par nos deux laboratoires : Camseeds au Cameroun et Socfindo en Indonésie.

Notre équipe de chercheurs est également **à la pointe de la recherche en biotechnologie appliquée dans l'hévéaculture.**

En réalisant des boutures d'hévéa, ils cherchent à obtenir des arbres robustes, plus productifs et résistants au vent et aux maladies. L'amélioration de la santé des arbres grâce à une utilisation moindre de pesticides et d'engrais minéraux a un impact notoire sur la protection des écosystèmes locaux et sur l'utilisation des ressources.

▽ Semences de palmier à huile, Camseeds, Cameroun



△ Kienké, Camseeds, Cameroun



△ Jardin à bois, Dibombari, Socapalm, Cameroun



△ Graines d'hévéas, Socapalm, Cameroun



La SOGB mène plusieurs projets relatifs :

- À la création de variétés d'hévéas (en partenariat avec le CNRA en Côte d'Ivoire et l'IFC/CIRAD en France) pour augmenter leur productivité et leur résistance aux maladies ;
- Au développement de techniques agricoles pour augmenter la productivité des parcelles d'hévéas et de palmiers à huile, tout en limitant l'utilisation des engrais et des produits phytosanitaires ;
- À des associations culturelles hévéa + cacao et hévéa + teck, en vue d'optimiser la productivité économique et écologique des terres.

4.5.2

Nous mettons en place des mesures de gestion des risques liés aux changements climatiques

Les études préliminaires à l'acquisition d'une plantation existante ou au développement d'un nouveau projet comportent une analyse des risques liés aux changements climatiques.

Les rendements, la gestion des ravageurs, les services écosystémiques, les sols, la disponibilité en eau et en ressources pour les communautés villageoises sont les domaines qui sont les plus susceptibles d'être affectés positivement ou négativement par des changements climatiques.

Localement, lorsque le risque a été identifié, les sites mettent en place des mesures d'adaptation afin de garantir la productivité des surfaces et d'assurer aux communautés locales leurs moyens de subsistance.

Opportunités d'emplois, formations à de meilleures techniques agricoles (lutte anti-érosion, couverture du sol, fertilisation, utilisation des herbicides et pesticides), mise en œuvre de la politique zéro-déforestation dans la chaîne d'approvisionnement font partie des nombreuses actions menées par le Groupe afin de limiter l'impact des changements climatiques sur les moyens de subsistance des populations locales.

4.5.3

Nous investissons dans la production d'énergies renouvelables

La gestion de l'impact que nos activités pourraient avoir sur l'environnement est une priorité pour nous, alors, depuis plus de 10 ans, nous avons concrétisé cet engagement en investissant massivement dans les solutions d'énergies vertes et renouvelables, bien que nos huileries soient alimentées avec de la biomasse depuis plus de 30 ans.

En effet, nos activités agro-industrielles nous permettent une performance environnementale enviable, **nos huileries et certaines de nos usines à caoutchouc sont déjà presque totalement autosuffisantes sur le plan énergétique**, car elles sont alimentées en énergie par des chaudières alimentées elles-mêmes par de la biomasse issue de nos activités agricoles : fibres, rafles, coques et bois d'hévéas.

Aussi, afin d'améliorer continuellement le bilan énergétique de nos activités, nous développons de nouvelles solutions sur le terrain : après la construction d'un barrage hydroélectrique au Libéria et l'installation de chaudières et de séchoirs à biomasse sur divers projets, nous avons lancé l'installation d'une turbine à condensation au Nigéria et d'une centrale solaire en Sierra Leone.

29 projets dans 9 pays

...

- ✓ Construction d'un barrage hydroélectrique au Libéria
- ✓ Production de chaleur grâce à l'utilisation de la biomasse
- ✓ Production d'électricité à partir de panneaux solaires

Étant actifs dans des régions isolées, et souvent non raccordées aux réseaux nationaux d'électricité, l'installation d'énergies vertes nous permet d'avoir un impact positif à plusieurs niveaux :

- ✓ Préserver l'environnement
- ✓ Améliorer les conditions de vie des populations par une disponibilité des services collectifs : eau et électricité pour alimenter les bureaux, les centres de santé, les maisons, etc.
- ✓ Favoriser le développement local par la disponibilité d'une énergie nécessaire à toute activité économique locale ou industrielle

Ces solutions présentent aussi des impacts positifs pour diminuer le réchauffement climatique :

- ✓ Lors de l'utilisation de turbines à vapeur, de séchoirs à biomasse, il n'y pas d'émission nette de CO₂, car il s'agit d'une boucle de carbone fermée
- ✓ Lors de l'utilisation de panneaux solaires et du barrage hydroélectrique, il n'y a pas d'émission de CO₂, ou d'émission provenant des combustibles fossiles

Finalement, ces solutions ont également des effets positifs au niveau logistique et financier :

- ✓ Nous avons une production locale d'électricité, disponible à la demande
- ✓ Nous supprimons les risques liés à la logistique d'approvisionnement du carburant sur les plantations
- ✓ Nous stabilisons le coût de l'énergie : indépendance vis-à-vis des importations et producteurs étrangers (pétrole)

Énergies renouvelables

4.5.3.1

Des panneaux solaires

**585**

panneaux photovoltaïques avec
une capacité totale de 170 kW/c
sur une superficie de 1 800 m²

⋮

400

kWh de stockage sur batteries

⋮

5 000

litres de carburant économisés
en 2022, soit 13 T de CO₂

▼ Panneaux solaires, SAC, Sierra Leone

4.5.3.2

Un barrage hydroélectrique

**1 744 200**

litres de carburant
économisés en 2022
soit 4 674 T de CO₂

⋮

5 814

MWh d'électricité produite

◀ Barrage hydroélectrique, LAC, Libéria

4.5.3.3

Les turbines à vapeur
et chaudières à biomasse

12 125 700

litres de carburant
économisés en 2022

⋮

35

MW de capacité totale
de production

⋮

40 419

MWh ont été produits en 2022

Cette production correspond
à 96% de l'énergie utilisée
dans les huileries en Afrique
et à 94% en Asie

▽ Turbine à vapeur et chaudière à biomasse



△ Chaudière pour séchoir à biomasse

4.5.3.4

Les séchoirs à biomasse



1 668 000

litres de carburant
économisés en 2022



Focus sur nos produits durables



- | | | |
|-----|---|------|
| 5.1 | Nous produisons deux matières premières issues de l'agriculture responsable | p117 |
| 5.2 | L'huile de palme durable | p118 |
| 5.3 | Le caoutchouc naturel | p126 |



5.1

Nous produisons deux matières premières issues de l'agriculture responsable

Nos plantations produisent deux matières premières : l'huile de palme et le caoutchouc naturel.

La première est issue des fruits du palmier à huile cultivé dans les régions tropicales, et la seconde est issue de l'écorce de l'hévéa cultivé dans ces mêmes régions.



RSPO

Huile de palme **certifiée** RSPO,
zéro déforestation



95%

de notre production est
consommée en Afrique et en
Asie et contribue à nourrir une
population en forte croissance



85%

du caoutchouc naturel
dans le monde fait vivre
6 millions de planteurs villageois²⁹

²⁹ Source : GSPNR

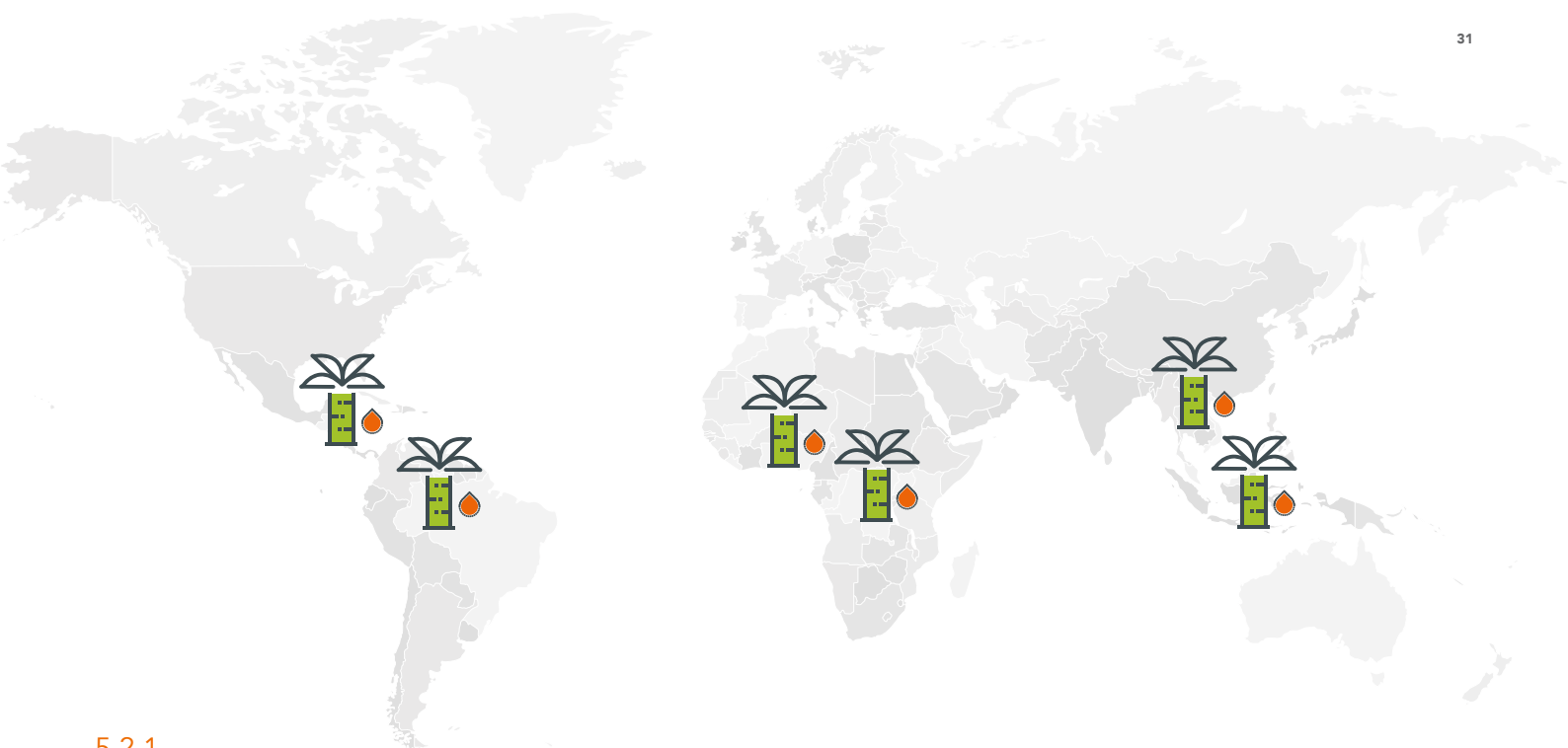


△ Fruits du palmier

5.2

L'huile de palme durable

L'huile de palme est l'huile la plus consommée au monde, représentant 38%³⁰ des consommations alors qu'elle n'occupe que 10% des surfaces plantées en oléagineux. C'est donc une plante efficace et robuste pour nourrir les populations des régions tropicales.



31

5.2.1

L'huile de palme est très appréciée dans les régions tropicales

Depuis des siècles, l'huile de palme – appelée aussi huile rouge – constitue la base alimentaire de la cuisine traditionnelle de centaines de millions de personnes dans les régions tropicales.

Grâce à ses propriétés, elle est une source importante et stable de vitamine A et d'antioxydants dans l'alimentation quotidienne. Comme il est souvent répété au Cameroun, « l'huile rouge nous a fait grandir ».

Elle y est en effet très appréciée pour ses qualités gustatives et nutritives ainsi que pour son coût raisonnable.

95%

de notre production
est consommée localement
dans nos pays d'implantation

³⁰ Source : Oil World — ³¹ Source : FAO



AUTRES CULTURES OLÉAGINEUSES



PALMIER
À HUILE
10%



38%

Le palmier à l'huile produit **38%**³² de toutes les huiles végétales sur moins de **10%** des terres allouées aux cultures oléagineuses.

5.2.2

La bonne productivité du palmier à huile améliore la sécurité alimentaire

Dans les régions tropicales dans lesquelles nous sommes implantés, contrairement à l'Europe, il n'y a aucune production de beurre, ou même de lait. L'huile de palme constitue donc le premier apport en graisse de ces populations depuis des millénaires.

Il est aussi important de rappeler que l'explosion démographique que connaît l'Afrique exige un approvisionnement en matières premières de plus en plus important. L'excédent issu de l'agriculture familiale locale actuelle ne parvient pas à satisfaire les besoins nationaux de ces pays en huile végétale, ce qui les rend dépendants des importations venant d'Asie du Sud-Est, alors que le potentiel agricole leur permettrait d'être autosuffisants.

En conclusion, la production locale générée conjointement par les grandes plantations et les planteurs villageois participe progressivement à améliorer la sécurité alimentaire de ces régions et sous-régions.

5.2.3

L'huile de palme contribue à créer de nombreux emplois dans l'hémisphère Sud, faisant vivre des millions de personnes et leur famille



+7

millions
de planteurs villageois
vivent de l'huile de palme
dans le monde³³

Grâce à la production d'huile de palme dans ses plantations, le Groupe Socfin fait vivre près de **52 000 personnes** et leur famille ainsi que **1 500 planteurs villageois** partenaires.

³² Source : IUCN — ³³ Source : RSPO

▼ Produits issus du palmier, Safacam, Cameroun





5.2.4

L'huile de palme a des qualités nutritionnelles incontestables

L'huile de palme contient environ 50% d'acide gras saturés. A titre de comparaison, l'huile de coco en contient 85%, le beurre de cacao en contient 60%, l'huile de soja ou d'olive 15%, l'huile de tournesol 11%, l'huile de colza 7%.

D'un point de vue nutritionnel, rien ne prouve que la consommation d'huile de palme dans le cadre d'une alimentation équilibrée soit liée à un quelconque problème de santé. Le lien entre les nutriments et la santé doit être considéré dans le contexte de l'alimentation dans son ensemble, et pas seulement par rapport à des produits alimentaires individuels.

Comparée à d'autres graisses et huiles, l'huile de palme présente des niveaux moyens de graisses saturées.

En outre, les relations entre acides gras et obésité ou acides gras et maladies cardio-vasculaires sont complexes, les résultats publiés sont souvent contradictoires et très difficilement transférables d'une espèce animale à l'autre³⁴.

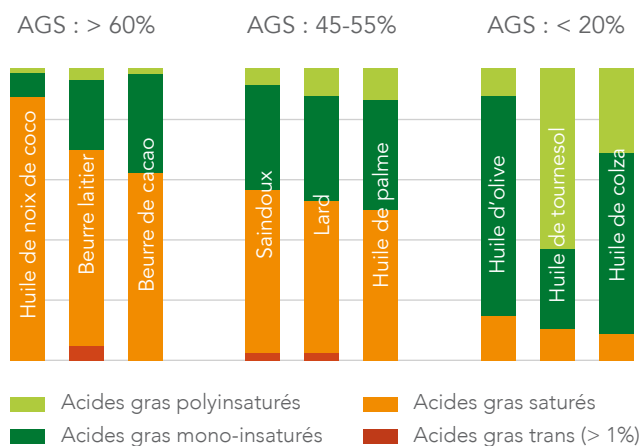
Notons que l'acide palmitique, contenu dans l'huile de palme, est l'un des acides gras saturés les plus courants chez les animaux ou les plantes. On en trouve dans toutes les graisses et huiles animales ou végétales (beurre, fromage, lait et viande). Il est également présent dans le lait maternel.

Rappelons, pour finir, que l'huile de palme brute (CPO) est le produit le plus riche que l'on connaisse en carotènes (précurseurs de la vitamine A) et en tocophérols, un antioxydant, d'où notamment l'intérêt de son utilisation en Afrique comme source naturelle de vitamine A.



Source naturelle de vitamine A

Teneur en acides gras de différentes graisses et huiles³⁵



5.2.5

La productivité du palmier à huile favorise la préservation de l'environnement

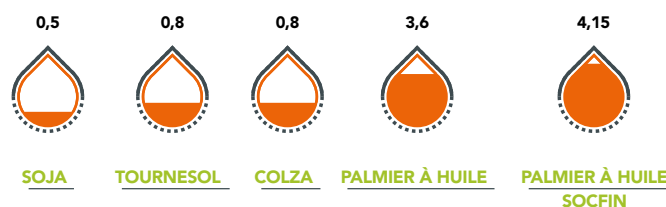
Le palmier à huile est, par rapport à ses concurrents (le soja, le tournesol, l'olivier, etc.), la plante qui produit la plus grande quantité d'huile à l'hectare.

Concrètement, pour nourrir une même population, le palmier occupera 3 à 9 fois moins de surface que les autres oléagineux³⁶.

Aujourd'hui, pour limiter l'impact du palmier à huile sur l'environnement, l'un des enjeux est de parvenir à augmenter la productivité à l'hectare. Cela passe par de meilleures pratiques de gestion et par de la R&D, mais aussi par un accompagnement aux planteurs villageois, acteurs importants du secteur, qui n'ont pas accès aux mêmes outils que l'agro-industrie pour améliorer leur productivité.



RENDEMENTS MONDIAUX EN HUILE³⁷ comparaison par plante cultivée (T/ha)



³⁴ ³⁵ Source : European Palm Oil Alliance — ³⁶ Source : IUCN — ³⁷ Source : Oil World 2023



5.2.6

L'huile de palme est aussi destinée à d'autres utilisations

L'huile de palme est principalement destinée à la consommation alimentaire :

- **raffinée** : huile de table ;
- **transformée** : margarines, pâtes à tartiner, biscuiteries, pâtisserie, etc.

L'huile de palme est aussi destinée à :

- **la production de cosmétiques** : savon, shampoing, etc. ;
- **la production de biodiesel**.

Ainsi, l'huile de palme est aujourd'hui essentielle dans de nombreux domaines de la vie courante, que ce soit dans les pays développés et en développement.

5.2.7

Pourquoi ne faut-il pas boycotter l'huile de palme ?

FAUT-IL REMPLACER L'HUILE DE PALME ?³⁸



L'huile de palme est très rentable.
Pour la remplacer, il faudrait planter d'autres oléagineux sur des surfaces beaucoup plus importantes - avec des répercussions négatives pour l'environnement.
Ce n'est pas l'huile en elle-même qui pose problème, mais la manière dont elle est produite.

NE BOYCOTTEZ PAS L'HUILE DE PALME³⁹



2 raisons clés pour l'IUCN de ne pas boycotter l'huile de palme

1

La forte demande internationale stimule une agriculture durable



Les producteurs chercheront de nouveaux clients et baisseront leurs prix



Des prix plus bas augmenteront la demande dans des marchés moins sensibles aux questions de durabilité



Les incitations à produire une huile de palme durable seront moindres

2

Remplacer l'huile de palme par une autre culture nécessitera plus de terres pour le même volume de production



Les entreprises achèteront des huiles alternatives



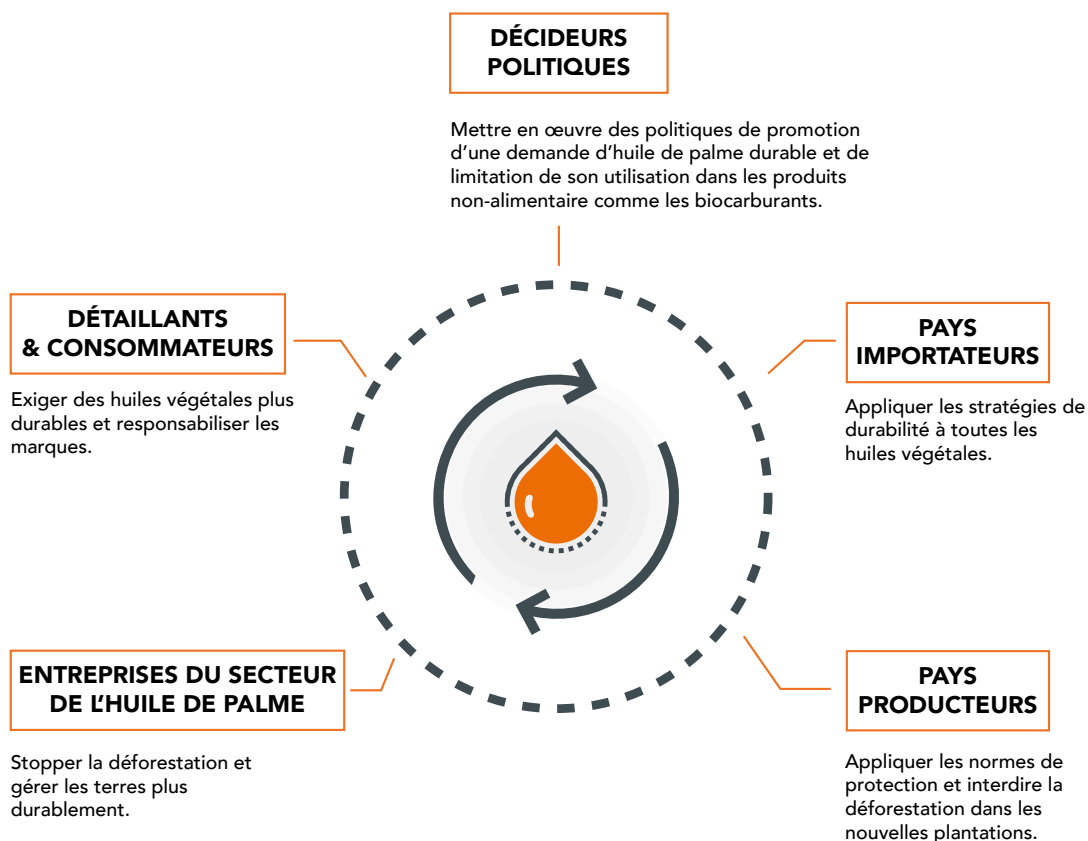
Ces autres huiles requièrent jusqu'à neuf fois plus de terres que l'huile de palme



Cela augmente la perte d'habitats naturels, d'espèces et aura d'autres impacts

³⁸ Source : wwf.ch/fr/nos-objectifs/huile-de-palme — ³⁹ Source : IUCN

TOUT LE MONDE A UN RÔLE À JOUER⁴⁰



L'huile de palme durable est une action collective, chacun peut y contribuer.
Et c'est ce qui se passe aujourd'hui !

5.2.8

L'huile de palme durable RSPO : une approche transformatrice

La RSPO (Table Ronde sur l'huile de palme durable) est une initiative visant à développer et à mettre en œuvre des normes mondiales pour une huile de palme durable notamment à travers un processus de certification.

Elle rassemble des parties prenantes issues de 7 secteurs de l'industrie de l'huile de palme : producteurs, transformateurs ou négociants, fabricants de biens de consommation, détaillants, banques/investisseurs et ONG environnementales et sociales.

La RSPO a élaboré un ensemble de critères environnementaux et sociaux que les entreprises doivent respecter pour produire de l'huile de palme durable certifiée. Ces critères contribuent à minimiser l'impact négatif de la culture de l'huile de palme sur l'environnement, mais aussi sur les communautés dans les régions productrices d'huile de palme.

19%⁴¹
de l'huile de palme
produite dans le monde
est certifiée RSPO

Elle compte aujourd'hui plus de 4 000 membres dans le monde qui représentent tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme et s'engage également auprès des planteurs villageois.

De plus, la certification RSPO réduit l'impact de la production d'huile de palme sur l'environnement. Selon une analyse de son cycle de vie, l'huile de palme durable certifiée RSPO émet 35% d'émissions de gaz à effet de serre en moins et a un impact de 20% inférieur sur la biodiversité par rapport à la production d'huile de palme non certifiée.

⁴⁰ Source : IUCN — ⁴¹ Source : RSPO



LES MISSIONS DE LA RSPO⁴²

Faire progresser la production, l'approvisionnement, le financement et l'utilisation de produits à base d'huile de palme durable

Développer, mettre en œuvre, vérifier et revoir régulièrement des normes mondiales crédibles pour l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de l'huile de palme durable

Contrôler et évaluer les impacts économiques, environnementaux et sociaux de l'huile de palme durable sur le marché

Mobiliser et faire participer toutes les parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement, y compris les gouvernements et les consommateurs

En 2018, les Principes et Critères (P&C) RSPO ont été revus et renforcés avec 7 principes généraux, 50 critères et 180 indicateurs.

LES 7 PRINCIPES RSPO⁴³



LA PROSPÉRITÉ

Un secteur compétitif, robuste et durable.

Principe 1 : Se comporter de manière éthique et transparente.

Principe 2 : Gérer légalement et respecter les droits.

Principe 3 : Optimiser la productivité, l'efficacité, les impacts positifs et la résilience.



LES POPULATIONS

Moyens de subsistance durables et réduction de la pauvreté.

Principe 4 : Respecter la communauté et les droits de l'Homme, et en fournir des avantages.

Principe 5 : Appuyer l'inclusion des petits producteurs.

Principe 6 : Respecter les droits et les conditions des travailleurs.



LA PLANÈTE

Écosystèmes conservés, protégés et améliorés permettant de subvenir aux besoins de la génération future.

Principe 7 : Protéger, conserver et améliorer les écosystèmes et l'environnement.

^{42 43} Source : RSPO



LA DÉMARCHE DE CERTIFICATION RSPO

Dans le monde :

44



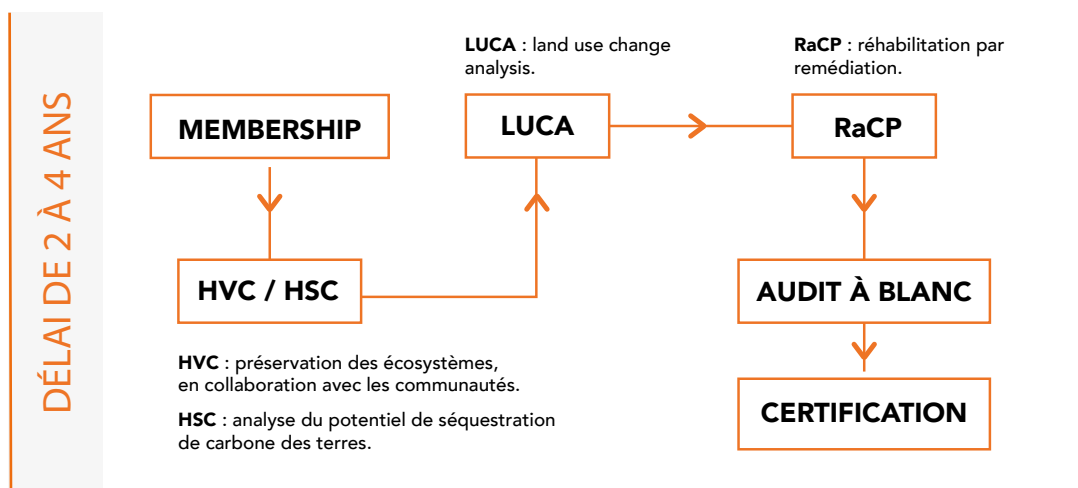
165 462
planteurs villageois
certifiés en activité en 2021



464 791
hectares de surface
de planteurs villageois
certifiés RSPO en 2021

En parallèle du respect des principes et critères RSPO, un producteur d'huile de palme, souhaitant être certifié, doit entamer un processus qui comprend diverses études et procédures.

MISE EN CONFORMITÉ avec les Principes et Critères RSPO



⁴⁴ Source : RSPO (Impact Report 2022)



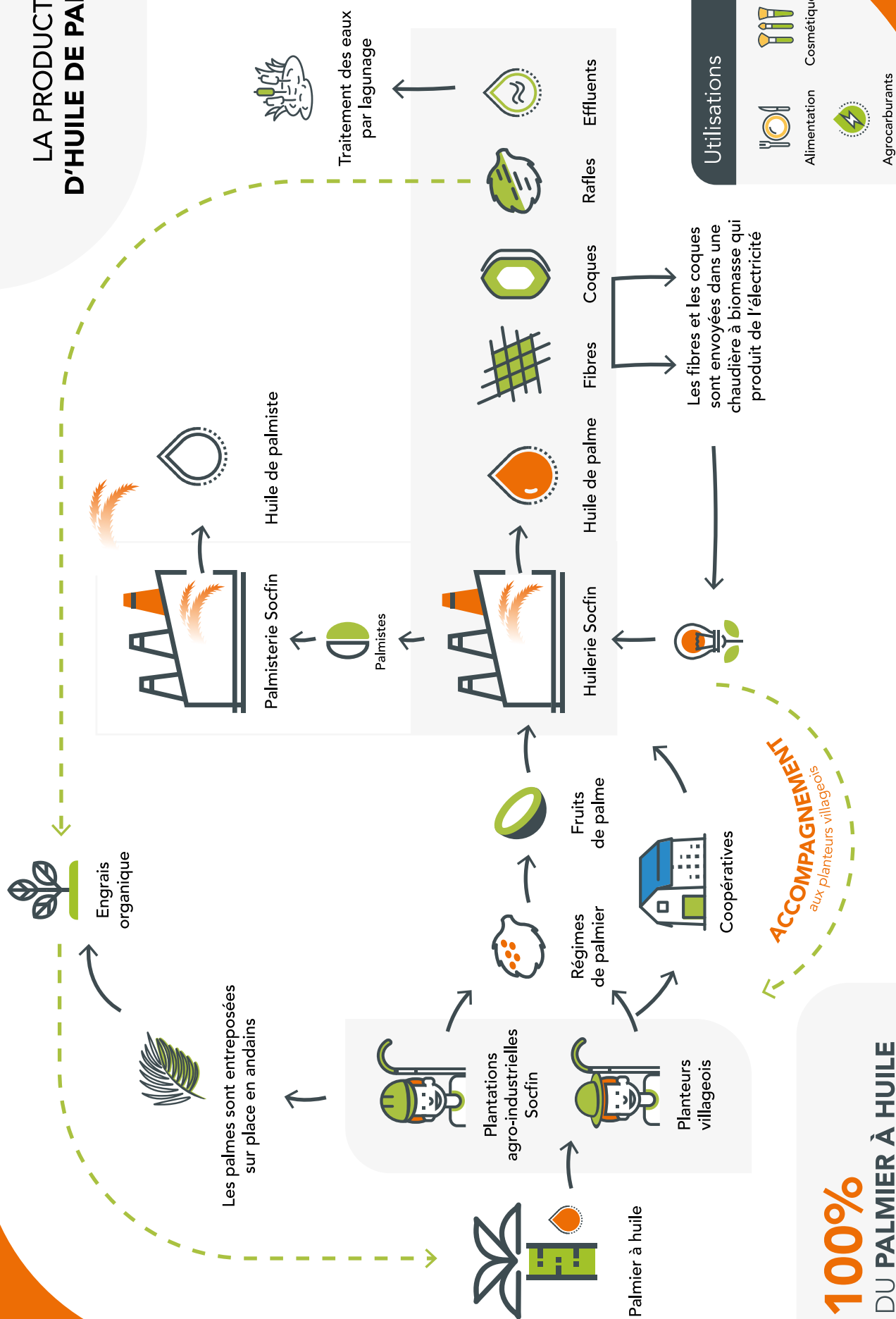
△ Huilerie, Mbambou, Socapalm



△ Plantation de palmiers à huile, Mbongo, Socapalm, Cameroun



LA PRODUCTION D'HUILE DE PALME



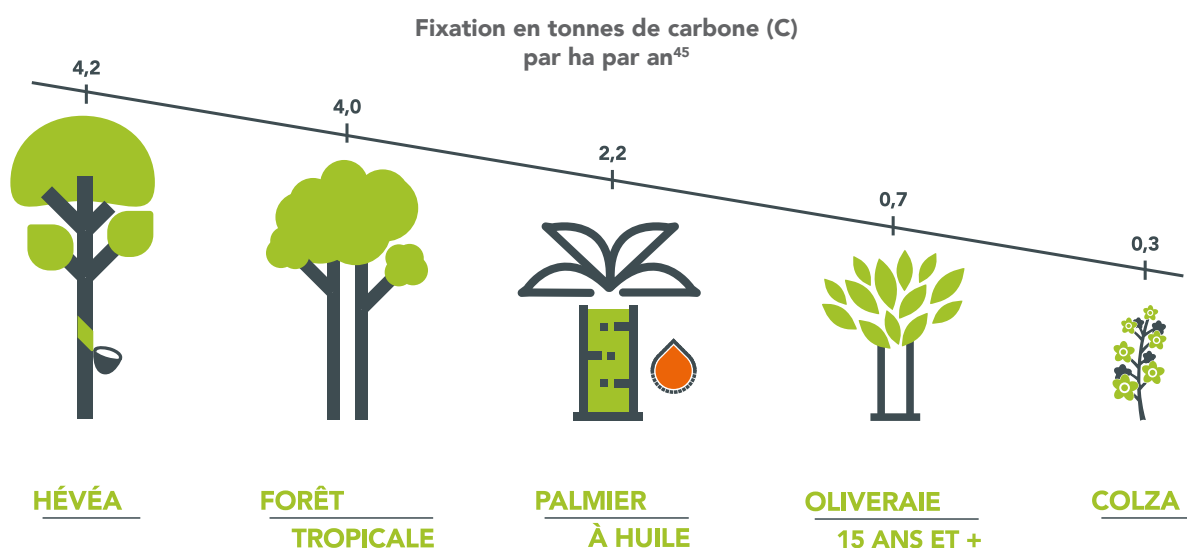
100%
DU PALMIER À HUILE
EST VALORISÉ



5.3

Le caoutchouc naturel

Le caoutchouc naturel représente 46% de la consommation annuelle de caoutchouc au niveau mondial, contre 54% pour le caoutchouc synthétique (issu du gaz naturel et de sous-produits pétroliers).



5.3.1

L'hévéa est un puits de carbone

L'hévéa est un puits de carbone considérable, très utile dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Le caoutchouc naturel est un biopolymère. Il est un substitut végétal renouvelable aux élastomères issus de l'industrie pétrochimique, le caoutchouc synthétique.

Sa culture permet une fixation efficace du carbone.

5.3.2

Le caoutchouc naturel est une matière renouvelable

L'hévéa est planté en champ ; après 6 ans, il atteint une maturité physiologique et un stade végétatif permettant le début de la saignée.

Il présente un cycle de vie de près de 30 ans : lorsque le rendement des arbres diminue, le bois d'hévéa peut être utilisé pour la fabrication de meubles, de pâte à papier ou encore comme bois de chauffe, sinon il est laissé en champ pour se décomposer naturellement et maintenir un bon taux de matière organique dans le sol.

Après abattage des arbres en fin de vie, de jeunes arbres sont replantés sur les mêmes surfaces pour régénérer la plantation et un nouveau cycle démarre.

⁴⁵ Source : « Potential carbon sequestration in rubber tree plantations in the northwestern region of the Parana State, Brazil » S.R Maggionto, page 242, 2014
« Increasing carbon storage in intact African tropical forests » Simon L. Lewis, page 242, 2009
« A review of models for assessing carbon stocks and carbon sequestration in oil palm plantations », Ian E Henson, page 6, 2019
« Carbon footprint of an olive tree grove », Stefania Proietti, page 119
« Stocker du carbone dans les sols agricoles de France » INRA, page 136



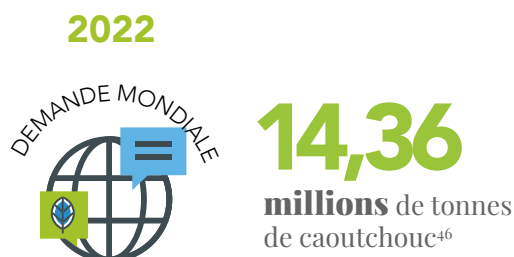
5.3.3

Le caoutchouc naturel est recherché pour ses propriétés

Le caoutchouc naturel a l'avantage d'être une matière première renouvelable aux multiples atouts.

Il est recherché par les industriels pour ses propriétés physiques :

- Son faible échauffement ;
- Son élasticité ;
- Sa résistance aux chocs ;
- Ses qualités d'amortissement des vibrations et de bruits.



5.3.4

Le caoutchouc naturel est utilisé dans la composition de nombreux objets⁴⁷

Dans le monde entier, le caoutchouc est la matière première à la base de nombreux objets domestiques, médicaux et industriels : pneus de voitures, tracteurs, avions et vélos, bottes et semelles, ustensiles médicaux, tétines de biberon, accessoires automobiles (balais d'essuie-glaces, joints), adhésifs et bien d'autres encore.

La fabrication de pneus représente 70% du marché et la fabrication des objets domestiques et médicaux représentent 30% du marché.

5.3.5

Améliorer les performances socioéconomiques et environnementales de la chaîne de valeur du caoutchouc naturel

Environ **85% du caoutchouc naturel est cultivé par 6 millions de planteurs villageois**, principalement en Asie. La demande mondiale de cette matière première indispensable ne cesse de croître, tout comme les questions relatives à sa durabilité environnementale, sociale et économique.



55%

de la production du Groupe Socfin provient de planteurs villageois

Nous sommes membre fondateur de l'initiative **GPSNR**, une initiative visant à mettre en place des critères de durabilité pour le caoutchouc naturel et qui regroupe de nombreuses parties prenantes de sa chaîne de valeur.

Ainsi, nous avons travaillé ensemble à l'intégration dans les éléments de la politique **GPSNR** des 12 principes pour une production durable du caoutchouc naturel.



▲ Contrôle qualité du caoutchouc avant expédition, SCC, Côte d'Ivoire

▼ Équipe, SCC, Côte d'Ivoire



⁴⁶ Source : IRSG (estimation 2022) — ⁴⁷ Source : GPSNR



LA MISSION DE LA GPSNR

Améliorer la durabilité sociale, environnementale et économique de la chaîne de valeur mondiale du caoutchouc naturel



LES 12 PRINCIPES GPSNR

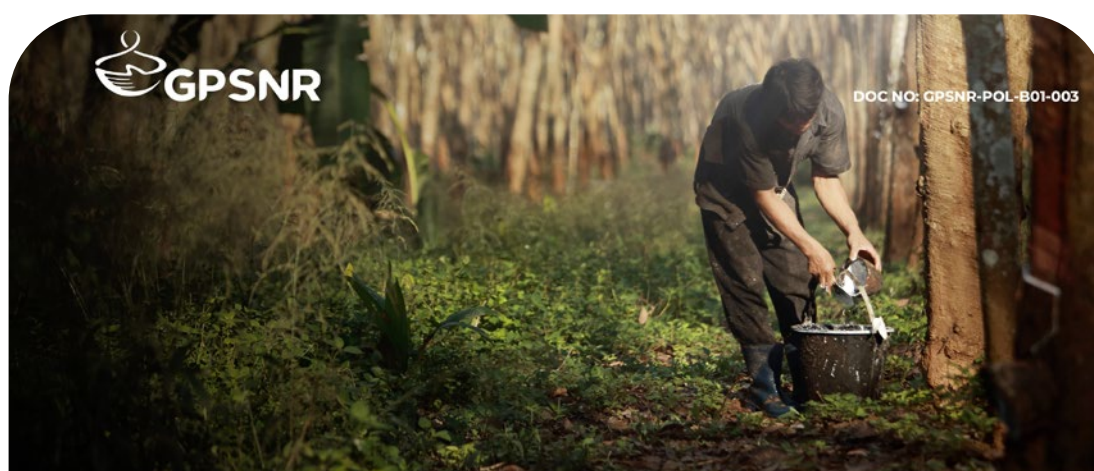
Durabilité des forêts
Gestion de l'eau
Droits fonciers (CLIP)
Droits du travail
Droits humains
Équité

Traçabilité
Transparence
Anti-corruption
Mécanisme des plaintes
Protocoles d'audit
Formation et éducation

Déclinés en 8 éléments de politique :



- ✓ Conformité légale,
- ✓ Écosystèmes sains et fonctionnels,
- ✓ Droits de l'Homme,
- ✓ Moyens de subsistance des communautés,
- ✓ Efficacité de la production,
- ✓ Systèmes et processus pour la mise en œuvre efficace des éléments de la politique,
- ✓ Évaluation de la traçabilité et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement,
- ✓ Monitoring des progrès et de la conformité aux éléments de la politique.



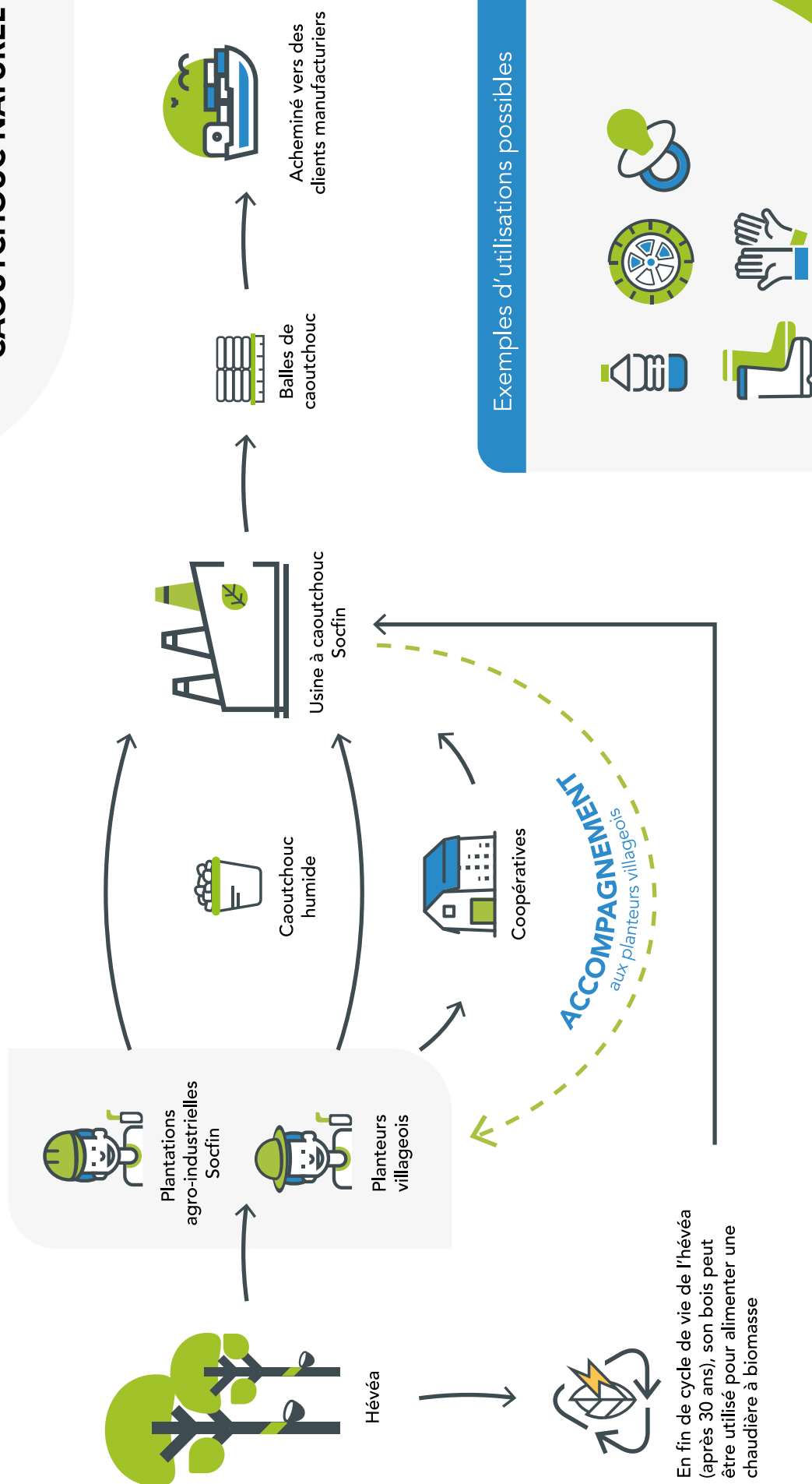
GPSNR POLICY FRAMEWORK

For Sustainable Natural Rubber Production and Sourcing
(GPSNR Ordinary Member Companies)

Endorsed by the GPSNR Executive Committee and adopted at the 2nd
General Assembly by GPSNR Members on 23 September 2020



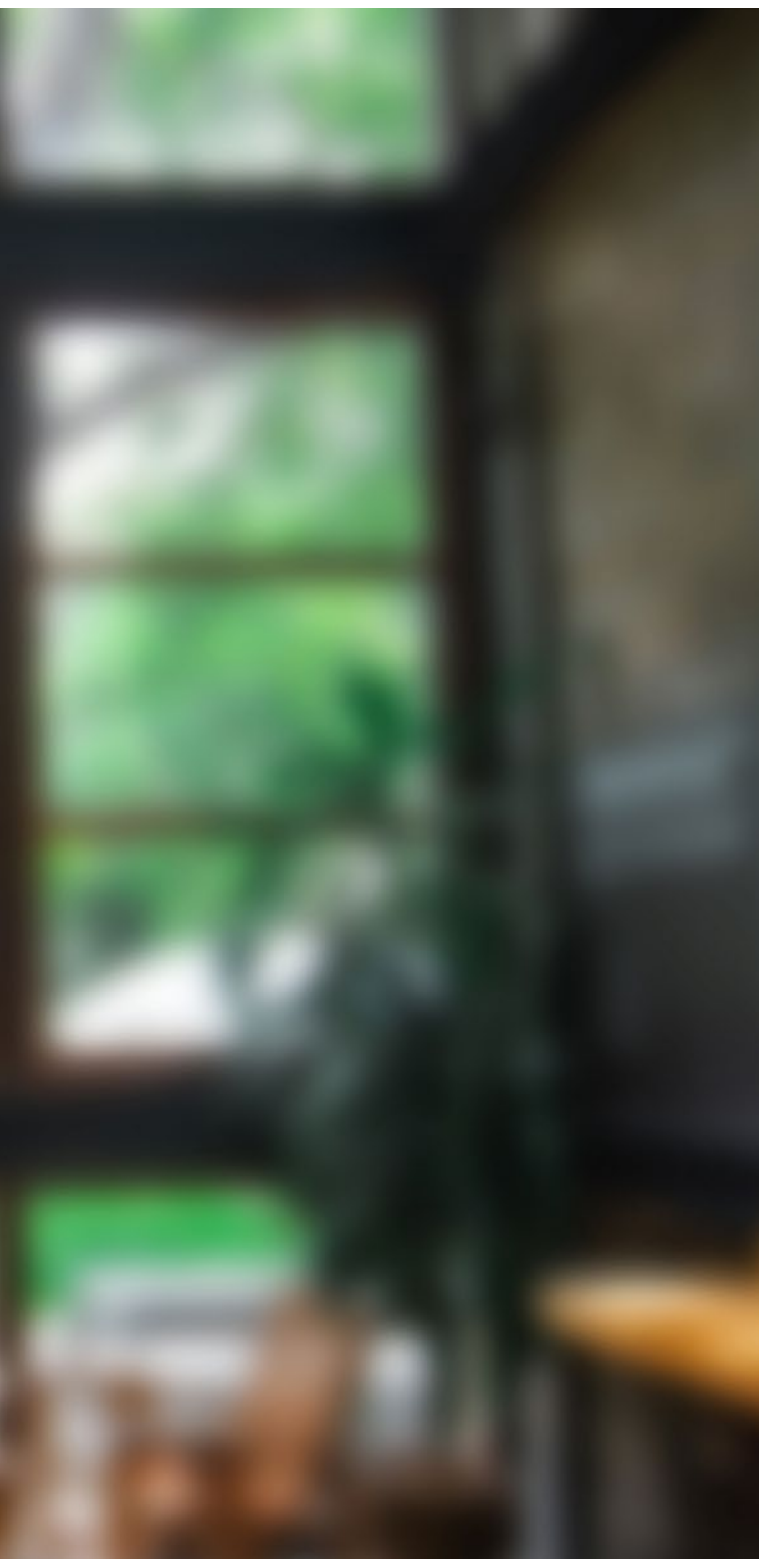
LA PRODUCTION DE CAOUTCHOUC NATUREL





Suivez-nous





6 Suivez-nous

Si vous souhaitez en savoir plus sur la mise en œuvre concrète de nos engagements et les initiatives mises en place pour atteindre nos objectifs de développement durable, suivez-nous sur les réseaux sociaux ou consultez nos sites internet et nos rapports développement durable.



www.socfin.com



www.socfin.com/dashboard



Pour découvrir nos autres publications et les rapports développement durable de nos plantations :

socfin.com/fr/publications



7.1 Chiffres clés

	Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SOGB	SCC	PSG	Okomu	
Données financières (dépenses)										
Infrastructures générales	EUR		1 326 089	225 666	4 224 830	4 661 783	31 256	1 684 960	11 328 799	
Médical	EUR		178 462	115 597	1 416 984	1 495 994	32 125	484 910	475 139	
Education	EUR		63 625	104 166	505 442	269 988	0	18 397	463 027	
Environnement	EUR		120 419	2 777	115 630	539 526	165 364	375 597	883 831	
Santé et sécurité au travail	EUR		245 726	0	108 633	336 235	22 297	142 600	12 254	
Formations	EUR		9 455	0	46 842	195 878	38 442	5 228	4 485	
Encadrement	EUR		0	45 116	20 075	288 597	19 001	116 952	496 114	
Dons	EUR		15 633	2 857	296 228	343 396	94 126	99 883	38 798	
Autres projets	EUR		21 576	0	0	15 775	0	-240	0	
Investissements totaux	EUR		1 980 985	496 179	6 734 665	8 147 170	402 612	2 928 288	13 702 447	
Prêts	EUR		0	0	2 845 293	1 495 269	179 410	58 035	0	
Données financières (chiffre d'affaires)										
Palmier	EUR		58 553 604	N/A	N/A	39 919 397	N/A	31 991 119	120 757 226	
Hévéa	EUR		N/A	4 469 424	40 635 339	100 313 225	57 224 001	968 476	12 346 955	
Effectifs										
Employés permanents	nb		2 105	120	2 052	5 973	397	713	404	
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		320	1	272	1 031	61	144	135	
Travailleurs journaliers	nb		0	0	92	2 667	0	1 602	0	
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		0	0	10	2 133	0	634	0	
Intérimaires	nb		2 289	0	0	0	0	0	20	
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		711	0	0	0	0	0	16	
Sous-traitants	nb		482	730	2 413	250	50	0	5 552	
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		263	37	835	110	16	0	1 313	
Effectif total	nb		4 876	850	4 557	8 890	447	2 315	5 976	
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		1 294	38	1 117	3 274	77	778	1 464	
Taux de rotation du personnel	%		18,61%	0,00%	5,23%	15,02%	4,87%	9,91%	8,98%	
Employées admissibles au congé de maternité	nb		15	0	5	78	5	7	28	
Employées en congé de maternité	nb		15	0	5	78	5	7	28	
Employées prévues de retour au travail après un congé de maternité	nb		11	0	4	67	5	7	28	
Employées ayant repris le travail après un congé de maternité	nb		11	0	4	67	5	7	28	
Congé de maternité taux de retour au travail	%		100%	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	
Employés admissibles au congé de paternité	nb		0	0	0	157	39	0	0	
Employés en congé de paternité	nb		0	0	0	157	39	0	0	
Employés prévus de retour au travail après un congé de paternité	nb		0	0	0	157	39	0	0	
Employés ayant repris le travail après un congé de paternité	nb		0	0	0	157	39	0	0	
Congé de paternité taux de retour au travail	%		N/A	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	
Ratio salaire homme/femme	%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Surfaces										
Concession	hectares		18 473	8 000	121 407	34 712	N/A	18 304	33 113	
Surface plantée en palmiers à huile	hectares		12 349	N/A	N/A	7 471	N/A	6 140	19 061	
Surface plantée en hévéas	hectares		N/A	4 445	12 336	15 862	N/A	942	7 335	
Infrastructures générales										
Huilleries	nb		1	0	0	1	0	1	2	
Raffineries	nb		0	0	0	0	0	0	0	
Palmisteries	nb		0	0	0	1	0	0	1	
Usines à caoutchouc	nb		0	0	1	1	1	0	1	

⁴⁸ 74 employés des sièges en Europe sont inclus dans le total. — ⁴⁹ Les 35 employées des sièges en Europe sont incluses dans le total.



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	1 160 451	5 680 716	N/R	N/R	785 883	75 931	280 880	149 004	2 139 672	33 755 919
	527 359	1 170 846	N/R	N/R	487 821	0	29 244	26 208	1 429 848	7 870 536
	77 367	911 970	N/R	N/R	36 728	18 384	21 705	9 565	161 319	2 661 683
	135 586	773 695	N/R	N/R	211 343	57 318	156 682	89 857	907 685	4 535 308
	127 481	444 978	N/R	N/R	51 537	55 124	8 276	1 926	133 554	1 690 622
	40 448	49 323	N/R	N/R	6 228	1 209	0	0	112 084	509 624
	91 004	0	N/R	N/R	250 525	0	64 505	0	60 255	1 452 145
	0	0	N/R	N/R	16 705	87 034	33 947	0	152 663	1 181 269
	0	0	N/R	N/R	0	0	0	0	0	37 112
	2 159 697	9 031 527	N/R	N/R	1 846 770	295 000	595 239	276 559	5 097 081	53 694 219
	121 082	900 908	N/R	N/R	277 469	0	0	0	0	5 877 466
	24 811 118	110 160 932	10 550 674	N/A	16 366 246	7 781 775	N/A	N/A	170 873 251	591 765 342
	10 594 760	1 661 827	N/A	N/A	N/A	N/A	8 164 138	618 936	14 157 861	251 154 942
	2 422	2 591	29	113	2 257	246	756	138	8 824	29 214 ⁴⁸
	754	596	4	51	529	31	300	56	962	5 282 ⁴⁹
	0	0	0	0	0	461	0	0	0	4 822
	0	0	0	0	0	123	0	0	0	2 900
	413	769	4	143	0	46	0	0	0	3 684
	257	204	1	61	0	1	0	0	0	1 251
	270	3 974	0	0	394	0	92	48	1 242	15 497
	23	650	0	0	0	0	8	0	589	3 844
	3 105	7 334	33	256	2 651	753	848	186	10 066	53 217
	1 034	1 450	5	112	529	155	308	56	1 551	13 277
	12,15%	4,47%	3,39%	3,49%	17,81%	71,60%	66,15%	70,73%	13,73%	14,95%
	57	28	0	1	89	6	57	11	38	425
	57	28	0	1	89	6	57	11	38	425
	43	23	0	1	99	14	52	9	31	394
	43	23	0	1	89	14	52	9	31	384
	100%	100%	N/A	100%	90%	100%	100%	100%	100%	97%
	31	0	0	2	20	0	0	0	450	699
	31	0	0	2	20	0	0	0	450	699
	31	0	0	2	24	9	0	0	450	712
	31	0	0	2	20	9	0	0	450	708
	100%	N/A	N/A	100%	83%	100%	N/A	N/A	100%	99%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	17 690	58 063	N/A	N/A	8 380	4 917	6 659	5 345	47 536	382 599
	5 306	32 460	N/A	N/A	6 072	2 100	N/A	N/A	39 279	130 238
	4 284	2 075	N/A	N/A	N/A	N/A	3 692	3 228	6 603	60 802
	1	6	0	0	1	1	0	0	9	23
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	1	0	0	0	0	0	1	0	2	8



	Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SOGB	SCC	PSG	Okomu	
Production										
Huile de palme brute produite	T		51 919	N/A	N/A	35 301	N/A	25 375	54 091	
Dont huile de palme certifiée RSPO	T		39 275	N/A	N/A	9 427	N/A	549	26 767	
Huile raffinée	T		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Huile de pamiste	T		N/A	N/A	N/A	2 645	N/A	N/A	660	
Caoutchouc sec produit	T		N/A	N/A	27 401	65 815	39 554	N/A	8 124	
Semences	millions		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Traçabilité et transparence										
Traçabilité										
Huile de palme - Niveau 1	%		100%	N/A	N/A	100%	N/A	100%	100%	
Huile de palme - Niveau 2	%		100%	N/A	N/A	98%	N/A	100%	100%	
Huile de palme - Niveau 3	%		100%	N/A	N/A	93%	N/A	100%	99%	
Huile de palmiste - Niveau 1	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	
Huile de palmiste - Niveau 2	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	
Huile de palmiste - Niveau 3	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	
Caoutchouc - Niveau 1	%		N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	100%	
Caoutchouc - Niveau 2	%		N/A	N/A	87%	62%	100%	N/A	92%	
Caoutchouc - Niveau 3	%		N/A	N/A	87%	34%	0%	N/A	92%	
Transparence - Huile de palme - Planteurs villageois										
Nombre de planteurs villageois	nb		N/A	N/A	N/A	66	N/A	N/A	139	
Planteurs villageois ayant un contrat signé avec la plantation	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	100%	
Planteurs villageois dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	100%	
Planteurs villageois ayant eu une évaluation des risques CSR	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	0%	
Planteurs villageois ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	0%	
Planteurs villageois ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	41%	
Transparence - Huile de palme - Collecteurs										
Nombre de collecteurs	nb		N/A	N/A	N/A	21	N/A	N/A	N/A	
Collecteurs ayant un contrat signé avec la plantation	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	
Collecteurs dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	
Collecteurs ayant eu une évaluation des risques CSR	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	
Collecteurs ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	
Collecteurs ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	
Transparence - Huile de palme - Plantation tiers										
Nombre de plantation tiers	nb		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1	
Plantation tiers ayant un contrat signé avec la plantation	%		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	
Plantation tiers dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	
Plantation tiers ayant eu une évaluation des risques CSR	%		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	
Plantation tiers ayant été auditées sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	
Plantation tiers ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	
Transparence - Caoutchouc - Planteurs villageois										
Nombre de planteurs villageois	nb		N/A	N/A	767	6 047	6 284	N/A	N/A	
Planteurs villageois ayant un contrat signé avec la plantation	%		N/A	N/A	0%	0%	0%	N/A	N/A	
Planteurs villageois dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		N/A	N/A	0%	0%	0%	N/A	N/A	



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	16 526	146 232	N/A	N/A	13 769	6 430	N/A	N/A	179 516	529 159
	2 195	59 324	N/A	N/A	4 197	2 339	N/A	N/A	179 516	323 590
	N/A	N/A	4 918	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4 918
	8 531	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11 836
	6 377	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	6 018	N/A	6 896	160 185
	N/A	N/A	N/A	4,50	N/A	N/A	N/A	N/A	13,19	17,68
	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	100%	100%
	100%	97%	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	100%	99%
	99%	78%	N/A	N/A	95%	100%	N/A	N/A	100%	93%
	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%	100%
	98%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%	83%
	96%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%	50%
	27	1 252	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1 484
	0%	8%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	16%
	0%	8%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	16%
	0%	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	0%	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	0%	88%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	82%
	N/A	13	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	34
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	62%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	62%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	62%
	N/A	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50%
	19	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	13 117
	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%



Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SOGB	SCC	PSG	Okomu	
Transparence - Caoutchouc - Planteurs villageois									
Planteurs villageois ayant eu une évaluation des risques CSR	%	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	
Planteurs villageois ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%	N/A	N/A	0%	0%	0%	N/A	N/A	
Planteurs villageois ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%	N/A	N/A	0%	100%	100%	N/A	N/A	
Transparence - Caoutchouc - Collecteurs									
Nombre de collecteurs	nb	N/A	N/A	8	10	28	N/A	21	
Pourcentage de collecteurs ayant un contrat signé avec la plantation	%	N/A	N/A	0%	100%	0%	N/A	0%	
Pourcentage de collecteurs dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%	N/A	N/A	0%	100%	0%	N/A	0%	
Pourcentage de collecteurs ayant eu une évaluation des risques CSR	%	N/A	N/A	0%	0%	100%	N/A	0%	
Pourcentage de collecteurs ayant été audité sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%	N/A	N/A	0%	0%	0%	N/A	0%	
Pourcentage de collecteurs ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%	N/A	N/A	0%	100%	100%	N/A	0%	
Santé et sécurité									
Accidents du travail - Uniquement pour les employés permanents et temporaires									
Total heures travaillées	nb	9 092 174	130 400	4 584 088	13 307 212	610 183	1 525 392	1 306 824	
Décès (décès chez les travailleurs journaliers, contractuels et autres travailleurs)	nb	0	0	0 (2)	0	0	0	0 (1)	
Blessures non mortelles	nb	852	0	121	433	4	134	10	
Taux de blessures par 200 000 heures	nb/200 000 h	18,74	0,00	5,28	6,51	1,31	17,57	1,53	
Accidents du travail ou maladies professionnelles entraînant une DART	nb	715	0	121	432	0	56	8	
Taux d'accidents de la DART par 200 000 heures	nb/200 000 h	15,73	0,00	5,28	6,49	0,00	7,34	1,22	
Journées perdues	nb	1 968	0	512	1 603	51	180	81	
Taux de jours perdus par 200 000 heures	nb/200 000 h	43,29	0,00	22,34	24,09	16,72	23,60	12,40	
Formation									
Formations et sensibilisations	nb	3 188	3	296	1 858	339	1 095	5 736	
Heures de formation	h	1 555	6	56 644	1 932	398	15 169	5 140	
Travailleurs sensibilisés	nb	25 168	28	1 846	59 574	3 451	17 432	91 026	
Environnement									
Zones HCV	ha	4 771	N/A	N/A	6 735	N/A	10 441	2 976	
Zones plantées tourbières (plantées avant 2017)	ha	0	0	0	0	N/A	0	0	
Incendies accidentels déclenchés par des causes internes	nb	0	0	0	27	0	0	0	
Superficies brûlées à la suite d'incendies accidentels déclenchés par des causes internes	ha	0	0	0	130	0	0	0	
Incendies accidentels déclenchés par des causes externes	nb	21	3	14	8	0	0	14	
Superficies brûlées à la suite d'incendies accidentels déclenchés par des causes externes	ha	32	8	47	11	0	0	1 461	
Indicateurs de consommation									
Usines									
Consommation de carburant par tonne de régimes usinés	L/T FFB	0,20	N/R	N/R	0,12	N/R	0,02	0,42	
Consommation d'eau par tonne de régimes usinés	m³/T FFB	1,56	N/R	N/R	1,08	N/R	1,26	1,19	
Consommation d'électricité par tonne de régimes usinés	kWh/T FFB	18,79	N/R	N/R	20,79	N/R	15,87	21,12	
Consommation de carburant par tonne de caoutchouc sec produit	L/T dry	N/R	N/R	0,19	41,42	41,11	N/R	0,31	
Consommation d'eau par tonne de caoutchouc sec produit	m³/T dry	N/R	N/R	16,11	18,11	22,59	N/R	16,16	
Consommation d'électricité par tonne de caoutchouc sec produit	kWh/T dry	N/R	N/R	206,58	201,06	211,59	N/R	195,43	
Ateliers et garages									
Consommation moyenne de carburant - véhicules légers	l/100 km	< 14,5	11,56	13,77	12,82	11,91	10,18	12,38	17,61
Consommation moyenne de carburant - camions	l/100 km	< 55	60,33	32,47	65,52	20,55	24,89	26,54	37,28
Consommation moyenne de carburant - tracteurs	l/h	< 4,0	3,46	3,05	4,51	4,16	N/R	5,20	3,52
Consommation moyenne de carburant - groupes électrogènes	l/kWh	<1,8	0,32	0,35	0,33	0,28	0,38	0,36	0,31



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	94%
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	67
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	15%
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	15%
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	42%
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	15%
	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	57%
	5 150 551	7 736 674	64 990	560 165	5 087 793	795 702	1 468 008	288 303	17 493 252	69 201 710
	0	2 (2)	0	0	0	0	0	0	0	2 (5)
	281	368	2	14	307	41	33	1	38	2 639
	10,91	9,56	6,15	5,00	12,07	10,31	4,50	0,69	0,43	7,63
	201	84	0	3	150	14	18	1	38	1 841
	7,80	2,17	0,00	1,07	5,90	3,52	2,45	0,69	0,43	5,32
	2 814	1 107	0	16	977	134	25	7	1 794	11 269
	109,27	28,62	0,00	5,71	38,41	33,68	3,41	4,86	20,51	32,57
	661	4 771	1	198	332	510	56	27	852	19 923
	13 563	3 590	16	143	562	334	2 345	1 127	19 258	121 781
	14 209	97 487	2	6 730	131 918	68 476	1 341	212	5 490	524 390
	3 624	14 446	N/A	N/A	407	354	2 994	1 643	787	49 178
	0	0	N/A	N/A	0	0	0	0	1 905	1 905
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	130
	15	69	0	0	15	0	3	0	0	162
	45	141	0	0	38	0	8	0	0	1 791
	0,35	0,40	N/R	N/R	0,44	0,23	N/R	N/R	0,10	0,24
	0,75	1,13	N/R	N/R	1,34	1,36	N/R	N/R	0,99	1,13
	16,57	17,27	N/R	N/R	33,29	19,43	N/R	N/R	19,05	19,02
	0,00	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	40,00	N/R	48,34	30,80
	6,71	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	18,64	N/R	20,09	18,43
	132,76	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	147,93	N/R	230,40	200,87
	11,13	11,99	N/R	10,38	20,24	10,59	10,67	12,00	9,92	12,47
	45,75	82,05	N/R	N/R	111,50	43,18	21,33	15,31	41,80	44,89
	3,93	3,28	N/R	2,20	3,60	4,21	3,25	3,21	3,21	3,63
	0,36	0,41	N/R	0,50	0,41	0,31	0,55	0,66	0,32	0,39



	Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SOGB	SCC	PSG	Okomu	
Production d'énergie renouvelable										
Energie produite par les turbines à vapeur	kWh		3 631 775	N/R	N/R	3 031 755	N/R	1 461 230	7 448 024	
Quantité d'énergie verte consommée/T de régimes	kWh/T FFB		16,63	N/R	N/R	18,95	N/R	15,54	28,87	
Pourcentage d'utilisation de la turbine à vapeur	%		89%	N/R	N/R	91%	N/R	98%	137%	
Production d'énergie hydroélectrique	kWh		N/R	N/R	5 814 000	N/R	N/R	N/R	N/R	
Gasoil économisé par l'utilisation du barrage	l		N/R	N/R	1 744 200	N/R	N/R	N/R	N/R	
Gasoil économisé par l'utilisation des centrales à biomasse	l		N/R	N/R	1 090 824	N/R	N/R	N/R	322 452	
Gasoil économisé par l'utilisation des panneaux solaires	l		4 985	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	
Indicateurs de qualité										
Emissions atmosphériques										
SO ₂	mg/m ³	<500	0,01	N/A	N/A	6,40	2,60	8,89	<10	
NO _x	mg/m ³	<200	0,02	N/A	N/A	N/A	1,30	27,90	<10	
Poussières PM10	mg/m ³	<100	188,65	N/A	N/A	0,67	587,25	N/A	N/A	
Poussières PM2.5	mg/m ³	<50	70,88	N/A	N/A	0,10	80,79	N/A	N/A	
CO ₂	mg/m ³	<9	0,14	N/A	N/A	21 366,50	964,00	N/A	N/A	
Air ambiant										
Poussières PM10	mg/m ³	<100	N/A	N/A	N/A	0,47	467,30	17,34	N/A	
Poussières PM2.5	mg/m ³	<50	N/A	N/A	N/A	0,21	57,03	9,65	N/A	
Gestion des déchets ménagers industriels banals										
Déchets éliminés dans une décharge municipale	kg		0	0	0	0	0	0	0	
	m ³		0	0	0	0	0	0	0	
Déchets collectés par un revendeur agréé	kg		35 579	2 500	50 000	362 976	0	2 221	0	
	P/C		0	0	45	0	0	0	0	
	l		16 102	0	0	0	0	0	0	
Déchets vendus	kg		35 579	0	50 000	362 976	44 700	0	35 780	
	P/C		20 045	0	45	0	0	0	26	
	m ³		0	0	0	0	0	0	0	
	l		9 380	0	0	0	0	0	0	
Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise	kg		9 176	444	0	2 683 170	27 800	0	388 580	
Déchets incinérés (sans récupération d'énergie)	kg		0	0	0	0	27 800	1 002	675	
Déchets valorisés par récupération d'énergie	kg		0	0	0	28 252 029	0	0	22 046 341	
	m ³		0	0	0	0	0	0	0	
Déchets valorisés par recyclage organique/compostage	kg		9 176	0	0	36 301 250	0	0	0	
	m ³		0	0	0	0	0	0	0	
Déchets liquides éliminés dans les lagunes	m ³		0	0	340 005	159 945	893 689	156 510	272 333	
Déchets industriels spéciaux (DIS)										
DIS remis à un collecteur agréé	kg		0	0	0	17 301	0	0	0	
	m ³		0	0	0	0	0	0	0	
Données agricoles										
Produits toxiques utilisés										
Utilisation d'aldicarbe	kg		0	0	0	0	0	0	0	
Utilisation de Paraquat	kg		0	0	0	0	0	0	0	
	l		0	0	0	0	0	0	0	
Utilisation de Carbofuran	kg		0	0	0	0	0	0	0	
Autre OMS 1a/1b	kg		0	0	0	0	0	0	0	



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	854 279	10 096 719	N/R	N/R	0	0	N/R	N/R	13 881 779	40 405 561
	11,34	15,50	N/R	N/R	0,00	0,00	N/R	N/R	17,87	17,81
	68%	90%	N/R	N/R	0%	0%	N/R	N/R	94%	95%
	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	5 814 000
	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	1 744 200
	254 988	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	1 668 264
	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	4 985
	12,64	14,71	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	26,75	N/R
	1,00	14,52	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	103,57	N/R
	38,34	26,18	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/R
	N/A	28,08	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/R
	1 096,71	52,34	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5,10	N/R
	N/A	3,99	N/A	6,62	N/A	N/A	N/A	N/A	35,38	N/R
	N/A	2,68	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	23,25	N/R
	0	120 000	N/A	0	0	33 280	0	0	0	153 280
	0	1 673	N/A	48	0	127	0	0	0	1 848
	136 640	307 816	N/A	0	0	0	0	0	31 686	929 418
	0	0	N/A	0	0	0	0	0	0	45
	0	0	N/A	0	0	0	0	0	0	16 102
	130 280	244 993	N/A	0	40 000	0	0	3 530	62 230	1 010 068
	0	816 170	N/A	0	65	0	0	35	1 057	837 443
	0	0	N/A	0	4	0	0	0	0	4
	0	0	N/A	0	0	0	0	0	0	9 380
	31 173	92 194	N/A	0	0	0	91 880	43 640	2 338	3 370 395
	1 429	3 021	N/A	0	0	0	0	0	0	33 926
	0	41 438 250	N/A	0	0	1 439 086	0	0	0	93 175 706
	0	0	N/A	0	0	3 266	0	0	0	3 266
	18 330	68 692 118	N/A	0	0	1 540 083	0	0	0	106 560 957
	0	0	N/A	0	0	7 434	0	0	0	7 434
	0	522 625	N/A	0	0	26 819	0	0	321 932	2 693 859
	136 640	24 984	N/A	0	0	0	0	0	0	178 925
	0	2 601	N/A	0	0	0	0	0	0	2 601
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30	0	0	0	0	0	0	0	0	30



	Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SOGB	SCC	PSG	Okomu	
Engrais organique utilisé										
Rafles	T		38 283	0	0	32 492	0	18 405	29 055	
Quantité de compost de rafles/ effluent d'usine	T		76 542	0	0	0	0	0	0	
Fibres de palmistes	T		0	0	0	0	0	8 692	0	
Autres solides	T		0	0	0	0	0	5 866	0	
Achat engrais organique	T		0	0	0	0	0	0	0	
Données médicales										
Hôpitaux	nb		0	0	1	1	N/A	0	0	
Centres médicaux y compris dispensaires	nb		0	1	1	3	N/A	1	2	
Avant-postes de santé	nb		0	1	3	15	N/A	4	2	
Total infrastructures	nb		0	2	5	19	N/A	5	4	
Ambulances	nb		2	1	5	3	N/A	1	4	
Médecins	nb		1	0	3	1	N/A	0	2	
Infirmiers	nb		0	2	18	6	N/A	6	14	
Sage-femmes	nb		0	4	4	2	N/A	0	2	
Autre personnel	nb		2	13	53	82	N/A	8	16	
Total personnel médical	nb		3	19	78	91	N/A	14	34	
Consultations	nb		5 066	4 448	36 798	105 695	N/A	13 418	42 129	
Hospitalisations	nb		N/A	1 300	3 563	1 061	N/A	954	399	
Paludisme diagnostiqué	nb		274	1 094	1 168	34 157	N/A	4 567	15 458	
Planification familiale	Oui/Non		Oui	Oui	Oui	Oui	N/A	Non	Oui	
Prise en charge du VIH	Oui/Non		Oui	Oui	Oui	Oui	N/A	Oui	Oui	
Prise en charge de la tuberculose	Oui/Non		Oui	Oui	Oui	Oui	N/A	Oui	Oui	
Données d'éducation										
Crèches	nb		0	0	0	0	N/A	0	4	
Écoles maternelles	nb		6	0	10	1	N/A	1	4	
Écoles primaires	nb		22	2	9	14	N/A	1	3	
Écoles secondaires	nb		2	2	3	0	N/A	1	0	
Total	nb		30	4	22	15	N/A	3	11	
Dont écoles gérées des plantations	nb		0	4	22	0	N/A	0	5	
Enseignants	nb		148	56	89	92	N/A	39	35	
<i>Dont enseignants pris en charge par les plantations</i>	nb		0	38	89	2	N/A	0	21	
	%		0%	68%	100%	2%	N/A	0%	60%	
Élèves	nb		6 335	1 715	7 125	4 147	N/A	1 109	942	
Ratio Etudiants / Enseignant	nb		43,38	32,05	52,70	44,73	N/A	27,45	21,59	
Données des villages (uniquement pour les villages plantations)										
Villages plantations	nb		8	11	82	23	N/A	1	6	
Population - Travailleurs logés	nb		198	418	4 157	6 145	N/A	207	5 203	
Population - Nombre d'ayants- droits	nb		615	1 851	14 527	17 242	N/A	0	3 334	
Population - Nombre d'occupants illégaux	nb		0	0	0	0	N/A	0	0	
Population - Nombre d'occupants autres	nb		2	0	258	1 133	N/A	0	0	
Total - Population	nb		815	2 269	18 942	24 520	N/A	207	8 537	
Logements	nb		194	388	4 579 ⁵⁰	4 286	N/A	161	4 375	
Logements construits	nb		4	0	35	122	N/A	0	697	
Logements rénovés	nb		2	2	97	1	N/A	0	1 074	
Cuisines	nb		201	386	1 282	4 105	N/A	157	2 715	
Cuisines construites	nb		8	0	52	121	N/A	0	614	
Cuisines rénovées	nb		0	2	41	8	N/A	0	689	
Latrines	nb		197	219	1 701	3 667	N/A	161	3 847	



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	18 330	224 340	0	0	1 703	6 197	0	0	160 701	529 506
	18 330	29 391	0	0	0	0	0	0	14 948	139 211
	0	46 699	0	0	2 883	0	0	0	0	58 273
	0	0	0	0	0	0	0	0	17 013	22 879
	0	0	0	0	0	1 112	0	0	0	1 112
	0	0	N/A	N/A	1	N/A	0	0	0	3
	2	7	N/A	N/A	1	N/A	1	0	12	31
	10	2	N/A	N/A	3	N/A	0	1	18	59
	12	9	N/A	N/A	5	N/A	1	1	30	93
	1	6	N/A	N/A	1	N/A	1	0	12	37
	1	7	N/A	N/A	1	N/A	1	0	24	41
	30	33	N/A	N/A	19	N/A	0	1	48	177
	0	0	N/A	N/A	6	N/A	0	0	15	33
	10	18	N/A	N/A	14	N/A	0	0	12	228
	41	58	N/A	N/A	40	N/A	2		99	479
	39 924	65 238	N/A	N/A	16 851	N/A	9 308	1 602	48 168	388 645
	995	851	N/A	N/A	1 848	N/A	0	0	1 347	12 318
	7 966	13 398	N/A	N/A	8 106	N/A	1	0	0	86 189
	Oui	Oui	N/A	N/A	Oui	N/A	Non	Non	Oui	N/R
	Oui	Oui	N/A	N/A	Oui	N/A	Non	Non	Oui	N/R
	Oui	Oui	N/A	N/A	Oui	N/A	Non	Non	Oui	N/R
	0	0	N/A	N/A	0	4	0	0	0	8
	9	21	N/A	N/A	1	2	0	42	97	97
	12	40	N/A	N/A	15	3	5	52	178	178
	4	8	N/A	N/A	11	2	1	20	54	54
	25	69	N/A	N/A	27	11	6	114	337	337
	1	6	N/A	N/A	1	1	0	23	63	63
	252	546	N/A	N/A	520	87	70	1 363	3 297	3 297
	51	114	N/A	N/A	9	4	0	58	386	386
	20%	21%	N/A	N/A	2%	5%	0%	4%	12%	12%
	4 111	11 243	N/A	N/A	8 182	1 416	1 981	16 189	64 495	64 495
	22,21	24,78	N/A	N/A	22,26	15,70	23,14	11,44	23,92	23,92
	13	31	N/A	N/A	37	2	8	15	237	237
	2 087	5 370	N/A	N/A	984	103	647	2 801	28 320	28 320
	8 348	8 604	N/A	N/A	4 768	288	394	7 177	67 148	67 148
	4	365	N/A	N/A	6	0	0	0	375	375
	0	5 961	N/A	N/A	700	0	0	2 526	10 580	10 580
	10 439	20 300	N/A	N/A	6 458	391	1 041	12 504	106 423	106 423
	2 167	4 634	N/A	N/A	989	141	837	2 365	25 116 ⁵⁰	25 116 ⁵⁰
	0	138	N/A	N/A	71	0	0	0	1 067	1 067
	41	33	N/A	N/A	76	0	0	15	1 341	1 341
	1 450	3 739	N/A	N/A	541	18	813	2 365	17 772	17 772
	9	132	N/A	N/A	68	0	0	0	1 004	1 004
	7	68	N/A	N/A	21	0	0	15	851	851
	1 644	3 152	N/A	N/A	436	13	748	1 407	17 192	17 192



	Unité	Objectifs	SAC	SRC	LAC	SGB	SCC	PSG	Okomu	
Latrines construites	nb		4	0	125	142	N/A	0	718	
Latrines rénovées	nb		0	2	61	39	N/A	0	1 931	
Douches	nb		190	0	1 580	3 862	N/A	161	3 479	
Douches construites	nb		4	0	128	119	N/A	0	590	
Douches rénovées	nb		0	0	125	1	N/A	0	1 446	
Points d'eau	nb		55	39	302	501	N/A	161	5 675	
Terrains de sport	nb		3	7	52	23	N/A	1	6	
Magasins	nb		0	1	4	383	N/A	0	126	
Clubs	nb		1	1	2	14	N/A	2	4	
Marchés	nb		0	1	3	16	N/A	0	1	
Lieux de rencontre	nb		1	4	25	21	N/A	2	6	



	Safacam	Socapalm	SPFS	Camseeds	Brabanta	Agripalma	Socfin-KCD	Coviphama	Socfindo	TOTAL
	273	141	N/A	N/A	84	0	0		28	1 515
	0	77	N/A	N/A	7	0	0		3	2 120
	1 644	1 158	N/A	N/A	440	14	230		1 407	14 165
	0	38	N/A	N/A	88	0	0		28	995
	0	23	N/A	N/A	0	0	0		3	1 598
	98	586	N/A	N/A	85	1	106		1 938	9 547
	12	31	N/A	N/A	10	2	6		55	208
	6	141	N/A	N/A	3	13	6		182	865
	9	45	N/A	N/A	4	0	0		12	94
	12	3	N/A	N/A	3	0	0		7	46
	14	15	N/A	N/A	1	0	5		28	122

7.2 Index du contenu GRI

Normes GRI		Chapitre
102	Éléments généraux d'information	
102-1	Nom de l'organisation	Message du Président
102-2	Activités, marques, produits et services	1.2 Chiffres clés
		1.3 Notre organisation
102-3	Lieu géographique du siège	Dernière de couverture
102-4	Lieu géographique des sites d'activités	1.5 10 pays dans lesquels nous encourageons une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice
102-5	Capital et forme juridique	Rapport financier Socfin 2022
102-6	Marchés desservis	Rapport financier Socfin 2022
		5.1 Nous produisons deux matières premières issues de l'agriculture responsable
102-7	Taille de l'organisation	3.4.2 Nos chiffres clés des ressources humaines
		1.5 10 pays dans lesquels nous encourageons une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice
		Rapport financier Socfin 2022
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	3.4.2 Nos chiffres clés des ressources humaines
		7.1 Chiffres clés
102-9	Chaîne d'approvisionnement	2.4.1 Notre collaboration avec nos partenaires locaux
		2.5 Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement
		5. Focus sur nos produits durables
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	1.5 10 pays dans lesquels nous encourageons une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice
		2.5 Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement
		Rapport financier Socfin 2022
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
		2.5.3 Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement
		3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
		4.4.1 Notre gestion de l'eau et du sol
102-12	Initiatives externes	1.9 Nos engagements d'ici 2025
		2.3 Des engagements validés par des certifications
		3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
102-13	Adhésion à des associations	Rapport développement durable 2022
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Message du Président
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	1.7 Notre système de gouvernance responsable
		1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
		1.9 Nos engagements d'ici 2025
		2.1 Contexte
		3.1 Contexte
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	1.7 Notre système de gouvernance responsable
		1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions d'éthique	1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
		3.2 Nos engagements pour nos employés locaux et les communautés
		3.3 Notre engagement pour le respect des droits humains des communautés
		3.4.1.8 Le Groupe Socfin applique une politique de tolérance zéro concernant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (hommes et femmes) et s'engage à protéger ses employés contre de tels actes
		3.4.1.9 Notre système de gestion des plaintes internes
102-18	Structure de gouvernance	1.7 Notre système de gouvernance responsable
102-19	Délégation de l'autorité	1.7 Notre système de gouvernance responsable



102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	1.7 Notre système de gouvernance responsable
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	1.7 Notre système de gouvernance responsable
		1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	1.7 Notre système de gouvernance responsable
		1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
		1.9 Nos engagements d'ici 2025
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	1.7 Notre système de gouvernance responsable
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	1.7 Notre système de gouvernance responsable
102-33	Communication les préoccupations majeures	1.8 La mise en œuvre de notre gouvernance responsable
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	1.8.3 Nos partenaires au quotidien
		1.8.4 Nos parties prenantes nous évaluent
		2.5 Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement
		3. Employés locaux et les communautés
		7.6 Glossaire
		Rapport financier Socfin 2022
102-41	Accords de négociation collective	3.4.1.3 Adhésion syndicale et liberté d'association des employés
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Rapport développement durable 2022
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Rapport développement durable 2022
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport développement durable 2022
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport financier Socfin 2022
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	1.9 Nos engagements d'ici 2025
		7.3 Méthodologie
102-47	Liste des enjeux pertinents	1.9 Nos engagements d'ici 2025
102-48	Réaffirmation des informations	Rapport développement durable 2022
102-49	Modifications relatives au reporting	7.3 Méthodologie
102-50	Période de reporting	2022
102-51	Date du rapport le plus récent	Rapport développement durable 2022 édité en mai 2023
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	info@socfin.com
		www.socfin.com/fr/contact
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	7.2 Index du contenu GRI
102-56	Vérification externe	Le projet de vérification externe du rapport développement durable a été postposé en raison de la mise à jour de la directive européenne sur les rapports d'entreprise sur le développement durable (CSRD). Nous attendons la publication des différents textes officiels prévue en juin 2023 et mettrons en place les actions nécessaires afin de nous conformer à cette réglementation dès sa mise en vigueur pour notre rapport développement durable 2024.

200	Économique	
201	Performance économique	
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	1.2 Chiffres clés 7.1 Chiffres clés Rapport financier Socfin 2022
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	4.5.2 Nous mettons en place des mesures de gestion des risques liés aux changements climatiques
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	3.4.1.3 Adhésion syndicale et liberté d'association des employés
201-4	Aide financière publique	Rapport financier Socfin 2022
202	Présence sur le marché	
202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	3.4.1.6 Au sein du Groupe Socfin, nous nous efforçons de créer un environnement de travail équitable et juste tout en favorisant la diversité 7.1 Chiffres clés
203	Impacts économiques indirects	
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Rapport développement durable 2022 7.1 Chiffres clés
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	1.2 Chiffres clés 3.4.1.10 Nous soutenons nos employés en répondant à certains de leurs besoins financiers 3.4.5.1 Nous soutenons financièrement nos employés pour la scolarité de leurs enfants 3.4.6.3 Nous assurons le transport de nos employés vers leur lieu de travail
204	Pratiques d'achats	
204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	2. Développement local et rural
205	Lutte contre la corruption	
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	1.8.2.2 Nous appliquons une tolérance zéro contre
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	1.8.2.2 Nous appliquons une tolérance zéro contre
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	4.4.2 Notre revalorisation des déchets 4.4.3.3 Nous nous efforçons de réduire notre utilisation de produits chimiques ou d'engrais minéraux
302	Énergie	
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	3.3.7.1 Nous participons à l'approvisionnement en énergie et en eau des villages des communautés 4.4.3.4 Nous effectuons des maintenances préventives pour réduire notre consommation d'énergie 4.5.3 Nous investissons dans la production d'énergies renouvelables 7.1 Chiffres clés
302-3	Intensité énergétique	7.1 Chiffres clés
302-4	Réduction de la consommation énergétique	4.4.3.4 Nous effectuons des maintenances préventives pour réduire notre consommation d'énergie 4.5.3 Nous investissons dans la production d'énergies renouvelables 7.1 Chiffres clés
302-5	Réductions des besoins énergétiques des produits et services	4.4.3.4 Nous effectuons des maintenances préventives pour réduire notre consommation d'énergie 4.5.3 Nous investissons dans la production d'énergies renouvelables 7.1 Chiffres clés
303	Eau et effluents	
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	4.4.1 Notre gestion de l'eau et du sol



303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	4.4.1 Notre gestion de l'eau et du sol
304	Biodiversité	
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	2.4.1.3 Nos partenaires pour des projets de développement
		4.4 Notre système de gestion des ressources naturelles
304-3	Habitats protégés ou restaurés	3.3.6 La Protection des populations autochtones
		4.4.3 Nous protégeons la biodiversité et travaillons à son amélioration
305	Émissions	
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	4.4.3.2 Nous nous engageons à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gestion existantes afin de prévenir les émissions atmosphériques et améliorer la qualité de l'air
		7.1 Chiffres clés
305-4	Intensité des émissions de GES	7.1 Chiffres clés
305-5	Réduction des émissions de GES	4.4.3.4 Nous effectuons des maintenances préventives pour réduire notre consommation d'énergie
		7.1 Chiffres clés
305-7	Émission d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	7.1 Chiffres clés
306	Effluents et déchets	
306-1	Écoulement d'eau par qualité et destination	4.4.1 Notre gestion de l'eau et du sol
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	4.4.2 Notre revalorisation des déchets
		4.4.3.3 Nous nous efforçons de réduire notre utilisation de produits chimiques ou d'engrais minéraux
		4.5.3.4 Les séchoirs à biomasse
		7.1 Chiffres clés
307	Conformité environnementale	
307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	4.4.3.5 Le reporting des non-conformités environnementales
308	Évaluation environnementale des fournisseurs	
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	2.5 Amélioration de la transparence de notre chaîne d'approvisionnement
400	Social	
401	Emploi	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.4.2 Nos chiffres clés des ressources humaines
		7.1 Chiffres clés
401-3	Congé parental	7.1 Chiffres clés
403	Santé et sécurité au travail	
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	2.5.4 Sécurité dans la chaîne d'approvisionnement
		3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
403-3	Services de santé au travail	3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	3.1 Contexte
		4.4.3 Nous protégeons la biodiversité et travaillons à son amélioration
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	3.4.3 La sécurité au travail de nos employés, une priorité
		3.4.4 Notre politique de santé pour nos employés
403-9	Accidents du travail	3.4.3.5 Le taux d'accident
		7.1 Chiffres clés



404	Formation et éducation	
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	3.4.3.3 Nous formons et nous sensibilisons nos équipes
		7.1 Chiffres clés
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide de transition	3.4.3.3 Nous formons et nous sensibilisons nos équipes
405	Diversité et égalité des chances	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	3.4.2 Nos chiffres clés des ressources humaines
		7.1 Chiffres clés
408	Travail des enfants	
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	1.8.2.2 Nous appliquons une tolérance zéro contre
409	Travail forcé ou obligatoire	
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	1.8.2.2 Nous appliquons une tolérance zéro contre
410	Pratiques de sécurité	
410-1	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme	3.4 Notre engagement social pour nos employés et le respect de leurs droits humains
413	Communautés locales	
413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	3.3.3 Notre engagement à respecter les droits des communautés : CLIP
		4.4.3 Nous protégeons la biodiversité et travaillons à son amélioration



7.3

Méthodologie

Périmètre de reporting :

Les plantations, les sociétés opérationnelles (Socfinco FR, Sodimex FR, Sogescol FR, Induservices FR, Centrages et Induservices Luxembourg).

Calendrier et collecte des données :

Pour rédiger ce rapport, les actions suivantes ont été entreprises :

- Mensuellement tout au long de l'année 2022, nous avons collecté les données chiffrées en matière de santé et sécurité au travail ;
- Semestriellement, les sites envoient les reporting HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) complets ;
- Les données en relation avec les domaines de l'éducation et de nos villages ont été collectées en décembre 2022 pour l'année 2022 ;
- Les données concernant le service médical, les ressources humaines, les budgets développement durable et la traçabilité ont été collectées au mois de février/mars 2023 pour les données 2022 ;
- Ces données sont contrôlées, éventuellement corrigées, et traitées statistiquement (statistique descriptive) ;
- Chaque site est invité à rédiger son propre rapport développement durable en suivant une table des matières qui a évolué selon l'année précédente en fonction des adaptations nécessaires suite à la mise en place ou à la révision de certains indicateurs ou informations. Les rapports 2022 des sites ont été envoyés en février/mars 2023 ;
- Ensuite, nous contrôlons les rapports des sites. Les actions remarquables des sites sont sélectionnées afin d'être mises en avant dans le rapport ;
- Ce rapport est ensuite rédigé, il reprend des extraits des rapports développement durable des sites opérationnels et les réalisations au niveau du département ;
- Ce rapport est validé par au moins un membre du conseil d'administration de Socfin S.A ;
- Le rapport développement durable 2022 a été publié en mai 2023.

7.4

Taxonomie

Taxonomie de l'UE : Informations consolidées conformément à l'art. 8 du règlement sur la taxonomie

La taxonomie de l'UE est un système de classification des activités économiques durables du point de vue de l'environnement, élaboré par la Commission européenne pour contribuer à l'augmentation des investissements durables et à la mise en œuvre du Green Deal européen.

Le Groupe Socfin a évalué l'éligibilité à la Taxonomie de ses activités économiques pour la période de reporting 2022.

- **Les activités principales du Groupe Socfin : Taxonomie-non éligible**

La Socfin a évalué toutes les activités économiques éligibles à la taxonomie énumérée dans la loi déléguée sur le climat en se basant sur les activités de la société en tant que groupe agro-industriel. L'Acte délégué sur le climat se concentre sur les activités économiques et les secteurs qui ont le plus de potentiel pour atteindre les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique. Les secteurs couverts sont l'énergie, certaines activités manufacturières (l'agriculture n'est pas incluse), les transports et les bâtiments.

L'évaluation par le Groupe Socfin de l'éligibilité à la taxonomie s'est concentrée sur les activités économiques définies comme la fourniture de biens ou de services sur un marché, générant ainsi des revenus. Dans ce contexte, Socfin, en tant que groupe agro-industriel, définit la culture du palmier à huile, du caoutchouc, ainsi que la production d'huile de palme, de palmiste, d'huile de palmiste et de caoutchouc naturel comme l'essentiel de ses activités commerciales, qui sont non-éligibles à la taxonomie.

Principes comptables

L'évaluation de l'éligibilité et de la non-éligibilité à la taxonomie du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation de Socfin a été réalisée conformément aux spécifications et aux définitions figurant à l'annexe I de l'acte délégué en vertu de l'art. 8 de l'acte délégué. Les méthodes comptables utilisées dans le cadre de ce processus sont décrites ci-après :

• Chiffre d'affaires

La part des activités économiques éligibles à la taxonomie dans le chiffre d'affaires total du Groupe a été calculée comme la part du chiffre d'affaires net provenant des produits et services associés aux activités économiques éligibles à la taxonomie (numérateur) divisée par le chiffre d'affaires net (dénominateur). Socfin n'a pas identifié d'activités éligibles à la taxonomie, comme expliqué ci-dessus, et n'enregistre donc aucune composante de son chiffre d'affaires dans le numérateur du chiffre d'affaires.

• Investissements

L'indicateur clé de performance des investissements est défini comme les investissements éligibles à la taxonomie (numérateur) divisés par le total des investissements du Groupe (dénominateur). Socfin n'a pas identifié d'activités éligibles à la taxonomie, comme expliqué ci-dessus et n'enregistre donc aucune dépense d'investissements dans le numérateur des investissements.

• Dépenses d'exploitation

L'indicateur clé de performance des dépenses d'exploitation est défini comme les dépenses d'exploitation éligibles à la taxonomie (numérateur) divisés par le total des dépenses d'exploitation du Groupe (dénominateur). Socfin n'a pas identifié d'activités éligibles à la taxonomie, comme expliqué ci-dessus et n'enregistre donc aucune dépense d'exploitation dans le numérateur des dépenses d'exploitation.

7.5

Correspondance avec les recommandations de la Bourse du Luxembourg

Principes de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Luxembourg (Décembre 2017)	Information correspondante par Socfin S.A.	Chapitre du rapport
Principe 9 – Responsabilité sociale et environnementale		
La société définit sa politique en matière de responsabilité sociale et environnementale.	Politique de gestion responsable	1.8.1
Recommandation 9.1 La société intègre les aspects RSE dans sa stratégie de création de valeur à long terme et décrit comment la démarche RSE y contribue.	Politique de gestion responsable	1.8.1
Recommandation 9.2 La société présente l'information en matière RSE dans un rapport dédié ou au sein du rapport de gestion, dans une rubrique spécifique ou dans une annexe relative au développement durable, Elle y analyse la durabilité de ses activités et fournit les informations non-financières claires et transparentes à l'appui.	Rapport de développement durable	Rapport complet
Ligne de conduite La société est encouragée à utiliser un cadre reconnu au plan international (Global Reporting Initiative, International Integrated Reporting Framework, SASB sustainability standards, FSB-TCFD Climate related financial disclosures et/ou normes similaires) pour préparer un tel rapport, Elle est invitée à s'aligner aux 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unis.	Index GRI	7.2
Recommandation 9.3 Le Conseil d'administration traite régulièrement des risques non-financiers de la société, dont notamment les risques sociaux, sociétaux et environnementaux.	Les risques sociaux, sociétaux et environnementaux sont traités par le Conseil d'Administration deux fois par an	1.6
Recommandation 9.4 La société publie une note méthodologique, soit dans son rapport RSE, soit sur leur site internet, relative à la manière dont les éléments significatifs ont été identifiés et les données établies.	Méthodologie	7.3
Ligne de conduite 1 La société indique sous forme de tableau de bord les indicateurs de performance RSE applicables à son activité, La société est amenée à présenter des indicateurs en faisant une comparaison dans le temps.	Certains indicateurs sont présents dans des chapitres dédiés, d'autres sont répartis dans plusieurs chapitres :	



	À titre illustratif, les indicateurs significatifs pourraient comprendre :		
	o effectifs	Effectifs	ODD, 1 (chiffres clés de l'en-tête du chapitre), 3.4.1.5, 3.4.1.6, 3.4.2 et 7.1
	o formation du personnel	Formation du personnel	2.2, 2.4.1.2, 2.4.1.4, 2.5.3, 2.5.4, 3.1, 3.4.3.2, 3.4.3.3, 3.4.3.5, 3.4.4.3, 4.4.1.1, 4.4.2.1, 4.4.3.5 et 4.5.2
	o sécurité	Sécurité	2.5.4, 3.1 et 3.4
	o absentéisme	Absentéisme	3.4.3.5
	o parité hommes/femmes	Parité homme/femme	1.5, 3.4.1.5, 3.4.1.6 et 3.4.1.8
	o sous-traitance et relations avec les fournisseurs	Sous-traitance	1.8.1, 1.8.2.1, 2.4.1.1, 2.5.3, 2.5.4, 3.4.1.1, 3.4.4.2 et 4.4.3.1
	o consommation d'énergie	Consommation d'énergie	3.3.7.1, 4.2, 4.4 et 4.5.3
	o consommation d'eau	Consommation d'eau	3.2, 3.3.7.1, 3.4.6.1, 4.2 et 4.4
	o traitement de déchets	Traitement des déchets	4.1, 4.4 et 4.5.3.3
	o émissions de CO ₂	Emissions de CO ₂	4.4.3.2 et 4.5.3
	o adaptation aux conséquences du changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	4.5.2
	o mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	4.4

7.6

Glossaire

Abréviation	Sens
ACMS	Association Camerounaise pour le Marketing Social
AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche
AGS	Acides Gras Saturés
AIBEF	Association Ivoirienne pour le Bien-Etre Familial
AIPH	Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile
APPA	Association des Professionnels de la Pédagogie de l'Alternance
APROMAC	Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire
BACUDA	Bagyelis Cultural Development Association (ONG)
CCT	Convention Collective de Travail
CH ₄	Méthane
CIRAD	Centre de coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement
CLIP	Consentement Libre, Informé et Préalable
CNRA	Centre National de Recherche Agronomique
CO ₂	Dioxyde de carbone
CO ₂ e	Émissions nettes en équivalent CO ₂
COVID-19	Coronavirus 2019
CPO	Huile de palme brute
DART	Days Away from work, days of Restricted work activity or job Transfer
DBO	Demande Biochimique en Oxygène
DCO	Demande Chimique en Oxygène
DEA	Direction de l'Exploitation Agricole (SOGB)
DEG	Deutsche Investitions und Entwicklungsgesellschaft
DEPN	Direction de l'Ecologie et de la Protection de la Nature
DIS	Déchets industriels spéciaux
DPV	Département des Plantations Villageoises (SOGB)
DTA	Direction des Techniques Agricoles (SOGB)
EF	Earthworm Foundation
EFA	École Familiale Agricole
ENSIAAC	École Nationale Supérieure des Industries Agro-Alimentaire du Cameroun
EPI	Équipements de Protection Individuels
EUR	Euros
FAO	The Food and Agriculture Organization
FEFO	First Expired – First Out
FFB	Fresh Fruit Bunches - Régimes de palmier
FIRCA	Fond Interprofessionnel pour le Conseil Agricole
FISDES	Fonds Ivoirien-Suisse de Développement Économique et Social
GES/GHG	Gaz à Effet de Serre
GGAP	GLOBAL G.A.P (certification bio)
GPS	Global Positioning System
GPSNR	Global Platform for Sustainable Natural Rubber
GRI	Global Reporting Initiative



Abréviation	Sens
h	Heure
ha	Hectare
HSC	Haut Stock de Carbone
HSE	Hygiène Sécurité Environnement
HVC	Haute Valeur de Conservation
IECD	Institut Européen de Coopération et de Développement
IFC	Institut Français du Caoutchouc
IFER	Institut de Formation pour l'Entrepreneuriat Rural
IRAD	Institut de Recherche Agricole pour le Développement
ISO	International Organization for Standardization
ISPO	Indonesian Sustainable Palm Oil
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
IUCN	International Union for Conservation of Nature
kg	Kilogramme
km	Kilomètre
KVA	Kilovoltampère
kW/c	KiloWatt crête - Unité utilisée pour le solaire photovoltaïque
kWh	Kilowattheure
l	Litre
LUCA	Land Use Change Analysis - Analyse sur la conservation des sols
M€	Millions euros
m ³	Mètre cube
MCS	MEO Carbon Solutions
mg	Miligramme
MINDCAF	Ministère des Domaines et des Affaires Foncières (Cameroun)
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Cameroun)
MSF	Médecins Sans Frontières
MUPERSOC	Mutuelle du Personnel Socapalm plantation de Mbongo (Cameroun)
MW	Mégawatt
MWh	Mégawatt heure
N/A	Non Applicable
N/R	Not Relevant
N ₂ O	Protoxyde d'azote
nb	Nombre
ODD	Objectifs de Développement Durable
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
P&C	Principes et Critères (pour RSPO)
P/C	Pièces



7.6

Glossaire

Abréviation	Sens
PME	Petites et Moyennes Entreprises
QHSE	Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement
R&D	Recherche et Développement
RaCP	Remediation and Compensation Procedure - Plan de réhabilitation et de compensation
RD	République démocratique
RDC	République démocratique du Congo
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RSPO	Table ronde pour l'huile de palme durable - Roundtable on Sustainable Palm Oil
SCB	Société Commerciale de Banque Cameroun
SFI	Société Financière Internationale
SGE	Système de Gestion Environnementale
SIDA	Syndrome d'ImmunoDéficience Acquise
SNI	Certification indonésienne
SPOTT	Sustainability Policy Transparency Toolkit
SRI	Certification indonésienne
SSE	Santé, Sécurité et Environnement
SST	Santé et Sécurité au Travail
T	Tonne
T DRY	Tonne de caoutchouc sec
TIP	Tire Industry Project
TPE	Très Petites Entreprises
UNDRIP	United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
UNFPA	United Nations Population Fund
USDA	U.S. Department of Agriculture - Département de l'agriculture des États-Unis
VIH	Virus d'Immunodéficience Humaine
WAMN	West African Media Network
WASSCE	West African Senior School Certificate Examination
WBSCD	World Business Council for Sustainable Development
WWF	World Wide Fund for Nature





4 avenue Guillaume
L - 1650 Luxembourg
info@socfin.com
www.socfin.com

 www.linkedin.com/company/socfingroup/