



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

SOCIÉTÉ DES CAOUTCHOUCS
DE GRAND-BÉREBY

Table des matières

I.	Introduction.....	9
1.	Message du Directeur Général	9
2.	Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence	11
3.	Profil général.....	12
4.	Présence géographique dans le pays	12
5.	Organigramme hiérarchique de la plantation	13
6.	Structure du capital (actionnariat)	13
7.	Quelques dates importantes	14
II.	Performance économique en chiffres.....	17
1.	Chiffres d'affaires et surfaces plantées par type de culture	17
2.	Production d'huile de palme, d'amandes de palmiste et d'huile de palmiste	19
3.	Production de caoutchouc naturel.....	20
4.	Projets de recherche et développement.....	21
5.	Impacts des changements climatiques sur les opérations.....	23
6.	Objectifs et perspectives.....	23
III.	Gouvernance responsable.....	26
1.	Structure de gouvernance et méthodes de gestion	26
2.	Politiques, chartes et code éthique	26
3.	Conformité aux exigences légales	28
a.	Lois nationales environnementales et sociales.....	28
b.	Lutte contre le travail des enfants	28
c.	Lutte contre le travail forcé ou obligatoire	29
d.	Lutte contre la corruption.....	29
e.	Comportement anticoncurrentiel	29
f.	Contributions sociales.....	29
g.	Respect des lois du travail	30

4. Fiscalité	30
a. Stratégie fiscale.....	30
b. Gouvernance fiscale.....	31
c. Implication des parties prenantes.....	31
5. Respect volontaire d'autres normes.....	32
a. RSPO	32
b. ISO 14001.....	32
c. ISO 9001	32
d. ISO 45001.....	33
e. Approche Haut Stock de Carbone (HSC) et Hautes Valeurs de Conservation (HVC)	33
f. Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP).....	33
g. GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)	34
6. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité	34
a. Identification	34
b. Transparence et achats équitables	34
c. Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement	35
7. Normes des clients	35
8. Evaluations par tierces parties	35
9. Plaintes et griefs.....	36
10. Adhésions et associations.....	36
IV. Un engagement social fort.....	40
1. L'engagement social de l'entreprise.....	40
2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux	42
a. Ressources humaines	42
b. Protection des employés	45
c. Gestion des plaintes internes	45
d. Répondre aux besoins financiers des employés	45

e.	Chiffrés clés des ressources humaines	46
f.	Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés	46
g.	Adhésion syndicale et liberté d'association des employés	47
h.	Retraite.....	47
i.	Evolution de carrière.....	47
3.	Infrastructures à la disposition des employés.....	47
a.	Au sein des villages.....	47
b.	Investissements réalisés	49
c.	Mobilité.....	49
4.	Sûreté des personnes et des biens immobiliers.....	49
5.	Santé : un levier de développement.....	50
a.	Politique de santé	50
b.	Personnel et infrastructures	51
c.	Prêts financiers aux employés (prêts médicaux)	51
d.	Prévention, détection et traitement des maladies.....	51
e.	Planning familial	52
f.	Collecte de données médicales.....	52
g.	Préparation aux situations d'urgences	52
6.	Soutien à l'éducation et à la formation	53
a.	Politique d'éducation	53
b.	Infrastructures et personnel	53
c.	Soutien financier et dons aux écoles	53
7.	Micro-projets réalisés	53
8.	Objectifs et performance	54
V.	Assurer la sécurité des employés.....	57
1.	Système de management de la sécurité	57
2.	Politique de sécurité et de santé au travail.....	57

3.	Comités de santé et sécurité au travail	57
4.	Analyse des risques (réalisées cette année ou mises à jour)	58
5.	Programmes et plans (existants et développés cette année)	58
6.	Réalisations	58
7.	Formation et sensibilisation	59
8.	Surveillance médicale.....	59
9.	Monitoring.....	59
10.	Nombre d'accidents.....	60
11.	Taux d'accidents par 200 000 heures de travail.....	60
12.	La sécurité des personnes dans la chaîne d’approvisionnement	60
13.	Evolution dans le temps	62
14.	Objectifs pour l'année prochaine.....	62
VI.	Gestion des ressources naturelles	66
1.	Système de gestion de l'environnement.....	66
2.	État des certifications en cours	66
3.	Politiques	66
a.	Eau	66
b.	Protection du sol.....	67
c.	Gestion des déchets	67
d.	Protection et amélioration de la biodiversité.....	69
e.	Emissions atmosphériques et air ambiant.....	69
f.	Matières consommées.....	69
g.	Énergie	70
h.	Prise en compte des impacts sur le changement climatique	70
i.	Préservation des Hautes Valeurs de Conservation (HVC) et forêts à Haut Stock de Carbone (HSC).....	70
4.	Évaluations d'impact environnemental.....	71
5.	Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stocks de Carbone (HVC-HCSA).....	71

6.	Non-conformités environnementales	71
7.	Programmes et plans	72
8.	Réalisations	72
9.	Formations	72
10.	Monitoring.....	73
11.	Nombre d'accidents environnementaux	74
12.	Taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail.....	75
13.	Suivi des incendies.....	75
14.	Relations avec le gouvernement/les administrations.....	75
15.	Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement	76
16.	Objectifs pour l'année prochaine.....	76
VII.	Contribution au développement local	79
1.	Partenaires locaux.....	79
a.	Sous-traitants.....	79
b.	Planteurs villageois.....	79
c.	Plan d'engagement avec les parties prenantes.....	80
2.	Plans de développement communautaire	80
3.	Relations de bon voisinage avec les populations voisines	80
a.	Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés.....	80
b.	Approvisionnement en énergie et en eau.....	81
c.	Ouverture et entretien des routes	81
d.	Dons.....	81
4.	Partenaires dans des projets de développement local	81
VIII.	Communication interne et externe	86
1.	Renforcement de la communication interne	86
a.	Séances de sensibilisation	86
b.	Notes de service	86

c.	Panneaux d’affichage	86
d.	Journal interne.....	86
e.	Facebook	87
2.	Renforcement la communication externe	87
a.	Site Internet	87
b.	Facebook	87
c.	LinkedIn	87
3.	Résultats de la communication externe	87
4.	Participations aux évènements et/ou sponsoring	89
IX.	Objectifs et perspectives 2024-2026.....	91
X.	Index du contenu GRI.....	92
XI.	Glossaire.....	101
XII.	Chiffres clés.....	105

I. Introduction

1. Message du Directeur Général

Sur le plan du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise, l'année 2023 a une nouvelle fois été **riche en réalisations** pour la SOGB (Société des Caoutchoucs de Grand-Béréby).

Son Système de Management Intégré (SMI) a fait l'objet d'audits annuels de surveillance pour les normes ISO 9001 et 14001 d'une part, et pour la norme RSPO (Roundtable for Sustainable Palm Oil) d'autre part, respectivement en avril et en novembre 2023. Ces audits se sont soldés par un renouvellement de ses certificats. Notons que depuis 2022, c'est l'entièreté de la plantation qui est certifiée sur ses 4 titres fonciers, en lieu et place du seul titre foncier certifié avant 2022. Les 2 unités de transformation et le terminal huilier font également partie du périmètre certifié.

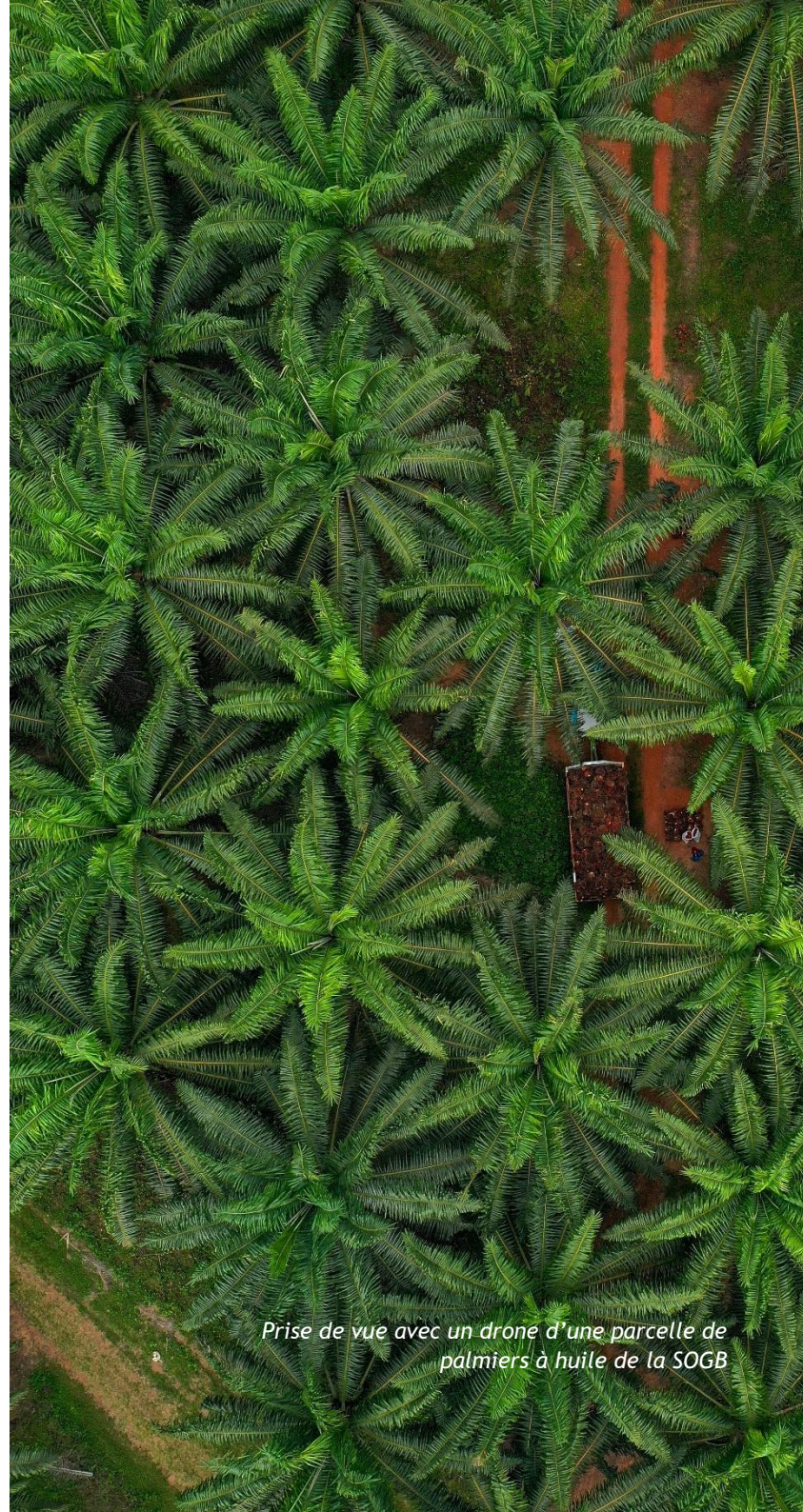
La SOGB, grâce à ses processus de certification RSPO, ISO 9001 et 14001, entend démontrer qu'elle **améliore les conditions de vie rurale** de la région où elle est implantée tout en **encourageant une agriculture tropicale respectueuse et transformatrice**. Son approche permet de **développer socio-économiquement et à long terme la région** où elle est implantée en y renforçant et en y protégeant les droits des communautés, en y améliorant leur qualité de vie et en y protégeant

l'environnement au sein et autour de sa plantation.

Au niveau social, les **efforts de recrutement et de renforcement de nos effectifs** en main-d'œuvre agricole se sont poursuivis en 2023. Des **investissements significatifs dans les logements** des employés et de leur famille ont eu lieu avec 20 blocs de logements construits en 2023, tandis que **l'augmentation des salaires** intervenue en mars 2023 a rendu les conditions d'emploi de la SOGB encore plus attractives. Ces actions sont complétées par des formations et des mesures d'accompagnement destinées à l'amélioration des conditions de vie dans nos villages agricoles. Les recrutements de récolteurs de régimes continuent avec un centre de formation des récolteurs mis sur pied depuis mi-2019. Grâce à cette approche, les embauches nécessaires à la campagne hévéicole 2022-2023 ont pu être réalisées.

Le budget consacré au développement durable en 2023 s'est élevé à 5,88 milliards de FCFA dont 1,26 milliard de FCFA d'investissements.

Notre partenariat avec l'AVD (Association des Villages Déplacés) s'est poursuivi et les 13 villages riverains ont continué à bénéficier d'un important soutien financier



Prise de vue avec un drone d'une parcelle de palmiers à huile de la SOGB

de notre part pour la réalisation de divers projets sociaux : écoles, logements pour les instituteurs, électrification, adduction d'eau, dispensaires, etc. Nous avons continué à assurer la gratuité d'un grand nombre de prestations médicales pour les villageois ainsi que l'entretien des pistes des villages AVD. Un **partenariat mis en place avec l'association humanitaire REVIVE** a déjà permis à 3 missions médicales d'avoir lieu et de permettre des **opérations gratuites pour les populations riveraines**, pratiquées dans le bloc opératoire du Centre Médical de la SOGB spécialement remis à neuf en 2022.

Notre **encadrement des planteurs villageois** s'est poursuivi dans le cadre du contrat d'assistance technique conclu avec le FIRCA (Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricole) depuis 2018, et prolongé jusqu'en 2023 avant la signature d'un nouveau contrat triennal 2024-2026. La qualité de nos prestations d'encadrement est régulièrement auditée et a une nouvelle fois été saluée par le FIRCA.

Au niveau environnemental, la préservation des 3 512 ha d'aires protégées s'est poursuivie grâce au travail des 8 écogardes dédiés à plein temps à leur surveillance et à l'identification et l'inventaire continu des espèces végétales et animales présentant un intérêt en matière

de biodiversité à l'échelle régionale et mondiale.

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

Les analyses fines de sols, d'échantillons de feuilles et les diagnostics latex pratiqués dans notre laboratoire agronomique nous permettent de calculer au plus juste les doses d'engrais minéraux à appliquer sur nos 2 cultures. Fin 2023, une extension de notre laboratoire agronomique a été construite afin de permettre la réalisation d'analyses d'engrais à partir de 2024.

Jean-Christophe DIENST

Directeur Général SOGB



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

La Direction de la SOGB s'est engagée pour l'ensemble de ses activités aussi bien dans les différents domaines sociaux, environnementaux que sociétaux dans une démarche intégrée en vue du développement responsable et de la transparence. Ces engagements sont contenus dans les différentes politiques, encadrées par la politique de gestion responsable du Groupe Socfin¹.

Nos engagements pour l'environnement :

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

Nos engagements pour la qualité :

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

Nos engagements pour la santé et la sécurité au travail :

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

Nos engagements sociaux associés à la certification RSPO (Roundtable For Sustainable Palm Oil) et à la politique de gestion responsable du Groupe Socfin :

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

¹ Politique disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

- Prévenir tout risque de travail des enfants par la vérification régulière et systématique des documents d'identité à l'embauche ainsi qu'auprès de nos fournisseurs ou sous-traitants ;
- Protéger les droits des communautés locales en appliquant la norme CLIP (Consentement Libre, Informé et Préalable) ;
- Protéger les espèces rares, menacées, ou en voie de disparition ainsi que leurs habitats.

3. Profil général

La SOGB s'établit sur une concession de 34 712 ha. À fin 2023, 15 785 ha sont dédiés aux plantations d'hévéas, 7 491 ha plantés avec des palmiers à huile et 3 512 ha aux aires protégées.

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

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

4. Présence géographique dans le pays

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



AGRICULTURE TROPICALE
RESPONSABLE



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU
TRAVAIL POUR TOUS

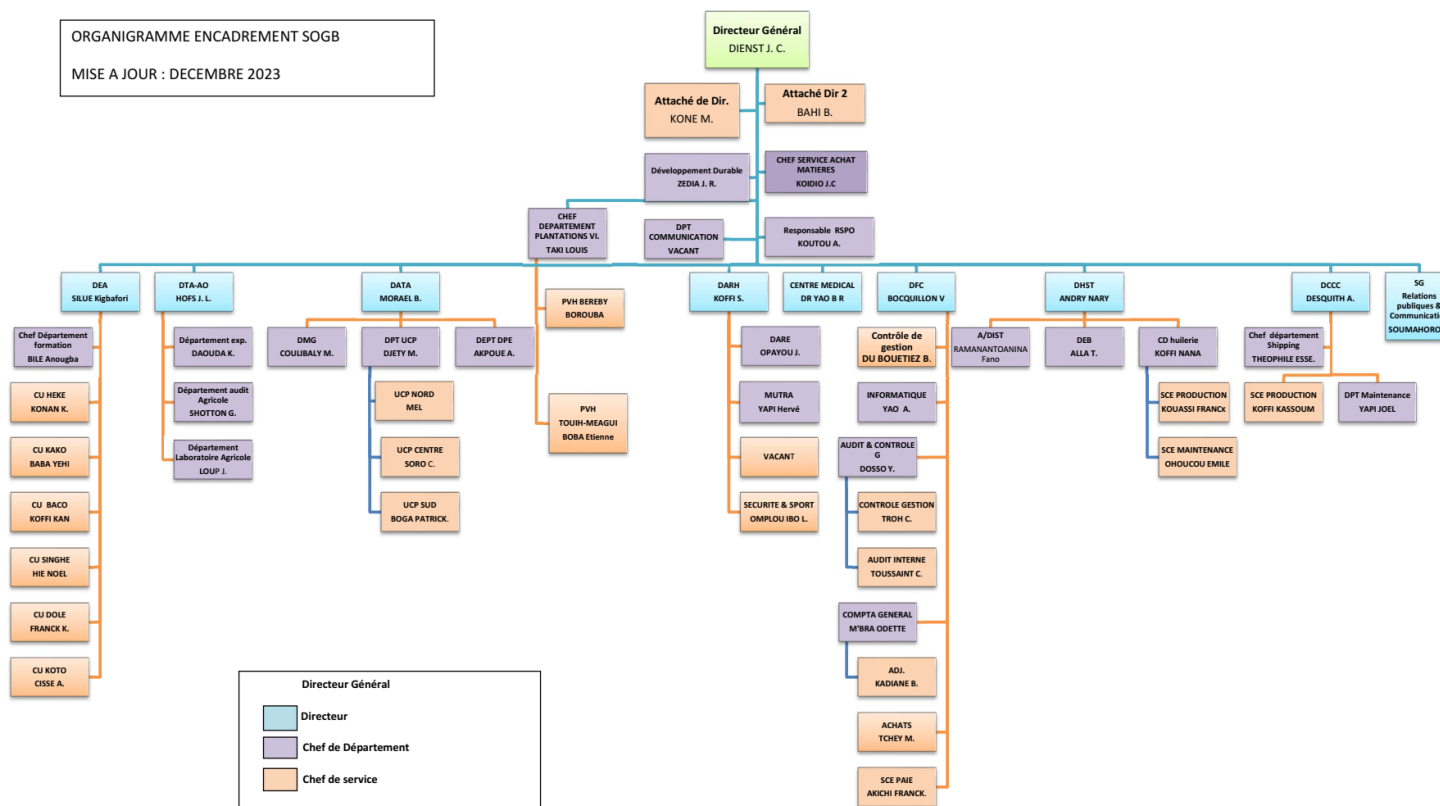


DÉVELOPPEMENT AVEC LES
COMMUNAUTÉS LOCALES



CERTIFICATIONS POUR LA
QUALITÉ ET LA
TRANSPARENCE

5. Organigramme hiérarchique de la plantation



6. Structure du capital (actionnariat)

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

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

7. Quelques dates importantes

1971 - 1993 : CRÉATION DE L'ENTREPRISE ET DÉBUT DES PLANTATIONS INDUSTRIELLES ET VILLAGEOISES

Dans le cadre de sa politique de développement régional du Sud-Ouest, l'État ivoirien a collaboré avec la Compagnie Générale des Établissements Michelin (CGEM) pour fonder la SOGB, dont les principales missions étaient de créer et de gérer des plantations d'hévéas s'étendant sur plus de 13 000 hectares, de mettre en place une unité de traitement du caoutchouc naturel, et de favoriser l'émergence d'un paysannat moderne apte à maîtriser les techniques de l'hévéaculture.

1971	Mise en place de la 1 ^{ère} plantation
1972-1981	Création de 13 000 ha de plantations industrielles d'hévéas
1979	La SATAC (Société d'Applications Techniques Agricoles et Caoutchoutières) change de nom et devient la SOGB
1981	Mise en service de l'usine à caoutchouc
1984-1989	Création de plantations villageoises d'hévéas

1994-2016 : PRIVATISATION DU GROUPE SOCFIN & CRÉATION DES PLANTATIONS DE PALMIERS À HUILE

Le Groupe Socfin privatise la plantation et crée dans la foulée des plantations de palmiers à huile afin de valoriser les bas-fonds. Le Groupe mettra rapidement en place une plateforme regroupant les villages riverains pour la création de projets communautaires.

Au total, 7 471 ha de palmiers à huile ont été plantés.

1994	Privatisation de la SOGB par le Groupe Socfin
1998	Début des plantations de palmiers à huile
2004	Démarrage de l'huilerie et de la production d'huile de palme
2007-2008	Mise en place d'un cadre de concertation formel sous forme d'un protocole d'accord entre la SOGB et les villages riverains regroupés au sein de l'AVD (Association des Villages Déplacés)
2010	Création d'un terminal huilier au port autonome de San Pedro

2016 - 2023 : RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT POUR LA GESTION RESPONSABLE

La SOGB a renforcé son engagement pour le développement durable en obtenant des certifications de renommée internationale telles que ISO 14001 pour la gestion environnementale et ISO 9001 pour la qualité de ses produits, et services, et RSPO pour la gestion responsable de son activité palmier. Elle obtient cette dernière pour sa presserie et son terminal huilier en 2020. Un an plus tard, elle obtient la certification RSPO P&C pour l'huilerie et la plantation (TF 464).

2017	Certifications ISO 9001 et ISO 14001
2018	Réalisation d'études sur les Hautes Valeurs de Conservation (HVC)
2020	Audit RSPO SCC
2021	Audit RSPO P&C (TF 464)
2022	Audit combiné de suivi ISO 9001 et ISO 14001. Audit de certification RSPO de l'ensemble des plantations de palmiers à huile
2023	Audit de renouvellement des certifications ISO 9001 et ISO 14001

PERFORMANCE ECONOMIQUE



Tri du coagulum après récolte en champs



**6 281 EMPLOIS
DIRECTS**



**5,87 MILLIARDS FCFA
BUDGET
DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



**DONT 1,26 MILLIARD
FCFA
D'INVESTISSEMENTS**



Ouvrier soudeur à l'huilerie

II. Performance économique en chiffres

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

Le chiffre d'affaires de la SOGB sur l'exercice 2023 atteint **71 760 millions de FCFA** toutes activités confondues, un chiffre en baisse de 22% par rapport à l'année 2022.

a. Chiffre d'affaires : culture palmier à huile

La SOGB termine l'année 2023 avec un chiffre d'affaires pour la culture de palmiers à huile de 20 317 millions de FCFA pour 7 471 hectares matures.

Pour 2024, l'**objectif** de la Direction de l'Aménagement et Travaux Agricoles (DATA), qui est en charge du palmier à huile à la SOGB, **est de poursuivre ses efforts pour l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs afin de stabiliser la main d'œuvre et promouvoir le recrutement de jeunes récolteurs**. Un accent est également mis sur une bonne gestion des **zones ripariennes**. De plus, depuis le début de l'année, cette Direction a mis en place les « Best Management Practices » (meilleures pratiques de gestion) sur certaines parcelles pilotes avec pour objectif leur application à l'ensemble de la culture palmier de la SOGB à moyen et long terme.

Quant aux récolteurs des plantations industrielles pour le palmier à huile, la DATA espère augmenter sa production de 4% en 2024.

Palmiers à huile - 2023	
Surface immature (ha)	20
Surface mature (ha)	7 471
Surface plantée (ha)	7 491
Production plantation (tonnes de régimes)	144 174
Achats de régimes (tonnes de régimes)	7 716
Production d'huile de palme (tonnes)	34 159



b. Chiffre d'affaires : culture hévéa

La SOGB termine l'année 2023 avec un chiffre d'affaires pour la culture de l'hévéa de 51 444 millions de FCFA pour 15 785 hectares d'hévéas plantés dont 12 906 hectares matures ont été saignés durant cette même année.

L'objectif pour 2023 était de maintenir la production de la plantation par rapport à 2022. Pour parvenir à cet objectif, plusieurs **projets d'amélioration du bien-être des travailleurs** ont été élaborés afin de recruter plus de main d'œuvre et de stabiliser les effectifs déjà en place. Avec l'aide de la Direction des Techniques Agricoles, de l'Audit et de l'Organisation (DTA-AO), certaines **nouvelles pratiques de récolte** ont été implémentées, ceci participant également à la réalisation des objectifs.

Hévéa - 2023	
Surface immature (ha)	2 879
Surface mature (ha)	12 906
Surface plantée (ha)	15 785
Production plantation (tonnes de caoutchouc équivalent sec)	24 484
Achats (tonnes de caoutchouc équivalent sec)	39 884
Production usinée (tonnes)	64 309



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

En 2023, la SOGB a produit 34 159 tonnes d’huile de palme (CPO), 6 816 tonnes d’amandes de palmiste (PK) et 2 600 d’huile de palmiste (PKO).

La production de CPO est stockée dans 3 cuves d’une capacité de stockage de 1 100 tonnes chacune à l’huilerie et 2 cuves d’une capacité de 2 500 tonnes chacune au port de San-Pedro.

La production de PK est entièrement transformée en PKO. Le PKO est stocké dans une cuve de 300 m³ à l’huilerie (270 tonnes) et une cuve de 1 000 m³ à San-Pedro (950 tonnes).

La production d’huile vendue aux clients est conditionnée dans des citernes (à l’huilerie et à San-Pedro) et dans des tanks de bateaux, des flexitanks ou des isotanks (à San-Pedro uniquement).

Production d’huile de palme, d’amandes de palmiste et d’huile de palmiste	
	Quantité (tonnes)
Production de régimes Plantation industrielle (PI)	144 174
Production de régimes Plantations villageoises (PV)	7 716
Production d’huile de palme	34 159
Production d’amandes de palmiste	6 816
Production d’huile de palmiste	2 600



Analyse au laboratoire de l’huilerie

3. Production de caoutchouc naturel

La SOGB produit du caoutchouc depuis 1981, les premières plantations d'hévéas datant de 1972. **64 309 tonnes de caoutchouc sec ont été produites en 2023 et l'achat de fonds de tasse aux planteurs villageois s'est élevé à 39 884 tonnes.**

Les achats aux plantations villageoises ont connu une baisse de 9,45% par rapport aux achats de 2022. Cela est dû à une **augmentation de la production de notre plantation industrielle**, et à une diminution des quantités usinées par rapport à 2022.

La production de caoutchouc sec est conditionnée en palette de 36 balles. Les palettes sont en métal, en plastique ou en bois selon la demande du client. Les palettes métalliques sont la propriété des clients. Les palettes en bois sont confectionnées par notre atelier de menuiserie après achat du bois auprès de scieries nationales. Quant aux palettes plastiques, elles sont achetées en import.



Production de caoutchouc naturel (tonnes)	
	Quantité
Production de caoutchouc sec (Plantation Industrielle -PI)	24 484
Achats aux Plantations villageoises (PV)	39 884
Total	64 368

4. Projets de recherche et développement

La SOGB accueille la principale plateforme de recherche et développement Hévéa et Palmier du Groupe Socfin, à l'exception de la sélection génétique palmier en Afrique. Le portfolio des projets a pour objectif d'augmenter durablement la productivité des cultures et la qualité des produits.

Les projets de recherche et développement s'articulent autour de 5 grands axes :

1. Génétique et amélioration des plantes :

- Création clonale d'hévéas (en partenariat avec le CNRA de Côte d'Ivoire et l'Institut Français du Caoutchouc/CIRAD en France) en vue d'obtenir des clones toujours plus performants pour leur croissance, leur production de latex et leur résistance aux maladies ;
- Etude et mise en place de nouvelles techniques de sélection permettant de raccourcir les cycles de sélection ;
- Réalisation d'études et d'essais de mode de propagation (multiplication végétative in vitro, boutures, greffes juvéniles...) des hévéas explorant les potentialités de production de végétaux réjuvenés.

2. Nutrition et fertilisation des cultures :

- Etudes portant sur l'effet du zéro burning en hévéaculture (conservation et décomposition des résidus d'abattage dans l'andain) ;
- Etudes de saisonnalité des concentrations de nutriments dans les feuilles du palmier pour l'amélioration des dates et doses d'épandage d'engrais ;

- Essais d'engrais à libération contrôlée pour évaluer une potentielle réduction des coûts de transport et d'épandage tout en maintenant une même production.

3. Amélioration des techniques d'exploitation :

- Essais d'exploitation de la saignée de l'hévéa afin de définir la fréquence de saignée et le système de stimulation la mieux adaptée à chaque clone pour une production plus durable ;
- Essais de contrôle de l'enherbement dans les parcelles de palmiers et d'hévéas visant une réduction de la charge chimique et l'introduction de techniques de lutte manuelle et mécanique ;
- Etudes relatives à la casse au vent chez l'hévéa conduisant à une meilleure connaissance des propriétés mécaniques des troncs afin de pouvoir sélectionner des clones résistants au volis et au chablis, et mettre en œuvre des dispositifs pour réduire ces dégâts.

4. Association de cultures :

- Essais de cultures en association « hévéa-cacao » et « hévéa-teck » en vue d'optimiser la productivité économique et écologique chez les planteurs villageois.

5. Support du laboratoire d'analyses agronomiques :

Les analyses de sols, de feuilles, du latex et des engrais sont réalisées pour permettre respectivement la détermination du stock en nutriments dans le substrat et les végétaux, l'état physiologique de l'hévéa et la qualité et la conformité des intrants apportés aux cultures. Ces analyses permettent de faire des recommandations afin de piloter les pratiques culturales sur chaque parcelle.



5. Impacts des changements climatiques sur les opérations

Dans la région du Sud-Ouest de la Côte d'Ivoire, le **changement climatique se traduit essentiellement par un décalage des saisons pluvieuses et une augmentation sensible de la température.** Le département en charge de la recherche et développement de la SOGB déploie une série d'études visant à **réduire l'empreinte carbone et créer des variétés plus résilientes** aux épisodes climatiques de forte intensité. Pour exemple on citera les études et thématiques de recherche sur le **zéro-burning** dont le résultat est déjà appliqué depuis 2018 dans les plantations d'hévéas, la **réduction des herbicides et autres substances chimiques**, l'utilisation des engrais calculée au plus juste sur les besoins de chaque parcelle en culture et la **création de clones mieux adaptés à un environnement changeant.**

6. Objectifs et perspectives

Avec 24 168 tonnes de caoutchouc issues de nos plantations industrielles, le tonnage budgété en 2024 progresse par rapport aux 23 235 tonnes qui étaient budgétées en 2023, et reste stable par rapport au tonnage de 24 484 tonnes produites en 2023. La surface en saignée devrait légèrement augmenter par rapport à 2023, avec 13 166

hectares dont 6 175 hectares exploités en **basse fréquence de saignée J6**, confirmant ainsi le changement initié en 2022, qui **augmente la productivité de la main-d'œuvre et sa rémunération, sans affecter les rendements à l'hectare.** Côté transformation, on prévoit un usinage de 67 000 tonnes de caoutchouc sec en 2024, supérieur aux 64 309 tonnes produites en 2023.

Les prévisions de production de régimes de palmes pour 2024 sont de 151 768 tonnes, en progression par rapport à la production 2023 de 144 174 tonnes.

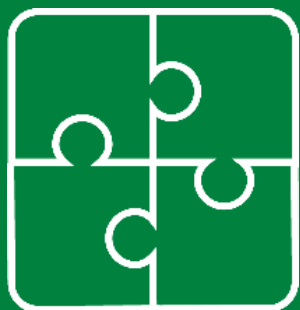
Côté huilerie, l'utilisation continue des 2 chaudières et le récent couplage des 2 turbines nous permet d'optimiser la pression de stérilisation et de **gagner 0,5 point de taux d'extraction** depuis 2023, tendance qui devrait se poursuivre en 2024.



Pépinière d'hévéas greffés

GOUVERNANCE RESPONSABLE

La sage-femme du village riverain d'Héké 19 en consultation



POLITIQUES,
CHARTES & CODES
ÉTHIQUES INTERNES
A LA SOGB

RESPECT DES
DROITS DE
L'HOMME



TRANSPARENCE
& TRAÇABILITÉ



Ouvrier du garage automobile de la SOGB

III. Gouvernance responsable

1. Structure de gouvernance et méthodes de gestion

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

La gestion de l'entreprise se fait grâce à la stratégie et au contrôle définis par la Direction Générale. La gestion des opérations est assurée par les différents directeurs et chefs de département qui rendent régulièrement des comptes à la Direction Générale. Pour ce faire, des réunions sont fréquemment organisées comme les Comités ou les Revues de Direction. Le dialogue social est assuré par des réunions régulières entre la Direction Générale et la Délégation du Personnel.

2. Politiques, chartes et code éthique

Consciente de l'importance d'un **développement responsable guidé par une politique environnementale et sociale exigeante**, la SOGB a pris des engagements forts et s'engage à respecter ses obligations de conformité, mais également à réduire ses impacts environnementaux et sociaux. Pour y parvenir, différentes actions sont mises en œuvre par le Département Développement Durable (DDD) et encadrées par la Direction Générale.

La SOGB s'appuie également sur la **politique de gestion responsable du Groupe Socfin** qui traduit et formalise son engagement pour le développement durable de ses activités. Nous retrouvons notamment l'engagement de la SOGB pour la protection de l'environnement y compris la prévention de la pollution, la préservation de la biodiversité, la réduction et la prévention des accidents de travail, l'inclusion des petits producteurs dans sa chaîne d'approvisionnement et le respect des droits de l'Homme.

En 2021, une **politique² environnementale** a été créée dans le but de protéger les

espèces rares, menacées ou en voie de disparition.

Le Groupe Socfin a également renforcé sa politique de gestion responsable qui a été signée par son conseil d'administration en mars 2022. Plusieurs points ont été mis à jour notamment afin de répondre aux éléments de la politique de la **GPSNR** (Global Platform for Sustainable Natural Rubber) **dont le Groupe Socfin est un membre fondateur**. À ce titre, la **SOGB** est également un **membre actif** grâce à son implication en Côte d'Ivoire via divers groupes de travail afin de faire évoluer la **plateforme pour un caoutchouc naturel durable en Côte d'Ivoire**.

Depuis mai 2011, la SOGB a rédigé un **code éthique** validé par la Direction Régionale de l'Emploi et de la Fonction Publique de San Pedro, et enregistré au Tribunal du travail de Sassandra.

Le document a été mis à jour en 2019 et divisé en 2 parties à savoir : « le code éthique des employés et de l'entreprise » et « le code éthique des fournisseurs »³ Depuis 2023, ces 2 documents ont été remplacés par le « code de conduite⁴ » du Groupe Socfin. Ce nouveau code est progressivement mis à la disposition des employés ainsi que des

² Politique environnementale disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

³ Code éthique disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

⁴ Code de conduite disponible sur <https://www.socfin.com/wp->

partenaires de la SOGB afin que tous s'engagent à respecter les principes fondamentaux en matière d'éthique de l'entreprise. En cas de non-respect, des mesures de sanctions sont prises, pouvant aller jusqu'à la cessation du contrat.

Depuis 2020, un **Comité Genre** a été mis en place afin d'identifier et de traiter les éventuelles violations de droits et non-respect des personnes liés au genre, aux droits de la femme et des personnes vulnérables. Plusieurs réunions de travail avec les membres du Comité Genre sont organisées depuis 2021 dans le but de sensibiliser chaque représentant du Comité à son rôle de protection des droits des personnes et veiller à véhiculer efficacement les messages du comité au sein des villages.

En 2022, le Comité Genre de la SOGB a organisé, en **partenariat avec l'ONG Espace Magique**, des sensibilisations au sein des villages agricoles SOGB. Plusieurs thèmes ont été abordés tels que les violences (basées sur le genre) subies par certaines personnes, mais également les violences domestiques infligées aux enfants et aux femmes. D'autres sensibilisations concernaient des

sujets médicaux comme le dépistage des cancers du col de l'utérus ou du sein.

Le partenariat créé avec l'ONG Espace Magique permet à la SOGB de mener tout au long de l'année des **actions en faveur de la protection du droit des enfants et des femmes**, mais également de sensibiliser sur toutes les discriminations ou violences basées sur le genre d'une personne.



Par ailleurs, le respect strict des droits de l'Homme est suivi par la Direction de l'Administration et des Ressources Humaines (DARH). Quant à la Direction Générale de la SOGB, elle a, en accord avec

la politique de gestion responsable du Groupe Socfin, les lois nationales et les accords internationaux pertinents en matière de droits de l'Homme ; tels que la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, pris plusieurs engagements dont les plus importants sont :

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

3. Conformité aux exigences légales

Pour se conformer aux exigences légales et autres exigences applicable à ses domaines d'activités, la SOGB assure une veille légale et réglementaire. Cette veille lui permet de surveiller son environnement réglementaire afin d'identifier les nouveautés, analyser leur applicabilité et leur impact afin de planifier le cas échéant des actions de mise en conformité.

a. Lois nationales environnementales et sociales

Les engagements à respecter les lois environnementales et sociales applicables aux activités, produits et services de la SOGB sont contenus dans les différentes politiques environnementales et sociales. Ces engagements émanent de la direction à son plus haut niveau.

Afin de mettre en œuvre ces engagements, la SOGB assure une veille légale et réglementaire. Cette veille lui permet de surveiller son environnement réglementaire afin d'identifier les nouveautés, analyser leur applicabilité et leur impact afin de

planifier le cas échéant des actions de mise en conformité.

La SOGB encourage tous les acteurs de sa chaîne d'approvisionnement à se conformer aux lois environnementales et sociales à travers des sensibilisations et l'intégration de ces engagements dans les contrats et permis de chantiers.

Des audits et des inspections sont régulièrement effectués afin de s'assurer du respect des obligations de conformité.



b. Lutte contre le travail des enfants

La SOGB applique une tolérance zéro face au travail des enfants et toutes les mesures

nécessaires sont prises pour lutter et prévenir ce fléau.

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

En 2019, cette volonté été renforcée dans sa **politique contre le travail des enfants**⁵, qui concerne aussi bien les employés de la SOGB que les sous-traitants et les fournisseurs.



⁵ Politique disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

c. Lutte contre le travail forcé ou obligatoire

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



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

d. Lutte contre la corruption

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

Nos principaux engagements concernent :

- Une concurrence loyale et ouverte envers ses parties prenantes ;
- Une tolérance zéro pour toutes les formes de corruption ;
- Une divulgation des rapports et documents en temps opportun, avec exactitude et véracité, conformément à la réglementation applicable et aux pratiques agro-industrielles acceptées ;

- Interagir pacifiquement avec les populations locales et interdire tout recours à l'intimidation ou au harcèlement de la part des forces de sécurité.

e. Comportement anticoncurrentiel

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

f. Contributions sociales

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

⁶ Politique disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

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

Au niveau des associations, la **Mutuelle des travailleurs de la SOGB (MUTRA)** regroupe l'ensemble des employés de la SOGB et a pour rôle de favoriser l'entraide entre les membres en cas d'événements personnels d'une part, et d'autre part, de mettre à disposition sous forme de prêts des sommes d'argent pour le financement de projets individuels ou collectifs. Elle a vu le jour en 1998 à l'initiative des employés de la SOGB. Ce projet est alors vivement soutenu par la Direction Générale qui a apporté les moyens nécessaires à la concrétisation de ce projet.



La MUTRA constitue l'un des piliers essentiels de la mise en œuvre de la politique sociale de la SOGB et son appui pour les actions sociales (transport des élèves, gestion du foyer, prise en charge de 10% des frais médicaux hors de la SOGB pour les travailleurs et leur famille) et participe à l'épanouissement des travailleurs.

La SOGB prône également la **liberté d'association** en assurant à l'ensemble de son personnel le droit de s'affilier ou de constituer un syndicat. Ainsi, à la SOGB le nombre de syndicats constitués est passé de 8 à 9 en 2022. Des réunions sont régulièrement tenues entre la Direction Générale et les représentants du personnel pour l'analyse des doléances et faire progresser des points particuliers.

g. Respect des lois du travail

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

4. Fiscalité

a. Stratégie fiscale

Le paiement de ses impôts par la SOGB représente une part significative de sa contribution économique et financière au pays. Consciente de sa responsabilité, l'entreprise s'engage à payer sa juste part d'impôts au pays d'accueil de ses opérations, en conformité avec les lois et conventions applicables et conformément à son code de conduite.

En ligne avec la politique d'investissement à long-terme de la SOGB en Côte d'Ivoire, notre **politique fiscale est principalement axée sur la certitude et la durabilité**. Une planification fiscale artificielle ou agressive ne serait pas compatible avec une approche durable.

L'entreprise paye ses impôts sur le revenu dans le pays où elle crée de la valeur, conformément aux lois et réglementations en vigueur.

L'entreprise adopte une approche responsable de la gestion et du contrôle des questions fiscales, en s'appuyant sur des processus bien documentés et contrôlés. Elle s'appuie sur son capital humain en interne et sur ses conseillers extérieurs, tous deux expérimentés et

formés en permanence sur les questions fiscales tant au niveau local qu'au niveau international.

La gestion des risques fiscaux est pleinement intégrée dans le processus global de gouvernance des risques de l'entreprise.

b. Gouvernance fiscale

La gestion des risques fiscaux et la mise en œuvre de la politique fiscale sont pleinement intégrées dans les **procédures de contrôle interne et de gestion des risques de la société**.

Les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la SOGB sont structurés autour de son organisation à 2 niveaux :

- La Holding,
- La Direction Générale et la Direction Financière de la SOGB.

La Holding, avec l'assistance de ses experts en matière de fiscalité internationale, intervient dans la stratégie fiscale générale du Groupe Socfin, applicable et appliquée à la SOGB tel que décrit ci-dessus. Elle intervient également dans la gestion des risques fiscaux de l'entreprise pour ce qui concerne les transactions intragroupes en intégrant notamment les analyses liées au

Transfer Pricing. La Holding s'efforce de promouvoir une politique *Transfer Pricing* conforme aux réglementations en vigueur reconnues au niveau international en organisant des chantiers de travail thématiques afin d'intégrer les obligations de ses filiales dans leurs pays d'accueil respectifs.

La Direction Générale et la Direction Financière s'appuient sur le capital humain interne à l'entreprise et sur ses conseillers extérieurs, tous deux expérimentés et formés en permanence sur les questions fiscales tant au niveau local qu'au niveau international pour l'application systématique et constante de la législation en vigueur dans le pays d'accueil. La veille fiscale et légale ainsi que la communication avec les autorités fiscales du pays permettent à l'entreprise d'attirer l'attention de la Holding sur tout changement dans la réglementation locale qui pourrait impliquer une mise à jour de la stratégie fiscale afin de poursuivre les activités dans le total respect des lois en vigueur, tant au niveau local qu'au niveau international.

c. Implication des parties prenantes

La transparence est un facteur essentiel pour construire une relation de confiance avec nos parties prenantes.

Nous nous engageons auprès d'un large éventail de parties prenantes, et en particulier auprès des autorités fiscales, en temps voulu et de manière transparente. La SOGB collabore de manière transparente et professionnelle avec les autorités fiscales lors de leur contrôle. A l'issue desdits contrôles, des actions immédiates sont menées lorsque les conclusions, fruits de dialogues fructueux entre les parties, sont partagées. Cette approche primordiale aux yeux de la société, constitue la base d'une relation constructive et durable.

L'entreprise s'engage à lutter contre toute forme de corruption et n'intervient pas dans le fonctionnement ou le financement des partis politiques. L'entreprise porte une attention particulière à éviter toutes transactions, quelles qu'elles soient, avec les paradis fiscaux ou les pays à fiscalité privilégiée.

Par ailleurs, l'entreprise, en tant qu'acteur majeur dans l'économie de la Côte d'Ivoire, mène une **sensibilisation permanente** de ses partenaires (clients, fournisseurs, parties

liées, etc.) au respect de la législation fiscale en vigueur en Côte d'Ivoire, que ce soit en matière de taxe sur la valeur ajoutée, retenue à la source, enregistrement, etc.

5. Respect volontaire d'autres normes

a. RSPO

Dans sa volonté de faire de son huile de palme une huile reconnue comme durable, la SOGB a entrepris, depuis 2020, une démarche de certification RSPO. **La SOGB adhère à l'ambition de la RSPO qui promeut le respect de l'environnement, des communautés locales et de toutes les parties prenantes de l'entreprise, et qui octroie à l'huile de palme produite, à travers ses Principes et Critères, un label de durabilité reconnu internationalement.**

Depuis l'année 2022, la SOGB a réalisé la certification RSPO P&C de ses 2 titres fonciers où elle cultive le palmier à huile (TF464 et TF467) et de son huilerie.

Elle a également réalisé la certification RSPO SCC de sa presserie et de son terminal huilier à San Pedro.

Pour atteindre ses objectifs, plusieurs procédures ont été mises en place conformément aux exigences de la RSPO tant pour ses usines que pour la plantation et les services supports.

L'audit de surveillance annuelle 3 (ASA3) a été réalisé 9 au 13 octobre 2023. Les quelques Non-Conformités (NC) enregistrées ont été levées.

b. ISO 14001

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

Après le renouvellement de la certification ISO 14001 réalisé en 2020, des audits de surveillance 1 et 2 ont été effectués respectivement en 2021 et 2022.

A l'issue de l'audit de renouvellement de la certification ISO 14001 de la SOGB qui s'est déroulé en avril 2023, le SME a été jugé conforme aux exigences de la norme ISO 14001:2015 et efficacement mis en œuvre. Une nouvelle phase d'audits de suivi sera

ainsi lancée dont le premier est prévu en avril 2024.

c. ISO 9001

Afin d'offrir un produit de qualité conforme aux exigences de ses clients et aux exigences légales et réglementaires applicables, la SOGB a mis en œuvre un système de management de la qualité certifié selon la norme ISO 9001. Cette norme vise également à **accroître la satisfaction des clients et à améliorer les performances globales de l'organisme.** Le Système de Management de la Qualité (SMQ) est mis à jour et amélioré de façon continue.

Le SMQ de la SOGB dont le domaine d'activité est la « production de caoutchouc sec et expédition » a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme ISO 9001:2015 pour la première fois en 2017. Un 3^{ème} cycle de certification valable jusqu'en 2026 a été entamé en 2023 avec le renouvellement de la certification. Ainsi, la SOGB a été soumise, du 3 au 6 avril 2023, à son 3^{ème} audit de renouvellement de la certification. **L'audit a démontré une fois de plus l'efficacité et l'efficience du SMQ mis en place.**

d. ISO 45001

La Santé et la Sécurité au Travail (SST) des employés de la SOGB représentent une priorité majeure pour l'entreprise. C'est pourquoi elle a pris des engagements concrets envers :

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

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

Afin de démontrer ses engagements dans ce domaine, la SOGB souhaite que son système de management de la SST soit reconnu selon la norme ISO 45001. Aucune échéance n'a encore été fixée pour cette certification mais le Comité de Santé et de Sécurité au Travail tient compte des exigences liées à cette norme dans son management de la SST. Ainsi, la SOGB espère pouvoir formaliser le plus rapidement possible toutes les actions déjà entreprises dans ce domaine.

e. Approche Haut Stock de Carbone (HSC) et Hautes Valeurs de Conservation (HVC)

Une étude des zones à Hautes Valeurs de Conservation (HVC) avait été réalisée en 2019 par l'organisme HCV Africa, agréé par la RSPO, sur l'ensemble de la concession de la SOGB.

Lors de cette étude, les équipes de chercheurs ont pu identifier les zones à Hautes Valeurs de Conservation (HVC), les espèces rares, menacées ou en voie de disparition, les zones ripariennes le long des cours d'eau et dans les bas-fonds.

En avril 2023, HCV Africa a réalisé une étude de monitoring des zones à Hautes Valeurs de Conservation (HVC) et d'identification des drains.

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

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



Une surveillance à l'aide de caméras-pièges a été mise en place début 2022 afin de vérifier l'état de la faune et de la flore observées lors des études HVC. Ces caméras ont permis à nos équipes d'écogardes de mieux analyser les mouvements des animaux mais également de surveiller les zones afin d'éviter toute forme de braconnage ou de pillage des forêts.

Ces caméras ont permis de confirmer la présence de buffles, de guibs harnachés, de céphalophes, de mangoustes et bien d'autres espèces qui font partie de la diversité faunique de la SOGB.

f. Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)

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

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

g. GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)

La SOGB est membre du groupe de travail national de la GPSNR. En intégrant ce comité, la SOGB vise à promouvoir la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel et dans le processus de transformation.

Au sein du groupe de travail national de la GPSNR, la SOGB participe aux travaux sur l'ensemble des thèmes généraux et est en charge des questions relatives à la gestion des produits chimiques. La SOGB a participé à plusieurs groupes de travail en 2023.

Aussi, la SOGB a participé en 2023 à une évaluation de la conformité de ses pratiques vis-à-vis de la politique de la GPSNR, afin d'évaluer ses performances environnementales et sociales au regard de celle-ci.

6. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité

Les différents fournisseurs de la SOGB sont tenus de respecter la politique de gestion responsable adoptée par la plantation. Afin d'y parvenir, elle s'assure que sa **chaîne d'approvisionnement soit totalement transparente et que ses matières premières soient traçables à 100%**.

En 2023, les livraisons de matières premières (caoutchouc humide et régimes de fruits de palmiers à huile) ont été **traçables à 100%** (identification des fournisseurs, géolocalisation des plantations et suivi des livraisons - Niveau 1).

a. Identification

L'identification des fournisseurs et la traçabilité des matières premières sont assurées par les départements en charge des achats de matières premières et de l'encadrement des plantations villageoises.

La base de données des fournisseurs de matières premières est systématiquement mise à jour et gérée par un système informatisé.

En 2023, ce sont plus de 6 300 planteurs d'hévéas (5 800 planteurs individuels et 500 autres planteurs regroupés dans 9

coopératives) et pour le palmier à huile 66 planteurs individuels et 2 coopératives (composées d'environ 80 planteurs) qui ont apporté leurs productions aux usines de la SOGB.

Les plantations de palmiers à huile se situent dans la zone autour de l'huilerie à une distance moyenne de 20 km. Les plantations d'hévéas, quant à elles, se situent dans 2 zones : la zone Béréby-Tabou, allant de San Pedro à Djouroutou (à 160 km de la SOGB), qui est la zone d'achats principale de la SOGB et la zone de Touih-Meagui (à 130 km de la SOGB) où la SOGB a acheté environ 1 800 tonnes de coagulum en 2023.

b. Transparence et achats équitables

Dans un souci de transparence avec ses planteurs partenaires, la SOGB communique et affiche les prix d'achat des matières premières à différents endroits dans l'entreprise et sur son site Internet. Les prix d'achat sont ceux fixés au niveau national par les structures en charge des prix des différentes filières. Les structures officielles concernant la filière agricole du palmier à huile sont l'AIPH (Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile) et pour l'hévéa, l'APROMAC (Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire).

La SOGB privilégie les achats directs aux planteurs villageois. Ainsi, en 2023, un peu plus de 95% de ses achats ont été réalisés directement auprès des planteurs.

La moyenne des superficies des exploitations est de 3 ha.

Les femmes représentent 7,83% des planteurs d'hévéas et 10,88% des planteurs de palmiers.

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

La SOGB, à travers son programme d'encadrement des planteurs villageois, fournisseurs de matières premières, réalise des séances de sensibilisation et de formation pour la préservation de l'environnement et des droits sociaux fondamentaux.

Divers thèmes sont abordés tels que :

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

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

Pour les planteurs d'hévéas, la SOGB utilise l'application **RubberWay** (développée par Michelin) afin d'évaluer la durabilité des pratiques de ses fournisseurs de coagulum d'hévéa. Cette application est utilisée par les moniteurs de la SOGB qui encadrent les planteurs villageois dans les plantations environnantes. **Cet accompagnement permet de mettre en application les bonnes pratiques agricoles et sociales en milieu villageois.**

Depuis juillet 2022, la SOGB utilise également une application développée en interne, appelée **Nero**. Elle permet à la SOGB d'**assurer la traçabilité de ses achats** et également, grâce à la géolocalisation des plantations villageoises, de pouvoir veiller à ce que ses approvisionnements en matières premières ne proviennent pas des zones protégées.

7. Normes des clients

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

Pour le caoutchouc, elles prennent en compte les caractéristiques techniques telles que la plasticité initiale, l'indice de rétention de la plasticité, la viscosité, les impuretés, les matières volatiles, etc. **La conformité des produits à ces spécifications est vérifiée en interne dans notre laboratoire d'analyses avant toute livraison.** Des certificats d'analyses sont joints aux produits livrés.

Depuis 2019, la SOGB s'est engagée à mettre en œuvre les politiques d'achats responsables de ses clients contenant leurs exigences environnementales et sociales. Ces dernières ont été intégrées au SMI de la SOGB.

8. Evaluations par tierces parties

Des contrôles sont effectués de façon périodique par les institutions étatiques en charge de la vérification du respect des exigences légales et réglementaires environnementales et sociales.

Ainsi chaque année, la SOGB est évaluée par différents ministères ivoiriens couvrant ses domaines d'activité.

Ainsi, en 2023, le Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL), a réalisé une inspection de l'usine à caoutchouc et de l'huilerie ainsi que du centre de conditionnement du caoutchouc de la SOGB.

L'équipe du CIAPOL a également visité les 2 systèmes de traitement des eaux usées par lagunage naturel.

Aussi, la SOGB a participé en 2023 au concours national des entreprises écocitoyennes et a remporté le 2^{ème} prix. L'antenne régionale du CIAPOL a félicité la SOGB pour son travail en matière de traitement des déchets (solide, liquide et gazeux). Il l'a aussi encouragé à poursuivre ses efforts pour la protection de l'environnement.

9. Plaintes et griefs

En 2023, la SOGB a enregistré 36 plaintes en interne et 3 plaintes en externe (des communautés riveraines).

Les plaintes internes sont reçues au Département Développement Durable ou aux Ressources Humaines. A la réception, une enquête préliminaire est réalisée afin de vérifier le fondement de la plainte. Si elle s'avère fondée, elle est consignée dans un registre et une enquête plus approfondie est menée.

Toutes les plaintes enregistrées en interne en 2023 ont été classifiées comme fondées. Sur l'ensemble de ces plaintes fondées, nous avons 88,89% qui ont été résolues et seulement 11,11% n'ont pas été résolues.

En externe, les 3 plaintes enregistrées ont été résolues.

10. Adhésions et associations

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

- L'Association des Professionnels du Caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire (APROMAC) ;
- L'Union des Entreprises Agricoles et Forestières (UNEMAF) ;
- La Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire-Patronat ivoirien (CGECI) ;
- L'Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile (AIPH) qui regroupe toutes les composantes de la filière à savoir :
 - La Fédération Nationale des Coopératives de Planteurs de Palmier à Huile de Côte d'Ivoire (FENACOPAH-CI) ;
 - L'Association Professionnelle des Sociétés Agricoles de Palmier de Côte d'Ivoire (APROSAPCI) ;
 - Le Groupement des Industriels Transformateurs d'Huile de Palme (GITHP).

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

À titre d'exemple, la SOGB, représentée par son Secrétaire Général en poste à Abidjan, participe aux différentes rencontres organisées par les associations mentionnées ci-dessus. La SOGB joue un rôle actif au sein du comité Développement Durable (DD) de l'AIPH qui s'est doté depuis 2022 d'une politique de développement durable et d'un manuel de durabilité.

Le Responsable Développement durable de la SOGB est membre et évaluateur du Comité DD de l'AIPH. A ce titre, il a participé, pour le compte de l'AIPH, à l'évaluation des performances DD des entreprises choisies au niveau des 3 collèges de l'AIPH (producteurs de régimes, usiniers de 1^{ère} transformation et usiniers de 2^{ème} transformation).



Vue aérienne d'un village agricole de la SOGB

UN ENGAGEMENT SOCIAL FORT

Fontaine de distribution d'eau potable



25 200
HABITANTS SUR LA
PLANTATION



109 900
CONSULTATIONS
MEDICALES



15
ECOLES



IV. Un engagement social fort

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

1. L'engagement social de l'entreprise

« Promouvoir l'Homme et valoriser la Terre », est la devise de la SOGB. Par son engagement social ; la SOGB vise à améliorer les conditions de vie de ses employés, de leur famille et des communautés environnantes. La SOGB travaille au quotidien pour que ses activités soient bénéfiques à tous tout en préservant l'environnement.

Un des engagements de la SOGB auprès de ses travailleurs, c'est de leur fournir un habitat moderne, sécurisé avec les commodités telles que l'eau courante et l'électricité pour permettre à ceux-ci et à leur famille de bénéficier de conditions de vie adéquates. 23 villages répartis sur l'ensemble de la plantation sont destinés à loger les employés et leur famille.

C'est pourquoi, la politique de construction de logements dans l'ensemble des 18 villages agricoles et les 5 villages de la zone industrielle et résidentielle (ZIR) se poursuit

avec, pour 2023, environ 1 652 millions FCFA investis dans les constructions.

Au cours de l'année 2023, la SOGB a investi 3 294 millions FCFA dans la construction, les infrastructures et l'entretien général des villages. Parmi ces investissements plusieurs biens ont été construits tels que : 113 logements, 107 cuisines, 171 latrines et 112 douches et, grâce à ces nouvelles constructions, la SOGB entend maintenir un niveau de vie décent dans l'ensemble de ses villages.

La population globale habitant sur le site de façon permanente, employés et leur famille, avoisine les 25 200 personnes suivant un recensement interne effectué en fin d'année 2023.

Les villages sont équipés de dispensaires, de forages pour l'approvisionnement en eau potable et d'accès à l'électricité. Ils disposent aussi de terrains de football permettant des compétitions sportives. Un comité de réflexion a été mis en place par la Direction Générale et a pour mission de proposer et de mener des actions tendant à favoriser des conditions de vie beaucoup plus attractives dans les villages agricoles au même titre que dans la ZIR. Il s'agit entre autres de la réalisation d'un certain nombre d'infrastructures dans les 18 villages agricoles comme les terrains de foot, les

centres récréatifs (paillotes), mais aussi, la construction de garderies pour enfants et la cession de portions de terres pour permettre à ceux qui le désirent, de réaliser des jardins potagers. L'objectif de la Direction Générale est non seulement de créer une ambiance de vie agréable aux populations, mais aussi de diminuer son turnover.



L'entreprise organise aussi, chaque année, un concours du village le plus propre et octroie des prix aux lauréats. L'équipe d'évaluation a remarqué les effets positifs d'un tel concours sur la propreté générale du cadre de vie. En 2023, le concours a eu lieu en juillet et le village de HEKE 2 a remporté la compétition. Ce concours permet, chaque année, aux riverains d'améliorer leur environnement et qualité de vie.



L'engagement social de la SOGB c'est également la prise en charge médicale des travailleurs et leurs familles.

La politique sanitaire de la plantation privilégie le renforcement des capacités techniques et matérielles du centre médical.

L'hôpital de la SOGB est composé d'un centre médical équipé d'une maternité, de services de pédiatrie, d'urgences, de radiologie, de laboratoires modernes d'analyses et de dépistage du VIH/SIDA, de chambres d'observation et d'hospitalisation (une trentaine de lits). Le centre est dirigé par un médecin du travail assisté par plusieurs infirmiers et de 2 sage-femmes pour une équipe complète de 91 personnes dédiées à la santé des habitants de la région.

Les frais médicaux des travailleurs permanents et de leur famille sont entièrement pris en charge par la SOGB, aussi bien au niveau des consultations que de la fourniture de médicaments ou d'analyses biologiques, et de tout autre soin disponible à l'hôpital de la SOGB. Des partenariats ont été tissés en 2022 avec des Hôpitaux de premier niveau (CHU et CHR) pour la prise en charge rapide et sécurisée des travailleurs et de leur famille lorsque le plateau technique du centre médical ne peut prendre en charge un tel cas.

Lorsque le plateau technique du centre médical est dépassé, le malade est référé dans un autre centre. Les soins sont pris en charge à 75% par la SOGB.

Les employés disposent d'une mutuelle depuis 1998 à laquelle il verse une cotisation. Grâce à ces cotisations, des prêts sont octroyés aux membres. La mutuelle assure notamment le transport des collégiens (enfants des employés) vers la ville de Grand-Béréby. La mutuelle dispose également d'un foyer d'hébergement pour les élèves à Grand-Béréby et toutes ces actions sont subventionnées par la SOGB dans l'intérêt de l'ensemble des employés.

Toujours sur le plan médical, la SOGB a réhabilité le bloc opératoire du centre médical et, depuis janvier 2022, des interventions chirurgicales sont pratiquées, au profit des populations riveraines, lors des missions médicales humanitaires de l'ONG belge REVIVE à la SOGB. Suite à la réhabilitation du bloc opératoire, la SOGB a également acquis un cabinet dentaire en 2023 : un dentiste vient une fois par semaine afin de soigner les employés.

L'engagement social, c'est également multiplier les actions socio-culturelles en faveur des travailleurs et toute la population interne estimée à 25 178 personnes pour leur épanouissement.

En ce qui concerne nos parties prenantes externes, telles que les villages AVD, la SOGB assurent les engagements qu'elle a pris dans le protocole d'accord⁷ qui les lie. Aussi, la communication claire et transparente existante sur certains dossiers permet d'aplanir les différends qui peuvent survenir, et ce, dans l'intérêt des 2 parties.

⁷ Protocole d'accord disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/communauté

2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux

a. Ressources humaines

À fin 2023, la SOGB avait un effectif total de 9 698 employés dont 6 281 employés directs. Les étapes d'embauche à la SOGB se font suivant un processus strict de sélection permettant de respecter les compétences de chacun mais également de faire de la promotion en interne lorsque cela est possible.

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

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

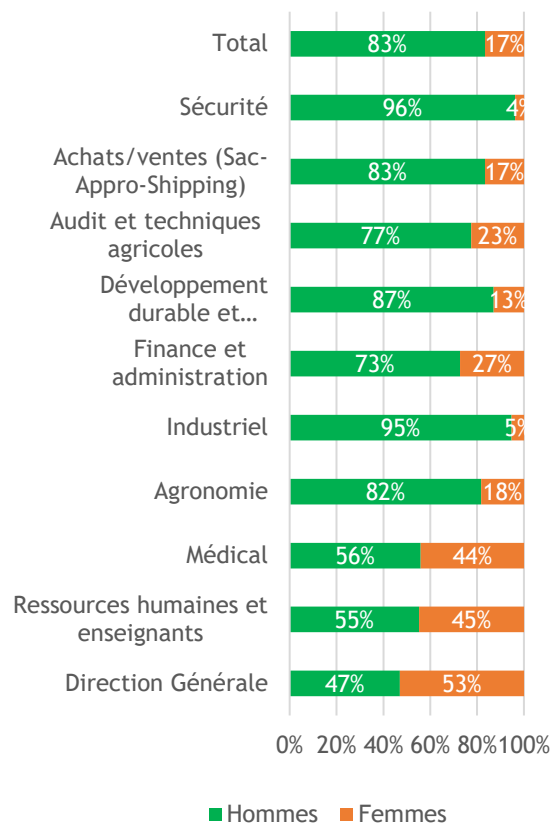


Récompense du meilleur saigneur et du meilleur récolteur 2023

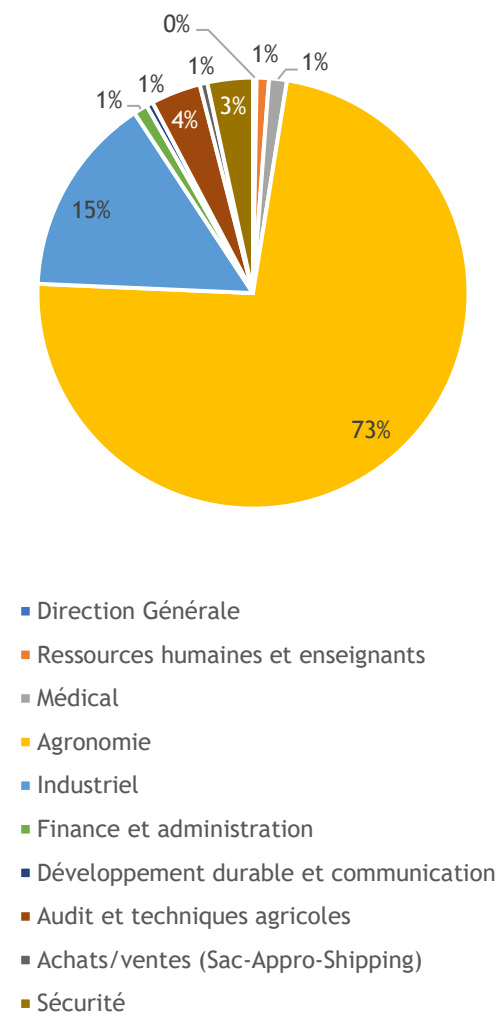
i. Répartition des effectifs permanents par département et par genre

Répartition des effectifs par département et par genre pour les employés directs (2023)			
	Hommes	Femmes	Total
Direction Générale	8	9	17
Ressources humaines et enseignants	32	26	58
Médical	47	37	84
Agronomie	3 758	837	4 595
Industriel	895	50	945
Finance et administration	48	18	66
Développement durable et communication	27	4	31
Audits et techniques agricoles	182	53	235
Achats/ventes (Sac-Appro-Shipping)	30	6	36
Sécurité	206	8	214
Total	5 233	1 048	6 281

Répartition des effectifs par département et par genre pour les employés directs (2023)



Répartition des effectifs par département pour les employés directs (2023)



La SOGB veille à offrir la possibilité de travailler à toute personne désireuse d'obtenir un poste. **Nous veillons également à offrir des emplois équitables et justes en favorisant la diversité.**

Fin 2023, ce sont 1 048 femmes qui occupent des postes au sein de l'entreprise parmi les employés directs, soit 17% de l'effectif total.

Du fait de son secteur d'activité, la majorité des employés de la SOGB occupent des postes de manœuvre ou d'ouvriers.

ii. Présentation des différentes structures d'embauche

Répartition des effectifs par catégorie et par genre (2023)			
	Hommes	Femmes	Total
Employés permanents	5 233	1 048	6 281
<i>Cadres</i>	49	5	54
<i>Agents de maîtrise</i>	74	19	93
<i>Ouvriers et manœuvres</i>	5 110	1 024	6 134
Travailleurs journaliers	805	2 413	3 218
Sous-traitants	183	16	199
Total	6 221	3 477	9 698

Les différents types d'embauchés sont les employés permanents et les travailleurs temporaires. Les employés permanents sont répartis en 3 catégories qui sont les cadres, agents de maîtrise et enfin les ouvriers et manœuvres.

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

La SOGB continue d'être une source d'opportunités pour les jeunes élèves et étudiants sortis des écoles et qui ont besoin de stages pour la validation de leurs diplômes. De par la diversité de ses activités (agricoles, industrielles, ateliers mécaniques et maintenances, électromécaniques, etc.), la SOGB a accueilli, en 2023, 82 stagiaires pour des stages de fin d'études et pour une durée de 3 à 6 mois.

Dans le souci de disposer toujours d'une main d'œuvre qualifiée pour ses usines et ateliers techniques, la SOGB a conclu, avec le Fonds de Développement de Formation Professionnelle (FDFP), un projet d'apprentissage de 45 techniciens de niveau BT (Brevet de Technicien) dans les domaines suivants : mécanique, électricité, électromécanique, contrôle qualité, mécanique auto ou encore chaudronnerie soudure. Le projet a débuté dans le dernier trimestre 2022 et s'est achevé au cours de l'année 2023.

Pendant 9 mois, ces jeunes ont été mis en apprentissage dans les ateliers en situation réelle de travail. Ils seront, pour la grande majorité, intégrés dans les effectifs de la SOGB aux postes vacants pour les intégrer aux équipes et leur faire bénéficier d'une réelle expérience.

La SOGB offre également une opportunité d'emploi pour des jeunes non qualifiés. Il s'agit des emplois de saigneurs et récolteurs. Ces jeunes recrues seront formées dans les centres de formation pour saigneurs et récolteurs de régimes. Après leur formation, ils sont intégrés aux effectifs de l'entreprise en qualité de saigneurs et de récolteurs et bénéficient dès lors de tous les avantages sociaux qu'offre l'entreprise. Pour l'année 2023, ce sont 383 personnes qui ont bénéficié d'un CDI.

Répartition des effectifs par âge pour les employés directs (2023)	
< 18 ans	0
18 - 29 ans	1 545
30 - 50 ans	3 948
> 50 ans	788
Total	6 281

iv. Salaire minimum

Au niveau du salaire de base conventionnel, **la grille interne pratiquée par la SOGB est supérieure à celle conventionnelle du secteur d'activité qui est le secteur agricole.** A titre de comparaison, pour la deuxième catégorie, le salaire journalier conventionnel est de 779 FCFA/jour alors qu'il est de 1 494 FCFA/jour à la SOGB, soit presque le double. A ce salaire de base sont rajoutées d'autres primes et indemnités.

b. Protection des employés

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

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

c. Gestion des plaintes internes

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

qu'une procédure de gestion et de traitement des doléances.

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

- Par l'intermédiaire des représentants du personnel sous forme de doléance ;
- Par la saisine du N+2 s'il s'agit d'une plainte concernant le N+1 ;
- Par la saisine du chef de village ou du chef de la sécurité s'il s'agit d'une plainte extra-professionnelle.

Le dialogue social est encadré par des discussions entre les représentants des employés et les responsables syndicaux d'une part, et la Direction Générale d'autre part. Les rencontres ont lieu tous les 2 mois. Les dates des rencontres sont communiquées préalablement et les points de discussion sont déposés au moins une semaine à l'avance à la Direction Générale. Les discussions sont alors menées suivant l'ordre du jour et entérinées par un procès-verbal signé par toutes les parties. Le procès-verbal est consigné dans le cahier de doléances et diffusé à toutes les Directions. Des tournées d'explication sont organisées par les délégués du personnel pour s'assurer d'une large diffusion.

d. Répondre aux besoins financiers des employés

Pour tenir compte des inflations au niveau national et en vue de renforcer la capacité financière de ses travailleurs, **les revalorisations salariales se sont poursuivies au cours de l'année 2023** avec une augmentation de 5% pour les cadres et agents de maîtrise, et de 10% pour l'ensemble des autres travailleurs de l'entreprise.

La SOGB octroie des « prêts véhicules » (voiture et moto) après analyse des demandes. Les travailleurs ne supportent pas d'intérêt sur le financement des véhicules puisqu'elle facilite l'accès des employés au travail.

Des mécanismes de prêts sont également disponibles grâce à la Mutuelle des Travailleurs (MUTRA) afin d'assister les employés lors d'événements heureux et malheureux, ou de les accompagner dans la réalisation de projets personnels.

La MUTRA est chargée d'analyser et de prêter un montant aux employés y faisant la demande, mais ce, dans le respect des quotités cessibles. **La SOGB y veille scrupuleusement pour éviter le surendettement.**

e. Chiffrés clés des ressources humaines

Au 31 décembre 2023, la SOGB avait un effectif total de 6 281 employés directs toutes catégories confondues ; ce qui représente une augmentation de l'effectif d'environ 5% par rapport à 2022. En 2023, la SOGB a connu un turn-over de de 15,59% contre 15,02% en 2022.

De façon globale, on continue d'enregistrer beaucoup de départs dans les départements agricoles mais moins dans le rang des saigneurs et récolteurs où cette année le ratio recrutement/départ est positif.

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

- Une population qui se dirige de plus en plus vers des métiers qualifiés suite à l'augmentation du niveau d'urbanisation et d'alphabétisation ;
- L'orpaillage clandestin vers lequel les personnes se dirigent de plus en plus dans le but d'obtenir de grosses sommes d'argent rapidement sans passer par les institutions légales et reconnues ;

- Enfin, le manque de main d'œuvre immigrée dans le Sud de la Côte d'Ivoire, ces derniers étant les plus intéressés par les métiers agricoles.

Depuis l'année 2022 et toujours en 2023, les décisions courageuses prises à la SOGB ont permis de relever les niveaux de salaire des saigneurs, récolteurs, collecteurs, ainsi que d'autres postes dans le domaine agricole. Elles ont eu un impact positif sur la productivité d'une part et d'autre part facilitent les recrutements en vue de combler les déficits observés. **Le défi actuellement est de pouvoir maintenir les nouvelles recrues et faire en sorte que la vie dans nos villages agricoles soit meilleure.**

Pour cette raison, un comité de réflexion a été mis en place pour analyser la situation de la main d'œuvre et proposer des solutions concrètes pour résoudre la problématique de la pénurie de main d'œuvre. Des propositions ont été faites et validées par la Direction Générale. Ce sont entre autres : la réhabilitation de tous les centres de récréation dans les villages agricoles et l'équipement en jeux de société, la construction de garderies dans les villages agricoles pour permettre de surveiller les enfants en bas âge et permettre ainsi aux parents de vaquer à leurs occupations, l'instauration d'une journée de récompenses

des meilleurs saigneurs et récolteurs, la réhabilitation des terrains de football et l'instauration d'un championnat de football féminin, l'identification des surfaces non utilisées et cultivables à mettre à la disposition des travailleurs pour des mini projets agricoles. Un projet de construction d'une école secondaire privée fait également son chemin et toutes ces actions permettront de stabiliser nos travailleurs et de rendre la vie ici meilleure que tout autre endroit de la région.

f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés

Un plan de formation est mis en place chaque année en vue du renforcement des capacités des employés. Au cours de l'année 2023 environ 385 personnes ont bénéficié de formations externes réparties sur 30 actions de formation validées par le Fonds de Développement de Formation Professionnelle (FDFP) pour un budget d'environ 114 millions FCFA. Des formations internes sont également effectuées et participent à améliorer les rendements, à avoir une bonne maîtrise de l'activité et à renforcer les capacités des travailleurs.

Les minutes de sécurité sont également dispensées pour maintenir les travailleurs en veille sur les aspects de la santé et la

sécurité avec pour objectif la réduction du taux d'accident du travail sur toute la plantation.

g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés

En matière syndicale, la liberté syndicale est bien effective à la SOGB qui compte à ce jour 9 syndicats. **Chaque employé dispose de la liberté de s'affilier au syndicat de son choix** sans aucune intervention de la SOGB.

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

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

h. Retraite

Il existe un régime de retraite pour les employés géré par l'Institut de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (IPS-CNPS). Le taux de cotisation pour la retraite est de 6,3% du salaire brut

social pour le salarié et de 7,7% pour l'employeur.

Les salariés en fin de carrière sont informés 1 an avant leur date de départ à la retraite par courrier et les informations sur les documents à fournir pour la constitution de leur dossier de retraite leur sont également communiquées.

i. Evolution de carrière

Dans un souci de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution technique et économique, des formations continues et de perfectionnement professionnel sont entreprises par la SOGB à l'endroit de ses employés à travers le programme de formation (plan de formation FDFP) chaque année. Les performances des salariés sont évaluées systématiquement chaque année à travers les notations annuelles sanctionnées par des avancements au mérite. Il existe d'autres types d'avancement en vigueur comme les avancements au mérite pour un travail exceptionnel, l'avancement par ancienneté (plan carrière BOETD), des promotions internes, etc.

3. Infrastructures à la disposition des employés

a. Au sein des villages

La SOGB dispose au total de 23 villages. Chaque village est administré par un cadre chef d'unité agricole ou un assistant agent de maîtrise qui est épaulé par un chef de village ou de quartier, aussi employé de la SOGB. Ils assurent le maintien de la propreté du village ainsi que son bon fonctionnement et le règlement des éventuels litiges.

i. Infrastructures personnelles des employés

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

ii. Infrastructure de loisirs

L'animation des villages fait partie des préoccupations de l'entreprise. Ainsi,

chaque village est doté d'un centre de loisirs ainsi que de terrains de sport pour les employés et leur famille. Des tournois de football et divers autres jeux, ainsi que des activités culturelles sont organisés pour maintenir la cohésion entre les habitants d'une part, et d'autre part pour créer un cadre de rapprochement des différents acteurs socio-professionnels.

Le Comité de Direction de la SOGB a entrepris, depuis 2022, un vaste projet de redynamisation des villages agricoles en proposant, notamment, un réaménagement des paillotes afin de favoriser les échanges entre habitants des villages et un plus grand bien-être général.

Des événements et manifestations ont également été organisés comme la « Nuit du Sport » qui se déroule chaque année en novembre dont nous avons pu célébrer la 10^{ème} édition en 2023. Cet événement sportif rassemble de plus en plus de participants. En 2023 toujours, un triathlon a été organisé au sein de la SOGB. Plus de 50 participants ont pris part à la compétition sportive.



Photo de groupe des athlètes lors du triathlon de Grand-Béréby 2023

b. Investissements réalisés

En 2023, la SOGB a consacré un budget de 3 293 549 810 FCFA à l'entretien, à l'amélioration et à la construction d'infrastructures dans ses villages de plantation.

c. Mobilité

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

4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers

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



Agents de sécurité : La brigade incendie

5. Santé : un levier de développement

a. Politique de santé

La santé fait partie des principaux engagements de la SOGB. **L'objectif est de prodiguer des soins médicaux de qualité, accessibles à tous.**

La SOGB, dans le souci de préserver la santé de ses employés, a mis en place une politique sanitaire en conformité avec les textes réglementaires qui s'articulent autour de 3 axes majeurs :

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

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

Le centre médical a enregistré 109 900 consultations en 2023, 574 accouchements et 614 femmes conseillées dans le cadre du planning familial.

En 2023, la SOGB a consacré un budget de 1,07 milliard FCFA pour la prise en charge des travailleurs et leur famille.

Aussi, afin de contribuer à une meilleure santé des populations en milieu rural, la

SOGB a signé un partenariat avec l'ONG belge REVIVE.

Depuis 2022, L'ONG REVIVE a effectué plusieurs missions humanitaires à la SOGB où elle a pris en charge gratuitement les populations des villages déplacés présentant des affections chirurgicales, gynéco-obstétriques et bucco-dentaires.

Une nouvelle mission REVIVE a eu lieu en janvier 2023 et a permis la réalisation de 78 opérations.



Mission Revive de janvier 2023

i. Prise en charge curative

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

Lorsque le patient doit être référé dans une structure de soins spécialisés, 75% des frais

sont pris en charge par la SOGB et 15% à la charge de l'employé. Les 10% restants sont pris en charge par la MUTRA.

ii. Politique de prévention

La politique de prévention vise à la sensibilisation des employés sur les principales maladies endémiques que sont le paludisme et le VIH, et à mettre à leur disposition, les moyens de prévention : distribution de Moustiquaires Imprégnées de Longue Durée d'Action (MILDA) pour le paludisme et la distribution de préservatifs dans le cadre de la lutte contre le VIH, etc. La prévention des risques professionnels se fait par le comité de Santé et de Sécurité au Travail.

iii. Santé au travail

Afin de s'assurer de la bonne santé et de l'aptitude au travail de chaque nouvel employé, la SOGB organise des **visites médicales d'embauche** selon la prescription légale qui lui incombe. En 2023, 1 244 personnes ont été examinées et 84,56% déclarées aptes. Quant à la visite médicale annuelle des employés, 98% des 5 680 travailleurs prévus ont pu être consultés, les travailleurs restants ne se sont pas présentés ou étaient indisponibles. Les visites médicales particulières (ORL, ophtalmologie et celle des traités herbicides) ont

également eu lieu pour des postes de travail spécifiques qui présenteraient des risques professionnels au vu de l'analyse des risques effectuées par le département HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement).

b. Personnel et infrastructures

i. Personnel

Le centre médical de la SOGB compte un **effectif global de 91 personnes** réparti de façon suivante : 1 médecin-chef, 6 infirmiers, 2 sage-femmes, 2 biotechnologistes, 1 assistante sociale, 26 aide-infirmiers, 7 matrones, 19 aides-soignants et 27 personnes d'autres services (agents de pharmacie, techniciens de laboratoire, agents d'entretien, etc.).

ii. Infrastructures

La SOGB dispose de :

- **1 centre médical** à la Zone Industrielle et Résidentielle (ZIR) avec 31 lits d'hospitalisation, qui comprend un pôle de médecine générale, de pédiatrie, des urgences et une maternité mais également les services de santé au travail, un service social, ainsi qu'un

laboratoire d'analyses, un service de radiologie et une pharmacie ;

- **3 dispensaires** avec 9 lits de mise en observation de jour ;
- **15 infirmeries**/avant-postes ;
- **2 ambulances.**

c. Prêts financiers aux employés (prêts médicaux)

Lorsque le plateau technique du centre médical de la SOGB est dépassé et qu'il faut référer le malade en externe, l'entreprise finance 100% des soins, mais 15% seront refacturés à la MUTRA et 10% au travailleur lui-même par de petits prélèvements mensuels. Cela est aussi valable pour les ayants droits du travailleur.

d. Prévention, détection et traitement des maladies

i. Prévention

La prévention comprend plusieurs volets et respecte le programme mis en place par le district sanitaire du Département de San Pedro. Elle concerne en priorité, les personnes vulnérables. Ainsi, les enfants, les femmes enceintes, les femmes en âge de procréer et le personnel soignant bénéficient de **vaccinations spécifiques** à travers un programme élargi. Au total en 2023, ce sont 3 584 enfants, 1 600 femmes enceintes et 40

agents de santé qui ont reçu des doses de vaccin.

1 229 moustiquaires imprégnées ont été distribuées au cours des différentes campagnes dans le cadre de la lutte contre le Paludisme.



Test de paludisme au centre médical de la plantation

ii. Détection et traitement des maladies

109 900 consultations ont été enregistrées en 2023 dont **51,07%** étaient destinées aux employés, **46,27%** à leur famille, le solde aux populations riveraines et autres habitants de la région (commerçants, enseignants, planteurs, etc.). Chaque diagnostic est confirmé par un examen de laboratoire. Les pathologies fréquemment rencontrées sont : le paludisme 30%, les infections respiratoires 8,56%, les diarrhées 6,51% et les dermatoses avec 2,12%. Le traitement se fait par la distribution gratuite

de médicaments aux employés et ayants droit.

En 2023, 27 cas de tuberculose ont été diagnostiqués et pris en charge gratuitement au centre médical.

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

iii. Politique contre le VIH-SIDA

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

En 2023, 817 personnes ont été conseillées et dépistées dont 14 personnes testées positives, soit une séroprévalence de 1,71%.

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

Consciente du fait que cette maladie puisse être source d'exclusion sociale, la SOGB applique certains principes fondamentaux afin que les personnes affectées par le virus ne soient pas discriminées sur leur lieu de travail. **Elle condamne également toute mesure qui entrainerait une exclusion de l'employé au vu de sa situation médicale.** Des sensibilisations sont faites afin de mieux faire connaître cette maladie et sa transmission.

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

e. Planning familial

Le planning familial offre plusieurs services d'accompagnement des personnes dont le contrôle et l'espacement des naissances.



Photo de femmes au centre médicale de la SOGB

En 2023, nous avons enregistré la visite de 614 femmes qui ont bénéficié d'un moyen de contraception. **Ce service ouvert à tous,** accueille majoritairement des femmes pour des raisons médicales et sociales. Consciente que les femmes sont plus vulnérables face à l'accès aux soins de santé, **la SOGB œuvre afin de faire évoluer le planning familial chaque année.**

f. Collecte de données médicales

La collecte des données est réalisée dans les différentes sections de l'hôpital sous le contrôle des différents responsables. Une fois les données compilées et vérifiées par le médecin-chef, elles sont transmises à la Direction Générale, au district sanitaire de San Pedro et aux partenaires tels que AIBEF (Association Ivoirienne pour le Bien-Etre Familial) et l'ONG ARIEL Glaser. Cela permet aux différentes parties prenantes et à l'Etat de prendre les mesures et décisions nécessaires afin d'améliorer les soins de santé proposés à la population de la SOGB (programme de vaccination, programme de lutte contre le paludisme, programme mère-enfant, etc.).

g. Préparation aux situations d'urgences

Le centre médical de la SOGB dispose d'un défibrillateur pour la réanimation cardio-pulmonaire et d'un personnel formé à cet

effet. De plus, le service dispose d'une salle d'urgence et de 31 lits d'hospitalisation d'afin de pouvoir accueillir les personnes nécessitant une aide médicale d'urgence. Nous disposons également de 2 ambulances sur la plantation.

En outre, plusieurs employés du centre médical ont bénéficié d'une formation de base sur les premiers secours.

6. Soutien à l'éducation et à la formation

a. Politique d'éducation

La SOGB dispose de 14 écoles primaires et 1 école maternelle. **La politique en matière d'éducation est de faire en sorte que tous les enfants en âge d'aller à l'école puissent y accéder et y avoir de bons résultats.** Tous



Elève de l'école primaire

les enfants des employés ont accès aux écoles de la plantation **gratuitement**.

b. Infrastructures et personnel

La SOGB construit les salles de classe, mais également les logements des enseignants, elle fournit aussi les équipements nécessaires aux écoles. Cependant, l'ensemble des enseignants sont des fonctionnaires de l'État affectés aux écoles de la région. À côté des enseignants fonctionnaires, il y a également quelques enseignants salariés de l'entreprise.

La SOGB compte actuellement 14 écoles primaires pour 88 classes et 83 enseignants, tous des fonctionnaires d'État et 1 école maternelle avec 5 classes et 7 enseignants (dont 5 fonctionnaires d'État). **Des projets de garderie sont également en train de voir le jour dans les villages.**

Les écoles ont accueilli 4 031 élèves dont 1 995 filles soit 49,49% des effectifs.

c. Soutien financier et dons aux écoles

En 2023, c'est un budget de 210 647 751 FCFA qui a été consacré au fonctionnement des écoles du site. Les axes prioritaires étant l'entretien des

bâtiments, le transport des élèves, la fourniture en eau et en électricité.

Des prêts scolaires d'un montant de 122 945 000 FCFA ont également été octroyés.

i. Prêts scolaires aux parents

La SOGB, par le biais de la MUTRA octroie des prêts scolaires aux employés pour des montants allant de 50 000 FCFA à 800 000 FCFA à des taux bas afin de leur permettre de mieux scolariser leurs enfants.

ii. Transport scolaire des enfants

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

7. Micro-projets réalisés

La SOGB organise chaque année un concours du village agricole le plus propre qui récompense les 3 premiers villages.

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

rendre accessibles à tous à des prix abordables.

8. Objectifs et performance

Les objectifs visés en 2024 en matière d'engagement social de la SOGB sont les suivantes :

- Poursuivre les travaux de construction des logements pour réduire le déficit et permettre aux non logés de bénéficier de logements modernes répondant aux normes d'hygiène et de sécurité ;
- Entamer un programme de réhabilitation systématique des logements dans les villages agricoles ;
- Poursuivre les initiatives et actions validées dans le cadre du comité de réflexion et assurer la mise en œuvre de toutes les décisions arrêtées ;
- Encourager les populations des villages agricoles à travailler sereinement en créant des garderies pour les enfants en bas âge ;
- Trouver des mécanismes pour stabiliser la main-d'œuvre ;
- Poursuivre la politique d'assainissement des villages par la mise en place d'un système de tri des déchets ménagers.



Salle de classe de l'école primaire de Oueolo

ASSURER LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS



Employés de l'huilerie

COMITÉ DE SANTÉ
ET DE SÉCURITÉ
AU TRAVAIL



ANALYSE DES
RISQUES

SENSIBILISATION AU
SEIN DE LA CHAÎNE
D'APPROVISIONNEMENT



Employés du Département Atelier Technique

V. Assurer la sécurité des employés

1. Système de management de la sécurité

La SOGB s'est engagé dans une démarche de système de management en s'appuyant sur le référentiel ISO 45001:2018.

Pour mener à bien cette démarche de Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMSST), la Direction Générale a confié la responsabilité au chef du Département Développement Durable qui pilote l'ensemble des actions avec l'assistant SST et les relais sécurité désignés dans chaque service.

2. Politique de sécurité et de santé au travail

Depuis 2017, la Direction de la SOGB a établi une **politique de Santé et Sécurité au Travail (SST)**⁸. Les engagements contenus dans cette politique sont les suivants :

- L'amélioration continue du management et des performances concernant la SST ;
- La prévention des préjudices personnels et des atteintes à la

santé ;

- La conformité aux exigences légales en la matière.

La mise en œuvre de la politique SST s'est poursuivie en 2023 avec un plan de réduction des Accidents du Travail (AT) comme axe majeur de mise en œuvre. Les résultats de ce plan de réduction sont les suivants :

- Baisse de 20% des accidents de travail pour tous les employés confondus.
- Baisse de 22% des accidents de travail pour les employés directs.

3. Comités de santé et sécurité au travail

Le Comité Santé et Sécurité au Travail (CSST) de la SOGB est composé :

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

- Des représentants du personnel (18 représentants).

Le CSST a pour mission de :

- Veiller à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail des employés ;
- Procéder à des inspections régulières afin de s'assurer du bon fonctionnement des services de SST ;
- Informer les nouveaux embauchés des consignes de sécurité au travail ;
- D'organiser des sensibilisations régulières en matière de SST.

En 2023, des sensibilisations ont été réalisées par le CSST avec le concours de la CNPS dans l'ensemble des unités agricoles en vue de réduire le nombre d'accidents du travail.

Pour réduire les cas de projection des débris végétaux dans les yeux lors de la récolte régimes de palmiers, le CSST a mené une action particulière de sensibilisation de l'ensemble des récolteurs sur les mesures de prévention.

⁸ Politique SST disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

4. Analyse des risques (réalisées cette année ou mises à jour)

Une analyse des risques est réalisée chaque année par le Département Développement Durable en collaboration avec l'ensemble des directions pour l'ensemble des activités de la SOGB. Cette analyse des risques liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST) permet d'identifier les risques significatifs liés à l'ensemble des activités.

Suite à cela, des mesures sont mises en place afin d'empêcher ou de limiter la survenue d'accidents ou d'incidents liés à la SST.

À l'issue de l'analyse réalisée en 2023, le document unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour et des actions ont été identifiées pour traiter les risques significatifs. La mise en œuvre de ces actions permet à la SOGB de réduire significativement la survenue des accidents et incidents de travail et de garantir un environnement de travail sain pour l'ensemble de ses employés.

Le suivi de la mise en œuvre de ces actions est réalisé par le Département Développement Durable qui est également chargé de l'évaluation de leur efficacité.

131 actions étaient inscrites dans le programme d'actions SST en 2023.

Ces actions étaient issues :

- Du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- Du plan de prévention ;
- Des observations des organismes externes (CNPS, CIAPOL...) ;
- Des observations pendant les exercices incendies ;
- Des rapports d'enquêtes d'accidents du travail ;
- Les actions à la suite des séances de travail avec les prestataires (sous-traitants) et travailleurs SOGB.

78 actions ont été réalisées sur les 131 actions prévues, soit avec un taux de réalisation de 59,54%.

Les actions non réalisées seront reconduites en 2024.

5. Programmes et plans (existants et développés cette année)

Afin de répondre au mieux aux objectifs en matière de sécurité au travail, la SOGB a mis en place un programme relatif à la Santé et à la Sécurité au Travail. Le programme d'actions 2024 intègre les actions issues :

- Du programme de prévention du CSST ;
- Du plan de SST ;
- De l'analyse des risques liés à la SST ;
- Des inspections SST internes et externes (CNPS, CIAPOL...) ;
- Des audits SST internes et externes ;
- Des actions des rapports d'analyse des AT ;
- Les recommandations des structures et cabinet externe (ANTICIP...) ; etc.

6. Réalisations

En 2023, la SOGB a installé une alarme d'évacuation au sein de l'huilerie afin de permettre que l'alerte soit entendue par l'ensemble des travailleurs en cas d'urgences. Elle envisage l'installation d'une alarme d'évacuation au sein de l'usine à caoutchouc en 2024. Aussi, l'acquisition de combinaison de protection chimique pour lutter contre les brûlures chimiques lors de l'entretien des séchoirs au niveau des ouvriers de production est prévue.

7. Formation et sensibilisation

Ci-dessous quelques réalisations en matière de SST :

- Réalisation des simulations d'incendies à l'huilerie et usine à caoutchouc ;
- Enquêtes et analyses des causes des accidents de travail survenus au cours de l'année 2023 ;
- Analyse des conditions de travail (site Meagui-Touih, site Tabou Grabo, pépinière, plantation palmiers...) ;
- Formation des nouveaux représentants des travailleurs par la CNPS sur le fonctionnement et les attributions du CSST ;
- Acquisition de moyens supplémentaires de lutte contre les incendies (robinets) ;
- Pose d'affiches illustrant les bonnes pratiques de travail dans les différents services ;
- Pose de panneaux de limitation de la vitesse sur les axes routiers SOGB ;
- Mise en place de registres de recueil d'accidents ou presque accidents dans toutes les

directions ;

- Affichage des consignes de sécurité à certains postes de travail ;
- Pose des panneaux « 12 règles d'or sécurité » ;
- Evaluation du CSST par la CNPS.

8. Surveillance médicale

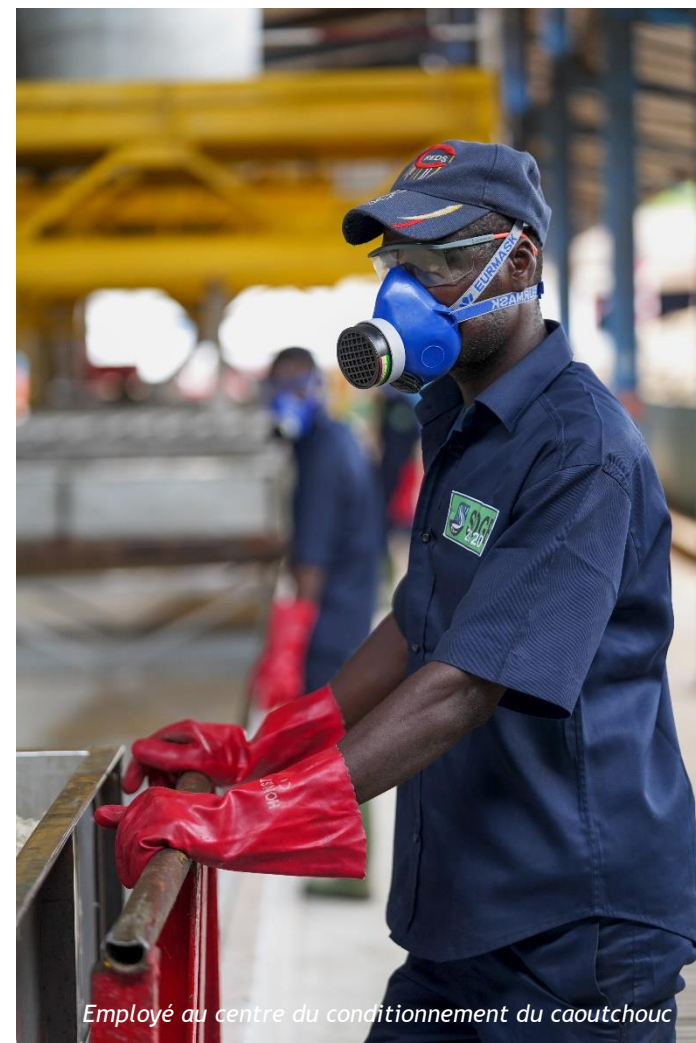
La surveillance médicale est assurée par les visites médicales d'embauche, les visites médicales annuelles, les visites des lieux de travail et la surveillance particulière des employés exposés. Ces visites permettent de garantir l'habileté de l'employé à occuper son poste de travail.

Lorsque cela est nécessaire, une surveillance médicale renforcée est mise en place pour les employés en situation de handicap, les femmes enceintes ou allaitantes. Par exemple, les femmes enceintes susceptibles d'être exposées à des produits phytosanitaires sont affectées à d'autres tâches afin d'éviter tout risque.

9. Monitoring

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

Les indicateurs SST sont mesurés, suivis et communiqués tous les mois par le DDD.



Employé au centre du conditionnement du caoutchouc

10. Nombre d'accidents

En 2023, 380 blessures ont été enregistrées pour l'ensemble des activités de la SOGB, incluant tous les employés, c'est-à-dire : permanents, temporaires, travailleurs journaliers, contractuels et autres travailleurs. **Nous enregistrons donc une baisse importante de 20% du nombre de blessures par rapport aux blessures enregistrées en 2022.**

À travers le CSST et le DDD, toutes les blessures liées au travail sont analysées et des actions sont proposées pour prévenir d'autres accidents similaires.

Cette baisse importante du nombre d'accidents du travail s'explique par **la mise en place d'un plan de réduction des AT** depuis 2020 invitant chaque direction à rédiger un rapport d'enquête lorsqu'un accident du travail survient afin de pouvoir mettre en place des actions correctives.

Nous observons ainsi la mise en place plus fréquente d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) à certains postes de travail permettant de réduire drastiquement les accidents du travail. Par exemple, en 2023 les récolteurs palmiers ont été équipés de gants de protection anti-coupure afin de réduire les cas de blessures à la main. Une

baisse importante des blessures aux mains liées à leur activité a alors été observée.

Toujours en 2023, le test pour l'utilisation des casques à lunette rétractable s'est poursuivi à grande échelle à l'endroit des récolteurs palmiers afin de répondre à un besoin suite à l'enregistrement de plusieurs accidents du travail dû à la chute de débris végétaux dans les yeux lors de la coupe de régimes. Aussi, le port de gants nitriles verts pour les saigneurs a été rendu obligatoire pour réduire les cas de panaris lors de l'activité récolte coagulum.

De plus, des relais sécurité ont été identifiés dans chaque service pour animer les sensibilisations et remonter toutes les situations dangereuses qui pourraient occasionner des accidents du travail.

En 2024, des objectifs seront fixés pour l'ensemble des directions et des indicateurs clés de performance seront déterminés. Les chefs d'équipes seront évalués mensuellement sur la base de ces indicateurs. Aussi, un accent sera mis sur la sensibilisation et l'application stricte des consignes de sécurité sur les différents lieux de travail.

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

Le **taux d'accident** (par 100 employés) par 200 000 heures de travail est de 2,88 en 2023, toutes catégories d'employés confondues. Comparativement à l'année précédente nous observons une **baisse de 21%**. Cette baisse est le résultat de la mise en œuvre efficace des actions identifiées dans le plan de réduction des AT.

La SOGB s'engage à poursuivre ses efforts dans cette voie et à encourager les différents départements à continuer dans la réduction des AT au niveau de ses activités. Aussi, pour année 2024, la SOGB s'est engagée à fixer des KPI (Indicateur clé de performance) pour l'ensemble des directions et mettre en place une veille en matière de santé et sécurité au travail. Aussi, les chefs d'équipes seront évalués mensuellement à travers les KPI (taux de fréquence). La SOGB se donne pour objectif de poursuivre dans son élan de réduction des AT et promouvoir la SST à tous les niveaux.

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

Toutes les personnes intervenant dans la chaîne d'approvisionnement sont informées des règles de la SOGB en matière de santé, de sécurité et de protection de

l'environnement au sein de la plantation. Des séances de sensibilisations sont réalisées auprès des planteurs villageois ainsi que dans le cadre de projets de plantation avec les communautés villageoises.

Quant aux sous-traitants, des contrats sont signés par les 2 parties afin de respecter l'ensemble des règles émises par la SOGB. Dans le cas où un prestataire ne respecterait pas son engagement, une cessation des activités avec ce dernier peut avoir lieu. Les employés temporaires sont régulièrement informés des différents risques identifiés pour chaque poste de travail au sein de la SOGB et des mesures préventives à respecter afin d'éviter tout accident.



Employés du Département Atelier Technique

13. Evolution dans le temps

Il ressort de l'analyse des données qu'il y a eu une baisse importante des déclarations des accidents du travail en 2023. La bonne mise en œuvre des plans d'action permet une réduction importante de ces derniers. Aussi, chaque mois, les indicateurs de performances (taux de gravité, taux de fréquence, indices de gravité et indices de fréquence) sont communiqués à l'ensemble des directions. Les directions avec des indicateurs élevés font l'objet de contrôle à travers les inspections et audits SST.

Accidents du travail			
Accidents du travail	2022	2023	Evolution
Accidents du travail déclarés par l'ensemble des directions de la SOGB (incluant tous les accidents mineurs)	473	380	-19,66%
Accidents du travail déclarés à la SOGB, ayant entraînés moins de 3 jours d'arrêt de travail	338	64	-81,07%

14. Objectifs pour l'année prochaine

En 2024, afin de continuer à assurer la sécurité des employés, l'objectif principal

de la SOGB est de poursuivre le travail de prévention et de réduction des accidents de travail.



Employé du laboratoire d'analyse agronomique avec ses EPI



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



GESTION DES RESSOURCES NATURELLES

Chute d'eau dans une aire protégée de la SOGB

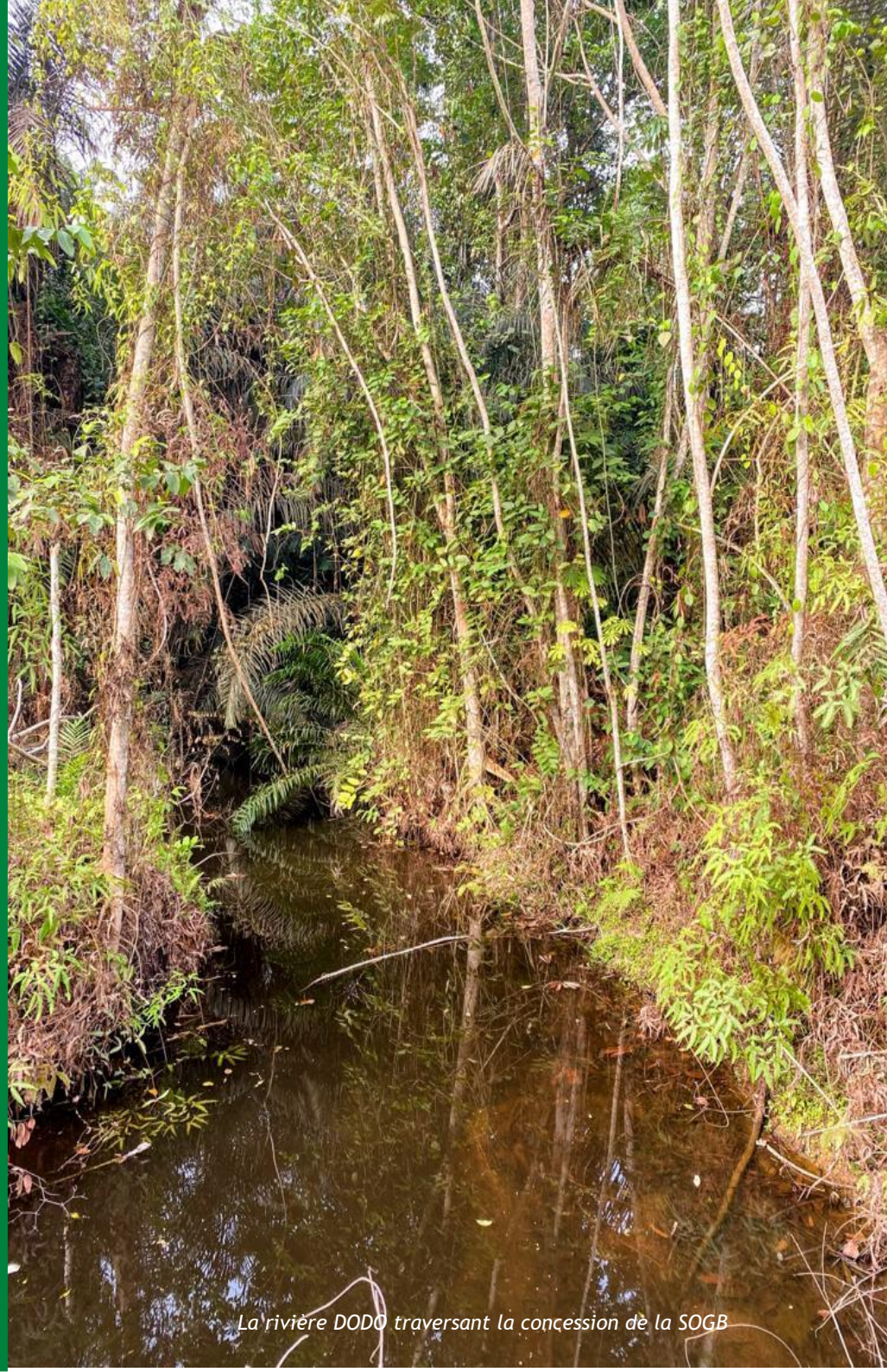


3 512 HECTARES
DE FORÊTS
PROTÉGÉES

CERTIFICATION
ISO 14001



SENSIBILISATION
ENVIRONNEMENT



La rivière DODO traversant la concession de la SOGB

VI. Gestion des ressources naturelles

1. Système de gestion de l'environnement

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

Pour ce faire, elle a mis en place un Département Développement Durable qui assure la gestion de l'environnement, y compris la biodiversité, l'eau, l'énergie, les émissions, les effluents et les déchets sur l'ensemble de la plantation, le tout encadré par la norme ISO 14001.

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

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

9

sogbci.com/publications/documentation/sogb/certifications

2. État des certifications en cours

Depuis 2017, la SOGB s'est engagée dans la mise en œuvre d'un Système de Management Environnemental (SME) selon la norme ISO 14001. Les phases des audits de certification ont été réalisées pour l'ensemble des activités hévéa et palmier. Un audit de renouvellement a été réalisé avec succès en avril 2023, et les certificats ont été reconduits pour une durée de 3 ans⁹.

La SOGB a étendu en 2022 la certification aux RSPO P&C à l'ensemble de la plantation. **Le travail effectué par les équipes afin de se conformer aux Principes et Critères (P&C) de la RSPO pour la plantation de palmiers à huile a des répercussions positives sur la durabilité des activités hévéas** et est précurseur des exigences de la plateforme **GPSNR** dont le Groupe Socfin est un membre-fondateur.

La SOGB a officiellement obtenu son certificat RSPO, début 2023, pour l'ensemble des activités palmiers de la plantation.

3. Politiques

a. Eau

L'eau est une ressource indispensable pour les activités de la SOGB. Elle est utilisée à la pépinière pour l'arrosage des plants, à l'huilerie pour la cuisson des régimes de palmier à huile et à l'usine à caoutchouc pour le lavage de sa matière première et l'usinage.

Les eaux usées issues des activités des usines sont traitées par un système de traitement par lagunage.

La SOGB fait un suivi rigoureux de sa consommation d'eau afin d'éviter le gaspillage de cette **ressource qui est certes renouvelable mais pas illimitée**. Par exemple à la pépinière, chaque plant reçoit la quantité d'eau nécessaire à sa croissance.

La SOGB fournit de l'eau potable à chaque habitant de sa concession au moyen de forage et de système de traitement approprié. **L'eau potable** fournie dans les villages, grâce à des forages ou des puits, **est régulièrement contrôlée afin de garantir sa potabilité**.

Les forages sont préservés par des périmètres de protection afin de prévenir des éventuelles pollutions liées aux activités. En début d'année 2022, les agents du laboratoire de l'huilerie ont reçu une formation relative à l'analyse des eaux usées. Ainsi, chaque mois, des analyses sont effectuées sur les effluents des bassins de lagunage de l'huilerie. Les résultats d'analyse des eaux des bassins de lagunage de l'huilerie sont conformes aux normes ivoiriennes de rejet. Il est prévu que les eaux des bassins de l'usine à caoutchouc soient analysées au début l'année 2024.

Pour ce qui est de l'analyse des eaux destinées à la consommation humaine, des analyses trimestrielles ont débuté en 2023.

b. Protection du sol

Afin de protéger nos sols et de maintenir leur fertilité, des analyses de sa qualité sont réalisées par le laboratoire de diagnostic agronomique en vue de déterminer leurs besoins réels en éléments nutritifs mais aussi de surveiller différents paramètres environnementaux afin de prévenir des éventuelles pollutions.

En 2023, la société ENVIPUR, organisme externe agréé par le ministère de l'environnement, a également procédé à l'analyse des sols de la SOGB au niveau des

champs, de la décharge et à proximité de forages.

Aux termes de l'étude, les résultats des analyses ont montré de bons résultats selon les paramètres vérifiés.

Ces résultats témoignent des **bonnes pratiques agricoles de la SOGB qui assurent la protection des sols par l'utilisation raisonnée des engrais et des pesticides**. De plus, la politique « zéro burning » de la SOGB, l'utilisation de plantes de couverture et le planting en courbes de niveaux contribuent à la préservation des sols.

Aussi, des **zones forestières ont été identifiées comme « zones protégées »** depuis plus de 10 ans au sein de la concession. **Ces zones sont non plantées et surveillées par une équipe d'écogardes.**

c. Gestion des déchets

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

- Plan de gestion des déchets ;
- Procédure de gestion des déchets ;
- Bordereau de Suivi des Déchets (BSD) ;
- Registre des déchets ;

- Fiche de suivi de l'enlèvement des déchets ;
- Registre de réception des déchets ;
- Registre de suivi des déchets ;
- Registre de suivi des déchets incinérés ;
- Registre de suivi des déchets mis en décharge ;
- Tableau synoptique des déchets ;
- Cartographie des déchets SOGB.

Dans la **mise en œuvre de la gestion des déchets**, un ordre de priorité a été établi allant **de la prévention à la concentration afin de privilégier la valorisation par rapport à l'élimination**.

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

Comme en 2022, le projet de tri des déchets ménagers s'est poursuivi à la zone industrielle et dans 2 villages pilotes. Ce projet a permis de trier les déchets ménagers en plusieurs catégories :

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

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

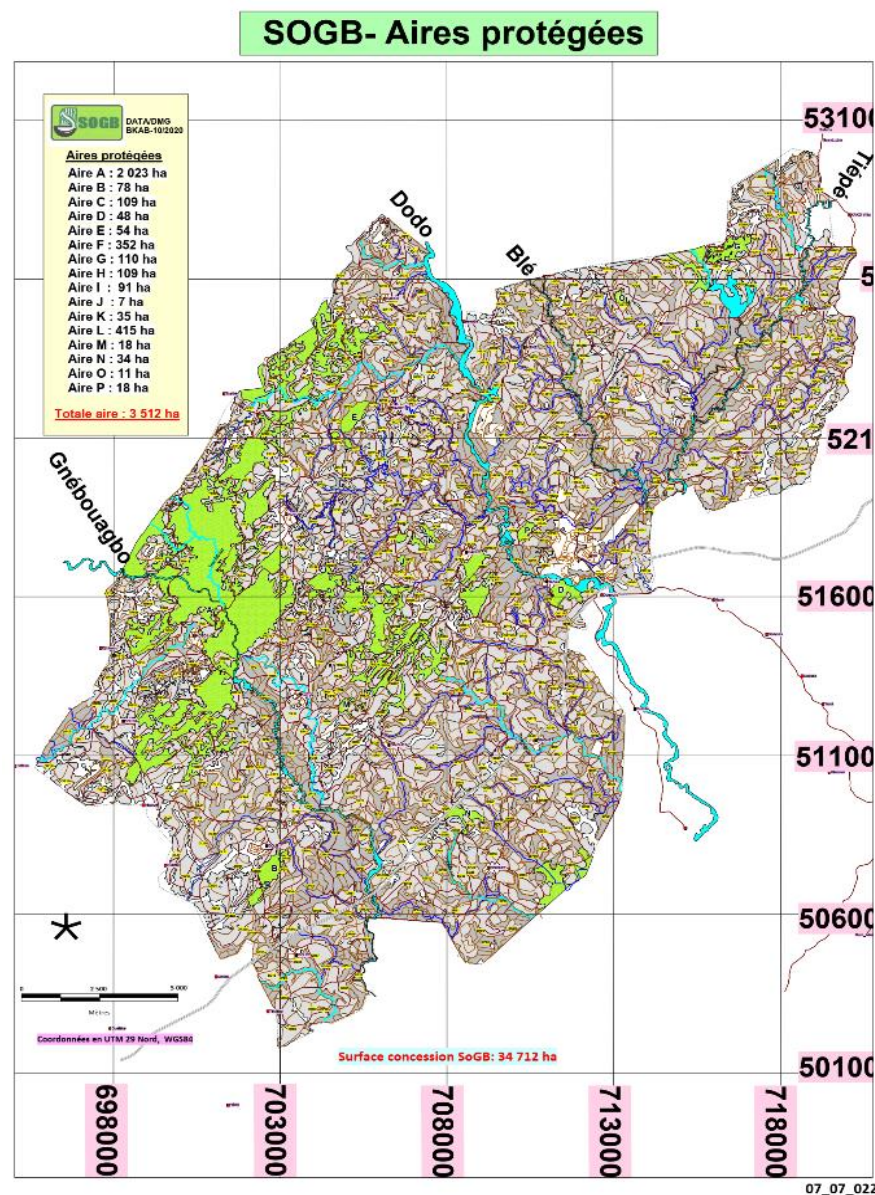
Chaque semestre, un rapport des déchets de la SOGB est rédigé et communiqué au Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL).

Depuis 2021, la SOGB a mis l'accent sur la sensibilisation des employés pour le tri des déchets dans les villages et quartiers dans lesquels ils disposent de box de tri. Ces derniers ont été sensibilisés aux bienfaits du tri et sur la manière dont ils doivent trier leurs déchets ménagers. Ils ont également appris à entreposer leurs déchets dans les box conçus à cet effet.

En 2023, la SOGB a réhabilité plusieurs boxes dans 3 quartiers de la ZIR.

Les employés des différents ateliers de la SOGB **ont également été formés** au tri des déchets industriels générés par leur différentes activités (déchets dangereux, déchets électriques et électroniques, ferrailles, pneus usagés, etc.).

Nous avons également un projet de valorisation des sachets plastiques sous forme de pavés dont les études sont en cours.



d. Protection et amélioration de la biodiversité

La SOGB est composée de poches de forêts protégées dont la superficie totale est passée de 2 648 à 3 512 hectares en 2023.

Pour la préservation de ces blocs de forêt, la SOGB emploie une équipe de 8 écogardes, dont le nombre devrait augmenter d'ici fin 2024. Elle utilise également des outils tels que les cameras-pièges. Grâce à ces caméras, certains animaux ont pu être observés tels que des buffles, des guibs harnachés et des céphalophes noirs.

Des études (HVC et autres¹⁰) ont montré la présence d'espèces menacées au sein des blocs de forêts de la concession de la SOGB telles que le chimpanzé *Pan troglodytes verus*, classé comme espèce en danger. Deux espèces classées comme vulnérables ont également été observées dans la plantation : le pangolin commun (*Phataginus tricuspis*) et le cercopithèque (*Cercopithecus diana*). Trois espèces de la catégorie quasi-menacée, à savoir : le céphalophe bai (*Cephalophus dorsalis*), le cercocèbe fuligineux (*Cercocebus atys*) et le colobe vert *Procolobus verus* ont également été

recensées.

Le potentiel faunique exceptionnel de ces poches de forêt a motivé la SOGB à engager des démarches auprès des autorités ivoiriennes afin d'ériger ces espaces au statut de « Réserve naturelle volontaire ».

e. Emissions atmosphériques et air ambiant

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

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

f. Matières consommées

Les matières consommées sont essentiellement :

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

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

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

¹⁰ Diversité des mammifères et valeur pour la conservation des reliques forestières au sein d'une concession agro-industrielle au Sud-Ouest de la Côte d'Ivoire

g. Énergie

L'énergie consommée à la SOGB est composée d'énergie renouvelable (issue de la chaudière à biomasse), d'énergie fossile (Distillate Diesel Oil (DDO), gasoil) et d'énergie provenant du réseau électrique national. La SOGB octroie des primes d'électricité mensuelles à l'ensemble de ses employés en fonction des catégories (voir tableau ci-joint).

Primes d'électricité	
Catégories	Montant (FCFA)
Employés & ouvriers	17 000
Ouvriers (hors catégorie, B7, V7)	25 000
Agent de maîtrise (division)	32 400
Agent de maîtrise	56 000

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

h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique

La SOGB a intégré dans sa stratégie de gestion de l'environnement la prise en compte des changements climatiques. Il

s'agit entre-autres de la lutte contre la déforestation et la dégradation des forêts, l'interdiction du brûlage, la maîtrise des émissions de gaz de cheminée ou d'échappement des véhicules, etc.

Concernant la lutte contre la déforestation, **la SOGB a entrepris depuis plus de 10 ans la conservation de plusieurs blocs de forêts représentant aujourd'hui une superficie totale 3 512 ha.** Ces forêts font l'objet d'une surveillance journalière par 8 écogardes.

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

Une évaluation des émissions de gaz à effet de serre a été initiée à partir de 2021 par le Groupe Socfin afin d'identifier les sources qui ont le plus d'impacts dans ses filiales afin de mettre en place un plan de réduction. Un calculateur a été mis en place pour recueillir

et analyser les données. Les données collectées et consolidées ont permis de déterminer l'empreinte carbone de la SOGB au cours des années 2021 et 2022 et de se rendre compte de la réduction des émissions de GES.

Les données de l'année 2023 ont été transmises au DDD du Groupe Socfin pour analyse et évaluation du bilan des émissions de GES.

i. Préservation des Hautes Valeurs de Conservation (HVC) et forêts à Haut Stock de Carbone (HSC)

La préservation des zones HVC est assurée par la **surveillance quotidienne des aires protégées**. Ces actions de surveillance sont soutenues par la sensibilisation des populations.

En 2023, les sensibilisations ont été faites dans l'ensemble des villages SOGB ainsi que dans des villages des communautés riveraines.

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

politique environnementale¹¹, publiée en 2020 et qui sera mis à jour en 2023.

Le monitoring des zones HVC a été assuré en avril 2023 par le cabinet international HVC Africa basé en Afrique du Sud. Il s'est conclu par des recommandations sur la gestion de la qualité de l'eau, des zones ripariennes, des cours d'eau et des habitats HVC.

4. Évaluations d'impact environnemental

Une Etude d'Impact Environnemental (EIE) a été réalisée pour l'huilerie en 2004 ainsi que pour le terminal huilier en 2009.

Pour les autres unités antérieures au décret relatif aux EIE, un audit réglementaire de mise en conformité est réalisé tous les 3 ans conformément à la réglementation nationale en vigueur. Après la validation du dernier rapport d'audit réalisé en 2023, un arrêté ministériel portant approbation de l'audit environnemental de la SOGB a pris effet pour une durée de 3 ans.

Toujours dans une volonté de prévenir et réduire son impact environnemental, la SOGB poursuit son **projet d'apiculture** lancé en 2022 en différents endroits de sa concession. Ce projet en 2 temps a pour objectif, à terme, d'évaluer l'impact

environnemental du site et sa charge en pesticides. En fonction des résultats, la SOGB pourra agir de manière ciblée pour **améliorer la biodiversité**. Pour y parvenir, des ruches ont été installées à plusieurs endroits de la plantation. **Des formations, prises en charge par la SOGB, ont été données aux apprentis apiculteurs.** Depuis 2022, plusieurs ruches ont été colonisées. Les premières récoltes de miel issu des ruches de la SOGB ont été faites en 2023.

5. Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stocks de Carbone (HVC-HCSA)

Des études HVC ont été réalisées sur la concession de la SOGB, le rapport d'inventaire des experts a été publié en 2020. Les **6 zones à HVC ont été identifiées** à l'intérieur de la concession SOGB. Les cartes des HVC disponibles en annexes permettent de voir la localisation de ces zones.

Aussi les inventaires réalisés au sein des différents blocs ont permis d'identifier les 6 types d'HVC présentés ci-dessous :

- HVC 1 : Diversité des espèces

- HVC 2 : Ecosystèmes et mosaïques à l'échelle du paysage
- HVC 3 : Ecosystèmes et habitats
- HVC 4 : Services écosystémiques
- HVC 5 : Besoins des communautés
- HVC 6 : Valeurs culturelles

Ces inventaires ont permis d'enrichir les résultats des inventaires de la faune et de la flore des aires protégées de la SOGB réalisés par des spécialistes du Centre National de Floristique de la Côte d'Ivoire et de l'Université Jean Lorougnon GUEDE de Daloa en Côte d'Ivoire.

Bien que l'étude complémentaire des Hauts Stocks de Carbone (HSC) n'ait pas été réalisée, il ne fait pas de doute que les 3 512 ha de forêts protégées bien conservées au sein de la concession de la SOGB disposent d'un potentiel de stock de carbone important.

6. Non-conformités environnementales

En avril 2023, la SOGB a fait l'objet d'un audit externe intégré du renouvellement des certifications selon les normes ISO 9001 et ISO 14001 versions 2015 réalisé par Bureau Veritas. A l'issue de cet audit, 2 non-conformités mineures et 1 point sensible ont

¹¹ Politique disponible sur sogbci.com/publications/documentation/sogb/politiques

été relevés au niveau de l'environnement. Aucune non-conformité au niveau du système qualité.

Les 2 non-conformités environnementales ont été traitées par la SOGB et une analyse des causes a été systématiquement réalisée. A l'issue de cette analyse, des actions correctives ont été prises et mises en œuvre. L'évaluation de l'efficacité de ces actions a été réalisée comme requis par la norme ISO 14001 version 2015.

Le seul point sensible et les opportunités identifiés au cours de cet audit, ont tous été pris en compte par la SOGB dans le cadre de l'amélioration continue de son Système de Management Intégré (SMI).

Les inspections des agents de l'Agence Nationale De l'Environnement (ANDE) n'ont pas révélé de non-conformité dans la gestion environnementale de la SOGB. Par ailleurs, les agents ont fait quelques remarques qui ont été rapidement prises en compte.

7. Programmes et plans

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

8. Réalisations

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

En 2023, plusieurs actions ont été réalisées dans le domaine de la protection de l'environnement :

- Mise à jour des risques et opportunités ;
- Mise à jour de l'analyse environnementale de la SOGB ;
- Mise à jour des obligations de conformité environnementale de la SOGB ;
- Formations environnementales ;
- Tournée d'information et de sensibilisation environnementale dans les villages SOGB et certains villages riverains membres de l'AVD ;
- Surveillance des lagunes ;
- Surveillance renforcée des zones protégées avec l'installation des caméras-pièges ;
- Audits internes ;
- Revue de direction du SMI.

9. Formations

Comme les années précédentes, des formations internes et externes ont été

réalisées en 2023 à l'attention des employés de la SOGB. Elles ont porté sur **l'acquisition des compétences** au niveau de l'environnement mais également dans les domaines de la qualité et de la santé et la sécurité au travail.

Les formations externes réalisées en 2023 au niveau du SMI ont porté sur les thèmes suivants :

- IMPACT-In RSE : nouvelles normes de reporting RSE, comment prendre en compte les directives UE 2021 et opérer la transition aux nouveaux standards GRI 2021 ;
- Optimisation du traitement des effluents par lagunage ;
- IRCA ISO 14001 responsable d'audit SME ;
- IRCA ISO 45001 responsable d'audit SMSST ;
- Exploitation des chaudières à biomasse : conduite et maintenance ;
- Fiabiliser les comportements de sécurité au travail ;
- Maintenance mécanique et technologie de démontage et montage des roulements ;
- Engins de chantier - conducteurs expérimentés - avis d'aptitude ;

- Chariots automoteurs à conducteur porte - conducteurs expérimentés - avis d'aptitude.

Quant aux formations internes, plusieurs thèmes ont également été abordés :

- Gestion et manipulation des produits phytosanitaires ;
- Bonnes pratiques de gestion des produits chimiques ;
- Bonnes pratiques de gestion des déchets ;
- Manipulation de produits phytosanitaire : mélange, tenue de travail, utilisation des douches et vestiaires ;
- Tenue d'un magasin ;
- Lutte antiparasitaire phytosanitaire ;
- Formation sur les fertilisants ;
- Formation sur l'audit des systèmes de management selon la norme ISO 19011 ;
- Les premiers secours et la gestion des accidents du travail ;
- Formation des équipiers de première intervention.

Engagés pour la protection des forêts et des zones ripariennes, les écogardes ont reçu un rappel sur la classification des zones protégées et les objectifs de la conservation afin de maintenir leurs compétences vu

l'importance de leurs activités pour la préservation de la biodiversité.

Comme les années précédentes, **certaines parties intéressées de la SOGB** telles que les coopératives d'hévéas et de palmiers à huile, **ont reçu une formation sur les différentes politiques de la SOGB et ses engagements, mais également sur l'importance de leurs implications dans le SMI.**

10. Monitoring

Un monitoring mensuel est réalisé afin de s'assurer du **respect des engagements environnementaux** au sein des différents départements et au niveau des villages. Les mesures correctives nécessaires sont prises suite à l'analyse de ces résultats.

Ce monitoring prend en compte les éléments suivants : les forêts protégées, les analyses réalisées dans le cadre de la surveillance environnementale de l'eau, de l'air, des sols, les audits internes réalisés, les quantités de déchets produits, les formations réalisées, etc.

11. Nombre d'accidents environnementaux

En 2023, 13 accidents environnementaux ont été enregistrés dans la concession SOGB. Il s'agissait essentiellement de déclenchements accidentels d'incendie (11) et de déversement illégal de produits chimiques dans un cours d'eau très probablement pour la pêche (2).

Tous ces cas d'accidents environnementaux ont été maîtrisés grâce aux dispositions planifiées pour répondre aux situations d'urgence et avec l'aide de la brigade incendie et des écogardes de la SOGB.

Pour l'ensemble des situations d'urgence environnementale, les réponses à apporter ont été passées en revue en 2023 et des simulations ont été réalisées afin de préparer le personnel à répondre efficacement à ces situations.



La brigade incendie en action lors de la simulation d'un incident à l'huilerie de la SOGB

12. Taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail

	2022	2023
Nombre d'accidents	9	13
Taux d'accidents par 200 000 h	0,07	0,10

Le taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail est de 0,10 en 2023. Ce taux est en légère hausse par rapport à 2022 (où le taux était de 0,07).

13. Suivi des incendies

	Nombre d'incendies
Janvier	3
Février	1
Mars	6
Avril	2
Mai	1
Juin - Décembre	0
Total	13

Le nombre d'incendies a baissé de 63% comparé à l'année 2022.

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

- La surveillance, de la patrouille dans les parcelles récemment plantées ou récemment défrichées ;
- Les garde-feux à plein temps en service dans toute la plantation pendant la durée de la saison sèche ;
- La prévention de l'entrée de personnes non-autorisées dans la concession SOGB ;
- La mobilisation des installations de lutte contre les incendies en attente pendant la saison sèche : , un camion de pompiers, un camion avec un réservoir d'eau monté sur le camion disponible ;
- La mise en place de coupe-feu (large route, terrain vacant) dans les zones plantées ;
- Le travail d'engagement communautaire dans les cas où des incendies se produisent régulièrement, avec un effort pour comprendre pourquoi les incendies sont allumés et pour en résoudre les causes profondes ;
- Des actions pour la réhabilitation des zones brûlées.

Plusieurs séances de sensibilisation ont été réalisées en 2023 par le DDD à l'endroit des populations des villages de la SOGB et des villages riverains.

14. Relations avec le gouvernement/les administrations

La SOGB continue d'entretenir de très bonnes relations avec l'administration en général et particulièrement avec les structures en charge de l'environnement et du développement durable ainsi que celles en charge de la protection sociale.

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

- Le Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) du ministère de l'environnement ;
- La Direction de l'Ecologie et de la Protection de la Nature (DEPN) ;
- La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ;
- Les Directions régionales des ministères de l'énergie, des eaux et forêts, des mines, de l'agriculture, du commerce, etc. ;
- La sous-préfecture de Grand-Béréby.

Les relations avec les autorités se sont poursuivies en 2023 avec les autorités locales, en charge des affaires maritimes, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions applicables du code maritime ivoirien.

15.Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement

La SOGB, à travers son programme d'encadrement des fournisseurs de matières premières, a réalisé en 2023 des sensibilisations sur la prise en compte des enjeux environnementaux visant la prévention des pollutions, la préservation des ressources en eau et des sols ainsi que la lutte contre la déforestation.

Ces sensibilisations sont réalisées dans le cadre de l'encadrement des planteurs villageois présents dans la zone d'intervention de la SOGB par ses moniteurs avec une fréquence de 3 passages chez le planteur villageois dans l'année.

16.Objectifs pour l'année prochaine

Les objectifs environnementaux pour 2024 seront axés sur les points suivants :

- L'amélioration de la performance liée aux risques et opportunités par le traitement dans les délais des risques et opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte dans la mise en œuvre du SMI ;
- L'amélioration de la performance liée aux aspects environnementaux ;
- L'amélioration de la performance liée aux obligations de conformité.



Zone riparienne protégée à l'intérieur de la concession de la SOGB

A group of nine people, including men and women, are standing in a line in front of a white building with a blue roof. The building has the words "CENTRE DE SANTE" written in red on its facade. To the right of the group, there is a large stack of medical equipment, including several black padded chairs and several wooden hospital beds. The people are dressed in a mix of traditional African clothing and modern attire. Most of the men are wearing blue surgical masks. The ground is dry and dusty. The sky is blue with some white clouds.

CENTRE DE SANTE

CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Don d'équipements médicaux au centre médical de Djihimbo construit par la SOGB - Village AVD



24 581

PLANTEURS
VILLAGEOIS ENCADRÉS

PARTENAIRE
DES
COMMUNAUTÉS
RIVERAINES



145 919 K FCFA
DE DONS EN 2023



Elèves de l'école construite par la SOGB du village de Héké 19 - Village AVD

VII. Contribution au développement local

1. Partenaires locaux

a. Sous-traitants

La SOGB a travaillé avec 199 employés de sous-traitants en 2023, tant dans le domaine agricole, industriel qu'administratif.

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

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

b. Planteurs villageois

En 2023, la SOGB a apporté son appui dans le cadre de l'assistance technique FIRCA à 24 342 planteurs villageois indépendants d'hévéas. 239 planteurs indépendants de palmiers à huile bénéficient également

d'une assistance technique grâce à une initiative propre de l'entreprise.

Une opération générale de recensement de l'ensemble des planteurs et de géolocalisation des plantations d'hévéas et de palmiers a eu lieu en 2023, de manière à assurer la traçabilité de notre chaîne d'approvisionnement et à disposer d'une information fiable sur l'ensemble du verger de notre zone.

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

Ce ne sont pas moins de 6 300 planteurs d'hévéas et 100 planteurs de palmiers qui livrent leurs productions directement à la SOGB ou par l'intermédiaire de coopératives. Pour l'année 2023, cela a représenté 39 884 tonnes de caoutchouc équivalent sec, ce qui équivaut à environ 62% des approvisionnements de la SOGB, et 7 716 tonnes de régimes pour le palmier, soit 5% des approvisionnements de l'huilerie.

En 2023, à travers ses achats de matières premières, la SOGB a injecté dans l'économie locale 19,605 milliards FCFA soit,

18,964 milliards FCFA pour l'hévéa et 641 millions FCFA pour le palmier à huile dans l'économie locale.



c. Plan d'engagement avec les parties prenantes

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



Monsieur Youkou Ghépa Michel, Président de l'Association des Villages Déplacés (AVD)

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

2. Plans de développement communautaire

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

3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines

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

Ces engagements ont fait l'objet de la signature d'un protocole d'accord entre l'ensemble des villages riverains (13) et la SOGB sous la présidence du Sous-préfet de Grand-Béréby. C'est ainsi que naît l'AVD (Association des Villages Déplacés) qui est une association regroupant les délégués de chacun des villages mandatés par les chefs de village, avec un bureau exécutif qui a pour rôle de suivre les différents

engagements contenus dans le protocole d'accord. Il est également chargé de suivre et superviser, en relation avec la SOGB, la réalisation des projets validés ainsi que l'analyse de toutes les doléances entre les 2 parties.

Ce protocole d'accord a été renégocié en octobre 2021 en présence de l'ensemble des chefs des 13 villages riverains mais également du bureau AVD. Le protocole a été révisé à la hausse, le nouveau montant accordé annuellement aux villages riverains à partir de début de 2022 s'élève à 105 millions de FCFA.



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

Le partenariat existant entre la SOGB et l'AVD a permis la construction de plusieurs écoles et centres de santé dans les villages

riverains. De plus, la SOGB fournit le matériel nécessaire d'un point de vue sanitaire et offre son assistance en cas de crise.

La SOGB a noué un partenariat avec Revive, une ONG belge qui effectue gratuitement des opérations chirurgicales sur les populations qui en ont besoin. Ces soins médicaux ont bénéficié en majorité aux populations des villages riverains. A ce jour, l'ONG REVIVE a effectué 3 missions humanitaires à la SOGB :

- 2021 : 46 personnes opérées avec 60 interventions chirurgicales ayant bénéficié à 42 patients des populations riveraines.
- 2022 : 65 personnes opérées avec 78 interventions chirurgicales ayant bénéficié à 61 patients des populations riveraines.
- 2023 : 17 patientes opérées avec 18 interventions chirurgicales ayant bénéficié à 16 patientes des populations riveraines et 111 soins bucco-dentaires.

Une nouvelle mission est prévue pour l'année 2024.

De plus, de nombreux projets à but communautaire ont été réalisés dans les villages riverains durant l'année 2023.

b. Approvisionnement en énergie et en eau

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

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

c. Ouverture et entretien des routes

Conformément au protocole AVD, la SOGB entretient les pistes menant dans les villages riverains (villages AVD) pour permettre la circulation des biens et des personnes. Mais la SOGB va toujours plus loin en réhabilitant aussi des tronçons de routes administratives et des pistes menant à des villages non AVD.

Durant cette année 2023, la SOGB a réalisé plusieurs travaux pour les villages environnants à savoir : le rechargement partiel et le reprofilage lourd des pistes des villages AVD (comme prescrit par le protocole AVD) et non AVD, la réparation de certains tronçons des routes administratives menant à San Pedro et Tabou mais également concernant les villages AVD vers

le village de Kako et Dogbo, Kouroukan, 2 Sambas et autres, et enfin la SOGB a assuré gracieusement pour le compte de l'AVD la maîtrise d'ouvrage délégué et le contrôle des travaux de réhabilitation de la route Oueoulo/GD-Djoro qu'elle a par ailleurs financé.

d. Dons

Chaque année la SOGB offre une aide financière sous forme de dons à plusieurs institutions, ce qui permet à certaines associations ou entités de fonctionner plus facilement. Le montant des dons accordés en 2023 s'élève à 146 K FCFA.

4. Partenaires dans des projets de développement local

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

La détermination du budget par village ce fait en fonction de la superficie des terres que chaque village a « cédé » à l'État au moment de l'implantation de la société. Une

délimitation a donc été faite par consensus pour l'ensemble des villages concernés et suivant la superficie que chaque village a cédé.

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

- Mise en place d'un budget pour doter les villages d'infrastructures ;
- Concertation entre les 2 parties ;
- Aide à la bonne gouvernance ;
- Consentement libre et informé au préalable sur différents sujets ;
- Aide ponctuelle lors qu'elle est demandée de la part des villages AVD.

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

En 2021, le protocole d'accord a été révisé à la hausse en présence de l'ensemble des chefs de villages, des membres du bureau AVD ainsi que de la Sous-Préfète de Grand-Béréby. Une réunion de renégociation du protocole d'accord a eu lieu suite à laquelle une hausse du budget annuel de 7% a été

accordée pour l'ensemble des projets communautaires des villages.



Inauguration en juin 2023 du nouveau marché de Djihimbo réalisé dans le cadre de l'AVD



Employé de la SOGB dans un village agricole de la plantation

COMMUNICATION

Vue aérienne de champs d'hévéas et de palmiers



RÉSEAUX
SOCIAUX
&
SITE INTERNET

JOURNAL
INTERNE
D'ENTREPRISE



*Employée de la SOGB à la Direction Financière
et Comptable*

VIII. Communication interne et externe

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, la communication est devenue un outil stratégique et incontournable non seulement pour les entreprises, mais également pour toute organisation ou collectivité. Il semblait primordial pour la SOGB de développer sa communication tant à l'interne qu'à l'externe.

1. Renforcement de la communication interne

Grâce à une communication interne renforcée, la SOGB veille à la nécessité d'informer les employés de l'entreprise. Pour ce faire, elle utilise différents canaux tels que : les séances de sensibilisation quotidiennes dans les villages agricoles des différentes divisions, les notes de services, l'emailing, mais également un journal interne publié trimestriellement et une page Facebook.

Cet investissement pour la communication interne permet à la SOGB de contribuer à une bonne connaissance de l'entreprise en faisant circuler l'information plus facilement et, renforce le sentiment d'appartenance à la SOGB afin de servir notre but commun qui est de développer une agriculture tropicale responsable.

a. Séances de sensibilisation

Les séances de sensibilisation quotidiennes dans les villages agricoles permettent aux différentes divisions de maintenir un même niveau d'information pour toutes les tranches de la population de la SOGB. Ces séances sont orales afin de permettre à tous de comprendre les informations données.

b. Notes de service

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

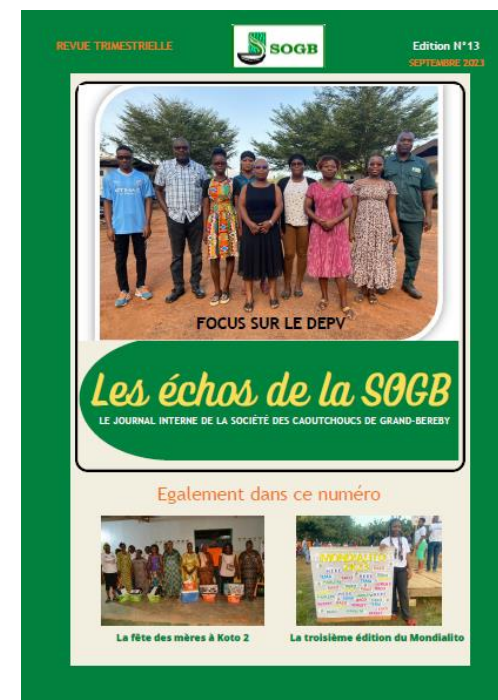
c. Panneaux d'affichage

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

d. Journal interne

Depuis septembre 2020, un journal interne a été créé et diffusé à tous les employés de manière trimestrielle. Ce dernier a pour objectif de présenter les différents projets en cours sur le site, il met aussi à l'honneur le travail effectué, il informe ses lecteurs sur

certaines thématiques telles que la santé, l'environnement, le sport et les événements en général.



Journal interne de la SOGB

Ce format répond à un besoin de cohésion sociale entre les employés et permet à tout un chacun d'être informé de manière ludique des dernières activités et projets de la plantation. Enfin, il permet de mettre en valeur différents profils d'employés ou autres qui ont pu marquer la plantation de leur passage.

e. Facebook

Bien que la page Facebook de l'entreprise serve aussi de vecteur de communication externe, la majorité de la communauté présente sur la page SOGB est ses propres employés.

2. Renforcement la communication externe

La communication externe, quant à elle, favorise le partage d'une vision commune, bénéfique à tous, pour toujours plus de transparence, de mise en valeur de nos engagements durables et d'amélioration de nos performances au quotidien. À la SOGB, nous veillons à ce que toutes nos employés et nos parties prenantes soient informés grâce aux outils et canaux adéquats de communication.

À l'externe, la communication est faite à travers la représentation et la participation de la SOGB aux organes de gestion des filières agricoles, les relations avec l'administration publique et les communautés locales. La communication externe passe également par les réseaux sociaux, les médias et le site Internet.

a. Site Internet

La création en 2017² du site internet (sogbci.com) de la SOGB, en partenariat avec la SCC (Société Sud Comoé Caoutchouc), a été le principal facteur de renforcement de la communication externe.

Cet outil incontournable du 21^{ème} siècle permet de faire connaître l'entreprise à travers le monde. Des articles y sont régulièrement publiés afin d'informer efficacement les parties prenantes de la SOGB des actualités de la plantation.

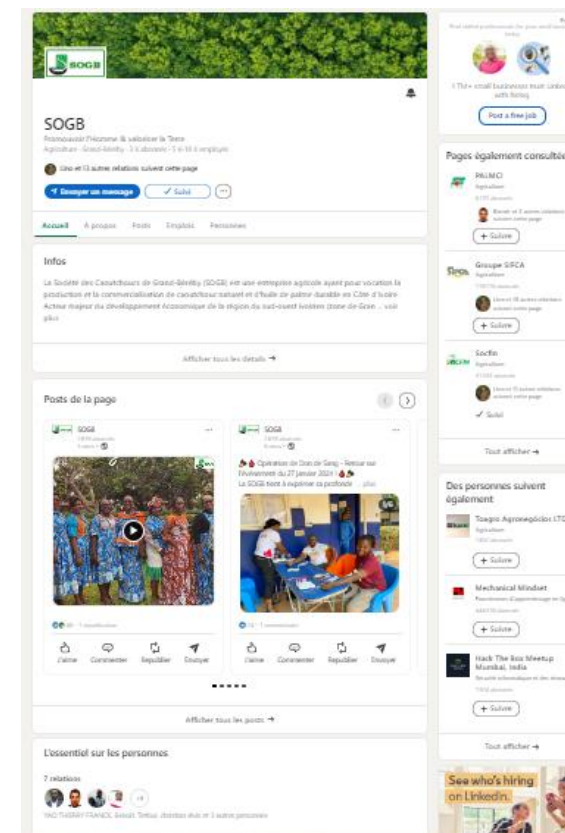
b. Facebook

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

c. LinkedIn

En 2021, afin d'élargir sa communication externe, la SOGB a créé une page dédiée à son entreprise sur le réseau social LinkedIn. Nous y retrouvons également les informations générales des activités de l'entreprise. Cette page permet à la SOGB de cibler une autre tranche de la population et

un public plus externe à la SOGB, voire international.



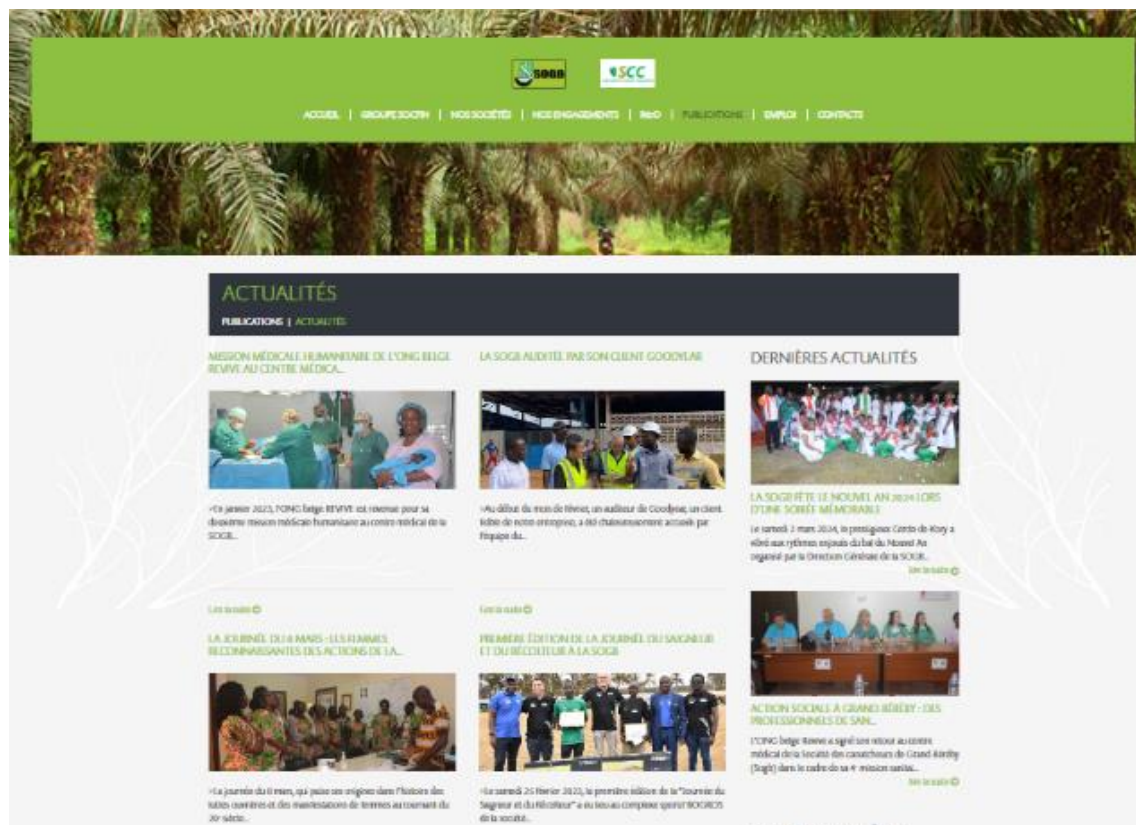
Page LinkedIn de la SOGB

3. Résultats de la communication externe

L'amélioration continue du site Internet et des pages SOGB sur les réseaux sociaux

permettent de renforcer la volonté de transparence des activités de la SOGB avec ses parties prenantes. De plus, l'ajout de contenus tels que les rapport financiers et développement durable offrent la possibilité aux lecteurs d'en apprendre davantage sur les activités de la plantation.

La cellule communication engage également certains efforts afin d'augmenter la présence de l'entreprise dans les médias, plusieurs articles ont été consacrés à la SOGB. Parmi les thèmes abordés, nous retrouvons les résultats financiers de l'entreprise mais également les actions faites pour les communautés riveraines ou encore la présence de la SOGB à travers les institutions représentatives de la filière palmier à huile et hévéa. La RTI, premier média national en Côte d'Ivoire, suit régulièrement les différentes activités de la SOGB telles que les missions humanitaires médicales de la SOGB. D'autres organes de presse participent à la volonté de la SOGB de communiquer à l'externe sur sa mission et ses engagements.

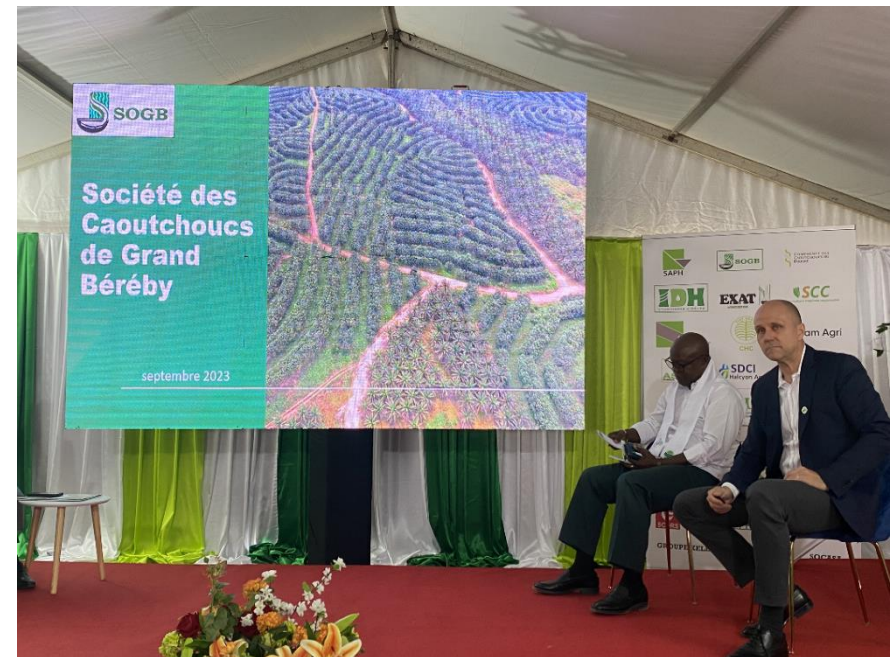


Aperçu du site Internet de la SOGB

4. Participations aux évènements et/ou sponsoring

L'évènement notable de cette année a été la participation de la SOGB à la 6^{ème} édition du Salon de l'Agriculture et des Ressources Animales d'Abidjan (SARA). En plus de la présence d'un stand, une conférence sur « Les relations des agro industries avec les populations riveraines : cas de SOGB » a été animée par MM Olivier MARTIN, Directeur Général (DG) de Sud Comoé Caoutchouc (SCC) et Soumahoro BOUAKE Secrétaire Général (SG) de la SOGB.

Ce salon a permis à la SOGB de réaffirmer son engagement de promouvoir des pratiques agricoles durables mais aussi de soutenir les communautés locales et d'assurer un développement durable de la région dans laquelle l'entreprise est installée.



Monsieur Olivier MARTIN, DG de SCC et Monsieur SOUMAHORO Bouaké, SG de SOGB animant conjointement un panel au SARA 2023

OBJECTIFS & PERSPECTIVES

Employés du laboratoire de l'usine à caoutchouc

IX. Objectifs et perspectives 2024-2026

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

En 2024, quelques étapes seront notamment franchies dans les domaines suivants :

- Mise en œuvre du plan d'aménagement et de gestion des surfaces de aires protégées, qui sont passées de 2 648 ha à 3 512 ha en 2023 soit 10% de la superficie de la concession ;
- Projet de formation continue des écogardes surveillant les aires protégées ;
- Poursuite des replantations 2023 sur un terrain préparé à 100% zéro brûlage ;
- Grâce à la certification RSPO de l'ensemble des titres fonciers, obtenue en janvier 2023, 100% de la production des plantations de palmiers à huile passe sous le label RSPO ;

- Certification RSPO de la production des produits palmiers issus des plantations villageoises ;
- Poursuite de l'aménagement et du reboisement avec des espèces forestières des zones ripariennes servant de couloirs de biodiversité le long des cours d'eau de la concession ;
- Poursuite de notre partenariat avec l'AVD et nos villages riverains ;
- Poursuite du programme de construction de logements supplémentaires au sein des villages agricoles et de la zone industrielle ;
- Mise en place d'un programme de réhabilitation systématique des logements dans les villages agricoles ;
- Poursuite des actions spécifiques destinées à améliorer les conditions de vie dans les villages agricoles : Journée du Saigneur et du Récolteur, aménagement des centres récréatifs et culturels, constructions de garderies, programme de

développement de cultures maraîchères.

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

X. Index du contenu GRI

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

		VI. Gestion des ressources naturelles
102-12	Initiatives externes	III.3 Conformité aux exigences légales V. Assurer la sécurité des employés
102-13	Adhésion à des associations	III.3.f Contributions sociales II.3.g Respect des lois du travail IV.2.g Adhésion syndicale et liberté d'association
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	I.1 Message du Directeur Général
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence II.5 Impacts des changements climatiques sur les opérations III. Gouvernance responsable VII. Contribution au développement local
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	III.2 Politiques, chartes et code éthique III.3 Conformités aux exigences légales III.5 Respect volontaire d'autres normes III.8 Evaluations par tierces parties III.9 Plaintes et griefs
102-18	Structure de gouvernance	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-19	Délégation de l'autorité	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux, sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion

102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion III.2 Politiques, chartes et code éthique
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	III.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-33	Communication des préoccupations majeures	III.9 Plaintes et griefs
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	VII. Contribution au développement local III.3.f Contributions sociales III.3.g Respect des lois du travail
102-41	Accords de négociation collective	IV.2 Evaluation globale des principaux indicateurs sociaux
102-42	Identification des parties prenantes	Rapport développement durable SOGB 2023
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Rapport développement durable SOGB 2023
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport développement durable SOGB 2023
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport financier SOGB 2023
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence II.6 Objectifs et perspectives IV.8 Objectifs et performances V.14 Objectifs pour l'année prochaine VI.16 Objectifs pour l'année prochaine
102-47	Liste des enjeux pertinents	I.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence
102-48	Réaffirmation des informations	Rapport développement durable SOGB 2023
102-49	Modifications relatives au reporting	Structure du rapport de développement durable

102-50	Période de reporting	2023
102-51	Date du rapport le plus récent	Rapport de développement durable 2022
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	info-sogb@sogbci.com
102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité étendue
102-55	Index du contenu GRI	X. Index du contenu GRI
200	Economique	
201	Performance économique	
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	II.1 Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture
		IV.5 Santé : un levier de développement
		VII. Contribution au développement local
		XII. Chiffres clés
		Rapport financier SOGB 2023
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	II.5 Impacts des changements climatiques sur les opérations
		III.5 Respect volontaire des normes
		VI.4 Evaluations d'impact environnemental
		VI.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stocks de Carbone (HVC-HSCa)
		VI.6 Non-conformités environnementales
		VI.8 Réalisations
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	III.3 Conformité aux exigences légales
203	Impacts économiques indirects	
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Rapport développement durable SOGB 2023
		XII. Chiffres clés
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	IV.3 Infrastructures à la disposition des employés
		IV.5 Santé : un levier de développement

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

303-4	Rejet d'eau	VI.3.a Eau
303-5	Consommation d'eau	VI.3.a Eau XII. Chiffres clés
304	Biodiversité	
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	III.58.e Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC) VI.3.d Protection et amélioration de la biodiversité VI.5 Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stocks de Carbone (HVC/HSCa)
304-3	Habitats protégés ou restaurés	III.5.e Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) et Haute Valeur de Conservation (HVC) VI.3.d Protection et amélioration de la biodiversité VI.5 Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stocks de Carbone (HVC/HSCa)
305	Emissions	
305-1	Emissions directes de GES (champ d'application 1)	VI.3.e Emissions atmosphériques VI.3.h Prise en compte des impacts sur le changement climatique XII. Chiffres clés
305-4	Intensité des émissions de GES	VI.3.e Emissions atmosphériques
305-5	Réduction des émissions de GES	VI.3.h Prise en compte des impacts sur le changement climatique
305-7	Emissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	VI.3.e Emissions atmosphériques
306	Effluents et déchets	
306-1	Ecoulement d'eau par qualité et destination	VI.3.a Eau XII. Chiffres clés

306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	VI.3.a Eau
		VI.3.c Gestion des déchets
		XII. Chiffres clés
306-3	Déversements significatifs	VI.3.c Gestion des déchets
		XII. Chiffres clés
306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	VI.3.a Eau
307	Conformité environnementale	
307-1	Non-conformités à la législation et réglementation environnementales	VI.6. Non-conformités environnementales
308	Evaluation environnementale des fournisseurs	
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	III.6 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
400	Social	
401	Emploi	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	IV.2.a Ressources humaines
		IV.2.e Chiffres clés des ressources humaines
		XII. Chiffres clés
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou partiel	IV.3 Infrastructures à la disposition des employés
		IV.5. Santé : un levier de développement
		IV.6. Soutien à l'éducation et à la formation
403	Santé et sécurité au travail	
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	IV.2.b Protection des employés
		V.1 Système de management de la sécurité
		V.2 Politique de sécurité et de santé au travail
		V.3 Comités de santé et sécurité au travail
		V.12 La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des éléments indésirables	IV.5.g Préparation aux situations d'urgence
		V.4 Analyse des risques

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

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

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

XI. Glossaire

Acronymes	Sens
A/DHST	Adjoint au Directeur de l’Huilerie et des Services Techniques
ACAM	Association des Cadres et Agents de Maîtrise
ADJ.	Adjoint
AIBEF	Association Ivoirienne pour le Bien-Etre Familial
AIPH	Association Interprofessionnelle de la filière Palmier à Huile
ANDE	Agence Nationale De l’Environnement
APROMAC	Association des Professionnels du caoutchouc Naturel de Côte d'Ivoire
APROSAPCI	Association des Professionnelles des Sociétés Agricoles de Palmier de Côte d'Ivoire
ARV	Antirétroviraux
AT	Accident du Travail
AVD	Association des Villages Déplacés
BRVM	Bourse Régionale des Valeurs Mobilières
BSD	Bordereau de Suivi des Déchets
BT	Brevet de Technicien
CD	Chef de Division
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CGEM	Compagnie Générale des Établissements Michelin
CHR	Centre Hospitalier Régional
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIAPOL	Centre Ivoirien Antipollution
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLIP	Consentement Libre, Informé et Préalable
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNRA	Centre National de Recherche Agronomique
CPO	Huile de palme
CSST	Comité de Santé et Sécurité au Travail
CU	Chef d’Unité
DARE	Département Achat et Relations Extérieures
DARH	Direction de l’Administration et des Ressources Humaines
DATA	Direction de l’Aménagement et des Travaux Agricoles
DCCC	Direction du Centre du Conditionnement du Caoutchouc

DD	Développement Durable
DDD	Département Développement Durable
DDO	Distillate Diesel Oil
DEA	Direction des Exploitations Agricoles
DEB	Département Electronique et Bâtiment
DEPN	Direction de l'Ecologie et de la Protection de la Nature
DFC	Direction Financière et de la Comptabilité
DG	Directeur Général
DHST	Direction de l'Huilerie et des Supports Techniques
Dir.	Direction
DMG	Département Mécanisation et Génie civil
DPE	Division Planting et Entretien
DPT	Département
DTA-AO	Direction des Technique Agricoles, de l'Audit de l'Organisation
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EIE	Etude d'Impact Environnemental
EPI	Equipement de Protection Individuelle
Exp.	Expérimentation
FCFA	Franc CFA
FDFP	Fonds de Développement de Formation Professionnelle
FENACOPAH-CI	Fédération Nationale des Coopératives de Planteurs de Palmier à Huile de Côte d'Ivoire
Fer-palmier	Fond d'Extension et de Renouvellement pour le développement de la culture palmier
FFB	Fresh Fruit Bunches
FIRCA	Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricole
GITHP	Groupement des Industriels Transformateurs d'Huile de Palme
GPSNR	Global Platform for Sustainable Natural Rubber
GRI	Global Reporting Initiative
h	Heure
ha	Hectare
HCSA	Approche Hauts Stock de Carbone
HSC	Haut Stock de Carbone
HSE	Hygiène, Sécurité et Environnement
HVC	Hautes Valeurs de Conservation
IFC	International Finance Corporation

IMPACT-In RSE	Nouvelles normes de reporting RSE
IRCA	International Register of Certified Auditors
IPS	Institut de Prévoyance Sociale
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
j	Jour
kg	Kilogramme
KPI	Key Indicator Performance - Indicateur clé de performance
KVA	Kilovoltampère
kWh	Kilowattheure
l	Litre
MFCFA	Millions de Francs CFA
mg	Milligrammes
MILDA	Moustiquaire Imprégnée à Longue Durée d'Action
MUTRA	Mutuelle de travailleurs de la SOGB
nb	Nombre
NC	Non-conformité
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ORL	Oto-rhino-laryngologie
P&C	Principes & Critères (RSPO)
P/C	Pièce
PI	Plantation Industrielle
PK	Amande de palmiste
PKO	Huile de palmiste
PV	Plantation Villageoise
PVH	Plantation Villageoise Hévéa
RSPO	Roundtable for Sustainable Palm Oil
RSPO SCC	Supply Chain Certification Roundtable on Sustainable Palm Oil
RTI	Radiodiffusion Télévision Ivoirienne
SARA	Salon de l'Agriculture et des Ressources Animales
SATAC	Société d'Applications Techniques Agricoles et Caoutchoutières
SCC	Sud Comoé Caoutchouc
SCE	Service
SG	Secrétaire Général

SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SM SST	Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail
SME	Système de Management Environnemental
SMI	Système de Management Intégré
SMQ	Système de Management de la Qualité
Socfin	Société Financière de Caoutchouc
SOGB	Société des Caoutchoucs de Grand-Béréby
SST	Santé et Sécurité au Travail
t	Tonne
UCP	Unité de Culture Palmiers
UNEMAF	Union des Entreprises Agricoles et forestières
VIH	Virus de l'immunodéficience Humaine
Wh	Wattheure
ZIR	Zone Industrielle et de Recherche

XII. Chiffres clés

	Unité	Objectifs	SOGB
Données financières (dépenses)			
Infrastructures générales	FCFA		3 293 549 810
Médical	FCFA		1 119 842 480
Education	FCFA		210 647 751
Environnement	FCFA		283 131 179
Santé et sécurité au travail	FCFA		220 133 840
Formations	FCFA		114 107 620
Encadrement	FCFA		255 013 911
Dons	FCFA		145 918 812
Autres projets	FCFA		234 117 064
Budget développement durable	FCFA		5 876 462 466
Prêts	FCFA		1 021 854 017
Données financières (chiffre d'affaires)			
Palmier	K FCFA		20 316 694
Hévéa	K FCFA		51 443 688
Effectifs			
Employés permanents	nb		6 281
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>1 048</i>
Travailleurs journaliers	nb		3 218
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>2 413</i>
Intérimaires	nb		0
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>0</i>
Sous-traitants	nb		199
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>16</i>
Effectif total	nb		9 698
<i>Dont employées femmes</i>	<i>nb</i>		<i>3 477</i>
Taux de rotation du personnel	%		15,59%
Employées admissibles au congé de maternité	nb		74
Employées en congé de maternité	nb		74
Employées prévues de retour au travail après un congé de maternité	nb		63
Employées ayant repris le travail après un congé de maternité	nb		63
Congé de maternité taux de retour au travail	%		100%

Employés admissibles au congé de paternité	nb		417
Employés en congé de paternité	nb		417
Employés prévus de retour au travail après un congé de paternité	nb		417
Employés ayant repris le travail après un congé de paternité	nb		417
Congé de paternité taux de retour au travail	%		100%
Ratio salaire homme/femme	%		100%
Surfaces			
Concession	ha		34 712
Surface plantée en palmiers à huile	ha		7 491
Surface plantée en hévéas	ha		15 785
Infrastructures générales			
Huilerie	nb		1
Palmisterie	nb		1
Usine à caoutchouc	nb		1
Production			
Huile de palme brute	T		34 159
<i>Dont huile de palme certifiée RSPO</i>	T		25 740
Huile de palmiste	T		2 600
Caoutchouc sec	T		64 309
Traçabilité et transparence			
Traçabilité			
Huile de palme - Niveau 1	%		100%
Huile de palme - Niveau 2	%		90,4%
Huile de palme - Niveau 3	%		90,4%
Huile de palmiste - Niveau 1	%		100%
Huile de palmiste - Niveau 2	%		100%
Huile de palmiste - Niveau 3	%		100%
Caoutchouc - Niveau 1	%		100%
Caoutchouc - Niveau 2	%		93,2%
Caoutchouc - Niveau 3	%		90,3%
Transparence - Huile de palme - Planteurs villageois			
Nombre de planteurs villageois	nb		66
Planteurs villageois ayant un contrat signé avec la plantation	%		2%
Planteurs villageois dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		2%

Planteurs villageois ayant eu une évaluation des risques CSR	%		0%
Planteurs villageois ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		0%
Planteurs villageois ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		100%
Transparence - Huile de palme - Collecteurs			
Nombre de collecteurs	nb		2
Collecteurs ayant un contrat signé avec la plantation	%		100%
Collecteurs dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		100%
Collecteurs ayant eu une évaluation des risques CSR	%		0%
Collecteurs ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		0%
Collecteurs ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		100%
Transparence - Huile de palme - Plantation tiers			
Nombre de plantation tiers	nb		1
Plantation tiers ayant un contrat signé avec la plantation	%		100%
Plantation tiers dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		100%
Plantation tiers ayant eu une évaluation des risques CSR	%		0%
Plantation tiers ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		0%
Plantation tiers ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		100%
Transparence - Caoutchouc - Planteurs villageois			
Nombre de planteurs villageois	nb		5 842
Planteurs villageois ayant un contrat signé avec la plantation	%		0%
Planteurs villageois dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		0%
Planteurs villageois ayant eu une évaluation des risques CSR	%		100%
Planteurs villageois ayant été audités sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		0%
Planteurs villageois ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		100%
Transparence - Caoutchouc - Collecteurs			

Nombre de collecteurs	nb		9
Pourcentage de collecteurs ayant un contrat signé avec la plantation	%		100%
Pourcentage de collecteurs dont le contrat mentionne des clauses relatives aux questions environnementales et sociales	%		100%
Pourcentage de collecteurs ayant eu une évaluation des risques CSR	%		100%
Pourcentage de collecteurs ayant été audité sur le terrain concernant leurs pratiques environnementales et sociales	%		0%
Pourcentage de collecteurs ayant reçu une formation sur les questions environnementales et sociales	%		100%
Santé et sécurité			
Accidents du travail - Uniquement pour les employés permanents et temporaires			
Total heures travaillées	nb		13 475 543
Décès (décès chez les travailleurs journaliers, contractuels et autres travailleurs)	nb		0
Blessures non mortelles	nb		337
Taux de blessures par 200 000 heures	nb/200 000 h		5,00
Accidents du travail ou maladies professionnelles entraînant une DART	nb		337
Taux d'accidents de la DART par 200 000 heures	nb/200 000 h		5,00
Journées perdues	nb		1 099
Taux de jours perdus par 200 000 heures	nb/200 000 h		16,31
Formation			
Formations et sensibilisations	nb		1 748
Heures de formation	h		7 776
Travailleurs sensibilisés	nb		53 837
Environnement			
Zones HCV	ha		6 735
Zones plantées tourbières (plantées avant 2017)	ha		0
Incendies illégaux	nb		11
Superficies brûlées à la suite d'incendies illégaux	ha		2,76
Incendies légaux	nb		2
Superficies brûlées à la suite d'incendies légaux	ha		5,95
Indicateurs de consommation			
Usines			
Consommation de carburant par tonne de régimes usinés	L/T FFB		0,14
Consommation d'eau par tonne de régimes usinés	m ³ /T FFB		1,12

Consommation d'électricité par tonne de régimes usinés	kWh/T FFB		20,13
Consommation de carburant par tonne de caoutchouc sec produit	L/T dry		42,72
Consommation d'eau par tonne de caoutchouc sec produit	m³/T dry		19,48
Consommation d'électricité par tonne de caoutchouc sec produit	kWh/T dry		206,15
Ateliers et garages			
Consommation moyenne de carburant - véhicules légers	l/100 km	< 14,5	12,01
Consommation moyenne de carburant - camions	l/100 km	< 55	20,01
Consommation moyenne de carburant - tracteurs	l/h	< 4,0	4,22
Consommation moyenne de carburant - groupes électrogènes	l/kWh	<1,8	0,29
Production d'énergie renouvelable			
Energie produite par les turbines à vapeur	kWh		2 369 107
Quantité d'énergie verte consommée/T de régimes	kWh/T FFB		15,60
Pourcentage d'utilisation de la turbine à vapeur	%		86%
Emissions gaz à effet de serre			
Scope 1	T CO ₂ e/tonne de produit palmier		0,59
Scope 2	T CO ₂ e/tonne de produit palmier		0,01
Scope 3	T CO ₂ e/tonne de produit palmier		-0,10
Total	T CO₂e/tonne de produit palmier		0,50
Emissions de CO ₂ de l'huile de palme - Scope 1	T CO ₂ e		24 227
Emissions de CO ₂ de l'huile de palme - Scope 2	T CO ₂ e		599
Emissions de CO ₂ de l'huile de palme - Scope 3	T CO ₂ e		-4 171
Total des émissions de CO₂ de l'huile de palme	T CO₂e		20 655
Scope 1/usine	kg CO ₂ e/tonne de caoutchouc sec		137
Scope 2/usine	kg CO ₂ e/tonne de caoutchouc sec		81
Scope 3/usine	kg CO ₂ e/tonne de caoutchouc sec		69
Total	kg CO₂e/tonne de caoutchouc sec		287
Emissions de CO ₂ du caoutchouc naturel/usine - Scope 1	kg CO ₂ e		8 771 701
Emissions de CO ₂ du caoutchouc naturel/usine - Scope 2	kg CO ₂ e		5 187 459

Emissions de CO ₂ du caoutchouc naturel/usine - Scope 3	kg CO ₂ e		4 431 627
Total des émissions de CO ₂ du caoutchouc naturel/usine	kg CO ₂ e		18 390 787
Indicateurs de qualité			
Emissions atmosphériques			
SO ₂	mg/m ³	<500	6,03
NO _x	mg/m ³	<200	0,00
Poussières PM10	mg/m ³	<100	0,35
Poussières PM2.5	mg/m ³	<50	0,04
CO ₂	mg/m ³	<9	17 096,11
Air ambiant			
Poussières PM10	mg/m ³	<100	0,08
Poussières PM2.5	mg/m ³	<50	0,03
Gestion des déchets ménagers industriels banals			
Déchets collectés par un revendeur agréé	kg		352 257
Déchets vendus	kg		352 257
Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise	kg		3 365 010
Déchets valorisés par récupération d'énergie	kg		26 156 266
Déchets valorisés par recyclage organique/compostage	kg		49 894 780
Déchets industriels spéciaux (DIS)			
DIS remis à un collecteur agréé	kg		20 422
Données agricoles			
Produits toxiques utilisés			
Utilisation d'aldicarbe	kg		0
Utilisation de Paraquat	kg		0
	l		0
Utilisation de Carbofuran	kg		0
Autre OMS 1a/1b	kg		0
Engrais organique utilisé			
Rafles	T		36 594
Données médicales			
Hôpitaux	nb		1
Centres médicaux y compris dispensaires	nb		3
Avant-postes de santé	nb		15
Total infrastructures	nb		19
Ambulances	nb		2

Médecins	nb		1
Infirmiers	nb		6
Sage-femmes	nb		2
Autre personnel	nb		82
Total personnel médical	nb		91
Consultations	nb		109 900
Hospitalisations	nb		1 148
Paludisme diagnostiqué	nb		32 956
Planification familiale	Oui/Non		Oui
Prise en charge du VIH	Oui/Non		Oui
Prise en charge de la tuberculose	Oui/Non		Oui
Données d'éducation			
Crèches	nb		0
Écoles maternelles	nb		1
Écoles primaires	nb		14
Écoles secondaires	nb		0
Total	nb		15
Dont écoles gérées des plantations	nb		0
Enseignants	nb		90
<i>Dont enseignants pris en charge par les plantations</i>	<i>nb</i>		<i>2</i>
	<i>%</i>		<i>2%</i>
Élèves	nb		4 031
Ratio Etudiants / Enseignant	nb		44,26
Données des villages (uniquement pour les villages plantations)			
Villages plantations	nb		23
Population - Travailleurs logés	nb		6 444
Population - Nombre d'ayants-droits	nb		17 290
Population - Nombre d'occupants illégaux	nb		12
Population - Nombre d'occupants autres	nb		1 432
Total - Population	nb		25 178
Logements	nb		4 403
Logements construits	nb		113
Logements rénovés	nb		7
Cuisines	nb		4 212
Cuisines construites	nb		107

Cuisines rénovées	nb		3
Latrines	nb		3 831
Latrines construites	nb		171
Latrines rénovées	nb		17
Douches	nb		3 965
Douches construites	nb		112
Douches rénovées	nb		16
Points d'eau	nb		515
Terrains de sport	nb		23
Magasins	nb		383
Clubs	nb		14
Marchés	nb		16
Lieux de rencontre	nb		21

Notes

Notes

Notes



Siège social

San Pedro, Côte d'Ivoire
Adresse : 01 BP 365 San Pedro
Tel : (225) 27 34 71 23 16
E-mail : spca@sogbci.com

Bureau Abidjan

Adresse : 17 BP 18 Abidjan 17
Tel : (225) 27 22 48 00 38
(225) 27 22 48 00 30
Fax : (225) 27 22 44 33 82
E-mail : spca@sogbci.com

Plantation de la Dodo

Grand-Béréby
Tel : (225) 27 34 72 15 00
(225) 27 34 72 15 22
E-mail : spca@sogbci.com
info-sogb@sogbci.com