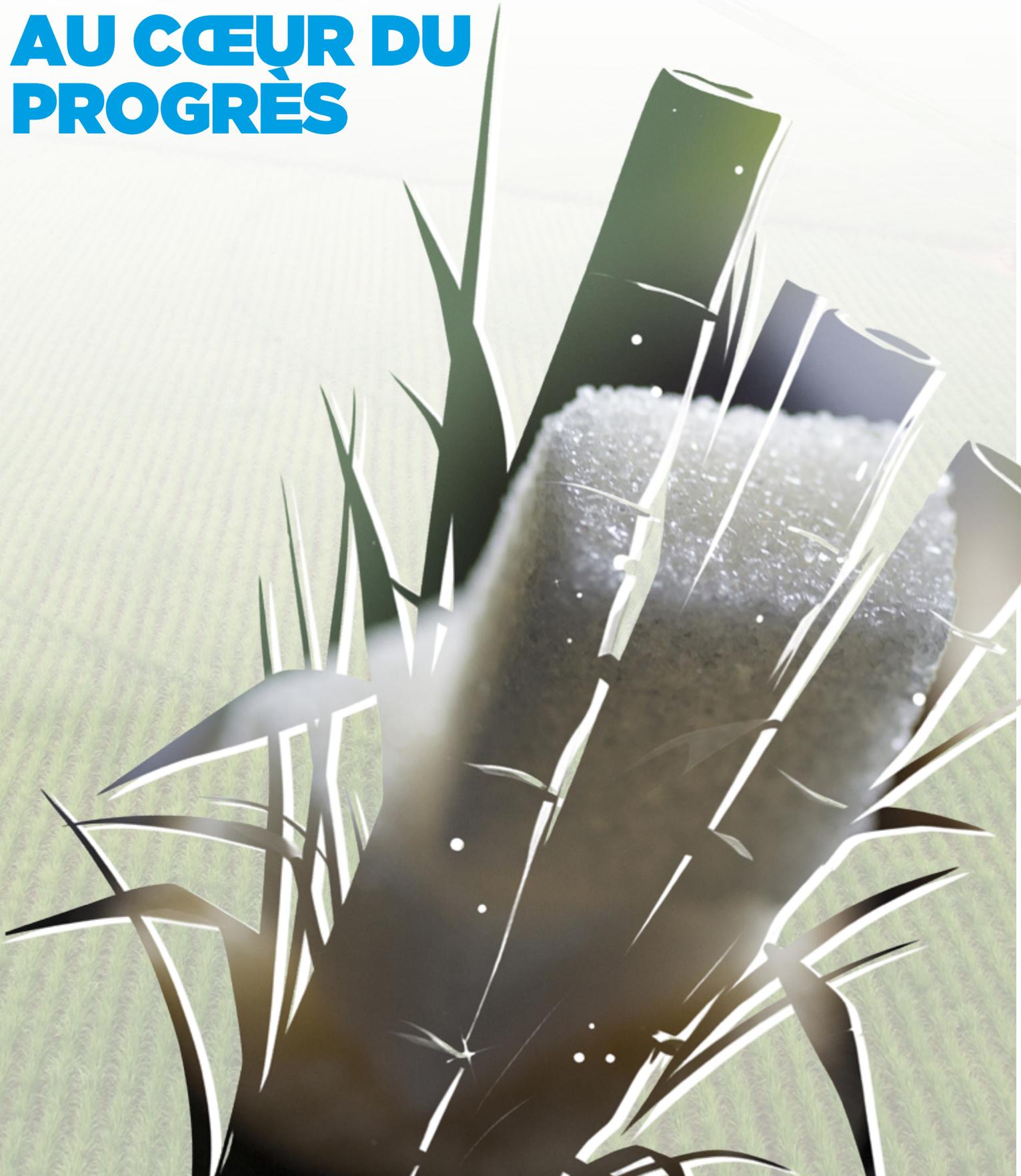


L'INCLUSION AU CŒUR DU PROGRÈS





SOMMAIRE



DECLARATION DE CONFORMITE AUX EXIGENCES GRI :

Le présent Rapport a été préparé
conformément aux normes GRI :

OPTION ESSENTIELLE

Les informations du présent rapport ont été
vérifiées par un vérificateur indépendant

A PROPOS DE NOTRE GROUPE

1. PROFIL DE L'ORGANISATION

7

1.1.	NOM DE L'ORGANISATION	7
1.2.	ACTIVITÉS, MARQUES, PRODUITS ET SERVICES	7
1.3.	LIEU GÉOGRAPHIQUE DU SIÈGE ET DES SITES D'ACTIVITÉS	8
1.4.	CAPITAL ET FORME JURIDIQUE	8
1.5.	MARCHÉS DÉSSERVIS	8
1.6.	CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	9
1.7.	MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES DE L'ORGANISATION ET DE SA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	9

2. MODELE D'AFFAIRES

10

2.1	ENTITÉS INCLUSES DANS LES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS	10
2.2	PRINCIPE DE PRÉCAUTION OU APPROCHE PRÉVENTIVE	10
2.3	INITIATIVES EXTERNES	11
2.4	ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS	11

STRATÉGIE

1. MATÉRIALITÉ DES ENJEUX

13

1.1	ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ DES ENJEUX	13
1.2	LISTE DES ENJEUX PERTINENTS	15

2. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

16

2.1	LISTE DES GROUPES DE PARTIES PRENANTES ET LEURS ATTENTES	16
2.2	IDENTIFICATION ET SÉLECTION DES PARTIES PRENANTES	17
2.3	APPROCHE DE L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	18
2.4	ANALYSE DE MATÉRIALITÉ DES PARTIES PRENANTES	19
2.5	ENJEUX ET PRÉOCCUPATIONS MAJEURES SOULEVÉES	20

3. PRINCIPAUX IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

24

3.1	IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS	24
3.2	GESTION DES RISQUES	25

ENGAGEMENT DURABILITÉ

1. GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

27

1.1	GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE	27
1.2.	ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ACHATS RESPONSABLES	29

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

34

2.1	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS	35
2.2.	CONDITIONS DE TRAVAIL	41
2.3.	CADRE DE VIE DES SALARIÉS	46

3. COMMUNAUTE ET INNOVATION SOCIÉTALE

48

3.1.	INCLUSION SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	49
3.2.	ACHATS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET FOURNISSEURS	50

4. ENVIRONNEMENT

52

4.1.	GESTION ET TRAITEMENT DE L'EAU	53
4.2.	LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET LA DÉFORESTATION	
4.3.	GESTION DES DÉCHETS	58

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est bien plus qu'une simple obligation pour SUCRIVOIRE ; elle est au cœur de notre identité et de notre mission. Nous croyons profondément que chaque action que nous entreprenons doit être guidée par un engagement sincère envers notre environnement et toutes les personnes qui interagissent avec nous, qu'elles soient internes ou externes.

En 2023, nous avons renouvelé notre promesse de faire progresser nos pratiques et nos performances en matière de durabilité. Cela signifie non seulement respecter nos valeurs fondamentales, mais aussi aller au-delà, en intégrant des pratiques qui favorisent un avenir meilleur pour tous. Notre pôle Sucre, dédié à l'exploitation et à la transformation de la canne à sucre, s'engage à le faire de manière éthique et responsable, en veillant à ce que chaque étape de notre processus ait un impact positif.

Ce rapport extra-financier, élaboré selon la norme GRI, est une véritable vitrine de notre engagement. Il présente de manière transparente nos efforts pour agir de manière responsable et durable envers toutes nos parties prenantes. Nous croyons que la transparence est essentielle pour bâtir la confiance et encourager un dialogue constructif.

Nous sommes résolument tournés vers l'avenir, convaincus qu'un engagement authentique en faveur d'un monde plus durable est la clé pour établir des relations harmonieuses avec nos clients et collaborateurs. Les actions que vous découvrirez dans ce rapport témoignent de notre détermination à faire une différence significative.

Je vous souhaite une bonne lecture et vous invite à partager notre vision d'un avenir où la durabilité et la responsabilité sont au cœur de chaque décision. Ensemble, construisons un monde meilleur.



Pierluigi PASSERA
Directeur Général

À PROPOS





1. À PROPOS DE NOTRE GROUPE

GRI - 102-1

1.1. NOM DE L'ORGANISATION

La filière sucre du Groupe SIFCA regroupe deux sites de production à savoir les sites de Zuénoula et Borotou-Koro appartenant à sa filiale SUCRIVOIRE.

GRI - 102-2

1.2. ACTIVITÉS, MARQUES, PRODUITS ET SERVICES

L'activité principale de SUCRIVOIRE repose avant tout sur la création et l'exploitation de plantations industrielles de canne à sucre, un travail exigeant qui mobilise nos équipes pour garantir une production de qualité. Ensuite, nous nous consacrons à la production et à la commercialisation de sucre, répondant ainsi aux besoins du marché local.

Nous sommes fiers de proposer une gamme diversifiée de produits, incluant du sucre granulé roux, du sucre granulé blanc, ainsi que des morceaux de sucre blanc et roux, tous soigneusement élaborés sous la marque SUCRIVOIRE, symbole de notre engagement envers nos consommateurs.

1.3. LIEU GÉOGRAPHIQUE DU SIÈGE ET DES SITES D'ACTIVITÉS

Le complexe sucrier de Borotou-Koro situé au Nord-Ouest de la Côte d'Ivoire, dans la région du Bafing et dans la sous-préfecture de Koro. Celui de Zuénoula est situé dans la région de la Marahoué, au Centre-Est de la Côte d'Ivoire.



1.4. CAPITAL ET FORME JURIDIQUE

SUCRIVOIRE est une Société Anonyme (SA) à Conseil d'Administration au Capital de 24 MILLIARDS divisé en 19.600.000 actions de 1250 FCFA.

1.5. MARCHÉS DÉSSERVIS

Le marché de SUCRIVOIRE reste principalement local, reflétant notre engagement à soutenir l'économie nationale. Ce marché est réparti en deux segments importants : les clients industriels et les commerçants grossistes, chacun jouant un rôle clé dans la distribution de notre production.

En 2023, malgré les nombreux défis auxquels nous avons fait face, SUCRIVOIRE a réussi à maintenir une part de marché nationale de 38 %, avec une production de 74 832 tonnes de sucre. Ce chiffre représente une augmentation de 884 tonnes par rapport à l'année précédente, où nous avons produit 73 948 tonnes.

2. MODÈLE D'AFFAIRES

2.1. ENTITÉS INCLUSES DANS LES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS

Pour l'exercice 2023 à SUCRIVOIRE, le chiffre d'affaires s'élève à **68 134 694 000 FCFA.**

2.2. PRINCIPE DE PRÉCAUTION OU APPROCHE PRÉVENTIVE

Au sein du pôle sucre, notre priorité est de minimiser l'impact de nos activités sur l'environnement tout en garantissant la santé et la sécurité de nos employés et partenaires. Nous croyons fermement que la protection de l'environnement et le bien-être de nos équipes sont essentiels à notre succès et à notre responsabilité sociale.

Cette philosophie de précaution se reflète dans chaque aspect de notre organisation, des choix que nous faisons dans la fabrication de nos produits jusqu'à nos politiques, chartes, et procédures. Nous intégrons une approche préventive dans toutes nos activités pour anticiper et éviter les situations pouvant entraîner des impacts environnementaux graves.

Pour ce faire, nous réalisons régulièrement des analyses environnementales afin de maîtriser nos impacts et mettons en place des mesures de précaution en continu. Nous sommes également engagés dans une démarche d'amélioration continue pour identifier les dangers et évaluer les risques professionnels liés à nos activités, assurant ainsi des conditions de travail sûres et saines pour nos collaborateurs.

Notre mission est de fournir aux consommateurs un produit de haute qualité, respectant les normes de durabilité les plus strictes, tout en prenant soin de notre environnement et de notre personnel.

2.3. INITIATIVES EXTERNES

Concernant les initiatives externes, les engagements de SUCRIVOIRE reposent sur des principes qui font référence aux textes internationaux suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Le respect des exigences réglementaires locales applicables à notre activité (code du travail, code de l'environnement, code de prévoyance sociale, etc.)
- Les Conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

2.4. ADHÉSION A DES ASSOCIATIONS

SUCRIVOIRE est membre des Associations Interprofessionnelles suivantes :

- Association des Industries Sucrières de Côte d'Ivoire (AIS-CI)
- Union des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire (UGECI)
- Union des Entreprises du Monde Agricole et Forestier (UNEMAF).



STRATÉGIE



1. MATÉRIALITÉ DES ENJEUX

1.1. ETUDE DE MATÉRIALITÉ DES ENJEUX

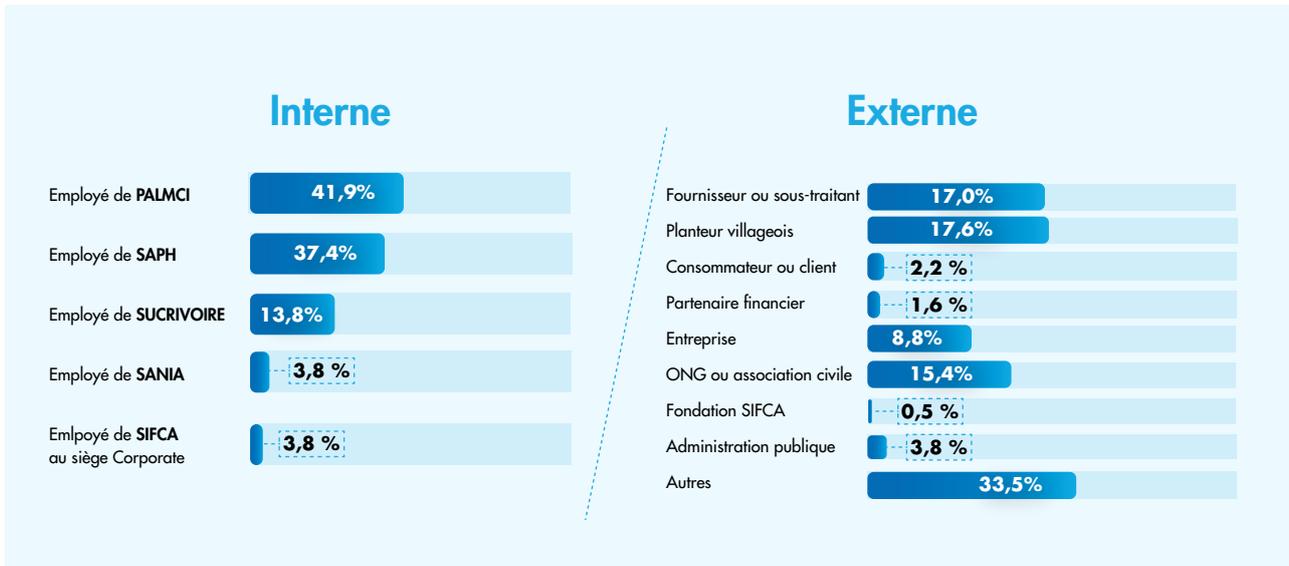
La démarche de durabilité de SUCRIVOIRE repose sur des enjeux priorités, en parfaite harmonie avec la stratégie globale du Groupe SIFCA. Ces enjeux ne sont pas seulement le reflet de notre ambition mais aussi le fruit d'une stratégie bien pensée, avec des objectifs clairs, ambitieux et mesurables.

Nous croyons fermement que chaque étape de notre chaîne de valeur, depuis l'approvisionnement en matières premières jusqu'à la livraison de nos produits aux clients, doit intégrer nos engagements en matière de développement durable. Pour ce faire, nous avons sélectionné dix enjeux clés ; ce processus de sélection a été minutieux, s'étendant sur près de 18 mois.

Nous avons d'abord réalisé une analyse documentaire approfondie pour comprendre les sujets RSE déjà abordés par le Groupe SIFCA et évaluer les politiques et actions en place. Ensuite, nous avons pris en compte les attentes de nos parties prenantes en examinant les documents externes provenant de clients et de bailleurs.

Pour enrichir notre perspective, nous avons également mené une veille web et un benchmark auprès de grands groupes agroindustriels internationaux. Cette démarche nous a permis de repérer des enjeux RSE émergents, des controverses et des tendances traitées par nos concurrents, tout en évaluant notre performance par rapport à celle de la concurrence. La liste initiale des enjeux pertinents a été construite à partir de référentiels normatifs (SFI, ISO 26000) et a été ajustée en fonction des résultats de notre analyse documentaire, veille et benchmarks.

Nous avons ensuite mené une enquête qualitative auprès de nos parties prenantes, recueillant 893 réponses, réparties comme suit :



Cette liste d'enjeux a ensuite été affinée au sein de trois sites ivoiriens du Groupe SIFCA représentant ses différents métiers : SAPH Toupah, PALMCI Irobo et SUCRIVOIRE Zuénoula. Nous avons pris soin d'impliquer ces sites dans le processus pour garantir que chaque perspective locale soit prise en compte.



ÊTRE UNE ENTREPRISE EXEMPLAIRE

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



ÊTRE UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

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



EN ÉTANT ATTENTIF À CE QUI NOUS ENTOURE

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



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

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

Pour nous assurer que les enjeux retenus reflètent véritablement les préoccupations de toutes les parties prenantes, nous les avons soumis à un large éventail de personnes, y compris les Directeurs Généraux des filiales du Groupe SIFCA, les Responsables Développement Durable, l'ensemble du personnel, ainsi que nos partenaires externes tels que les ONG, les partenaires financiers, les administrations de tutelle et les communautés riveraines. Nous avons utilisé à la fois des enquêtes quantitatives et des entretiens qualitatifs pour recueillir leurs avis et leurs attentes.

Les enjeux pertinents ainsi identifiés ont été regroupés sous quatre thématiques principales, facilitant ainsi leur appropriation par nos interlocuteurs et permettant une compréhension claire et accessible. Sous 4 thématiques permettant à nos interlocuteurs de facilement se les approprier.

Pour une meilleure compréhension des enjeux, les équipes SIFCA et les producteurs de l'UAI de Zuénoula ont conjugué leurs efforts. A cet effet, une liste restreinte finale de 23 enjeux a été établie. Elle a ensuite été utilisée pour identifier les priorités d'action RSE de SIFCA en 2023 lors des ateliers de co-construction avec les managers (Comex, DG et DUAI). Les résultats ont été consolidés dans une matrice de matérialité.

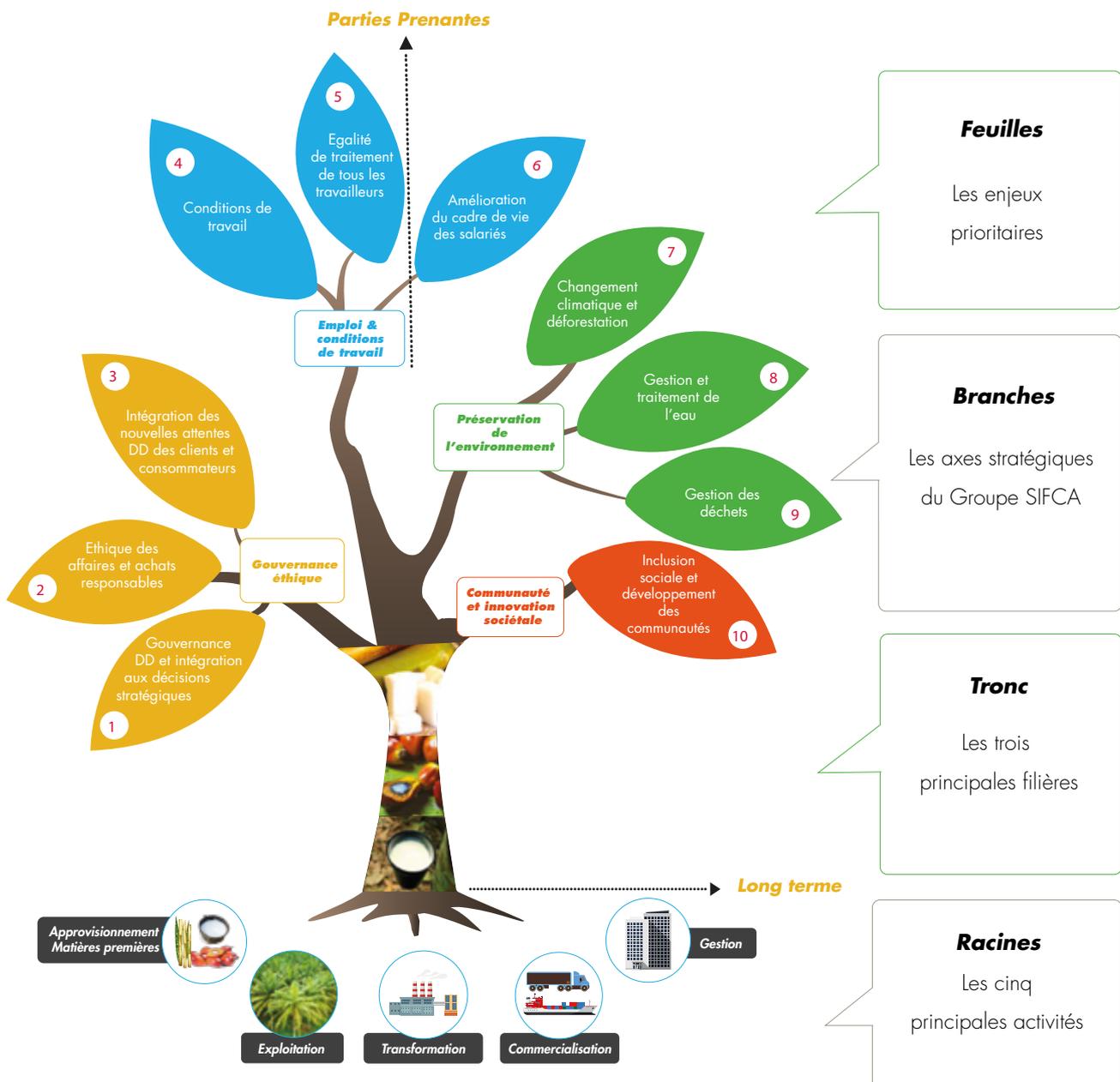
L'équipe de direction a défini un seuil de pertinence, qui a donné lieu à la sélection des 10 enjeux combinant la plus importante pour les parties prenantes et pour SIFCA.

1.2. LISTE DES ENJEUX PERTINENTS

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



NOS 10 ENGAGEMENTS DE DURABILITÉ





2. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

2. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

2.1. LISTE DES GROUPES DE PARTIES PRENANTES ET LEURS ATTENTES

Un des fondements essentiels de notre stratégie RSE est notre engagement à écouter et à répondre aux besoins de nos parties prenantes. Nous considérons cet engagement comme un pilier central de notre approche, car il nous permet d'intégrer les préoccupations et les attentes de ceux qui sont directement ou indirectement touchés par nos activités.

Les parties prenantes englobent une variété de personnes et de groupes qui peuvent influencer ou être influencés par nos actions, nos produits ou nos services. En étant attentifs à leurs attentes, nous visons à aligner notre stratégie avec les réalités de notre environnement et à bâtir des relations de confiance et de collaboration durables.

En prenant en compte leurs enjeux, nous nous assurons que notre démarche RSE est non seulement efficace, mais également pertinente et respectueuse des impacts de nos opérations.

Familles des parties Prenantes	Groupes des parties prenantes	Attentes
PARTENARES ÉCONOMIQUES	Banques locales	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des engagements E&S pris
	Bailleurs internationaux	<ul style="list-style-type: none"> • Préservations de l'image de marque vis à vis des prêts reçus • Transparence et rentabilité
	Assureurs	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne maitrise des risques
	Sous - Traitants	
	Planteurs Privés	<ul style="list-style-type: none"> • Achats équitables
	Fournisseurs de matériels	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des délais de règlement
	Prestataires de services	
	Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Produits de qualité sûrs et soins
	Consommateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Certification ISO (9901/14001/45001)
	Associations de consommateurs	
	Concurrents	

Familles des parties Prenantes	Groupes des parties prenantes	Attentes
PARTIES PRENANTES INTERNES	Dirigeants des filiales	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des décisions stratégiques • Bonne condition de travail et de bien-être • Egalité de traitement • Dialogue sociale constructif • Respect des droits des salariés
	Actionnaires	
	Employés	
	Syndicats	
	Association du personnel	
	Fondation SIFCA	
RÉGULATEURS	Ministère de l'Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des différentes exigences réglementaire • Contribution à l'autosuffisance alimentaire • Respect du prix
	Ministère de l'Agriculture	
	Ministère du Commerce	
	Organismes de certifications	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration continue et conformité narrative • Reporting efficace et comparable
	Agences de notation	
INFLUENCEURS	Elus et autorités locales	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des décisions stratégiques • Bonnes conditions de travail et de bien-être • Egalité de traitement • Dialogue social constructif • Respect des droits des salariés
	Associations et ONG	
	Influenceurs des réseaux sociaux	
	Médias	
	Communications riveraines	
	Etablissements de formation	

2.2. IDENTIFICATION ET SELECTION DES PARTIES PRENANTES

Afin d'identifier précisément les parties prenantes internes et externes concernées, nous avons eu recours à une approche par fiche d'évaluation suivant quatre critères :

Impact négatif de la partie intéressée sur les entités

1: NÉGLIGEABLE	2: MODÉRÉ	3: SIGNIFICATIF	4. CRITIQUE
L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante peut nuire, de manière ponctuelle et sur certains sites, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.

Impact négatif de SUCRIVOIRE sur la partie intéressée

1: NÉGLIGEABLE	2: MODÉRÉ	3: SIGNIFICATIF	4. CRITIQUE
L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante peut nuire, de manière ponctuelle et sur certains sites, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.

Le potentiel de collaboration positive

1: NÉGLIGEABLE	2: MODÉRÉ	3: SIGNIFICATIF	4. CRITIQUE
L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante peut nuire, de manière ponctuelle et sur certains sites, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.

La vulnérabilité des personnes ou des populations

1: NÉGLIGEABLE	2: MODÉRÉ	3: SIGNIFICATIF	4. CRITIQUE
L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante peut nuire, de manière ponctuelle et sur certains sites, à l'activité du pôle.	L'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.	'action de cette partie prenante ne nuit pas, sinon de façon marginale, à l'activité du pôle.

2.3. APPROCHE DE L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

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

- Clients,
- Fournisseurs de matières premières,
- Grands actionnaires,
- Communautés de riverains

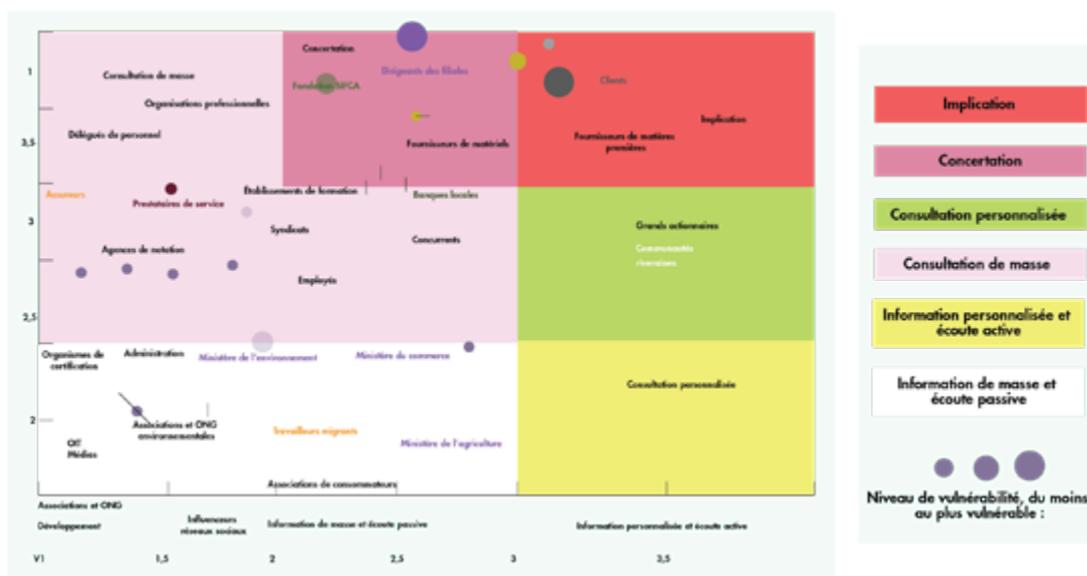
Parties prenantes auprès desquelles des questions suscitant des dissensus doivent être soumises à une concertation :

- Dirigeants de SIFCA,
- Fondation SIFCA,
- Fournisseurs de matériels

Dans une moindre mesure :

- Organisations professionnelles,
- Banques locales,
- Bailleurs,
- Établissements de formation
- Sous-traitants

2.4. ANALYSE DE MATÉRIALITÉ DES PARTIES PRENANTES



2.5. ENJEUX ET PRÉOCCUPATIONS MAJEURES SOULEVÉES

Dans le cadre de la gestion des relations avec les parties prenantes, SUCRIVOIRE favorise le dialogue, et cela se fait à deux niveaux :

Niveau interne : il est basé sur un dialogue constructif avec l'ensemble des acteurs (employés, délégués du personnel, ...) En effet, la Direction des Ressources Humaines communique régulièrement avec les représentants du personnel pour les informer de la situation et des décisions prises par le management sur la vie de l'entreprise. Les représentants du personnel peuvent également saisir la hiérarchie sur des préoccupations des employés.

Représentants des travailleurs :

- 50 délégués du personnel sur l'ensemble des 2 UAI et du siège appartenant à 4 organisations syndicales (SYNATRAP-S ;
- SYNTRASU ; SYNATSUCI ; SYNSUZ)
- 1 réunion annuelle des représentants des travailleurs avec le Directeur Général.
- 6 réunions annuelles sur les sites avec les Directeurs de l'UAI



Niveau externe : de façon périodique, des rencontres sont organisées d’une part avec des agences étatiques partenaires sur des sujets spécifiques, et d’autre part avec les communautés locales. En ce qui concerne les communautés riveraines, un cadre permanent de dialogue (CPD) a été instauré au cours duquel les préoccupations et attentes des 13 communautés riveraines que comptent les deux sites de Zuénoula et Borotou-Koro sont exprimées, et des décisions concertées sont prises avec des procès-verbaux de réunion.

À cet effet, quatre (4) réunions sur huit (8) prévues ont pu se tenir au cours de l’année 2023 sur les deux sites de SUCRIVOIRE.

Liste des communautés

Borotou-Koro	Zuénoula
Bontou	Bouata
Dabala	Baazra
Kangana	Sehizra
Bananigoro	Douenoufla
Morifinso	Ballogui
Yanfisa	Gouetifla
Soko	

Une stratégie sociale

Chez SUCRIVOIRE, nous croyons fermement que le bien-être de nos employés est au cœur de notre réussite et de notre croissance. Nous nous engageons à utiliser tous les leviers sociaux à notre disposition pour atteindre nos objectifs tout en respectant les normes internationales et les règlements en vigueur.

Nous veillons à ce que chaque salarié bénéficie de la couverture des conventions collectives, garantissant ainsi des conditions de travail équitables et sécurisées. Nous sommes également déterminés à soutenir le recrutement de cadres et d’agents de maîtrise issus de la communauté locale, et nous nous efforçons d’intégrer davantage de femmes au sein de notre Comité de Direction.

Nous attachons une grande importance à l’inclusion et à l’égalité des chances. C’est pourquoi nous mettons un point d’honneur à offrir des opportunités d’emploi aux personnes en situation de handicap. De plus, nous facilitons l’accès à des logements décentes et à des soins de santé de qualité pour nos employés, afin de contribuer à leur bien-être global.

En plaçant nos employés au centre de notre stratégie sociale, nous visons non seulement à renforcer notre stabilité, mais aussi à construire un environnement de travail respectueux et solidaire

Couverture maladie des travailleurs

Statut	Taux de couverture
Catégories	
Cadres	100 %
Agents de Maîtrise	80 %
Employés	80 %
Ouvriers	80%
Travailleurs saisonniers	70%

Chez SUCRIVOIRE, la protection de l’environnement est au cœur de notre mission. Nous sommes profondément engagés à minimiser notre impact environnemental et à promouvoir des pratiques durables dans toutes nos activités.

Pour nous, cela signifie bien plus que de simples actions : il s’agit d’intégrer la préservation de l’environnement dans chaque aspect de notre fonctionnement. Nous mettons en œuvre des mesures rigoureuses pour la gestion et le traitement des déchets, le traitement des effluents, et la préservation ainsi que la restauration de la biodiversité. Nous sommes également déterminés à jouer notre rôle dans la lutte contre le changement climatique.

Dans le cadre de notre projet de certification ISO (9001 v 2015, 14001 v 2015, et 45001 v 2018), nous avons élaboré une Politique Environnementale qui reflète les spécificités de nos activités tout en étant alignée avec la politique de durabilité du Groupe SIFCA. Cette politique aborde des enjeux cruciaux tels que la Zéro Déforestation, la gestion des déchets, et la gestion des pesticides.

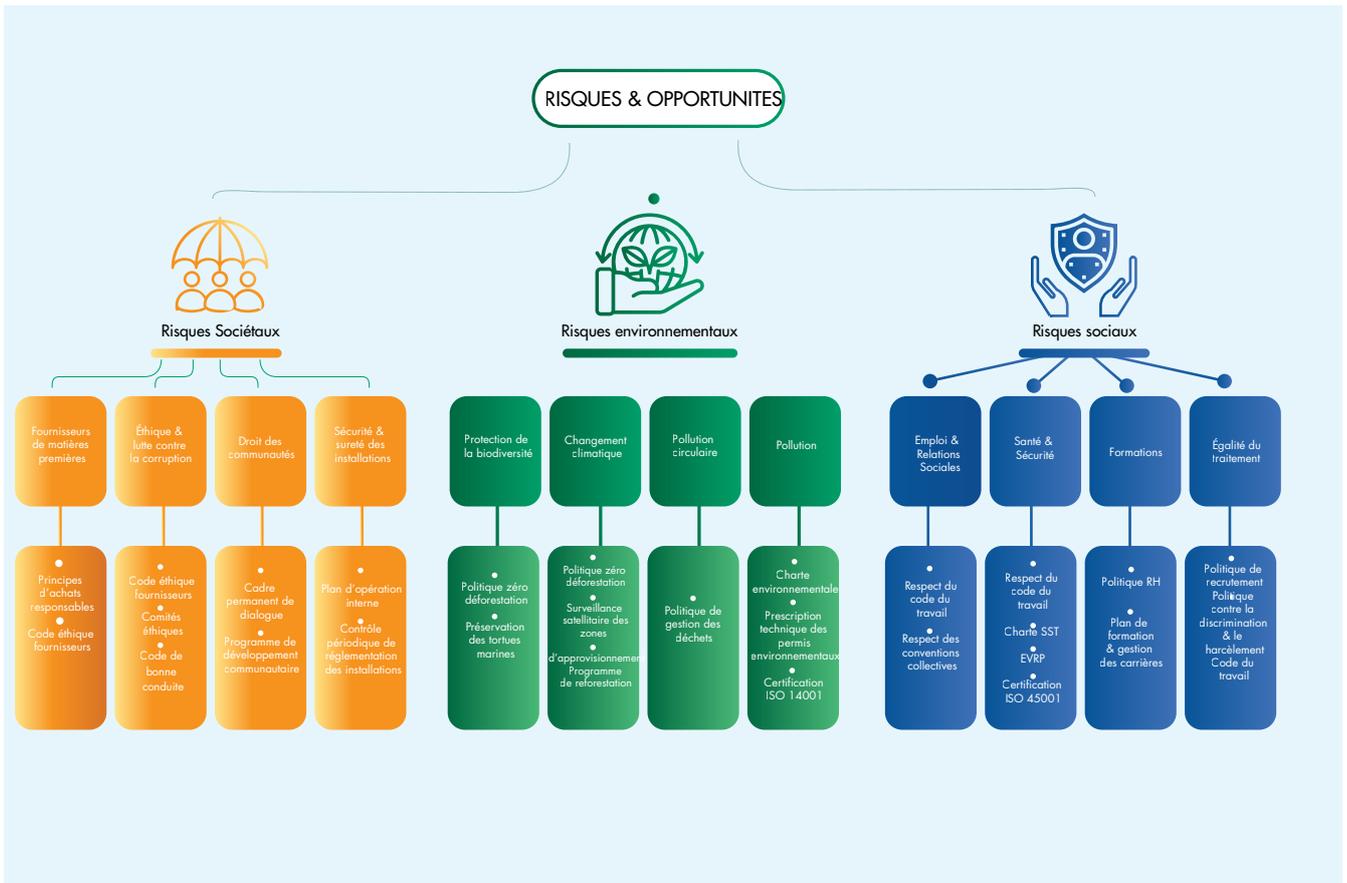
Nous nous engageons à faire respecter ces politiques de manière rigoureuse sur l’ensemble de nos sites, en veillant à ce que tous nos employés, clients, fournisseurs, et prestataires soient pleinement informés et impliqués. Notre objectif est de bâtir un avenir où la croissance économique va de pair avec le respect et la préservation de notre planète.



3. PRINCIPAUX IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

3.1. IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

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



3.2. GESTION DES RISQUES

Dans le cadre de notre activité de production, la gestion des risques est non seulement une nécessité, mais un engagement profond envers la sécurité de nos travailleurs et la protection de notre environnement.

Chez SUCRIVOIRE, nous comprenons que chaque aspect de notre opération comporte des risques, et nous sommes déterminés à les identifier et les gérer avec la plus grande rigueur.

Nous savons que des facteurs de risques variés, tels que la conduite de véhicules industriels, les travaux en hauteur, la manipulation des produits chimiques, et bien d'autres, peuvent impacter la sécurité et l'environnement. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à appliquer des mesures de prévention adaptées pour chaque situation.

Notre engagement se traduit par des actions concrètes : nous formons nos conducteurs de véhicules industriels avec soin, nous utilisons des équipements de sécurité pour les travaux en hauteur, nous appliquons des pratiques rigoureuses pour la manipulation des produits chimiques, et nous adoptons des méthodes agricoles durables pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons également mis en place des systèmes de gestion des déchets conformes aux normes les plus strictes.

Nous nous efforçons d'assurer une surveillance constante des pratiques de sécurité, d'évaluer en continu les risques, et de sensibiliser nos équipes à l'importance de leur rôle dans la sécurité globale. Notre objectif est de créer un environnement de travail où chaque employé se sent en sécurité et où les impacts négatifs sont minimisés.

La collaboration avec toutes les parties prenantes, y compris nos travailleurs, les communautés locales, et les autorités réglementaires, est essentielle pour une gestion efficace des risques tout au long du processus de production de la canne à sucre. Nous croyons fermement que cette approche collaborative est la clé pour garantir une production responsable et durable.

En tant qu'acteur majeur de l'agro-industrie, nous sommes conscients que notre mission dépasse la simple production. Nous sommes là pour répondre à une demande croissante de nos consommateurs, tout en intégrant des pratiques durables à chaque étape de la production, de la transformation à la commercialisation. En abordant les risques opérationnels et du marché avec passion et responsabilité, nous nous engageons à assurer un avenir où la sécurité, la durabilité environnementale, et la performance économique vont de pair.

- **Le risque opérationnel (défauts techniques, accidents, erreurs humaines, perte d'employés clés).**
- **Risque du marché : changements dans la concurrence, dans le nombre de produits vendus par client, perte de parts de marché, changements dans les facteurs macroéconomiques.**

ENGAGEMENT DURABILITE

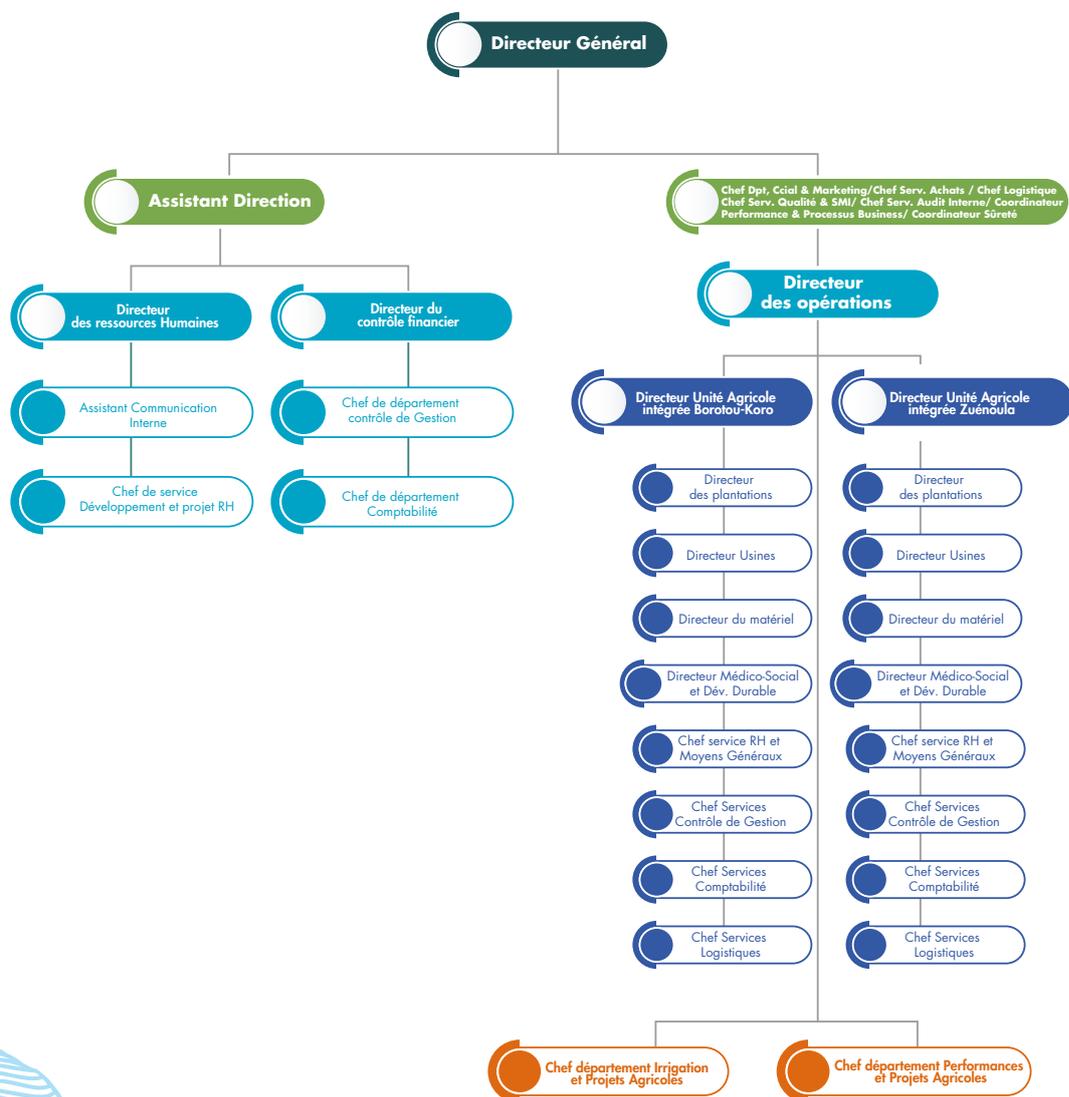


1. GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

1.1. GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE

a. Structure de Gouvernance

La structure de gouvernance du pôle sucrier se présente comme suit :



b. Stratégie RSE

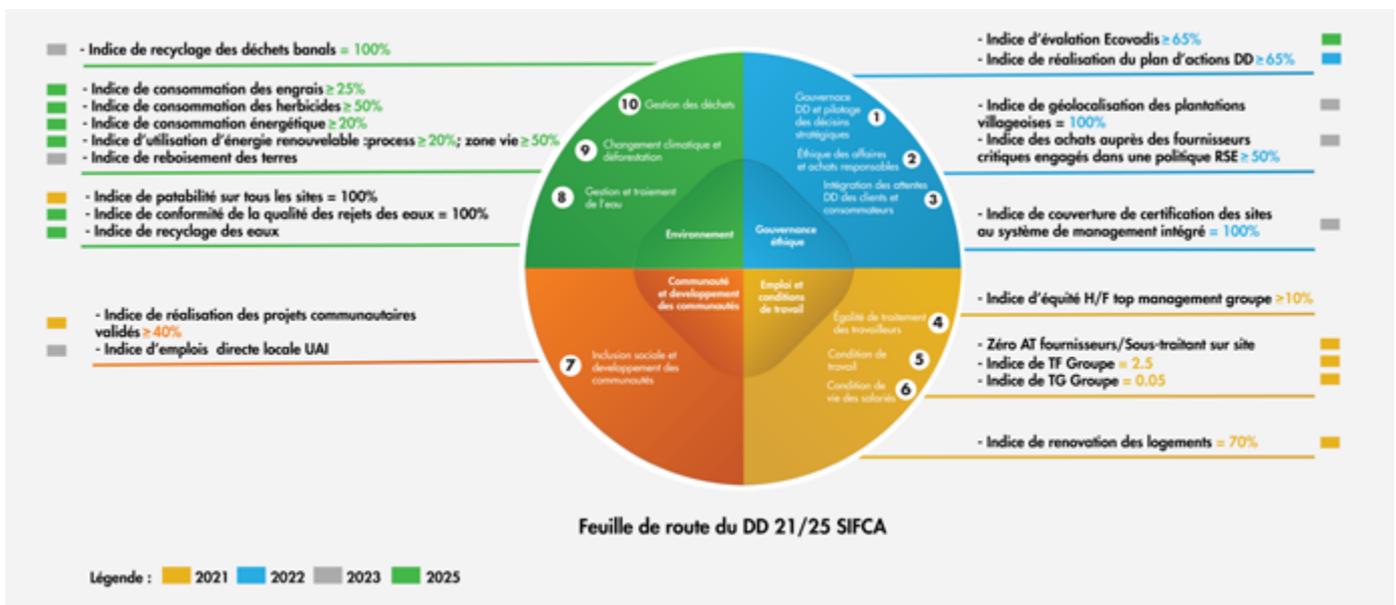
Depuis 2007, le Groupe SIFCA s’est engagé dans une démarche RSE pour affirmer sa volonté de garantir un équilibre vital entre compétitivité économique, progrès social et respect de l’environnement. Cette démarche s’articule autour de 4 axes stratégiques et regroupe 10 enjeux prioritaires.

Le premier axe met en exergue la GOUVERNANCE ET L’ÉTHIQUE. A travers cet axe, le Groupe SIFCA s’assure du respect d’une gouvernance d’entreprise basée sur les valeurs de responsabilité, d’éthique et de qualité. Cela s’appuie sur le respect des règles internes et externes qui se déclinent en chartes, codes, référentiels, lois, etc.

Le deuxième axe lié à l’EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL, met l’humain au cœur de notre entreprise. En effet, le Groupe SIFCA garantit un environnement de travail sûr et sain pour tous ses salariés, y compris les sous-traitants. La priorité est accordée à l’égalité de traitement des travailleurs, à la santé et sécurité au travail, au cadre de vie des salariés, au développement des compétences des salariés et à la qualité de vie des salariés.

Avec le troisième axe, COMMUNAUTÉ ET INNOVATION SOCIÉTALE, le Groupe SIFCA s’engage à construire avec ses parties prenantes des projets durables, à favoriser l’entrepreneuriat local, à accompagner ses partenaires privés dans l’amélioration des pratiques agricoles et à lutter contre le travail des enfants, le travail forcé dans toute sa chaîne d’approvisionnement.

Le quatrième axe concerne l’ENVIRONNEMENT. A travers cet axe, le Groupe SIFCA renforce sa volonté de limiter l’empreinte environnementale de son activité. Ces attentes concernent entre autres la gestion des déchets, le changement climatique et la gestion et le traitement de l’eau, etc.



c. Performance RSE

Le processus de rapport des indicateurs E&S est géré et consolidé par la Direction Communication et Développement Durable (Dircomm/DD) du Groupe SIFCA avec l'appui des différents départements Développement Durable des filiales. Les indicateurs publiés et le rapport extra financier sont audités par un vérificateur indépendant. Le processus de rapport est documenté dans un référentiel de rapport E&S qui fournit au Groupe et à toutes les équipes impliquées dans le rapport RSE à tous les niveaux de l'organisation des instructions, des définitions et des consignes claires. Ce guide, qui décrit en détail les principes du rapport RSE, le périmètre, la définition des indicateurs, ainsi que les outils/méthodes de calcul et les contrôles effectués par les contributeurs. Le processus et les indicateurs sont audités par les équipes d'audit interne et par un vérificateur Indépendant.

d. Pilotage RSE

La Direction Communication et Développement Durable du Groupe SIFCA est chargée de déterminer et de piloter en accord avec le Comité Exécutif (COMEX) du Groupe SIFCA les actions de la RSE. Au niveau de SUCRIVOIRE, les Directions Médico-Sociales et du Développement Durable sont rattachées à la Direction de l'Unité Agricole Intégrée de la filiale et sont chargées de garantir et de piloter la mise en œuvre de la stratégie de durabilité définie par le Groupe SIFCA. Elles font l'interface avec la Direction Générale par le Service Qualité et Système de Management Intégrée en collaboration avec le service Management Environnemental et Social. Par ailleurs, ces directions sont en lien fonctionnel avec la Direction Communication et Développement Durable du Groupe SIFCA.

Elles ont pour mission d'œuvrer à la satisfaction des attentes des parties prenantes de la filière sucre.

1.2. ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ACHATS RESPONSABLES

La politique du Groupe SIFCA relative aux achats responsables permet l'intégration des principes de RSE dans les processus et décisions d'achats en veillant à ce qu'ils répondent encore aux exigences de nos parties prenantes. Ils incluent des spécifications, des exigences et des critères compatibles avec la protection de l'environnement et l'entreprise tout entière. Notre politique d'achats vise à répondre, de la façon la plus efficace possible, aux besoins des clients internes et externes.

Elle se décline en six axes stratégiques :

Axe 1 : Performance Achats

Axe 2 : Déontologie

Axe 3 : Achats Responsables

Axe 4 : Risques Juridiques

Axe 5 : Contrôle Interne

Axe 6 : Ressources Humaines

Dans le cadre de la démarche durabilité, un guide d'achats responsables et un code de conduite fournisseur sur lesquelles ont été formés tous les acheteurs du Groupe a été rédigé. Ensuite, pour une meilleure connaissance et promotion, une campagne de communication interne et externe a été menée pour l'ensemble des salariés et des fournisseurs stratégiques.

a. Valeurs, principes, règles de conduite

Le pôle Sucre veille à ce que ses salariés et ses sous-traitants adoptent et respectent les valeurs que sont : Responsabilité, Éthique, Qualité, et les règles de bonne conduite définies par le Groupe SIFCA en matière d'éthique des affaires, de lutte contre la corruption et le respect des droits de l'homme.

Le code éthique, élaboré en 2020 avec pour objectifs de :

- Préserver la réputation d'intégrité, d'honnêteté, d'objectivité et d'impartialité du Groupe SIFCA.
- Établir des règles et principes à suivre pour tous les employés.
- Prohiber toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence envers qui que ce soit.

Dans le cadre des principes fondamentaux à respecter impérativement par le Groupe et ses salariés, SIFCA a élaboré une charte d'achats éthiques. Ce guide d'achats responsables, qui est un code de conduite des fournisseurs (KAIZEN), définit les principes et les valeurs auxquels le Groupe SIFCA et toutes ses filiales doivent adhérer, en ce qui concerne les achats.

La charte d'achats éthiques définit les sept (7) engagements professionnels que les acteurs impliqués dans la relation avec les fournisseurs doivent respecter :

- Traiter les fournisseurs équitablement ;
- Respecter la confidentialité des informations commerciales et techniques communiquées par un fournisseur ;

- Appliquer la transparence et la traçabilité tout au long du processus achat ;
- Prévenir les conflits d'intérêt potentiels et la corruption ;
- Respecter la politique cadeau et invitation
- Assurer la satisfaction du client interne ;
- Impliquer le client interne tout au long du processus d'achat.

Ces 7 engagements accompagnent chaque collaborateur impliqué dans la relation avec les fournisseurs dans la pratique quotidienne de son activité. L'éthique est au cœur de nos pratiques professionnelles car elle constitue un facteur de performance, de pérennité et de confiance.

Le comité Éthique de SUCRIVOIRE est fonctionnel depuis novembre 2021 après la formation du CODIR sur l'Éthique organisé par le Groupe SIFCA.

b. Comité éthique et politique de lutte contre la corruption

Concernant la lutte contre la corruption, un code de conduite a été développé par le Groupe SIFCA. Ce code est supervisé par la Direction Générale et piloté par la Direction du développement Durable. Ce code a prévu depuis son développement la mise en place d'un comité éthique. Ainsi, depuis 2020, un comité éthique a été instauré au sein du pôle Sucre et sur l'ensemble des autres filiales du Groupe.

Ce comité évalue le traitement des incidents éthiques, s'assure de l'application du code de bonne conduite au sein de la filiale ainsi que de l'évolution du dispositif de prévention et de détection de la corruption.

Il est composé du :

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

Le comité Éthique de SUCRIVOIRE est fonctionnel depuis novembre 2021 après la formation du CODIR sur l'Éthique organisé par le Groupe SIFCA.

c. Dispositif de prévention et de détection de la corruption

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

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

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

- **Traiter les alertes reçues :**

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





2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Politique des Ressources Humaines du Groupe SIFCA s'articule autour de l'Axe Stratégique de Durabilité « mettre l'Humain au centre de notre politique d'expansion ».



En accord avec cet axe stratégique et la politique de durabilité du Groupe, il en ressort les trois enjeux prioritaires suivants :

- **Égalité de traitement des travailleurs**
- **Condition de travail**
- **Cadre de vie des salariés.**

Conformément aux enjeux de la filière Sucre liée à l'emploi et aux conditions de travail de ses collaborateurs, elle met en œuvre un encadrement solide et une meilleure protection sociale. Pour cela, elle adhère entièrement aux engagements du Groupe SIFCA en matière de stratégie RH, et respecte les principes établis par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment celles portant sur le travail forcé, l'âge minimum au travail, l'abolition du travail des enfants, la discrimination en matière d'emploi et de profession, l'égalité de rémunération, le respect de la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation. Ces engagements sont formalisés dans notre politique RH et le code de bonne conduite du Groupe SIFCA, notamment à l'article 3.7 qui dispose que tous les salariés doivent s'abstenir de toute forme de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail. Ce code de conduite est communiqué à tous les salariés et signé.

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

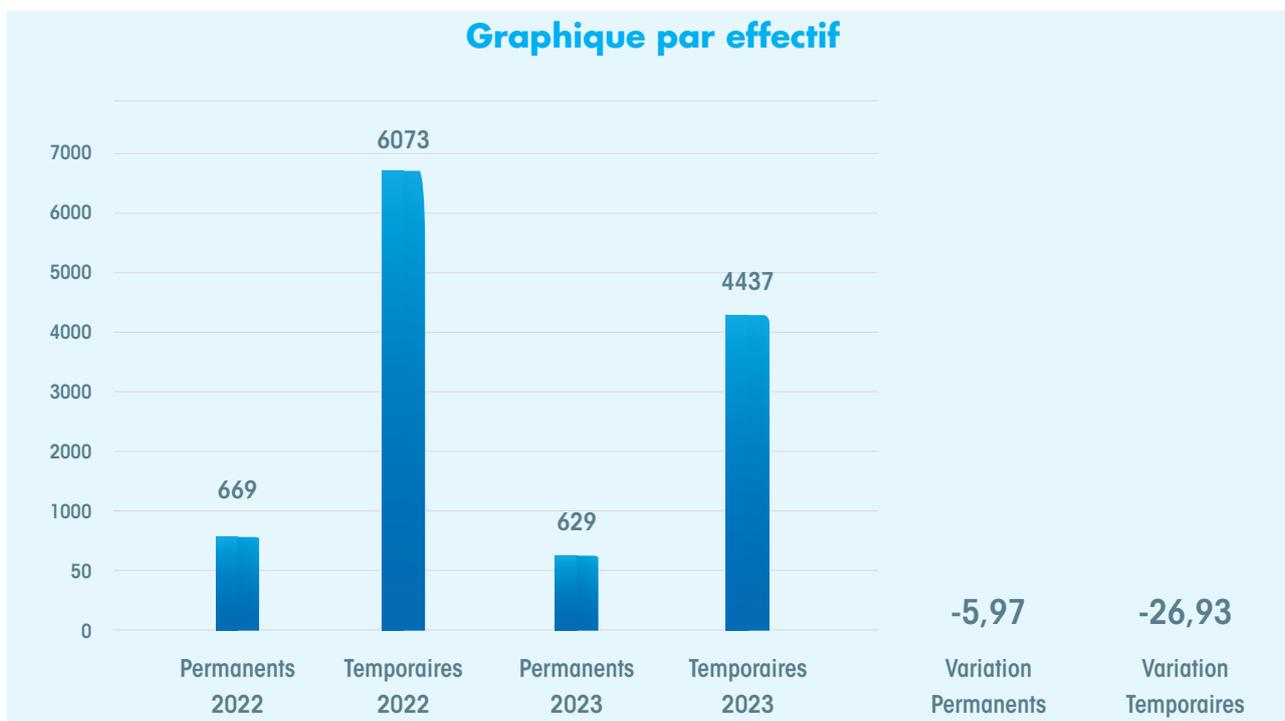
2.1. ÉGALITE DE TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS

Au regard du tableau des effectifs ci-dessous, nous observons une réduction des effectifs permanents et temporaires au niveau de SUCRIVOIRE par rapport à l'année 2022. Cette baisse s'explique par la mécanisation des opérations agricoles, la raréfaction de la main d'œuvre agricole et le projet de réorganisation des activités.

Répartition de l'effectif

Désignation Filiale	Permanents 2022	Temporaires 2022	Permanents 2023	Temporaires 2023	Variation Permanents	Variation Temporaires
SUCRIVOIRE	669	6073	653	4 460	- 6 %	-27 %

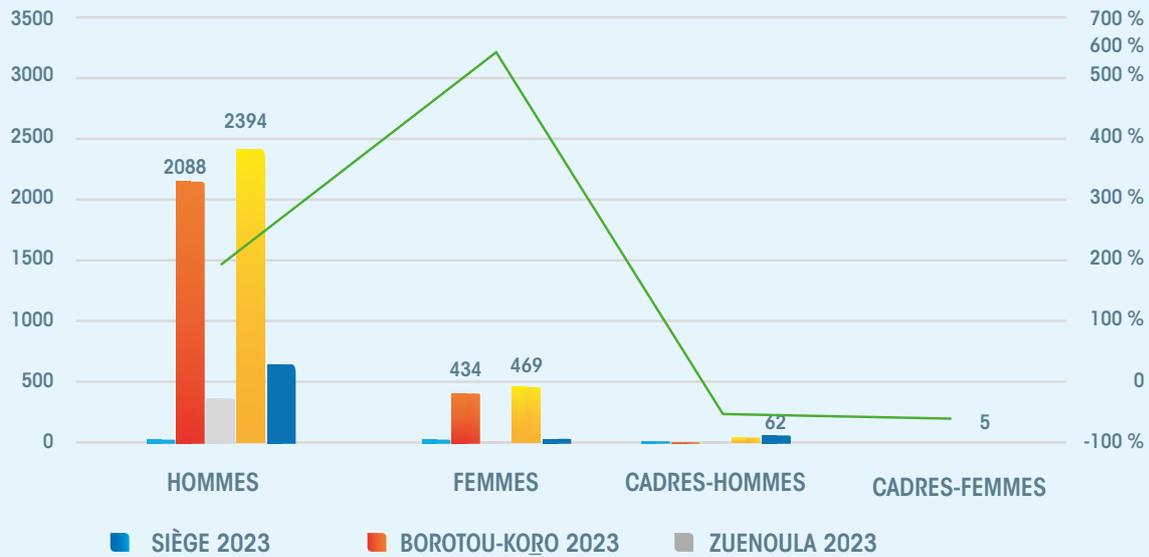
Graphique par effectif



Effectif par catégorie et par sexe

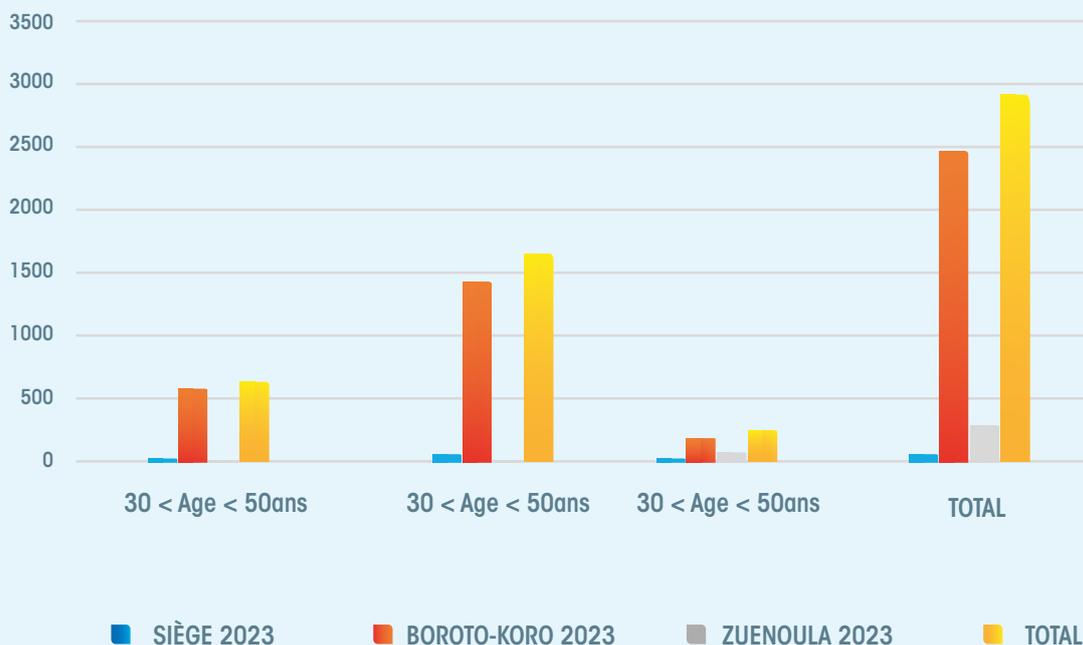
Désignations	Siège 2023	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	SUCRIVOIRE 2023	SUCRIVOIRE 2022	Variations
Hommes	54	2 088	252	2 394	604	296 %
Femmes	13	434	22	469	65	6 212 %
Total	67	2 522	274	2 863	669	328 %
Cadres Hommes	13	20	20	53	62	-14 %
Cadres Femmes	2	1	0	3	5	-40 %
Total cadres	15	21	20	56	67	-16 %

Graphique par catégorie et par sexe



Désignations	Âge ≤ 30 ans	30 < Âge ≤ 50	Âge > 50 ans	Total
Siège 2023	5	47	15	67
Borotou-Koro 2023	734	1 458	330	2 522
Zuénoula 2023	15	188	71	274
Total	754	1 693	416	2 863

Graphique des tranches d'âge



a. Politique de rémunération et Procédure de détermination de la rémunération

Conscient de sa responsabilité d’offrir des conditions de travail sûres et attractives, le Groupe SIFCA, 1^{er} employeur après l’Etat, a mis en place une politique de rémunération attractive et motivante. Ainsi, le pôle Sucre, qui s’inscrit dans les pratiques du Groupe, offre à tous ses travailleurs une rémunération compétitive sur le marché, qui reflète les niveaux de responsabilité de chacun. En outre, périodiquement, nous évaluons l’adéquation entre les niveaux de rémunérations appliqués par postes et ceux offerts par le marché national du travail. Dans cette même veine, nous étudions régulièrement l’évolution des rémunérations et des avantages au niveau national afin d’offrir à l’ensemble du personnel une rémunération attractive et motivante.

De plus, des rémunérations variables relatives à la performance individuelle et collective des travailleurs sont octroyées chaque année, en fonction de l’atteinte des objectifs individuels ou collectifs. Chaque collaborateur ainsi que sa famille proche bénéficient d’une couverture médicale et sociale entièrement prise en charge par l’employeur, des avantages liés à la retraite (assurance retraite complémentaire) et d’une assurance décès.

Les salariés vivant sur nos sites de production bénéficient d’un logement et d’un accès gratuit à l’eau potable et à l’électricité. Nous envisageons de rester au premier plan du marché de l’emploi local au sein de notre filière et faire évoluer notre réputation dans le métier de l’agro-industrie afin que ce secteur attire les jeunes de tout le pays et de la sous-région.

Tableau des rémunérations

Désignations	Sucrivoire 2023	Sucrivoire 2022
Rémunération (FCFA)	9 046 939 068	10 157 655 298

La réduction de la masse salariale est due à la réorganisation et à l’optimisation des opérations liées à notre activité.

b. Organisation du temps de travail : Heures travaillées

Au pôle Sucre, le travail est organisé selon les durées légales ou conventionnelles fixées par le code du travail en Côte d'Ivoire. Les tableaux ci-après présentent les statistiques des heures de travail et des jours d'absence pour maladie.

Filiales	Siège 2023	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	Sucrivoire 2023	Sucrivoire 2022	Variation (%)
Heures travaillées	131 088	5 627 136	4 326 273	10 084 497	13 113 711	-23 %
Jours travaillés	5 462	234464	180 261	420 187	1 573 480	-73 %
Jours d'absence non payés	6	34	22	62	40	55 %

Au niveau technique, la durée du travail s'étend du temps de travail effectif à l'exclusion du temps passé à toute autre occupation telle que l'habillage ou le casse-croûte.

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

Ainsi, les travailleurs du régime agricole (Direction des plantations, Direction du matériel) sont astreints à un service normal de 48 heures travaillées auxquelles s'ajoutent 4 heures l'équivalence, soit un total de 52 heures maximum par semaine dans la limite de 2 400 heures par an.

Les travailleurs du régime industriel (Direction usine, Direction de l'unité agricole intégrée, Direction médico-sociale et développement durable) sont astreints à un service normal de 40 heures complétées par 4 heures d'équivalence, soit un total de 44 heures maximum par semaine.

Sous réserve de modification par une note de service en début de chaque campagne, les horaires des quarts sont fixés comme suit :

A l'usine :

- De 7 h 00 min à 15 h 00 min
- De 15 h 00 min à 23 h 00 min
- De 23 h 00 min à 7 h 00 min

En plantation :

Activité de récolte (transport cannes) :

- De 6 h 00 min à 14 h 00 min
- De 14 h 00 min à 22 h 00 min
- De 22 h 00 min à 6 h 00 min

Activité d'irrigation :

- De 7 h 00 min à 18 h 00 min
- De 18 h 00 min à 7 h 00 min

Activité d'entretien des champs :

- De 6 h 00 min à 14 h 00 min

A travers ces horaires susmentionnés, il s'en suit que le personnel doit être à son poste, en tenue de travail, à l'heure fixée pour le début de chaque séance de travail.

De même, nul ne peut quitter son poste de travail avant l'heure marquant la fin de cette séance de travail.

En cas de prolongation de la durée habituelle des séances de travail, soit par l'emploi des dérogations temporaires, soit pour récupération des arrêtés de travail collectifs, une note de service est affichée auprès de celle de l'horaire normal pour faire connaître au personnel la cause de la prolongation du travail et la nouvelle répartition en résultant.

Conformément aux dispositions des articles 21.2 et 21.3 du code de travail et du décret 2015-532 du 20 juillet 2015 relatif à la durée de travail, le bénéfice de certaines dérogations à la durée normale du travail est acquis de plein droit à l'employeur, notamment en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, suivis d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables et en cas de surcroît extraordinaire de travail. Dans tous les cas, une note de modification d'horaire sera adressée à l'Inspecteur de travail et des Lois Sociales.

En cas de travail à la tâche ou au contrat, lorsque celui-ci aura été achevé, les travailleurs seront autorisés à quitter les lieux de travail après vérification de leurs tâches par le responsable du chantier.

Répartition des jours d'absence par motif

Filiales	Siège 2023	Borotou-koro 2023	Zuénoula 2023	Sucrivoire 2023	Sucrivoire 2022	Variation
Nombre de jours d'absence lié à la maladie (hors paludisme)	0	625	170	795	214	271 %
Nombre de jours d'absence lié au paludisme	0	293	197	490	448	9 %
Jours d'absence non payés	6	34	22	62	40	55 %

2.2. CONDITIONS DE TRAVAIL

a. Santé & Sécurité au travail

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

- améliorer continuellement nos performances en matière de gestion d'hygiène et de sécurité au travail
- assurer à l'ensemble de nos salariés des équipements et outils de travail sécurisés
- identifier, réduire et maîtriser les risques pour la santé et la sécurité des salariés
- assurer à nos fournisseurs et sous-traitants des conditions de travail satisfaisantes.

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

Ainsi, de manière opérationnelle, les responsables HSE de chaque site de SUCRIVOIRE mettent en œuvre des programmes pour identifier et évaluer les risques particuliers en matière de sécurité. Ils sensibilisent régulièrement les salariés sur des thématiques de santé et de sécurité au travail bien définis en amont et s'assurent que chaque travailleur ait l'équipement de protection individuelle (EPI) adéquat pour la tâche à laquelle il est commis.

Pour 2023, plusieurs actions ont été réalisées afin d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés de SUCRIVOIRE. Elles sont énumérées ci-dessous dans le tableau de bilan :

- Déployer du SMSST ISO 45001v 2018
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention issu des EVRP sur les sites de SUCRIVOIRE
- Réaliser les études de dangers des sites, suivis de l'actualisation des POI
- Faire les mesures des nuisances sonores dans les espaces de travail
- Mettre en conformité les équipements à pression vapeur et les installations électriques
- Mettre en place la veille réglementaire en matière de SST
- Veiller à la qualité des EPI distribués aux travailleurs par la participation des RHSE aux travaux de la commission EPI

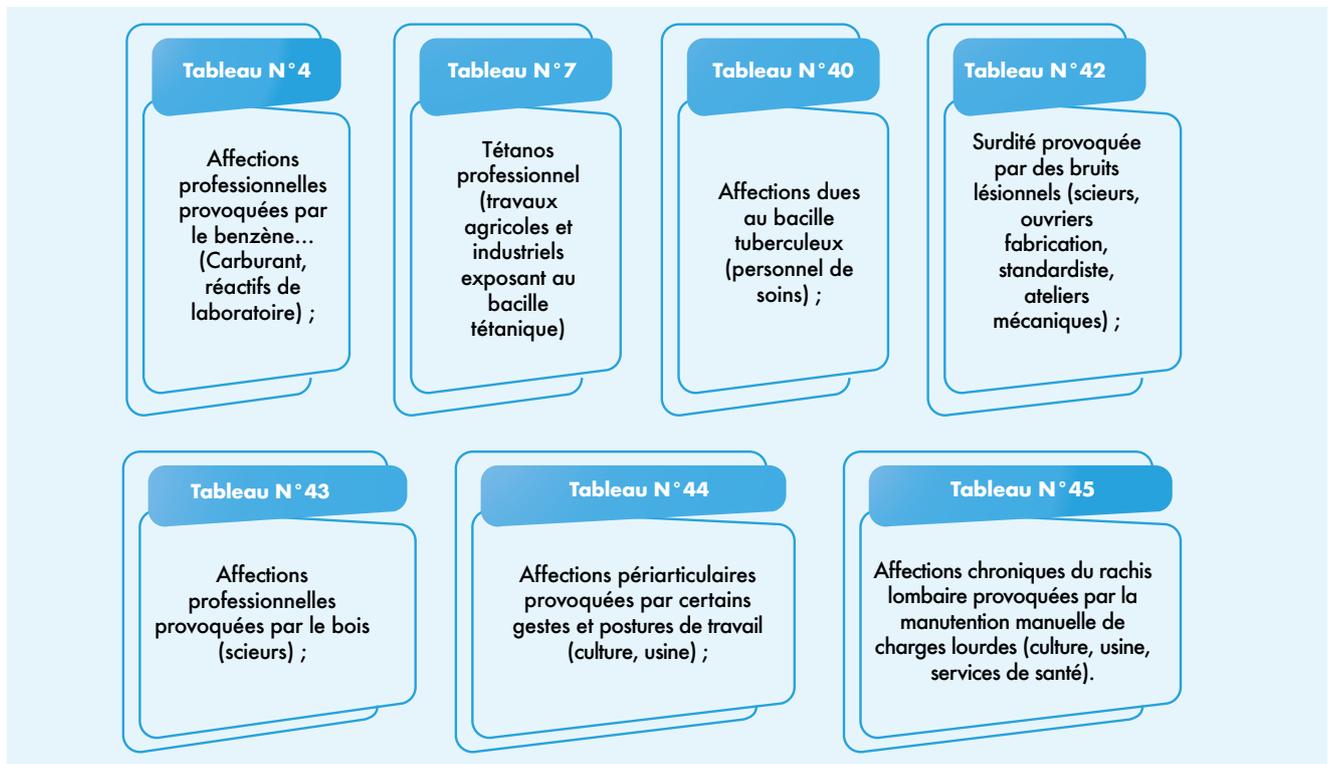
SUCRIVOIRE	Siège 2023	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	Sucrivoire 2023	Sucrivoire 2022
Désignation					
Nombre total d'accidents du travail avec arrêt de travail Supérieur à un jour de travail	0	72	53	125	94
Total de jours d'arrêt liés aux accidents	0	463	418	881	729
Taux de fréquence des accidents (TF)	0	13	12	12	7
Taux de gravité des accidents (TG)	0	0,08	0,10	0,09	0,06

Graphique TG



b. Les maladies professionnelles

La liste des maladies professionnelles reconnues en Côte d'Ivoire par l'organisme de la sécurité sociale (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) est au nombre de 45 tableaux à ce jour. Sur l'ensemble de ces tableaux de maladies professionnelles indemnissables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités de SUCRIVOIRE :



Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises en œuvre et le suivi périodique par les services de santé au travail (avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites) et les chargés de sécurité, ont pour objectif de maintenir de bonnes conditions de travail.   ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune maladie professionnelle enregistrée et reconnue par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et couvrant le champ d'activité de SUCRIVOIRE.

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

La prévention des risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs relève essentiellement de l'ordre public légal et réglementaire au niveau national et international.

Nous nous conformons entièrement aux exigences et aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail sur la santé et la sécurité au travail ainsi qu'aux lois et règlements nationaux du code du travail en matière de SST.

Nous adhérons également aux dispositions prévues par les conventions collectives interprofessionnelles

au niveau national qui imposent diverses obligations particulières aux entreprises notamment :

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

d. Formation et développement des compétences

Former ses employés dans un environnement concurrentiel comme le nôtre donne un avantage compétitif sur le marché. Elle améliore en interne les compétences des salariés pour répondre aux nouvelles exigences de nos clients.

Disposer d'équipes compétentes est donc indispensable au développement de nos activités. Depuis 2019, la procédure de gestion des formations élaborée par le Groupe SIFCA, permet d'anticiper l'évolution des métiers et les compétences dont le Groupe a besoin et d'optimiser le pilotage des parcours professionnels.

En moyenne, chaque collaborateur a reçu environ 4 heures de formation.

Une part importante du budget est consacrée chaque année à la formation des travailleurs afin de favoriser leur évolution professionnelle. Les besoins de formation couvrent plusieurs domaines tels que les formations métiers pour le développement des compétences directement centrées sur le métier, les formations sur le management RSE pour l'application et le respect des normes liées au développement durable définies par l'entreprise, et les formations de langues (anglais essentiellement).

SUCRIVOIRE adapte ses besoins en formation en tenant compte des orientations stratégiques annuelles, des ressources internes disponibles, du marché externe et des lois et règlements en vigueur.



Désignation	Siège	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	Sucrivoire 2023	Sucrivoire 2022	Variation (%)
Nombre total d'heures de formation collaborateurs	40	1 244	1 532	2 816	13 706	-79 %
Nombre de collaborateur sayant reçu une formation	5	13	0	18	395	-95 %
Moyenne d'heures de formation des femmes	1	0	1	0,1	7	-98 %
Moyenne d'heures de formation des hommes	0,7	0,6	6	1	23	94 %
Moyenne d'heures de formation pour /par les salariés	0,6	0,5	6	0,6	20	97 %

Tableau récapitulatif des formations de SUCRIVOIRE 2023

Sur l'année 2023, le nombre d'heures de formation s'élève à 2816.

En plus des formations prévues par la Direction des Ressources Humaines, les besoins de formation personnelle et individuelle sont recensés chaque année en période d'évaluation professionnelle. Chaque travailleur émet son besoin de formation et par la suite tenant compte des orientations stratégiques annuelles, des ressources internes disponibles, et des lois et règlements en vigueur, les ressources humaines adaptent leurs besoins en formation pour la grande satisfaction et le développement de compétence des travailleurs. Les plans de formation annuels répondant aux besoins annuels de formation exprimés par les différentes directions et validés par la Direction Générale, peuvent présenter des écarts d'une année à l'autre.

e. Liberté syndicale et négociation collective

Le droit pour les travailleurs de constituer des organisations de leurs choix et de s'y affilier ainsi que la négociation collective fait partie intégrante de notre chaîne de production tel que prôné par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ainsi, le pôle Sucre entretient un dialogue social avec les représentants syndicaux de ses salariés.

À ce propos, SUCRIVOIRE favorise des cadres de rencontres régulières et de recherches d'accords

négociés avec ses salariés à travers une amélioration des conditions de travail et anticipe toute crise susceptible d'affecter ses performances. Par conséquent, plusieurs réunions ont eu lieu durant l'année 2023 avec les représentants des syndicats en présence de PCA et du DG de SUCRIVOIRE, des DUALs, des Chefs de départements de chaque site. Au cours de ces réunions, plusieurs points ont été abordés dont :

1. La prise en compte du cumul des anciennetés pour la décoration du personnel
2. L'augmentation générale du salaire des travailleurs
3. Amélioration des conditions de vie des salariés et de leur famille
4. Bilan financier et moral de l'assurance-maladie des retraités
5. La valorisation des conditions d'emplois et de salaire conformément à l'accord d'établissement et aux revendications syndicales.

2.3. CADRE DE VIE DES SALARIES

A SUCRIVOIRE, la gestion du cadre de vie ne se limite pas à la présence d'un certain nombre d'équipement ; des aspects plus qualitatifs sont mis en avant au travers des questions de propreté, de qualité des espaces extérieures, de proximité des services et d'amélioration du sentiment de sécurité.

Ce mode d'action permet de résoudre des problèmes de vie quotidienne et d'améliorer durablement la gestion du cadre de vie des travailleurs.





3. COMMUNAUTÉ ET INNOVATION SOCIÉTALE

Les communautés rurales sont au cœur de notre vision stratégique chez le Groupe SIFCA. Lors de notre récente étude de matérialité, il a été clairement démontré que nous entretenons déjà de solides relations avec ces communautés à travers nos filiales. Cependant, nous avons également constaté qu'il est essentiel de renforcer davantage notre soutien en les accompagnant dans des projets d'autonomisation et d'innovation sociétale.

Nous croyons profondément que pour progresser ensemble, il est crucial de s'engager activement à améliorer la vie des communautés avec lesquelles nous collaborons. C'est pourquoi nous sommes déterminés à aller au-delà des relations existantes et à investir dans des initiatives qui favorisent leur développement durable et leur autonomisation. En soutenant des projets innovants et en renforçant nos partenariats locaux, nous visons à créer un impact positif durable et significatif.



Notre objectif est de collaborer étroitement avec ces communautés pour cocréer des solutions qui répondent à leurs besoins spécifiques et favorisent un avenir prospère pour tous. En faisant cela, nous réaffirons notre engagement envers un développement inclusif et équitable, où chaque acteur bénéficie des fruits de notre croissance collective.

Au sein de SUCRIVOIRE, la Direction Médico-sociale et Développement Durable joue un rôle clé dans la gestion des relations avec les communautés locales. Nous croyons fermement que maintenir un dialogue ouvert et actif avec ces communautés est essentiel pour construire des partenariats solides et durables. C'est pourquoi nous avons mis en place le Cadre Permanent de Dialogue (CPD), un espace de discussion structuré qui nous permet d'échanger régulièrement avec les communautés et de développer des projets en commun.

En 2023, nous avons eu le plaisir de tenir 4 échanges au cours de l'année sur nos deux sites, Zuénoula et Borotou-Koro, démontrant notre engagement continu envers ces dialogues enrichissants. Nous avons également instauré 24 comités de vigilance — 18 à Zuénoula et 6 à Borotou-Koro — dont les décisions ont été guidées par une volonté claire d'améliorer la vie des communautés. Ces comités ont pour objectif de :

- Sensibiliser les membres sur l'importance de la déclaration des naissances à l'état civil.
- Installer 11 comités de vigilance dans les coopératives de producteurs, favorisant une meilleure coordination et soutien local.
- Poursuivre la réhabilitation des logements des travailleurs, pour offrir des conditions de vie dignes et confortables.
- Mettre en œuvre le programme des CPD, et élaborer un plan d'action pour en tirer le meilleur parti.
- Développer une feuille de route pour les projets sociaux visant à soutenir les communautés riveraines.
- Installer et animer un comité de vigilance contre le travail des enfants, garantissant un environnement de travail éthique et sûr.
- Développer et soutenir des projets d'autonomisation des femmes, afin de promouvoir l'égalité des chances et renforcer leur rôle dans la société.

3.1. INCLUSION SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Notre engagement envers le développement communautaire s'est renforcé avec la sélection, la validation et la réalisation de plusieurs projets en 2022. Nous avons veillé à ce que les communautés partenaires de SUCRIVOIRE bénéficient directement des initiatives que nous avons mises en place.

En 2023, notre investissement dans des domaines essentiels comme l'éducation, la santé, le sport,

et l'environnement s'est traduit par des actions concrètes au sein de nos Unités Agricoles Intégrées (UAI). Parmi ces actions, nous avons eu le plaisir de distribuer des kits scolaires aux trois meilleurs élèves de chaque classe. Ce geste visait à encourager l'excellence académique et à offrir des opportunités aux jeunes talents de nos communautés.

En continuant à soutenir ces initiatives et en développant de nouveaux projets, nous réaffirmons notre engagement à créer un impact positif et durable, tout en contribuant à l'épanouissement des communautés avec lesquelles nous travaillons.

3.2. ACHATS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET FOURNISSEURS

a. Enjeux sociaux et environnementaux dans la politique achat

Chez SUCRIVOIRE, nous croyons fermement que chaque achat est une opportunité de promouvoir des pratiques éthiques et responsables. C'est pourquoi nous avons mis en place une « Charte d'Achats Éthiques », qui constitue le socle de notre politique d'achats responsables. Cette charte repose sur sept engagements clés qui guident nos actions :

- Traiter les fournisseurs équitablement : Chaque fournisseur mérite un traitement juste et respectueux, favorisant des relations de confiance mutuelle.
- Respecter la confidentialité des informations : Nous nous engageons à protéger les informations commerciales et techniques partagées avec nous.
- Appliquer la transparence et la traçabilité : La clarté dans chaque étape du processus d'achat est essentielle pour garantir l'intégrité et la confiance.
- Prévenir les conflits d'intérêt et la corruption : Nous restons vigilants pour éviter toute situation qui pourrait compromettre notre éthique et notre intégrité.
- Respecter la politique cadeau et invitation : Nous veillons à ce que toutes nos interactions respectent les normes éthiques définies.
- Raisonner en coût et impact globaux : Nous considérons non seulement le coût financier mais aussi les impacts sociaux et environnementaux de nos achats.
- Mettre en place une démarche d'achat responsable : Nous poursuivons une approche progressive pour améliorer continuellement nos pratiques d'achat.

b. Responsabilités sociales et environnementales dans les relations avec les fournisseurs de matières premières

Nous sommes profondément engagés à bâtir des relations solides et harmonieuses avec nos planteurs villageois et coopératives. Environ 9 % des matières premières que nous transformons proviennent des plantations de canne à sucre villageoises. Nous considérons ce partenariat comme une collaboration précieuse et un pilier de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour soutenir ces partenaires essentiels, nous leur offrons :

- Une assistance technique : Nous fournissons le soutien nécessaire pour optimiser leurs pratiques agricoles et leur rendement.
- Une formation aux bonnes pratiques culturales : Nous les formons aux méthodes les plus efficaces et durables pour cultiver la canne à sucre.
- D'autres services : Nous les aidons avec des services complémentaires tels que la préparation des sols, les boutures de cannes, et les fertilisants.

Nos séances de formation et d'échanges vont au-delà des simples pratiques agricoles. Nous abordons des sujets cruciaux tels que l'interdiction du travail des enfants, la protection de l'environnement et de la biodiversité, ainsi que la santé, la sécurité, et les conditions de travail des travailleurs. En sensibilisant régulièrement nos planteurs aux politiques et chartes de durabilité, nous veillons à ce qu'ils partagent notre vision d'un avenir plus équitable et durable.

En intégrant ces valeurs dans chaque aspect de notre politique d'achat et de nos relations avec les fournisseurs, nous nous engageons à créer un impact positif, tant sur le plan social qu'environnemental. Cela reflète notre passion pour l'éthique, la durabilité et le bien-être de toutes les parties prenantes impliquées dans notre chaîne de valeur.



4. ENVIRONNEMENT

4. ENVIRONNEMENT

La réalisation de nos activités a une empreinte sur l'environnement, un aspect que nous prenons très au sérieux. Nous sommes profondément conscients de notre responsabilité de gérer et de minimiser cet impact pour préserver notre planète tout en continuant à produire des biens de haute qualité et durables.



Nous croyons qu'il est possible d'atteindre un équilibre harmonieux entre la protection de notre environnement et notre engagement envers la production responsable. Chaque étape de notre processus est conçue avec soin pour réduire notre empreinte écologique et promouvoir la durabilité. Nous nous engageons à adopter des pratiques qui non seulement respectent mais enrichissent notre environnement, en veillant à ce que notre succès économique ne se fasse pas au détriment de notre planète.

Cette quête d'un juste équilibre est au cœur de notre mission. Nous nous efforçons de créer un avenir où la production responsable et la préservation de la nature vont de pair, garantissant ainsi un impact positif et durable pour les générations futures.

Dans le cadre de notre politique de durabilité, nous avons pris des engagements forts pour protéger notre environnement, en concentrant nos efforts sur les enjeux cruciaux suivants :

- Gestion et traitement de l'eau
- Changement climatique et déforestation
- Gestion des déchets

À l'issue de l'année 2023, nous avons réalisé plusieurs actions significatives en matière environnementale, reflétant notre dévouement :

- Surveillance de la qualité de l'eau : Nous avons rigoureusement surveillé la qualité des eaux de consommation ainsi que des rejets d'effluents pour garantir qu'ils répondent aux normes les plus strictes.
- Transparence et conformité : Nous avons transmis au CIAPOL les rapports semestriels sur le contrôle des effluents et des émissions, assurant ainsi une transparence totale et le respect des exigences légales.
- Conformité réglementaire : Nous avons veillé à ce que toutes nos pratiques soient en totale conformité avec les exigences légales applicables à SUCRIVOIRE.

Nous sommes également engagés dans plusieurs projets en cours qui illustrent notre détermination à aller encore plus loin :

- Déploiement du Système de Management Environnemental (ISO 14001) : Nous mettons en place un système robuste pour gérer notre impact environnemental de manière proactive.
- Mise en œuvre des actions issues des audits réglementaires : Nous appliquons les recommandations des audits pour améliorer continuellement nos pratiques.
- Accroissement des capacités de valorisation des déchets : Nous travaillons à développer des solutions plus efficaces pour traiter et valoriser nos déchets.

4.1. GESTION ET TRAITEMENT DE L'EAU

a. Gestion de l'eau

A SUCRIVOIRE, la comptabilisation de la consommation d'eau est effective mais pas exhaustive. Bien que des compteurs d'eau existent sur les deux sites, le dysfonctionnement de ces équipements peut perturber le relevé réel des consommations d'eau entraînant parfois des estimations des volumes consommés. Le Groupe SIFCA s'est donné comme objectif d'atteindre 100% d'indice de potabilité sur l'ensemble de ses sites à l'horizon 2023. Pour cela, sur les deux sites de SUCRIVOIRE, la qualité de l'eau de consommation (eau de forage) est régulièrement soumise à des analyses de potabilité suivant les paramètres de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) et la réglementation en vigueur. Les échantillons sont analysés dans des laboratoires externes agréés. En cas de non-conformité, des mesures correctives sont immédiatement prises. SUCRIVOIRE vise à réduire son ratio de quantité d'eau consommée par tonne de canne traitée à 10m3 d'ici 2023. Et pour ce faire, un plan d'amélioration de la gestion de l'eau a été mis en œuvre et est en cours de déploiement. Ce plan consiste d'abord à identifier des cours d'eau dans nos concessions et zones à préserver. Ensuite, les actions suivantes sont à prendre en compte :

- Interdire strictement l'usage de pesticides et herbicides sur ces zones préservées et les arbres marqués;
- Ériger des panneaux de sensibilisation aux applicateurs phyto;
- Laisser la végétation naturelle repousser en bordure des cours d'eau;
- Planter des arbres pour ceinturer et enrichir les zones délimitées.

Désignation	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	SUCRIVOIRE 2023	SUCRIVOIRE 2022
Prélèvement d'eau de surface (m3)	27 010 419	18 613 791	45 624 210	64 567 956
Prélèvement d'eau de forage (m3)	337 504	84 644	422 148	338 562
Rejet d'effluents d'eau	692 160	1 488 867	2 181 027	498 936

b. Traitement de l'eau

Au Groupe SIFCA, nous avons pris un engagement profond envers la qualité et la durabilité en matière de gestion des effluents. Nous visons à respecter les normes les plus strictes de qualité des rejets d'effluents sur l'ensemble de nos sites d'ici 2025. Pour réaliser cet objectif ambitieux,

SUCRIVOIRE a lancé d'importants travaux de construction de stations de traitement des eaux sur nos sites de Borotou-Koro et de Zuénoula.

Chaque six mois, SUCRIVOIRE fait analyser les effluents par un laboratoire externe agréé, après un contrôle interne rigoureux. Ces analyses sont suivies d'un contrôle inopiné par le CIAPOL sur nos deux sites. Nous sommes heureux de constater que les résultats obtenus sont très satisfaisants. Nos effluents industriels sont traités avec soin dans nos Stations de Traitement des Eaux de Production, intégrées dans nos usines. Les eaux de rejet sont réutilisées de manière judicieuse, notamment pour l'irrigation des parcelles de cannes à Zuénoula et des parcelles rizicoles à Borotou-Koro.

Nous avons également lancé le projet « CANNE ASSISTÉE », un projet innovant conçu pour irriguer nos plantations de canne et nos cultures maraîchères pendant la saison sèche. Cette initiative, qui utilise plus de 15 000 m³ d'effluents recyclés par mois, permet d'irriguer plus de 624 hectares de canne pluviale. C'est une réponse proactive au défi croissant de la sécheresse prolongée due au changement climatique. En mettant en œuvre ce projet, nous contribuons à réduire notre impact environnemental en diminuant la quantité d'eau prélevée du fleuve Bandama.

Nous croyons fermement que chaque geste compte et que ces efforts contribuent à un avenir plus durable. En transformant nos défis en opportunités, nous travaillons pour préserver nos ressources naturelles tout en soutenant l'efficacité de notre production. Chaque action, chaque projet, est une étape vers un équilibre harmonieux entre notre croissance et la protection de notre environnement.



4.2. LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET LA DÉFORESTATION

Le réchauffement climatique représente un défi majeur pour nos activités et pour notre planète. Réduire les émissions de gaz à effet de serre est une priorité essentielle pour atténuer les effets du changement climatique et les risques associés. Nous sommes pleinement conscients de l'impact que nos activités ont sur l'environnement et sur la santé des communautés locales. C'est pourquoi le Groupe SIFCA a pris un engagement profond pour adopter des mesures d'adaptation et d'atténuation au changement climatique, conformément à notre politique de durabilité.

a. Lutte contre le changement climatique

Nous nous sommes fixé un objectif ambitieux : réduire de plus de 20% notre consommation d'énergie sur l'ensemble de nos activités. Dans le cadre de cette lutte, plusieurs initiatives significatives ont été mises en place pour atteindre cet objectif. Nous avons, par exemple, renforcé notre maintenance préventive des équipements et des installations électriques. Ces efforts garantissent non seulement le bon fonctionnement de nos machines, mais aussi une consommation énergétique minimale, réduisant ainsi notre empreinte carbone.

Chaque année, nous vérifions rigoureusement les données liées au changement climatique, telles que la consommation d'énergie, les émissions directes et indirectes de CO₂, dans le cadre d'audits externes environnementaux et sociaux. Nous sommes fiers de dire que nos usines sont désormais entièrement autosuffisantes en énergie. Elles sont alimentées par des chaudières fonctionnant avec de la biomasse végétale, telle que les fibres de canne et les coques, réduisant ainsi notre dépendance aux hydrocarbures et minimisant notre sollicitation du réseau national d'énergie électrique.

En mettant en œuvre ces actions, nous aspirons non seulement à minimiser notre impact environnemental, mais aussi à contribuer positivement à la lutte contre le changement climatique. Chaque mesure, chaque amélioration, chaque effort est un pas vers un avenir plus durable pour nous tous. En travaillant ensemble, nous pouvons relever ce défi global avec détermination et espoir.

Consommation d'énergie (en GJ)

Désignation	Borotou-koro 2023	Zuénoula 2023	SUCRIVOIRE 2023	SUCRIVOIRE 2022	Variation %
Essence des véhicules	70 050	48 712	118 762	128 101	-7 %
Diesel des véhicules	1 167 411	13 54 845	2 522 256	1 341 812	88 %
Diesel pour les générateurs et motopompes	234 642	434 431	669 073	734 404	-9 %
Essence pour les générateurs et motopompes	497	4128	4 625	3 232	43 %
Gaz naturel - Butane, oxygène et Acétylène	24 258	26 067	50 325	64 669	-22 %

Correct les GES

Libellés	Unités	Consommation 2022				Consommation 2022			
		ABJ	BTO	ZLA	TOTALE	ABJ	BTO	ZLA	TOTALE
GAZOIL	Litres	33 576	1 601 072	1 742 093	3 376 741	33 576	1 511 149	1 789 276	3 334 001
ESSENCE	Litres	44 568	61 509	69 825	175 902	44 568	70 547	52 840	167 955
BUTANE	Kgs		25 140	30 168	55 308		19 044	20 088	39 132
ACETYLENE	Kgs		2 142	1 704	3 846		1 692	1 566	3 258
OXYGENE	Kgs		4 882	5 447	10 329		3 978	4 414	8 392

Scope 2 : Émission Directe		Quantités Consommés	Unités	Facteurs d'émission	Unité	Quantité d'émission CO2	
						KgeqCO2	KgeqCO2
Electricité	Côte d'Ivoire	2 741 6968	KWh	0,5	KgCO2/KWh	12 200 551	12 201
Total Émission SCOPE 2							12 201

b. Pollution atmosphérique

Depuis plusieurs années SUCRIVOIRE a pris l'engagement de réduire ses émissions de gaz atmosphériques, en tant que société responsable et soucieuse de l'environnement. Ainsi, une tentative de suivi régulier des émissions importantes, telles que les oxydes d'azote (NOx), le sulfure d'hydrogène (H2S) les oxydes de soufre (SOx), le dioxyde de carbone (CO2) et matières particulaires (poussière), est faite chaque année par les agences privées de protection de l'environnement de Côte d'Ivoire.

En ce qui concerne les résultats de l'année 2023, un point fort est à noter. Toutes les chaudières de type BoilerMech (BM) installées sur plus de la moitié de nos UAI ne contiennent pas de dioxyde de soufre (SO2) dans les fumées émises dans l'atmosphère.

c. Préservation de la biodiversité et lutte contre la déforestation

En 2023 nous avons démarré l'évaluation intégrée du HCV-HCS de nos sites de production. Cette étude est réalisée par l'ONG internationale Proforest. L'objectif de cette étude est de :

- Respecter la politique zéro déforestation de SIFCA
- Identifier des zones d'importances pour la conservation
- Identifier les zones potentielles pour le planting d'arbre dans le cadre du projet climatique collaboratif avec Nestlé

Cette évaluation a été menée conjointement par les experts locaux des universités nationales et les experts internationaux de Proforest. Les HCV identifiés sont contenus dans le tableau ci-dessous :

HCV	Définition	Présent	Potentiellement présent	Absent
1	Diversités des espèces			
2	IFLS et écosystèmes et mosaïques au niveau du paysage			
3	écosystèmes, habitats et refuges rares menacés ou en voie de disparition			
4	Services écosystémiques			
5	Besoin des communautés			
6	Valeurs culturelles			

4.3. GESTION DES DÉCHETS

A travers la politique environnementale du Groupe SIFCA relative à la gestion des déchets, SUCRIVOIRE adhère totalement à une logique d'économie circulaire et de préservation de l'environnement. Pour cela, un plan de gestion des déchets qui définit la stratégie de recyclage, de valorisation et d'élimination des déchets a été mis en œuvre. Aussi, la typologie des déchets a été déterminée par observation directe des déchets sur le terrain et par étude quotidienne du contenu des poubelles. Cette approche a, en outre, permis de déterminer le rythme de collecte des déchets et leur mode de transport. Ces mesures permettent à SUCRIVOIRE de réduire au maximum la mise en décharge des déchets, donc de réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Ainsi les déchets plastiques des sites sont utilisés pour la fabrication de pavés plastiques pour l'aménagement du cadre de vie et de travail.



Désignation	Borotou-Koro 2023	Zuénoula 2023	Sucrivoire 2023
Déchets Dangereux Générés	40	23	63
Déchets Dangereux Générés, destinés à élimination (Destruction, Incinération,...)	3		3
Déchets Dangereux Générés, Non destinés à élimination (Recyclage, Réutilisation, Décontamination,...)	37	23	60
Déchets Non Dangereux Générés	119 769	25 584	145 353

a. Déchets ménagers

Concernant les déchets ménagers, ils sont en grande partie composés de déchets biodégradables et de déchets plastiques. Les ordures biodégradables issues du tri des déchets dans les ménages constituent la base de la matière première dans la fabrication du compost. Avec une capacité de production de compost de 600 t/an, nous produisons aujourd'hui 2 000 t de compost par site.

Concernant les déchets plastiques, une unité de transformation a été installée sur les deux sites (Zuénoula et Borotou-Koro). Elles permettent la transformation des déchets plastiques en pavés.

Ces mesures permettent à SUCRIVOIRE de réduire au maximum la mise en décharge de nos déchets, donc de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.





CRITERES DE PRESERVATION DE LA BIODIVERSITE ZERO DEFORESTATION

DISPOSITIONS POUR LES NOUVELLES PLANTATIONS

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

DISPOSITIONS POUR LES ZONES PLANTEES

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

DISPOSITIONS POUR LA PREPARATION DES TERRAINS DE CULTURES

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

DISPOSITIONS POUR LES NOUVELLES ACQUISITIONS

- Réaliser une Etude d'Impact Environnemental et Social (EIES) ou un constat d'impact environnemental pour tout projet de développement agricole :
 - Constat d'impact environnemental : parcelle inférieure à 1000 ha
 - EIES parcelle supérieure ou égale à 1000 ha
 - Réaliser systématiquement une étude de Haute Valeur pour la Conservation (HVC).
 - Réaliser systématiquement une étude à Haute Valeur Carbone (HCS).
 - Interdire l'utilisation du feu pour la préparation des terrains de cultures.
- ## ENGAGEMENT ZERO DEFORESTATION
- Les zones à Haute Valeur de Conservation (HCV) telles que définies par le réseau des ressources HCV («HCV Resource Network») et soumises à la vérification de ce denier (<https://hcvnetwork.org>) sont protégées et préservées.
 - Les zones à Haute Valeur de Carbone (HCS) telles que définies par le groupe de pilotage HCS («HCS Approach Steering Group») et soumises à la vérification de ce denier (<https://highcarbonstock.org>) sont protégées et préservées.



b. Déchets industriels

Les déchets industriels de SUCRIVOIRE ne sont pas exempts de valorisation. En fonction de leur nature, ils sont qualifiés de déchets dangereux ou non dangereux.

Ainsi, nos déchets issus de la canne (la mélasse) sont 100% réutilisés comme engrais bio et dans nos chaudières (fibres et coques) comme combustibles. En outre, nous collaborons avec des partenaires qualifiés et agréés par le Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) afin de traiter, recycler ou éliminer les déchets dangereux ou non comme recommandée par la réglementation Internationale.

Pour l'année 2023, SUCRIVOIRE a produit **289558** tonnes de déchets non dangereux sur l'ensemble de ses deux sites dont **73308** tonnes sur l'UAI de Zuénoula et 359306,4 tonnes sur l'UAI de Borotou-Koro.

Nous prendrons toutes les dispositions nécessaires pour améliorer notre rapport 2023 afin de collecter tous les indicateurs portant sur la production des déchets à SUCRIVOIRE.



Immeuble Longchamp
2 boulevard Roume
Plateau
01 BP 3989
Abidjan 01
Côte d'Ivoire
Tél. : +225 27 20 31 77 00
Fax : +225 27 20 21 02 78
www.forvismazars.com/ci

SIFCA, S.A.

Attestation d'assurance modérée sur une sélection d'Informations sociales et environnementales, présentées en annexe, publiées dans le Rapport volontaire de développement durable de SIFCA

Pôle Sucre

Exercice clos le 31 décembre 2023

SIFCA

Société anonyme

Boulevard du Havre - Zone Portuaire
Abidjan - Côte d'Ivoire**Attestation d'assurance modérée sur une sélection d'Informations sociales et environnementales, présentées en annexe, publiées dans le Rapport volontaire de développement durable de SIFCA - Pôle Sucre**

Exercice clos le 31 décembre 2023

ATTEST. RSE. 08-06-2024/TKS/FK

Aux Administrateurs de la société SIFCA S.A.,

En notre qualité de Vérificateur Indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux Comptes du groupe SIFCA, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé, exprimant une conclusion d'assurance modérée sur une sélection d'Informations environnementales et sociales, du Rapport de développement durable de SIFCA relatif au pôle sucre, présentées en annexe et préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et le « Rapport »), présentées de manière volontaire.

Les conclusions exprimées dans cette attestation, concernent uniquement ces Informations et non le Rapport pris dans son ensemble.

1 Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

2 Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Les données des indicateurs « Collaborateurs femmes » et « Collaborateurs hommes » de 2023 ne sont pas directement comparables à celles de 2022 et le total des collaborateurs par sexe diffère du total des collaborateurs par type de contrat. En effet, l'information sur le sexe des collaborateurs en CDDI n'est pas suivie sur les différents sites du pôle ;

- Nos procédures de vérification n'ont pas permis de retrouver l'exhaustivité de l'information pour les indicateurs en lien avec les intrants agricoles consommés sur le site de Borotou-Koro. Il s'agit des indicateurs : "Fertilisants, engrais et amendements du sol utilisés", "Pesticides et produits phytosanitaires utilisés", "Autres produits chimiques consommés", "Intrants biologiques utilisés (fumier, compost, ...)" et "Superficie des plantations traitées avec les intrants chimiques". Il existe donc un risque d'exclusivité et d'homogénéité sur les données reçues sur site.

3 Préparation du Rapport volontaire de développement durable

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

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

4 Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

5 Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir un Rapport de présentation des politiques de développement durable menées ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Le Rapport a été établi en appliquant le Référentiel de l'entité.

6 Responsabilité du Vérificateur Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la sincérité des Informations revues.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité, des dispositions légales et réglementaires applicables à l'entité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

7 Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après, ont été effectués en application des dispositions de la norme internationale ISAE 3000 (révisée) et conformément aux pratiques des professionnels de la comptabilité et de l'audit dans les pays membres de l'espace l'OHADA relatives à cette intervention.

8 Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le règlement N° 01/2017/CM/OHADA portant harmonisation des pratiques des professionnels de la comptabilité et de l'audit dans les pays membres de l'OHADA. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine des professionnels de la comptabilité et de l'audit dans les pays membres de l'OHADA relatives à cette intervention.

9 Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes, et se sont déroulés entre mars 2024 et mai 2024 sur une durée totale d'intervention de 10 semaines.

Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation du Rapport représentant notamment le Chef de Service Management Environnemental et Social, les Directions des Unités Agricoles Intégrées (UAI), la Direction des Plantations, les Ressources Humaines, et les responsables Hygiène Sécurité et Environnement.

10 Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel, nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

En outre, nous avons mené les travaux suivants :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les Informations présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence des indicateurs ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures, et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 11 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble du Rapport par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine des professionnels de la comptabilité et de l'audit dans les pays membres de l'OHADA relatives à cette intervention ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Abidjan, le 26 juin 2024

Le Vérificateur Indépendant,

Forvis Mazars



Elms D'OLIVEIRA
Associé

Annexes

Liste des sites audités sur le Pôle Sucre

- SUCRIVOIRE Siège ;
- Unité Agricole Intégrée de Borotou-Koro.

Tableau des indicateurs entrant dans le périmètre d'audit sélectionné en 2024

Listes des indicateurs audités
Nombre des collaborateurs par type de contrats
Total des embauches et départs de l'année
Total des heures de formation et nombre de collaborateurs formés
Heures travaillées
Jours d'absence non payés
Accidents du travail avec arrêt de travail supérieur à 1 jour et jours perdus liés
Consommation d'énergies (Electricité, Essence et Diesel pour les sources fixes et les sources mobiles)
Emissions de CO2
Consommation d'intrants agricoles en plantations industrielles
Déchets générés
Consommation d'eau (audit à blanc)



**Boulevard du Havre,
Abidjan
01 BP 8484 Abidjan 01**

**+225 27 21 75 75 75
+225 27 21 25 45 65**

communication@sifca.ci

www.groupesifca.com/sucrivoire