



SOCAPALM

**Rapport développement durable
2019**

Table des matières

I.	Introduction	6
1.	Message du Directeur Général	6
2.	Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence	6
3.	Profil général	7
4.	Présence géographique dans le pays.....	7
5.	Organigramme hiérarchique de la plantation	8
6.	Structure du capital (actionnariat)	9
7.	Quelques dates importantes	9
II.	Performance économique en chiffres	13
1.	Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture	13
2.	Production d'huile de palme et de palmiste	13
3.	Production de caoutchouc naturel	14
4.	Production de semences	14
5.	Projets de recherche et développement.....	14
6.	Impacts des changements climatiques sur les opérations.....	14
7.	Objectifs et perspectives	14
III.	Gouvernance responsable	16
1.	Structure de gouvernance et méthodes de gestion	16
2.	Politiques, chartes et code éthique	16
3.	Conformité aux exigences légales.....	17
a.	Lois nationales environnementales et sociales.....	17
b.	Lutte contre le travail d'enfants.....	17
c.	Lutte contre le travail forcé ou obligatoire	17
d.	Lutte contre la corruption.....	17
e.	Comportement anticoncurrentiel	18
f.	Contributions sociales (pensions, accidents professionnels, associations, syndicats) .	18
g.	Respect des lois du travail (droit d'association, syndicats).....	18
4.	Respect volontaire d'autres normes	18
a.	RSPO	18
B.	ISO 14001.....	19
c.	Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC)	19
d.	Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP).....	19
5.	Chaîne d'approvisionnement et traçabilité	20
A.	Identification	20
b.	Transparence et achats équitables	20

c. Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement	20
6. Normes des clients.....	20
7. Evaluations par tierces parties (Etat, client, banque ou partenaire)	21
8. Plaintes et griefs.....	21
IV. Un engagement social fort	22
1. L'engagement social de l'entreprise	22
2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux	22
a. Ressources humaines.....	22
b. Protection des employés	24
c. Gestion des plaintes internes	24
d. Répondre aux besoins financiers des employés.....	24
e. Chiffrés clés des ressources humaines	24
f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés.....	24
g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés.....	25
3. Infrastructures à la disposition des employés	25
a. Au sein des villages.....	25
b. Investissements réalisés	26
c. Mobilité.....	27
4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers	27
5. Santé : un levier de développement.....	27
a. Politique de santé	27
b. Personnel et infrastructures	28
c. Prêts financiers aux employés (sanitaires)	28
d. Prévention, détection et traitement des maladies.....	28
e. Planning familial	30
f. Collecte de données médicales.....	30
g. Préparation aux situations d'urgences	30
6. Soutien à l'éducation et à la formation	30
a. Politique d'éducation	30
b. Infrastructures et personnel	31
c. Soutien financier et dons aux écoles	32
7. Micro-projets réalisés	33
8. Objectifs et performance.....	33
V. Assurer la sécurité des employés	34
1. Système de management de la sécurité	34
2. Politique de sécurité et de santé au travail	34

3. Comités de santé et sécurité au travail	34
4. Analyse de risques	35
5. Programmes et plans (existants et développés cette année).....	35
6. Réalisations	36
7. Formation et Sensibilisation	36
8. Surveillance médicale	37
9. Monitoring.....	37
10. Nombre d'accidents (perte supérieure à un jour)	37
11. Taux d'accidents par 200 000 heures de travail.....	38
12. La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits)	38
13. Evolution dans le temps	38
14. Objectifs pour l'année prochaine.....	38
VI. Gestion des ressources naturelles	39
1. Système de gestion de l'environnement.....	39
2. État des certifications en cours	39
3. Politiques.....	39
a. Eau	39
b. Protection du sol.....	40
c. Gestion des déchets	40
d. Protection et amélioration de la biodiversité	41
e. Emissions atmosphériques et air ambiant.....	41
f. Matières consommées	42
g. Énergie	42
h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique	42
i. Préservation des Hautes Valeurs de Conservation et forêts à Haut Stock de Carbone	43
4. Évaluations d'impact environnemental	43
5. Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC-HSCa)	43
6. Non-conformités environnementales	44
7. Programmes et plans (existants et développés cette année).....	44
8. Réalisations	44
9. Formations	45
10. Monitoring.....	45
11. Nombre d'accidents environnementaux (détails)	45
12. Taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail.....	45
13. Evolution dans le temps	45
14. Relations avec le gouvernement/les administrations.....	46

15. Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits, etc.)	46
16. Objectifs pour l'année prochaine.....	46
VII. Contribution au développement local.....	47
1. Partenaires locaux.....	47
a. Sous-traitants.....	47
b. Petits planteurs.....	47
c. Plan d'engagement avec les parties prenantes.....	48
2. Plans de développement communautaire.....	48
3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines.....	48
a. Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés.....	48
b. Approvisionnement en énergie et en eau.....	49
c. Ouverture et entretien des routes.....	49
d. Dons.....	49
4. Partenaires dans des projets de développement local.....	50
a. Avec les populations.....	50
5. Protection des populations autochtones.....	50
VIII. Communication interne et externe.....	52
1. Renforcement de la communication interne.....	52
2. Renforcement la communication externe.....	52
3. Résultats de la communication externe.....	53
IX. Objectifs et perspectives 2020-2021-2022.....	54
X. Index du contenu GRI.....	55
XI. Glossaire.....	61
XII. Chiffres clés.....	63
XIII. Annexes.....	66
1. Certificat ISO 14001:2015.....	66
2. Politique HSE.....	67

I. Introduction

1. Message du Directeur Général

Dans un monde en constantes, rapides et profondes mutations, l'agro-industrie est amenée à faire face à de nombreux changements.

Notre entreprise s'y est attachée depuis de nombreuses années déjà en s'imposant des normes et des règles strictes, soucieuses de son environnement.

Un nouveau pas se profile à l'horizon 2021 puisque nous envisageons l'obtention de la certification RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) pour cette échéance.

D'ores et déjà, les nouvelles procédures ont été mises en pratique et intégrées aux pratiques culturelles, industrielles et à nos relations avec les communautés voisines de nos activités.

La gestion durable et responsable de nos activités est au centre de cette nouvelle certification et nous nous y préparons avec une forte motivation et sérénité.

Veillez trouver en ce rapport de développement durable la synthèse de nos réalisations sociales et environnementales.

Dominique Cornet

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

Concilier rentabilité économique et valeurs sociétales est la clé de voûte d'une croissance durable de l'Entreprise et de ses collaborateurs.

La démarche d'amélioration continue mise en place à la Socapalm depuis quelques années et ayant abouti à la certification ISO 14001 de l'ensemble de ses sites a constitué une étape majeure.

L'adoption d'une démarche de responsabilité sociétale encadrée par la politique de gestion responsable du Groupe Socfin a davantage souligné la volonté de l'entreprise dans ce domaine.

Cette démarche se traduit aujourd'hui par différentes actions :

- La mise en œuvre d'une approche systématique permettant de définir des objectifs, des indicateurs et d'en évaluer les résultats ;
- Le respect des normes et règlements en vigueur et la maîtrise de la gestion des opérations afin de prévenir toute forme de risques ;
- La certification ISO 14001 de ses sites ;
- La préservation de la biodiversité au sein de ses plantations ;
- L'utilisation de chaudières à combustion permettant ainsi de limiter les polluants atmosphériques à la source en les maintenant dans les normes en vigueur ;
- La protection des eaux de surface par traitement des effluents avant leurs rejets dans les milieux récepteurs ;
- La maîtrise de la gestion des déchets et leur valorisation dans les autres activités de l'entreprise (engrais organiques, énergie verte, etc.) ;
- Le soutien à l'éducation par un appui matériel aux structures d'éducation de base ;

- L'amélioration des conditions de vie des communautés enclavées par la mise en place de services collectifs adaptés et durables ;
- La contribution au développement local par la formation des jeunes à l'agriculture en vue de diminuer le clivage industriel ;
- L'amélioration de la santé des travailleurs par l'intensification de la prévention sanitaire et le renforcement des capacités professionnelles du personnel de santé et d'éducation ;
- l'amélioration et l'intensification de la communication envers les travailleurs et les communautés riveraines ainsi que la prise en compte de leurs attentes.

3. Profil général

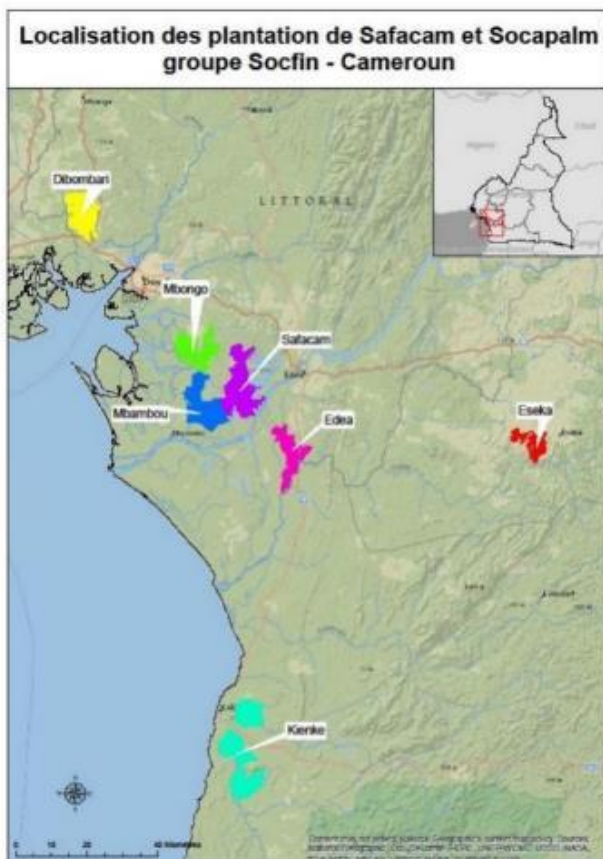
La Socapalm (Société Camerounaise de Palmeraies) est une Société Anonyme. Elle a son siège Social à Tillo, route de Nkongsamba, BP 691 Douala.

La Socapalm est une filiale de Socfinaf, holding du Groupe Socfin dont le siège est basé au Luxembourg. Le Groupe est actif dans la production d'huile de palme et de caoutchouc naturel dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale et d'Asie du Sud-Est.

4. Présence géographique dans le pays

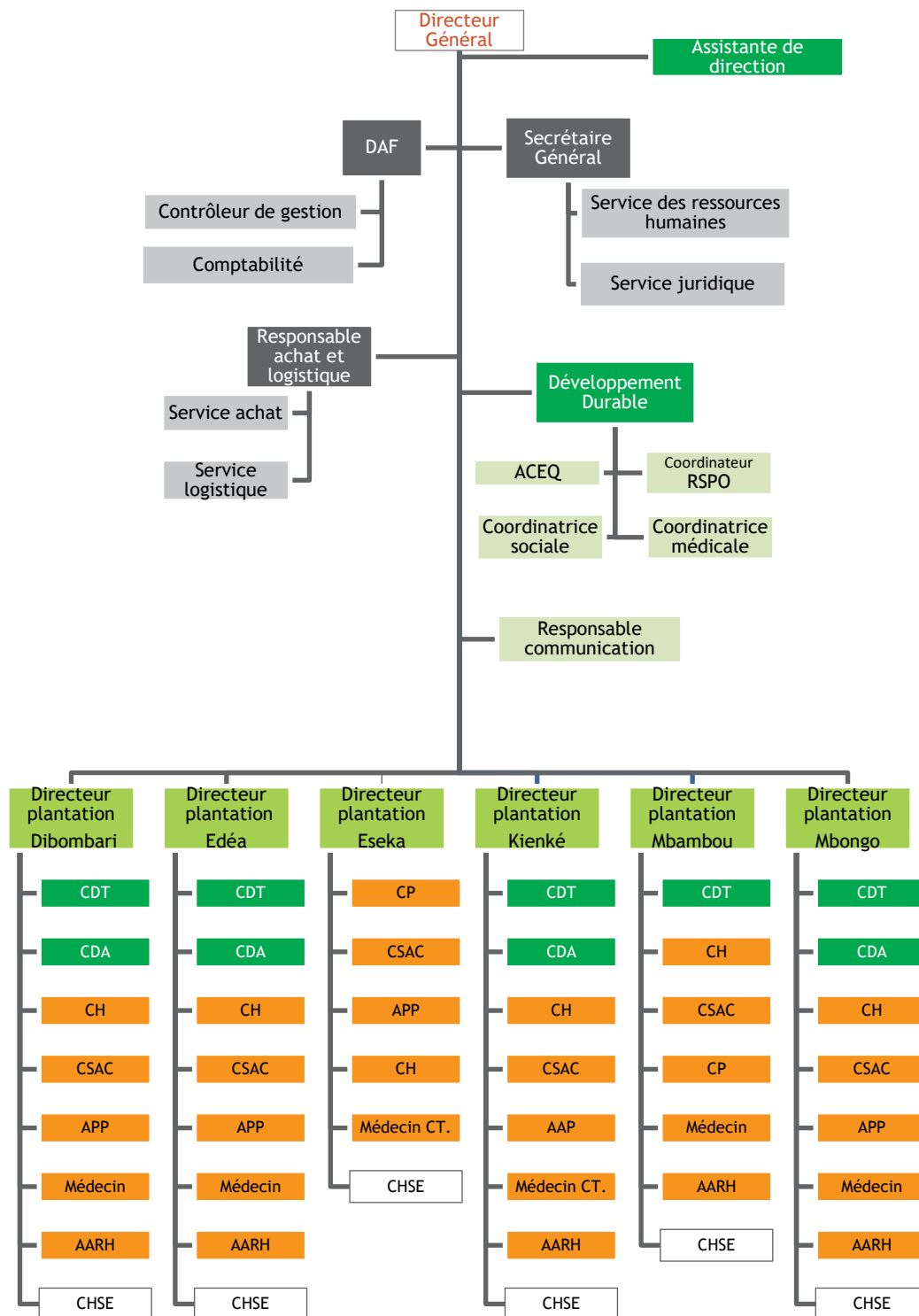
Le Cameroun est situé en Afrique Centrale.

La Socapalm regroupe à ce jour 6 sites agro-industriels (comprenant 5 plantations industrielles et un bail à ferme de 2 600 ha) situés dans les régions du Littoral, du Sud et du Centre.



- Mbongo, Mbambou, Dibombari et Edéa (Région du Littoral) ;
- Eséka (Région du Centre) ;
- Kienké (Région du Sud).

5. Organigramme hiérarchique de la plantation



Se référer au glossaire pour les abréviations.

6. Structure du capital (actionnariat)

Les principaux actionnaires sont Socfinaf qui détient 67,46% des parts, ainsi que l'État du Cameroun avec 22,36% ; le solde, soit 10,18% est réparti entre les mains de particuliers camerounais via la bourse de Douala.

7. Quelques dates importantes

Lorsqu'elle fut créée en 1968 sous l'impulsion du gouvernement camerounais et l'aide de la communauté internationale, la Socapalm développa des palmeraies et cocoteraies dans la région du Littoral.

1968	Création de la Société de Palmeraies du Cameroun Oriental « SOPACOR ».
1969	Création de la plantation de Mbongo.
1970	Création de la plantation d'Eséka.
1970	SOPACOR devient SOPAME (Société de Palmeraies de Mbongo et Eséka).
1974	Construction de l'huilerie de Mbongo. Création de la Socapalm (Société Camerounaise de Palmeraies). Création de la plantation de Dibombari.
1978	Création de la plantation de Kienké.
1968-1980	18 000 ha plantés et 4 500 employés à la Socapalm.
1982	Création des infrastructures de stockage au port de Douala.
1986-1987	Crise économique mondiale, chute brutale des cours mondiaux de l'huile de palme. Effets dévastateurs sur la Socapalm.
1988	L'État, principal pourvoyeur de fonds, est en difficulté, il conclut alors des contrats de performances et amène la Socapalm à prendre des mesures de gestion drastiques : baisse de 11% des effectifs, sous-traitance de certains travaux, etc.
1990	Évolution de la production d'huile de palme de 23 000 tonnes par an à 57 800 tonnes en 1990.
1990	Création de la raffinerie SPFS (Société des Palmeraies de la Ferme Suisse SA) et de la marque PalmOr.
1993	Nomination de l'ancien Ministre de l'Agriculture au poste de Directeur Général avec pour missions de baisser de 37% les effectifs et la préparation pour la privatisation. Création de l'unité de fractionnement (Mula Palm), Nkapa.
2000	Aboutissement du processus de privatisation de la Socapalm, signature de la convention de cession : ✓ 70% : Palmcam ; ✓ 3% : personnel en activité à cette date ; ✓ 17% : conservées par l'État et 10% pour les investisseurs nationaux. Signature avec Palmcam d'un bail emphytéotique de 60 ans. Mission : restructuration de l'outil de travail : administratif, comptable, technique et agricole.

- 2004 Lancement de la régénération des plantations avec un objectif de replanting de 500 à 1 000 ha par an.
- 2005 Fermeture de l'unité de fractionnement à Nkapa (Mula Palm).
Finalisation du paiement de la réserve sociale des 403 millions FCFA aux travailleurs présents le 30/06/2000, avec un accord intervenu entre le collectif des délégués du personnel encadré par les syndicats et la Direction Générale pour régler l'attribution gratuite des 3% des actions du personnel portées par le groupement Palmcam.
- 2006 Création et développement de l'hévéaculture à Dibombari.
- 2007 « Villagisation » de la plantation d'Eséka (2 621 ha) : sous-location de toutes les parcelles de la plantation aux populations du Nyong et Kelle.
- 2007 Socapalm lance sa démarche HSE et se lance dans un processus de certification (Hygiène, Sécurité et Environnement).
- 2008 Signature d'un partenariat avec la DEG (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft) pour un cofinancement des infrastructures sociales des plantations.
- 2009 Introduction de 20,31% du capital de la Socapalm à la bourse de Douala.
Début du projet de construction de la nouvelle huilerie de Mbambou.
Début de l'absorption partielle de la Ferme Suisse par la Socapalm.
- 2010 Renouvellement du partenariat avec la DEG pour une durée de 4 ans.
- 2011 La première saignée d'un hévéa a lieu à la Socapalm.
- 2012 Lancement de la démarche de certification ISO 14001.
- 2012 Mise en place d'un partenariat avec l'Agence Nationale d'Appui au Développement Forestier : achat de 3 000 plants destinés au reboisement des villages, écoles et de la plantation.
- 2013 Plus de 301 000 € investis dans les infrastructures sociales des plantations grâce à l'appui de la DEG entre 2008 et 2013.
Développement de l'hévéaculture à Kienké.
Partenariat avec l'IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) : création d'une École Familiale Agricole (EFA) à Kienké accueillant des jeunes pour une formation aux métiers ruraux dès septembre 2014.
Inauguration de la nouvelle huilerie de Mbambou (30 T/h).
- 2014 Obtention de la certification ISO 14001 pour les sites de Mbongo, Mbambou, Eséka et les bureaux de la direction générale à Douala.
- 2015 Don d'un centre de santé aux populations du village de Mbimbe.
La Socapalm, pour la première fois, produit plus de 100 000 tonnes d'huile de palme.
Un second groupe d'élèves fait son entrée à l'École Familiale Agricole de Kienké.
L'ensemble des sites est certifié ISO 14001.
Création de la plateforme tripartite de Dizangué (Mbongo et Mbambou).

- Rétrocession de la case de santé de Mbimbe à l'État au profit des populations de la localité et environs.
- 2016** Construction d'une école primaire à Mbambou.
 Mise en place de forages aux villages riverains à Mbongo.
 Créations des plateformes tripartites de Dibombari, Kribi (Kienké) et Edéa.
 Début des travaux de la révision de l'accord d'entreprise Socapalm entre la Direction Générale et les syndicats des travailleurs.
 Mise en ligne du site internet de la Socapalm et d'une page Facebook facilitant sa communication interne et externe.
 Dons de forages aux populations de la localité de Mbongo et environs.
- 2017** Mise en œuvre de la politique de gestion responsable du Groupe avec l'accompagnement de The Forest Trust (TFT), devenue EF (Earthworm Foundation).
 Lancement d'un nouveau programme de rénovations des logements : 135 logements rénovés/construits.
 Signature du nouvel accord d'entreprise Socapalm qui accorde des avantages considérables au personnel, avec à la clé des salaires revus à la hausse.
 Installation d'une chaudière à biomasse à Mbongo et d'une nouvelle palmisterie à Edéa.
 La production annuelle en huile brute atteint un record de 118 840 tonnes.
 Sortie de la première promotion de l'École Familiale Agricole de Kienké.
- 2018** Obtention de la certification ISO 14001:2015 de tous les sites.
 Rencontre entre la Direction de la Socapalm et le Point de Contact National (PCN) belge à Bruxelles.
 Construction et ouverture de l'école anglophone du village de Mbondjo sur la plantation de Dibombari.
 Nomination d'une nouvelle administratrice, Mme Audrey EKONGOLO, première femme à tenir ce poste.
 Rencontres de la Direction de la Socapalm avec toutes les parties prenantes et ONG.
 La production annuelle en huile brute atteint une nouvelle fois un record de 135 641 tonnes.
 Poursuite de la politique de rénovation de logements dans toutes les plantations avec 269 logements construits/rénovés.
 Formation de tous les Chefs du Service Administratif et Comptable (CSAC) et Assistant Administratif Ressources Humaines (AARH) au centre d'excellence de TFT à Yaoundé.
 En prélude à la certification RSPO, démarrage des études Haut Stock de Carbone/ Hautes Valeurs de Conservation (HSC/HVC) sur les 6 sites Socapalm.
 Collaboration étroite lancée avec WWF (World Wide Fund for Nature) auprès des populations riveraines.
 Création de la plateforme tripartite à Eséka.
 Augmentation des capacités de stockage par 3 nouvelles cuves de 2 000 tonnes à Mbambou, Kienké et Edéa.
- 2019** Nouvel accroissement de la production annuelle en huile brute qui atteint 140 349 tonnes.
 Poursuite de la politique de rénovation de logements sur toutes les plantations avec 196 logements construits/rénovés.
 En prélude à la certification RSPO, poursuite des études HCV sur les 6 sites de la Socapalm.

Nouvelle augmentation des capacités de stockage par 3 nouvelles cuves de 2 000 tonnes à Mbongo, Dibombari et Eséka.



Prise de vue de la plantation de Kienké lors de l'audit de Montrose dans le cadre des études HCV.

II. Performance économique en chiffres

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

En dépit d'un contexte socio-économique compliqué en zone CEMAC¹, la Socapalm a clôturé l'année 2019 avec un chiffre d'affaires de 69 658 406 milliers de FCFA.

Bref aperçu comparatif

Les investissements agronomiques, industriels et sociaux se montent à 6 639 037 milliers de FCFA pour l'année 2019. Cette politique d'investissements soutenue permet à la Socapalm de disposer au 31 décembre 2019 de 34 651 ha de plantations : 32 584 ha de palmiers à huile et de 2 067 ha d'hévéas sur une concession globale de 58 063 ha.

La concession initiale au 30 juin 2000 était de 78 529 ha ; suite à la révision du bail, plus de 20 000 ha ont été restitués à l'État en 2005.

Les surfaces en détail :

Palmiers à huile (2019 en ha)						
Libellés	Dibombari	Edéa	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Superficie plantée en rapport	3 807	5 104	9 889	7 290	4 458	30 548
Superficie plantée non en rapport	0	0	1 431	605	0	2 036
Superficie en création	0	0	0	0	0	0
Superficie totale	3 807	5 104	11 320	7 895	4 458	32 584

NB : La plantation d'Eséka, non reprise ici, est uniquement composée de plantations villageoises.

Hévéas (2019 en ha)			
Libellés	Dibombari	Kienké	Total
Superficie plantée en rapport	1 749	0	1 749
Superficie plantée non en rapport	140	178	318
Superficie en création	0	0	0
Superficie totale	1 889	178	2 067

2. Production d'huile de palme et de palmiste

Depuis la privatisation, et compte tenu des investissements réalisés ainsi que la remise aux normes des cultures, les productions ont connu une croissance régulière et cette courbe ascendante se poursuit. La production d'huile de palme brute pour l'année 2019 s'élève à 140 349 tonnes. On notera que, selon certains analystes, le Cameroun accuserait toujours un déficit annuel évalué entre 80 000 et 100 000 tonnes d'huile de palme brute par rapport aux besoins nationaux. Il s'agit ici d'une supposition car peu de statistiques sont disponibles concernant les productions des transformateurs, la partie relative aux planteurs privés ou pressoirs villageois que certains acteurs de la transformation (savonniers, producteurs d'huile raffinée...) exporteraient dans les pays limitrophes.

¹ CEMAC signifie « Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale ». Celle-ci est composée de six Etats membres : Cameroun, République centrafricaine, République du Congo, Gabon, Guinée équatoriale et Tchad. Elle se donne pour mission de promouvoir un développement harmonieux des Etats membres dans le cadre de l'institution d'un véritable marché commun : élimination des barrières commerciales, projet commun de développement, entraide des pays membres.

3. Production de caoutchouc naturel

L'hévéaculture représente une production d'énergie verte pure : le caoutchouc naturel se substitue au caoutchouc synthétique (issu du pétrole) et les arbres eux-mêmes constituent un puits de carbone non négligeable.

Les activités se sont déroulées normalement en 2019. Une quantité de 2 442 tonnes de caoutchouc équivalent sec a été produite et vendues en 2019. Les volumes continuent leur belle évolution.

4. Production de semences

Afin d'assurer un développement durable de la culture du palmier à huile, la Socapalm, en collaboration avec le Groupe Socfin, a créé la filiale Camseeds, en charge de la production de semences de palmiers à huile sélectionnés de haute qualité, ainsi qu'un laboratoire de recherche phytopathologique (recherche de variétés résistantes aux maladies).

En 2019, 430 000 semences ont été vendues dont 74 000 semences sélectionnées et à haut rendement vendues aux planteurs villageois.

5. Projets de recherche et développement

Camseeds concentre ses activités sur deux unités :

- L'unité de phytopathologie, située à Dibombari et qui est composée d'un laboratoire de microbiologie (études des agents pathogènes liés aux maladies) et de deux pré-pépinières expérimentales (test de résistance aux maladies) ;
- L'unité de sélection végétale, située à Kienké, qui dispose de champs d'expérimentation, de jardins semenciers, ainsi que d'une unité de production de semences.



Contrôle du régime avant la récolte et le transfert au laboratoire de semences, plantation de Kienké

Camseeds, dont l'objectif était de devenir un centre de production de semences sélectionnées de palmiers à huile, est opérationnelle depuis 2018.

6. Impacts des changements climatiques sur les opérations

Les études préliminaires à l'acquisition et au développement de nouvelles parcelles incluent une analyse des risques liés aux changements climatiques. Lorsque le risque a été identifié, la plantation met en place des mesures d'adaptation afin de garantir la productivité des surfaces et assurer aux communautés locales leurs moyens de subsistance.

7. Objectifs et perspectives

Notre budget 2020 intègre une production estimée à 139 222 tonnes d'huile de palme brute, tenu compte des opérations de replanting qui seront effectuées sur les plantations de Kienké et d'Edéa et qui concernent 689 ha.

Nous espérons voir deux de nos plantations obtenir la certification RSPO en 2020 et de nouveaux effectifs vont être déployés en début de second semestre 2020 à cet effet.

Notre plan de construction de nouveaux logements se poursuit et au premier semestre 2020, un montant de 500 millions FCFA aura été engagé.

Parallèlement, des infrastructures sociales et sportives seront construites ou améliorées durant l'exercice.

Les travaux d'état des lieux, de bornage et de densification des limites de la concession ont été lancés et sont bien avancés grâce au concours et avec la collaboration des communautés riveraines des plantations. Nous pensons pouvoir aboutir d'ici la fin de l'année 2020.

L'intensification des rencontres bipartites et tripartites permettra de davantage développer les relations avec les communautés.

Notre niveau d'investissements demeurera élevé afin de nous permettre de faire face aux nombreux défis qui nous attendent les prochaines années : rajeunissement du verger, amélioration du process industriel, augmentation des rendements agricoles, augmentation des quantités de régimes achetés aux planteurs, amélioration du traitement des eaux des effluents, maintien d'un dividende aux actionnaires.

III. Gouvernance responsable

1. Structure de gouvernance et méthodes de gestion

Le système de gouvernance de la Socapalm est structuré de la manière suivante :

- Une Assemblée Générale des actionnaires à laquelle le Conseil d'Administration doit rendre des comptes et faire des propositions ;
- Un Conseil d'Administration qui a une fonction de contrôle et de surveillance, avec à sa tête un président nommé ;
- Un Directeur Général nommé par le Conseil d'Administration et qui doit rendre des comptes sur sa gestion et faire des propositions au Conseil d'Administration ;
- Sept cadres exécutifs dont un secrétaire général, un directeur administratif et financier, un directeur des achats et de la logistique, ainsi que 4 directeurs de plantations.

La gestion de l'entreprise à proprement parler s'articule autour de deux axes : la stratégie et le contrôle qui est assuré par la direction générale, et la gestion des opérations pilotée par les directeurs de plantation. Des réunions sont tenues régulièrement avec l'ensemble de l'encadrement et des représentants du personnel.

2. Politiques, chartes et code éthique

La politique environnementale est l'élément moteur de la mise en œuvre et de l'amélioration du système de management environnemental de la Socapalm, qui maintient et améliore sa performance environnementale. La Socapalm s'appuie sur la politique de gestion responsable du Groupe, qui tient, entre toutes autres préoccupations, à réduire et prévenir les impacts environnementaux².

La politique HSE de la Socapalm reflète l'engagement de la Direction Générale de se conformer aux exigences légales applicables au Cameroun et notamment, de s'engager pour la prévention de la pollution, la préservation de la biodiversité et la protection de l'environnement. Cette politique constitue la base sur laquelle s'appuie l'Entreprise pour fixer ses objectifs en matière environnementale.

La politique HSE est communiquée à tous ses employés et partenaires, y compris ses sous-traitants et sociétés de placement³.

La Socapalm a également mis à jour d'autres politiques en 2019 :

- Politique de liberté d'association et de négociation collective ;
- Politique concernant le travail des enfants ;
- Politique concernant le harcèlement sexuel et autres types de harcèlement et de violence en milieu de travail ;
- Politique en matière de protection des droits à la reproduction ;
- Politique concernant le travail forcé et issu de la traite, la substitution de contrat et les travailleurs migrants et temporaires ;
- Politique en matière des droits de l'Homme ;

² Retrouvez la politique de gestion responsable du Groupe Socfin via le lien suivant : www.socfin.com/sites/default/files/2018-11/2017_03_22_Politique_gestion_responsable.pdf

³ Définition de la société de placement : Entreprise de services qui se charge de placer les personnes sans emploi ou à la recherche d'un nouvel emploi. Le placement du personnel peut avoir un caractère fixe ou temporaire. A la Socapalm, ce sont principalement des travailleurs temporaires.

- Politique sur l'égalité des chances en matière d'emploi.

La Socapalm dispose d'un code éthique abordant les thèmes suivants : intégrité, transparence, absence de conflits d'intérêt, respect des lois et règlements en vigueur au Cameroun, etc.

Le code éthique est mis à la disposition de ses employés et de ses partenaires : clients, fournisseurs, sous-traitants, afin qu'ils s'engagent à en respecter les principes et à les mettre en pratique dans le cadre de leur collaboration avec la Socapalm.

3. Conformité aux exigences légales

La Socapalm se conforme toujours prioritairement aux exigences légales et réglementaires dans l'exercice de ses activités. Le service juridique de la Socapalm est en charge de ce contrôle.

a. Lois nationales environnementales et sociales

La Socapalm s'est toujours conformée à la loi sur la gestion de l'environnement (loi-cadre 96/92 du 05/08/1996), ainsi qu'à celle régissant les normes sociales (code du travail, conventions collectives, etc.).

b. Lutte contre le travail d'enfants

La Socapalm adhère parfaitement aux textes de loi en vigueur au Cameroun. De plus, conformément aux engagements du Groupe Socfin, elle fixe l'âge minimum d'embauche à 18 ans. Le contrôle est réalisé sur base des papiers d'identité des candidats. Une politique portant sur le travail des enfants existe au sein de l'entreprise et le non-respect de celle-ci conduit à la résiliation du contrat de l'entrepreneur.

c. Lutte contre le travail forcé ou obligatoire

La déclaration universelle des droits de l'Homme, qui stipule qu'il faut éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, est scrupuleusement respectée au sein de la Socapalm. De plus, les lois camerounaises (code du travail et convention collective), précisent que l'engagement à un travail, quel qu'il soit, doit être libre et matérialisé par un contrat de travail (Art 23 §1 et 2 du Code du travail).

C'est ainsi que lors de la signature d'un contrat de prestation de services avec la Socapalm par un sous-traitant, ce dernier s'engage à respecter scrupuleusement les règles mises en place par la Socapalm : le respect des lois sociales et environnementales, la politique HSE de l'Entreprise, la politique de lutte contre le travail des enfants, la politique de lutte contre le travail forcé ou obligatoire, etc.

d. Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est l'un des dix principes du pacte mondial des Nations Unies auquel la Socapalm adhère, et qui consiste en la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. Ce principe est repris dans le code éthique de la Socapalm. Tout salarié pris en flagrant délit de corruption pourrait être licencié.

e. Comportement anticoncurrentiel

La Socapalm a signé un code éthique des employés et de l'entreprise qui énonce clairement les règles sur les comportements anticoncurrentiels de la propriété intellectuelle et des conflits d'intérêts.

f. Contributions sociales (pensions, accidents professionnels, associations, syndicats)

La Socapalm applique à la lettre les lois sociales du Cameroun. Les cotisations obligatoires de pension et d'assurance en matière d'accidents du travail sont versées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

En 2016, l'entreprise a mis en place une couverture médicale pour les ouvriers des sous-traitants via la participation à une assurance maladie.

La mise en fonction effective de cette assurance a eu lieu dans le courant du premier semestre 2017, et des visites médicales d'embauche sont organisées systématiquement par l'entreprise pour confirmer l'aptitude au poste de tous les employés contractuels.

g. Respect des lois du travail (droit d'association, syndicats)

Le droit du travail au Cameroun est régi par la loi 92/007 du 14 août 1992, ainsi qu'une vingtaine de textes de mise en application dudit code. La Socapalm est en parfaite conformité avec les textes de loi règlementant ce domaine.

4. Respect volontaire d'autres normes

a. RSPO

Suite à l'engagement du Groupe Socfin de certifier l'ensemble de ses filiales africaines, la Socapalm a lancé son processus de certification RSPO en 2018. L'objectif du Groupe étant de certifier toutes les filiales palmiers africaines d'ici 2021.

En 2019, la Socapalm poursuit les efforts considérables entrepris dans le cadre de sa démarche de certification RSPO. Des réunions d'information et un état des lieux de la situation ont premièrement été faits au sein des six sites.

Ensuite, afin de suivre l'implémentation et de sensibiliser tous les acteurs, des audits à blancs sont effectués régulièrement et des formations sont données.

Enfin, la Socapalm, en collaboration avec le WWF Cameroun organise des réunions d'information auprès des communautés riveraines et autres parties prenantes (petits exploitants, par exemple) sur la norme RSPO et sa démarche de certification depuis fin 2018.



Rencontre du WWF avec les populations riveraines de la plantation de Kienké

Au Cameroun, l'interprétation nationale des principes et critères RSPO a été initiée en septembre 2019. Afin d'y représenter le secteur privé, la Socapalm participe à ce processus.

b. ISO 14001

L'ensemble des sites de la Socapalm sont certifiés ISO 14001 depuis 2014. Cette certification a été renouvelée en 2018 avec sa nouvelle version (ISO 14001:2015).

c. Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC)

La Socapalm applique l'approche HSC, tout comme l'exigent la politique de gestion responsable du Groupe ainsi que la certification RSPO. Elle est conçue pour être utilisée en parallèle et intégrée à d'autres stratégies d'aménagement du territoire et de conservation, comme le Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) et la protection des tourbières, des zones tampons le long des cours d'eau, des zones à Haute Valeur de Conservation (HVC), des espèces rares, menacées ou en voie de disparition (RMD) et des zones culturellement ou économiquement importantes pour les communautés locales et les peuples autochtones.

A l'heure actuelle, les études d'identification des zones HVC ont eu lieu sur les plantations de Mbambou, Edéa et Kienké. Les trois plantations restantes effectueront leurs études HVC en 2020.



Quelques exemples de spécimens rencontrés dans les plantations lors de l'audit de Montrose dans le cadre des études HCV.

d. Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)

La Socapalm a toujours respecté le droit des populations autochtones et des communautés locales de donner ou non leur Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) à toutes opérations affectant des terres ou ressources sur lesquelles elles ont des droits légaux, communautaires ou coutumiers. A cet effet, le Groupe Socfin suit le « manuel de la FAO (Food

and Agriculture Organization) sur le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause ».

Cet engagement a été réitéré dans la politique de gestion responsable du Groupe Socfin.

5. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité

La responsabilité de la Socapalm ne s'arrête pas à la porte de ses usines. Elle s'assure que ses critères de durabilité et de gestion responsable soient appliqués par tous ses fournisseurs (dont les planteurs villageois) à qui elle achète des régimes.

En cas de non-respect des règles, le fournisseur peut se voir infligé d'un arrêt de la collaboration pouvant aller de quelques mois à un arrêt définitif en cas de non-conformité aux règles de la Socapalm.

Le Groupe Socfin s'est également engagé à rendre sa chaîne d'approvisionnement parfaitement transparente.

a. Identification

La Socapalm achète des régimes de palmiers aux planteurs villageois. Les planteurs livrent directement aux huileries, ou se rassemblent en coopératives, afin de grouper le transport et la livraison des régimes jusqu'aux huileries.

b. Transparence et achats équitables

Pour assurer une transparence de ses activités, la Socapalm, via le Groupe Socfin, dispose d'un tableau de bord de transparence : www.socfin.com/dashboard.

Les progrès effectués par le Groupe dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de gestion responsable ainsi que des documents sources y sont publiés.

Les données de traçabilité complètes ainsi que les coordonnées des huileries y sont aussi disponibles.

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

La Socapalm a mis en place plusieurs mesures visant à respecter au mieux ceux-ci :

- Signature du code des fournisseurs ;
- Suivi des activités des planteurs afin qu'elles soient conformes à sa politique ;
- Sensibilisations et formations destinées aux planteurs villageois et sous-traitants.

6. Normes des clients

La Socapalm fait de la satisfaction de ses clients une priorité, par la fourniture de produits de qualité.

Les acheteurs de la Socapalm lui imposent une adhésion à leurs politiques avec l'obligation d'appliquer ces engagements dans sa chaîne d'approvisionnement.

Mais il faut noter que les politiques des clients du Groupe ne sont pas plus exigeantes que la politique de gestion responsable actuelle du Groupe Socfin.

7. Evaluations par tierces parties (Etat, client, banque ou partenaire)

Depuis 2017, le Groupe Socfin est membre de l'organisation Earthworm Foundation (EF). Ce partenariat a pour missions d'accompagner le Groupe dans la mise en œuvre de sa politique de gestion responsable sur le terrain et la Socapalm fait partie des sites prioritaires. Au travers de la combinaison d'évaluations des sites, réunions stratégiques et visites de suivi, EF a mis en place une démarche axée autour de deux objectifs : la transparence et la formalisation du système de gestion des plaintes.

1. La transparence : publication d'un tableau de bord de transparence pour faciliter un dialogue constructif avec les parties prenantes ;
2. L'optimisation du système de gestion des plaintes : la procédure de gestion des plaintes a été revue et alignée sur les standards internationaux et du Groupe. Toutes les plaintes seront dorénavant signalées, suivant les canaux de communication prévus par la procédure de gestion des plaintes, sur le tableau de bord de transparence du groupe Socfin, accompagnées des solutions et réponses mises en œuvre pour les résoudre.
3. En 2019, une mission d'évaluation de notre niveau de mise en œuvre du plan d'action 2017 conformément à la politique de gestion responsable Socfin a été effectuée par EF. Des progrès significatifs ont été notés au niveau de la gestion du bien-être des travailleurs (logement, EPI (Equipements de Protection Individuelle), sécurité sociale, etc.) ainsi que sur l'amélioration des relations avec les Communautés riveraines.



Partenariat avec Earthworm Foundation

8. Plaintes et griefs

Dans le cadre de la certification ISO 14001 et en collaboration avec EF, les plantations de la Socapalm ont mis en place des procédures de gestion des plaintes, internes et externes.

Le processus de gestion de plaintes et griefs de la Socapalm est répertorié dans un tableau de bord. Quelle que soit sa provenance (client, riverain, employé, autre), toute plainte est enregistrée (au secrétariat de la Direction Générale), traitée et suivie d'une réponse.

Pour se conformer à l'objectif de transparence, le Groupe Socfin a rendu public, dans le courant 2017, les procédures de gestion des plaintes, par des moyens adéquats et appropriés aux spécificités locales et publie de manière régulière les évolutions constatées dans la résolution des éventuels conflits sur son tableau de bord de transparence : www.socfin.com/dashboard.

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

L'engagement social de la Socapalm est établi dans son code éthique et ses politiques. Ces documents soulignent également son adhésion en faveur de normes éthiques et sa conformité aux lois applicables.

Acteur majeur de développement des régions dans lesquelles, elle est implantée, elle génère des emplois longs termes, des conditions de travail et de salaire décentes, ce qui constitue une contribution significative au développement du pays.

Le système de sécurité et de santé au travail est basé sur l'OHSAS 18001, tandis que les politiques du travail et des droits de l'homme sont fondées sur les exigences de la norme SA 8000, ainsi que sur les principes et critères RSPO, les conventions de l'OIT et la déclaration universelle des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

La Socapalm s'engage fermement à défendre la liberté d'association et la non-discrimination, et à interdire le travail forcé et le travail des enfants. Elle s'attache également à garantir un traitement équitable et un logement décent à ses employés.

2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux

a. Ressources humaines

Au 31 décembre 2019, la Socapalm compte 2 244 employés permanents.

Les pécules pour les congés de maternité sont entièrement payés par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Par ailleurs, plus de 99% du personnel a bénéficié de ses congés annuels en 2019.

La Socapalm bénéficie d'une Convention Collective de Travail (CCT) nationale du secteur agricole qui a été révisée en 2015 et qui est d'une durée indéterminée avec une possibilité de révision ou modification après une période de cinq ans, sous la supervision du Ministère du Travail. Elle fixe le salaire minimum brut mensuel légal.

Elle a également un accord d'entreprise, nouvelle version depuis 05/2017, qui fixe les spécificités et avantages du personnel : primes et avantages complémentaires qui récompensent l'ancienneté, l'assiduité, la qualité du travail, etc.

Des réunions mensuelles sont tenues avec les délégués de chaque plantation et la direction de celle-ci.

Il existe en outre une plateforme de dialogue trimestrielle entre la direction de la Socapalm et les délégués du personnel.

i. Répartition des effectifs par département

Répartition des effectifs par département (2019)		
Départements	Effectif	Ratio (%)
Direction Générale, Développement durable, Sécurité	37	2%
Industriel et garage	545	24%
Exploitation agricole	1 397	62%
Administratif, médical et enseignement	168	8%
Financier, comptable et achats	97	4%
Total	2 244	100%

ii. Répartition des effectifs par catégorie et par genre

Répartition des effectifs par catégorie (2019)		
Catégories	Effectif	Ratio (%)
Cadres	78	4%
Agents de maîtrise	203	9%
Ouvriers professionnels	520	23%
Ouvriers spécialisés et manœuvres	1 443	64%
Total	2 244	100%

Répartition des effectifs par sexe (2019)				
Sites	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Ratio effectif féminin (%)
Dibombari	264	82	346	24%
DG Douala	34	19	53	36%
Edéa	300	81	381	21%
Eséka	77	5	82	6%
Kienké	519	106	625	17%
Mbambou	312	66	378	17%
Mbongo	297	82	379	22%
Total	1 803	441	2 244	20%

iii. Présentation des différentes structures d'embauche

Répartition des effectifs de la Socapalm, des contractuels et des intérimaires (2019)			
	Effectif employés	Effectifs contractuels	Effectifs intérimaires
	2 244	1 564	1 389
Total :	5 197		
Ratio (%)	43%	30%	27%

NB : Les effectifs contractuels et intérimaires fluctuent en fonction de la période de forte production.

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

On observe que la majorité des demandes de stages ou d'emplois proviennent de jeunes scolarisés. Depuis quelques années déjà, la politique d'emploi de la Socapalm est orientée vers ces jeunes, de 20 à 35 ans, avec ou sans expérience professionnelle et, à compétences égales, la priorité est accordée aux personnes originaires des localités proches des différents sites.

b. Protection des employés

La Socapalm interdit toutes formes de discrimination liées aussi bien à la race, au sexe, à la tribu ou à la religion. Cette interdiction est inscrite dans son règlement intérieur.

Parallèlement, chaque poste de travail est sécurisé selon les normes internationales, les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont fournis aux salariés dont le poste de travail le nécessite. Leur distribution est fonction du type d'EPI concerné, c'est-à-dire que cela peut être fait une à deux fois par année, en fonction des besoins ou après une période déterminée après laquelle l'EPI n'est plus considéré comme remplissant sa fonction de façon optimale.

c. Gestion des plaintes internes

Les requêtes internes individuelles sont traitées à la Direction des Ressources Humaines (DRH), qui procède à des enquêtes auprès des délégués du personnel des services concernés et organise des rencontres avec ces derniers afin de trouver des solutions. Une procédure interne décrivant la marche à suivre a été finalisée fin 2017.

d. Répondre aux besoins financiers des employés

Des prêts à taux zéro peuvent être octroyés aux employés pour leur permettre de faire face à certains besoins ou événements exceptionnels, certaines situations d'urgences : mariage, deuil, etc.

Par ailleurs, de manière récurrente, l'Entreprise accorde à certaines catégories de travailleurs des prêts pour l'acquisition d'une moto à titre gestion personnelle.

e. Chiffres clés des ressources humaines

Sur **2 244** employés permanents, la Socapalm compte **1 803** hommes et **441** femmes, soit respectivement 80% et 20% de l'effectif total.

En 2019, Socapalm a procédé à **191** recrutements dont : cadres 2%, agents de maîtrise 2%, manœuvres 13% et ouvriers 83%. Il s'agit majoritairement de l'intégration de personnel intérimaire qui devient du personnel Socapalm.

Le nombre total de départs en 2019 est de **84** personnes : 17% par licenciement, 13% par démissions et 70% pour d'autres raisons (départ en retraite, décès, départs volontaires, désertions⁴, etc.)

f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés

La Socapalm a mis un accent particulier sur la formation de ses collaborateurs car elle estime que le renforcement des capacités est essentiel à la sécurité de ses employés, à l'amélioration des pratiques, mais aussi à la motivation qui anime chacun d'eux.

⁴ La Socapalm est un employeur non négligeable au Cameroun. De nombreux ouvriers, y décrochant leur premier emploi, ils y réalisent leur première expérience professionnelle au sein d'une grande entreprise. Malheureusement, il est fréquent que ces jeunes, peu familiarisés à l'environnement professionnel et habitués à une vision à court terme, désertent le travail une fois le premier salaire perçu, étant temporairement à l'abri financièrement.

Ainsi, de nombreuses formations ont été données en 2019, dans divers domaines, aussi bien en interne qu'en externe.

g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail (CHSSCT) de la Socapalm contribuent à la protection, à la santé et à la sécurité de ses employés.

Dans les villages de la plantation, compte-tenu des distances, il existe un sous-comité par village, constitué d'un délégué du personnel, du chef du village et de l'infirmier du poste de secours lorsqu'il y en a un.

La loi camerounaise permet aux travailleurs de créer ou d'adhérer librement au syndicat de son choix. A la Socapalm, les travailleurs sont affiliés aux principaux syndicats : CSTC, USLC, et CSAC.

Les travailleurs sont aussi représentés par des délégués du personnel qui se réunissent mensuellement avec la direction pour discuter de leurs requêtes.

3. Infrastructures à la disposition des employés

a. Au sein des villages

Une des conditions lors de l'embauche d'un salarié est de lui fournir un logement selon les normes réglementaires, c'est-à-dire un logement adapté à sa situation familiale, y compris cuisine et latrine.

La Socapalm compte 32 villages répartis sur les 6 sites et totalisant plus de 4 600 logements. Il existe un chef de camp dans chaque village qui veille, autant que possible, au maintien de l'ordre et de la propreté au sein de ce dernier.

Un accent particulier a été mis sur l'amélioration de l'environnement global des villages, par le ramassage des ordures, le tri sélectif des déchets et sur des expériences de compostage dans certains villages.

i. Infrastructures personnelles des employés

Les investissements conséquents se sont poursuivis en 2019 dans le cadre d'un plan global de construction de nouveaux logements en matériaux durables. En effet, la majeure partie du parc immobilier est en bois et est vétuste. Ce plan s'étale sur 5 ans sur tous les sites et comprend la réfection des logements, cuisines et latrines.

Des infrastructures collectives sont également prévues au sein des nouveaux villages construits, et ce, afin de subvenir aux besoins des populations : échoppes, forages d'eau potable (manuels afin d'offrir un accès à l'eau 24h/24), puits et un accès facilité à la scolarisation pour les enfants.

Aujourd'hui, les villages de la Socapalm sont en quasi-totalité alimentés en électricité via ENEO, la société nationale d'électricité.

En 2019, 166 logements ont été construits et 30 logements rénovés pour un montant total de 1 043 677 868 FCFA



Rénovation du Village 1, site de Kienké

ii. Infrastructure de loisirs

La Socapalm a entrepris, dans le cadre de la protection de son environnement et de l'embellissement de ses villages, le reboisement des villages depuis plus de cinq ans.

Parallèlement, elle a également lancé la construction d'infrastructures sociales et sportives pour les employés. A ce jour, les plantations de Kienké, Mbambou et Mbongo disposent de nouveaux clubs dans les « cités Cadres ».



Nouveau club de la « Cité Cadres » et son terrain de sport, site de Kienké

b. Investissements réalisés

En 2019, la Socapalm a investi pas moins de 1 429 822 847 FCFA pour le développement et la construction de villages au sein de ses plantations, ainsi que pour d'importants travaux de réfection des bâtiments déjà existants.

c. Mobilité

Depuis quelques années, la plantation de la Socapalm se dote, en partenariat avec des entrepreneurs locaux, de véhicules collectifs pour le transport des employés et de leur équipement : en moyenne trois véhicules de transport sont positionnés pour le personnel dans chaque division.



Transport du Personnel site d'Edéa

En parallèle, pour les salariés de certaines catégories qui le souhaitent, la Socapalm facilite l'acquisition de motos ou vélos dits à gestion personnelle via des financements à taux d'intérêt nul.

4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers

La sécurité des employés vivant dans les villages de la Socapalm, de même que la sécurité des infrastructures des plantations sont assurées par des sociétés de gardiennage et par des comités de vigilance composés et mis en place par les communautés riveraines des plantations en partenariat avec la Socapalm.

5. Santé : un levier de développement

Au 31 décembre 2019, 2 244 employés permanents de la Socapalm et leurs ayants-droit, ainsi que les 1 389 travailleurs temporaires et les 1 564 employés contractuels bénéficiaient d'une couverture médicale.

On estime qu'environ 14 000 personnes (travailleurs Socapalm et ayants-droit y compris) disposent, à ce jour, d'une couverture médicale et d'un accès aux soins via les structures de la Socapalm.

a. Politique de santé

Tous les travailleurs de la Socapalm et leurs ayants-droit bénéficient d'une prise en charge totale (100%) de leurs soins par la Socapalm lorsque ceux-ci sont prodigués au sein des centres médicaux des plantations.

Et, lorsqu'un employé se rend dans un service médical externe ou spécialisé, l'entreprise prend en charge 80% des dépenses et l'employé 20%. Cette politique de santé permet aux employés et à leur famille d'accéder à des services de soins de qualité et souvent peu accessibles aux populations enclavées. Aussi, la Socapalm participe aux frais de transports des patients lors des consultations extérieures.

b. Personnel et infrastructures

Le service médical de la Socapalm a un effectif global de 56 personnes : 6 médecins (les CMA de Douala et Dibombari se partagent un médecin qui travaille en alternance dans les sites suscités), 24 infirmiers diplômés d'Etat et infirmiers brevetés, 3 sages-femmes et 23 personnes d'autres services (commis de pharmacie, agents d'entretien, laborantin...).

En 2018, les services médicaux de la Socapalm ont effectué **53 700** consultations de salariés et de leurs ayants-droits, avec près de 2 400 consultations faites aux riverains, 679 hospitalisations dans les plantations, 192 évacuations par ambulances vers des centres hospitaliers externes et 2 487 malades ont été référés à l'échelon supérieur, c'est-à-dire vers des médecins spécialistes.

En parallèle, la Socapalm a consacré en 2019 un montant de 578 956 292 FCFA aux soins médicaux :

- Remboursements des frais médicaux ;
- Fonctionnement des infrastructures médicales propres ;
- Transport des malades ;
- Soins médicaux internes et externes ;
- Secours portés aux accidentés ;
- Achat de médicaments ;
- Prévention sanitaire.

Soins médicaux effectués (2019)								
	DG	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Consultations	1 432	10 464	8 077	3 332	15 021	8 731	6 643	53 700
Hospitalisations sur site	0	170	168	110	111	8	112	679
Personnel Socapalm évacué	6	9	12	1	11	10	12	61
Ayant-droits évacués	8	8	26	0	4	6	4	56
Personnel hors Socapalm évacué	0	4	20	0	4	6	4	38
Externes évacués	0	1	3	0	2	0	27	33
Employés référés (Spécialistes)	68	231	256	99	268	368	412	1 702
Ayant-droits référés (Spécialistes)	59	137	122	51	101	140	175	785

c. Prêts financiers aux employés (sanitaires)

Comme expliqué ci-dessus, lors d'hospitalisations ou de soins externes, la Socapalm prend en charge 80% du montant des frais médicaux. Par conséquent, si nécessaire et en cas d'urgence, et dans la mesure de ses moyens, l'entreprise assiste financièrement l'employé qui la sollicite.

d. Prévention, détection et traitement des maladies

La Socapalm s'attache depuis 2008 à organiser des campagnes de prévention sanitaire au sein de ses 32 villages.

En 2019, ces campagnes se sont articulées autour des mêmes thèmes que l'année précédente (eu égard du taux de prévalence), à savoir : la prévention des maladies diarrhéiques, les gestes d'hygiène domestique et communautaire, la prévention des maladies respiratoires, la lutte contre le paludisme, la lutte contre la malnutrition infantile et la lutte contre le VIH/SIDA.

Les supports de sensibilisation développés par le Groupe Socfin, en collaboration avec la Socapalm, en 2014 et venant en appui aux équipes opérationnelles dans leurs actions, sont toujours opérationnels en 2019. Lors des campagnes de vulgarisation sanitaire, ils assurent une communication adéquate et un message de prévention clair et adapté à la situation sanitaire des populations vivant au sein des villages de la Socapalm.

La Socapalm s'appuie sur des conventions de collaboration établies avec plusieurs structures hospitalières camerounaises, dont les principales sont : l'hôpital Laquintinie de Douala, l'hôpital Général de Douala, les hôpitaux Régionaux d'Edéa et de Kribi, l'hôpital Catholique de Pouma, l'hôpital d'Hévécam, les Fondations Ad Lucem, etc.

Les activités sanitaires de la Socapalm sont réalisées en collaboration étroite avec le MINSANTE (Ministère de la Santé) au travers des services de santé des districts, et ce, dans le cadre de la mise en œuvre de programmes de santé publique : prévention, dépistage, surveillance intégrée des maladies, traitement des maladies sous programmes (paludisme - VIH), etc.

Pour poursuivre son programme de lutte contre le VIH/SIDA. La Socapalm a maintenu les trois axes de sa politique, à savoir :

- La prévention à travers de vastes campagnes de sensibilisation menées dans tous les villages et la distribution gratuite de préservatifs aux salariés ;
- Le dépistage volontaire des salariés, lors des sensibilisations ou en consultation ;
- La prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA.



Campagne de sensibilisation au dépistage du VIH effectuée sur par l'équipe médicale d'Edéa.

Les consultations de ces patients vivant avec le VIH/SIDA se poursuivent dans les structures suivantes : l'hôpital Général et l'hôpital Laquintinie de Douala, les hôpitaux régionaux d'Edéa et de Kribi ainsi que l'hôpital Général de Yaoundé. Les pairs éducateurs installés depuis cinq ans au sein des villages des plantations en vue de renforcer l'action des médecins dans les campagnes de sensibilisation sanitaire, travaillent efficacement.

e. Planning familial

La Socapalm possède au sein de chaque centre médical de ses plantations, un service de planning familial qui met, à disposition, un ensemble de moyens pour leur permettre d'espacer les naissances ou de se mettre à l'abri de grossesses non désirées. Ce service travaille, d'une part, en collaboration avec des centres de santé publics des villes ou arrondissements des sites, et d'autre part, en partenariat avec le réseau ProFam - ACMS (Association Camerounaise pour le Marketing Social), qui les approvisionne en moyens contraceptifs et prodigue des conseils aux femmes.



Le planning familial « ProFam » est présent au centre médical du site de Mbongo

f. Collecte de données médicales

Un système de statistiques médicales mensuelles est en place depuis quelques années et l'implémentation de l'outil « DHIS2 » au sein des 7 sites de la Socapalm est en cours depuis début 2018. Ce programme permet une vision plus globale et plus précise des activités de santé au sein des plantations.

L'objectif visé est d'adapter les stratégies en place afin de les rendre encore plus efficaces face à certaines pandémies et autres maladies récurrentes, mais aussi en termes de sécurité au travail.

g. Préparation aux situations d'urgences

A la Socapalm, il existe différents types de situations d'urgence : les urgences médicales (qui sont gérées essentiellement par le service médical) et les urgences sécuritaires (pilotées par le directeur de plantation et les CHSE). Dans tous les cas, le médecin du travail et le responsable HSE travaillent en étroite collaboration pour la mise en place d'actions prévoyantes et correctives.

6. Soutien à l'éducation et à la formation

a. Politique d'éducation

L'éducation des jeunes étant l'assurance d'un développement durable des populations des régions, la Socapalm poursuit son appui financier et logistique aux divers établissements scolaires publics et privés présents au sein de ses plantations.

Répartition des élèves par établissements scolaires (2019)				
Plantations	Écoles maternelles	Écoles primaires	Lycées et collèges	Total
Dibombari	92	1 544	0	1 636
Edéa	132	1 507	0	1 639
Eséka	30	309	118	457
Kienké	279	2 008	971	3 258
Mbambou	146	647	240	1 033
Mbongo	102	957	677	1 736
Total	781	6 972	2 006	9 759

NB : certains sites, dont Mbambou et Mbongo, ont connu un grand flux d'élèves, depuis 2018, provenant des régions anglophones suite aux conflits qui ont lieu actuellement dans ces régions.



Élèves d'une classe de primaire, plantation de Mbongo

b. Infrastructures et personnel

Nombre d'écoles de la Socapalm (2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Maternelles	2	2	1	5	3	2	15
Primaires	6	4	3	9	3	5	30
Secondaires	0	0	1	3	1	2	7
Total	8	6	5	17	7	9	52

NB : Les chiffres sur chacune des plantations sont quelques peu différents par rapport à 2018, cela s'explique par :

- Dibombari : Une différence est constatée avec 2018 car il y a eu une différence dans le comptage des établissements scolaires de Mbonjo.
- Edéa : Les écoles des villages rivaux d'Apouh et d'Ongue n'ont pas été comptabilisées cette année car elles n'accueillent aucun enfant d'employés de la Socapalm.
- Eséka : Le lycée Saint Laurent est une école privée anglophone qui a été comptabilisée cette année.
- Kienké : En 2019, l'école publique du V6 a fusionné avec le GBPS V6 pour devenir l'Ecole Publique Bilingue du V6, ce qui entraîne une réorganisation et une répartition différentes des élèves et amène une différence à la baisse dans le nombre d'établissements scolaires primaires avec 2018.
- Mbambou : Une école maternelle a été créée en 2019 au V5.

Encadrement scolaire de la Socapalm (2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Enseignants d'Etat	10	15	24	80	22	76	227
Enseignants de la Socapalm	25	21	0	16	10	9	81
Enseignants de l'APE ⁵	5	4	17	28	14	26	94
Total	40	40	41	124	46	111	402
20% = proportion d'enseignants de la Socapalm							

Le taux d'encadrement moyen des écoles est bon : 29 élèves/enseignant en 2019.

Afin d'améliorer la qualité de l'enseignement, et compte tenu du déficit d'enseignants diplômés d'État assignés aux écoles de la plantation, la Socapalm prend en charge près de 20 % de l'effectif total des enseignants.

Effectif enfants Socapalm/enfants intérimaires, contractuels et autres (2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Enfants d'employés de la Socapalm	636	379	45	1 249	425	834	3 568
Enfants d'employés intérimaires, contractuels, riverains ou non travailleurs	1 000	1 260	412	2 009	608	902	6 191
Total	1 636	1 639	457	3 258	1 033	1 736	9 759
37% = Proportion d'enfants de la Socapalm							

c. Soutien financier et dons aux écoles

La Socapalm fait don de matériel didactique afin d'assurer les premières semaines de scolarité des enfants : un « paquet minimum » est offert aux écoles des villages riverains.

i. Prêts scolaires aux parents

Comme tous les ans, la Socapalm a proposé en 2019, à l'ensemble de ses équipes des prêts scolaires sans taux d'intérêt, remboursables sur 8 mois, pour un montant total de **174 533 000 FCFA**.

ii. Transport scolaire des enfants

Tenant compte des niveaux scolaires des enfants et de leur lieu de résidence, la Socapalm est amenée à transporter certains élèves sur leur lieu de scolarité. En 2019, le coût pour le transport des élèves était de 182 963 213 FCFA.

Autant que possible, la scolarité des enfants au sein des écoles localisées sur la plantation est privilégiée.

⁵APE : Association de Parents d'Elèves

7. Micro-projets réalisés

Les micro-projets lancés depuis 2012, sont perpétués d'année en année. Nous pensons qu'ils ont également contribué, en 2019, à renforcer les bonnes relations que la Socapalm entretient avec les communautés.

Le système des concours annuels organisés par la Socapalm au sein de chacune de ses plantations pour primer les villages les plus propres et les maisons les plus propres est toujours opérationnel. L'objectif étant de sensibiliser les habitants au respect de l'environnement : ramassage des déchets, petites arborisations, et de rappeler l'adage suivant : « un habitat sain pour une vie saine ».

Enfin, le football étant roi au Cameroun, différents championnats intra-plantations ont lieu depuis quelques années. Mais 2019 a vu se dérouler, pour la seconde fois, le tournoi « Palm'Foot », rassemblant les équipes championnes de chaque plantation le temps d'une journée. Cet évènement s'est déroulé à la Kadji Sport Academy, lieu parfait pour réunir joueurs et spectateurs. En effet, chaque plantation avait mis des véhicules à disposition pour permettre à certains accompagnants de participer également à cette journée. L'idée est de faire se rencontrer les travailleurs des différents sites, d'échanger de façon plus informelle et détendue, ainsi que de renforcer l'esprit d'entreprise.



Match du tournoi « Palm'Foot » opposant l'équipe de Dibombari à l'équipe de Kienké

8. Objectifs et performance

La construction de nouvelles infrastructures et d'importants travaux de rénovation ont été effectués en 2019 sur toutes les plantations et se poursuivra selon notre programme étalé sur plusieurs années.

L'intégration du personnel intérimaire aux effectifs permanents de l'entreprise se poursuit compte-tenu des nombreux départs à la retraite attendus dans les prochaines années.

V. Assurer la sécurité des employés

1. Système de management de la sécurité

La santé et la sécurité au travail font partie du quotidien de l'Entreprise. Elles sont donc naturellement au centre des préoccupations aussi bien des dirigeants que des salariés de la société. Il était donc important pour la Socapalm de formaliser ce système.

2. Politique de sécurité et de santé au travail

La politique en matière de santé et de sécurité au travail axe son action sur la prévention.

Des comités de santé et de sécurité au travail ont été mis sur pied dans l'ensemble des plantations afin de traiter, dans la mesure du possible, tout problème ou risque liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ce comité est présidé par chaque directeur de plantation et est constitué d'un représentant du personnel, du médecin du travail, des correspondants HSE et des représentants du personnel de chaque service.

De nouvelles aires de mélanges pour les produits chimiques ainsi que des douches pour les équipes en charge du traitement phytosanitaire ont été construites.

Un renforcement et une uniformisation des EPI spécifiques au traitement phytosanitaire a été fait.

3. Comités de santé et sécurité au travail

Les Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ont été installés dans l'ensemble des sites par le Délégué Départemental du Travail du département dans lequel se trouve la plantation afin de traiter, dans la mesure du possible, tous les problèmes ou risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ce comité est constitué d'un Président qui n'est autre que le Directeur de plantation, du Responsable des Ressources Humaines, du Chef du service administratif et comptable, du CHSE, du Médecin et des Délégués du personnel représentant le personnel de chaque service de l'Entreprise.

Les réunions de CSST se tiennent trimestriellement, en voici les résultats majeurs :

- Mise sur pied de sous-comités de santé et sécurité dans les différents villages des plantations afin de veiller sur l'état de propreté de ces derniers ;
- Sensibilisations des travailleurs sur la gestion des déchets ménagers dans leurs villages et sur leurs lieux de travail ;
- Sensibilisations sur le port des EPI et le respect strict des instructions afin d'éviter les accidents de travail ;
- Demande de réhabilitation de certaines latrines au sein des villages des plantations ;
- Mise sur pied de stratégies pour l'enlèvement des épaves de véhicules (abandonnées par des propriétaires autres que la Socapalm) autour et dans les villages.

4. Analyse de risques

L'analyse des risques à la Socapalm s'effectue notamment aux postes de travail des salariés, mais consiste également à contrôler le respect des consignes de sécurité dans le cadre de la démarche de Santé et Sécurité au Travail. Les principaux acteurs sont le responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement), le médecin du travail et les représentants du personnel.



Réunion CSST à la plantation de Dibombari.

Depuis 2018, un inventaire des risques pour chaque poste de travail a été lancé et prévoit des mesures de prévention et de protection. Ce travail permet la mise en place d'un véritable plan de prévention, un nouveau plan de formation et une précision sur la qualité et le type de protections individuelles distribuées aux travailleurs. L'évaluation des risques est également faite en conformité avec les exigences réglementaires et de la norme ISO 14001. Après cette étude, une nouvelle matrice des EPI par poste de travail sera mise en application, elle permettra une meilleure visibilité de la protection nécessaire à chaque poste de travail.

Les études des dangers ont été renouvelées en 2018 pour l'ensemble des sites et, excepté Dibombari, qui sera renouvelé en 2020.

En 2019, la Socapalm a fourni des EPI pour un montant de **141 237 770 FCFA**.



Equipements de protection pour les coupeurs : gants et protège faucille

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

Afin de mieux prendre en compte les aspects HSE de son activité, la Socapalm a élaboré un programme de management environnemental. Ce programme regroupe les objectifs à atteindre

durant l'année 2019 et 2020 pour maîtriser les impacts et répondre aux exigences environnementales.

Les actions entreprises pour la bonne marche de son système sont développées dans un tableau appelé « Tableau des non conformités et actions correctives ». Ce tableau regroupe toutes les actions que l'entreprise doit réaliser : opérationnelles, recommandations ministérielles, exigences réglementaires et actions du plan de management environnemental.

6. Réalisations

Plusieurs actions ont été réalisées dans le cadre de la santé et la sécurité au travail en 2019 :

- Contrôle des installations électriques ;
- Contrôles non destructifs des tanks et appareils à pression ;
- Vérification des appareils de levage deux fois l'an ;
- Cartographie du bruit et audiométrie des employés au sein des usines ;
- Formation des soudeurs, des électriciens et risques liés, des caristes et risques liés, en conduite d'une chaudière, en manipulation des produits chimiques et risques liés, en risques incendies.

7. Formation et Sensibilisation

Afin de poursuivre les efforts engagés depuis 2012, la Socapalm maintient son engagement QHSE en gardant la sécurité de ses travailleurs au centre de ses préoccupations.

Ainsi, l'entreprise continue les inductions HSE réalisées systématiquement à l'embauche ainsi que les sensibilisations sur les risques liés à l'activité. Pour le compte de l'année 2019, il y a eu **792** inductions HSE effectuées sur l'ensemble des plantations.

Des « minutes sécurité » sont également organisées au sein des différents services afin de sensibiliser le personnel aux thématiques d'actualités (santé, sécurité, prévention, etc.). En 2019, **1 413** minutes HSE ont été dispensées.

Un plan de formations propre à chaque site est élaboré et ce, en plus du plan de formations dites « obligatoires » pour l'ensemble des sites. Ce dernier étant établi par l'assistante chargée de l'environnement et de la qualité (ACEQ).



Formation des soudeurs, site de Dibombari

En 2019, les travailleurs ont également suivi des formations d'une ou plusieurs journées, dans divers domaines, autres que les séances courtes de sensibilisation (minutes sécurité et

inductions). Avec notamment une formation en sécurité incendie, en audit interne ISO 14001 et sur la norme ISO 14001:2015.

Formations et sensibilisations (2019)		
Type de formations	Séances dispensées	Personnes formées
Sensibilisations à la santé	17	2 363
Sensibilisations à l'environnement	42	1 088
Gestion des produits chimiques, utilisation et stockage	23	779
Gestion des déchets	21	710
Formation pratique sur les opérations en usine/huilerie	18	547
Normes ISO, RSPO...	23	1 244
Premiers secours et plan d'urgence	1	5
Equipements de Protection Individuelle et formation à la sécurité	27	720
Inductions SSE (Santé, Sécurité et Environnement)	792	619
Minutes HSE	1 413	20 557
Autres	199	4 778
TOTAL	2 576	33 410

Remarque :

Certains travailleurs ont participé à plusieurs formations. Raison pour laquelle les chiffres sont parfois très élevés par rapport au nombre d'employés que compte la Socapalm.

8. Surveillance médicale

En 2019, les médecins des plantations ont fait passer à l'ensemble du personnel de la Socapalm, des visites systématiques annuelles.

Dans le même temps, des visites médicales d'embauche en vue de la validation de l'aptitude à travailler des nouvelles recrues ont été effectuées sur les 191 personnes recrutées, ainsi que sur tout le personnel des entreprises de sous-traitance et les travailleurs intérimaires.

Les visites de reprise de travail après des repos maladie ainsi que des consultations médicales ont été effectués pour les employés concernés.

9. Monitoring

La Socapalm veille à ce que les règles de sécurité et de santé établies au sein de l'Entreprise soient respectées par tous. Elle prend toutes les mesures de prévention des risques nécessaires, en informant et formant ses salariés sur la nature de ces risques.

10. Nombre d'accidents (perte supérieure à un jour)

Au fil des années, les CHSE présents sur chaque site, en collaboration avec tous les autres départements, renforcent l'outil de surveillance et de traçabilité des accidents de travail. Le but premier est d'avoir une vision claire et précise du type d'accidents rencontrés afin de pouvoir mettre les actions correctrices appropriées en places.

En 2019, concernant toutes les catégories d'employés, la Socapalm a enregistré **796** accidents de travail dont 177 accidents avec arrêts supérieurs à un jour d'arrêt, et nous déplorons **un** décès.

Les types d'accidents couramment enregistrés à la Socapalm sont : les coupures et lacérations, les blessures par piqûre (à partir des fruits du palmier) et le fait d'avoir été heurté par un objet.

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

Le taux d'accident par 200 000 heures de travail et pour 100 employés (directs et indirects) est de 15,75.

12. La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits)

Les conventions d'Entreprise et/ou contrats établis entre les sous-traitants et l'entreprise précisent l'ensemble des règles HSE adoptées et à respecter par la Socapalm. Ces règles sont expliquées aux sous-traitants avant la signature des conventions par les deux parties et ce, quel que soit le domaine d'activité.

Chaque employé sous-traitant et travailleur intérimaire est induit en matière de santé, sécurité et de protection de l'environnement au sein du site. L'induction aborde les risques identifiés dans le département où sa prestation aura lieu, les mesures préventives à prendre afin d'éviter un accident : port obligatoire des EPI, respect des équipements de protection collectifs, consignes et instructions HSE, non-utilisation des produits chimiques dangereux et interdits d'utilisation, etc. Pour ce dernier point, la liste des produits chimiques est demandée et contrôlée ainsi que les fiches de données de sécurité de ces produits.

13. Evolution dans le temps

Blessures et décès professionnels (2019)			
Accidents du travail	Désignation	2018	2019
Nombre d'accidents mortels	Nombre de décès	1	1
Nombre d'accidents non mortels	Nombre d'accidents du travail	717	796
	Total d'heures travaillées	5 983 324	10 118 329*
	Nombre de journées perdues	1 054	2 099
Taux d'accident par 100 employés	Nombre d'accidents (y compris mortels)/total d'heures travaillées * 200 000	24,00	15,75
Taux de jours perdus par 100 employés	Nombre de journées perdues/total d'heures travaillées * 200 000	35,23	41,49

Remarque : la forte augmentation du nombre d'heures travaillées tient dans le fait que les contractuels sont comptabilisés également cette année, contrairement aux années précédentes.

14. Objectifs pour l'année prochaine

La Socapalm envisage de poursuivre ses actions en suivant le plan de management des risques datant de 2015 :

- Élaborer et mettre en place un plan de prévention au poste de travail ;
- Mettre en application la matrice des EPI aux postes de travail, avec un accent particulier sur le respect de fréquence de distribution ;
- Mobiliser l'ensemble du personnel à la prévention des risques ;
- Élaborer un plan triennal pour les formations HSE et autres types de formations en vue d'assurer un suivi plus rigoureux ;
- Faire un audit de conformité réglementaire.

VI. Gestion des ressources naturelles

1. Système de gestion de l'environnement

Des audits pour la certification ISO 14001:2015 ont été effectués dans le courant de l'année et le certificat de l'ensemble des sites a été confirmé. La Socapalm devient une des premières entreprises au Cameroun à être certifiée ISO 14001:2015.

2. État des certifications en cours

La Socapalm a entamé progressivement sa démarche RSPO depuis début 2018 dans le but d'obtenir la certification en 2021.

Pour s'y préparer, des formations sont données régulièrement pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux normes demandées. Des audits internes, dits « à blanc », sont également faits régulièrement sur tous les sites par le coordinateur RSPO.

3. Politiques

La politique HSE ainsi que la politique de gestion responsable du Groupe Socfin sont implémentées au sein de la Socapalm. De ce fait, des mesures pour le respect des engagements évoqués dans ces politiques sont prises à travers plusieurs surveillances et mesures.

a. Eau

Volume total d'eau prélevé par source en m ³ (2019)	
Eau de surface et des rivières	507 612
Nappe phréatique	418 214
Eaux de pluie collectée et stockée par la Socapalm	00
Eaux usées d'une autre entreprise	00
Eau de distribution	00
Normes, méthodologies et hypothèse utilisées : compteur volumétrique	

Sources principales d'approvisionnement en eaux (2019)					
Sources d'approvisionnement	Nombre (utilisation huilerie)	Volume de la source prélevé (en m ³)	Valeur ou importance de la source d'approvisionnement en eau pour les communautés locales ou autochtones	Valeur en termes de biodiversité	Aire protégée (oui/non)
Nappes phréatiques	7 forages (Dibombari, Mbongo, Mbambou, Eséka, Kienké)	507 612	/	/	Non
Rivières	3 (Edéa, Kienké, Mbambou)	418 214	Pêche, usage domestique (baignade, vaisselle, lessive...)	/	Non
Normes, méthodologies et hypothèses utilisées : compteur volumétrique, l'observation					

b. Protection du sol

La Socapalm s'est engagée à ne planter dans aucune zone à risque (bas-fond). De plus, seuls des produits homologués par le Ministère de l'Agriculture sont utilisés, et ce, de façon rationnelle et en très faibles quantités pour assurer la préservation des sols. Tous les déchets plastiques sont récupérés et recyclés.

Des bacs de retentions fixes dans les magasins et point de stockages des huiles usagées et des aires de mélanges pour le traitement chimique ainsi que les décanteurs/séparateurs sont mis en place afin d'éviter toute pollution du sol.

c. Gestion des déchets

La récupération puis le stockage des déchets avant traitement sont entrés dans les mœurs au fil des années. Une liste des entreprises agréées et habilitées à récupérer les déchets en fonction des catégories est mise sur pied par l'entreprise.

La majorité des déchets est issue des huileries et de la plantation. Ces résidus de production sont valorisés comme suit :

- Effluents liquides :

Les effluents liquides sont traités par un système de lagunage sur tous les sites.

Sur les 6 sites, trois déversent déjà des effluents traités dans l'environnement : Mbambou, Edéa et Kienké, les autres bassins de lagunage n'étant pas encore remplis.

Le volume total des rejets d'effluents du process déversé dans les lagunes est de 508 478 m³ pour l'année 2019 sur l'ensemble des sites.

- Déchets non dangereux :

Il s'agit de : pneus, ferrailles, plastiques, verres, rafles, boues, coques, fibres. Ils sont d'abord stockés dans les déchèteries pour être ensuite recyclés ou collectés par des entreprises agréées.

En 2019, près de 332 410 kg de déchets non dangereux ont été vendues ou remises aux collecteurs agréés.

Les rafles et les boues sont épandues dans les champs. Elles sont revalorisées comme apports organiques.

Les fibres et les coques sont utilisées comme combustibles dans les chaudières produisant de l'énergie verte sur l'ensemble des sites.

- Déchets dangereux :

Il s'agit ici des huiles usagées, filtres à huile et à air, déchets d'équipements électroniques et électriques, déchets médicaux et produits chimiques périmés, etc. Ces déchets sont eux aussi remis à des collecteurs agréés ayant un permis environnemental pour la collecte, le transport et le traitement de ces types de déchets. Un certificat de destruction des déchets est remis après traitement desdits déchets.

Comme le montrent ces chiffres, la majorité des déchets solides et liquides produits par les huileries et les garages est actuellement recyclée et/ou traitée selon des méthodes appropriées.

d. Protection et amélioration de la biodiversité

Les zones de bas-fonds et d'affleurements rocheux, où l'on peut s'attendre à une plus grande biodiversité, sont préservées afin de créer des poches de conservation de la biodiversité. La mise en service des bassins de lagunage permet quant à elle la préservation des eaux de surface et la régénération de la végétation aquatique et riveraine.

e. Emissions atmosphériques et air ambiant

Les analyses de rejet de fumées ont été réalisées par le cabinet CAP Développement agréé par le Ministère de l'industrie.

Les huileries génèrent des fumées qui sont analysées semestriellement.

Si ces résultats ne sont pas satisfaisants, des mesures correctives sont prises pour améliorer la combustion. Les analyses réalisées courant du mois de novembre et les résultats obtenus sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Analyses de rejet des fumées des chaudières (2019)								
Paramètres	Unité	Valeurs limites NC	Chaudière Mbongo	Chaudière Eséka	Chaudière Dibombari	Chaudière Kienké	Chaudière Edéa	Chaudière Mbambou
SO ₂	mg/m ³	200	26	40	58	11	9	120
NO _x	mg/m ³	600	275	42	400	61	69	213
Poussières	mg/m ³	50	45	47	47	45	78	50
CO	mg/m ³	200	190	192	125	181	190	191

NB : La technique d'analyse des fumées utilisée en 2019 est la même que celle de 2018.

Les employés ont été une fois de plus sensibilisés sur la conduite à tenir avec une chaudière afin d'éviter un dégagement anormal de fumées dans l'environnement.

En 2019, les résultats sont assez satisfaisants.

f. Matières consommées

Le volume total des matières non-renouvelables consommé :

Quantités de plastiques sorties (2019)										
Désignations	Unité	Par site							Total	
		Dibombar i	Edéa	Esék a	Kienké	Mbambou	Mbong o	Total		
Bande de greffage	Kg	0	0	0	0	0	0	0	0	Hévéa
Bassine plastique (PANIERS DE RECOLTE)	Pièce	0	0	0	49	10	37	96		Récolte
Film lanière découpées	Pièce	0	0	0	0	0	0	0	0	Hévéa
Flacon prélèvement	Pièce	0	49	0	2 760	256	100	3 165		Laboratoire
Sac de germination	Pièce	0	0	0	0	0	0	0	0	Pépinière
Sachet pépinière	Pièce	43 493	38 500	0	25 925	107 048	0	214 966		Pépinière
Sachet pré-pépinière	Pièce	0	16 500	0	800	113 073	0	130 373		Pépinière
Seau plastique	Pièce	4 506	0	0	0	0	0	4 506		Hévéa
TOTAL		47 999	55 049	0	29 534	220 387	137	353 106		

Remarque : les matières consommées sorties du magasin central de Douala sont transférées dans les magasins opérationnels des sites.

g. Énergie

La Socapalm est alimentée par trois sources d'énergie :

- L'énergie produite par la compagnie d'électricité locale ENEO : environ 2 166 881 KWh consommés en 2019 sur l'ensemble des sites ;
- Les groupes électrogènes en cas de coupures d'électricité, d'incapacité d'approvisionnement par ENEO ou par la turbine : 15 012,67 litres de gasoil en moyenne par mois sur l'ensemble des sites ;
- L'énergie produite par les turbines pendant l'usage : 9 952 169,4 KWh pour la Socapalm. Les turbines sont alimentées avec les fibres et coques provenant de l'usage des régimes.

h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique

Le remplacement des anciennes chaudières des huileries de la Socapalm, par de nouvelles installations avec un meilleur système de combustion, permettra progressivement une diminution significative des principaux gaz polluants et des fumées à forte charge de poussière.

Les gaz de climatisation à gaz prohibés sont interdits d'achat comme l'indique le plan de management environnemental. Dans le but de se mettre en conformité face à cette réglementation, l'entreprise a mis sur pied une politique de remplacement progressif des climatiseurs contenant des gaz prohibés « Tout remplacement de climatiseur est systématiquement effectué par ceux avec gaz homologués ».

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

Les rapports finaux d'identification des zones HVC sont presque achevés. Cela fait, un plan de gestion des zones HVC sera établi et suivi pour chaque plantation Socapalm, afin de préserver et d'améliorer celles-ci.

Socapalm a d'ores et déjà publié sa politique HSE dans laquelle son engagement dans la préservation des zones HVC et des forêts HSC est mentionné. Cette politique fait l'objet de sensibilisations régulières pour tout le personnel.

4. Évaluations d'impact environnemental

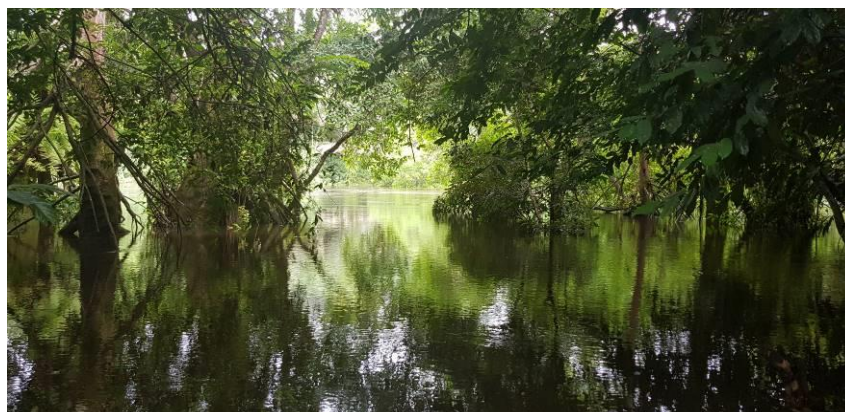
Le système de management environnemental repose sur les exigences des normes ISO 14001:2015 et privilégie la prévention. Cette prévention nécessite une évaluation des risques qui se fait de manière permanente afin de réduire l'impact des activités sur l'environnement. Afin d'atteindre cet objectif, différentes mesures ont été prises telles que :

- Le dallage des aires de distribution des produits pétroliers ;
- La mise en place de moyens de rétention pour le stockage de produits chimiques ;
- Les analyses semestrielles des rejets d'eau et des émissions de fumées des chaudières ;
- La planification des réactions en situation d'urgence environnementale, etc. ;
- Des sensibilisations et formations sur les mesures de réduction voire d'élimination des impacts environnementaux significatifs liés aux activités de l'entreprise, etc.

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

Comme le prévoient la politique de gestion responsable de Socfin, ainsi que les principes et critères RSPO, Socapalm s'engage à préserver les zones HSC/HVC. De ce fait, les études d'identification des zones HVC ont déjà eu lieu sur les plantations de Mbambou, Kienké et Edéa. Les études sur les 3 sites restants auront lieu en 2020.

Sur l'ensemble des sites Socapalm, les palmiers proches des cours d'eau (zones ripariennes) ont été identifiés et matérialisés en vue d'une réhabilitation vers une zone HVC.



Identification des zones ripariennes lors des études HCV, plantation d'Edéa.

6. Non-conformités environnementales

Deux inspections réglementaires annuelles ont lieu au sein de chaque site et sont faites par des inspecteurs assermentés par l'Etat (Ministère de l'environnement, de l'eau, de l'industrie, de l'Agriculture et parfois du travail). La Socapalm n'a reçu aucune sanction pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement en 2019.

Les recommandations données sont prises directement en compte et, si cela nécessite un coût élevé, des fiches d'actions sont ouvertes à cet effet. L'action est ensuite insérée dans le tableau des actions correctives à amorcer.

Les recommandations données sont :

- Améliorer le plan de circulation piétons/engins ;
- Renouveler la signalisation au sein des sites ;
- Améliorer le fonctionnement de la lagune afin d'atteindre les standards de rejet recommandés.

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

Le plan de management environnemental est issu de l'analyse environnementale des sites, des exigences du Groupe et des exigences légales et, il traite notamment de :

- La pollution des sols ;
- La pollution des eaux ;
- La diminution des ressources naturelles (consommation en eau, énergie électriques, consommables) ;
- La pollution de l'air ;
- La gestion des sous-traitants ;
- La gestion des déchets.

8. Réalisations

Afin d'optimiser les ressources naturelles, une priorité a été donnée aux réalisations suivantes en 2019 :

- Réfection de la cheminée de la chaudière dans le site d'Edéa ;
- Installation d'une 2^{ème} turbine qui pour l'optimisation de l'énergie à Edéa ;
- Installation des aérateurs dans le bassin de lagunage à Edéa ;
- Amélioration de l'ancien florentin et canalisation de toutes les eaux usées vers la lagune (réduction des déversements) ;
- Construction d'une canalisation et d'un décanteur/séparateur à la décharge de Kienké afin de canaliser les lixiviats issues des déchets et de les traiter avant rejet ;
- Mise en place d'un système de recirculation interbassins des eaux de la lagune à Kienké ;
- Mise en place des systèmes de compostage dans les villages de travailleurs dans l'ensemble des sites ;
- Analyse des eaux, des fumées des chaudières et incinérateurs, de l'air ambiant et du bruit ;

- Construction des vestiaires et douches pour herbicideurs dans les divisions.

9. Formations

Comme dans les années antérieures, la Socapalm poursuit son travail d'implication de l'ensemble des collaborateurs dans la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) par la sensibilisation et la formation des employés, mais aussi par la communication tant en interne qu'en externe.

Les formations dispensées portent essentiellement sur des cycles de perfectionnement de courte durée, touchant différentes disciplines telles que :

- La santé au travail ;
- Les systèmes de management et audits HSE ;
- Les impacts environnementaux liés à l'activité de la Socapalm ;
- Les techniques de lutte contre l'incendie ;
- L'utilisation des produits chimiques.

L'uniformisation, l'organisation, la systématisation et la généralisation du reporting sont autant de moyens d'information et de communication HSE, ils font partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

10. Monitoring

Dans le cadre du système de management environnemental, des inspections mensuelles sont réalisées par les Coordonnateurs HSE et des audits internes réalisés par l'ACEQ et une consultante externe. Ces NC sont immédiatement traitées si elles n'engendrent aucun coût. Si, des investissements doivent être réalisés, elles seront résolues dans les jours à venir. Des plans d'actions correctives sont mis en place et un suivi spécifique est réalisé par le responsable de l'action.

11. Nombre d'accidents environnementaux (détails)

Durant l'année 2019, 104 accidents/incidents environnementaux conséquents ont été recensés pour l'ensemble des sites.

Des mesures correctives ont été prises dans chaque cas d'accidents/incidents environnementaux. Lorsqu'il s'agit d'un déversement de produits chimiques, les mesures prises face à un déversement sont directement mises en application : les kits de déversement sont toujours disponibles sur les lieux de stockage des produits liquides. Aussi, des bacs de retentions dans les aires de stockage ont été installés ; des sensibilisations sur les feux villageois et brulage de champs personnels ont été effectuées.

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

Le taux d'accidents environnementaux est de 2,06.

13. Evolution dans le temps

Le nombre d'accidents environnementaux diminue car les sensibilisations ont été renforcées et les simulations aux situations d'urgences ont été suivies. Des mesures correctives et préventives

sont directement mises en place : maintenances préventives, sensibilisation et formation du personnel.

14. Relations avec le gouvernement/les administrations

Le respect de la réglementation en vigueur est l'une des exigences de la norme ISO 14001:2015.

Par ailleurs, les différentes administrations locales (MINADER, MINEPDED, MINMIDT, MINCOMMERCE, MINSANTE, etc.) effectuent, deux fois par an, des inspections réglementaires sur l'ensemble des activités de la Socapalm. Ces visites sont sanctionnées par des rapports avec diverses recommandations à mettre en place : plan d'actions en fonction des ressources.

15. Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits, etc.)

Avant le démarrage d'un chantier, une analyse des risques liés à l'activité est faite par l'entreprise sous-traitante et est envoyée au chef du département technique et au CHSE afin que les mesures nécessaires soient prises en interne.

16. Objectifs pour l'année prochaine

En plus de l'amélioration continue de son système de management, la Socapalm a pour objectif HSE en 2019 de :

- Maintenir sa certification ISO 14001:2015 ;
- Poursuivre l'implémentation de la démarche de certification RSPO ;
- La maîtrise de des impacts environnementaux, entre autres, l'optimisation de la gestion des effluents des lagunes ;
- Maintenir le respect des exigences légales avec la mise à jour des registres d'études au poste de travail (document unique) dans l'ensemble de ses sites ;
- Poursuivre la mise en œuvre du Plan de Gestion Environnemental et Social (PGES) ;
- Optimiser au maximum l'utilisation des ressources naturelles ;
- Avoir une meilleure comptabilité des déchets à l'entrée de la déchèterie ;
- Implémenter le tri des déchets ménagers sur l'ensemble des villages Socapalm.

VII. Contribution au développement local

1. Partenaires locaux

La Socapalm s'efforce de maintenir et d'améliorer les relations avec les communautés en s'employant d'années en années à contribuer au développement économique et social des régions dans lesquelles elle est implantée.

a. Sous-traitants

Pour participer efficacement au développement économique des communautés riveraines, la Socapalm accompagne et soutient les entreprises de sous-traitance en nouant des partenariats avec ces dernières. Elle contribue ainsi à créer ou à préserver les emplois des riverains.

Le recours aux Très Petites Entreprises (TPE) employant principalement des riverains ainsi que le recrutement par la Socapalm de candidats natifs de la localité où elle est implantée, contribue également à renforcer davantage ses relations de bon voisinage.

Aussi, lors des recrutements, la Socapalm donne la priorité, à compétences égales, aux candidatures émanant de personnes riveraines.

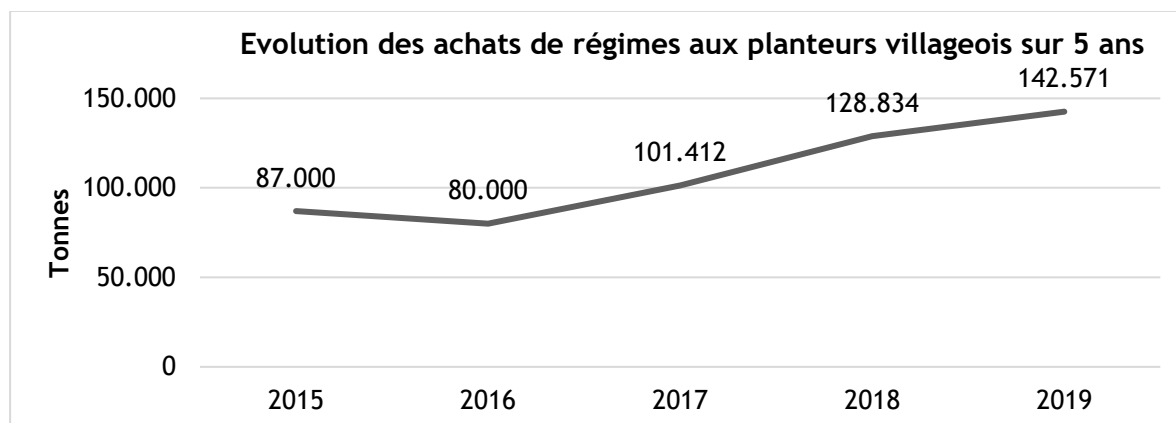
b. Petits planteurs

Les planteurs villageois, riverains de l'entreprise, sont encouragés à livrer leurs productions aux sites de production de la Socapalm.

Un partenariat existe alors entre les entités, par le biais de la collecte des régimes des planteurs, la mise en place ou la réhabilitation de pistes agricoles, une assistance technique agronomique, la fourniture d'outils agricoles ou d'engrais à la demande et, bien entendu, le paiement selon un prix progressif des productions.

Les volumes achetés en 2019 sont de **142 571** tonnes de régimes pour un montant global de **8 935 019 616** FCFA.

On notera aussi une progression constante des volumes achetés d'année en année.



c. Plan d'engagement avec les parties prenantes

La Socapalm tient compte, dans le cadre du partenariat gagnant-gagnant avec les ONG (Organisations Non-Gouvernementales), les GICs (Groupement Inter Communautaire) et les communautés locales, de leurs implications effectives dans des projets. Ces derniers sont très souvent consultés ou même invités à prendre part aux réunions organisées par l'entreprise ou par les Autorités départementales.

2. Plans de développement communautaire

La Socapalm accorde des appuis financiers ponctuels et logistiques aux fêtes traditionnelles dans les communautés villageoises. Ces sommes permettent l'organisation d'évènements et le développement social des communautés.

La Socapalm participe au développement économique à long terme des communautés riveraines de ses plantations, et notamment par l'achat des régimes aux planteurs villageois, comme expliqué plus haut.

3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines

La Socapalm est partie prenante des plateformes tripartites permanentes de dialogue entre ses plantations, les riverains desdites plantations et l'État du Cameroun. Au cours de ces plateformes les préoccupations portées par toutes les parties prenantes, et les résolutions ou recommandations envisagées sont abordées et consignées dans des rapports et, suivies par l'État du Cameroun qui y joue un rôle « d'arbitre ».

L'ensemble des comptes rendus des réunions sont disponibles auprès de l'administration et des bureaux de direction des plantations.

Leurs créations :

1. Edéa : 12 avril 2013 ;
2. Mbongo/Mbambou : 23 septembre 2015 ;
3. Kienké : 14 septembre 2016 ;
4. Dibombari : novembre 2016 (1^{ère} convocation) ;
5. Eséka : 7 août 2018.

En 2019, 9 réunions tripartites se sont tenues sur les différents sites.

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

L'accès gratuit des riverains aux services médicaux de la Socapalm qui, bien que n'étant pas des hôpitaux (centres de santé du travail), interviennent dans les cas d'urgences et assure les premiers soins.

Un peu plus de 2 400 cas, riverains et autres personnes n'appartenant pas à la Socapalm, ont bénéficié des soins de premier secours dans les centres médicaux ou dans les postes de secours.

Au niveau du système scolaire, aucune discrimination n'est faite entre les enfants de travailleurs Socapalm et ceux des communautés riveraines.

D'ailleurs, la nouvelle école primaire de Mbambou, construite par la Socapalm, a ouvert ses portes. Dans cette plantation, 63% des enfants scolarisés ne sont pas des enfants d'employés de la Socapalm.

b. Approvisionnement en énergie et en eau

La Socapalm a facilité, en 2019, la rénovation du réseau électrique dans différents villages, ainsi que la construction de 4 points d'eau potable dans les villages des plantations, la rénovation de 3 puits ou forages et la construction de 5 nouveaux forages, mis à disposition des populations riveraines en plus de l'entretien régulier des autres points d'eau déjà existants dans les villages.

Afin de montrer son soutien à la population du village riverain de Mbonjo, la plantation de Dibombari rénove le centre médical existant et qui était à l'abandon depuis plusieurs années.

c. Ouverture et entretien des routes

La Socapalm entretient les routes et pistes principales afin de faciliter la circulation des populations et des biens de consommation produits par ces dernières sur toutes les plantations.

En 2019, un montant de **290 996 515 FCFA** a été consacré à la création et à l'entretien des routes nationales ou voies d'accès aux villages riverains, ainsi que pour construire et réhabiliter les ponts se trouvant sur ces dernières.

d. Dons

Afin d'entretenir de bonnes relations avec les communautés riveraines, la Socapalm reste attentive aux besoins de ces dernières.

Ainsi, la Socapalm a fait différents dons de matériel aux populations : 70 gilets de sauvetages donnés aux piroguiers et pêcheurs de la population riveraine de Pitti Dibamba, don au peuple Bagyeli de savon, riz, tricots...

Outre l'appui matériel, ces rencontres sont surtout l'occasion d'ouvrir et maintenir le dialogue, d'échanger sur les préoccupations des uns et des autres, de se rapprocher.



Remise de gilets de sauvetage à la communauté riveraine de Pitti Dibamba, site de Mbongo

4. Partenaires dans des projets de développement local

a. Avec les populations

Les plantations créent des partenariats « publics-privés » avec des organismes, notamment avec l'IECD⁶, afin d'apporter une contribution au développement socio-économique local.

Ce soutien, tant sur le plan humain, matériel que financier, a pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes ruraux des zones d'activités de la Socapalm et, ainsi, de les accompagner vers des emplois entrepreneuriaux (production agricole, petit élevage, artisanat, transformation...).



Le diplôme fourni à la fin du cursus est maintenant reconnu par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP). Les élèves diplômés peuvent être orientés vers un centre AFOP⁷ afin de poursuivre leur formation agricole.

En juin 2019, 5 élèves ont été diplômés et ont décidé de poursuivre leur formation dans un de ces centres AFOP.

En septembre 2019, 6 élèves ont entamé leur 1^{ère} année à l'EFA de Kienke. Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement afin de promouvoir cette filiale éducative en espérant pouvoir développer davantage l'école et accueillir plus d'élèves à la rentrée 2020.



Elèves de l'Ecole Familiale Agricole de Kienké et leurs éducatrices

5. Protection des populations autochtones

Au Cameroun, environ 6 000 pygmées Bagyeli et Bakola vivent sur un territoire de près de 12 000 km² dans la partie méridionale du pays.

La culture Bagyeli est principalement basée sur ses rapports avec la forêt. Ils y chassent et pêchent, y coupent du bois leurs maisons, y cueillent des fruits et des feuilles et y récoltent du miel. Aussi, pour les pygmées « la forêt est le lieu des esprits de la nature qui veillent sur eux, les protègent ou, au contraire, les punissent ». Ces derniers, par leurs pratiques en forêt, sont réputés par leur sens de protection de la biodiversité : ils ne prélèvent que ce dont ils ont besoin sans détruire la faune et la flore permettant ainsi à la nature de se régénérer. Malheureusement

⁶ IECD : Institut Européen de Coopération et de Développement : www.iecd.org

⁷ AFOP : Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches.

leur mode de vie protégeant la biodiversité n'est pas à leur avantage parce que les lois ne reconnaissent pas leur façon de mettre la terre en valeur (pas de constructions en matériel définitif, absence de plantation etc.).

Une communauté Pygmée, composée de 5 villages, vit à proximité de la plantation de Kienké.

Cette dernière tente de jouer un rôle dans l'intégration des Pygmées, en leur facilitant l'accès aux soins de santé et en améliorant l'accès à la scolarisation des plus jeunes : dotation de matériel didactique, de tenues scolaires (uniformes), de tables-bancs, réfection de leur salle de classe, etc. en prenant en charge le salaire des enseignants et depuis quelques temps par le recrutement en tant qu'employé du leader du Kilombo à la plantation de Kienké.

Un accès à l'éducation les aidera à mettre en place des pratiques de préservation de leurs forêts et des connaissances nécessaires pour se protéger des maladies infectieuses que le monde extérieur pourrait leur apporter et que la forêt ne peut guérir.

Un cadre d'échange et de dialogue a été instauré avec les Pygmées de Kilombo surtout grâce à la facilitation de l'ONG BACUDA (Bagyelis Cultural Development Association) représentée par sa Présidente Biloa Jeanne. Il en découle une promesse d'assistance, de la Socapalm à leur profit, (énergie solaire, eau, etc.). Par ailleurs, toujours avec l'accompagnement de l'ONG BACUDA, il est aussi prévu la création d'un champ vivrier.

La Socapalm, via le Groupe Socfin, s'est engagée, dans sa politique de gestion responsable, à respecter les droits des communautés autochtones en se conformant aux articles de la Déclaration des nations unies sur les droits des peuples autochtones.



Rencontre avec les communautés Bagyéélis et remise de dons

VIII. Communication interne et externe

1. Renforcement de la communication interne

Depuis quelques années, la Socapalm a cherché à développer sa communication auprès de ses travailleurs en utilisant des moyens de communication adaptés à ses spécificités (entreprise multi-sites, etc.). Ainsi, un système de messagerie appelé « Messaging Pro » a été mis en place et permet, par le biais de SMS, de fournir les informations nécessaires aux différents départements et employés et d'aussi souhaiter les bons vœux, les anniversaires etc. (communication de la direction, messages d'anniversaires, etc.).

En plus de cela, une page Facebook a été créée en 2016 et permet de renforcer la communication interne et extérieure au vu de l'éloignement de certains sites les uns des autres : les activités, projets et événements réalisés au sein de l'Entreprise y sont communiqués.

Enfin, la rédaction des « Echos de Socapalm », magazine interne donnant un aperçu des activités de la Socapalm, a repris vie dans le courant de l'année 2017 et devrait voir son nouveau numéro sortir d'ici début 2020.



« Echos de Socapalm » 2019



Publication Facebook

2. Renforcement la communication externe

En plus des différents outils cités ci-dessus, la Socapalm a remis à jour son site internet.

Tout cela afin d'offrir un meilleur aperçu de ce qui est mené au quotidien par l'Entreprise pour ses employés, et pour l'approvisionnement du marché local en huile de palme, denrée pour laquelle le pays accuse toujours un déficit estimé entre 80 000 et 100 000 tonnes par an.



3. Résultats de la communication externe

L'implémentation des outils pour la communication externe semble permettre aux personnes extérieures de l'entreprise de mieux comprendre les réalités du terrain et réalisations faites au quotidien.

La page Facebook, par exemple, s'anime de plus en plus et des personnes, toujours plus nombreuses, réagissent aux informations partagées. Comme avec la publication ci-dessous qui, d'un point de vue statistique, a atteint plus de 2 200 personnes et généré plus de 140 « clicks ».



IX. Objectifs et perspectives 2020-2021-2022

Les trois années précédentes ont été des succès fondateurs en termes de productions agricoles, industrielles et de résultats financiers. L'exercice 2020 s'inscrit dans la même dynamique, et la continuité.

La forte motivation du personnel, la cohésion sociale et l'implication de tous dans le maintien de l'excellent climat de travail nous permettent en effet d'envisager positivement l'avenir.

L'amélioration du cadre de vie de nos employés est une de nos préoccupations et cela se concrétise à travers la construction de nouveaux logements, d'infrastructures sociales, de bâtiments scolaires, de structures médicales ou sportives.

La densification des relations avec les communautés riveraines permet aussi d'envisager favorablement l'évolution de notre environnement direct avec la mise en place de projets communautaires et la mise en place de la certification RSPO.

De nombreux projets sont en gestation au sein de l'entreprise et devraient aussi contribuer à l'amélioration de ses performances en termes de développement durable.

X. Index du contenu GRI

Normes GRI		Chapitre
102	Eléments généraux d'information	
102-1	Nom de l'organisation	1.1 Message du Directeur Général
102-2	Activités, marques, produits, services	1.3 Profil général
		2.2 Production d'huile de palme et de palmiste
		2.3 Production de caoutchouc naturel
		2.4 Production de semences
		2.5 Projets de recherche et développement
102-3	Lieu géographique du Siège	1.3 Profil général
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	1.3 Profil général
		1.4 Présence géographique dans le pays
102-5	Capital et forme juridique	1.6 Structure du capital (actionnariat)
102-6	Marchés desservis	2.2 Production d'huile de palme et de palmiste
		2.3 Production de caoutchouc naturel
		2.4 Production de semences
102-7	Taille de l'organisation	1.4 Présence géographique dans le pays
		2. Performance économique en chiffres
		4.2.a Ressources humaines
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	4.2.a Ressources humaines
		12. Chiffres clés
102-9	Chaîne d'approvisionnement	3.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
		3.6 Normes des clients
		7.1 Partenaires locaux
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	3.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
		7.1 Partenaires locaux
		Rapport financier Socapalm 2019
102-11	Principe de précaution ou d'approche préventive	2.6 Impacts des changements climatiques sur les opérations
		3. Gouvernance responsable
		5. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
		6. Gestion des ressources naturelles
102-12	Initiatives externes	3.3 Conformité aux exigences légales
		5. Assurer la sécurité des employés
102-13	Adhésion à des associations	3.3.f Contributions sociales
		3.3.g Respect des lois du travail
		4.2.g Adhésion syndicale et liberté d'association
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	1.1 Message du Directeur Général
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	1.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence

		2.6 Impacts des changements climatiques sur les opérations
		3. Gouvernance responsable
		7. Contribution au développement local
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	3.2 Politiques, chartes et code éthique
		3.3 Conformités aux exigences légales
		3.4 Respect volontaire d'autres normes
		3.7 Evaluations par tierces parties
		3.8 Plaintes et griefs
102-18	Structure de gouvernance	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-19	Délégation de l'autorité	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux, sociaux	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
		3.2 Politiques, chartes et code éthique
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	3.1 Structure de gouvernance et méthodes de gestion
102-33	Communication des préoccupations majeures	3.8 Plaintes et griefs
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	7. Contribution au développement local
		3.3.f Contributions sociales
		3.3.g Respect des lois du travail
102-41	Accords de négociation collective	4.2 Evaluation globale des principaux indicateurs sociaux
102-42	Identification des parties prenantes	Rapport développement durable 2019
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Rapport développement durable 2019
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport développement durable 2019
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport financier Socapalm 2019
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	1.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence

		2.7 Objectifs et perspectives
		4.8 Objectifs et performances
		5.14 Objectifs pour l'année prochaine
		6.16 Objectifs pour l'année prochaine
102-47	Liste des enjeux pertinents	1.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence
102-48	Réaffirmation des informations	Rapport développement durable 2019
102-49	Modifications relatives au reporting	Structure du rapport de développement durable
102-50	Période de reporting	2019
102-51	Date du rapport le plus récent	Rapport de développement durable 2018 édité en juin 2019
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	info-scp@socapalm.org
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	10. Index du contenu GRI
102-56	Vérification externe	Une vérification externe est prévue pour le Rapport de développement durable 2020.
200	Economique	
201	Performance économique	
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	2.1 Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture 4.5 Santé : un levier de développement 7. Contribution au développement local 12. Chiffres clés Rapport financier Socapalm 2019
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	1.6 Impacts des changements climatiques sur les opérations 3.4 Respect volontaire des normes 6.4 Evaluations d'impact environnemental 6.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC-HSCa) 6.6 Non-conformités environnementales 6.8 Réalisations
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	3.3 Conformité aux exigences légales
203	Impacts économiques indirects	
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Rapport développement durable 2019 12. Chiffres clés
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	4.3 Infrastructures à la disposition des employés 4.5 Santé : un levier de développement 4.6 Soutien à l'éducation et à la formation 7.3 Relations de bon voisinage avec les populations voisines

		7.4 Partenaires dans des projets de développement local
		12. Chiffres clés
204	Pratiques d'achats	
204-1	Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux	3.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité 7.1 Partenaires locaux
205	Lutte contre la corruption	
205-1	Activités évaluées en termes de risques lié à la corruption	3.3.d Lutte contre la corruption
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	3.3.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	1.2 Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence 6.3 Politiques 7.1.b Petits planteurs 12. Chiffres clés
302	Energie	
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	6.3.g Energie 12. Chiffres clés
303	Eau et effluents	
303-1	Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée	6.3.a Eau
303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	6.3 Politiques
303-3	Prélèvement d'eau	6.3.a Eau
303-4	Rejet d'eau	6.3.a Eau
303-5	Consommation d'eau	6.3.a Eau 12. Chiffres clés
304	Biodiversité	
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	3.4.c Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) 6.3.d Protection et amélioration de la biodiversité 6.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC/HSCa)
304-3	Habitats protégés ou restaurés	3.4.c Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC) 6.3.d Protection et amélioration de la biodiversité 6.5 Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HVC/HSCa)
305	Emissions	
305-1	Emissions directes de GES (champ d'application 1)	6.3.e Emissions atmosphériques et air ambiant

		6.3.h Prise en compte des impacts sur le changement climatique
		12. Chiffres clés
305-4	Intensité des émissions de GES	6.3.e Emissions atmosphériques et air ambiant
305-5	Réduction des émissions de GES	6.3.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	6.3.e Emissions atmosphériques et air ambiant
306	Effluents et déchets	
306-1	Ecoulement d'eau par qualité et destination	6.3.a Eau 12. Chiffres clés
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	6.3.a Eau
		6.3.c Gestion des déchets 12. Chiffres clés
306-3	Déversements significatifs	6.3.c Gestion des déchets
		12. Chiffres clés
306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	6.3.a Eau
307	Conformité environnementale	
307-1	Non-conformités à la législation et réglementation environnementales	6.6. Non-conformités environnementales
308	Evaluation environnementale des fournisseurs	
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	4.5 Chaîne d'approvisionnement et traçabilité
400	Social	
401	Emploi	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	2.a Ressources humaines
		2.e Chiffres clés des ressources humaines
		12. Chiffres clés
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou partiel	4.3 Infrastructures à la disposition des employés
		5. Santé : un levier de développement
		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	4.2.b Protection des employés
		5.1 Système de management de la sécurité
		5.2 Politique de sécurité et de santé au travail
		5.3 Comités de santé et sécurité au travail
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des éléments indésirables	5.12 La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement
		4.5.g Préparation aux situations d'urgence
403-3	Services de santé au travail	5.4 Analyse de risques
		4.5.d Prévention, détection et traitement des maladies
		5.3 Comités de santé et sécurité au travail

		5.7 Formation et sensibilisation
		5.8 Surveillance médicale
		5.12 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	5.3 Comités de santé et sécurité au travail
		5.4 Analyse des risques
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	5.7 Formation et sensibilisation
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	4.5 Santé : un levier de développement
		5.8 Surveillance médicale
403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	4.5 Santé : un levier de développement
		5.8 Surveillance médicale
403-9	Accidents du travail	5.10 Nombre d'accidents (perte supérieure à un jour)
		5.11 Taux d'accidents par 200 000 heures de travail
		5.13 Evolution dans le temps
		12. Chiffres clés
404	Formation et éducation	
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	5.7 Formation et sensibilisation
		12. Chiffres clés
405	Diversité et égalité des chances	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	4.2.a Ressources humaines
		12. Chiffres clés
413	Communautés locales	
413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	3.4.a RSPO
		4.6.b Infrastructures et personnel
		4.6.c Soutien financier et dons aux écoles
		7.2 Plans de développement communautaire
		7.3.a Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés
		7.3.b Approvisionnement en énergie et en eau
		7.3.c Ouverture et entretien des routes
		7.3.d Dons
		7.4 Partenaires dans des projets de développement local
		7.5 Protection des populations autochtones

XI. Glossaire

Abréviation	Sens
AARH	Assistant Administratif Ressources Humaines
ACEQ	Assistante chargée de l'environnement et de la qualité
ACMS	Association Camerounaise pour le Marketing Social
AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches
APP	Assistant de Plantation Principal
CCT	Convention Collective de Travail
CDA	Chef de Département Agricole
CDT	Chef de Département Technique
CEMAC	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
CH	Chef Huilerie
CHSE	Correspondant HSE (Hygiène, sécurité, environnement)
CHSSCT	Comités d'Hygiène, de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail
CLIP	Consentement Libre, Informé et Préalable - Principe selon lequel une communauté a le droit de donner ou de refuser de donner son consentement à des projets proposés susceptibles d'avoir une incidence sur les terres qu'elle possède, occupe ou utilise traditionnellement
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSAC	Chefs du Service Administratif et Comptable
CSST	Comités de Santé et Sécurité au Travail
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun
DAF	Directeur Administratif et Financier
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft - La DEG est une corporation d'investissement et de développement allemande, qui promeut des structures privées pour ainsi contribuer durablement à leurs croissances et améliorer les conditions de vie de ces pays
DRH	Direction des Ressources Humaines
EFA	École Familiale Agricole
EF	Earthworm Foundation
ENEO	Société nationale d'électricité
EPI	Equipements de Protection Individuelle
FAO	Food and Agriculture Organization
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
GIC	Groupement Inter Communautaire
GRI	Global Reporting Initiatives : c'est une structure de partenaires de divers horizons, qui crée un cadre de travail commun en vue de l'élaboration du rapport développement durable
HSC/HCS	Haut Stock de Carbone - Les forêts à haut stock de carbone sont celles identifiées au travers de l'approche HCS en tant que zones forestières à protéger en priorité d'une éventuelle conversion
HSE	Hygiène, Sécurité et Environnement
HVC/HCV	Haute valeur de conservation
IECD	Institut Européen de Coopération et de Développement
ISO 14001	La norme ISO 14001 est une norme internationale référentielle d'une société pour mettre en place son système de management environnemental. Elle a pour objectif d'aider l'entreprise à gérer l'impact de son activité sur l'environnement et à démontrer l'efficacité de sa gestion
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINCOMMERCE	Ministère du Commerce
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPDED	Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable

MINMIDT	Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique
MINSANTE	Ministère de la Santé
NC	Non-Conformités
ONG	Organisations Non-Gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
QHSE	Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement
RSE	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil, est une certification sur l'huile de palme durable. C'est une organisation à but non lucratif qui regroupe les producteurs de l'huile de palme
SIDA	Syndrome d'Immuno Déficience Acquis
Socapalm	Société Camerounaise de Palmeraies
SOCFINAF	Société Financière spécialisée dans l'exploitation des plantations de palmiers et d'hévéas situées en Afrique
SOPACOR	Société de Palmeraies du Cameroun Oriental
SOPAME	Société de Palmeraies de Mbongo et Eséka
SPFS	Société des Palmeraies de la Ferme Suisse SA
SSE	Santé, Sécurité et Environnement
TFT	The Forest Trust
TPE	Très Petites Entreprises
USLC	Union des Syndicats Libres du Cameroun
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
WWF	World Wide Fund for Nature

XII. Chiffres clés

Données	Unité	Réalisations 2019
Données financières		
Infrastructures générales	FCFA	3 416 520 412
Médical	FCFA	578 956 292
Education	FCFA	422 886 428
Environnement	FCFA	130 542 755
Santé sécurité au travail	FCFA	141 237 770
Formations	FCFA	0
Dons	FCFA	51 521 560
Autres	FCFA	12 804 000
Prêts	FCFA	938 672 836
Budget total DD	FCFA	5 693 142 053
Effectifs		
Employés permanents	Nb	2 244
Travailleurs temporaires	Nb	1 389
Travailleurs contractuels	Nb	1 564
Effectif total	Nb	5 197
Santé et sécurité		
Nombre d'heures travaillées	Heures	10 118 329
Décès	Nb	1
Blessures non mortelles	Nb	796
Taux d'accidents par 100 employés	Nb/100 employés	15,75
Accidents de travail ou maladies professionnelles entraînant une DART	Nb	177
Taux d'accident de DART par 200 000 heures	Nb/200 000 heures	7 34
Journées perdues	Nb	2 099
Nombre de journées perdues par 100 employés	Nb/100 employés	41,49
Formations et sensibilisations	Nb	2 626
Personnes formées	Nb	34 898
Indicateurs de consommation		
Usines		
Consommation de carburant par tonne de régimes usinés	l/T FFB	0,32
Consommation d'eau par tonne de régimes usinés	m ³ / T FFB	1,35
Consommation d'électricité par tonne de régimes usinés	kWh/T FFB	17,49
Ateliers et garages		
Consommation moyenne de carburant - véhicules légers	l/100 km	12,33
Consommation moyenne de carburant - camions	l/100 km	42,56
Consommation moyenne de carburant - tracteurs	l/h	3,26
Consommation moyenne de carburant - groupes électrogènes	l/kWh	1,80
Production d'énergie renouvelable		
Turbines à vapeur alimentées par la biomasse	kWh	9 952 169,4
Gestion des déchets : Déchets ménagers et déchets industriels banals		
Gestion externe		
Déchets vendus	kg	233 950
Déchets éliminés dans une décharge municipale	kg	74 542
Déchets collectés par un revendeur agréé	kg	98 460
Gestion interne		

Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise (non aménagée)	kg	NC
Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise (aménagée)	kg	NC
Déchets liquides éliminés dans les lagunes	m ³	447 927
Déchets incinérés (sans récupération d'énergie)	kg	2 142
Déchets valorisés par récupération d'énergie	kg	19 807 489
Déchets valorisés par un recyclage organique/compostage	kg	75 307 536
Déchets industriels spéciaux (DIS)		
DIS remis à un collecteur agréé	kg	79 840
DIS traités selon d'autres bonnes pratiques (FDS §13)	M ³	NC
Données agricoles		
<i>Produits toxiques utilisés</i>		
Utilisation d'Aldicarbe	Kg	0
Utilisation du Paraquat	L	0
Utilisation de Carbofuran	Kg	0
<i>Engrais organique utilisé</i>		
Rafles et boues	Tonnes	306 574
Fibres de palmistes	Tonnes	57 791
Autres solides	Tonnes	0
Données médicales		
<i>Infrastructures</i>		
Hôpital	Nb	0
Clinique	Nb	6
Avant-poste de santé	Nb	3
Ambulance	Nb	5
<i>Personnel</i>		
Médecins	Nb	6
Infirmières	Nb	24
Aides-soignants	Nb	3
Autre personnel	Nb	23
<i>Patients hospitalisés / Patients ambulatoires</i>		
Consultations	Nb	53 700
Hospitalisations	Nb	679
<i>Services</i>		
Planification familiale		OUI
Traitement anti-VIH		OUI
Traitement de la tuberculose		OUI
<i>Statistiques de l'éducation</i>		
Ecoles maternelles	Nb	15
Ecoles primaires	Nb	30
Ecoles secondaires	Nb	7
Enseignants	Nb	402
Elèves	Nb	9 759
Ratio Etudiants/Enseignant	Nb	28,80
Données villageoises et camps		
Nombre de villages ou de camps dans la concession	Nb	32
Population - Travailleurs logés	Nb	5 739
Population - Ayant-droits	Nb	9 109
Population - Occupants illégaux	Nb	190
Population - Autres	Nb	1 983
Population totale	Nb	17 008
Logements	Nb	4 626
Logements construits	Nb	166

Logements rénovés	Nb	30
Cuisines construites	Nb	144
Cuisines rénovées	Nb	19
Latrines/douches construites	Nb	211
Latrines/douches rénovées	Nb	125
Magasins	Nb	116
Marchés	Nb	2
Clubs	Nb	43
Terrains de sport	Nb	25
Lieux de rencontre	Nb	15
Points d'eau	Nb	562

XIII. Annexes

1. Certificat ISO 14001:2015



BUREAU VERITAS
Certification



SOCIETE CAMEROUNAISE DE PALMERAIES (SOCAPALM)
Rue de la Motte PIQUET- BONANJO, B.P 691 DOUALA
CAMEROUN

*Bureau Veritas Certification Holding SAS – UK Branch Certifie que
le système de management de l'organisme susmentionné a été audité et
jugé conforme aux exigences de la norme :*

Standard

ISO 14001 : 2015
Domaine d'activité

**PLANTATION, PRODUCTION HUILE DE PALME (NE SONT PAS PRIS EN COMPTE LES VILLAGES,
LES INSTALLATIONS DES SOUS-TRAITANTS SITUÉES AU SEIN DU DOMAINE D'APPLICATION DE
CERTIFICATION, LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL, LES DÉPLACEMENTS DES
PARTENAIRES DE SOCAPALM, LES ACTIVITÉS HORS DU DOMAINE)**

Date de la première certification : **06 Mars 2014**
Date d'expiration du cycle précédent : **05 Mars 2017**
Date d'audit de renouvellement : **10 Février 2017**
Date de début du cycle de certification: **05 Avril 2017**
Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management
de l'organisme, ce certificat est valable jusqu'à: **04 Mars 2020**

Affaire n° : **10212995** Date : **02 Octobre 2018**



Signed on behalf of BVCH SAS UK Branch

Adresse de l'organisme certificateur: 06 Prescott Street, London, E1 8HG
Bureau local : Bureau Veritas Maroc – La colline, lotissement Al alsk, immeuble Sigma, N° 449 450, 4ème
étage, Sidi Maarouf, Casablanca Maroc

Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat ainsi que
l'applicabilité des exigences du système de management peuvent être obtenues en
consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez
téléphoner au : 00 332 522 543 540.



2. Politique HSE



SOCIETE CAMEROUNAISE DE PALMERAIES

SOCIETE ANONYME AVEC CONSEIL D'ADMINISTRATION AU CAPITAL DE 45 757 890 000 F CFA

POLITIQUE HSE (SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT)

Afin de développer durablement son activité, la SOCAPALM anticipe de manière continue pour veiller à la santé et la sécurité de ses employés et travailleurs, mais aussi celles de ses clients, de ses voisins, ainsi qu'à la préservation des ressources naturelles et de l'environnement dans le strict respect des lois, règlements et procédures en vigueur.

La SOCAPALM poursuit le processus d'amélioration continue en s'appuyant sur son système de management environnemental et sur la conformité aux exigences RSPO.

Cette volonté se reflète sur des engagements généraux et spécifiques de la SOCAPALM :

- Avoir un personnel qualifié, formé, et informé.
- Améliorer en permanence nos procédures agricoles et industrielles.
- Respecter les exigences légales et autres applicables aux activités de l'entreprise. Cette conformité est assurée grâce à un système de veille réglementaire mis en place.
- Prendre en compte les attentes de toutes nos parties prenantes.
- Consulter les communautés riveraines et procéder au processus de Consentement Libre Informé et Préalable (CLIP) avant la mise en œuvre de toute opération pouvant les impacter.
- Revoir régulièrement notre politique HSE quant à son adéquation avec notre activité.

Pour la santé et la sécurité, la SOCAPALM s'engage à :

- Identifier tous les dangers et risques dans ses opérations.
- Prévenir tout accident et réduire de façon permanente le nombre d'accidents au sein de notre entreprise en encourageant des comportements responsables de la part de tout le personnel.
- S'assurer qu'aucune priorité ne puisse s'exercer au détriment de la santé et de la sécurité de tout travailleur.
- Former ses employés sur les pratiques de travail sécuritaires.
- Fournir des équipements de protections adéquats et appropriés à tous les travailleurs.

Pour la protection de l'environnement, la SOCAPALM s'engage à :

- Prévenir et/ou réduire ses impacts environnementaux : pollution de l'eau, du sol et de l'air, émissions de gaz à effet de serre.
- Ne pas utiliser le feu pour la préparation du sol ou pour l'élimination des déchets.
- Utiliser les meilleures pratiques agricoles pour minimiser la dégradation des sols et l'érosion des terres.
- Identifier, protéger et améliorer les zones à Haute Valeur de Conservation (HCV) et à Haut Stock de Carbone (HSC) et les tourbières.
- Maintenir les bonnes pratiques de gestion des déchets (réduction, tri, recyclage, réutilisation, élimination) tout en respectant la propreté de ses sites et de leurs équipements.

La SOCAPALM est disposée à diffuser et à expliquer largement cette politique.

La SOCAPALM est convaincue que la Santé, la Sécurité, et l'Environnement constituent la base du professionnalisme menant à la réussite de l'entreprise.

Douala, le 26 avril 2019

Le Directeur Général,

Dominique Cornet

Siège Social : Tilo (Dibomban) Route de Nkongssamba - Direction Générale : Douala, Rue de la Motte Piquet-Bonanyo
B.P. 691 Douala - Cameroun - Téléphone : (237) 495 35 59 11 - Tél/Fax : (237) 233 43 87 34

E mail: socapalm@socapalm.org

R.C.C.M : RC/MBA/2002/B/23 Imm.Stat. 03-019-01- Numéro Contribuable M07800000370G