



# RAPPORT RSE 2021-2022

*#jemengage*

| Diagnostic RSE





# SOMMAIRE

## LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

### PROFIL DE SOBRAGA

Qui sommes-nous ? .....	07
SOBRAGA en quelques chiffres .....	08
Les valeurs ancrées dans l'ADN de SOBRAGA .....	09
Une gouvernance structurée .....	11

### DIAGNOSTIC RSE - RESTITUTION

Comprendre la RSE .....	13
Préparation du diagnostic et état des lieux de l'existant .....	14
a. Une démarche d'amélioration continue .....	15
b. Méthodologie .....	16
c. Etat des lieux .....	17

### POLITIQUE & STRATEGIE RSE HORIZON 2027

POLITIQUE RSE DE SOBRAGA .....	30
STRATEGIE HORIZON 2027 .....	32

### PILIER N°1 : LE CAPITAL HUMAIN DE SOBRAGA AU COEUR DE NOTRE TRANSFORMATION

Chantier 1 : Santé et Sécurité au travail .....	34
Chantier 2 : Veiller au respect des droits humains, et assurer un environnement de travail sain aux salariés .....	35
Chantier 3 : Renforcer les compétences, impulser l'excellence et la gestion de carrière .....	36
Chantier 4 : Promouvoir l'égalité des chances, encourager la participation et l'accès des femmes aux postes stratégiques .....	37
Chantier 5 : Renforcer l'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise .....	38

### PILIER N°2 : CONJUGUER QUALITÉ DE L'OFFRE ET SATISFACTION DE NOS PARTIES PRENANTES

Chantier 6 : Une démarche entièrement certifiée en matière de Qualité et de Sécurité alimentaire .....	40
Chantier 7 : Être un partenaire éthique de choix aux côtés des institutions .....	41
Chantier 8 : Favoriser l'accessibilité des produits de SOBRAGA .....	42
Chantier 9 : Promouvoir la RSE dans la chaîne de valeur .....	44
Chantier 10 : Sensibiliser sur la consommation responsable de bières et de boissons sucrées .....	45

### PILIER N°3 : CREER DURABLEMENT DE LA VALEUR POUR NOS COMMUNAUTES

Chantier 11 : Soutenir les initiatives de développement des communautés d'implantation .....	48
Chantier 12 : Limiter notre impact environnemental par la gestion optimale des ressources en eau, des déchets et de l'énergie .....	51
Chantier 13 : Partenariats stratégiques et économie circulaire à valeur ajoutée .....	54

### SYNTHESES DES ENGAGEMENTS HORIZON 2027



# LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

SOBRAGA est consciente de sa position de leader et de sa responsabilité en tant qu'acteur majeur de l'industrie des boissons au Gabon.

Ainsi, après plusieurs années de divers soutiens dans le cadre de notre responsabilité sociétale, nous avons décidé de faire évoluer notre stratégie, comme nous savons le faire pour tous nos projets de management afin de redéfinir nos standards de performance.

En effet, nous avons bien compris que la RSE n'est pas simplement une ligne budgétaire supplémentaire, elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs, d'où l'importance d'un dialogue avec toutes les parties prenantes.

Dans notre prise de conscience et animés par le besoin d'innovation, nous avons réalisé un diagnostic approfondi de notre stratégie RSE, nous permettant de comprendre les enjeux actuels et futurs auxquels nous devons faire face.

Ce processus d'analyse critique a été essentiel pour établir un plan stratégique ambitieux à l'horizon 2027, qui nous guidera dans la mise en œuvre de mesures concrètes pour améliorer notre performance RSE.

Ce rapport RSE est donc le résultat d'une profonde introspection et d'une vision audacieuse. Nous sommes conscients que les défis qui se dressent devant nous sont nombreux, mais nous sommes fermement déterminés à les relever. Nous continuerons de suivre de près nos progrès, en mesurant et en évaluant régulièrement nos performances afin d'assurer une transparence totale pour nos parties prenantes.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à tous ceux qui ont contribué à notre parcours vers une meilleure responsabilité sociétale.

Ensemble, nous construisons un avenir responsable et durable.

**Fabrice BONATTI**

# LE PROFIL DE SOBraga



# QUI ? sommes NOUS ■

Créée en 1966 sous l'impulsion de Pierre Castel, l'entreprise SOBRAGA génère près de 1 500 emplois directs et des dizaines de milliers d'emplois indirects partout sur le territoire national, comptant à son actif 6 sites industriels où sont produits aussi bien des boissons de renommée internationale que des boissons célèbres sur le continent africain (Castel Beer, 33' Export, Beaufort et D'Jino), ainsi que de l'eau minérale.

Non seulement considérée comme incontournable dans la vie socioéconomique du Gabon, SOBRAGA figure aujourd'hui en tête du classement des industriels africains engagés en faveur du développement durable. Certifiée ISO 9001 depuis 2009, l'agro-industrie du Gabon est devenue la première entreprise de la sous-région et de l'Afrique de l'Ouest à obtenir les certifications ISO en 2016, premières distinctions du genre, marquant son respect strict des normes internationales FSSC 22 000, ISO 14 001, OHSAS 45 001. Ces certifications confirment l'engagement de l'entreprise à maintenir la maîtrise des risques au cœur de son outil de production.



# SOBRAGA en quelques chiffres



- 2022**  
Obtention de 4 certifications internationales pour l'usine de Franceville
- 2020**  
Andza, médaillée d'Or au Quality Awards
- 2019**  
Obtention de 4 certifications internationales pour l'usine de Mouila : ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO FSSC 22000
- 2018**  
Régab, la bière gabonaise médaillée d'Or au Quality Awards
- SOBRAGA récompensée pour sa politique RSE par le groupe CASTEL
- 2017**  
SOBRAGA primée entreprise RSE (Corporate Awards)
- Obtention de 4 certifications internationales pour l'usine de Port-Gentil
- 2016**  
Obtention de 4 certifications internationales pour l'usine d'Owendo
- 2016**  
Obtention de la certification ISO 9001
- 2002**  
Rachat de SOVINGAB
- 2001**  
Rachat de SOBOLECO
- 1987**  
Délocalisation de l'usine de Libreville à Owendo
- 1983**  
Ouverture de l'usine de Mouila
- 1976**  
Ouverture de l'usine d'Oyem
- 1972**  
Ouverture de l'usine de Port-Gentil
- 1971**  
Ouverture de l'usine de France-ville
- 1966**  
Création de SOBRAGA

# LES VALEURS ANCRÉES DANS L'ADN DE SOBRAGA



## ESPRIT D'ÉQUIPE

L'esprit d'équipe est un fondement de notre entreprise. Notre force, c'est notre unité et notre complémentarité. Parce que chacun sait qu'il est un maillon de cette grande chaîne qui nous permet de relever tous les défis depuis 50 ans. Nous sommes plus d'un millier, mais nous ne faisons qu'un pour satisfaire nos clients, ne donnant que le meilleur de nous-mêmes. Parce qu'unis, nous savons que nous pouvons surmonter toutes les épreuves.



## QUALITÉ

La qualité de nos produits est pour nous une priorité absolue. Elle est le maître-mot de notre activité, des process aux infrastructures. La qualité est notre responsabilité à tous, pour satisfaire au mieux nos consommateurs. Plus qu'un objectif, la qualité est pour nous tant un choix qu'un état d'esprit. Notre projet se veut une référence, notre vision est l'excellence et la qualité en est la condition sine qua non.



## RESPONSABILITÉ

La responsabilité qui est la nôtre s'exprime à la fois auprès de nos consommateurs et de nos partenaires auxquels nous garantissons de fournir toujours le meilleur service. Responsables envers notre pays et notre environnement afin de planifier une croissance durable et partagée. Parce que nous sommes conscients de notre place, de notre position et de notre rôle, nous sommes également responsables dans nos pratiques et nos stratégies. Notre responsabilité fait de nous des leaders et nous pousse à toujours viser l'excellence



# VISION DE SOBRAGA

Être l'entreprise préférée des Gabonais et un acteur régional de référence dans le management de la qualité, la capacité d'innovation et l'engagement citoyen.

# UNE GOUVERNANCE STRUCTURÉE



En phase avec les standards internationaux en matière de Gouvernance d'entreprise, le Groupe Castel s'est doté d'un Code de Conduite dont l'objectif est de transmettre à l'ensemble des parties prenantes de ses filiales, les règles de conduite à suivre dans le cadre de leurs activités professionnelles quotidiennes. Il définit et illustre les comportements à proscrire et contient les principes et les valeurs auxquels adhèrent l'ensemble des employés. Afin de diffuser les bonnes pratiques de gouvernance dans son écosystème, Sobraga inclut les parties prenantes de son écosystème dans les formations relatives au Code de Conduite du Groupe CASTEL.

A close-up photograph of a person wearing a white lab coat and a striped tie. The person's hand is holding a black pen, poised over a document that features a colorful line chart. The background is softly blurred, showing a window with a view of greenery outside. The overall lighting is bright and professional.

# **DIAGNOSTIC RSE 2021: RESTITUTION**

# COMPRENDRE LA RSE

Concept apparu à la fin des années 60, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) implique qu'une entreprise établisse un équilibre dans la visibilité économique, l'impact positif sur la société et le respect des préoccupations environnementales. C'est le résultat d'une démarche volontaire visant à intégrer tous ces aspects dans son activité économique au-delà du cadre légal qui lui est imposé.

Ce cheminement ne peut se faire seul. Ainsi, dans la construction de cet équilibre, l'entreprise implique les parties prenantes telles les collaborateurs, les fournisseurs, les clients, les acteurs territoriaux dans l'adoption des bonnes pratiques et les mesures concrètes qui permettent de répondre aux enjeux particuliers de son secteur d'activités et du développement durable.

En prise directe avec l'évolution de la société, les modes de consommation se transforment, les attentes des consommateurs évoluent, se diversifient et les innovations technologiques plus respectueuses de l'environnement se développent. Et aujourd'hui, SOBRAGA en fait un levier de performance.

# PRÉPARATION DU DIAGNOSTIC, ÉTAT DES LIEUX DE L'EXISTANT



## A – UNE DÉMARCHÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE

La politique RSE de SOBRAGA est le fruit issu des engagements du Groupe CASTEL Afrique ainsi que de la prise en compte de sa vision, être partie prenante, être l'entreprise préférée des gabonais et un acteur régional de référence dans le management de la qualité, la capacité d'innovation et l'engagement citoyen. Une vision qui oriente les décisions stratégiques et guide ses engagements.

L'entreprise prend en compte son impact sociétal et environnemental pour assurer sa viabilité économique à long terme. Ainsi, chaque année à travers son rapport RSE, SOBRAGA met en avant son efficacité.

Cependant, en 2021, SOBRAGA a décidé de repenser sa stratégie. L'exercice a consisté à effectuer un diagnostic visant à dresser un état des lieux précis en se basant sur l'ensemble des critères RSE, afin de préparer l'élaboration d'une stratégie RSE adaptée aux enjeux de l'entreprise et aux attentes des parties prenantes.

L'entreprise a fait appel à un expert afin d'avoir un regard extérieur sur l'ensemble de sa démarche RSE. Ce diagnostic révèle à la fois un état des lieux de sa responsabilité sociétale tout en soulignant son potentiel et ses axes d'amélioration.



## B – LA MÉTHODOLOGIE

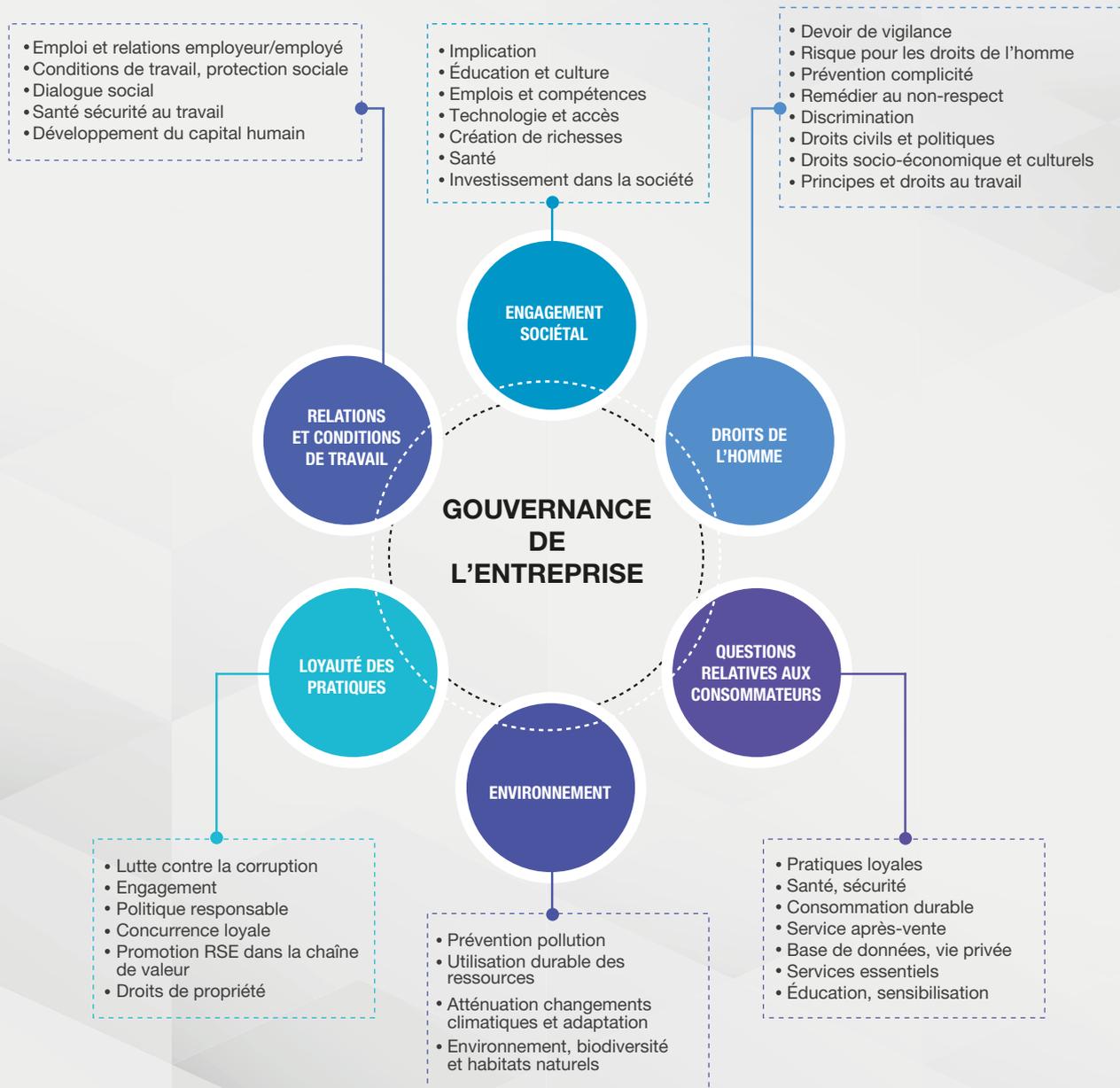
<p><b>ETAPE 1</b></p>	<p><b>DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE</b></p>	<p>Libreville et Léconi</p>
<p><b>ETAPE 2</b></p>	<p><b>COLLECTE DES DONNÉES</b></p>	<p>Collecte des données via une étude documentaire approfondie, des questionnaires et des entretiens sur les sites de Libreville et de Léconi avec les parties prenantes internes et externes clés de l'entreprise</p>
<p><b>ETAPE 3</b></p>	<p><b>ANALYSE DES INFORMATIONS</b></p>	<p>Croisement des retours obtenus avec la stratégie, la vision et les objectifs de l'entreprise. Evaluation du niveau de maturité des pratiques de Responsabilité Sociétale de SOBRAGA sur l'ensemble des 7 questions centrales de la norme ISO 26000</p>
<p><b>ETAPE 4</b></p>	<p><b>DÉFINITION DE LA STRATÉGIE</b></p>	<p>Identification des points forts et des voies de progrès sur chaque question centrale et orientations concrètes par le TOP Management afin d'engager une stratégie RSE efficace</p>

# C - ETAT DES LIEUX

## 1. La norme ISO 26000 en bref

Cette norme régit les lignes directrices de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et est composée de 7 questions centrales, englobant elles-mêmes divers plans d'actions en faveur du développement durable.

À travers un questionnaire, il est alors possible de faire un diagnostic de maturité RSE en faisant apparaître les points forts et ceux sur lesquels des efforts sont attendus. Les résultats sont présentés sous forme de notes sur 20.

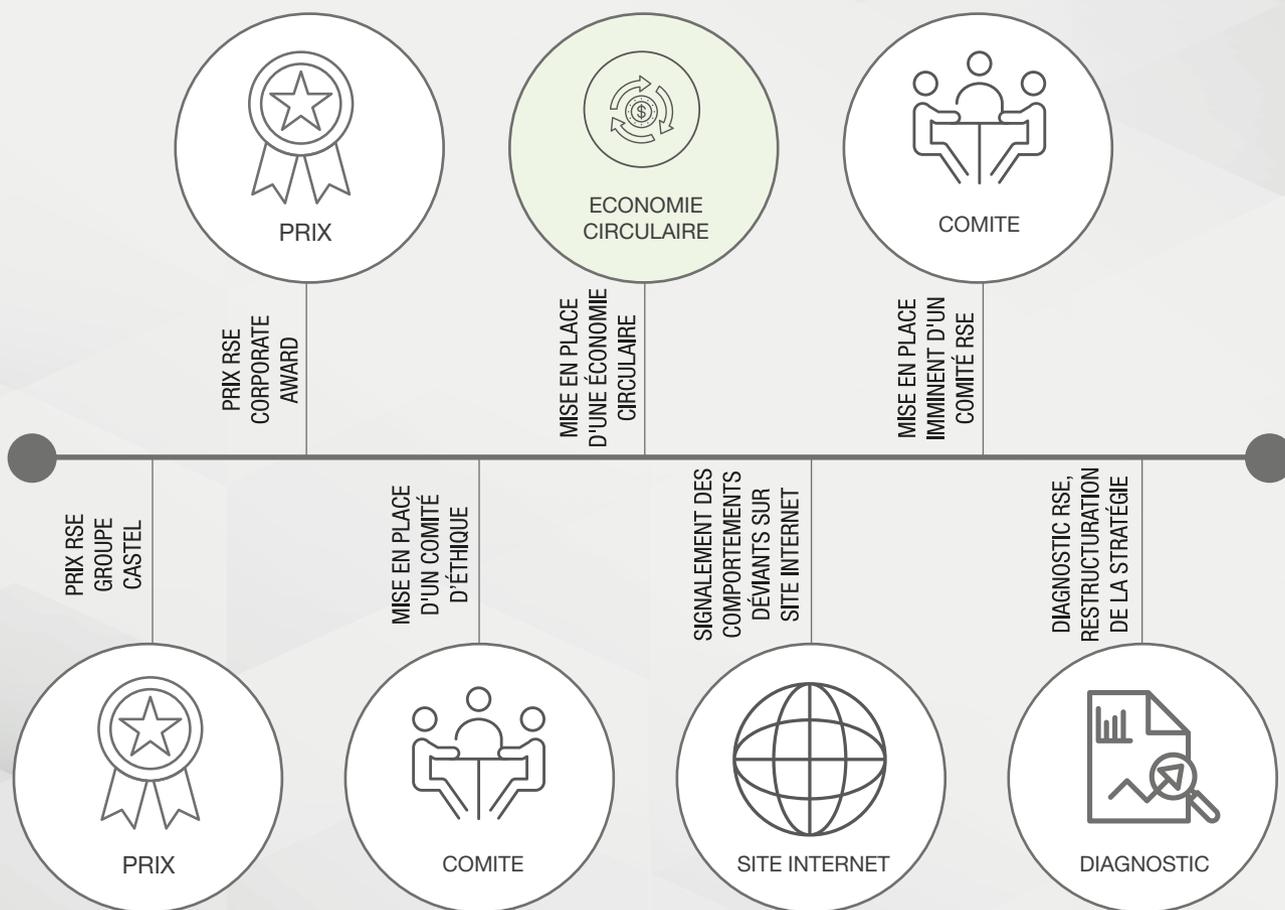


## 2. Faits marquants

“ Le souci de minorer les impacts environnementaux et sociaux négatifs de notre activité ne relève pas d’un effet de mode. Il constitue le prolongement de notre engagement qualité amorcé depuis longtemps. Il relève également d’une logique économique bien comprise : la pérennité du Groupe Castel ne peut s’envisager qu’en étroite interdépendance avec celle de son écosystème ”.

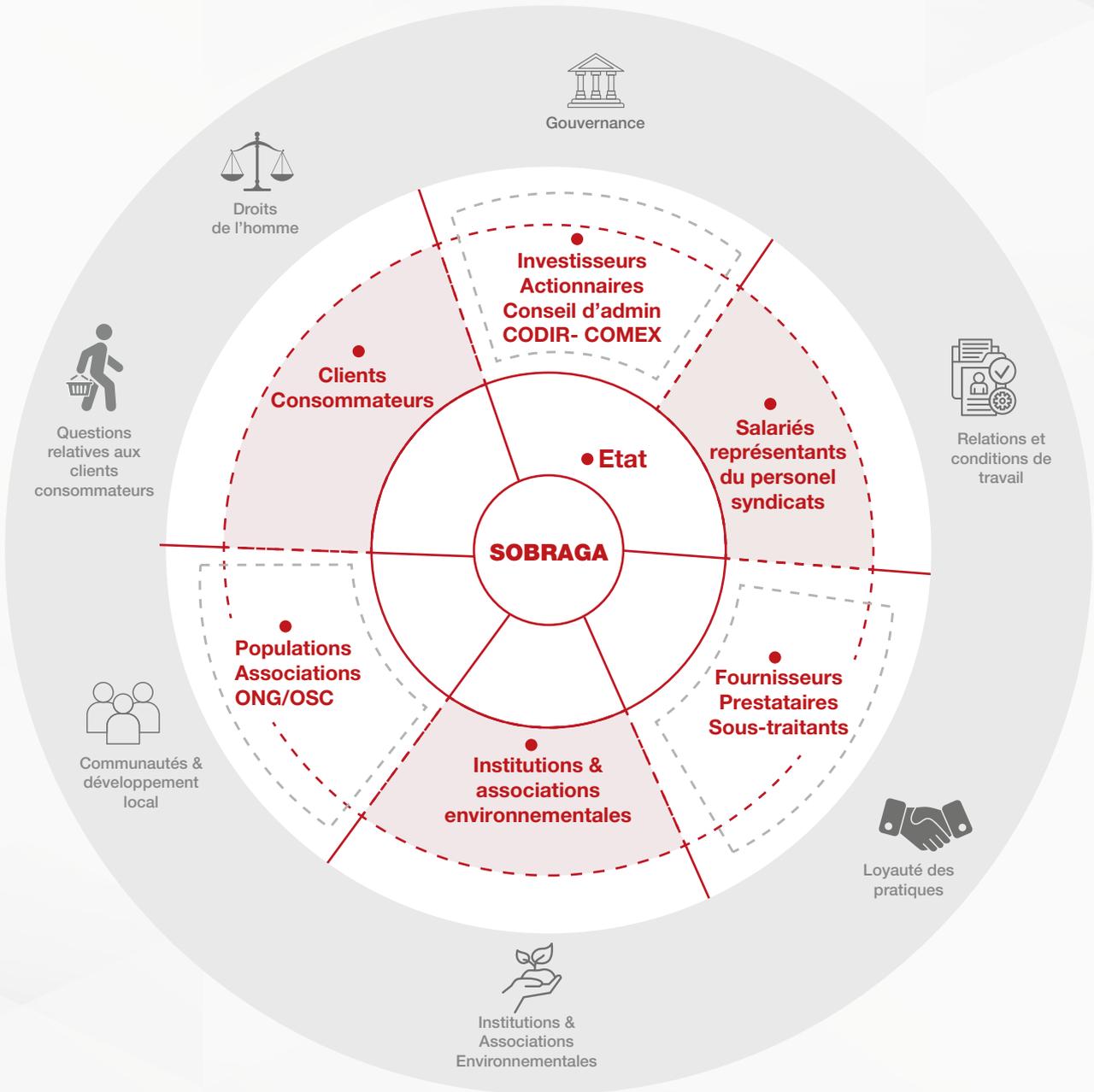
○ Pierre Castel, Président Fondateur

En phase avec les mots de son président Fondateur, SOBRAGA continue de prendre des dispositions pour améliorer sa démarche RSE



### 3. Nos parties prenantes et leurs attentes

#### a) Parties prenantes



#### LEGENDE

- Questions centrales
- Parties prenantes

## b) Observations de la maturité de la RSE de SOBRAGA

L'amélioration continue étant au centre de ses priorités, SOBRAGA a mis tout en place en terme d'organisation comme nous pouvons le voir dans le point précédent ; l'étape suivante consistait à faire une évaluation des actions en cours. Il en ressort donc ce qui suit.

RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL			
ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Dialogue social</b>	Inscrire le dialogue avec les parties prenantes dans les dispositifs de prise de décision et les outils de management afin de mieux tenir compte de leur écosystème, des enjeux économiques, sociétaux, environnementaux et de gouvernance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'un syndicat du personnel dans l'entreprise</li> <li>• Tenue régulière d'un dialogue entre la Direction et les délégués du personnel</li> </ul>	Mise en œuvre des conclusions retenues par la Direction Générale
<b>Protection sociale &amp; Développement du capital humain</b>	<p>Promotion et maintien du degré le plus élevé de bien-être physique, mental et social des travailleurs.</p> <p>Elargir les choix des personnes en développant leurs capacités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dernier audit social réalisé en 2020</li> <li>• Existence d'un Service GPEC</li> <li>• Formation régulière pour les collaborateurs</li> <li>• Existence du Momento (Politique salariale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelles attentes des salariés</li> <li>• Amélioration des perspectives de carrière pour tous</li> <li>• Réévaluation de certains postes très techniques (caristes par exemple)</li> <li>• Faible taux de nationaux au CODIR</li> </ul>
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<p>Prévention d'effets négatifs sur la santé liés aux conditions de travail.</p> <p>Protection des travailleurs contre les risques pour la santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certification ISO 45001</li> <li>• Politique Sécurité existante</li> <li>• Présence d'un Médecin de travail dans l'usine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non respect de certaines des règles sécuritaires</li> <li>• Sous-effectif du personnel de santé dans certains sites</li> </ul>

## GOUVERNANCE

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Principe de redevabilité</b>	Acceptation de répondre (rendre des comptes à nos parties prenantes) de notre impact sur la société, l'économie et l'environnement	Diagnostic RSE 2021 – 2022 – OK / Rencontre avec les parties prenantes	Rapport sur l'application des décisions prises conjointement
<b>Transparence dans les décisions et dans les actions</b>		Pas de rapport financier/ d'activité grand public	Impact économique de la SBG au Gabon
<b>Vision / Valeurs/ Ethiques</b>	Le comportement de l'entreprise doit être fondé sur les valeurs de l'honnêteté, de l'équité et de l'intégrité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vision et valeurs définies et communiquées auprès des parties prenantes</li> <li>• Existence d'un code de conduite distribué aux parties prenantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiplication des actions visant à promouvoir la culture d'entreprise et l'application du code de conduite</li> </ul>
<b>Législation/ Instances de gouvernance</b>	Adopter une gouvernance et un management humain, de qualité, respectueux et responsable permettant d'appliquer les principes de responsabilité sociétale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprise de production avec des distributeurs directs (Grossistes) tous conformes à la réglementation.</li> <li>• Entreprise alignée sur les lois et conventions d'entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attention particulière sur la chaîne de distribution finale (VAC, VAE) en matière de réglementation</li> <li>• Veille régulière sur les mises à jour des lois en vigueur</li> </ul>
<b>Politique RSE / Certifications</b>	La démarche RSE n'est pas que l'accumulation des certifications externes qui normalisent le contenu de la RSE. Elle ne peut être ancrée dans la culture organisationnelle que si toutes les parties prenantes la comprennent et y adhèrent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plusieurs certifications ISO (9001, 14001 et 45001), FSSC 22 000</li> <li>• Comité RSE existant</li> <li>• Diffusion du rapport RSE niveau groupe et national</li> <li>• Critères QHSE exigés aux partenaires grossistes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction RSE à construire</li> <li>• Prise en compte de la RSE en interne et pas assez niveau partenaire/ prestataire</li> <li>• Intégration de la RSE dans tous les processus</li> </ul>

## DROIT DE L'HOMME

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Devoir de vigilance &amp; Harcèlement sexuel et moral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les risques d'atteintes graves aux droits humains, à l'environnement ou encore à la santé sur la chaîne de valeur.</li> <li>• Bien appréhender les défis et les dilemmes du point de vue des individus et des groupes qui peuvent être impactés.</li> </ul>	<p>Existence d'une cartographie des risques sur les droits humains et les libertés fondamentales existantes</p>	<p>Mise en œuvre des conclusions retenues par la Direction Générale</p>
		<p>Evaluation des fournisseurs chaque année.</p>	<p>Augmentation des sensibilisations et formations</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mécanisme de recueil et de traitement des alertes et signalements existant</li> <li>• Code de conduite disponible et distribué aux employés</li> </ul>	<p>Amélioration du taux de formation des représentants du personnel sur le Devoir de Vigilance et les Droits Humains</p>
			<p>Mise en place des campagnes régulières et formation sur le harcèlement sexuel et moral</p>

## LOYAUTÉ DES PRATIQUES

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Lutte contre la corruption</b>	<p>Identification des risques de corruption aux différents niveaux des activités de l'entreprise (fonctions achats, commerciales, prescripteurs de produits, ...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence de la cartographie des risques</li> <li>• Existence d'un code de conduite et distribution aux parties prenantes</li> <li>• Communication régulière sur la corruption</li> <li>• Plateforme de signalement existante</li> <li>• Existence d'une politique cadeau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer davantage les parties prenantes dans la lutte contre la corruption en dehors du questionnaire Due Diligence et mention dans les contrats</li> <li>• Multiplication des rencontres et campagnes de sensibilisation sur la lutte contre la corruption pour les parties prenantes</li> <li>• Campagne régulière de communication sur la plateforme de signalement</li> </ul>

## ENVIRONNEMENT

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Atténuation des changements climatiques</b>	Intégrer l'adaptation aux changements climatiques et la résilience dans la politique de gouvernance.	Réalisation régulière d'un bilan carbone	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contexte local à prendre en compte</li> <li>Mise en oeuvre d'une stratégie de neutralité carbone</li> <li>Anticipation de la norme ISO 14068 publiée en 2023</li> </ul>
<b>Efficacité énergétique et énergies renouvelables</b>	<p>Adopter un plan d'efficacité énergétique.</p> <p>Utiliser la bonne quantité d'énergie pour opérer sans difficultés.</p>	Gestion de l'énergie par la mise en place d'un programme efficace interne : My Energie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besoin d'évaluation externe pour consolider le programme « My Energie »</li> <li>Absence de certification ISO 50001 sur le Management de l'Energie</li> <li>Absence de recours aux énergies renouvelables</li> </ul>
<b>Gestion des déchets et économie circulaire</b>	Prévenir la pollution et optimiser les déchets en entreprise grâce à la limitation du gaspillage, le réemploi, le recyclage ou la valorisation des déchets.	Gestion interne des déchets / politique 0 déchet / Culture du 100% recyclé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimisation du tri sélectif sur les sites</li> <li>Consolidation des filières de recyclage (carton, verre, canettes)</li> </ul>
	Participer au développement de l'économie circulaire à travers la gestion des déchets.	Mise en place d'une économie circulaire autour du déchet plastique	<p>Optimisation de l'économie circulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des VAC &amp; VAE dans le projet</li> <li>Suivi de l'évolution de Namé recycling</li> <li>Consolidation des partenariats actuels</li> <li>Recherche de nouveaux partenaires</li> </ul>
<b>Conformité à la loi / management de l'environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre des pratiques permettant de limiter et prévenir les pollutions générées par les activités de l'entreprise.</li> <li>Réduction de l'empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise.</li> <li>Adoption volontaire de programmes de certification environnementale comme la norme ISO 14001.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposition d'un plan de mise en place de STEU pour toutes les usines</li> <li>Conformité de l'entreprise aux lois environnementales</li> <li>Renouvellement annuel de la certification ISO 14001</li> <li>Mise en place des partenariats pour la collecte et le recyclage des déchets plastique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 / 5 STEU disponibles</li> <li>Mise en place d'un suivi des mises à jour des lois en vigueur</li> <li>Consolidation des certifications</li> <li>Sensibilisation sur la culture environnementale</li> </ul>

## COMMUNAUTÉ ET DEVELOPPEMENT LOCAL

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<p><b>Augmentation de la création de la richesse au niveau local</b></p>	<p>L'implication auprès des communautés et la contribution au développement local font partie intégrante du développement durable implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer de la valeur ajoutée pour les communautés</li> <li>• Participer au développement du potentiel local</li> <li>• Promouvoir et appuyer l'éducation et la culture</li> </ul>	<p>Acteur important dans l'économie du pays (1500 emplois direct et des milliers d'emploi indirect)</p>	<p>Mise en oeuvre d'une politique national "local content" pour les fournisseurs et les approvisionnements locaux où sont implatées les usines</p> <p>Amélioration du nombre d'employés Gabonais occupant des postes stratégiques</p>
<p><b>Développement des infrastructures sanitaires et contribution à l'amélioration de la santé</b></p>	<p>Promouvoir de la santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement dans la mise en réfection des infrastructures</li> <li>• Dons de médicaments au dispensaire de Léconi</li> <li>• Dons d'eaux dans les structures sanitaires, associations, orphelinats dans le grand libreville et à l'intérieure du pays</li> <li>• Soutien aux campagnes nationales (cancers / SIDA)</li> </ul>	<p>Maintien et consolidation des différents accompagnements/ soutiens</p>
<p><b>Développement des technologies et accès à la technologie</b></p>	<p>Promouvoir des métiers, des pratiques, et le savoir-faire de l'industrie brassicole auprès des communautés et citoyens du territoire où opère l'entreprise</p>	<p>Investissement dans le matériel de production</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'école de formation de haut niveau sur les métiers brassicoles et agro-alimentaires au Gabon</li> <li>• Promouvoir la formation des salariés pour devenir ingénieur de haut niveau</li> </ul>
<p><b>Promotion d'une agriculture performante, durable et résiliente</b></p>	<p>Impulsion du développement d'une agriculture durable et régénératrice</p>	<p>Faible action de promotion d'agriculture locale performante et moins énergivore</p>	<p>Dans le cadre du local content et/ou de la diversification des activités, soutien au développement d'une agriculture performante, durable et résiliente</p>
<p><b>Lutte contre les conduites addictives</b></p>	<p>Engagement dans des démarches volontaires pour prévenir et réduire les consommations à risque d'alcool.</p>	<p>Soutien des actions pour la lutte contre l'abus d'alcool et des boissons sucrées</p>	<p>Consolidation des actions et renforcement des partenariats avec les institutions compétentes</p>

## QUESTIONS RELATIVES AUX CLIENTS

ITEMS	PRINCIPES GÉNÉRAUX	POUR L'ENTREPRISE	ATTENTES
<b>Clients grossistes et partenaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablissement des relations commerciales équilibrées et saines, que ce soit avec les fournisseurs, les clients et les partenaires</li> <li>• Pérennité des activités</li> <li>• Partage de la valeur ajoutée pour une meilleure équité</li> <li>• Soutien aux distributeurs locaux</li> <li>• Bonne qualité des services</li> <li>• Suivi de la chaîne de valeur dans les sujets de réglementations, QHSE et RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'une Plateforme de dialogue avec les grossistes et le réseau commercial (CHR, bar, etc.)</li> <li>• Prise en compte par l'entreprise des critères QHSE pour les bonus de ristournes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des grossistes sur la RSE</li> <li>• Intérêts des grossistes pour l'amélioration du service après-vente, et de l'accueil</li> <li>• Mise en place des indicateurs de suivi des engagements pris lors des réunions</li> <li>• Révision du processus de vérification des retours emballages et amélioration des délais de livraison</li> <li>• Prix homologués mais vente à perte par certains</li> </ul>
<b>Détaillants</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotation de frigos et matériels de bardage</li> <li>• Communication prix homologués</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des bars et snacks sur l'importance de la formalisation</li> <li>• Structurer le programme de dotation de matériel aux détaillants</li> </ul>
<b>Consommateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement sur la sécurité alimentaire des consommateurs</li> <li>• Possibilité pour les consommateurs de faire part de leurs réclamations et de leurs attentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certification ISO 9001, et FSSC 22 000</li> <li>• Communication régulière sur la consommation responsable des boissons alcoolisées et sucrées</li> <li>• Contact permanent via les plateformes digitales et le numéro consommateurs</li> <li>• Existence et application de la charte marketing CASTEL Afrique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constat de failles des produits sur le marché</li> <li>• Consolidation du partenariat avec le Ministère de la Santé sur la lutte contre les pathologies dues à l'abus d'alcool</li> <li>• Consolidation du partenariat avec la direction de la sécurité routière</li> <li>• Analyse du fonctionnement du service client et améliorer la qualité des réponses</li> </ul>

## C) Les attentes de nos parties prenantes

PARTIES PRENANTES INTERNES	ATTENTES
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail et de vie</li> <li>• Préservation de la santé des collaborateurs dans un milieu de travail sûr</li> <li>• Mise en exergue de la sécurité individuelle et le port des EPI</li> <li>• Développement des compétences</li> <li>• Valorisation des collaborateurs dans la politique RH</li> <li>• Formation et accompagnement à l'évolution professionnelle</li> <li>• Développement des plans de carrière</li> <li>• Promotion de l'excellence</li> <li>• A travail égal, traitement égal</li> <li>• Cessation des pratiques discriminatoires</li> <li>• Recrutement de nombreuses femmes</li> <li>• Management et communication</li> <li>• Promotion du dialogue constructif et mutuel</li> <li>• Respect des engagements pris</li> </ul>
PARTIES PRENANTES EXTERNES	ATTENTES
Grossistes Semi-grossistes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de la communication</li> <li>• Engagement pour une meilleure collaboration</li> <li>• Garantie d'une transparence</li> <li>• Assistance à la fourniture des équipements de protection</li> <li>• Formation sur les exigences</li> <li>• Suivi de la satisfaction des grossistes dans le développement de leurs activités</li> </ul>
Détailants et vendeurs	Renforcement de la collaboration et promotion des achats équitables
Consommateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantie de la santé des consommateurs en fournissant des produits de qualité</li> <li>• Engagement pour le respect des prix homologués</li> </ul>
Communautés et collectivités locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement du dialogue avec les communautés locales</li> <li>• Favorisation du développement économique et social des territoires d'ancrage</li> <li>• Promotion de la création d'emploi</li> </ul>
Pouvoirs publics	Respect des différentes réglementations environnementales, économiques et sociales en lien avec l'activité du groupe
Média	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantie d'une meilleure collaboration</li> <li>• Engagement d'une communication transparente</li> </ul>



# POLITIQUE & STRATEGIE RSE HORIZON 2027



# POLITIQUE RSE DE SOBRAGA

Les 17 objectifs de développement durable de l'ONU constituent un cadre essentiel pour orienter les entreprises dans leur démarche responsable. Celle-ci s'attache à promouvoir un développement économique et social indissociable de la préservation de la planète et du bien-être de toutes les communautés.

Conséquemment, les entreprises alignent leur stratégie et leur mode de gouvernance aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU. Les filiales du Groupe Castel, dans leur démarche RSE, s'appuient sur les 8 objectifs de développement durable ci-dessous.



Toutefois, les actions mises en œuvre contribuent de façon directe ou indirecte à l'ensemble des 17 objectifs de développement durable de l'ONU.

A SOBRAGA, la politique RSE s'harmonise avec la politique RSE globale du Groupe Castel constituée de 6 piliers qui répondent aux principaux défis de la responsabilité sociétale.

Toutes les filiales du groupe Castel structurant leur politique RSE respective, demeurent en adéquation avec les principes fondamentaux du groupe.

En outre, dans une démarche d'amélioration continue et se basant sur le diagnostic établi, SOBRAGA a ajusté sa feuille de route en 3 piliers majeurs en lien étroit avec les 6 piliers du Groupe Castel : Ces 3 piliers se déclinent en 13 chantiers principaux développés ci-après.



### 3 PILIERS

● Le capital humain de SOBRAGA au coeur de notre transformation

Conjuguer qualité de l'offre et satisfaction de nos parties prenantes

● Créer durablement de la valeur pour nos communautés



Veiller à la santé et à la sécurité de tous les collaborateurs

Veiller au respect des droits humains, et assurer un environnement de travail sain aux salariés

Renforcer les compétences, impulser l'excellence et la gestion de carrière

Promouvoir l'égalité des chances, encourager la participation et l'accès des femmes aux postes stratégiques

Renforcer l'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise (Dialogue Social)

Être un partenaire éthique de choix

Favoriser l'accessibilité des produits de SOBRAGA à tous les niveaux

Promouvoir la RSE dans toute la chaîne de valeur

Promouvoir la consommation responsable de la bière et des boissons sucrées

Garantir une démarche qualité et sécurité alimentaire entièrement certifiée



Soutenir les initiatives de développement des communautés d'implantation

Limiter notre impact environnemental par la gestion optimale des ressources en eau, des déchets et de l'énergie

Développer et consolider des partenariats stratégiques

# STRATEGIE HORIZON 2027

Pour piloter efficacement sa performance RSE, SOBRAGA a adopté une feuille de route déclinée en 13 projets prioritaires couvrant toutes les parties prenantes. La stratégie RSE a été préalablement mise en œuvre sur la base de diagnostic détaillé et fixée pour la période 2022-2027.

La feuille de route RSE est partagée et validée par le comité éthique et le CODIR, et des revues sont régulièrement menées pour évaluer l'alignement de la stratégie globale de l'entreprise avec ses principes RSE.



# PILIER 1 : LE CAPITAL HUMAIN DE SOBRAGA AU CŒUR DE NOTRE TRANSFORMATION

Créer un environnement de travail où les collaborateurs se sentent valorisés, motivés et épanouis est essentiel pour réussir à s'adapter aux évolutions du marché et rester compétitif. C'est pourquoi SOBRAGA s'efforce de créer des conditions propices à une qualité de vie au travail, avec des valeurs communes partagées.

Cette approche implique le respect des droits humains fondamentaux et une prise en considération de la santé, du bien-être, de la sécurité, et de l'environnement de travail des parties prenantes internes.

Elle englobe également la promotion de l'égalité des opportunités, ainsi que des investissements dans le développement professionnel des collaborateurs, visant ainsi à renforcer leurs compétences et leur expertise.

# Chantier 1 : Santé et Sécurité au travail

Au-delà des obligations réglementaires légales, la prévention des risques professionnels sur la santé des employés s'inscrit dans la logique de responsabilité sociale des entreprises en vue de réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. C'est une priorité pour le Groupe Castel Afrique et ses filiales et elle constitue le 1er pilier de sa politique RSE. Garantir la sécurité des collaborateurs est une priorité absolue pour SOBRAGA.

Sa démarche en matière de sécurité et santé au travail identifie et évalue les risques à travers sa politique « Tolérance Zéro » en matière d'accidents de travail. A travers elle, l'entreprise a établi un TOP 10 Sécurité composé de 10 chapitres et 62 exigences. Ces derniers sont sujets à des audits inopinés pour garantir son efficacité et améliorer ses indicateurs.



Un accent particulier est également mis sur la médecine préventive. Ceci, afin de permettre aux employés de travailler dans des conditions optimales. Plusieurs actions rythment régulièrement cette stratégie chaque année, dans le but de prévenir les risques pouvant affecter la santé des collaborateurs. Les bilans de santé et les campagnes de dépistage se font tout aussi régulièrement pour mieux anticiper les problématiques sanitaires.

Aussi, les salariés bénéficient d'une couverture maladie complète prise en charge par l'entreprise. Les familles des collaborateurs tirant partie, bénéficient de cette couverture maladie.

Notons que les bonnes pratiques identifiées permettant de réduire les accidents de travail consistent à garantir et à vérifier constamment la conformité à des exigences légales et volontaires.

La feuille de route horizon 2027, entend pérenniser les acquis et renforcer le suivi du plan de vigilance. Il s'agira notamment d'accentuer les formations en santé-sécurité et les simulations d'incidents, de mettre en place des sanctions au non-respect des mesures sécuritaires, d'harmoniser les procédures d'accès sur les sites (exemplarité du top management pour le respect des EPI par exemple), de l'intégration des tests auditifs lors des visites médicales avant et pendant recrutement et du respect de taux de décibels dans l'usine ;

**Objectif horizon 2027 : 0% d'accident**

de travail sur tous les sites de production  
du Groupe Castel Gabon

## Chantier 2 :

### Veiller au respect des droits humains, et assurer un environnement de travail sain aux salariés

En tant qu'acteur important de la structure économique du Gabon, SOBRAGA doit être un vecteur de respect et de promotion de la protection des Droits de l'Homme.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise pratique la politique dite "de porte ouverte", qui prévoit des rencontres avec les partenaires sociaux et les membres de sa famille élargie sans exception.

Cette politique de management basée sur le dialogue fonctionne d'autant plus que la courroie de transmission des informations entre le top management et la base (ou vice-versa) est courte. Il est donc question pour SOBRAGA de maintenir ce qu'elle a su développer en son sein : un esprit de famille, un esprit d'équipe, un esprit de cohésion, facteur de performance de l'entreprise.

SOBRAGA a également mis en place un outil de redevabilité permettant à tous de démontrer leur responsabilité en justifiant des bonnes pratiques mises en place. En effet, depuis plusieurs années, la Direction a doté l'entreprise d'un code de conduite destiné à l'ensemble de ses collaborateurs. Adopté dans le cadre de sa stratégie de développement durable et de RSE, ce code de bonne conduite constitue une véritable déclaration officielle de ses valeurs fondamentales et de ses pratiques.

#### Objectifs horizon 2027 :

- Réalisation d'une cartographie des risques sur les droits humains,
- Renforcement de la communication sur la plateforme de signalement
- 100% de maîtrise et pratique des principes régis dans le code de conduite



Au-delà de la distribution du code de conduite faite à toutes ses parties prenantes, SOBRAGA s'engage à s'assurer que chaque collaborateur sans exception devienne un exemple auprès des autres parties prenantes externes. Il s'agira ainsi, en étroite collaboration avec les délégués du personnel, de faire un suivi des procédures mises en place, afin de s'assurer que chacun maîtrise les comportements à proscrire et les valeurs auxquelles adhèrent l'ensemble des employés.

SOBRAGA s'engage aussi à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux et internationaux des Droits de l'Homme, tels que définis notamment dans la Charte internationale des Droits de l'Homme et les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

# Chantier 3 :

## Renforcer les compétences, impulser l'excellence et la gestion de carrière

SOBRAGA s'est toujours engagée dans des programmes d'amélioration de ses performances, ce qui lui a permis d'arrimer ses usines et ses processus aux plus hauts standards internationaux. Toujours dans sa démarche d'amélioration continue, depuis quelques années, SOBRAGA s'est inspirée des principes du World Class Manufacturing (WCM) pour déployer son système SOBRAGA Performance Manager (SPM) : la place de l'individu y est prépondérante et détermine la réussite de l'adoption d'une telle stratégie.

Le capital humain est en effet primordial pour SOBRAGA, c'est pourquoi le déploiement de SPM, s'appuie sur un cadre de référence défini sur un plan à travers 5 axes stratégiques dont le premier concerne : Viser l'excellence toujours et partout. Initiée pour améliorer la performance globale de l'entreprise, la déclinaison SPM au niveau des Ressources Humaines a permis de mettre en place le logiciel SIRH pour transformer les Ressources Humaines en Richesses Humaines.

Dénommé CASTEL TALENTS, le système d'information de SOBRAGA qui a été déployé, a considérablement allégé la gestion du personnel grâce à un processus de digitalisation des fonctions des Ressources Humaines qui octroie une autonomie aux employés en termes de gestion de leurs dossiers administratifs et l'historique de leurs évaluations.

Pour la Direction des Ressources Humaines (DRH), la gestion de carrière est un projet dans lequel s'engage l'entreprise et ses collaborateurs dans un processus commun, en vue d'une croissance mutuelle.

### Objectif horizon 2027 :

Réévaluation de la politique de plan de carrière et de la grille de rémunération

Pour atteindre cet objectif, une réorganisation complète du département a été réalisée afin de faciliter la promotion des employés à des niveaux hiérarchiques supérieurs, réévaluer la politique de rémunération et l'équilibre avec les conditions de travail. Dans certains cas, il est plus important d'offrir aux employés une meilleure qualité de vie qu'une augmentation.

Son plan de formation des agents vise à améliorer les savoir-faire et les savoir-être dans une démarche d'exigence opérationnelle avec un contrôle mensuel des heures de formation en sachant que le comité RSE du Groupe Castel Afrique a fixé un objectif de 8 heures de formation minimum en moyenne par salarié et par an depuis l'année 2021.

Evaluation des postes en fonction des objectifs de l'entreprise

Définition des cheminements de carrière possibles au sein de l'organisation

Equilibre objectifs personnels et possibilités organisationnelles

Identification des exigences et des options de progression de carrière à différentes étapes

Amélioration de son plan de formation

Profiter de l'avènement des nouvelles technologies pour transformer des postes ou créer de nouveaux métiers dans l'entreprise

## Chantier 4 :

# Promouvoir l'égalité des chances, encourager la participation et l'accès des femmes aux postes stratégiques

Sobraga veille à fournir un cadre de travail diversifié et inclusif grâce à son engagement stratégique à renforcer et maintenir un système de management performant et tourné vers la déconstruction des stéréotypes. En effet, compte tenu de la spécificité du domaine d'activité, plusieurs métiers industriels ont été résolus comme métiers « dits d'hommes ». Faisant en sorte que certaines personnes pourtant compétentes, notamment des femmes, à s'auto-exclure.

Partie intégrante de la politique RH de l'entreprise, cet engagement porte sur l'accroissement de la représentativité des femmes dans divers services et directions au sein de l'entreprise et ce, sur le principe de mérite et de compétence.



L'entreprise veille également à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le processus d'identification des talents aux hauts potentiels et de la nomination des postes de responsabilité. Comme ce fut le cas en 2020, lorsqu'elle a nommé une femme au poste de Directrice d'Exploitation, un poste qui a toujours été jusqu'à cette date attribué à des hommes. L'arrivée d'une femme à la tête de l'usine d'Oyem a été sans aucun doute un signal fort pour tout SOBRAGA.

On observe clairement une évolution de la part des femmes dans toutes les fonctions de l'entreprise : Directrice QHSE, Directrice Distribution ; Cheffe d'Exploitation ; Audit Interne Responsable Laboratoires ; Cheffe d'usine, etc. La même tendance est également observée sur des métiers longtemps « masculinisés » (cariste, électricienne ...). Il est également à noter que depuis plus d'une quinzaine d'années, l'usine de Léconi, site de production d'Andza (seule eau minérale naturelle du Gabon), est dirigée par des femmes.

SOBRAGA entend maintenir le cap avec cette dynamique pour encourager la progression des femmes parmi les leaders au sein de ses équipes (24% des effectifs en 2021 vs 13% il y a 10 ans).

Afin de poursuivre la dynamique engagée, de nouveaux objectifs ont été fixés par la Direction Générale, mise en place d'accords favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et d'actions de sensibilisation/formation.

**Objectif horizon 2027 : + 6% des femmes**  
(cumul femmes dans l'entreprise)

## Chantier 5 : Renforcer l'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise

SOBRAGA a pour ambition d'« être l'entreprise préférée des gabonais et un acteur régional de référence dans le domaine de la qualité, de la capacité d'innovation et l'engagement citoyen », une vision certes ambitieuse mais en même temps simple et cohérente, elle s'aligne parfaitement sur les valeurs de l'entreprise.

Des produits de qualité au juste prix, une gamme de produits large et profonde, une capacité d'innovation pour une totale satisfaction de ses clients. Un système de management moderne avec un dialogue social permanent et progressiste pour être également l'entreprise préférée de son personnel. Une politique RSE fortement engagée pour que la société civile reconnaisse son engagement et enfin un modèle de compliance qui fait d'elle un opérateur vertueux et fiable apprécié des pouvoirs publics.



Cette vision passe donc d'abord par ses collaborateurs car ces femmes et hommes sont le premier levier de sa performance, c'est d'eux que dépend la qualité relationnelle avec les clients. Il est donc primordial qu'elle soit adhérente par tous, autant que ses valeurs toutes aussi importantes.

Dans ce contexte, SOBRAGA offre déjà l'opportunité aux collaborateurs de s'exprimer sur certains points importants par le biais des enquêtes de satisfaction, de réunions de suivi ou de discussions individuelles. Ces échanges portent sur des sujets tels que la compréhension du rôle de chaque collaborateur dans la réalisation des objectifs de l'entreprise, les processus de travail, l'égalité des chances, la maîtrise et l'incarnation des valeurs de l'entreprise, l'intérêt de la lutte contre la corruption, etc. Les retours d'information permettent d'identifier les points forts et les domaines d'amélioration, afin d'ajuster les actions en conséquence. Parallèlement, plusieurs actions de communication sont faites en interne pour assurer la compréhension et l'adhésion de ces derniers.

La société entend ainsi maintenir cet état d'esprit pour atteindre une performance rentable et durable. Elle considère que cette démarche est essentielle pour garantir l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et favoriser leur engagement à respecter la culture d'entreprise.

Par ailleurs, SOBRAGA s'engage à assurer une communication régulière et cohérente à l'ensemble des collaborateurs, en abordant tous les aspects liés à ses principes fondamentaux.

L'entreprise prévoit ainsi d'encourager davantage les échanges d'idées, valoriser les comportements exemplaires et impliquer davantage les managers qui ont la responsabilité d'incarner les valeurs de l'entreprise auprès de leurs équipes.

### Objectifs horizon 2027 :

- Définition des critères pour 80% d'engagement,
- Obtention de la certification ISO 37001

# PILIER 2 : CONJUGUER QUALITÉ DE L'OFFRE ET SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES

Pour SOBRAGA, il s'agit d'un défi essentiel pour la poursuite de l'excellence. Combiner qualité de l'offre et la satisfaction des parties prenantes va au-delà de garantir la disponibilité du produit à un coût abordable.

Au contraire, cela nécessite une approche globale de la gestion de la dynamique commerciale. Pour atteindre cet objectif, SOBRAGA a inclut dans sa gestion une série de mesures.

Ceux-ci incluent entre autres des processus rigoureux de contrôle et d'assurance qualité qui produisent des résultats positifs, des pratiques éthiques et transparentes., ainsi qu'une collaboration et un soutien à la chaîne de valeur.

De plus, elle reste à l'écoute du marché pour toujours anticiper l'évolution des besoins des clients.

## Chantier 6 : Une démarche entièrement certifiée en matière de Qualité et de Sécurité alimentaire

SOBRAGA a fait de sa démarche qualité un moyen d'atteindre une réelle performance, qui plus est vecteur de résultats satisfaisants. La société peut se féliciter d'être la première usine brassicole d'Afrique francophone entièrement certifiée. Pour maintenir cette garantie de qualité, des audits externes annuels réguliers des process continueront d'être effectués. Ces derniers jouent un rôle crucial dans la préservation de la certification, car ils permettent de s'assurer que l'entreprise a conservé la cohérence, la fiabilité et la qualité de son processus de production au fil du temps. Ils mettent en évidence les éventuelles lacunes ou non-conformités, offrant ainsi à l'entreprise l'opportunité d'apporter les ajustements nécessaires pour rester en conformité avec les normes et les exigences des certifications



Le principe d'une certification est de donner une garantie de qualité auprès de ses clients. C'est-à-dire que la certification prouve, témoigne, établit que l'entreprise certifiée (ou le personnel certifié) répond de ces aspects/procédures/produits/services/etc. à un certain référentiel.

Cependant, la certification n'est pas une mesure statique qui reste valable indéfiniment une fois obtenue. Au contraire, elle doit être régulièrement renouvelée pour assurer l'engagement continu de l'entreprise envers l'excellence opérationnelle et la conformité aux normes indiquées.

Aussi l'entreprise poursuit son plan de normalisation au niveau national et met continuellement à disposition des ressources humaines et matérielles pour le renouvellement de ses certifications sur l'ensemble de ses sites.

**Objectif horizon 2027 :**  
**Maintenir ses certifications actuelles**

## Chantier 7 : Être un partenaire éthique de choix aux côtés des institutions

Dans le respect des valeurs de l'entreprise consignées dans son code de conduite, SOBRAGA s'évertue à maintenir un niveau élevé de confiance avec ses parties prenantes, dans l'intérêt général de tous. Sa politique de gouvernance intègre l'éthique des affaires, le respect des droits humains et des libertés fondamentales, ainsi que la santé et la sécurité des individus.

Son code de conduite rappelle l'obligation de respect des lois, des règlements et des règles définies et illustrées par des situations de non-conformités. SOBRAGA attend ainsi de ses partenaires / prestataires qu'ils appliquent des standards de conduite équivalents aux siens.

Afin de s'assurer du respect de ces exigences, l'entreprise transmet à ses partenaires / fournisseurs une charte de conduite, afin que ces derniers formalisent l'engagement de se conformer aux exigences y afférent. Elle a mis en place une procédure d'évaluation des prestataires / fournisseurs de biens et de services via un questionnaire annuel. Celle-ci intègre les critères d'évaluation de la conformité sur des thèmes d'éthique et de vigilance. Les résultats déterminent si des mesures d'accompagnement doivent être proposées dans le but de réduire les risques identifiés.

Une plateforme est également mise en ligne, dont le lien est mentionné dans le Code de conduite

<https://groupe-castel.gan-compliance.com>

afin de recueillir les alertes et les signalements émis par les collaborateurs et les personnes extérieures. L'interface d'accueil présente les consignes d'utilisation et le traitement des signalements est effectué par le comité Ethique.

A cet outil numérique s'ajoutent d'autres voies de recours. En effet, SOBRAGA compte un référent éthique dans chaque site où elle est implantée, prêt à recueillir les alertes et les signalements relatifs à des problématiques de non-respect du code de conduite.

L'entreprise combat activement les pratiques réhébilitaires telles que la corruption et toute forme d'extorsion, en sensibilisant régulièrement toutes ses parties prenantes. Le Comité Éthique veille à la performance des politiques et des procédures, met en œuvre des mesures préventives et facilite le reporting, tout en promouvant la diversité et en luttant contre la discrimination.. Il se réunit fréquemment afin de suivre l'application du code de conduite et du dispositif de conformité, et de traiter les signalements parvenus par les différentes voies de recours.

L'entreprise s'engage à maintenir le cap et à renforcer son attachement aux principes éthiques et aux meilleures pratiques dans l'ensemble de ses activités. Cela se traduira concrètement par une intensification des efforts en matière de communication et de formation de ses parties prenantes.

### Objectifs horizon 2027 :

- Atteindre un taux de **100 % de formation de ses partenaires / prestataires**, des équipes commerciales et achats à la lutte anti-corruption
- Maximiser la communication pour **favoriser la confiance sur le site de signalement**

## Chantier 8 : Favoriser l'accessibilité des produits de SOBRAGA

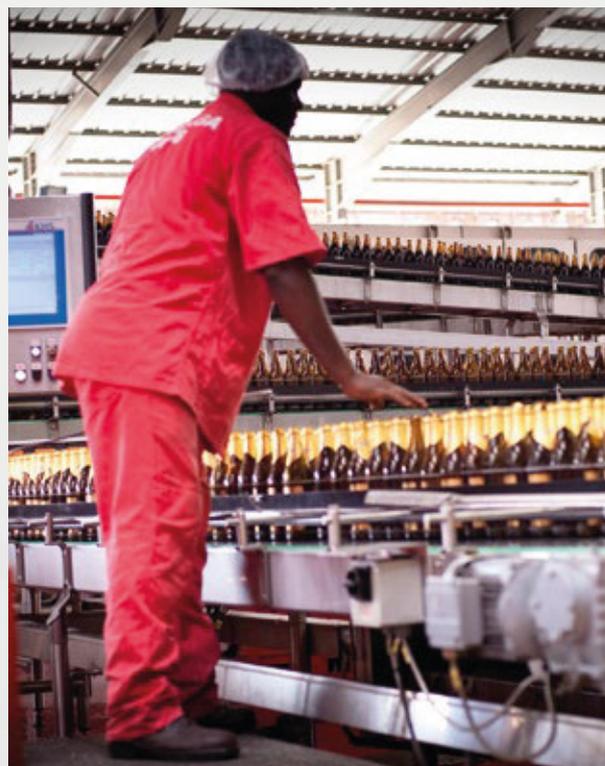
Être l'entreprise préférée des Gabonais implique de répondre aux attentes en matière de disponibilité de produits que nous développons. Cela va au-delà du simple sentiment d'appréciation des consommateurs. Cela implique également de répondre à leurs attentes en matière de disponibilité des produits de la brasserie.

La satisfaction de ses clients est un enjeu important pour l'entreprise. Elle a consacré deux axes stratégiques sur les 6 élaborés dans le cadre de son programme SOBRAGA Performance Management (SPM), initié pour améliorer la performance globale de l'entreprise ; il s'agit de l'offre et de la distribution.

1. Disposer d'une offre rentable adaptée satisfaisant toutes les cibles clients
2. Mettre en place une distribution directe et indirecte qui assure une couverture totale du marché

Avec pour mission de produire et commercialiser des boissons de qualité, disponibles et accessibles au plus grand nombre, SOBRAGA s'engage à proposer aux consommateurs gabonais des gammes toujours plus variées de boissons de qualité, fabriquées par et pour les Gabonais, en prenant en compte les problématiques locales de santé publique, de pouvoir d'achat et d'impact environnemental. Riche de plus de cinquante années d'expérience sur le marché local, SOBRAGA a toujours joué un rôle de leader et de pionnier pour accompagner les profondes mutations du marché gabonais et répondre aux fortes attentes des consommateurs.

Pour assurer la disponibilité et l'accessibilité de ses produits, elle travaille en étroite collaboration avec ses partenaires de distribution, renforce leurs relations et leurs échanges afin de garantir une gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement, du stockage à la livraison et ce, sur toute l'étendue du territoire national. Une plateforme d'échange organisée annuellement avec les partenaires grossistes car la distribution des boissons depuis SOBRAGA jusqu'au consommateur final est une chaîne dont ils sont un maillon important. Il s'agit de faire le point via la présentation des objectifs communs et des innovations en matière de management de la qualité, mais aussi de parler stratégie marketing. Ces derniers partagent également leurs expériences sur l'état du marché aux fins d'amélioration.



L'implication de SOBRAGA va au-delà de la vente de ses produits, en effet elle participe activement à la lutte contre la vie chère en travaillant aux côtés de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) pour des campagnes de sensibilisation avec pour objectif de faire respecter les prix homologués sur le marché.

Il va sans dire que SOBRAGA a toujours été dynamique en matière d'offre client. Toujours dans l'optique de rendre ses produits accessibles et satisfaire sa clientèle ; l'entreprise a développé le service Évènementiel Plus qui propose de la vente directe aux clients pour des quantités minimales définies, et prête gratuitement du matériel pour les cérémonies. Une aubaine pour les bénéficiaires qui réalisent des économies pour l'organisation de leurs événements.

De plus, un numéro dédié aux clients et aux consommateurs 011 70 26 11 permet de répondre à des réclamations ou tout autre type de requêtes. En effet, il existe au sein du service communication, une équipe dédiée pour mieux gérer les flux d'appels lui permettant de rester en contact avec ses clients et de répondre le plus efficacement à leurs besoins.

SOBRAGA s'engage à progresser sur tous les fronts, afin de poursuivre son chemin vers l'amélioration continue de son service à la clientèle et d'assurer la satisfaction de ses partenaires, pour se faire, plusieurs chantiers :

### Objectifs horizon 2027 :

- Suivi du programme SPM sur les axes offre et distribution
- Définition des délais de livraisons à 24h maximum
- Révision du process de vérification des PHN pour une diminution de 60%
- Mise en place d'une plateforme d'échange annuelle entre tous les acteurs de la distribution
- Mise en place des indicateurs de suivi des engagements pris lors des réunions avec les parties prenantes de la chaîne de distribution
- En concertation avec les grossistes, définition d'un modèle standard d'un dépôt de boissons avec un cahier de charges
- Accentuation des campagnes de communication sur les prix homologués

## Chantier 9 : Promouvoir la RSE dans la chaîne de valeur

Les acteurs impliqués dans la chaîne de valeur de SOBRAGA sont également confrontés aux défis du développement durable. Cela implique la maîtrise des risques extra-financiers tels que les pratiques de bonne gouvernance et les risques QHSE.

En tant qu'entreprise responsable, SOBRAGA est non seulement à l'écoute du monde qui l'entoure, mais entretient surtout un dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes afin d'impliquer chaque partenaire dans un engagement responsable.

SOBRAGA favorise ainsi le développement des capacités de ses grossistes et prestataires à travers des programmes de sensibilisation aux normes QHSE. Elle a développé un Programme Conformité Grossiste par la Direction Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (DQHSE) et la Direction Commerciale et Marketing (DCM) afin d'élever le niveau de conformité des grossistes aux standards internationaux.

L'entreprise s'assure que les prestataires tiennent compte lors de la réalisation de leurs prestations, du respect des exigences légales, qualité, sécurité, santé et environnementales.



Ils sont également sensibilisés aux valeurs de SOBRAGA et aux exigences du programme conformité Groupe en termes de bonne gouvernance. SOBRAGA s'est aussi engagée à intégrer la RSE dans l'ensemble de cette chaîne de valeur. Il est en effet essentiel pour l'entreprise de partager son expertise afin de stimuler l'innovation en matière de RSE chez ses partenaires. En effet, le niveau d'engagement et de responsabilité de sa chaîne de valeur est essentiel pour promouvoir le développement durable et créer un impact positif à tous les niveaux de l'agro-industrie.

SOBRAGA ambitionne d'amener toutes les parties prenantes à adopter une stratégie RSE respectueuse des enjeux économiques, sociaux et environnementaux du développement durable. Pour instaurer cette culture de la responsabilité partagée dans sa chaîne de valeur à long terme, l'entreprise brassicole prévoit de mettre en place une politique de « chaîne de valeur responsable » qui couvrira tous les aspects de la RSE. Elle prévoit de partager son expertise à travers les mesures suivantes.

### Objectifs horizon 2027 :

- 100% des grossistes assurent les 38 exigences du programme de conformité
- Formation des parties prenantes externes sur la RSE et partage de bonnes pratiques
- Valorisation des partenaires exemplaires en matière de responsabilité sociétale

## Chantier 10 : Sensibiliser sur la consommation responsable de bières et de boissons sucrées

Complétant le Guide des bonnes pratiques en matière de publicité et de propriété intellectuelle, la Charte Marketing Responsable du Groupe Castel Afrique rappelle les principes des pratiques commerciales pour la commercialisation des boissons et encadre la communication de ses produits alcoolisés et boissons gazeuses dans le but de réduire les risques d'abus de consommation.

Les instructions de la Charte visent ainsi à promouvoir une consommation responsable, ce qui implique de ne pas publier de communications commerciales mettant en avant l'abus de consommation, ciblant les mineurs ou créant des confusions liées à la santé des consommateurs. Les pratiques commerciales pour les boissons sucrées sont quant à elles ciblées vers un public familial ou adolescent afin de prévenir les risques d'un excès de consommation chez les enfants.

Conformément à la Charte Marketing Responsable, un message de modération ou de prévention est intégré dans toutes les publicités imprimées, télévisées et numériques, y compris tous les sites internet et autres sites sponsorisés ou détenus par les marques. Afin de décourager les consommations prohibées ou déconseillées, des pictogrammes sur l'âge minimum, la conduite et les dangers pour les femmes enceintes, sont ajoutés aux informations déjà présentes sur les étiquetages des emballages de produits alcoolisés.

Souvent au menu des moments festifs, il est vrai que les boissons alcoolisées participent à la création d'une atmosphère conviviale. Cependant, consommées de façon excessive, elles représentent un risque pour non seulement les consommateurs eux-mêmes, mais aussi pour d'autres personnes en termes de sécurité routière et de comportements dangereux qui peuvent découler d'une consommation excessive d'alcool. C'est pourquoi, en tant qu'acteur majeur de la brasserie au Gabon, SOBRAGA se donne la responsabilité de promouvoir la consommation responsable de l'alcool conformément à la charte marketing du Groupe.



La société organise des campagnes de sensibilisation et d'éducation à la consommation responsable. Ses campagnes sont destinées tout autant aux consommateurs qu'à ses collaborateurs. Elle s'associe également aux autorités compétentes : la direction de sécurité routière, pour un meilleur impact de son message.

SOBRAGA a également mis en place une approche axée sur la sensibilisation et l'éducation des consommateurs, en collaboration avec les autorités sanitaires, afin d'encourager une consommation raisonnable des boissons et de prévenir les maladies liées à leur consommation excessive.

En parallèle, l'entreprise soutient des initiatives visant à promouvoir un mode de vie sain en associant sa marque à des messages positifs pour la santé, en initiant et en participant à des campagnes de promotion de l'exercice du sport. Cette démarche permet à SOBRAGA de jouer un rôle actif dans la prévention des problèmes de santé liés aux boissons sucrées, tout en renforçant sa responsabilité sociale et en répondant aux préoccupations croissantes en matière de santé publique.

Afin de maintenir le cap sur les bonnes pratiques en place, SOBRAGA compte intensifier les formations auprès de ses collaborateurs chargés du marketing, de la RSE et auprès de ses prestataires, en planifiant des revues des bonnes pratiques afin de partager la communication sur les produits alcoolisés et sucrés, et, à l'inverse, identifier les situations où les communications ne sont pas conformes, accompagné de discussions autour d'études de cas de pratiques commerciales sur différents supports (médias, digital, évènementiel).



### Objectifs horizon 2027 :

- 100% des parties prenantes impliquées sont formés à la Charte Marketing Responsable du groupe
- Intensification des actions de sensibilisation aux côtés des autorités compétentes sur la consommation responsable de bières et de boissons sucrées

# PILIER 3 : CREER DURABLEMENT DE LA VALEUR POUR NOS COMMUNAUTES

SOBRAGA est en phase avec son rôle en tant qu'acteur économique et social, de même qu'avec sa responsabilité envers les communautés dans lesquelles elle opère. En conséquence, elle agit de manière responsable, en investissant dans des programmes sociaux et environnementaux, en promouvant l'inclusion et en favorisant le développement durable. En participant à la création d'un environnement propice à une évolution de ses communautés, SOBRAGA reste convaincue qu'elle participe implicitement à son propre succès à long terme.

# Chantier 11 :

## Soutenir les initiatives de développement des communautés d'implantation

SOBRAGA souhaite s'engager durablement sur ses territoires d'enclage. Aussi attache-t-elle une importance particulière à ce que ses activités soient créatrices de valeur pour les communautés avec lesquelles elle interagit. Dans cette démarche, elle veille à construire des relations solides avec celles-ci et s'investit dans des initiatives locales, tout en veillant à ce que les projets soient en cohérence avec sa stratégie sociétale et ses valeurs. Créatrice d'emplois, elle soutient aussi le développement économique des territoires.

### DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES LOCALES

Pour assurer une création de valeur partagée sur le long terme, il est essentiel d'établir un dialogue de qualité avec les communautés locales.

SOBRAGA reconnaît l'importance de travailler étroitement en collaboration avec les acteurs locaux afin de faire profiter de son impact positif dans les régions où elle opère. Ainsi, l'entreprise s'engage à donner une nouvelle impulsion à ses démarches de dialogue, en favorisant des échanges fructueux avec les autorités locales, les communautés et d'autres acteurs de la société civile.



Dans cette optique, l'entreprise ambitionne de promouvoir des cadres permanents de dialogue régulier, permettant une meilleure compréhension des attentes, des préoccupations et des opinions des différentes parties concernées.

SOGRAGA entend également organiser des séances d'information et de consultation avec les riverains sur des projets sociétaux, qu'ils soient liés à des obligations réglementaires ou à des initiatives volontaires. Cette approche proactive vise à impliquer les communautés locales dans les décisions qui les concernent, en leur donnant la possibilité de s'exprimer, de poser des questions et de contribuer aux processus décisionnels. Ce processus de dialogue structuré et d'écoute engagé permet ensuite de définir des plans d'actions concrets pour gérer les impacts des activités de SOBRAGA et prendre en compte les besoins de développements locaux.

#### Objectif horizon 2027 :

Mise en place d'un cadre de dialogue permanent avec les communautés locales



## CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT DES COMMUNAUTES LOCALES

Dans sa quête incessante d'amélioration des conditions de vie des communautés riveraines, SOBRAGA s'est engagée de manière résolue à mettre en place une stratégie sociétale opérationnelle et intégrée. Au cours de ces dernières années, la société a apporté un soutien substantiel à de nombreux projets locaux, accordant une attention particulière aux enjeux de développement propres au contexte. Cette démarche témoigne de sa volonté d'adapter ses actions aux besoins et aux aspirations des populations locales, dans le but de favoriser leur épanouissement économique et social.

Par ailleurs, SOBRAGA demeure soucieuse de maintenir un équilibre délicat, en veillant à atténuer les effets indésirables qui pourraient découler de ses opérations. Elle accorde de ce fait une importance capitale au respect des normes environnementales, car la préservation du cadre de vie des populations est l'un de ses engagements sur le long terme. Ainsi, la société oriente son accompagnement vers des projets environnementaux.



L'attractivité d'une entreprise repose en grande partie sur son image employeur. SOBRAGA, consciente de cette réalité, considère l'emploi comme un pilier essentiel du développement économique et social. Ainsi, sa démarche sociétale s'accompagne d'une dynamique vertueuse sur le marché de l'emploi local. L'entreprise recrute la grande majorité de ses équipes au Gabon, contribuant ainsi à la création d'emplois dans le pays. À travers ses activités, elle génère près de 1500 emplois directs sur l'ensemble du territoire. De plus, son réseau de distribution de boissons et ses activités de sous-traitance engendrent des dizaines de milliers d'emplois indirects. Cette contribution significative à l'emploi témoigne de l'engagement de la société envers les communautés locales.

SOBRAGA va au-delà de la simple création d'emplois en offrant chaque année des centaines de stages, certains débouchant sur des emplois permanents pour les stagiaires les plus talentueux. Cette approche permet à la société de soutenir et de développer les compétences des jeunes talents, de favoriser leur insertion professionnelle et de contribuer ainsi à la vitalité économique du pays.

Consciente que ses activités peuvent être une source d'opportunités économiques pour les populations locales, SOBRAGA est résolue à aller au-delà de cette simple contribution. Elle entend établir des partenariats solides et durables avec les acteurs locaux. Ces partenariats permettront de renforcer les liens avec les communautés, de favoriser le développement des compétences locales et d'encourager l'entrepreneuriat au sein des régions d'implantation.

En parallèle, SOBRAGA soutient des initiatives de formation et de renforcement des compétences au sein des communautés locales. Elle reconnaît que l'autonomisation économique et le développement passent par l'acquisition des compétences adaptées aux besoins du travail. Par le biais des programmes éducatifs et des formations professionnelles, l'entreprise vise à améliorer les opportunités d'emploi et à favoriser l'entrepreneuriat, permettant ainsi aux individus de saisir de nouvelles perspectives économiques. Sa démarche est également soutenue par des partenariats avec le Ministère du Travail et Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE).

L'entreprise a la volonté d'apporter une contribution significative à l'amélioration de l'éducation dans les communautés qu'elle dessert. Cette volonté se concrétise par la mise en œuvre des mesures pour soutenir cette noble cause. L'une de ces mesures consiste en des dons financiers ou en nature, qui sont destinés à renforcer les ressources disponibles dans les établissements scolaires locaux.

### Objectifs horizon 2027 :

- Définition d'un budget annuel pour les populations de Léconi
- Pérenniser les actions liées à l'éducation SOBOL'ECOLE à Léconi pour toucher 100% des enfants de cette ville
- Maximiser sur le local content pour un objectif de 80%

Ces dons contribuent à l'acquisition de matériel pédagogique, de fournitures scolaires essentielles et d'autres ressources nécessaires pour garantir une éducation de qualité aux jeunes apprenants. Pour participer à la protection de la santé des individus, SOBRAGA soutient les dispositifs de santé publique en mettant en place des mesures visant à améliorer l'accès des populations locales aux services de santé. Des approvisionnements en médicaments sont fournis aux centres de santé, permettant ainsi de répondre aux besoins concrets de ces établissements. Parallèlement, l'entreprise organise des distributions de produits de première nécessité, tels que l'eau, qui est une ressource vitale. SOBRAGA a concrètement mis en place une politique de dons de bouteilles d'eau dans les structures de santé à travers le pays. Elle étend également ses campagnes d'engagement envers les populations locales, tout comme elle le fait pour ses employés en interne. Chaque année par exemple, dans le cadre du "mois d'Octobre Rose", l'entreprise encourage toutes les femmes à effectuer un dépistage précoce du cancer du sein. Ces initiatives sont appelées à être maintenues pour contribuer à améliorer l'accès aux soins de santé et encourager la prévention des maladies.

L'engagement du Groupe Castel Gabon en faveur d'une éducation de qualité pour tous ne se limite pas à des dons et à des actions spécifiques, mais il se traduit également par une vision globale de l'éducation. C'est pourquoi il s'efforcera dans le long terme de promouvoir une culture de l'éducation en favorisant l'accès équitable à l'éducation.

Résolument déterminé à renforcer sa contribution à l'emploi et au développement des compétences dans ses régions d'implantation, il envisage dans ses projets futurs : d'optimiser les emplois et la création de valeur en mettant l'accent sur la sous-traitance et les achats locaux, et améliorer sa politique de recrutement territorial. Cette approche stratégique vise à offrir de nouvelles opportunités aux riverains leur permettant ainsi de devenir plus autonomes et de contribuer au développement durable de leur région. Il compte maintenir les accompagnements des centres de santé partout où il est implanté.

## Chantier 12 :

# Limiter notre impact environnemental par la gestion optimale des ressources en eau, des déchets et de l'énergie

SOBRAGA s'est toujours engagée écologiquement, et s'emploie à limiter fortement la consommation et le gaspillage des matières premières et des sources d'énergies non renouvelables qu'elle utilise pour produire. Elle place ainsi l'environnement au cœur de ses priorités en tant qu'entreprise responsable. Compte tenu de la spécificité de son activité induisant des risques pour l'environnement pour lesquels elle développe une politique de gestion structurée. Grâce aux nombreux audits certifiant, aux retours d'expériences de sa Direction QHSE et du savoir-faire du Groupe, en mettant ses moyens scientifiques, techniques et logistiques pour l'identification des risques et enjeux en matière d'environnement ;

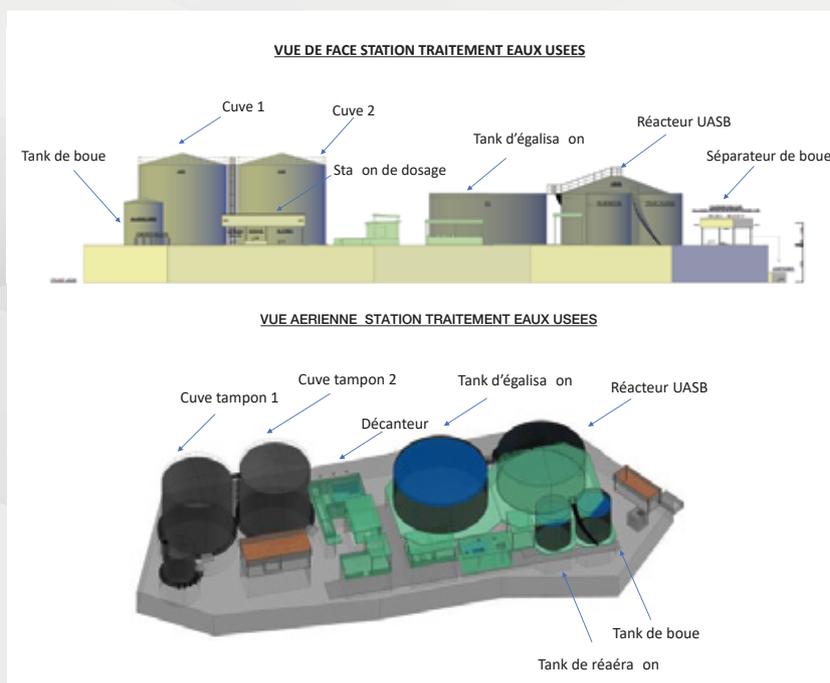
## L'entreprise a ainsi identifié ses principaux risques environnementaux :

- Les risques de pollution
- Les risques environnementaux susceptibles de résulter de rejets liquides, gazeux ou d'une utilisation non responsable des ressources énergétiques ;
- Les risques liés aux déchets de ses activités commerciales

## ► GESTION DES EAUX USEES

SOBRAGA s'est lancée il y a plusieurs années dans une politique pionnière d'investissements pour limiter son empreinte. Elle a mis en place un programme d'installation de ces stations de traitement des eaux usées sur tous ses sites de production, ces eaux usées étant le premier facteur responsable de la pollution d'une industrie. C'est ainsi qu'en 2012, l'usine de Port-Gentil inaugurerait la première station de traitement des eaux usées du groupe mais aussi du pays. Un investissement qui allait ouvrir le pas à la mise en service d'une deuxième station, trois ans plus tard, sur le site d'Owendo. En attendant la poursuite du programme des investissements, l'entreprise utilise pour ses autres sites de production des dispositifs d'épuration qui permettent de rejeter des eaux traitées grossièrement par des séparateurs et des filtres.

L'objectif groupe est de finaliser la phase aérobie de la station de LBV, d'améliorer celle de POG, de démarrer celle de FCV, à terme de valoriser les eaux usées traitées pour un ou plusieurs usages afin de réduire notre impact environnemental.



**Objectifs horizon 2027 :**

- Renforcer la culture environnementale orientée sur la réduction des impacts sur les sites sans Station de Traitement des Eaux Usées (STEU)
- Suivre le plan d'investissement des Stations de Traitement des Eaux Usées pour les autres usines
- Toutes les Stations de Traitement des Eaux Usées doivent être fonctionnelles

**POLITIQUE 100% RECYCLE INTERNE**

Sur le plan interne, SOBRAGA a mis en place une politique de déchets 100% recyclés ; grâce à cette politique, SOBRAGA développe des partenariats avec des acteurs locaux pour la valorisation de ses déchets. Chaque année, elle produit moins de déchets grâce à de nombreuses actions qui sont renforcées pour atteindre cet objectif clé. Avec l'intensification du tri et de la valorisation, quasiment l'ensemble des déchets solides produits sont mieux revalorisés.

Parallèlement, l'entreprise a investi dans le recyclage du verre de telle sorte que plus de 80% de ses bouteilles sont conditionnées dans des bouteilles en verre consigné, lavé, contrôlé puis remis dans le circuit de conditionnement.

Les résidus de maïs et de malt obtenus lors du processus de fabrication de la bière, la drêche, font eux aussi l'objet d'une politique de recyclage depuis que l'entreprise a acquis une station pour sécher la drêche pour ensuite la faire transformer en aliment pour bétail. Les boîtes en aluminium, les déchets informatiques et pneumatiques sont quant à eux recyclés par des prestataires extérieurs. SOBRAGA entend poursuivre la promotion de bonnes pratiques en matière de valorisation et de traitement respectueux et économe des déchets (récupération, recyclage, transformation). Elle améliore continuellement ses procédés afin de pérenniser son objectif 100% recyclé.

**Objectif horizon 2027 :**

Renforcer les partenariats locaux pour le recyclage et valoriser +10% de déchets chaque année



**OBJECTIF 100% RECYCLÉ**

## ► GESTION RESPONSABLE DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

Conscient de la nécessité de protéger la nature dont l'humanité dépend, SOBRAGA a institué comme 2e axe de son système SOBRAGA Performance Management (SPM), les Performances industrielles : système inspiré des principes du World Class Manufacturing (WCM).

L'économie d'énergie figure au plus haut rang des efforts de l'entreprise. Le contrôle de la consommation des énergies et des différentes ressources de son activité reste un excellent moyen de réduire son empreinte écologique.

Pionnier du développement durable au Gabon, SOBRAGA poursuit ses efforts dans la maîtrise des cycles de transformation et de développement de sa performance industrielle.

L'entreprise a ainsi procédé, à un changement de technologie de réfrigération en optant pour un passage au système froid HFC, à l'acquisition de nouvelles lignes d'embouteillage moins énergivores ainsi qu'à la mise en place de nouvelles salles à brasser de technologie dites high gravity pour limiter sa consommation d'énergie et d'eau. Dans le cadre de l'implémentation de SPM, l'entreprise a mis en place des outils d'optimisation de la maîtrise de la capacité, la maîtrise énergétique et de réduction

des coûts de production et de maintenance. Cela a permis de faire une économie considérable en termes de consommation d'énergies (eau, électricité, gasoil et pétrole).

La première étape de la démarche, c'est la bonne connaissance de sa consommation. Bien diagnostiquer est une condition indispensable pour connaître la structure de sa consommation et savoir où des gaspillages peuvent être évités, et où des économies sont réalisables. Ensuite, des leviers sont mis en place pour réduire les dépenses énergétiques.

Une équipe de 5 référents dédiés et aguerris assure la gestion, la coordination et le suivi de ce chantier, chacun en charge d'un poste de dépense énergétique stratégique : l'électricité, l'eau, la vapeur, l'air et le froid.

La société s'est engagée à mettre en place une démarche de management de l'énergie ISO 50001. Une cinquantaine d'agents ont été formés aux exigences du référentiel.

### OBJECTIFS HORIZON 2027 :

- **AIR**  
air 7 bars : inférieur à 05 KWH/HL et moins de 1.5KWH/HL pour  
air 40 bars : inférieur à 1.5KWH/HL
- **FROID** : Réduction continue de la consommation électrique du poste cumulant l'ensemble des groupes froids des usines sans interrompre le processus de distribution du flux énergétique mais tout en respectant le standard de température.
- **ELECTRICITE** : Objectifs global 6.6kwh/hl
- **EAU** :  
3,35L d'eau / Litre boisson produite  
0.40 L d'eau /col lavé (pour les laveuses)  
2 m3 / h (pour les pasteurisateurs)
- **VAPEUR** : 1.49L de pétrole consommé pour produire 1HI de boisson
- Tous les sites certifiés ISO 50001

# Chantier 13 : Partenariats stratégiques et économie circulaire à valeur ajoutée

SOBRAGA capitalise sur son Leadership pour fédérer les actions environnementales et la place de son Directeur Général M. Fabrice BONATTI en tant que vice-président en charge du Développement durable et de la RSE à la Fédération des Entreprises du Gabon (FEG), montre la reconnaissance des efforts consentis de la Société des Boissons Rafraîchissantes du Gabon et son engagement à relever ces défis.

SOBRAGA s’efforce ainsi de soutenir toutes les initiatives qui s’inscrivent dans le développement durable via trois axes importants : La gestion des déchets issus des emballages et des activités industrielles , la sensibilisation et la formation autour des questions environnementales.

En effet, l’entreprise est tout particulièrement mobilisée pour la lutte contre les déchets plastiques, même si le modèle de l’économie circulaire de l’entreprise s’inscrit dans un cadre plus général du développement durable. En effet, la bouteille consignée constitue l’emballage de boisson le plus économique et le plus écologique. Pour atteindre l’objectif de zéro plastique qu’elle prône, la solution la plus efficace consisterait à valoriser davantage la bouteille consignée ; d’ailleurs, elle représente plus de 80% de la production de ses usines. Cependant, pour pallier la problématique du déchet plastique, il est indispensable de trouver des solutions locales de collecte et de recyclage, mais surtout de sensibiliser et éduquer toutes les strates de la population sur le tri des déchets plastiques et leur valorisation.



Pour la préservation de l'environnement et la création de valeurs pour l'économie nationale, il est primordial de réunir tous les acteurs du secteur public et privé dans l'optique de mettre en place les conditions de l'émergence de cette économie circulaire.

Persuadée du bien-fondé d'une économie circulaire en limitant la production de déchets dû à ses contenants, SOBRAGA multiplie les partenariats avec des acteurs dont les activités sont complémentaires et orientées vers la protection de l'environnement. Elle réunit ainsi autorités compétentes, acteurs du secteur privé pour la sensibilisation et la valorisation des emballages post-consommation : verre, plastique et canettes.

Elle signe également des conventions, permettant le financement des programmes entrepreneuriaux en faveur du recyclage. En tant qu'entreprise citoyenne, elle souhaite assumer sa responsabilité depuis la fabrication jusqu'à la fin de vie de ses produits.

En tissant ces partenariats, SOBRAGA construit des débouchés pour ce secteur afin de créer de la valeur et alimenter une nouvelle économie.

Les risques associés aux enjeux climatiques font partie des risques analysés par l'entreprise. Le service environnement de la DQHSE et le comité RSE, évaluent les projets d'investissement, les risques et les enjeux climatiques associés à chaque projet.

Dans ce sens, SOBRAGA ambitionne de faire de la neutralité carbone une politique en son sein : zéro émission nette. Elle s'appuie sur plusieurs projets en ce sens, parmi lesquels le planting d'arbres dans la ville afin d'améliorer la qualité de l'air pour les populations. Pour la réalisation et la viabilité de ce projet, l'entreprise collabore avec le ministère de l'environnement.

### Objectifs horizon 2027 :

- 20 000 Tonnes de déchets plastiques recyclés
- Installation des kiosques de recyclage dans la ville
- Accentuer les collaborations pour une implication nationale



# SYNTHÈSES DES ENGAGEMENTS HORIZON 2027



## Le capital humain de SOBRAGA, au cœur de notre transformation



### Chantiers

### Actions

### Indicateurs

1. Santé et sécurité au travail

Suivi de la politique Zéro Accidents de travail

Nombre d'accidents de travail N-1 vs N

2. Veiller au respect des droits humains, et assurer un environnement de travail sain et sécurisé aux salariés

Formation des Délégués sur le code du travail

Nombre de délégués du Personnel formés au code du travail / Nombre de salariés syndiqués

3. Renforcer les compétences, impulser l'excellence et la gestion des carrières

Mise en œuvre d'une politique de développement de Capital Humain (amélioration des capacités du Capital Humain : plan de carrière, formations, évaluations annuelles transparentes...)

Nombre d'évaluations annuelles réalisées (taux de réalisations) / Taux de formations réalisées / Nombre de formations individuelles réalisées / heures de formations individuelles réalisées par an

4. Promouvoir l'égalité des chances, encourager la participation et l'accès des femmes aux postes stratégiques

Mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances, mesure anti-discrimination, initiatives pour la promotion du leadership

Taux de recrutement de femmes aux postes stratégiques (Niveau des postes à responsabilité occupés par les femmes vs hommes) / Nombre de postes occupés par les femmes vs ceux des hommes / Nombre de formations réalisées sur le leadership Féminin d'ici 2027

5. Renforcer l'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise (Dialogue social)

Mise en œuvre d'actions favorisant l'adhésion aux valeurs de la société par les salariés

Taux de réalisation des engagements pris (ex : comité sportif)



## Conjuguer qualité de l'offre et satisfaction de nos parties prenantes



6. Être un partenaire éthique de choix

Mettre en place une politique sur la loyauté de pratiques (formations sur la corruption et sensibilisation sur le code de conduite de toutes les parties prenantes/ Renforcer les sensibilisations sur la politique QSHE de SOBRAGA / Mettre en œuvre une politique d'engagements au respect du code de bonne conduite)

Nombre de personnes formées (sensibilisées) / Taux de formations réalisées / Nombre de formulaires d'engagements signés

7. Favoriser l'accessibilité des produits de SOBRAGA à tous les niveaux

Renforcer notre politique offre/qualité prix (identifier les points d'insatisfactions et mettre en œuvre des actions correctives)

Niveau de satisfaction des parties prenantes / Enquête de satisfaction Clients : Disponibilité des produits - DN des produits chez les partenaires Sensibilisation sur les prix homologués

8. Promouvoir la RSE dans la chaîne de valeur

Engager les parties prenantes dans notre démarche RSE /Mettre à disposition le rapport RSE

Rapport RSE disponible / Taux de consultation du rapport RSE

9. Promouvoir la modération dans la consommation de l'alcool et des boissons sucrées

Sensibiliser sur la consommation responsable de bières et de boissons sucrées

Nombre d'action de sensibilisations initiées

10. Une démarche qualité et sécurité alimentaire entièrement certifiée

Réaliser des audits de suivi des certifications Maintenir les certifications décrochées

Nombre d'audits réalisés  
Nombre de certifications



## Créer durablement de la valeur pour nos communautés



11. Soutenir les initiatives de développement des communautés d'implantation

Renforcer nos actions auprès des communautés

Nombre d'actions soutenues : nombre de formations initiées, stages, emplois et entreprises locales, nombre de structures médicales

12. Limiter notre impact environnemental par la gestion optimale des ressources en eau, des déchets et de l'énergie

Renforcer nos actions auprès des communautés

Taux de rejet des polluants / Taux de déchets valorisés / Taux d'eaux usées traitées

13. Partenariats stratégiques pour une économie circulaire à valeur ajoutée

Renforcer nos actions auprès des communautés

Nombre de partenariats stratégiques réalisés  
Quantité de déchets plastiques retirée dans la nature chaque année

Ce document est imprimé sur du papier recyclé et faisant parti  
du programme de la gestion durable des forêts.



**Port-Gentil**

Quartier Marine

BP. : 575

Port-Gentil - Gabon

Tel : 011 55 29 16

077 98 86 20

**Franceville**

Quartier Saint-Hilaire

BP. : 149 Franceville - Gabon

Tel : 077 98 85 89

074 29 92 00

**Mouila**

Quartier Mokoumouaboula

BP. : 570 Mouila - Gabon

Tel : 074 66 48 95

**Oyem**

Quartier Angone

BP. : 455 Oyemo - Gabon

Tel : 074 66 49 13

**Libreville**

Zone Industrielle d'Owendo

BP. : 487 Libreville - Gabon

Tel : 011 70 19 69 / 79

077 97 98 99

**N° Service Consommateur : 011 70 26 11**

SOBOLECO : 076 44 16 74

SOVINGAB : 077 46 11 98

[www.sobraga.net](http://www.sobraga.net)