

Socapalm Edéa Action Plan

UPDATE JUNE 2025



SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Non-effectiveness of the retrocessions set out in Amendment No. 1 to the Lease agreement	Collect and process community points of contention in a participatory manner.	Continuous	- Regular collection of community concerns during bipartite meetings and through community representatives. - Documentation and initial processing of these points of contention.	Establish a structured feedback loop to ensure that community concerns are tracked, addressed, and communicated back to the communities in a timely manner.	Mar. 2026	Continuous	/
	Ensure compliance with legal provisions in any process aimed at regularising inconsistencies in relation to Socapalm Edéa's land situation.	Started	- Recent densification of boundary markers carried out by the Ministry of Cadastre team. - Monitoring the receipt of the official report.	Strict compliance with legal procedures in any land regularization process based on official data.	Mar. 2026	/	/
	Continue the negotiations initiated with certain communities in order to reach agreements between the parties.	Continuous	- Ongoing dialogue and meetings with representatives of communities. - Documentation of negotiation outcomes and any agreements reached.	Maintain regular communication channels with all communities to facilitate timely negotiations and ensure sustainable agreements.	Mar. 2026	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Lack of land for livelihoods	When finalising the handover process, ensure that the living space is effectively demarcated. See Recommendation N°4 of MINDCAF's* correspondence (n°041667 of 20 September 2023).	To start	/	/	Mar. 2026	/	/
	Carry out a study of land use by riparian communities in critical villages in order to gain a better understanding of land use and implement appropriate actions.	To start	1. Initial data collection through discussions with community leaders and local stakeholders. 2. Mapping of key land use areas based on available information.	1. Conduct a comprehensive study of land use in collaboration with communities and experts to guide sustainable land management and conflict prevention.	Mar. 2026	/	/

* MINDCAF: Ministère des Domaines et des Affaires Foncières – Ministry of State Property and Land Affairs

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Lack of land for livelihoods	Identify, as part of a pilot project, groups of young entrepreneurs from agriculture or other sectors who could benefit from support in setting up their income-generating activities.	Continuous	1. Identification and discussion of groups of young entrepreneurs during bipartite meetings.	1. Formalize a pilot support program based on bipartite feedback to help young entrepreneurs develop their income-generating activities.	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Occupation of sacred sites by plantations	Finalise and implement the management plan for sacred sites using a participatory approach.	Started	1. Draft management plan developed for the cemetery site (2021) is in progress, pending for finalization. 2. Monitoring of sacred sites by ecoguards to ensure sites are maintained and protected. 3. Preliminary discussions planned with the family of the first village chief's tomb to explore formal agreement on site care and non-exploitation by the Company. 4. Finalize and formalize management plans through participatory dialogue with communities and families concerned, ensuring respect for cultural values and clear responsibilities for site maintenance.	1. Continuous respect to bipartite agenda of meetings including a discussion on sacred sites.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Continuously build the capacity of Gender Committee in terms of their duties and the process for registering and handling complaints.	Continuous	- Continuous training and support provided to the Gender Committee on their roles, complaint registration, and management procedures. - Initial awareness sessions conducted for employees on gender-based violence prevention and the role of the Gender Committee.	- Ensure permanent integration of gender-based violence prevention in staff induction and regular awareness sessions for all employees. - Establish a simple monitoring system (e.g., quarterly internal review of complaints and actions taken by the Gender Committee) to ensure continuous improvement. - Commitment and implementation of the “Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan”.	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025



ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Implement a communication strategy dedicated to the Gender Committee (posters of Socapalm's internal policies on gender equality, toll-free number, etc.).	Started	- Intensification of poster display across sites. - Creation and deployment of specific posters about the Gender Committee (roles, contacts, gender equality policy, ethics assistance hotline).	- Ensure regular update and renewal of communication materials to keep messages visible, clear, and adapted to the context. - Integrate the Gender Committee communication in all Company communication channels (e.g., internal magazine, staff meetings, community events).	Dec. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Draw up and implement a supporting protocol for victims of gender-based violence.	To start	1. Drafting the protocol. 2. Distribution to all sites. 3. Organization of awareness sessions.	1. Ensure the protocol is regularly reviewed and updated based on feedback from the Gender Committee, victims, and field experience. 2. Integrate the protocol into induction and refresher training for managers, the Gender Committee, and key staff. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Ensure the confidentiality and security of the information and actors involved in handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Awareness sessions for workers and Gender Committee members on confidentiality and data protection. 2. Memo from the General Manager to remind staff of best practices and specify that non-compliance may lead to sanctions. 3. Clear mention of confidentiality requirements in bipartite reports.	1. Integrate confidentiality and data protection requirements into the Company's internal procedures and code of conduct. 2. Periodically assess compliance with confidentiality practices during internal audits or Gender Committee reviews. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Jun. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025



ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Increase the Gender Committee's awareness-raising activities in all the workers' camps.	Continuous	1. Define a calendar of awareness-raising activities specifying that they are held in the workers' camps. 2. Keep records/evidence of awareness activities carried out since early 2025.	1. Establish regular awareness campaigns in all camps as part of the Gender Committee's routine work 2. Integrate feedback from camp residents and participants to continuously adapt and improve the awareness content. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Dec. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Build the capacity of Gender Committee representatives in recording and handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Organisation of specific training sessions on complaint documentation, confidentiality, and follow-up procedures. 2. Provision of clear, simplified tools (report templates, registers, guidance notes) to facilitate complaint handling.	1. Ensure annual refresher training for Gender Committee representatives. 2. Integrate complaint handling and documentation practices into internal audits or periodic Gender Committee reviews to identify areas for improvement. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Draw up and implement a supporting protocol for victims of gender-based violence.	To start	- Drafting the protocol. - Distribution to all sites. - Organization of awareness sessions.	- Ensure the protocol is regularly reviewed and updated based on feedback from the Gender Committee, victims, relay agents, and field experience. - Integrate the protocol into induction and refresher training for managers, the Gender Committee, relay agents and key staff. - Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Implement a communication strategy dedicated to the Gender Committee (posters of Socapalm's internal policies on gender equality, toll-free number, etc.).	Started	1. Intensification of poster display across sites and communities. 2. Creation and deployment of specific posters about the Gender Committee (roles, contacts, gender equality policy, ethics assistance hotline).	1. Ensure regular update and renewal of communication materials to keep messages visible, clear, and adapted to the context. 2. Integrate the Gender Committee communication in all Company communication channels (e.g., internal magazine, staff meetings, community events). 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Dec. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Ensure that the activities of the Gender Committee representatives in the riparian villages are effective.	Started	1. Set up monitoring registers for cases of violence involving direct and indirect workers and other situations within the riverside communities. 2. Conduct awareness sessions on reporting cases and communication with the Gender Committee during bipartites. 3. Carry out quarterly monitoring of the registers.	1. Regularly review the monitoring registers with the Gender Committee and site management. 2. Provide refresher training for Gender Committee representatives and relay agents based on needs. 3. Maintain ongoing awareness activities in the communities with support from local leaders.	Dec. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025



ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Ensure the confidentiality and security of the information and actors involved in handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Awareness sessions for workers and Gender Committee members on confidentiality and data protection. 2. Memo from the General Manager to remind staff of best practices and specify that non-compliance may lead to sanctions. 3. Clear mention of confidentiality requirements in bipartite reports.	1. Establish regular awareness campaigns in all camps as part of the Gender Committee's routine work 2. Integrate feedback from camp residents and participants to continuously adapt and improve the awareness content 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Jun. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Water pollution	Involve communities, as much as possible, in the process of sampling and analysing river water in order to increase the level of credibility and acceptance of the results.	Started	1. Plantation Director sends a letter to communities to designate a representative before the analysis. 2. Confirm the designated person during the bipartite meeting or through a community letter. 3. Notify the community of analysis dates with a letter and acknowledgment of receipt. 4. Keep an attendance list proving the representative's presence during sampling.	1. Regularly engage communities through quarterly bipartite meetings and involve their representatives during the annual water analysis to ensure transparency and trust, supported by clear documentation.	Mar. 2026	/	/
	Ensure that sampling points are respected and document all incidents affecting these sampling points that may justify their change.	Done	1. Physical identification of sampling zones with signs and geographic coordinates for clear and precise location. 2. Mapping of sampling points within the plantation for easy planning and monitoring.	1. Regularly monitor and verify sampling points on-site to ensure they are respected and update documentation promptly if any changes are needed	Jun. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Difficulties accessing drinking water	Share copies of results of borehole water analyses carried out in communities with local residents.	Continuous	1. Presentation of water quality parameters during bipartite meetings. 2. Results are provided to communities against acknowledgment of receipt.	1. Establish a routine to systematically share borehole water analysis results with communities during regular bipartite meetings, ensuring transparency and community trust.	Jun. 2025	Continuous	/
	Complete the drinking water infrastructure currently underway, with priority given to the village of Déhané, as indicated by the results of the survey of drinking water infrastructure.	Continuous	1. Discuss progress and challenges during quarterly bipartite meetings with communities. 2. Annual presentation and handover of CSR* projects with priority on water infrastructures. 3. Monitor construction progress through site visits and reports.	1. Ensure sustainable completion and maintenance of drinking water infrastructure by integrating community feedback during bipartite meetings and establishing a maintenance plan with local stakeholders.	Jun. 2025	Continuous	/

* CSR: Corporate Social Responsibility

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Difficulties accessing drinking water	Continue to explore with communities alternative ways of supplying drinking water that Socapalm Edéa could support (development of springs, connections to existing networks, etc.).	Continuous	1. Regular discussions with communities during bipartite meetings to explore and identify alternative drinking water solutions	1. Maintain regular dialogue with communities through bipartite meetings to identify and support sustainable alternative drinking water solutions.	Continuous	/	/
	Implement the action plan resulting from the drinking water infrastructure inventory report.	Started	1. Clarification by the General Manager on the procedures for managing boreholes. 2. Development of an action plan for boreholes with non-compliant parameters.	1. Ensure regular review and update of the borehole action plan during bipartite meetings, with follow-up on corrective actions for non-compliant boreholes.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Violation of labour rights	Provide each CVV* employee with his or her NSIF** registration number.	Continuous	1. Regular monitoring to ensure that all CVV members receive and are informed of their NSIF registration number.	1. Integrate the communication of NSIF numbers into the process of appointing or renewing CVV members, and keep records updated.	Continuous	/	/
	Ensure employment conditions of CVVs are in line with regulations (compliance with annual leave entitlement, taking account of night baskets, drawing up employment contracts, etc.).	Continuous	1. Establishment of a compliance monitoring mechanism for identifying and controlling CVV through census, checklist and inspection to ensure legal compliance.	1. Spot controls are conducted on CVV's workers to assess compliance	Continuous	/	/

* CVV: Comité Villageois de Vigilance – Village Vigilance Committee

** NSIF: National Social Insurance Fund

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Intimidation and arrest	Maintain direct engagement with the Apouh village to reach agreements that improve relations.	Started	1. Formal letters and meeting requests sent regularly to demonstrate openness to dialogue. 2. Engagement through third parties (administrative authorities or neutral mediators).	1. Continue demonstrating willingness for dialogue through written communication and by involving recognized local authorities to gradually rebuild trust.	Mar. 2026	/	/
Local resident injured in uprising during attempt to extend Edéa plantations	Contact the individual concerned to discuss ways to resolve the situation.	To start	1. Review of available information related to the event, noting that no conclusive evidence (such as a medical report) has been provided to confirm the alleged injury. 2. Maintain openness to formal dialogue if new, substantiated elements are presented by the concerned party.	1. Continue monitoring community relations through established mechanisms (bipartite meetings) and address any future grievances based on verified facts.	Dec. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – JUNE 2025

ALLEGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Other recommendations	Draw up and implement a procedure setting out the steps to follow when apprehending a suspect.	Done	1. Creation of a memo detailing the key steps to follow in the event of theft, misappropriation, or other incidents. 2. Awareness sessions CVV and security agents.	1. Ensure regular updates of the procedure based on feedback and incidents, and include it in refresher training for CVV and security staff.	Feb. 2025	/	/
	Increase the number of information channels within the communities to ensure that job opportunities for positions of responsibility are communicated to them.	Continuous	1. Communication of job opportunities to communities with acknowledgement of receipt to ensure information has been shared.	1. Establish and maintain multiple communication channels within communities (meetings, notice boards, local representatives) to ensure timely and wide dissemination of job opportunities.	Continuous	/	/

Plan d'action Socapalm Edéa

MISE A JOUR JUIN 2025



SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Non effectivité des rétrocessions inscrites dans l'avenant n°1 du Bail	Collecter et traiter de manière participative les réserves formulées par les communautés.	En continu	1. Collecte régulière des préoccupations de la communauté lors de réunions bipartites et par l'intermédiaire des représentants de la communauté. 2. Documentation et traitement initial de ces points litigieux.	1. Établir un flux de retour structuré afin de garantir que les préoccupations de la communauté sont suivies, traitées et communiquées à la communauté en temps opportun.	Mar. 2026	En continu	/
	S'assurer du respect des dispositions légales pour tout processus visant à régulariser les incohérences en relation avec la situation foncière de la Socapalm Edéa.	Initié	1. Récente densification des bornes de délimitation effectuée par l'équipe du ministère du Cadastre. 2. Suivi de la réception du rapport officiel.	1. Respect strict des procédures légales dans tout processus de régularisation foncière fondé sur des données officielles.	Mar. 2026	/	/
	Poursuivre les négociations initiées avec certaines communautés afin d'aboutir à des accords entre les parties.	En continu	1. Dialogue et réunions réguliers avec les représentants des communautés. 2. Documentation des résultats des négociations et de tout accord conclu.	1. Maintenir des canaux de communication réguliers avec toutes les communautés afin de faciliter des négociations en temps opportun et de garantir des accords durables.	Mar. 2026	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Manque de terres pour les moyens de subsistance	S'assurer lors de la finalisation du processus de rétrocession de la délimitation effective de l'espace vital. Voir Recommandation N°4 de la correspondance (n°041667 du 20 septembre 2023) du MINDCAF*.	A initier	/	/	Mar. 2026	/	/
	Réaliser une étude d'occupation des terres par les communautés riveraines au sein des villages critiques afin d'avoir une meilleure compréhension des utilisations des espaces et de mettre en œuvre des actions appropriées.	A initier	1. Collecte initiale de données à travers des discussions avec les chefs communautaires et les parties prenantes locales. 2. Cartographie des principales zones d'utilisation des terres sur la base des informations disponibles.	1. Mener une étude approfondie sur l'utilisation des terres en collaboration avec les communautés et les experts afin d'orienter une gestion durable des terres et la prévention des conflits.	Mar. 2026	/	/

* MINDCAF: Ministère des Domaines et des Affaires Foncières

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Manque de terres pour les moyens de subsistance	Identifier, dans le cadre d'un projet pilote, des groupes de jeunes entrepreneurs agricoles ou d'autres secteurs qui pourraient bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de leurs activités génératrices de revenus.	En continu	1. Identification et discussion de groupes de jeunes entrepreneurs lors de réunions bipartites.	1. Formaliser un programme pilote de soutien basé sur un retour de bipartite afin d'aider les jeunes entrepreneurs à développer leurs activités génératrices de revenus.	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Occupation des sites sacrés par les plantations	Finaliser dans une approche participative et mettre en œuvre le plan de gestion des sites sacrés.	Initié	1. Un projet de plan de gestion du cimetière (2021) est en cours d'élaboration et en attente de finalisation. 2. Surveillance des sites sacrés par des écogardes afin de garantir leur entretien et leur protection. 3. Discussions préliminaires prévues avec la famille du premier chef du village dont la tombe se trouve sur le site afin d'étudier la possibilité d'un accord officiel sur l'entretien du site et la non-exploitation par la société. 4. Finalisation et officialisation des plans de gestion à travers un dialogue participatif avec les communautés et les familles concernées, en veillant au respect des valeurs culturelles et à la définition claire des responsabilités en matière d'entretien du site.	1. Respect continu de l'ordre du jour des réunions bipartites, y compris une discussion sur les sites sacrés.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l'égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Renforcer continuellement les capacités des membres du Comité Genre sur leurs missions et le processus d'enregistrement et de traitement des plaintes.	En continu	1. Formation continue et soutien apportés au Comité Genre sur ses rôles, l'enregistrement des plaintes et les procédures de gestion. 2. Séances de sensibilisation initiales organisées à l'intention des employés sur la prévention de la violence sexiste et le rôle du Comité Genre.	1. Assurer l'intégration permanente de la prévention de la violence fondée sur le sexe dans l'induction initiale et les sessions de sensibilisation régulières destinées à tous les employés. 2. Mettre en place un système de suivi simple (par exemple, examen interne trimestriel des plaintes et des mesures prises par le Comité Genre) afin d'assurer une amélioration continue. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l'égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Mettre en place une stratégie de communication dédiée au Comité Genre (affiches des politiques internes de la Socapalm concernant l'égalité hommes-femmes, numéro vert, etc.).	Initié	- Intensification de l'affichage sur l'ensemble des sites. - Création et déploiement d'affiches spécifiques sur le Comité Genre (rôles, contacts, politique d'égalité des genres, hotline d'assistance éthique).	- Assurer la mise à jour et le renouvellement réguliers des supports de communication afin que les messages restent visibles, clairs et adaptés au contexte. - Intégrer la communication du Comité Genre dans tous les canaux de communication de l'entreprise (par exemple, magazine interne, réunions du personnel, événements communautaires).	Déc. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l'égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Elaborer et mettre en œuvre un protocole d'accompagnement des victimes des cas de violence liés aux questions de genre.	A initier	1. Rédaction du protocole. 2. Distribution à tous les sites. 3. Organisation de séances de sensibilisation.	1. Veiller à ce que le protocole soit régulièrement revu et mis à jour sur la base du retour du Comité Genre, des victimes et de l'expérience acquise sur le terrain. 2. Intégrer le protocole dans l'induction initiale et continue des cadres, du Comité Genre et du personnel clé. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l'égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	S'assurer de la confidentialité et de la sécurité des informations et des acteurs impliqués dans le traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Séances de sensibilisation des employés et des membres du Comité Genre sur la confidentialité et la protection des données. 2. Note du Directeur Général rappelant au personnel les bonnes pratiques et précisant que le non-respect peut entraîner des sanctions. 3. Mention claire des exigences de confidentialité dans les rapports bipartites.	1. Intégrer les exigences en matière de confidentialité et de protection des données dans les procédures internes et le code de conduite de l'entreprise. 2. Évaluer périodiquement la conformité aux pratiques de confidentialité lors des audits internes ou des examens du Comité Genre. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Juin 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l'égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Accentuer les activités de sensibilisation du Comité Genre dans tous les camps des employés.	En continu	1. Définir un calendrier des activités de sensibilisation en précisant qu'elles se déroulent dans les camps des employés. 2. Conserver les entrées/preuves des activités de sensibilisation menées depuis début 2025.	1. Mettre en place des campagnes de sensibilisation régulières dans tous les camps dans le cadre du travail régulier du Comité Genre. 2. Intégrer le retour des résidents des camps et des participants afin d'adapter et d'améliorer en permanence le contenu des campagnes de sensibilisation. 3. S'engager à mettre en œuvre le « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Déc. 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l'égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Renforcer les capacités des agents de relais sur le processus d'enregistrement et de traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Organisation de sessions de formation spécifiques sur la documentation des plaintes, la confidentialité et les procédures de suivi. 2. Mise à disposition d'outils clairs et simplifiés (modèles de rapport, registres, notes d'orientation) pour faciliter le traitement des plaintes.	1. Assurer une mise à niveau annuelle de la formation pour les représentants du Comité Genre. 2. Intégrer les pratiques de traitement et de documentation des plaintes dans les audits internes ou les examens périodiques du Comité Genre afin d'identifier les domaines à améliorer. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l'égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Elaborer et mettre en œuvre un protocole d'accompagnement des victimes des cas de violence liés aux questions de genre.	A initier	1. Rédaction du protocole. 2. Distribution à tous les sites. 3. Organisation de séances de sensibilisation.	1. Veiller à ce que le protocole soit régulièrement examiné et mis à jour sur la base du retour du Comité Genre, des victimes, des agents relais et de l'expérience acquise sur le terrain. 2. Intégrer le protocole dans l'induction initiale et continue des cadres, du Comité Genre, des agents relais et du personnel clé. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l’égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Mettre en place une stratégie de communication dédiée au Comité Genre (affiches des politiques internes de la Socapalm concernant l’égalité hommes-femmes, numéro vert, etc.).	Initié	1. Intensification de l’affichage sur les sites et dans les communautés. 2. Création et déploiement d’affiches spécifiques sur le Comité Genre (rôles, contacts, politique d’égalité des genres, hotline d’assistance éthique).	1. Assurer la mise à jour et le renouvellement réguliers des supports de communication afin que les messages restent visibles, clairs et adaptés au contexte. 2. Intégrer la communication du Comité Genre dans tous les canaux de communication de l’entreprise (par exemple, magazine interne, réunions du personnel, événements communautaires). 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Déc. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l'égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	S'assurer de l'effectivité des activités des relais du Comité Genre dans les villages riverains.	Initié	1. Mettre en place des registres de suivi des cas de violence impliquant des employés directs et indirects et d'autres situations au sein des communautés riveraines. 2. Organiser des séances de sensibilisation sur le signalement des cas et la communication avec le Comité Genre lors des réunions bipartites. 3. Assurer un suivi trimestriel des registres.	1. Évaluer régulièrement les registres de suivi avec le Comité Genre et la direction du site. 2. Organiser des formations de mise à niveau pour les représentants du Comité Genre et les agents relais en fonction des besoins. 3. Poursuivre les activités de sensibilisation dans les communautés avec le soutien des dirigeants locaux.	Déc. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l'égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	S'assurer de la confidentialité et de la sécurité des informations et des acteurs impliqués dans le traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Séances de sensibilisation des employés et des membres du Comité Genre sur la confidentialité et la protection des données. 2. Note du Directeur Général rappelant au personnel les bonnes pratiques et précisant que le non-respect de celles-ci peut entraîner des sanctions. 3. Mention claire des exigences de confidentialité dans les rapports bipartites.	1. Mettre en place des campagnes de sensibilisation régulières dans tous les camps dans le cadre du travail régulier du Comité Genre. 2. Intégrer le retour des résidents des camps et des participants afin d'adapter et d'améliorer en permanence le contenu des campagnes de sensibilisation. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Juin 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Pollution de l'eau	Impliquer dans la mesure du possible les communautés dans le processus d'échantillonnage et d'analyse des eaux de rivière afin de renforcer le niveau de crédibilité et d'acceptation des résultats issus des analyses.	Initié	1. Le Directeur de la plantation envoie une lettre aux communautés afin qu'elles désignent un représentant avant l'analyse. 2. Confirmer la personne désignée lors de la réunion bipartite ou par le biais d'une lettre de la communauté. 3. Informer la communauté des dates d'analyse par courrier et demander un accusé de réception. 4. Tenir une liste de présence attestant de la présence du représentant lors de l'échantillonnage.	1. Impliquer régulièrement les communautés par le biais de réunions bipartites trimestrielles et faire participer leurs représentants à l'analyse annuelle de l'eau afin de garantir la transparence et la confiance, en s'appuyant sur une documentation claire.	Mar. 2026	/	/
	Veiller au respect des points d'échantillonnage et documenter tous les incidents affectant ces points de prélèvement et pouvant justifier leur changement.	Fait	1. Identification physique des zones d'échantillonnage à l'aide de panneaux et de coordonnées géographiques pour une localisation claire et précise. 2. Cartographie des points d'échantillonnage au sein de la plantation pour faciliter la planification et le suivi.	1. Surveiller régulièrement et vérifier les points d'échantillonnage sur site afin de s'assurer qu'ils sont respectés et mettre à jour rapidement la documentation si des modifications sont nécessaires.	Juin 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Difficultés d'accès à l'eau potable	Partager les copies des résultats d'analyses des eaux de forages réalisées dans les communautés avec les résidents locaux.	En continu	1. Présentation des paramètres de qualité de l'eau lors de réunions bipartites. 2. Les résultats sont communiqués aux communautés contre accusé de réception.	1. Établir une routine pour partager systématiquement les résultats des analyses de l'eau des forages avec les communautés lors de réunions bipartites régulières, afin de garantir la transparence et la confiance de la communauté.	Juin 2025	En continu	/
	Finaliser la réalisation des infrastructures d'eau potable en cours avec une priorité sur le village Déhané, comme indiqué par les résultats du recensement des infrastructures en eau potable.	En continu	1. Discuter des progrès et des défis lors des réunions bipartites trimestrielles avec les communautés. 2. Présentation annuelle et transfert des projets RSE*, en priorité dans le domaine des infrastructures liées à l'eau. 3. Suivre l'avancement des travaux grâce à des visites sur site et des rapports.	1. Assurer durablement la réalisation et l'entretien des infrastructures d'approvisionnement en eau potable en intégrant le retour de la communauté lors de réunions bipartites et en établissant un plan d'entretien avec les parties prenantes locales.	Juin 2025	En continu	/

* RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Difficultés d'accès à l'eau potable	Continuer à explorer avec les communautés d'autres alternatives d'approvisionnement en eau potables où la Socapalm Edéa pourrait apporter son appui pour leurs mises en œuvre (aménagement des sources, connections aux réseaux existants, etc.).	En continu	1. Discussions régulières avec les communautés lors de réunions bipartites afin d'explorer et d'identifier des solutions alternatives pour l'approvisionnement en eau potable.	1. Maintenir un dialogue régulier avec les communautés par le biais de réunions bipartites afin d'identifier et de soutenir des solutions alternatives durables pour l'approvisionnement en eau potable.	En continu	/	/
	Mettre en œuvre le plan d'action issu du rapport de recensement des infrastructures en eau potable.	Initié	1. Clarification par le Directeur Général des procédures de gestion des forages. 2. Élaboration d'un plan d'action pour les forages dont les paramètres ne sont pas conformes.	1. Veiller à ce que le plan d'action relatif aux forages soit régulièrement revu et mis à jour lors des réunions bipartites, et assurer le suivi des mesures correctives prises pour les forages non conformes.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Violation des droits en matière de travail	Communiquer à chaque employé CVV* son numéro d'enregistrement à la CNPS**.	En continu	1. Surveillance régulière afin de s'assurer que tous les membres du CVV reçoivent leur numéro d'enregistrement à la CNPS et en sont informés.	1. Intégrer la communication des numéros CNPS dans le processus de nomination ou de renouvellement des membres du CVV, et tenir les dossiers à jour.	En continu	/	/
	Veiller à ce que les conditions d'emploi des CVV* soient conformes à la réglementation (respect de la durée des congés annuels, prise en compte des paniers de nuit, élaboration des contrats de travail...).	En continu	1. Mise en place d'un mécanisme de contrôle de la conformité visant à identifier et à contrôler les CVV au moyen d'un recensement, d'une liste de contrôle et d'inspections afin de garantir le respect de la législation.	1. Des contrôles ponctuels sont effectués auprès des employés de CVV afin d'évaluer la conformité.	En continu	/	/

* CVV : Comité Villageois de Vigilance

** CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

S O C A P A L M E D É A – P L A N D ’ A C T I O N – J U I N 2 0 2 5

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Intimidation et arrestation	Poursuivre l’engagement direct avec le village Apouh afin d’aboutir à des accords pouvant améliorer la qualité des relations.	Initié	1. Envoi régulier de lettres officielles et de demandes de réunion afin de démontrer notre ouverture au dialogue. 2. Engagement par l’intermédiaire de tiers (autorités administratives ou médiateurs neutres).	1. Continuer à manifester sa volonté de dialogue par le biais de communications écrites et en associant les autorités locales reconnues afin de rétablir progressivement la confiance.	Mar. 2026	/	/
Blessure d’un riverain dans un soulèvement populaire lors de la tentative d’extension des plantations d’Edéa	Entrer en contact avec le l’individu concerné afin de discuter des possibles moyens pouvant permettre d’aboutir à la clôture de cette situation.	A initier	1. Étudier les informations disponibles relatives à l’événement, en notant qu’aucune preuve concluante (telle qu’un rapport médical) n’a été fournie pour confirmer la blessure alléguée. 2. Rester ouvert à un dialogue officiel si de nouveaux éléments fondés sont présentés par la partie concernée.	1. Continuer à surveiller les relations avec la communauté par le biais des mécanismes établis (réunions bipartites) et traiter toute plainte future sur la base de faits vérifiés.	Déc. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – JUIN 2025

ALLÉGATIONS	ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Autres recommandations	Elaborer et mettre en œuvre une procédure définissant de manière précise les étapes à suivre lorsqu'il faut appréhender un suspect.	Fait	- Création d'une note détaillant les principales mesures à prendre en cas de vol, de détournement ou d'autres incidents. - Séances de sensibilisation des agents CVV et de sécurité.	Veiller à mettre régulièrement à jour la procédure en fonction des retours et des incidents, et l'inclure dans la formation de mise à niveau destinée aux agents CVV et de sécurité.	Fév. 2025	/	/
	Multiplier les canaux d'information au sein des communautés afin de s'assurer, que les opportunités d'emploi pour les postes à responsabilités leur sont communiquées.	En continu	Communication des offres d'emploi aux communautés avec accusé de réception afin de garantir que l'information a bien été transmise.	Établir et maintenir plusieurs canaux de communication au sein des communautés (réunions, panneaux d'affichage, représentants locaux) afin d'assurer une diffusion rapide et large des offres d'emploi.	En continu	/	/

www.socfin.com

