



# POLITIQUE ÉTHIQUE ET ANTI-CORRUPTION



---

# SOMMAIRE

---

*1 - ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE CIPREL*

*2 - OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION DE LA POLITIQUE*

*3 - SITUATIONS À RISQUES DE CORRUPTION*

*4- NOS ENGAGEMENTS*

*5 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS*

*6- DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET COMPORTEMENTS ASSIMILÉS*







## 1 - ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE CIPREL

Chères Collaboratrices, chers collaborateurs,

« Assurer la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socioéconomique de la Côte d'Ivoire et de la sous-région » telle est la mission que CIPREL se charge de remplir depuis sa création. Depuis lors, notre entreprise a su honorer ses engagements et gagner la confiance de son Client, l'État de Côte d'Ivoire, et de l'ensemble de ses parties prenantes.

Les valeurs que nous partageons : Force du collectif, Engagement, Équité, Respect, Innovation et convivialité sont le socle de notre réussite.

Nos principes éthiques de base que nous prônons font la lumière sur la Lutte contre la corruption, qui renforcent la confiance que nous inspirons à notre Client et à nos parties prenantes.

Le Système de Management Anti-corruption (SMAC) dans lequel nous nous engageons démontre davantage notre attachement à opérer selon des standards qui manifestent notre volonté de lutter contre la corruption, en nous permettant de structurer notre approche selon la réglementation nationale et internationale, ainsi que les standards internationaux.

Notre Politique Éthique et Anti-corruption définit les fondements de notre système Éthique et Anti-corruption, les rôles, responsabilités et engagement des acteurs dudit système, ainsi que les moyens de sa mise en œuvre. Elle s'applique à tous et à chacun sans aucune distinction.

Elle est conçue comme un guide pratique qui nous aidera à comprendre et à identifier les circonstances et situations à risque, afin de les dénoncer, nous permettant ainsi d'adopter une conduite appropriée et irréprochable pour mener à bien nos activités...

CIPREL adopte ainsi le principe de **Tolérance Zéro** face au risque de corruption.

Nous sommes, à titre individuel et collectif, des acteurs essentiels de notre système Éthique et Anti-Corruption et notre engagement pour la mise en œuvre de la Politique Éthique et Anti-corruption de CIPREL doit être total.

De ce fait, la Direction Générale de CIPREL s'engage à tout mettre en œuvre pour prévenir et détecter tous les actes de corruption en s'appuyant sur la Politique Éthique et Anti-corruption tant du groupe Eranove que de CIPREL.

Il est bon de rappeler que la démarche Anti-Corruption de CIPREL vient étoffer le dispositif éthique existant depuis 2019. Le système de management éthique et anti-corruption de CIPREL est composé de la documentation suivante :

- L'Engagement de la Direction Générale
  - La Politique Éthique et Anti-Corruption qui remplace le Code éthique existant
  - La Cartographie des risques de corruption
  - La Procédure de gouvernance du SMAC
  - La Politique-cadeaux, invitations et autres marques d'hospitalité, dons et avantages similaires qui remplace la Politique-cadeaux existante
  - La Procédure de gestion des signalements qui remplace le dispositif d'alerte professionnelle existant
  - La déclaration de conflits d'intérêts désormais assortie d'une procédure de gestion des conflits d'intérêts
- Un Comité Éthique et Anti-Corruption qui remplace l'ancien Comité Éthique avec les documents associés suivants :
- o Le règlement intérieur du Comité Éthique et Anti-corruption
  - o La procédure Disciplinaire relative à la Politique Éthique et Anti-corruption

Je sais pouvoir compter sur notre engagement individuel et collectif pour la mise en œuvre des exigences et recommandations du Système de Management Anti-corruption à CIPREL, conformément à la Loi Sapin 2 et à la réglementation ivoirienne en matière de lutte contre la corruption.

Je vous invite également à remonter, en toute confiance et sans représailles aucunes les situations ou comportements contraires à notre Politique Éthique et Anti-corruption en utilisant le Dispositif d'Alerte ou auprès de la fonction anti-corruption.

Je m'engage personnellement à mettre à disposition toutes les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour la mise en œuvre du SMAC

**La Directrice Générale**  
**DIALLO K. KADIDJATOU**

## 2 - OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

CIPREL ambitionne de devenir un acteur de premier plan en matière d'éthique et de lutte contre la corruption afin d'impacter positivement toute sa sphère d'influence. Et ce, pour la poursuite de des objectifs stratégiques mais dans le respect des exigences de la norme ISO 37001.

Les objectifs et le champ d'application de cette politique sont ci-après définis.

La présente politique poursuit les objectifs suivants :  
D'un point de vue général, il s'agit de :

- Améliorer la transparence et la gouvernance du Système de Management Anti-corruption de CIPREL ;
- Prévenir, détecter, sanctionner et éradiquer toute forme de corruption, de fraude et de comportement non éthique.

De manière spécifique, cette politique vise à :

- Promouvoir une culture éthique et anti-corruption via la formation et la sensibilisation ;
- Appliquer la tolérance zéro pour éradiquer la corruption dans les interactions commerciales de CIPREL ;
- Développer et mettre en œuvre des procédures claires qui établissent des règles de conduite éthiques pour l'ensemble du personnel ;
- Identifier et évaluer périodiquement les risques de corruption au sein de CIPREL ;
- Établir un mécanisme sûr et confidentiel permettant aux parties prenantes de signaler toute activité suspecte.

Cette politique s'applique à tout le personnel de CIPREL ainsi qu'à toutes les parties intéressées avec lesquelles elle est en relation d'affaires (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, consultants etc.) ou non.

Elle s'applique également à toutes les activités de CIPREL.

## 3 - SITUATIONS À RISQUES DE CORRUPTION

Les situations à risques décrites ci-dessous représentent des moments clés où le risque de corruption peut se matérialiser. Elles visent à guider chacun(e) dans l'adoption de comportements intègres et conformes à nos procédures et valeurs. Elles exigent donc de tous une attention renforcée.

### La corruption

La norme ISO 37001 définit la corruption comme tout(e) :

Offre, promesse, don, acceptation ou sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieux, en violation des lois applicables, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.

### La corruption publique

La corruption publique porte sur les actes de corruption impliquant des fonctionnaires et agents de l'État ou des représentants élus. Cela peut inclure des pratiques telles que le détournement de fonds publics, la sollicitation de pots-de-vin pour des services gouvernementaux, la fraude dans les appels d'offres, le trafic d'influence et autres formes d'abus de pouvoir au sein de l'administration publique.

### La corruption privée

La corruption privée, quant à elle, se produit dans le secteur privé, impliquant des entreprises, des individus et des entités non gouvernementales. Cela peut comprendre des pratiques telles que le paiement de pots-de-vin pour obtenir des contrats commerciaux, la manipulation des marchés financiers, la falsification de documents, la collusion entre entreprises pour fausser la concurrence, et d'autres formes de tricherie ou de comportement illégal pour obtenir un avantage commercial. La corruption privée peut nuire à l'équité des marchés, à la confiance des investisseurs et à l'intégrité des transactions commerciales.

La corruption active

La corruption active est le fait de proposer, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à un agent public ou une personne privée afin d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte entrant dans le cadre de sa fonction.

Par exemple, et sans limitations :

Une entreprise offre des cadeaux coûteux à des responsables gouvernementaux pour obtenir des contrats publics lucratifs. Une personne offrant des pots-de-vin à des fonctionnaires des douanes pour accélérer le processus de dédouanement des marchandises.

La corruption passive

La corruption passive concerne un agent public ou une personne privée qui sollicite ou agréé, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même/elle-même ou pour autrui, afin d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte entrant dans le cadre de sa fonction.

La corruption directe

La corruption directe se produit lorsque des individus ou des entités offrent, sollicitent ou acceptent ouvertement et délibérément des pots-de-vin, des faveurs ou des paiements illicites en échange de services ou de décisions favorables. Cela peut inclure des actions comme donner de l'argent, des cadeaux, des services ou des avantages matériels à un fonctionnaire, un homme politique, un cadre ou toute personne en position d'autorité, afin d'obtenir un traitement préférentiel, une décision favorable ou un avantage injuste.

La corruption indirecte

La corruption indirecte, également appelée corruption par intermédiaire, est caractérisée par l'utilisation d'un tiers pour solliciter ou accepter un quelconque avantage indu en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte. Cela peut se faire par le biais d'un agent commercial, d'un fournisseur ou d'un partenaire commercial.

Les sollicitations indues

Les sollicitations indues font référence à des demandes insistantes, généralement non désirées ou inappropriées, qui sont faites dans le but d'obtenir quelque chose d'une personne.

Elles peuvent se matérialiser par :

Une sollicitation de dons financiers : un organisme de bienfaisance envoie des lettres ou des e-mails répétés à une personne, la pressant de faire un don, même après avoir été informé de l'impossibilité financière ou du désintérêt de la personne.

Une sollicitation d'informations personnelles: une personne reçoit des appels ou des e-mails fréquents d'entreprises demandant des informations personnelles, telles que des numéros de sécurité sociale ou des numéros de carte de crédit, même après avoir refusé de les fournir.

L'extorsion

L'extorsion est un acte manifestement illégal dans lequel une personne obtient un bien, de l'argent, des services, etc., d'une autre personne en utilisant la menace, la contrainte, l'intimidation ou la violence.

Par exemple, une entreprise verse une somme à un tiers qui la menace de divulguer des informations confidentielles.

Les paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels, généralement de petits montants, versés pour faciliter ou accélérer la réalisation de tâches administratives ou professionnelles.

Le trafic d'influence

Le trafic d'influence fait intervenir trois acteurs. C'est un acte délictueux qui consiste à utiliser son influence pour obtenir un avantage indu. Il peut être commis par des personnes exerçant une fonction publique ou privée.

C'est le cas, par exemple, d'une hiérarchie qui influence son collaborateur afin d'accorder un marché à un prestataire



4. NOS ENGAGEMENTS

4.1 - FONDEMENTS ÉTHIQUES ET ANTI-CORRUPTION

4.1.1 NOS RÉFÉRENCES

Dans le cadre de sa politique éthique et anti-corruption, CIPREL fonde son engagement sur les textes et référentiels suivants :

Au niveau international :

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Les huit (8) conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) garantissant les principes et droits fondamentaux du travail et luttant contre les discriminations et le travail des enfants

Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des multinationales

La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales

La Convention des Nations Unies sur la corruption

La Loi Sapin II sur la transparence, la lutte contre la corruption, et la modernisation de la vie économique

La Convention de l'Union Africaine sur la prévention et la lutte contre la Corruption

La Convention des Nations Unies contre la Corruption, signée le 09 décembre 2003

La norme ISO 37001 Systèmes de management anti-corruption

Au niveau local :

L'ordonnance n° 2013-660 du 20 septembre 2013 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption et les infractions assimilées

La loi n° 2018-570 du 13 juin 2018 relative à la protection des témoins, victimes, dénonciateurs, experts et autres personnes concernées

La loi n°2016-992 du 14 novembre 2016 relative à la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme

La loi n° 2018-573 du 13 juin 2018 portant régime juridique du gel des avoirs illicites

Il est mis en place et tenu à jour un dispositif de veille réglementaire et d'évaluation de la conformité aux lois et réglementations anti-corruption applicables à CIPREL, et ce dans l'optique de satisfaire aux différentes exigences.



### 4.1.2 NOS VALEURS



**FORCE DU COLLECTIF**, le travail d’équipe autour d’une vision partagée et acceptée pour l’atteinte d’objectifs communs. Elle se construit avec une franche collaboration, la solidarité, la fusion des énergies et synergies.



**ENGAGEMENT**, l’implication, l’excellence et la persévérance dans son rôle, ses promesses envers l’entreprise et toutes ses parties prenantes.



**EQUITÉ**, la prise de décision et actions justes et éclairées par et pour chaque collaborateur, au mérite et donnant les mêmes chances de réussir à tout le monde.



**RESPECT**, l’art de s’insérer de façon positive et constructive dans un environnement sans porter atteinte et préjudice aux autres membres du groupe.



**INNOVATION**, l’art de mettre en œuvre toutes les compétences et les énergies dans le but d’améliorer l’existant et de créer de la valeur pour l’entreprise et toutes ses parties prenantes.



**CONVIVIALITÉ**, l’ensemble des comportements et attitudes à promouvoir pour vivre en harmonie avec son entourage et favoriser un climat propice au bon fonctionnement de l’entreprise.

À CIPREL, nous sommes **FEERIC** !

### 4.1.3 NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

Ces principes sont destinés à encourager une culture associant éthique et performance.

Ils expriment en outre la façon dont les collaborateurs devront se comporter dans le cadre de leurs activités professionnelles afin de donner une bonne image de l’entreprise et la protéger.

Dans cette logique, sont établis les principes éthiques suivants :

#### Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est associée aux valeurs Engagement et Respect. Elle doit se traduire particulièrement dans nos relations avec le client et les fournisseurs ainsi que dans la promotion de l’image de CIPREL vis-à-vis de l’ensemble de ses parties prenantes.

Dans ce cadre, sont définis les prescrits et les proscrire suivants :

##### Comportements à promouvoir

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s’engage à :

Promouvoir et renforcer les mesures visant à prévenir et à combattre la corruption sous toutes ses formes.

Faire savoir aux partenaires et fournisseurs que la politique de l’entreprise interdit les cas de corruption tels que décrits dans les comportements à proscrire.

Appliquer la politique cadeau de CIPREL.

Toujours informer la hiérarchie lorsqu’il est demandé un paiement dont la légalité est raisonnablement questionnable et demander un reçu ou justificatif lorsque le paiement intervient.

##### Comportements à proscrire

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s’engage à ne pas :

Accepter des pots-de-vin.

Accepter des cadeaux, avantages ou faveurs qui risqueraient d’influencer son jugement ou de nuire à l’image de CIPREL.

Faire des cadeaux ou faveurs en contrepartie d’avantages ou au bénéfice d’un tiers.

Favoriser l’obtention d’un contrat ou d’un marché par sa position dans l’entreprise.

Promettre un emploi ou un stage en contrepartie d’avantages.

Proposer un avantage ou une faveur destinée à favoriser une transaction commerciale ou financière.

Effectuer des paiements à des fonctionnaires, agents de l’État ou autres services publics dans le but d’obtenir une autorisation quelconque.

#### Intégrité

L’intégrité implique que tous les collaborateurs et collaboratrices de CIPREL exercent leurs fonctions et métiers avec honnêteté, probité et droiture absolue.

L’intégrité est associée à la valeur Engagement et doit se traduire dans : Nos relations avec les parties prenantes internes et externes. La promotion de l’image de CIPREL en interne et à l’extérieur. Notre attitude envers nos collègues, notamment vis-à-vis de l’atteinte des objectifs qui nous sont assignés.

##### Comportements à promouvoir

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s’engage à :

Se poser la question de savoir, en toutes circonstances, si l’acte à poser est de nature à donner l’apparence d’une irrégularité pouvant compromettre l’intégrité ou la réputation de CIPREL.

Entretenir avec les parties prenantes des relations placées sous le signe de l’honnêteté, de l’équité, du respect de la personne et de la transparence.

Agir en toute circonstance au mieux des intérêts de CIPREL.

Respecter la transparence exigée par les processus d’appel d’offres et d’achats.

##### Comportements à proscrire

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s’engage à ne pas :

Utiliser les actifs de CIPREL sans l’autorisation préalable de l’entreprise.

Cacher des informations nécessaires à l’activité des collaborateurs(trices).

S’approprier le mérite de ses collègues.

Manipuler les procédures d’appel d’offres.

Choisir un fournisseur par complaisance.

## Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts surgit lorsque les intérêts privés ou professionnels sont réellement ou potentiellement inconciliables avec les obligations professionnelles vis-à-vis de l'entreprise.

Dans ce cas de figure, « le(la) collaborateur(trice) est en position d'influencer une décision, susceptible de lui conférer un avantage personnel (affectif, financier, familial, associatif, culturel, religieux, syndical ou même politique), ou d'altérer son jugement dans le cadre de son activité professionnelle ».

La prévention des conflits d'intérêts est associée aux valeurs Engagement et Force du Collectif.

CIPREL considère que la transparence et le dévouement sans faille de ses collaborateurs et collaboratrices dans leurs activités professionnelles sont le gage d'une croissance durable de l'entreprise.

## Respect de la Loi et de la personne

Dans l'exécution de nos activités, il est fondamental de s'assurer que nous agissons toujours conformément aux lois, règlements et normes en vigueur, et de le faire avec honnêteté et intégrité. Chacun d'entre nous, à titre individuel, est tenu de s'abstenir de toute pratique illégale ou inappropriée dans l'exécution de ses fonctions. Ce principe est associé aux valeurs Respect et Equité. CIPREL considère ainsi que le respect de la Loi et de la Personne est le fondement de sa réputation nationale et internationale.

### Comportements à promouvoir

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s'engage à :

Respecter les principes fondamentaux des droits de l'Homme

Traiter les personnes avec dignité et respect

Eviter toute forme de discrimination et de harcèlement

Respecter et faire respecter à toutes nos parties prenantes toutes les lois et normes qui s'appliquent aux activités de CIPREL

Décourager les collaborateurs(trices) à adopter des comportements délictueux pour le compte de CIPREL

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs, des sous-traitants et des visiteurs

Réduire l'impact de ses activités sur l'environnement afin de contribuer à sa préservation.

### Comportements à promouvoir

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s'engage à :

Souscrire à une déclaration systématique de conflits d'intérêts sur une base annuelle

Être transparent en faisant connaitre automatiquement tout cas susceptible d'être un conflit d'intérêts par la signature de la Déclaration de Conflit d'intérêts en vue de prévenir ou de gérer tout conflits d'intérêts potentiels ou réels

Inviter ses collègues à signaler tout cas susceptible d'être un conflit d'intérêts

Signaler tout cas de conflits d'intérêts potentiels ou réels dont il a connaissance ou dont il est témoin

### Comportements à proscrire

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s'engage à ne pas :

Favoriser un(e) collaborateur(trice), un fournisseur dans l'exercice de ses activités (embauche, promotions, attribution de marchés, etc.)

Intervenir pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers dans une opération engageant les intérêts de CIPREL

## Confidentialité

Il est établi que la divulgation d'informations confidentielles peut porter préjudice à l'entreprise. Cependant, la nature des tâches à exécuter peut donner accès à des informations ou renseignements qui ne doivent pas être accessibles à d'autres.

CIPREL s'engage donc dans ses décisions d'affaires, transactions ou relations avec les clients, collaborateurs(trices) et toute autre partie prenante, à respecter la confidentialité de tous les renseignements et informations.

CIPREL attend de chaque collaborateur(trice), qu'il veille à la sécurité de tous les documents et renseignements et particulièrement ceux confidentiels qui lui sont confiés ou dont il a connaissance dans le cadre de ses activités.

Ce principe est associé aux valeurs Engagement et Respect et doit se traduire par un souci permanent de préserver les informations personnelles et confidentielles de CIPREL, de ses Collaborateurs(trices) et ses partenaires.

### Comportements à promouvoir

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s'engage à :

Conserver dans un endroit sécurisé les fichiers et supports contenant des informations sensibles

Protéger toute information confidentielle ou stratégique de CIPREL

Protéger les secrets des renseignements liés aux transactions de l'entreprise jusqu'à ce que celles-ci deviennent publiques

Conserver en toute sécurité les données confidentielles relatives à l'activité de CIPREL, et des sociétés avec lesquelles CIPREL entretient des relations d'affaires.

Contrôler la qualité de l'information avant sa divulgation

### Comportements à proscrire

Le(la) collaborateur(trice) CIPREL s'engage à ne pas :

Divulguer des informations sensibles (résultats financiers, plan stratégique, etc.)

Discuter ou travailler sur des informations confidentielles dans les lieux publics

Parler de l'entreprise ou donner des informations sur l'entreprise aux médias sans autorisation de la Direction Générale

Faire cas de renseignements exclusifs et confidentiels dans un endroit public (cantine, chantiers, etc.)

Transmettre des documents internes de CIPREL à l'extérieur, sans autorisation

Manipuler ou diffuser des données à caractère personnel sans autorisation

## 4.1.4 NOTRE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

L'éthique requiert que chacun d'entre nous assume la responsabilité personnelle de ses pratiques, garantissant ainsi que, dans notre travail au jour le jour, nos décisions, actes et relations tant avec d'autres employés qu'avec les parties prenantes extérieures sont compatibles avec la Politique Éthique et Anti-corruption, et sont guidés par ses principes et ses exigences.

Chacun d'entre nous doit :

Bien comprendre et respecter les objectifs de celle-ci.

Contribuer au maintien d'un environnement de travail conforme à ladite politique.

Signaler, selon les procédures prévues, les violations présumées, effectives ou perceptibles.

Coopérer à toute enquête y relative.

Demander conseil au Comité Éthique et Anti-corruption en cas de doute ou de situation complexe.

Par ailleurs, la sélection de partenaires d'affaires, tout comme celle d'agents, doit se dérouler au travers d'un processus formalisé, sans négliger de leur exposer nos valeurs et nos dispositions éthiques, notamment afin de s'assurer qu'ils sont en mesure d'en respecter les exigences.

## 4.2 ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### 4.2.1 Principes fondamentaux

Dans le cadre de la conduite responsable de ses activités, CIPREL s'attache aux principes directeurs suivants :

**Tolérance zéro** : nous nous engageons à combattre systématiquement la corruption sous toutes ses formes, y compris les pots-de-vin, les extorsions, les détournements de fonds, les conflits d'intérêts non divulgués et toutes autres formes de comportements illégaux ou non éthiques associés.

**Respect du principe de légalité** : nous fondons nos actions sur le principe fondamental du respect absolu de la légalité. En ce sens, nous réaffirmons notre engagement sans conditions à agir en conformité avec toutes les lois, réglementations et normes applicables, tant au niveau national qu'international.

**Intégrité** : nous reconnaissons et adhérons fermement au principe fondamental d'intégrité en tant que pierre angulaire de notre politique anti-corruption. Nous nous engageons à promouvoir et à maintenir des normes de conduite irréprochables, tant au sein de notre organisation que dans nos interactions avec les parties prenantes externes.

**Transparence** : nous instaurons la transparence comme un principe clé de notre démarche anticorruption, afin de créer un environnement propice à une gouvernance responsable où les actes et les décisions sont clairement visibles et compréhensibles par tous, et dans l'optique de faciliter l'éradication des pratiques illicites.

**Exemplarité** : dans le cadre de notre engagement envers la lutte contre la corruption à tous les niveaux, nous reconnaissons que, pour établir une culture de l'intégrité et de la transparence, il est impératif que les dirigeants et tous les collaborateurs se comportent de manière à inspirer confiance et à garantir le respect des règles.

### 4.2.2 Engagements des parties prenantes

Il sera soumis à la signature des membres du Conseil d'administration, de la Direction générale, de chaque collaborateur et partenaire commercial plus que faiblement exposé au risque de corruption, un engagement à respecter la politique éthique et anticorruption de CIPREL.

Les membres du Conseil d'administration, de la Direction générale et les collaborateurs concernés devront renouveler leurs engagements à une fréquence dépendant de leur niveau d'exposition au risque de corruption, ou à chaque mise à jour de la politique.

Cette fréquence est identifiée dans la procédure de gouvernance du système de management éthique et anti-corruption.

## 5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration, en tant qu'organe suprême, démontre son implication en :

- Approuvant la Politique Éthique et Anti-corruption.
- S'assurant que la stratégie de la société et sa Politique Éthique et Anti-corruption sont en cohérence.
- Examinant régulièrement le SMAC pour vérifier son fonctionnement et son efficacité.
- Exigeant que les ressources adéquates et appropriées, nécessaires au fonctionnement efficace du système de management anti-corruption, soient allouées et affectées.

### La Direction générale

La Direction générale démontre son leadership et son engagement vis-à-vis du SMAC à travers les actions suivantes :

- Validation de la Politique Éthique et Anti-corruption et suivi de sa mise en œuvre.
- Vérification de l'adéquation des ressources, de la mise en œuvre du SMAC et de son amélioration continue.
- Promotion d'une culture Anti-corruption adaptée à CIPREL.
- Déploiement de la communication interne et externe de la Politique Éthique et Anti-corruption.
- Attribution des rôles et responsabilités au sein du SMAC.
- Encouragement de la remontée des signalements en garantissant l'absence de représailles en cas d'alerte de bonne foi.
- Réalisation des revues périodiques du SMAC.

### Le Comité Éthique et Anti-corruption

Le Comité Éthique et Anti-corruption assure la fonction anti-corruption telle que définie par la norme ISO 37001. Le Comité dispose de toutes les informations nécessaires pour assurer aux organes de gouvernance que le SMAC répond aux exigences de la norme ISO 37001. Il s'assure que le SMAC reste adapté aux risques de l'organisme, mais également qu'il est efficace et dans une dynamique d'amélioration continue. Ces informations lui sont communiquées par les pilotes des processus.

Ses missions sont les suivantes :

- Fournir des conseils au personnel sur le SMAC et sur toute question relative à la corruption.
- Rendre compte régulièrement de la performance du SMAC à la Direction générale et à l'organe de gouvernance à travers les comités dédiés.
- S'assurer que les due diligences requises sur les tiers et les futurs collaborateurs sont réalisées.
- Rendre compte à la Direction générale des faits établis après les enquêtes faisant suite à une alerte.

### Les responsables de processus

Dans le cadre de la maîtrise du système et des activités opérationnelles, les responsables de processus ont à charge les activités suivantes :

- Identification des schémas ou des risques de corruption, des moyens de contrôle associés et des actions de remédiation possibles, le cas échéant.
- Maîtrise des risques de corruption associés à leurs processus opérationnels.
- Évaluation et suivi des risques de corruption à travers la tenue à jour de leur cartographie des risques.
- Communication régulière de leurs cartographies des risques de corruption à la fonction anti-corruption.
- Ces activités sont menées en collaboration avec le Comité Éthique et Anti-corruption.

### Les collaborateurs

Pour une mise en œuvre efficace de la politique, les collaborateurs doivent :

- Se conformer aux politiques et procédures éthiques et anticorruption définies.
- Participer aux sessions de formation et de sensibilisation.
- Signaler toute activité suspecte ou violation présumée conformément à la procédure de signalement.
- Contribuer à la promotion d'une culture d'intégrité au sein de l'entreprise.

### Les partenaires commerciaux

En vue d'une collaboration fructueuse avec CIPREL, les partenaires commerciaux sont encouragés à :

- Se conformer aux règles éthiques et anti-corruption de CIPREL.
- Ne pas offrir ni accepter de pots-de-vin, de cadeaux inappropriés ou d'autres formes de corruption.
- Signaler toute tentative de sollicitation de pots-de-vin ou de comportement corrompu, conformément à la procédure de signalement.
- Coopérer lors des enquêtes menées par CIPREL.
- Participer à des formations sur les normes de conduite éthique et anti-corruption de CIPREL.



## 6. DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET COMPORTEMENTS ASSIMILÉS

Le dispositif de prévention et de détection repose sur :

Un Comité Éthique et Anti-corruption en charge de la conformité anti-corruption.  
Une cartographie des fonctions exposées, des schémas de corruption et des partenaires sensibles.  
Des procédures associées (gestion des signalements, cadeaux et invitations, conflits d'intérêts).  
Un plan de formation initiale et continue, sensibilisation régulière, communication et reporting.  
Des sanctions disciplinaires et contractuelles clairement définies.  
Un dispositif de reporting et d'amélioration continue.

### 6.1 Prévention

La prévention des comportements contraires à l'éthique et à l'anti-corruption passe nécessairement par la promotion efficace d'une culture de la transparence et de la responsabilité à tous les niveaux de l'entreprise. La formation, la sensibilisation, la communication ainsi que le contrôle des partenaires commerciaux sont fondamentaux dans l'atteinte d'un tel objectif.

#### 6.1.1 Règles spécifiques aux cadeaux et autres avantages

Les règles spécifiques aux cadeaux et autres avantages sont mentionnées dans la « Politique cadeaux, invitations et autres marques d'hospitalité, dons et avantages similaires ».

#### 6.1.2 Formation et sensibilisation

##### Sensibilisation éthique et antic-orruption

- La Direction fait preuve d'exemplarité en participant activement aux programmes de sensibilisation.
- Des campagnes sont régulièrement menées pour rappeler à tout le personnel les conséquences négatives de la corruption et des activités non éthiques sur l'organisation, à travers les revues de direction, réunions-bilans et causeries RSE.
- À l'embauche, tous les nouveaux collaborateurs suivent une sensibilisation obligatoire sur les règles de conduite éthique et anti-corruption de CIPREL et sur les risques liés à la corruption dès leur intégration. Cette sensibilisation présente les conséquences légales des comportements non éthiques favorisant la corruption, ainsi que les procédures à suivre pour signaler toute activité suspecte.

##### Formation continue

Les collaborateurs sont tenus de participer régulièrement à des formations sur les questions liées à la corruption et à l'éthique. Ces formations sont dispensées soit en distanciel (en ligne), soit en présentiel.

**NB : Des activités de formation et de sensibilisation sont également organisées pour les parties prenantes externes, afin de promouvoir une forte culture éthique et anti-corruption dans toute la chaîne de valeur de CIPREL.**

La formation et la sensibilisation sont renforcées pour certains postes spécifiques à haut risque de corruption.

#### 6.1.3 Communication

Afin de renforcer la transparence et la confiance du personnel dans le processus, des communications internes sont régulièrement effectuées sur les progrès réalisés, les cas signalés et les mesures prises pour y remédier. La présente politique est mise à la disposition de l'ensemble du personnel de CIPREL et communiquée aux différentes parties prenantes externes.

#### 6.1.4 Évaluation des tiers (partenaires commerciaux)

Engagée à prévenir tout acte de corruption, à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et à maintenir un environnement d'affaires équitable, CIPREL met en place une procédure d'évaluation des tiers, afin de s'assurer que ses partenaires commerciaux et prestataires de services respectent les normes rigoureuses en matière d'éthique et de lutte contre la corruption.

Les partenaires commerciaux sont donc soumis à des contrôles de la manière suivante :



Suite à la réalisation de la due diligence, CIPREL peut soit :

- Approuver la relation avec ou sans réserve ;
- Reporter la prise de décision ;
- Ne pas engager la relation ou y mettre un terme.

### 6.2 Détection et remédiation

#### 6.2.1 Dispositif d'alerte

Les règles relatives à l'alerte sont décrites dans la procédure de gestion des signalements. Il est admis dans cette procédure que toute personne signalant de bonne foi un acte de corruption, une tentative de corruption ou toute violation présumée de la présente politique, ne fera l'objet d'aucune forme de représailles, de discrimination, ni de sanction disciplinaire.

#### 6.2.2 Dispositif de maîtrise des risques

CIPREL assure par des dispositifs de maîtrise des risques, la précision, la transparence et la vérifiabilité de toutes ses activités financières et non financières. Par ailleurs ses registres comptables sont gérés de manière à ne pas dissimuler des faits de corruption, de trafic d'influence et de blanchiment d'argent.

#### 6.2.3 Sanctions liées au non-respect de la politique

En cas de manquement avéré à la présente politique par un collaborateur, les mesures prévues dans la procédure disciplinaire relatives à la Politique Éthique et Anti-corruption et le règlement intérieur s'appliquent systématiquement.

En ce qui concerne les partenaires commerciaux, tout manquement avéré entraîne une résiliation de plein droit du contrat.

En plus des sanctions prévues dans le dispositif de CIPREL, le non-respect de la politique par les collaborateurs

et les partenaires commerciaux entraîne également l'application de sanctions pénales et de peines d'amendes prévues par les Législations Ivoirienne et Française (Sapin II).

6.2.4 Revues

Le SMAC conformément à la norme ISO 37001, et le dispositif éthique seront soumis à des revues périodiques dans une logique d'amélioration continue. Ces revues visent à évaluer leur efficacité, leur adéquation aux meilleures pratiques et aux réglementations en vigueur, et à formuler des recommandations pour renforcer les mécanismes de prévention, de détection et de remédiation.

6.3 Transparence

6.3.1 Système de reporting et communication

Le Comité Ethique et Anti-corruption met en place des indicateurs de performance et en fait un suivi régulier. Il produira un rapport annuel sur l'avancement de la mise en œuvre de la Politique Ethique et Anti-corruption. CIPREL communiquera de manière transparente sur son engagement éthique et anti-corruption, et sur les actions mises en œuvre en la matière vers ses parties prenantes externes.

Dans son rapport annuel rendu disponible à toutes les parties intéressées, les informations pertinentes sur les initiatives, les progrès et les résultats seront communiquées.

6.3.2 Diffusion

Cette politique est diffusée auprès de tous les collaborateurs de CIPREL. Elle est rendue disponible aux tiers sur le site internet de CIPREL.

CIPREL	Politique éthique et anti-corruption	Version : 1 Date : 12 Août 2025
Rédaction Comité Éthique et Anti-corruption	Validation Direction Générale	Approbation Conseil d'Administration
DIOP Aminata	DIALLO Kadidjatou	N'GUESSAN Kouassi Bernard
30 Juillet 2025	11 Août 2025	12 Août 2025

