



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Déclaration de performance extra-financière

2019



RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE





RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**Déclaration de performance
extra-financière**

2019

Directeur de publication :

Marc ALBEROLA

Coordination RSE :

Maud DANIEL-FEDOU

Marine de KERROS

Georges AMAN

Design, mise en page et appui à la rédaction : 35° Nord

Crédits photos : Eranove, CIE, Sodeci, Ciprel, SDE, CME, KEKELI, IHA

Édition : 500 copies

Copyright © Juin 2020 ERANOVE

www.eranove.com

Ce document est imprimé en Côte d'Ivoire sur un papier écologique issu de forêts gérées durablement.

Sommaire

Édito	6
Déclaration de performance extra-financière	9

CHAPITRE 1

Construire sur une gouvernance forte	16
A. Décider avec des organes structurés	18
B. Pérenniser une gouvernance responsable	21
C. Placer l'éthique au centre	24
D. Évaluer et certifier les systèmes de management	27

CHAPITRE 2

Développer le capital humain	30
A. Favoriser l'emploi durable	32
B. Protéger nos collaborateurs	38
C. Renforcer la santé et la sécurité au travail	39
D. Investir dans la formation	41

CHAPITRE 3

Préserver l'environnement et intégrer le changement climatique 42

- A. Renforcer les performances des installations 44
- B. Intégrer le changement climatique 45
- C. Maîtriser la consommation de matières premières et les rejets 52
- D. Développer de façon durable les capacités de production 55

CHAPITRE 4

Rendre accessibles les services essentiels et contribuer au développement local 60

- A. Partenariats publics-privés 62
- B. Servir les consommateurs 65
- C. Intégrer l'innovation 70
- D. Nourrir des liens de proximité avec les communautés d'accueil 72

ANNEXES

- ANNEXE I - Tableau de concordance DPEF 77
- ANNEXE II - Tableau de concordance GRI 78
- ANNEXE III - Note méthodologique 80
- ANNEXE IV - Indicateurs de performances 2017 à 2019 88
- ANNEXE V - Rapport de l'organisme tiers indépendant 108



Marc Albérola,
Directeur Général
du groupe Eranove

Edito

Le développement durable et responsable de nos économies n'est pas une option, c'est un impératif

Les défis de la transition écologique et énergétique placent nécessairement un groupe comme Eranove aux avant-postes des enjeux africains. Et ce dans l'ensemble de nos métiers et chaînes de valeur, qu'il s'agisse en premier lieu de la sobriété carbone, de la promotion affirmée des compétences africaines et enfin de la digitalisation.

Trois priorités intrinsèquement liées pour le continent, trois défis pour Eranove avec déjà des résultats concrets présentés et mesurés dans cette cinquième édition de notre Rapport Développement Durable.

Notre culture d'entreprise est ainsi faite : innover sans cesse dans nos process en alliant ancrage africain et standards internationaux ; élaborer des modèles de partenariats inclusifs et équilibrés ; promouvoir des solutions endogènes pour répondre avec le plus d'efficacité aux défis de l'accès aux services essentiels sur le continent.

C'est ainsi que nous sommes devenus un groupe industriel panafricain de premier plan dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable.

Face à ces trois défis, Eranove est au rendez-vous.

Nous le savons, les ressources naturelles pour une énergie durable en Afrique sont abondantes. Avec 5 projets d'aménagements hydroélectriques, Eranove répond présent. Eranove met également en œuvre des technologies comme le cycle combiné gaz-vapeur qui limitent les rejets de CO₂. Pour réduire notre empreinte carbone, le groupe Eranove adopte une logique d'efficacité, mise en pratique sur toute sa chaîne de valeur par l'innovation, l'optimisation et la maintenance des ouvrages de production d'eau et d'électricité et des réseaux opérés ainsi que par la sensibilisation de ses clients.

Tout cela est possible car Eranove sait aussi mobiliser ses 9 000 collaborateurs autour de ce défi planétaire. Notre stratégie en ressources humaines intègre : formation, gestion des compétences, intéressement, diversité, responsabilisation des filiales, prise en charge sociale, santé et sécurité au travail... La pérennité du groupe Eranove repose sur une mosaïque de compétences et une culture d'entreprise, et de ce point de vue il me plaît de citer ici le Centre des Métiers de l'Électricité (CME), à Abidjan, qui apporte une réponse forte aux enjeux de l'employabilité de la jeunesse et aux besoins en personnel qualifié de nos industries. Avec la formation, demain se prépare aujourd'hui.

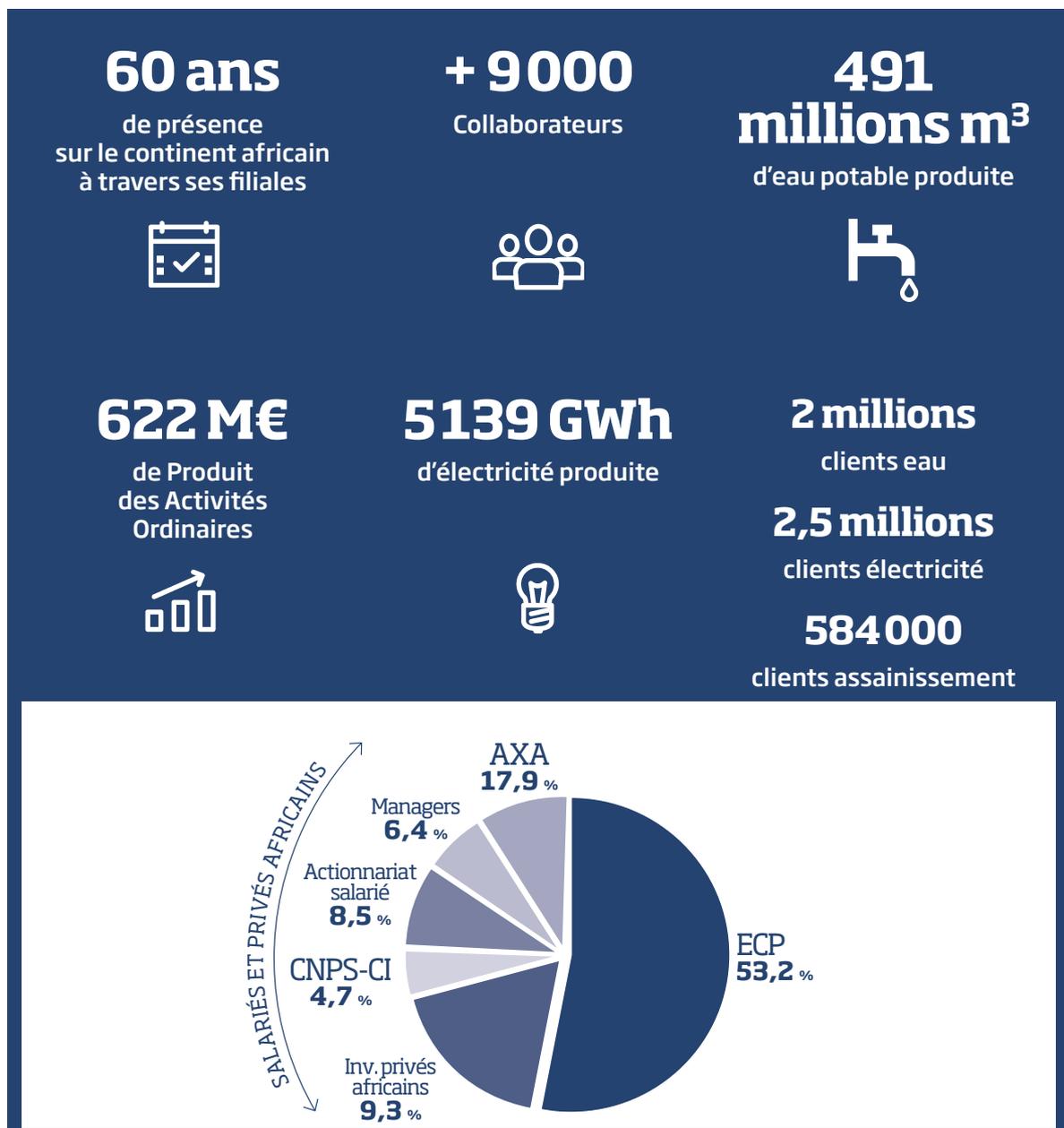
Enfin, Eranove est pleinement engagé dans la digitalisation des processus clés, le numérique et les nouvelles technologies pour être à la fois plus efficient et satisfaire les besoins sans cesse croissants des clients. C'est tout l'intérêt de ce que nous mettons en œuvre, résolument et progressivement : facturation digitale, e-agences, compteurs connectés, maintenance prédictive, utilisation de drones pour inspecter nos ouvrages et équipements, et bien d'autres applications.

L'ensemble de ces actions déployées à l'échelle de notre Groupe répond à une conviction forte : le développement durable et responsable de nos économies n'est pas une option, c'est un impératif.

Eranove, groupe industriel panafricain de premier plan dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable

Avec son siège social en France et ses activités dédiées à l'Afrique, le groupe Eranove développe un modèle original sur le continent qui allie un ancrage africain, une expertise sur toute la chaîne de valeur des métiers de l'eau et de l'électricité (structuration et développement de projets, production, gestion des réseaux, distribution, commercialisation) et un engagement fort en faveur des partenariats public-privé.

L'écosystème panafricain de compétences et d'exigences opérationnelles du groupe Eranove permet d'apporter des solutions efficaces, performantes, adaptées et pérennes au défi africain de l'accès aux services essentiels (électricité, eau, assainissement, formation, information, etc.), alors que les ressources sont abondantes et que le déficit d'accès constitue un frein au développement des économies du continent



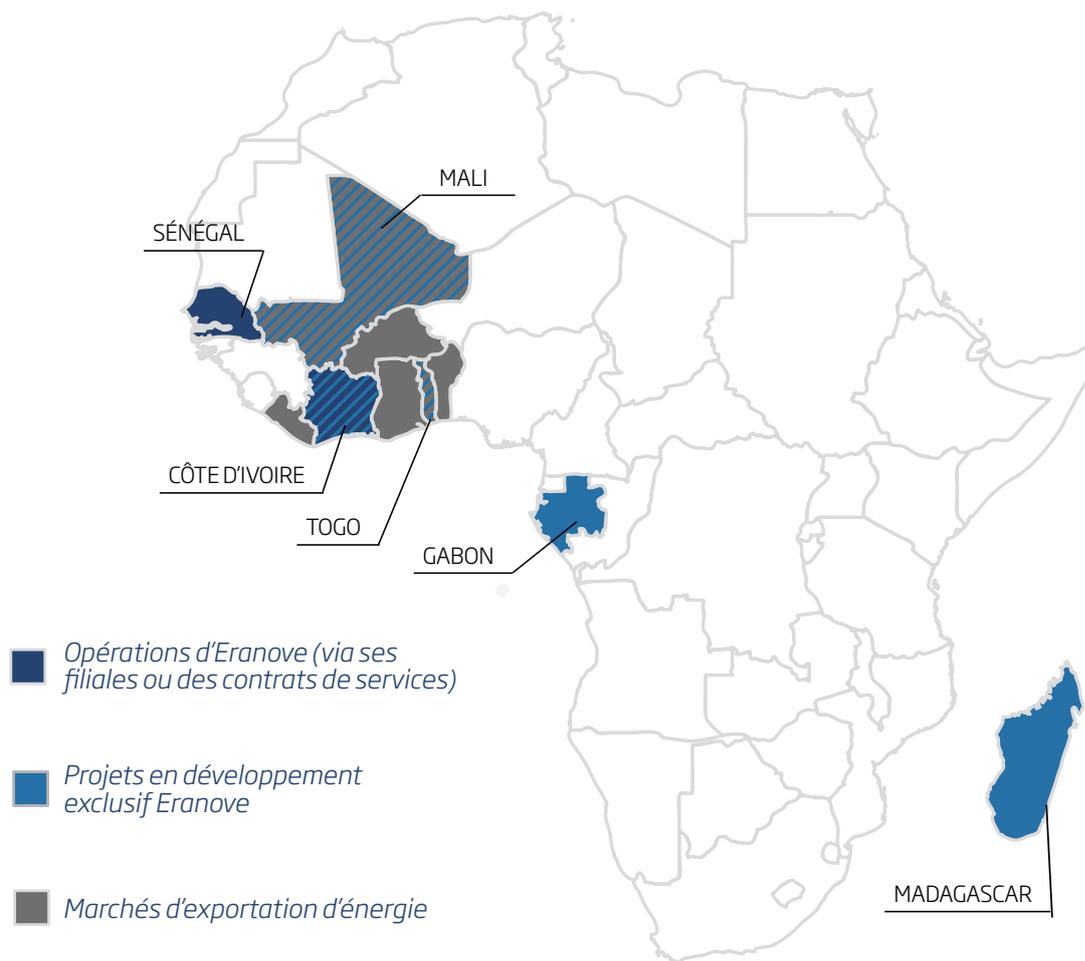
Nos références dans la gestion de services publics et la production d'eau et d'électricité

OPÉRATIONS DU GROUPE ERANOVE (VIA SES FILIALES)

CÔTE D'IVOIRE	
	<p>Gestionnaire de service public d'électricité</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 500 000 clients • 704 MW de capacité de production exploitée • 54 000 km de réseau de transport et distribution • 4 726 employés
	<p>Producteur indépendant d'électricité</p> <ul style="list-style-type: none"> • 543 MW de capacité de production • 116 employés
	<p>Gestionnaire de service public d'eau potable et assainissement</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 255 000 clients eau potable • 584 000 clients assainissement • 285 millions de m³ production d'eau potable • 2 720 employés
	<p>Fibre optique Transmission de données</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 178 utilisateurs finaux raccordés • 1 436 km de fibre optique installés exploités
	<p>Efficacité énergétique Énergies de sources renouvelables</p> <ul style="list-style-type: none"> • 626,5 tonnes de rejets de CO₂ évitées grâce aux audits énergétiques
SÉNÉGAL	
	<p>Gestionnaire de service public d'eau potable</p> <ul style="list-style-type: none"> + 805 200 clients + 206 millions de m³ production d'eau potable + 1 225 employés

PROJETS EN DÉVELOPPEMENT EXCLUSIF ERANOVE

MALI	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale hydroélectrique (56 MW)
Gabon	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale hydroélectrique de Ngoulmendjim (73 MW)
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale hydroélectrique de Dibwangui (15 MW)
ORÉLO	
	<p>Production eau potable</p> <ul style="list-style-type: none"> + Usine de production d'eau potable (140 000 m³/jour)
CÔTE D'IVOIRE	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale thermique à cycle combiné Gaz / Vapeur (390 MW)
CAVALLY	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Aménagement hydroélectrique du fleuve Cavally (à l'étude)
MADAGASCAR	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale hydroélectrique de Sahofika (192 MW)
TOGO	
	<p>Production électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> + Centrale thermique cycle combiné Gaz / Vapeur (65 MW)



Déclaration de performance extra-financière

Le groupe Eranove est engagé dans une politique RSE volontariste. Chaque société du groupe met en œuvre des dispositifs et actions RSE qui s'intègrent dans le cadre de la politique RSE du groupe. Celle-ci vise la maîtrise des impacts, des risques et opportunités significatifs en matière sociale, environnementale, sociétale et de gouvernance.

Le groupe reporte ses actions et résultats de manière consolidée. Depuis l'exercice 2018, il présente sa Déclaration de performance extra-financière en conformité avec les textes de la réglementation française issus de la transposition de la Directive européenne 2014/95/UE¹ sur le reporting non financier.

DÉCRIRE SON ACTIVITÉ	MAÎTRISER ENJEUX ET RISQUES	S'ENGAGER
Modèle d'affaires	Analyse des risques	Politique RSE
Décrit la manière dont l'entreprise, en lien avec ses parties prenantes, crée de la valeur et la préserve grâce à ses produits et services	Analyse de matérialité	Diligence
	Identifie et hiérarchise les enjeux ES	Moyens adaptés pour mettre en œuvre la politique
	Cartographie des risques	Indicateurs de performance
		+objectifs moyen et long terme pour réduire les émissions de GES

¹ Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEURS

Nos principales parties prenantes

NOS COLLABORATEURS

- Du Groupe
- Des sociétés opérationnelles, filiales
- Du GIE (Groupement d'intérêt économique)

NOS ACTIONNAIRES



Les ressources utilisées

CAPITAL HUMAIN

- Équipes formées et mobilisées
- Emplois justes et durables
- Protection sociale avancée

+9 000
collaborateurs

CAPITAL FINANCIER

- Actionnariat stable et engagé
- Capacité d'autofinancement

622 M€
de Produit des activités ordinaires (PAO)

CAPITAL INDUSTRIEL

Infrastructures affermées

ÉLECTRICITÉ	EAU
100 MW centrales thermiques à gaz	1 723 000 m³/j production eau potable
604 MW centrales hydroélectriques	32 000 km de réseaux d'eau
54 000 km de réseaux électriques	ASSAINISSEMENT + 2 400 km de réseaux

Infrastructures "en propre"

543 MW centrale à gaz à cycle combiné	1 436 km fibres optiques
---	------------------------------------

CAPITAL ENVIRONNEMENT

- Besoins en eau
8 Mm³ consommation eau / an,
- Besoins en matières premières
873 Mm³ gaz naturel / an
- Besoins en électricité
490 GWh / an

Nos métiers et activités

NOTRE CHAÎNE DE VALEURS :



NOTRE STRATÉGIE : rendre accessibles les services essentiels de la vie, dans une dynamique résolument innovante, performante et africaine, telle est la stratégie inclusive du groupe industriel Eranove. À travers un actionnariat privé africain et salarié, l'autonomie de ses filiales, l'investissement dans la formation et l'amplification de la digitalisation, le groupe Eranove offre des solutions d'excellence adaptées à chaque écosystème. Il se positionne en partenaire de confiance grâce à son engagement citoyen et responsable.

NOTRE AMBITION : Devenir un leader industriel panafricain dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable.

Marchés, clients, tendances

NOTRE MARCHÉ, L'Afrique, sur les marchés de :

- La délégation de services publics eau, électricité, assainissement
- La production indépendante d'électricité et d'eau potable
- L'efficacité énergétique
- La transmission de données
- La formation

LES HYPER-TENDANCES

- Hausse de la consommation des particuliers à faible revenu vs baisse de la consommation des gros clients (efficience, autoproduction)
- Décentralisation des marchés
- Changement climatique
- Digitalisation

NOS FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

- Les institutions financières
- Les partenaires développeurs locaux
- Nos fournisseurs
- Les bureaux d'études, consultants et centres de recherche

LA SOCIÉTÉ CIVILE

- Les riverains des infrastructures exploitées
- Les ONGs

LES INSTITUTIONS

- Les États concédants, les régulateurs
- Les collectivités locales et territoriales
- Les agences de contrôle



NOS MÉTIERS / NOS IMPLANTATIONS : gestionnaire de services publics (électricité, eau potable, assainissement); producteur indépendant d'électricité et d'eau; efficacité énergétique; transmission de données; formation.

Présence dans 6 pays du continent africain.

LES FACTEURS CLÉS DE PERFORMANCE ET DE RÉSILIENCE DE NOS ACTIVITÉS :

- Gouvernance forte
- Mise en valeur et développement d'expertises locales
- Relations de proximité et de confiance avec les États
- Sources de financement diversifiées
- Partenaires techniques de référence internationale
- Engagement RSE aux standards internationaux

Nos impacts et résultats clés

POUR NOS SALARIÉS

- **111 M€** masse salariale
- **7250** formations suivies (2,62 % masse salariale)
- Certifications **ISO 45001**
- **12 M€** de dépenses de politiques sociales

POUR LES COMMUNAUTÉS

- **1 127 000 clients** bénéficiaires de programmes sociaux
- **643** recrutements
- Riverains des installations intégrés dans une démarche **ISO 26000**
- **500 000 €** d'actions RSE

POUR NOS ACTIONNAIRES

- Rentabilité économique et financière des activités
- Maîtrise des risques et des opportunités

POUR NOS CLIENTS

- Accès aux services essentiels
+54 % de clients depuis 2015
- Qualité produits
89 % de conformité des analyses - eau potable
18 heures Temps Moyen de Coupure électrique
95,4 % taux de disponibilité - production électrique
- Services
Païement mobile / Prépaiement / E-agence
Centres de relation-client et dépannage

POUR LES INSTITUTIONS

- Des services stratégiques pour le développement économique
- Des services performants (rendements)
- Un partenaire proche et de confiance

POUR L'ENVIRONNEMENT

- Certifications **ISO 14001**
- Optimisation empreinte carbone
437 kg CO₂e / MWh d'électricité produite
0,64 kg CO₂e / m³ eau vendue
336 MW projets hydroélectriques

NOS CLIENTS

États Africains, particuliers, entreprises, administrations



2,5 M clients électricité

2 M clients eau



584 000 clients assainissement

31 clients grands compte efficacité énergétique



1 178 clients transmission de données

Évaluation, suivi et gestion du risque non financier

L'identification et l'analyse des risques² extra-financiers sont réalisées selon les principes de l'ISO 31000³ et les principes généraux de gestion des risques⁴ de l'AMF. L'identification, l'analyse et le traitement des risques publiés de manière consolidée dans la présente Déclaration de performance extra-financière ont fait l'objet d'un processus participatif associant largement l'encadrement des principales sociétés du groupe (voir annexe méthodologique). Chaque société assure le suivi et la gestion des risques non financiers de son périmètre.

En 2019, dans un objectif d'amélioration continue, 11 des axes d'amélioration identifiés lors de l'analyse des risques 2018 ont été concrétisés en 11 chantiers prioritaires (6 programmes continus entamés et 5 actions finalisées à fin 2019). Ils ont porté sur les 4 axes de la politique RSE :

AXE 1 - RESSOURCES HUMAINES :
la gestion prévisionnelle des compétences, le programme de sûreté en mission et le taux de couverture des certifications OHSAS 18000/ ISO 45000⁵,

AXE 2 – ENVIRONNEMENT :
réduction des GeS, taux de couverture de certifications ISO 14001 et ISO 50001⁵

AXE 3 – SOCIÉTÉ :
consolidation du programme de surveillance de la fraude, plaidoyer et communication RSE, taux de couverture de certifications ISO 9001 et d'évaluation ISO 26000⁵

AXE 4 – GOUVERNANCE :
cotation de l'analyse de risque RSE, reporting des alertes éthiques⁵, taux de couverture de certifications ISO 37001 et d'évaluation ISO 19600⁵.

Principaux facteurs de risques extra-financiers	Description des principaux enjeux et impacts sur nos activités, notre chaîne de valeur, nos produits et services	Indicateurs de moyens (IM) ☉ Indicateurs de résultats (IR)	Axes d'amélioration engagés pour les prochains exercices
Capital humain - Politique RSE - Axe 1 (ressources humaines), chap. 2			
Risque de dégradation de la performance pour cause de non-adéquation des compétences	La qualité et la disponibilité des compétences sont des facteurs clés de performance. La transformation digitale amène des évolutions fortes au sein de chaque métier. L'inadéquation des compétences avec l'évolution des besoins de compétences et le turn-over subi pourraient impacter la performance. → cf chapitres 2.A.2 et 2.D	<ul style="list-style-type: none"> • € dépensés en formation interne et externe (IM) % de la masse salariale (IM) • ☉ Nombre d'heures de formation par collaborateur (IR) • Programme de gestion prévisionnelle des emplois et compétences cœur de métier (IM) 	Renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Risque d'atteinte à la santé, la sécurité et la sûreté des collaborateurs	Nos activités de production-transport-distribution et commercialisation d'électricité et d'eau peuvent exposer nos collaborateurs à des conditions de travail exigeantes. Elles peuvent être source d'accidents de travail (ex. électrocution) ou de maladies professionnelles (ex. TMS). Sur le terrain ou dans les projets, les collaborateurs sont parfois exposés à des atteintes à leur sécurité. Enfin, les conditions sanitaires (hygiène, pandémie) doivent être prises en compte. → cf chapitres 1D, 2.A et 2.C	<ul style="list-style-type: none"> • ☉ Temps de travail et taux d'absentéisme (IR) • ☉ Accidents de travail (taux de fréquence et gravité) (IR) • ☉ Nombre de maladies professionnelles (IR) • Taux de couverture ISO 45001 / OHSAS 18001 (IM) • Programme de sûreté des collaborateurs sur le terrain et en mission (IM) • Suivi des accidents et presque accidents (IM) 	
Risque de dégradation de la performance pour cause de défaut de prise en charge sociale des collaborateurs	Dans un contexte concurrentiel d'une part et pour sa résilience d'autre part, l'entreprise doit être en capacité d'attirer et de retenir les talents utiles à ses activités et ses développements. Par ailleurs, l'environnement réglementaire des pays d'opérations n'offre pas nécessairement le bon niveau de protection sociale et peut impliquer des ajustements par société et par pays → cf chapitres 2.A et 2.B	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution de la masse salariale (€) (IM) • ☉ Suivi des salaires (€) par catégorie socio professionnelle et par genre (IR) • Dépenses et fonds volontaires en matière de politique sociale (€) (IM) • Accompagnements à la gestion du budget familial (IM) 	Pourcentage des collaborateurs couverts par un niveau de protection sociale volontaire de la part de la société (IR)
Protection de l'environnement - Politique RSE - Axe 2 (environnement), chap. 3			
Risque de non-compétitivité pour investissements en mise en conformité Risque d'accidents générateurs de pollutions	Nos sites de production sont soumis à des réglementations de protection de l'environnement et d'exploitation des installations classées et pourraient subir des accidents (ex. explosion, rupture de barrage) ou un retrait d'autorisation. Par ailleurs, nos standards environnementaux et le renforcement constant des réglementations entraînent des dépenses de mises en conformité (investissement et exploitation) qui pourraient entraîner une hausse des prix de revient et impacter la compétitivité. Une attention particulière doit être portée aux rejets dans l'eau et l'air. → cf chapitres 1.D. et 3.B	<ul style="list-style-type: none"> • ☉ Suivi de la qualité des rejets dans l'air (IR) • Provisions et garanties pour risques environnementaux (IM) • Suivi des accidents et presque accidents environnementaux (IM) • Taux de couverture ISO 14001 (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidation du suivi des rejets dans l'eau - • Reporting des accidents et presque accidents, • Consolidation d'audits des risques environnementaux, • Recensement des actions d'alerte et sensibilisation des Autorités sur les situations à risque
Risque de dégradation de la performance causé par des pertes (production et distribution)	Nos installations en propre ou concédées exigent une efficacité maximale permettant d'éviter les pertes depuis la production jusqu'à la distribution que ce soit pour l'eau ou l'électricité. L'optimisation des consommations (énergie, gaz, etc.) et la limitation des gaspillages sont source de performance. La disponibilité et la volatilité des ressources non renouvelables sont à considérer. Pour l'eau, l'augmentation de la demande, la qualité et la disponibilité de la ressource dynamisent et conditionnent nos activités. → cf chapitre 4.B.2.	<ul style="list-style-type: none"> • ☉ Rendement des usines et des réseaux (IR) • Programmes d'actions d'amélioration de l'efficacité des installations (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des actions de réduction des fuites et ruptures, • Recensement des actions d'alerte et de sensibilisation des Autorités sur les capacités de production et de distribution
Risque de baisse de disponibilité des ressources lié au changement climatique	Le développement économique, la démographie et le changement climatique entraînent une demande croissante des énergies renouvelables, parmi lesquelles l'énergie hydroélectrique. Dans le même temps, les événements climatiques extrêmes (inondation, sécheresse, etc.) pourraient dégrader nos infrastructures et peser sur la ressource en eau. La gestion des impacts sur l'environnement naturel des infrastructures existantes (centrales thermiques et hydroélectriques, captages, production d'eau) sur les zones d'emprise est un impératif pris en compte. Par ailleurs, pour les projets, les diligences des financeurs tout comme les communautés amènent à investir dans les études et compensations pour maîtriser nos impacts et favoriser nos développements. → cf chapitres 1.D et 3.C.	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de couverture ISO 50001 (IM) • ☉ Suivi des consommations d'énergie de la production et distribution d'eau (en kWh/ m³ vendu) et du rendement électricité (IR) • ☉ Capacité de production globale (IR) • ☉ Électricité et eau potable produite et part des capacités de production (MW) et de production (GWh) d'électricité renouvelable (IR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation du suivi des ressources en eau • Recensement des actions d'alerte et de sensibilisation des Autorités sur l'évolution des ressources en eau • Engagement de réduction relative des émissions de gaz à effet de serre à court, moyen et long terme (IM)

2 Les indicateurs clé de performances correspondant aux risques principaux sont indiqués tout au long du rapport par une étoile ☉.
3 ISO 31000 : 2018 Management du risque -- Lignes directrices.
4 AMF - Les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne - Cadre de référence - juillet 2010
5 Finalisé en 2019
6 Les indicateurs clés de performance correspondant aux risques principaux sont indiqués tout au long du rapport par une étoile ☉.

Principaux facteurs de risques extra-financiers	Description des principaux enjeux et impacts sur nos activités, notre chaîne de valeur, nos produits et services	Indicateurs de moyens (IM) 🔗 Indicateurs de résultats (IR)	Axes d'amélioration engagés pour les prochains exercices
Relations avec la société - Politique RSE - Axe 3 (société), chap. 4			
Risque de dégradation de la santé des tiers (accidents, maladies)	Les deux services essentiels (eau, électricité) cœur de nos activités peuvent entraîner des conséquences sur la santé, par exemple pour l'électricité, l'électrocution et pour l'eau, les maladies hydriques. Sur notre périmètre de responsabilité, doivent être pris en compte les mauvais usages et raccordements, la qualité des installations et des infrastructures. → cf chapitres 2.C et 4.A.2	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'analyses microbiologiques et physico-chimiques réalisées (IM) • 🔗 Taux de conformité aux normes de santé publique (IR) • Programme de suivi et de gestion des incidents des tiers (IM) • Suivi des accidents et presque accidents environnementaux (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidation des audits des risques santé / sécurité, • Recensement des actions d'alerte et de sensibilisation des Autorités sur les situations d'exposition aux risques santé sécurité de tiers
Risque de non-paiement et grève pour non-acceptation du prix ou de la qualité de service	La qualité de service est due au client. C'est un élément clé de l'appréciation du prix, de la fidélisation et du paiement effectif. Les pannes sur toute la chaîne de la production à la distribution sont potentiellement pénalisantes et doivent être limitées. Le coût des services essentiels, en particulier de l'eau et de l'électricité est une charge sensible dans le budget des ménages et des entreprises. → cf chapitres 1.D et 4.B.1	<ul style="list-style-type: none"> • 🔗 Indicateurs de satisfaction clients (IR) • 🔗 Temps moyen de coupure (IR) • Taux de couverture ISO 9001 (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des actions de sensibilisation sur l'organisation du secteur • Publication des indices de satisfaction clients dans la limite des dispositions contractuelles et des autorisations de l'État
Risque de dégradation de la performance pour fraudes	Le contexte de nos activités expose l'entreprise à des détournements indus des services et des fraudes qui nécessitent une capacité de détection et de lutte contre ces pratiques → Cf chapitre 1.C	<ul style="list-style-type: none"> • Actions de lutte contre la fraude (IM) • Programmes de lutte contre la fraude (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio de facturation (IR)
Risque de défiance des investisseurs ou concessionnaires pour manque de communication et de transparence sur les aspects ESG	La qualité des relations avec les institutions et agences dans les pays où nous opérons est déterminante. Nous fournissons des services essentiels. Ces relations exigent le respect de nos engagements contractuels, professionnalisme et expertise, dialogue et transparence. L'obtention ou le renouvellement des concessions exigent un haut niveau de service et intégrité. → Rapport de développement durable et chapitre 3.D	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting des actions RSE (publication des rapports DD) (IM) • Programmes de plaidoyer et communication RSE (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation E&S des projets (IM) • % de salariés couverts par un rapport DD publié (IR)
Risque de réduction de l'activité liée au refus par les communautés de nos projets ou contestations sur nos sites existant	Les relations avec les communautés proches de nos infrastructures existantes et nos projets se doivent d'être constructives. Les attentes et intérêts raisonnables sont pris en compte par l'entreprise pour assurer un ancrage local de qualité. → cf chapitres 3.D et 4.D.	<ul style="list-style-type: none"> • Dépense d'actions de soutien/mécénat et partenariat (€) (IM) • Taux de couverture ISO 26000 (IM) • Cartographie des parties prenantes clés (IM) • Actions mises en œuvre (IM) • Plans d'Engagements des Parties Prenantes mis en place sur les projets (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • % de plan d'engagement des parties prenantes déployé sur les projets (IR)
Gouvernance - Politique RSE - Axe 4 (gouvernance), chap. 1			
Risque de non-conformité aux standards et réglementations en matière de lutte anti-corruption	Le respect des meilleurs standards internationaux de gestion, des normes internationales de comportement et la conformité aux réglementations s'imposent à notre entreprise internationale, pour sa pérennité et ses développements. La loyauté des pratiques implique une intégrité sans faille indispensable à la confiance dans toutes nos relations d'affaires. → cf chapitre 1.C	<ul style="list-style-type: none"> • 🔗 Nombre de personnes formées / sensibilisées à l'éthique (IR) • 🔗 Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique (€) (IR) • Avancement du programme «Sapin II» (IM), • Taux de couverture évaluations ISO 19600 et certifications ISO 37001 (IM) • 🔗 Reporting des plaintes internes et externes (IR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting des sanctions
Risque réputationnel lié à la mauvaise gestion des mises en cause	La réputation de l'entreprise est un actif précieux et la confiance en l'entreprise est une condition de maintien et d'accès au marché. Ce faisant, toutes dispositions doivent être prises en prévention pour éviter les événements qui pourraient survenir et mettre en cause l'entreprise. Pour maintenir la confiance, la qualité de dialogue, la transparence et le reporting extra-financiers sont autant de leviers. En cas de survenance d'un événement non souhaité, la réactivité, la bonne gestion de crise et la communication associée permettent de préserver la réputation. → cf chapitre 4.A.1	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de procédures de gestion de crise (maîtrise des conséquences) (IM) - • Déploiement de dispositifs en place pour limiter les causes, par entité (IM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des mises en cause

Nos valeurs, sources d'innovation

Les valeurs du groupe Eranove sont le ciment de la culture du groupe, elles sont partagées par tous les collaborateurs qui s'efforcent de les incarner au quotidien.

COMPÉTENCES

La principale richesse du Groupe Eranove est son capital humain constitué d'une mosaïque d'expertises panafricaines.

Grâce à des programmes performants de recrutement, de formation et de partage d'expériences, ce capital est doté de compétences pointues et en constant développement.

RESPONSABILITÉ

Eranove est un groupe citoyen, soucieux de ses droits et devoirs vis-à-vis de la société et de l'environnement. Il promeut un comportement éthique, lien de confiance entre l'entreprise et son écosystème et facteur de durabilité des affaires.

Chacun des membres du groupe Eranove, engagé dans la transmission de ces valeurs, est conscient de son rôle vis-à-vis de ses collègues, de ses parties prenantes et de la planète..

PERFORMANCE

Pour le groupe Eranove, la recherche de performances pour ses clients, ses actionnaires, ses collaborateurs et pour la société, est permanente et plurielle : économique, sociale, financière, technique, humaine, environnementale et sociétale.

A chaque niveau de la chaîne de valeur, les performances sont déclinées en objectifs collectifs placés dans un cercle d'amélioration continue.

AFRIQUE

Le groupe Eranove opère en Afrique, pour l'Afrique et par l'Afrique depuis 60 ans. Cette empreinte africaine s'exprime à travers son modèle managérial responsabilisant et sa politique sociale axée sur l'entraide, le partage et la fraternité.

L'ancrage en Afrique du groupe Eranove garantit une relation de proximité durable avec ses clients, partenaires et communautés d'accueil.

RIGUEUR

La gouvernance du groupe Eranove vise à garantir la transparence et la rigueur en s'appuyant sur des organes forts, éthiques et responsables.

Chaque collaborateur évolue avec intégrité et professionnalisme dans le respect des réglementations locales, des standards internationaux et suivant des pratiques certifiées selon les référentiels ISO.

CRÉATIVITÉ

Empreint du contexte culturel, des réalités opérationnelles techniques, humaines et environnementales de ses lieux d'implantation, le groupe Eranove peut en permanence anticiper les besoins de ses clients et proposer des solutions innovantes et sur-mesure.

La créativité est portée aussi bien dans l'exploitation que dans les projets dans un esprit d'ouverture et de partage d'idées.



Notre politique RSE

VISION

Pour le groupe ERANOVE, la RSE est au service de la performance, avec un impact positif sur l'ensemble de ses parties prenantes: les actionnaires, les collaborateurs, les clients, les partenaires, les fournisseurs, les communautés. Le développement des services de l'eau et de l'énergie, l'accès à l'information et la formation, constituent tout à la fois des opportunités de croissance, de mieux-être et de développement de la société. Cette performance est rendue possible en s'appuyant sur notre culture, nos valeurs et en les partageant.



Axe 1 (ressources humaines). Développement du capital humain et employeur responsable



Axe 2 (environnement). Prévention, optimisation des ressources et solutions



Axe 3 (société). Accès aux services essentiels et développement des communautés



Axe 4 (gouvernance). Gouvernance éthique et conformité

Engagements

Nous nous engageons pour des emplois durables, dans le respect des normes locales et internationales. La santé, la sécurité, la formation et l'actionnariat salarié sont les leviers du développement, de l'épanouissement et de la fidélisation des collaborateurs.

Nous prévenons les pollutions et optimisons les ressources. Notre offre de production, nos services et nos performances sont porteurs de solutions pour la planète.

Nous respectons les droits humains. Nos services sont accessibles et de qualité. Nous contribuons au développement des communautés locales et impliquons nos fournisseurs dans la RSE.

Notre gouvernance s'appuie sur les meilleures pratiques internationales et intègre les critères ESG : Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Éthique et conformité cimentent nos actions.

Domaines d'actions

- Santé et sécurité
- Développement des compétences et management des talents
- Dialogue social et respect des droits fondamentaux du travail, y compris chez nos sous-traitants
- Protection sociale et rémunération équitable
- Prévention des pollutions (eau, air, sol)
- Performances et optimisation des ressources, de la production à la livraison
- Efficacité énergétique et promotion de l'autoproduction en énergies durables
- Productions et technologies renouvelables et/ou efficientes
- Accès à des services de base de qualité
- Dialogue constructif avec les institutions et les parties prenantes
- Entraînement de nos partenaires et fournisseurs dans la démarche RSE
- Impact local positif de nos activités (santé, éducation, emplois, achats, mécénat)
- Gouvernance forte, intégration de critères de décision ESG dans la prise de décision
- Mesure de la performance extra-financière et transparence
- Conformité et lutte contre la corruption
- Transversalité opérationnelle et partages de bonnes pratiques éthiques et RSE

Valeurs

Nos valeurs, empreintes d'Afrique : compétences - performance - rigueur - créativité - responsabilité sont exprimées dans notre charte éthique et responsabilité d'entreprise et guident nos actes au quotidien.

Impacts

Notre contribution au développement durable de la société est significative sur 8 des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU. Nous amplifions chaque fois que possible notre impact positif.



01

CONSTRUIRE SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

*Politique RSE - axe n°4 (Gouvernance):
Gouvernance éthique et conformité*

**Des organes de
gouvernance forts**

L'éthique et la RSE
au cœur
d'un système performant

Certifications
QSE ISO 9001,
ISO 45001
et ISO 14001

✪ **3 801 personnes**
formées à la lutte
anti-corruption
depuis 2015





A - Décider avec des organes structurés

Avec le concours de son actionnaire majoritaire Emerging Capital Partners (ECP), **le groupe Eranove a mis en place un système de gouvernance conforme aux pratiques internationales promues par les investisseurs socialement responsables.** Ce système s'appuie sur six comités dont trois dépendent directement du Conseil d'administration.

1. Le Conseil d'Administration

Rôle	Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité et veille à leur mise en œuvre. Il délibère notamment sur les principales orientations stratégiques, économiques et financières.
Composition au 31/12/2019	<p>Le Conseil d'administration du groupe Eranove est présidé par M. Vincent Le Guennou, co-CEO d'Emerging Capital Partners (ECP) et compte sept administrateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Jean-Marc SIMON, ECP FII Finagestion SARL • M. Brice LODUGNON, Emerging Capital Partners (ECP) • M. Julien GAILLETON, AXA • M. Philippe de MARTEL, AXA • M. Mansour Mamadou CAMA • M. Marc ALBÉROLA • M. Eric TAUZIAC



M. Vincent LE GUENNOU PCA du Groupe Eranove (à gauche) et
M. Marc ALBEROLA, Directeur général Eranove SA

2. Les comités dépendants du Conseil d'administration

Rôle et composition des comités au 31 décembre 2019

Comité d'audit

Rôle	L'objectif du Comité d'audit est d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et de s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne en la matière.
Composition	Le Comité d'audit constitué lors du conseil d'administration du 27 juin 2010 est composé de trois à cinq membres. Son Président est désigné par le Conseil d'administration. Le Comité d'audit est actuellement présidé par M. Brice Lodugnon, Managing Director ECP, et composé de M. Marc Albérola, Directeur général du groupe Eranove, M. Eric Tauziac, Secrétaire général du groupe Eranove, et M. Philippe de Martel, Global Head Corporate Finance d'Axa.

Comité stratégique

Rôle	Le Comité stratégique créé lors du Conseil d'administration du 31 octobre 2012 assiste et conseille le Conseil d'administration dans les principales orientations stratégiques et opérationnelles, et plus particulièrement sur la préparation de ses prises de décisions. Il se réunit au moins une fois par trimestre et aussi souvent que nécessaire lorsque les projets dépassent les limites prédéfinies.
Composition	Le comité stratégique est composé de quatre administrateurs de la société. Il est présidé par M. Marc Albérola, Directeur général du groupe Eranove, et composé de M. Brice Lodugnon Managing Director ECP, M. Philippe de Martel, Global Head Corporate Finance d'Axa, M. Julien Gailleton, Principal Infrastructure Equity chez AXA Investment Managers et de M. Eric Tauziac, Secrétaire général du groupe Eranove.

Comité des rémunérations et des nominations

Rôle	Le Comité des rémunérations assiste le Conseil d'administration dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux de la société. Son rôle est d'également assister le Conseil d'administration dans la composition des instances dirigeantes du groupe. Ces comités se réunissent autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'administration.
Composition	Le Comité des rémunérations et des nominations est composé de deux administrateurs.

3. Les comités dépendants de la Direction générale

Rôle et composition des comités au 31 décembre 2019

Comité d'opérations COMOP

Rôle	Le COMOP est un lieu de décision dans le cadre duquel les Directeurs généraux des sociétés du groupe exposent les plans d'action pour améliorer leurs performances opérationnelles, sociales, environnementales et contractuelles ainsi que l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de chaque filiale. Des benchmarks visant l'amélioration des performances y sont également partagés.
Composition	Le COMOP est présidé et animé par le Directeur général du groupe Eranove, M. Marc Albérola, et composé de Mme Pascale Albert-Lebrun, Directrice générale adjointe du groupe Eranove, M. Eric Tauziac, Secrétaire général du groupe Eranove, M. Ahmadou Bakayoko, Directeur des Opérations, M. Ralph Olayé, Directeur du Développement et du management des projets, M. Mamadou Dia, Directeur groupe Eau et assainissement, ainsi que des Directeurs généraux des filiales et du GIE (GS2E).

Comité de Gestion COGES

Rôle	Le Comité de gestion (COGES) est l'organe de pilotage des résultats économiques et financiers des entités du groupe Eranove. Chaque société du groupe a son propre COGES. Son rôle est de : • préparer la planification financière des filiales (business plans, plans à 5 ans, budgets, actualisations); • suivre et analyser le résultat et les principaux éléments du bilan de chaque filiale en norme locale et en IFRS; • piloter les principales options lors des arrêtés des comptes des filiales (par trimestre et par an); • définir et suivre les actions correctrices s'il y a des dégradations par rapport aux prévisions; • favoriser les retours d'expérience sur les bonnes pratiques économiques et financières entre les sociétés du groupe Eranove.
Composition	Le COGES est composé pour le groupe Eranove du Directeur général, M. Marc Albérola et de la Directrice générale adjointe, Mme Pascale Albert-Lebrun, du Directeur général de chaque société et de ses collaborateurs en charge des aspects économiques et financiers (DGA, Secrétaire général, Directeur administratif et financier, etc.).

B - Pérenniser une gouvernance responsable

1. Un management adapté aux réalités culturelles

La gouvernance du groupe Eranove puise sa force dans le management instauré par M. Marcel Zadi Kessy au début des années 1970 à la SODECI, puis dupliqué à la CIE à partir de 1990. Pour celui qui allait prendre la direction de la SODECI puis de la CIE, la gestion d'une entreprise en Afrique doit tenir compte de son environnement socioculturel et utiliser des méthodes de motivation liées aux valeurs locales.

Concrètement, les principes préconisés sont les suivants :

- Les antennes régionales sont organisées autour de quatre fonctions clés (administration, commercial, technique et stock) sans lien hiérarchique entre elles et dépendant toutes d'un Directeur régional. Dans cette organisation, une place privilégiée est réservée aux femmes.
- Les niveaux hiérarchiques sont réduits pour favoriser la circulation de l'information, accroître la délégation de pouvoir et l'autocontrôle et faciliter la prise de décision.

La gestion d'une entreprise en Afrique doit tenir compte de son environnement socioculturel et utiliser des méthodes de motivation liées aux valeurs locales.

- La pression communautaire est contrebalancée à la fois par l'instauration d'un principe de gestion simple, basé sur le contrôle interne croisé et par la création de divers fonds sociaux. Ces derniers, venus renforcer la chaîne de solidarité, ont joué un rôle capital dans le maintien d'un bon climat social et l'instauration d'un esprit d'entreprise.

Grâce à cette responsabilisation décentralisée, tous les collaborateurs sont associés à la gestion de l'entreprise : ils assument la responsabilité qui engage l'entreprise, conçoivent et analysent des indicateurs de pilotage et développent leur capacité d'anticipation.

Plus de 40 ans plus tard, ce **modèle managérial interculturel, décentralisé et responsabilisant** demeure le socle du groupe Eranove. Il soutient au quotidien chaque collaborateur dans ses décisions et a permis au groupe de devenir un acteur panafricain de premier rang dans les secteurs de l'eau et de l'électricité.



Abidjan - Plateau, centre des affaires

ZOOM

La SODECI se réorganise autour d'une nouvelle gouvernance

La SODECI, qui compte 1,25 million de clients et 2 700 employés à travers la Côte d'Ivoire, a noué en 1960 le tout premier partenariat public-privé (PPP) du pays. « Fermier » historique grâce à deux contrats d'affermage sur l'eau potable et l'assainissement, la SODECI a décidé d'opérer une réorganisation, motivée par la quête d'une amélioration de son ratio de et de la satisfaction de ses clients.

Le Conseil d'administration a ainsi entériné le 14 mars 2019 la nomination d'un nouveau Directeur général et d'un Directeur général adjoint en charge des opérations, afin de suivre une stratégie plus axée sur l'aspect commercial et la relation client. « Des réseaux de fraude se sont développés, explique Jocelyn Akélé, le Directeur général adjoint en charge des opérations. Ils s'expliquent par le fait que les canalisa-

tions et les installations ne sont pas toujours présentes dans les quartiers non viabilisés ».

D'où la nécessité de repenser un encadrement de proximité par le biais de quatre leviers :

- Un audit de transformation mené avec le cabinet international Bearing Point (France) sur l'exploitation des installations d'eau potable, l'activité principale de la SODECI.

- Une réflexion sur les projets structurants, dont l'un a été retenu comme prioritaire, l'Amélioration des performances techniques et financières (APTF) et fait l'objet d'un déploiement avec l'État.

- La réorganisation des structures, pour les axer sur la nouvelle stratégie.

- L'optimisation des activités opérationnelles liées aux deux contrats d'affermage (eau potable et assainissement), dotés d'objectifs assignés par l'État, afin de développer les ventes, améliorer la rentabilité, la satisfaction du client, gérer et maîtriser les risques.

Cinq programmes stratégiques ont été élaborés autour de la restructuration de la distribution, la stratégie d'investissement, l'amélioration des processus internes, la gestion prévisionnelle des compétences et une nouvelle culture d'entreprise. Chacun de ces programmes est piloté par un responsable faisant partie de la direction générale.

En 2019, les activités techniques ont ainsi commencé à être clairement dissociées des activités commerciales. Cette logique « activité » va désormais prévaloir sur une organisation qui était régionale. « Par exemple, la direction de Yopougon, un quartier d'Abidjan, s'occupait de maintenance, de dépannage et de la relation client, souligne Jocelyn Akélé. En raison de la forte hausse du nombre de clients sur les cinq dernières années, passé à plus de 190 000, il était difficile pour un directeur régional de gérer à la fois les activités commerciales et techniques ». Un cap important a donc été franchi en 2019 par la SODECI du côté de l'eau potable. Quant à l'assainissement, les négociations techniques et opérationnelles autour du renouvellement du contrat d'affermage ont été menées à bien.



2. Une organisation en cercles métiers

La mise en place de cercles métier comme outils de gouvernance d'Eranove s'inscrit dans la stratégie du groupe, visant à concilier le respect des meilleures pratiques internationales et les enjeux propres à chaque société. Ces cercles métiers, en tant que lieux d'échanges et de partages d'expériences, se veulent des forces de proposition pour lancer des chantiers transverses et permettre l'amélioration continue des activités. Ils sont composés de correspondants de chaque filiale et animés par un expert métier de la maison mère. Leur rythme de fonctionnement est défini en fonction des besoins de chaque cercle en alternant réunions plénières, interventions externes, communications informelles et travail individuel.

À fin 2019, on dénombre les sept cercles métiers suivants :

- Le **cercle d'avenir** identifie des relais de croissance pour le groupe et développe une démarche d'innovation et de progrès continu au sein des différentes filiales.
- Le **cercle de contrôle interne** renforce la politique de gestion des risques des filiales à travers la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle interne.
- Le **cercle de développement des ressources humaines** décline dans chaque entité l'ambition du groupe en matière de développement du capital humain (démarche compétences,

processus de recrutement et d'intégration, formation...), tout en tenant compte des spécificités de chacune d'entre elles.

- Le **cercle de développement durable** promeut la culture RSE dans le groupe, définit le reporting extra-financier et assure la visibilité des réalisations et engagements de chaque entité.
- Le **cercle finance** vise à fédérer les équipes Finance du groupe, à identifier les besoins de montée en compétences et à diffuser les compétences techniques au sein de chaque filiale.
- Le **cercle informatique et digital** cherche à consolider et développer les compétences autour de nouveaux savoir-faire et technologies. Ce cercle accompagne la création de valeur des métiers et favorise la transformation digitale des filiales.
- Le **cercle marketing** vise à maximiser le niveau de satisfaction client, en particulier dans les sociétés de services publics du groupe.

La mise en place de cercles métier comme outils de gouvernance d'Eranove s'inscrit dans la stratégie du groupe, visant à concilier le respect des meilleures pratiques internationales et les enjeux propres à chaque société.



C - Placer l'éthique au centre

Sous l'impulsion du Directeur général, **l'éthique se trouve au cœur du dispositif de gouvernance d'Eranove**. Elle représente le lien de confiance du groupe avec son environnement, condition centrale de la pérennité des affaires aux yeux d'Eranove, **groupe citoyen et responsable en Afrique, pour l'Afrique et par l'Afrique**. La **charte éthique et de responsabilité d'entreprise** formalise cet engagement à trois niveaux :

- Celui du groupe, par l'adhésion aux valeurs universelles et aux principes de protection des personnes, des biens et de l'environnement, ainsi que par l'animation des systèmes de gestion éthique.
- Dans chacune des filiales à travers la mise en place et l'animation des dispositifs de promotion de l'éthique et de la responsabilité d'entreprise.
- Pour chaque collaborateur, en faisant vivre les valeurs du groupe au quotidien.

Dans le domaine de l'éthique, l'engagement ne se décrète pas mais se construit au sein de chaque société, en prenant en compte les valeurs, la culture et les enjeux spécifiques de l'activité. C'est pourquoi, tout en partageant des objectifs et valeurs communs, chaque société développe une organisation et un dispositif éthique spécifique qui évolue dans une démarche d'amélioration continue.

50%
de l'effectif couvert
par un système
de management
de la compliance
évalué selon le
référentiel ISO 19600

Engagement du Directeur Général

Le groupe Eranove place l'éthique au centre de la gouvernance.

Pour agir en acteur industriel panafricain de premier plan dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable, la responsabilité du groupe Eranove est vitale et prend de multiples formes.

À tous les niveaux de la chaîne de valeur, le groupe Eranove est conscient de son rôle vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires, de ses actionnaires, de ses collaborateurs et de la planète.

Pour Eranove, groupe citoyen et responsable en Afrique, pour l'Afrique et par l'Afrique, le comportement éthique constitue un lien de confiance entre l'entreprise et son environnement et une des conditions de la pérennité des affaires.

Dans le domaine de l'éthique, l'engagement ne se décrète pas mais se construit au sein de chaque société, en prenant en compte les valeurs, la culture et les enjeux spécifiques de l'activité. C'est pourquoi, tout en partageant des objectifs et valeurs communs, chaque société développe une organisation et un dispositif éthique spécifique qui évolue dans une démarche d'amélioration continue.

Dans la prolongation de la démarche RSE du groupe, Eranove est résolument engagé vers l'évaluation des systèmes selon le référentiel ISO 19600 (management de la compliance), étape vers la certification selon le référentiel ISO 37001 (management anti-corruption). Les premiers certificats, audités chaque année, viendront conforter les efforts fournis dans chaque société pour un management éthique, responsable et durable.

La conviction du groupe Eranove est que chaque collaborateur est un acteur qui, par son comportement, influence son écosystème.

L'engagement éthique et responsable se décline à trois niveaux :

1. Célui du Groupe, par l'adhésion aux valeurs universelles et aux principes de protection des personnes, des biens et de l'environnement et par l'animation des systèmes de gestion éthique.
2. Dans chacune des sociétés du Groupe à travers la mise en place et l'animation des dispositifs de promotion de l'éthique et de responsabilité d'entreprise.
3. Pour chaque collaborateur, en faisant vivre les valeurs du groupe au quotidien.



Marc Albirela
Directeur général



Les Engagements

Le groupe Eranove s'engage

Le groupe Eranove adhère sans réserve aux grands principes universels relatifs aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le Groupe Eranove, dans toutes ses activités et dans tous les pays où il opère, s'engage à :



Incarner et partager
les valeurs du groupe



Adopter des comportements responsables, respectueux, soucieux de l'impact environnemental et de la société.



Mesurer, consolider et rendre compte de la performance extra-financière.



Animer et soutenir la démarche d'évaluation des risques de développement Durable et des conflits éthiques.

Le groupe Eranove se réfère aux engagements internationaux suivants :

- ✓ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ✓ 8 conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) garantissant les principes et droits fondamentaux du travail et luttant contre les discriminations
- ✓ Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des multinationales
- ✓ Convention de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales
- ✓ Convention des Nations Unies sur la corruption



Chaque société du groupe Eranove s'engage à :

- **Se conformer** à l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption.
- **Créer, faire évoluer** son système de gestion éthique en conformité avec les lois et règlements en vigueur, la culture et les enjeux spécifiques de l'entreprise et de son pays d'opération dans une volonté d'amélioration continue.
- **S'assurer** de la cohérence et de la complémentarité de son système de gestion éthique avec la charte Groupe.
- **Analyser** les risques et tenir à jour une cartographie couvrant les enjeux éthiques et de responsabilité d'entreprise.
- **Contribuer** à la mise en œuvre de la Politique RSE du Groupe.
- **Mettre en œuvre** des programmes et politiques pour favoriser les comportements éthiques et de responsabilité et prévenir les situations à risque.
- **Former et sensibiliser** les collaborateurs et les parties prenantes à l'éthique et à la responsabilité d'entreprise.
- **Traiter** chaque cas d'alerte avec rigueur et responsabilité, tout en assurant la confidentialité et la protection des parties concernées.
- **Mettre en œuvre** les sanctions et les appliquer en cas de non-respect des règles.
- **Mesurer** la performance extra-financière, la contrôler en interne et la faire évaluer par une organisation tiers.

Chaque collaborateur s'engage à :

- **Se conformer** à l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption.
- **Respecter** les personnes, les biens et l'environnement.
- **Incarner** les valeurs du Groupe au quotidien.
- **Signaler** tout comportement non conforme aux chartes de son entreprise selon les procédures en place dans sa société.
- **Communiquer** sur l'engagement du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité d'entreprise à chaque fois que jugé pertinent.



Charte éthique et responsabilité d'entreprise • 5

ZOOM

La déclinaison du système de gestion éthique s'appuie sur :

- Une cartographie des risques de corruption, permettant d'identifier et de quantifier la probabilité et l'impact potentiel des activités à risque.
- Un plan de formation éthique couvrant en premier lieu les directions et s'étendant progressivement à tous les collaborateurs.
- Un plan d'actions triennal déployé dans l'ensemble des directions du groupe.
- Une sensibilisation en interne par le biais de supports de communication (affiches, chartes de bureau, calendriers, guide d'action éthique, parutions dans les lettres mensuelles, etc.).
- Des dispositifs d'alerte éthique par « boîte à idées », email, numéro vert ou via un formulaire directement sur le site Internet

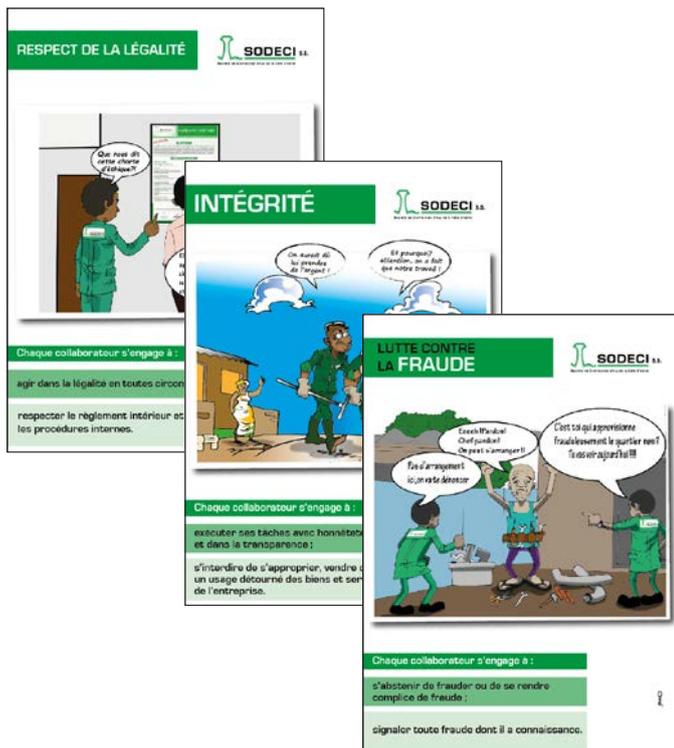
En complément de la conformité réglementaire, notamment à la Loi dite « Sapin II », l'objectif est de faire certifier ces systèmes selon la norme ISO 37 001 relative aux systèmes de gestion anti-corruption. Première étape vers cet objectif, la CIE a confirmé son rôle de pionnière en Afrique en faisant évaluer en avril 2017 son système de gestion de la conformité selon le référentiel ISO 19 600.

La CIE et la GS2E en marche vers la certification ISO 37001, la norme internationale de lutte anti-corruption

La CIE a poursuivi en 2019 son engagement éthique avec la mise en place d'un « système de management anti-corruption » - intitulé de la norme ISO 37001. Un pré-audit de toutes les « structures sensibles » de la CIE en vue de cette certification a été fait par Ethic Intelligence, un cabinet français, au dernier trimestre 2019. Et ce, en fonction d'une cartographie des risques faite en conformité avec la loi Sapin 2. Les « structures sensibles » sont celles pour lesquelles des facteurs plus importants de risque de corruption existent, en fonction des métiers considérés - en contact ou non avec les clients notamment - et de la nature des processus liés aux activités. « *Se faire évaluer représente une étape importante, car le pré-audit nous donne une bonne photographie de notre système* », explique Cieciman N'Guetta, Chef du service Éthique et conformité de la CIE. Un vaste plan d'actions se trouve en cours de déploiement, en vue d'un audit final qui devrait confirmer la position pionnière de la CIE en matière d'éthique en Côte d'Ivoire.

La même volonté stratégique de la direction générale préside à la démarche ISO 37 001 suivie par GS2E, le GIE de CIE et SODECI, afin de mettre en valeur le professionnalisme de ses collaborateurs et de positionner GS2E en tant que société citoyenne. Les progrès faits vers une certification à l'horizon 2021 sont très sensibles. Fin décembre 2019, le GS2E a mis en place 95 % des recommandations faites par la Loi Sapin 2 sur les dispositions anti-corruption en entreprise. Les recommandations faites en 2016 par le bureau français du cabinet ERM, portant sur 47 actions concrètes, ont été mises en application à 91 %, tandis que les recommandations faites sur un troisième axe éthique par le cabinet ivoirien Traoré-Bakary Consulting (TBC) sont remplies à 89 %.

Une journée de sensibilisation dénommée Ethics Day, organisée tous les deux ans, s'est déroulée le 26 novembre 2019 au Centre des métiers de l'électricité (CME) de Bingerville, suivie par les 130 collaborateurs du GS2E. En outre, des formations ont été faites fin 2019 par le cabinet Acte International, qui accompagne GS2E dans sa démarche de certification ISO 37 001.



★ **187607 €**
consacrés aux
dispositifs de lutte
anti corruption
depuis 2017

★ **3801**
collaborateurs formés
et sensibilisés
à l'éthique
depuis 2015



ZOOM

CIPREL - Révision de la démarche éthique et ancrage des valeurs

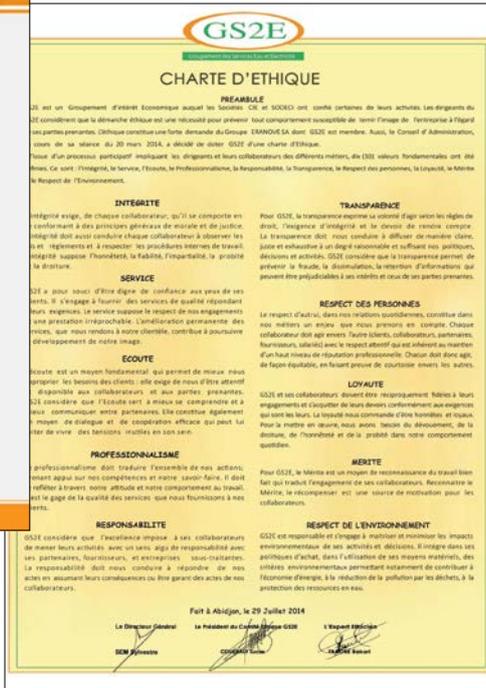
CIPREL affirme son engagement à mener ses activités de façon éthique et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption. À cet effet, la société a déployé en 2019 son dispositif éthique avec sept documents support. Le Code éthique édicte les principes et la responsabilité de la société en la matière. Le règlement intérieur du Comité éthique définit ses prérogatives. Une cartographie des risques éthiques hiérarchise et analyse ces derniers en fonction des métiers et des activités de CIPREL. Quatrième document, la déclaration des conflits d'intérêts détaille ces derniers, qu'ils soient réels ou potentiels. Le guide des cadeaux et avantages précise les conditions dans lesquelles les cadeaux sont autorisés, acceptés, refusés ou interdits. Le dispositif d'alerte professionnelle, assorti de boîtes aux lettres, permet à chacun de signaler les pratiques ou faits non éthiques dont il a connaissance. Enfin, la procédure disciplinaire éthique décrit les comportements répréhensibles et le régime de sanctions envisagées.

Pour CIPREL, l'éthique requiert que chacun des collaborateurs assume la responsabilité personnelle de ses actes et décisions pour garantir, en toutes circonstances, le respect du Code éthique. « Notre objectif premier consiste à inculquer la notion d'éthique au personnel, pour qu'il soit

informé de certains comportements non éthiques, de manière à s'en distancier et à alerter, explique Aminata Diop, Présidente du Comité éthique, qu'il s'agisse de corruption ou de comportements entre les membres du personnel et envers les tiers en relation avec la société. Le Code éthique exprime la façon dont ceux-ci devront se comporter dans le cadre de leurs activités professionnelles et extra professionnelles afin de donner une bonne image de l'entreprise et afin de la protéger pour les générations futures ».

En décembre 2019, les éléments clés du dispositif éthique de CIPREL ont été présentés auprès de l'ensemble du personnel, lors d'une séance plénière organisée par la Direction Générale. Le but de cette rencontre était d'échanger avec le personnel sur le dispositif afin d'en faciliter la compréhension et la mise en œuvre. À cette occasion, le Code éthique, la déclaration des conflits d'intérêts et le guide des cadeaux ont également été communiqués à tous par voie électronique.

En 2020, outre la mise en place des moyens de contrôle, de suivi et d'évaluation, sera mis en œuvre un plan de formation destiné au personnel le plus exposé aux risques de corruption. Une évaluation des fournisseurs de premier rang et intermédiaires est également prévue, en fonction de la cartographie des risques identifiés.



D - Évaluer et certifier les systèmes de management

1 - Certifier les démarches QSE

Un système de management Qualité, Sécurité, Environnement (QSE) intégré a été instauré en 2008 dans l'usine de production d'eau potable de Ngnith au Sénégal, faisant d'Eranove l'un des premiers groupes en Afrique à mettre en place une triple certification.

Chaque société opérationnelle du groupe met en œuvre les normes Qualité ISO 9001 et Environnement ISO 14001 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), ainsi que la norme ISO 45001 et le référentiel santé et sécurité OHSAS 18001 du British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS). Des audits réguliers sont menés par l'Association française de normalisation (AFNOR), aboutissant à la reconduction des certifications.

Les mécanismes de certification font partie intégrante du système de management et sont

indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux. Le respect des plans d'actions QSE est intégré aux objectifs des dirigeants des sociétés opérationnelles.

Chaque année, chaque entité s'engage dans un programme de renouvellement des certificats (avec migration selon les nouveaux référentiels) et d'élargissement des périmètres. Depuis cette année, chaque entité suit le taux de couverture des certifications et évaluations. La conception de ce taux de couverture a fait l'objet d'une large concertation avant de s'accorder sur les assiettes et les modes de calcul et d'en faire un véritable outil de management.

Le tableau suivant résume les dates de premières certifications et évaluations, ainsi que les taux de couvertures à fin 2019.

Tableau de bord des certifications / évaluations

Axe politique RSE	Domaine	Norme / Référentiel	Périmètre métier	Assiette	Taux de couverture certification évaluation 2019
1	Santé Sécurité au travail	OHSAS 18001 / ISO 45001	Tous métiers ¹	Effectif	27%
2	Environnement	ISO 14001	Production eau potable	Capacité de production eau	78%
			Production d'électricité	Capacité de production électricité	100%
			Transport d'électricité	km réseau électricité	100%
3	Qualité	ISO 9001	Tous métiers	Effectif	49%
	Responsabilité sociétale	ISO 26000	Production eau potable	Capacité de production eau	40%
			Production d'électricité	Capacité de production électricité	100%
4	Compliance	ISO 19600	Tous métiers	Effectif	50%

[1] Le taux de couverture de la certification ISO 45001 / OHSAS 18000 se réfère à l'effectif total de l'entreprise, retenue comme assiette. A noter que les démarches ciblent en priorité les fonctions opérationnelles, en majorité couvertes.

Outre le maintien des acquis et l'extension des périmètres de certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001, certaines sociétés du groupe confirmeront en 2020 leurs positions de pionnières en s'engageant vers les certifications ISO 50001 (Management de l'énergie) et ISO 37001 (Système de gestion anti-corruption).

Ce déploiement s'accompagne d'un important programme de formation. En 2019, sur le périmètre de la CIE, la SODECI, GS2E et AWALE, le bilan comporte :

- 99 collaborateurs formés aux exigences des normes QSE.
- 37 cadres, responsables de processus et responsables QSE, formés au management des processus.
- 22 collaborateurs qui ont suivi une formation d'auditeur interne Qualité, Sécurité, Environnement sur la base des nouveaux référentiels.
- 18 collaborateurs formés à la démarche RSE ISO 26000.

Chaque session a inclus notamment un module sur la protection de l'environnement et l'estimation des enjeux et impacts.



2 - S'engager dans une démarche RSE

La conscience des enjeux environnementaux dans les principales filiales du groupe est née avec le management responsable et la triple certification QSE il y a plus de 10 ans.

Depuis 2015, toutes les sociétés du groupe suivent un ensemble de plus de 200 indicateurs RSE sur un périmètre représentatif de l'empreinte de leurs activités. Chaque année, ces données viennent alimenter un système coordonné au niveau du groupe, véritable outil de suivi et de management. Pour en garantir la transparence, l'exhaustivité et la sincérité, Eranove a dès le départ choisi **volontairement de construire et de faire valider son reporting RSE** par un organisme tiers indépendant (OTI), suivant la Loi Grenelle II. C'était anticiper sur l'évolution de la réglementation qui, avec la transposition de la directive sur la Déclaration de performance extra-financière, a rendu le reporting RSE et sa validation par un OTI obligatoires à partir de l'exercice 2018.

Ces indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux sont désormais également intégrés dans le cycle de management de CIE, SODECI, SDE et CIPREL. Ils sont présentés lors des Conseils d'administration d'arrêté des comptes, en amont de la présentation et de la validation du périmètre extra-financier consolidé du groupe Eranove.

Depuis 2018, à travers sa Déclaration de performance extra-financière, le groupe décrit son activité et prouve, au moyen d'une analyse de risques, que ses engagements sont adaptés à la réalité de son activité et couvrent les enjeux les plus importants et pertinents.

Cette démarche structurante, présentée en tête du présent rapport, s'est construite en impliquant un panel d'acteurs de haut niveau et représentatifs de l'ensemble des sociétés. Le résultat, matérialisé par des indicateurs et couvrant les risques les plus importants, passe par une politique RSE articulée autour de quatre engagements :



Axe 1 (ressources humaines). Développement du capital humain et employeur responsable



Axe 2 (environnement). Prévention, optimisation des ressources et solutions



Axe 3 (société). Accès aux services essentiels et développement des communautés



Axe 4 (gouvernance). Gouvernance éthique et conformité

En parallèle, le groupe encourage ses sociétés opérationnelles à développer leur responsabilité sociétale suivant la norme ISO 26000, qui fixe les lignes directrices et des objectifs en la matière. C'est ainsi que la SDE (tout périmètre) et la CIE (périmètre

de la production d'électricité) sont évalués à un « niveau exemplaire », et CIPREL sur l'ensemble de son périmètre à un « niveau confirmé ». Tous les projets aspirent à faire de même autour de leurs futures unités de production

Filiales Eranove

évaluées ISO 26000 à fin 2019



Périmètre	Niveau d'évaluation à fin 2019
la CIE (Direction de la production de l'électricité)	Exemplaire
SDE (tout périmètre)	Exemplaire
CIPREL (tout périmètre)	Confirmé

02

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

*Politique RSE - axe n°1 (Ressources humaines):
développement du capital humain et employeur responsable*

95 %
des salariés
en CDI

2,62 %
de la masse salariale
investie dans
la formation

Baisse de 34 % du taux
de fréquence des accidents
du travail⁷ par rapport à 2015

CME et CMEAU, deux pôles
d'excellences au service
du développement des compétences

⁷ Taux de fréquence de 10,4 en 2015 et de 6,8 en 2019, en nombre d'accidents avec arrêts, hors trajets entre le lieu de travail et le domicile ou lieu de restauration, pour 1 million d'heures théoriques travaillées.





A - Favoriser l'emploi durable

Pour être performante, une entreprise doit d'abord fédérer ses collaborateurs et les pousser vers l'excellence. De la même manière, un investissement ne peut être rentable, un réseau ne peut maintenir un rendement élevé, une usine, qu'elle soit de production électrique ou de production d'eau potable, ne peut garantir un niveau de disponibilité d'excellence, s'ils ne sont pas soutenus par le capital humain de l'entreprise. Fort de ces convictions, le groupe industriel panafricain Eranove est engagé dans une transformation profonde avec l'ensemble de ses filiales, comptant plus de 9 000 collaborateurs.

Favoriser des emplois durables, former la jeunesse, encourager le dialogue social, assurer une protection sociale et garantir la santé, lutter contre les discriminations – y compris de genre –, digitaliser les processus clés... Voici autant de priorités déclinées au quotidien par Eranove, en conformité avec une stratégie historique de groupe, amplifiée par notre actionnaire de référence, Emerging

Capital Partners, afin de solidifier et de pérenniser notre ancrage africain. Notre développement et nos compétences opérationnelles reposent sur le bien-être, l'épanouissement, l'engagement et la compétence de nos collaborateurs.

1,05%
taux d'absentéisme
en baisse de 14% depuis 2015



ZOOM



« Camp d'éveil et d'innovation », des stages de Noël pour les enfants des collaborateurs

Jeux robotiques, pilotage de drones, initiation à l'outil informatique... Pour la fête de Noël, la CIE a offert aux enfants de ses collaborateurs un « camp d'éveil et d'innovation » sur le site du Centre des métiers de l'électricité (CME) de Bingerville. Entre les 23 et 28 décembre 2019, une centaine d'enfants de 7 à 17 ans ont bénéficié de quatre journées ludiques de découverte.

Le camp, lancé par le comité d'entreprise de la CIE, a missionné le TechLab du CME pour organiser un programme d'initiation et d'apprentissage des bases de la programmation informatique, ainsi que de pilotage de drones, grâce à la mise à disposition du matériel. Il s'est achevé par un concours de danse et une remise de cadeaux, en présence du Directeur de la pédagogie au CME, Roland Avi, rebaptisé pour cette joyeuse occasion « Tonton Avi ».

1 - Respecter le cadre légal national et international

Dans le respect des dispositions légales applicables dans ses pays d'interventions et des principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatifs au travail des enfants, le recrutement des sociétés du groupe Eranove intègre un critère d'âge avec un minimum fixé à 18 ans. Le recours au travail forcé est naturellement proscrit.

Le suivi des heures supplémentaires, des congés et de l'absentéisme, le respect des temps de travail s'inscrit dans la réglementation nationale. Les incitations à prendre des congés se sont d'ailleurs reflétées par une augmentation nette des congés légaux pris en 2017, avant d'être lissées les années suivantes.

L'organisation du travail varie en fonction de la

nature des activités – opérations techniques, gestion de la clientèle, administration – et dans le respect du droit des pays d'implantation. En Côte d'Ivoire et au Sénégal, la durée du temps de travail est de 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine, contre 35 en France. Au-delà, toutes les heures des agents de maîtrise, des employés et des ouvriers sont considérées comme supplémentaires, dans le respect des dispositions légales et internes, avec validation de la hiérarchie.

En parallèle, le groupe Eranove a décidé de suivre le taux d'absentéisme non prévu. Ce taux, lié aux arrêts maladie, aux absences non autorisées, aux accidents du travail et aux mises à pied, peut en effet refléter un dysfonctionnement de l'entreprise, avec des incidences sur son organisation.

2 - Recruter localement et fidéliser les collaborateurs

Le groupe Eranove encourage le recrutement de compétences sur ses marchés, dans une logique d'ancrage africain qui favorise les performances locales.

Le groupe Eranove a toujours misé sur son capital humain et considère que proposer un contrat durable est un facteur d'attractivité, de motivation et de fidélisation de ses collaborateurs.



Un programme transversal de « Démarche compétence » pour toutes les filiales du groupe

Entretien avec Lika Fofana,
Directrice Développement des Ressources Humaines Groupe

Quelle est la portée du programme de « Démarche compétences » que vous déployez ?

Lika Fofana : Ce programme concerne toutes les filiales du groupe et tous les métiers. Il répond à un double objectif :

1. Assurer la maîtrise et la disponibilité des compétences de chacun de nos collaborateurs en tenant compte des innovations technologiques et de la transformation de nos métiers.
2. Valoriser nos compétences africaines en intégrant ces expertises métier dans les projets structurants sur lesquels nous accompagnons les États.

Comment valorisez-vous ces expertises concrètement ?

En complément, des systèmes classiques de valorisation par la promotion interne, le mentoring et les programmes de développement des talents, nos expertises métiers sont valorisées à deux niveaux :

1. Dans le cadre du développement de nos activités, nous accompagnons les États dans la réalisation de projets structurants dans les secteurs de l'électricité et de l'eau potable. Nous apportons un savoir-faire éprouvé, et proposons des profils précis. Nous mettons en valeur les collaborateurs qui sont appelés à travailler sur

les projets soumis à appel d'offres, et cette expertise africaine fait une grande différence.

2. En interne, nous donnons une exposition à ces collaborateurs-experts de partager leur expérience en qualité de formateur dans nos centres de formation (CMEAU et CME).

Quel projet emblématique pouvez-vous citer en exemple ?

Kékéli, une centrale thermique de 65 MW, est en cours d'installation au Togo. Durant les phases d'origination et de développement du projet, nous mettons à contribution les collaborateurs de CIPREL à chaque étape. Le Directeur général de Kékéli est un collaborateur de CIPREL que nous avons détaché au Togo afin d'assurer la réalisation du projet. Concernant l'exploitation future de la centrale, nous avons anticipé sur la prise en main de la centrale par des collaborateurs togolais en mettant en place un programme de formation et d'intégration. Concrètement, nous avons recruté des jeunes à potentiel au Togo et élaboré un programme de tutorat avec les collaborateurs CIPREL. Durant 5 mois, ces jeunes ont été formés au CME et sur la centrale CIPREL par les équipes de CIPREL. Des évaluations sont faites, suivies d'un programme de formation au Togo, ce qui nous assure qu'au lancement de la centrale, les compétences acquises soient totalement autonomes

et à la pointe de la technologie. Par la suite, les personnes ainsi formées deviennent des référents et des mentors pour les collaborateurs de Kékéli.

Quelles sont les perspectives ?

Nous mettons en place une boîte à outils spécifique à chaque type d'activités pour la montée en compétence et l'autonomie de nos équipes. Construites à partir d'une cartographie très dense des compétences, ces boîtes à outils serviront pour tous nos projets. Ces boîtes à outils viennent compléter la démarche compétences sur chacun des métiers.

95%

de CDI en 2019

49%

*des nouveaux contrats
signés en CDI en 2019
(+ 18 % par rapport à 2016)*



Des techniciens à la centrale de Cipel

© CIPREL

3 - Lutter contre les discriminations

La non-discrimination constitue l'un des principes fondamentaux édicté dans les chartes éthiques des sociétés du groupe et décliné dans les politiques de recrutement.

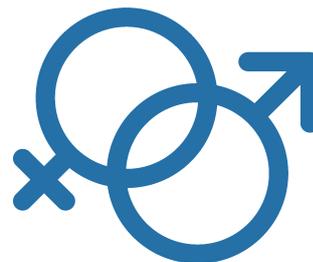
Sur la question du **genre**, la part des femmes dans l'effectif (23 %) reflète le caractère traditionnellement masculin des métiers exercés dans les secteurs d'activité du groupe Eranove. Souhaitant encourager la féminisation de tous les postes, la part des femmes dans les métiers techniques fait désormais l'objet d'un suivi spécifique par les directions des Ressources humaines des entreprises du groupe. Ce suivi, qui portait déjà sur l'évolution de l'effectif féminin et des salaires moyens hommes-femmes, s'est aussi étendu en 2019, sur la part des femmes dans les comités de direction.

23%

de femmes dans l'effectif

17%

de femmes dans les Comités de direction.



ZOOM

La CIE célèbre la Journée internationale des droits de la femme

Engagée dans la promotion de la femme, qui représente 26 % de ses effectifs, la CIE s'est illustrée en 2019 dans deux actions, l'une externe et l'autre interne. À la veille de la journée internationale des droits de la femme, le 8 mars, la CIE a en effet participé en tant que sponsor à la 7^e édition de l'initiative SuperWoman, lancée en 2013 en Côte d'Ivoire par le webzine Ayana. Autour du thème retenu en 2019, « La solidarité féminine », ce rendez-vous annuel a permis de mettre en valeur les parcours extraordinaires de certaines héroïnes du quotidien, à travers trois ateliers, « Pitch pour ton mentor », « Violences faites aux femmes, quelles issues ? » et « Tout savoir sur les égalités salariales ». En interne, le Directeur général de la CIE a offert des pièces de pagnes à l'ensemble du personnel féminin et a exprimé dans un message, sa solidarité à l'occasion de la journée qui leur est consacrée.



Le groupe Eranove a mis en place un suivi de l'embauche et de **l'intégration de personnes en situation de handicap**. Des indicateurs ont été définis avec les médecins et assistantes sociales d'entreprise pour assurer une bonne compréhension et une classification adaptée aux pratiques, au sein de la CIE, la SODECI et la SDE.

Depuis toujours, les collaborateurs en situation de handicap se voient proposer des adaptations de leurs postes de travail et fonctions, afin de les maintenir dans l'effectif dans les meilleures conditions. Depuis 2016, le groupe suit également le nombre de salariés souffrant de handicap dans son effectif, mais aussi, depuis 2017, le nombre de personnes handicapées recrutées dans l'année.

La CIE et la SODECI ont signé en avril 2017 la « Charte de la diversité en entreprise », un engagement en faveur de l'égalité des chances face à l'emploi.



99

personnes souffrant de handicap dans l'effectif, soit 1,1 % de l'effectif

ZOOM

Partenariat entre la SODECI et l'ONG La Libellule pour l'intégration des personnes en situation de handicap

Signataire d'une charte sur la diversité qui met l'accent sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la SODECI a recruté sept stagiaires en 2018. Cette initiative s'est poursuivie en 2019 avec un partenariat noué avec l'ONG La Libellule. En attendant la formalisation de cet accord, la SODECI a mené des actions de mécénat pour soutenir les manifestations de La Libellule. La SODECI a par ailleurs aménagé les zones de passage, les toilettes et les ascenseurs pour les personnes à mobilité réduite sur son nouveau site administratif de Riviera-Palmeraie à Cocody, Abidjan.



4 - Favoriser l'emploi des jeunes

La population africaine, avec un âge médian de moins de 25 ans, est appelée à rester la plus jeune du monde au cours des prochaines décennies. Cet

atout, s'il est convenablement exploité, peut se traduire par la capture du « dividende démographique ». En clair, il s'agit d'une impulsion sans précédent à l'essor économique de l'Afrique

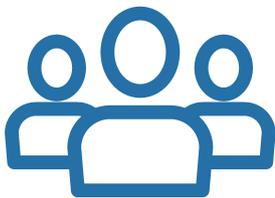
1990⁸

stagiaires en 2019,
en hausse de 4 % par
rapport à 2017



102

jeunes de 18 à 25 ans
embauchés en 2019
(contre 75 en 2015)



Conscient de son rôle pour relever ce défi, le groupe Eranove construit des passerelles entre la formation et l'emploi et agit sur trois niveaux :

- le développement de formations en adéquation avec les besoins des employeurs (cf chapitre 2.D - Investir dans la formation) ;
- l'intégration de stagiaires pour leur permettre de valider leurs diplômes, faire valoir une première expérience professionnelle, et pour certains d'être recrutés ;
- la promotion de l'embauche des jeunes.



Etudiants au CME

© CME

5 - Encourager le dialogue social

En plus du respect des réglementations en vigueur dans chaque pays où il intervient, le groupe Eranove est soucieux du respect des principes de liberté d'association et de négociation collective prônés par l'OIT.

Chaque société entretient un dialogue de qualité avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et l'ensemble des collaborateurs, par le biais de structures propres. Celles-ci favorisent des cadres de rencontre réguliers et la recherche d'accords négociés, anticipant toute crise susceptible d'affecter les performances attendues, qui relèvent du service public.

Au sein de la CIE et la SODECI, un « Cadre de dialogue permanent » (CDP) permet des échanges réguliers avec les représentants du personnel. Ces deux sociétés disposent également d'une Instance de recours social (IRS). Cet organe de conciliation intervient lorsqu'un collaborateur licencié souhaite, en s'appuyant sur des arguments

nouveaux ou supplémentaires, plaider pour la révision des conditions et des motifs de son licenciement en vue de sa réintégration.

Chez CIPREL, un collège de délégués représente le personnel, conformément aux réglementations applicables en Côte d'Ivoire. Au sein de la SDE, deux collèges ont été mis en place, comme le prévoient les dispositions légales du Sénégal. Des réunions mensuelles constituent la base du dialogue social engagé entre la direction générale et les collaborateurs, offrant aux délégués du personnel l'occasion d'exprimer les sensibilités sociales et d'exposer leurs réclamations et suggestions.

Ce dialogue social se concrétise notamment par des accords collectifs conclus dans un double souci de performance économique et d'amélioration des conditions de travail. En 2019, dans le groupe, 1 accord collectif (à la SDE, portant sur l'augmentation des salaires et l'avancement du personnel) a été signé avec les partenaires sociaux.

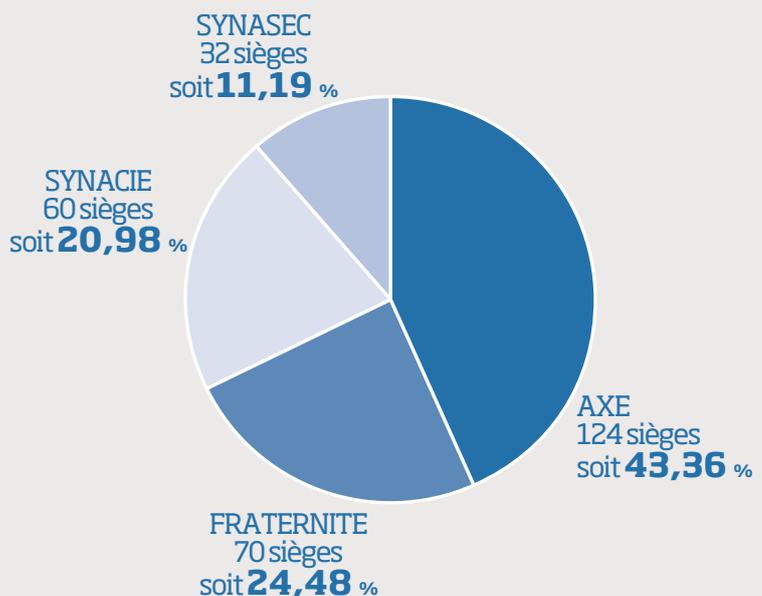
ZOOM

Élection des délégués du personnel à la CIE

Deux tours de scrutin organisés à travers 40 bureaux de vote sur 33 établissements en Côte d'Ivoire ont permis d'élire les délégués du personnel à la CIE les 17 et 30 septembre 2019. Issus de cinq formations syndicales, ces délégués mandatés pour deux ans sont chargés de soumettre les demandes du personnel sur le plan salarial et des conditions de travail. Sur un total de 286 sièges, le syndicat AXE, fondé en 2017 et regroupant les travailleurs du secteur de l'énergie en Côte d'Ivoire, a obtenu 124 sièges, suivi de Fraternité (70 sièges), SYNACIE (60 sièges), SYNASEC (32 sièges) et SYNADDACIE (0 siège).

Ahmadou Bakayoko, le Directeur général de la CIE, en fonction depuis avril 2019, les a invités au dialogue et à un « contrat social gagnant-gagnant », en « cherchant toujours l'équilibre entre toutes les parties prenantes, collaborateurs de la CIE, actionnaires, État ivoirien et clients ». De son côté, Kouassi Fiénil Barnabé, secrétaire général du syndicat AXE, a plaidé lors de sa campagne pour la revalorisation des salaires et de la prime de transport, la définition d'un profil de carrière pour chacun, ainsi que la lutte contre la fraude sous toutes ses formes, portant haut des valeurs de probité qui sont celles du groupe Eranove.

Nombre total de sièges: 286



B - Protéger nos collaborateurs

« Les entreprises du groupe Eranove aux côtés de leurs collaborateurs à toutes les étapes de la vie »

S'inspirant des valeurs africaines, le groupe Eranove a très tôt mis en œuvre une politique sociale garantissant un environnement serein et tissant un lien de solidarité entre les collaborateurs. Cette politique s'articule autour de plusieurs mécanismes ou instruments de solidarité, de santé, de retraite et de financements sociaux. Le personnel du groupe Eranove bénéficie d'une assurance maladie dès l'embauche, une assurance qui se prolonge pour la CIE et la SODECI pour les agents retraités jusqu'à la fin de leur vie et pour leurs familles. Des mécanismes de prévoyance sociale sont également mis en œuvre selon les spécificités de chaque société.

Prévention santé

La lutte contre le VIH/Sida s'opère par le biais de la sensibilisation, des dépistages et de la prise en charge. Au sein de la CIE, la SDE et la SODECI, ces actions de santé publique se sont étendues à la prévention des principaux cancers grâce à des conventions signées avec des centres médicaux. Ces consultations sont destinées aux collaborateurs et à leurs ayants-droits.

À la CIE, la médecine du travail propose systématiquement lors de la visite médicale annuelle le dépistage du VIH/Sida, des cancers du sein et de l'utérus pour les femmes à partir de 35 ans, ainsi que du cancer de la prostate pour les hommes à partir de 45 ans, avec des taux de participation variant de 90 à 99 % selon les pathologies dépistées.



Séance de sensibilisation aux premiers secours © CIE

Assurance santé

Tous les collaborateurs du groupe Eranove bénéficient dès l'embauche d'un dispositif d'assurance santé, en plus d'un réseau dense d'infirmières et centres médicaux internes. En complément du dispositif national, l'assurance santé du groupe couvre les dépenses de soins en cas de maladie, et prend également en compte conjoint et enfants. De plus, chez CIE et SODECI, ce dispositif est complété par une assurance maladie des retraités dont le caractère pionnier a été reconnu à l'international (trophée Compensation & Benefits reçu en 2017).



Borne enquête de satisfaction © CIE

La CIE et la SODECI ont également mis en œuvre un fonds de solidarité santé destiné à faire face à des pathologies au long cours comme le VIH/Sida, le cancer ou l'insuffisance rénale. Quatre générateurs financés par la CIE et la SODECI ont été installés dans une polyclinique pour faciliter l'accès aux séances de dialyse et en réduire le coût.

Du côté de la SDE, en plus d'un dispositif de protection sociale dont les collaborateurs bénéficient dès leur embauche, une complémentaire santé opérationnelle a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2017. Financée par l'entreprise et le salarié, elle étend l'accès aux soins et offre une couverture totale des dépenses de santé, notamment dans le cadre de maladies chroniques.

Retraite complémentaire

En plus de la retraite nationale, les collaborateurs de la SDE et les cadres SODECI et CIE bénéficient d'une retraite complémentaire. Sur les dernières

années à la SODECI, la cotisation retraite complémentaire affiche une nette progression, à cause de l'évolution de la population, mais encore plus de la sensibilisation et de l'encouragement continu des collaborateurs à augmenter leurs ressources pour leur future retraite.

Fonds commun de placement (FCP)

Au titre des financements sociaux, la CIE, la SODECI et la SDE ont mis en œuvre un Fonds commun de placement (FCP) dédié à la participation des collaborateurs au capital de leurs entreprises, en vue d'épargner pour leur retraite.

Entraide et solidarité

Les principales sociétés du groupe se sont dotées d'un fonds de solidarité qui offre une aide financière non remboursable à leurs collaborateurs lors des événements heureux ou malheureux de la vie.

La SDE par exemple, en relation avec ses partenaires sociaux, a mis en place des outils de solidarité entre tous les collaborateurs et cherché à amplifier leur capacité d'action. Un fonds d'entraide et de solidarité soutient, selon des règles prédéfinies, tout collaborateur qui rencontre un événement heureux ou malheureux. Un Fonds épargne crédit (FEC) permet aux salariés, contre cotisations

Dépenses volontaires en avantages sociaux⁹:

7 744 713 €

soit 7% de la masse salariale, en hausse de 55% par rapport à 2016

Fonds alloués aux prêts internes¹⁰:

5 019 283 €

soit 5% de la masse salariale, en hausse de 78% par rapport à 2014

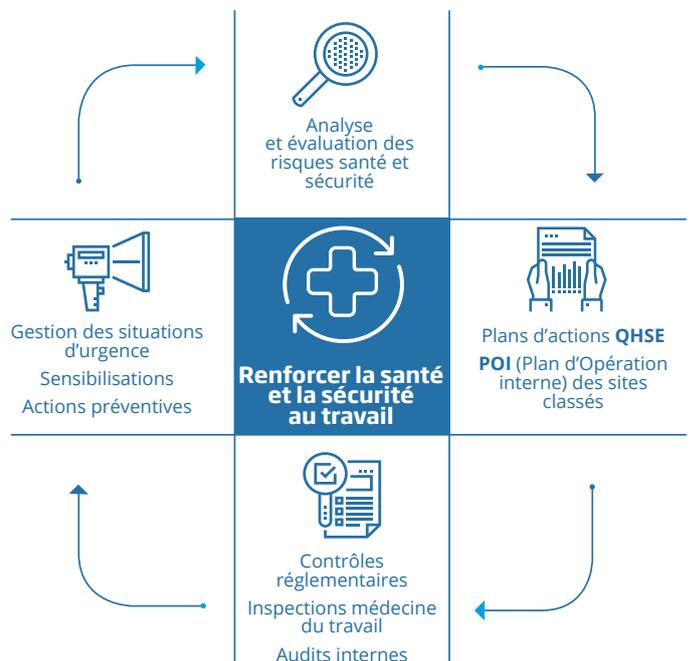
prélevées sur leur salaire, de bénéficier d'un prêt à taux zéro équivalent à 1,5 fois le montant épargné et plafonné à 3 049 € (2 millions de francs CFA).

Budget familial

Au sein de CIE et SODECI, le projet « Gestion du budget familial » vise depuis 2012 à l'épanouissement des collaborateurs tout au long de leur carrière, pour les aider à franchir le cap de la retraite en toute sérénité, pour bien assurer leur avenir et pour que leur foyer devienne un acteur de développement et de recul de la pauvreté.

C - Renforcer la santé et la sécurité au travail

L'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail représente un axe majeur de la politique sociale du groupe. Les démarches de santé/sécurité déployées suivent les normes OHSAS 18001¹¹ ou ISO 45001, ainsi que les actions de prévention des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les Visites hiérarchiques sécurité, environnement (VHSE) et les quarts d'heure sécurité. Le coordinateur des activités QSE et les membres des CHSCT s'assurent que les conditions de travail et l'application des mesures de sécurité sont conformes aux réglementations applicables et aux ambitions sociales du groupe. Leurs recommandations font progressivement l'objet de déclinaisons au sein des différentes directions



9 Contribution financière de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé et la retraite des salariés (Fonds de solidarité, Fonds de solidarité santé, Assurance maladie pour retraités - ASMAR, etc).

10 Fonds mis à la disposition des collaborateurs pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements afin d'améliorer leurs revenus.

11 Occupational Health and Safety Assessment Series

ZOOM

Risques généraux à la CIE : un « carnet de prescriptions au personnel » largement déployé

À la suite d'un groupe de travail organisé avec différents corps de métier, un « carnet de prescriptions au personnel sur les risques généraux » de 70 pages a été élaboré en 2019, et déployé auprès des 4 500 collaborateurs de la CIE à travers le territoire. Ses 16 chapitres passent en revue tous les facteurs de risques, en détaillant à chaque fois les mesures de précaution à avoir en tête, qu'il s'agisse de la circulation, du bruit, de l'organisation des chantiers, des agents chimiques dangereux ou des travaux temporaires en hauteur. « *Les accidents d'origine électrique et de la circulation se trouvent relativement maîtrisés*, explique Amara Soumahoro, Directeur adjoint chargé de la sécurité au travail de la CIE. *Nous avons certes enregistré quatre accidents d'origine électrique en 2019, mais ils étaient de faible gravité, sans accident mortel, alors qu'il s'agit du cœur du métier. Désormais, la moitié des accidents sont « autres » : chutes, gestes et postures, manutention, morsures de chiens et piqûres d'insectes* ».

Dans la liste des recommandations figurent des gestes simples du quotidien – ne pas téléphoner en marchant, par exemple, ou comment placer l'écran de son ordinateur pour adopter la meilleure posture au bureau. Ce document exhaustif a fait l'objet d'une démarche proactive de diffusion, chaque collaborateur ayant signé à réception de son carnet. Le document, didactique et exhaustif, a servi de support de communication lors des quarts d'heure sécurité hebdomadaires dans toutes les structures de la CIE, avec la possibilité pour le personnel de contacter un responsable de la sécurité pour obtenir des précisions. Ce carnet vient compléter le premier carnet de prescriptions au personnel qui concernait uniquement le risque électrique. Les collaborateurs disposent désormais des documents nécessaires pour améliorer la pratique de leur activité en toute sécurité, conformément au règlement intérieur de l'entreprise.



127

**accidents du travail
avec arrêt hors trajets
contre 180 en 2015**

0,17

**☆ jour d'arrêt pour
1 000 heures travaillées
taux de gravité en baisse
de 25 % par rapport à 2015**

6,8

**☆ accidents hors trajets
par million d'heures travaillées,
taux de fréquence en baisse
de 34 % par rapport à 2015**



Centre de santé et ambulance de la CIE

© CIE

D - Investir dans la formation

Le groupe Eranove a poursuivi en 2019 son rôle assembleur de toute une mosaïque d'expertises africaines, persuadé que les compétences humaines représentent la clé de la réussite. Le groupe investit depuis longtemps dans la formation, à travers les structures de formation de ses filiales. Créé en 1970, le Centre des métiers de l'électricité (CME) de la CIE (filiale du groupe Eranove) est ainsi devenu un institut de référence à l'échelle de la sous-région.

Les actions du groupe sont centrées sur les compétences métiers, dans un objectif d'adéquation entre les ressources humaines et les postes.

Au CME, Centre des métiers de l'électricité, en 2019 :

4270 formations internes
suivies par les collaborateurs de CIE

475 étudiants externes
en formation professionnelle
(BTS/DUT, licence professionnelle).

2,9 M€

dépensés pour la formation,

soit 2,62 % de la masse salariale (à comparer au minimum légal en France de 1,5 %)

7250

collaborateurs formés¹²

Chaque collaborateur ayant reçu
★ **20 heures de formations en moyenne**

ZOOM

Le Techlab, un site ouvert aux auto-entrepreneurs

Ouvert sur son environnement et aux professionnels qui en ont besoin le TechLab accueille des auto-entrepreneurs pour développer des prototypes. Cet espace inspiré par le FabLab du célèbre Massachusetts Institute for Technology (MIT) est dédié à la création de projets. Il permet de faire des stages de fabrication avec des outils classiques, des imprimantes 3D, machines à coudre, perceuses, etc.

Les « Journées entreprises » de 2019 ont permis de présenter fin mars des stands à une centaine de participants et d'exposants. Le TechLab a également participé à l'Adicom Day le 23 mars, porté par l'agence de communication digitale Totem Expérience pour organiser des rencontres « B to B », ainsi qu'au Salon Innova, organisé du 28 au 30 mars au Palais de la culture d'Abidjan, pour y faire des démonstrations d'impression en 3D.

Le TechLab est axé sur l'automatisme, l'électricité et le numérique, ainsi que les énergies renouvelables et la domotique, deux domaines prometteurs. En 2019, trois ateliers par semaine ont permis aux

étudiants de s'initier à la carte du micro-contrôleur Arduino et son interface de programmation, à réaliser des systèmes de contrôle d'accès et de détection automatique à l'aide de capteurs ultrason, d'allumer une ampoule avec un module bluetooth, ou encore de réaliser des barrières d'accès avec détecteurs de mouvements.

Développé en partenariat avec l'organisation panafricaine de co-working et d'innovation Jokkolabs, qui a déjà construit des sites similaires dans d'autres pays, le TechLab participe à l'élan africain d'innovation technologique, tout en renforçant les perspectives d'avenir des étudiants.



12 Nombre total de salariés ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées. NB : un même salarié formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois.

03

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT ET INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

*Politique RSE - axe n°2 (Environnement):
Prévention, optimisation des ressources et solutions*

Cycle combiné gaz-vapeur
pour toutes les centrales thermiques
en projet (455 MW)

-25 %
des émissions
de CO_{2e} / GWh produit
en cinq ans

Certification ISO 14001
pour les rejets dans l'eau,
l'air et le sol

Une filiale dédiée à l'efficacité
énergétique : **Smart Energy**





A - Renforcer les performances des installations

Rendre accessibles l'électricité et l'eau au plus grand nombre nécessite une exploitation et une maintenance optimisées des infrastructures de production, de transport et de distribution, associés au développement de la relation clientèle.

Au cours des cinq derniers exercices, le groupe a démontré une performance soutenue dans l'eau potable et dans l'électricité, comme en témoignent les indicateurs suivants :

- Taux de disponibilité des ouvrages de production d'électricité : 97,16 % pour CIPREL et 93,55 % pour la CIE¹³.
- Le rendement global du réseau national de distribution d'électricité de Côte d'Ivoire s'est amélioré de 5 % de 2017 à 2019 (78,95 % à 83,08 %), avec notamment des actions de maintenance renforcée et de lutte contre la fraude réalisée par la CIE.
- Le rendement interne des usines de production d'eau potable (eau traitée / eau brute) s'élève pour la SODECLI à 98,5 % et pour la SDE à 94,2 %.
- Le rendement de réseau de distribution d'eau potable (eau facturée / eau potable produite) s'élève à 72,1 % à la SODECLI et 76,4 % à la SDE.
- Les réseaux de télécommunication : 1 436 km de fibre optique installés à fin 2019.

En 2019, **la lutte contre la fraude a fait l'objet de chantiers prioritaires**. Qu'elles soient techniques ou non techniques, les pertes sont source d'un manque à gagner qui pèse lourd sur les résultats. Les leviers d'actions portent à la fois sur les volets prévention et répression et sont menés à tous les niveaux, en partenariat avec les autorités concédantes. La création d'une direction dédiée à la lutte contre la fraude à la CIE et la SODECLI témoigne d'un engagement au plus haut niveau.

ZOOM

La lutte contre la fraude à l'électricité, un volet d'action prioritaire



En 2019, la CIE a organisé 9 408 opérations de contrôle dans le cadre de la lutte contre la fraude. Ces opérations se sont soldées par le démantèlement de plusieurs réseaux mafieux qui opèrent dans les quartiers périurbains d'Abidjan. Parmi les personnes arrêtées par la gendarmerie figurent 2 260 abonnés de la CIE, des clients consommateurs qui « truquent » les compteurs, 87 « revendeurs » auteurs de réseaux frauduleux ayant à leur actif 2 896 clients, les « receleurs », qui paient entre 3 000 et 10 000 francs CFA par mois en fonction du nombre d'appareils et de prises de courant dont ils disposent. Six agents de la CIE ont également été arrêtés.

L'approche de la CIE s'inscrit dans le cadre de la loi, mais elle n'est pas punitive. « Des enquêtes sont menées pour identifier les auteurs des réseaux frauduleux et les besoins d'alimentation des bénéficiaires, explique Kouakou Kouassi N'Gonien, Directeur central de la lutte contre la fraude à la SODECLI et la CIE, au Pôle Audit Exploitation Eau et Électricité de GS2E depuis janvier 2020. Il ne suffit pas de détruire des réseaux frauduleux d'alimentation, car ils sont réinstallés dès que l'opération de destruction est terminée. Il faut réaliser des travaux d'extension, alimenter les ménages à des coûts accessibles, ceci dans le cadre du programme électricité pour tous (PEPT) et les sortir ainsi des griffes des réseaux mafieux ».

Outre la sensibilisation dans les quartiers sur les méfaits de la fraude et l'existence de sanctions pénales, plusieurs autres leviers d'action sont utilisés : la normalisation des branchements avec la reconversion des anciens compteurs en compteurs intelligents, les contrôles nocturnes avec la gendarmerie et la sécurisation des comptages des clients industriels. Ces derniers ne sont pas exempts de fraude, mais à une échelle limitée, avec des conséquences néfastes car portant sur des volumes d'énergie importants.

B - Intégrer le changement climatique

1 - Contexte

L'enjeu climat

Selon les trajectoires de développement que l'humanité décide d'emprunter pour les prochaines décennies, la communauté scientifique mondiale anticipe une hausse de la température moyenne globale de +2 à +6 °C à la fin du siècle, par rapport à celle du milieu du XIX^e siècle.

Une augmentation moyenne de la température mondiale supérieure à 1,5 ou 2 °C serait un facteur majeur de déstabilisation des sociétés sur les plans écologique, économique et social.

Pour atteindre les ambitions internationales et limiter le réchauffement climatique sous les +1,5 °C, par rapport à l'ère préindustrielle, les émissions mondiales de gaz à effet de serre (GeS) doivent baisser de 7,6 % par an jusqu'en 2050¹⁴.

Les mesures prises dans la prochaine décennie pour évoluer vers une économie à faible intensité de carbone seront cruciales pour éviter un changement climatique incontrôlé.

En effet, le réchauffement climatique augmente l'occurrence d'aléas climatiques intenses (vagues de chaleur, incendies, ouragans,

glissements de terrain, sécheresse, inondation, tempêtes...) sur l'ensemble du globe. Ainsi, en 2019, plusieurs événements climatiques extrêmes l'attestent, dont en particulier : plus de 70 millions d'hectares de terre brûlée en Australie ; 2,5 millions d'hectares de forêt amazonienne brûlée ; cyclone au Mozambique générant 1 000 morts et 2 millions de sinistrés...)¹⁵.

Prendre conscience des risques et vulnérabilités face au changement climatique, et intégrer ces éléments dans notre stratégie permettra de se préparer et d'améliorer notre résilience économique et environnementale.

La contribution de l'Afrique aux émissions de carbone est très faible comparée à celle des autres continents. L'Afrique subsaharienne ne représente que 2 % des émissions de CO₂. À première vue, l'enjeu est donc très relatif. Actuellement, un Africain subsaharien émet en moyenne 0,8 tCO₂ par an.

Cette moyenne individuelle est à comparer aux 6,4 t CO₂/habitant d'un Européen ou aux 16,5 t CO₂/an d'un Nord-Américain¹⁶. Pourtant le sujet du changement climatique concerne l'Afrique au plus haut point.

Le faible niveau d'émission actuel de l'Afrique reflète la faiblesse du développement économique et industriel du continent. Le continent est face à l'opportunité unique de créer un modèle de développement différent, vertueux à la fois en termes d'émission carbone et de développement humain qui pourrait le rendre exemplaire dans le cadre de l'« objectif 1,5 degré ».

A contrario, si le continent vise et atteint des modes de consommation comparables à ceux des pays les plus pollueurs, cela coupe toute possibilité de circonscrire le réchauffement à des scénarii +1,5 à +2 °C.

L'Afrique, le continent le plus vulnérable au changement climatique et le moins émetteur

« Non seulement l'Afrique n'a pratiquement pas contribué au niveau actuel d'émissions de carbone, mais il est peu probable, quelle que soit l'évolution de la situation, qu'elle devienne une source importante de pollution à l'avenir. L'Afrique est une terre verte qui peut et souhaite définir un nouveau mode de développement, à faible intensité de carbone [...] Cela relève à mon avis d'un principe important. L'Afrique a beaucoup plus à perdre que d'autres si l'on ne parvient à aucun accord sur le changement climatique. Ceci, non seulement parce que notre écologie est plus fragile mais aussi parce que nos meilleures années sont devant nous et que le manque d'accord pourrait tuer notre avenir avant même qu'il ne soit né. »

Discours prononcé au sommet de Copenhague le 16 décembre 2009 par **Meles Zenawi**, à l'époque Premier Ministre de l'Éthiopie et négociateur en chef de l'Union africaine à Copenhague.

¹⁴ Émissions GAP report 2019, PNUF

¹⁵ Carbone 4, bilan météo 2019

¹⁶ Données : Banque Mondiale

« Le changement climatique n'est plus une menace lointaine à laquelle il faut faire face dans un avenir lointain. Pour les pays africains, en particulier, il n'y a pas de temps à perdre, comme cela a été démontré plus tôt cette année lorsque les cyclones Idai et Kenneth ont dévasté de grandes parties du Mozambique, du Zimbabwe, du Malawi, de la Tanzanie et des Comores. Les efforts mondiaux pour contrer cette menace doivent encore être déployés avec l'urgence nécessaire suggérée par ces catastrophes naturelles. Tout le monde a un rôle à jouer dans la course contre le changement climatique. Je crois sincèrement que si nous jouons tous notre rôle, nous pouvons et nous allons gagner la course. »

Dr Anthony Nyong, Director of the Bank's Climate Change and Green Growth Department, 7 octobre 2019

Ainsi, le mode de développement que choisira chacun des pays du continent influera significativement sur le niveau global des émissions.

Plus important peut-être encore à considérer, l'Afrique subsaharienne est une des régions les plus vulnérables au changement climatique. À travers le continent, les manifestations du changement climatique sont quotidiennes : orages créant des dégâts matériels et humains croissants, sécheresses avec impact sur les cultures...

Ainsi, le GIEC¹⁷ déclare que l'Afrique est le continent le plus vulnérable aux effets des changements prévus. Les raisons principales à cette vulnérabilité : la prépondérance des activités agricoles dans l'économie, la complexité du système climatique du continent, l'importance de la baisse des précipitations prévues en Afrique du Nord et Australe, la moindre capacité d'adaptation due à la pauvreté et à la faiblesse de la gouvernance.

Effet collatéral de cette vulnérabilité, l'ONU estime que, du fait de la détérioration des conditions de

La faiblesse de la base installée émettrice de CO₂ sur le continent est une véritable opportunité.

« En Afrique, on nous dit que la région sera touchée de façon disproportionnée car elle produit très peu de gaz à effet de serre et subira un énorme impact négatif... Le changement climatique aura sans aucun doute pour effet d'exacerber la situation, mais nous nous mettons nous-mêmes dans une situation de grande vulnérabilité en continuant à négliger notre environnement [...] Il est donc de la plus haute importance que l'Afrique se prépare à mettre en œuvre les mesures nécessaires. C'est très certainement aux dirigeants africains et à leurs citoyens qu'incombe la responsabilité de sauver l'Afrique pour l'Afrique »

Intervention de **Wangari Maathai**, dirigeante du Green Belt Movement du Kenya et lauréate du Prix Nobel de la paix en 2004, à la Banque africaine de développement à Tunis (Tunisie) le 27 octobre 2009.

vie, quelque 50 millions de personnes "déplacées climatiques"¹⁸ de par le monde pourraient se joindre aux flux de migrants qui traversent les frontières et les océans à la recherche de nouveaux moyens d'existence. Bon nombre d'entre eux s'installeront dans des villes surpeuplées qui ont déjà du mal à offrir des emplois, des logements et des services de base.

Ainsi, la population urbaine africaine qui s'élève actuellement à 472 millions d'habitants, va doubler au cours des vingt-cinq prochaines années, pour atteindre un milliard d'habitants en 2040¹⁹. Dès 2025, les villes africaines abriteront 187 millions d'habitants supplémentaires, soit l'équivalent la population actuelle du Nigeria.

Et pourtant, comme le note l'ONU, l'Afrique est un continent vert qui compte 17 % des forêts de la planète et 25 % des forêts tropicales, qui contribuent à purifier l'air des émissions polluantes produites à des milliers de kilomètres. Les forêts abritent par ailleurs une extraordinaire variété de flore et de faune, 1,5 million d'espèces différentes selon les estimations, qui assure la subsistance de millions de personnes.

Ce paradoxe d'une Afrique très faiblement émettrice en CO₂ et très fortement vulnérable est exprimé depuis plus de 10 ans par les élites du continent.

L'opportunité climat pour le continent africain

En Europe, aux États Unis, les chaînes industrielles ont été conçues sans conscience de limite énergétique, les ménages ont acheté des équipements énergivores, les logements n'intègrent pas l'efficacité énergétique dans leur conception. De façon générale, la société s'est organisée autour d'une énergie carbonée bon marché, disponible sans contrainte.

L'Afrique vit sa croissance économique et démographique actuellement, le continent a donc la possibilité de croître sur un autre modèle, moins énergivore et mieux centré sur le développement humain, la conscience de la finitude de certaines ressources de la planète et la nécessité d'un recours accru aux ressources renouvelables.

La créativité sera la clé de la capacité du continent à inventer ce modèle soutenable, une créativité qui met l'innovation au service de l'efficacité.

¹⁷ « GIEC - incidences de l'évolution du climat dans les régions : évaluation de la vulnérabilité, chapitre 2 : Afrique »

¹⁸ UN, July 2007, Africa Renewal

¹⁹ Banque Mondiale

2 - Actions du groupe Eranove pour lutter contre le changement climatique

Acteur panafricain responsable, le groupe Eranove, engagé pour lutter contre le changement climatique dans le respect de sa mission

La mission du groupe Eranove est de rendre accessibles au plus grand nombre les services essentiels de la vie en Afrique. En particulier le groupe Eranove vise à accroître les capacités de production et l'accès des clients à l'eau, l'électricité, la formation, Internet.

Le groupe Eranove ne transigera ni sur ces objectifs de développement qui sont essentiels à l'amélioration des conditions de vie en Afrique, de façon durable et soutenable ni sur son engagement dans la transition vers un monde « bas-carbone » et sa préparation au changement climatique.

Ainsi, il s'agit pour le groupe d'optimiser l'usage des ressources limitées tout en maximisant leur impact sur le développement (c'est-à-dire augmenter la disponibilité des services publics à un prix compatible avec les ressources financières des ménages) et en se protégeant des impacts du changement climatique.

Pour cela, l'approche du groupe est axée sur l'efficacité et l'innovation. Chez Eranove, le défi climatique est vécu comme une source d'opportunités et de projets fédérateurs, ce qui permettra au groupe

de continuer à se développer sur un modèle sobre en carbone, résilient et créateur de valeur.

Réduire les émissions de gaz à effet de serre nécessite de faire appel à une panoplie de leviers, car aucune action ne permet à elle seule d'atteindre les objectifs affichés. L'identification et la mise en œuvre de ces leviers émergent de la combinaison des esprits créatifs des consommateurs et d'une jeunesse entrepreneuriale, catalysés par des industriels panafricains engagés pour le climat et le développement.

Quelques exemples d'actions

Conscient du défi climatique, le groupe Eranove met en œuvre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur des actions qui, chacune à sa mesure, améliore l'impact carbone du groupe.

Cette recherche d'efficacité, **a permis au niveau du groupe Eranove de réduire en 2 ans de 11 % les émissions carbone par kWh produit.**

Sur la chaîne de valeur de l'électricité

Pour accroître la production électrique, et donc la disponibilité de l'énergie, le groupe Eranove développe principalement 2 types de centrales à l'impact carbone maîtrisé :

- **L'hydroélectricité** : suffisamment abondante pour permettre de résorber le déficit de production, c'est également une énergie durable et une énergie compétitive. Le groupe Eranove opère des installations hydroélectriques représentant une capacité de 600 MW et développe des aménagements hydroélectriques au Gabon, au Mali, à Madagascar et en Côte d'Ivoire.
- **Les cycles combinés gaz-vapeur** : afin d'améliorer son efficacité et son impact carbone CIPREL, filiale du groupe Eranove a mis en service la turbine à vapeur du cycle combiné (CCG). Le groupe Eranove développe d'autres centrales en cycle combiné gaz-vapeur en Côte d'Ivoire et au Togo. Le processus du cycle combiné de CIPREL permet de récupérer les gaz d'échappement de deux turbines à combustion de 111 MW chacune, pour obtenir une capacité de production ajoutée d'environ 120 MW sans consommation additionnelle de gaz. Ce cycle combiné améliore sensiblement l'efficacité énergétique de la centrale et permet d'éviter le rejet dans l'atmosphère de près de 500 000 tonnes de CO₂ par an.



Barrage d'Ayamé

© CIE

Le groupe Eranove actionne plusieurs leviers **dès les étapes de conception et de construction** des centrales :

- Intégrer dès la conception de centrales de production d'énergie électrique un volet efficacité énergétique et favoriser l'alimentation électrique d'équipements à base d'énergie solaire ;
- dimensionner les projets de centrales hydroélectriques pour assurer leur résilience au changement climatique (événements extrêmes et modification des régimes hydriques).
- intégrer les mesures d'atténuation lors des phases de construction (en dévégétalisant les zones d'emprise du réservoir avant la mise en eau pour éviter la fermentation, favorisant l'émission de gaz par exemple).
- étudier la vente de crédits carbone générés, sur le marché réglementaire ou volontaire.

Les polluants atmosphériques, oxydes d'azote (NOx) et oxydes de soufre (SOx), sont suivis dans le cadre de l'activité de production thermique d'électricité. La CIE et CIPREL réalisent respectivement de manière annuelle et trimestrielle des études des émissions de gaz à effet de serre (GES) et des polluants atmosphériques avec le bureau VERITAS (suivi des NOx, SOx et CO₂). Ce suivi permet de vérifier la conformité des émissions par rapport aux limites fixées par les arrêtés préfectoraux, mais aussi, comme dans le cas de CIPREL, aux normes internationales des bailleurs.

- En 2017, les turbines à gaz de CIPREL ont été équipées de dispositifs Dry Low NOx (DLN) dont l'objectif est de faire baisser les températures maximales au cœur de la flamme lors de la combustion, et donc de réduire les émissions de NOx. Ces dispositifs, dont l'installation a nécessité deux mois d'arrêt pour chacune des turbines, permettent aujourd'hui d'assurer le respect des normes internationales dans toutes les configurations d'exploitation au gaz.
- Les nouvelles centrales (Atinkou et Kekeli) seront équipées dès leurs mises en service de technologies « bas » émettrices et de dispositifs de mesures des émissions dans l'air en continu.

437 tCO_{2e} / GWh

produites en 2019, en baisse de 25% par rapport à 2015

Pour améliorer l'efficacité dans le transport et la distribution d'électricité, les actions de CI-Energies visent à investir sur le bon dimensionnement des réseaux électriques pour participer à la diminution des pertes techniques.

Évolution des pertes réseaux électriques:

Rendement transport

95,2 % en 2019

(94% en 2018, 92,3% en 2017)

Rendement global du système électrique ivoirien

83,1 % en 2019

(80,3% en 2018, 78,9% en 2017)

En ce qui concerne l'aval de la chaîne de valeur électrique, le groupe Eranove, à travers la CIE et Smart Energy, actionne plusieurs leviers vis-à-vis des consommateurs finaux domestiques et les entreprises :

- en agence, la CIE propose des produits pour maîtriser leur consommation ;
- dans les médias, la CIE poursuit depuis plusieurs années des campagnes de sensibilisation avec des mini-films et prospectus visant à expliquer aux consommateurs les éco-gestes ;
- par l'offre : en déployant l'offre « prépayée » qui permet aux clients de mieux maîtriser leur consommation électrique et en fournissant des lampes basse-consommation dans l'offre du programme « électricité pour tous » ;
- pour les entreprises, « Smart Energy », filiale de la CIE et du groupe Eranove créée début 2017, a pour mission d'accompagner les entreprises pour atteindre les niveaux de performance énergétique les plus ambitieux avec une approche personnalisée répondant aux besoins spécifiques de chaque client.

Pour cela, Smart Energy a développé une expertise autour de trois champs d'action : perfor-

mance énergétique pour réaliser des économies substantielles sur les consommations d'énergie ; énergie de sources renouvelables en proposant des solutions techniques adaptées ; vente d'équipements économiseurs d'énergie. La démarche de Smart Energy respecte le protocole IPVMP (sur les mesures) et est conforme à la norme NF EN 16247 (audits énergétiques).

627 tCO₂e

à éviter grâce aux audits énergétiques réalisés par Smart Energy en 2019

Sur la chaîne de valeur de l'eau

Si les émissions de GeS liées aux activités de production, transport et distribution d'eau sont bien moindres que celle liées aux métiers de l'électricité, il n'en reste pas moins que ce secteur reste un important consommateur d'électricité : en 2019, la SODECI et la SDE comptent parmi les premiers consommateurs d'électricité nationaux.

Conscientes de leur devoir de réduire leur propre empreinte carbone, la SODECI et la SDE agissent sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

En amont de la chaîne de valeur, la production et le transport d'eau potable impliquent une consommation électrique substantielle. Afin de réduire son empreinte carbone, la SODECI, filiale du groupe Eranove a réalisé des audits énergétiques et met en œuvre des actions visant à optimiser la consommation électrique.

Des projets sont en cours qui visent à acquérir et utiliser des équipements de haute performance énergétique dans la production d'eau potable, à automatiser les ouvrages et à monitorer et superviser des paramètres clés pour optimiser les points de fonctionnement des pompes et déclencher une maintenance préventive.

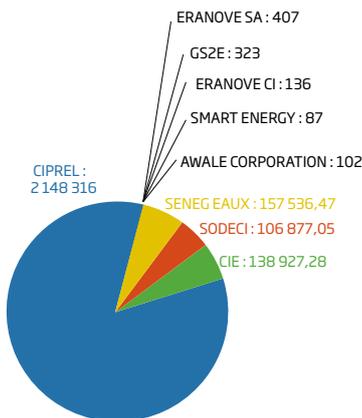
Sur ses autres activités, la SODECI met également en œuvre plusieurs actions visant à réduire son empreinte : à son siège social, la SODECI a installé un stabilisateur économiseur en juillet 2019 ; auprès de ses clients la SODECI promeut l'usage de mobile - paiement qui permet aux clients de payer leur facture sans se déplacer.

★ 1,19 kWh

d'électricité consommée / m³ d'eau distribuée

En 2019, les émissions de GeS du groupe ERANOVE sont à 84 % constituées de celles de CIPREL. Cette part prépondérante de CIPREL est liée à son activité : CIPREL est le principal producteur d'électricité de Côte d'Ivoire et contribue pour 62 % à la production électrique du groupe Eranove.

Répartition des émissions de GeS par entités - 2019 (tCO₂e)

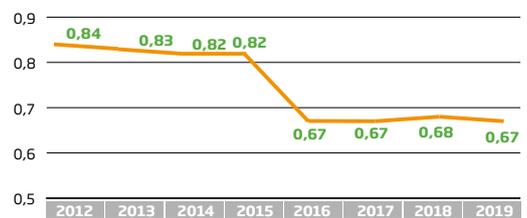


Afin de réduire ses émissions, le groupe ERANOVE mène sur la production électrique des actions doubles : ces 2 actions combinées ont permis à Eranove de baisser ses émissions par kWh produit à 0,44 kg CO₂e/kwh comparé à 0,59 en 2014, soit une baisse de 25 % en 4 ans.

- Diminuer les émissions de chaque centrale par l'innovation technologique. CIPREL a ainsi baissé de 20 % ses émissions par kWh depuis 2012, grâce en particulier au passage au cycle combiné vapeur.

- Augmenter – dans la mesure des possibilités des mix énergétiques et des sources d'énergie de chaque pays, la part de l'énergie produite sans consommation d'énergie fossile.

CIPREL - Évolution de kg CO₂e /kWh produit



ERANOVE - Évolution de kg CO₂e /kWh produit



3 - inciter les clients à une consommation durable

Le groupe Eranove agit également jusqu'au bout de **sa chaîne de valeur électrique auprès de ses clients** :

La création de la e-agence de la CIE et la promotion du paiement électronique de type mobile paiement réduisent les déplacements des clients vers les agences.

Le Centre des métiers de l'électricité dispense plusieurs formations sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables. Ces formations réalisées sur les installations pilotes à Bingerville permettent, sous forme de modules qui peuvent être suivis isolément ou dans des parcours certifiants, d'acquérir les connaissances pour le rôle de conseiller/Auditeur énergétique et la réalisation d'études thermiques des bâtiments et installations industrielles. Il s'agit notamment de maîtriser les différentes méthodes de mesures et de calcul, de savoir établir un diagnostic/audit énergétique de l'existant et de proposer un bilan thermique projeté après choix d'amélioration, d'équipements et de travaux à réaliser. L'offre est matérialisée sous forme de 2 licences professionnelles : « développement durable option efficacité énergétique, énergie de sources renouvelables et domotique (3esrd) » et « energy manager » et de

formations continues.

83,39%

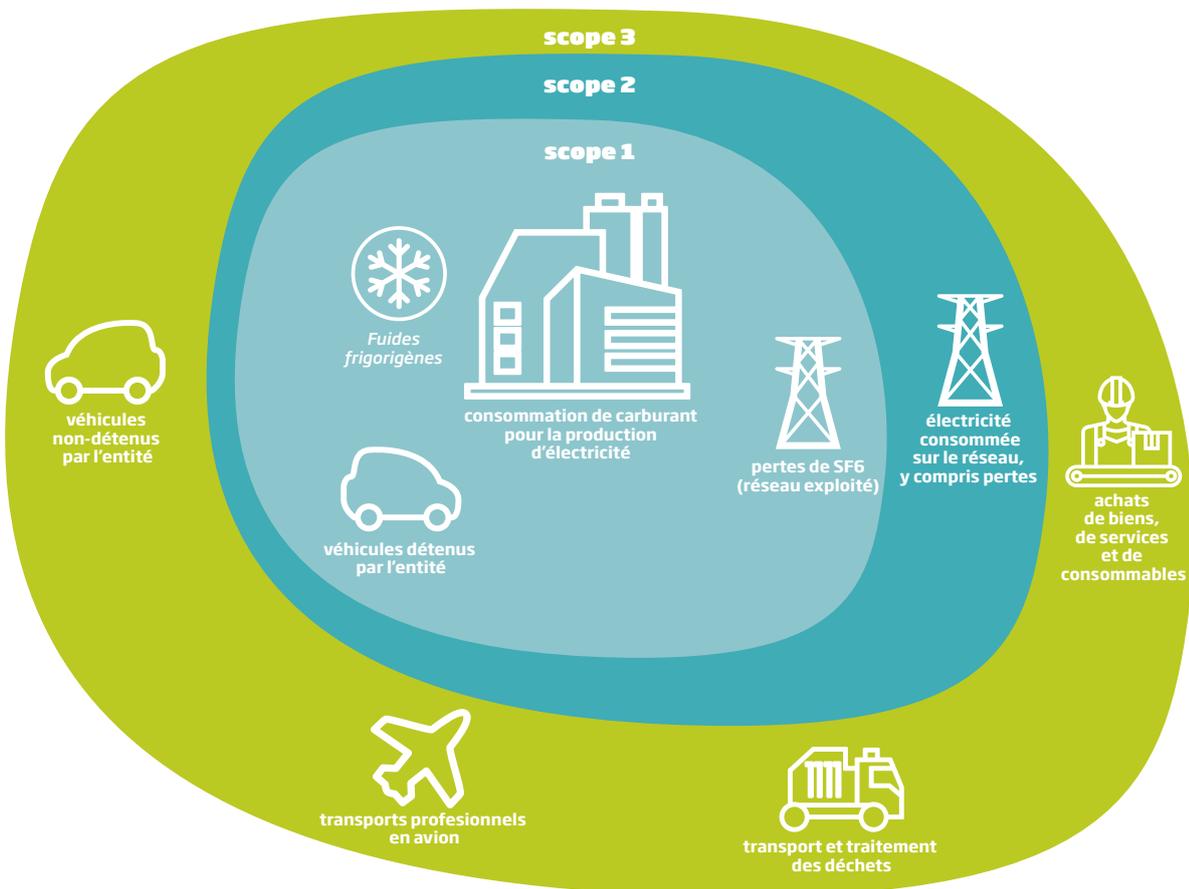
des factures payées par mobile en 2019 à la CIE (81,56 % en 2018)

28%

des demandes clients à travers la e-agence en 2019

Formation en Efficacité Énergétique :

59040 heures
de formation réparties entre 106 apprenants en 2019 au CME



4 - Le bilan carbone du groupe Eranove

Le groupe Eranove suit depuis 2012 les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre liés à la production et à la distribution d'électricité et d'eau potable. Pour en faire un véritable outil de management, le périmètre de ce suivi a encore été étendu en 2018 (aux activités d'assainissement et aux déplacements professionnels en avion) mais surtout affiné par métier. L'efficacité de chacun des leviers peut donc dorénavant être suivie grâce à un réseau d'indicateurs réactifs.

En 2019, **le Groupe Eranove a décidé de dresser son Bilan GES**, autrement dit **d'évaluer la quantité de gaz à effet de serre émise dans l'atmosphère sur une année par ses activités**. Ce bilan permet de **quantifier les postes d'émission sur les périmètres suivants** :

- Émissions directes de GES ou SCOPE 1
- Émissions à énergie indirectes SCOPE 2
- Autres émissions indirectes ou SCOPE 3

Pour cela, en s'appuyant sur les méthodologies internationalement reconnues (association bilan carbone et bilan Ges de l'ADEME), le groupe a établi de façon participative une grille de leviers d'actions par périmètre incluant l'identification des actions menées et prévues et la fixation des objectifs de réduction.

Cette démarche, en cours, permettra de s'engager sur des objectifs de réduction à court, moyen et long terme et sur des émissions évitées et de recenser l'ensemble des actions engagées et d'en mesurer l'impact.

Le plan d'actions découlant de ces objectifs sera pensé dans un cadre de création de valeurs à partager, que ce soit pour les collaborateurs, les clients, les fournisseurs ou les actionnaires. La mise en œuvre sera ainsi positive et inclusive. Les leviers recherchés combineront efficacité et innovation pour concilier les objectifs de développement du continent et la sobriété carbone dans un modèle résilient et créateur de valeur

Résultats du bilan GeS du Groupe Eranove



C - MAÎTRISER LA CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES ET LES REJETS

1 - maîtriser la consommation de matières premières

La sauvegarde des ressources s'avère centrale, dans les activités de production comme de distribution. Il s'agit pour l'essentiel de gaz naturel et des combustibles de secours, que le groupe transforme en électricité (sujet développé dans le 3B), ainsi que de l'eau brute transformée en eau potable et en électricité.

Par ailleurs, le groupe suit la consommation des ressources secondaires, afin de la rationaliser. Il s'agit de matières premières entrant dans la production d'eau potable et d'eau déminéralisée de processus (chlore gazeux, chaux, hypochlorite de calcium, sulfate d'alumine) ainsi que dans la production d'électricité (huiles et gaz SF6, indicateur en annexe).

Consommation d'huile en baisse de

- 29 %

rapporté en GWh d'électricité produite par rapport à 2018, soit 22 075 litres économisés

Cette politique de rationalisation s'étend jusqu'aux restaurants d'entreprise dans les usines, barrages et centres de formations. Que la restauration soit sous-traitée ou non, le gaspillage est évité en adaptant les achats aux commandes et prévisions, en préparant en flux tendu et en conservant sous vide et en chambre froide. Quand tous les repas n'ont pas été consommés, ils sont distribués aux collaborateurs ou aux populations riveraines.

ZOOM

GS2E traque ses impressions et la consommation de ses véhicules

Comme en 2018, le GS2E a poursuivi sa politique de monitoring de la consommation de sa flotte de 29 véhicules, grâce à leur géolocalisation et en sensibilisant les chefs de département, collaborateurs et chauffeurs. L'économie globale en 2019 porte sur 5 370 litres de carburant, sur une consommation totale de près de 32 000 litres. Des reportings précis sont envoyés mensuellement aux chefs de département, tandis que les chauffeurs reçoivent entre autres des formations qui les sensibilisent à la sécurité et à l'économie de carburant.

La même politique d'optimisation prévaut au sujet des impressions faites à partir des copieurs du GS2E, pour limiter la consommation d'encre et de papier faite par les quelque 300 collaborateurs du GIE. La sensibilisation du personnel passe notamment par des messages de rappel des éco-gestes, à chaque ouverture de session sur ordinateur. Chaque copieur est équipé d'un logiciel assurant le relevé des détails de l'utilisation par employé. Un reporting mensuel sur les niveaux de consommation, discuté en réunion avec les chefs de département, et en séance avec des responsables de processus, permet de prévenir ou rectifier les éventuels dérapages. Les économies ainsi réalisées portent sur 25 % du volume de papier utilisé, passé de 3 663 à 2 691 kg entre 2018 et 2019 – bien au-delà de l'objectif de 5 % initialement fixé.



Usines de turbines à gaz, Abidjan-Vridi

© CIE

2 - Maîtriser nos rejets

La maîtrise des impacts environnementaux du groupe a donné lieu au déploiement d'une démarche commune à toutes ses sociétés reposant sur des systèmes de management environnemental.

En complément de la maîtrise des réductions atmosphériques de gaz polluants et gaz à effets de serre, sujet développé dans le 3B, ces systèmes encadrent la gestion des déchets produits, les nuisances sonores, les rejets d'effluents dans le segment de l'eau potable et de l'assainissement, ainsi que le suivi des émissions atmosphériques. Chaque entité certifiée ISO 14001 tient à jour son plan de gestion environnementale, afin de garantir la maîtrise de ses impacts et de suivre un processus d'amélioration continu.

**taux de couverture
certification
ISO 14001**

78%

de la production
d'eau potable,

100%

de la production
et du transport d'électricité

Certaines installations industrielles sont soumises à la réglementation des Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). C'est le cas par exemple des ouvrages de production d'électricité et de certaines usines de traitement d'eau potable. Ces usines exploitées par des sociétés du groupe ont été mises en service il y a parfois plus de 50 ans et relèvent pour la plupart du patrimoine des États. Il s'agit dans ces cas de régulariser des situations dont les sociétés exploitantes ont hérité, ainsi que d'engager des actions volontaires avec les administrations locales en collaboration avec les autorités d'affermage.

Lorsqu'un arrêté d'autorisation est délivré, sa prescription est insérée dans le plan de gestion environnementale du site.

Réduire les nuisances sonores

Situées dans la zone industrielle de Vridi, les centrales thermiques de CIE et CIPREL se trouvent à l'écart des zones d'habitation. Néanmoins, l'exploitation des turbines à combustion par CIE et CIPREL peut occasionner des nuisances sonores, en particulier pour les collaborateurs (source de stress, de fatigue). Au quotidien, le port obligatoire des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d'oreilles ergonomiques) sur les centrales thermiques fait partie des instructions de travail intégrées dans la démarche QSE. Au moins une fois par an, un organisme extérieur contrôle le niveau de bruit sur le site de production et dans le voisinage, afin de confirmer qu'ils sont inférieurs à la limite réglementaire.

Prévenir l'impact sur la qualité des sols

L'évaluation de la situation environnementale de chaque site prend en compte la sensibilité des sols, régulièrement réévaluée. Une récente analyse faite par la CIE a par exemple permis de noter un changement dans la sensibilité liée aux eaux superficielles à Kossou et Taabo, en tenant compte de la proximité des lieux d'habitation, en expansion. De même, la sensibilité des sols, sous-sols et eaux souterraines a été revue à Vridi en raison de la faible profondeur de la nappe phréatique²⁰. Quant aux impacts sur la qualité des sols des ouvrages construits par le groupe Eranove, ils font l'objet d'une étude d'impact et d'un plan de gestion environnementale, conformes aux attentes des institutions financières internationales.

Optimiser la gestion des déchets

L'optimisation de la gestion des déchets représente l'un des volets de la prise en compte par le groupe Eranove de l'économie circulaire. Il s'agit de promouvoir les éco-gestes, d'améliorer les rendements internes des ressources consommées, de s'engager dans une démarche d'achat responsable, d'encourager et de promouvoir des filières locales de traitement, réemploi et recyclage des déchets produits et de sécuriser le stockage de déchets industriels dans les pays où il n'existe pas de solution de traitement adéquate.

En effet, dans les pays d'implantation du groupe, la volonté des exploitants de donner une seconde vie aux déchets **non dangereux** se heurte souvent à la rareté d'acteurs fiables et à des fournisseurs non organisés pour le recyclage. Lorsqu'une nouvelle filière traçable et conforme de valorisation ou de reprise par les fournisseurs est identifiée, elle est

20 1604 - Évaluation Afnor RSE DPE - Synthèse situation environnementale.

référéncée dans des « fiches filières déchets » et partagée avec l'ensemble des filiales. Tel a été le cas par exemple en 2019 en Côte d'Ivoire, pour les DEEE²¹ et les piles usagées. Ces initiatives participent à la valorisation et l'émergence de filières innovantes.

En ce qui concerne les **déchets dangereux**, la réglementation impose qu'ils soient suivis avec une traçabilité jusqu'à leur élimination finale par des sociétés agréées par l'État. Le respect de la réglementation se traduit dans chaque unité productrice par un registre de suivi des déchets. En Côte d'Ivoire, ce processus est supervisé par le Centre ivoirien anti-pollution (CIAPOL), qui délivre une attestation garantissant l'élimination du produit. Au Sénégal, certains déchets dangereux sont contrôlés par la Direction de l'Environnement.

Afin d'encourager une prise de conscience collective, les déchets produits par des activités tertiaires (rames de papier, cartouches d'imprimantes, etc) sont suivis par toutes les sociétés du groupe. Depuis 2017, ce suivi intègre le papier servant à l'édition des factures. Ces indicateurs refléteront bientôt les efforts de dématérialisation, comme celui de l'« e-bulletin de salaire » lancé en juin 2017 par la CIE.

ZOOM

Recyclage des eaux de process chez CIPREL

La Compagnie ivoirienne de production d'électricité (CIPREL), dont la quatrième tranche de la centrale thermique « CIPREL IV » est constituée d'un cycle combiné gaz et vapeur, a économisé en 2019 environ 6 500 m³ d'eau, soit 4 % de la consommation annuelle. L'objectif est de tendre, sur les années à venir, vers une économie d'environ 10 %, en poursuivant la récupération des eaux de process. Concrètement, qu'est-ce que le cycle combiné ? Deux chaudières de récupération, inaugurées en 2016, permettent de transformer en vapeur la chaleur récupérée des gaz d'échappement de deux turbines à gaz, pour ensuite alimenter une turbine à vapeur de 120 MW.

Le cycle combiné de CIPREL avec une consommation journalière de 450 m³ d'eau déminéralisée pour produire la vapeur, dispose sur son circuit d'un mécanisme de purge eau-vapeur. Les volumes de ces purges, qui s'élèvent à 7 200 m³ par mois, sont évacués dans des bassins de neutralisation pour traitement des paramètres chimiques et avant rejet à l'extérieur. Deux années d'analyse ont permis de montrer que la qualité de l'eau de purge traitée était finalement assez proche de l'eau du réseau urbain et utilisée pour la production d'eau déminéralisée du cycle combiné. Depuis mars 2019, l'eau des purges issue des bassins de neutralisation est désormais réinjectée dans le processus de production de l'eau déminéralisée, permettant de réduire la consommation d'eau.

Déchets produits dans les sites industriels ivoiriens en 2019:

Déchets banals

270 tonnes

Déchets spéciaux:

150 tonnes solides

96 200 m³ liquides

Depuis 2019, les quantités de déchets non dangereux et dangereux produits par les sites opérationnels ivoiriens sont intégrées dans le reporting RSE.

Surveillance de la qualité des effluents des usines de production d'eau potable

Les usines de traitement d'eau rejettent au quotidien des effluents liquides et des boues avec des caractéristiques physico-chimiques variables. Ces rejets proviennent principalement de la purge des décanteurs, du lavage des bassins de contact, de la coagulation, floculation et décantation, du lavage des filtres, de la purge des saturateurs de chaux et de la vidange des bacs de réactif.

Les paramètres de pollution de ces effluents de rejet sont principalement : le pH, les matières en suspension (MES), l'aluminium, la Demande chimique en oxygène (DCO) et dans une moindre mesure le fluor. La gestion de ces effluents est réalisée dans le respect des lois nationales et dans le cadre des plans environnementaux ISO 14001. Les sociétés du groupe Eranove analysent les enjeux avec leurs tutelles et proposent les solutions les plus adaptées au contexte, y compris des programmes d'investissement de mise en conformité.



Unité de production d'eau potable

© SODECI

21 DEEE: Déchets d'équipements électriques et électroniques

D - Développer de façon durable les capacités de production

Les projets en cours

Pays	Nom projet	Type de projet	Capacité
Côte d'Ivoire	ATINKOU	Centrale thermique à cycle combiné	390 MW
	CAVALLY	Aménagement hydroélectrique	TBD
Mali	KENIE ÉNERGIE RENOUVELABLE	Centrale hydroélectrique	56 MW
Togo	KEKELI EFFICIENT POWER	Centrale thermique à cycle combiné	65 MW
Gabon	ASOKH ENERGY	Centrale hydroélectrique	73 MW
	LOUETSI ENERGY	Centrale hydroélectrique	15 MW
	ORELO	Usine de production d'eau potable	140 000 m ³ /J
Madagascar	SAHOFIKA - NEHO	Centrale hydroélectrique	192 MW
PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ			791 MW ²²
dont Centrale thermique à cycle combiné		58 %	455 MW ²²
dont Hydroélectricité		42 %	336 MW
PRODUCTION D'EAU POTABLE			140 000 m ³ /J

En 2019, le groupe Eranove a poursuivi sa stratégie continentale de développement de manière responsable, dans le respect des réglementations locales et des standards internationaux les plus exigeants en matière environnementale et sociale, ainsi que pour l'implication des parties prenantes.

Avec 1 247 Mégawatts (MW) de capacité de production opérée, plus de 800 MW en développement et 491 millions de m³ d'eau potable produite, le groupe confirme sa position de partenaire de référence à l'échelle du continent avec des filiales en Côte d'Ivoire, au Sénégal, au Mali, au Gabon, au Togo et à Madagascar.

Deux nouvelles conventions de concession ont été signées en 2018 au Togo et en Côte d'Ivoire, tandis que l'instruction se poursuit pour les autres projets au Mali, au Gabon (hydroélectricité et eau potable), en Côte d'Ivoire et à Madagascar.

• **Au Togo, la centrale électrique de Kékéli Efficient Power** représente une avancée majeure pour le groupe en termes de développement géographique et de partenariat technologique. Après la signature de convention de concession en octobre 2018 avec le gouvernement de la République togolaise, la construction a été lancée avec la pose de la première pierre en juin 2019, et en novembre 2019, le financement a été signé. Le projet Kékéli (« aurore » en langue mina) porte sur la mise en service puis l'exploitation d'une centrale à gaz utilisant la technologie du cycle combiné. La capacité de production de 65 MW correspond à 30 % de la capacité énergétique propre au pays. L'ouvrage, situé dans la zone du port de Lomé, permettra de produire plus d'électricité qu'un cycle ouvert sans consommation additionnelle de gaz et en limitant les rejets de CO₂ dans l'atmosphère.

22 Puissance totale minimale

ZOOM

Financement bouclé pour la centrale électrique de Kékéli au Togo



Le groupe industriel panafricain Eranove a signé le 20 novembre 2019 à Lomé les accords de financement relatifs au projet de centrale électrique Kékéli, située dans la zone du port de Lomé. Le financement de 65,4 milliards de Francs CFA a été réuni à travers les arrangeurs Oragroup et BOAD auprès de prêteurs institutionnels et commerciaux exclusivement africains : BOAD, AFC, Orabank Togo, BIA Togo, NSIA Bénin et Banque Atlantique Togo ; GuarantCo tient le rôle de garant.

Le projet Kékéli (signifiant « aurore » en langue Mina), lancé à la suite d'un dialogue compétitif en janvier 2018, comprend la participation de Siemens qui va fournir les turbines, la technologie et les services de maintenance pour la centrale électrique. La construction sera assurée par le groupe espagnol Grupo TSK (EPC). Le groupe Eranove va assurer le développement puis l'exploitation et la maintenance de cette centrale qui sera à terme exploitée et managée par des Togolais. Ce financement exclusivement africain et à majorité en monnaie locale, réuni par la BOAD et Oragroup auprès de BOAD, AFC, Orabank Togo, BIA Togo, NSIA Bénin et Banque Atlantique Togo, contribuera également à dynamiser le marché financier régional en pleine croissance.

D'une puissance installée de 65 MW, la centrale thermique de Kékéli permettra de fournir une énergie électrique additionnelle pour l'équivalent de plus de 250 000 foyers togolais. La technologie du cycle combiné (production de vapeur) utilisée permettra de produire plus d'électricité sans consommation additionnelle de gaz et en limitant les rejets de CO₂.

• En Côte d'Ivoire, le projet de centrale thermique à cycle combiné d'Atinkou (« la maison de la lumière » en langue ébrié) a vu le jour, en décembre 2018, à travers la signature d'une convention de concession avec l'État de Côte d'Ivoire. Située à Jacquville, à proximité d'Abidjan, cette centrale d'une capacité de 390 MW introduira la plus récente et efficiente technologie de cycle combiné mise en œuvre en Afrique subsaharienne à travers une turbine dite de « classe F ». Avec les centrales

CIPREL et Atinkou, le groupe Eranove confirme sa place de leader énergétique en Côte d'Ivoire, le plus grand marché de l'UEMOA, avec près de 1 GW de capacité de production en IPP, c'est-à-dire financée et possédée indépendamment. Le total de la capacité opérée par le groupe Eranove en Côte d'Ivoire augmentera ainsi à 1 640 MW en incluant les six centrales hydroélectriques et la centrale thermique du patrimoine de l'État opérées par la CIE.

ZOOM

CIPREL remporte le prix du « Best Energy Project » de l'African Investments Forum & Awards (AIFA)

La Compagnie ivoirienne de production d'électricité (CIPREL) s'est vue décerner le Prix du meilleur projet dans le secteur de l'énergie, lors de l'édition 2019 de l'AIFA à Paris. Ce rassemblement prestigieux de 500 décideurs publics et privés, organisé par la Leaders League, délivre chaque année des prix dans différents secteurs d'activité – énergie, mines, infrastructures et urbanisme, fusion-acquisition, stratégies de croissance et immobilier.

CIPREL IV représente le projet majeur de cycle combiné gaz-vapeur ainsi récompensé. Cette technologie limite notamment la consommation de gaz ainsi que les rejets de CO₂ dans l'atmosphère. « Ce Prix confirme la pertinence de notre stratégie de développement et reflète le travail réalisé par nos équipes, a déclaré à Paris Bernard

Kouassi N'Guessan, président du conseil d'administration de CIPREL. Nous sommes fiers et heureux que CIPREL représente aujourd'hui un modèle de production d'électricité efficiente en Afrique de l'Ouest et sur l'ensemble du continent ».

CIPREL, née en 1994 d'un partenariat public-privé (PPP) entre l'État ivoirien et le groupe Eranove (actionnaire majoritaire à hauteur de 83,3 %), s'est imposé comme le leader ivoirien de la production d'électricité. Sa centrale thermique, d'une capacité de 556 MW, fonctionne au gaz naturel domestique (extrait localement) de Côte d'Ivoire, utilisé comme combustible d'une turbine. La société opère via un contrat de concession courant jusqu'en 2035 avec la Côte d'Ivoire, témoin de la confiance sur laquelle repose ce partenariat historique.

Cinq projets de centrales hydroélectriques (énergie renouvelable) sont en cours d'inscription au Mali, au Gabon, à Madagascar et en Côte d'Ivoire.

- Kenié Énergie Renouvelable, la filiale du groupe Eranove au **Mali**, poursuit depuis 2015 le développement du projet d'aménagement de la centrale hydroélectrique de 56 MW (contre 42 MW précédemment, grâce à des optimisations) situé sur les chutes de Kenié, 35 km en aval de Bamako sur le fleuve Niger.
- Au **Gabon**, deux projets de centrales hydroélectriques à Ngoulmendjim (73 MW) et Dibwangui (15 MW) ont franchi une nouvelle étape avec le lancement d'appels d'offres séparés pour la construction des deux ouvrages, suite aux contrats de concession signés en 2016. Les centrales, qui seront portées par deux sociétés lancées en 2018, Asokh Energy et Louetsi Energy, visent à alimenter la capitale Libreville et le sud-ouest du pays. Le groupe Eranove développe également un projet d'usine de traitement et d'adduction d'eau potable de Libreville d'une capacité de 140 000 m³ par jour, ainsi que les infrastructures de captages et d'acheminements associées.
- À **Madagascar**, le consortium formé par le groupe Eranove, Eiffage et Themis a signé un accord en 2016 pour la construction et l'exploitation d'une centrale hydroélectrique de 192 MW. Située à Sahofika (projet Ného), à 100 km d'Antananarivo, elle produira plus de 1 500 GWh par an. Les études relatives au projet se sont poursuivies en 2019.
- En **Côte d'Ivoire**, le groupe Eranove a signé avec le gouvernement ivoirien un protocole d'accord pour la conception, le financement, la construction et l'exploitation d'aménagements hydroélectriques d'une capacité totale d'environ 200 MW sur le fleuve Cavally, en vue de conclure un contrat de construction-exploitation de type BOOT (Build Own Operate Transfer).

La production d'électricité par le groupe Eranove repose sur la maîtrise technologique, la recherche de l'efficacité et la priorité à l'énergie durable. À travers la CIE, Eranove opère six centrales hydroélectriques depuis 1990. Le potentiel hydroélectrique africain (estimé à 300 GW) représente une source d'énergie prometteuse. Elle associe respect de l'environnement, faiblesse de l'impact carbone et compétitivité du coût de produc-

tion électrique. L'excellence dans la maintenance et l'exploitation de ces sites place Eranove aux avant-postes en termes de performances.

Le groupe détient par ailleurs une maîtrise avérée et confirmée de la technologie du cycle combiné. Cette technologie utilise la chaleur dégagée durant la production pour produire de l'énergie, permettant ainsi d'utiliser le gaz avec une meilleure efficacité et de contenir encore davantage les émissions de carbone.

Des systèmes intelligents maximisent l'efficacité des installations du groupe, par le biais d'automates et la programmation des équipements de production. L'objectif est double : augmenter la durée de vie des ouvrages et produire plus de Mégawatts avec le même volume d'eau ou de gaz.

L'intégralité des projets menés par Eranove comprend dès la phase de conception des études détaillées d'impact social et environnemental (EIES). Ces études s'inscrivent dans la recherche permanente d'un équilibre optimal entre l'impact sur les populations riveraines, la faune, la flore et l'efficacité de l'ouvrage. Techniciens, financiers, environnementalistes et sociologues travaillent de concert pendant cette phase pour renforcer au maximum les impacts positifs des projets sur les populations riveraines en termes d'emploi (accès prioritaires aux emplois directs, renforcement de l'offre locale de sous-traitance), d'amélioration des infrastructures scolaires et de santé et d'environnement (participation aux programmes scientifiques de renforcement des connaissances sur la biodiversité, évitement des émissions de GES...). À l'issue de mois voire d'années d'études, les rapports d'études d'impacts et les plans de gestion associés pour « éviter, réduire et compenser » les impacts sont soumis à validation des autorités nationales mais aussi des bailleurs internationaux, selon un processus participatif intégrant l'ensemble des parties prenantes.

Une fois validés, ces plans de gestion sont autant de feuilles de route qu'Eranove s'engage à suivre tout au long des phases de construction et d'exploitation de ses centrales. Ces engagements sont régulièrement vérifiés par les autorités locales et les partenaires financiers.

De plus, chaque société d'exploitation mettra en pratique la politique RSE - QSE du Groupe et fera certifier et évaluer ses systèmes de management selon les référentiels ISO Qualité, Sécurité, Environnement et RSE.

ZOOM

Évaluation de la durabilité des projets hydroélectriques au Gabon : une première dans le monde francophone

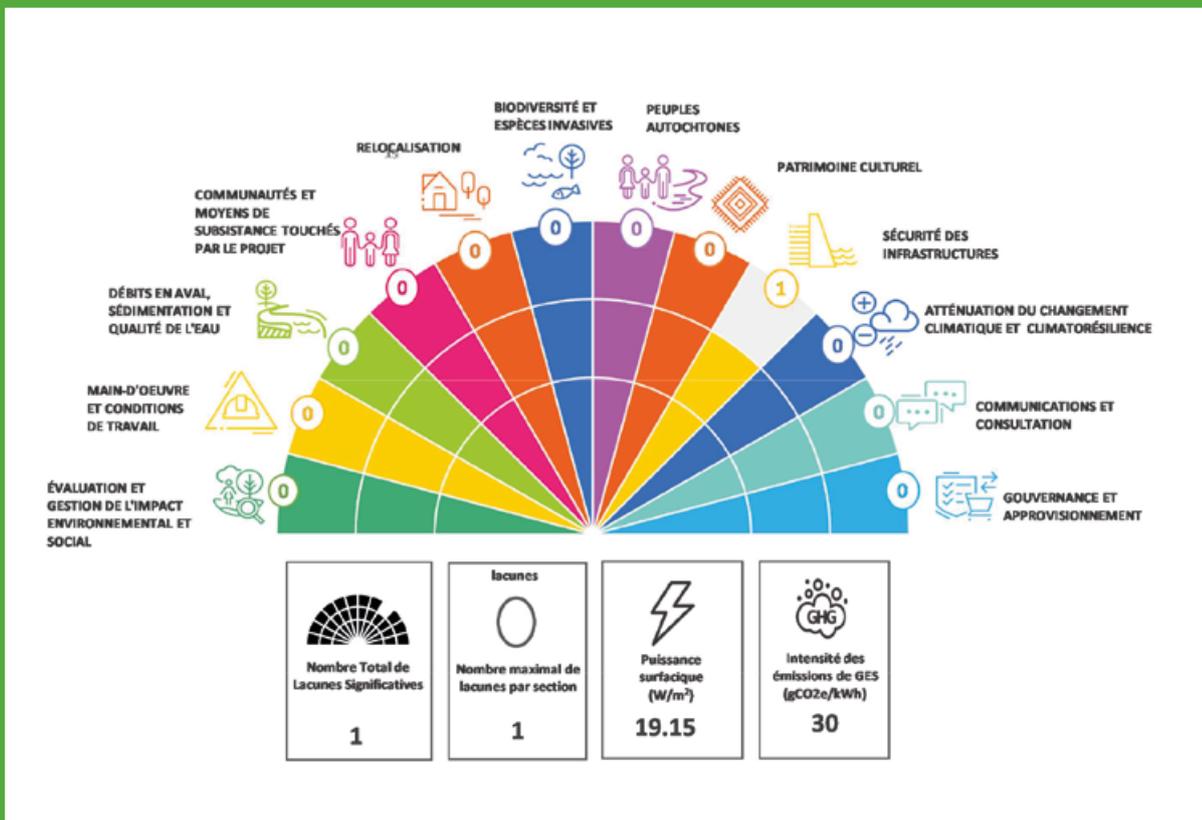
Le projet de centrale hydroélectrique de Dibwangui, au Gabon, est le premier de tout l'espace francophone à avoir été évalué selon l'outil HESG – Environnemental Social et Gouvernance – élaboré par l'Association internationale de l'hydroélectricité (IHA). L'évaluation a eu lieu entre septembre et octobre 2019 et a abouti à un rapport d'évaluation officielle publié sur le site de l'IHA.

L'outil HESG présente une approche développée en consultation avec les parties prenantes majeures du secteur hydroélectrique – représentants de l'industrie, de la finance, de la société civile et des pouvoirs publics – et est régi par un conseil multipartite. Ils fournissent un langage commun entre les parties prenantes pour résoudre les problèmes de durabilité.

Adapté à chaque étape de déroulement d'un projet, il compare le projet aux bonnes pratiques du secteur selon 12 thèmes relatifs à la durabilité d'une centrale hydroélectrique – de la gouvernance à l'environnement social en passant par la biodiversité et le patrimoine culturel. Il s'agit, par une évaluation sectorielle indépendante et reconnue internationalement, de s'assurer que tous les critères de durabilité ont été respectés, et de prendre les mesures nécessaires pour les améliorer en cas de besoin.

La démarche a été lancée sur les deux aménagements hydroélectriques en projet au Gabon. Pour le projet Dibwangui de 15 MW sur la Louetsi, l'évaluatrice indépendante agréée par IHA a terminé son évaluation et a remis son rapport, qui sera validé après consultation publique. Sur les 12 thèmes passés en revue, l'outil HESG recherche les lacunes par rapport aux bonnes pratiques du secteur. L'évaluation de Dibwangui n'a révélé qu'une seule lacune au niveau de la sécurité des infrastructures, faute d'étude externe sur le risque de rupture du barrage, un résultat impressionnant dans le contexte international. L'ouvrage, dont la hauteur de seuil est réduite, fonctionnera en écluse pour favoriser la production pendant les heures de pointe. L'étude de rupture par un cabinet extérieur est en cours. À réception de ses conclusions, cette seule lacune pourra être levée.

En outre, le projet présente plusieurs aspects qui dépassent le niveau de la « bonne pratique de base », notamment dans le domaine des communications et de la consultation avec les parties prenantes et les communautés affectées par le projet. Ces résultats sont la reconnaissance par le secteur hydroélectrique du savoir-faire et de l'engagement du groupe Eranove pour un optimum entre, d'une part, productible électrique au bénéfice des populations et du développement économique, et, d'autre part, soutenabilité et atténuation de l'impact environnemental et social.





Barrage de Koossou

04

RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Politique RSE - axe n°3 (Société) : Accès aux services essentiels et développement des communautés

2,5 millions de clients
bénéficiant de l'électricité

2 millions de clients
bénéficiant de l'eau potable

584 000 clients
bénéficiant de services
d'assainissement

202 991 nouveaux branchements
à des conditions adaptées
aux populations aux revenus modestes





A - Partenariats publics-privés

1 - Développer des partenariats public-privé équilibrés

Le groupe Eranove opère en Afrique via ses filiales ou des contrats de service, en partenariat avec la puissance publique. La Compagnie ivoirienne d'électricité (CIE), la Société de distribution d'eau de la Côte d'Ivoire (SODECI) et la Sénégalaise des eaux (SDE) sont autant de sociétés gestionnaires de services publics.

La CIE, détenue à 54 % par Eranove, est un opérateur privé lié à l'État ivoirien par une convention de concession depuis 1990. La Compagnie ivoirienne de production d'électricité (CIPREL), qui opère une centrale thermique, dispose d'un contrat de concession courant jusqu'en 2035, dont Eranove possède 83 % du capital. La SODECI, dont Eranove est actionnaire à 46 %, a passé des contrats d'affermage, tout comme la SDE, détenue à 58 %. La SDE assure l'exploitation et la gestion du service public de l'eau potable en milieu urbain au Sénégal depuis 1996 jusqu'au 31 décembre 2019. La réussite de ce PPP s'est illustrée notamment par l'atteinte de l'Objectif du Millénaire pour le développement (OMD) en termes d'accès à l'eau au Sénégal et par le prix « Water utility of the year » en 2018. La ville de Dakar s'est par ailleurs vue décerner en septembre 2016 par la Banque mondiale le 1er prix pour l'efficacité de la gestion de son réseau d'eau.

Les projets en développement exclusif du groupe Eranove passent également par des partenariats avec les États du Gabon, du Togo, du Mali, de la Côte d'Ivoire et de Madagascar. Des accords de projet et des conventions de concession ont été signés avec les autorités de ces pays, en vue de la construction de centrales électriques ou d'usines de traitement d'eau potable.

Depuis le démarrage du Programme « Électricité pour tous » (PEPT), en collaboration avec son ministère de tutelle, la CIE a effectué plus de 768 000 branchements afin d'électrifier maison par maison, à des prix modérés.

Le contexte d'opération du Groupe Eranove est marqué par l'essor démographique, la volonté d'offrir des alternatives à l'exode rural, la nécessité d'étendre et de moderniser les infrastructures, ainsi que le poids de l'économie informelle. Les revenus d'une vaste majorité des populations, en zone rurale comme en milieu urbain, restent précaires et saisonniers.

Le programme « Eau pour tous » a été inscrit en août 2017 au Plan d'actions prioritaires 2017-20 du Ministère des Infrastructures économiques.

En Afrique subsaharienne, environ 588 millions de personnes, soit un Africain sur deux, n'ont toujours pas accès à l'électricité²³, avec une situation très variable entre différents pays, mais aussi entre zones urbaines et rurales. En outre, 320 millions d'Africains (35 % de la population) vivent sans accès à l'eau potable²⁴. C'est dire à quel point le secteur privé est appelé à jouer un rôle clé aux côtés des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds internationaux pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD).

Le groupe Eranove s'engage donc aux côtés des États pour répondre aux besoins des générations futures et trouver des solutions qui s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques avec plusieurs initiatives :

- Les tarifs modérés ou « tarif social » : ces tranches subventionnées par l'État favorisent l'accès des plus démunis aux services de base. Au Sénégal et en Côte d'Ivoire, ces tarifs définis par l'État sont appliqués par les sociétés du groupe Eranove.
- Les branchements sociaux : décidés par l'État et financés par les bailleurs de fonds, ces branchements subventionnés sont destinés aux familles à faible revenu. Ils représentent un moyen de réduire les coûts d'accès à l'eau potable et l'électricité. Ils sont mis en œuvre par plusieurs filiales

²³ World Energy Outlook de l'AIE
²⁴ OMS / Unicef

d'Eranove dans le cadre d'appels d'offres ou de partenariats RSE. C'est le cas notamment avec la SDE, qui accompagne au Sénégal la SONES en mettant en œuvre des programmes d'accès à l'eau des populations défavorisées. Entre 2013 et 2019, 65 019 branchements sociaux ont ainsi été réalisés avec 311 329 mètres d'extension du réseau.

- Des solutions innovantes déployées par le groupe Eranove facilitent l'accès du plus grand nombre à l'eau, l'électricité et Internet. Les programmes « Eau pour tous » et « Électricité pour tous » ont été respectivement lancés en 2017 et 2014 en Côte d'Ivoire.

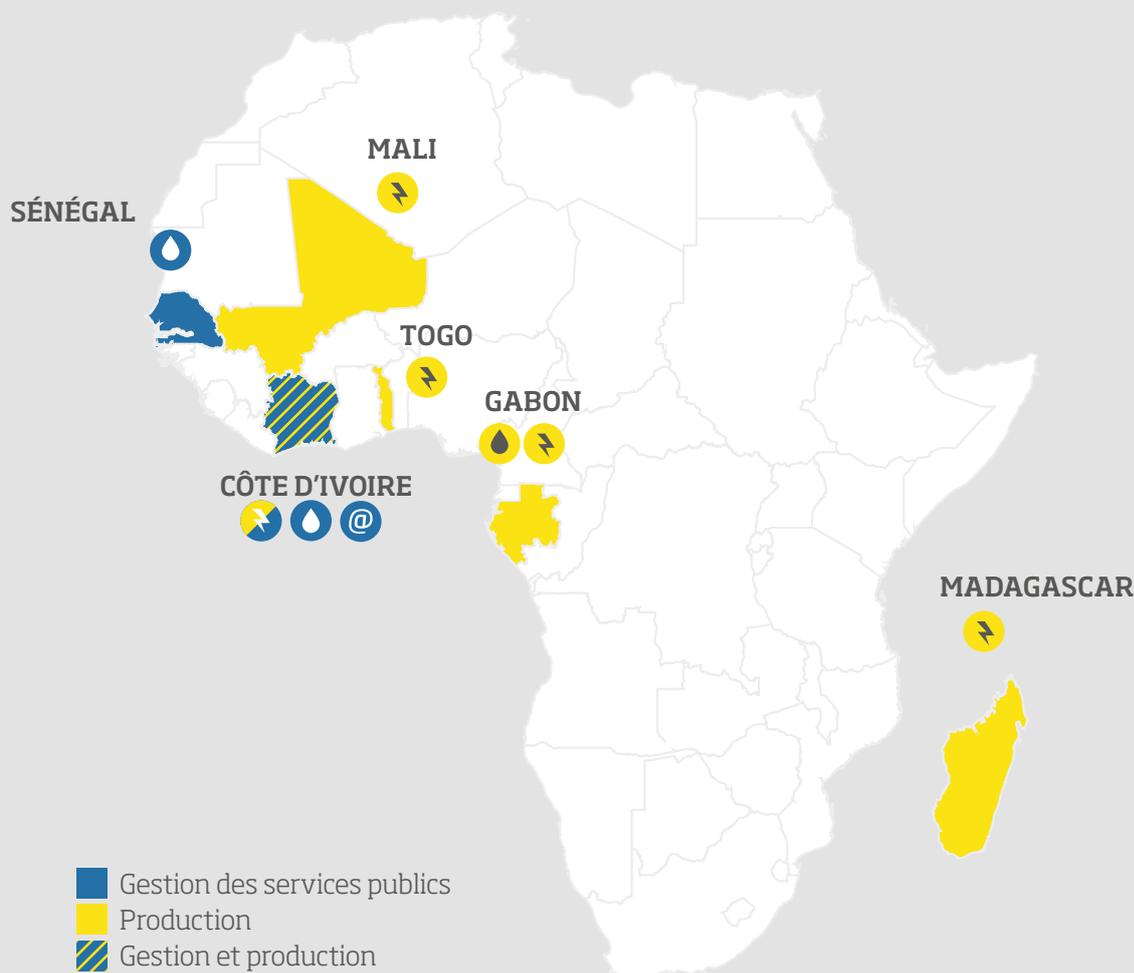
Par ailleurs, le groupe Eranove étudie des projets de distribution d'électricité et d'eau par réseau autonome (mini-grids et offgrid) dans plusieurs pays afin d'étendre l'accès à l'électricité et à l'eau dans des zones non couvertes par le réseau.

L'accès à l'information et Internet représente lui aussi un service essentiel de la vie. Awale, filiale du groupe Eranove, a déployé 1 436 km

de fibre optique à fin 2019. Awale est le seul opérateur télécom en Côte d'Ivoire autorisé à poser la fibre optique sur les supports électriques aériens (poteaux, pylônes). Son offre est particulièrement compétitive, d'un point de vue du coût, du délai de réalisation et du taux de disponibilité.

202 991
branchements électricité
dédiés aux populations à faibles revenus réalisés en 2019.

93 342
branchements eau
dédiés aux populations à faibles revenus réalisés en 2019 (85 884 par la SODECI et 7 458 par la SDE).



4.A.2 - Répondre aux enjeux de santé publique

Le groupe Eranove conduit ses activités en appliquant des règles de sécurité pour l'exploitation des infrastructures ou la réalisation des prestations de service. **Une grande vigilance est attendue de chaque société dans la conception, la réalisation, l'exploitation et l'entretien des ouvrages, pour prévenir tout accident pouvant engager aussi bien la santé et la sécurité de ses collaborateurs, de ses sous-traitants que celles des riverains et des consommateurs.**

Les installations que le groupe Eranove possède ou opère dans les secteurs de l'eau et de l'électricité pour le compte de l'État peuvent présenter des risques de santé et de sécurité pour les consommateurs et les riverains. Ces risques sont encadrés par des réglementations nationales et internationales strictes, dont l'application fait l'objet de contrôles réguliers de la part des équipes du groupe et des pouvoirs publics. En outre, les contrats qui lient les sociétés du groupe et les autorités concédantes prévoient des dispositions pour garantir la sécurité et la

santé publique, que ce soit en période d'opération ou de travaux, et y compris en période de crise.

Sur le segment de l'eau, il s'assure notamment que la production d'eau potable et le rejet des eaux traitées en milieu naturel respectent au minimum les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Depuis l'exercice 2018, le suivi de la qualité des eaux potables est intégré dans les indicateurs RSE, avec des résultats qui dépassent les engagements contractuels avec les États.

Près de
101 000

analyses microbiologiques et physico-chimiques réalisées en 2019 sur l'eau potable distribuée, avec un  taux de conformité global de 89 %.



B - Servir les consommateurs

1 - Placer le client au centre

Le renforcement de la relation avec le client est un élément clé de la stratégie du groupe Eranove qui s'est poursuivi en 2019 autour des 2 millions de clients eau potable (SODECI et SDE) pour un équivalent estimé de 15,4 millions de consommateurs²⁵, 584 000 clients assainissement (SODECI) et 2,5 millions de clients électricité (CIE), soit près de 14 millions de consommateurs.

Les sociétés du groupe Eranove s'appuient à cette fin sur des systèmes de management de la qualité solides, régulièrement audités selon la norme ISO 9001.

49 %
de l'effectif

travaillant avec des systèmes certifiés
ISO 9001

Au sein du groupe, la CIE met en œuvre depuis plusieurs années de nombreuses initiatives pour moderniser ses relations avec ses clients. Grâce à elles, 40 % des clients sont abonnés au prépayé, 86 % utilisent les paiements digitaux pour l'achat d'énergie. En outre, plus de 70 % des clients au post-paiement règlent leurs factures d'électricité par les canaux digitaux, et le Centre de relation client (CRC) enregistre 1 million de sollicitations par an (98 % par téléphone).

En 2019, la CIE a organisé ses initiatives pour la relation client autour du « Nouveau contrat de confiance », basé sur trois promesses :

- **Une meilleure prise en charge client** (au téléphone, en agence et à domicile) avec la simplification et l'harmonisation du parcours client en agence, la proximité (ouverture de points services, notamment dans les centres commerciaux), l'amélioration du délai moyen de dépannage, etc.
- **Une meilleure expérience client** (digitalisation et autonomisation du client) avec le lancement de la plateforme et de l'application mobile de l'agence en ligne : « Ma CIE en ligne » ; l'ouverture des canaux digitaux du centre de relations clients : WhatsApp, Facebook, email, chat ; la dématérialisation de la facture ; le déploiement des compteurs électroniques ; la digitalisation du service de dépannage.
- **Un accompagnement du client dans la maîtrise de sa facture** afin de consommer mieux, contrôler son budget, planifier les dépenses énergies. Parmi les solutions d'aide à l'efficacité énergétique figurent Smart Energy, le lancement de la mensualisation de la facture CIE et la prolongation des campagnes de sensibilisation aux économies d'énergie.

ZOOM

Agence CIE digitale : une application mobile made in Côte d'Ivoire



Mieux prendre en charge le client et lui assurer une meilleure expérience : tels sont les objectifs de la CIE avec la mise en service le 21 novembre 2019 de son agence en ligne « Ma CIE ». Points forts de ce service : l'application est « made in Côte d'Ivoire », ayant été conçue par de jeunes codeurs ivoiriens ; et le service est gratuit pour tous les ménages qui ne sont pas en facturation « pré-payée », soit 1,5 million de comptes sur les 2,6 millions de clients de la CIE en Côte d'Ivoire. D'un clic, l'ensemble des services de la CIE est disponible à tout moment depuis un ordinateur ou un smartphone, avec des outils de maîtrise de la consommation. « Ma CIE » en ligne digitalise de manière pratique tous les services classiques, y compris les demandes des clients et la compréhension des factures. Le service intègre un « chat » et permet de réaliser l'ensemble des opérations à distance : abonnement, résiliation, paiement de facture, déménagement, etc. Le succès est au rendez-vous : entre novembre 2019 et fin décembre 2020, l'application a été téléchargée plus de 11 300 fois. Sur les canaux web et mobile confondus, 50 000 clients utilisent déjà « Ma Cie » en ligne. « Nous travaillons sur une seconde version de l'application, pour proposer un produit plus segmenté et assouplir encore l'accès aux services, explique Antoine Djigbenou, à la tête de la Direction de la stratégie et de la transformation digitale créée en 2018. L'idée est d'offrir des services différenciés aux segments de clients, particuliers et aux entreprises, qui ont des besoins différents »

²⁵ Hypothèses de calcul : 5,43 personnes par ménage en Côte d'Ivoire (données RGP 2014) et 10,7 au Sénégal (données étude Artelia pour SONES 2015).

2 - Étendre l'accès aux services essentiels

Plus de 320 millions d'Africains, soit le tiers de la population, n'ont pas accès à l'eau potable. Pourtant, les nappes phréatiques du continent contiennent plus de 5 000 milliards de mètres cubes d'eau. De même, à peine 35 % de la population a accès à l'électricité, alors que le potentiel hydroélectrique est estimé à 300 GW, le triple de la capacité de production actuelle.

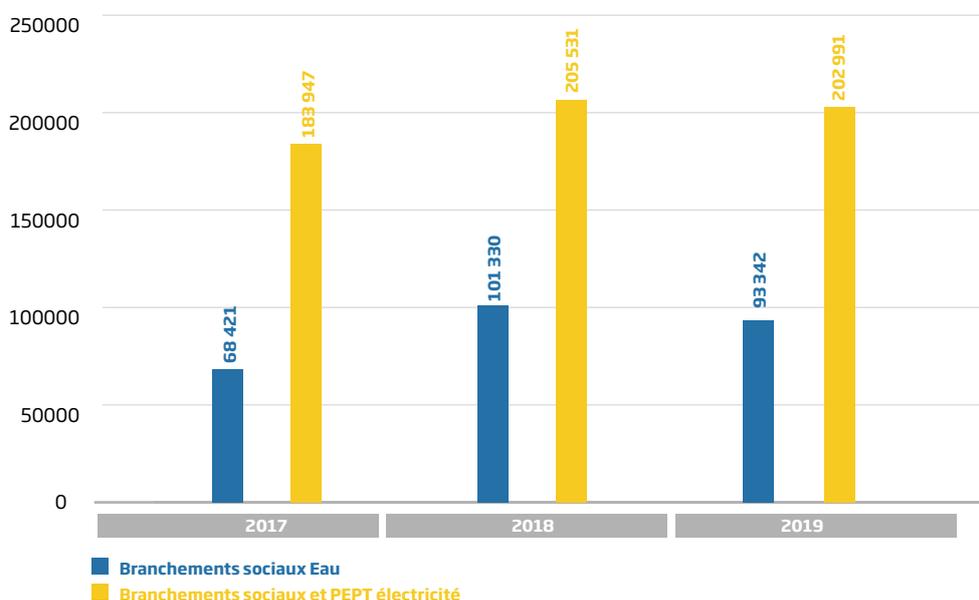
L'accès à l'eau et à l'électricité est un impératif économique et social. Depuis 60 ans, le groupe Eranove a parfaitement conscience de cette exigence.

Pour relever le défi de l'accès aux services essentiels (électricité, eau, assainissement, formation, information) et améliorer aussi bien le cadre de vie des populations que l'expérience client, le groupe Eranove s'investit dans une dynamique africaine. L'expérience du groupe Eranove est sans équivoque : c'est en Afrique que les solutions doivent être élaborées et développées, mais sans modèle préétabli, chaque pays ayant ses spécificités et ses enjeux propres. Chacune des sociétés du groupe Eranove participe à l'amélioration des services essentiels par une augmentation de l'accès :

- Eau potable : 2 millions de clients en 2019, soit une augmentation de 35% depuis 2015, dont 93 342 nouveaux clients à des tarifs sociaux.
- Électricité : 2,5 millions clients en 2019, soit une augmentation de 77 % depuis 2015, dont 202 991 nouveaux clients à des tarifs sociaux.
- Assainissement : 584 000 clients en 2019, soit une augmentation de 45% depuis 2015.
- Internet : 639 km de fibre optique additionnelle en 2019, soit un total de 1 436 km posés par la société Awalé.
- Formation : 475 étudiants en formation professionnelle (BTS/DUT, licence) en 2019 – et 4 270 formations continues suivies par les collaborateurs de CIE.

Le Programme électricité pour tous (PEPT) illustre cette approche sur mesure. En Côte d'Ivoire, de larges pans de la population disposent de faibles revenus, saisonniers ou irréguliers, dépendant le plus souvent du secteur agricole ou informel. Leur capacité d'épargne s'avère trop fragile pour financer le branchement électrique classique, puis anticiper sur le règlement de factures bimestrielles ou trimestrielles.

Branchements sociaux eau et électricité



ZOOM

Plus de 1 400 km de fibres posés par AWALE Corporation en Côte d'Ivoire

Poursuivant sa desserte de toutes les grandes villes de Côte d'Ivoire et pour renforcer la qualité de son service, AWALE Corporation a déployé à fin décembre 2019 plus de 1 400 km de fibres optiques à travers le pays. Devenue une référence en Côte d'Ivoire, la société compte parmi ses clients de grandes entreprises de télécommunications, dont MTN CI et le groupe Orange CI.

Filiale du groupe Eranove et de la CIE, elle a connecté depuis son démarrage opérationnel

fin 2015 plus de 110 bureaux et agences via son réseau IP/MPLS, ainsi qu'une centaine de POP Opérateur, 4 Data Centers, 154 sites 4G d'un opérateur télécom et 525 locaux professionnels en accès dédiés. En outre, 560 logements sont raccordés à ses fibres optiques par la technique du FTTH, tandis que 20 000 logements peuvent être raccordés à la fibre optique d'AWALE avec la technique du FTTH.

Opérateur neutre de réseaux de communication électronique, détenteur de la Licence

C1 B, AWALE Corporation développe les interconnexions de sites distants à travers son réseau IP/MPLS, crée des liaisons backbones et des réseaux de collecte, fournit des accès à la fibre optique (FTTx) dans les résidences et les bureaux, en plus de l'hébergement d'équipements dans son Data Center. En dehors des réseaux de communication à base de fibre optique, AWALE Corporation installe et exploite également des systèmes de production d'énergie renouvelable, son deuxième cœur de métier.

Sous la conduite du ministère du Pétrole, de l'énergie et des énergies renouvelables, le PEPT mis en œuvre par la CIE a permis de raccorder 768 000 foyers (environ 4 millions de personnes) depuis son lancement en 2014. Dans le cadre de ce programme, les agents de la CIE sillonnent la Côte d'Ivoire de village en village, de quartier en quartier pour fournir les kits d'installation intérieure et réaliser les branchement-abonnements qui permettent aux populations de bénéficier des services modernes d'électricité. Pour atteindre l'objectif ambitieux d'apporter la lumière dans chaque foyer de Côte d'Ivoire d'ici 2030, le PEPT allie efficacité énergétique (par l'installation d'ampoules à faible consommation d'énergie), technologique et opérationnelle par l'installation de compteurs à prépaiement télécommunicant, rechargeables à partir de 0,76 € (500 F CFA).

Grâce à la simplification du dispositif technique de même qu'à son mécanisme innovant d'ingénierie financière caractérisé par des paiements assis sur les



consommations d'énergie, le PEPT propose le raccordement et l'installation intérieure en levant les principales contraintes d'accès, ce qui permet aux populations les plus démunies d'accéder à l'électricité.

ZOOM

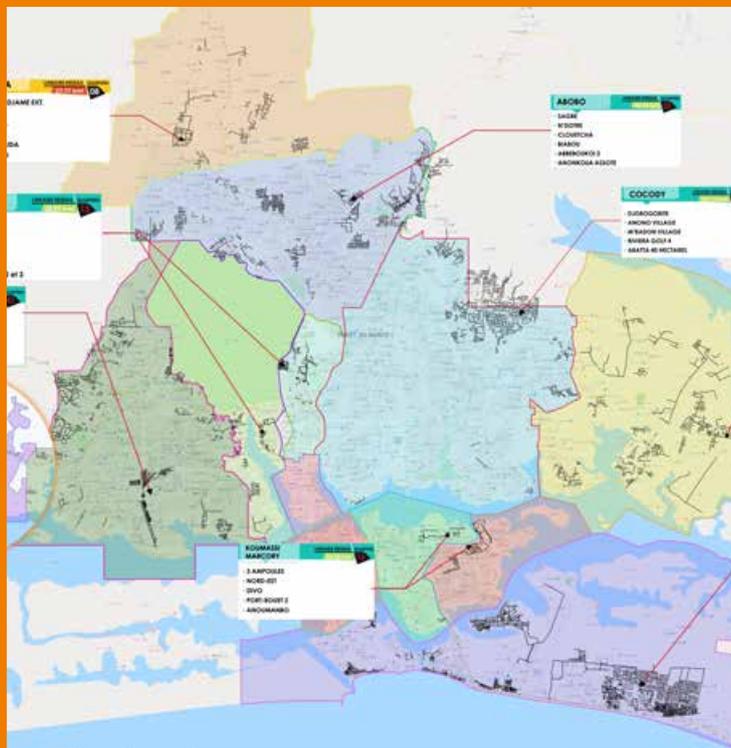
La Sénégalaise des eaux (SDE) signe deux contrats pour opérer en milieu rural

En juillet 2019, la SDE a signé deux contrats de délégation avec l'Organisme des forages ruraux (OFOR) du Sénégal, qui coiffe l'activité hydraulique rurale au Sénégal. Ces deux contrats ont été gagnés suite à un appel d'offres passé en 2017, suivi par un travail d'inventaire sur les travaux à réaliser. Ils ont été signés par le ministre de l'Eau et de l'assainissement. « *Les activités pourront démarrer après validation et signature des contrats par le Ministère des Finances*, explique Jean-Claude Simana, le Directeur général de la SDE. *Nous prenons le service dans les régions de Saint-Louis, Matam et Louga pour mettre l'eau des pompes rurales aux normes de l'Organisation mondiale de la santé et rendre l'eau potable* ».

Pour l'instant, les pompes immergées qui poussent l'eau des nappes phréatiques vers la surface sont gérées par les Associations des usagers des forages (ASUFOR). Sur 550 stations de pompage dans les zones où la SDE-Rural (la filiale créée par la SDE pour gérer ces deux contrats) se prépare à opérer, seulement 36 sont équipées d'un système de potabilisation et de traitement. Les populations desservies représentent 1,6 million de personnes – et à terme 2,1 millions, certains villages n'étant pas encore dotés de forages. La SDE-Rural vise à améliorer la qualité du service, mais aussi à en assurer la continuité, tout en apportant son expertise dans la relation avec les clients, notamment en termes de paiement. « *Sur 16 millions d'habitants, le Sénégal compte 17 millions de téléphones mobiles*, poursuit Jean-Claude Simana. *Des systèmes de paiement mobile vont permettre aux gens de la ville de payer pour l'eau du village, pour leurs familles, sans avoir à se déplacer. Notre objectif est de gommer les disparités de service entre le monde rural et urbain*. » Dans le cadre de sa RSE, la SDE-Rural a par ailleurs accueilli 11 stagiaires en 2019, des étudiantes venues de Mayotte.

ZOOM

La SODECI améliore les performances de l'eau potable en Côte d'Ivoire



Dans le cadre du programme « Eau pour tous », les autorités de Côte d'Ivoire veillent à la hausse du taux d'accès à l'eau potable sur l'ensemble du territoire national. La SODECI est maître d'œuvre des branchements sociaux financés par l'État ou les bailleurs de fonds. En 2019, la SODECI a conçu le programme « Amélioration des performances techniques et financières » (APTF) du secteur de l'hydraulique ou « Eau pour tous ». Il a été proposé au ministère de l'Hydraulique, qui l'a validé. L'APTF sera financé par l'État pour une première phase de 165 000 branchements sociaux sur 18 mois, facturés 10 000 francs CFA, au lieu de 165 000 francs CFA pour les branchements ordinaires. « Ces raccordements sont destinés aux populations les plus défavorisées du périmètre du Grand Abidjan, explique Lamine Diakhaté, Directeur adjoint Eau et assainissement du groupe Eranove. L'objectif consiste à dépasser, à terme, les 95 % de taux d'accès à l'eau potable à Abidjan, contre 80 % aujourd'hui, grâce à une deuxième phase de l'APTF qui s'étendra sur deux ans ».

Sur le front de la lutte contre les pertes en eau, la SODECI a poursuivi ses actions autour de deux volets. Le premier porte sur la lutte contre la fraude, notamment dans les quartiers périurbains. Une brigade de surveillance détecte et détruit les réseaux frauduleux, à raison de 300 km de tuyaux en moyenne chaque année. Elle permet aussi d'interpeller les fraudeurs, en collaboration avec la gendarmerie. Second volet : les pertes physiques en eau sur le réseau, que SODECI cherche à limiter avec des outils acoustiques au sol permettant de repérer les fuites. Une équipe dédiée parvient ainsi à contrôler plus de 1 000 km de réseau par an.

ZOOM

Impact économique et social du Programme électricité pour tous (PEPT)

Cet ambitieux programme de branchements sociaux « PEPT » a été lancé en 2014 par l'État en Côte d'Ivoire, pour accélérer l'accès universel à l'électricité et améliorer les conditions de vie des populations. Il ambitionne de raccorder plus d'un million d'Ivoiriens en 2020, au rythme de 200 000 par an et l'ensemble de la population à l'horizon 2035. Un cabinet d'audit et de conseil a remis le 9 décembre 2019 un document confidentiel, préparé à la demande de la CIE afin d'analyser l'impact économique du PEPT.

« Au-delà du premier livrable que représente le branchement social, il était opportun d'évaluer les externalités positives ou négatives éventuelles de ce programme d'accès à l'électricité pour conforter l'Etat de Côte d'Ivoire dans sa stratégie », explique Léandre N'Dri,

Directeur central des Etudes générales et de la planification stratégique à la CIE.

Cette étude a analysé la capacité des ménages à payer l'électricité et a souligné deux faits saillants :

- L'adhésion des populations est excellente, comme le montre un taux d'utilisation de 95 % des services sur 2019, par 750 000 clients. Depuis 2018, le rythme s'est accéléré, avec plus de 200 000 branchements par an, contre 400 branchements au lancement en octobre 2014.

- Les externalités positives s'avèrent nombreuses, l'électricité apportant un changement fondamental dans la vie des populations. Les ménages peuvent s'équiper en réfrigérateurs, les élèves

étudier le soir, tandis que la pollution causée par les lampes-tempête est diminuée. Le rapport estime à 50 000 le nombre d'enfants qui ne seraient pas scolarisés en l'absence du PEPT. Le raccordement de 200 000 ménages à l'électricité génère des apports qui ont été quantifiés en termes de santé (77 milliards de francs CFA par an), d'éducation (12 milliards), de baisse de la facture énergétique (2 milliards) et de création d'activités (7 milliards). En outre, le déploiement du PEPT devrait permettre de créer un millier d'emplois d'ici 2035, aux trois quarts situés dans les zones rurales. Sa contribution à l'économie nationale va au-delà de ses impacts directs, puisqu'il stimule l'ensemble des secteurs de l'économie par effet d'entraînement, ainsi que l'emploi.

3 - inciter les clients à une consommation durable

Les sociétés du groupe Eranove en relation directe avec les consommateurs font la promotion d'usages efficaces de l'eau et de l'électricité, par le biais de messages diffusés sur différents supports (Internet, réseaux sociaux, affiches, presse). La campagne d'information et de publicité « Économie d'énergie » lancée en 2017 par la CIE s'est poursuivie en 2018 et 2019. Elle incite le consommateur à multiplier les « éco-gestes » afin de mieux maîtriser ses dépenses et réduire l'empreinte carbone. Une page spécifique existe à cette fin sur le site Internet de la CIE en Côte d'Ivoire, tandis que la SDE communique sur sa page Facebook sur les meilleurs moyens d'économiser la ressource en eau.

En 2018, le ticket de facturation a été lancé en Côte d'Ivoire. Ce système permet au client, dès le passage du relevé de compteurs d'électricité, de connaître son niveau de consommation et d'anticiper sur sa prochaine facture. Le cycle de facturation en ressort mieux maîtrisé. Le consommateur peut s'acquitter s'il le souhaite de sa facture dès qu'il dispose de son ticket de facturation.

Le groupe Eranove œuvre par ailleurs à la réduction des perturbations sur le réseau électrique. Cette donnée est suivie mondialement à travers les indicateurs System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) et System Average Interruption Duration Index (SAIDI) ou dans l'univers francophone par le Temps moyen de coupure (TMC).

Plusieurs réunions groupées et individuelles ont été organisées par la CIE et ses clients industriels en 2018, pour mieux comprendre leurs enjeux et leurs besoins, les sensibiliser et partager l'information sur l'efficacité énergétique.

Smart Energy, la société du groupe Eranove lancée en 2016 et dédiée à l'efficacité énergétique, accompagne les clients pour améliorer l'efficacité de leur consommation et le recours à des sources d'énergie renouvelable. Elle élabore notamment des plans de « mesurage » qui permettent de mieux comprendre quels postes consomment le plus, pour en contrôler l'activité. Cette filiale de la CIE et d'Eranove encourage également le client industriel à recourir à l'autoproduction d'énergie renouvelable, par le biais d'équipements solaires ou la biomasse.

ZOOM

Smart Energy, une démarche d'efficacité énergétique

Smart Energy, pionnier de l'efficacité énergétique en Côte d'Ivoire, élabore à la carte des solutions efficaces qui réduisent la consommation de 20 % à 30 %, avec une offre dont les 3 piliers sont l'efficacité énergétique, la qualité de l'énergie et l'autoproduction par énergie renouvelable.

Smart Energy a permis d'éviter en 2019 le rejet d'un total de 627 tonnes de CO₂, sous réserve de la mise en œuvre de toutes les solutions proposées à ses clients dont voici 3 exemples :

- Un audit a été mené en février 2018 pour AERIA, l'aéroport d'Abidjan. Sur la consommation totale (10,2 GWh par an), 78 % étaient induits par la climatisation, les ventilateurs et le froid, 11 % par l'éclairage, 9 % par la bureautique et 2 % par d'autres postes. « Les simulations thermiques dynamiques des solutions proposées ont confirmé des économies potentielles de 3,6 GWh par an », explique Jean-Baptiste Dotia, Directeur des

opérations de Smart Energy.

- Smart Energy accompagne également la Compagnie Ivoirienne d'Électricité (CIE) dans son système de management de l'énergie (SMé) et sa certification ISO 50001. Un audit à blanc réalisé en 2019 a souligné des points d'amélioration avant la certification. La mise en œuvre des solutions techniques issues des audits énergétiques réalisés en 2017 est en cours. Smart Energy a installé sur l'arrivée générale du siège de la CIE un stabilisateur régulateur des tensions d'entrée et de sortie (COMEC) de 800A – dont Smart Energy est le distributeur exclusif. Les économies s'élèvent à 20,4 % dont les deux tiers sur la climatisation centrale. En outre, l'utilisation de lampes LED a permis de réduire de 42% les consommations de l'éclairage générant une réduction de 3,4 % sur la consommation d'énergie. Smart Energy a également proposé une rénovation du Datacenter avec des systèmes de climatisation de précision type Inrow pouvant générer 5,3 % d'éco-

nomie d'énergie supplémentaire sur les consommations totales. La CIE pourrait ainsi économiser 7,3 millions de kWh par an sur l'ensemble de ses installations concernées par le SMé et éviter le rejet de 3 266 tonnes de CO₂ dans l'atmosphère.

- Un stabilisateur régulateur COMEC a été installé chez CEMOI, transformateur de cacao et producteur de chocolat, afin de réduire la consommation de la climatisation. Les économies prévues portent sur 66 347 kWh par an, soit 75 tonnes équivalent CO₂. Un système de supervision a été également installé afin de maîtriser les consommations par usage et par zone.

SMART ENERGY est le partenaire des entreprises engagées dans les démarches d'économie d'énergie et pour l'application des recommandations du Code d'électricité 2014 relatives à l'efficacité énergétique et à la promotion des énergies de sources renouvelables.

C - Intégrer l'innovation

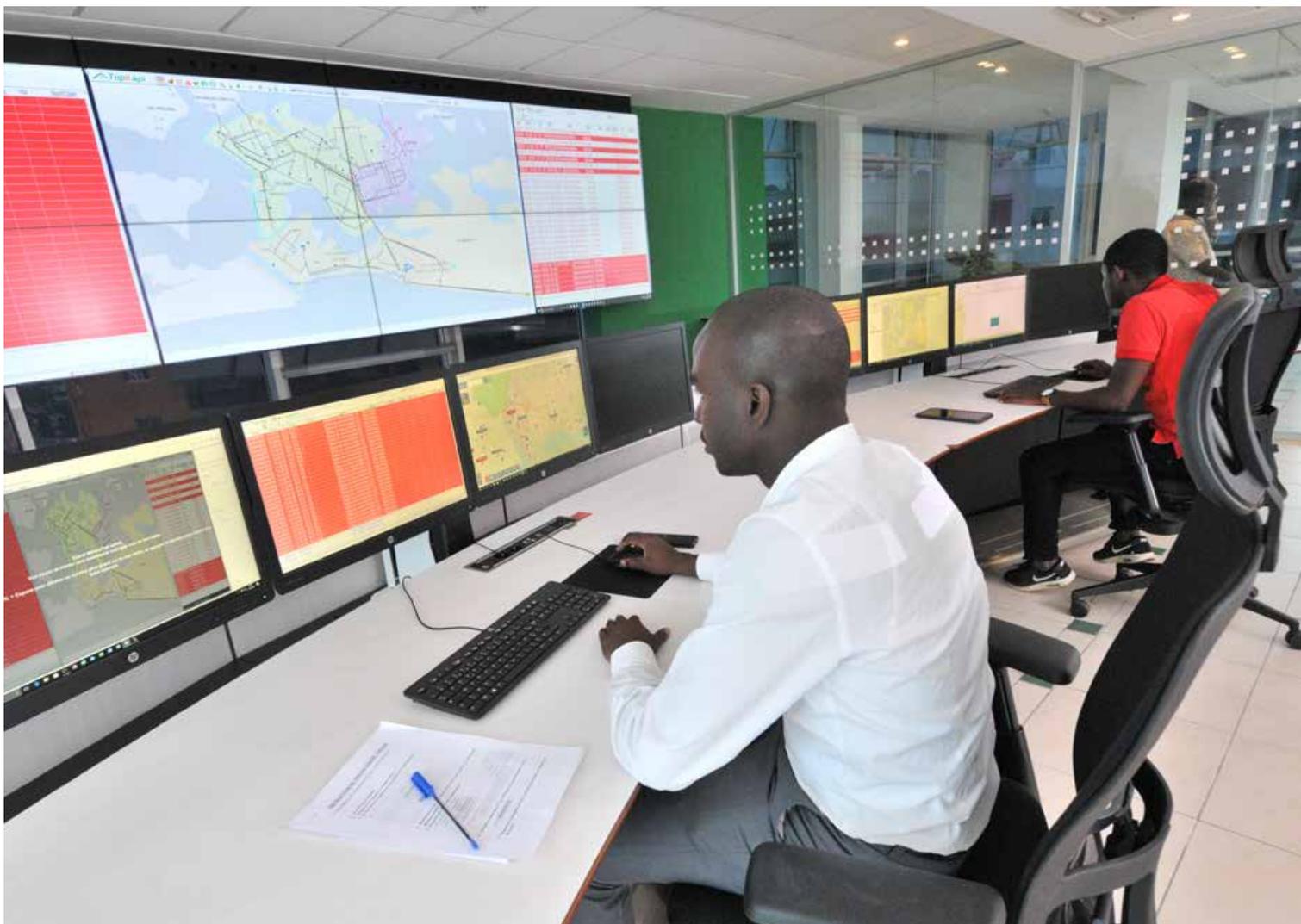
Le groupe Eranove est engagé dans une démarche volontaire d'innovation, avec une montée en puissance depuis 2018 qui s'articule autour de cinq axes : le réseau, l'efficacité énergétique, l'usine digitale, la digitalisation du service aux clients et la formation.

En matière de réseau, le déploiement de compteurs intelligents s'est poursuivi en 2019, à hauteur de 374 809 nouveaux compteurs électriques installés par la CIE. Au total, 35 000 compteurs ont été activés par la SODECI, qui prévoit d'en installer au moins 5 000 autres en 2020. Ces « smart meters » eau donnent accès aux clients de la SODECI à un système de prépaiement innovant et adapté à leurs modes de consommation. Ce système en cours de déploiement s'appuie sur la mise en place de l'un des tout premiers réseaux Internet Of Things (IOT)

en Afrique de l'Ouest.

Autre pan d'innovation remarquable en 2019 : l'usage des drones et de l'intelligence artificielle pour améliorer la surveillance réseau. La CIE a obtenu en 2018 les autorisations de vol pour sa flotte de drones. Ces équipements, dotés de capteurs et de caméras, permettent en survolant les lignes pour prendre des photographies la surveillance digitalisée du réseau électrique de la CIE (54 000 km de lignes).

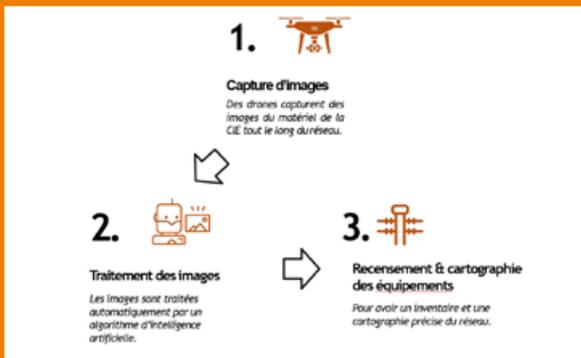
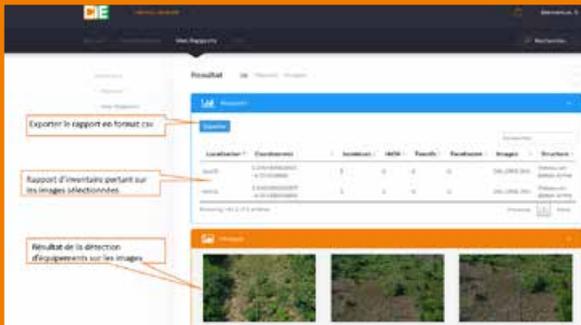
Des dizaines de milliers d'images acquises par drone sont ensuite traitées par une intelligence artificielle dédiée, capable de détecter et caractériser les défauts sur les images (verrou rouillé, câble brisé ou végétation trop importante près d'une installation).



ZOOM

Intelligence Artificielle pour le recensement et la cartographie d'Équipements

Ce service a pour objectif d'inventorier, de cartographier et d'optimiser le réseau électrique à partir d'images prises par des drones, et traitées par un algorithme d'intelligence artificielle.



ZOOM

Le Centre de Gestion Intégré des Opérations de la SODECI

Le Centre de gestion intégré des opérations (CGIO) de la Sodeci a pleinement démarré ses activités en 2019, essentiellement sur la ville d'Abidjan. Il abrite et regroupe les fonctions suivantes :

1. Le Centre de la relation client (CRC)

Le Centre prend en charge l'intégralité des appels de la clientèle, et, au moyen des données provenant des outils de gestion clientèle et de maintenance technique, qualifie la nature et la localisation de l'intervention à mener.

La demande d'intervention est transmise à l'Ordonnancement pour réalisation sur le terrain.

2. L'ordonnancement : suivi des interventions terrain et dépannage

Les équipes d'intervention terrain sont toutes équipées de tablettes. L'affectation à une équipe d'une demande d'intervention est réalisée par l'Ordonnancement, sur la base de la géolocalisation par rapport au lieu d'intervention et de sa charge de travail en cours. Une fois réalisée, l'intervention fait l'objet d'un compte-rendu électronique (au moyen de la tablette), lequel est transmis au CRC, afin de clôturer la demande par rappel téléphonique du client demandeur. Le management et les agences client peuvent suivre les interventions.

3. La supervision du réseau d'eau

Des données sont transmises par plusieurs centaines de capteurs sur le réseau d'eau (mesures de débit, stabilisateurs de pression, hauteurs de réservoirs, analyses ph chlore / turbidité), et analysées en temps réel. Il en va de même, progressivement, pour certaines usines de production (fonctionnement des pompes, présence de tension électrique, qualité de l'eau).

Cette supervision permanente, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, permet la détection immédiate d'anomalies et la diffusion de l'information en charge. Ces dispositifs seront densifiés sur la ville d'Abidjan, et progressivement déployés sur les villes de l'intérieur.

ZOOM

Des compteurs électriques toujours plus intelligents



Cinq ans après l'acquisition de ses premiers compteurs intelligents, la CIE a lancé en 2019 un appel d'offres international en vue de s'équiper en compteurs « deuxième génération », comportant les dernières avancées technologiques. L'objectif consiste à améliorer le système de gestion et d'offre de services, en généralisant ces nouveaux compteurs auprès de la clientèle.

L'appel d'offres répond également à une volonté de diversification, afin de construire un parc de compteurs en provenance de différents fabricants, de manière à garantir l'indépendance de la CIE. Dès lors, le modèle retenu repose sur l'interopérabilité de fonctionnement des compteurs, du réseau de télécommunication et du système informatique de pilotage. Cette flexibilité permet à la CIE de mixer l'usage des compteurs (en mode post ou prépayé) en fonction de la disponibilité du stock de compteurs, de jouer sur la compétitivité des prix et des technologies de chacun des trois fournisseurs. Au final, la CIE est l'une des toutes premières sociétés d'électricité en Afrique à tester avec succès l'interopérabilité des compteurs de trois fournisseurs différents.

D - Nourrir des liens de proximité avec les communautés d'accueil

1 - Impliquer les parties prenantes dès la phase de projets

Suite aux enjeux identifiés par la démarche ISO 26000 et la démarche éthique, les sociétés du groupe ont pris conscience de leur rôle prescripteur envers leurs sous-traitants, fournisseurs et partenaires, pour les inciter à respecter les principes fondamentaux en termes de responsabilité.

Cette conscience se traduit aujourd'hui :

- dès la conception des projets par l'élaboration participative de plans d'engagements des parties prenantes et la mise en place de comités relais dans les communautés impactées ;
- autour des ouvrages de production d'eau et d'électricité, où les cadres de concertations avec les parties prenantes ont un véritable effet d'entraînement ;
- par des actions sociétales conçues pour être durables, à l'image, à la SDE, des formations dans l'univers carcéral et l'accompagnement à la mise en place de systèmes de manage-

ment avec les administrations locales ;

- par la diffusion vers le grand public de bonnes pratiques (via la télévision, le cinéma, la presse, les réseaux sociaux) pour un meilleur usage de l'eau et l'économie d'énergie ;
- par l'intégration des principaux fournisseurs dans le déploiement des chartes éthiques ;
- et par l'incorporation dans le processus d'achats de critères éthiques, sociaux et environnementaux de plus en plus contraignants.



Consultation des parties prenantes, Togo

© Kékéli

ZOOM

Matinale RSO à CIPREL

CIPREL a organisé le 15 février 2019 la seconde édition de la « Matinale RSO », un cadre d'échanges sur la responsabilité sociétale des organisations et le développement durable. Lancées en 2015 par des spécialistes de la RSE en Côte d'Ivoire, organisées en un réseau dénommé « RSO-CI », les Matinales permettent d'échanger sur les bonnes pratiques et de mettre en valeur les bénéfices de la RSE pour les entreprises.

Le thème de la matinale CIPREL a porté sur « L'implémentation de la RSE sur le territoire : cas du groupe Eranove et des sociétés CIE, SODECI, CIPREL ». L'organisation en panel a permis à chaque responsable RSE des filiales et du groupe de présenter un thème précis avant les échanges avec la centaine de participants, parmi lesquels des

responsables RSE d'autres entreprises, des experts, des chercheurs, des représentants de syndicats et des étudiants.

« La matinale RSO représente à la fois un outil de communication et de partage d'expériences sur des bonnes pratiques, notamment l'intégration de la RSE dans la gestion des ressources humaines dans la perspective du déploiement de l'ISO 26 000, norme qui sous-tend la démarche RSE à CIPREL » précise Candice Eymard, Ingénieur RSE à CIPREL. La rencontre s'est soldée par une réflexion et des échanges autour d'une RSE qui ne doit plus être considérée comme l'apanage des grandes multinationales, mais comme étant désormais ancrée dans les valeurs et les réalités des entreprises ivoiriennes, quelle que soit leur taille.

2 - Participer au développement des communautés d'accueil

Le groupe a très tôt intégré les communautés d'accueil dans une vision commune du développement économique et social.

L'ancrage africain du groupe se traduit par des actions menées en faveur des populations voisines de ses sites d'activités, dans des secteurs qui vont de la santé, au sport en passant par la culture, l'éducation, l'accès à l'eau et à l'électricité, contribuant à un développement partagé.

Autour des ouvrages de production d'eau ou d'électricité, la démarche étend une partie du modèle managérial du groupe aux communautés locales : formation à une gestion participative du village et accompagnement dans l'organisation sociale, mise à disposition d'outils pour identifier les sources de richesse, promotion d'une culture d'épargne familiale et gestion durable des ressources.

Le groupe a renforcé son rôle avec la **Fondation Eranove**, lancée en 2019. Sa mission consiste à mener des actions d'intérêt général dans le développement de proximité, la santé et l'éducation.



Don d'une bibliothèque par Ciprel à travers la Fondation Eranove

© Ciprel

ZOOM

Création de la fondation Eranove



La Fondation Eranove a été lancée le 11 juin 2019, en vue d'un impact social plus fort du groupe et de ses filiales. L'objectif : porter des projets « structurants » d'intérêt général, afin d'améliorer les conditions de vie des populations. Cette nouvelle entité couronne 60 ans d'engagement social des sociétés du groupe Eranove. Au cœur de ses valeurs figurent

le respect de la personne humaine, la bonne gouvernance (respect des lois, lutte contre l'incivisme et la corruption), la solidarité et la préservation de l'environnement.

En tant qu'organisation à but non lucratif, la Fondation Eranove inscrit son action dans trois domaines : la santé, l'éducation et le développement de proximité.

Tout en inscrivant durablement l'engagement solidaire du groupe Eranove, la Fondation vient mutualiser les actions de mécénat des différentes filiales.

Officiellement agréée par l'État de Côte

d'Ivoire en Décembre 2019, elle a mené à bien son premier projet, d'une valeur de 30 millions de francs CFA. Il s'agit du don d'une bibliothèque le 14 Novembre 2019 à l'Inspection des écoles primaires de la zone de Vridi, sous la forme d'un bâtiment rénové et entièrement équipé en mobilier, matériel informatique et plus de 2000 livres. Pas moins de 71 écoles et 19.000 élèves vont bénéficier de cette action dans cette zone où opère CIPREL, qui a financé ce projet.

« La Fondation Eranove a pour vocation de porter des projets financés par les sociétés membres, ensemble ou séparément, et pourra lever des fonds à l'extérieur pour renforcer son action », explique Guy Marc Aka, son Secrétaire exécutif.

Les actions de responsabilité sociétale selon la norme ISO 26000

Depuis 2014, les actions sociétales du groupe Eranove se structurent autour des lignes directrices de l'ISO 26000, qui définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au développement durable. Les parties prenantes disposent ainsi d'un cadre pour s'exprimer et orienter les actions sociétales dont elles peuvent bénéficier.

Cette démarche a permis de recenser et de classer selon leur pouvoir d'influence les individus ou groupes d'individus qui peuvent impacter ou être impactés par les activités des filiales du groupe. À titre d'illustration, 408 groupes de parties prenantes ont été identifiés par la Direction de la production d'électricité (DPE) de la CIE. Ces interlocuteurs sont par la suite invités à formuler leurs attentes, recensées lors d'échanges qui prennent des allures de consultation populaire

dans certains cas. Ces dialogues se tiennent de manière régulière, hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle, annuelle, selon la spécificité des parties prenantes. La SDE organise par exemple des réunions mensuelles avec ses partenaires sociaux et deux rencontres par an avec les associations de consommateurs. Au final, les attentes exprimées sont traduites en enjeux et déclinées par la suite en plan d'actions. C'est ainsi que chez CIPREL, les actions sociétales se sont concentrées sur le soutien aux élèves des écoles maternelles et primaires voisines du site (Vridi 3 et Vridi Canal), avec notamment la distribution de kits scolaires.

La réalisation de ces plans d'actions sociétaux traduit la détermination du groupe à développer une démarche RSE structurée autour des ouvrages d'exploitation et à entretenir des liens de proximité durables avec les parties prenantes.

ZOOM



Plantation d'arbres à Ayamé

La CIE a participé à la grande opération de reboisement « Un jour, un million d'arbres », lancée par les autorités de Côte d'Ivoire le 15 novembre 2019, journée de la Paix. L'objectif de cette opération d'envergure nationale consiste à planter un million d'arbres à travers le pays, afin de lutter contre la déforestation et reconstituer le couvert forestier.

La Direction des usines d'Ayamé, une localité de l'Est du pays proche de la frontière avec le Ghana, où la CIE exploite deux barrages hydro-électriques, a planté des arbres dans la vallée située entre son site industriel et la cité d'Ayamé 1. Cette action de Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) a vu les collaborateurs des deux barrages et leurs familles, ainsi que d'autres acteurs locaux, participer avec engouement à cet événement. La CIE a été appuyée par les agents des eaux et forêts d'Ayamé, ainsi que par l'Association des femmes des agents des barrages d'Ayamé (AFABA).

Évaluation ISO 26000
Niveau exemplaire/confirmé

40 %
des usines de
production d'eau potable

100 %
des usines de
production d'électricité

508 045 €

engagés dans les actions sociétales²⁶

Filiales Eranove

évaluées ISO 26000 à fin 2019

	Périmètre	Niveau d'évaluation à fin 2019
	la CIE (Direction de la production de l'électricité)	Exemplaire
	SDE (tout périmètre)	Exemplaire
	CIPREL (tout périmètre)	Confirmé



²⁶ Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation. NB: Ne retenir que les dépenses externes.

Annexes

ANNEXE I	
Tableau de concordance DPEF	77
ANNEXE II	
Tableau de concordance GRI	78
ANNEXE III	
Note méthodologique	80
ANNEXE IV	
Indicateurs de performances 2017 à 2019	88
ANNEXE V	
Rapport de l'organisme tiers indépendant	108

ANNEXE I - Tableau de concordance DPEF

INFORMATIONS DPEF ²⁷	LOCALISATION DANS LE RAPPORT 2019
Modèle d'affaires	Déclaration de Performance Extra-Financière
Présentation des principaux risques	Déclaration de Performance Extra-Financière
Procédures de diligence raisonnable et indicateurs clé de performance	Annexes
Conséquences sociales de l'activité	Chapitre 2 : Développer le capital humain Chapitre 4 : Rendre accessibles les services essentiels et contribuer au développement local
Conséquences environnementales de l'activité	Chapitre 3 : Préserver l'environnement et intégrer le changement climatique
Le changement climatique	Chapitre 3 : Préserver l'environnement et intégrer le changement climatique
Économie circulaire	Chapitre 3 : Préserver l'environnement et intégrer le changement climatique
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés et aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	Chapitre 2 : Développer le capital humain
Lutte contre le gaspillage alimentaire	Chapitre 3 : Préserver l'environnement et intégrer le changement climatique
Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	Chapitre 2 : Développer le capital humain
Handicap	Chapitre 2 : Développer le capital humain

²⁷ Concernant les thématiques demandées par l'article R.225-105-1 du Code de commerce français, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, ont été jugées comme non pertinentes pour le groupe Eranove. En effet, les activités de l'entreprise ne sont pas en lien avec la production, la commercialisation ou la distribution de produits alimentaires.

ANNEXE II - Tableau de concordance GRI

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION		LOCALISATION DANS LE RAPPORT
STRATÉGIES ET ANALYSE		
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut de l'organisation	Éditorial
G4-2	Description des principaux impacts, risques et opportunités	Déclaration de performance extra-financière
PROFIL DE L'ORGANISATION		
G4-3	Nom de l'organisation	Éditorial
G4-4	Principales marques, produits et services	Éditorial
G4-5	Siège de l'organisation	Éditorial
G4-6	Implantation de l'organisation	Éditorial
G4-7	Propriété et forme juridique de l'organisation	Annexe 5
G4-8	Répartition géographique du marché de l'organisation	Éditorial
G4-9	Taille de l'organisation	Éditorial / 2.A
G4-10	Nombre total de salariés par type de contrat de travail et par sexe	2.A
G4-11	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	2.A
G4-13	Changements dans l'organisation au cours de la période du reporting	1.A
G4-14	Méthodologie, démarche et principe de précaution dans l'organisation	Annexe 3 / 2.C / 4.A.2
G4-15	Chartes, principes et autres initiatives auxquels l'organisation a souscrit	1.C / 1.D / 3.B
ASPECTS ET PÉRIMÈTRE PERTINENTS IDENTIFIÉS		
G4-18	Principe et mécanisme de reporting, processus de contenu et Périmètre des aspects	Annexe 3
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	DPEF / 1 / 2 / 3 / 4 / Annexe 3
G4-20	Périmètre d'aspects pertinents au sein de l'organisation	DPEF / 1 / 2 / 3 / 4 / Annexe 3
G4-21	Périmètre d'aspects pertinents en dehors de l'organisation	4
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES		
G4-24	Liste des parties prenantes dialoguant avec l'organisation	Éditorial / DPEF / 4.D / 5.D
G4-25	Critères d'identification et de sélection des parties prenantes	Éditorial / 5.C
G4-26	Méthode d'implication des parties prenantes et fréquences du dialogue	4.A / 5.C
G4-27	Thèmes et préoccupations clés des parties prenantes dans le cadre du dialogue	Éditorial / 4.A / 4.D.1
PROFIL DU RAPPORT		
G4-28	Période de reporting	Éditorial / Annexe 3
G4-29	Date de publication du dernier rapport	Annexe 3
G4-30	Cycle de reporting	Éditorial / 1.D
G4-31	Point focal du reporting	Ours de publication
G4-33	Vérifications externes	Annexe 5
GOVERNANCE		
STRUCTURE ET COMPOSITION		
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation	1.A
G4-35	Processus de délégation des pouvoirs	1.A
G4-36	Nomination des responsables, économiques, environnementaux, sociaux et leur hiérarchie directe	1.C / 1.D
G4-38	Indiquer la composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités selon la répartition suivante	1.A / 1.C
G4-42	Indiquer les rôles de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants dans le développement, l'approbation et l'actualisation de la mission, des valeurs ou énoncés de mission, stratégies, politiques et objectifs de l'organisation concernant les impacts économiques, environnementaux et sociaux.	1.A
RÔLE DE L'INSTANCE SUPÉRIEURE DE GOUVERNANCE DANS LA GESTION DES RISQUES		
G4-45	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification et la gestion des impacts, risques et opportunités, économiques, environnementaux et sociaux.	1.A / Annexe 3
G4-46	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de gestion des risques de l'organisation concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux	1.A
G4-47	Indiquer la fréquence de l'examen des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux par l'instance supérieure de gouvernance.	1.A / Annexe 3

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION		LOCALISATION DANS LE RAPPORT
RÔLE DE L'INSTANCE SUPÉRIEURE DE GOUVERNANCE DANS LE REPORTING DÉVELOPPEMENT DURABLE		
G4-48	Plus haut responsable qui examine et approuve officiellement le rapport de développement durable	1.A
RÉMUNÉRATION ET INCITATIONS		
G4-52	Processus de détermination de la rémunération	1.A / 2.A
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ		
G4-56	Description des valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement	1.C
G4-57	Mécanismes d'obtention de conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi	1.C
ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES D'INFORMATION		
Conseil sur la description de l'approche managériale		
G4DMA	Pertinence de l'aspect et les impacts qui la justifient	Éditorial / DPEF / 1/2/3/4/ Annexe 3
G4DMA	Méthodologie de gestion de l'aspect et ses impacts	Éditorial / DPEF / 1/2/3/4/ Annexe 3
CATÉGORIE : ÉCONOMIE		
ASPECT : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	3.A / 3.D / 4.B.2/ 4.C / 2.A / 2.B / 4.D
G4-EC2	Risques et opportunités liés au changement climatique susceptibles d'engendrer d'importantes modifications dans les activités, recettes ou dépenses	DPEF / 3.C
G4-EC3	Étendue de la couverture des régimes de retraite à prestations définies	2.B
ASPECT : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ		
G4-EC5	Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local	2.A
ASPECT : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS		
G4-EC7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	3.A / 3.D / 4.B.2 / 4.C
G4-EC8	Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts	3.A / 3.B / 4.B.2/ 4.C
CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT		
ASPECT : MATIÈRES		
G4-EN1	Consommation de matières en poids ou volume	3.A.2 / 4.B.3 / 3.B / 3.C
ASPECT : ÉNERGIE		
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	3.A.2 / 4.B.3 / 3.B / 3.C
G4-EN7	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	3.A.2 / 4.B.3 / 3.B / 3.C
ASPECT : EAU		
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé par source	3.A.2 / 3.B / 3.C
ASPECT : ÉMISSIONS		
G4-EN19	Réduction des émissions de GES	3.C
ASPECT : EFFLUENTS ET DÉCHETS		
G4-EN22	Total des rejets d'eau, par type et par destination	3.B / 3.C
G4-EN23	Poids total de déchets par type et par mode de traitement	3.B / 3.C
CATÉGORIE : SOCIAL		
SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT		
ASPECT : EMPLOI		
G4-LA1	Nombre total de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	2.A
G4-LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés par principaux sites opérationnels	2.B
ASPECT : RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYÉS		
G4-LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel contenu dans une convention	2.A
ASPECT : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
G4-LA5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans les comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail	2.C
G4-LA6	Taux et types d'accidents de travail, maladies professionnelles, d'absentéisme, de jours de travail perdus par zone géographique et par sexe	2.C
G4-LA7	Présence dans l'organisation des salariés exposés directement et fréquemment à des maladies spécifiques liées à leurs activités	2.C

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION		LOCALISATION DANS LE RAPPORT
ASPECT : FORMATION ET ÉDUCATION		
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation pour les salariés au cours de la période de reporting	2.D
G4-LA10	Programmes de développement des compétences et formation des employés	2.D
ASPECT : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
G4-LA12	Répartition des salariés par groupe professionnel par âge et sexe	2.A
ASPECT : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		
G4-LA13	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes par catégorie	2.A
SOUS-CATÉGORIE : DROIT DE L'HOMME		
ASPECT : NON-DISCRIMINATION		
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et action correctives mises en place	2.A
ASPECT : ÉVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS		
G4-R10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	4.D.1
G4-R11	Impacts négatifs sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	4.D.1
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ		
ASPECT : COMMUNAUTÉS LOCALES		
G4-SO1	Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations d'impacts et des programmes de développement	4.D
ASPECT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
G4-SO3	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	1.C
SOUS-CATÉGORIE : RESPONSABILITÉ LIÉE AUX PRODUITS		
ASPECT : SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS		
G4-PR1	Pourcentage des catégories de produits et services pour lesquels les impacts sur la santé sont évalués aux fins de l'amélioration	4.A.2
ASPECT : ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET SERVICES		
G4-PR3	Informations sur les produits et services requis par les procédures de l'organisation	4.A.2

ANNEXE III - Note méthodologique

Contexte général

Depuis l'exercice 2015, le groupe Eranove a mis en place un reporting RSE en se conformant de façon volontaire à la Loi n° 2010-788 promulguée le 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite « Grenelle 2 », et venue renforcer les obligations de transparence et de reporting extra-financier. La démarche, jusque-là volontaire, est devenue obligatoire pour le groupe suite à la promulgation de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, qui transpose la directive européenne 2014/95/UE. Cette ordonnance fait obligation d'insérer dans le rapport de gestion une « **déclaration de performance extra-financière - DPEF** » qui présente les informations sur la manière dont l'entreprise prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.

Dans sa DPEF, le groupe Eranove :

- + décrit son activité, dans le « modèle d'affaires »,
- + prouve, au moyen d'une « analyse de risques », que ses engagements sont adaptés à la réalité de son activité et couvrent les enjeux les plus importants et pertinents,
- + s'engage à travers sa « politique RSE », présente ses résultats avec des indicateurs de moyens et des indicateurs clés de performance.

Sur cette base, les indicateurs RSE retenus par Eranove ont été adaptés pour répondre aux exigences réglementaires

établies par les articles L225-102-1 et R.225-105-2 du Code de commerce et pour couvrir les risques principaux. Les indicateurs clés de performance sont identifiés par une  dans le tableau des risques (cf. chapitre « déclaration de performance extra-financière »).

En outre, le groupe Eranove recherche dans son rapport à appliquer les principes du Global Reporting Initiative (GRI) relatifs à la réalisation des rapports de développement durable, à savoir : exhaustivité, clarté, ponctualité, équilibre et précision.

Enfin, le groupe Eranove s'inscrit dans une démarche de progrès continu et d'amélioration sur plusieurs années afin de renforcer le processus de reporting en interne, de fiabiliser les données et d'étendre le nombre d'actions et

d'indicateurs suivis afin de donner la vision la plus précise de son empreinte et de se doter d'un outil de management performant.

Déclaration de performance extra-financière

ENJEUX MÉTHODOLOGIQUES ET PROCESSUS MIS EN ŒUVRE POUR L'ANALYSE DE RISQUE ET LA POLITIQUE RSE

Le processus mis en œuvre pour réaliser l'analyse de risque extra-financier et la politique RSE a suivi les principales étapes suivantes :

Collecte de l'existant QSE-RSE dans les différentes filiales: rapports, analyses de risques, plans d'action, etc.	Prise de connaissance et analyse de l'existant, formation du projet analyse de risque et de la politique groupe Eranove	Revue critique du projet et finalisation d'une version draft (VO)	Interview d'un panel représentatif des sociétés et activités pour revue critique	Intégration des observations pour une version (V1) soumise au Conseil d'Administration
---	---	---	--	--

RÉFÉRENTIELS POUR LA MÉTHODE

La méthodologie d'analyse de risque s'est appuyée sur des définitions, les cadres de référence de l'AMF – Autorité des Marchés Financiers - française ainsi que ceux de la norme ISO 31000 : 2018.

- + Définition du risque : « Le risque représente la possibilité qu'un événement survienne dont les conséquences seraient susceptibles d'affecter les personnes, les actifs, l'environnement, les objectifs de la société ou sa réputation (Extrait des cadres de référence de l'AMF) ».
- + Cadres de référence : les documents ci-dessous ont servis de cadre de référence dans l'approche définitionnelle du risque :
 - + Les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne – Cadre de Référence – AMF (Autorité des Marchés Financiers française) – 36 pages - 22 juillet 2010
 - + Cadre de référence sur les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne pour les valeurs moyennes et petites – AMF (Autorité des Marchés Financiers française) – 10 pages – 22 juillet 2010
 - + Norme : ISO 31000 : 2018 Management du risque – Lignes directrices

PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

En année 1 de la mise en conformité avec la DPEF (Article 225 du Code de Commerce français, Déclaration de Performance Extra-financière), plusieurs choix ont été opérés :

- + Identification des événements : risques négatifs [-] ou

risques positifs/opportunités [+], en étant exhaustif sur les risques de l'ensemble du groupe et en adoptant une formulation spécifique aux activités et particularités de la société et de ses filiales ;

- + Réalisation d'une première cotation des risques de manière qualitative : risques principaux ; autres risques et démarches volontaires, en suivant les termes de la loi (risques principaux) ;
- + Établissement d'une politique groupe des IRs²⁸ et IMs²⁹ groupe pour suivre de manière globale la maîtrise des risques, chaque société étant en charge du traitement des risques (contextualisation du risque > politiques de la filiale > diligences de la filiale (plans d'action, programmes) > résultats de la filiale) ;
- + Validation de l'ensemble par un panel représentatif de dirigeants.es de la société et de ses filiales principales.

En année 2 (exercice 2019), seuls les axes d'amélioration ont été mis à jour à la faveur des chantiers lancés et réalisés. Il est apparu qu'il sera nécessaire en année 3 (exercice 2020) :

- + D'établir des critères de risques détaillés (impacts financiers, opérationnels, humains, environnementaux, réglementaire/juridique et réputationnels), leurs seuils et faire une analyse approfondie des conséquences afin de pouvoir faire une cotation vraisemblance/impact ;
- + De faire une analyse détaillée des causes ;
- + De réaliser, à l'issue, une analyse qualifiée des mesures de maîtrise en prévention sur les causes et en protection sur les conséquences pour s'assurer que la maîtrise de chaque risque est au niveau souhaité ; ainsi qu'une analyse des résultats quantitatifs obtenus

²⁸ IR - Indicateurs de Résultats

²⁹ IM - Indicateurs de Moyens

S'agissant des domaines de risques, ils ont été entendus au-delà de la stricte interprétation de la réglementation applicable à la DPEF. Ainsi ont été pris en compte l'ensemble des risques qualité/client ainsi que les risques de gouvernance.

Au final, les indicateurs clés de performance (ICP) correspondant aux principaux risques extra-financiers sont présentés (indication par une étoile ⚡) tout au long de la « Déclaration de performance extra-financière » (cf. tableau de présentation des résultats de l'analyse de risques, dans le chapitre déclaration de performance extra-financière) et/ou dans les liasses d'indicateurs présentées en annexe du présent document. Les autres risques et opportunités ainsi que les démarches volontaires sont pris en compte.

Outre les principaux risques, l'entreprise s'attache à maîtriser l'ensemble de ses impacts, risques et opportunités et s'engage de manière volontaire pour des actions qu'elle juge utiles :

- + Capital Humain : sont pris en compte les autres risques, opportunités et démarches volontaires suivantes : la maîtrise des effectifs, la diversité, le

respect des normes internationales du travail.

- + Protection de l'environnement : sont pris en compte les autres risques, opportunités et démarches volontaires suivantes : les pollutions liées aux déchets et émissions dans l'air, la consommation des autres matières premières et intrants, les évolutions réglementaires et restrictions, le développement de l'offre de service à l'efficacité énergétique, le soutien au développement et au financement des projets d'énergie renouvelable et la fin des financements de projets d'énergie non renouvelable, la protection et réhabilitation de l'environnement naturel.
- + Relations avec la société : sont pris en compte les autres risques, opportunités et démarches volontaires suivantes : la contribution au développement social et économique, les achats responsables, la valorisation de notre ancrage local.
- + Gouvernance et pratiques des affaires : sont pris en compte les autres risques, opportunités et démarches volontaires suivantes : respect des principes de gouvernance de la société, informations ESG pour les investisseurs.

LES ÉTAPES DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE LORS DE L'EXERCICE 2018

L'analyse de risque initiale a été réalisée à partir d'une large revue documentaire (constituée via le Share file du groupe) avec l'appui d'un conseil spécialiste. Il s'est agi de capitaliser l'existant, d'être exhaustif, sans impacter les équipes opérationnelles à cette étape.

Collecte de l'existant

L'analyse de risque initiale a été réalisée à partir d'une large revue documentaire (constituée via le Share file du groupe) avec l'appui d'un conseil spécialiste. Il s'est agi de capitaliser l'existant, d'être exhaustif, sans impacter les équipes opérationnelles à cette étape.

Prise de connaissance de l'existant et formalisation d'un premier projet

À partir de la documentation, il a été procédé à plusieurs étapes :

- + identification, à la formalisation et hiérarchisation des principaux risques négatifs [-] et positifs-opportunités [+];
- + formulation d'une politique RSE groupe ;
- + identification des indicateurs KPI (quantitatif) et KPN (qualitatif) déjà pilotés, déjà vérifiés, à créer dans le futur pour une meilleure compréhension par des tiers ou pour une meilleure maîtrise ;
- + rattachement au référentiel ISO 26000 utilisé au sein de l'entreprise comme norme volontaire ;
- + synthèse « communicante » de la politique en une page.

Revue du projet avant soumission à un panel

Le projet a ensuite été soumis, débattu et amendé par des échanges entre l'équipe en charge, un Consultant externe et la direction générale du groupe Eranove pour finaliser une version communicable au panel.

Interview d'un panel

Le projet a ensuite été soumis à un panel de 12 dirigeant-e-s des principales sociétés et filiales. Des notes au fil de l'eau ont été prises au cours des entretiens.

Intégration des observations

Considéré par l'équipe projet comme suffisamment solide et étayé, ce document a été soumis au panel pour information et ultimes observations.

Validation

La validation de l'analyse des risques réalisée pour l'exercice 2018 par le conseil d'administration en juin 2019. La cartographie des risques, maintenue pour l'exercice 2019, a été validée par le Conseil d'administration le 9 juin 2020.

TEXTES APPLICABLES

+ Loi sur la déclaration de performance extra-financière Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entre-

prises et certains groupes d'entreprises Arrêté du 14 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission

+ Loi dite « Sapin II » sur la lutte contre la corruption Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (1)

Enjeux méthodologiques du reporting RSE : procédure et outils de reporting

Le projet de reporting RSE a été initié par la Direction Générale du Groupe en novembre 2014 afin de refléter de la façon la plus exhaustive et la plus précise possible l'importance croissante que revêt la RSE au sein de toutes les entités du Groupe.

À ce titre, un système informatisé de collecte et de consolidation des données sociales, environnementales et sociétales a été mis en place au moyen d'un logiciel du nom d'OPERA, qui a été sélectionné et déployé. Les indicateurs RSE ont été intégrés à ce logiciel paramétré qui inclut les données historiques depuis 2012.

La liste des indicateurs (liasses de saisies du système d'information) constitue le référentiel utilisé par le Groupe. Il indique pour chaque indicateur : un numéro identifiant unique, un nom, une définition, une méthodologie de calcul (ou formule de calcul), une unité, la période de reporting, le périmètre couvert, les sources et responsables, les commentaires et des colonnes annuelles dédiées au reporting de la donnée.

LE CHOIX DES INDICATEURS

Conscient de l'intérêt que représente le reporting RSE, le Groupe Eranove a choisi de ne pas réduire le périmètre des indicateurs aux risques principaux et aux articles L225-102-1 et R.225-105-2 du Code de commerce mais, au contraire, d'élargir le périmètre 2019 en veillant à refléter les principaux impacts de ses activités.

+ LA DÉFINITION AU NIVEAU GROUPE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

Chaque année, une première série de définition d'indicateurs complémentaires est proposée par l'équipe Développement Durable - DD - pour tenir compte de l'évolution réglementaire et des retours d'expérience. Ces séries sont partagées avec chaque entité opérationnelle pour confirmer la faisabilité et la pertinence de la définition initiale.

De multiples séances de travail communes aux filiales et entre chaque filiale, avec l'équipe DD notamment au sein

du cercle Développement Durable, ont permis de s'assurer de la cohérence des indicateurs avec l'analyse des risques RSE et de leur juste reflet de la réalité métier. Les définitions ont ensuite été ajustées et les périmètres affinés.

Pour des raisons de stabilité, lorsque l'évolution de la définition de l'indicateur apportée en 2019 modifie la valeur de l'indicateur de 2018, il a été décidé de ne pas reprendre le calcul de l'indicateur de 2018, sauf précision contraire apportée en commentaire.

+ ÉVOLUTION DES INDICATEURS DE 2018 A 2019

Cette section indique les évolutions d'indicateurs entre le reporting RSE 2018 et 2019 suite au retour d'expériences des membres du Cercle Développement Durable et/ou à la demande de l'organisme Tiers Indépendant en charge de la vérification. Ces évolutions incluent : les nouveaux indicateurs, la reformulation d'intitulés, de définitions ou de modes de calcul, et la suppression d'indicateurs.

Au titre de la liasse des indicateurs sociaux (Ressources humaines) :

Ajustement des définitions et/ou des formules de calcul des indicateurs suivants, dans l'objectif de lever des ambiguïtés et s'assurer d'une bonne reproductibilité :

+ Temps théoriques de travail

Création d'un indicateur rendant compte du taux de renouvellement des effectifs pendant l'exercice :

+ Taux de turn-over

Création de six indicateurs rendant compte de la représentativité des femmes au niveau du recrutement, de la gouvernance et des métiers techniques :

+ Pourcentage de femmes recrutées

+ Effectif du comité de direction (CODIR)

+ Nombre de femmes membre du comité de direction

+ Part des femmes membres du comité de direction

+ Effectif des salariés exerçant un métier technique

+ Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique

- + Part des femmes exerçant un métier technique

Création de quatre indicateurs rendant compte du taux de couverture de certification Santé Sécurité au Travail (OHSAS 18001 – ISO 45001) :

- + Effectif détaché
- + Effectif total certifiable
- + Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001
- + Taux de couverture de certification OHSAS 18001 / ISO 45001

Au titre de la liasse des indicateurs environnementaux

Ajustement, modification des intitulés, des définitions, des unités et/ou des formules de calcul des indicateurs suivants :

- + Consommation diesel des véhicules
- + Consommation essence/super des véhicules
- + Émissions de GeS liées aux déplacements professionnels en avion
- + Consommation de papier pour la bureautique

Création de nouveaux indicateurs rendant compte du taux de couverture des certifications et des déchets industriels produits :

- + Déchets industriels banals
- + Déchets spéciaux liquides
- + Déchets spéciaux solides
- + Capacité de production d'eau potable des ouvrages certifiés ISO 14001
- + Taux de couverture certification ISO 14001 – production eau potable
- + Réseau d'assainissement certifié ISO 14001
- + Taux de couverture certification ISO 14001 – Assainissement
- + Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001
- + Taux de couverture de certification ISO 14001 – production d'électricité
- + Réseaux de transport d'électricité certifiés ISO 14001
- + Taux de couverture certification ISO 14001 – transport d'électricité
- + Émissions de Gaz à Effet de Serre (GeS) des entités certifiées ISO 50001
- + Taux de couverture certification ISO 50001

Au titre de la liasse des indicateurs sociétaux

Intégration de l'indicateur « taux de disponibilité des groupes de production électrique hors arrêts programmés » dans la liasse des indicateurs sociétaux, au titre du sous-chapitre qualité de service (précédemment dans la liasse des indicateurs environnementaux).

Modification de la définition et de la formule de calcul de l'indicateur :

- + Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique

Création de 15 nouveaux indicateurs portant sur la qualité

de service, la promotion de l'éthique et les taux de couverture de certification :

- + Réseaux électriques-total exploité
- + Nombre de plaintes internes reçues
- + Nombre de plaintes internes résolues
- + Nombre de plaintes externes reçues
- + Nombre de plaintes externes résolues
- + Effectif des services certifiés ISO 9001
- + Taux de couverture certification ISO 9001
- + Effectif des services évalués ISO 19600
- + Taux de couverture évaluation ISO 19600
- + Effectif des services certifiés ISO 37001
- + Taux de couverture certification ISO 37001
- + Capacité de production d'eau potable des ouvrages évalués ISO 26000
- + Taux de couverture évaluation ISO 26000 – production d'eau potable
- + Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000
- + Taux de couverture évaluation ISO 26000 – production d'électricité

LE REPORTING

*** L'OUTIL DE REPORTING**

L'outil de reporting, dénommé OPERA RSE, a été mis à jour sur la base, d'une part, des modifications et des ajouts d'indicateurs retenus et validés pour l'exercice 2019, et, d'autre part, des besoins d'optimisation du délai et de la qualité des résultats du reporting. Ainsi, il présente les fonctionnalités suivantes :

- + Mode de connexion : SaaS (Software as a Service) : accès direct par internet avec un code dédié payant pour chaque utilisateur
- + Affichage d'un tableau de bord de suivi des saisies et des alertes indiquant :
 - + le nombre d'indicateurs dont les données ont été saisies (seuil d'alerte de saisie)
 - + le nombre d'indicateurs à corriger ou à justifier (seuil d'alerte de variation)
 - + le nombre d'indicateurs à données incohérentes (seuil d'alerte de cohérence)
 - + le taux d'avancement de la saisie (indicateurs confidentiels compris)
 - + le renseignement des commentaires
 - + le renseignement des sources
 - + le renseignement des responsables
- + Création d'une liasse pour la saisie et la consultation des données sur les salaires (espace confidentiel), avec accès réduits pour garantir la confidentialité des informations
- + Automatisation du calcul des indicateurs sur les émissions de Gaz à Effet de Serre afin de faciliter la prise en compte des facteurs d'émission spécifiques à chaque pays
- + Intégration de nouveaux indicateurs sur la promo-

tion du genre, les taux de couverture de certification/évaluation, les déchets industriels produits et les alertes éthiques

- + Restitution automatique des données dans une mise en forme directement utilisable en annexe des rapports Développement Durable (intégrant le nom et le logo de l'entité concernée et les indicateurs ou celle-ci est inclus dans le périmètre), dit « restitution Grenelle ».
- + Restitution graphique des données dans une mise en forme au format excel utilisable pour des présentations ou supports interne.

Le manuel utilisateur, mis à jour par le développeur AMELKIS (France) en fonction des évolutions apportées au logiciel (V4), a été transmis lors du déploiement de cette nouvelle version à chacun des utilisateurs des entités afin de garantir une bonne maîtrise de l'outil.

*** LA PROCÉDURE DE REPORTING**

La procédure de reporting (ESA-RSE-REP-2017-12), validée le 28 décembre 2017, décrit les huit grandes étapes caractérisées par des tâches et des responsabilités bien définies

N°	ÉTAPES DU PROCESSUS	TACHES	RESPONSABLE
1	Demande de reporting	- Définir le cadre et les orientations du reporting. - Élaborer le planning général du reporting. - Communiquer aux sociétés les orientations et le planning du reporting	DG ERANOVE DCM ERANOVE RDD ERANOVE CERCLE DD OTI
2	Configuration de l'outil Opéra pour le reporting	Identifier les suppressions et les ajouts d'indicateurs Solliciter la mise à jour du logiciel auprès du prestataire Effectuer les opérations techniques de prise en compte des mises à jour réalisées Créer dans le logiciel l'exercice (ou les exercices) concerné(s) par le reporting	EQUIPE DD ERANOVE RI ERANOVE PRESTATAIRE SI CERCLE DD OTI
3	Collecte et saisie des données de reporting par les sociétés	- Décliner au sein de la société les orientations et le planning de reporting - Préparer les données des indicateurs de reporting - Vérifier la fiabilité des données produites par les collaborateurs - Collecter les données auprès des responsables de production des données - Saisir et enregistrer les données dans le logiciel Opéra - Élaborer les restitutions des données de la société - Contrôler la saisie et valider les données dans le logiciel Opéra	Resp RSE société Dir concerné ÉQUIPE DD Eranove
4	Élaboration des états de restitutions Groupe	- Vérifier pour chaque société l'effectivité et l'exhaustivité de la saisie des données dans le logiciel - Élaborer les états de restitutions des données Groupe	Resp RSE société Dir concerné RDD ERANOVE
5	Élaboration du rapport Développement Durable (Groupe) intégrant la DPEF	- Établissement du sommaire détaillé avec les contributions des filiales - Établir/ mettre à jour l'analyse des risques RSE, le modèle d'affaires et la politique RSE - Rédiger le rapport Développement Durable du Groupe intégrant la DPEF	EQUIPE DD ERANOVE RDD ERANOVE DCM ERANOVE Resp RSE Filiales CONSULTANT RSE
6	Vérification du reporting RSE extra-financier du Groupe	- Réaliser l'audit interne d'exhaustivité, de fiabilité et de cohérence des données du reporting (indicateur et rapport DD Groupe intégrant la DPEF) - Vérifier et certifier la fiabilité et la conformité des données du reporting RSE aux normes en vigueur	RDD ERANOVE Resp RSE sociétés DG Sociétés DG Eranove OTI
7	Validation du reporting extra financier en CA	-Valider les indicateurs RSE de la société par les DG puis en CA Société - Valider le reporting RSE du groupe (indicateurs et rapport DD intégrant la DPEF) par le DG en CA Eranove - Éditer le rapport de vérification du reporting RSE Groupe par l'OTI	DG société CA sociétés DG ERANOVE CA ERANOVE OTI
8	Publication des rapports DD sociétés et groupe	- Rédaction rapport DD société - Édition, publication et diffusion des rapports DD société et groupe (intégrant la DPEF)	Resp RSE Société RDD Eranove Prestataire design et impression

LE PÉRIMÈTRE DU REPORTING

En 2019, les informations, qu'elles soient du domaine, social, sociétal ou environnemental, publiées dans ce rapport, couvrent l'ensemble des sociétés ayant une activité d'exploitation du groupe Eranove, à savoir : CIE,

SODECI, CIPREL, SDE, ERANOVE CI, ERANOVE SA, AWALE CORPORATION, GS2E, et SMART ENERGY.

Les contrats de gestion de service de type « Management Service » ou « Service Contracts » sont exclus du périmètre du reporting.

Pour l'ensemble des informations, les comparaisons entre exercices sont faites à périmètre constant.

Pour chacun des indicateurs, les sociétés concernées sont précisées lorsque l'indicateur ne couvre pas un périmètre exhaustif.

Pour certains indicateurs, les évolutions des résultats ne sont pas présentées par rapport à l'année n-1, mais sont mises en valeur à travers des pourcentages ou des taux de croissance annuels moyens, par rapport aux années de mise en place d'actions majeures. Les données 2017, 2018 et 2019 sont disponibles en annexe.

PRÉCISIONS, LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

1 - Cas particulier de la SDE

En raison du non-renouvellement du contrat de concession de la SDE au 31/12/2019, certains indicateurs monitorés dans le cadre du reporting RSE ont fait l'objet d'arrêtés anticipés et d'estimation selon des méthodologies précisées dans Opéra. Il a été convenu les règles suivantes

Pour les indicateurs sociaux :

- + Données arrêtées au 30/11/2019 : indicateurs portant sur « l'effectif société », indicateurs portant sur « l'effectif Handicapé », indicateurs portant sur les « Formations », indicateur portant sur le « temps de travail », indicateurs portant sur les « recrutements », indicateurs portant sur « la promotion du genre », indicateurs sur le « taux de couverture de certification » (Cf effectif au 30/11/2019)
- + Données arrêtées en année glissante (01/12/2018 - 30/11/2019) : indicateurs sur les « accidents de travail », indicateurs portant sur « l'absentéisme », indicateur portant sur « les maladies professionnelles ».

Pour les indicateurs environnementaux :

- + Données arrêtées en année glissante (01/12/2018 - 30/11/2019) : indicateurs portant sur la « consommation d'eau », indicateurs portant sur la « consommation d'énergie », indicateurs portant sur la « consommation de matières premières et intrants », indicateur portant sur les « émissions de GeS liées aux déplacements professionnels en avion », indicateurs portant sur la « consommation de papier & produits informatiques »,
- + Données arrêtées selon calcul des index contractuels (réalisé au prorata temporis de la valeur journalière du mois de décembre, ou par défaut de la dernière période connue, et ceci compteur par compteur) : indicateurs portant sur la « production et distribution d'eau »,

Pour les indicateurs sociétaux :

- + Données arrêtées au 30/11/2019 : indicateurs portant sur les « accords collectifs », indicateur portant sur « couverture certification ISO 9001 » (Cf effectif au 30/11/2019)
- + Données arrêtées en année glissante (01/12/2018 - 30/11/2019) : indicateur portant sur « l'effectif clients eau », indicateur portant sur les « branchements sociaux eau », indicateurs portant sur la « qualité de l'eau distribuée », indicateur portant sur le « nombre de personnes formées/sensibilisées à la lutte contre la corruption »

2 - Cas généraux (toutes entités)

- + Les taux de gravité et de fréquence d'arrêt du travail sont calculés sur la base des heures théoriques travaillées, calculées au dénominateur à partir de l'effectif à fin de mois, multiplié par l'horaire mensuel pour une semaine de 40 heures de travail (en Côte d'Ivoire et au Sénégal) ou 35 heures (en France), et multiplié par 12 mois. Soit (35 h/sem. * 52 sem./an / 12 mois.an) 151,67 heures/mois en France et (40 h/sem. * 52 sem./an / 12 mois/an) 173,33 heures/mois en Côte d'Ivoire et au Sénégal. De cette façon, le temps de travail théorique prend en compte les variations d'effectif en cours d'année.
- + Pour le calcul du taux d'absentéisme sont pris en compte : les absences pour accidents du travail, les absences non-autorisées, les absences pour arrêt maladie, et les mises à pied.
- + Le calcul des accidents du travail inclut les élèves stagiaires du CME et du CMEAU.
- + Concernant la production et la distribution d'eau, le rendement du réseau prend en compte le rapport de l'eau facturé au client, sur l'eau potable fournie au réseau (c'est-à-dire l'eau traitée des usines et, pour la SDE, l'eau des forages raccordés au réseau après chloration). Le rendement technique de distribution, est celui de Dakar et d'Abidjan, pour lesquels le débit d'eau en entrée des capitales est mesuré.
- + L'indicateur de consommation d'énergie totale fait la somme des énergies électriques consommées, et celles liées à la consommation de gaz naturel, de DDO/HVO et de Gasoil/Diesel oil

$$\text{ENV 410} = (\text{ENV415} + \text{ENV420} + \text{ENV425} + \text{ENV430}) + \text{ENV440} * 0,00901067 + (\text{ENV450} + \text{ENV460}) * 0,01 + \text{ENV470} * 0,00985833$$

Les facteurs de conversion sont basés sur les données de PCI et de masse volumique issues du site de bilan GES de l'ADEME (<http://www.bilans-ges.ademe.fr/>) :

- + Gaz naturel : 49,6 GJ/t. – 654 kg/m³
- + HVO/DDO : 40 GJ/t – 900 kg/m³
- + Gasoil / Diesel oil : 42 GJ/t – 845 kg/m³

Calcul des émissions de gaz à effet de serre pour le groupe Eranove

Le calcul des rejets de gaz à effets de serre a été réalisé de manière automatique dans le SI sur la base des données de la base carbone ADEME (<http://www.bilansges.ademe.fr/>).

Pour les consommations d'électricité des sièges, agences, bureaux et ouvrages :

- + Côte d'Ivoire Fe électricité = 0.445 kgCO_{2e}/kWh
- + Sénégal Fe électricité = 0.637 kgCO_{2e}/kWh
- + France Fe électricité = 0,0571 kgCO_{2e}/kWh

Pour le carburant :

- + Fe Essence = 2,8 kgCO_{2e}/l
- + Fe Diesel routier = 3,16 kgCO_{2e}/l.

Pour le DDO et HVO :

- + Fe Fioul Lourd = 3,25 kgCO_{2e}/l.

Pour le gaz naturel :

- + Fe gaz naturel = 2,53 kg CO_{2e}/m³

Pour le gasoil/diesel utilisé dans les groupes électrogènes :

- + Fe Diesel = 3,16 kgCO_{2e}/l.

Le bilan GeS du Groupe Eranove a été dressé selon les standards et guides du GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/>) et du bilan GeS de l'ADEME (<https://www.bilans-ges.ademe.fr/>).

Le calcul des émissions de GeS s'établit sur 3 périmètres, dits « scopes » :

- + Scope 1 : émissions directes liées aux processus industriels, à la production d'énergie, aux fuites de fluides frigorigènes des climatisations
- + Scope 2 : émissions liées à la consommation d'énergie électrique et aux réseaux d'énergie
- + Scope 3 : autres émissions indirectes

S'agissant des GES, pour la branche énergie de nos activités, Eranove est à la fois producteur d'énergie, transporteur d'énergie, distributeur et commercialisateur d'énergie.

Sur le plan méthodologique, nous comptabilisons pour la CIE qui regroupe toutes les métiers les pertes réseau dans le scope 1, car cela est partie intégrante de son processus industriel. Le calcul des pertes réseau est utilisé pour mesurer les actions de réduction des pertes réseau. Il ne s'agit pas d'émissions additionnelles comme pour une entreprise agissant hors du secteur de l'énergie. Le calcul des émissions de GeS s'établit ainsi : facteurs d'émissions liées à la production d'énergie = facteurs d'émissions de l'énergie vendue + facteurs émissions liées aux pertes réseaux.

Pour les autres entités du groupe (y compris les sociétés productrices d'énergie) les émissions liées aux pertes réseaux sont comptabilisées dans le scope II car les entités n'ont pas de levier d'action sur le réseau.

Par ailleurs, Eranove engage la mesure du scope III de manière volontaire afin de mener toute action de réduction utile et d'être le plus possible fidèle à la réalité de ses émissions.

ANNEXE IV - Indicateurs de performances 2017 à 2019

Indicateurs sociaux

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
1 - EFFECTIF SOCIÉTÉ							
SOC110	Effectif total société				9 130	9 108	9 010
SOC111	Effectif total Cadres (CA)	Nombre total des Cadres (CA) de la société composée de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Cadre en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	948	1 010	1 056
SOC112	Effectif total Agents de Maîtrise (AM)	Nombre total des Agents de maîtrise (AM) de la société composée de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Agent de maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	4 092	4 110	4 103
SOC113	Effectif total Ouvriers Employés (OE)	Nombre total des Ouvriers Employés (OE) de la société composée de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Employés-Ouvriers en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	4 090	3 988	3 851
SOC1201	Pourcentage de femmes dans l'effectif				23,88%	23,66%	22,67%
SOC121	Effectif total Cadres (CA) femmes	Nombre total des femmes Cadres (CA) de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Cadres en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les femmes cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont incluses dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	270	279	297
SOC122	Effectif total Agents de maîtrise (AM) femmes	Nombre total cumulé d'Agent de Maîtrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Agents de Maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les salariés femmes AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont comptabilisés dans l'effectif de la date de fin du reporting inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	1 222	1 220	1 196
SOC123	Effectif total Ouvriers-Employés (OE) femmes	Nombre total d'Employés -Ouvriers (EO) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Ouvriers - Employés en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB : Les femmes OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont incluses dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	688	656	550
SOC130	Effectif total Expatriés				7	7	7
SOC131	Effectif total Cadres expatriés	Nombre total de Cadres (CA) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés cadres en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB : Les salariés cadres expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	7	7	7
SOC132	Effectif total Agents de maîtrise expatriés	Nombre total d'Agents de maîtrise (AM) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés agents de maîtrise en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting. NB : Les salariés AM expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC133	Effectif total Ouvriers - Employés expatriés	Nombre total d'ouvriers-employés (OE) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés ouvriers et employés en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB : Les salariés OE expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC140	Effectif total par Tranche d'âge				9 130	9 108	9 010
SOC141	Effectif total 18-25 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans. NB : jusqu'à la date anniversaire des 26 ans, le collaborateur a toujours 25 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF ((Date de naissance);«jj/mm/2019»;«y») qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB : Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	251	225	189
SOC142	Effectif total 26-35 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 26 ans et strictement inférieur à 36 ans. NB : jusqu'à la date anniversaire des 36 ans, le collaborateur a toujours 35 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF ((Date de naissance);«jj/mm/201»;«y») qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB : Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	3 509	3 358	3 058
SOC143	Effectif total 36-45 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 36 ans et strictement inférieur à 46 ans. NB : jusqu'à la date anniversaire des 46 ans, le collaborateur a toujours 45 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF ((Date de naissance);«jj/mm/2019»;«y») qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB : Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	2 814	2 989	3 232
SOC144	Effectif total 46-55 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 46 ans et strictement inférieur à 56 ans. NB : jusqu'à la date anniversaire des 56 ans, le collaborateur a toujours 55 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF ((Date de naissance);«jj/mm/2019»;«y») qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB : Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	1 756	1 726	1 751
SOC145	Effectif total +56 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 56 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF ((Date de naissance);«jj/mm/2019»;«y») qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB : Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	800	810	780
SOC150	Effectif total par Type contrat				9 130	9 108	9 010
SOC151	Effectif total CDD	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à la date de fin de reporting	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrats CDD. Les salariés en CDD dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté.	567	590	472
SOC160	Effectif total par Pays				9 130	9 108	9 010
SOC161	Effectif total France	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en France	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	22	22	26
SOC162	Effectif total Côte d'Ivoire	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Cote d'Ivoire	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	7 899	7 872	7 759
SOC163	Effectif total Sénégal	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Sénégal	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	1 202	1 207	1 225
SOC164	Effectif total Mali	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Mali	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC165	Effectif total RD Congo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en RD CONGO	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	7	7	0
SOC166	Effectif total Arabie-Saoudite	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Arabie-Saoudite	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE							
SOC210	Effectif total souffrant de handicap	Est considéré comme personne en situation de handicap « toute personnes physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée (,,), en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises, » (extrait du Code du travail ivoirien) NB : La situation de handicap du salarié est constatée par la médecine du travail,	# personnes		108	101	99
SOC250	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	Nombre total de personnes en situation de handicap ayant été intégrées en CDD ou CDI dans l'effectif de l'entreprise pendant la période de reporting. NB Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise. Le recrutement de personnes en situation de handicap peut sous certaines conditions faire l'objet de crédit d'impôts.	# personnes	Nombre de premiers contrats en CDD ou CDI enregistrés pour des personnes en situation de handicap au cours de la période concernée par le reporting. NB 1 : si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne n'est comptabilisée qu'une seule fois. Ce n'est pas la date de signature du premier contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. NB2 Les impatriés et les expatriés en situation de handicap sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC260	Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	Nombre total de salariés en CDD ou CDI souffrant d'une infirmité physique, que celle-ci ait été acquise ou non après l'embauche NB : Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	Nombre de personnes handicapées en CDD ou CDI présentes à la fin de période de reporting (exple au 31/12/N) NB 1 : les salariés en situation de handicap dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté NB 2 : ce cumul correspond au total des anciens indicateurs SOC230 + SOC 240	108	101	99

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
3 - FORMATION							
SOC310	Nombre total de formations				5 820	5 916	7 250
SOC311	Nombre de formations suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Cadre formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	678	728	1 341
SOC312	Nombre de formations suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Agents de maîtrise formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	2 931	3 025	3 515
SOC313	Nombre de formations suivies par les employés	Nombre total de salariés Employés - Ouvriers ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Employé - Ouvrier formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Employés - Ouvriers aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	2 211	2 163	2 394
SOC340	Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)				1 092	4 828	6 361
SOC341	Nombre de formations internes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Cadre formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	113	378	866
SOC342	Nombre de formations internes suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Agents de maîtrise formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	423	2 512	3 127
SOC343	Nombre de formation internes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Employés - Ouvriers ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Employé - Ouvrier formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	556	1 938	2 368
SOC350	Nombre total de formations externes				312	1 079	889
SOC351	Nombre de formations externes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur « n » sessions est comptabilisé « n » fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1 : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	149	352	475
SOC352	Nombre de formations externes suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur « n » sessions est comptabilisé « n » fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1 : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	152	502	388
SOC353	Nombre de formations externes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur « n » sessions est comptabilisé « n » fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1 : Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	11	225	26

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC320	Dépenses totales de formations	Ensemble des dépenses générées par les formations et les sensibilisations réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe ou dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'international. NB : les dépenses de formation sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des états de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.	€	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes et externes Dépenses totales de formations = Dépenses de formations internes SOC 321 + Dépenses de formations externes SOC 322 NB : ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement ni la restauration, ni le transport)	3 730 132	3 098 320	2 910 807
SOC321	Dépenses de formations internes	Ensemble des dépenses générées par les formations internes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan) NB : les dépenses de formations internes sont à comptabiliser à partir des factures émises par les centres de formation du groupe.	€	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes. NB : ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport).	1 237 619	1 192 754	724 903
SOC322	Dépenses de formations externes	Ensemble des dépenses générées par les formations externes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'international. NB : les dépenses de formations externes sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des états de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.	€	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations externes. NB : 1 ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport). NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	2 492 513	1 905 376	2 185 904
SOC330	Nombre d'heures de formations				186 384	156 282	177 531
SOC331	Nombre heures de formations internes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations au sein des centres de formation du Groupe Eranove durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations externes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle participent 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 : les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	155 112	125 546	153 415
SOC332	Nombre heures de formations externes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations dans des cabinets et centres de formation externes (en dehors des centres de formation du Groupe) durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations et sensibilisations internes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle participent 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 : les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	31 272	30 736	24 116
4 - SALAIRES							
SOC400	Masse salariale totale entreprise	Somme des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise, hors avantages en nature et cotisations patronales.	€		105 057 462	104 439 534	111 033 966
SOC410	Montant des salaires annuels bruts		€		111 273 303	113 366 032	122 355 532
SOC411	Salaires annuels bruts Cadres	Total de l'ensemble des salaires de l'effectif Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des Cadres versés pendant la période de reporting.	36 055 669	36 760 504	42 122 079
SOC412	Salaires annuels bruts Agents de Maîtrise	Total de l'ensemble des salaires de l'effectif Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des Agents de maîtrise versés pendant la période de reporting.	46 086 586	48 058 409	50 140 400
SOC413	Salaires annuels bruts Ouvriers-Employés	Total de l'ensemble des salaires de l'effectif Ouvriers-Employés de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des Agents de maîtrise versés pendant la période de reporting.	29 131 048	28 547 119	30 093 053

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC420	Montant des salaires annuels bruts femmes		€		25 909 805	25 893 153	27 468 394
SOC421	Salaires annuels bruts Femmes Cadres	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des femmes Cadres versés pendant la période de reporting.	8 338 706	8 724 526	9 634 455
SOC422	Salaires annuels bruts Femmes Agents de Maîtrise	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des femmes Agents de Maîtrise versés pendant la période de reporting.	13 123 129	12 880 884	13 556 472
SOC423	Salaires annuels bruts Femmes Ouvriers-Employés	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Employés Ouvriers de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans ce montant.	€	Cumul de tous les salaires annuels bruts des femmes Employés Ouvriers versés pendant la période de reporting.	4 447 970	4 287 744	4 267 467
SOC430	Montant du salaire annuel brut moyen		€		381 020	345 497	394 761
SOC431	Salaires annuels bruts Cadres Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Cadres / "Effectif Cadres payé"	592 999	524 250	595 068
SOC432	Salaires annuels bruts Agents de Maîtrise Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Agents de maîtrise / "Effectif Agents de maîtrise payé"	83 904	92 277	105 671
SOC433	Salaires annuels bruts Ouvriers-Employés Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Ouvriers-Employés de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Ouvrier-employés / "Effectif Ouvriers-employés payé"	91 299	102 043	104 631
SOC440	Montant du salaire annuel brut femmes moyen		€		305 322	269 130	402 956
SOC441	Salaires annuels bruts Femmes Cadres Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif Femmes Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Cadres femme / "Effectif Cadres femme payé"	426 267	427 961	561 536
SOC442	Salaires annuels bruts Femmes Agents de Maîtrise Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif Femmes Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Agents de maîtrise femme / "Effectif Agents de maîtrise femme payé"	84 333	82 315	111 305
SOC443	Salaires annuels bruts Femmes Ouvriers-Employés Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif Femmes Ouvriers-Employés de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	Montant du salaire annuel brut Ouvriers Employés femmes / "Effectif OE femme payé"	70 679	64 036	69 263
5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL							
SOC500	Accident du travail						
SOC510	Accidents du travail avec et sans arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec et sans arrêt de travail, exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas. NB : l'accident de trajet est un accident qui survient : -Entre la résidence et le lieu de travail, -Entre le lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.	Nombre	Cumul des accidents du travail avec arrêt survenus à des salariés CDD et CDI et des accidents du travail sans arrêt survenus à des salariés CDD et CDI, à la date de fin de la période de reporting. NB : ne pas comptabiliser ici les accidents de trajets.	147	156	133
SOC520	Accidents du travail avec arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité (allocation payée par l'organisme de sécurité sociale en compensation du salaire suspendu par l'employeur), exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, ainsi que des accidents du travail avec décès.	Nombre	Cumul des accidents du travail survenus à des salariés CDD et CDI avec arrêt de travail de 1 jour et plus, pendant la période de reporting. NB : ne pas comptabiliser ici les accidents du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les organismes de Sécurité Sociale.	139	151	127
SOC525	Accidents de trajet	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité (allocation payée par l'organisme de sécurité sociale en compensation du salaire suspendu par l'employeur) survenus lors de trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, exclusion faite des accidents du travail avec décès.	Nombre	Cumul des accidents du travail avec arrêt de travail de 1 jour et plus, survenus à des salariés CDD et CDI pendant la période de reporting lors d'un trajet résidence - lieu de travail ou lieu de travail - lieu de restauration. NB : ne pas comptabiliser ici les accidents du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les organismes de Sécurité Sociale.	80	76	55

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC530	Accidents du travail occasionnant un décès	Accidents du travail pour accidents hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	Nombre	Cumul des accidents du travail hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié, au cours de la période concernée par le reporting.	0	2	0
SOC540	Nombre de jours d'arrêt du travail	Somme des jours d'arrêt du travail obtenus sur prescription médicale pour accidents hors trajets et permettant aux salariés d'interrompre leurs activités avec le paiement d'une indemnité journalière compensatoire du salaire	jours	Cumul du nombre de jours (en jours calendaires) non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail (les arrêts de travail liés à des accidents de trajet entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas sont exclus) survenus au cours de la période concernée par le reporting. NB: -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs ayant eu lieu sur la période. -Pour les décès, seuls les jours d'arrêt de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés.	3 236	3 465	3 204
SOC550	☛ Taux de gravité	Le taux de gravité représente le nombre de journées d'arrêt du travail indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.	jours	Taux de gravité : Nombre de jours d'arrêt de travail des CDI et CDD (SOC 540) X 1 000 / nombre total d'heures théoriques travaillées de l'année (SOC 610)	0,17	0,18	0,17
SOC560	☛ Taux de fréquence	Le taux de fréquence est le nombre d'accidents survenus hors trajets avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.	nombre	Taux de fréquence : Nombre d'accidents de travail avec arrêt des CDI et CDD hors trajet (SOC 520) / nombre total d'heures travaillées théoriques sur l'année n (SOC 610) * 1000000	7,51	8,02	6,82
6 - TEMPS DE TRAVAIL							
SOC610	Temps théorique de travail société		Heures		18 520 917	18 838 618	18 622 580 ³¹
SOC611	Temps théorique de travail Cadres	Temps de travail à effectuer par les Cadres (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal et Côte d'Ivoire : Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France : Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	1 922 193	2 065 812	2 072 861 ³⁰
SOC612	Temps théorique de travail Agent de maîtrise	Temps de travail à effectuer par les Agents de maîtrise (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal et Côte d'Ivoire : Somme de l'Effectif AM en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France : Somme de l'Effectif AM en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	8 306 650	8 567 284	8 426 703
SOC613	Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Temps de travail à effectuer par les Ouvriers Employés (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal et Côte d'Ivoire : Somme de l'Effectif OE en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France : Somme de l'Effectif OE en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	8 292 074	8 205 521	8 123 016
SOC620	Temps de travail supplémentaire société		Heures		649 072	668 873	642 558
SOC621	Temps de travail supplémentaire Cadres	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Cadres au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable : Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des cadres en CDD et CDI	0	0	0
SOC622	Temps de travail supplémentaire Agent de Maîtrise	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Agent de Maîtrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable : Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des AM en CDD et CDI	280 551	270 928	286 239
SOC623	Temps de travail supplémentaire Ouvriers Employés	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Ouvriers Employés au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable : Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des OE en CDD et CDI	368 521	397 945	356 319
7 - ABSENTÉISME							
SOC700	Temps total d'absence (TTA)	L'absentéisme est la durée des absences légales ou non des salariés CDD et CDI à leur lieu de travail sur une période donnée. Absences légales (ALE) : congés légaux, congés de maternité, congés sans solde, mises à pieds, permissions exceptionnelles légales, arrêts maladie, accidents du travail et trajet. Durée totale des absences légales et des absences autorisées des salariés.	Heures	SOC710 + SOC720 + SOC730 + SOC740 + SOC750 + SOC760 + SOC770 + SOC780	3 525 617	3 309 271	3 209 795
SOC710	Absences pour congés légaux (ACL)	Durée des congés annuels légaux pris avec rémunération par les salariés en CDD ou CDI de l'entreprise	Heures	Somme des congés légaux (selon la définition du Code du Travail national) des CDD et CDI pris à la date de fin de la période du reporting. Côte d'Ivoire et Sénégal : 8h par jour (40h/ semaine) France : 7h par jour (35h/semaine) NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte.	3 189 787	2 938 263	2 869 731

30 Donnée 2018 modifiée par rapport à celle affichée dans le précédent rapport DD suite au retraitement des heures théoriques travaillées des cadres de Eranove CI.

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC720	Absences pour congés de maternité (ACM)	Durée des congés de maternité ou paternité pris par les salariés en CDD ou CDI.	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : Nombre de jours de congés de maternité/ Paternité pris par les collaborateurs concernés*08h France : Nombre de jours de congés de maternité/ Paternité pris par les collaborateurs concernés*07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris pas en compte.	125 620	62 654	112 263
SOC730	Absences pour congés sans solde (ACS)	Durée des congés annuels légaux pris sans rémunération pour convenance personnelle par les salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 08h France : -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	2 176	70 709	5 778
SOC740	Absences pour mise à pied (AMP)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI ayant écopé d'une suspension temporaire du contrat de travail par mesure disciplinaire.	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : -Nombre de jours de mise à pied*8h France : -Nombre de jours de mise à pied*7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte	11 000	33 744	7 064
SOC750	Absences pour permission exceptionnelle (APE)	Durée des absences autorisées au salarié en CDD ou CDI par l'employeur sur la base d'événements familiaux dûment justifiés par l'employé et non déductibles du congé réglementaire. Ces absences sont définies par le Code du travail, les conventions collectives ou le règlement interne : mariage, décès, naissance, etc.	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : Nombre total de jours de permissions pris * 8h France : Nombre total de jours de permissions pris * 7h NB 1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	15 144	19 315	26 748
SOC760	Absences pour arrêts maladie (AAM)	Durée des interruptions de travail des salariés en CDD ou CDI recommandées par un médecin (médecine du travail ou autre) au cours de la période concernée par le reporting.	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : -Nombre de jours de maladie *8h France : -Nombre de jours de maladie * 7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte	135 098	149 760	146 637
SOC770	Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI pour accident du travail et pour accident de trajet.	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 8h France : (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 7h NB : -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs à l'année n-1. -Pour les décès, seuls les jours d'arrêt de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés. NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	40 208	26 548	34 480
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légales et non justifiées des salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire et Sénégal : Nombre de jours d'absence non autorisée de l'effectif CDD et CDI *8h France : Nombre de jours d'absence non autorisée de l'effectif CDD et CDI *7h NB1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	6 584	8 280	7 096
SOC711	☛ Taux absentéisme	Le quotient du nombre d'heures d'absence (hors ACL, ACM, ACS, APE) par rapport au nombre d'heures théoriques de travail des salariés sous contrats CDI et CDD valides à la date de fin du reporting.	%	Taux d'absentéisme = (AMP+AAM+ATT+ANA) / TTT	1,04%	1,16%	1,05%
SOC712	Taux d'assiduité	Le ratio correspondant à l'écart entre le temps de travail théorique des salariés sous contrats CDI et CDD et la durée totale des absences (hors ACL, ACM, ACS, APE).	%	Taux d'assiduité = 1-Taux d'absentéisme	98,96%	98,84%	98,95%

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
8 - RECRUTEMENTS							
SOC810	Recrutements effectif société				1 303	668	643
SOC811	Nombre de recrutements CDD	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDD sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDD enregistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié.	562	352	331
SOC812	Nombre de recrutements CDI	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDI enregistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	741	316	312
SOC815	Nombre de femmes recrutées	Nombre de femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	# personnes	Cumul des femmes dans les recrutements=(Nombre total de femmes recrutées en CDD et CDI) NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	227	137	80
SOC816	Pourcentage de femmes recrutées	Pourcentage des femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	%	Quotient du nombre de femmes recrutées par rapport au recrutement effectif société. Pourcentage de femmes recrutées = (SOC 815 / SOC 810)*100	17%	21%	12%
SOC813	Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI ou CDD sur la période concernée par le reporting et ayant à la date de signature du contrat un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans NB : jusqu'à la date anniversaire des 26 ans, le collaborateur a toujours 25 ans.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDI et CDD enregistrés au cours de la période concernée par le reporting signés par des jeunes ayant à la date de la signature du contrat un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans NB : si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	196	114	102
SOC814	Nombre de stagiaires recrutés	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de stage pendant la date de reporting	# personnes	Cumul du nombre de contrat de stages signés (qu'il soit diplômant, conventionné, rémunéré ou non)	1 913	2 473	1 990
9 - DÉPARTS							
SOC910	Départ effectif société				341	473	587
SOC920	Licenciements				44	44	13
SOC921	Nombre de licenciements CDD	Nombre de salariés CDD licenciés. NB : Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés en CDD licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2) fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	0	1	0
SOC922	Nombre de licenciements CDI	Nombre de salariés CDI licenciés. NB : Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés en CDI licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2) fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	44	43	13

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019	
SOC930	Départs volontaires				109	140	91	
SOC931	Nombre de départs volontaires de salariés CDD	Nombre de salariés CDD ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting NB : Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié).	4	5	13	
SOC932	Nombre de départs volontaires de salariés CDI	Nombre de salariés CDI ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting NB : Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié).	105	135	78	
SOC940	Départs liés aux fins de contrats				188	289	483	
SOC941	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDD arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail. NB un salarié en fin de CDD au 31/12/N qui signe un autre contrat au 01/01/N+1 n'est pas considéré comme un départ.	62	135	312	
SOC942	Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDI arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail qui correspond à l'âge de la retraite normale. NB un salarié en fin de CDI dont le dernier jour de travail est le 31/12/N n'est pas considéré comme un départ pour l'année N mais pour l'année N+1.	126	154	171	
SOC950	Taux de turnover	Taux de renouvellement des effectifs de l'entité suite à des départs volontaires ou non et des recrutements de collaborateurs.	%	Taux de turn-over = ((Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2) / Effectif au 31 décembre de l'année N-1*100 Taux de turnover = [(SOC 910 + SOC 810)/2] / [(SOC 110 N-1)]*100 NB1 : Le nombre de départ porte sur l'ensemble des licenciements, des départs volontaires et des départs pour fin de contrat. NB2 : Le nombre d'arrivées porte sur l'ensemble des recrutements CDI et CDD NB3 : Les mobilités internes ne sont pas comptabilisées comme des départs.	9,00%	6,26%	6,83%	
10 - MALADIES PROFESSIONNELLES								
SOC101	Maladies professionnelles	Cumul du nombre des salariés CDD et CDI déclarés par le médecin du travail comme étant atteints de maladies professionnelles sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Les maladies professionnelles sont codifiées dans un tableau fourni par l'organisme de Sécurité sociale, qui détermine également les conditions de contraction de ces maladies. La maladie professionnelle constatée par le médecin d'entreprise est sanctionnée par un certificat médical.	0	0	0	
11 - DÉPENSES EN MATIÈRE DE POLITIQUE SOCIALE								
SOC102	Dépenses en matière de politique sociale				€	11 673 866	16 042 392	12 763 996
SOC103	Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	Contribution financière volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé, et à la retraite des salariés (Fonds de Solidarité, Fonds de Solidarité Santé, Assurance Maladie pour Retraités : ASMAR, FCP etc....) NB : Les contributions obligatoires suivantes sont exclues: dépenses de formation	€	Cumul des Fonds alloués pour assurer la solidarité, la santé et la retraite des salariés (FCP, PS Cadres, FS, FSS, ASMAR,...) NB : ne reporter que les contributions employeur volontaires, pas les contributions obligatoires	6 136 384	6 537 083	7 744 713	
SOC104	Fonds alloués aux prêts internes	Montant total des prêts accordés aux salariés notamment par l'intermédiaire des mutuelles, pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements pour améliorer leurs revenus.	€	Cumul des fonds alloués pour le MA2E, FCP-SDE, FPH-SDE	5 537 482	9 505 309	5 019 283	
12 - PROMOTION DU GENRE								
SOC171	Gouvernance							
SOC172	Effectif du comité de direction (CODIR)	Nombre total (hommes et femmes) des membres du comité de direction	# personnes	Somme des membres du CODIR désignés à la fin de la période de reporting	95	107	132	
SOC173	Nombre de femmes membres du comité de direction	Nombre de femmes membres du comité de direction	# personnes	Somme des femmes membres du CODIR désignées à la fin de la période de reporting	19	19	23	
SOC174	Part des femmes membres du comité de direction	Pourcentage des femmes membres du comité de direction.	%	(SOC173-Nombre de femmes membres du comité de direction / SOC172- Effectif du comité de direction) *100	20,00%	17,76%	17,42%	

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
SOC175 Métiers techniques							
SOC176	Effectif des salariés exerçant un métier technique	Cumul des salariés (homme et femmes) en CDI et CDD exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting, NB 1 : La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte,	# personnes	Cumul des salariés en CDI CDD exerçant un métier technique à la date de fin du reporting, NB: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail,	2 765	2 711	3 228
SOC177	Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique	« Cumul des salariées femmes en CDI et CDD exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting, NB 1 : La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte, »	# personnes	Cumul des femmes salariées en CDI CDD exerçant un métier technique à la date de fin du reporting, NB: Les salariées dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriées et les expatriées sont comptabilisées dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail,	117	134	158
SOC178	Part des femmes exerçant un métier technique	Pourcentage des femmes exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting,	%	«=SOC 177-Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique/SOC176-Effectif des salariés exerçant un métier technique*100	4,23%	4,94%	4,89%
13 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOC1005 Effectif détaché et certifiable							
SOC1006	Effectif détaché	Nombre total des salariés de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide détachés au groupement d'intérêt économique GS2E (Groupement des Services Eau et Électricité)	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés de la société en CDI et CDD (contrat valide à la date de fin du reporting) détachés au groupement d'intérêt économique GS2E NB1 : Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2 : Les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	392	338	276
SOC1007	Effectif total certifiable	Nombre total des salariés de la société composée de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E (et retirés de l'effectif CIE et SODECI)	# personnes	CIE, SODECI et autres entités : [(SOC 110- Effectif total société) - (SOC 1006-Effectif détaché)] GS2E : [(SOC110-Effectif société) + (Somme Effectif détaché CIE et SODECI)]	9 130	9 108	9 010
SOC1010 Couverture certification Santé Sécurité au travail							
SOC1011	Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions certifiées OHSAS 18001 / ISO 45001 à la fin de la période de reporting NB 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat OHSAS 18001 / ISO 45001 valide à la date de fin de reporting. NB1 : Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2 : Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	1 938	2 433	2 476
SOC1012	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45000	Ratio du nombre de salariés des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiées OHSAS 18001 - ISO 45001 (SOC 1011) / Effectif total certifiable (SOC 1007)]*100	21%	27%	27%

Indicateurs environnementaux

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
1 - PROVISIONS & GARANTIES RISQUES ENVIRONNEMENT							
ENV110	Provisions et garanties pour risques environnementaux	Montant planifié dans le budget pour assurer la gestion des risques en matière d'environnement	€	Somme prévue pour les risques avérés et identifiés en matière d'environnement et liés aux activités de l'entreprise	1 829 388	2 436 170	2 435 820
2 - CONSOMMATION D'EAU							
ENV200	Consommation d'eau				7 036 255	7 450 250	8 773 640
ENV210	Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	La quantité d'eau potable consommée au sein des locaux administratifs et commerciaux, à savoir les sièges sociaux, les agences commerciales et les bureaux, relevée aux compteurs ou sur facture	m ³	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur. NB : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure : -les gratuits d'eau pour les logements du personnel et des retraités, -les centres de production d'eau et d'électricité.	481 495	464 229	463 468
ENV220	Conso. d'eau des usines de production thermique d'électricité	La quantité d'eau potable utilisée par les usines pour la production thermique d'électricité.	m ³	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des sites de production thermique d'électricité au relevé de compteur. NB : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	174 068	176 309	229 264
ENV230	Consommation d'eau des usines de production d'eau	La quantité d'eau potable utilisée par les usines de production d'eau pour les besoins d'exploitation (lavages des décanteurs, des filtres, etc.).	m ³	Quantité d'eau consommée dans les usines pour les besoins d'exploitation = (production d'eau des usines * (100-rendement interne des usines de production d'eau ENV320)) / 100	6 380 692	6 809 712	8 080 908
3 - PRODUCTION & DISTRIBUTION D'EAU							
ENV350	Capacité production eau potable						
ENV351	Capacité de production d'eau potable	Capacité totale des forages et usines de production d'eau potable. C'est la somme totale des capacités maximales (ou théoriques) de toutes les unités de production installées.	m ³ /j	Somme totale des capacités maximales (ou théoriques) de toutes les unités de production installées.	1 643 629	1 690 188	1 723 127
ENV300 PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU							
ENV301	Eau brute usines	Quantité d'eau brute utilisée pour la production d'eau potable	m ³	Volume d'eau brute utilisée pour la production d'eau potable.	326 695 713	339 201 623	364 850 162
ENV302	Eau forages	Quantité d'eau brute en sortie des forages exploités par la société (hors forages alimentant les usines de production d'eau)	m ³	Volume d'eau brute produite par les forages exploités par la société et alimentant le réseau (hors forage alimentant les usines de production d'eau)	116 411 603	122 366 974	134 975 220
ENV310	Eau traitée usines	Quantité d'eau ayant subi un traitement destiné à la rendre bactériologiquement et chimiquement propre à la consommation.	m ³	Somme de la production d'eau traitée de l'ensemble des usines	320 315 021	332 392 911	356 191 768
ENV315	Total eau produite	Quantité d'eau potable produite et raccordée au réseau.	m ³	Somme de la production d'eau traitée de l'ensemble des usines (ENV 310) et des eaux de forages raccordés au réseau, hors forage alimentant les usines de production (ENV 302)	436 726 624	454 759 885	491 166 988
ENV320	Rendement interne des usines de production d'eau	Le rapport de la quantité d'eau traitée produite par les usines à la quantité d'eau brute utilisée par ces usines.	%	Rendement moyen de l'ensemble des stations en % = (Somme des volumes "Eau traitée usines" sur une période donnée des usines de production d'eau) / (Somme des volumes "eau brute usine" sur la période de reporting des usines de production d'eau) x100	98,0%	98,0%	97,6%
ENV330	Rendement de réseau	Le rapport de la quantité d'eau facturée aux clients à la quantité d'eau mise à disposition dans le réseau d'eau par les usines de production et les forages en exploitation.	%	Rendement de réseau d'eau potable (%) =(ENV 341 volume total d'eau vendu sur la période de reporting au consommateurs en m3 /(ENV 310 volume eau traitée usines sur la période de reporting + ENV 302 eau forages sur la période de reporting) x100	76,62%	76,00%	73,89%
ENV341	Volume d'eau vendu	Quantité d'eau relevée par les compteurs et facturée aux clients.	m ³	Cumul des m3 facturés aux clients pendant la période de reporting	334 617 343	345 624 862	362 928 425

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
4 - CONSOMMATION D'ÉNERGIE							
ENV410	Consommation d'énergie totale			NB : il ne s'agit pas du volume recouvré.	8 247 202	7 542 224	7 870 023
ENV415	Consommation d'électricité des ouvrages de production d'électricité	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production d'électricité (consommations « auxiliaires »). NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2 : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	64,4	58,2	53,0
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs. NB : il ne s'agit pas des GWh recouvrés. NB : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure : - Les gratuités d'électricité pour les logements du personnel et des retraités, - Les centres de production d'eau et d'électricité.	59,65	65,04	61,41
ENV425	Consommation d'électricité des ouvrages d'assainissement	Quantité totale d'électricité consommée pour l'entretien et l'exploitation des réseaux et ouvrages d'assainissement et de drainage au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites liés à l'activité d'assainissement NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2 : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	1,5	1,4	1,7
ENV430	Conso. d'énergie électrique des ouvrages de production et de distribution d'eau	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production et de distribution d'eau au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production et de distribution d'eau (consommations « auxiliaires ») NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2 : Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	400	402	432
ENV440	Consommation de gaz naturel	Quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m³	Cumul des m³ de gaz naturel consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine. NB : Sur les périodes où le relevé machine a été impossible, estimer avec les GWh produits.	915 199 977	836 960 576	873 326 866
ENV450	Consommation de HVO	Quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m³	Cumul des m³ de HVO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (substitution du gaz en cas de rupture d'approvisionnement).	134	741	2 941
ENV460	Consommation de DDO	Quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m³	Cumul des m³ de DDO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (en substitution du gaz et du HVO ou lors du passage du gaz ou HVO).	860	363	408
ENV470	Consommation Gasoil / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	Quantité totale de Gasoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes de secours	m³	Cumul des m³ de Gasoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes de secours (utilisés en cas de défaut d'alimentation électrique), facturés au réel ou sorties de stock,	7 301	7 825	8 180
ENV475	Conso Gasoil/ Diesel Oil des groupes électrogènes pour la production d'électricité	Quantité totale de Gasoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	m³	Cumul des m³ de Gasoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes des centrales isolées et pour le démarrage des ouvrages d'exploitation, facturés au réel ou sorties de stock.	14	13	11

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules				6 644 163	5 897 689	6 434 182
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	Quantité totale de Diesel utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Diesel consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	5 714 998	4 959 147	5 005 248
ENV482	Consommation Essence/Super des Véhicules	Quantité totale d'Essence/Super utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Essence/Super consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	929 166	938 542	1 428 934
5 - PRODUCTION & DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ							
ENV510	☉ Capacité totale opérée interconnectée		MW		1 247	1 247	1 247
ENV511	Capacité installée interconnectée THERMIQUE	Capacité totale du parc de production thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle. C'est la somme totale des puissances maximales (ou théoriques) de tous les groupes de production installés sur le réseau.	MW	Somme des puissances du parc thermique interconnecté opéré à une période donnée sur la base de la capacité réelle exprimée en MW.	643	643	643
ENV512	Capacité installée interconnectée hydroélectrique	Capacité totale du parc de production hydroélectrique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle.	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique interconnecté opéré à une période donnée sur la base de la capacité réelle exprimée en MW.	604	604	604
	☉ Part des capacités de production (MW) d'électricité renouvelable		%		48%	48%	48%
ENV520	☉ Production électrique totale interconnectée				4 787	4 683	5 139
ENV521	Production totale des usines de production électrique THERMIQUE	Production totale d'électricité nette livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	Énergie totale nette livrée du parc thermique interconnecté.	3 383	3 050	3 276
ENV522	☉ Production totale des usines de production hydroélectrique	Production totale d'électricité nette livrée du parc hydroélectrique interconnecté.	GWh	Énergie totale nette livrée du parc hydroélectrique interconnecté.	1 404	1 633	1 863
	Part de la production (GWh) d'électricité renouvelable		%		29%	35%	36%
ENV530	☉ Rendement production électricité	Rapport de l'énergie évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	Rendement production électricité = Production totale nette / production brute * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines.	99,2%	97,9%	99,1%
ENV531	☉ Rendement production électricité Abidjan	Rapport de l'énergie produite à Abidjan et évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	Rendement production électricité Abidjan = Production totale nette Abidjan / production brute Abidjan * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines d'Abidjan.	99,5%	98,5%	99,1%
ENV550	Énergie disponible				7 032	7 547	7 298
ENV551	Énergie disponible THERMIQUE	Énergie productible du parc de production thermique en fonction des conditions opérationnelles et techniques de l'installation.	GWh	pour le parc de production thermique : ÉNERGIE DISPONIBLE = EMP-EINP-EIP EMP = énergie (maximale) théorique productible pour la période considérée, EIP = total de l'énergie indisponible à caractère programmé pour la période EINP = total de l'énergie indisponible à caractère non programmé pour la période.	4 624	4 611	4 481
ENV552	Énergie disponible HYDROÉLECTRIQUE	Énergie productible du parc de production hydroélectrique en fonction des conditions opérationnelles et techniques de l'installation.	GWh	pour le parc de production hydroélectrique : ÉNERGIE DISPONIBLE = EMP-EINP-EIP EMP = énergie (maximale) théorique productible pour la période considérée, EIP = total de l'énergie indisponible à caractère programmé pour la période EINP = total de l'énergie indisponible à caractère non programmé pour la période.	2 409	2 936	2 817

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
ENV560	☉ Rendement global électricité	C'est le rapport de la production brute (énergie en sortie de l'alternateur) par l'énergie effectivement consommée par le client final. Ce rendement tient compte donc des pertes production, transport et distribution. Remarque : les clients alimentés directement par le réseau de transport subissent seulement les pertes production et transport.	%	Rendement global du système électrique selon la définition des statistiques nationales ivoiriennes.	78,95%	80,32%	83,08%
6 - CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES & INTRANTS							
ENV600	Consommation des matières premières et intrants						
ENV610	Huiles	Quantité des huiles utilisées dans l'exploitation des ouvrages.	l	Cumul des Litres d'huiles consommées.	114 573	100 299	78 224
ENV620	Chlore gazeux	Quantité de chlore gazeux utilisée dans l'exploitation.	t	Cumul des tonnes de chlore gazeux utilisées pour l'exploitation.	731	689	682
ENV630	Chaux	Quantité de chaux utilisée pour l'exploitation.	t	Cumul des tonnes de chaux utilisées pour l'exploitation.	15 039	12 797	13 582
ENV640	Hypo Chlorite de Calcium	Quantité de HypoChlorite de Calcium utilisée pour l'exploitation.	t	Cumul des tonnes de HypoChlorite de Calcium utilisées pour l'exploitation.	1 656	1 838	3 227
ENV650	Sulfate d'alumine	Quantité de Sulfate d'alumine (Al ₂ (SO ₄) ₃) utilisée pour l'exploitation.	t	Cumul des tonnes de Sulfate d'alumine utilisées pour l'exploitation.	6 781	6 821	9 468
ENV660	Gaz SF6	Quantité de Gaz SF6 utilisée pour l'exploitation et la maintenance des ouvrages.	kg	Cumul des kg de gaz SF6 utilisées pour l'exploitation. NB : Les mesures obtenues par la pesée des bouteilles SF6, la différence de poids sur une période constitue les pertes de SF6 (Transport).	1 053	1 022	613
ENV670	Carbonate de Calcium	Quantité de carbonate de calcium utilisée pour l'exploitation.	t	Cumul des tonnes de Carbonate de Calcium utilisées pour l'exploitation	1 404	1 223	980
7 - POLLUANTS ATMOSPHÉRIQUES : CO₂, NO_x, SO_x							
ENV710	Émissions de gaz à effet de serre (GES)		t CO ₂ e		2 636 981	2 439 700	2 552 714
ENV711	Émissions de GES hors production électrique	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation d'électricité des usines de production et de distribution d'eau, des ouvrages d'assainissement et des agences et bureaux, à la consommation de carburant des véhicules et des groupes électrogènes de secours, et aux déplacements professionnels en avion	t CO ₂ e	ENV741+ENV742+ENV743+ENV744+ENV745+ENV771	289 591	292 646	308 672
ENV741	Émissions de GES liées à la consommation d'électricité des ouvrages de production et de distribution d'eau	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation d'électricité des ouvrages de production et de distribution d'eau (incluant la consommation des sites de production si celle-ci ne peut être isolée).	t CO ₂ e	= FeE*(ENV430)*1000 où FeE Côte d'Ivoire = 0,445 kgCO ₂ e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgCO ₂ e/kWh FeE France = 0,0571 kgCO ₂ e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	218 267	219 005	233 635
ENV742	Émissions de GES liées à la consommation d'électricité liée à l'assainissement	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'électricité consommée pour l'entretien et l'exploitation des réseaux et ouvrages d'assainissement et de drainage (incluant la consommation des sites de production si celle-ci ne peut être isolée).	t CO ₂ e	= FeE*(ENV425)*1000 où FeE Côte d'Ivoire = 0,445 kgCO ₂ e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgCO ₂ e/kWh FeE France = 0,0571 kgCO ₂ e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	680	644	761
ENV743	Émissions de GES liées à la consommation d'électricité des sièges, agences et bureaux	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'électricité consommée par les sièges, agences et bureaux	t CO ₂ e	= FeE*(ENV420)*1000 où FeE Côte d'Ivoire = 0,445 kgCO ₂ e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgCO ₂ e/kWh FeE France = 0,0571 kgCO ₂ e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	26 911	29 219	27 615
ENV744	Émissions de GES liées à la consommation des groupes électrogènes de secours	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des groupes électrogènes de secours (en cas de défaut d'alimentation électrique)	t CO ₂ e	= Fe Diesel*ENV470 Fe Diesel : 3,16 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	23 071	24 727	25 849
ENV745	Émissions de GES liés à la consommation de carburant des véhicules	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des véhicules	t CO ₂ e	= (2,8*ENV482 + 3,16*ENV481)/1000 où Fe Essence : 2,8 kgCO ₂ e/l Fe Diesel : 3,16 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	20 661	18 299	19 818
ENV712	Émissions de GES liées à prod. électrique interconnectée	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée uniquement à la production de l'électricité interconnectée (en dehors des groupes électrogènes de secours).	t CO ₂ e	= ENV761+ENV762+ENV763+ENV764+ENV765	2 347 390	2 147 054	2 244 041
ENV761	Émissions de GES liées à la consommation de gaz naturel	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	t CO ₂ e	= 2,53*ENV440/1000 Fe Gaz naturel : 2,53 kgCO ₂ e/m ³ Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	2 315 456	2 117 510	2 209 517
ENV762	Émissions de GES liées à la consommation de HVO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO ₂ e	= 3,25*(ENV450) Fe HVO : 3,25 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	435	2 410	9 559
ENV763	Émissions de GES liées à la consommation de DDO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO ₂ e	= 3,25*(ENV460*1000) Fe DDO : 3,25 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	2 796	1 180	1 327

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
ENV764	Émissions de GES liées à la consommation de Gasoil / Diesel Oil	Quantité totale de Gasoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	t CO2e	= 3,16*ENV475 Fe Diesel : 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) «	45	41	35
ENV765	Émissions de GES liées à la consommation d'électricité des ouvrages de production d'électricité	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation d'électricité des ouvrages de production d'électricité (incluant la consommation des bureaux des sites de productions si celle-ci ne peut être isolée).	t CO2e	= FeE*(ENV415)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,445 kgCO2e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgCO2e/kWh FeE France = 0,0571 kgCO2e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) «	28 658	25 912	23 603
ENV713	Rejet Gaz Effet de Serre / MWh d'électricité produite	Quantité d'équivalent de CO2 rejetée pour la production d'un MWh	Kg CO2e/MWh	(=) ENV712*1000 / ENV520 * 1000	490	458	437
ENV714	Rejets de gaz à effet de serre pendant production électrique	Quantité des gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère au cours de la production de l'électricité.	% gaz sec	Cumul des données issues des mesures réalisées par une structure spécialisée : Cas de VERITAS. NB: Retenir la donnée relevée la plus élevée	4,45%	3,39%	12,04%
Émissions GES liées aux déplacements professionnels en avion							
ENV770							
ENV771	Émissions de GES liés aux déplacements professionnels en avion	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	«Cumul des émissions de GES indiquées sur les billets d'avion émis et facturés à la structure par son ou ses agences de voyage pendant la période de reporting pour le compte des déplacements professionnels de ses salariés en contrat CDD et CDI, NB 1 : la référence des émissions de GES par trajet est fournie par le calculateur en ligne de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI) : (https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx), Si deux données sont disponibles pour un même trajet, retenir la donnée la plus élevée NB 2 : Les émissions de GES des billets d'avions avancés par les salariés et pris hors agence en contrat avec l'entité, ne sont pas comptabilisées, NB 3 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif »	0	752	995
ENV750	Sensibilisation à la réduction des Rejets de GES						
ENV751	Rejets de GES à éviter grâce audits énergétiques	Quantités de GES qui seront évitées grâce aux actions visant l'efficacité énergétique ou la transition vers les énergies renouvelables.	t CO2e	Cumul des économies estimées sur la consommation électrique annuelle des clients si les actions d'équipements ou d'exploitation préconisées dans les rapports d'audits sont réalisées. Ces économies, évaluées sur la période de reporting, sont estimées en kWh, ramené en t CO2e (à exprimer en négatif). Les méthodologies sont précisées dans chaque rapport d'audit et calculateur interne.	748	1935	627
ENV720	Rejets de NOx production électrique	Rejets d'oxydes d'azote (Nox) au cours de la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm ³	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	232	225	227
ENV730	Rejets de SOx production électrique	Rejets d'oxydes de soufre (SOx) dans la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm ³	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	0	1	23
8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB							
Nombre total de transformateurs contenant du PCB							
ENV800							
ENV830	Nombre total de transformateurs utilisés	Nombre total de transformateurs utilisés en fin de période de reporting	Nombre	Cumul des transformateurs utilisés par la Distribution, le Transport et la Production en fin de période de reporting.	10 616	13 313	13 578
ENV810	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à décontaminer	Nombre total de transformateurs identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm qui peut être traitée et réduite par une structure spécialisée aux fins d'une remise en service de ces appareils, en fin de période	Nombre	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production, dont le fluide (huile) a une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm inventoriés en fin de période de reporting. NB : la décontamination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	295	295	295
ENV820	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à éliminer	Nombre total de transformateurs identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB supérieure à 500 ppm de sorte que ces appareils doivent obligatoirement être retirés et isolés de l'exploitation, puis mis à la disposition d'une structure spécialisée en élimination de PCB, en fin de période	Nombre	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production, dont le fluide (huile) a une teneur en PCB est supérieure à 500 ppm, inventoriés en fin de période de reporting. NB : l'élimination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	31	31	64

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
ENV840	Taux de transformateurs contenant du PCB	Rapport du nombre de transformateurs contaminés au PCB à décontaminer et à éliminer, sur le nombre total de transformateurs utilisés	%	Calcul (transformateurs à décontaminer (ENV 810) + transformateurs à éliminer (ENV820))/ nombre total de transformateurs utilisés (ENV830)	3,07%	2,45%	2,64%
ENV850	Nombre de transformateurs avec PCB expédiés pour élimination	Nombre de transformateurs souillés au PCB expédiés dans des centres autorisés pendant la période de reporting.	Nombre	Cumul des transformateurs expédiés en France pour élimination en centre autorisé, dans le cadre de la convention signée avec le Centre Régional des conventions de Bâle et de Stockholm pour l'élimination des PCB.	36	0	0
9 - CONSOMMATION PAPIER, PRODUITS INFORMATIQUES & DÉCHETS PRODUITS							
ENV900	Consommation de papier & produits informatiques						
ENV910	Consommation de papier pour la bureautique	Quantité de papier rame acheté et/ou utilisée soit pour des impressions à l'imprimante, soit pour des prises de notes durant la période du reporting	Kg	Nombre total de rames de papiers achetées x poids d'une rame (Poids d'une rame de 500 feuilles de papier A4 : 2,6 kg ; poids d'une ramette de 500 feuilles de papier A3 : 5 kg)	144 090	148 229	145 785
ENV911	Consommation de papier pour l'édition des factures	Quantité de papier utilisée pour l'édition des factures clients (service externalisé)	Kg	Cumul en poids des factures clients émises pendant la période de reporting (préciser le mode de calcul en commentaire).	87 451	89 892	91 364
ENV920	Consommation de toners (encres) d'imprimante	Quantité de cartouches d'encre (toner) utilisée pour des impressions par l'ensemble des imprimantes de l'entreprise, qu'elles soient de location et à usage collectif ou affectées spécifiquement à des personnes.	Kg	Nombre de cartouches achetées x poids de chaque cartouche (poids d'une cartouche selon le modèle - cf. détail des articles dans www.amazon.fr)	4 604	4 258	4 212
ENV950	Déchets produits par les entités industrielles						
ENV951	Déchets industriels banals	Quantité de déchets industriels assimilés aux ordures ménagères produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire : Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal : Direction de l'Environnement et des Établissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets industriels banals produits pendant la période de reporting.	77,35	223,64	269,27
ENV952	Déchets spéciaux liquides	Quantité de déchets liquides (huile usagée, HVO/DDO usagé, eaux usées ...) présentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire : Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal : Direction de l'Environnement et des Établissements Classés (DEEC))	m³	Cumul du volume des déchets dangereux liquides produits pendant la période de reporting	182 635,20	127 851,90	96 163,64
ENV953	Déchets spéciaux solides	Quantité de déchets solides (filtres usagés, chiffons et graviers souillés, produits chimiques, batteries usagées...) présentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire : Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal : Direction de l'Environnement et des Établissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets dangereux solides produits pendant la période de reporting	113,36	64,77	149,69
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
ENV1010	Couverture certification Environnement (ISO 14001)						
ENV1020	ISO 14001 - production d'eau potable						
ENV1021	Capacité de production d'eau potable des ouvrages certifiés ISO 14001	Capacité totale des forages et usines de production d'eau potable couvertes par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	m³/j.	Somme totale des capacités maximales (ou théoriques) de toutes les unités de production d'eau potable (forage et usines) exploitées par les directions / sous-directions certifiées ISO 14001	1 273 629	1 304 828	1 339 795
ENV1022	Taux de couverture certification ISO 14001-Production eau potable	Ratio de la capacité de production d'eau potable des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'eau potable à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'eau potable des entités certifiées ISO 14001(ENV1021) / Capacité de production d'eau(ENV351)]*100	77%	77%	78%
ENV1030	ISO 14001 - Assainissement						
ENV1031	Réseau d'assainissement certifié ISO 14001	Longueur du réseau d'assainissement et de drainage exploité couvert par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	km	Cumul de la longueur des réseaux eaux usées unitaire et d'eaux pluviales exploitées par les directions / sous-directions certifiées ISO 14001 au 31/12/N	0	0	0
ENV1032	Taux de couverture certification ISO 14001 - Assainissement	Ratio de la longueur du réseau d'assainissement et de drainage exploité par des entités certifiées ISO 14001 sur la longueur du réseau d'assainissement et de drainage exploité à la date de fin du reporting	%	[longueur des réseaux eaux usées unitaire et d'eaux pluviales certifiées ISO 14001 (ENV 1031) / Réseaux d'assainissement exploités au 31/12/N (SOT 234)]*100	0%	0%	0%

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
ISO 14001 - production d'électricité							
ENV1040							
ENV1041	Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions certifiées ISO 14001 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	1 247	1 247	1 247
ENV1042	Taux de couverture certification ISO 14001 - production d'électricité	Ratio de la capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001(ENV 1041) / Capacité totale de production d'électricité (ENV 510)] *100	100%	100%	100%
ISO 14001 - transport d'électricité							
ENV1050							
ENV1051	Réseaux de transport certifiées ISO 14001	Nombre de kilomètres de lignes et câbles Haute Tension (HTB et THT) utilisés pour l'acheminement de l'électricité exploités couverts par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	km	Somme (nombre de km de lignes et km câbles utilisés) HTB et THT exploités par des sous directions ou directions certifiées ISO 14001 à la fin de la période de reporting	5 133	5 453	6 062
ENV1052	Ratio des réseaux de transport exploités par les entités certifiées ISO 14001	Ratio des réseaux de transport exploités par les entités certifiées ISO 14001 sur les réseaux totales de transport exploités à la date de fin du reporting	%	[Réseaux de transport exploités par les entités certifiées ISO 14001(ENV 1051) / Réseaux de transport exploités (SOT 231)]*100	100%	100%	100%

Indicateurs sociétaux

	Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019
1 - EFFECTIFS CLIENTS							
SOT100	Effectif Clients				4 144 376	4 666 136	5 183 221
SOT101	Effectif Clients Électricité	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'électricité, contrat valide à la date ou période du reporting.	Nombre	Nombre total de contrats d'abonnement à l'électricité valides à la date ou période du reporting.	1 897 826	2 196 725	2 538 154
SOT102	Effectif Clients Eau	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'eau potable, contrat valide à la date ou période du reporting.	Nombre	Nombre total de contrats d'abonnement à l'eau potable valides à la date ou période du reporting.	1 772 789	1 933 967	2 060 261
SOT103	Effectif Clients Assainissement	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'eau potable et payant une redevance pour l'assainissement.	Nombre	Nombre total de contrats d'abonnement eau payant une redevance d'assainissement.	473 347	534 966	583 597
SOT104	Effectif raccordé internet haut débit	Nombre d'utilisateurs finaux particuliers et professionnels raccordés dans le cadre de contrat de prestations de construction de fibre optique aérienne, de location d'accès FTTH, Last miles et d'accès CPL haut débit pour internet et autres services, réalisés pour le compte d'opérateur télécom.	Nombre	Cumul du nombre de clients d'utilisateurs finaux (logements et sociétés) « last miles » et accès CPL (Courant Porteurs en Ligne) haut débit, logements et bureaux FTTH (Fiber to the Home) raccordés dans le cadre de ses relations contractuelles avec les opérateurs télécom, pendant la période de reporting	400	457	1 178
SOT108	Effectif clients Performance Énergétique	Personnes physiques ou morales ayant déjà souscrit avec Smart Energy un contrat de diagnostic ou d'optimisation énergétique	Nombre	Nombre total de clients ayant déjà signé un contrat avec Smart Energy à date de fin de reporting (NB un client ayant signé n contrats est comptabilisé 1 fois)	14	21	31
SOT105	Branchements sociaux subventionnés Électricité	Nombre d'opérations de branchements subventionnés (branchements sociaux existant avant le PEPT) réalisés pendant la période de reporting	Nombre	Sont considérés les opérations de raccordement au réseau électrique effectuées à un coût réduit (branchements sociaux existant avant le PEPT) pour faciliter l'accès des ménages à l'électricité, selon les critères définis dans une note de cadrage branchements sociaux.	0	0	0
SOT106	Branchements sociaux Eau	Nombre de branchements sociaux eau potable réalisés pendant la période de reporting.	Nombre	Le branchement social ou branchement subventionné est destiné à l'alimentation en eau d'un ménage à faibles revenus selon les conditions fixées par l'autorité concédante	68 421	101 330	93 342
SOT107	Branchements sociaux PEPT Électricité	Nombre d'opérations de branchements réalisés pendant la période de reporting dans le cadre du Programme Électricité pour Tous (PEPT) réalisés pendant la période de reporting. NB : Les branchements comptabilisés sont ceux renseignés dans le SI.	Nombre	Sont considérés les Opérations de raccordement au réseau électrique effectuées sur la base de l'assouplissement des formalités de branchement et des modalités de paiement du coût de ces opérations au profit des ménages n'ayant pas d'abonnement à l'électricité. Le Programme Électricité Pour Tous (PEPT), décidé par l'État ivoirien, qui a débuté en 2014, fait l'objet d'une « note de cadrage programme Électricité Pour Tous » qui définit les cibles et les critères d'éligibilité au programme.	183 947	205 531	202 991
2 - QUALITE DE SERVICE							

SOT200							
Disponibilité du service électricité							
SOT201	⚡ Temps moyen de coupure électricité	Durée annuelle moyenne de rupture d'alimentation électrique pendant la période de reporting, hors incidents exceptionnels et coupures programmées pour travaux	Heure	Le TMC (Temps Moyen de Coupure) s'obtient à partir de la formule suivante : Pour une année i donnée : $(TMC)_i = (END)_i / (PM)_i$ Où : (END) _i : Énergie Non Distribuée de l'année i. C'est le volume d'énergie non distribuée en raison d'une manœuvre ou d'un incident sur le réseau. (PM) _i : Puissance Moyenne de l'année i $(PM)_i = (Énergie\ livr\ée\ à\ la\ distribution)_i / (24 \times (\text{nombre de jours de l'année}_i))$	24	22	18
SOT202	Taux de disponibilité des groupes de production électrique hors arrêts programmés	Mesure de performance des groupes de production électrique définie par le rapport entre la durée pendant laquelle les groupes sont opérationnels et la durée pendant laquelle ces groupes auraient dû idéalement fonctionner, c'est-à-dire 100% du temps, si l'on excepte les énergies intermittentes. NB : il s'agit ici de la disponibilité en dehors des arrêts programmés.	%	Outre les arrêts annuellement programmés par les exploitants d'un groupe de production donné, d'autres arrêts surviennent toujours à cause des aléas (déclenchements pour raisons diverses, pannes sur le groupe...) : ce sont les arrêts fortuits. La disponibilité hors arrêts programmés est le taux calculé avec seulement les arrêts fortuits selon la formule suivante : Disponibilité hors arrêts programmés = (Nombre d'heures des arrêts fortuits / Nombre total d'heures de fonctionnement normal sans arrêt - Nombre d'heures des arrêts programmés) * 100	94,9%	96,7%	95,4%
SOT210							
Qualité de l'eau distribuée							
SOT211	Nombre d'analyses physico-chimiques réalisées	Nombre d'analyses physico-chimiques réalisées en interne sur l'eau distribuée pendant la période de reporting.	Nombre	Cumul du nombre d'analyses physico-chimiques (hors analyseurs en continu) réalisées par les laboratoires internes sur l'eau distribuée pendant la période de reporting.	81 013	84 756	85 273
SOT212	Nombre d'analyses microbiologiques réalisées	Nombre d'analyses microbiologiques réalisées en interne et en externe sur l'eau distribuée pendant la période de reporting.	Nombre	Cumul des analyses microbiologiques réalisées dans les laboratoires internes et externes sur l'eau distribuée pendant la période de reporting.	15 737	16 021	15 653
SOT213	Nombre de résultats d'analyses physico-chimiques conformes	Nombre d'analyses physico-chimiques conformes aux normes en vigueur effectuées pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des résultats d'analyses physico-chimiques conformes. La référence de conformité est : - Côte d'Ivoire : Les limites retenues sont celles précisées dans la « Directive de la surveillance de la qualité de l'eau », issues des Directives de l'OMS sur la qualité de l'eau de boisson destinée à la consommation humaine. - Sénégal : Directives de l'OMS sur la qualité de l'eau de boisson destinée à la consommation humaine.	72 570	76 643	74 252
SOT214	Nombre de résultats d'analyses microbiologiques conformes	Nombre d'analyses microbiologiques conformes aux normes en vigueur effectuées pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des résultats d'analyses microbiologiques conformes. La référence de conformité est : - Côte d'Ivoire : Les limites retenues sont celles précisées dans la « Directive de la surveillance de la qualité de l'eau », issues des Directives de l'OMS sur la qualité de l'eau de boisson destinée à la consommation humaine. - Sénégal : Directives de l'OMS sur la qualité de l'eau de boisson destinée à la consommation humaine.	15 432	15 499	15 160
SOT215	⚡ Taux de conformité physico-chimique	Ratio du nombre d'analyses physicochimiques de l'eau distribuée conformes sur le nombre d'analyses physicochimiques réalisées sur la période de reporting	%	Nombre d'analyses physicochimiques conformes (SOT 213) / Nombre d'analyses physicochimiques réalisées (SOT 211) * 100	89,58%	90,43%	87,08%
SOT216	⚡ Taux de conformité microbiologique	Ratio du nombre d'analyses microbiologiques de l'eau distribuée conformes sur le nombre d'analyses microbiologiques réalisées sur la période de reporting	%	Nombre d'analyses microbiologiques conformes (SOT 214) / Nombre d'analyses microbiologiques réalisées (SOT 212) * 100	98,06%	96,74%	96,85%
SOT230							
Réseaux exploités							
SOT236	Réseaux électriques total exploités	Nombre total de kilomètres de lignes et câbles de transport et de distribution de l'électricité exploités à la fin de la période de reporting	km	Réseaux électriques totale = SOT 231 + SOT 232	50 392	51 638	54 014
SOT231	Réseaux électriques de transport exploités	Nombre de kilomètres de lignes et câbles Haute Tension (HTB et THT) utilisés pour l'acheminement de l'électricité exploités à la fin de la période de reporting	km	Somme (nbre de km de lignes et km câbles utilisés) HTB et THT exploités au 31 décembre	5 132	5 453	6 061
SOT232	Réseaux électriques de distribution exploités	Nombre de kilomètres de lignes et câbles Basse et Moyenne Tension (BT et HTA) utilisés pour l'acheminement de l'électricité, exploités à la fin de la période de reporting	km	Cumul de la longueur des lignes BT et HTA du réseau de distribution d'électricité exploités au 31 décembre	45 260	46 185	47 953
SOT233	Réseaux d'eau potable exploités	Longueur du réseau d'eau potable exploité à la fin de la période de reporting	km	Cumul de la longueur des réseaux hors branchements exploités au 31 décembre	26 260	28 922	32 324
SOT234	Réseaux d'assainissement exploités	Longueur du réseau d'assainissement et de drainage exploité à la fin de la période de reporting	km	Cumul de la longueur des réseaux eaux usées unitaire et longueur des réseaux d'eau pluviale exploités au 31 décembre	1 738	2 398	2 398
SOT235	Réseaux de fibre optique exploités en aérien	Longueur du réseau de câble à base de fibre optique sur supports aériens du réseau électrique exploité à la fin de la période de reporting	km	Cumul de la longueur des réseaux de communication à base de fibre optique sur les supports aériens du réseau électrique national (ADSS- All Dielectric Self-Supporting Cable et OPGW- Optical Ground Wire) exploité au 31 décembre	382	797	1 436
Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE		2017	2018	2019

3 - ACTIONS DE SOUTIEN, MÉCÉNAT, PARTENARIAT

4 - ETHIQUE							
SOT130 Promotion de l'éthique							
Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019	
SOT120 Action de soutien, de mécénat, de partenariat							
SOT121	Dépenses d'actions de soutien, de mécénat et de partenariat	Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation. NB : Ne retenir que les dépenses externes	€	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables de l'entreprise relatives aux actions de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation	835 756	1 240 728	508 045
SOT131 Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique							
SOT131		Sommes dépensées pour la mise en place de stratégie, de projets ou de démarches visant à promouvoir l'éthique et à lutter contre la corruption,	€	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables (sur la base des factures payées) de l'entreprise destinées à la promotion de l'éthique, à la prévention ou à l'éradication de la corruption, NB : L'ensemble des natures de dépenses (dépenses pour le conseil, la communication) sont à comptabiliser,	74 565	52 743	60 298
SOT132 Personnes formées/ sensibilisées à l'éthique							
SOT132		Nombre de personnes formées / sensibilisées à la lutte contre la corruption.	Nombre	Cumul des salariés en CDD ou CDI formées / sensibilisées, Si une personne est formée à deux modules, elle est comptabilisée deux fois, NB : lorsqu'une formation regroupe des participants de plusieurs entités (par ex, dans le cadre du Cercle Éthique), chaque entité reporte ses propres salariés formés, la feuille de présence faisant foi,	1 141	275	542
SOT133 Dispositif d'alerte éthique							
SOT133							
SOT134 Nombre de plaintes internes reçues							
SOT134		Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boîte à suggestions...). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	2	0	4
SOT135 Nombre de plaintes internes résolues							
SOT135		Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes résolus pendant l'année de reporting. Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les responsables éthiques, sont considérés résolus à confirmation de la mise en œuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée	2	0	1
SOT136 Nombre de plaintes externes reçues							
SOT136		Nombre de plaintes et signalements externes (issus de clients, fournisseurs...) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boîte à suggestions...). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	118	49	26
SOT137 Nombre de plaintes externes résolues							
SOT137		Nombre de plaintes et signalements internes (issus de clients, fournisseurs, ...) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes résolus pendant l'année de reporting. Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les responsables éthiques, sont considérés résolus à confirmation de la mise en œuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée,	101	37	21
5 - ACCORDS COLLECTIFS							
SOT141 Nombre total d'accords collectifs signés							
SOT141		Nombre total d'accords collectifs signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	9	2	1
SOT142 Nombre d'accords collectifs sur aspects santé et sécurité signés							
SOT142		Nombre d'accords collectifs touchant à la santé et la sécurité signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	2	0	0
6 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOT150 Couverture certification Qualité (ISO 9001)							
SOT151 Effectif des services certifiés ISO 9001							
SOT151		Nombre total des salariés (composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée valide) des directions ou sous directions certifiées ISO 9001 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat ISO 9001 valide à la date de fin de reporting. NB1 : Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2 : Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	3 256	4 377	4 439
SOT152 Taux de couverture certification ISO 9001							
SOT152		Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 9001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiés ISO 9001(SOT 151) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	36%	48%	49%
SOT153 Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)							
SOT153							
Indicateurs	Définition	Unité	MODE DE CALCUL OU FORMULE	2017	2018	2019	

SOT156	Effectif des services évalués ISO 19600	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions évaluées ISO 19600 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat d'évaluation ISO 19600 valide à la date de fin de reporting. NB1 : Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex : 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2 : Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	4 549	4 527	4 506
SOT157	Taux de couverture évaluation ISO 19600	Ratio du nombre de salariés des services évalués ISO 19600 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des entités évaluées ISO 19600 (SOT 156) / Effectif total certifiable (SOC1007)]*100	50%	50%	50%
SOT170 Couverture évaluation RSE (ISO 26000)							
SOT171 ISO 26000 - production d'eau potable							
SOT172	Capacité de production d'eau potable des ouvrages évalués ISO 26000	Capacité totale des forages et usines de production d'eau potable couvertes par une évaluation ISO 26000 valide à la date de fin de reporting	m3/j.	Somme totale des capacités maximales (ou théoriques) de toutes les unités de production d'eau potable (forage et usines) exploitées par les directions / sous-directions évaluées ISO 26000	633 629	660 188	695 155
SOT173	Taux de couverture évaluation ISO 26000 - Production eau potable	Ratio de la capacité de production d'eau potable des entités évaluées ISO 26000 sur la capacité de production d'eau potable à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'eau potable des entités évaluées ISO 26000 (SOT 172) / Capacité de production d'eau (ENV 3511)]*100	39%	39%	40%
SOT175 ISO 26000 - production d'électricité							
SOT176	Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26 000	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une évaluation ISO 26000 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions évaluées ISO 26000 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	1 247	1 247	1 247
SOT177	Taux de couverture évaluation ISO 26000 - production d'électricité	Ratio de la capacité de production d'électricité exploitée par des entités évaluées ISO 26000 sur le nombre total de la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000 (SOT 176) / Capacité totale de production d'électricité(ENV 510)]*100	100%	100%	100%

ERANOVE

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion - Exercice clos le 31 décembre 2019

Mazars SAS

Siège social
61 Rue Henri Régnault - 92 075 - La Défense Cedex
Tel : +33 (0) 1 49 97 60 00
Fax : +33 (0) 1 49 97 60 01
SOCIÉTÉ par Actions simplifiée
Capital de 37 000 Euros - RCS NANTERRE 377 505 565

ERANOVE

Société Anonyme au capital de 9 633 593 €
Siège social
Tour W - 102 Terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux
RCS Paris 450 425 277
Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion
Exercice clos le 31 décembre 2019

AUX ACTIONNAIRES

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société ERANOVE, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (et sur demande au siège de la société).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la société, des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000¹ :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie

d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

+ apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

+ corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour le risque réputationnel lié à la mauvaise gestion des mises en cause, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités 2 ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :

+ des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

+ des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices² et couvrent entre 40 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

¹ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

² CIE et SODECI sur l'ensemble des volets ; CIPREL sur le volet environnemental

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 6 personnes et se sont déroulés entre novembre 2019 et juin 2020 sur une durée totale d'intervention de 5 semaines. Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Développement Durable et Ressources Humaines.

CONCLUSION

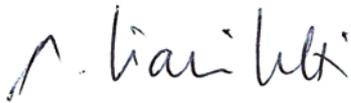
Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

COMMENTAIRES

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Le Groupe Eranove a mis en place une méthodologie d'identification des principaux risques extra-financiers qui n'intègre pas de critères ni d'échelle de cotation de l'impact et de la probabilité ; la liste des principaux risques extra-financiers a été établie à partir de la concertation collective des sociétés et dirigeants du Groupe selon leur appréciation du niveau de risque, et a été validée en Conseil d'Administration.
- Le Groupe Eranove met en place des actions pour réduire son empreinte carbone en réponse aux risques environnementaux, notamment au risque de baisse de disponibilité des ressources lié au changement climatique, mais n'a pas fixé à ce stade d'objectifs de réduction à moyen et long terme des émissions de Gaz à Effet de Serre.

Fait à Paris La Défense, le 9 juin 2020
L'organisme tiers indépendant
MazarS SAS



Marc Biasibetti
Associé



Edwige Rey
Associée RSE & Développement Durable

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques et chantiers prioritaires RSE

- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Sécurité des collaborateurs sur le terrain et pour les projets
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Lutte contre la fraude
- Plaidoyer et communication RSE
- Alertes éthiques
- Démarche de certifications

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clé de performance

Volet social	
Effectif total société et répartitions	Effectif total au 31/12/2019
	Effectif total femmes au 31/12/2019
	Effectif total par tranche d'âge au 31/12/2019
Accidents du travail	Taux de gravité
	Taux de fréquence
	Nombre de jours de travail théoriques sur l'année
Temps de travail	Temps théorique de travail société
Absentéisme	Taux d'absentéisme
Formation	Nombre d'heures de formation par collaborateur
Certification	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45001

Volet environnemental	
Production & distribution d'eau	Rendement interne des usines de production d'eau
	Rendement de réseau
Production & distribution d'électricité	Part des capacités de production (MW) d'électricité renouvelable
	Production totale des usines de production hydroélectrique
	Part de la production d'électricité renouvelable
	Rendement production électricité
	Rendement production électricité Abidjan

Volet sociétal	
Qualité de service	Temps moyen de coupure électricité
	Taux de conformité analyses physico-chimiques / microbiologiques
Promotion de l'éthique	Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique
	Personnes formées/sensibilisées à l'éthique

1 ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information
Informations environnementales ; consommations d'énergies par type ; rendement eau et électricité ; consommations d'eau.
Informations éthiques : Dépenses de formation pour la lutte contre la corruption.

2 CIE et SODECLI sur l'ensemble des volets; CIPREL sur le volet environnemental

