



SOMMAIRE

CHAPITRE INTRODUCTIF

- L'édito
- Les chiffres clés
- Le modèle d'affaires
- Nos valeurs
- La politique QSE-RSE

AXE 1: CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

- A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS
 - 1. Le Conseil d'Administration
 - 2. Les comités dépendants du Conseil d'Administration
 - 3. Les comités dépendants de la Direction Générale
- B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE
- C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS
- D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

AXE 2 : DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

- A. ENCOURAGER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES
 - 1. Respecter les lois nationales et internationales
 - 2. Soutenir le recrutement local
 - 3. Faire la promotion du genre
 - 4. Favoriser la formation des jeunes
 - 5. Encourager le dialogue social
- B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS
- C. RENFORCER LA SANTE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- D. INVESTIR DANS LA FORMATION

AXE 3: PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

- A. AMÉLIORER LES PERFORMANCES DES INSTALLATIONS
 - 1. Améliorer les rendements
 - 2. Rationaliser les matières premières
- B. MAÎTRISER NOS REJETS (ISO 14001)
- C. LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE
- D. DÉVELOPPER DE FAÇON DURABLE LES CAPACITÉS DE PRODUCTION

AXE 4: SERVICES ESSENTIELS ET DEVELOPPEMENT LOCAL

- A. DÉVELOPPER DES PARTENARIATS EQUILIBRÉS
- B. INTEGRER L'INNOVATION
- C. ENTRETENIR DES LIENS DE PROXIMITÉ

PERSPECTIVES

ANNEXES

- TABLEAU DE CONCORDANCE GRI
- INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET SOCIÉTALES 2017-2019

Chargé de rédaction : Eymard Candice Comité de relecture : Doniol Gilles, Yoro Romain Réécriture, conception et mise en page : Sébastien Gavini











CHAPITRE INTRODUCTIF

L'éditorial de Mme Kadidjatou DIALLO, Directeur Général



Chers Partenaires et Collaborateurs,

Avec un taux de croissance de 7,4% en 2018, la Côte d'Ivoire poursuit sa lancée en 2019. CIPREL, à travers sa mission de production d'électricité, est forcément **un acteur majeur de cette croissance** et joue un rôle primordial dans l'accompagnement du Développement de la Côte d'Ivoire. Chez CIPREL, ainsi qu'au sein du groupe ERANOVE auquel nous appartenons, nous en sommes toutes et tous conscients.

Et nous sommes également parfaitement conscients que l'émergence de notre beau pays ne peut se faire qu'à travers un développement réellement durable... C'est le défi que nous nous sommes lancés depuis 2011 avec une démarche RSE évaluée selon le référentiel ISO 26000. Trois axes sont ainsi mis en avant dans notre engagement sociétal :

- CIPREL, un industriel responsable
- CIPREL, un employeur responsable
- CIPREL, un partenaire responsable

La maîtrise de nos rejets, le développement de technologies responsables et durables, le respect de nos engagements, la rationalisation des matières premières que nous consommons, et, plus largement, la lutte contre le changement climatique sont devenus des priorités pour l'industriel que nous sommes. Préserver l'environnement tout en répondant aux exigences de notre mission première est, depuis une vingtaine d'années, le chemin que nous avons emprunté.

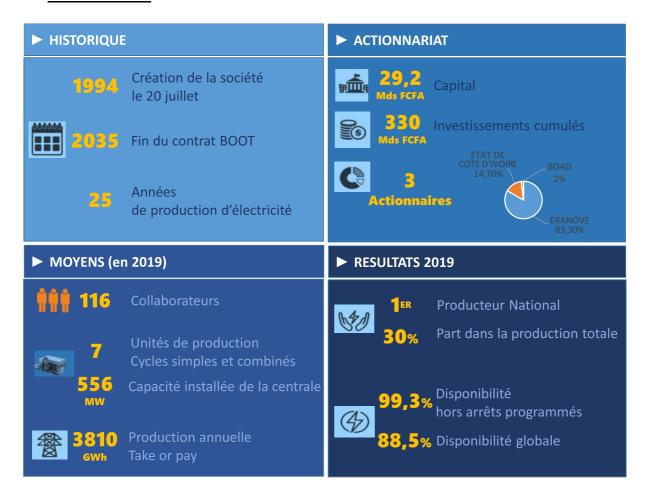
Nous savons pertinemment que ce statut d'industriel responsable ne peut fonctionner sans celui d'employeur responsable. C'est pourquoi nous encourageons les emplois justes et durables, nous protégeons tous nos collaborateurs, nous renforçons la santé et la sécurité de ces derniers, et nous actualisons annuellement le plan de formation. Telles sont les grandes lignes prioritaires de notre responsabilité sociale en entreprise.

C'est enfin l'image d'un partenaire responsable que nous tenons à mettre en avant. La prise en compte des **besoins et attentes des communautés avoisinantes** est ainsi essentielle et s'organise à travers des actions concrètes autour des thématiques de l'éducation, de la santé et du développement communautaire.

Ce Rapport Développement Durable détaille, cette année encore, ces différents points, met des mots et des chiffres sur l'engagement fort qu'a pris CIPREL depuis 2011, qui perdure avec le récent changement de Directeur Général, et que toutes et tous nous avons placé au cœur de nos préoccupations... Et je vous en remercie, car, nous ne l'oublions pas, c'est aussi et surtout grâce à vous que notre entreprise peut être fière de son statut d'acteur responsable.

Kadidjatou DIALLO

Les chiffres clés



• Le modèle d'affaires

Dans le contrat signé avec l'État, CIPREL a **une obligation de production de type « Take or Pay »**. Autrement dit, CIPREL s'engage à produire, chaque année, une certaine quantité d'énergie, l'État s'engage, quant à lui, à enlever ou payer cette énergie électrique minimum... Une quantité qui a évolué avec les différentes étapes de construction des turbines à gaz.

L'évolution du « Take or Pay »

DATES CLES				
● 1994 Création de CIPREL signature convention Etat le 20 juillet	TRANCHES	PUISSANCE CENTRALE	PRODUCTION ANNUELLE	DURÉE CONSTRUCTION CONTRACTUEL / REALISE
●1995 Mise en service en février	CIPREL I 3 x 33 MW	❤ 99 MW	666 <u>GWh</u>	8 mois / 7 mois
■1997 Mise en service en juin	CIPREL II	210 MW	1 410 <u>GWh</u>	16 mois / 16 mois
●2009 Mise en service en décembre	CIPREL III 1 x 111MW	321 MW	1 2 154 <u>GWh</u>	20 mois / 19 mois
■ 2011 Cycle combiné signature avenant Etat le 20 décembre			¥	
2013 Mise en service en décembre	CIPREL IVA 1 x 111MW	432 MW	3 010 GWh	24 mois / 18 mois
●2015 Mise en service en décembre	CIPREL IVB	543 MW	. bd	33 mois / 27 mois



• ERANOVE, LE PRINCIPAL ACTIONNAIRE

CIPREL est une société du groupe *Eranove*, acteur industriel majeur du continent africain dans la gestion de services publics produisant eau et électricité. Avec plus de 9.000 collaborateurs, le groupe *Eranove* développe un modèle original sur le continent qui allie, depuis près de 60 ans, 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.

Tels sont les principaux atouts d'un groupe authentiquement panafricain dont la priorité opérationnelle et économique consiste à apporter des solutions efficaces, performantes, adaptées et pérennes au défi africain de l'accès aux services essentiels (électricité, eau, assainissement, formation, information...). Un défi relevé alors que les ressources sont abondantes et que ce déficit d'accès constitue un frein au développement des économies africaines.

Cet écosystème de compétences et d'exigences opérationnelles est gage de performance. **L'actionnariat salarié et les capitaux privés africains** sont deux autres pans de cette stratégie industrielle inclusive.

Pour relever le défi de l'accès à l'eau potable et à l'électricité, le groupe *Eranove* met en œuvre une dynamique africaine :

- En développant les talents par la formation
- En décentralisant la responsabilité dans les différentes filiales
- En amplifiant la digitalisation des processus
- En mettant en place **des solutions sur mesure**, adaptées à chaque contexte, et des systèmes de maintenance d'excellence, dans le respect des standards internationaux de qualité et de responsabilité

L'accélération du développement du Groupe, et son empreinte géographique croissante confirment la justesse de cette approche, soutenue par un actionnaire de référence panafricain, *Emerging Capital Partners* (*ECP*).

O L'ÉTAT DE CÔTE D'IVOIRE

L'État de Côte d'Ivoire est représenté par le Ministère du Pétrole, de l'Énergie et du Développement des Énergies Renouvelables qui assure la tutelle technique, afin de définir la politique énergétique, d'en faire le suivi et de contrôler sa mise en œuvre. La Direction Générale de l'Énergie (DGE) et Côte d'Ivoire Énergies (CI Énergies), directement rattachés au Ministère, assurent l'interface entre le Cabinet du Ministre et les structures sous tutelle du secteur.

Dans la gouvernance du secteur figure également le Ministère auprès du Premier Ministre chargé de l'Économie et des Finances, en sa qualité de contrôleur économique et financier du secteur.

O LA BOAD

La Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD) est l'institution commune de financement du développement des états de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA). Elle a été créée par accord signé le 14 novembre 1973. Les états membres sont : le Bénin, le Burkina, la Côte d'ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

Les valeurs





NOS VALEURS

FORCE DU COLLECTIF

Le travail d'équipe autour d'une vision partagée et acceptée pour l'atteinte d'objectifs communs. Elle se construit avec une franche collaboration, la solidarité, la fusion des énergies et synergies

ENGAGEMENT

L'implication, l'excellence, la persévérance, dans son rôle et ses promesses, envers l'entreprise et toutes ses parties prenantes



EQUITÉ

La prise de décisions et d'actions justes et éclairées par et pour chaque collaborateur



RESPECT

L'art de s'insérer de façon positive et constructive dans un environnement sans porter atteinte ni préjudice aux autres membres du groupe



INNOVATION

L'art de mettre en œuvre toutes les compétences et les énergies dans le but d'améliorer l'existant et de créer de la valeur pour l'entreprise et toutes ses parties prenantes



CONVIVIALITÉ

L'ensemble des comportements et attitudes à promouvoir pour vivre en harmonie avec son entourage et favoriser un climat propice au bon fonctionnement de l'entreprise

À CIPREL nous sommes FEERIC!

La Politique QSE-RSE





POLITIQUE ET OBJECTIFS QSE-RSE 2019

POLITIQUE ET STRATEGIE 2019

Le 23 octobre 2018, l'Etat du Togo a signé avec Eranove à Lomé, une convention de concession de production d'électricité pour la conception, le financement, la construction, la mise en service, l'exploitation et la maintenance d'une centrale thermique à cycle combiné de 65 MW.

Le 19 Décembre 2018, la société ATINKOU (filiale du groupe Eranove) a également signé avec l'Etat de Côte d'Ivoire, une convention pour la construction, l'exploitation et le transfert de propriété d'une centrale thermique de production d'électricité à cycle combiné de 390 MW. Ce nouveau projet ambitieux nommé « CIPREL 5 », verra la mise en service d'une turbine à gaz sur le troisième trimestre 2020 et du cycle combiné sur le troisième trimestre 2021. Ce projet qui introduira de nouvelles technologies (classe F) dans le paysage énergétique national, permettra non seulement d'absorber les besoins énergétiques croissants de la Côte d'Ivoire et de la Sous-Région, mais également de créer de nombreux emplois.

Eranove a prévu s'appuyer fortement sur CIPREL pour ces différents projets traduisant ainsi sa volonté d'utiliser notre entreprise comme le fer de lance de la mise en œuvre des nouveaux projets de construction de centrales thermiques du groupe.

La réalisation de ces projets se traduira également par l'arrivée de nouveaux collaborateurs pour Eranove, la mise en place d'un programme de formation et d'intégration comme cela a pu être le cas pour CIPREL 4 afin de disposer de collaborateurs compétents.

Cette situation nous invite au renforcement du management des Ressources Humaines à travers :

- 1. La consolidation de notre politique de développement des compétences
- L'appropriation de nos valeurs, gage du maintien de notre culture d'entreprise, par l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, face aux nouvelles opportunités qu'offre la digitalisation au monde industriel, CIPREL a décidé de mettre en place une réflexion pour coordonner sa transition numérique.

Nous rappelons aussi que la satisfaction du client demeure notre priorité absolue dans l'accomplissement de notre mission de service public, qui consiste à assurer la fourniture d'une quantité d'énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socio-économique tant de la Côte d'Ivoire que de la sous-région. CIPREL doit maintenir sa capacité, sa détermination et son engagement à rechercher en permanence la satisfaction de son client, l'Etat de Côte d'Ivoire, tout en préservant l'environnement mais aussi et surtout la santé, la sécurité et le bien-être de ses travailleurs et prestataires.

Nous devons également nous appuyer sur les axes de développement de notre projet d'entreprise ainsi que sur notre Système de Management de la Qualité, de la Sécurité et de l'Environnement afin de demeurer performante et de réaliser notre ambition qui est d'Étre, dans le domaine des centrales électriques, un constructeur-exploitant de référence en Afrique.

Notre engagement à contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable au travers du renforcement du dialogue social avec l'ensemble de nos parties prenantes ainsi que la démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises, demeure un gage supplémentaire vers la réalisation de notre ambition.







II. OBJECTIFS QSE-RSE 2019

C'est pour les raisons citées dans la politique que j'ai, de concert avec le Comité de Direction, arrêté les objectifs suivants pour 2019:

- Assurer notre engagement de production du Take Or Pay au 31 Décembre 2019 de 3 810 GWh avec la qualité de service requise par un respect de la disponibilité minimale de l'usine (06 Turbines à gaz + TAV) hors arrêts programmés de 95,5%.
- Appuyer efficacement Eranove en vue de l'atteinte des délais de mise en service contractuels des projets CIPREL 5 et Togo.
- Réaliser au moins 90% des actions prévues en 2019 dans le cadre de la migration vers la norme ISO 45 001 version 2018 pour les aspects sécurité.
- Réduire de 5% par rapport à l'objectif de 2018, le taux de fréquence et de gravité cumulé des accidents de travail sur 3 années glissant.
- 5. Limiter les nuisances environnementales par :
 - a. La réduction de 10% par rapport à 2018 des pollutions sur site par du combustible.
 - b. Aucun déversement d'eaux usées non analysées et/ou non traités dans le canal
 - c. La recherche de filière de recyclage des déchets liquides et solides en vue de réduire la quantité de déchets rejetés de 5% par rapport à 2018
 - d. L'analyse et la mise en œuvre d'un plan d'action suite à une augmentation (au moins 5dB) du niveau de bruit lors des mesures mensuelles
 - Le respect des valeurs limites réglementaires d'émissions atmosphériques de nos turbines au droit des cheminées.
- Réaliser 80% des projets sociaux et sociétaux approuvés pour 2019 dans le cadre du renforcement du dialogue social avec les communautés locales et le personnel.
- 7. Finaliser le projet de développement des compétences par :
 - a. La réalisation de la cartographie des compétences d'exploitation sur le premier semestre
 - b. L'élaboration d'une démarche de polyvalence des emplois avant la fin de l'année 2019.
- Effectuer le déploiement de la démarche éthique après la révélation de nos valeurs d'entreprise, et mettre en place les différents organes avant la fin de l'année 2019.
- Finaliser et mettre en exploitation au moins un projet retenu en 2019 dans le cadre de la digitalisation.

Je demande au Responsable Qualité, Sécurité et Environnement, aux Directeurs et aux Pilotes des différents processus de décliner ces objectifs au sein de leurs équipes et surtout de s'assurer de l'atteinte des résultats

A cet effet, je m'engage, dans la transparence et avec le souci d'équité, à mettre à la disposition de tous les acteurs, les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Fait à Abidjan le 18 Janvier 2019

Le Directeur Général

Ñ





A. Décider avec des organes de gouvernance forts

CIPREL est une société anonyme de droit ivoirien au capital de **29,2 milliards de francs FCFA**, créée en 1994 par décision de l'État de Côte d'Ivoire afin de répondre aux besoins énergétiques croissants du pays.

Situé Rue des textiles, dans la zone industrielle de Vridi au cœur de la commune de Port-Bouët, le site de production s'étend sur une superficie de près de **75.000 m²**.

Avec une capacité installée de **556 MW** et une production 2019 de **3195,98 GWh** mise à disposition du réseau électrique, CIPREL est la plus puissante centrale thermique de Côte d'Ivoire.

LE SITE DE CIPREL



Afin d'atteindre la concrétisation de son ambition, CIPREL met tout en œuvre pour compter sur l'engagement, le dynamisme et l'implication de tous ses collaborateurs, ses partenaires et son Conseil d'administration.

1. Le Conseil d'Administration

CIPREL dispose, dans sa gouvernance, d'un organe suprême qui **veille au bon fonctionnement de l'entreprise** : son Conseil d'Administration.

<u>Le Conseil d'Administration</u>: Il est composé de dix membres et comprend deux administrateurs indépendants, deux femmes. Il détermine les orientations de la société et veille à leur mise en œuvre. Il procède également aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns sur la marche de la société.

<u>Le Président du Conseil d'Administration</u>: Il organise et dirige les travaux, et veille au fonctionnement efficace du Conseil d'administration dans le respect des principes de bonne gouvernance des entreprises. C'est l'une des personnes clefs du dispositif de gouvernance de la société.

2. Les Comités dépendants du Conseil d'Administration

Comité d'Audit

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.

• Comité de Rémunération et des Nominations

La mission principale du Comité des rémunérations et des nominations est d'assister 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 également d'assister le Conseil d'Administration dans la composition des instances dirigeantes.

Ce comité se réunit au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'Administration, et lorsque le besoin s'en fait sentir.



3. Le Directeur Général

Le Directeur Général assure la direction générale de la Société. Il la représente dans ses rapports avec les tiers et bénéficie à cet effet des pouvoirs les plus étendus, qu'il exerce dans les limites de l'objet social et sous réserve de ceux attribués aux assemblées générales ou spécialement attribués au Conseil d'administration par les dispositions légales et statutaires. Il siège également en tant qu'Administrateur au Conseil d'administration. Ainsi, la société est engagée par les actes du Directeur Général dans les conditions et les limites fixées à l'article 122 de l'Acte Uniforme OHADA sur les Sociétés Commerciales et *G.I.E.*



Madame Kadidjatou Diallo a été, en 2019, nommée à cette fonction. C'est, à l'heure actuelle, une des rares femmes Directrice Générale d'une entreprise d'électricité dans la sous-région.

4. Les comités de coordination des Directions Générales

• Comité d'opérations – COMOP

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.

• Comité de direction - CODIR

Le CODIR est un organe de décision dans le cadre duquel sont évalués les plans d'actions pour **améliorer les performances opérationnelles, sociales, environnementales et contractuelles**, ainsi que l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de CIPREL.

Il est composé de quatre membres : le Directeur Général, le Secrétaire Général, le DGA Exploitation et le Directeur Centrale Exploitation.

B. Pérenniser une gouvernance responsable

CIPREL est une entreprise qui, comme toute entité, connaît ses us et coutumes, ses symboles, son identité propre... sa Culture d'entreprise.

<u>La culture représente essentiellement</u> :

- L'identité collective de l'entreprise
- Son histoire
- Ses valeurs
- Ses pratiques et particularités partagées par ses employés et ses instances dirigeantes

Les valeurs partagées de CIPREL, pilier de la culture de l'entreprise, servent de guide et de repère. Elles constituent les règles du « vivre ensemble ». Valeurs et culture sont donc indissociables.

Il est ainsi apparu essentiel de réviser, par une nouvelle démarche unifiée, participative, ciblée et planifiée, le contenu de la culture de l'entreprise et les valeurs associées. Cette démarche requiert la consolidation d'une culture d'entreprise qui se veut **authentique**, **collective et responsable**, et ce, à travers notamment le projet de revisite des valeurs, dénommé « **Harmonie** », dont la communication et l'ancrage auprès du personnel se sont déroulés tout au long de l'année 2019.



Les valeurs de l'entreprise ont été mises en évidence au travers de séances de travail en équipes, de quizz circulés à l'ensemble du personnel, par la pose d'affiches rappelant ces valeurs et leur signification, par la confection et le port chaque mois à une date précise de polos siglé des valeurs et du logo de CIPREL pour symboliser l'adhésion à ces valeurs communes. Toutes ces actions ont été menées dans le cadre de l'ancrage des valeurs. L'implication de l'ensemble du personnel pour mener à bien ce projet induit un engagement de tous pour l'appropriation et la mise en pratique des valeurs, ainsi que pour une meilleure harmonie au sein de CIPREL.

C. L'Éthique au centre de nos dispositifs

Comme au sein de chacune des sociétés du groupe *Eranove*, CIPREL dispose d'une **Direction de l'éthique et du contrôle interne notamment chargée de la définition et du déploiement de la politique éthique de l'entreprise**.

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.

La volonté manifeste de CIPREL de renforcer cette confiance que lui accorde son client, ses collaborateurs et ses parties prenantes externes (bailleurs de fond, partenaires, actionnaires, etc.), et de se maintenir toujours dans le peloton de tête des entreprises modernes et compétitives, a conduit à l'élaboration d'une **charte fondée sur des valeurs communes** et à la mise en place d'**une démarche éthique** orientant l'ensemble des activités.



A travers cette démarche, 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. Nos principes éthiques sont les suivants :

MOT DE LA DIRECTRICE GENERALE DE CIPREL



Mme Kadidjatou DIALLO

Directrice Générale CIPREL

Premier producteur indépendant d'électricité, la Compagnie Ivoirienne de Production d'Electricité (CIPREL), société du groupe Eranove, a été créée en 1994, pour répondre aux besoins énergétiques croissants de la Côte d'Ivoire. Depuis lors, elle a su inspirer confiance à son client, ses collaborateurs (trices) et ses parties prenantes externes (bailleurs de fond, partenaires, actionnaires, etc.)

La volonté manifeste de CIPREL de renforcer cette confiance et de se maintenir toujours dans le peloton de tête des entreprises modernes et compétitives, a conduit à l'élaboration de la **charte des Valeurs** fondée sur des valeurs communes, et à la mise en place d'une **démarche éthique**, orientant l'ensemble des activités.

Par cette démarche, 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.

Nos principes Ethiques sont les suivants :

- l'intégrité
- la lutte contre la corruption
- la prévention des conflits d'intérêt
- le respect de la loi et de la personne
- la confidentialité

Ils nous permettront de continuer à inspirer la confiance de notre Client, de nos collaborateurs(trices) et de nos parties prenantes externes.

Le **Dispositif Ethique** de CIPREL, qui s'ajoute aux procédures et règles de gestion existantes, énonce les principes éthiques, les règles et procédures à mettre en œuvre pour respecter ces valeurs au quotidien.

Le **Code Ethique** issu de ce dispositif, présente nos engagements et attentes envers chacune de nos parties prenantes et sert de référence pour tous les collaborateurs(trices).

La diffusion de ces principes relève de la responsabilité de tous et le **Comité Ethique** se tient à votre disposition pour toute question relative à l'application de ce dispositif dans l'exercice de vos fonctions.

Je voudrais pouvoir compter sur l'implication et l'engagement de chacun pour faire de la mise en œuvre effective de cette démarche un succès, gage d'une croissance durable et de valeurs partagées par l'ensemble des parties prenantes de CIPREL.

La Directrice Générale

Le Dispositif Éthique de CIPREL, qui s'ajoute aux procédures et règles de gestion existantes, énonce les principes éthiques de l'entreprise, ainsi que les règles et procédures à mettre en œuvre par chaque collaborateur pour respecter ces valeurs au quotidien. Le Code Éthique issu de ce dispositif présente les engagements et les attentes envers chacune des parties prenantes, et sert de référence à tous les collaborateurs.

Ainsi, le Dispositif Ethique de CIPREL se décompose comme suit :

- ➤ Le Code Ethique qui édicte les principes et la responsabilité de CIPREL en matière d'éthique
- Le Règlement Intérieur du Comité Ethique qui définit les missions, le fonctionnement et les prérogatives du Comité Ethique
- La cartographie des risques éthiques qui identifie les risques, les analyse et les hiérarchise
- La **Déclaration des Conflits d'intérêts** qui porte sur les liens qui peuvent entrainer des conflits d'intérêt réels ou potentiels
- Le **Guide des Cadeaux et Avantages** qui définit les conditions dans lesquelles les cadeaux sont autorisés, acceptés, refusés ou interdits à CIPREL
- Le **Dispositif d'Alerte Professionnelle** destiné à donner l'opportunité à chacun de signaler les pratiques et les faits non éthiques dont il a connaissance
- La **Procédure Disciplinaire Ethique** qui décrit les comportements répréhensibles et le régime de sanctions envisagées.

Ce dispositif sera complété en phase opérationnelle d'un plan de formation destiné au personnel notamment ceux qui sont les plus exposés au risque de corruption, d'une évaluation des clients et fournisseurs de premier rang et intermédiaire au regard de la cartographie des risques et de la mise en place des moyens de contrôle et d'évaluation des mesures prises.

D. Évaluer et certifier nos systèmes de management

CIPREL est certifiée *Qualité Sécurité Environnement* (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) et est engagée dans une démarche de *Responsabilité Sociétale des Entreprises* (RSE) ISO 26000.









Les mécanismes de certification *QSE* et d'évaluation *RSE* font partie intégrante du système de management de CIPREL et sont indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux. Le respect des plans d'actions *QSE-RSE* est intégré aux objectifs des processus et services.

L'année 2019 a été marquée par l'audit de suivi des trois certificats selon les référentiels :

- o ISO 9001 pour la qualité
- o OHSAS 18001 pour la Sécurité
- o Et ISO 14001 pour l'environnement

Ces trois certificats ont été reconduits en avril 2019 lors d'un audit AFAQ qui s'est déroulé du 23 au 26 avril 2019.

Ses résultats :

- o 00 Non-Conformité Majeure
- o 00 Non-Conformité Mineure
- o 01 Points Sensibles
- o 06 Pistes de Progrès
- o 12 Points Forts

AFNOR Certification a donc donné une décision positive pour le maintien des trois certificats. Un plan d'actions d'améliorations a été élaboré et mis en œuvre pour lever tous les points sensibles et toutes les pistes de progrès.

En interne, des campagnes d'audits internes et des revues de processus sont réalisées périodiquement afin d'apprécier le bon fonctionnement du système.

En parallèle, dans la continuité du processus de certification *QSE* engagé et afin de soutenir sa démarche de développement durable, CIPREL développe sa responsabilité sociétale suivant le référentiel *ISO 26000* de *l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO)* qui fixe les lignes directrices et les objectifs en la matière.

Depuis l'exercice 2016, un reporting RSE a été élaboré et est intégré dans le cycle de management de CIPREL. Ainsi, les indicateurs annuels environnementaux, sociaux et sociétaux sont désormais communiqués au groupe *Eranove* qui les consolide et les fait évaluer, selon les dispositions réglementaires françaises, par un Organisme Tiers Indépendant. Actuellement, il s'agit le cabinet *Mazars*.

Pour l'année 2019, l'audit *Mazars* n'a relevé aucune non-conformité sur les indicateurs produits, les performances de l'exercice, les modes de production des indicateurs par rapport aux documents source permettant leur calcul.

En matière de responsabilité sociétale, un audit de suivi a été réalisé par l'AFNOR afin de s'assurer de l'amélioration des bonnes pratiques. A l'issue de cet audit, AFNOR a émis un avis favorable au maintien de l'attestation AFAQ 26000... Des démarches qui concourent pour CIPREL à l'atteinte de son objectif principal en la matière : atteindre le niveau « EXEMPLARITÉ » en 2020.

Ces trois certifications et cette attestation couvrent les activités de CIPREL en matière de :

- Management de projet de construction d'ouvrages de production électrique
- Exploitation et maintenance de ces types d'ouvrages

CIPREL, lauréat à Paris du Prix du meilleur projet dans le secteur de l'énergie lors de l'AIFA 2019.







A. Encourager les emplois justes et durables

1. Respecter les lois nationales et internationales

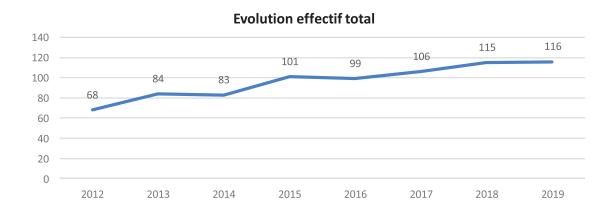
Dans le respect des dispositions légales applicables et des principes de l'Organisation Internationale du Travail relatifs au travail des enfants, les procédures de recrutement de CIPREL intègrent le critère d'âge minimum de 18 ans. Le recours au travail forcé est naturellement proscrit.

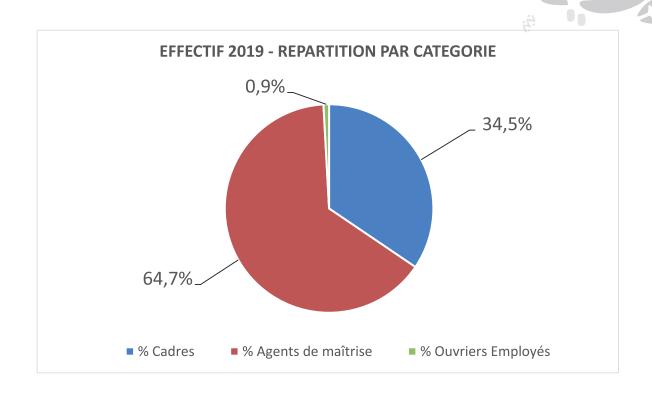
Le suivi des heures supplémentaires, des congés et de l'absentéisme participe à l'application de la règlementation nationale et au respect du temps de travail.

Chez CIPREL, comme le prévoit la réglementation en Côte d'Ivoire, la durée du temps de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Au-delà, toutes les heures travaillées des agents de maîtrise et des employés/ouvriers sont considérées, après validation par la hiérarchie, comme supplémentaires et payées comme telles, dans le respect des dispositions légales et internes.

Cependant, des dispositions particulières sont prises sur le plan des horaires et de l'organisation du travail, compte tenu de la nature de service public de la production d'électricité. Ces dispositions visent à assurer la continuité de l'exploitation à travers le personnel de quart et d'astreinte pour un fonctionnement continu des machines tout au long de l'année.

L'année 2019 a été marquée par une stabilité relative dans les effectifs. Cependant, il est à noter, **depuis 2015**, **une croissance de 3,5% des effectifs** engendrée par le développement des activités de CIPREL avec les premières années d'exploitation de la phase 4 du 1^{er} cycle combiné du site.





2. Soutenir le recrutement local

Dans le cadre de l'amélioration de l'ancrage territorial, une opération de recrutement de la main d'œuvre journalière (MOJ) au cœur du quartier de Vridi Canal a été initiée. Une rencontre a été organisée avec le comité de suivi mixte, qui regroupe les représentants des communautés des populations voisines du site et CIPREL, afin de définir les critères de sélection et les moyens de communication.

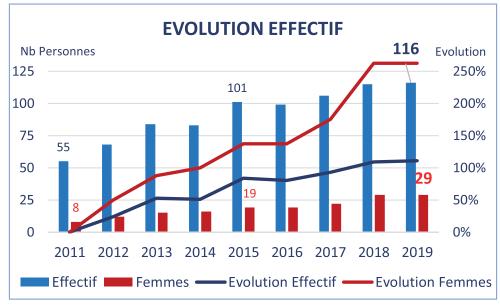
La phase d'enrôlement s'est déroulée du 17 au 21 septembre 2019. Quelque 130 jeunes de la commune s'y sont inscrits... Et sont, depuis novembre 2019, mobilisés sur le site lors des travaux nécessitant la présence de MOJ. Les statistiques et l'analyse de cette opération seront étudiées lors du premier semestre 2020.



3. Faire la promotion du genre

Concernant l'équilibre hommes/femmes, le personnel est, au 31 décembre 2019, composé de **25% de femmes** avec un taux de féminisation en constante évolution depuis **10** ans dans les différentes catégories professionnelles.

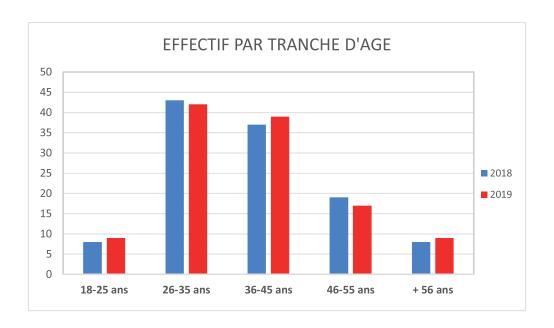






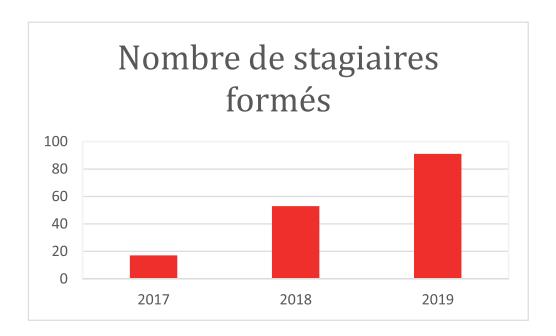
4. Favoriser la formation des jeunes

La jeunesse est le plus grand atout de la Côte d'Ivoire avec un âge médian de la population de moins de 25 ans.



Consciente de cet atout pour la performance de l'entreprise, CIPREL est fortement engagée pour :

- L'intégration au sein de l'entreprise de stagiaires dans le cadre des cursus diplômants, et permettre une première expérience professionnelle, essentielle dans la recherche future d'emploi
- La promotion de l'embauche des jeunes avec le recrutement de jeunes diplômés sortis du *Centre des métiers de l'électricité (CME)*, partenaire de CIPREL dans la formation des stagiaires



5. Encourager le dialogue social

CIPREL est une entreprise au sein de laquelle **chaque collaborateur est libre d'exprimer ses attentes et besoins**. Le dialogue, horizontal et vertical au sein de la pyramide hiérarchique, y est possible et même encouragé.

Ainsi, le 26 juillet 2019, a été créée **une association du personnel** de CIPREL dénommée *MACIPREL*, dans le souci de mettre en place un cadre de rapprochement entre les membres du personnel, afin de favoriser et consolider les relations d'amitié, de fraternité, d'entraide et de solidarité.

Un collège de délégués du personnel, instance représentative du personnel, est également en place. Il est composé de cinq personnes élues tous les deux ans, dont un délégué syndical. Il a pour mission de :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires et sur l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives relatives au droit du travail, à la protection sociale, à la santé et à la sécurité des salariés
- Alerter l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à sa santé ou aux libertés individuelles (par exemple, en cas de harcèlement ou de mesure discriminatoire)
- Communiquer au Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) les observations des salariés sur les questions relevant de leurs compétences
- o Saisir l'Inspection du travail de toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail
- Accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise

En outre, le *Comité de santé et de sécurité au travail* (*CSST*), appuyé par la médecine de travail de *CIE*, contribue à la prévention et à la protection de la santé, ainsi qu'à la sécurité des salariés de CIPREL. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect, par la Direction, de ses obligations légales. Les missions qui lui ont été confiées par CIPREL sont :

- L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise
- o L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes
- o L'analyse de l'exposition des salariés à la pénibilité du travail

Enfin, le CSST:

- Participe à la prévention des risques professionnels
- Propose des mesures d'amélioration
- Vérifie, par des enquêtes et des inspections, le respect par CIPREL de ses obligations en matière de santé et de sécurité, ainsi que la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées
- Propose des actions de prévention et de sensibilisation

Dîner Gala CIPREL

Le 26 janvier 2019, CIPREL a organisé, suite aux Journées de découverte des valeurs, sa première édition du dîner Gala en l'honneur des membres du personnel et de leurs conjoints.





Cette soirée a été l'occasion, pour l'ensemble du personnel, de présenter ses vœux à le Direction Générale et de débuter la nouvelle année dans la convivialité, une des valeurs promues au cours des journées qui ont précédé l'évènement.

Facilité d'accès au crédit (MA2E, Banques) et services

Les salariés de CIPREL ont la possibilité de librement souscrire à la *Mutuelle des Agents de L'Eau et Électricité* (*MA2E*) qui offre diverses prestations (des prêts à taux préférentiels, par exemple), leur permettant de :

- Réaliser des projets personnels
- Faciliter l'accès à la propriété

Par ailleurs, CIPREL a négocié avec plusieurs banques des taux préférentiels pour ses collaborateurs.

Fonds de solidarité événements exceptionnels

Le Fonds de solidarité est un fonds issu des cotisations des collaborateurs, destiné à venir en aide à l'un d'entre eux pour un des cas suivants :

- Mariage
- Naissance d'un enfant
- Arrêt pour maladie
- Départ en retraite
- Décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère

Le montant alloué pour chaque évènement est complété par une participation de CIPREL.

Organisation de l'arbre de Noël

Chaque année en décembre, CIPREL organise un arbre de Noël pour les enfants des collaborateurs. C'est l'occasion pour toutes les familles de se retrouver, partager un repas... Et voir leurs enfants jouer, s'amuser, rire et recevoir un cadeau du Père Noël CIPREL!



L'année 2019 n'a pas dérogé à la règle avec différents jeux et attractions, ainsi que de multiples cadeaux pour les enfants.

Sorties

Des sorties prises en charge par l'entreprise sont organisées par les délégués du personnel pour améliorer la cohésion entre les collaborateurs. A l'occasion de la Fête du travail, les délégués du personnel ont organisé une escapade originale : une sortie au *Parc d'aventure de Bonoua*, un site de randonnées et d'attractions situé à une trentaine de minutes d'Abidjan.



Au programme : randonnée dans la ville, accrobranche pour les sportifs, jeux d'équipes et de société pour ceux qui préféraient miser sur le calme.

Atelier des enfants de CIPREL

Du 19 au 23 août 2019, CIPREL a reçu, dans la joie et la bonne humeur, les enfants de 5 à 15 ans venus visiter le lieu de travail de leurs parents. Ce fut surtout pour eux l'occasion de s'amuser et de se divertir avec leurs camarades, tout en s'instruisant à travers des contes et des jeux, dont le thème principal fut les fruits et légumes.



Sages ou distraits, participatifs ou timides, imaginatifs ou débordants d'énergie, ils ont tous transformé cette magnifique journée en de beaux souvenirs... Et quelques petites voix ont même exprimé leur volonté de revenir!



Avec l'accord de la Direction, plusieurs employés de CIPREL ont d'ailleurs mis de côté leurs obligations professionnelles pour se consacrer à cette journée dédiée aux enfants.







Journée de la femme

CIPREL encourage l'emploi des femmes (croissance soutenue du taux de féminisation ces dernières années), et veut promouvoir et valoriser celles-ci dans tous les pôles d'activités de l'entreprise y compris dans les domaines techniques.





A l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, CIPREL organise un repas dansant pour les honorer et reconnaître leur mérite. Ce jour-là, chaque femme de CIPREL reçoit un présent de la Direction Générale.



Participation aux activités sportives du secteur de l'énergie

Chaque année, le Secteur de l'Énergie organise des activités sportives dans le but de rapprocher les sociétés de son périmètre et permettre aux employés de se divertir sainement. CIPREL, malgré un effectif moins important que d'autres sociétés, y participe activement avec des équipes engagées dans l'ensemble des disciplines au programme.



B. Protéger nos collaborateurs

1. Prévention santé

Tous les collaborateurs de CIPREL bénéficient systématiquement dès l'embauche d'une assurance maladie, ainsi que d'un dispositif d'assurance santé qui couvre les dépenses de soins en cas de maladie du collaborateur, de son conjoint et de ses enfants.

La visite médicale d'embauche, la visite médicale annuelle (généralement réalisée en fin d'année) prévoyant un contrôle des vaccinations et les visites médicales spécifiques (électrocardiogramme, mammographie, dépistage du cancer du col de l'utérus...) sont des actions qui permettent de :

- Mener des actions préventives
- Détecter les maux dont souffrent les collaborateurs de CIPREL dès l'embauche
- Prévoir les traitements adéquats
- Assurer un suivi de leur santé

CIPREL met également à disposition du personnel les services d'une assistante sociale. Celle-ci est présente sur le site deux fois par mois pour écouter et conseiller les collaborateurs.

Pour ces prestations de médecine du travail et d'aide sociale, CIPREL s'appuie sur les services de *CIE* qui mettent à disposition les ressources nécessaires.

2. Assurance maladie pour les retraités

L'entreprise a mis en place et contribue à **un fonds spécial** pour ses retraités. Les membres du personnel actifs cotisent également pendant leur temps d'activité, ce qui leur permettra d'avoir une prise en charge de leurs soins de santé lorsqu'ils seront retraités.

3. Fonds Commun de Placement (FCP)

Au titre des financements sociaux, CIPREL participe à la mise en œuvre d'un Fonds Commun de Placement (FCP) dédié à la participation des collaborateurs au capital de l'entreprise. **Ce FCF est dédié à valoriser l'épargne des collaborateurs pour leur retraite.**

Cette épargne est réalisée par un prélèvement obligatoire sur le salaire de chaque employé ayant souscrit volontairement. Une option de prélèvement facultatif est également proposée pour ceux qui souhaitent augmenter leur épargne plusieurs fois par an.

Cantine

CIPREL dispose d'une cantine avec cuisine équipée et ouverte à tout le personnel, aux stagiaires et aux visiteurs. Ce lieu permet de se restaurer dans un environnement sain, contribuant à la bonne santé des employés.



Il faut noter que les plats complets servis - entrée, deux plats au choix et dessert - sont **subventionnés** par l'entreprise.

Transport du personnel

Le transport collectif du personnel, pris en charge par l'entreprise, est assuré par **un transporteur professionnel**. Les trajets de ramassage du personnel sont définis en fonction du lieu d'habitation des travailleurs. Un dispositif est également mis en place pour les rotations des équipes de quarts de la conduite et les travaux de grosses révisions.

En outre, les équipes d'astreinte disposent de **véhicules de service** pour rejoindre rapidement la centrale en cas d'incident.

Au titre de l'année 2019, de **nouveaux cars** ont été mis à la disposition des collaborateurs afin d'améliorer les conditions de transport aux heures d'embauche et de débauche.

C. Renforcer la santé et la sécurité au travail

L'optimisation des conditions de santé et de sécurité au travail est un axe majeur du management QSE de CIPREL. Les dispositifs mis en œuvre pour renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles s'appuient principalement sur le déploiement des démarches de santé/sécurité selon la norme OHSAS 18001, ainsi que sur les actions de prévention mises en œuvre par les Comités Santé Sécurité au Travail (CSST), les Visites hebdomadaires Qualité, Sécurité, Environnement (VQSE) et les « causeries sécurité ». Au cours de ces réunions d'échange de 30 minutes sont abordées principalement des thématiques sur la santé, la sécurité au travail, l'hygiène, la protection de l'environnement ou encore les risques liés aux activités et aux installations.

Le responsable QSE et les membres du CSST veillent et s'assurent que les conditions de travail et l'application des mesures de sécurité sont conformes aux réglementations applicables. Leurs recommandations font progressivement l'objet de déclinaisons au sein des différentes Directions.



Sur le plan de la sécurité, le métier de production d'électricité est sujet à des risques d'accidents potentiellement invalidants, voire mortels. Depuis sa création, CIPREL veille donc à mettre à jour chaque année son **évaluation** des risques qui couvre l'intégralité du site.

CIPREL déploie d'importants moyens pour réduire les risques d'accidents de travail des collaborateurs et des tiers intervenants sur le site. Un dispositif de sécurité au travail a ainsi été mis en place pour sensibiliser le personnel à la vigilance et au respect des conditions de travail, et pour lutter contre les risques liés à l'activité.

À ce dispositif s'ajoutent les différentes conventions d'assistance signées entre CIPREL et des structures privées ou étatiques en cas de sinistre.

Toutes ces actions ont permis à CIPREL de faire certifier l'ensemble de son périmètre d'exploitation en matière de sécurité depuis 2007, sans interruption et selon le référentiel OHSAS 18001.

En outre, CIPREL dispose d'un **Plan d'Opération Interne** (POI) qui a été entièrement revu en 2016 pour intégrer la nouvelle zone du cycle combiné. Ce POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires pour **protéger le personnel**, **les populations**, **les installations**, **et préserver l'environnement en cas de sinistre**. Ce plan est testé lors d'un exercice de simulation une fois par an avec l'appui des services spécialisés de l'État de Côte d'Ivoire, tels que les sapeurs-pompiers, le SAMU, l'Office National de la Protection Civile (ONPC), la gendarmerie, la police, l'autorité municipale et le CIAPOL. Les actions correctives identifiées lors des différentes simulations sont immédiatement prises en compte.



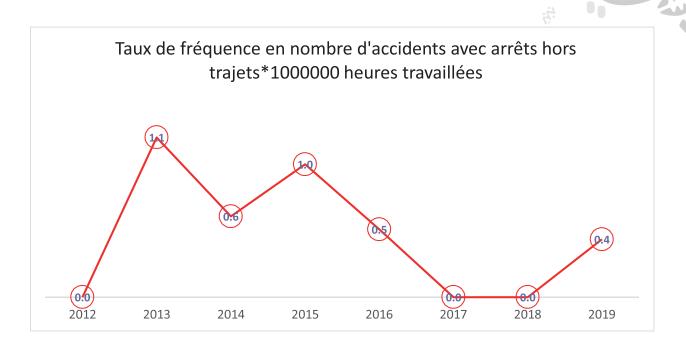
Des formations sont dispensées chaque année au personnel :

- Sauveteurs secouristes au travail (SST)
- Équipiers de première et de seconde intervention (EPI et ESI)

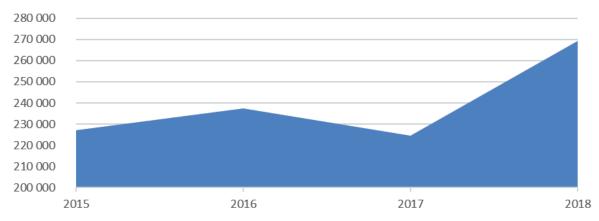
Par ailleurs, deux accidents du travail ont été enregistrés Au cours de l'année 2019 :

- Le 1^{ier} Avril sur une opératrice de conduite
- Le 8 avril, un accident de trajet sur un personnel administratif





Heures travaillées



Sécurisation du site

CIPREL a connu une forte croissance ces dernières années, conduisant à doubler ses effectifs et à augmenter considérablement le nombre de sous-traitants sur le site.



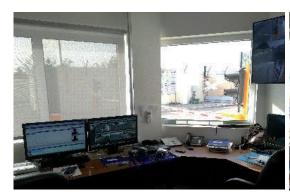
Ce contexte a conduit CIPREL à se **doter d'équipements permettant d'assurer la sureté des personnes et des installations** présentes sur ce site stratégique.

Ce système intègre six fonctionnalités :

- Le contrôle d'accès : aux entrées et sorties site (Piétons et véhicules), et aux entrées de certains bâtiments
- La détection d'intrusions périmétriques et de présence dans le bâtiment administratif
- L'interphonie aux accès site et zones sensibles
- La vidéo surveillance : aux périmètres, aux entrées site, aux entrées du bâtiment administratif, aux portes d'accès aux zones administratives, aux voies d'accès et zones process sensibles
- La gestion des rondes des gardiens
- La gestion des clés du site



Deux entreprises de gardiennage assurent la surveillance du site et l'exploitation de ce système. Les actions de ces entreprises sont supervisées par le Responsable sûreté.







Pour renforcer le dispositif installé pour la sécurisation du site, des fouilles des personnes et des véhicules sont réalisées aux différentes entrées.

Ce système est opérationnel depuis 2018.

D. Investir dans la formation

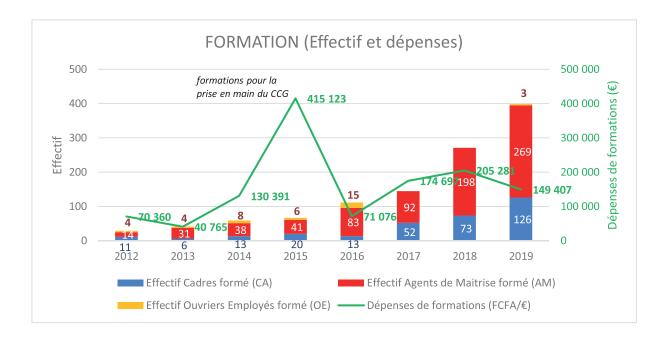
La Direction Générale de CIPREL, dans le souci de développer son management par les compétences, a engagé, depuis plusieurs années, un projet dénommé « **Démarche Compétences** ». Sa finalité est de parvenir à une adéquation homme/poste afin de :

- Garantir la croissance interne de CIPREL et servir de levier d'amélioration des performances actuelles
- Capitaliser les savoir-faire et savoir-être pour accompagner le développement du Groupe ERANOVE

Les avantages d'une telle démarche pour CIPREL sont de :

- Disposer de la cartographie des compétences (ensemble de compétences disponibles)
- S'assurer de l'existence de compétences nécessaires à son développement et à sa pérennité
- Développer un management par les compétences

Pour mener à bien cette mission, une équipe projet a été mise en place et un référentiel des compétences a été élaboré. Fin 2019, le personnel de la conduite et de la maintenance a été évalué selon ce référentiel.



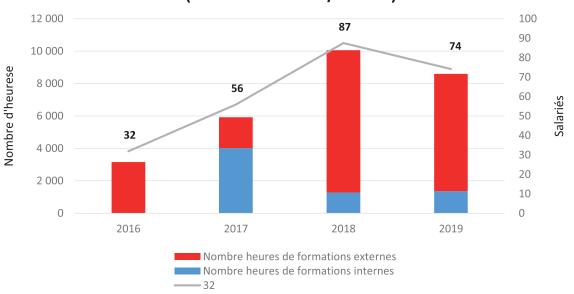
CIPREL est ainsi à l'écoute des avancées technologiques de son secteur d'activité et veille à l'identification de ses nouveaux besoins de compétences par le biais de son plan de formation, un plan adressé à l'ensemble de ses collaborateurs.

- Maintenir ou améliorer les performances dans une activité aussi délicate et complexe que la production d'électricité
- Contribuer au développement personnel de ses collaborateurs

La formation, levier fondamental au service du professionnalisme, est un enjeu piloté par les Ressources Humaines. Ainsi, l'on distingue :

- Les **formations internes** réalisées sur site par le personnel ou dans les centres de formation (Centre des Métiers de l'électricité de Bingerville, Centre des Métiers de l'Eau de Dakar ou Yopougon)
- Les formations externes réalisées par les cabinets et prestataires locaux et étrangers

FORMATIONS INTERNES ET EXTERNES (nombre d'heures / salarié)



Le plan de formation triennal mis en place par CIPREL est précédé d'une enquête formation destinée à évaluer les mises à niveau idoines pour chacun des collaborateurs. Cette enquête permet d'identifier précisément les manques à combler, les modules de formation adéquats et les cabinets locaux ou étrangers capables de dispenser les formations efficacement.

CIPREL alloue un budget conséquent pour la montée en compétence de ses travailleurs. La structure forme, par exemple, annuellement son personnel à la norme NF C18-510, référence technique réglementaire pour la maîtrise des opérations dans un environnement à risques électriques. Elle définit les rôles et responsabilités du Chef d'établissement et des intervenants. Elle décrit les modalités des habilitations nécessaires, selon les opérations à réaliser et selon les niveaux de tension.





A. Améliorer les performances

1. Améliorer les rendements

CIPREL a mis en place **une organisation de travail efficace** pour le respect de ses engagements contractuels. Les équipes chargées de la conduite des ouvrages de production travaillent en suivant **un planning de roulement**, au sein duquel se succèdent des périodes de travail et de repos... L'objectif étant d'assurer une continuité de service pour une production d'électricité 24h/24 et 7j/7.

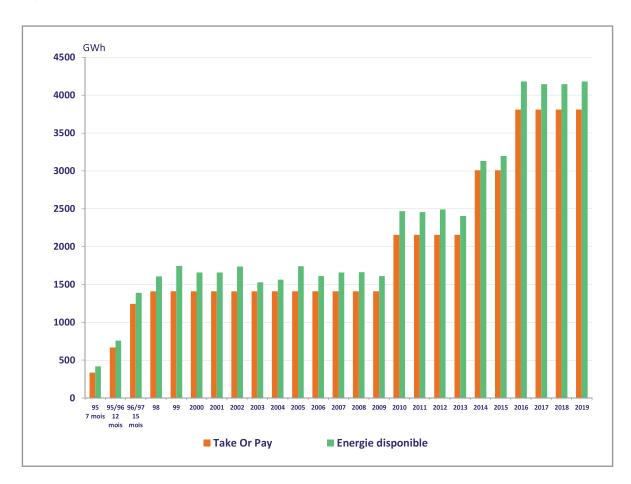
En outre, des organisations spécifiques sont mises en place lors des événements particuliers, comme les jours fériés ou les fêtes de fin d'année, afin de **sécuriser la production et la fourniture d'électricité**.

Pour la maintenance des installations, il existe également **une équipe d'astreinte tournante** mobilisable sur toutes les interventions non-prévues, afin de remettre rapidement les groupes de production en service (après leur déclenchement) et réduire par conséquent les temps d'arrêts non-programmés.

À la faveur de toutes ces actions mises en œuvre, CIPREL se situe dans le haut des standards internationaux avec un rendement de production de 98,78% en 2019 et la disponibilité hors-arrêts programmés (97,16% en 2019).

Dans le contrat signé avec l'État, CIPREL a une obligation de production de type « Take or Pay » (TOP).

Le graphique ci-dessous précise l'évolution de l'énergie contractuelle ou TOP par rapport à l'énergie disponiblé (capacité) :



Depuis 1995, année de production des premiers kWh, CIPREL a toujours été en capacité de délivrer une énergie égale ou supérieure au TOP. La totalité de l'énergie produite est livrée au réseau électrique au poste de transformation de Vridi, qui est exploité par la *Compagnie Ivoirienne d'Électricité* (CIE), concessionnaire du service public de l'électricité et seul acteur en charge du transport et de la distribution de l'électricité sur le territoire ivoirien.

En 2019, parmi les opérations importantes, on peut lister les projets suivants :

- Insonorisation de la TAG 8 réalisé par DBVIB pour 280 MFCFA. Projet en cours dont l'achèvement est prévu pour le premier semestre 2020

2. Rationaliser les matières premières

Engagée dans une démarche éco-responsable, CIPREL a sensibilisé et encouragé son personnel et ses partenaires à la pratique d'un éco-geste différent chaque mois au cours de l'année 2019.

Un éco-geste, c'est un geste simple de la vie de tous les jours, qui va intégrer les valeurs du développement durable, comme la protection et la préservation de l'environnement, la gestion durable des ressources naturelles (l'eau par exemple), afin de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Grâce à des gestes très simples - qui, souvent, sont source de réelles économies -, les entreprises et les individus peuvent agir efficacement au quotidien pour réduire leurs impacts sur le climat. CIPREL est une entreprise écoresponsable qui veille à minimiser autant que possible son impact sur l'environnement et les ressources naturelles.

Elle s'assure de :

- Gérer raisonnablement l'eau
- Produire plus, sans combustible fossile supplémentaire
- Produire plus sans émettre plus de CO₂ et de NO_x
- Gérer les déchets

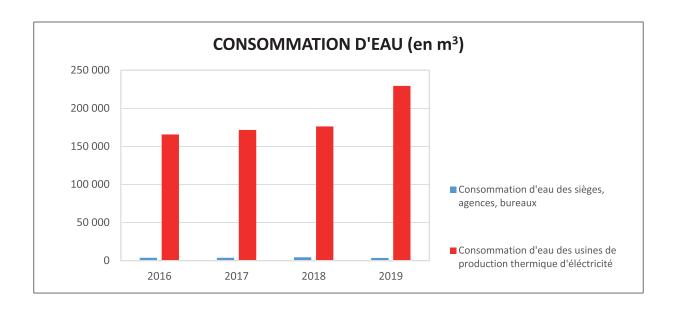
La gestion raisonnable de l'eau

L'eau est utilisée à CIPREL pour certaines installations, la sécurité incendie et la consommation humaine. Elle sert également au refroidissement de certains équipements. La plus grande partie de l'eau utilisée est déminéralisée, afin de servir au process de production de vapeur du cycle combiné, mais aussi au lavage des compresseurs des turbines à gaz.

Dans le souci de préserver les ressources non-renouvelables, CIPREL a mis en place **un système de management environnemental** qui vise à contrôler les impacts environnementaux générés par ses activités. CIPREL réalise ainsi **un bilan hydrique annuel** pour vérifier ses sources de consommation d'eau en vue d'apporter des améliorations.

Fin 2019, la consommation totale d'eau s'élève à 232.827 m³. Cette valeur représente la consommation d'eau pour la production d'électricité et la consommation humaine. CIPREL a mis sur pied **des plans d'actions afin d'optimiser l'utilisation de l'eau** lors des périodes de maintenance de ses installations et des essais de fonctionnement de son système de sécurité incendie. Soulignons également l'action majeure engagée en 2019 de récupération, dans le cycle de production de la vapeur, d'une partie des eaux de purge du cycle combiné, soit 6.500m3 en 2019

Par ailleurs, **la campagne « écogestes » initiée depuis 2018** vise également à minimiser le gaspillage d'eau d'origine humaine, sachant que la consommation globale d'eau varie principalement en fonction de celle de la turbine à vapeur (TAV) et donc de la production d'électricité.



HVO/DDO/Gaz naturel

Par son activité, CIPREL est un utilisateur de volumes important de :

- Ressources premières : le gaz naturel, les combustibles liquides (le HVO et le DDO)
- Ressources secondaires : carburant, huiles pour la lubrification ou le refroidissement

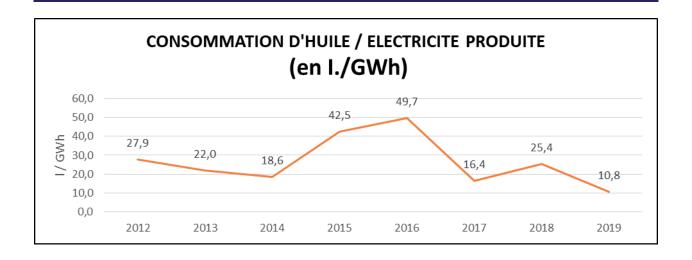
La consommation de ces ressources varie selon le mode d'exploitation des groupes de production. Celui-ci est fixé par l'Autorité Concédante (CI Energies), en l'occurrence le régime de fonctionnement des machines soit à pleine charge ou réduite, et le type de combustible.

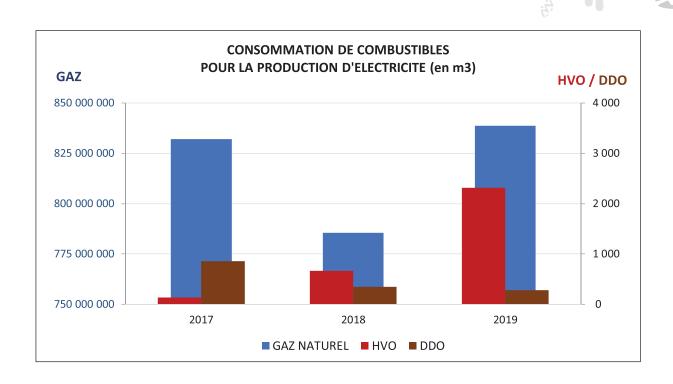
CIPREL n'a donc pas une grande influence sur l'utilisation de ces ressources et particulièrement le combustible, mais celles-ci font cependant l'objet d'un suivi permanent, afin d'en rationaliser leur utilisation avec le secteur électrique.

Concernant le combustible liquide entre 2018 et 2019, on peut noter une augmentation des consommations de HVO de 665 m³ à 2.314 m³, par la sollicitation plus conséquente de la Direction des Mouvements d'Energie (DME) pour fonctionner au combustible liquide ou pour réaliser les essais de requalification. Parallèlement, la consommation de DDO a baissé de 350 à 280 m³.



Les ressources secondaires font également l'objet d'un suivi qui permet de mener des actions en cas de consommations incohérences.







B. Maîtriser nos rejets

La maîtrise des impacts environnementaux repose sur un système de management environnemental encadrant notamment la gestion des déchets produits, les nuisances sonores issues des exploitations industrielles, les rejets d'eaux traitées, ainsi que le suivi des émissions de polluants atmosphériques.

1. Réduire les nuisances sonores

Le bruit constitue une nuisance majeure. Il peut provoquer des surdités, mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, peuvent avoir des conséquences sur la santé du personnel et la qualité de son travail. Dans le but de réduire ou d'éliminer cette nuisance, CIPREL a entrepris des modifications des premières installations de 1995 et 1996 pour diminuer les niveaux sonores sur le site, bien que celles-ci respectent bien la réglementation. Dans un premier temps, des silencieux ont été installés à la sortie des cheminées des TAG5 et TAG6, et les travaux d'insonorisation se poursuivent actuellement sur la TAG8.

En parallèle, CIPREL met à la disposition de tous ses collaborateurs des casques anti-bruit ou des bouchons d'oreilles parmi les équipements de protection individuelle (EPI) fournis chaque année. Le port de ces équipements est signalé obligatoire sur les zones identifiées sensibles. Le respect de cette règle est rappelé à tous lors des sensibilisations et figure sur les pictogrammes affichés sur le site. Cette exigence figure également dans le règlement intérieur et s'impose à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, chaque année, un organisme public (CNPS) effectue un contrôle afin d'évaluer le niveau d'intensité sonore à la limite du voisinage et sur le site. Les valeurs seuils sont données par la norme ISO1999 2013, acoustique détermination de l'exposition au bruit en milieu professionnel et estimation du dommage auditif par le bruit. Les niveaux ont été relevés près des postes de travail, dans la zone d'audition des travailleurs. Les mesures effectuées montrent que la majorité des postes de travail échantillonnés ont des niveaux sonores inférieurs au seuil inférieur d'action.

En vue de prévenir les maladies professionnelles liées aux nuisances sonores, CIPREL organise tous les trois ans **une visite médicale spécifique dite « audiogramme »** pour tous les travailleurs, afin de s'assurer que leurs facultés auditives restent intactes et de rapidement prendre en charge les éventuels cas de déficience auditive. L'année 2017 a vu la réalisation de cet examen pour 92% du personnel. La prochaine campagne aura lieu en 2020

Selon une cartographie de bruit réalisée en collaboration avec l'organe de contrôle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), le niveau de bruit sur le site est mesuré en interne tous les mois et comparé aux mois précédents afin de détecter des variations. Une fois par an, la CNPS effectue donc le contrôle règlementaire du niveau de bruit sur le site et à la limite du voisinage, et confirme que ces niveaux mesurés sont inférieurs à la limite réglementaire.

Enfin, un planning de maintenance préventive est élaboré et mis en œuvre chaque année sur l'ensemble des machines pour s'assurer de leur bon fonctionnement et afin de réduire l'éventuelle augmentation du niveau d'intensité sonore qui pourrait être dû à leur vieillissement.

2. Optimiser la gestion des déchets

CIPREL, en tant qu'industriel, est producteur de déchets. Conformément à ses engagements en faveur de la préservation de l'environnement figurant dans sa lettre d'engagement, ainsi qu'à sa politique Qualité Sécurité Environnement, CIPREL assure un suivi des déchets générés par ses activités jusqu'à leur élimination finale. Sa responsabilité ne cesse ainsi pas au moment où elle remet les déchets à un tiers en charge de la collecte ou du traitement. Elle reste, à travers des audits de contrôle et d'évaluation périodiques des sites traitements de ses prestataires spécialisés, engagée auprès de ces derniers qui assurent l'élimination, le traitement ou la mise en décharge de ses déchets.

Un registre de suivi de l'enlèvement de ses déchets industriels est renseigné par l'animateur sécuritéenvironnement après chaque enlèvement des déchets. Ce registre est utilisé pour la déclaration semestrielle au *Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL)* de la quantité de déchets produits... Déclaration qui fait office de bordereau de suivi des déchets auprès de cette entité étatique.

A travers l'ensemble de ses activités, CIPREL veille à optimiser la quantité de ses déchets produits. Pour une meilleure gestion de ces derniers, le personnel a ainsi été sensibilisé sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre et les comportements à exclure. Il est également sensibilisé sur l'impact tant économique qu'écologique du traitement des déchets.

Des actions ont été engagées afin de **limiter la consommation de produits générateurs de déchets**, notamment les papiers de bureau, les produits chimiques périmés et les filtres usagés. Des poubelles de pré-collecte de déchets ont été installées aux différents lieux de production de ces déchets.



Les déchets **triés et pré-collectés** sont transportés jusqu'à la déchèterie en vue de leur conditionnement, de leur stockage et de leur enlèvement futur. Le personnel est informé des emplacements des points de pré-collecte par catégorie.

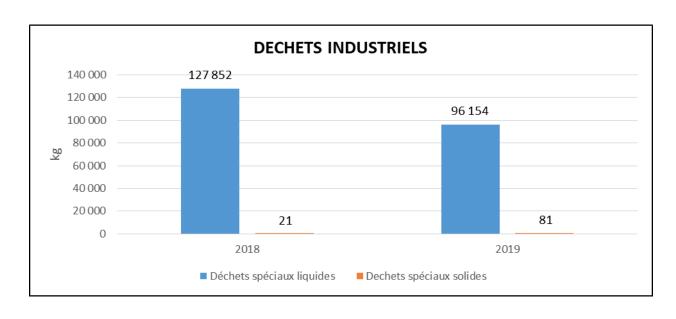


CIPREL contractualise l'enlèvement et le traitement des déchets avec des structures spécialisées agréées par le *CIAPOL*. La plupart des déchets liquides ou solides sont ainsi traités, incinérés avant rejet, ou valorisés.

CIPREL s'assure, plus particulièrement pour l'enlèvement de ses déchets dangereux, que les prestataires sélectionnés sont effectivement agréés par l'État. Le protocole de traitement des déchets fait l'objet d'une vérification et d'un suivi commun avec le CIAPOL, conformément à l'Arrêté d'Exploitation que CIPREL respecte.

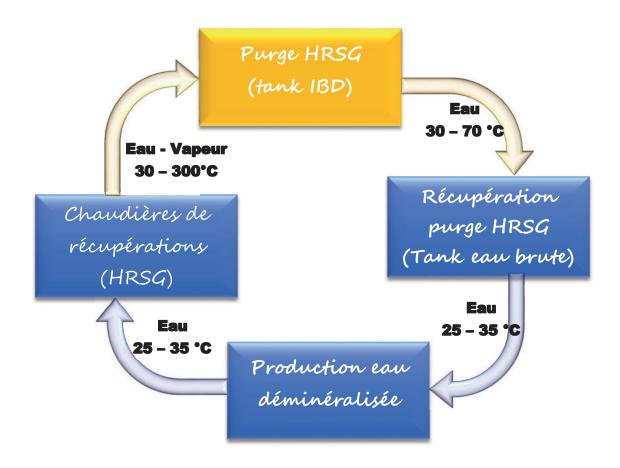
- Les déchets tels que les piles, les batteries et les lampes, qui ne bénéficient pas encore en Côte d'Ivoire de filière d'élimination, sont stockés sur le site du prestataire avant exportation.
- Les produits périmés et leurs emballages sont récupérés par les fournisseurs en vue de leur élimination. CIPREL privilégie les fournisseurs qui confirment reprendre les emballages des produits livrés, et tout particulièrement de produits chimiques.

En outre, le budget conséquent alloué chaque année à la gestion des déchets démontre **l'importance que CIPREL** accorde à la protection de l'environnement dans sa démarche d'industriel responsable.



Par ailleurs, concernant les déchets spéciaux liquide principalement du cycle combiné, avec le système de récupération des purges, les purges des chaudières (HRSG) sont évacuées dans la bâche à eau brute (eau de SODECI), puis utilisées pour la production d'eau déminéralisé puis ensuite stockée dans les bâches à eau déminée A et B.

De ces deux bâches à eau déminéralisée, est réalisé l'appoint du cycle fermé eau-vapeur du CCG.



Cette évacuation de purge chaudière est fonction des paramètres chimiques. Après réalisation du suivi des paramètres chimiques en vue de la récupération totale des purges, il n'est plus nécessaire de rejeter ces purges.

En 2019, la récupération des eaux de ces purges s'élève à de 6.500 m3.

En outre, depuis 2016, CIPREL suit également la production de certains de ses déchets issus des activités tertiaires, et, plus particulièrement, le nombre de rames de papier et de cartouches d'imprimantes consommées.

Plus largement, la prise en compte de la notion d'optimisation de ressources vise à :

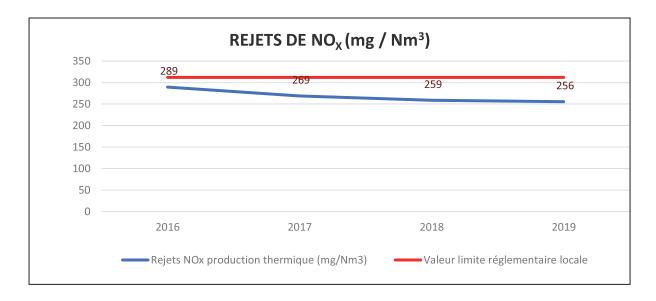
- Encourager le recyclage des déchets issus des activités principales
- Développer des services favorisant la réduction des consommations d'eau et d'électricité
- Améliorer le rendement interne des ressources consommées
- Intégrer le traitement des déchets dans une démarche d'achats responsables
- Prévenir les risques de pollution

3. Réduction des émissions atmosphériques (NO_x, CO₂)

La production d'électricité à partir de gaz naturel et, en secours, à partir de HVO/DDO occasionne des rejets atmosphériques contenant des oxydes d'azote (NO_x) et du dioxyde de carbone (CO₂). Chaque année, CIPREL fait réaliser, par un cabinet extérieur agréé, **l'analyse des rejets atmosphériques à la sortie des cheminées de chaque turbine à gaz**. Ce dernier remet un rapport de mesures et d'expertise avec des recommandations.

CIPREL veille régulièrement au respect de non-dépassement des limites d'émissions en effectuant un relevé trimestriel de mesures des quantités de NO_x émis. Pour rappel, la limite réglementaire de rejet est 289 mg.Nm³ maximum. Les concentrations de NO_x rejetées dans l'atmosphère par les machines de CIPREL sont effectivement conformes aux normes internationales.

Les polluants atmosphériques, oxydes d'azote (NO_x) et oxydes de soufre (SO_x) , sont suivis dans le cadre de l'activité de production thermique d'électricité. Semestriellement sont effectuées **des mesures des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques** avec le Bureau *VERITAS* (suivi des NO_x , SO_x et CO_2). Les analyses vérifient la conformité avec les limites fixées par l'arrêté d'exploitation, ainsi qu'avec des normes internationales plus strictes.



C. Lutter contre le changement climatique

Dans une étude publiée le 12 juillet 2018, la Banque Mondiale estime que la Côte d'Ivoire est parmi les pays les plus vulnérables au changement climatique.

La croissance du pays obtenue ces dernières années, a en partie reposé sur l'utilisation importante de son stock de ressources naturelles qui aurait ainsi diminué de 26% entre 1990 et 2014. Par ailleurs, le changement climatique annoncé pourrait également faire baisser le PIB de 2 à 4% d'ici 2040.

Or, la production d'électricité thermique reste prépondérante en Côte d'Ivoire.

Celle-ci est réalisée essentiellement à partir de gaz naturel mais également à partir de HVO/DDO en secours, ce qui engendre des rejets dans l'atmosphère de Gaz à Effet de Serre (GES).

CIPREL, producteur d'électricité thermique, conscient des défis climatiques de la planète et donc de la Côte d'Ivoire, a engagé de longue date des réflexions en matière de réduction de GES notamment à travers l'amélioration du rendement des machines.

Ces actions se sont accentuées ces dernières années avec la mise en service de la turbine à vapeur du cycle combiné (CCG), qui représente plus de 20% de la capacité du site sans émission de CO₂.

Mais également avec le remplacement du système de combustion standard des turbines à gaz participant au

CCG qui représentent 40% de la capacité du site, par un système de combustion à basse émission (DLN), qui a permis de réduire considérablement les émissions de NO_x.

En effet les résultats des essais de mise en service du système de combustion à basse émission de type DLN sur la TAG9 puis la TAG10 ont montré des taux d'émission de NO_x compris entre 7,1 ppm pour un fonctionnement en base, et 7,8 ppm à 80% de charge.

Pour rappel le seuil limite fixé par les normes internationales est de 25 ppm. Les émissions des TAG9 et TAG10 sont donc de 3 à 3,5 fois inférieures à ces seuils.

Si l'on rapproche les émissions actuelles en NO_x de ces TAG à celles du système de combustion standard de115ppm, la réduction obtenue est d'environ 15 fois inférieure aux précédentes émissions.

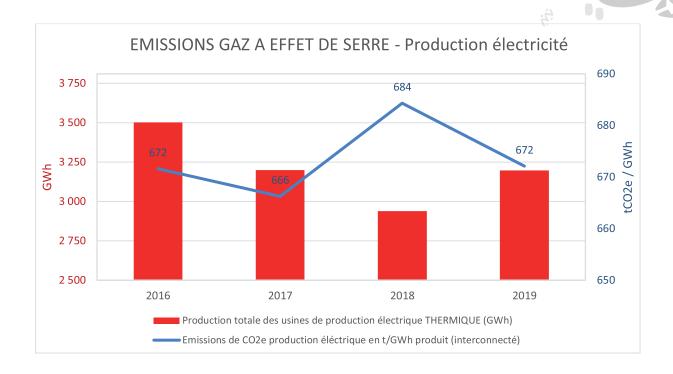
Actions de CIPREL pour la diminution de GES

- **20% du site sans CO₂** avec la mise en service du CCG
- ➤ + 40% du site avec GES abaissé avec les systèmes de combustion à basse émission qui génèrent des émissions de NOx divisées par 15 et de 3 fois inférieures aux seuils fixés par les normes internationales

Par ailleurs, CIPREL s'assure également des contrôles de la qualité des combustibles mis à sa disposition (gaz naturel, DDO, HVO), car celle-ci est directement corrélée à la quantité de gaz à effet de serre (GES) émis par ses installations. CIPREL enregistre et suit les émissions de GES liées ou non à la production d'électricité.

Le bilan GES de CIPREL mesure les émissions liées à la production d'électricité (consommation d'électricité, de gaz, de HVO, de DDO et de diesel par les centrales thermiques et les groupes électrogènes) et celles qui n'y sont pas liées (consommation de carburant pour les véhicules et les groupes électrogènes à usage interne, et GES liés aux déplacements en avion).

En 2019, les émissions GES ont été estimées à 672 tCO₂e/GWh.



De plus, le process 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 additionnelle 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 équivalent CO2 par an.

Les émissions de GES sont essentiellement liées à la consommation de gaz naturel, matière première principale entrant dans la production d'énergie électrique à près de 99%. Une émission de GES marginale est liée aux consommations d'énergies de bureaux, aux déplacements en véhicules ou en avion et aux fonctionnements des groupes électrogènes secours sur site.

Suivi des émissions de gaz à effet de serre (GES) de CIPREL

Sous l'impulsion du groupe Eranove, CIPREL suit depuis 2012 les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre liés à la production d'électricité et hors production.

Pour cela, en s'appuyant sur les méthodologies internationalement reconnues (association bilan carbone et bilan GES de l'ADEME), CIPREL s'est inscrit de façon spontanée dans le suivi de ses émissions de GES.

Ce suivi permet de découler sur un plan d'actions triennal 2020-2022, qui vise à mener et se fixer des objectifs de réduction à court, moyen et long terme des GES.

D. Développer de façon durable les capacités de production

1. Cycle de vie des produits et machines

La version publiée en 2015 de la norme *ISO 14001* introduit des changements dans l'élaboration d'un système de management environnemental (SME). La notion de cycle de vie y est introduite, bien qu'elle soit en réalité déjà présente dans la norme *ISO 26000* et qu'elle soit transversale à toute la mise en œuvre du système de management.

L'évaluation du cycle de vie est le processus utilisé pour mesurer l'incidence environnementale d'un produit à tout moment pour toute activité ou utilisation durant toute la durée de sa vie. Cela concerne l'extraction des matières premières jusqu'au traitement des matériaux, la fabrication, la distribution, l'utilisation, la réparation et la maintenance, la mise au rebut ou le recyclage.

Pour CIPREL, la prise en compte de la notion de cycle de vie s'inscrit notamment lors de la rédaction du cahier de charges relatif à la fourniture des produits chimiques :

- Exigence marquée pour les produits chimiques et/ou emballages biodégradables
- Priorité donnée pour les produits non-nocifs pour l'environnement
- Priorité donnée pour les emballages réutilisables ou recyclables

Cette notion de cycle de vie est également prise en compte dans **l'évaluation des offres reçues des fournisseurs ou prestataires** lors des consultations lancées par CIPREL :

- Priorité faite au fournisseur possédant des emballages biodégradables ou recyclables
- Priorité faite au fournisseur possédant des produits non-nocifs pour l'environnement

Dans le cadre de projets de construction de centrales, les aspects environnementaux et sociaux sont pris en compte dans l'étude d'impact environnemental et social (EIES) et du Plan d'actions de réinstallation (PAR), et sont inclus dans les offres de l'*EPC* (Constructeur).

Cette notion est appliquée dès la conception du projet dans tous les aspects environnementaux :

- Les émissions atmosphériques
- Les rejets d'effluents
- Le bruit
- Les déchets
- Les aspects sociaux en fonction des limites normatives et légales

C'est ainsi que la phase de démantèlement a été évoquée dans l'EIES du nouveau projet de construction et d'exploitation de la centrale à cycle combiné CIPREL 5.

Dans le souci de préserver l'environnement, CIPREL veille également à limiter les émissions de CO₂ dans l'atmosphère, grâce au cycle combiné, reconduit dès la conception de nouveaux projets de construction de centrale. Pour une même production, cette technologie permet d'éviter le rejet d'environ 500.000 tonnes de CO₂ par an dans l'atmosphère et également de réduire la température d'émission dans l'air des gaz d'échappements issus de la combustion des turbines à gaz.

Le rendement des cycles simples, qui était de l'ordre de 30%, est passé avec le cycle combiné au-delà de 50%.

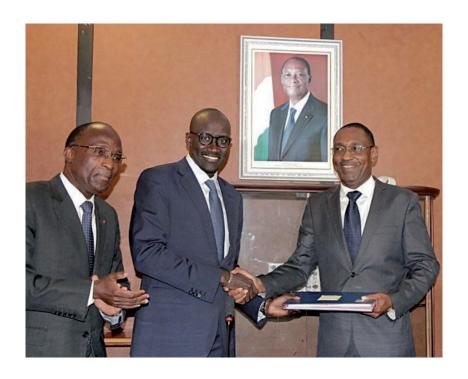
Également, l'amélioration durable des capacités de production passe désormais par la prise en compte des aspects sociaux à l'extérieur de l'entreprise comme en interne.

2. Projet CIPREL 5

Avec l'appui de CIPREL, la société *ATINKOU* a signé avec l'État de Côte d'Ivoire, le 19 décembre 2018, une convention pour la construction et l'exploitation d'une centrale à cycle combiné de 390 MW avec un TOP de production d'électricité de 2875 GWh par an.

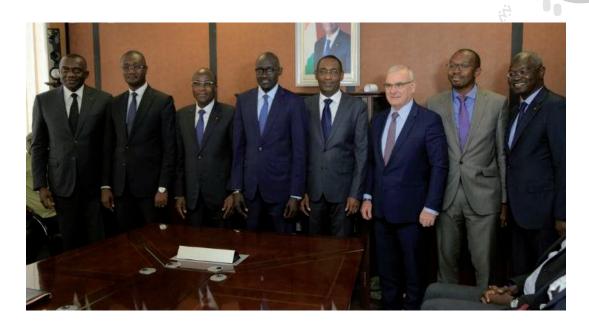
Pour rappel, la société *ATINKOU* est une filiale du Groupe *Eranove* créée en 2017 avec pour objet, la construction et l'exploitation d'une centrale thermique à cycle combiné. Le projet est dénommé « projet CIPREL5 ». La centrale d'*ATINKOU*, qui représente un investissement de plus de 200 milliards FCFA et qui sera construite à Taboth, sur la presqu'île de Jacqueville, permettra de produire de l'électricité pour environ 2,8 millions d'habitants.

En outre, grâce au double choix de la technologie de classe F de la turbine à gaz et d'un système de refroidissement du cycle vapeur par tour, le rendement de cette centrale devrait atteindre 55,6 %, soit une amélioration de plus de 10% par rapport aux précédents cycles combinés en exploitation en Côte d'Ivoire. Cette performance engendrera une économie de combustible évaluée à 6 Mds FCFA/an pour le Secteur Électrique ivoirien, ainsi qu'une baisse des émissions de CO₂ de près de 500.000 tonnes pour une production équivalente en cycle ouvert.



Le Ministre de l'Economie et des Finances, Adama Koné, Le Ministre du Pétrole, de l'Energie et des Energies Renouvelables, Abdourahmane Cissé et l'ancien Directeur Général de CIPREL, N'guessan Kouassi lors de la signature le 19 décembre 2018 de la convention portant réalisation de la centrale thermique de cycle combinée « CIPREL 5 »

C'est la première turbine à gaz (TAG) de classe F qui sera exploitée en Afrique Subsaharienne. Le chantier emploiera environ 1.000 personnes pendant la construction. Ce nombre augmentera jusqu'à 1.200 personnes en période de pointe. En période d'exploitation, l'effectif sera d'environ 100 personnes.



Signature du contrat pour la construction et l'exploitation de la centrale thermique CIPREL 5 à Jacqueville Abidjan le 19 Décembre 2018

Par ailleurs, dans le cadre de l'Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) du projet de la centrale à cycle combiné CIPREL 5, les résultats des impacts et des mesures de compensation sont traduits en **PGES (Plan de Gestion Environnemental et Social)** et en **PAR (Plan d'actions de réinstallation)**, associés à des jalons et indicateurs de suivis.

Ces plans, conformes aux standards internationaux, établis en concertation avec les parties prenantes, validés par les autorités locales et faisant l'objet de consultations publiques, sont l'assurance que les engagements seront respectés par toutes les structures responsables.

Au-delà des mesures d'atténuation présentées dans l'étude d'EIES, CIPREL participe à la mise en place d'actions de développement et d'opportunités économiques améliorant le cadre de vie durablement des populations voisines du futur site. Pour cela, les actions de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sont intégrées en amont de chaque projet et discutées avec les populations concernées lors des consultations.





A. Développer des partenariats équilibrés

Producteur indépendant d'énergie électrique, CIPREL est présent depuis 25 ans au cœur de la Zone industrielle de Vridi. Son histoire et son développement témoignent de partenariats réussis avec les autorités étatiques. Sa démarche de développement durable intègre, à divers titres, toutes les parties prenantes de CIPREL : actionnaires, collaborateurs, partenaires techniques et financiers, fournisseurs, ONG et communautés locales... CIPREL construit, progressivement et avec l'aide des parties prenantes, sa vision du développement durable auxquelles chacune d'elles contribue à sa mesure.

Au titre de ces collaborations et dans le cadre du Programme de développement économique local Canada-IFC, *IFC* a organisé, le 23 avril 2019, **une formation sur le Processus d'évaluation participative (PEP)** à destination du Département Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de CIPREL et des communautés avoisinantes, ayant principalement pour objectif d'aider CIPREL à :

- Évaluer et améliorer son rendement en matière de RSE
- Mieux comprendre les points de vue et les préoccupations des communautés avoisinantes
- Renforcer sa communication et sa collaboration avec les membres de la communauté



En 2019, le comité de suivi mixte (CIPREL/Communautés), constitué suite au PEP, a organisé, tous les deux mois à partir du mois d'avril, une rencontre en vue de mettre en œuvre les six actions prioritaires retenues pour l'année 2019 :

- Le recrutement d'employés journaliers de la communauté
- La validation avec la population de ses besoins prioritaires
- L'équipement du foyer des jeunes
- Le don de fournitures scolaires
- L'organisation de visites guidées du site de CIPREL
- La mise en place d'un comité de communication/liaison au sein des communautés

De manière générale, ce comité mixte a permis d'améliorer la compréhension, la cohésion, ainsi que la communication entre les parties prenantes. Du côté des communautés, la présentation des activités de CIPREL a permis de mieux faire comprendre aux communautés l'organisation, ainsi que les initiatives prises en matière de responsabilité sociétale des entreprises et de protection de l'environnement par CIPREL.

B. Intégrer l'innovation

Depuis plusieurs années, CIPREL, au travers de son service de veille technologique, est résolument engagée dans **l'amélioration des services**, particulièrement de son cœur du métier. Il s'agit de plusieurs projets en cours de réalisation :

Gestion des rondes d'exploitation et relevés des paramètres de production

Solution de collecte des paramètres de fonctionnement des machines lors des rondes d'exploitation avec une application informatique et des appareils mobile (tablettes), avec ou sans connexion au réseau ou couverture d'opérateur mobile :

• Le dispositif, après une phase de tests, a été mis en exploitation au 2^e semestre 2018.



Solution mobile GMAO

Une solution dédiée aux équipes de maintenance, conduite et services généraux :

- Mise en production le 9 septembre 2019 après une formation donnée aux utilisateurs
- Mise en exploitation fin 2019 et déploiement prévu en 2020







Datawarehouse

Il s'agit de proposer une solution technique à partir d'un outil informatique permettant de centraliser l'ensemble des données issues de différentes applications métiers de la centrale sur une plateforme informatique unique.

Ce projet se compose de trois étapes :

- Créer un entrepôt de données (étape réalisée) ;
- Alimenter l'entrepôt avec les données des applications métiers : ces dernières ont été scindées en deux périmètres :
 - O Sur le périmètre 1, les applications de la production et de la QSE-RSE
 - O Sur le périmètre 2, les applications de la maintenance et de l'administration (Ressources Humaines et Ressources financières)

A ce jour, les données du périmètres 1 ont été intégrées dans l'entrepôt, et les tests de visualisation des indicateurs et tableaux de bord ont été effectués.

• Élaborer une interface pour visualiser les tableaux de bord et les statistiques.

Les données issues des différentes applications métiers devant circuler sur la plateforme ont été identifiées. A ce jour, les passerelles ont été créées entre les applications de la production et celles de la cellule QSE-RSE. Les paramétrages du périmètre 1 (Production, QSE-RSE) ont été finalisés.

E-monitoring des machines par le constructeur GE

CIPREL a initié un projet d'E-monitoring des machines avec le constructeur *General Electric (GE)*, afin de collecter en temps réel des paramètres de fonctionnement des machines et les transmettre au centre d'analyse du constructeur pour optimiser l'exploitation, alerter et aider à la décision.



Les systèmes de collecte des paramètres ont été installés par le constructeur sur l'ensemble des machines. Les paramètres techniques sont transmis via une liaison Internet au centre d'analyse de *GE* qui les analyse et restitue ses observations à CIPREL, en temps réel ou différé.

L'évaluation de la pertinence des analyses et de la valeur ajoutée de cette assistance ont été réalisés au cours de l'année 2019 par les utilisateurs (maintenance et conduite).

En 2015, CIPREL était la première centrale en Afrique subsaharienne à amorcer un tel projet de transition numérique. La Révolution industrielle a profondément modifié la société du 19^{ième} siècle... La digitalisation des entreprises bouleverse maintenant la nôtre. En plus des projets suivis par le service de veille technologique, CIPREL veut être une entreprise innovante qui ne reste pas en marge des avancées des technologies de l'information et de la communication.

La digitalisation, que l'on appelle parfois aussi transformation numérique, désigne le processus qui permet aux entreprises d'intégrer toutes les technologies digitales disponibles au sein de leurs activités.

Ces technologies ont pour but d'automatiser les méthodes de travail et de participer ainsi à l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise. CIPREL est effectivement à la recherche constante d'une réponse appropriée aux besoins de ses parties prenantes internes comme externes, et surtout de mise à disposition de données précises et efficaces en temps voulu. Ainsi, à l'issue de plusieurs séances de travail avec des groupes de réflexion issus de l'ensemble des services de l'entreprise, huit périmètres à digitaliser ont été identifiés, et des projets prioritaires ont été sélectionnés et ont débutés. Leur achèvement est prévu pour 2020. Il s'agit, entre autres, de :

- L'Internet Industriel
- La gestion des stocks
- La GED
- Le réseau Intranet
- L'optimisation de l'utilisation des outils digitaux

C. Entretenir des liens de proximité

CIPREL est située dans la Zone industrielle de Vridi, entourée donc d'une population majoritairement jeune. Répondant à la sollicitation de parents d'élèves des populations riveraines et afin de les aider à scolariser leurs enfants - sachant que l'éducation par la scolarisation est un des éléments essentiels de succès dans l'amélioration des conditions de la population -, CIPREL a décidé de renouveler sa contribution en reconduisant en 2019 l'opération de don de fournitures scolaires.

Ainsi, pour la rentrée scolaire 2019-2020, CIPREL a fait un don d'une valeur de **près de 30 millions FCFA pour les 2.700 élèves** des écoles maternelles et primaires publiques de Vridi Canal et Vridi 3. Cette cérémonie s'est déroulée le 2 octobre 2019, en présence d'Abdourahmane Cissé, Ministre du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies Renouvelables (MPEER).



Une telle démarche de CIPREL vise à **permettre aux enfants des communautés avoisinantes de recevoir l'éducation dans de meilleures conditions**. D'où la mise à disposition d'outils didactiques comme des cahiers, stylos.

Inauguration de la bibliothèque de l'IEP Vridi 1

Le 14 novembre 2019, s'est tenue la Cérémonie officielle d'inauguration de la Bibliothèque de l'inspection des écoles primaires de Vridi 1. En accord avec l'inspection de la Zone, un bâtiment a été mis à disposition au sein du groupe scolaire *SOGEFIHA* 1 et aménagé en bibliothèque par CIPREL.













Ce bâtiment vétuste a alors été totalement réhabilité: du sol au plafond, en passant par la peinture, de nouvelles portes et fenêtres, le toit, l'électricité, rien n'a été négligé au cours de ce projet. Le don de CIPREL, en partenariat avec la *Fondation Eranove*, prend également en compte l'équipement en mobiliers, ainsi que la fourniture de plus d'un millier de livres, pour une valeur estimée à 30 millions de francs FCFA. Ce don bénéficie aux 71 écoles que compte la circonscription de l'inspection primaire publique de Vridi 1, soit 19.518 élèves.





TABLEAU DE CONCORDANCE -GLOBAL REPORTING INITIATIVE 4

MATRICE DE RECENSEMENT DES CRITÈRES DE REPORTING GRI V4

Critères N°	Dénomination du critère	Localisation dans		
		le rapport		
Catégorie : Stratégie & analyse de développement durable				
G4-1	Déclaration du PCA et/ou DG	1		
Catégorie : Profil de l'organisation				
PM				
G4-3	Nom de l'organisation.	2.1		
G4-4	Principales marques, produits et services.	2.1		
G4-5	Siège de l'organisation	2.1		
G4-6	Implantation de l'organisation avec des activités de DD	2.1		
G4-7	Propriété et forme juridique de l'organisation.	2.1		
G4-8	Répartition géographique du marché de l'organisation	2.1		
G4-9	Taille de l'organisation	2.1		
G4-10	Nombre total de salariés par type de contrat de travail et par sexe	8.1		
G4-11	Pourcentage de salariés couverts par une protection sociale	8.3		
G4-12	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	2.2		
G4-13	Changements dans l'organisation au cours de la période de reporting	8.1		
Catégorie : Périmètre, principes de reporting et aspects retenus				
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	2.2/3.1/3.2		
G4-20	Périmètre d'aspects pertinents au sein de l'organisation	2.2/3.1/3.2		
G4-21	Périmètre d'aspects pertinents en dehors de l'organisation	9.1/9.2/9.3/9.4		
Catégorie : M	écanismes d'implication des Parties prenantes			
G4-24	Liste des parties prenantes dialoguant avec l'organisation	4.1 / 4.2 / 4.3/6.2		
Catégorie: N	lécanismes de gouvernance de l'organisation			
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation	5.2		
G4-37	Processus de consultation entre les parties prenantes et l'instance supérieure de gouvernance	6.2		
G4-38	Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	5.2		

G4-39	Fonction du président de l'instance supérieure de gouvernance dans direction de l'organisation	5.2		
ELEMENTS SPE	ECIFIQUES D'INFORMATION			
Conseils sur la Description de l'approche managériale				
CATÉGORIE : É				
Aspect : Perfo	rmance économique			
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	7.1/ 7.2		
G4-EC2	Implications financières, autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques	7.2		
CATÉGORIE : E	NVIRONNEMENT			
Aspect : Matiè	eres			
G4-EN1	Consommation de matières en poids ou volume	10.1		
Aspect : Énerg	rie			
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	10.1		
G4-EN5	Intensité énergétique	10.1		
Aspect : Eau	0			
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé par source	10.1		
Aspect : Émiss	<u> </u>			
G4-EN15	Emission directes de gaz à effet de serre	10.2		
G4-EN16	Emission indirectes de gaz à effet de serre liée à l'énergie	10.2		
G4-EN21	NOX, SOX et autres émissions atmosphérique substantielles	10.2		
	ents et déchets			
G4-EN23	Poids total de déchets par type et par mode de traitement	10.2		
G4-EN24	Nombre et volume total des déversements substantiels	10.2		
G4-EN25	Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux,	10.2		
Aspect : Géné	ralités			
G4-EN31	Dépenses totales en matière de protection de l'environnement	10.2		
CATÉGORIE : S	OCIAL			
SOUS-CATÉGO	RIE: PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAV	AIL DÉCENT		
Aspect : Emplo	oi			
G4-LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	8.1		
G4-LA2	Avantage sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni salariés à temps partiels par principaux sites opérationnel	8.2		
Aspect : Santé et sécurité au travail				
G4-LA6	Taux et types d'accidents de travail, maladie professionnelle, d'absentéismes, de jours de travail perdu par zone géographique et par sexe,	8.3		
Aspect : Formation et éducation				
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation pour les salariés de l'organisation au cours de la période de reporting,	8.4		

		<u> </u>		
	par : sexe ; catégorie professionnelle.	8.4		
G4-LA10	Programmes de développement des compétences et formation des employés	8.4		
Aspect : Diver	sité et égalité des chances			
G4-LA12	Répartition des salariés par groupe professionnel par âge et sexe,	8.2		
SOUS-CATÉGO	RIE : SOCIÉTÉ			
Aspect : Comn	nunautés locales			
	Description de l'approche managériale (DMA)	9.1/ 9.2/9.3/9.4		
SOUS-CATÉGORIE : RESPONSABILITÉ LIÉE AUX PRODUITS				
Aspect : Étiqu	etage des produits et services			
G4-PR5	Résultats ou principales conclusions des enquêtes de satisfaction client menées pendant la période de reporting et concernant	7.4		
Supplément s	ecteur de l'énergie			
G4-EU1	Capacité installée	7.2		
G4-EU2	Energie nette produite	7.1		
G4-EU6	L'approche de gestion pour assurer à court, à moyen et à long terme la disponibilité et la fiabilité de l'électricité	7.3		
Pratiques de	travail et le travail décent			
G4-DMA	Programmes et processus pour assurer la disponibilité d'une main main-d'œuvre	8.4		
Supplément sectoriel Electric Utilities - Société				
G4-EU25	Nombre de blessures et de décès impliquant les actifs de l'entreprise	8.3		





INDICATEURS DE PERFORMANCE

RESTITUTION LOI GRENELLE

RAPPORT 2019

« Sous réserve des conclusions du rapport de vérification de la Déclaration de Performance Extra financière du groupe Eranove, par le cabinet Mazars »

Sommaire

- Indicateurs de Performance Environnementaux
- Indicateurs de Performance Sociaux
- Indicateurs de Performance Sociétaux



INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

	1 - PROVISIONS & GARANTIES RISCUES ENVIRONNEMENT						
ENV110	Provisions et garanties pour risques environnementaux	Mentant plantfile dans le budget pour assurer le gestion des risques en matiere d'environnement	Montale tocale (FCFA ou 6)	0	0	0	
	2 · CONSOMMATION D'EAU						
ENV200	Consommation d'eau		TE.	169 528	175 180	180 534	
ENV210	Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	La quantifié d'eau potable consommée au sein des loceux administratifs et commercieux, à savoir les sièges acciaux, les agences commercieles et les bureaux, refevée aux compleurs ou sur facture	ш ₂	3 878	3729	4 462	
ENV220	Conso. d'eau des usines de production thermique d'électrollé	La quentité d'eau potable utilisée par les usines pour la produciton thermique d'électricité .	"E	165 650	171 451	178 072	
	4 - CONSOMMATION O'ENERGIE	では、日本の一般には、他に					は に ころうし
ENV410	Consommation d'énergie totale		GWN	8 044 991	7 497 893	7 077 296	
ENV415	Consommation o'électricité des cuvrages de production d'électricité	Quantité totale é térectricité consonmée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compleur.	GWh	53	£	46	
ENV420	Consommation d'énergle électrique des sièges, egences, bureaux	Quantità totale d'électricité consonmée par l'ensemble des egences commercièles, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	00'0	0,07	0,05	baisse de la consommetion d'énergie des bureaux au Plaleau suite à une révision du système de climatisation début 2018
ENV440	Consommation de gaz natural	Quantité tolale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz su relevé machine.	[©] E	892 799 745	832 105 907	785 428 746	
ENV450	Consommation de HVO	Quantité totale d'Heavy Vacuum OII (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	² E	20 105	134	665	Plus forte sollicitation de DME pour focntionnement au liquide en 2018
ENV460	Солволгтавоп de DDO	Quentité totale de Distalarie Diesei Olf (DDO) vélisée par les turbines à gaz au raleivé machine.	, E	1 335	857	350	Essals de qualification au DDO en 2017-à l'installation du système de combustion DLN sur la TAG 9
ENV470	Consommation Gasoli / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	Quanité totale de Gazzii /Fuel utilisée par les graupes éléctrogènes pour l'exploitation.	°E	11	20	56	Augmentation en 2018 du temps d'essais des groupes électrogènes de secours
ENV475	Consommation Gazoli/Diesei Oli des groupes électrogénes pour la production d'électricité	Quantité lotale de Gezoli i st uel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électique	°E			6	
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules		-	58 342	S4 838	26.064	
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	Quantitè totale de Diesel utilisée par les véhicules destinés à l'explotation.	-	28 260	25 364	14 564	Prise an compte uniquement des véhicules de liaison (après clarification de cet indicateur)
ENV482	Consommetion Essence/Super des Véhicules	Quentité lotale de Essence/Super utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	-	30 082	29 575	11 500	Prise en compte uniquement des véhicules de lisison (après cantication de cet indicateur)

		INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX					
Indicateurs		Definition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRE
8 - CONSOMMATION DES MATIÈRES PRÉMIÈRES & INTRANTS	TRANTS			1000000			
Consomnation des matières premières et intrants	ENVEOD						
Hules	ENVE10	Quartitis de hubres utilisées dans l'exploitation des ovinages.	1900	52 504	74 640	34514	Le remplacement des hales sei fordan, d'une part, du prognemme d'entellen des mediess mais apprentent de concluiant des lestables d'astipages pletidages des halbs. A rete sur feveration bes remplacements d'huise lors des diférents travaus d'inspectionet forables. Forables, est presentes des hautes hybridiques auriveau du circuit hydraufique d'elle TAV par une nouvelle hale.
7 - POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO., NOX, SOX							
Emissions de gaz à effet de serre (GES)	ENV710		ED02e	2 131 589	2 011 361	2 148 317	
Emissions de GES hors production électrique	ENV711	Quantik de QES annis dans l'amosphire tie à la consummoter d'électricité de saines de production et de dichitation d'est, des curages d'esparationnes et des parces et barces, l'a blo conformation de calturant des valicitées et des groupes des régines de secant, data d'ellebonnes problesjonnes en afoir.	10,000	256	263	121	
Emissions de GES tièse à la consommation d'électricité des sièses, apences et bursaux	ENV743		10026	31	77	19	
Emissions de GES lièse à la consommation des groupes discingêns de ascours	ENV744	Quellistical de GES ente dens fatinos pêrie liés à la concommitten de carburent des groupes électrogènes de secures (en cas de débaut d'allemetation électrique)	1003	29	22	158	Vidangedels cave a gasoil de la TAGZ pour esteten májare l'ors des transus IRI dugroupe. (Ner redissible order) de la repragnate de la combustible videnge). Rempleament de l'huite hydralique au rivasu de circuit hydralique delle TAV per une nouvelle huite.
Emissions de GES lés à la consommation de carburant des Whitzules	ENV745	Quantité de GES émis dans l'almosphère liée à la consommétion de carbunant des véhicules.	10026	163	87	83	
Emissions de GES liées à prod, électrique interconnectée	ENV712		100ge	2 131 334	2 011 097	2 147 996	
Emissions de GES lèss à la consommation de gaz naturel	ENV761	Quantité de GES rejeté o dans l'atmosphére liée à la quantité totale de gaz natural utilisée par des furtimes à gaz au referié monthes.	tcoze	2 105 228	1987 135	2 121 779	Constant of the control of the contr
Emissions de GES lièes à la consommation de HVO	ENV762	Questité de GRS rejelée dem l'atmosphere lée à la quantitétale d'Henry Vincuum (DI (HNC), utilisée per les turbinne à gaz- au relevé machine.	1C03e	435	2 160	7 522	L'augmentélon est due su temps de fondamentent su HVO 2.5 faix plus élevé en 2019 (60 hauras de fondomentent en 2016 contre 2.81, bhauras an 2016).
Emissions de GES lièes à la consommation de DDO	ENV763	Quantité de GES réjetée dans l'atmosphére liée à la quantité totale de Distatée Diesel Oil (DDD) utilisée par les turbines à par su relevant marities.	tCOZe	2784	1 137	911	
Emissions de GES lièes à la consormation de Gazell ! Diesel Oil	ENV764	gan de reconstructura. Quantità licinia de Cazzol Fuel dilistic per les groupes élect rogènes pour le production électrique	10036		v	24	L'augmentation de 3,8 bis plus est en ligne avec'h afradion preficultieve das drieeks secures CCG uss de TM de la TAG 10 copièle à l'impection miniaure de la TAV pour continuer à sitmenter l'ensemble des auxiliatres CCG fors de ces tavaux, voir BVV 475
Emissions de GES lièse à la consommation d'électricité des ouvra ENV765	a ENVTES	Quartitide (255 étals dans framosphire liès à la consormation disecticité des cumapa de production d'électricité findustrille consormation des busque des sites de productions si celle di reconstituée à clès.	10026	22 886	20 661	17 760	
Rejet Gaz Effet de Serre / MWh d'électricité produite	ENV713		Kg COZeMWh	999	684	672	
Rejets de gaz à effet de serre pendant production électrique	ENV714	Quartition gar definitions are rejette dans l'amoughter au cours de la production de l'éconicité.	399 200 %	5,00%	3,70%	21,00%	Les réclatures de la TAG-10 dant en fin de vite, lis cat dét remplacés en inspection mineure en AOUT 2019; Sur à TAG-10 a meaure effectade sur le 2e semestre redonne une valeur aimitaire eaux années précédents.
Emissions CES liées aux déplacements professionnels ENV770 en avion.	ENV770						
Emissions de GES lés aux déplacements professionnels en avion ENV771	n ENVT71	Quantità de GES amis dans l'amosphire 16s aux déja acements professionnels en avion.	1CO2s		181	09	
Sensibilisation à la réduction des Rejets de GES	ENV750						
Rejets de NOx production électrique	ENV720	Royals draydes drazde (Nax) au cours de la production deschique (résultat d'arrégisse le plus devid).	E	269	259	256	
Rejets de SOx production électrique	ENV730	Rojets draydes de soufre (SOA) dens la production deschigae (résultat danslypse le plus densit).	mg/km3	•	-	4	
8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB							
Nombre total de transformateurs contenant du PCB	ENVBOO		Nombre	•	0	•	
Nembre total de transformateurs utilisés	ENV830	Nombre tidal de transformatiours, utilisés en fin de période de reporting	Nambre	23	23	23	
Nombre de transformateurs contamisés aux PCB à décortaminer	ENV810	Nomine total de transformature i destifice en in fingepicitod doct in tude (huile), ultiste comme fuide del doctique ou befinding content une herea. The Compressive entre 00 et 500 ppm ay pout dire trable en relativation spokalasies eux final d'unut minisse en survivios de cost appeault, en find particia.	Nambre		۰	•	#
Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à éliminer	ENV820	Numera ozazi da transformazania isvestika en findo pisikole desti is balda (halla, allaisi zennen take destantiga oz Jahiffest, contest ano ienera 2012 superioren el 2010 pan de sonte gan con agazante da olaren taligatumenti den retesi et isolation de sinda en desta esta superioren de superioren de manaran epicalaria en de resultante de 102, en interparioren de manaran epicalaria en de manaran de 102, en interparioren de manaran epicalaria en de manaran de 102, en interparioren de manaran esta en de manaran de 102, en interparioren de manaran en de 102, en interparioren de manaran en de 102, en interparioren de manaran en de 102, en interparioren de 102, en inter	Nambre		0	•	
Taux de transformateurs contenant du PCB	ENV846	Rapport dunambre de transformateurs contamités au PCB à décontaminer et diétiminer, sur le nombre lotal de transformateurs utilisée	×	%0	%0	% 6%	
Nembre transformateurs avec PCB aspédiés pour élimination	ENV850	Nombre de transformatieurs souil lés au PCB expédés dans des centres autorisés pendant la période de reporting.	Nambre	o	o	0	



		INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENT AUX					
Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRE
9 - CONSOMMATION PAPIER & PRODUTS INFORMATIQUES, DECHETS PRODUTS	QUES, DECHE	:rs PRODUITS	- Constitution				
Consommation de papier à produits informatiques	ENV900						
Consommation de papter pour le buresuitique	ENV910	Quartitide paper rame acteté elbu util sée poi pour des impressions all'impriments, soit pour des prises de notes durant la période du reporting	20	871	910	2 447	Pargmentation (UP stypius par rapport & Pan deriter) and she en grande partie à : - In documentable de souveaux explait du contret de CPRLL Starteu et Kalosi - I augmentation des décits personnel et daugsines compris.
Consommation de toners (encres) d'imprimante	ENV920	Quartité de cartouches d'enzre (briner) utilisée pour des impressions par l'ensemble des imprimantes de l'antroprise, qu'elles, autet de location et à varge cellectif cu affections spicifiquement à des personnes.	K ₀	e	n	N	
Déchets produits par les entités industrielles	ENV950						
Déchets industries benuts	ENV951	Durefale de destrate inclueit sis exemple, eux code en mémojère problet par les entainstelles (users de problètes desuppatible, contrat le reminque at hybrodinos) portait le problète de rapid problète entrative. Nel les queries de reminque de la base des destrates effectées aux entrets contretents (CDe d'ordre Danée hordres des Poblétes (CAPPLA), Sérégé (Direstonia Tibre conneres et des Edobsamments Chassis (DESC))	(1 4)	77,35	68,19	76,06	
Delchets spiciture Rquides	ENVSS2	Contribio de dichos liquides (bulls susgies HYODDO susgis, exus sudes) presentant surriques pour l'aminonnement et le servitation par existe l'aminonnement et le servitation par existe l'aminonnement et le servitation par l'aminonnement et le servitation de l'aminonnement et le servitation surrique et l'aminonnement et l'aminonnem	gu .	102.635	127 852	P6 154	Labiesse noble par regord it fan deriner eat dan au recyclege dune prefet das eaus de process autrivisau du COS et à l'en fe de la TAV puir l'espection minazie
Dechets specials soldes	ENV953	Our tife de dictrite soldes (films looges, chifter e signiver sout feu, proble of mitpes, blem te supples) presentari mitges por franchismer et al sea from time souths per entertier sold mit explosition d'est petals, ceret air beninger displaisation) problem la problem ou exprite. Exist a quartier con franchismer la beninger de contraction de contraction completes (Clied Charle Ceret a quartier con franchismer la beninger (Clied Charles).	928	113,36	21,13	80,58	L'augmentation par ragact à l'au derrier de 28 has plus est principalmies due au recyclage des détermines de genéral establique per les frenaux d'inspassion del l'arrèse de l'emblement acceptionnes de 24 formes de problès climiques acqués augrés de l'ESC dans le cade du CCG et arrivés à state de péremption.
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
Correcture certification Environment (ISO 14001)	ENV1010						
ISO 14001 - production d'électricité	ENV1040						
Capacité de preduction d'électricité des entités certifiées ISO	ENV1041	Capacité total est parc de probudientique oilectique et thermique interconnoté opiné sur labiase de la capacité réalis, des connages couverts par une cerétication 180 (4001 valide à la date de fin de reporting.	MW	9	543	55	
Taux de couverture cettification ISO 14001 - production d'élect	ENV1042	Patio de la capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'électricité à la détende fin du marching.	×	100%	100%	100%	
Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)	ENV1100						
Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifièse	ENVITOR	Ourefoldstate de CES âmis dens Tetmosphére per les artibles certifiées ISO 50001, durent la période de reporting	1CO2#	0	0	0	
Taux de couverture certification ISO 50001	ENV1102	Ratio des émissions de Gaz à Elfé de Serre (GES) des entiès certifiées ISO 30001 sur les émissions totales de gaz à effet	×	%0	%0	%0	

	ı
面	
E	ĭ
0.	ı

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

COMMENTAIRES 25,00% 2019 40 a 20 42 2018 25,22% 39 a 0 115 80 43 37 Øi E 8 T 11 M 11 75 20 N 0 2017 37 0 2 2 Unité 800151 SOC113 Effectif total Ouvriers-Employe's (OE) fermes Effectif total Agents de maitrise (AM) femmes Effectif total Ouvriers - Employès expatriés Effectif total Agents de maîtrise expatriés Effectif total Ouvriers Employés (OE) Effectif total Agents de Maitrise (AM) Effectif total Cadres (CA) ferrmes Effectif total Cadres (CA) Effectif total 18-25 ans Effectif total 26-35 ans Effectif total 36-45 ans Effectif total 46-55 ans

	ı
Ш	
C	i
0	L
ū	

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX Définition Unité 2017

Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE							
Effectif total souffrant de handicap	SOC210	Els consider commenteres en extractor per la companio de manda de la consideración del consideración d	# personnes	*	. 0	0	
Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	SOC250	Nomes talk dependent en staulen de handsip kyast dek skipptes en CDD ou CDI dans l'adholf de l'emporte pendant Its prinde de response. Nomes en suitaine de l'ambien de la sour des la sour de l'ambien de sous entrées condonne la rel dont de chaé d'impôte.	# personnes	٥	0	0	
Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	SOC260	Nombre total de salaries en CDD ou CDI south an d'une infirmilé présque, que celle-ci at des arogées ou non après l'ambaisse. Nell Le handsap est évalué et certité par le médecin du trevall de l'enfaçties.	# personnes	্ৰ	o	0	
3 - FORMATION							
Nombre total de formations	SOC310		# personnes	144	27.1	398	
Nombre de formations suivies par les cadres	SOC311	Nombre total de salanide Castros ayant dia prisents aux sessions de formations qui ont da organisées. NB : Un même salanide Castro formé sur n sessions est complateinisé n fois.	# personnes	25	E,	126	Formations. RISE donnée à l'ensemble du personnel
Nombre de formations suivies par les agents de maitrise	SOC312	Les formations du les deuteries parties de matteries en const deuteries parts describebilies. Nomine teut de naturels Agries de mattries apert éle présent aux sessionnes de formations qui cut éles organisées. Mil : Live alière autéries Agries de mattries apert éle présent aux sessionnes de formations qui cut éles organisées. Mil : Live alière autéries depent de mattries perme aux sessionnes des compatibles de la présent de l'organisée perme de l'	# personnes	26	198	269	Formations RSE dannes à l'ensemble du personnel
Nombre de formations suivies par les employés	SOC313	Nombre basi de selémés Emproyeis - Obreiros agret del précesta sus existions de formations qui ort del organiséese. Not : une miser assanté Employe - Obreiro simmé aux nessions est computabilisée n'ois. Les formations des assanté acrités de l'émergines en cours d'emercies aont a constabilisée.	# personnes	0	0	3	
Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)	SOC340		# personnes	33	32	36	
Nombre de formations internes suivies par les cadres	SOC341	Nombre told de saleviel Cade na part dei prienta an ensione de formation dott les colls denta or elle facts free part les certaines de l'ambient de gouge (CIEE Topper Ville CIEEU), Adelpui, La rombre de formation sus-ines est lés au rombre de salevier per sension sons de défenseurs sestions. CIEE (any mention sus-ines sestions de la comprete de salevier per sension service de des défenseurs ses sestions de l'ambient services de l'ambient services de l'ambient de la comprete de la comprete de la comprete de l'ambient services de la comprete de l'ambient services de la comprete de l'ambient de la comprete de la comprete de l'ambient de la comprete de l'ambient d	# personnes	60	w	01	
Nombre de formations internes suivies par les agents de maltrise	SOC342	Promise tast de seites Aperto den native ayest de priente au sensione de transform dort les colts d'ents on dei honne au les centre de formation de grape (CIEE Reporte). Dans CIEE (Dals Adelles), La nombre de formation su rives est les aurorbre de salariés prients troi son détermise sessions. Na l'un meime de salariés prients troi en l'a sessione de conscriptions y n'en commande de salaries prients trois de descriptions de salaries prients trois de conscriptions y n'en commande de salaries parts de l'emploies en coars d'enances and acreptables.	# personnes	52	55	26	
Nombre de formation internes subvies par les ouvriers- employés	800343	Womber state desirted apend an empirice ages de partier na servicion de brandon de coda de cada con ele- brandon par les comes de formation dejroues (CUE Singapories, CUE Daur CHERU). Abrigani, La nombre de formation su hoise setti la arrombre de salariés présenta lors des differentes sessions. Roy Un mismo ade salariés présenta lors des differentes sessions. Roy Un mismo de salariés présenta lors des differentes sessions.	# personnes	0	o	0	
Nombre total de formations externes	SOC350		# personnes	111	239	362	
Nortire de formations externes suivies par les cadres	80C351	Norther test do salested. Card as gord dat prisents are sessions on bromations and the could directly or the creates do thronico calenter as under pley for des calentes to spreaders in closus or all it is require, for formations accessed the control on salesting priced for the differents sessions. All is, in melitor assisted class thronic and "visions one controllated with "the session and control or for the property and an extension of the controllated with the committee of the result of the thronic or the session of the regions of the regions and controllated with the result of the thronic or the session of the regions are country or described by the controllated or the co	# personnes	1	<i>t</i> 9	911	Formations REE donnée à l'entemble du personnel
Nombre de formations externes suivies per les agents de matrise	SOC352	Nombre tall de alativité Apert de natities agent tal présent au sessione de brenditors dot les coûts d'exist on étés l'acust és par de centre de brendition natione au group (par des calcinnt ou previations locais ou à l'étrappr), Le nombre de formation suisse entre la nombre de satisfat présent lors des effets entre sessions. As l'un mêmer des saint états prime s''r sessione de nombre sessions.	# bersonnes	29	211	243	Formations RSE donnée à l'ensemble du personnel
Nonthre de formations externes suivies par les ouvriers- employés	SOC383	Nombre tall de saleste Covitre Engloye ayer dis prisente as resolucion de formática dorties colla direct ort dis hecute por de celem de formation enterna a group for des calciniste ou pestalarine locaxe ou il farager). La nombre de formation subset est les arrottre de saleste présent for des effette estes sessions. Not Une elevassité cant termé set "I" sessions est comptablisé "I" fais.	# personnes	o	0	n	

		INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX	;	,			
Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
Dépenses totales de formations	SOC320	Ensemble des deportes geldenes periodes per les formations et les serabilisations distilles se la distille de fin en partie plande du reporting; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation relatiens dans les centres de formation de Coupe ou dans les centres et calibreits de formation relatiens, dans le pays ou à financiations. Not les dépenses de formation con la compatible et partie des les lettres ées organismes.	FOSA	114 594 038	134 655 625	98 004 846	
Dépenses de formations internes	S0C321		FOFA	21 301 600	19 248 000	21088960	
Dépenses de formations externes	80C322	Ensemble deligeness speleties per la principa delimente situation del confidente del confidente deligeness speleties per la principa commercial circipamente les collà electra deli nueva delimente confidente della per confidente della per confidente della per confidente della per confidente della confidente confidente della confidente confidente della confidente	FOFA	93 292 438	115417625	76 915 886	29 formations relisions contro 32 or 2018 away due contensa of due colds differents
Nombre d'heures de formations	SOC330			5 924	10 060	8 604	
Nombre heures de formations internes	SOC331	Somme ktale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations au sein des centres de formation du Groupe Elemone durant la période concernée par le reporting.	# heures	4 016	1280	1 360	
Nombre heures de formations externes	SOC332	Somme table due haures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations dinns des cabinels et centres de formation externes (en dérions des centres de formation du Groupe) durant la période concernée par le reporting.	# houres				
5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL							
Accident du travail	80C200						
Accidents du travail avec et sans antit hors trajets	SOC510	Accidents sur-eves are statisfie more of some smit die tramit, exclusion faibe den accidents du transil lieis aux triples entre is reference alle modern de la formation de la modern de la	Nombre		o	-	
Accidents du travail avec arrêt hors trajets	800520	Accidents survens as saides see are the treat as the content do it included (concept on paper part organization descends and see a content do its included (concept on paper part organization descends sociale en correctedant as sides used as the content descends the descendant of the content of the descendant and the content of the con	Nombre	0	0	-	
Accidents de trajet	SOC525	Accidents arrents and saiding sear each for them just performed their discussing do it in the part of performed their indicates the part of performed search in the part of performed search in the performed search in the performance of the pe	Nombre	0	0	-	
Accidents du travail occasionnant un décès	800530	Accidents du travail pour accidents hare trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	Nombre	0	0	0	
Nombre de jours d'amét du travail	SOC540	Somme des jours d'arrêt du travisit détenus sur prescription médicale pour accidents hars trajets et permetant aux salariés d'internompre leurs activités avec le paisment d'une indemnité journaitére compansatoire du salaire	Sunol	o	0	13	
 Taux de gravité 	SOC550	Le taux de gravité représente le nombre de journées d'arrité du travail indemnéese pour 1 000 houres travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 houres travaillées.	Suns	00'00	00'0	0,05	
★ Taux de fréquence	SOC560	Le laux de Péquence est le nombre d'accidents survenus hors trajets avec arritt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.	nombre	00'00	00'0	4,14	
6 - TEMPS DE TRAVAIL							
* Temps théorique de travail société	Socete		Heures	220 476	239 195	241 275	
Temps théorique de travail Cadres	800611	Temps de traval à effectuer par les Cadres (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	76 959	81118	83 198	
Temps théorique de travail Agent de mailrise	SOC612	Temps de travail à effectuer par les Agents de maîtrise (en CDD et CDI) salon la réglementation en vigueur.	Heures	141 437	155 997	155 997	
Temps théorique de travail Ouvriers Employés	800613	Temps de Yavai à effectuer par les Ourniers Employés (en CDD et CDI) selon la régiennentation en vigueur.	Houres	2 080	2 080	2 080	
Temps de travail supplémentaire société	SOC620		Heures	39 806	46 450	46 731	
Temps de traval supplémentaire Cadres	800621	Temps de traval autorisé par accord écrit du management réalisé par les Cadhes au-dété de la durée légale des heures de travell en vigueur.	Heures	0	0	0	
Temps de traval supplémentaire Agent de Malinise	SOC622	Temps de Yanali autorisé par accord écrit du management réalisé par les Agent de Maintise au-dels de la durée légale des haures de transit en vigueur.	Heures	39356	45.763	46047	
Teeros de fraval sumplémentaire Osoriers Employés	800823	Temps de traval autorité par accord écrit du management réalisé par les Couriers Employés au-deté de la durée légale des	Haumes	450	687	684	

IPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
7 - ABSENTEISME							
Temps total d'absence (TTA)	SOC700	Listensishere est backes dan abences liggere ouron des sadavis CDD ex CDI à tour lieu de travail our une période charge. Ademoné liggere (AE) compét ligans, comples de maternals, comple sans solds, mises à picals, permissions, exception-mais qualités, mitte materia, accellent de la maternals, comples au serial mises à picals, permissions, Confessible des descretes laggeres de les abences autorités des des salantes.	Houres	26.752	23.248	28 428	
Absences pour congés légaux (ACL)	SOC710	Durée des congés annués légaux pris avec némunération par les salaniés en CDD ou CDI de l'entreprise	Heures	22 480	21 064	24 080	
Absences pour congés de maternité (ACM)	SOC720	Durible des comple de maternité ou paternité pris par les salaniés en CDO ou CD1.	Heures	1680	089	1440	Nombre de parsonnes en conglis maternità d'Rierart d'une année sur l'autre. 2 concets de maternità dans la painnée.
Absences pour congés sans solde (ACS)	SOC730	Durée des congés annués légaux pris sans rémunération pour convenance personnelle par les salanés en CDD ou CDI	Houres	0	0	0	
Absences pour mise à pieds (AMP)	SOC740	Durine des absences des salantés en CDD ou CDI ayant écopés d'une suspension temporaire du contrat de Yavail par mesure décordinées.	Heures	0	0	0	
Absences pour permission exceptionnelle (APE)	SOC750	Durlie des steserces autorisées au saterie en CDD ou CDI par l'employeur sur la base d'événements familiaux dûment jaintées qu'entrojées du condidationel du congrégalementaire. Casterces aont définies par le code du transit, les consentions ordisches en intréparant élement, motion, étate, missance, aix.	Heures	160	240	316	Nontice de personnes ayant bénéficié de permission acceptionnelle différent d'une année sur Praises.
Absences pour arrêts maladie (AAM)	SOC760	Durke des interruptions de travail des satariés en COD ou CDI recommandées par un médecin (médecine du travail ou	Heures	2432	1264	2456	Cas de maladies et de matemble necessitant des arrêts de trevail sur une longue période plus
Absences pour accident du trayail et trajet (ATT)	SOC770	affire) as cours de la periode concernes per reinsponnique. Durée des absences des salanièse en CDD ou CDI pour accident du transil et pour accident de trajet.	Houres	0	0	101	The last data of the second se
Absences non autorisées (ANA)	SOC780	Duribe des absences non légales et non justifiées des salantés en CDD ou CD1	Heures	0	0	32	
 Taux absentéisme 	SOC711	Le quotent du nombre d'heures d'absence (hors ACL, ACM, ACS, APE) par rapport au nombre d'heures théoriques de travait des salariés sous contrats CDI et CDD valides à la date de fin du reporting.	¥	1,10%	0,53%	1,07%	Augmentation to taux du fait de l'augmentation des absences pour arrêts maladiopermissions exceptionnelles foongés de maternité
Taux d'assiduité	SOC712	La ratio correspondent à l'écart entre le temps de travail thiorique des salaniés sous contrats CDI et CDD et la durité botaie des Résences (trois ACL ACM, ACS, APE).	z	98,90%	99,47%	98,93%	
8 - RECRUTEMENTS							
Recrutements effectif société	SOC810		# personnes	12	99	18	
Nombre de recrutements CDD	\$00811	Entermble des personnes ayant signé un contrat de travail CDD sur la période concernée par le reporting.	# personnes	6	51	10	2 nouveaux CDD sur la période et 2 CDD 2018 avec plusieurs renouvellements contre 10 nouveaux (TDD societée en 2018 sides de plus de considerance)
Nombre de recrutements CDI	S0C812	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travait CDI sur la période concernée par le reporting.	# personnes	8	15	80	Variation conforme au plan de recrubement
Nombre de femmes recrutées	SOC815	Nombre de fammes dans l'ensemble des personnes récitables en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	# personnes	e	23	•	Variation liée au plan de recrutement
Pourcentage de femmes recrutées	SOC816	Pour certage des femmes dens l'ensemble des personnes recrubles en CDD et CDI sur la périodis concernée par le reporting	z	25,00%	34,85%	44,44%	6 CDI at 1 CDD avec plusieurs renouvellement
Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	SOC813	Eleaenble das personnes ayant iagré un cente de brasal CDI ou CDD our la période concernée par le reporting et ayant à la dade de la payables du companie de payables de la personne de payables de la personne de payables la Bana et de la location ent ferite à 25 ans. N. B. juede à la dela errevestre des 26 est, è collaboration de busques 25 est, e	# personnes	150	R	12	Catte variation of explique par le nombre de contrate algrée aur Tarrele 2019 en balese
Nombre de stagiaires recrutés	SOC814	Ensemble des personnes ayant signis un contrat de stage pendent la date de reporting	# bersonnes	11	53	16	Augmentation également due au partenants avec le CME pour la formation des BTS et licence électrolochnique - 71 42% des stapairres reçus
9 - DEPARTS							
Départ effectif société	SOC910		# personnes	s	v	2	
Licenciements	SOC920		# personnes	0	o	0	
Nombre de licenciements CDD	800921	Nombre de salantis CDO licenciós. NB Las diperts pendant la période d'essal du salanié sont également pris en comple.	# personnes	0	0	0	
Nombre de licenciements CDI	SOC922	Nombre de salanés CDI licenciés. NB Les départs pendant la période d'essai du salané sont également pris en compte.	# personnes	0	0	0	
Départs volontaires	SOC930		# bersonnes		29	•	
Nombre de départs volontaires de salanés CDD	\$00831	Nombre de salariés, CDD ayant quitté de leur propre grê la société qui les amploie sur la période concembe par le reporting. NB: Les objeans pendant la période d'estal du salarié sont également pris en comple.	# personnes	0	0	0	
Nombre de départs volontaires de salanés CDI	SOC932	Nombre de salantes CDF ayent quitte de laur propre gre la sociada qui les emplose sur la période concernée par le reporting. NB. Les dépents pendent la période d'essel du salanté sont également pris en comples.	# personnes	*	2	-	Une démission erregistrée sur la période
Départs liés aux fins de contrats	SOC940		# bersonnes		*		
Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrait	S0C941	Ensemble des sataries earts de l'affectif pour motif de contrat de travail CDD arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	0	2	0	Tous les CDD ont sot êté renouvelée sot confirmé en CDI
Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	SOC942	Ensemble des salanés sorts de l'efectif pour molif de contrat de travail CIDI arrivé au terme de l'échéance prévus.	# personnes	Ā	č.	1	1 départ à la retraite sur la période
Taux de turnover	SOC950	Taux de renouvellement des effectifs de l'antité suite à des départs volontaires ou non et des recrutements de collaborations.	a.	8,59%	33,96%	8,70%	Balsse conjuguée sur le nombre de départs et les embauches : 2 départs contre 6 en 2018 et 21 embauches contre 86 en 2018
10 - MALADIES PROFESSIONNELLES							
* Maladies professionnelles	SOCIO	Cumul du nombre des salanies CDD et CDI detarés par le médecin du travail comme étant atteints de maladies professionnelles sur la période concembe par le reporting.	# personnes	0	0	0	



INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE							
Dépenses en matière de politique sociale	SOC102		FOFA	46 867 579	51 377 026	57 487 099	
Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	SOC103	Contribution financiale volontain et l'entregrise dans les fonts dedde à la soldantit, à la senti, et à la retraite des salantés (fonts de Soldantis, Fonts de Soldantis Sauth Seau ance Maissop por Remaite, ASUAR, FCP etc) Nit Les combillous distingina sujunités sont ecclose discenses de formation.	FCFA	46 867 579	51377026	57 487 099	
Fonds alloués aux prêts internes	SOC104	Mortant total das pritis accordés aux salantes notamment per l'intermédiaire des mutuilles, pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquesition de biens ou d'investissements pour améticne leurs revenus.	FOFA	0	0	0	
12 - PROMOTION DU GENRE							
Gouvernance	SOC171						
Effectif du comité de direction (CODIR)	S0C172	Nombre total (hommes et femmes) des membres du comité de drection	# personnes	so.	so.	*	
Nombre de femmes mambres du comité de direction	SOC173	Nambre de femmes membres du camilé de direction	# personnes		-	-	
Part des ferrmes membres du comité de direction	SOC174	Pourcentage des fenumes membres du camité de direction.	%	20,00%	20,00%	25,00%	
Metiers techniques	SOC175						
Effectif des salanies exercant un métier technique	800176	Count des saleriei (promes é femms) en COI et COO execuer un métér léchrique (métére caractéristique des activités dequitaitent et antientement pui à péritoir du respontig. La Lomoracitaire des méters bortiques est disposite pour d'asque entité aupris des services en charge des résources humaniques entre des la constitute, les étables pour d'asque entre augrés des services en charge des résources humaniques entre la constitute de la constit	# personnes	18	8	85	
Nombre de salanies femmes exerciant un métier fechinique	S0C177	*Corput das salecies bennes en COI et COID execut un miles Hichigae (miles consplicitios des activités de depotation de manierant ou sité écolo des ceut un miles Hichigae (miles rechestrates de manierant ou la période du miscorato, la période de manierant de miles activités est disposible pour chaque entité aquis des services est charge des sessources himinates.	# personnes	1	£t	13	
Part des ferrnes exercant un mètier technique	SOC178	Puzzentaga des fermies exercant un midder technique. (midiere caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting.	×	8,24%	14,44%	14,13%	
13 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
Effectif détaché et certifiable	SOCTIONS						
Effectif détaché	SOC1006	Nombre total des sainries de la soulde composé de ceux ayant un contrat à durée infalleminée (DDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déseminée (DDI) valide débaties su groupement d'inféreit économique 552E (dirupement des Services Elleux Ellevices). Elleux Ellevices (Ellevices)	# personnes	0	0	0	
Effectif total certifiable	SOC1007	Nombre tata de salaride de source compete de coux ayart un contral à durie indéreminée (CDI) valide et de coux ayart. NS 11 les contrat dates distriminée (CDI) valide. NS 11 les contrat des destinaires, agraveire. NE consultants, réstimaires, journalises, sour-érabars ne sont pas pris en contrat des abaptaires, agraveire. NE consultants, réstimaires, journalises, sour-érabars ne sont pas pris en constituit de la consultant de consul	# personnes	106	911	311	
Couverture certification Santé Sécurité au travail	SOC1010						
Effectif des services certifiés DHSAS 18001 / ISO 45001	SOC1011	Norther ball des saintées en COD ou CDI des directions ou sous directions certifiées OH-BAS 1801/1800-4801 is la fin de la parcide travelle des parties et parveils. VIII. Consultants, intérinaties, journalies, sous-inaliers es ont pris en origin : les contraits déscribés à CDE en concetainées dans l'efectel CODE.	# personnes	۰	0	911	
Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO	-		3		3,000	-	



INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIETAUX

Définition	2 - QUALITE DE SERVICE	Disponibilité du service électricité SOT200	Mesure de per entre la durée Taux de disponibilité des groupes SOT202 laquelle ces groupes solucion électrique hors	NB: II s'agitik	3 - ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT	Action de soutien, de mécénat, de SOT120	factions de soutien, de SOT121 de partenariat	4 - ETHIQUE	Promotion de l'éthique	Dépenses effectuées dans la SOT131 Sommes dép promotion de l'éthique	Personnes formées/sensibilisées à SOT132 Nombre de préthique	Dispositif d'alerte éthique SOT135	Nombre de plaintes internes reçues SOT136 Numbre de pl	Nombre de plaintes internes SOT137 Nombre de pl	Nombre de plaintes externes reçues SOT138 reçues et suiv	Nombre de plaintes externes SOT139 (Issus de clien	5 - ACCORDS COLLECTIFS	Nombre total d'accords collectifs SOT141 nombre total innés.	
			Mesure de performance des groupes de production étechtique définie par le rapport entre la durée pendant laquelle les groupes sont opérationnelles et la durée pendant laquelle ces groupes auraient dù lobalement fonctionner, c'est-à-dire 100% du lemps, si l'on excepte les énergés intermittentes.	NB: il s'agit ici de la disponibilité en dehors des arrêts programmés.			Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de pertenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation. NB: Ne retenir que les dépenses externes			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,	SOT132 Nombre de personnes formées / sensibilisées à la lutte contre la corruption.		Nombre de plaintes et signalements internes (issus de cotlaborateurs) reçues et sulvies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre de plaintes et signatements internes (issus de collaborateurs) résolues par les responsables éthiques	Nombre de plaintes et signalements externes (issus de cilents, fournisseurs) reçues et suivies pour traitement par les responsables étriques	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaboratieurs) et externes (issus de clients, fournisseurs,) résolues par les responsables éthiques		Nombre total d'accord collectifs signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	
Unité			*				FCFA			FCFA	Nombre		Nombre	Nombre	Nombre	Nombre		Nombre	
2017			95,80%				56 352			•	0		•	•	0	•		0	
2018			%02'96				90 206			0	0		0	0	0	0		0	
2019			97,16%				68 178			Redép 9 452 dispos mieux	0		0	0	0	0		0	
COMMENTAIRES										Redéploiement de la démarche éthique avec un nouveau dispositif réalisé avec l'ensemble des collaborateurs et mieux adapté à la culture d'entreprise revisitée en 2019,									



INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIETAUX

Indicateurs		Définition	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
6 -TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION	FICATION						
Couverture certification Qualité (ISO 9001)	SOT150						
Effectif des services certifiés ISO 9001	SOT151	Nombre total des salarités (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 fa 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 comptabilisée dans l'effectif GS2E.	# personnes	90	115	16	
Taux de couverture certification ISO 9001	SOT152	Ratio du nombre de salaries des services certifiés ISO 9001 sur l'effectif total certificable à la date de fin du reporting	%	100%	100%	100%	
Couverture certification management SOT155	SOT155						
Effectif des services évalués ISO 19600	SOT156	Nombre total des salariée en CDD ou CDI des directions ou sous directions dévaluées ISO 19600 à la fin de la période de reporting SOT156 NB1 : Les sabjailess, esperaries, Indicimaires, journaliters, sous-totalitants ne sort pris en compte. NB2 : les effectifs délacriés à GSZE sont comptabilisés dans l'effectif GSZE	# bersonnes	•	۰	0	
Taux de couverture evaluation ISO 19600	SOT157	Ratio du nombre de salariés des services évalués ISO 19800 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	*	%0	%0	%0	
Couverture certification lutte anti- corruption (ISO 37001)	SOT160						
Effectif des services certifiés ISO 37001	SOT161	Nombre total des salariés en CDI ou CDD des directions ou sous directions certifiées ISO 37001 à la fin de la période de reporting NBI : Les salgaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NBE : les effectits délachés à GSZE sont comptabilisée dans l'effectif GSZE	# personnes	0	0	0	
Taux de couverture certification ISO 37001	SOT162	Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 37 001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	%0	%0	%0	
Couverture évaluation RSE (ISO 26000)	SOT170						
ISO 26000 - production d'électricité	SOT175						
Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 2		Capacilé totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté SOT176 opéré sur la base de la capacilé réelle, des ouvrages couverts par une évaluation ISO 26000 valide à la date de fin de reporting	MW	543	543	543	
Taux de couverture évaluation ISO 26000 - production d'électric	SOT177	Ratio de la capacité de production d'électricité exploités par des entités évaluées SOT177 ISO 26000 sur le nombre total de la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	*	100%	100%	100%	



une société du groupe eranove