



CIPREL

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021

Une société du groupe  eranove

SOMMAIRE

EDITO	5
CHIFFRES CLÉS	6
CONTRIBUTION AUX ODD DES NATIONS UNIES	8
MODÈLE D'AFFAIRES	9
ACTIONNAIRES	10
VALEURS	11
POLITIQUE QSE-RSE 2021	12

AXE 1 **14**

CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS

- Le Conseil d'Administration
- Les comités dépendants du Conseil d'Administration
- Le Directeur Général
- Le Comité de Direction

B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS

D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

AXE 2 **22**

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

A. FAVORISER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES

- Respecter les lois nationales et internationales
- Soutenir le recrutement local
- Faire la promotion du genre
- Favoriser la formation des jeunes
- Encourager le dialogue social

B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS

C. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

D. INVESTIR DANS LA FORMATION

AXE 3

32

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

A. INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

- Renforcer la performance des installations
- Intégrer la durabilité en amont des projets et dans la chaîne de valeur

C. MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS REJETS

- Maîtriser nos consommations de matières premières
- Maîtriser nos rejets

B. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

- Réduire nos émissions de CO_x et NO_x
- Bilan carbone

AXE 4

44

SERVICES ESSENTIELS ET DEVELOPPEMENT LOCAL

A. SERVIR LE CLIENT

B. INTÉGRER L'INNOVATION

C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL

PERSPECTIVES

49

ANNEXES

50

• INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET SOCIÉTALE 2019-2021

• TABLEAU DE CONCORDANCE - GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Chargé de rédaction : Eymard Candice

Comité de relecture : Diallo Kadidjatou, Doniol Gilles, Yoro Romain

Réécriture : Sébastien Gavini

Conception et mise en page : www.bigfivesolutions.com



Kadidjatou DIALLO
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE CIPREL

//
L'année 2021 fut riche en enseignements (...) que nous avons réussi à surmonter grâce à l'engagement de chacune et de chacun //

TRÈS CHERS PARTENAIRES ET COLLABORATEURS,

L'année 2021 fut riche en enseignements, en attention portée sur nos collaborateurs, mais aussi en difficultés, que nous avons réussi à surmonter grâce à l'engagement de chacune et de chacun.

Il est important pour moi de débiter cet éditorial par ce dernier constat. Nous avons, en effet, connu **une année complexe avec les difficultés opérationnelles rencontrées par le secteur électrique et la très forte sollicitation des machines CIPREL qui en a découlé**. Nous avons été contraints de fonctionner six fois plus que l'an dernier au combustible liquide, et de reporter à partir du troisième trimestre les inspections des turbines pour maintenir la pleine capacité de production de la centrale au deuxième trimestre. **Des opérations réfléchies et des compromis qui nous ont permis d'assurer pleinement notre mission**.

La pandémie COVID-19 apparue en 2020 est restée très présente en 2021. La situation sanitaire restée tendue tout au long de l'année a également entraîné des perturbations, notamment en termes de délais d'approvisionnement de nos pièces de rechanges. Là encore, nous avons fait face : nous

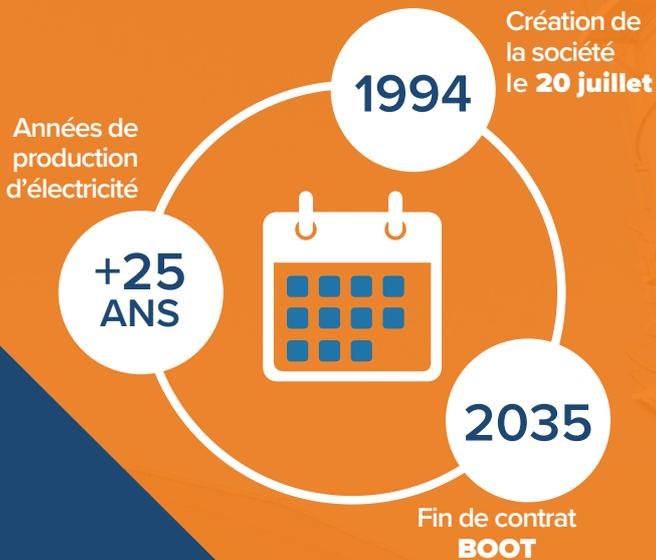
avons, non seulement, géré au mieux nos stocks pour ne pas connaître de pénurie, mais en plus nous avons poursuivi notre politique de prévention pour éviter la propagation du virus dans la Centrale. Et vous avez toutes et tous joué votre partition : **les campagnes de vaccination COVID-19 pour le personnel et leur ayant-droits, avec un taux de couverture vaccinale de 92% (pour le personnel), les mesures sanitaires (gestes barrières, etc.) ont été respectées, et nous pouvons, je crois, nous féliciter d'avoir lutté efficacement contre un virus** qui a secoué et continue à secouer tristement la planète.

Du point de vue de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), les mécanismes d'évaluation sont au cœur du système de management de CIPREL. Ce sont des **éléments 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. 2021 fut d'ailleurs une année centrée sur la promotion de la RSE en interne. Parallèlement, la protection des travailleurs et de nos prestataires a toujours été une préoccupation majeure pour notre entreprise. **L'obtention de la certification ISO 45001** en est le signe le plus marquant, mettant en avant le renouvellement des certificats Qualité et Environnement, et l'obtention du nouveau certificat Sécurité. Des procédures de plus en plus efficaces, des réglementations de plus en plus tournées vers nos employés, des résultats en constante amélioration. Tout cela est rendu possible grâce à vous toutes et tous, et je vous en remercie infiniment.

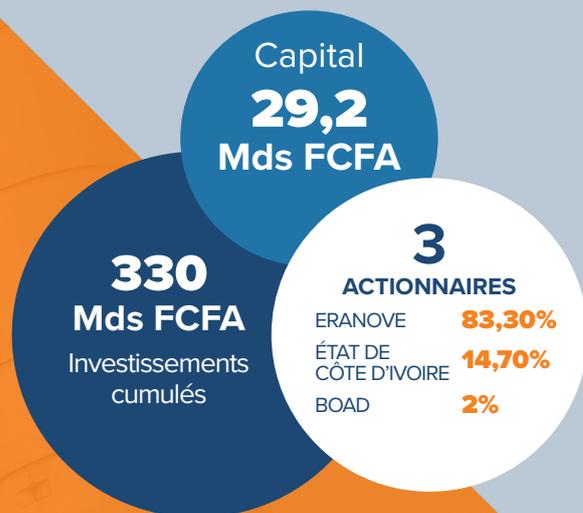
CHIFFRES CLÉS 2021



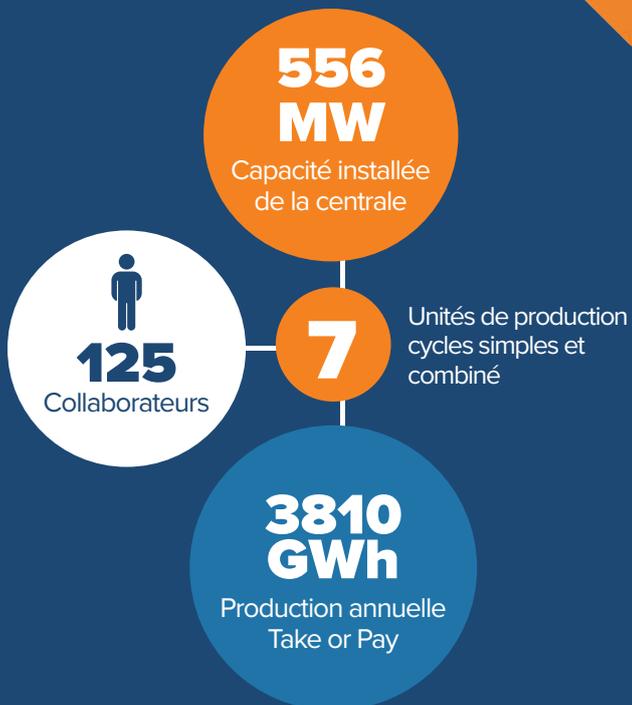
HISTORIQUE



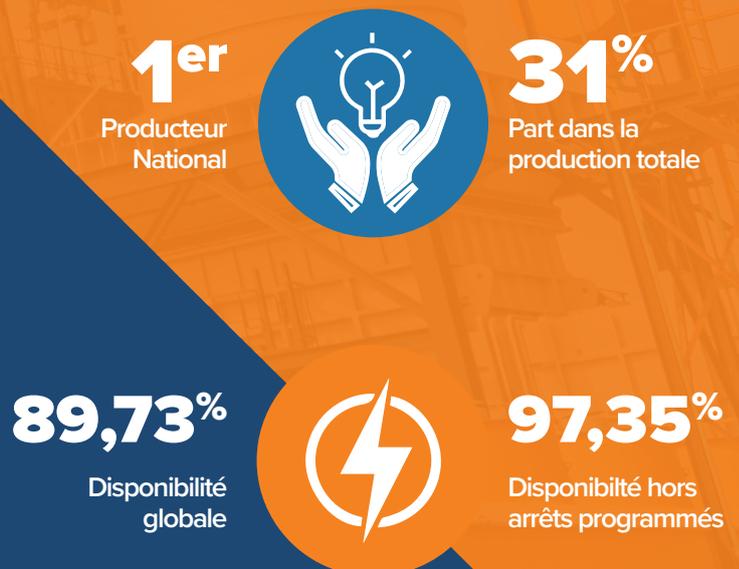
ACTIONNARIAT



MOYENS



RÉSULTATS



CONTRIBUTION AUX ODD DES NATIONS UNIES

À travers ses activités et ses engagements, CIPREL participe à l'atteinte de 8 des 17 ODD (Objectifs de Développement Durable) promus par les Nations Unies.

<p>PAS DE PAUVRETÉ</p>  <p>1</p>	<p>BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>  <p>3</p>	<p>ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>  <p>4</p>	<p>TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>  <p>8</p>
			
<p>INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>  <p>9</p>	<p>VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p>  <p>11</p>	<p>CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>  <p>12</p>	<p>MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>  <p>13</p>
			

CIPREL s'engage à produire annuellement une certaine quantité d'énergie. Cette activité est gérée par une obligation de production de type "Take or Pay", signifiant que l'État ivoirien s'engage, lui, à enlever ou payer cette énergie électrique minimum. Une quantité qui n'a cessé d'évoluer avec les différentes étapes de construction.

DATES CLES

	TRANCHES	PUISSANCE CENTRALE	PRODUCTION ANNUELLE	DURÉE CONSTRUCTION CONTRACTUEL / REALISE
1994 Création de CIPREL signature convention Etat le 20 juillet 1995 Mise en service en février 1997 Mise en service en juin 2009 Mise en service en décembre 2011 Cycle combiné signature avenant avec Etat le 20 décembre 2013 Mise en service en décembre 2015 Mise en service en décembre	CIPREL I 3 x 33 MW CIPREL II 1 x 111MW CIPREL III 1 x 111MW CIPREL IVA 1 x 111MW CIPREL IVB 1 x 111MW	99 MW 210 MW 321 MW 432 MW 543 MW	666 GWh 1 410 GWh 2 154 GWh 3 010 GWh 3 810 GWh	8 mois / 7 mois 16 mois / 16 mois 20 mois / 19 mois 24 mois / 18 mois 33 mois / 27 mois

Puissance réelle 556 MW

MODÈLE D'AFFAIRES

ACTIONNAIRES



ERANOVE, LE PRINCIPAL ACTIONNAIRE

Ancrage africain, 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 engagement fort en faveur des partenariats public-privé. Telles sont les bases du modèle que développent Eranove et ses 8.334 employés. Au sein de ce groupe authentiquement panafricain, CIPREL joue un rôle de premier plan en Afrique de l'Ouest dans le cadre des services publics en produisant de l'électricité.

Mise en avant de la priorité opérationnelle et économique, et apport de solutions efficaces, performantes, adaptées et pérennes au défi africain de l'accès aux services essentiels (électricité, eau, assainissement, formation, information...) sont, dans un contexte où les ressources sont abondantes et que ce déficit d'accès constitue un frein au développement des économies africaines, les principaux objectifs d'Eranove.

Cette stratégie industrielle inclusive s'appuie également sur un actionariat salarié et sur des capitaux privés africains, tels que ceux de l'actionnaire de référence panafricain, Emerging Capital Partners (ECP)... Un écosystème de compétences et d'exigences opérationnelles véritable gage de performance, dont en témoigne l'accélération continue du développement du groupe.

L'ÉTAT DE CÔTE D'IVOIRE

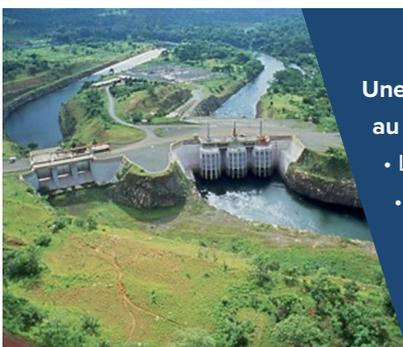
Représenté par le Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies Renouvelables, l'État de Côte d'Ivoire est responsable de la tutelle technique afin de :

- Définir la politique énergétique
- En faire le suivi
- Et 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 ainsi que ANARE CI, le régulateur du secteur électrique.

LA BOAD

Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal et Togo sont les membres de la Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD), l'institution commune de financement du développement des états de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).



Une dynamique continentale est mise en place par le groupe Eranove, afin d'apporter au plus grand nombre un accès à l'eau potable et à l'électricité, à travers :

- Le développement de ses talents via la formation
- Une responsabilité décentralisée au sein de ses différentes filiales
- Des solutions sur mesure et des systèmes de maintenance d'excellence, dans le respect des standards internationaux de qualité et de responsabilité

NOS VALEURS



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



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



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



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



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



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

À CIPREL, nous sommes **FEERIC** !

VALEURS

POLITIQUE ET OBJECTIFS QSE-RSE 2021

Tous les ans, des engagements forts sont pris en matière de Qualité, Sécurité et Environnement (QSE), et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), deux démarches centrales du management de CIPREL.



POLITIQUE ET OBJECTIFS QSE-RSE 2021

CIPREL est devenue au fil des années, dans le domaine des centrales électriques, un constructeur-exploitant de référence en Afrique de l'Ouest.

Cette reconnaissance, CIPREL la doit avant tout, aux femmes et aux hommes engagés et motivés, depuis 1994, dans l'accomplissement de sa mission de service public : « **assurer la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socio-économique de la Côte d'Ivoire et de la sous-région** ».

Cette mission ne peut s'accomplir qu'en ayant en permanence le souci de mieux satisfaire son client, de garantir la santé, la sécurité et le bien-être de son personnel et de toutes autres parties prenantes, de préserver l'environnement et de promouvoir davantage la responsabilité sociétale.

CIPREL déploie et défend depuis plusieurs années cette approche, qui trouve aujourd'hui tout son sens, dans un contexte sanitaire sans précédent et un secteur de l'énergie en pleine mutation.

Suite à l'analyse de ses enjeux et de son environnement, CIPREL réitère les axes prioritaires de sa politique QSE-RSE 2020 à savoir :

- 1. La réaffirmation de la démarche Qualité-Sécurité-Environnement-RSE avec une priorité sur la santé-sécurité et l'intégration des nouveaux référentiels (éthique, performance énergétique)**
- 2. L'amélioration du management de l'environnement dans toutes ses dimensions (énergie, ressources naturelles, déchets, biodiversité, GES...)**
- 3. Le management des compétences et des carrières.**
- 4. La poursuite de la transition digitale.**
- 5. Le renforcement de l'Éthique dans nos pratiques et son déploiement auprès de nos parties prenantes.**

La réalisation de tous ces axes suppose pour CIPREL, le maintien de sa capacité à respecter les exigences légales, réglementaires et contractuelles, et à améliorer en continu son système de management QSE-RSE pour asseoir son développement et garantir sa pérennité.





OBJECTIFS QSE-RSE 2021

Dans le cadre de la politique définie ci-avant, j'ai de concert avec les instances représentatives du personnel et le Comité de Direction, arrêté les objectifs 2021 suivants :

- 1 Assurer au 31 Décembre 2021 notre engagement de production du Take Or Pay de 3 810 GWh avec la qualité de service requise tout en respectant la disponibilité minimale hors arrêts programmés de l'usine (06 Turbine à gaz + TAV) de 95,5%**
- 2 Réussir en 2021 le renouvellement des certificats Qualité, Sécurité et Environnement et l'intégration des nouvelles normes en :**
 - Poursuivant la baisse des taux d'accidentologie (Fréquence et Gravité) de 5% par rapport aux taux cumulés glissants des 3 dernières années
 - Réalisant la migration vers la norme Sécurité **ISO 45001** version 2018 intégrant les nouvelles exigences, notamment avec le renforcement de la participation et de la consultation des travailleurs
 - Réussissant le renouvellement des certificats **ISO 9001** (Qualité) et **ISO 14 001** (environnement)
 - Réalisant l'audit diagnostic de la norme **ISO 50 001** (Performance énergétique) et 80% du plan d'actions 2021 issu de l'audit énergétique
- 3 Améliorer nos performances environnementales par :**
 - La réduction des pollutions hors et sur site de 5% par rapport aux objectifs de 2020
 - La valorisation ou le recyclage d'au moins 5% des déchets liquides et solides produits
 - L'analyse de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) en vue de leur optimisation avec l'autorité concédante (consommations énergétiques, rejets de polluants atmosphériques...)
 - Le respect des valeurs limites réglementaires pour les émissions atmosphériques de nos groupes de production au droit des cheminées (NO_x, SO_x)
 - La mise en œuvre de 80% du plan d'actions de 2021 suite aux travaux d'insonorisation du parc machines
- 4 Améliorer la promotion de la RSE par :**
 - Le renforcement de la communication auprès des parties prenantes internes et externes
 - L'intégration des principes de la RSE dans le plan d'actions par question centrale
- 5 Poursuivre l'ancrage de l'Éthique dans nos pratiques, la déployer auprès des parties prenantes et évaluer son efficacité (Diagnostic ISO 37 001)**
- 6 Appuyer efficacement Eranove en 2021, par la contribution au plan de prise en main de l'exploitation des centrales en construction (Kékéli, Atinkou...) sans impacter la continuité des activités de CIPREL**
- 7 Accroître le niveau de maîtrise des cinq principaux outils déployés dans le cadre de la digitalisation et définir le plan directeur pour les cinq prochaines années.**
- 8 Poursuivre le déploiement de la démarche compétence et de la gestion des carrières en :**
 - Finalisant cette démarche pour les métiers de l'Exploitation et de la Finance
 - Etendant cette démarche aux métiers des Services Généraux des Achats et des Stocks
 - Finalisant la stratégie de mobilité (polyvalence des emplois...) pour le cœur de métier.

Je demande aux Responsables QSE et RSE, 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 attendus. A cet effet, je m'engage à les soutenir 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 28 Janvier 2021

Le Directeur Général
DIALLO K. KADIDJATOU



AXE 1

CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

- A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS
- B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE
- C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS
- D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT



EL

A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS

CIPREL EST UNE SOCIÉTÉ ANONYME DE DROIT IVOIRIEN AU CAPITAL DE 29,2 MILLIARD DE FRANCS CFA, CRÉÉE EN 1994 PAR DÉCISION DE L'ÉTAT DE CÔTE D'IVOIRE AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS ÉNERGÉTIQUES CROISSANTS DU PAYS.



Société anonyme de droit ivoirien au capital de **29,2 milliards de francs FCFA**, CIPREL a vu le jour 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, CIPREL est la plus puissante centrale thermique de Côte d'Ivoire et le premier producteur indépendant. Chez CIPREL, tout est mis en œuvre pour compter sur **l'engagement, le dynamisme et l'implication** de tous nos collaborateurs, nos partenaires, nos actionnaires et notre Conseil d'administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au sein de la gouvernance de CIPREL, le Conseil d'Administration est l'organe **qui veille au bon fonctionnement de l'entreprise**. Il se compose de dix membres, dont deux administrateurs indépendants. Concrètement, le Conseil d'administration 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. Personne clé du dispositif de gouvernance de la société, son Président organise et dirige les travaux, et veille au fonctionnement efficace du Conseil dans le respect des principes de bonne gouvernance des entreprises.

LES COMITÉS DÉPENDANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comité d'Audit

Assurer le suivi des **questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières**, et s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne en la matière... Telles sont les missions du Comité d'Audit.

Comité de Rémunération et des Nominations

Sa principale mission 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. Il assiste également le Conseil d'Administration dans **la composition des instances dirigeantes**. Il se

réunit au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'Administration... Et si besoin est.



LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Directeur Général ou plutôt la Directrice Générale, puisqu'une femme a été nommée à la tête de l'entreprise en 2019. Elle bénéficie **des pouvoirs les plus étendus**, qu'elle exerce dans les limites de l'objet social et sous réserve de ceux attribués par les assemblées générales, ou spécialement attribués par le Conseil d'administration ou par les dispositions légales et statutaires. Elle assure ainsi la direction générale de CIPREL et la représente dans ses rapports avec les tiers. **La société est engagée par les actes de la Directrice Générale** dans les conditions et les limites fixées à l'article 122 de l'Acte Uniforme OHADA sur les Sociétés Commerciales et G.I.E.

75.000 m²
Superficie du site de production

556 MW
Capacité installée

3 546 GWh
Production 2021 (mise à disposition du réseau électrique)



LE COMITÉ DE DIRECTION - CODIR

Le CODIR est un organe de décision dans lequel sont élaborés 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 **six membres, dont deux femmes** : la Directrice Générale, le Secrétaire Général, le Directeur Général Adjoint Exploitation, le Directeur Technique, le Directeur des Affaires Générales et la Directrice Finances Comptabilité.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31/12/2021

M. N'GUESSAN Kouassi (Président)

SOCIÉTÉ ERANOVE

représenté par M. GIRET Matthieu

ÉTAT DE COTE D'IVOIRE

représenté par M. CISSE Sabati

AXA REIM SGP

représenté par M. De MARTEL Philippe

M. BAHY Thierry Fabrice

M. KING Christopher

M. LODUGNON Brice

Pr. N'GUESSAN Tchétché

Mme STUDER Martine

M. TAUZIAC Eric

B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

CIPREL est une entreprise qui, comme toute entité, connaît ses us et coutumes, ses symboles, son identité propre... En d'autres termes, **sa Culture d'Entreprise**. 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**. Au cours de l'année 2021, ces valeurs ont été mises en évidence par :

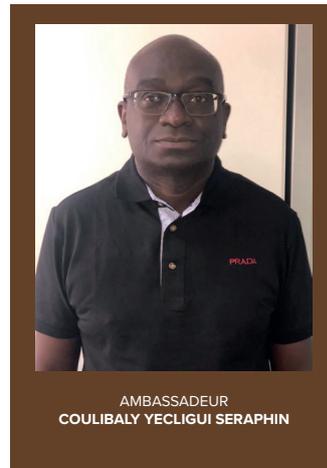
- Le port d'un polo identitaire siglé "FEERIC" chaque dernier vendredi du mois
- L'élection des trois derniers gardiens du temple pour finaliser la première vague de représentants des six valeurs FEERIC

6 Gardiens du temple élus pour représenter nos valeurs

Avec ces élections, il s'agit de choisir, parmi le personnel, le collaborateur qui représente au mieux chacune des valeurs de CIPREL. Cet ancrage s'est également matérialisé par la communication autour de ces valeurs via les écrans de veille, des quizz sur les prescrits et les proscrits, et des "causeries valeurs" animées par les gardiens.



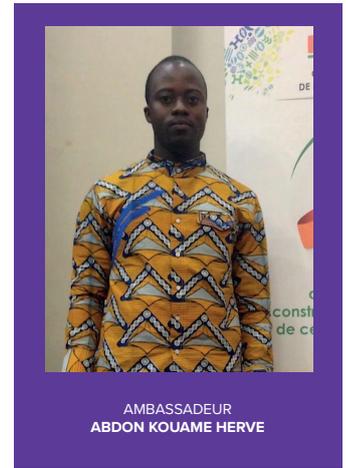
CUIVRE | FORCE DU COLLECTIF
"L'honneur de bâtir un avenir prospère"



AMBASSADEUR
COULIBALY YECLIGUI SERAPHIN



ALUMINIUM | ENGAGEMENT
"La promesse de faire honneur ensemble"



AMBASSADEUR
ABDON KOUAME HERVE



ÉTAIN | ÉQUITÉ
"L'assurance de la justice et la justesse"



AMBASSADEUR
KOUADIO N'DA MIAN



BRONZE | RESPECT
"L'art d'accorder de la considération inconditionnelle"



AMBASSADEUR
BINI KOUASSI PATRICE



MERCURE | INNOVATION
"L'agilité créative et du changement constructif"



AMBASSADEUR
ZACCARON RAMATA



ARGENT | CONVIVIALITÉ
"Le plaisir de vivre ensemble"



AMBASSADEUR
COULIBALY JOCELYNE

LA CULTURE D'ENTREPRISE REPRÉSENTE ESSENTIELLEMENT

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



C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS

CIPREL dispose d'un Comité Éthique, **notamment chargé du déploiement et de l'ancrage de la politique éthique de l'entreprise**. Une **charte éthique fondée sur des valeurs communes** et à la mise en place d'une **démarche éthique** orientant l'ensemble des activités permettent à CIPREL de :

- Renforcer la confiance que lui accorde son client, ses collaborateurs et ses parties prenantes externes (bailleurs de fond, partenaires, actionnaires, etc.),
- Se maintenir toujours dans le peloton de tête des entreprises modernes et compétitives.

Chaque collaborateur assume la responsabilité personnelle de ses actes et décisions pour garantir, en toutes circonstances, le respect du code éthique. CIPREL affirme ainsi son engagement à :

- mener ses activités de façon éthique,
- 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.

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 Éthique de CIPREL se décompose comme suit :

- Le **Code Éthique** qui édicte les principes et la responsabilité de CIPREL en matière d'éthique
- Le **Règlement Intérieur du Comité Éthique** qui définit ses missions, son fonctionnement et ses prérogatives
- 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 entraîner 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 chez 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 Éthique** qui décrit les comportements répréhensibles et le régime de sanctions envisagées

Le déploiement de ce dispositif s'est poursuivi en 2021 par un plan de formation destiné au personnel, notamment pour ceux qui sont plus que faiblement exposés au risque de corruption. Une sensibilisation des prestataires et fournisseurs sensibles au code éthique, ainsi qu'au guide des cadeaux et avantages de CIPREL, a également été mise en place.

59 collaborateurs ont été formés et sensibilisés à l'éthique en 2021

CODE ÉTHIQUE

CIPREL, premier producteur indépendant d'électricité en Côte d'Ivoire, affirme son engagement à mener ses activités de façon éthique et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables. Le Code Éthique mis en place à cet effet, est un élément clé de la gouvernance de CIPREL, destiné à encourager une culture associant éthique et performance. En sus des principes éthiques retenus, il ont pour but de fixer un cadre précisant les fondamentaux sur la base desquels les collaborateurs et collaboratrices pourront s'appuyer pour exercer leurs activités. Ces principes sont : l'intégrité, la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêt, le respect de la loi et de la personne et la confidentialité.



► INTEGRITÉ

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

L'intégrité est associée à la valeur **Engagement** et doit se traduire dans :

- nos relations avec les parties prenantes internes et externes
- la promotion de l'image de CIPREL en interne et à l'extérieur
- notre attitude envers nos collègues, notamment vis-à-vis de l'atteinte des objectifs qui nous sont assignés.

► LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La corruption « c'est le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter directement ou indirectement, une commission illicite, un autre avantage indu ou la promesse d'un tel avantage indu, qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire ».

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

► PREVENTION DES CONFLITS D'INTERÊTS

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

La Prévention des conflits d'intérêts est associée aux valeurs **Engagement** et **Force du Collectif**. CIPREL considère que la transparence et le dévouement sans faille de ses collaborateurs et collaboratrices dans leurs activités professionnelles sont le gage d'une croissance durable de l'entreprise

► RESPECT DE LA LOI ET DE LA PERSONNE

Dans l'exécution de nos activités, il est fondamental de s'assurer que nous agissons toujours conformément aux lois, règlements et normes en vigueur, et de le faire avec honnêteté et intégrité. Chacun d'entre nous, à titre individuel, est tenu de s'abstenir de toute pratique illégale ou inappropriée dans l'exécution de ses fonctions.

Ce principe est associé aux valeurs **Respect** et **Équité**. CIPREL considère ainsi que le respect de la Loi et de la Personne est le fondement de sa réputation nationale et internationale.

► CONFIDENTIALITE

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

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

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

D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

CIPREL est certifiée Qualité Sécurité Environnement (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) 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. CIPREL est certifiée Qualité Sécurité Environnement (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) et est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ISO 26000.

L'année 2021 a été marquée par l'audit de renouvellement des certificats Qualité ISO 9001:2015 et Environnement ISO 14001:2015, couplés avec le premier audit de certification Sécurité ISO 45001:2018, en remplacement de l'OHSAS 18001:2007. Cet audit s'est déroulé du 22 au 28 juillet 2021. Pour rappel, la dernière version de la norme Sécurité ISO 45001,

1^{ère} Certification ISO 45001 avec prise en compte des exigences en matière de SST avec participation et implication des Instances Représentatives du Personnel (IRP)

venant remplacer l'OHSAS 18001, a été publiée en mars 2018 et est, depuis lors, en vigueur. La migration vers le référentiel ISO 45001 avec obtention de la certification était un des objectifs clés de CIPREL pour 2021. Cet audit s'est soldé avec le renouvellement des certificats Qualité et Environnement et l'obtention du nouveau certificat Sécurité, selon les résultats suivants sur les trois périmètres : 0 Non-Conformité Majeure, 0 Non-Conformité Mineure, 9 Points Sensibles, 19 Pistes de Progrès et 18 Points Forts.

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,



Certificat

Certificate

N° 2004/22483.5

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

pour les activités suivantes :
for the following activities:

MANAGEMENT DE PROJETS DE CONSTRUCTION D'OUVRAGES DE PRODUCTION D'ELECTRICITE.
EXPLOITATION ET MAINTENANCE DE CES TYPES D'OUVRAGES.

PROJECT MANAGEMENT OF POWER GENERATION FACILITY CONSTRUCTION.
OPERATION AND MAINTENANCE OF POWER GENERATION FACILITIES.

GESTIÓN DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE PRODUCCIÓN DE ELECTRICIDAD.
EXPLOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESTOS TIPOS DE OBRAS.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 9001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

01 BP 4039 Rue des textiles, Vridi BP 4039 CI- ABIDJAN

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2018-06-22

Jusqu'au
Until

2021-06-21



Franck LEBEUGLE
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification



Flasher ce QR Code pour vérifier la validité du certificat

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probante.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probative value.

Droits de certification réservés. Consultable sur : www.afnor.org. Tout autre usage non autorisé est formellement interdit. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. © AFNOR 1996/7/1/2018

11 rue Francis de Pressensé - 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T. +33 (0)1 41 82 80 00 - F. +33 (0)1 49 17 90 00
SAS au capital de 18 107 000 € - 479 076 002 RCS Bobigny - www.afnor.org




Certificat

Certificate

N° 2009/35137.5 Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

pour les activités suivantes :
for the following activities:

MANAGEMENT DE PROJETS DE CONSTRUCTION D'OUVRAGES DE PRODUCTION D'ELECTRICITE.
EXPLOITATION ET MAINTENANCE DE CES TYPES D'OUVRAGES.

PROJECT MANAGEMENT OF POWER GENERATION FACILITY CONSTRUCTION.
OPERATION AND MAINTENANCE OF POWER GENERATION FACILITIES.

GESTIÓN DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE PRODUCCIÓN DE ELECTRICIDAD.
EXPLOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESTOS TIPOS DE OBRAS.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 45001 : 2018

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

01 BP 4039 Rue des textiles, Vridi CI- ABIDJAN

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2021-08-24

Jusqu'au
Until

2024-08-23



Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification



Flasher ce QR Code pour vérifier la validité du certificat

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probante.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probative value.

Droits de certification réservés. Consultable sur : www.afnor.org. Tout autre usage non autorisé est formellement interdit. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. Toute réimpression, sans autorisation écrite préalable de AFNOR Certification, est formellement interdite. AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. © AFNOR 1996/7/1/2018

11 rue Francis de Pressensé - 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T. +33 (0)1 41 82 80 00 - F. +33 (0)1 49 17 90 00
SAS au capital de 18 107 000 € - 479 076 002 RCS Bobigny - www.afnor.org





AXE 2

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

- A. FAVORISER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES**
- B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS**
- C. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**
- D. INVESTIR DANS LA FORMATION**



A. FAVORISER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES

CHEZ CIPREL, LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ EST, BIEN ENTENDU, NATURELLEMENT PROSCRIT. L'ÂGE MINIMUM DE 18 ANS EST UN CRITÈRE INCONTOURNABLE DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT, DANS LE RESPECT DES DISPOSITIONS LÉGALES APPLICABLES ET DES PRINCIPES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIFS AU TRAVAIL DES ENFANTS.



RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET INTERNATIONALES

En application de la réglementation nationale et au respect du temps de travail, CIPREL s'engage au suivi des heures supplémentaires réalisées par le personnel, des droits et prises de congés, et de l'absentéisme.

Comme le prévoit la réglementation en Côte d'Ivoire, chez CIPREL :

- 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.

125 collaborateurs

+2% par rapport à 2020

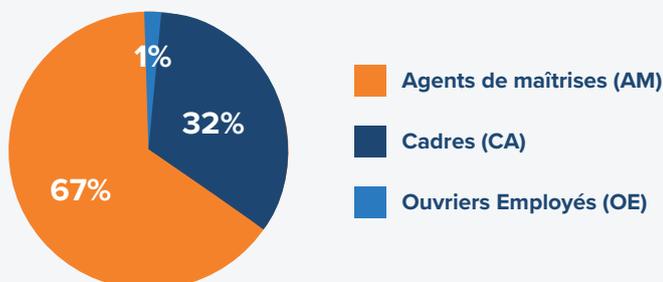
Afin d'assurer la continuité de l'exploitation par le personnel de quart et d'astreinte pour un **fonctionnement continu des machines 24h/24 tout au long de l'année**, des dispositions particulières sont prises sur le plan :

- des horaires,
 - de l'organisation du travail
 - Des moyens de transport entre le domicile et la centrale
- Compte tenu de la nature de service public qu'est la production d'électricité.

Effectif Global



Répartition effectif par Catégorie Socioprofessionnelle



En 2021, CIPREL a connu une légère augmentation des effectifs. **Depuis 2015, une croissance de 21 % des effectifs**, engendrée par le développement des activités avec les premières années d'exploitation du 1er cycle combiné du site (phase 4), a été enregistrée.

SOUTENIR LE RECRUTEMENT LOCAL

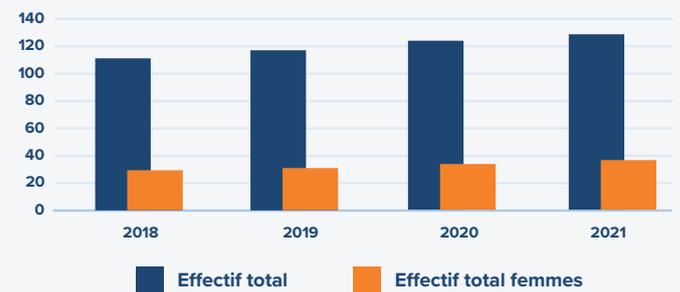
Dans la poursuite de l'amélioration de l'ancrage territorial, une opération de recrutement de la main d'œuvre journalière (MOJ) au

cœur du quartier de Vridi Canal a été initiée depuis 2019. Quelque 50 jeunes, en moyenne par année, de la commune sont mobilisés sur le site lors des travaux nécessitant la présence de MOJ.

FAIRE LA PROMOTION DU GENRE

L'égalité des genres reste un enjeu important pour CIPREL. Concernant l'équilibre hommes/femmes, le personnel est, au 31 décembre 2021, composé d'environ **25% de femmes avec un taux de féminisation en constante évolution depuis 10 ans** dans les différentes catégories professionnelles.

Évolution effectif total/effectif femmes



25% de femmes

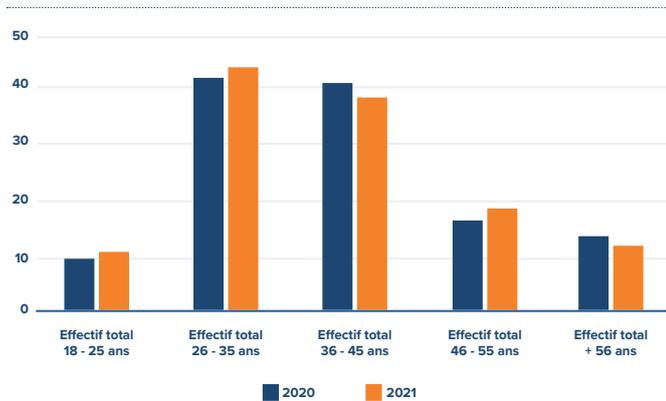
15% de femmes dans les métiers techniques

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 dans :

- L'intégration au sein de l'entreprise de **stagiaires dans le cadre des cursus diplômants**, et ainsi leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, essentielle dans leur future recherche d'emploi.
- La promotion de l'embauche des jeunes avec le **recrutement de jeunes diplômés issus de centres de formation de référence, notamment du Centre des métiers de l'électricité (CME)**, partenaire de CIPREL dans le cadre des formations en alternance.

Effectif par tranche d'âge



12 jeunes recrutés entre 18 et 25 ans soit 10% effectif

ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

Chez CIPREL, chaque collaborateur est libre d'exprimer ses attentes et besoins, à travers le dialogue, horizontal et vertical, instauré au sein de la pyramide hiérarchique. Un collège de délégués du personnel représente le personnel auprès de la direction. En juin 2021, le résultat proclamé des élections est le suivant :

- Pour le collège des agents de maîtrise et employés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants avec un taux de participation de plus de 90%.
- Pour le collège des cadres : un délégué titulaire élu avec plus de 95% des voix.

Ces collèges ont pour mission de :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou

57 stagiaires soit 46% effectif

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
- 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.

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). Cette dernière leur offre diverses prestations, comme des prêts à taux préférentiels, leur permettant de :

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

Des taux préférentiels pour les collaborateurs ont également été négociés avec plusieurs banques.

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail

Appuyé par la médecine du travail de CIE, le Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST) contribue à :

- La prévention et à la protection de la santé
- La sécurité des salariés de CIPREL





- L'amélioration des conditions de travail
- Au respect, par la Direction, de ses obligations légales.

Les missions qui lui ont été confiées sont :

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

Le Fonds de Solidarité Événements Exceptionnels

Issu des cotisations des collaborateurs, ce fonds permet de venir en aide à l'un d'entre eux lors :

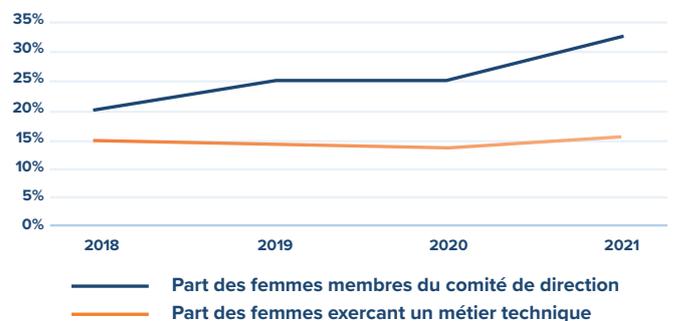
- D'un mariage
- De la naissance d'un enfant
- Du départ en retraite
- Du décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère.

Le CSST participe également à la prévention des risques professionnels et propose des mesures d'amélioration. Il 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. Enfin, il propose des actions de prévention et de sensibilisation.

Organisation de l'arbre de Noël

Chaque année en décembre, CIPREL tient à organiser un arbre de Noël pour tous les enfants des collaborateurs. Cependant compte tenu de la crise sanitaire de la COVID-19, la manifestation n'a pas pu se tenir, mais l'entreprise a tout de même tenu à maintenir la distribution de cadeaux aux enfants de tous les collaborateurs.

Part des femmes dans le CODIR et exerçant un métier technique



Journée des Droits 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 des droits de la Femme, CIPREL a organisé une séance d'échanges autour des droits des femmes de CIPREL, de leurs conditions de travail, mais également des plans de carrières possibles dans l'entreprise.

Cet échange a été précédé par une sensibilisation sur **“Les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans leur évolution professionnelle”**, réalisée par une professionnelle des ressources humaines.

Un déjeuner, ainsi qu'une distribution de pagnes à toutes les femmes de la centrale en guise de présents, ont clos cette journée de célébration qui s'est déroulée dans les locaux de l'entreprise (compte tenu de la crise de COVID 19).

B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS



Plan de continuité d'activités dans le cadre de la COVID 19

La crise de la maladie à CORINAVIRUS (COVID-19) étant toujours d'actualité, la mise en œuvre du plan de continuité des activités élaboré suite au déclenchement de la pandémie en Côte d'Ivoire s'est poursuivi en 2021.

Pour rappel, les objectifs de ce plan sont :

- **Prévenir le risque de contamination** du personnel
- **Gérer les cas de contamination** des employés et ceux de leur environnement
- **Permettre la continuité de l'activité de l'entreprise** dans ce contexte de crise, sachant que CIPREL devait poursuivre la production électrique sans discontinuer afin de pourvoir la Côte d'Ivoire de la puissance électrique nécessaire aux activités économiques et à la vie des foyers.

8% du personnel contaminé
Aucun cas grave
92% de couverture vaccinale

La cellule de crise mise en place en 2020 est restée active en 2021 avec le suivi de l'application des dispositions prises pour prévenir les contaminations sur le site (mesures barrières, modes opératoires pour les entrées/sorties du site, la réception des courriers, etc.). L'infirmier permanent sur le site a également été maintenue.

Les mesures principales mises en œuvre sont :

- Le respect des mesures barrières par le personnel et les prestataires
- Port du masque obligatoire sur le site
- Lavage des mains
- Prise de température
- Pose de gel,
- Respect de la distanciation dans les bureaux, les salles de réunion, la cantine...

- Le suivi de l'évolution de la pandémie pour pouvoir déployer à nouveau le télétravail et l'astreinte permanente en cas de remontée spectaculaire des cas de contamination
- Le maintien du dispositif sanitaire (infirmier, ambulance) et du dispositif du transport du personnel.

En 2021, trois campagnes de vaccination ont également été réalisées sur le site de la centrale pour le personnel et leurs familles, ainsi que pour les prestataires permanents. Le taux de vaccination atteint au 31 décembre 2021 parmi le personnel est de 92%. Par ailleurs, plusieurs séances de sensibilisation autour de la COVID 19, de la vaccination et de l'évolution de la maladie en Côte d'Ivoire ont été réalisées tant pour le personnel que pour nos prestataires.

Prévention santé

Tous les collaborateurs de CIPREL bénéficient systématiquement dès l'embauche d'une assurance maladie 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.

La visite médicale annuelle des collaborateurs pour l'année 2021 s'est tenue du 6 au 10 décembre. Tous les collaborateurs ayant passé la visite ont été déclarés aptes pour le travail.

La médecine du travail, outre ses contrôles habituels sur l'état de santé physique des collaborateurs, s'attache particulièrement à s'enquérir également de leur état psychique.

Plusieurs actions en matière de santé ont également été menées pour les collaborateurs :

- Audiométrie compte tenu des activités dans un environnement sujet à un niveau sonore conséquent
- Sensibilisation et dépistage du cancer du col de l'utérus pour les femmes et de la prostate pour les hommes
- Visite médicale spécifique pour les agents de la maintenance et d'exploitation compte tenu de leurs activités en astreinte et travail posté de nuit
- Achat et installation de cinq défibrillateurs (quatre sur le site et un à la cité d'exploitation) et formation d'une trentaine de collaborateurs à leur utilisation, pour être en mesure d'agir rapidement en cas de malaise cardiaque.

Des séances de sensibilisation sur les maladies chroniques fréquentes en Côte d'Ivoire et leurs conséquences, ont également été réalisées par la médecine du travail. Il s'agit entre autres de :

- L'hypertension artérielle
- Le diabète et ses complications
- L'importance du don de sang
- L'hygiène alimentaire
- Le cancer du sein (Octobre rose)
- Le cancer de la prostate (Novembre bleu).

Enfin, 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, conseiller et accompagner les collaborateurs dans leurs démarches. 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.



Assurance Maladie pour les retraités

L'entreprise contribue à un **fonds spécial** groupe (ASMAR) pour ses retraités. Afin d'obtenir une prise en charge de leurs soins de santé identique à celle pendant leur activité en contrepartie d'une cotisation annuelle forfaitaire lorsqu'ils seront retraités, des membres actifs du personnel cotisent également pendant leur temps d'activité.

Fonds Commun de Placements (FCP)

Un Fonds Commun de Placement (FCP) permet aux collaborateurs de valoriser une épargne pour leur retraite. CIPREL par-

ticipe à sa mise en œuvre au titre des financements sociaux. Bénéficiant également d'un abondement de l'entreprise, cette épargne est réalisée par un prélèvement obligatoire sur le salaire de chaque employé en CDI. Pour ceux qui souhaitent augmenter leur épargne plusieurs fois par an, une option de prélèvement facultative est également proposée.

Cantine

CIPREL dispose d'une **cantine avec cuisine équipée et ouverte à tout le personnel**, aux stagiaires et aux visiteurs. Dans le cadre de la crise de COVID 19 et de la distanciation établie pour la restauration en toute sécurité du personnel, le déjeuner est servi en quatre services entre 12h et 13h30.

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

27 000 repas servis
60% de personnels transportés

Transport du personnel

Le transport collectif du personnel, pris en charge par l'entreprise, est assuré par un transporteur professionnel. Les circuits de ramassage du personnel ont été redéfinis suite à la crise sanitaire selon le lieu d'habitation des travailleurs, **pour éviter tout usage complémentaire des transports en commun, lieu**



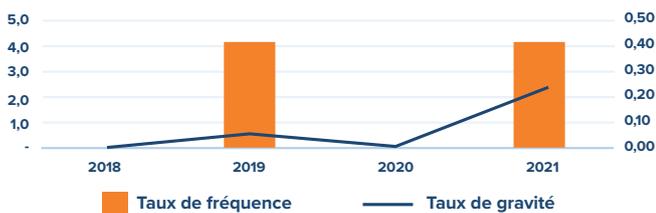
de risque accru de contamination. Le nombre de cars a également été augmenté et un dispositif spécifique mis en place pour les rotations des équipes de quarts de la conduite et les travaux de grosses révisions.

En outre, les équipes d'astreinte disposent de **véhicules de service** pour rejoindre rapidement la centrale en cas d'incident. En 2021, des **nouveaux cars climatisés** 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 **nouvelle norme ISO 45001**, 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.

Accidentologie 2018-2021



L'équipe 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 couvrant 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 publiques en cas de sinistre.

Toutes ces actions ont permis à CIPREL de certifier dès 2007 l'ensemble de son périmètre d'exploitation en matière de sécurité, sans interruption depuis lors, et d'obtenir en 2021 le certificat selon le nouveau référentiel ISO 45001:2018.

En outre, CIPREL dispose d'un **Plan d'Opération Interne (POI)** qui est déployé avec la réalisation d'un exercice annuel, comme ce fut le cas en décembre 2021. Ce POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires pour **protéger le personnel, les populations et les installations, et préserver l'environnement en cas de sinistre**.

Ce plan est testé avec l'appui des services spécialisés de l'État de Côte d'Ivoire, tels que les sapeurs-pompiers militaires, 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)

Un accident de travail a cependant été enregistré en avril 2021 lors d'une opération de maintenance fortuite consistant à remplacer la pompe à fuel HP de la TAG 8. Cet incident a fait l'objet d'un rapport d'analyse des causes profondes. Le plan d'actions établi suite à cette analyse fut soldé le 31 décembre.

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 CLÉS DE L'AMÉLIORATION CONTINUE PRÔNÉE PAR CIPREL

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

Les avantages de la Démarche Compétences de Cipel

- 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**.

En 2021, en complément du personnel de la conduite et de la maintenance déjà évalués selon ce référentiel, la démarche a été étendue à tous les corps de métiers support.

CIPREL est aussi 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.

Un plan de formation axé sur 2 types de formations

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

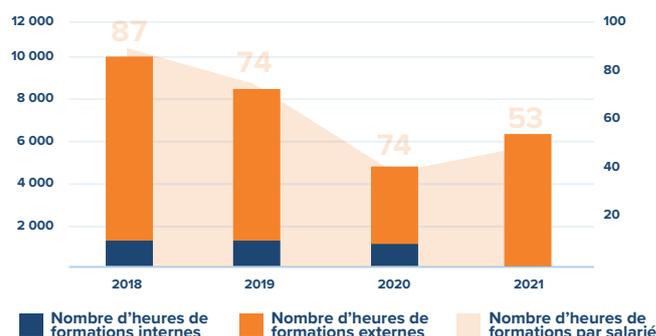
- Les **formations internes** réalisées sur site par le personnel ou dans les centres de formation du groupe Eranove (Centre des Métiers de l'Électricité de Bingerville, Centre des Métiers de l'Eau de Dakar ou Yopougon)

- Les **formations externes** réalisées par les cabinets et prestataires locaux et étrangers

Une **enquête formation** destinée à évaluer les mises à niveau idoines pour chacun des collaborateurs a, dans un premier temps, précédé le plan de formation triennal mis en place par CIPREL. Cette enquête a permis d'identifier précisément :

- Les manques à combler
- Les modules de formation adéquats
- Et les cabinets locaux ou étrangers capables de dispenser les formations efficacement.

Nombre de formations Internes-Externes



53 heures de formation par salarié + 40% de temps de formation par rapport à 2020

CIPREL alloue un **budget conséquent pour la montée en compétence de ses collaborateurs**. En 2021, le nombre de formations réalisé est trois fois plus important que celles réalisées en 2020. Cela s'explique par la levée partielle des restrictions liées à la crise de la COVID 19. Plus de 80% du plan de formation a été réalisé, notamment toutes les formations réglementaires.

Face aux risques majeurs comme le risque électrique, le personnel a ainsi été **formé à la norme NF C18-510**, référence technique réglementaire pour la maîtrise des opérations dans un environnement à risques électriques. Ses objectifs :

- 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

AXE 3

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

- A. INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ
- B. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE
- C. MAÎTRISER NOTRE CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS ÉMISSIONS
- D. INVESTIR DANS LA FORMATION



A. INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

LA PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ THERMIQUE EST RÉALISÉE ESSENTIELLEMENT À PARTIR DE GAZ NATUREL, AINSI QUE DE COMBUSTIBLE LIQUIDE FOSSILE HVO/DDO EN SECOURS, CE QUI ENGENDRE DES REJETS DANS L'ATMOSPHÈRE DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES).

Une vue du site avec le manguier qui a pu être protégé pendant la construction du CCG



La Côte d'Ivoire est, selon une étude publiée le 12 juillet 2018 par la Banque Mondiale, parmi les pays les plus vulnérables au changement climatique. Son stock de ressources naturelles a diminué de 26% entre 1990 et 2014, le prix à payer pour obtenir la croissance de ces dernières années. Par ailleurs, le changement climatique annoncé pourrait également faire baisser le PIB de 2 à 4% d'ici 2040.

CIPREL, conscient des défis climatiques de la planète, a engagé de longue date **des réflexions en matière d'impact du changement climatique sur ses activités.**



3649 GWh Energie brute totale produite
soit **+4,6% par rapport à 2020**

RENFORCER LES PERFORMANCES DES INSTALLATIONS

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.**

Un service assure la maintenance des installations durant les jours ouvrables. Pour assurer la continuité de service durant les heures non ouvrables, il existe également une équipe d'astreinte tournante mobilisable sur toutes les interventions imprévues dites fortuites, afin de permettre la remise en service rapide des groupes de production (après leur déclenchement) et ainsi réduire les temps d'arrêts non-programmés (pannes).

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 98,35% en 2021 et la disponibilité hors-arrêts programmés de 97,35%.

98,4%
Rendement de production

89,7%
Disponibilité globale

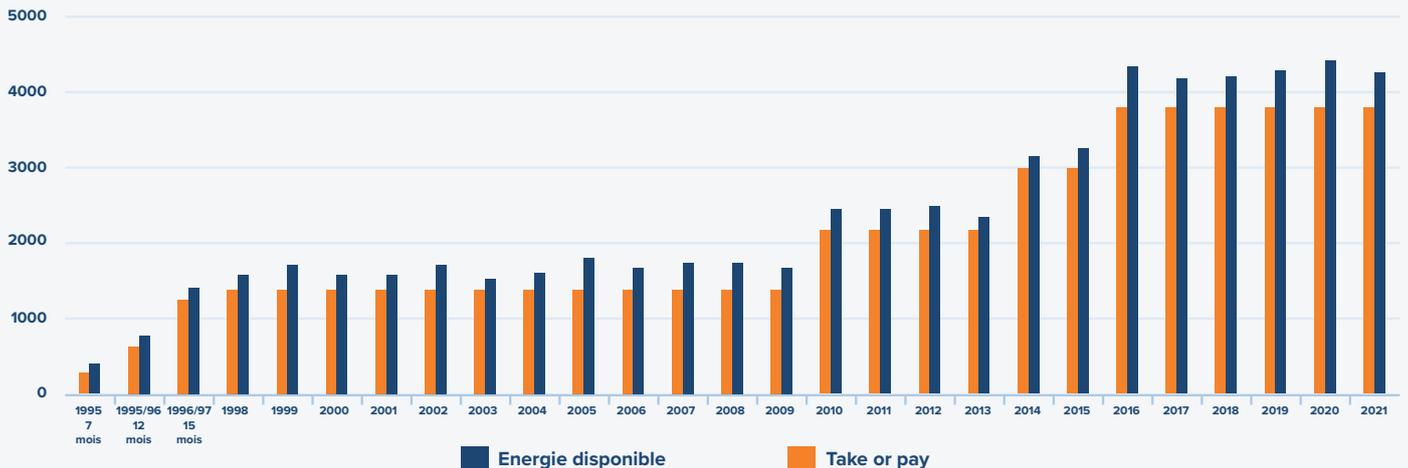
97,4%
Disponibilité hors arrêts programmés

Caméra thermographique ultrason

Les fuites dans les circuits d'alimentation en gaz, les circuits de vapeur d'eau, ceux des réseaux d'air comprimé sont des situations à risques pour le personnel et les installations, nuisant non seulement au temps de production, mais également à la rentabilité des opérations.



Fourniture en électricité (GWh)



La détection de ces fuites sans un appareil adapté, dans des endroits confinés et/ou la température est très élevée, comme dans le compartiment turbine, où la détection des entrées d'air sur un organe sous vide, comme l'aérocondenseur, peut s'avérer un véritable parcours du combattant.

Avec l'évolution des nouvelles technologies, le pôle Exploitation vient donc de s'équiper d'une caméra thermographique ultra-son dernière génération qui permet désormais de :

- Localiser en temps réel les fuites sur une certaine distance ;
- Localiser les entrées d'air sur une certaine distance ;
- Faire la prise de photos et vidéos des fuites détectées ;
- Faire l'estimation du débit de fuite ;
- Éditer un rapport automatisé et son transfert.

Cet appareil devrait permettre de réduire les fuites des gaz et fluides circulant sur le site.

Insonorisation TAG8 et des bureaux aux alentours

Bien que le niveau de bruit sur le site soit contrôlé chaque année par l'organisme public agréé désigné, la CNPS, et que le résultat de ces mesures est jugé conforme, CIPREL recherche à continuer à diminuer cette nuisance.

Une étude a été confiée en 2013 à la société dBVib, spécialisée



dans le domaine de l'acoustique industrielle, qui a abouti à un plan d'actions décomposée en plusieurs phases.

La dernière phase s'est achevée en octobre 2020 avec des nouvelles mesures acoustiques qui ont mis en évidence une nette amélioration par rapport aux mesures initiales, mais le niveau de bruit dans certains bureaux du bâtiment administratif reste encore perfectible. Un nouveau plan d'actions a donc été engagé. Ainsi, en 2021, les actions d'insonorisation ont consisté en un projet de remplacement des fenêtres existantes à simple vitrage avec ouverture à la française de ces bureaux par des fenêtres avec double vitrage feuilleté de type oscillo-battant. Le but étant de baisser le niveau de bruit en dessous de 55 décibels.

En 2021, nous notons le projet d'insonorisation des bureaux en installant des fenêtres avec double vitrage feuilleté de type oscillo-battant. Ce projet a commencé en 2021 et l'achèvement est



LES GRANDES PHASES DU PROJET RETROFIT HMI ET DCS

Septembre 2020

SWAT HMI TAG5, TAG6, TAG7

Octobre 2020

Mise à niveau HMI TG6000 et TAG8

Novembre 2020

SWAT HMI TAG9, TAG10, TAV et DCS CCG

Janvier 2021

FAT DCS TAG9 et DCS TAG10

Aout 2021 à Octobre 2021

RETROFIT DCS et HMI TAG10

Aout 2021

RETROFIT DCS et HMI TAG10

Septembre 2021

RETROFIT DCS et HMI TAG9

Novembre 2021

Mise à niveau HMI TAG9

Formation pour les exploitants

Février 2022

Formation pour la maintenance

Février 2022

Mise à niveau HMI TAV et HMI DCS CCG

Février 2022

Correction des réserves observées durant l'exploitation et amélioration



- **RETROFIT des automates** de contrôle Mark V des TAG5, TAG6, TAG7 et TAG8 en Mark VIe
- Le projet de **CYBER SECURITE** du système informatique industriel
- Les **projets d'internet industriel (APM)** et le **RETROFIT des capteurs terrains**

INTÉGRER LA DURABILITÉ EN AMONT DES PROJETS ET DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Cycle de vie des produits et machines

La version de la norme ISO 14001 publiée en 2015, introduit des changements dans l'élaboration des systèmes de management environnemental (SME). **La notion de cycle de vie** y est introduite par rapport à la version précédente. En réalité ce notion était déjà présente dans la norme ISO 26000 et elle est **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, ainsi que la mise au rebut ou le recyclage.

Pour CIPREL, la prise en compte de la notion de cycle de vie est désormais introduite dès **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 projets de construction de centrales, les aspects environnementaux et sociaux sont systématiquement pris en compte dans l'étude d'impact environnemental et social (EIES), dans le Plan d'actions de réinstallation (PAR), et sont inclus dans les spécifications de construction et donc dans les offres de l'EPC (Constructeur). Ces exigences sont appliquées dès la conception d'un projet dans toutes les composantes environnementales du milieu affecté :

- AIR : les émissions atmosphériques,
- EAU : les rejets d'effluents,
- TERRE : les déchets produits, tant liquides que solides,
- BRUIT : Le niveau de bruit généré,
- HOMMES : les aspects sociaux en fonction des limites normatives et légales.

C'est ainsi que même la phase prévisionnelle de démantèlement est précisée ans l'étude d'impact environnementale et

prévu au premier semestre 2022. Il devrait permettre de réduire le niveau de bruit de 50% par rapport au niveau actuel.

Projet RETROFIT (mise à niveau) des applications de supervisons (HMI) et PLC DCS Mark VIe

Le système de contrôle commande de CIPREL a évolué avec les différentes étapes de la construction de l'usine. Les évolutions technologiques au fil des années a rendu obsolète le matériel de supervision, les automates d'acquisition et de régulation (SCADA) ainsi que les systèmes de productions et de distribution de l'énergie électrique.

En faveur de la politique interne de fiabilisation des outils de productions, CIPREL dans un contrat clé en main, a validé la prestation du constructeur GENERAL ELECTRIC pour la fourniture, la configuration, l'installation et la formation d'applications de supervision (HMI) et d'automates Communs DCS (Mark VIe). Ces nouvelles solutions nous permettre d'uniformiser les logiciels de supervisons et les automates de l'usine. Cette approche d'uniformisation permet à CIPREL d'optimiser sur les formations et favorise la montée en compétence des collaborateurs dans l'exploitation et la maintenance des ouvrages.

Ce projet nous a permis aussi d'avoir des installations plus flexibles orientées vers les nouvelles technologies avec une ouverture sur la digitalisation des tâches et processus de conduite et de maintenance. Ainsi nous pouvons constater une amélioration dans les taches suivantes :

- Acquisition des données
- Régulation et traitement de données
- Communication
- Supervision et surveillance
- Historique
- Archivage

Pour achever la mise à niveau du Contrôle Commande Industriel de CIPREL les prochains projets sont :



sociale (EIES) du nouveau projet de construction et d'exploitation de la centrale à cycle combiné Atinkou (CIPREL 5). Dans le souci constant de préserver l'environnement, CIPREL veille également à limiter les émissions de CO₂ dans l'atmosphère, grâce au principe du cycle combiné, sélectionné dès la réflexion de construction de nouveaux projets de construction de centrale. Pour une même production, cette technologie permet d'**éviter le rejet de l'équivalent de 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 (d'environ 550 à 120 °C).**

Rendement

30% cycle simple
50% cycle combiné

Projet de construction de centrales électriques

Fort de son expérience acquise depuis plus d'une vingtaine d'années, CIPREL est la référence du groupe en matière de construction et d'exploitation de centrales. Ainsi CIPREL fournit une assistance aux sociétés KEKELI et ATINKOU pour leurs projets de construction et mise en exploitation de leurs centrales respectivement au Togo et en Côte d'Ivoire sur la presqu'île de Jacqueline.

Cet appui aux filiales d'Eranove consiste à fournir une assistance et des prestations dans le cadre de projet de construction et d'exploitation de centrales thermiques :

- Assistance dans la mise en œuvre du plan de recrutement et de montée en compétence des nouveaux personnels d'ATINKOU et KEKELI

- Assistance d'ATINKOU dans la gestion de la construction et de sa documentation projet
- Assistance dans la mise en œuvre des outils de Gestion de l'Exploitation Assistée par Ordinateur
- Assistance technique générale
- Assistance dans tous les domaines : administrative, financière, juridique, assurance, comptable, commerciale, sociale, ressources humaines informatique de gestion, QSE et RSE.

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.

Ce projet étant une continuité des 4 étapes précédentes de construction de CIPREL est dénommé "projet CIPREL5". La centrale d'ATINKOU, représentant un investissement de plus de 200 milliards FCFA, sera construite sur le site de Taboth, situé sur la presqu'île de Jacqueline. La centrale permettra de produire de l'électricité pour environ 2,8 millions d'habitants.



B. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

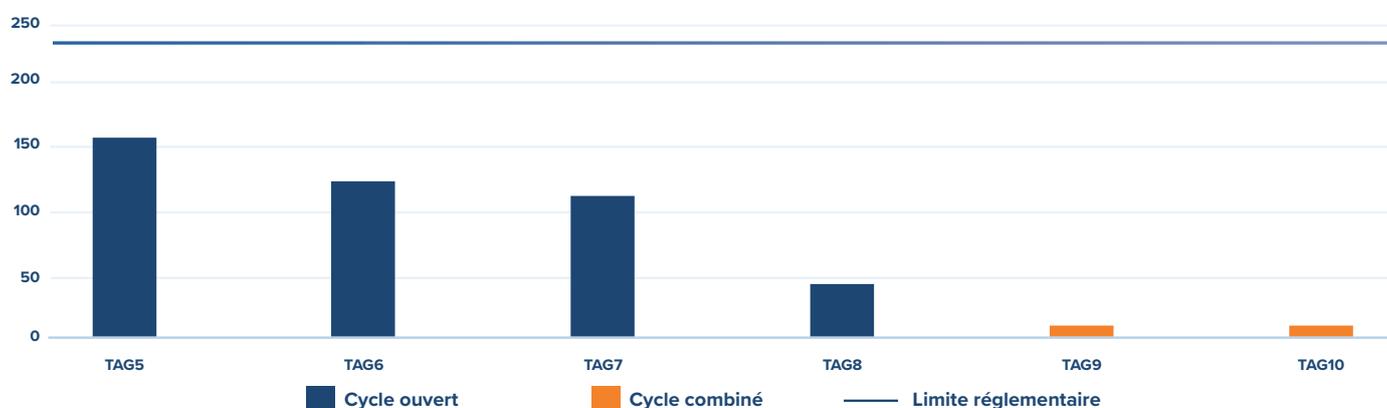
ACTIONS DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO₂, NO_x

La production d'électricité à partir des turbines à combustion, appelées également communément turbines à gaz, est réalisée principalement à partir du gaz naturel mis à disposition par le secteur électrique. En secours, la production à partir de combustible liquide HVO/DDO peut également être sollicitée en cas d'insuffisance de la ressource gaz.

de l'électricité sans aucune émission de CO₂.

Le remplacement du système de combustion standard des turbines à gaz participant au CCG par un système de combustion à basse émission (dénommé par le constructeur DLN en abréviation de Dry Low Nox), a également permis de réduire considérablement les émissions de NO_x. Les turbines à gaz concernées par ce gain représentent 40% de la capacité du site.

Mesure des rejets 2021 NO_x (mg/Nm³)



Cette production à partir de combustibles fossiles engendre des rejets dans l'atmosphère contenant des oxydes d'azote (NO_x) et du dioxyde de carbone (CO₂). Ces rejets à la **sortie des cheminées de chaque turbine à gaz** sont mesurés de façon réglementaire et périodique par un cabinet extérieur agréé qui remet à l'issue de chaque campagne de mesures un rapport incluant des recommandations.

CIPREL veille au respect de non-dépassement des limites d'émissions fixé par l'Etat dans son arrêté d'exploitation en faisant réaliser un relevé semestriel des quantités de NO_x émis. Pour rappel, la limite réglementaire de rejet est 230 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 également suivis dans le cadre de l'activité de production thermique d'électricité. **Des mesures des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques** sont réalisées chaque semestre par le Bureau VERITAS (suivi des NO_x, SO_x et CO₂). Les analyses vérifient la conformité avec les limites fixées par l'Etat dans l'arrêté d'exploitation de CIPREL, ainsi qu'avec les seuils des normes internationales plus strictes exigés par les bailleurs de fonds sur le périmètre des ouvrages réalisés sur leur financement.

La réduction des émissions a accéléré 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 et qui produit

Les mesures réalisées à la mise en service de ce nouveau système de combustion à basse émission sur la TAG9, puis sur 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.**

Les émissions en NO_x des TAG du CCG équipées du système de combustion à basse émission, sont 15 fois inférieures à celles des TAG à cycle ouvert, qui se situent à 115 ppm (fonctionnement au gaz).

40% du site avec faible émission de NO_x

1/3 seuil des normes internationales

20% du site sans émission de GES

avec le cycle combiné

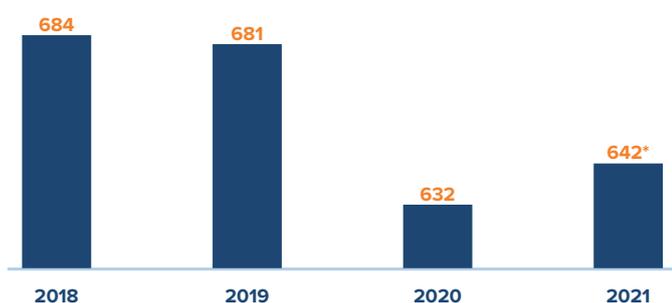
BILAN CARBONE

Sous l'impulsion du groupe Eranove et la mise en place d'un reporting extra-financier annuel de ses filiales, CIPREL enregistre et suit, depuis 2012, les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre liés à son activité tant la production d'électricité que son activité tertiaire. Pour cela, en s'appuyant sur les méthodologies internationalement reconnues (association bilan carbone - bilan GES de l'ADEME), CIPREL s'est inscrit dans le **suivi de ses émissions de GES**.

Fin 2021, CIPREL avec l'assistance du cabinet Carbone 4 (consultant sélectionné par le groupe Eranove) a étendu son bilan de GES émis sur l'année, sur les trois « scopes » selon GHG Protocol, pour une mesure et une analyse complète.

Les mesures du scope 1 (gaz à effet de serre directement liées à la production d'électricité) et du scope 2 (Émissions indirectement liées aux consommations énergétiques) ont également été fiabilisées avec la révision des facteurs d'émissions ADEME. Le périmètre de mesure de l'empreinte carbone a été élargi aux émissions dites de scope 3 (Autres émissions indirectes) qui intègrent les autres étapes du cycle de production (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). Le nouveau scope ainsi pris en compte dans le bilan 2021 concerne notamment les achats de produits et de services, les immobilisations, l'amont de l'énergie, le fret amont, les déchets et les déplacements domicile-travail.

Émission de GES liées à la production d'électricité



■ Emissions totales de GES (t CO_{2e}/GWh produit)

* Nouveau calcul selon GHG Protocol intégrant les scopes 1 à 3

Par cette méthode, les émissions GES liées à la production d'électricité ont été estimées à 642 tCO_{2e}/GWh produits pour 2021.

CIPREL s'assure également **des contrôles de la qualité** des combustibles mis à sa disposition (gaz naturel, DDO, HVO), car leur qualité impacte directement la volumes de gaz à effet de serre (GES) émis par ses installations.

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 équivalente à une tranche de 120 MW sans consommation additionnelle de gaz**. Les gaz d'échappement chauds sont dirigés vers des chaudières de récupération pour produire de la vapeur d'eau qui est ensuite envoyée dans une turbine à vapeur.

500 000 t CO₂ évités avec le CCG

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. Un suivi des émissions GES a donc été mis en place et a permis dans un pre-

GES : 642 t CO₂/GWh

Nouvelle évaluation avec GHG Protocol



Les émissions de GES sont essentiellement liées à la consommation de gaz naturel et de combustibles liquides pour la production d'électricité, matières premières principales entrant dans la production d'énergie électrique. Ces émissions de GES liées directement à la production représentent près de 99% des émissions de GES totales de CIPREL. 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.

mier temps d'analyser les émissions directes de GES et leur typologie, en ayant pour objectif à long terme la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise.

Deux projets phares initiés en 2020 et dont les études se sont poursuivies sur 2021 permettent d'ores et déjà d'envisager dans un second temps, la réduction future d'émission des GES liés directement à la production d'électricité :

- L'amélioration de l'efficacité de la centrale permettant d'augmenter la production d'électricité avec une consommation additionnelle de gaz limitée. Les études financières et techniques sont en cours de réalisation afin de valider sa justification économique vis-à-vis du secteur électrique.
- La fourniture mixte de vapeur et d'électricité pour le processus industriel d'une société voisine de la zone industrielle par transformation des cycles ouverts et cycle combiné. Cette double fourniture viendrait effacer les productions actuelles issues d'un process générateur fort émetteur en GES (chaudières au fioul lourd). Le bilan énergétique global serait donc très positif avec une production d'électricité supplémentaire sans GES et une production de vapeur côté CIPREL, et une un effacement d'une production fort émetteur de GES côté industriel. Les études financières et techniques sont également en cours de réalisation pour valider la faisabilité de ce projet et ses contours.

C. MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS REJETS

MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS DES MATIÈRES PREMIÈRES

Engagée dans une démarche éco-responsable, CIPREL a sensibilisé et encouragé son personnel et ses partenaires à la pratique des écogestes.

Un écogeste, c'est un geste simple de la vie de tous les jours, qui intègre les valeurs du développement durable, comme la protection et la préservation de l'environnement, la gestion durable des ressources naturelles comme l'eau, 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 sont souvent 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 éco-responsable qui veille à minimiser autant que possible son impact sur l'environnement et sur la préservation des 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 ses déchets en veillant au mieux à les valoriser et les recycler

Bilan des consommations énergétiques de CIPREL

En 2021, suite au bilan des consommations énergétiques réalisé en 2020, CIPREL a élaboré un plan d'actions visant à réduire les GES liés indirectement à la production (scope 2).

Ainsi, SMART Energy, la structure retenue pour cet audit des consommations énergétiques, a déterminé la répartition de ces consommations par source d'alimentation du site à l'aide des données transmises par CIPREL.

Les solutions proposées pour mise en œuvre pour l'amélioration du rendement énergétique portent sur les zones suivantes :

- Les bâtiments administratifs (éclairage et climatisation)
- L'éclairage de l'ensemble du site

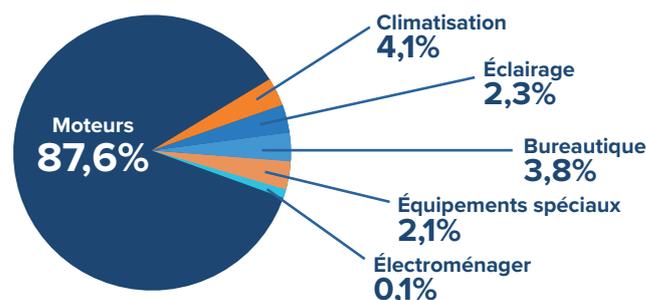
Performance environnementale

CIPREL est spécialisée dans la production d'électricité à partir de gaz naturel et de vapeur, et dispose d'un Système de Gestion Environnementale. Suite à l'Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) réalisée en 2013, la société doit réaliser périodiquement son Audit Environnemental (AE) conformément à la réglementation en vigueur.

L'objectif de cet audit est de vérifier la bonne mise en œuvre :

- Du Plan de gestion Environnementale et Social,
- Du plan d'actions issu des recommandations de l'audit précédent
- Des prescriptions de l'arrêté ministériel, préalable à l'exploitation des installations de CIPREL

Répartition de la consommation énergétique (39GWh) par usage



Et attester de sa conformité en matière de management de l'Environnement et de Santé Sécurité au Travail.

Ainsi, l'audit environnemental réglementaire triennal s'est déroulé sur le site du 19 au 23 octobre 2020 avec le cabinet Consulting Sécurité Industrielle agréé et mandaté par l'Agence Nationale De l'Environnement (ANDE).

92,4% de performance environnementale atteint à l'audit triennal

HVO/DDO/Gaz naturel

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

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

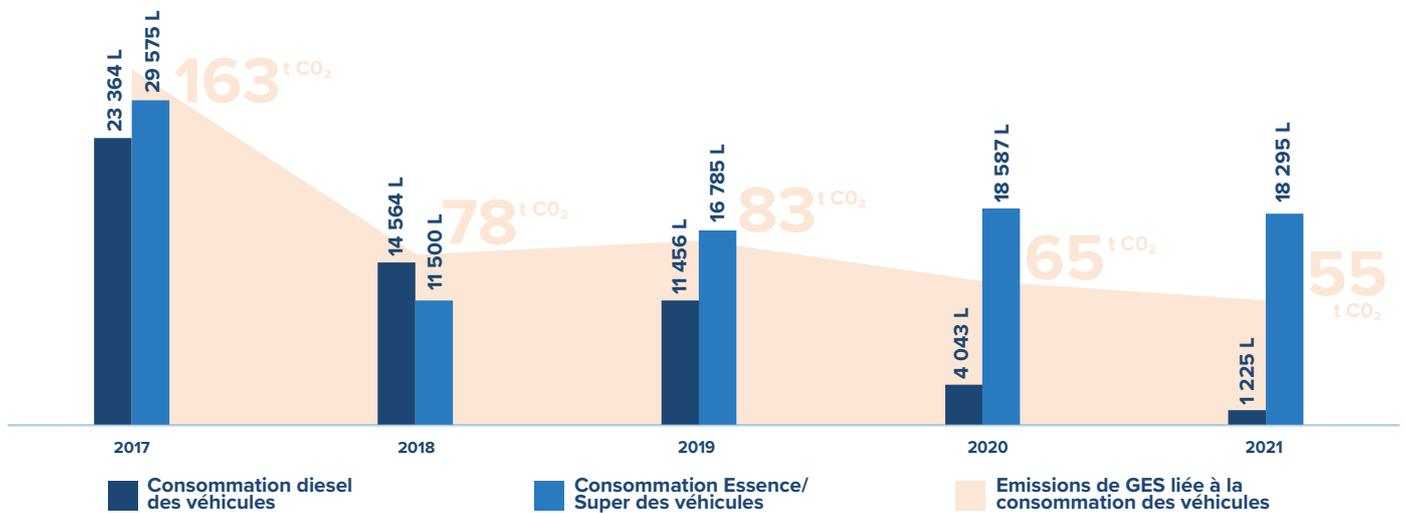
Leur consommation varie en fonction du mode d'exploitation des groupes de production qui est fixé par l'Autorité Concédante (CI Energies) - selon le régime de marche des machines soit à pleine charge ou réduite - et selon le combustible mis à disposition.

Si CIPREL n'a que peu d'influence sur le choix et l'utilisation de ces ressources, particulièrement sur le combustible, celles-ci font cependant l'objet d'un suivi permanent, afin d'en rationaliser au mieux, avec le secteur électrique, leur consommation.

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.

Consommation de carburant véhicules



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 mises en service en 1995 et 1996, pour en diminuer les niveaux sonores engendrés sur le site, et bien que celles-ci respectent la réglementation en la matière. Dans un premier temps, **des silencieux ont été installés sur les systèmes de purge de gaz d'alimentation** des TAG5, TAG6, TAG 7 et TAG8, et les travaux d'insonorisation complémentaires ont été réalisés sur la TAG8 en 2021.

En parallèle, CIPREL met à la disposition de chacun ses collaborateurs un **casque anti-bruit ou des bouchons d'oreilles** parmi l'ensemble des équipements de protection individuelle (EPI). **Les zones sensibles avec niveau de bruit élevé** sont identifiées sur le site par une signalétique rendant le port de ces équipe-



ments obligatoires. Le respect de cette règle est rappelé à tous lors des sensibilisations. 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 sont relevés près des postes de travail, dans la zone d'audition des travailleurs.

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 2021 a vu la réalisation de cet examen pour 90% du personnel dont les résultats s'avèrent individuellement tous satisfaisants.

Selon la même 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 'éventuelles variations. Une fois par an, la CNPS réalise également le contrôle réglementaire 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 vibration ou leur vieillissement.

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 engagée auprès des entreprises spécialisées qui assurent l'élimination, le traitement ou la mise en décharge de ses déchets, par la réalisation d'audits périodiques de contrôle et d'évaluation des sites de traitement de ces derniers.

Un registre de suivi de l'enlèvement des déchets industriels est renseigné par l'animateur sécurité-environnement après chaque enlèvement. La tenue de ce registre facilite la déclaration semestrielle au Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) portant sur la quantité de déchets produits. Cette déclaration fait office de bordereau de suivi des déchets auprès de cette entité publique.

A travers l'ensemble de ses activités, CIPREL veille à **optimiser le volume 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.

9 645m³ Eau recyclée soit x 4 par rapport à 2020

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 déchetterie 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 et est sensibilisé au tri des déchets dès leur rejet.

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, valorisés, recyclés, ou incinérés avant rejet.**

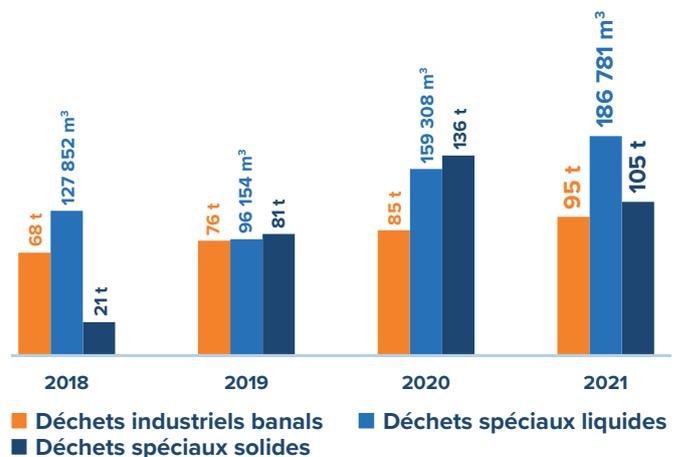
CIPREL s'assure, plus particulièrement pour l'enlèvement des déchets dangereux, que les prestataires sélectionnés sont effectivement agréés par l'État. Le protocole de traitement des déchets fait l'objet d'une vérification et d'un suivi commun avec le CIAPOL, conformément aux dispositions de l'Arrêté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

- Certains déchets tels que les huiles usagées, les batteries ou la ferraille ont pu être valorisés au cours de l'année 2021, réduisant ainsi de plus de 70% le volume des déchets industriels spéciaux destinés à la destruction.

- 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 ceux provenant des 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.**

Déchets industriels



Concernant les déchets spéciaux liquides principalement issus du cycle combiné, les purges des chaudières (HRSG) sont évacuées dans la bache à eau brute (eau fournie par SODECI), puis utilisées pour la production d'eau déminéralisée. Elles sont ensuite stockées dans les baches à eau déminéralisée N°A et B. A partir de ces deux baches à eau déminéralisée, est réalisé l'appoint du cycle fermé eau-vapeur du CCG.

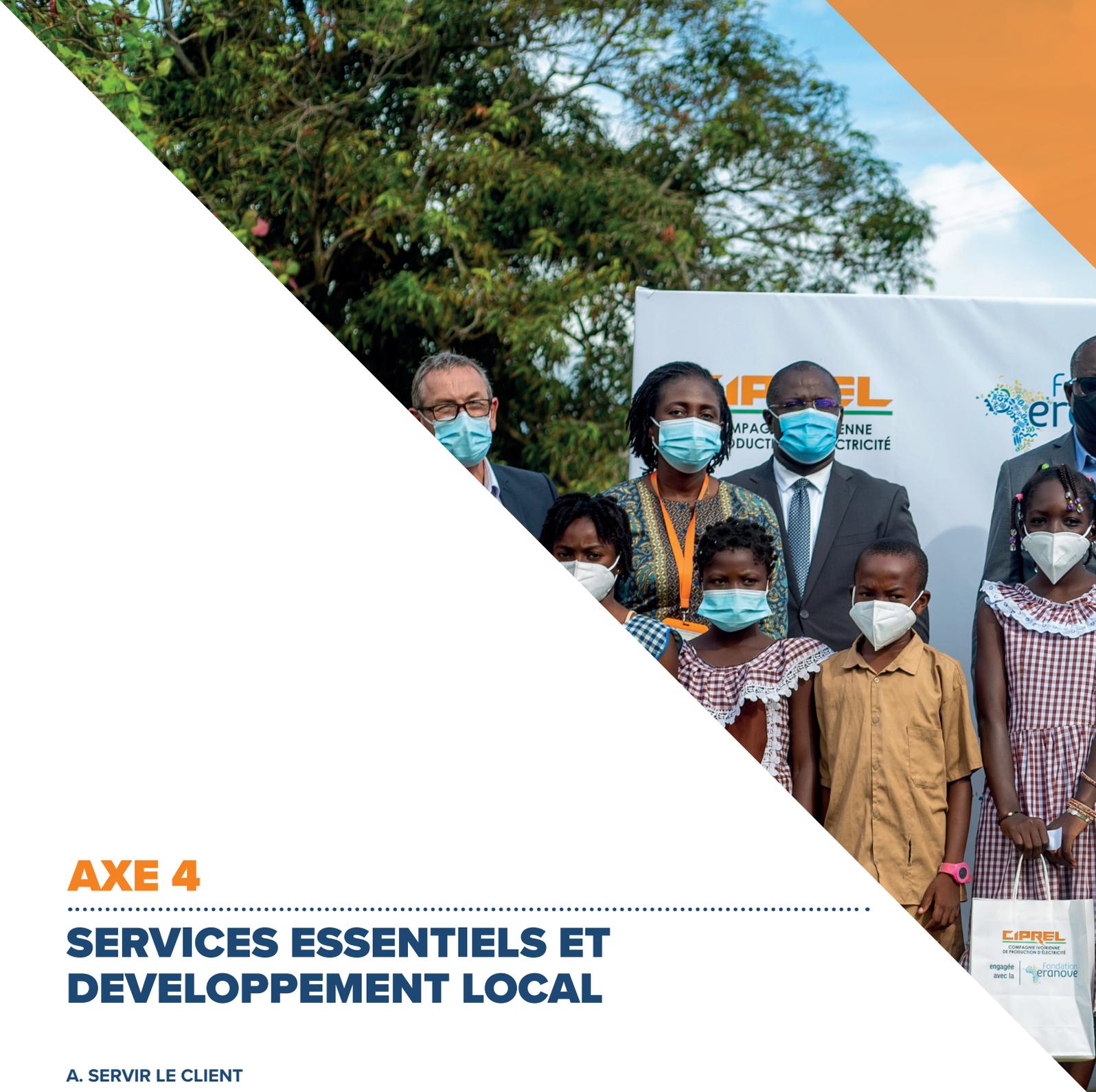
Cette évacuation de purge chaudière est fonction des paramètres chimiques. Après réalisation du suivi des paramètres chimiques en vue de la récupération totale des purges, il n'est plus nécessaire de rejeter ces purges.

En 2021, la récupération des eaux de ces purges s'élève à **de 9 645 m³ soit 6% du volume d'eau usée rejetée.**

En outre, depuis 2016, CIPREL suit également la production de certains 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



AXE 4

SERVICES ESSENTIELS ET DEVELOPPEMENT LOCAL

A. SERVIR LE CLIENT

B. INTÉGRER L'INNOVATION

C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS D'ACCEUIL



CIPREL

CIPREL

Fondation éranove

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE
DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ
engagée avec la Fondation éranove

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE
DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ
engagée avec la Fondation éranove

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE
DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ
engagée avec la Fondation éranove

A. SERVIR NOTRE CLIENT

PRÉSENT DEPUIS 25 ANS AU CŒUR DE LA ZONE INDUSTRIELLE DE VRIDI, CIPREL EST PRODUCTEUR INDÉPENDANT D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE. SON HISTOIRE ET SON DÉVELOPPEMENT TÉMOIGNENT DE PARTENARIATS RÉUSSIS AVEC LES AUTORITÉS PUBLIQUES.

Actionnaires, collaborateurs, partenaires techniques et financiers, fournisseurs, ONG et communautés locales... Toutes les parties prenantes de CIPREL ont intégré une démarche de développement durable intègre. Progressivement et avec l'aide de ces dernières, CIPREL construit sa **vision du développement durable**.

Dans son contrat signé avec l'État, CIPREL a une **obligation de production de type "Take or Pay" (TOP)**.

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



B. INTÉGRER L'INNOVATION

Depuis plusieurs années, CIPREL veut être une **entreprise innovante qui ne reste pas en marge de l'avancée des technologies de l'information et de la communication**. CIPREL, à travers sa démarche de digitalisation, est résolument engagée dans **l'amélioration des services**, particulièrement de son cœur du métier. **Plusieurs projets sont en cours de réalisation :**

E-monitoring des machines avec le constructeur GE

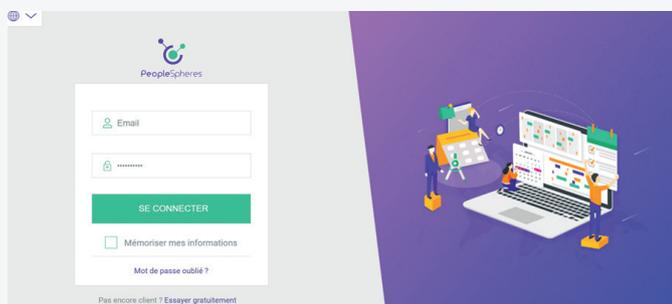
CIPREL a initié un projet d'E-monitoring des machines avec le constructeur General Electric (GE), afin de collecter en temps réel des paramètres de fonctionnement des machines et de les transmettre au centre d'analyse du constructeur pour optimiser l'exploitation, alerter et aider à la décision.

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.

Cette assistance dont l'efficacité est éprouvée par les utilisateurs (maintenance et conduite) au fil des années depuis son déploiement.

TOPI - Outil de gestion RH

Le 20 décembre 2021, la phase de production du Projet de Digitalisation RH a été déployée avec l'entrée en service effectif du socle, des modules Congés et Absences, Formation et Signature Électronique.



De manière pratique, cette phase se matérialise pour chacun d'entre nous, par l'utilisation exclusive du portail RH dénommé TOPI (Très grande antilope d'Afrique TOPI est très rapide avec une pointe de vitesse qui atteint 90km/h. TOPI nous inspire la force, la rapidité, la délicatesse. Son côté social nous renvoie aux relations de communication entre les collaborateurs de CIPREL). Ce portail permet la formulation des besoins suivants :

- Les demandes de départ en congés annuels
- Les demandes de permissions exceptionnelles légales (prévues par la Loi)

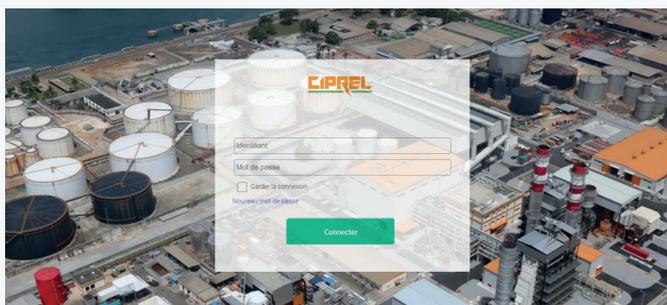
- Les demandes d'absences exceptionnelles (non prévues par la loi)
- Les évaluations à chaud et à froid après formation.

Gestion Électronique des Documents (GED)

CIPREL dispose dans les différents services qui la compose, d'un savoir qui fait partie de sa richesse. Les fonds documentaires des métiers de CIPREL sont les supports des informations à la base de ce savoir et font partie du patrimoine de l'entreprise.

La pérennisation, le classement, la gestion des versions, le suivi, le partage, la protection et la sauvegarde de ce patrimoine documentaire contribuent à l'atteinte de nos objectifs. C'est dans cette optique qu'à travers un projet de digitalisation dénommé GED (Gestion électronique des documents), CIPREL a acquis l'application dénommée PHOENIX (Animal mythique, qui a la faculté de renaître de ses cendres (ressusciter). Notre solution renaît des cendres de DOCCIPREL et nous permettra de garder intact le fonds documentaire afin d'améliorer le stockage, la gestion et l'accessibilité à la documentation liée à ses différentes activités.

Cette GED déployée préalablement auprès des processus métiers, maintenance et production, a été étendue à l'ensemble des processus et services au premier trimestre 2021.



La digitalisation, que l'on appelle parfois aussi transformation numérique, désigne le processus qui permet aux entreprises d'intégrer 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.

C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL

ACTIONS POUR L'EDUCATION

CIPREL est située dans la Zone industrielle de Vridi, entourée d'une population majoritairement jeune. Répondant à la sollicitation de parents d'élèves de ces 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 annuelle en reconduisant en 2021 l'opération de don de fournitures scolaires.

Kits scolaires 2021-2022

Ainsi, pour la rentrée scolaire 2021-2022, CIPREL a fait un don d'une valeur de près de 25 millions FCFA pour les 2.800 élèves en réalisant le 1er octobre 2021 pour la sixième année consécutive, un don de kits scolaires pour contribuer à la réussite des enfants de la zone. 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 et des stylos.

50 M Fcfa pour les actions de mécénat 2 800 kits scolaires distribués



Remise des prix d'excellence à l'IEP de Vridi 1

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets retenus pour l'année 2021, deux projets portant sur l'éducation se sont tenus le 16 juillet 2021 avec l'IEP de Vridi 1 :

- Célébrer l'Excellence à travers la récompense de 18 élèves méritants, 3 par niveau du CP1 au CM2
- Encourager les trois établissements les mieux entretenus au cours de l'année 2021 par des remises de kits élaborés pour "l'école la plus propre".

Réhabilitation des espaces sanitaires de trois groupes scolaires de l'IEP de Vridi 1

Dans le cadre de la mise en œuvre des actions sociétales de CIPREL au profit des parties prenantes environnantes, CIPREL a



réalisé, le 2 décembre 2021, une remise symbolique à l'IEP de Vridi 1 d'espaces sanitaires réhabilités de trois groupes scolaires de la zone. Cette action menée avec la Fondation Eranove a permis la réhabilitation totale des latrines des trois groupes scolaires qui totalisent neuf écoles avec un effectif de 3 208 élèves (1 603 filles et 1 605 garçons). Les groupes scolaires concernés sont :

- Le Groupe scolaire de Vridi collectif (deux écoles)
- Le Groupe scolaire de Vridi canal (cinq écoles dont quatre pour le primaire et une école maternelle)
- Le Groupe scolaire de Vridi 1 (deux écoles).

Afin d'impliquer les Directeurs des écoles concernées et leurs élèves dans une démarche d'hygiène et de propreté de leurs espaces de vie, ce don a été complété d'équipements et produits d'entretien.

ACTIONS POUR LA SANTE

Don en matériel médical pour le renforcement de l'unité de soin intensif COVID-19 du CHU de Treichville

Suite à la demande du Service des Maladies Infectieuses et Tropicale (SMIT) du CHU de Treichville, les entreprises SETAO, Bouygues E&S, SICMA, TOMI, DTP CI, filiales du groupe Bouygues Construction, SOCOPRIM, ERANOVE CI, CIE, SODECI et CIPREL ont proposé d'une part au travers d'une action de mécénat de contribuer au renforcement des équipements de l'unité et d'autre part, de faire une étude pour la remise en état du réseau de distribution interne d'oxygène pour le service de pneumophtisiologie (PPH).

Pour une enveloppe globale de 100 millions de FCFA, l'action se présente en 2 parties :

1. Renforcer l'équipement de l'unité de soins intensifs COVID19 situé au CHU de Treichville en fournissant et en mettant en réseau 18 moniteurs de surveillance
2. Etude pour la remise en état du réseau de distribution interne d'oxygène au PPH. Ce service a un rôle capital dans la prise en charge des patients atteints de COVID qui vont présenter des séquelles et nécessiter un suivi au long cours, avec quelques fois une assistance respiratoire

L'installation des équipements, branchements, pose du réseau et la mise en service se sont déroulés sur 90 jours à compter de la réception des équipements sur le site.

PERSPECTIVES

CIPREL, dont la mission est de garantir la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socioéconomique du pays et de la sous-région, par une production propre valorisant une ressource naturelle nationale, a pour engagement premier la disponibilité de l'énergie électrique dans le strict respect des clauses contractuelles avec l'État. Dans le cadre de sa démarche RSE, CIPREL s'est également engagée à poursuivre des actions dans le domaine du développement durable :

RECYCLAGE DES DÉCHETS LIQUIDES ET SOLIDES PAR LA RECHERCHE DE FILIÈRES AUPRÈS DES PARTENAIRES ET DES STRUCTURES PUBLIQUES

S'ENGAGER SUR DES OBJECTIFS D'AMÉLIORATION DE L'EMPREINTE CARBONE À COURT, MOYEN ET LONG TERME

NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS NATIONAUX COMME INTERNATIONAUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

ASSURER L'ANCRAGE DU DISPOSITIF ÉTHIQUE

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ÉCOGESTES ET D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE



ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE
ET SOCIÉTALE 2019-2021

TABLEAU DE CONCORDANCE - GLOBAL REPORTING INITIATIVE



ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
1 - PROVISIONS & GARANTIES RISQUES ENVIRONNEMENT							
ENV110	Provisions et garanties pour risques environnementaux	Montant planifié dans le budget pour assurer la gestion des risques en matière d'environnement	FCFA	Somme prévue pour les risques avérés et identifiés en matière d'environnement et liés aux activités de l'entreprise	0	0	0
2 - CONSOMMATION D'EAU							
ENV200	Consommation d'eau		m ³		232 827	236 433	247 926
ENV210	Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	La quantité d'eau potable consommée au sein des locaux administratifs et commerciaux, à savoir les sièges sociaux, les agences commerciales et les bureaux, relevée aux compteurs ou sur facture	m ³	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur. NB: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure: -les gratuites d'eau pour les logements du personnel et des retraités, -les centres de production d'eau et d'électricité.	3 563	2 338	3 702
ENV220	Conso. d'eau des usines de production thermique d'électricité	La quantité d'eau potable utilisée par les usines pour la production thermique d'électricité.	m ³	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des sites de production thermique d'électricité au relevé de compteur. NB: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	229 264	234 095	244 224
4 - CONSOMMATION D'ENERGIE							
ENV410	Consommation d'énergie totale				7 556 931	7 723 803	7 478 184
ENV415	Consommation d'électricité des ouvrages de production d'électricité	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compteur hors arrêt des groupes.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production d'électricité (consommations "auxiliaires"). NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	51,31	61,17	60,34
ENV415.21	Consommation d'électricité des ouvrages de production d'électricité de la centrale CIPREL	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité de la centrale CIPREL au relevé de compteur hors arrêt des groupes.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) sur le site de production d'électricité de la centrale CIPREL (consommations "auxiliaires") hors arrêt des groupes. NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	51,31	61,17	60,34
ENV416	Consommation externe d'électricité des ouvrages de prod. d'elec.	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compteur lors des arrêts des groupes uniquement.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production d'électricité (consommations "auxiliaires") généraux : pont roulant, éclairage, prise de force motrice...) lors des arrêts des groupes. ENV416=ENV416.01+...+ENV416.23 NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.		0,00	0,00

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV416.21	Consommation externe d'électricité des ouvrages de production d'électricité de la centrale de CIPREL	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité de la centrale de CIPREL au relevé de compteur lors des arrêts des groupes uniquement.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) sur le site de production d'électricité de la centrale de CIPREL (consommations "auxiliaires" généraux : pont roulant, éclairage, prise de force motrice...) lors des arrêts des groupes. NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.		0,00	0,00
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs. NB: il ne s'agit pas des GWh recouverts. NB: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure: - Les gratuits d'électricité pour les logements du personnel et des retraités, - Les centres de production d'eau et d'électricité - Les bureaux et autres centres administratifs de la tutelle	0,04	0,05	0,00
ENV440	Consommation de gaz naturel	Quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de gaz naturel consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine. ENV440=ENV440.20+ENV440.21+ENV440.22+ENV440.23 NB: Sur les périodes où le relevé machine a été impossible, estimer avec les GWh produits.	838 647 872	857 098 638	829 829 284
ENV440.21	Consommation de Gaz Naturel de la centrale de CIPREL	Quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de gaz naturel consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine. NB: Sur les périodes où le relevé machine a été impossible, estimer avec les GWh produits.	838 647 872	857 098 638	829 829 284
ENV450	Consommation de HVO	Quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de HVO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (substitution du gaz en cas de rupture d'approvisionnement). ENV450=ENV450.20+ENV450.21+ENV450.22+ENV450.23	2 314	10 639	78 865
ENV450.21	Consommation de HVO de la centrale de CIPREL	Quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de HVO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (substitution du gaz en cas de rupture d'approvisionnement). NB: Utiliser la densité entre 80°-85° (température de chauffage avant combustion) pour la restitution de la consommation en cas d'absence de capteur de mesure.	2 314	10 639	78 865
ENV460	Consommation de DDO	Quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de DDO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (en substitution du gaz et du HVO ou lors du passage du gaz ou HVO). ENV460=ENV460.20+ENV460.21+ENV460.22+ENV460.23	280	543	1 723
ENV460.21	Consommation de DDO de la centrale de CIPREL	Quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de DDO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (en substitution du gaz et du HVO ou lors du passage du gaz ou HVO). NB: Utiliser la densité entre 35°-40° (température de chauffage avant combustion) pour la restitution de la consommation en cas d'absence de capteur de mesure.	280	543	1 723
ENV470	Consommation Gazoil / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes de secours	l	Cumul des litres de Gazoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes de secours (utilisés en cas de défaut d'alimentation électrique), facturés au réel ou sorties de stock.	50	23 000	6 600
ENV475	Conso Gazoil/Diesel Oil des groupes électrogènes/prod elec	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	l	Cumul des litres de Gazoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes des centrales isolées et pour le démarrage des ouvrages d'exploitation, facturés au réel ou sorties de stock.	7 500	3 497	18 000
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules		l		28 241	22 630	19 520
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	Quantité totale de Diesel utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Diesel consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	11 456	4 043	1 225

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Reference	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV482	Consommation Essence/Super des Véhicules	Quantité totale de Essence/Super utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Essence/Super consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	16 785	18 587	18 295
5 - PRODUCTION & DISTRIBUTION D'ELECTRICITE							
ENV510	Capacité totale opérée interconnectée		MW		543	543	543
ENV511	Capacité installée interconnectée THERMIQUE	Capacité totale du parc de production thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle. C'est la somme totale des puissances maximales (ou théoriques) de tous les groupes de production installés sur le réseau.	MW	Somme des puissances du parc thermique interconnecté opéré à une période donnée sur la base de la capacité réelle exprimée en MW. ENV511= ENV511.20 + ENV520.21 + ENV 520.22 + ENV.520.23	543	543	543
ENV511.21	Capacité installée interconnectée THERMIQUE de la centrale de CIPREL	Capacité totale du parc de production thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle. C'est la somme totale des puissances maximales (ou théoriques) de tous les groupes de production installés sur le réseau.	MW	Somme des puissances du parc thermique interconnecté opéré pendant la période du reporting sur la base de la capacité réelle exprimée en MW.	543	543	543
ENV520	Production électrique totale interconnectée		GWh		3 196	3 487	3 649
ENV521	Production totale des usines de production électrique THERMIQUE	Production totale d'électricité brute livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	Energie totale brute livrée du parc thermique interconnecté. ENV 521= ENV 521.20 + ENV 521.21 + ENV 521.22 + ENV 521.23	3 196	3 487	3 649
ENV521.21	Production totale de l'usine de production électrique THERMIQUE de CIPREL	Production totale d'électricité brute livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	Energie totale brute livrée du parc thermique interconnecté.	3 196	3 487	3 649
ENV530	Rendement production électricité	Rapport de l'énergie évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	Rendement production électricité = Production totale nette / production brute * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines.	98,78%	98,25%	98,35%
ENV531	Rendement production électricité Abidjan	Rapport de l'énergie produite à Abidjan et évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	Rendement production électricité Abidjan = Production totale nette Abidjan / production brute Abidjan * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines d'Abidjan.	98,78%	98,25%	98,35%
ENV550	Energie disponible		GWh		4 182	4 342	4 268
ENV551	Energie disponible THERMIQUE	Energie productible du parc de production thermique en fonction des conditions opérationnelles et techniques de l'installation.	GWh	pour le parc de production thermique : Temps de disponibilité (h) x Puissance d'exploitation * Temps de disponibilité (h)= Nombre d'heure de l'année (h) - Temps d'indisponibilité programmée de l'année (h)	4182	4342	4 268
6 - CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES & INTRANTS							
ENV600	Consommation des matières premières et intrants						
ENV610	Huiles	Quantité des huiles utilisées dans l'exploitation des ouvrages.	l	Cumul des Litres d'huiles consommées.	34 514	71 994	47 898
ENV660	Gaz SF6	Quantité de Gaz SF6 utilisée pour l'exploitation et la maintenance des ouvrages.	kg	Cumul des kg de gaz SF6 utilisées utilisées pour l'exploitation. NB: Les mesures obtenues par la pesée des bouteilles SF6, la différence de poids sur une période constitue les pertes de SF6 (Transport).	0	0	0
ENV680	Fluides frigorigènes	Quantité de fluides frigorigènes présente dans les équipements de climatisation installés dans les sièges, bureaux, agences, usines et ouvrages d'exploitation.	kg	Cumul des kg de fluides frigorigènes présent dans les équipements de climatisation (split, armoire, DRV, rooftop). Les quantités présentes dans les équipements sont identifiées à partir de la charge moyenne. - Split: 1 kg de fluide - Armoire: 5 kg de fluide - DRV: 9 kg de fluide - Rooftop: 26 kg de fluide Source : Matrice de restitution des GeS liées aux fluides frigorigènes. La matrice mobilise les données d'entrées (charge moyenne,taux de fuite annuelle, PRG) de la base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr)		368	368

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV681	Pertes de fluides frigorigènes	Quantité estimée de fluides frigorigènes ayant fuité des équipements de climatisation installés dans les sièges, bureaux, agences, usines et ouvrages d'exploitation.	kg	Cumul des kg estimés de fluides frigorigènes ayant fuité des équipements de climatisation (split, armoire, DRV, rooftop). Les fuites sont quantifiées sur la base du taux de fuite annuel. - Split: 6% - Armoire: 6% - DRV: 10 % - Rooftop: 5% Source : Matrice de restitution des GeS liées aux fluides frigorigènes. La matrice mobilise les données d'entrées (charge moyenne, taux de fuite annuelle, PRG) de labase carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr)		29	29
7 - POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO₂, N0x, SOx							
ENV710	Emissions de gaz à effet de serre (GES)		t CO ₂ e		2.177.065	2.205.037	
ENV710 New	Emissions de gaz à effet de serre (GES)		t CO ₂ e	Nouveau calcul selon GHG Protocol intégrant le scope 1 : Gaz à effet de serre émis directement le scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie le scope 3 : Autres émissions indirectes			2.348.121
Scope 1	Emissions directes des sources fixes de combustion		t CO ₂ e	Prise en compte mise à jour coefficients ADEME			2.040.046
Scope 1	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique		t CO ₂ e	Prise en compte mise à jour coefficients ADEME			43
Scope 1	Émissions directes des procédés hors énergie		t CO ₂ e	Prise en compte mise à jour coefficients ADEME			0
Scope 1	Émissions directes des procédés hors énergie		t CO ₂ e	Prise en compte mise à jour coefficients ADEME			55
Scope 1	Émissions directes fugitives		t CO ₂ e	Prise en compte mise à jour coefficients ADEME			0
Scope 2	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 2	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Amont de l'énergie		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			302.043
Scope 3	Achats de produits ou services		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			4.935
Scope 3	Immobilisations de biens		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			198
Scope 3	Déchets		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			154
Scope 3	Transport de marchandise amont		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			591
Scope 3	Déplacements professionnels		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			55
Scope 3	Actifs en amont loués ou en crédit-bail		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Investissements		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Déplacements des clients		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Transport et distribution de marchandises en aval		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Utilisation des produits vendus par l'entreprise		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Transformation des produits vendus		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Élimination en fin de vie des produits vendus		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Franchise		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Location ou leasing de biens en aval		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0
Scope 3	Déplacements domicile-travail		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			2
Scope 3	Autres émissions indirectes non incluses dans les autres catégories		t CO ₂ e	Selon GHG Protocol			0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV713	Rejet Gaz Effet de Serre / MWh d'électricité produite	Quantité d'équivalent de CO2 rejetée pour la production d'un MWh	kg CO2e/MWh		681	632	
ENV713 New	Intensité d'émissions de GES - production d'électricité	Quantité d'équivalent de CO2 rejetée pour la production d'un MWh	kg CO2e/MWh	Nouveau calcul selon GHG Protocol intégrant les scopes 1 à 3			642
ENV714	Rejets de gaz à effet de serre pendant production électrique	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère au cours de la production de l'électricité.	% gaz sec	Mesure réelle instantanée des émissions atmosphériques en condition de fonctionnement réalisées par une structure spécialisée externe NB1: Retenir la donnée relevée la plus élevée NB2: Les Composés Organiques Volatiles ne sont pas inclus dans les mesures réalisées conformément aux prescriptions de l'arrêté d'exploitation.	21,00%	8,12%	6,20%
ENV750 Sensibilisation à la réduction des Rejets de GES							
ENV720	Rejets de NOx production électrique	Rejets d'oxydes d'azote (Nox) au cours de la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (le Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	256	257	320
ENV720.21	Rejets de NOx production électrique de la centrale de CIPREL	Rejets d'oxydes d'azote (Nox) au cours de la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé)	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (le Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	256	257	320
ENV730	Rejets de SOx production électrique	Rejets d'oxydes de soufre (SOx) dans la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (le Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	1,2	18,9	1,9
ENV730.21	Rejets de SOx production électrique de la centrale de CIPREL	Rejets d'oxydes de soufre (SOx) dans la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé)	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (le Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	1,2	18,9	1,9
ENV725	Mesures de l'air	Mesures de l'air réalisées	Nombre	Cumul du nombre de point de mesures de l'air réalisées par campagne sur la période du reporting			0
ENV726	Mesures de l'air conformes	Mesures de l'air conformes aux réglementations nationales et internationales réalisées	Nombre	Cumul du nombre de point de mesure de l'air conformes aux réglementations nationales et internationales réalisées par campagne sur la période de reporting			0
ENV727	Taux des mesures de l'air conformes aux réglementations nationales et internationales	Rapport du nombre des mesures de l'air conforme aux réglementations nationales et internationales réalisées par rapport au nombre de mesures de l'air réalisées	%	ENV 726 (Mesures de l'air conformes aux réglementations nationales et internationales réalisées) / ENV 725 (Mesures de l'air réalisées)*100			0
8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB							
ENV800 Nombre total de transformateurs contenant du PCB							
ENV830	Nombre total de transformateurs utilisés	Nombre total de transformateurs utilisés en fin de période de reporting	Nombre	Cumul des transformateurs utilisés par la Distribution, le Transport et la Production en fin de période de reporting.	23	23	23
ENV810	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à décontaminer	Nombre total de transformateurs identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm qui peut être traitée et réduite par une structure spécialisée aux fins d'une remise en service de ces appareils, en fin de période	Nombre	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production, dont le fluide (huile) a une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm inventoriés en fin de période de reporting. NB : la décontamination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	0	0	0
ENV820	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à éliminer	Nombre total de transformateurs identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB supérieure à 500 ppm de sorte que ces appareils doivent obligatoirement être retirés et isolés de l'exploitation, puis mis à la disposition d'une structure spécialisée en élimination de PCB, en fin de période	Nombre	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production, dont le fluide (huile) a une teneur en PCB est supérieure à 500 ppm, inventoriés en fin de période de reporting. NB : l'élimination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	0	0	0
ENV840	Taux de transformateurs contenant du PCB	Rapport du nombre de transformateurs contaminés au PCB à décontaminer et à éliminer, sur le nombre total de transformateurs utilisés	%	Calcul (transformateurs à décontaminer (ENV 810) + transformateurs à éliminer (ENV820))/ nombre total de transformateurs utilisés (ENV830)	0,0%	0,0%	0,0%
ENV850	Nombre transformateurs avec PCB expédiés pour élimination	Nombre de transformateurs souillés au PCB expédiés dans des centres autorisés pendant la période de reporting.	Nombre	Cumul des transformateurs expédiés en France pour élimination en centre autorisé, dans le cadre de la convention signée avec le Centre Régional des conventions de Bâle et de Stockholm pour l'élimination des PCB.	0	0	0
9 - CONSOMMATION PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES, DECHETS PRODUITS							
ENV900 Consommation de papier & produits informatiques							
ENV910	Consommation de papier pour la bureautique	Quantité de papier rame acheté et/ou utilisée soit pour des impressions à l'imprimante, soit pour des prises de notes durant la période du reporting	Kg	Nombre total de rames de papiers achetées x poids d'une rame (Poids d'une rame de 500 feuilles de papier A4 : 2,6 kg ; poids d'une ramette de 500 feuilles de papier A3 : 5 kg)	2.447	2.085	806

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV920	Consommation de toners (encres) d'imprimante	Quantité de cartouches d'encre (toner) utilisée pour des impressions par l'ensemble des imprimantes de l'entreprise, qu'elles soient de location et à usage collectif ou affectées spécifiquement à des personnes.	Kg	Nombre de cartouches achetées x poids de chaque cartouche (poids d'une cartouche selon le modèle - cf détail des articles dans www.amazon.fr)	31,44	35,03	42,23
Déchets produits par les entités industrielles							
ENV950							
ENV951	Déchets industriels banals	Quantité de déchets industriels assimilés aux ordures ménagères produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets industriels banals produits pendant la période de reporting.	76,06	85,29	94,54
ENV952	Déchets spéciaux liquides	Quantité de déchets liquides (huile usagée, HVO/DDO usagé, eaux usées ...) présentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	m3	Cumul du volume des déchets dangereux liquides produits pendant la période de reporting	96.154,00	159.308,40	186.780,50
ENV953	Déchets spéciaux solides	Quantité de déchets solides (filtres usagés, chiffons et graviers souillés, produits chimiques, batteries usagées...) présentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets dangereux solides produits pendant la période de reporting	80,58	136,46	105,41
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
ENV1010	Couverture certification Environnement (ISO 14001)						
ENV1040	ISO 14001 - production d'électricité						
ENV1041	Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions certifiées ISO 14001 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	543	543	543
ENV1042	Taux de couverture certification ISO 14001 - production d'élect	Ratio de la capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001(ENV 1041) / Capacité totale de production d'électricité (ENV 510)] *100	100%	100%	100%
ENV1100	Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)						
ENV1101	Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées	Quantité totale de GES émis dans l'atmosphère par les entités certifiées ISO 50001, durant la période de reporting	t CO2e	Cumul GES (liées à la production et au transport d'eau et d'électricité, à la consommation d'électricité et de carburant, et aux déplacements professionnels en avion) émis pendant la période de reporting par les entités ayant un certificat ISO 50001 valide à la date de fin de reporting	0	0	0
ENV1102	Taux de couverture certification ISO 50001	Ratio des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées ISO 50001 sur les émissions totales de gaz à effet de serre	%	[Emissions de Gaz à Effet de Serre des entités certifiées ISO 50001 (ENV 1101) / Emissions de Gaz à Effet de Serre (ENV 710)*100	0%	0%	0%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
ENV953	Déchets spéciaux solides	Quantité de déchets solides (filtres usagés, chiffons et graviers souillés, produits chimiques, batteries usagées...) présentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets dangereux solides produits pendant la période de reporting	80,58	136,46	105,41
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
ENV1010	Couverture certification Environnement (ISO 14001)						
ENV1040	ISO 14001 - production d'électricité						
ENV1041	Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions certifiées ISO 14001 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	543	543	543
ENV1042	Taux de couverture certification ISO 14001 - production d'élect	Ratio de la capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001(ENV 1041) / Capacité totale de production d'électricité (ENV 510)] *100	100%	100%	100%
ENV1100	Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)						
ENV1101	Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées	Quantité totale de GES émis dans l'atmosphère par les entités certifiées ISO 50001, durant la période de reporting	t CO2e	Cumul GES (liées à la production et au transport d'eau et d'électricité, à la consommation d'électricité et de carburant, et aux déplacements professionnels en avion) émis pendant la période de reporting par les entités ayant un certificat ISO 50001 valide à la date de fin de reporting	0	0	0
ENV1102	Taux de couverture certification ISO 50001	Ratio des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées ISO 50001 sur les émissions totales de gaz à effet de serre	%	[Emissions de Gaz à Effet de Serre des entités certifiées ISO 50001 (ENV 1101) / Emissions de Gaz à Effet de Serre (ENV 710)*100	0%	0%	0%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
1 - EFFECTIF SOCIETE							
SOC110	Effectif total société		# personnes		116	123	125
SOC111	Effectif total Cadres (CA)	Nombre total des Cadres (CA) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Cadre en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	40	39	40
SOC112	Effectif total Agents de Maîtrise (AM)	Nombre total des Agents de maîtrise (AM) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Agent de maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	75	84	84
SOC113	Effectif total Ouvriers Employés (OE)	Nombre total des Ouvriers Employés (OE) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat Employés-Ouvriers en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	1	0	1
SOC120	Effectifs total femmes		# personnes		29	31	31
	Pourcentage de femmes dans l'effectif		%		25,00%	25,20%	24,80%
SOC121	Effectif total Cadres (CA) femmes	Nombre total des femmes Cadres (CA) de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Cadres en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les femmes cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	9	9	9
SOC122	Effectif total Agents de maîtrise (AM) femmes	Nombre total cumulé d'Agent de Maîtrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Agents de Maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les salariées femmes AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont comptabilisés dans l'effectif de la date de fin du reporting inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	20	22	22
SOC123	Effectif total Ouvriers-Employés (OE) femmes	Nombre total d'Employés -Ouvriers (EO) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Ouvriers - Employés en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les femmes OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC130	Effectif total Expatriés		# personnes		2	2	2
SOC131	Effectif total Cadres expatriés	Nombre total de Cadres (CA) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés cadres en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB: Les salariés cadres expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	2	2	2
SOC132	Effectif total Agents de maîtrise expatriés	Nombre total d'Agents de maîtrise (AM) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés agents de maîtrise en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting. NB: Les salariés AM expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC133	Effectif total Ouvriers - Employés expatriés	Nombre total d'ouvriers-employés (OE) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés ouvriers et employés en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB: Les salariés OE expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC140	Effectif total par Tranche d'âge		# personnes		116	123	125
SOC141	Effectif total 18-25 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans. NB: jusqu'à la date anniversaire des 26 ans, le collaborateur a toujours 25 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF(Date de naissance;"jj/mm/2020";"Y") qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	9	10	11
SOC142	Effectif total 26-35 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 26 ans et strictement inférieur à 36 ans. NB: jusqu'à la date anniversaire des 36 ans, le collaborateur a toujours 35 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF(Date de naissance;"jj/mm/2021";"Y") qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	42	42	44
SOC143	Effectif total 36-45 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 36 ans et strictement inférieur à 46 ans. NB: jusqu'à la date anniversaire des 46 ans, le collaborateur a toujours 45 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF(Date de naissance;"jj/mm/2021";"Y") qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	39	41	38
SOC144	Effectif total 46-55 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 46 ans et strictement inférieur à 56 ans. NB: jusqu'à la date anniversaire des 56 ans, le collaborateur a toujours 55 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF(Date de naissance;"jj/mm/2021";"Y") qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	17	16	19
SOC145	Effectif total +56 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 56 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF(Date de naissance;"jj/mm/2021";"Y") qui donnera l'âge, puis classer par catégorie d'âge. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	9	14	13
SOC150	Effectif total par Type contrat		# personnes		116	123	125
SOC151	Effectif total CDD	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à la date de fin de reporting	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrats CDD. Les salariés en CDD dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté.	3	8	2
SOC152	Effectif total CDI	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à la date de fin de reporting	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrats CDI Les salariés en CDI dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté.	113	115	123
SOC160	Effectif total par Pays		# personnes		116	123	125
SOC161	Effectif total France	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en France	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC162	Effectif total Côte d'Ivoire	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Côte d'Ivoire	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	115	121	123
SOC163	Effectif total Sénégal	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Sénégal	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC164	Effectif total Mali	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Mali	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC165	Effectif total RD Congo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en RD CONGO	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC166	Effectif total Arabie-Saoudite	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Arabie-Saoudite	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC167	Effectif total Togo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Togo	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	1	2	2
2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE							
SOC210	Effectif total souffrant de handicap	Est considéré comme personne en situation de handicap "toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée ... en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises" (extrait du Code du travail Ivoirien) NB: La situation de handicap du salarié est constatée par la médecine du travail	# personnes		0	0	0
SOC250	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	Nombre total de personnes en situation de handicap ayant été intégrées en CDD ou CDI dans l'effectif de l'entreprise pendant la période de reporting. NB Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise. Le recrutement de personnes en situation de handicap peut sous certaines conditions faire l'objet de crédit d'impôts.	# personnes	Nombre de premiers contrats en CDD ou CDI enregistrés pour des personnes en situation de handicap au cours de la période concernée par le reporting. NB 1: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne n'est comptabilisée qu'une seule fois. Ce n'est pas la date de signature du premier contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. NB2 Les impatriés et les expatriés en situation de handicap sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC260	Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	Nombre total de salariés en CDD ou CDI souffrant d'une infirmité physique, que celle-ci ait été acquise ou non après l'embauche NB: Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	Nombre de personnes handicapées en CDD ou CDI présentes à la fin de période de reporting (exple au 31/12/N) NB 1: les salariés en situation de handicap dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté NB 2: ce cumul correspond au total des anciens indicateurs SOC230 + SOC 240	0	0	0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC213	Part des personnes en situation de handicap dans l'effectif total société	Pourcentage des salariés en CDD ou CDI souffrant d'une infirmité physique, quelle celle-ci ait été acquise ou non après l'embauche, présente dans l'effectif total société pendant la période de reporting	%	SOC 210 (effectif total souffrant de handicap / SOC 110 (effectif total société)	0%	0%	0%
3 - FORMATION							
SOC310	Nombre total de formations		# personnes		398	100	217
SOC311	Nombre de formations suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Cadre formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	126	23	39
SOC312	Nombre de formations suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Agents de maîtrise formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	269	77	178
SOC313	Nombre de formations suivies par les employés	Nombre total de salariés Employés - Ouvriers ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Employé - Ouvrier formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Employés - Ouvriers aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	3	0	0
SOC340	Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)		# personnes		36	30	0
SOC341	Nombre de formations internes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	10	5	0
SOC342	Nombre de formations internes suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	26	25	0
SOC343	Nombre de formation internes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	0	0	0
SOC350	Nombre total de formations externes		# personnes		362	70	217
SOC351	Nombre de formations externes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	116	18	39
SOC352	Nombre de formations externes suivies par les agents de maîtrise	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	243	52	178

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC353	Nombre de formations externes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Ouvriers- Employés ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	3	0	0
SOC320	Dépenses totales de formations	Ensemble des dépenses générées par les formations et les sensibilisations réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe ou dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'International. NB: les dépenses de formation sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des états de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.	FCFA	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes et externes Dépenses totales de formations = Dépenses de formations internes SOC 321 + Dépenses de formations externes SOC 322 NB: ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement ni la restauration, ni le transport)	98 004 846	139 503 273	158 544 663
SOC321	Dépenses de formations internes	Ensemble des dépenses générées par les formations internes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan) NB: les dépenses de formations internes sont à comptabiliser à partir des factures émises par les centres de formation du groupe.	FCFA	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes. NB: ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport).	21 088 960	17 936 000	0
SOC322	Dépenses de formations externes	Ensemble des dépenses générées par les formations externes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'International. NB: les dépenses de formations externes sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des états de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.	FCFA	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations externes. NB:1 ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport). NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	76 915 886	121 567 273	158 544 663
SOC323	Part de la masse salariale dépensée en formation	Pourcentage de l'ensemble des dépenses générées par les formations dispensées aux salariés par rapport à la masse salariale totale sur la période du reporting	%	SOC 320 (Dépenses totales de formation) / SOC 400 (Masse salariale totale entreprise)	3,67%	7,32%	7,08%
SOC330	Nombre d'heures de formations		# heures		8 604	4 670	6 672
SOC331	Nombre heures de formations internes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations au sein des centres de formation du Groupe Eranova durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations externes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle participe 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	1 360	1 000	0
SOC332	Nombre heures de formations externes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations dans des cabinets et centres de formation externes (en dehors des centres de formation du Groupe) durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations et sensibilisations internes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle participe 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	7 244	3 670	6 672
SOC333	Nombre d'heures de formation par salarié	Moyenne d'heures de formation suivies par salarié sur la période de reporting	# heures	SOC 330 (Nombre d'heure de formations) / SOC 110 (Effectif total société)	74	38	53

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021	
5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL								
SOC500	Accident du travail	Les pièces justifiant l'accident du travail sont les déclarations en Côte d'Ivoire, à la CNPS, au Sénégal, à la Caisse de sécurité sociale, au Togo, à la CNSS et en France, sur net-entreprises.fr.						
SOC510	Accidents du travail avec et sans arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec et sans arrêt de travail, exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas. NB: l'accident de trajet est un accident qui survient: -Entre la résidence et le lieu de travail, -Entre le lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.	Nombre	Cumul des accidents du travail avec arrêt survenus à des salariés CDD et CDI et des accidents du travail sans arrêt survenus à des salariés CDD et CDI, à la date de fin de la période du reporting. NB : ne pas comptabiliser ici les accidents de trajets.	1	0	1	
SOC520	Accidents du travail avec arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité (allocation payée par l'organisme de sécurité sociale en compensation du salaire suspendu par l'employeur), exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, ainsi que des accidents du travail avec décès.	Nombre	Cumul des accidents du travail survenus à des salariés CDD et CDI avec arrêt de travail de 1 jour et plus, pendant la période du reporting. NB: ne pas comptabiliser ici les accidents du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les organismes de Sécurité Sociale.	1	0	1	
SOC525	Accidents de trajet	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité (allocation payée par l'organisme de sécurité sociale en compensation du salaire suspendu par l'employeur) survenus lors de trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, exclusion faite des accidents du travail avec décès.	Nombre	Cumul des accidents du travail avec arrêt de travail de 1 jour et plus, survenus à des salariés CDD et CDI pendant la période du reporting lors d'un trajet résidence - lieu de travail ou lieu de travail - lieu de restauration. NB: ne pas comptabiliser ici les accidents du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les organismes de Sécurité Sociale.	1	0	0	
SOC530	Accidents du travail occasionnant un décès	Accidents du travail pour accidents hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	Nombre	Cumul des accidents du travail hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié, au cours de la période concernée par le reporting.	0	0	0	
SOC540	Nombre de jours d'arrêt du travail	Somme des jours d'arrêt du travail obtenus sur prescription médicale pour accidents hors trajets et permettant aux salariés d'interrompre leurs activités avec le paiement d'une indemnité journalière compensatoire du salaire	jours	Cumul du nombre de jours (en jours calendaires) non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail (les arrêts de travail liés à des accidents de trajet entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas sont exclus) survenus au cours de la période concernée par le reporting. NB: -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs ayant eu lieu sur la période. -Pour les décès, seuls les jours d'arrêt de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés.	13	0	65	
SOC550	Taux de gravité	Le taux de gravité représente le nombre de journées d'arrêt du travail indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.	jours	Taux de gravité : Nombre de jours d'arrêt de travail des CDI et CDD (SOC 540) X 1 000 / nombre total d'heures théoriques travaillées de l'année (SOC 610)	0,05	0,00	0,27	
SOC560	Taux de fréquence	Le taux de fréquence est le nombre d'accidents survenus hors trajets avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.	nombre	Taux de fréquence : Nombre d'accidents de travail avec arrêt des CDI et CDD hors trajet (SOC 520) / nombre total d'heures travaillées théoriques sur l'année n (SOC 610) * 1000000	4,14	0,00	4,12	
6 - TEMPS DE TRAVAIL								
SOC610	Temps théorique de travail société				Heures	241 275	255 840	242 857
SOC611	Temps théorique de travail Cadres	Temps de travail à effectuer par les Cadres (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	83 198	81 120	78 765	
SOC612	Temps théorique de travail Agent de maîtrise	Temps de travail à effectuer par les Agents de maîtrise (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif AM en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif AM en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	155 997	174 720	162 708	
SOC613	Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Temps de travail à effectuer par les Ouvriers Employés (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif OE en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif OE en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	2 080	0	1 384	
SOC620	Temps de travail supplémentaire société				Heures	46 731	35 577	40 754
SOC621	Temps de travail supplémentaire Cadres	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Cadres au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des cadres en CDD et CDI	0	0	0	

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC622	Temps de travail supplémentaire Agent de Maitrise	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Agent de Maitrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des AM en CDD et CDI	46 047	35 577	40 407
SOC623	Temps de travail supplémentaire Ouvriers Employés	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Ouvriers Employés au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des OE en CDD et CDI	684	0	347
7 - ABSENTEISME							
SOC700	Temps total d'absence (TTA)	L'absentéisme est la durée des absences légales ou non des salariés CDD et CDI à leur lieu de travail sur une période donnée. Absences légales (ALE) : congés légaux, congés de maternité, congés sans solde, mises à pieds, permissions exceptionnelles légales, arrêts maladie, accidents du travail et trajet. Durée totale des absences légales et des absences autorisées des salariés.	Heures	SOC710 + SOC720 + SOC730 + SOC740 + SOC750 + SOC760 + SOC770 + SOC780	28 428	22 088	30 576
SOC710	Absences pour congés légaux (ACL)	Durée des congés annuels légaux pris avec rémunération par les salariés en CDD ou CDI de l'entreprise	Heures	Somme des congés légaux (selon la définition du Code du Travail national) des CDD et CDI pris à la date de fin de la période du reporting. Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: 8h par jour (40h/semaine) France : 7h par jour (35h/semaine) NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte.	24 080	16 496	22 752
SOC720	Absences pour congés de maternité (ACM)	Durée des congés de maternité ou paternité pris par les salariés en CDD ou CDI.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre de jours de congés de maternité/Paternité pris par les collaborateurs concernés*08h France: Nombre de jours de congés de maternité/Paternité pris par les collaborateurs concernés*07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte.	1 440	3 440	4 024
SOC730	Absences pour congés sans solde (ACS)	Durée des congés annuels légaux pris sans rémunération pour convenance personnelle par les salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 08h France: -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	0	0	0
SOC740	Absences pour mise à pieds (AMP)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI ayant écopés d'une suspension temporaire du contrat de travail par mesure disciplinaire.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de jours de mise à pied*8h France: -Nombre de jours de mise à pied*7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	0	128	120
SOC750	Absences pour permission exceptionnelle (APE)	Durée des absences autorisées au salarié en CDD ou CDI par l'employeur sur la base d'événements familiaux dûment justifiés par l'employé et non déductibles du congé réglementaire. Ces absences sont définies par le code du travail, les conventions collectives ou le règlement interne: mariage, décès, naissance, etc.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre total de jours de permissions pris * 8h France: Nombre total de jours de permissions pris * 7h NB 1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	316	104	304
SOC760	Absences pour arrêts maladie (AAM)	Durée des interruptions de travail des salariés en CDD ou CDI recommandées par un médecin (médecine du travail ou autre) au cours de la période concernée par le reporting.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de jours de maladie *8h France: -Nombre de jours de maladie * 7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	2 456	1 920	2 856
SOC770	Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI pour accident du travail et pour accident de trajet.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 8h France: (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 7h NB: -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs à l'année n-1. -Pour les décès, seuls les jours d'arrêt de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés. NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	104	0	520

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légalées et non justifiées des salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre de jours d'absence non autorisées de l'effectif CDD et CDI *8h France: Nombre de jours d'absence non autorisées de l'effectif CDD et CDI *7h NB1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	32	0	0
SOC711	Taux absentéisme	Le quotient du nombre d'heures d'absence (hors ACL, ACM, ACS, APE) par rapport au nombre d'heures théoriques de travail des salariés sous contrats CDI et CDD valides à la date de fin du reporting.	%	Taux d'absentéisme = (AMP+AAM+ATT+ANA) / TTT	1,07%	0,80%	1,44%
SOC712	Taux d'assiduité	Le ratio correspondant à l'écart entre le temps de travail théorique des salariés sous contrats CDI et CDD et la durée totale des absences (hors ACL, ACM, ACS, APE) .	%	Taux d'assiduité = 1-Taux d'absentéisme	98,93%	99,20%	98,56%
8 - RECRUTEMENTS							
SOC810	Recrutements effectif société		# personnes		18	37	23
SOC811	Nombre de recrutements CDD	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDD sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDD enregistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié.	10	29	12
SOC812	Nombre de recrutements CDI	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDI enregistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	8	8	11
SOC815	Nombre de femmes recrutées	Nombre de femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	# personnes	Cumul des femmes dans les recrutements=(Nombre total de femme recrutées en CDD et CDI) NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	8	16	6
SOC816	Pourcentage de femmes recrutées	Pourcentage des femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	%	Quotient du nombre de femmes recrutées par rapport au recrutement effectif société. Pourcentage de femmes recrutées = (SOC 815 / SOC 810)*100	44,44%	43,24%	26,09%
SOC813	Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI ou CDD sur la période concernée par le reporting et ayant à la date de signature du contrat un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans NB: jusqu'à la date anniversaire des 26 ans, le collaborateur a toujours 25 ans.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDI et CDD enregistrés au cours de la période concernée par le reporting signés par des jeunes ayant à la date de la signature du contrat un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	12	22	12
SOC814	Nombre de stagiaires recrutés	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de stage pendant la date de reporting	# personnes	Cumul du nombre de contrat de stages signés (qu'il soit diplômé, conventionné, rémunéré ou non)	91	24	57
9 - DEPARTS							
SOC910	Départ effectif société		# personnes		2	4	5
SOC920	Licenciements		# personnes		0	0	2
SOC921	Nombre de licenciements CDD	Nombre de salariés CDD licenciés. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés en CDD licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2)fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	0	0	0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOC922	Nombre de licenciements CDI	Nombre de salariés CDI licenciés. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés en CDI licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2) fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	0	0	2
SOC930	Départs volontaires		# personnes		1	4	2
SOC931	Nombre de départs volontaires de salariés CDD	Nombre de salariés CDD ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié).	0	0	0
SOC932	Nombre de départs volontaires de salariés CDI	Nombre de salariés CDI ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié).	1	4	2
SOC940	Départs liés aux fins de contrats		# personnes		1	0	1
SOC941	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDD arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail. NB un salarié en fin de CDD au 31/12/N qui signe un autre contrat au 01/01/N+1 n'est pas considéré comme un départ.	0	0	0
SOC942	Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDI arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail qui correspond à l'âge de la retraite normale. NB un salarié en fin de CDI dont le dernier jour de travail est le 31/12/N n'est pas considéré comme un départ pour l'année N mais pour l'année N+1.	1	0	1
SOC950	Taux de turnover	Taux de renouvellement des effectifs de l'entité suite à des départs volontaires ou non et des recrutements de collaborateurs.	%	Taux de turn-over = [(Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2] / Effectif au 31 décembre de l'année N-1*100 Taux de turnover = [(SOC 910 + SOC 810)/2] / [(SOC 110 N-1)*100 NB1: Le nombre de départ porte sur l'ensemble des licenciements, des départs volontaires et des départs pour fin de contrat. NB2: Le nombre d'arrivées porte sur l'ensemble des recrutements CDI et CDD NB3: Les mobilités internes ne sont pas comptabilisées comme des départs.	8,70%	17,67%	11,38%
10 - MALADIES PROFESSIONNELLES							
SOC101	Maladies professionnelles	Cumul du nombre des salariés CDD et CDI déclarés par le médecin du travail comme étant atteints de maladies professionnelles sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Les maladies professionnelles sont codifiées dans un tableau fourni par l'organisme de Sécurité sociale, qui détermine également les conditions de contraction de ces maladies. La maladie professionnelle constatée par le médecin d'entreprise est sanctionnée par un certificat médical.	0	0	0
11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE							
SOC102	Dépenses en matière de politique sociale		FCFA		57 487 099	57 583 366	73 632 583
SOC103	Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	Contribution financière volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé, et à la retraite des salariés (Fonds de Solidarité, Fonds de Solidarité Santé, Assurance Maladie pour Retraités: ASMAR, FCP etc...) NB: Les contributions obligatoires suivantes sont exclues: dépenses de formation	FCFA	Cumul des Fonds alloués pour assurer la solidarité, la santé et la retraite des salariés (FCP, PS Cadres, FS, FSS, ASMAR, ...) NB : ne reporter que les contributions employeur volontaires, pas les contributions obligatoires	57 487 099	57 583 366	73 632 583
SOC104	Fonds alloués aux prêts internes	Montant total des prêts accordés aux salariés notamment par l'intermédiaire des mutuelles, pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements pour améliorer leurs revenus.	FCFA	Cumul des fonds alloués pour le MA2E, fCP-SDE, FPH-SDE	0	0	0
SOC105	Couverture protection sociale volontaire						
SOC106	Effectif couvert par une protection sociale volontaire	Cumul du nombre de salariés en CDD et CDI au 31/12/n bénéficiant de la contribution volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé et à la retraite des salariés sur la période de reporting	# personnes	Cumul du nombre des salariés CDD et CDI bénéficiant de la contribution financière volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé, et à la retraite des salariés (Fonds de Solidarité, Fonds de Solidarité Santé)		123	125
SOC107	Part de l'effectif couvert par une protection sociale volontaire	Pourcentage des salariés CDD et CDI bénéficiant de la contribution volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé et à la retraite des salariés sur la période de reporting	%	SOC 106- Effectif couvert par une protection sociale volontaire / SOC 110- Effectif total société		100%	100%

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
12 - PROMOTION DU GENRE							
SOC171 Gouvernance							
SOC172	Effectif du comité de direction (CODIR)	Nombre total (hommes et femmes) des membres du comité de direction	# personnes	Somme des membres du CODIR désignés à la fin de la période de reporting	4	4	6
SOC173	Nombre de femmes membres du comité de direction	Nombre de femmes membres du comité de direction	# personnes	Somme des femmes membres du CODIR désignés à la fin de la période de reporting	1	1	2
SOC174	Part des femmes membres du comité de direction	Pourcentage des femmes membres du comité de direction.	%	(SOC173-Nombre de femmes membres du comité de direction / SOC172- Effectif du comité de direction) *100	25,00%	25,00%	33,33%
SOC175 Métiers techniques							
SOC176	Effectif des salariés exerçant un métier technique	Cumul des salariés (homme et femmes) en CDI et CDD exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting. NB 1 : La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte,	# personnes	Cumul des salariés en CDI CDD exerçant un métier technique à la date de fin du reporting. NB: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	92	94	84
SOC177	Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique	"Cumul des salariées femmes en CDI et CDD exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting. NB 1 : La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte,"	# personnes	Cumul des femmes salariées en CDI CDD exerçant un métier technique à la date de fin du reporting. NB: Les salariées dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriées et les expatriées sont comptabilisées dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	13	13	13
SOC178	Part des femmes exerçant un métier technique	Pourcentage des femmes exerçant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting.	%	"=SOC 177-Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique/SOC176-Effectif des salariés exerçant un métier technique*100	14,13%	13,83%	15,48%
13 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOC1005 Effectif détaché et certifiable							
SOC1006	Effectif détaché	Nombre total des salariés de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide détachés au groupement d'intérêt économique GS2E (Groupement des Services Eau et Electricité)	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés de la société en CDI et CDD (contrat valide à la date de fin du reporting) détachés au groupement d'intérêt économique GS2E NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	1	2	2
SOC1007	Effectif total certifiable	Nombre total des salariés de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E (et retirés de l'effectif CIE et SODECI)	# personnes	CIE, SODECI et autres entités: [(SOC 110- Effectif total société) - (SOC 1006- Effectif détaché)] GS2E: [(SOC110-Effectif société) + (Somme Effectif détaché CIE et SODECI)]	115	121	123
SOC1010 Couverture certification Santé Sécurité au travail							
SOC1011	Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions certifiées OHSAS 18001 / ISO 45001 à la fin de la période de reporting NB 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat OHSAS 18001 / ISO 45001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	115	121	123
SOC1012	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45000	Ratio du nombre de salariés des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiées OHSAS 18001 - ISO 45001 (SOC 1011) / Effectif total certifiable (SOC 1007)]*100	100,00%	100,00%	100,00%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
2 - QUALITE DE SERVICE							
SOT200 Disponibilité du service électricité							
SOT202	Taux de disponibilité des groupes de production électrique hors arrêt programmé	Mesure de performance des groupes de production électrique définie par le rapport entre la durée pendant laquelle les groupes sont opérationnelles et la durée pendant laquelle ces groupes auraient dû idéalement fonctionner, c'est-à-dire 100% du temps, si l'on excepte les énergies intermittentes. NB : il s'agit ici de la disponibilité en dehors des arrêts programmés.	%	Outre les arrêts annuellement programmés par les exploitants d'un groupe de production donné, d'autres arrêts surviennent toujours à cause des aléas (déclenchements pour raisons diverses, pannes sur le groupe...) : ce sont les arrêts fortuits. La disponibilité hors arrêts programmés est le taux calculé avec seulement les arrêts fortuits selon la formule suivante : Disponibilité hors arrêts programmés = (Nombre d'heures des arrêts fortuits / Nombre total d'heures de fonctionnement normal sans arrêt - Nombre d'heures des arrêts programmés) * 100	97,16%	97,58%	97,35%
SOT202.21	Taux de disponibilité des groupes de production électrique hors arrêt programmé de la centrale de CIPREL	Mesure de performance des groupes de production électrique définie par le rapport entre la durée pendant laquelle les groupes sont opérationnelles et la durée pendant laquelle ces groupes auraient dû idéalement fonctionner, c'est-à-dire 100% du temps, si l'on excepte les énergies intermittentes. NB : il s'agit ici de la disponibilité en dehors des arrêts programmés.	%	Outre les arrêts annuellement programmés par les exploitants d'un groupe de production donné, d'autres arrêts surviennent toujours à cause des aléas (déclenchements pour raisons diverses, pannes sur le groupe...) : ce sont les arrêts fortuits. La disponibilité hors arrêts programmés est le taux calculé avec seulement les arrêts fortuits selon la formule suivante : Disponibilité hors arrêts programmés = (Nombre d'heures des arrêts fortuits / Nombre total d'heures de fonctionnement normal sans arrêt - Nombre d'heures des arrêts programmés) * 100	97,16%	97,58%	97,35%
3 - ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT							
SOT120 Action de soutien, de mécénat, de partenariat							
SOT121	Dépenses d'actions de soutien, de mécénat et de partenariat	Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation. NB: Ne retenir que les dépenses externes	FCFA	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables de l'entreprise relatives aux actions de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation	44 721 765	120 915 383	50 393 898
4 - ETHIQUE							
SOT130 Promotion de l'éthique							
SOT131	Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique	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,	FCFA	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables (sur la base des factures payées) de l'entreprise destinées à la promotion de l'éthique, à la prévention ou à l'éradication de la corruption, NB: L'ensemble des natures de dépenses (dépenses pour le conseil, la communication,...) sont à comptabiliser,	6 200 000	6 000 000	8 000 000
SOT132	Personnes formées/sensibilisées à l'éthique	Nombre de personnes formées / sensibilisées à la lutte contre la corruption.	Nombre	Cumul des salariés en CDD ou CDI formés / sensibilisés, Si une personne est formée à deux modules, elle est comptabilisée deux fois. NB : lorsqu'une formation regroupe des participants de plusieurs entités (par ex, dans le cadre du Cercle Ethique), chaque entité reporte ses propres salariés formés, la feuille de présence faisant foi,	0	121	59
SOT135 Dispositif d'alerte éthique							
SOT136	Nombre de plaintes internes reçues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boîte à suggestions...). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	0	0	0
SOT137	Nombre de plaintes internes résolues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes résolus pendant l'année de reporting, Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les responsables éthiques, sont considérées résolus à confirmation de la mise en oeuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée	0	0	0
SOT138	Nombre de plaintes externes reçues	Nombre de plaintes et signalements externes (issus de clients, fournisseurs...) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boîte à suggestions...). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	0	0	0
SOT139	Nombre de plaintes externes résolues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) et externes (issus de clients, fournisseurs,...) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes résolus pendant l'année de reporting, Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les responsables éthiques, sont considérées résolus à confirmation de la mise en oeuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée,	0	0	0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOT190							
Taux de couverture SMAC et système d'alerte							
SOT191	Effectif des salariés couverts par un système de management anti-corruption (SMAC)	Nombre total des salariés au 31/12/n couvert par un système de management anti-corruption. NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif au 31/12/N des salariés en CDI et CDD des directions ou sous directions couvertes par un système de management anti-corruption à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté			0
SOT192	Taux de couverture système de management anti-corruption (SMAC)	Ratio du nombre de salarié au 31/12/n couvert par un système de management anti-corruption sur l'effectif total à la date de fin du reporting	%	[SOT 191 (Effectif des salariés couverts par un SMAC) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	0	0	0
SOT193	Effectif des salariés couverts par un système d'alerte	Nombre total des salariés au 31/12/N couvert par un système d'alerte éthique NB 1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif au 31/12/N des salariés (en CDI et CDD des directions ou sous directions couvertes par un système d'alerte à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté			125
SOT194	Taux de couverture système d'alerte	Ratio du nombre de salariés au 31/12/N couvert par un système d'alerte éthique sur l'effectif total à la date de fin du reporting	%	Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés [SOT 193 (Effectif des salariés couverts par un système d'alerte) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	0	0	1
5 - ACCORDS COLLECTIFS							
SOT141	Nombre total d'accords collectifs signés	Nombre total d'accord collectifs signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	0	0	0
SOT142	Nombre d'accords collectifs sur aspects santé et sécurité signés	Nombre d'accords collectifs touchant à la santé et la sécurité signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	0	0	0
6 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOT150							
Couverture certification Qualité (ISO 9001)							
SOT151	Effectif des services certifiés ISO 9001	Nombre total des salariés (composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée valide) des directions ou sous directions certifiées ISO 9001 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat ISO 9001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	116	123	123
SOT152	Taux de couverture certification ISO 9001	Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 9001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiées ISO 9001(SOT 151) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	100%	100%	100%
SOT155							
Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)							
SOT156	Effectif des services évalués ISO 19600	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions évaluées ISO 19600 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat d'évaluation ISO 19600 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	0	0	0
SOT157	Taux de couverture évaluation ISO 19600	Ratio du nombre de salariés des services évalués ISO 19600 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des entités évaluées ISO 19600 (SOT 156) / Effectif total certifiable (SOC1007)]*100	0%	0%	0%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2019	2020	2021
SOT160 Couverture certification lutte anti-corruption (ISO 37001)							
SOT161	Effectif des services certifiés ISO 37001	Nombre total des salariés en CDI ou CDD des directions ou sous directions certifiées ISO 37001 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat ISO 37001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent être comptabilisés dans l'effectif.	0	0	0
SOT162	Taux de couverture certification ISO 37001	Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 37001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[(Effectif des services certifiées ISO 37001(SOT161) / Effectif total certifiable(SOC 1007))*100	0%	0%	0%
SOT170 Couverture évaluation RSE (ISO 26000)							
SOT175 ISO 26000 - production d'électricité							
SOT176	Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une évaluation ISO 26000 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions évaluées ISO 26000 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	543	543	543
SOT177	Taux de couverture évaluation ISO 26000 - production d'électricité	Ratio de la capacité de production d'électricité exploitées par des entités évaluées ISO 26000 sur le nombre total de la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000 (SOT 176) / Capacité totale de production d'électricité(ENV 510)]*100	100%	100%	100%
7 - IMPACT SUR LES TIERS							
SOT180 Accident							
SOT181	Accident sur les tiers liée à l'exploitation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un tiers pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personnes, sous-traitant) pendant la période du reporting.		0	0
SOT182	Accident sur les sous-traitant liée à l'exploitation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un sous-traitant pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un sous-traitant pendant la période du reporting.		0	0
SOT183	Accident sur les tiers liée à la circulation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non par les salariés de l'entité (en CDD ou CDI) dont est victime un tiers (tierce personne, sous-traitant) pendant la période du reporting. NB: Sont pris en compte les accidents impliquant les véhicules couverts par un contrat d'assurance souscrit par l'entité.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non par les salariés de l'entité dont est victime un tiers (tierce personne, sous-traitant) pendant la période du reporting.		0	0
SOT184	Accident causé par un sous-traitant	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non par un sous-traitant lors de l'exécution d'un contrat de prestation de services pour le compte de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personne) pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accident avec sinistre corporel causé volontairement ou non par un sous-traitant lors de l'exécution d'un contrat prestation de services pour le compte de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personne) pendant la période du reporting.		0	0

ANNEXES

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 du 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 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	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 : Mécanisme d'implication es Parties Prenantes		
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 supérieur de gouvernanc et de ses comités	5.2

ANNEXES

TABLEAU DE CONCORDANCE - GLOBAL REPORTING INITIATIVE 4

MATRICE DE RECENSEMENT DES CRITÈRES DE REPORTING GRI V4

G4-39	Fonction du président de l'instance supérieure de gouvernance dans direction de l'organisation	5.2
ELEMENTS SPECIFIQUES D'INFORMATION		
Conseils sur la Description de l'approche managériale		
CATEGORIE : ECONOMIE		
Aspect : Performance 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
CATEGORIE : ENVIRONNEMENT		
Aspect : Matières		
G4-EN1	Consommation de matières en poids ou volume	10.1
Aspect : Energie		
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	10.1
G4-EN5	Intensité énergétique	10.1
Aspect : Eau		
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé par source	10.1
Aspect : Emissions		
G4-EN15	Emission directe de gaz à effet de serre	10.2
G4-EN16	Emission indirecte de gaz à effet de serre liée à l'Energie	10.2
G4-EN21	NOX, SOX et autres émissions atmosphériques substantielles	10.2
Aspect : Effluents 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 : Généralités		
G4-EN31	Dépenses totales en matière de protection de l'environnement	10.2
CATEGORIE : SOCIAL		
SOUS-CATEGORIE : PRATIQUE EN MATIERE D'EMPLOI ET TRAVAIL DECENT		
Aspect : Emploi		
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	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni salariés à temps partiels par principaux sites opérationnels	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

ANNEXES

TABLEAU DE CONCORDANCE - GLOBAL REPORTING INITIATIVE 4

MATRICE DE RECENSEMENT DES CRITÈRES DE REPORTING GRI V4

	par : sexe catégorie professionnelle	8.4
G4-LA10	Programmes d développement des compétences et formation des employés	8.4
Aspect : Diversité et égalité des chances		
G4-LA12	Répartition des salariés par groupe professionnel par âge et sexe	8.2
SOUS-CATEGORIE : SOCIETE		
Aspect : Communautés locales		
	Description de l'approche managériale (DMA)	9.1/9.2/9.3/9.4
SOUS-CATEGORIE : RESPONSABILITE LIEE AUX PRODUITS		
Aspect : Etiquetage 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 secteur 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
Pratique de travail et le travail décent		
G4-DMA	Programmes et processus pour assurer la disponibilité d'une 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

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

CIPREL

Une société du groupe  eranove