



POLITIQUE TRIENNALE ETHIQUE & ANTICORRUPTION

Système de Management Environnement, Social et
Gouvernance

2023

Adoptée en Conseil d'Administration le 07 juin 2023

N'imprimer que si nécessaire

1. ENGAGEMENT DU DIRECTEUR GENERAL (ERA_SMAC-01)



Le groupe Eranove place l'éthique et la lutte contre la corruption au centre de sa gouvernance.

Acteur industriel panafricain de premier plan dans la gestion de services publics dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'électricité, Eranove puise ses valeurs éthiques dans la richesse de ses cultures africaines et les exigences des normes internationales. Nos valeurs guident les comportements et décisions de nos collaboratrices et collaborateurs ; elles garantissent la transparence et la performance du Groupe, grâce des organes forts, éthiques et responsables.

Cette gouvernance responsable se traduit notamment par le déploiement d'un système de management éthique et anticorruption (SMAC) adapté au contexte de nos activités et aux réalités de nos pays d'implantation. Ce SMAC Groupe marque notre objectif d'une tolérance zéro contre toute forme d'atteinte à la probité, condition sine qua non de l'accès juste et loyal, équitable et durable, de tous aux services essentiels à la vie.

Un tel engagement ne se décrète pas : il se construit au sein de chaque société, en prenant en compte les valeurs, la culture et les enjeux spécifiques de l'activité. C'est pourquoi, chaque société développe une organisation et un dispositif spécifique à son contexte et à sa maturité, afin de mettre en place, déployer et améliorer son SMAC, prenant en compte les nécessités de formation, d'information des collaborateurs de chaque entité et des ressources à déployer pour garantir le succès durable de cette démarche. Je renouvelle l'engagement vers la certification de tous nos SMAC selon le référentiel ISO 37001. Les ressources requises seront mises à disposition afin d'atteindre cet engagement.

J'invite tous les collaborateurs du Groupe à une forte implication dans la construction et la pérennisation de cet engagement, à en faciliter l'intégration dans leurs processus et à en assurer l'amélioration continue.

Nous partageons cet engagement avec nos actionnaires, nos partenaires et nos autres parties prenantes.

Nos collaborateurs et toutes nos parties prenantes intéressées peuvent remonter, en confiance et en toute confidentialité, notamment par le biais de notre dispositif d'alerte, les signalements de toute situation ou comportement contraires à la politique éthique et anticorruption du groupe Eranove.

En suivant ces principes directeurs, nous contribuerons à la création d'un environnement économique propice au développement durable et d'une confiance mutuelle avec nos collaborateurs, partenaires et toutes nos parties prenantes. Je vous remercie pour votre active contribution.



Marc Albérola
DG du groupe
Eranove



2. LES VALEURS DU GROUPE ERANOVE

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

- Définissent les principes fondamentaux qui guident nos comportements et décisions
- Supportent la culture d'intégrité, de performance et de transparence du groupe Eranove
- Forgent nos normes de conduite professionnelle, notre responsabilité individuelle et collective.
- Renforcent notre réputation, notre crédibilité auprès de nos parties prenantes



Compétences

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

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



Performance

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

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



Afrique

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

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



Rigueur

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

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



Créativité

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

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



Responsabilité

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

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

3. LA DECLARATION DE POLITIQUE



Le Groupe Eranove s'engage fermement à promouvoir une culture d'éthique et de transparence dans toutes ses activités. Nos valeurs allient la richesse de nos cultures africaines aux meilleures pratiques des normes internationales. Elles sont le socle de notre engagement et de notre performance à rendre accessible les services essentiels à la vie, dans la réalité de nos contextes africains.

- Nous reconnaissons que la corruption est un fléau qui entrave le développement économique et social, compromet la confiance de nos parties prenantes et le bon fonctionnement de nos opérations.
- Nous rejetons la corruption sous toutes ses formes et adoptons en la matière une démarche basée sur le principe de « tolérance zéro »
- Nous avons élaboré une politique éthique et anticorruption rigoureuse qui guidera nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes dans la conduite de nos activités.

1

Respect des lois et des normes éthiques :

Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations applicables dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Nous veillerons à ce que nos pratiques soient en conformité avec les normes éthiques les plus élevées.

2

Prévention de la corruption :

Nous condamnons fermement toutes les formes de corruption, y compris le pot-de-vin, le trafic d'influence, l'extorsion et le favoritisme. Nous nous engageons à prévenir la corruption à tous les niveaux du groupe Eranove, en promouvant une culture de tolérance zéro envers la corruption, en mettant en place des contrôles internes robustes.

3

Transparence et responsabilité :

Nous agissons avec transparence et responsabilité dans nos pratiques et nos interactions avec nos parties prenantes. Nous tenons des registres précis, complets et à jour de toutes nos transactions financières, nous veillons à ce que nos livres comptables reflètent fidèlement nos activités. Nous suivons et publions annuellement nos indicateurs de développement durable afin de rendre compte de notre performance extra-financière à nos parties prenantes.

4

Sensibilisation et formation :

Nous reconnaissons l'importance de la sensibilisation et de la formation de nos collaborateurs et partenaires en matière d'éthique et d'anticorruption. Nous organisons régulièrement des sessions de formation pour promouvoir une compréhension approfondie des risques liés à la corruption et des mesures préventives à appliquer. Nous formalisons et documentons la prise de ces engagements par nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes participant à nos activités

5

Signalement et protection des lanceurs d'alerte :

Nous mettons en place des mécanismes appropriés pour permettre à nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes de signaler en toute confiance et en toute confidentialité, toute activité suspecte ou contraire à notre politique éthique et anti-corruption. Nous garantissons la protection des lanceurs d'alerte dans le respect des lois applicables et veillons à ce que les rapports d'enquête soient traités de manière confidentielle et impartiale.

6

Évaluation et amélioration continue :

Nous certifions notre système de management éthique et anticorruption selon le référentiel ISO 37001. Nous évaluerons régulièrement son efficacité et mettrons en œuvre les ajustements nécessaires pour garantir sa pertinence et son efficacité continue.

Notre politique éthique et anticorruption témoigne de notre engagement indéfectible envers la performance de nos activités, l'intégrité et l'équité de nos décisions, la transparence et la redevabilité de nos pratiques. En suivant ces principes directeurs, nous contribuerons à la création d'un environnement économique propice au développement durable, d'une confiance mutuelle avec nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes.

4. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE, SES SOCIÉTÉS ET SES COLLABORATEURS



Le groupe Eranove adhère sans réserve aux grands principes universels relatifs aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption ; ainsi qu'à toutes les lois et règlements nationales applicables dans les pays où il est présent.



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

- Incarner et partager les valeurs du groupe ;
- Promouvoir une gouvernance transparente, responsable et redevable ;
- Adopter des comportements responsables, citoyens, soucieux de l'environnement et de la société ;
- Mettre en place des systèmes de management de l'éthique et de l'anticorruption ;
- Mettre en place des systèmes de contrôles internes robustes et réguliers ;
- Mesurer, consolider et rendre compte de sa performance extra-financière ;
- Animer et soutenir la recherche d'excellence des équipes de Développement Durable et des comités éthiques.



Le groupe ERANOVE se réfère aux engagements internationaux suivants :

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



Les sociétés du groupe Eranove s'engagent à :

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



Les collaborateurs du groupe Eranove s'engagent à :

- Incarner les valeurs du Groupe au quotidien ;
- Se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables en matière d'éthique et de lutte contre la corruption ;
- Respecter les personnes, les biens et l'environnement ;
- Signaler tout comportement non conforme à la démarche d'éthique et de lutte contre la corruption de son entreprise, dans le respect des procédures édictées ;
- Communiquer sur l'engagement du Groupe en matière d'éthique et d'anticorruption à chaque fois que jugé pertinent.



5. LES SITUATIONS DE VIGILANCE

Le Groupe Eranove rejette la corruption sous toutes ses formes et adopte en la matière une démarche basée sur le principe de « tolérance zéro ».

Chaque société du groupe met en place des dispositifs permettant aux collaborateurs de bâtir des relations solides avec toutes les parties prenantes et d'éviter, d'identifier, de gérer et de sanctionner les situations sortant du cadre autorisé.

Chaque collaborateur a la responsabilité d'alerter sa hiérarchie ou son comité éthique sur des situations frauduleuses ou de corruption, dans le cadre spécifique de sa société et de son dispositif d'alerte.

Tout collaborateur qui ne respecterait pas les dispositions de la politique éthique et anticorruption est susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans le règlement intérieur de la société qui l'emploie.

Voici quelques situations qui méritent la vigilance de chacun :



Le conflit d'intérêts

Un collaborateur est en conflit d'intérêts lorsqu'il détient ou sert, à titre privé, des intérêts qui pourraient avoir une influence sur son objectivité dans l'exercice de sa fonction. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un collaborateur se trouve dans une situation où il pourrait prendre une décision, non en fonction des intérêts de son entreprise, mais de ses intérêts privés, de ceux d'un parent ou d'un ami.

⇒ Tout collaborateur qui se trouve face à une telle situation, doit, s'il n'en a pas fait déclaration préalable et obtenu une dérogation de son employeur, en informer sa hiérarchie et s'éloigner de la situation conflictuelle (par exemple en transmettant le dossier à un autre collaborateur).



La fraude

Est considéré comme une fraude tout acte de tromperie, mené intentionnellement pour obtenir un bénéfice illégitime pour le fraudeur ou pour un tiers, ou pour contourner des obligations légales ou des règles de l'entreprise.

La fraude, sous toutes ses formes (vol d'argent, vol de biens, vol de documents, altération volontaire, blanchiment d'argent, fausses écritures, fausses déclarations, manipulation des comptes, contrefaçon, blanchiment d'argent, escroquerie, etc.), est inacceptable.

⇒ Chaque société du groupe met en place les dispositifs visant à prévenir et déceler les risques de fraude et d'inconduite, et à y faire face.

⇒ Tout fraudeur s'expose aux sanctions prévues par la réglementation internationale, locale et interne à chaque société.



5. LES SITUATIONS DE VIGILANCE



Les pots-de-vin et paiements de facilitation

Les pots-de-vin se définissent comme des sommes d'argent ou cadeaux offerts clandestinement à une personne pour en obtenir, de façon illégale ou illicite, quelques avantages.

Les paiements de facilitation ou « bakchichs » sont des versements de faibles montants effectués pour assurer ou accélérer des opérations de routine ou les formalités nécessaires à l'exercice de droits dont dispose celui qui les verse.



L'ensemble des entités qui forment le groupe Eranove luttent contre l'offre, le don ou l'acceptation d'un pot-de-vin ou paiement de facilitation, portant sur toute partie d'un paiement effectué dans le cadre d'une relation contractuelle ou précontractuelle. Est également prohibé, le recours à tous moyens ou canaux pouvant profiter indûment à des clients, des fournisseurs ou à leurs employés.



Toutes les sociétés du groupe Eranove interdisent à tout collaborateur, de solliciter ou d'accepter un pot de vin ou paiement de facilitation de la part de clients, de partenaires, de fournisseurs ou de leurs employés ou des fonctionnaires, que ce soit à son profit ou à celui de sa famille, de ses amis, associés ou connaissances.



Le Trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire qui propose) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire qui accepte ou sollicite). Les deux délits sont autonomes et sont punis de la même manière.

Illustration des comportements ou situations proscrits



Un responsable du groupe, demande au comité de recrutement, l'embauche d'un de ses protégés dans une direction donnée sans passer par la procédure normale de recrutement.



Un responsable du groupe accepte une somme d'argent d'un fraudeur afin d'influencer la décision du service litige sur le montant de l'amende.



Un responsable du groupe use de son influence sur le comité d'appel d'offre, pour favoriser l'attribution d'un marché au fournisseur de son choix.



5. LES SITUATIONS DE VIGILANCE



Le don, mécénat ou partenariat

Tout don de bienfaisance effectué au nom du groupe Eranove ou de l'utilisation de ses ressources financières doit être conforme à la réglementation locale et ne doit pas être fait avec l'intention d'influencer des décisions d'affaires ou publiques, ou d'obtenir un avantage commercial ou autre.

- ⇒ Toutes les sociétés du groupe Eranove veilleront à rendre publique toute contribution charitable et tout parrainage.
- ⇒ Il est en particulier interdit tout don ou contribution à des organisations politiques ou candidats qui pourraient influencer ou être perçus comme pouvant influencer une décision d'affaires



Cadeaux et invitations

Les cadeaux, invitations et autres avantages similaires (y compris voyages), qu'ils soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe, peuvent dévier d'un signe de courtoisie à un cas de corruption lorsqu'ils visent à obtenir une faveur indue.

- ⇒ Les collaborateurs et leurs managers doivent s'assurer de connaître et d'appliquer la procédure cadeaux et invitations de leur société et si elle n'existe pas, celle du Groupe
- ⇒ Les « limites du raisonnable » et autres règles d'acceptation sont fixées dans chaque société, avec une vigilance particulière s'agissant des relations avec les personnes politiquement exposées.

Les principes et exigence relatif à cette situation sont décrites dans le document « ERA_SMAC - 07 - Procédure de gestion des cadeaux et invitations » de notre système de management éthique et anticorruption.



L'extorsion

L'extorsion est le fait d'obtenir par violence, menace de violences ou contrainte, une signature, un engagement ou une renonciation, la révélation d'un secret, la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque.

Tout collaborateur qui se sentirait menacé physiquement ou moralement :

- ⇒ • Peut se mettre en sécurité en accédant à la demande si la menace est immédiate et qu'il ne peut se protéger avant d'en informer le référent éthique ;
- ⇒ • Doit en informer le plus vite possible le référent Ethique de la situation rencontrée afin de déterminer les actions de remédiations à mettre en œuvre.

6. RÔLES ET RESPONSABILITES



Le collaborateur :

- doit respecter les règles de la politique éthique et anticorruption et utiliser les dispositifs mis à sa dispositions
- doit être vigilant à toutes situations contraires à la politique
- Est encouragé à signaler les cas de violations de la politique



Le manager :

- Respecte comme tout collaborateur la politique éthique et anticorruption
- Veille au respect par leurs collaborateurs des dispositions de la politique sur leurs périmètres
- A un rôle de conseil et de sensibilisation vis-à-vis de leurs collaborateurs
- Peut recevoir des alertes éthiques de collaborateur
- Participe à l'identification et à l'évaluation des risques de corruption



Les référents Ethique & Anticorruption des filiales :

- Rattachés fonctionnellement et hiérarchiquement selon les dispositions des fiches de mission élaborées par les Directeurs généraux et/ou les secrétaires généraux des filiales
- Supervisent et mettent en œuvre la politique de la filiale qu'il représente, selon les rôles et responsabilité de leurs fiches de mission.



Le référent Ethique & Anticorruption de Eranove CI & SA :

- Rattaché fonctionnellement au Secrétaire Général et hiérarchiquement au Directeur Développement Durable
- Supervise et met en œuvre la politique selon les rôles et responsabilité de sa fiche de mission
- Prépare les revues annuelles du système de management Ethique et Anticorruption
- Apporte un appui, des conseils aux référents éthiques des filiales
- Anime le réseau des référents éthiques des filiales

Ses rôles et responsabilités sont décrits plus avant dans le document « **ERA_SMAC - 03 - Fiche de mission** » de notre système de management éthique et anticorruption

6. RÔLES ET RESPONSABILITES



Le secrétaire général - le référent Ethique & Anticorruption du Groupe :

- Rattaché fonctionnellement et hiérarchiquement au Directeur général du Groupe
- Met en œuvre la politique du Groupe, s'assure de la mise en œuvre de cette politique dans les filiales
- Dispose des accès directs et immédiats aux comités d'audit du Groupe, à la Direction générale du Groupe et des filiales, aux Conseils d'administration de Eranove SA et ses Filiales pour :

1. Superviser la conception et la mise en œuvre de leurs systèmes de management Ethique et Anticorruption ;
2. S'assurer que leurs systèmes soient conformes à celui de Eranove SA ;
3. Superviser les revues annuelles des systèmes du Groupe
4. Rendre compte de leurs performances à la Direction générale et au Conseil d'administration de Eranove SA

- Signale tout problème ou inquiétude concernant un cas de corruption ou le bon fonctionnement du système de management.
- Participe au traitement des alertes reçues et à la réalisation des enquêtes consécutives à la réception d'une alerte



La Direction générale des filiales :

- Met en œuvre la politique et le système de management éthique et anticorruption du Groupe
- S'assurer que le système soit conforme à celui de Eranove SA ;
- Supervise les revues annuelles de son système de management
- Rend compte des performances de son système à la Direction générale du Groupe et au Conseil d'administration de la filiale



La Direction générale du Groupe :

- Elabore la politique éthique et anticorruption qu'elle propose au Conseil d'administration
- Identifie, sollicite et assure la disponibilité des ressources pour la mise en œuvre du système de management éthique et anticorruption
- Assume la responsabilité globale de la mise en œuvre et de la conformité de ce système
- S'assure que les responsabilités et autorités des rôles pertinents sont attribuées et communiquées à tous les niveaux du Groupe.



Le Conseil d'administration :

- Est l'organe de gouvernance du système de management éthique et anticorruption, qu'il peut déléguer à un comité dépendant du Conseil d'administration
- Approuve la politique Ethique et Anticorruption du Groupe
- Définit les orientations stratégiques du système de management

Ces rôles et responsabilités sont décrits plus avant dans le document « **ERA_SMAC - 06 - Procédure de gouvernance** » de notre système de management éthique et anticorruption

7. LES MECANISMES DE LA POLITIQUE ETHIQUE ET ANTICORRUPTION



Le dispositif d'Alerte

Les collaborateurs et parties prenantes ont à leur disposition plusieurs canaux pour réaliser une alerte. Ces canaux sont :

- Le service d'alerte Groupe - Alerte via Whistleb - <http://www.whistleb.com/>
- Alerte auprès d'un référent Ethique
- Alerte auprès d'un supérieur hiérarchique

La procédure d'alerte et d'enquête groupe encadrant ce dispositif est décrite plus avant dans le document « **ERA_SMAC - 09 - Dispositif d'alerte** » de notre système de management éthique et anticorruption.



Les sanctions

Sous réserve des lois et réglementations applicables, le fait pour un collaborateur de ne pas appliquer la présente politique éthique et anticorruption le rend passible d'une sanction disciplinaire, selon les dispositions applicables du règlement intérieur de la société dont il relève, pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à des poursuites civiles et pénales, le cas échéant.



La prise des engagements

Un engagement à respecter cette politique sera soumis à la signature des membres du Conseil d'administration, de la Direction générale, de chaque collaborateur et partenaire concerné selon les dispositions de la procédure de gouvernance du système de management éthique et anticorruption.

Cet engagement sera renouvelé à chaque mise à jour de la politique du Groupe.

Les membres du Conseil d'administration, de la Direction générale et les collaborateurs concernés devront renouveler leurs engagements à une fréquence dépendant de leur niveau d'exposition au risque de corruption. Cette fréquence est identifiée dans la procédure de gouvernance du système de management éthique et anticorruption.

Ces engagements sont décrits plus avant dans les documents « **ERA_SMAC - 04 - Engagement au respect interne** » et « **ERA_SMAC - 05 - Engagement au respect des tiers** » de notre système de management éthique et anticorruption.



La Diffusion

Cette politique est diffusée auprès de tous les collaborateurs du Groupe.

Elle est rendue disponible aux parties prenantes du Groupe sur le site internet de Eranove: <https://www.eranove.com/gouvernance/organisation-ethique/>.



Une question ? un cas d'application ?

Collaborateur du groupe, adressez-vous à votre hiérarchie ou à votre comité éthique.



8. DISPOSITIONS PRATIQUES

Domaine d'application	<p>Ce système de management éthique et anticorruption :</p> <ul style="list-style-type: none"> • inspire les entités du Groupe déjà dotées de leurs propres chartes et codes de conduite (CIE, SODECI, SDE, CIPREL) afin de déployer leur système de management éthique et anticorruption, ainsi que GS2E, sans se substituer aux outils en place. • s'applique directement aux filiales opérationnelles qui n'ont pas encore d'autre système de gestion éthique, en attendant qu'elles le fassent. • s'applique également aux SPV qui n'ont pas encore de système de gestion éthique, en attendant qu'elles le fassent lorsqu'elles entreront en opération
Diffusion	<p>Ce système de management éthique et anticorruption est remis systématiquement au management supérieur de toutes les entités du Groupe. Les engagements des collaborateurs sont signés par tous, avec la mention « remis, lu, je m'engage ».</p>
Publication	<p>Cette politique est disponible en anglais et français sur le site internet du groupe.</p>
Personne en charge	<p>Le Secrétaire Général du groupe est la personne en charge de la diffusion et de la mise à jour de cette politique éthique et anticorruption.</p>
Version	<p>Politique éthique et anti-corruption, version 1. Rédigée par la Direction Développement Durable, le 25 mai 2023. Validée par le Directeur Général du Groupe, le 25 mai 2023. Approuvée en Conseil d'administration le 7 juin 2023.</p>

SMAC ERANOVE	02 - Politique éthique et anti corruption	Version: 1 Date: 7 Juin 2023
Rédacteurs Direction développement durable	Validation Direction générale	Approbation Conseil d'administration
Cédric LOMBARDO Georges AMAN	Marc ALBEROLA	Vincent LE GUENNOU
25 Mai 2023	25 Mai 2023	7 Juin 2023



RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE

www.eranove.com

