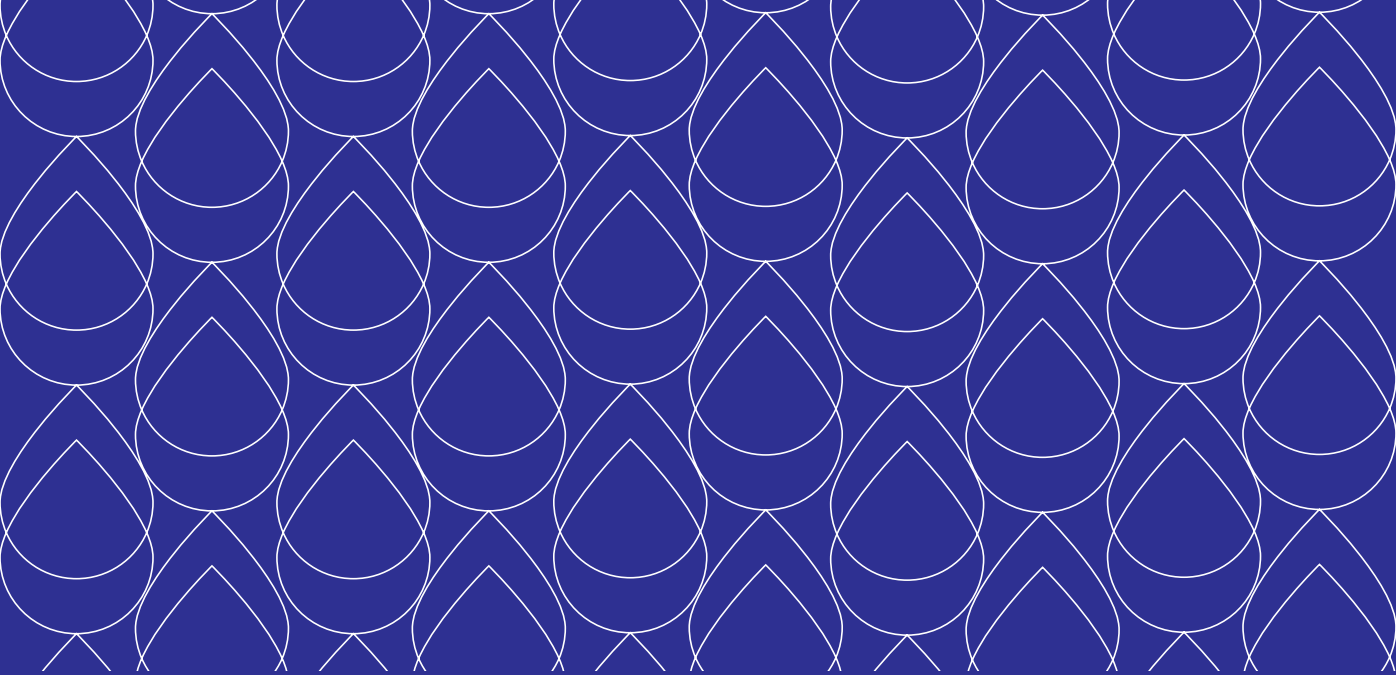




POLITIQUE **ETHIQUE & ANTICORRUPTION**

Système de Management Environnement,
Social et Gouvernance

2024





POLITIQUE

**ETHIQUE &
ANTICORRUPTION**

Système de Management Environnement,
Social et Gouvernance

2024

Adoptée en Conseil d'Administration, Le 11 avril 2024

REFERENCE DE LA POLITIQUE		REFERENCE : DG/RH/...../03/2024
		DERNIERE MODIF. : 26 mars 2024
		CREE LE : 19 février 2024
		PAGINATION : 23 pages
Version :	01	
Date rédaction :	19 février 2024	
Rédacteurs :	Consultants externe – Direction des ressources humaines	
Validation :	Direction Générale Dominique José DA CRUZ	
Approbation :	Conseil d'Administration OMILAYE Président du Conseil d'Administration : DE Claude Isaac	

Sommaire

ENGAGEMENT DU DIRECTEUR GENERAL	06
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	07
FINALITE	08
PERIMETRE D'APPLICATION	08
1. LES VALEURS DE OMILAYE	08
A. RECONNAISSANCE DU MERITE	13
B. ENGAGEMENT SOCIETAL DE OMILAYE.....	15
2. LA DECLARATION DE POLITIQUE	16
3. LES ENGAGEMENTS DE OMILAYE ET SES COLLABORATEURS	20
4. LES SITUATIONS DE VIGILANCE	22
5. ROLES ET RESPONSABILITES	28
6 . DISPOSITIF D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENT	32
7. PROCEDURE DISCIPLINAIRE	36





Dominique José DA CRUZ
Directeur Général OMILAYE

ENGAGEMENT DU DIRECTEUR GENERAL

A l'ensemble du personnel de OMILAYE, à toutes nos parties prenantes.

C'est avec une grande fierté que je vous adresse cet engagement vis-à-vis des valeurs que nous partageons tous ensemble.

OMILAYE place l'éthique et la lutte contre la corruption au centre de sa gouvernance.

La présente Politique est le fruit d'un processus participatif qui a impliqué l'ensemble du personnel et qui définit les valeurs et les principes qui guideront nos actions au quotidien.

Elle est un engagement fort de notre part, à agir de manière responsable et éthique.

Notre vision est de porter dans l'ensemble des huit (8) départements de notre ressort ainsi que toutes leurs communes (et pourquoi pas au-delà !), de l'eau potable avant 2030. Cette vision est ambitieuse, mais elle est réalisable. Nous sommes convaincus que nous pouvons y parvenir en travaillant ensemble, avec nos partenaires et les populations rurales, unis autour des valeurs définies dans le présent document.

La politique éthique & anticorruption de OMILAYE nous guidera dans nos décisions, nos actions et nous aidera à construire une entreprise responsable et durable.

Cette responsabilité se traduit notamment par le déploiement d'un système de management éthique et anticorruption (SMAC) avec un objectif d'une tolérance zéro contre toute forme d'atteinte à la probité, condition sine qua non de l'accès juste, loyal, équitable et durable de tous, à l'eau potable en milieu rural, mais aussi pour renforcer notre réputation, fidéliser nos clients et créer un environnement de travail positif et motivant.

D'ici 2026, OMILAYE s'impliquera dans la démarche vers la certification de son système de management éthique et anticorruption (SMAC) selon le référentiel ISO 37001. Les ressources requises seront mises à disposition afin d'atteindre cet engagement.

En respectant cette politique, nous nous engageons à :

- ✦ *Construire un monde où l'eau potable est accessible à tous*
- ✦ *Respecter les droits des citoyens et l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption*
- ✦ *Protéger l'environnement*
- ✦ *Favoriser l'intégration des personnes à mobilité réduite*
- ✦ *Promouvoir le genre pour renforcer l'équité*
- ✦ *Contribuer au développement durable*
- ✦ *Créer un écosystème où nos parties prenantes sont satisfaites, dans une relation de crédibilité, de confiance et de respect de nos engagements.*

Je tiens à remercier toutes les parties prenantes de OMILAYE y compris le personnel de la société pour leur implication et leur engagement renouvelé. Votre contribution a été essentielle à la réussite de ce projet.

Je vous invite à lire attentivement cette politique et à en faire votre guide quotidien. Ensemble, nous construirons un avenir meilleur pour les populations en milieu rural du Bénin.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique est un document à travers lequel nous nous engageons en tant que société à formaliser nos valeurs en matière d'éthique et notre culture d'entreprise.

Notre ambition est de faire de cette politique, un instrument de gouvernance de toutes nos actions et d'engagement vis-à-vis de nos parties prenantes.

Elle accorde une place importante à son application équitable pour chacun, tout en promouvant la confiance et l'autonomie. Elle permet, ce faisant, de garder des repères pour orienter nos décisions, en particulier dans les situations complexes.

A travers ce document, OMILAYE s'approprie toutes les valeurs (performance, Afrique, rigueur, créativité, responsabilité et compétences) portées par le groupe ERANOVE et se fonde dans l'ADN porté par la vision du groupe pour l'Afrique, déclinées en lignes de conduite et de mises en situation. Ces lignes de conduite traduisent les attitudes que nous souhaitons promouvoir chaque jour dans nos pratiques professionnelles en construisant nos propres valeurs présentées plus bas, dans le respect des spécificités de OMILAYE.





FINALITE

Notre Politique éthique et anticorruption a pour finalité de :

- ✦ *énoncer les principes éthiques fondamentaux pour les activités et comportements ;*
- ✦ *définir le cadre de référence devant être respecté dans le cadre des relations professionnelles ;*
- ✦ *créer un ensemble de règles de conduite de référence pour les autres parties prenantes de OMILAYE.*

PERIMETRE D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs, employés, dirigeants, et toutes les parties prenantes en relation d'affaires avec OMILAYE (fournisseurs, prestataires, clients, institutions, etc..) dans le respect des législations et réglementations locales et de la norme ISO 37001. L'implication de tous dans le respect de nos valeurs et de nos principes éthiques nous permettra de mieux réaliser notre mission, de garantir notre image et notre réputation et de permettre à la Société OMILAYE de poursuivre son développement en toute sécurité. OMILAYE attend également de ses partenaires qu'ils adoptent un comportement éthique conforme à l'esprit de cette politique.

Le respect du présent document et du cadre qu'il fixe nous permet d'apporter la meilleure qualité de service à nos clients, de souligner l'importance de l'intégrité, la transparence dans nos activités et de renforcer nos liens au sein des équipes et avec nos partenaires.

- ➔ *Afin de formaliser son engagement, chaque collaborateur, fournisseur, prestataire et autre partie prenante signera une attestation sur l'honneur accusant bonne réception de la présente politique et s'engage à le lire, à partager ses préoccupations et à remonter en confiance et en toute confidentialité par le biais de notre dispositif d'alerte, les signalements, situation ou comportement contraire à la politique éthique et anticorruption de OMILAYE.*



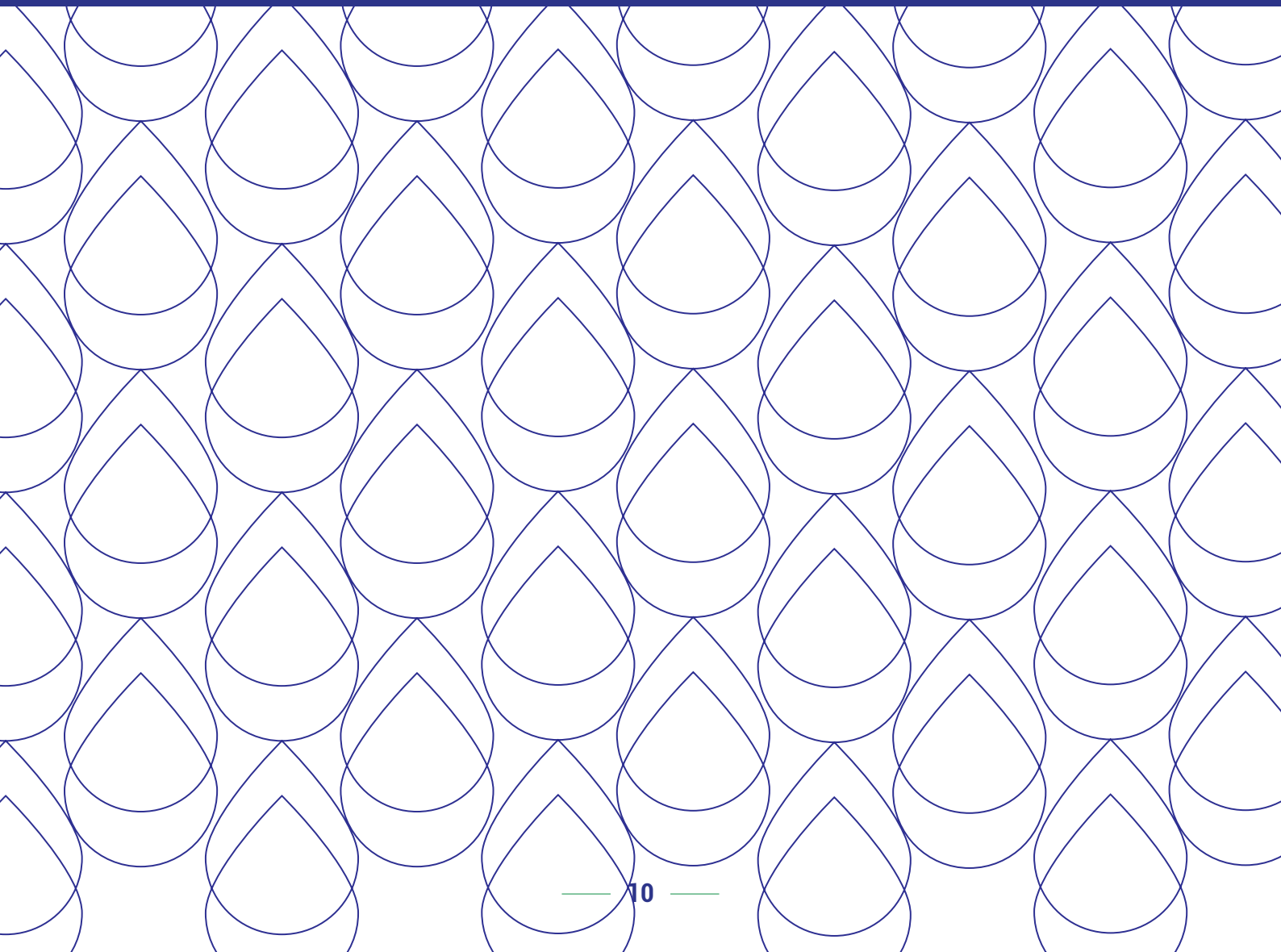
Cette politique est rendue publique aux parties prenantes de OMILAYE sur le site internet : www.omilaye.bj





1

LES VALEURS DE OMILAYE



A OMILAYE, les valeurs éthiques énoncées ci-après revêtent une importance primordiale. Ils décrivent et régissent les comportements et attitudes, tant ceux des parties prenantes internes, y compris les dirigeants, que ceux des parties prenantes externes.

La politique Ethique et anticorruption de OMILAYE s'appuie sur les valeurs exprimées par l'ensemble du personnel tout au long de la démarche consultative qui a prévalu à son élaboration ainsi que les attitudes associées afin d'établir un lien fort et lisible et entre lesdites valeurs et les lignes de conduite opérationnelles au quotidien.

VALEURS ETHIQUES

1

PROFESSIONNALISME



- J'exerce en toute circonstance ma fonction au sein de l'organisation avec compétence et habileté.
- Par ma connaissance du métier et mon savoir-faire, je rassure nos parties prenantes et améliore de manière continue l'image et la réputation de mon organisation.
- Je refuse de discriminer mes attitudes vis-à-vis du client en fonction de considérations autres que professionnelles.

2

INNOVATION



- Je travaille sans cesse ma capacité d'ouverture à l'innovation pour tirer parti des tendances techniques et technologiques efficaces du moment dans le but d'atteindre les objectifs d'entreprise

3

SATISFACTION CLIENT



- En toute circonstance je témoigne du respect et de la considération pour le client dans la courtoisie et l'écoute.
- je reste attentif pour alerter tout service concerné sur toute situation susceptible de dégrader les performances, l'image et la réputation de l'organisation

4

RESPONSABILITE



- Je rends systématiquement compte de mes décisions et activités à ma hiérarchie et je suis disposé à en répondre à tout moment
- Je déploie en toute circonstance, en conscience et en responsabilité, une attitude conforme à l'image et à la bonne réputation de mon organisation

5

INTEGRITE



- Je fonde mes pratiques professionnelles en toute circonstance sur le principe de justice et de droiture.
- Je recherche dans toutes les situations un positionnement honorable aussi bien pour moi que pour la réputation de OMILAYE.
- Je refuse dans mes activités professionnelles d'adopter des comportements de corruption.

6

AUDACE



- Convaincu que le succès réside dans l'audace et la capacité à sortir de sa zone de confort, je m'engage à réaliser des actions difficiles ou que je n'ai jamais faites, afin de saisir l'opportunité de m'améliorer et d'acquérir de nouvelles compétences.
- Je suis conscient que notre engagement envers nos parties prenantes est essentiel. C'est pourquoi je m'efforce à me maintenir en permanence dans une posture d'apprentissage.

→ Ces valeurs s'influencent et se renforcent mutuellement.



1./ PROFESSIONNALISME

OMILAYE incarne le professionnalisme en assurant des opérations transparentes, efficaces et éthiques dans toutes ses activités.

Notre équipe est déterminée à se hisser aux standards les plus élevés, à rehausser son niveau d'exigence pour dépasser les attentes du service des communautés rurales.

2./ INNOVATION

En tant qu'acteur de nouveau mode de gestion des services publics d'eau potable en milieu rural, OMILAYE est appelé à se remettre en cause en permanence.

L'amélioration continue reste un principe indéniable de nos pratiques et de notre efficacité opérationnelle. Nos méthodes, notre technologie et nos moyens sont en perpétuelle évolution.

3./ SATISFACTION CLIENT

Le client est notre priorité et reste au cœur de toutes nos préoccupations.

Tout en cultivant une écoute active, nous nous efforçons d'anticiper et de répondre aux besoins des communautés rurales, en fournissant un service de qualité avec des collaborateurs attentifs, réactifs et en entretenant des relations transparentes et de confiance avec nos partenaires.

4./ RESPONSABILITE

Parce que nous devons rendre compte de nos décisions et actions à nos organes dirigeants, autorités et plus largement à nos parties prenantes, OMILAYE assume la responsabilité totale de ses actions envers les communautés rurales desservies.

Nous soutenons des initiatives sociales, éducatives et sanitaires qui améliorent la qualité de vie de nos collaborateurs et des communautés rurales de notre périmètre d'affermage.

5./ INTEGRITE

Nous réalisons nos missions respectives avec rigueur et intégrité pour rester transparent et mieux conquérir la confiance des clients en affirmant quotidiennement la responsabilité éthique de l'entreprise dans ses activités.

6./ AUDACE

Nous sommes déterminés à relever les défis les plus ardues en réalisant des actions difficiles ou que l'on n'a jamais fait, pour saisir l'opportunité d'être les pionniers dans la délégation de la gestion du service public d'alimentation en eau potable en milieu rural. C'est en osant que nous réussirons notre mission et que nous donnerons de la valeur à ce programme, pour le faire connaître davantage par la communauté de l'eau.

A. RECONNAISSANCE DU MERITE

Pour faire vivre la Politique, il est essentiel de mettre en place une stratégie globale et innovante pour encourager, récompenser et motiver les meilleurs agents qui la respectent de leur mieux. En combinant des actions traditionnelles et des idées nouvelles, OMILAYE peut créer une culture d'entreprise performante et stimulante. Plusieurs actions peuvent être déployées par la direction des ressources humaines de OMILAYE parmi lesquelles figurent à titre illustratif les suivantes :



Préparer et encourager l'engagement éthique du personnel

- ❖ *Programme de mentorat inversé : jumeler des agents expérimentés avec des managers pour partager leurs connaissances sur l'application de la politique et guider les plus jeunes sur les attitudes à adopter en matière éthique.*
- ❖ *Ateliers d'apprentissage interactifs : proposer des formations ludiques et immersives sur les dilemmes éthiques et les bonnes pratiques.*
- ❖ *Campagnes de sensibilisation : diffuser des messages inspirants et des exemples concrets d'agents exemplaires.*



Récompenser les comportements exemplaires

- ❖ *Système de points et de badges : récompenser les actions quotidiennes conformes à la politique.*
- ❖ *Prix d'excellence éthique : décerner une reconnaissance annuelle aux agents qui font preuve d'un engagement éthique exceptionnel.*
- ❖ *Bonus et avantages sociaux liés à l'éthique : offrir des incitations pécuniaires ou des avantages en nature pour encourager le respect de la politique.*



Motiver par la reconnaissance et l'autonomisation

- ❖ **Feedback valorisant et régulier** : encourager les agents en soulignant leurs actions positives et leur contribution à l'éthique de l'entreprise.
- ❖ **Participation aux décisions éthiques** : impliquer les agents dans l'élaboration et la mise à jour de la politique.
- ❖ **Délégation de responsabilités éthiques** : nommer des correspondants éthiques ou confier aux agents des missions de sensibilisation et de formation à l'éthique.



Utiliser les technologies innovantes

- ❖ **Plateforme d'apprentissage en ligne** : proposer des formations et des ressources interactives sur l'éthique.
- ❖ **Application mobile de feedback** : permettre aux agents de signaler facilement les situations contraires à l'éthique.
- ❖ **Outils d'intelligence artificielle** : analyser les données et identifier les risques potentiels de manquement à l'éthique.



Exemples d'actions concrètes

- ❖ **Organiser un concours de storytelling** pour partager des histoires d'agents qui ont fait preuve d'un comportement éthique exemplaire.
- ❖ **Créer un «mur de l'éthique»** où les agents peuvent afficher des messages et des citations inspirantes.
- ❖ **Mettre en place un système de parrainage** pour encourager les agents à recommander des personnes qui partagent les valeurs de l'entreprise.

B. ENGAGEMENT SOCIÉTAL DE OMILAYE



Notre contribution à la société

Nous sommes une entreprise citoyenne responsable et respectueuse de l'environnement et de la démarche de la responsabilité sociale et sociétale. À ce titre, nous apportons notre contribution à la collectivité et nous respectons l'environnement dans lequel nous exerçons.

OMILAYE s'engage à créer un impact positif sur la société locale au sein de laquelle il opère. En tant qu'entreprise responsable de premier plan en matière de fourniture d'eau potable en milieu rural, elle a conçu et mis en œuvre une stratégie d'inclusion de la population rurale visant à faciliter l'accès à tous à l'eau potable et en permettant aux personnes défavorisées de surmonter leur exclusion.



La réduction de notre impact sur l'environnement

Nous avons conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et nous nous engageons à le limiter. Dans ses activités d'exploitation, OMILAYE s'efforce d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, de gestion des déchets et de préservation de la biodiversité. Le déploiement de systèmes de management environnemental, complémentaires des systèmes de management de la qualité, favorise une démarche d'amélioration continue dans ce domaine.

L'entreprise s'est engagée dans le même temps à réduire ses impacts environnementaux. Outre les efforts pour réduire les émissions directement liées à ses activités, elle associe à sa démarche de progrès ses partenaires, Etat, fournisseurs et clients.

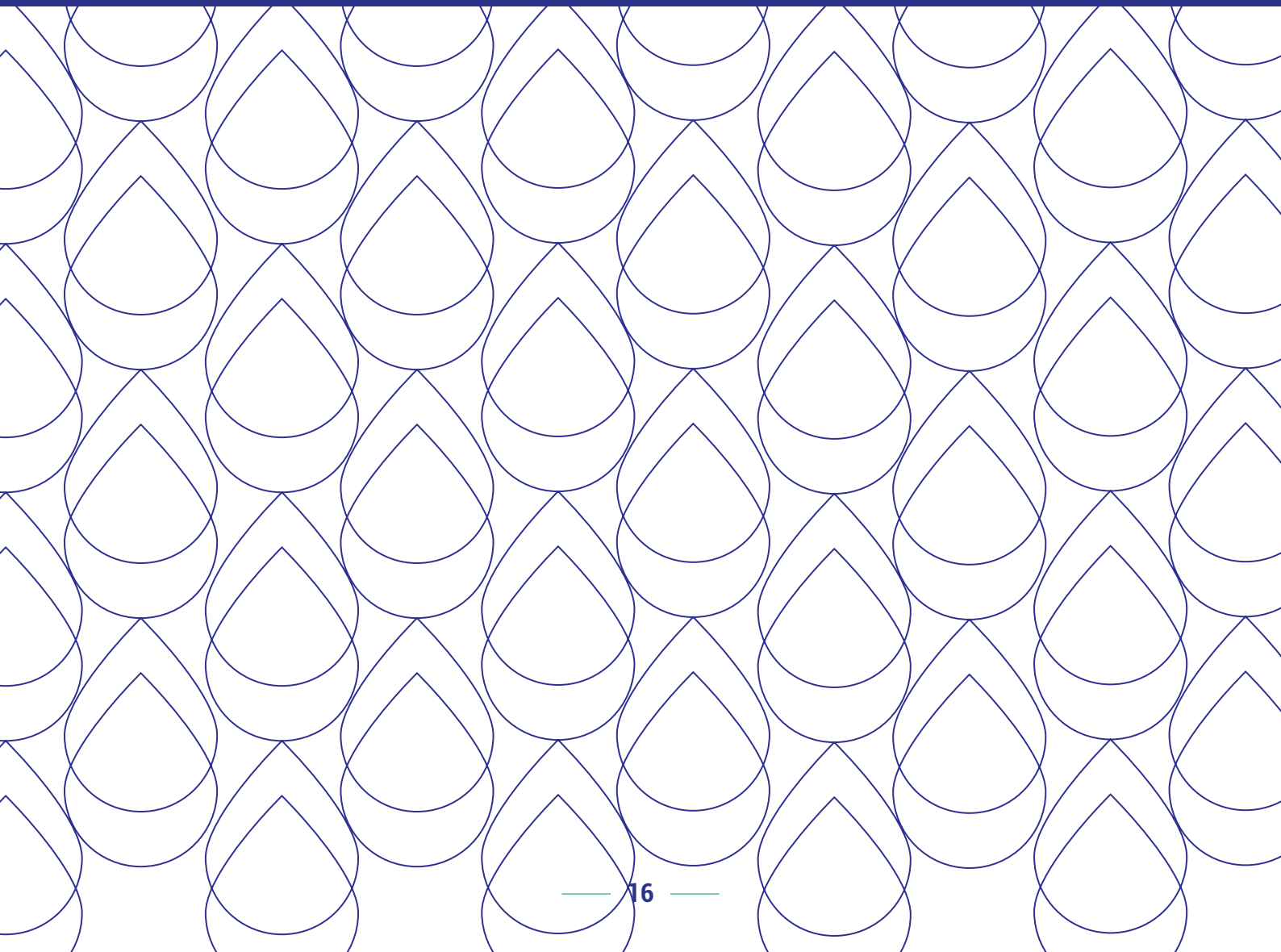
OMILAYE promeut une responsabilité environnementale renforcée et favorise le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Les activités de la société susceptibles de porter atteinte à l'environnement font l'objet de mesures préventives.

Toute activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des dommages et / ou des atteintes à l'environnement doit être signalée immédiatement au Responsable éthique.



2

LA DECLARATION DE POLITIQUE



OMILAYE s'engage fermement à promouvoir une culture d'éthique et de transparence dans toutes ses activités. Nos valeurs allient la richesse de nos cultures aux meilleures pratiques des normes internationales. Elles sont le socle de notre engagement et de notre performance à rendre accessible à tous, l'eau potable en milieu rural.

- ✦ *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 au Bénin.

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 au sein de OMILAYE, 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 matière et partenaires en 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 EVALUATION 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.

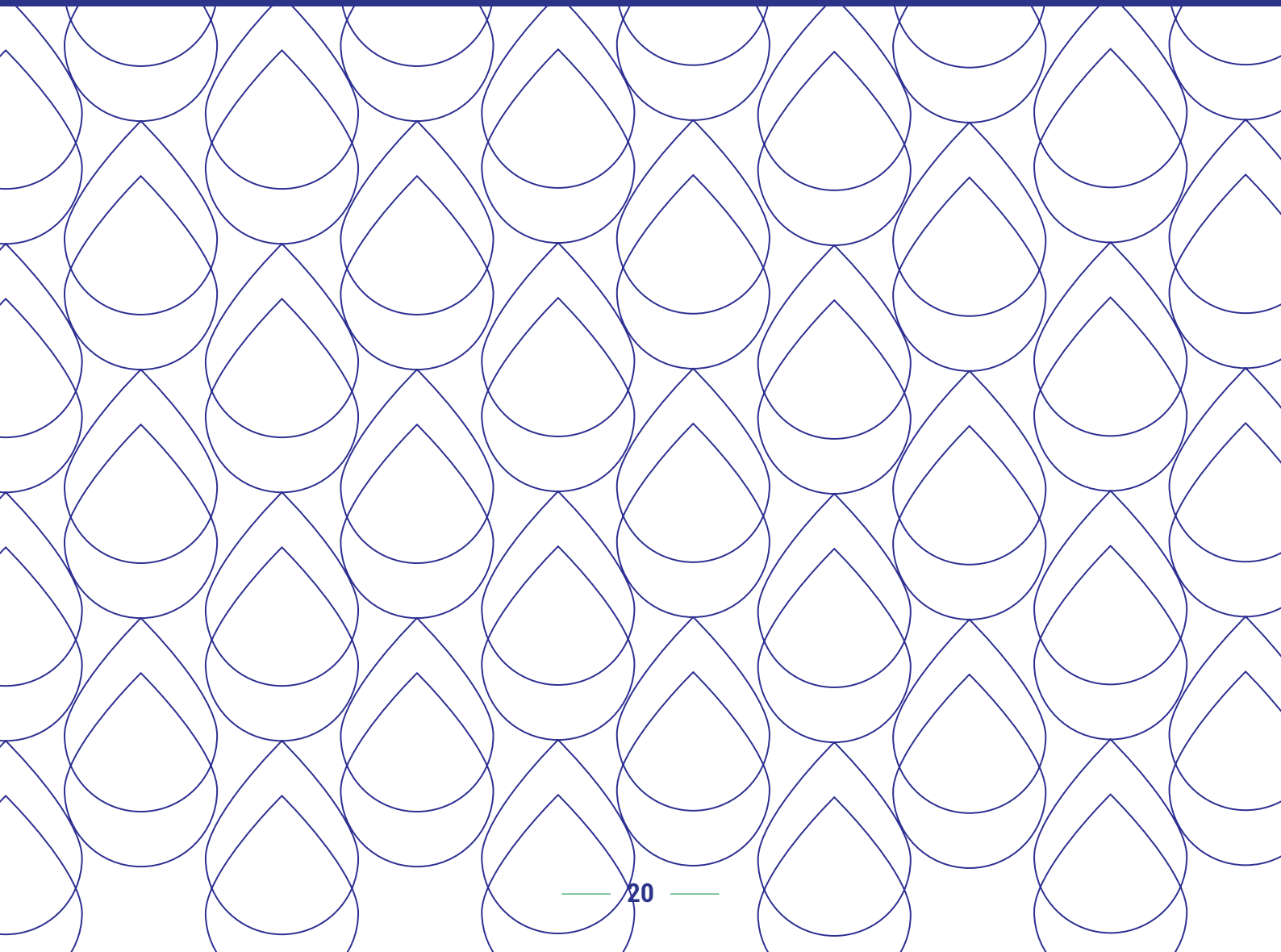






3

LES ENGAGEMENTS DE OMILAYE ET SES COLLABORATEURS



OMILAYE 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.

OMILAYE, DANS TOUTES SES ACTIVITÉS S'ENGAGE À :

- Incarner et partager les valeurs de la société ;
- 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 de l'équipe de développement durable et du comité éthique.

OMILAYE 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 Economique (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.

OMILAYE 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 son système de management éthique et anticorruption en conformité avec les lois et règlements en vigueur au Bénin, la culture et les enjeux spécifiques de OMILAYE dans une volonté d'amélioration continue ;
- Contribuer à la mise en œuvre de la Politique éthique et anticorruption du Groupe ;
- Assurer la cohérence et la complémentarité de son système de management éthique et anticorruption avec celui d'Eranove SA ;
- Analyser les risques et tenir à jour une cartographie des 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.

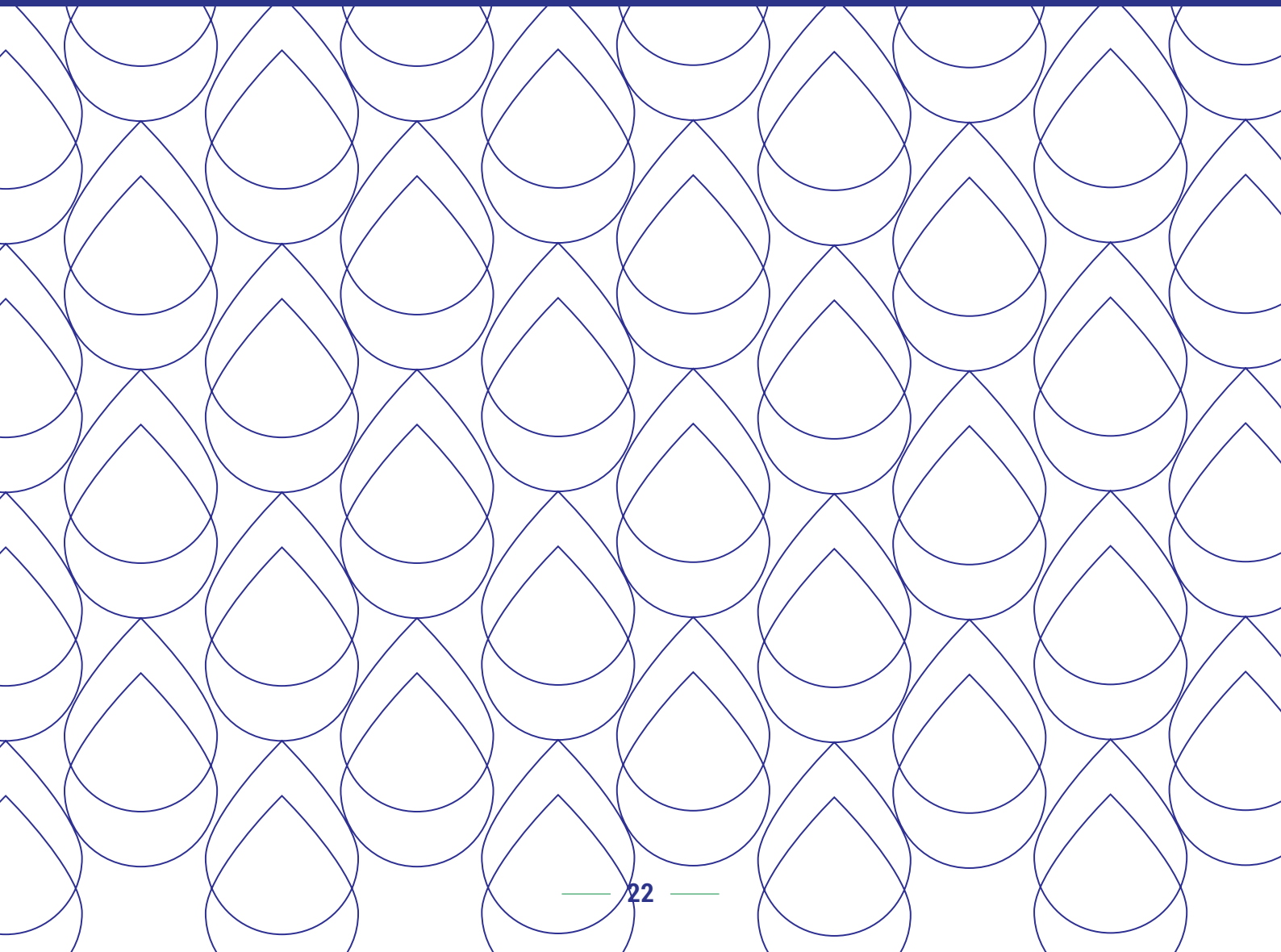
LES COLLABORATEURS DE OMILAYE S'ENGAGENT À :

- Incarner les valeurs de OMILAYE 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 de OMILAYE en matière d'éthique et d'anticorruption à chaque fois que jugé pertinent.



4

LES SITUATIONS DE VIGILANCE



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

OMILAYE 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 le comité éthique sur des situations frauduleuses ou de corruption, dans le cadre spécifique 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.

Voici quelques situations qui méritent la vigilance de chacun :

● LE CONFLIT D'INTERET :

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.

- ❖ *OMILAYE 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.*



LES POTS-DE-VIN ET PAIEMENT 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.

- ❖ *OMILAYE Lutte 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.*
- ❖ *OMILAYE interdits 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.



Conflit d'intérêt : Un employé de l'entreprise participe à la décision d'attribuer un contrat à une entreprise dirigée par un ami proche, sans révéler cette relation.



- ❖ *Un responsable de OMILAYE, 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 de OMILAYE accepte une somme d'argent d'un fraudeur afin d'influencer la décision du service litige sur le montant de l'amende.*
- ❖ *Un responsable de OMILAYE use de son influence sur le comité d'appel d'offre, pour favoriser l'attribution d'un marché au fournisseur de son choix.*



LE DON, MECENAT OU PARTENARIAT

Tout don de bienfaisance effectué au nom de OMILAYE ou de l'utilisation de ses ressources financières doit être conforme à la réglementation béninoise 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.

- ✦ *OMILAYE veillera 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, 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 OMILAYE ou celle du Groupe Eranove.*
- ✦ *Les « limites du raisonnable » et autres règles d'acceptation sont fixées avec une vigilance particulière s'agissant des relations avec les personnes politiquement exposées.*

➔ *Les principes et exigences relatifs à cette situation sont décrites dans le document « Procédure de gestion des cadeaux et invitations » du système de management éthique et anticorruption de OMILAYE.*

L'EXTORSION

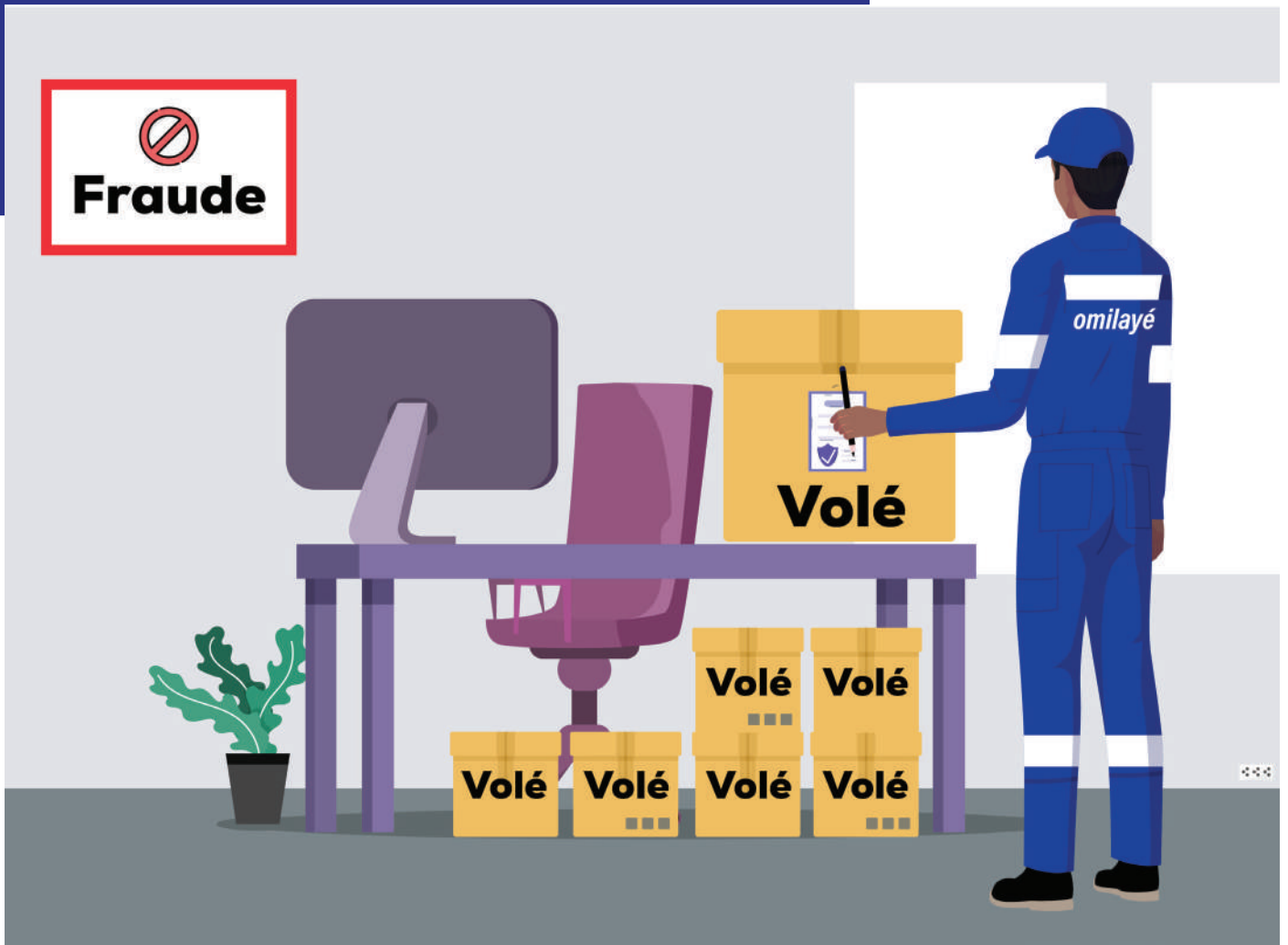
L'extorsion est le fait d'obtenir par violence, menace de violences ou contrainte, une signature, un engagement ou une renonciation, la révélation d'un secret, la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque.

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 éthique de la situation rencontrée afin de déterminer les actions de remédiations à mettre en œuvre.*



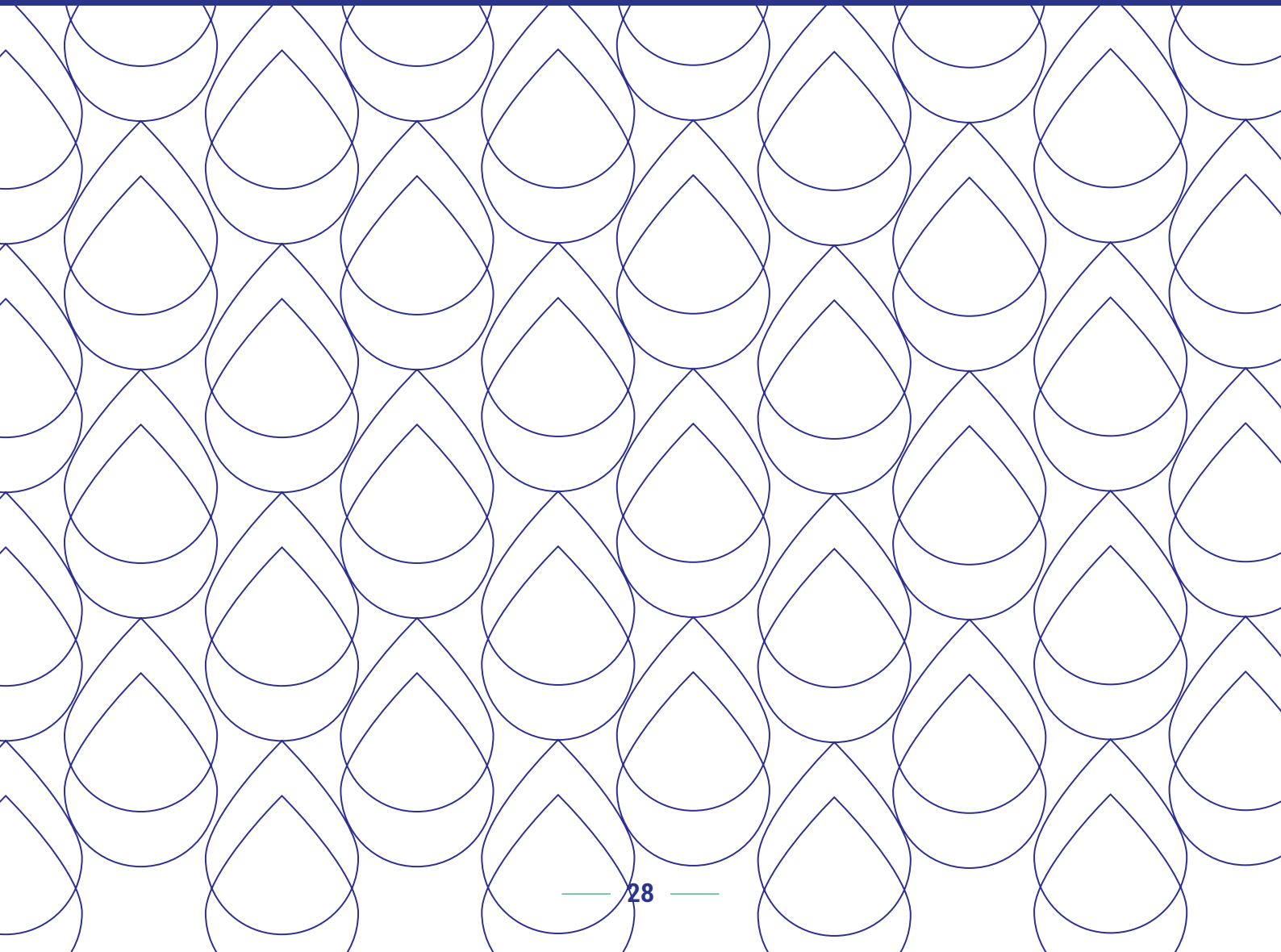
Fraude: Un employé modifie les enregistrements de stock pour dissimuler le vol de matériel





5

ROLES ET RESPONSABILITES



Chaque unité de OMILAYE ainsi que chaque agent a la responsabilité de mettre en œuvre les présentes règles d'éthique, quelles que soient sa fonction, ses contraintes et les spécificités de son activité ou son implantation géographique professionnelle. Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les travailleurs, indépendamment de leurs fonctions et responsabilités. Chacun assure la veille en ce qui le concerne, mais aussi s'engage à contribuer à son amélioration et à la dénonciation de toutes déviations constatées au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

REFERENT ETHIQUE ET ANTICORRUPTION

- ✦ *Rattaché au Directeur Général*
- ✦ *Supervise et met en œuvre la politique éthique et anticorruption de OMILAYE*
- ✦ *S'assure que les valeurs sont connues de tous les travailleurs, acceptés et appliqués dans la conduite et le déroulement de l'activité.*
- ✦ *A la fois porte-parole, conseiller et contrôleur en matière d'éthique professionnelle à OMILAYE, il doit aussi anticiper les évolutions de la société afin d'aider l'entreprise dans la gestion de sa politique éthique et anticorruption.*
- ✦ *Prépare les revues annuelles du SMAC OMILAYE*
- ✦ *Anime le réseau des correspondants éthiques de OMILAYE*

1./ COMITE ETHIQUE

Le Comité d'Éthique est chargé de la veille stratégique pour l'identification des signaux d'alerte en cas de risque de non-respect de la politique éthique et anticorruption. Il intervient également pour délibérer sur toute question relative aux bons ou mauvais cas d'application de la présente politique.

En tant qu'instance collégiale chargée de statuer de manière autonome et de fournir des avis ou recommandations, le comité d'éthique est un organe consultatif qui accompagne la direction générale à maintenir la vision et le respect des valeurs pour lesquelles OMILAYE s'est engagée puis à prendre des décisions pour préserver son image.

Il intervient soit de sa propre initiative, soit sur la base d'une saisine du Conseil d'administration, de la Direction Générale, ou du Responsable Ethique après avis du Directeur Général, confronté à une question d'éthique. Il peut statuer sur l'actualisation de la politique Ethique et anticorruption et sur d'éventuelles sanctions.



2./ DIRECTION GENERALE

Elle doit :

- ❖ *Montrer l'exemple, préserver, promouvoir et mettre en œuvre la politique dans toutes ses actions quotidiennes ;*
- ❖ *Veiller à ce que les membres de son équipe gardent toujours à l'esprit et respectent la politique ;*
- ❖ *S'assurer de connaître suffisamment la politique pour pouvoir conseiller et guider les membres de son équipe sur les questions qu'ils peuvent évoquer ;*
- ❖ *Identifier les risques liés à des situations de non-conformité et prendre les bonnes décisions en cas de problème relevant de sa responsabilité ;*
- ❖ *Rend compte des performances de son système à la Direction Générale du Groupe et au Conseil d'Administration.*

3./ CONSEIL D'ADMINISTRATION

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*
- ❖ *Définit les orientations stratégiques du système de management*

4./ RESPONSABILITES DES PARTIES PRENANTES

Chacun doit être vigilant à propos de la bonne application de la politique éthique et anticorruption en ce qui le concerne, mais aussi dans son entourage, ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

Chacun, quelle que soit sa fonction, est responsable de son propre comportement et des conséquences de ses décisions. Si un collaborateur commet un acte contraire à l'éthique, il ou elle s'expose, selon les circonstances, à des sanctions disciplinaires, administratives, voire civiles ou pénales. C'est pourquoi l'appropriation et le respect de la politique éthique et anticorruption sont un processus qui implique l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Tout collaborateur :

Les collaborateurs doivent informer leur supérieur hiérarchique ou le Responsable Ethique des difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans la mise en œuvre de la présente politique.

Chaque Agent doit :

- ❖ *connaître, comprendre et s'approprier la politique ;*
- ❖ *agir en accord avec la politique et, en cas de doute, demander des conseils à son manager ou au responsable Éthique ;*
- ❖ *incarner et mettre en œuvre nos valeurs, nos règles de conduite, nos comportements et nos principes d'action dans l'exercice quotidien de ses fonctions.*

Top management, des responsabilités supplémentaires :

Les managers sont chargés en priorité de veiller à l'adhésion de la politique. Leur rôle consiste à garantir que celle-ci est bien assimilée par tous les collaborateurs relevant de leur autorité. Ils doivent également guider les collaborateurs et les encourager à discuter de leurs préoccupations éthiques et de leurs interrogations quant à l'application des règles et principes contenus dans la politique.

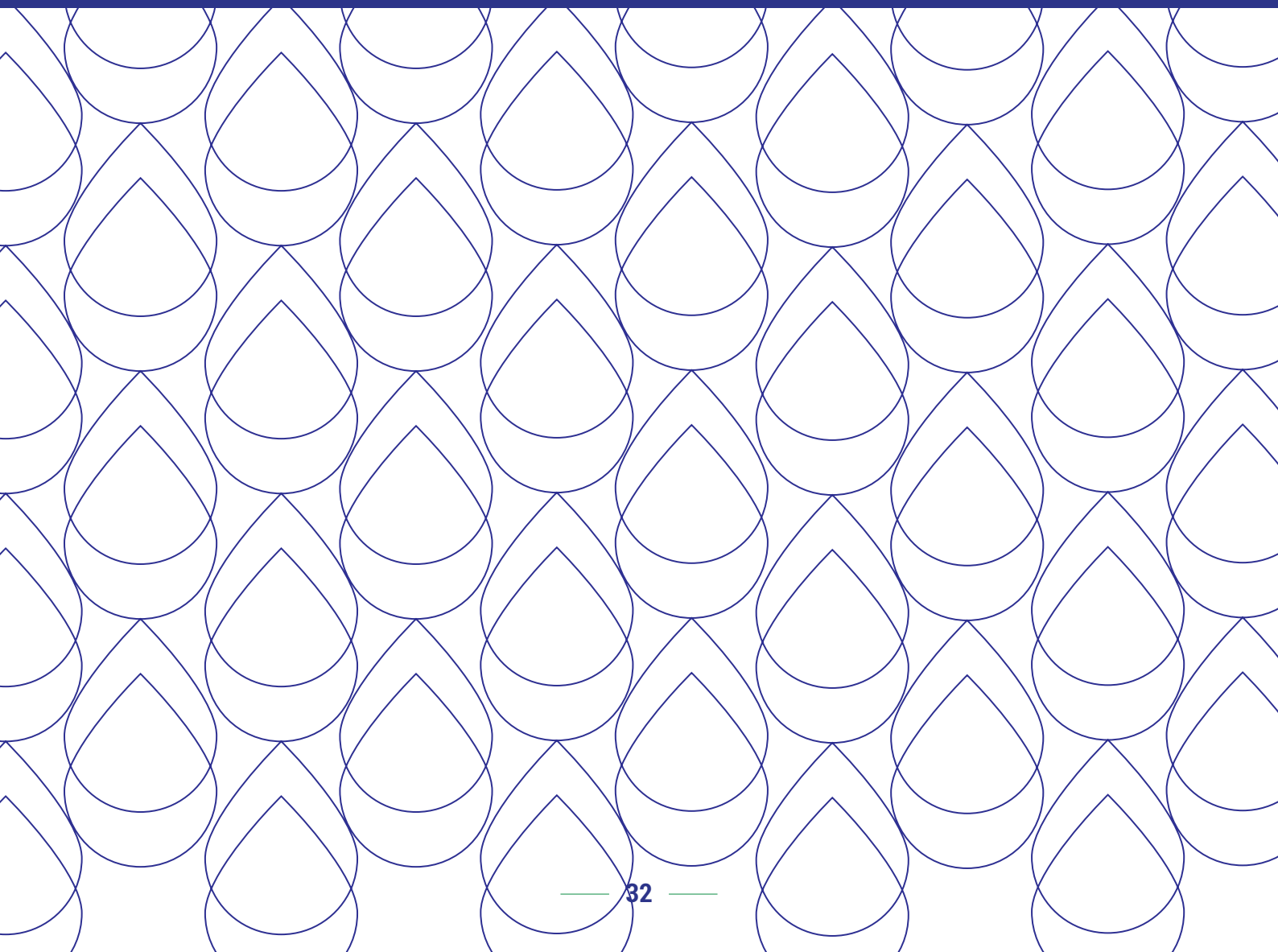
Enfin, il revient aux managers de vérifier que leurs collaborateurs suivent correctement les règles et principes qu'ils sont tenus d'appliquer. Cependant, c'est avant tout par l'exemplarité de leur propre comportement que les managers transmettent à leurs collaborateurs, le message de la pratique éthique et le sens de la conformité.





6

DISPOSITIF D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS



OMILAYE met en place un dispositif d'alerte supervisé par le Responsable Ethique afin de permettre à toutes les parties prenantes de :

- ❖ Lui soumettre toute requête concernant l'interprétation de la Politique de la société relative à tout manquement aux règles / valeurs applicables en la matière.
- ❖ Signaler les conduites et situations non conformes à la politique ainsi qu'aux Règles Internes applicables en la matière.

Les personnes relevant de la politique et les parties prenantes peuvent soumettre leurs requêtes et notifications dans les conditions prévues par le dispositif.

Dispositifs d'alerte :

Tout agent/Employé confronté à une situation susceptible de violer les principes énoncés dans cette politique peut signaler librement cette suspicion de violation au Responsable Éthique de l'entreprise.

Ainsi, tout Travailleur de OMILAYE qui a connaissance d'une situation ou d'un agissement violent ou susceptible de violer en particulier les règles comptables, financières, de contrôle interne, de lutte contre la corruption, de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail, les règles violant les principes du respect de la relation client, de détournement de la recette de l'entreprise et de protection de l'environnement est invité à le signaler au Responsable Éthique de l'entreprise ou par le canal anonyme mis en place à cet effet.

Ce dispositif est également accessible à tout collaborateur ayant besoin d'aide et de conseil, relativement au contenu de la politique et à ses modalités de mise en œuvre.

Ces canaux anonymes sont :

- ❖ Lien Whistleb intégré au site web OMILAYE
- ❖ Alerte auprès du référent Ethique
- ❖ Alerte auprès d'un supérieur hiérarchique
- ❖ Alerte par email dédié
- ❖ Alerte par ligne téléphonique dédiée
- ❖ Mise en place de Box éthique (siège – agences)



Autres outils et moyens d'alerte plaintes des clients et partenaires

Dans les relations avec la clientèle, un dispositif est mis en place pour recevoir les plaintes et les préoccupations relatives aux comportements non vertueux des agents.

Ainsi le client a le droit de dénoncer les comportements non vertueux de tout agent qui porteraient atteinte aux valeurs énoncées par la société ou qui sont contraires à la préservation de la responsabilité sociétale de OMILAYE face à ses parties prenantes.

Contrôle interne comme mesure d'alerte et signalement

OMILAYE se réserve le droit d'exécuter des contrôles Internes dans les limites de la loi pour vérifier l'application de la Politique éthique et anticorruption et prévenir les activités susceptibles d'affecter la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la légalité de l'information.

Ainsi, au cours d'une mission de contrôle, les auditeurs ont la possibilité d'élargir leurs activités sur le respect par les services/collaborateurs édités, des valeurs relevant de la présente politique.

Protection des lanceurs d'alerte

OMILAYE s'engage à protéger ses collaborateurs par le respect d'une stricte confidentialité en cas d'alerte relative :

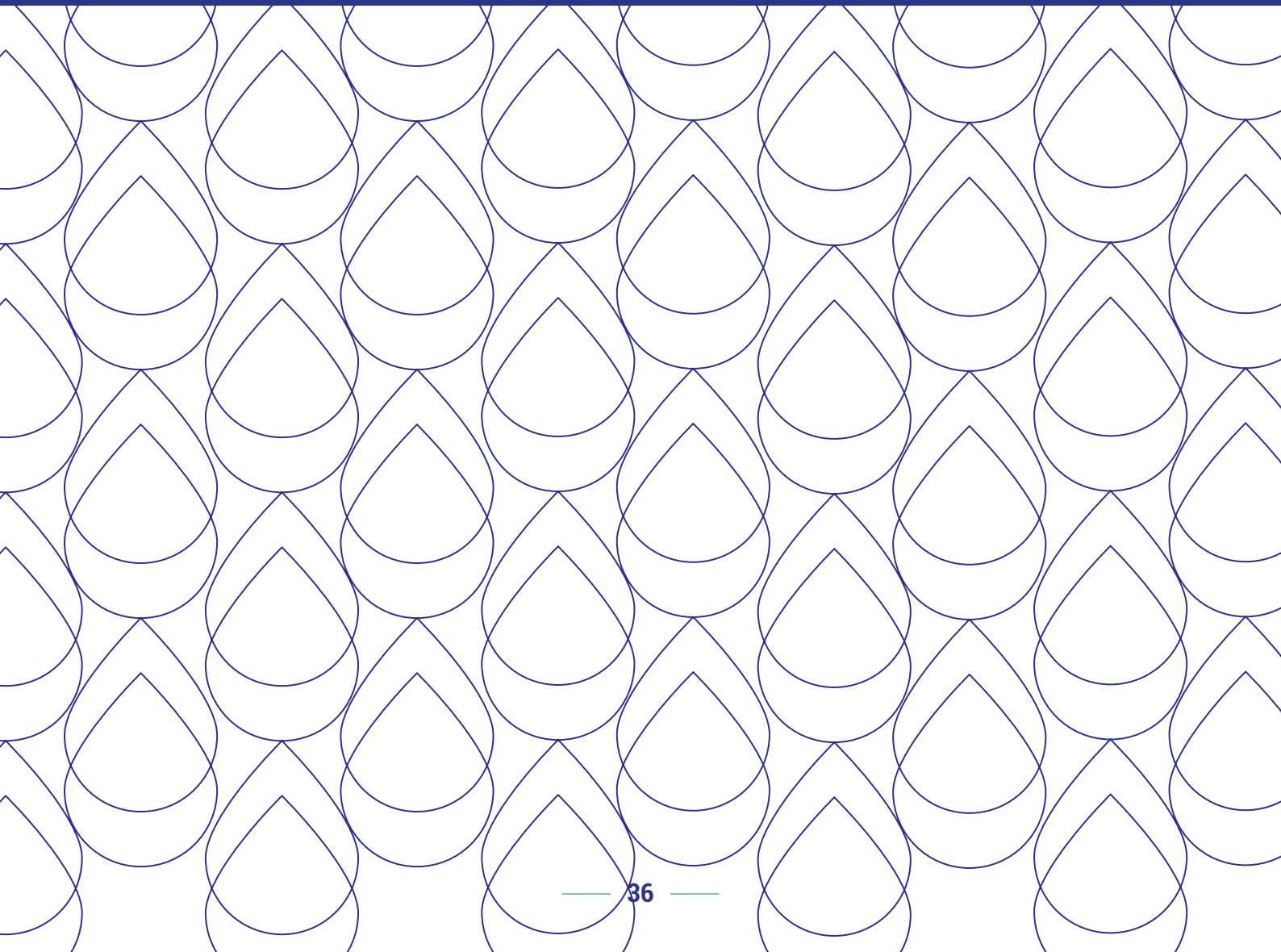
- ❖ A leur identité ;
- ❖ Aux faits objet du signalement ;
- ❖ Aux personnes visées par le signalement.





7

PROCEDURE DISCIPLINAIRE



Dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire relative aux manquements ou au non-respect des valeurs, certains principes doivent s'appliquer.



Principes :

- » Le signalement est un devoir, pour autant, il ne pourrait être reproché à un collaborateur de ne pas l'avoir mis en œuvre.
- » Il est demandé d'agir de façon anonyme pour éviter tout abus dans l'utilisation du dispositif d'alerte et de protéger le collaborateur à l'origine du signalement.
- » Les signalements seront traités en toute confidentialité et avec la plus grande attention par le Responsable Éthique de OMILAYE qui instruira les faits visés par le signalement notamment au Comité Éthique.
- » Les informations ainsi recueillies seront conservées jusqu'au terme de l'éventuelle procédure disciplinaire ou contentieuse engagée. En l'absence de procédure, les informations seront conservées pendant un délai de trois mois à compter de la date du signalement.
- » Si les faits signalés s'avéraient, après instruction, ne pas violer les dispositions de la Politique Éthique alors que le collaborateur auteur de l'alerte a agi de bonne foi et sans intention de nuire, aucune mesure disciplinaire ne pourrait être prise à son encontre.
- » Après l'éventuelle mise en œuvre de mesures conservatoires notamment à l'effet de prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, les collaborateurs visés par le signalement seront informés et ils disposent d'un droit d'accès et de rectification des informations les concernant en cas d'erreur, sans qu'il leur soit possible de connaître l'identité du lanceur d'alerte.
- » Le Comité Éthique s'engage à prendre toute mesure disciplinaire à l'effet de prévenir ou de stopper tout fait constituant un manquement aux dispositions de la Politique Éthique.



Sanctions :

- » Les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées par la Direction Générale de OMILAYE sont impératives ; nul au sein de la société ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique.
- » Tout éventuel non-respect de ces règles par un travailleur constituerait un manquement et pourrait faire l'objet de la part du Comité Ethique au sein de l'entreprise de sanctions et poursuites appropriées.
- » Les sanctions et poursuites appropriées sont celles prévues par le règlement intérieur de OMILAYE ou tout moyen applicable au collaborateur concerné, et seront prises dans le respect des procédures légales applicables et notamment dans le respect des droits et garanties applicables au collaborateur concerné.
- » De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative de OMILAYE, même si le non-respect des règles était détecté par l'entreprise elle-même dans le cadre d'un contrôle interne.





POLITIQUE **ETHIQUE & ANTICORRUPTION**

Systeme de Management Environnement,
Social et Gouvernance

2024

