


CIPREL

Une société du groupe  **Éranove**

RAPPORT
**DÉVELOPPEMENT
DURABLE** **2023**

SOMMAIRE

AXE 1

Page **12**

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
- La Directrice Générale
- 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

Page **18**

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

EDITO Page **4**

CHIFFRES CLÉS Page **5**

CONTRIBUTION AUX ODD
DES NATIONS UNIES Page **6**

MODÈLES D'AFFAIRES Page **7**

ACTIONNAIRES Page **8**

VALEURS Page **9**

POLITIQUE QSE-RSE 2022 Page **10**

POLITIQUE CLIMAT 2023-2025 Page **11**

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

AXE 3

Page **26**

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

B. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

- Réduire nos émissions de CO_x et NO_x
- Bilan carbone

C. MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS REJETS

- Maîtriser nos consommations de matières premières
- Maîtriser nos rejets

AXE 4

Page **35**

Contribuer aux services essentiels et au développement local

A. SERVIR LE CLIENT

B. INTÉGRER L'INNOVATION

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

- Promouvoir l'éducation
- Soutenir la santé
- Contribuer au développement humain

PERSPECTIVES

Page **40**

ANNEXES

Page **41**

Indicateurs de Performance
Environnementale, Sociale
et Sociétale 2020-2023

Chers Partenaires et Collaborateurs,

L'année 2023 a été marquée par des opportunités en constante évolution et des défis permanents, en dépit desquels nous avons œuvré à assurer le maintien du bon niveau de performance de CIPREL et sa pérennité : deux objectifs qui résument bien notre engagement commun.

Après avoir navigué avec succès à travers les complexités de ces dernières années, impactées par la crise sanitaire mondiale et les défis opérationnels du secteur électrique, nous sommes ravis de constater que nous avons su maintenir une performance exceptionnelle malgré les challenges non moins importants auxquels nous avons dû faire face cette année.

En effet, ceux-ci ont été une opportunité de démontrer notre capacité à réinventer nos méthodes de travail, et cela nous a permis d'atteindre un taux de disponibilité d'énergie hors arrêts programmés au 31 décembre 2023 de 96,08% : une performance témoignant de notre engagement envers la fiabilité et la qualité de nos services.

2023 fut également chez CIPREL, une année de pérennisation de la gouvernance responsable :

- Nos trois certificats ISO 9001 : 2015, ISO 45001 2018 et ISO 14001 2015 ont été maintenus, et l'attestation RSE à nouveau renouvelée au niveau Exemplaire avec 720 points.
- Nous avons poursuivi avec succès le déploiement de la démarche de Certification de notre système de management énergétique selon l'ISO 50001 et de la démarche de certification du système de management anti-corruption (ISO 37001).

Parallèlement, nous avons confirmé notre engagement continu en faveur de la protection de l'environnement et de la lutte contre les changements climatiques avec l'élaboration de la politique climat de CIPREL qui, dès 2024, année de nos 30 ans d'existence, sera déployée sur tous nos processus.

Pour terminer, ces succès et avancées démontrent l'engagement collectif de chacun d'entre vous, collaborateurs et partenaires, pour la réalisation de notre mission.

Je tiens donc particulièrement à vous exprimer ma profonde gratitude pour votre contribution inestimable.

Ensemble, restons engagés pour faire face aux défis futurs, afin de progresser, et de continuer d'écrire ensemble l'histoire de CIPREL.



Mme Kadidjatou DIALLO
Directrice Générale de CIPREL

CHIFFRES CLÉS

HISTORIQUE



ACTIONNARIAT



83,30%



14,70%



2%



MOYENS



RÉSULTATS



CONTRIBUTIONS AUX ODD DES NATIONS UNIES

CIPREL participe, via ses activités et ses engagements, à l'atteinte de **8 des 17 Objectifs de Développement Durable** promus par les Nations Unies.

1



PAS DE PAUVRETÉ



9



INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



3



BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



11



VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES




4




ÉDUCATION DE QUALITÉ



12



CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



8



TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



13



MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



MODÈLE D'AFFAIRES

TRANCHES	20 juillet 1994 Création de CIPREL Signature Convention avec l'État	PUISSANCE CENTRALE	PRODUCTION ANNUELLE	DURÉE CONSTRUCTION CONTRACTUEL / RÉALISÉ
CPREL I 3 X 33 MW	Février 1995 Mise en service	99 MW	666 GWh	8 mois / 7 mois
CPREL II 1 X 111 MW	Juin 1997 Mise en service	210 MW	1 410 GWh	16 mois / 16 mois
CPREL III 1 X 111 MW	Décembre 2009 Mise en service	321 MW	2 154 GWh	20 mois / 19 mois
CPREL IV	20 décembre 2011 Cycle Combiné Signature avenant avec l'État			
CPREL IVA 1 X 111 MW	Décembre 2013 Mise en service	432 MW	3 010 GWh	24 mois / 18 mois
CPREL IVB 1 X 111 MW	Décembre 2015 Mise en service	543 MW	3 810 GWh <small>3510 GWh depuis janvier 2022</small>	33 mois / 27 mois

La satisfaction du client, la santé et la sécurité des collaborateurs et intervenants extérieurs, l'innovation, ainsi que la préservation de l'environnement dans toutes ses dimensions, demeurent des priorités absolues dans l'accomplissement de la mission de service public de CIPREL, qui consiste à « **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 fourniture d'énergie se fait selon une production annuelle d'une quantité d'énergie définie au contrat. Cette activité est soumise à une **obligation de production de type « Take or Pay »**, qui induit l'engagement de l'État Ivoirien à enlever ou payer cette énergie électrique minimum. Cette quantité d'énergie à produire, qui s'établit à 3.510 GWh en 2023, a évolué avec l'avancée des différentes étapes de construction des différentes tranches composant la centrale.

ACTIONNAIRES

Eranove, le principal actionnaire

Eranove et ses plus de 9 000 employés s'appuient sur des bases solides afin de développer leur modèle :

- Un ancrage africain ;
- Une expertise sur toute la chaîne de valeur des métiers de l'eau et de l'électricité ;
- Un engagement fort en faveur des partenariats public-privés.

En quelques chiffres, ERANOVE c'est 4 millions de clients électricité, 2 millions en eau potable et 1 million en assainissements. 5 978 GWh d'électricité et 343 millions de m³ d'eau potable produits.

CIPREL, à travers sa mission de production d'électricité, joue un rôle de premier plan au sein de ce groupe authentiquement panafricain.

Dans un contexte où les ressources sont abondantes et le déficit d'accès constitue un frein au développement des économies africaines,

Eranove travaille à développer des solutions efficaces pour permettre à tous les Africains d'avoir accès à des services de base comme l'électricité, l'eau potable, l'assainissement, l'éducation et l'accès à l'information. Ces solutions sont à la fois performantes, adaptées aux réalités locales et pérennes.

Cette stratégie industrielle inclusive s'appuie sur un actionariat salarié et sur des capitaux privés africains, à l'image de ceux engagés par l'actionnaire de référence panafricain, Emerging Capital Partners (ECP). Eranove évolue ainsi au cœur d'un **écosystème de compétences et d'exigences opérationnelles**, véritable gage de performance, à l'image de l'accélération continue du développement du groupe.

Depuis 2021, un consortium formé du gestionnaire de fonds panafricain Emerging Capital Partners, acteur majeur du capital-investissement panafricain, de A-P. Moller Capital, spécialisé dans les infrastructures et les marchés en développement, de DEG, l'institution allemande de financement du développement du secteur privé, et de Investment Fund for



UNE DYNAMIQUE CONTINENTALE

Pour le groupe ERANOVE, la RSE est au service de la performance, avec un **impact positif** sur l'ensemble de ses **parties prenantes** : les actionnaires, les collaborateurs, les clients, les partenaires, les fournisseurs, les communautés.

Le développement des services de l'eau et de l'énergie, l'accès à l'information et la formation, constituent tout à la fois des opportunités de croissance, de mieux-être et de développement de la société. Cette performance est rendue possible en s'appuyant sur **notre culture, nos valeurs** et en les partageant.

Developing Countries (IFU-Danemark), l'institution danoise de financement du développement pour les investissements du secteur privé dans les pays en développement, a investi via la société la société ECP Power & Water Holding dans le groupe Eranove.

L'État de Côte d'Ivoire

L'État de Côte d'Ivoire est en charge de la tutelle technique. Son **représentant, le Ministère des mines, du Pétrole et de l'Énergie** définit la politique énergétique, en fait le suivi et contrôle 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.

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

La BOAD

La **Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD)** est une institution de financement du développement commune des états de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA) : Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal et Togo.

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

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.



CONVIVIALITÉ

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.

Chez CIPREL, chacune de nos décisions et de nos actions s'appuie sur nos six valeurs : **Force du collectif, Engagement, Équité, Respect, Innovation, Convivialité.**

Ces valeurs sont partagées par chaque collaborateur et constituent notre raison d'être.

À CIPREL, nous sommes **FEERIC** !

POLITIQUE QSE-RSE 2023

Afin de maintenir un niveau de performance optimal de son système, CIPREL détermine chaque année ses **engagements clés constituant sa Politique Qualité, Sécurité et Environnement (QSE), et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**

Cette politique, déclinée en objectifs opérationnels permet d'engager tous les collaborateurs vers un but commun : relever et valoriser le niveau de performance globale de CIPREL.

CIPREL
POLITIQUE QSE-RSE 2023

« 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 ». Telle est la mission que la Compagnie Ivoirienne de Production d'Electricité, CIPREL, se charge de remplir avec succès depuis sa création.

La veille des exigences légales et réglementaires en permanente évolution, le développement et l'amélioration continue d'un système de management commun de la qualité, de la sécurité, de la préservation de l'environnement et de la responsabilité sociétale des entreprises, doivent nous permettre d'anticiper les changements de notre contexte, et de satisfaire pleinement les besoins et attentes de chacune des parties intéressées, notamment, le client Etat de Côte d'Ivoire, le personnel, les actionnaires, et les intervenants extérieurs.

CIPREL, consciente de ses devoirs en termes de responsabilités sociétale et environnementale, s'assure donc de demeurer performante techniquement, et d'agir en industriel responsable en s'impliquant dans la lutte contre le changement climatique pour une transition du monde vers la carboneutralité, afin de réaliser sa vision qui est « d'Être, dans le domaine des centrales électriques, un constructeur-exploitant de référence en Afrique ».

A ce titre, les principes éthiques et les valeurs appliqués au sein de CIPREL, ainsi que la communication autour des bonnes pratiques professionnelles, traduisent notre détermination à mener ses activités avec éthique, intégrité, et dans le strict respect des lois et règlements en vigueur.

C'est pourquoi, tenant compte de sa mission de service public, de son contexte, particulièrement des crises sanitaires et économiques et de ses orientations stratégiques groupe notamment en matière de durabilité et de climat, la **Politique Qualité Sécurité Environnement** et **RSE** mise en place adresse les axes suivants :

- 1 Le renforcement de l'ancrage de la culture santé-sécurité auprès du personnel et des intervenants extérieurs
- 2 L'amélioration du management de l'environnement selon les normes internationales avec prise en compte des orientations liées à l'efficacité énergétique et au changement climatique
- 3 Le management du capital humain
- 4 La poursuite de la transition digitale
- 5 La promotion de la Responsabilité Sociétale avec notamment l'intégration progressive d'un système de management anticorruption
- 6 La fiabilisation de la chaîne d'approvisionnement et de gestion de stocks

Leur réalisation 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.

UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ERANOVE

CIPREL
OBJECTIFS QSE-RSE 2023

- 1 Assurer notre engagement de production annuel du Take Or Pay de 3 510 GWh avec la qualité de service requise tout en :
 - Respectant une disponibilité minimale hors arrêts programmés de l'usine d'au moins 95,5% (06 Turbines à gaz + TAV)
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions 2023 d'amélioration de la chaîne d'approvisionnement
- 2 Renforcer la culture santé-sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel et des intervenants extérieurs en :
 - Maintenant un taux de Fréquence TF des accidents avec arrêt ou sans arrêt de travail inférieur à 4 (pour 1 Million) et un taux de Gravité TG inférieur à 0,3 (pour Mille) pour le personnel sur 3 années glissantes
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions 2023 de renforcement du système de management SST selon ISO 45001 pour le personnel et les intervenants extérieursEt intégrer progressivement dans le système de management QSE, l'efficacité énergétique en :
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions découlant de l'audit initial ISO 50001 en vue de la certification en 2024
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions 2023 issu de la revue énergétique 2022 du site
- 3 Améliorer nos performances environnementales en :
 - Réduisant les pollutions hors et sur site d'au moins 20% par rapport aux objectifs de 2022
 - Augmentant la capacité de valorisation et de recyclage des déchets solides et des déchets liquides hors eau de process à plus de 10% par rapport aux déchets produits
 - Réduisant d'au moins 5% sur 3 années glissantes le volume de rejets liquides du process TAV
 - Réalisant au moins 80% des études prévues en 2023 au plan directeur lié à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et au changement climatique
 - Veillant à ce que les émissions atmosphériques de nos groupes de production au droit des cheminées (NOx, SOx) respectent les valeurs limites réglementaires
 - Adoptant une Politique Climat en 2023 en ligne avec les orientations du Groupe Eranove
- 4 Continuer à promouvoir la RSE en :
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions 2023 portant sur les 7 questions centrales
 - Réalisant au moins 80% des actions CIPREL du plan d'actions 2023 Environnemental, Social et de Gouvernance de Eranove (PA ESG)
- 5 Mettre en place un système de management anti-corruption en :
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions issu de l'audit initial en vue de l'audit de certification ISO 37001 en 2025
- 6 Poursuivre la transformation digitale de l'entreprise en :
 - Réalisant au moins 80% du plan d'actions 2023 issu du schéma directeur
- 7 Améliorer le management du capital humain et de gestion des carrières en :
 - Réalisant à 100% le plan d'actions lié à la démarche compétences

Je demande au Responsable QSE - RSE, aux Directeurs, aux Responsables 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 27 Janvier 2023

Le Directeur Général
DIALLO K. KADIJATOU

UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ERANOVE

POLITIQUE CLIMAT 2023-2025

Consciente de son impact sur l'environnement et mue par sa volonté de contribuer efficacement à la lutte contre les changements climatiques dans l'optique d'une neutralité carbone d'ici 2050, CIPREL, dans les pas d'Eranove, a formalisé sa **Politique Climat 2023-2025 reposant sur la réduction en intensité des émissions de gaz à effet de serre et l'adaptation de l'entreprise face au changement climatique.**

Des orientations déclinées en huit axes d'engagements définis en conformité avec la Politique Climat Eranove. Cette Politique Climat CIPREL a été présentée aux Administrateurs qui l'ont approuvée à l'unanimité au Conseil d'administration du 25 octobre 2023.

POLITIQUE CLIMAT 2023-2025



Consciente de son impact sur l'environnement, La Compagnie Ivoirienne de Production d'Électricité (CIPREL), s'engage, à la suite du Groupe Eranove, à :

- > Agir en faveur de la lutte contre les changements climatiques
- > Continuer à exercer sa mission consistant à « **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** », en s'appuyant sur les engagements de contribution de la Côte d'Ivoire publiés lors de la COP 26 Climat (Glasgow, 2021)
- > Mobiliser ses parties prenantes autour de la lutte contre les changements climatiques

Le respect par CIPREL des engagements en la matière restera cependant étroitement lié à ses engagements contractuels de production d'électricité à partir de combustible mis à disposition par le secteur électrique.

La politique climat CIPREL repose sur deux orientations :

- > L'atténuation de son impact, avec pour objectif la réduction du taux d'émissions de gaz à effet de serre
- > L'adaptation de l'entreprise face au changement climatique.

Cette politique se décline également en 8 axes d'engagement définis avec l'ensemble du Groupe Eranove :

1 S'engager :

- Formaliser un Plan Climat en 2 étapes : Politique et Stratégie chiffrée
- Engager d'ici à 2026, des démarches d'Efficacité Énergétique selon l'ISO 50001 et d'Adaptation Climatique selon l'ISO 14090
- Mobiliser les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre des actions qui découleront du plan Climat défini

2 Capitaliser :

- Identifier l'ensemble des actions de mesures puis les sources de réduction de consommations d'énergie et d'émissions de gaz à effets de serre
- Partager le retour d'expérience de CIPREL notamment au Groupe Eranove

1/2



3 Mesurer :

- Etablir la trajectoire pluriannuelle des consommations d'énergie de CIPREL
- Piloter la trajectoire Carbone pluriannuelle de CIPREL



4 Réduire :

- Identifier les actions de réduction des gaz à effet de serre et d'efficacité énergétique envisageables ainsi que les facteurs clés de succès
- Proposer un plan de mise en œuvre des actions de réduction retenues (études, engagement des parties prenantes, financement, réalisation)

5 Développer :

- Développer de nouveaux projets en intégrant systématiquement la dimension Climat
- Engager les études des projets de réduction des émissions relatives ou absolues, sélectionnées au préalable, de façon proportionnée au potentiel de réduction et à la capacité de mise en œuvre (technique/financière)
- Développer des actions de séquestration/compensation carbone industrielle et/ou forestière en ligne avec la stratégie Groupe (perspective Net Zéro 2030-2050)

6 S'adapter :

- Identifier les risques et les impacts climatiques susceptibles d'affecter le site de la centrale
- Identifier les options d'adaptations envisageables et les moyens requis pour les réaliser

7 Financer :

- Appuyer Eranove
- dans la mise en œuvre de la réglementation taxonomie verte relative aux objectifs Climat de l'Union Européenne, si celle-ci s'avère applicable
- dans l'identification du cadre de mobilisation de crédits carbonés ou de financements verts

8 Mobiliser :

- Elaborer un plaidoyer et un cadre de concertation et de mobilisation des parties prenantes, favorisant la prise en compte des enjeux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (avec le Client Etat de Côte d'Ivoire)

2/2



La réalisation des engagements ci-avant, suppose pour CIPREL, le maintien de sa capacité à contribuer à la réalisation des engagements nationaux pris dans la lutte contre le changement climatique, et à mobiliser l'ensemble des parties prenantes et des leviers d'actions qui lui sont endogènes et exogènes.

Fait à Abidjan le 25 octobre 2023
Le Directeur Général





AXE 1

Construire notre engagement sur une gouvernance forte

A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS

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.
L'objectif : répondre aux besoins énergétiques croissants du pays.

Située à la Rue des textiles, dans la zone industrielle de Vridi (commune de Port-Bouët), CIPREL est fière d'être l'une des plus puissantes centrales thermiques de Côte d'Ivoire et de demeurer une référence dans la construction de centrales thermiques en Afrique de l'Ouest. **Engagement, dynamisme et implication** de tous nos collaborateurs, nos partenaires, nos actionnaires et notre Conseil d'administration sont en permanence au cœur de nos actions.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Organe de gouvernance suprême de CIPREL, le Conseil d'Administration, composé de dix membres, assure une supervision adéquate des opérations de l'entreprise. Concrètement, le Conseil d'Administration détermine les orientations de la société, veille à leur mise en œuvre, et établit des mécanismes de contrôle pour s'assurer de la bonne gestion de CIPREL.

Organe stratégique dans le dispositif de gouvernance, le Président du Conseil coordonne et guide les activités, garantissant le bon déroulement des délibérations et la mise en œuvre efficace des principes de gouvernance d'entreprise.

Capacité installée **556 MW**

LES COMITÉS DÉPENDANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comité d'Audit

Ses missions sont :

- Réaliser le suivi des **questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières** ainsi que s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne.

Comité des Rémunérations et des Nominations

Ses membres se réunissent au moins une fois par an, préalable

ment à la réunion du Conseil d'Administration, et si besoin est. Ils assistent 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** ;
- Dans la **détermination de la composition des instances dirigeantes.**

Production 2023 **3.783 GWh**
Mise à disposition du réseau électrique

LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Nommée à la tête de l'entreprise en mars 2019, notre Directrice Générale, Madame Kadidjatou DIALLO, siège également au Conseil d'Administration en tant qu'Administrateur.



Elle bénéficie des pouvoirs les plus étendus, qu'elle exerce dans les limites de l'objet social et sous réserve de ceux attribués par l'Assemblée Générale des actionnaires, ou spécialement attribués par le Conseil d'Administration ou par les dispositions légales et statutaires.

LE COMITÉ DE DIRECTION - CODIR

Organe de décision, le CODIR est chargé de piloter les plans d'actions pour **améliorer les performances opérationnelles, sociales, environnementales et contractuelles**, de définir et suivre la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Il comprend **six membres, dont deux femmes.**

Près de **75.000 m²**
SUPERFICIE DU SITE DE PRODUCTION



COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31/12/2023

M. N'GUESSAN Kouassi - Président

Mme DIALLO Kadidjatou - Directrice Générale

ERANOVE représenté par **M. GIRET** Matthieu

ÉTAT DE CÔTE D'IVOIRE représenté par **M. CISSE** Sabati

Mme ALBERT-LEBRUN Pascale

M. BAH Thierry Fabrice

M. KING Christopher

M. LODUGNON Brice

Pr. N'GUESSAN Tchétché

Mme STUDER Martine

B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

CIPREL attache une importance toute particulière à son identité propre et à ses valeurs, qui constituent sa Culture d'Entreprise.

Valeurs et Culture sont véritablement inséparables...

Au cœur de la culture de l'entreprise, ces dernières sont nos repères et notre guide, elles constituent nos règles du « vivre ensemble ».

En 2023, l'Innovation et la Convivialité, deux valeurs, sur les six de notre sigle FEERIC, ont été mises en avant à travers l'élection de deux gardiens du temple, représentants ces valeurs de CIPREL. Lors de ces élections, est choisi, parmi le personnel, le collaborateur représentant 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 ; des « causeries valeurs » animées par les gardiens et par le port du polo identitaire siglé « FEERIC » chaque dernier vendredi du mois.



Une visite officielle des installations de CIPREL s'est déroulée le vendredi 24 juin 2023 en présence de S.E.M Mohamed Bazoum, Président de la République du Niger et de S.E.M Tiemoko Meyliet Koné, Vice-Président de la République de Côte d'Ivoire. Ce fut l'occasion de mettre en avant la reconnaissance de l'État aux performances de CIPREL, acteur incontournable dans le secteur de l'Énergie du pays et de la sous-région.



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



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
YEO Donafologo



ALUMINIUM | ENGAGEMENT
"La promesse de faire honneur ensemble"



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
TOURE Kolo



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



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
TRAORE Mohamed



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



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
TIEBLE Tieble Célestin



ARGENT | CONVIVIALITÉ
"Le plaisir de vivre ensemble"



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
KOFFI N'da Fabla Andréa



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



GARDIEN DU TEMPLE ÉLU
N'GOIN Yao Rodrigue Junior

C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS

Afin de renforcer son engagement envers l'éthique, CIPREL a mis en place un Dispositif Éthique qui détaille les principes que nous défendons et les règles que chaque collaborateur doit suivre pour les appliquer dans son travail 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. Un Comité Éthique est chargé du **déploiement et de l'ancrage de la politique éthique de l'entreprise**.

RESPONSABILITÉ ET CONFIANCE

Chaque collaborateur assume la responsabilité personnelle de ses actes et décisions pour garantir le respect du code éthique en toutes circonstances.

Le dispositif éthique orientant l'ensemble des activités permet à CIPREL de :

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

CIPREL affirme ainsi son engagement à mener ses activités de façon éthique, et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption.

En 2023 100% des personnes cibles (responsables issus des différents processus clés et les personnes tenant des fonctions fortement exposées) ont été formés et sensibilisés au Système de Management Anti-Corruption, selon la norme ISO 37001

NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

Le Dispositif Éthique de CIPREL s'articule autour :

- Du **Code Éthique** édictant les principes et la responsabilité de CIPREL en matière d'éthique ;
- Le **Règlement Intérieur du Comité Éthique** définissant ses missions, son fonctionnement et ses prérogatives ;
- La **Cartographie des risques éthiques** identifiant les risques, les

analyse et les hiérarchise ;

- La **Déclaration des Conflits d'intérêts** portant sur les liens qui peuvent entraîner des conflits d'intérêt réels ou potentiels ;
- Le **Guide des Cadeaux et Avantages** définissant les conditions dans lesquelles les cadeaux sont autorisés, acceptés, refusés ou interdits chez CIPREL ;
- Le **Dispositif d'Alerte Professionnelle** permettant 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.

NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT ANTI-CORRUPTION (SMAC)

Dans le processus d'évaluation de l'efficacité de son Dispositif éthique, CIPREL a entamé sa mise en conformité à la norme ISO 37001 Système de Management Anti-Corruption (SMAC) avec le cabinet PREV & CO.

Les objectifs de l'exercice 2023 étaient les suivants :

- Réaliser des sensibilisations sur les différentes formes de corruption et leurs impacts ;
- Identifier les piliers de la cartographie des risques de corruption et s'exercer à l'évaluation des risques ;
- Se conformer au cadre juridique et aux meilleures pratiques internationales.

Les travaux, réalisés par phases ont porté essentiellement sur :

- Un atelier comportant une phase théorique de formation puis une phase pratique, avec les pilotes des processus. La participation active du personnel de CIPREL est requise tout au long des actions de mise en conformité afin de garantir une appropriation en interne des pratiques ISO 37001 ;
- La Cartographie des risques de corruption incluant l'évaluation des fonctions exposées ainsi que des partenaires commerciaux et la définition des schémas de corruption et ;
- La gouvernance et l'organisation anti-corruption avec la rédaction des documents socles (Code Ethique et Anti-corruption, Engagement de la Direction Générale, Fiche de mission Conformité Anti-corruption, Procédure de Gouvernance). Les projets de documents rédigés par l'équipe projet sont en cours de validation.

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 est 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'INTERÊS

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.

une société du groupe éranove

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.



En janvier 2023 a été réalisée la **revue annuelle des risques et opportunités** de chacun des processus à travers l'outil SWOT. Cette analyse détaillée a servi, notamment, à la définition des plans d'amélioration lors de la revue de direction.

En juin 2023, l'audit de suivi n°2 des certificats Qualité ISO 9001 :2015, Sécurité ISO 45001 :2018 et Environnement ISO 14001 :2015 a été couplé à l'évaluation de renouvellement de l'attestation de labellisation RSE selon la norme ISO 26000 :2010. Il s'est soldé par le maintien des certificats et de l'attestation RSE avec les résultats suivants :

- **720 points avec maintien au niveau Exemplarité (RSE)**
- **19 Points forts**
- **10 Pistes de progrès**
- **2 Points sensibles**
- **1 Non-conformité mineure**
- **0 Non-conformité majeure**



Par ailleurs, CIPREL a en outre obtenu le **Label Responsibility Europe** qui offre une reconnaissance internationale aux entreprises désireuses de démontrer au-delà de leurs frontières leur engagement responsable et leur contribution positive aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

Délivré en France par Afnor, ce label :

- S'appuie sur les standards internationaux comme la norme ISO 26000, référence internationale en matière de responsabilité sociétale des entreprises, et sur les 17 objectifs de développement durable fixés par l'ONU.
- Garantit que l'entreprise ou l'organisation labellisée a été évaluée selon une méthodologie transparente et soumise à un contrôle de qualité réalisé sur site par un organisme tiers indépendant.
- Évalue le niveau de maturité et de performance RSE des entreprises et organisations, qui tient compte des attentes de la société et des intérêts des parties prenantes.

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

Dans le cadre de la déclaration des performances extra-financières du groupe Eranove, CIPREL a réalisé le reporting des indicateurs RSE de l'exercice 2023. Ce sont au total **233 indicateurs annuels représentatifs de l'activité de l'entreprise** qui sont annexés au rapport développement durable annuel :

- **119 indicateurs sociaux ;**
- **76 indicateurs environnementaux ;**
- **38 indicateurs sociétaux.**



Pour garantir la transparence des données publiées, un audit a été réalisé par un organisme tiers indépendant mandaté par Eranove. Les indicateurs liés à la production d'électricité, aux consommations énergétiques, au nombre d'heures de formations par collaborateur et le nombre de personnes formées/sensibilisées à l'éthique de l'exercice 2023 ont ainsi été vérifiés le 6 mars 2024 par le cabinet Mazars qui a relevé **0 non-conformité majeure**.

En février 2023, Eranove a lancé, la présentation de son **Système de management environnemental et social Groupe (SMES)**. CIPREL a pris part à cette deuxième phase de la dé-

marche avec l'ensemble des filiales du Groupe.

D'autres séances de travail se sont également tenues sur le plan d'action ESG Eranove, les normes de performances SFI et leurs intégrations au système de management des filiales, ainsi que sur la prise en compte du changement climatique dans les activités groupe.

En matière de responsabilité sociétale, CIPREL atteint à nouveau le niveau **« Exemplarité »**, avec l'attestation ISO 26000 renouvelée du 19 au 23 juin 2023 au travers d'une évaluation par les auditeurs d'AFNOR France. En interne, un plan d'action

RSE basé sur les sept questions centrales a été déployé afin d'assurer en permanence une amélioration continue sur chacun des axes.

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

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





AXE 2

Développer le capital humain

A. FAVORISER L'EMPLOI DURABLE

RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET INTERNATIONALES

Chez CIPREL, le règlement intérieur, qui reprend les principaux articles applicables du Code du travail et de ses textes d'application, est affiché dans les zones fréquentées par les employés. Ce règlement contient des dispositions concernant :

- Les conditions de travail ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- Les sanctions disciplinaires, entre autres.

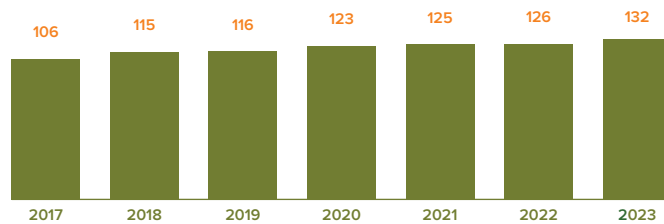
Conformément à la réglementation nationale et dans le respect des horaires de travail, CIPREL s'engage à suivre les heures supplémentaires effectuées par le personnel, à gérer les droits et les prises de congés, ainsi que l'absentéisme.

Conformément à la réglementation en Côte d'Ivoire, CIPREL fixe la durée du temps de travail à **8 heures par jour et 40 heures par semaine**. Toute heure travaillée au-delà de ce seuil par les agents de maîtrise et les employés/ouvriers est considérée comme supplémentaire, après validation par la hiérarchie, et rémunérée conformément aux dispositions légales et internes. Pour assurer la continuité de l'exploitation par le personnel de quart et d'astreinte, garantissant ainsi un fonctionnement ininterrompu des machines 24h/24 et toute l'année, des mesures spécifiques sont mises en place concernant :

- Les horaires de travail ;
- L'organisation du travail ;
- Les moyens de transport entre le domicile et la centrale.

Après 3 années de stabilité, l'effectif de l'entreprise a connu

Effectif global



une légère hausse en 2023 avec le recrutement de 16 nouveaux collaborateurs pour couvrir les postes vacants, les départs et la mobilité intra-groupe.

SOUTENIR LE RECRUTEMENT LOCAL

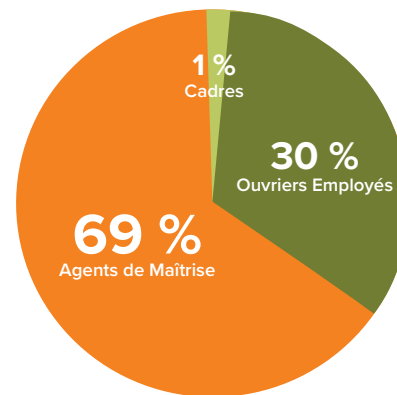
Pour CIPREL, soutenir le recrutement local répond à divers enjeux :

- Lutter contre le chômage en favorisant l'insertion professionnelle des populations locales et en réduisant les disparités économiques ;
- Développer les compétences locales en renforçant le capital humain et en répondant aux besoins spécifiques du marché du travail ;
- Promouvoir la coresponsabilité sociale en encourageant l'ancrage des entreprises dans leur territoire d'implantation et en contribuant au développement local.

Une démarche qui, pour CIPREL, passe par la mobilisation des écoles de formations afin d'adapter les qualifications des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises.

Consciente de cet avantage pour la performance de l'entre-

Répartition de l'effectif par catégorie socioprofessionnelle



prise, CIPREL est fortement engagée dans :

- L'intégration au sein de l'entreprise de **stagiaires dans le cadre des cursus diplômants**, afin qu'ils puissent 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 la cadre des formations en alternance.

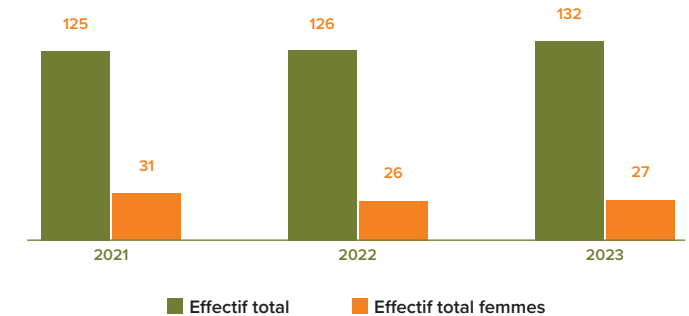
Le soutien au recrutement local constitue ainsi une démarche multidimensionnelle qui nécessite une **mobilisation collective et une implication forte de tous les acteurs du domaine**.



FAIRE LA PROMOTION DU GENRE

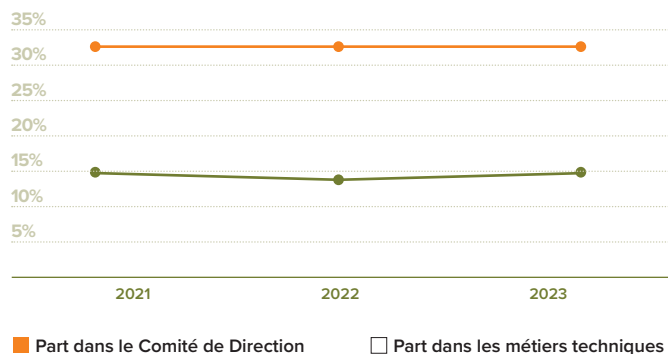
L'égalité des genres constitue un enjeu majeur pour CIPREL qui veille à la mise en place des **politiques de recrutement non discriminatoires, à encourager les candidatures féminines** et à adapter les processus de recrutement pour identifier les compétences et le potentiel des candidates.

Évolution de l'effectif des femmes



Au 31 décembre 2023, le personnel est composé d'environ **21% de femmes avec un taux de féminisation relativement équilibré depuis 10 ans** au sein des différentes catégories professionnelles.

Part des femmes dans le CODIR et dans les métiers techniques



FAVORISER LA FORMATION DES JEUNES

Avec un âge médian de la population inférieur à 25 ans, la jeunesse est sans aucun doute l'un des grands atouts de la Côte d'Ivoire ! En 2023, CIPREL a recruté 10% de jeunes âgés entre 18 et 25 ans, issus du collège de stagiaires des années précédentes. Par ailleurs **97 stagiaires - soit 40%** de plus qu'en 2022 - ont pris part aux activités et achevé leurs formations.

Évolution du nombre de stagiaires recrutés



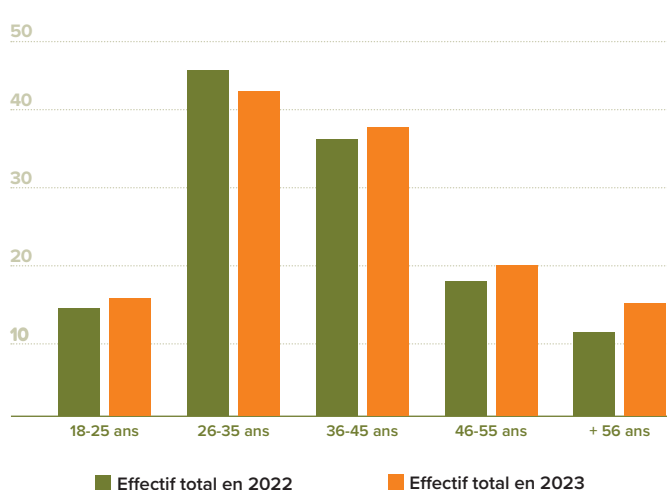
ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

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 TEAM BUILDING NATURE

Le 10 février 2023, l'ensemble du personnel fut invité à participer à la première édition de Teambuilding de CIPREL, organisé au jardin botanique de Bingerville. L'objectif était de renforcer

Effectif par tranche d'âge



la cohésion et l'esprit d'équipe entre tous les membres du personnel de CIPREL en :

- Développant la communication et la collaboration entre les équipes ;
- Favorisant la connaissance mutuelle et le sentiment d'appartenance à CIPREL et ses valeurs ;
- Améliorant l'ambiance de travail et le bien-être des employés.

LE COMITÉ SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CSST)

Appuyé par la médecine du travail de CIE, le CSST contribue à :

- L'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- L'application des prescriptions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail ;
- L'analyse des risques professionnels et à proposer des mesures



COMPOSITION DU CSST

- M. Doniol Gilles**, Président
- Dr Yoman Aka Clément**, Médecin d'Entreprise
- Mme Oulai Degah Dominique**, Assistante sociale
- Mme Akomian Eymard Candice**, Responsable QSE-RSE
- M. Abeman Mobio**, Responsable Administration
- M. Karidioula baba**, Secrétaire
- M. Gnaly Michael**, Secrétaire adjoint

Représentants du personnel au CSST élus en avril 2022

- M. Karidioula Baba** - QSE
- M. Assalé Assalé Evariste** - Exploitation Conduite
- Mme Kouadio Aya** - Services Généraux

pour les prévenir ;

- La formation des travailleurs aux règles de sécurité ;
- Enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.



ACCÈS AU CRÉDIT (MA2E, BANQUES)

Les salariés de CIPREL ont la possibilité de 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 et leur facilitant l'accès à la propriété.

Des séances de sensibilisation ont été réalisées au cours de l'année 2023 afin de permettre à l'ensemble du personnel de mieux appréhender les avantages à souscrire à cette mutuelle.



LE FONDS DE SOLIDARITÉ « ÉVÉNEMENTS EXCEPTIONNELS »

Issu des cotisations des collaborateurs, ce fonds permet d'allouer une enveloppe à l'un d'entre eux lors :

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



ORGANISATION DE L'ARBRE DE NOËL

Chaque année, CIPREL organise un arbre de Noël pour tous les enfants des collaborateurs. En 2023, ce fut le samedi 16 décembre aux Jardins d'Abatta.



JOURNÉE DES DROITS DE LA FEMME

CIPREL encourage l'emploi des femmes, promeut et valorise ces dernières dans tous les pôles d'activités de l'entreprise, y compris dans les domaines techniques.

Le 8 mars 2023, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits de la Femme, CIPREL a organisé une séance d'échanges avec les élèves du second cycle du Lycée Sainte Marie de Cocody autour des professions exercées par les femmes de CIPREL, de leurs parcours professionnels et de leurs conditions de travail. CIPR'ELLES - c'est le nom de cette journée commémorative - s'est achevée par la visite des installations et des locaux de l'entreprise.

ATELIER DE VACANCES POUR LES ENFANTS DU PERSONNEL (AOÛT 2023)

La prise en compte des familles dans la qualité de vie au travail consiste à mettre en place des pratiques qui soutiennent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des employés. Afin de participer à l'épanouissement des enfants de son personnel, CIPREL organise depuis 5 ans, des ateliers par tranche d'âge, sur toute une semaine, avec des activités ludiques et une visite des installations de la centrale.

REMISE DU PRIX D'EXCELLENCE AUX ENFANTS DU PERSONNEL POUR LES MEILLEURS RÉSULTATS AUX EXAMENS NATIONAUX

Donner à tous nos enfants les mêmes chances de réussir ! Tel est le crédo de l'engagement sociétal de CIPREL pour l'éducation. À cet effet, CIPREL promeut l'excellence scolaire dans les rangs des enfants de son personnel.



CÉRÉMONIE DE DÉCORATION

Une cérémonie de décoration des agents a eu lieu le 12 mai 2023 au siège de la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI). Ce fut un événement officiel organisé pour récompenser les agents qui se sont distingués par leur mérite et leur dévouement au travail. Cette cérémonie a été l'occasion de reconnaître publiquement leurs contributions et de les encourager à poursuivre leurs efforts.

B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS

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) et les **visites médi-**



AUTRES ACTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ

- **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 ;
- **Sensibilisation sur le cancer du sein** et mammographie du collègue des femmes ;
- **Visite médicale spécifique** pour les agents de la maintenance et d'exploitation compte tenu de leurs activités en astreinte et du 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.

cales spécifiques (électrocardiogramme, mammographie, dépistage du cancer du col de l'utérus...) sont des actions permettant de mener des actions préventives, de détecter les maux dont souffrent les collaborateurs de CIPREL dès leur embauche, de prévoir les traitements adéquats, et d'assurer un suivi de leur santé.

Hypertension artérielle, diabète et ses complications, don de sang, hygiène alimentaire, cancer du sein (à travers Octobre Rose), cancer de la prostate (à travers Novembre bleu)... De nombreuses séances de sensibilisation aux **maladies chroniques fréquentes en Côte d'Ivoire** et à leurs conséquences ont été réalisées par la médecine du travail au cours de l'année 2023.



DON AU CENTRE NATIONAL D'ONCOLOGIE MÉDICALE ET DE RADIOTHÉRAPIE ALASSANE OUATTARA (CNRAO)

Le vendredi 27 Octobre 2023, à l'occasion du mois d'Octobre Rose, destiné à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche, CIPREL a réalisé un **don de deux millions de FCFA**. Ce fut en outre l'occasion pour Dr Edoukou Anicet (Oncologue) et Dr Attobla (Diététicienne) de sensibiliser le personnel et les femmes des prestataires permanents sur les causes du cancer du sein, l'importance du dépistage rapide, les différentes phases de la maladie, le régime alimentaire adéquat pour prévenir la maladie.



NOVEMBRE BLEU 2023 À CIPREL

Le mois de novembre, désigné comme mois de sensibilisation sur le cancer de la prostate a été célébré le vendredi 24 novembre à CIPREL par un atelier co-animé par Dr Edoukou Anicet (Oncologue) et Dr Attobla (Diététicienne). Lors de cet atelier ont été abordés les causes du cancer de la prostate et les moyens de prévention de cette maladie.

CIPREL met également à disposition du personnel féminin et des prestataires permanents sur site, les services d'une **assistante sociale** présente 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. Il est important de noter que la médecine du travail, outre ses contrôles habituels sur l'état de santé physique des collaborateurs, s'attache également à s'enquérir de leur état psychique.

PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉS DANS LE CADRE DE LA COVID 19

La cellule de crise mise en place en 2020 est restée active en 2023. L'infirmerie permanente sur le site a également été maintenue.

Compte tenu du contexte d'évolution général de la pandémie et après avis des experts assistant CIPREL, la cellule a préconisé un allègement du dispositif COVID qui se résume aux mesures suivantes :

- Prise de température ;
- Lavage des mains ou application de gel hydroalcoolique ;
- Désinfection périodique des locaux ;
- Port du masque en cas de symptôme grippal.

ASSURANCE MALADIE POUR LES RETRAITÉS

L'entreprise contribue à un **fonds spécial groupe** (ASMAR) pour ses retraités.

Dans le cadre de ce fonds, les membres du personnel cotisent pendant leur temps d'activité, 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.



FONDS COMMUN DE PLACEMENTS (FCP)

CIPREL a mis en place au profit de ses salariés, un Fonds Commun de Placement (FCP) alimenté par leurs cotisations et une contribution de l'entreprise sous forme d'abondements.

Ce fonds représente une épargne que chaque salarié touchera au moment de son départ à la retraite. Pour ceux qui souhaitent augmenter leur épargne plusieurs fois par an, une option de prélèvement facultative est également proposée.

CANTINE

Équipée et ouverte à tout le personnel, aux stagiaires et aux visiteurs, la cantine propose :

- Un déjeuner servi en quatre services entre 12h et 13h30 ;
- Des repas complets subventionnés par l'entreprise.

Environ **1 040 000 km**
parcourus par les cars de transport

TRANSPORT DU PERSONNEL

Le transport collectif du personnel est pris en charge par l'entreprise et assuré par des transporteurs professionnels avec :

- L'augmentation du nombre de cars pour raccourcir les trajets ;
- L'acquisition d'un nouveau car en 2023, dédié au transport du personnel pendant les inspections ;
- La mise en place d'un dispositif spécifique pour les rotations des équipes de quarts ;
- Le renforcement du dispositif d'astreinte avec la mise à disposition d'un 2^e véhicule pour gagner en rapidité d'intervention en cas d'incident.

Environ **39 000** repas servis / an

C. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Améliorer les conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail constitue un pilier central de la stratégie de gestion de la **Qualité, Sécurité et Environnement (QSE)** chez CIPREL. Pour renforcer la protection de ses équipes durant leurs tâches professionnelles, CIPREL s'appuie sur l'application des procédures de santé et sécurité établies par la récente norme ISO 45001. Par ailleurs, les efforts de prévention sont soutenus par l'engagement des **Comités Santé Sécurité au Travail (CSST)**, les **inspections Qualité, Sécurité, Environnement (QSE)** réalisées chaque semaine et les discussions informelles appelées « **Causeries sécurité** ».

Ces réunions de 30 minutes permettent d'échanger sur des sujets essentiels, tels que la santé et la sécurité des employés, l'hygiène, la préservation de l'environnement, ainsi que les dangers potentiels associés aux activités et équipements de l'entreprise.



L'équipe QSE et les membres du CSST :

- S'assurent que les conditions de travail et l'application des mesures de sécurité sont conformes aux réglementations applicables ;
- Proposent des recommandations qui font progressivement l'objet de déclinaisons au sein des différentes Directions.

Le métier de production d'électricité étant sujet à des risques d'accidents potentiellement invalidants, voire mortels, CIPREL veille, depuis sa création, à mettre à jour, chaque année, son

évaluation des risques couvrant l'intégralité du site. Un dispositif de sécurité au travail a également 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.

PLAN D'OPÉRATION INTERNE (POI)

Déployé lors d'un exercice annuel, comme ce fut le cas le 17 novembre 2023, ce POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires pour :

- **Protéger le personnel, les populations et les installations ;**
- **Préserver l'environnement en cas de sinistre.**

Ce plan est testé avec l'appui des services spécialisés de l'État de Côte d'Ivoire : les sapeurs pompiers militaires (GSPM), le SAMU, l'Office National de la Protection Civile (ONPC), la gen-



darmerie, 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)

Au 31 décembre 2023, nous sommes à 364 jours sans accident au sein du personnel.



SAFETY DAY CIPREL 2023

La Journée Sécurité 2023 dénommée « Safety Day CIPREL » s'est tenue le 15 décembre sur le site de la centrale. Cette deuxième édition a vu une participation massive du personnel de tous les services confondus.



Ce fut une occasion de rappeler de manière simple les règles de sécurité liées aux risques auxquels nous sommes confrontés quotidiennement et de récompenser les membres du personnel qui se sont distingués depuis le début du challenge sécurité et dont l'engagement exemplaire méritait d'être salué.

D. INVESTIR DANS LA FORMATION

CIPREL développe, depuis plusieurs années, le **projet « Démarche Compétences »**.

En 2023 les séances de travail organisées avec GS2E et d'autres intervenants RH ont permis de mettre en place les référentiels pour l'ensemble des fonctions support.

LES CLÉS DE L'AMÉLIORATION CONTINUE PRÔNÉE PAR CIPREL

La démarche vise à :

- Maintenir et améliorer les performances du personnel dans une activité aussi délicate et complexe que la production d'électricité ;
- Contribuer au développement personnel de ses collaborateurs ;
- Être à l'écoute des avancées technologiques ;
- Veiller à l'identification des nouveaux besoins de compétences à travers la mise en œuvre des processus d'évaluation des performances et des compétences.



La formation, pilotée par les Ressources Humaines, constitue un levier fondamental au service du professionnalisme du personnel de CIPREL et se déclinent en :

- **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) ;
- **Formations externes** réalisées par des cabinets et prestataires locaux et étrangers.

Le **recueil des besoins** pour la mise en place du plan de formation triennal est consécutif à l'évaluation des compétences, des performances et des formations du cursus, afin d'identifier les écarts à réduire.

CIPREL alloue un **budget conséquent pour la montée en compétence de ses collaborateurs**.

OBJECTIFS DE LA « DÉMARCHE COMPÉTENCES »

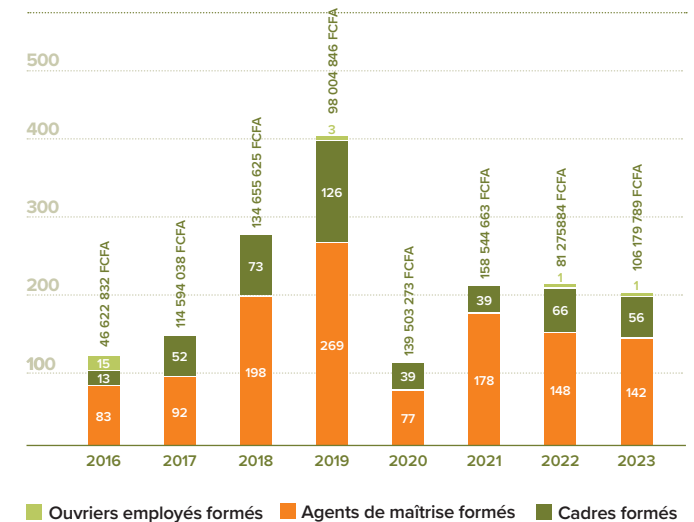
- **Développer son management** par les compétences ;
- Parvenir à une **adéquation homme/poste** pour garantir la croissance interne de CIPREL, servir de levier d'amélioration des performances actuelles et capitaliser les savoir-faire et savoir-être pour accompagner le développement du Groupe ERANOVE.



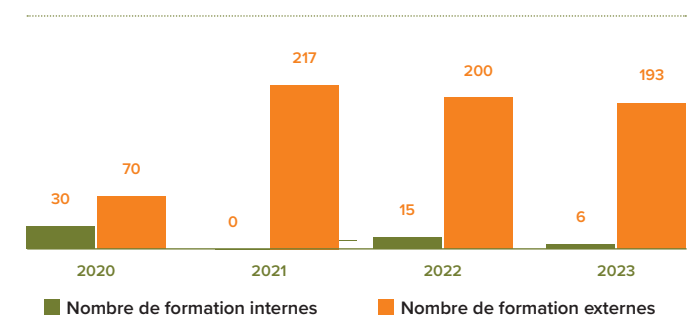
Face aux risques majeurs comme le **risque électrique**, le personnel est formé régulièrement à la **norme NF C18-510**, référence technique réglementaire en la matière, afin de :

- Définir les rôles et responsabilités du Chef d'établissement et des intervenants ;
- Décrire les modalités d'habilitations nécessaires suivant les opérations à réaliser et les niveaux de tension.

Formations (Effectifs et dépenses)



Nombre de formations internes / externes





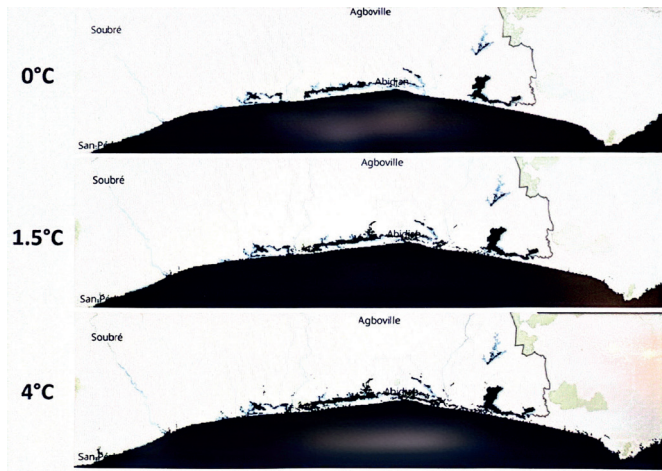
AXE 3

Préserver l'environnement

A. LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

Le changement climatique en Côte d'Ivoire a des impacts significatifs sur divers aspects de la vie quotidienne, l'économie, et l'environnement du pays. Quelques conséquences et défis liés au changement climatique en Côte d'Ivoire sont notamment :

- La **modification des régimes de précipitations** : Des variations dans les régimes de précipitations, avec des saisons des pluies plus imprévisibles, entraînent des inondations et des sécheresses. Ces phénomènes affectent gravement l'agriculture, l'approvisionnement en eau et la sécurité alimentaire.
- L'**élévation des températures** : Les températures moyennes augmentent, ce qui impacte les rendements agricoles, la santé publique et la biodiversité. Les cultures sensibles à la chaleur, comme le cacao, essentiel à l'économie ivoirienne, peuvent en souffrir.



Source : World Economic Forum 2023

Le **risque accru de catastrophes naturelles** : Les phénomènes météorologiques extrêmes, tels que les tempêtes, les inondations et les vagues de chaleur, deviennent plus fréquents et plus intenses, menaçant les infrastructures, les habitations et la vie humaine.

- L'**impact sur les ressources en eau** : Les changements dans les régimes de précipitations et l'augmentation des températures affectent la disponibilité et la qualité de l'eau douce. Cela peut conduire à des pénuries d'eau pour l'agriculture, l'industrie et les besoins domestiques.

La Côte d'Ivoire est, selon une étude publiée en octobre 2018 par la Banque Africaine de Développement, parmi les pays les plus vulnérables au changement climatique :

- Son stock de ressources naturelles a diminué de 26% entre 1990 et 2014 ;
- Le changement climatique pourrait faire baisser le PIB de 2 à 4% d'ici 2040 (Source : Profil national de changement climatique 2024).

Pour faire face à ces changements, mettre en oeuvre les mesures d'adaptation et d'atténuation adéquates, CIPREL s'est inspiré des engagements pris par ERANOVE en la matière, en élaborant une Politique Climat approuvée par son Conseil d'Administration le 25 octobre 2023.

RENFORCER LES PERFORMANCES DES INSTALLATIONS

Afin d'assurer une continuité de service pour une production d'électricité 24h/24 et 7j/7, les équipes chargées de la conduite des ouvrages de production travaillent en suivant un **planning de roulement**, succession de périodes de travail et de repos. Une **organisation de travail efficace** a ainsi été mise en place afin de respecter nos engagements contractuels. Pour sécuriser la production et la fourniture d'électricité, des



organisations spécifiques sont prévues lors des événements particuliers, comme les jours fériés ou les fêtes de fin d'année. Une **équipe d'astreinte tournante** est également mobilisable pour toutes les interventions imprévues, afin de permettre la remise en service rapide des groupes de production (en cas de panne) et ainsi réduire les temps d'arrêts non-programmés.

Respect annuel des engagements de Production d'électricité (GWh)



8 axes d'engagements

1 S'engager

- Formaliser un Plan Climat en 2 étapes : Politique et Stratégie chiffrée
- Engager d'ici 2026, des démarches d'Efficacité Energétique selon l'ISO 50001 et d'Adaptation Climatique selon l'ISO 14090
- Mobiliser les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre des actions qui découleront du plan Climat défini

2 Capitaliser

- Identifier l'ensemble des actions de mesures puis les sources de réduction de consommations d'énergie et d'émissions de gaz à effets de serre
- Partager le retour d'expérience de CIPREL notamment au Groupe Eranove

3 Mesurer

- Etablir la trajectoire pluriannuelle des consommations d'énergie de CIPREL
- Piloter la trajectoire Carbone pluriannuelle de CIPREL

4 Réduire

- Identifier les actions de réduction des gaz à effet de serre et d'efficacité énergétique envisageables ainsi que les facteurs clés de succès
- Proposer un plan de mise en œuvre des actions de réduction retenues (études, engagement des parties prenantes, financement, réalisation)

5 Développer

- Développer de nouveaux projets en intégrant systématiquement la dimension Climat
- Engager les études des projets de réduction des émissions relatives ou absolues, sélectionnées au préalable, de façon proportionnée au potentiel de réduction et à la capacité de mise en œuvre (technique/financière)
- Développer des actions de séquestration/compensation carbone industrielle et/ou forestière en ligne avec la stratégie Groupe (perspective Net Zéro 2030-2050)

8 Mobiliser

- Elaborer un plaidoyer et un cadre de concertation et de mobilisation des parties prenantes, favorisant la prise en compte des enjeux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (avec le Client Etat de Côte d'Ivoire)

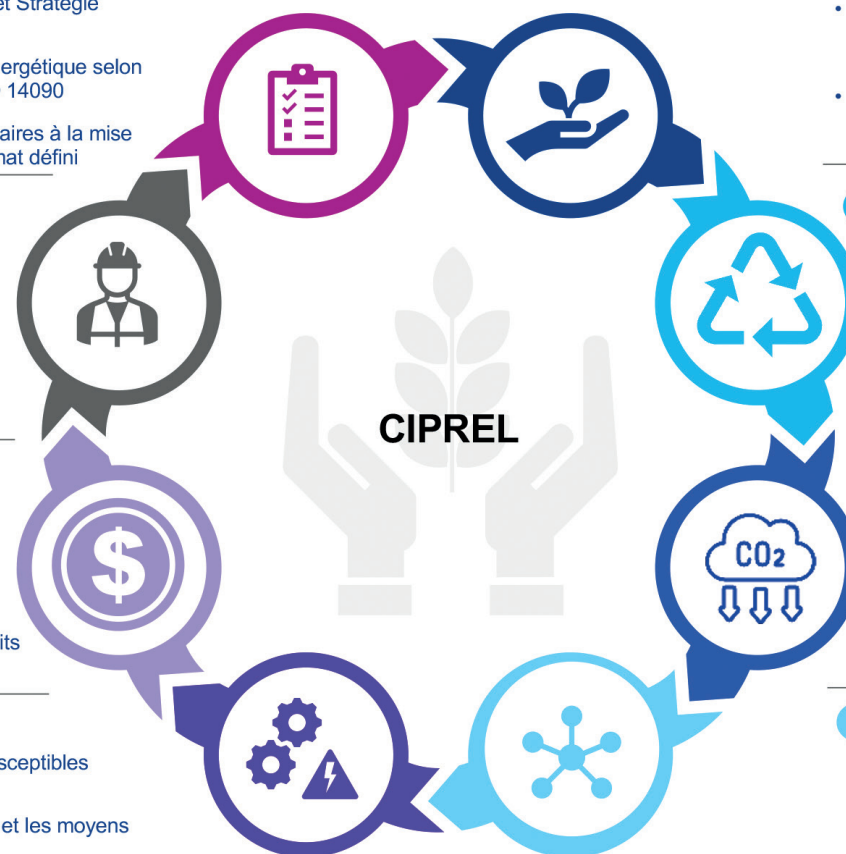
7 Financer

Appuyer Eranove

- dans la mise en œuvre de la réglementation taxonomie verte relative aux objectifs Climat de l'Union Européenne, si celle-ci s'avère applicable
- dans l'identification du cadre de mobilisation de crédits carbonés ou de financements verts

6 S'adapter

- Identifier les risques et les impacts climatiques susceptibles d'affecter le site de la centrale
- Identifier les options d'adaptations envisageables et les moyens requis pour les réaliser



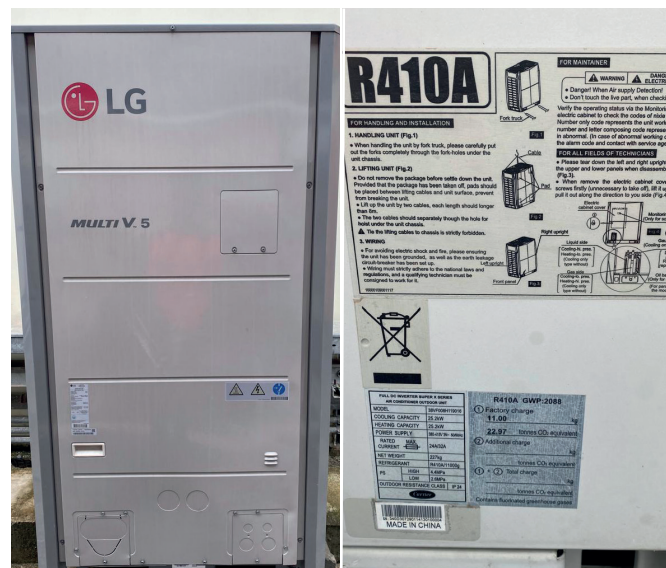
En 2023, à la faveur de toutes ces actions, CIPREL se situe dans le haut des standards internationaux.

98,38 % de rendement de production
96,08 % de disponibilité hors-arrêts programmés

Cette année, plusieurs projets de maintenance des installations ont été déployés :

Installation de climatiseurs basse consommation

Dans le cadre de notre engagement envers la réduction des consommations énergétiques et en conformité avec les exigences de la norme ISO 50001, CIPREL a initié le remplacement du système de climatisation actuel par des climatiseurs à débit de réfrigérant variable (VRV) basse consommation. Ces climatiseurs VRV permettent un contrôle précis de la température et de l'humidité, en adaptant leur fonctionnement en temps réel aux besoins spécifiques de chaque espace, réduisant ainsi les gaspillages énergétiques liés à la climatisation.



En optant pour cette technologie innovante, nous visons une amélioration significative de l'efficacité énergétique dans nos locaux, tout en garantissant un confort optimal pour les occupants.

Ce projet s'inscrit dans notre démarche continue de transition énergétique, qui vise à adopter des technologies plus performantes et économes en énergie.

En remplaçant notre système de climatisation vétuste par des climatiseurs VRV basse consommation, nous anticipons une diminution notable de la consommation électrique associée au rafraîchissement des locaux administratifs et de restauration, contribuant ainsi à nos objectifs de performance énergétique.

Installation de motopompes huile HP fixes

Les tranches de production TAG6000 sont équipées de



pompes à huile attelées aux réducteurs des auxiliaires qui fournissent de l'huile HP (Haute Pression), afin d'assurer la commande de la vanne du by-pass fuel (VC3), des vannes gaz (GCV et SRV) et du système de commande des aubes (IGV). Quand les tranches de production TAG6000 sont à l'arrêt, une motopompe mobile est utilisée pour des besoins de contrôle des équipements sur le circuit d'huile HP.

Les tranches de production TAG9000 sont, quant à elles, chacune équipées d'une motopompe auxiliaire électrique.

CIPREL a donc décidé d'installer une **motopompe HP auxiliaire à huile fixe sur chacune des tranches de production des TAG6000** à l'instar des TAG9000, pouvant aussi servir de redondance à la motopompe attelée principale.

Ce projet vise les points suivants :

- **Amélioration de la sécurité et réduction des risques d'incidents** : L'installation d'une motopompe fixe élimine le besoin de déplacer la motopompe, contribuant ainsi à un environnement de travail plus sécurisé.
- **Gain de temps et réduction de la charge de travail** : La disponibilité d'une motopompe fixe réduit les besoins en personnel pour le transport, le raccordement, et le démontage de la motopompe mobile.
- **Fiabilité accrue et continuité de service** : Une motopompe fixe, en plus de servir de redondance à la pompe attelée principale, offre une meilleure disponibilité et réduit les risques de pannes liées à l'usure et à la manutention fréquente de la motopompe mobile.

INTÉGRATION DE LA DURABILITÉ DANS LES PROJETS ET DANS LE CYCLE DE VIE DES PRODUITS

Cycle de vie des produits et des machines

L'évaluation du **cycle de vie** est un processus visant à mesurer l'impact environnemental d'un **produit à chaque étape de son existence**, couvrant toutes les activités ou utilisations tout au long de sa durée de vie. Cela inclut :

- L'extraction des matières premières ;
- Le traitement des matériaux ;
- La fabrication, la distribution, l'utilisation, la réparation et la maintenance ;
- La mise au rebut ou le recyclage.

Chez CIPREL, l'intégration de la notion de cycle de vie est désormais présente dès la rédaction du **cahier des charges des achats de matériels**. Les critères suivants sont ainsi priorisés :

- Exigence de produits chimiques et/ou emballages biodégradables ;
- Préférence pour les produits non-nocifs pour l'environnement ;
- Priorité aux emballages réutilisables ou recyclables.

La version de la norme ISO 14001 publiée en 2015 introduit des changements dans l'élaboration des Systèmes de Management Environnemental (SME), et plus particulièrement la **notion de cycle de vie**, déjà présente dans la norme ISO 26000 et **transversale à toute la mise en œuvre du système de management**.

Cette notion de cycle de vie est également prise en compte dans l'évaluation des offres des fournisseurs ou prestataires lors des consultations lancées par CIPREL et priorité est donnée aux fournisseurs possédants :

- Des emballages biodégradables ou recyclables ;
- Des produits non-nocifs pour l'environnement.

Dans les projets de construction de centrales, les aspects environnementaux et sociaux sont systématiquement intégrés dès la conception avec la réalisation d'une Étude d'impact environnemental et social (EIES) et d'un Plan d'action de réinstallation (PAR) et sont pris en compte dans les spécifications de construction pour tous les milieux pouvant être affectés :

- 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.

La phase prévisionnelle de démantèlement est également précisée au sein de l'Étude d'impact environnemental et social des projets de construction et d'exploitation de centrale à cycle combiné.

500 000 t de CO₂ évitées par an



CIPREL limite également ses émissions de CO₂ dans l'atmosphère, grâce au principe du cycle combiné, sélectionné dès les premières réflexions sur les nouveaux projets de construction. 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 ;
- 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).

Le rendement d'un cycle ouvert se situant approximativement à 30% est effacé par celui du cycle combiné qui dépasse 50%.

Projet de construction de centrales thermiques

S'appuyant sur une vingtaine d'années d'expérience, CIPREL constitue la référence du groupe en matière de construction et d'exploitation de centrales. Nous fournissons également une assistance aux sociétés KEKELI et ATINKOU dans leurs projets de construction et de mise en exploitation de leurs centrales, respectivement au Togo et en Côte d'Ivoire (presque-île de Jacqueline).

*Réduction de la température
d'émission dans l'air*
d'environ 550 à 120°C

Cet appui aux filiales d'Eranove consiste à fournir une assistance dans :

- La mise en œuvre du plan de recrutement et de montée en compétence des nouveaux personnels ;
- La gestion de la construction et de sa documentation projet (ATINKOU) ;
- La mise en œuvre des outils de GMAO (Gestion de l'Exploitation Assistée par Ordinateur) ;
- La conduite des installations ;
- Les domaines administratif, financier, juridique, assurance, comptable, commercial, social, ressources humaines, informatique de gestion, QSE et RSE...

B. REDUIRE NOS EMISSIONS ATMOSPHERIQUES

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO_x, NO_x

La production d'électricité à partir de turbines à combustion, également connues sous le nom de turbines à gaz, repose principalement sur l'utilisation du gaz naturel fourni par le secteur électrique.

En cas de manque de gaz, CIPREL peut produire à partir de combustibles liquides tels que le HVO ou le DDO. L'utilisation de ces combustibles fossiles entraîne des rejets atmosphériques comprenant :

- Des oxydes d'azote (NO_x),
- Du dioxyde de carbone (CO₂).

Les émissions, issues des cheminées de chaque turbine à gaz, sont mesurées périodiquement conformément à notre arrêté d'exploitation, par un organisme externe agréé. À la fin de chaque campagne de mesure, cet organisme fournit un rapport détaillé par turbine. CIPREL veille au respect des limites d'émissions fixées par l'État dans son arrêté d'exploitation, en réalisant des relevés semestriels de diverses émissions notamment des quantités de NO_x émis, avec une limite réglementaire fixée à 289 mg/Nm³ au liquide. Les concentrations de NO_x émises par les machines de CIPREL respectent également les normes internationales de la Banque Mondiale.

Les oxydes de soufre (SO_x) sont également surveillés, ainsi que les quantités de gaz à effet de serre et autres polluants atmosphériques. Ces analyses vérifient la conformité avec :

- Les limites fixées par l'État dans l'arrêté d'exploitation de CIPREL ;
- Les normes internationales plus exigeantes et souvent retenues par les bailleurs de fonds lors des financements de projets de construction.

Nos réalisations en la matière :

- La réduction des émissions a progressé 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 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, 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.

Leurs impacts :

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 de 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 115ppm (fonctionnement au gaz).

BILAN CARBONE

Eranove a engagé l'évaluation de l'empreinte carbone de l'ensemble du groupe selon le « **GHG Protocol** », protocole international reconnu qui intègre le calcul des émissions sur :

- Le **scope 1** correspondant au gaz à effet de serre directement liés à la production d'électricité ;
- Le **scope 2** correspondant aux émissions indirectement liées aux consommations énergétiques ;
- Le **scope 3**, correspondant à toutes les autres émissions indirectes qui n'étaient auparavant pas évaluées.

Depuis 2012, sous l'impulsion d'Eranove et grâce à la mise en place d'un reporting extra-financier annuel de ses filiales, CIPREL enregistre et suit ainsi les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (GES) liés à son activité, tant en termes de production d'électricité que de son activité tertiaire, en s'appuyant sur les méthodologies internationa-

lement reconnues (association bilan carbone, bilan GES de l'ADEME).

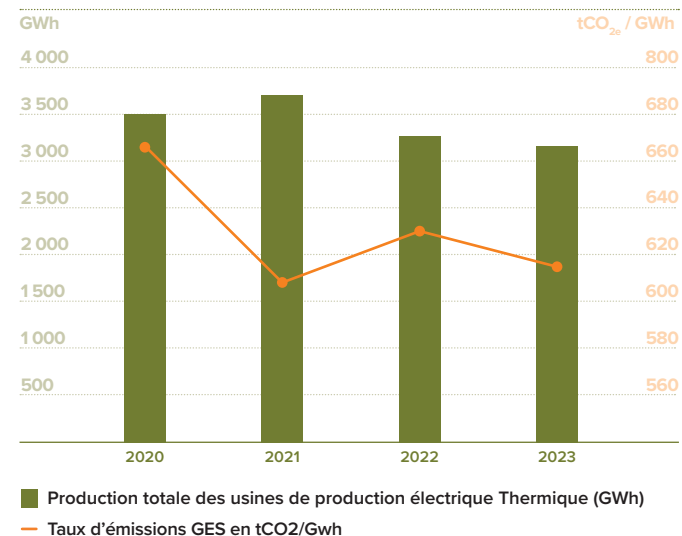
Fin 2023, l'intensité Carbone de CIPREL mesurée en **tCO₂/GWh est de 615**, une baisse notable due à la baisse de la consommation du gaz naturel dans la production annuelle (environ 10 millions de m³) et à la révision du calcul des émissions induites par le transport des matériels.

CIPREL s'assure également par des **contrôles de la qualité des combustibles** mis à sa disposition (gaz naturel, DDO, HVO), pouvant impacter directement les volumes de GES émis par ses installations.

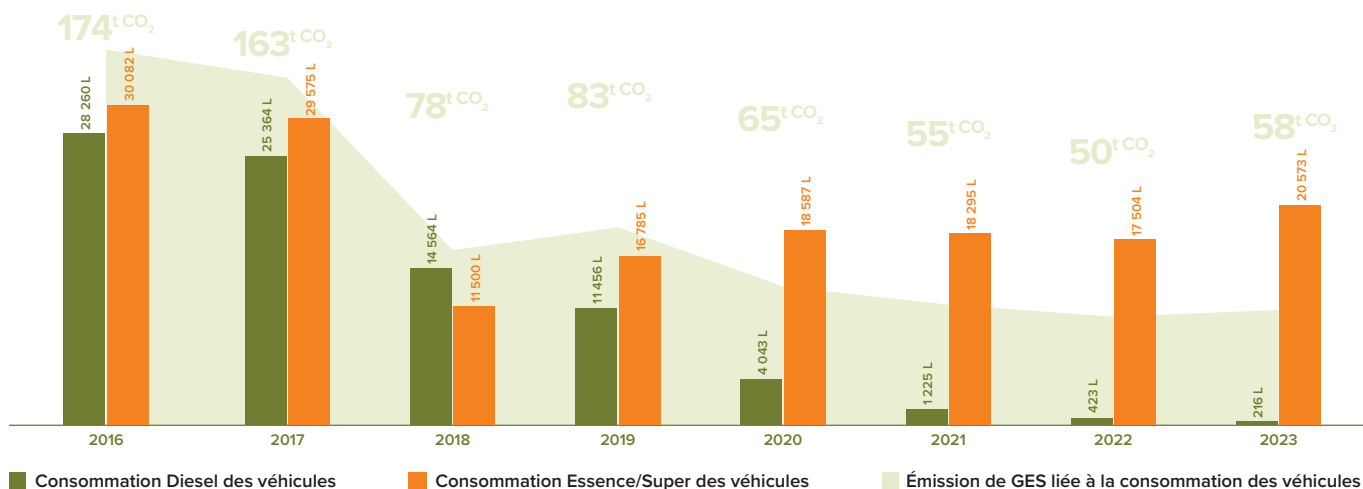
Le bilan GES de CIPREL mesure :

- Les **émissions liées à la production d'électricité** (consommation d'électricité, de gaz, de HVO, de DDO et de diesel des centrales thermiques et des groupes électrogènes) ;
- Les **émissions qui n'y sont pas liées** (consommation de carburant pour les véhicules et les groupes électrogènes à usage interne, des fluides frigorigènes, des pertes de gaz SF6 et GES liés aux déplacements en avion).

INTENSITE CARBONE - Production d'électricité

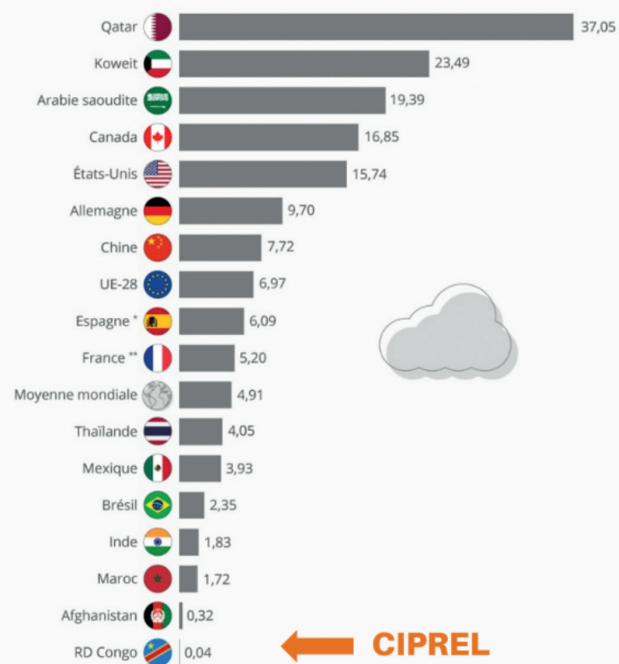


Consommation de carburant véhicules



Les émissions de CO₂ par habitant à travers le monde

Émissions de CO₂ par habitant dans une sélection de pays en 2017 (en tonnes)



* incluant Andorre.
** France métropolitaine incluant Monaco.
Source : Commission européenne

statista

Aujourd'hui, le **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. Ce processus améliore sensiblement l'efficacité énergétique de la centrale et permet d'éviter le rejet dans l'atmosphère de près de 500 000 tonnes de CO₂/an.

Intensité Carbone **615 tCO₂ / GWh**

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.

Cependant, dans le cadre du bilan carbone complet de la centrale, les émissions indirectement liées à la production d'électricité sont également mesurées. Il s'agit notamment

des consommations d'énergie des bureaux, des frets, des déplacements en véhicule ou en avion.

Deux projets importants, dont les études se sont poursuivies en 2023, devraient permettre de baisser l'intensité de GES en lien direct avec la production d'électricité :

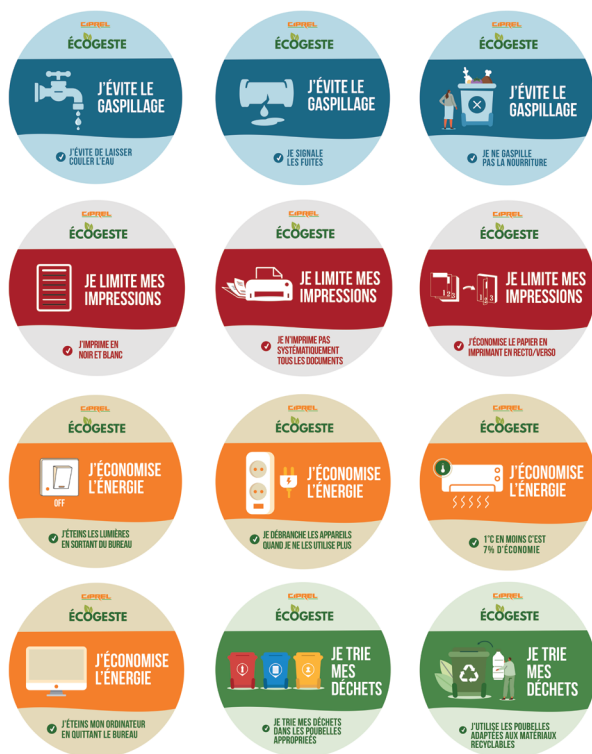
- **L'amélioration de l'efficacité de la centrale** qui permet d'augmenter la production d'électricité avec une consommation additionnelle de gaz limitée. Les études financières et techniques sont en cours de finalisation afin de valider sa justification économique vis-à-vis du secteur électrique.
- **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 en cycle combiné.

C. MAITRISER NOS CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS ÉMISSIONS

MAITRISER NOTRE CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

CIPREL, dans le cadre de sa démarche éco-responsable, sensibilise son personnel et ses partenaires à la **pratique des éco-gestes**.

Un éco-geste, c'est un geste simple de la vie quotidienne, qui intègre les **valeurs du développement durable**. Il peut s'agir de réduire sa consommation d'eau, réduire sa consommation d'énergie, optimiser sa gestion des déchets etc. Ce sont des changements d'habitudes qui peuvent être porteurs de grands impacts positifs sur l'avenir de notre planète.



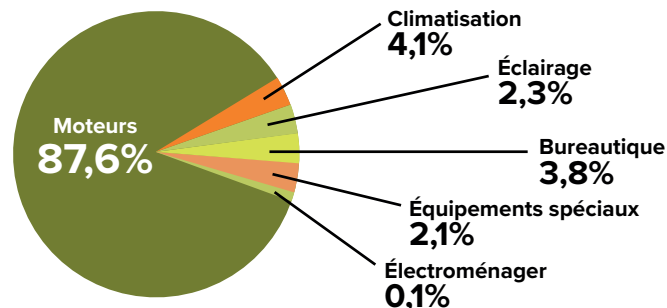
OUI AUX ECOGESTES POUR PRÉSERVER NOTRE PLANÈTE !

Une société de groupe @RONOVE

Grâce à des gestes très simples 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 à la préservation des ressources naturelles. Les principales actions menées en la matière sont :

- Une gestion raisonnable de l'eau ;
- Une production plus importante sans combustible fossile supplémentaire ;
- Une production plus importante sans émettre plus de CO₂ et de NO_x ;
- Une meilleure gestion des déchets en les valorisant et en les recyclant.

Répartition de la consommation énergétique (39GWh) par usage



Bilan des consommations énergétiques de CIPREL

Suite au bilan des consommations énergétiques réalisé en 2020, CIPREL a poursuivi en 2023 le déploiement de son **plan d'actions visant à réduire les GES** liés indirectement à la production. SMART Energy, la structure en charge de l'audit des consommations énergétiques, a ainsi déterminé la répartition de ces consommations par source d'alimentation du site à l'aide des données transmises par CIPREL.

Les résultats de cet audit ont amené CIPREL à proposer des solutions pour l'amélioration du rendement énergétique portant sur les zones suivantes : les moteurs électriques, les bâtiments

administratifs (éclairage et climatisation) et l'éclairage de l'ensemble du site.

HVO/DDO/GAZ NATUREL

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

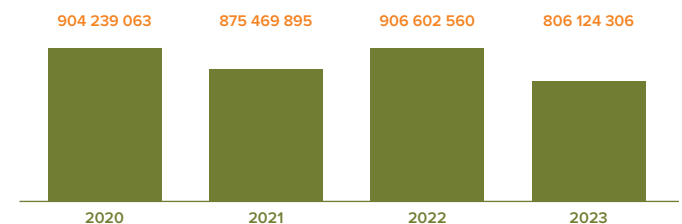
- De ressources premières : gaz naturel, combustibles liquides (HVO et DDO) ;
- De ressources secondaires : carburant, huiles pour la lubrification ou le refroidissement des équipements du site.

Leur consommation varie en fonction :

- Du mode d'exploitation des groupes de production fixé par CI Energies ;
- Du régime de marche des machines (pleine charge ou réduite) ;
- Du 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, ces dernières font l'objet d'un suivi permanent, afin d'en rationaliser au mieux leur consommation.

Consommation de gaz naturel



MAITRISER 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 et le suivi des émissions de polluants atmosphériques.

Réduire les nuisances sonores

Le bruit constitue une nuisance majeure, qui peut provoquer des surdités, du stress et de la fatigue qui, à long terme, 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 sur les premières installations mises en service en 1995 et 1997, afin d'en diminuer les niveaux sonores, bien qu'elles respectent la réglementation en la matière. **Des silencieux ont été installés sur les systèmes de purge de gaz d'alimentation** des TAG5, TAG6, TAG 7 et TAG8, des panneaux acoustiques complémentaires ajoutés sur la TAG 8 et des travaux d'insonorisation complémentaires ont été réalisés : remplacement des fenêtres existants par des fenêtres de type oscillo-battant, réalisés au niveau des bâtiments administratif et CHAVEROU en 2023.

Autres mesures prises en la matière : CIPREL met à la disposition de chacun de ses collaborateurs un **casque anti-bruit ou des bouchons d'oreille**, éléments faisant ainsi partie des équipements de protection individuelle (EPI).

Les **zones sensibles au niveau de bruit élevé** sont identifiées sur le site par une signalétique rendant le port de ces équipements 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. Un organisme public (CNPS) effectue tous les ans un **contrôle afin d'évaluer le niveau d'intensité sonore** à la limite du voisinage et sur le site, près des postes de travail, dans la zone d'audition des travailleurs. 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.

Tous les ans, une **visite médicale spécifique, intégrant un audiogramme**, est organisée 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. En 2023, l'audiogramme a eu lieu du **6 au 12 décembre** pour plus de 90% du personnel. Les résultats se sont avérés tous satisfaisants.

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 potentiellement due à leur vibration ou à leur vieillissement.

Optimiser la gestion des 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** et suit donc avec attention le travail des entreprises spécialisées qui assurent l'élimination, le traitement ou la mise en décharge de ses déchets. Des audits de contrôle et d'évaluation des sites de traitement de ces derniers sont ainsi régulièrement réalisés.

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.

À travers l'ensemble de ses activités, CIPREL veille à optimiser le volume de ses déchets produits. Le **personnel a ainsi été sensibilisé sur les bonnes pratiques** en la matière :

- **Limitation de la consommation de produits générateurs de déchets.** Des poubelles de pré-collecte ont été installées au sein des différents lieux de production des déchets.
- Information sur les emplacements des points de pré-collecte par catégorie et sensibilisation au tri des déchets dès leur rejet. 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.

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

GESTION DE DÉCHETS DANGEREUX

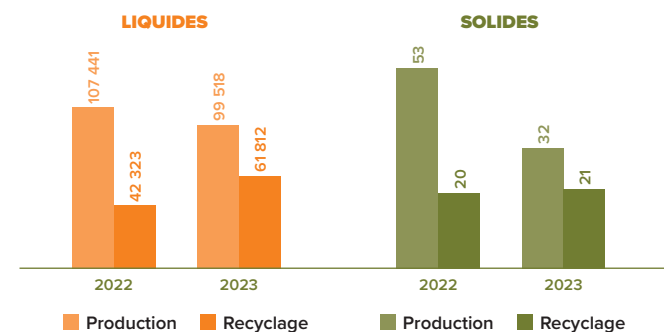
CIPREL s'assure que les prestataires sélectionnés sont agréés par l'État. Le protocole de traitement des déchets fait également l'objet d'une vérification et d'un suivi commun avec le CIAPOL, conformément aux dispositions de l'Arrêté d'Exploitation qui s'impose à CIPREL.

Les produits périmés et leurs emballages sont récupérés par les fournisseurs en vue de leur élimination. CIPREL privilégie les fournisseurs qui reprennent les emballages des produits livrés.

L'amélioration de la gestion des déchets se poursuit avec l'accent sur la valorisation et/ou le recyclage. A noter que le volume d'eau

recyclé dans le process TAV est plus important que celui de 2022. Ceci s'explique par les interventions sur les vannes fuyardes du process qui ont débuté en 2022 et se sont poursuivies sur 2023.

Déchets liquides (m³) et solides (T)



Par ailleurs, on peut noter l'amélioration du process avec la redirection des purges des chaudières (HRSG) vers la bache d'eau brute. Ceci permet ensuite de réutiliser l'eau ainsi récupérée pour reproduire de l'eau déminéralisée.

Cette évacuation des purges, effectuée en fonction de paramètres chimiques suivis en vue d'une récupération totale de ces dernières, permet de ne finalement plus les rejeter. À partir de ces deux baches est réalisé l'appoint du cycle fermé eau-vapeur du CCG.

En 2023, la récupération des eaux de ces purges s'élève à 61 812 m3, soit plus de 60% du volume d'eau usée rejeté. En outre, 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.

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 ;
- Intégrer le traitement des déchets dans une démarche d'achats responsables ;
- Prévenir les risques de pollution.



AXE 4

Contribuer aux services essentiels et au développement local

A. SERVIR NOTRE CLIENT

En près de 30 ans de présence au cœur de la Zone industrielle de Vridi, CIPREL a donné naissance, au fil des années, à des **partenariats réussis avec les autorités publiques**.

Toutes les parties prenantes de CIPREL - actionnaires, collaborateurs, partenaires techniques et financiers, fournisseurs, ONG et communautés locales - ont mis en place une démarche de développement durable intègre. Progressivement et avec l'aide de ces dernières, CIPREL affine ainsi sa **vision du développement durable**.

Dans son contrat signé avec l'État, CIPREL connaît 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, délivrant 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 exploité par la Compagnie Ivoirienne d'Électricité (CIE), concessionnaire du service public de l'électricité, et seul acteur en charge du transport et de la distribution de l'électricité sur le territoire ivoirien.



STRATÉGIE NUMÉRIQUE : 5 PRIORITÉS



Déployer un **réseau d'outils numériques qui permettront un accès fiable, sécurisé** et aux services numériques pour les agents et partenaires de la CIPREL.



Concevoir et mettre en place une **organisation connectée par la diffusion des services numériques** dans les directions/services prioritaires.



Développer les compétences numériques par la formation du capital humain nécessaire à la réalisation de la mission de la CIPREL et par la vulgarisation des outils numériques auprès des agents et partenaires.



Créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat et à l'adoption de la transformation digitale.



Renforcer la **cyberconfiance et la cybersécurité** en sécurisant les données, outils et services afin d'assurer leur disponibilité et garantir l'intégrité, la confidentialité et l'authenticité des informations et données qui circulent dans le cyberspace CIPREL.

B. INTÉGRER L'INNOVATION

Entreprise résolument **innovante**, CIPREL ne se limite pas à adopter les nouvelles technologies de l'information et de la communication, mais s'engage activement dans l'**amélioration continue de ses services**, en particulier ceux liés à son cœur de métier, grâce à une démarche de digitalisation.

Consciente des enjeux liés à la cybersécurité, CIPREL met en place des mesures de protection avancées pour sécuriser ses systèmes et données contre les **cybermenaces**. Actuellement, plusieurs projets de transformation numérique sont en cours, visant à renforcer la résilience et la sécurité des infrastructures tout en optimisant l'efficacité opérationnelle.

STRATÉGIE DE DIGITALISATION ÉLABORÉE

Dans le cadre de son plan stratégique de transformation digitale, CIPREL s'est donné pour objectif de transformer structurellement ses activités afin de soutenir une croissance forte, pérenne et durable de sa production d'électricité.

La mission que CIPREL s'est assignée est de contribuer à l'augmentation et à la fiabilisation des capacités de production électrique. Ainsi, la « stratégie numérique de CIPREL à l'horizon 2025 » a été élaborée pour incarner l'ambition de la Direction d'utiliser les technologies numériques comme moteur de transformation pour la gestion et l'optimisation de ses activités de production, faisant de CIPREL un acteur de référence dans ce domaine.

La stratégie numérique ainsi élaborée repose sur cinq piliers auxquels ont été assignés des objectifs spécifiques.

CIPREL SEARCH RENOMMÉE CIVLIA (CIPREL VIRTUAL AGENT)

En 2023, L'agent virtuel, CIPREL SEARCH a été conçu. Concrètement, cet outil permet de :

- **Répondre aux Questions Fréquentes** : Les agents virtuels peuvent répondre instantanément aux questions courantes des agents, offrant un support 24/7 sans nécessiter d'intervention humaine.
- **Traiter des Demandes** : Il peut gérer les demandes internes

telles que les demandes de support technique ou les requêtes administratives.

- **Améliorer la Productivité** : l'utilisation de l'agent virtuel réduit considérablement les temps d'attente pour obtenir des réponses ou des services.
- **Collecter et Analyser des Données** : il peut enregistrer et analyser les interactions avec les agents pour identifier des tendances et améliorer les services.

LA GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS (GED)

Au sein de ses différents services, CIPREL dispose d'un savoir inestimable, élément essentiel du patrimoine de l'entreprise : ses **fonds documentaires des métiers**.

À travers un projet de digitalisation dénommé GED (Gestion électronique des documents), CIPREL a acquis l'application dénommée **PHOENIX**, qui permet de garder intact les fonds documentaires afin d'améliorer le stockage de la documentation liée aux différentes activités, sa gestion et son accessibilité.

DIGITALISATION

La **digitalisation**, également appelée **transformation numérique**, est le processus par lequel les entreprises intègrent les technologies digitales dans leurs activités pour automatiser les méthodes de travail et améliorer leur rentabilité. Chez CIPREL, les principaux axes de cette transformation incluent :

- La formalisation d'une stratégie de transformation digitale ;
- La mise en place de mesures de sécurité numérique pour assurer la confiance digitale ;
- L'adoption et l'utilisation systématique des outils digitaux ;
- La dématérialisation des processus opérationnels.

CIPREL a déjà élaboré sa stratégie de transformation numérique et inventorié les outils digitaux, logiciels et applications nécessaires à cette transformation. Ceux-ci sont déployés au fil des années et s'inscrivent dans un plan directeur à horizon 2025.

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

PROMOUVOIR L'EDUCATION

Située dans la Zone industrielle de Vridi, CIPREL a dans un périmètre relativement élargi, des groupes de population qu'elle intègre dans sa démarche RSE.. Afin de répondre aux sollicitations de parents d'élèves de ces populations riveraines et de les aider à scolariser leurs enfants, CIPREL a décidé de renouveler sa contribution annuelle en reconduisant en 2023 l'opération de don de **fournitures scolaires**.

Ainsi, le 13 octobre 2023, au titre de l'année scolaire 2023-2024, CIPREL et la fondation Eranove ont procédé à la remise de fournitures scolaires à près de 3 000 élèves des écoles maternelles et primaires de Vridi. Par cette huitième édition, CIPREL entend renforcer sa présence et son engagement au sein des communautés locales, et inspirer les jeunes générations à poursuivre leurs rêves académiques et professionnels.



Remise des Prix d'excellence à l'IEP de Vridi

Le 11 juillet 2023 s'est tenue, à la Salle Polyvalente de Vridi Cité, la cérémonie de remise des Prix d'excellence de l'Inspection de l'Enseignement Primaire de Vridi I. 18 élèves du CP1 au CM2 ont ainsi été primés, soit les trois meilleurs par niveau. Cette événement constituait une énième occasion pour CIPREL d'accompagner des initiatives visant l'excellence et une éducation de qualité en Côte d'Ivoire, démontrant son attachement à l'Objectif de Développement Durable (ODD) n°4.



DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Le 14 Novembre 2023, CIPREL, fidèle à son engagement de création de projets générateurs de revenus pour les populations, a officiellement effectué un don d'équipements au comité de gestion de quartier (CGQ) de Vridi Canal.

S'inscrivant dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, cette initiative s'est déroulée au sein du Foyer des jeunes de Vridi Canal et portaient sur un don de mobiliers de bureau (bureau, chaises), de bâches, un tricycle, du matériel informatique (ordinateur, imprimante), et du matériel d'entretien (brouette, balais, pelles, râteliers, sacs poubelles).

Le matériel informatique fourni permettra d'accroître l'accès à l'information et à l'éducation, renforçant ainsi les capacités de la communauté. Face aux nombreux défis rencontrés en matière de salubrité, le matériel d'entretien offert favorisera un meilleur assainissement du quartier et le tricycle facilitera le convoyage des déchets collectés vers les sites de stockage, afin de garantir un environnement sain.

Cette diversité d'apports reflète notre volonté constante de contribuer au bien-être de nos communautés voisines.

Le CGQ, par la voix de son Président M. Bamba Moussa a exprimé toute sa gratitude à la Direction Générale de CIPREL pour son engagement continu à leurs côtés.

85,7 Millions de Fcfa

de dépenses d'actions de soutien et de mécénat

SANTÉ

Réhabilitation du Centre de Santé Rural d'Ayébo

Sollicités par la mutuelle de développement du village d'Ayébo (Aboisso), la Fondation Eranove et CIPREL, après avoir analysé la situation sur le terrain, ont décidé de réhabiliter et d'équiper le centre de santé rural (CSR) d'Ayébo. Cet accompagnement avait pour but de, non seulement, favori-



ser une meilleure prise en charge des femmes enceintes et de bonnes conditions d'accouchement, mais aussi assurer un meilleur suivi de la santé maternelle et infantile par l'amélioration de la prise en charge pré et post-natale.

Les travaux ont porté sur la **réhabilitation du bâtiment central** consistant en la construction d'une fosse à brûlage, le remplacement de tôles de la toiture et des plafonds défectueux, la remise en état des portes, des serrures et des fenêtres des salles, l'installation de matériels sanitaires et d'évacuation, le ravalement complet du bâtiment (intérieur et extérieur), et la construction d'un préau de 25 m² devant servir de préau vaccinal et de salle d'attente.

Le nouveau matériel composé de lits d'accouchement, de berceaux, de pèse-personne et de tensiomètres a ensuite été acheminé vers le village.

La cérémonie d'inauguration du nouveau Centre s'est déroulée le 1^{er} juin 2023 en présence de M. Yoro Romain, Directeur des Affaires Générales de Cipel, de M. Zadi Eu-

gène, Président de la Fondation Eranove, des autorités administratives de la région (Préfet, Maire, Conseil Général), ainsi que les Directeurs Régionaux de CIE-SODECI. Les riverains étaient également venus en nombre. Pour rappel, le CSR d'Ayébo couvre une population de 3 400 habitants, avec une fréquence de 250 consultations et 15 accouchements par mois.

Dons d'équipements au Service des Maladies Infectieuses et Tropicales (SMIT) du CHU de Treichville

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, les Sociétés du Groupe Eranove (CIE, SODECI et CIPREL) accompagnées du groupement des sociétés Bouygues ont apporté un appui en équipements service de Pneumo Physiologie du CHU de Treichville.

Ce sont 2 vidéos endoscopes et un échographe portable qui assurément renforceront le plateau technique du SMIT et accroîtront son efficacité opérationnelle.



PERSPECTIVES



CIPREL a pour mission de garantir la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive - énergie nécessaire au développement socio-économique du pays et de la sous-région - via une production propre valorisant une ressource naturelle nationale. Son 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 :

- MAINTENIR LA DYNAMIQUE DE RECYCLAGE DE NOS DÉCHETS PAR DES FILIÈRES AGRÉÉES
- DÉPLOYER LA POLITIQUE CLIMAT AVEC POUR AMBITION DE RÉDUIRE L'INTENSITÉ CARBONE À MOYEN ET LONG TERME ET S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES
- POURSUIVRE LA PROMOTION DES BONNES PRATIQUES AUPRÈS D'ACTEURS DE LA RSE
- CERTIFIER NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT ANTI-CORRUPTION SELON LA NORME ISO 37001
- ASSURER LA CONFORMITÉ DE NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE À LA NORME ISO 50001

Indicateurs de Performance Environnementale

Page **42**

Indicateurs de Performance Sociale

Page **49**

Indicateurs de Performance Sociétale

Page **60**

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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		247 926	174 067	145 185
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	m3	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 gratuités d'eau pour les logements du personnel et des retraités, -les centres de production d'eau et d'électricité.	3 702	3 975	2 642
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.	m3	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.	244 224	170 092	142 543
4 - CONSOMMATION D'ENERGIE							
ENV410	Consommation d'énergie totale				7 478 184	7 743 438	7 266 724
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.	60	54	54

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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.	60	54	54
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	0	0
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	0	0
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs. NB: il ne s'agit pas des GWh 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 gratuités 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	0	0

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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.	875 469 895	906 602 569	806 424 396
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.	875 469 895	906 602 569	806 424 396
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	78 865	15 696	22 309
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.	78 865	15 696	22 309
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	1 723	720	2 286
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.	1 723	720	2 286
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.	6 600	3 600	14 879
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.	18 000	25 400	12 620
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules		l		19 520	17 928	20 789
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)	1 225	423	216
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)	18 295	17 504	20 573

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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		3 649	3 322	3 091
ENV521	Production totale des usines de production électrique	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	3 649	3 322	3 091
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.	3 649	3 322	3 091
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.	98,35%	98,38%	98,27%
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.	98,35%	98,38%	98,27%
ENV550	Energie disponible		GWh		4 268	4 028	3 783
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)	4268	4 028	3 783
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.	47 898	63 734	53 220
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

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	603
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: 5% - 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 la base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	29	29	48
7 - POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO₂, N₂O, SO_x							
ENV710	Emissions de gaz à effet de serre (GES)		t CO ₂ e		2 223 414	2 100 993	1 900 489
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	0	0	0
ENV711	Emissions de GES hors production électrique	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation d'électricité des usines de production et de distribution d'eau, des ouvrages d'assainissement et des agences et bureaux, à la consommation de carburant des véhicules et des groupes électrogènes de secours, et aux déplacements professionnels en avion	t CO ₂ e	ENV741+ENV742+ENV743+ENV744+ENV745+ENV746+ENV747+ENV771	147	131	218
ENV743	Emissions de GES liées à la consommation d'électricité des sièges, agences et bureaux	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'électricité consommée par les sièges, agences et bureaux	t CO ₂ e	= FeE*(ENV420)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,465 kgCO ₂ e/kWh FeE Sénégal = 0,958 kgCO ₂ e/kWh FeE Togo:0,391 kgCO ₂ e/kWh FeE France = 0,061 kgCO ₂ e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) " et Carbone 4 (à partir de l'AIE 2019 et de l'IPCC)	0	0	0
ENV744	Emissions de GES liées à la consommation des groupes électrogène de secours	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des groupes électrogènes de secours (en cas de défaut d'alimentation électrique)	t CO ₂ e	=(Fe Diesel*ENV470)/1000 Fe Essence: 2,704 kgCO ₂ e/l Fe Diesel: 3,099 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	20	11	46
ENV745	Emissions de GES liés à la consommation de carburant des véhicules	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des véhicules	t CO ₂ e	= 2,8*ENV482 + 3,16*ENV481)/1000 où Fe Essence: 2,704 kgCO ₂ e/l Fe Diesel: 3,099 kgCO ₂ e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	53	49	56

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
ENV746	Emissions de GES liées aux pertes de SF6	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux pertes de SF6	t CO2e	= (ENV660-Gaz SF6 / 1000) * PRG SF6 Pouvoir de Rechauffement Global (PRG) SF6: 23 500 Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) PRG issu du 5ème rapport du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat - GIEC (2013)	0	0	0
ENV747	Emissions de GES liées aux pertes de fluides frigorigènes	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux pertes de fluides frigorigènes	t CO2e	Le calcul est effectué dans une matrice retraçant les pertes par type de gaz rapporté au Pouvoir de Rechauffement Global (PRG) par type de gaz. Le PRG constituant le Facteur d'émission. La liste du PRG des différents gaz constituant les fluides frigorigènes est disponible dans la base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)	54	54	92
ENV712	Emissions de GES liées à prod. électrique interconnectée	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée uniquement à la production de l'électricité interconnectée (en dehors des groupes électrogènes de secours et de l'électricité consommée par les usines de production d'électricité).	t CO2e	= ENV761+ENV762+ENV763+ENV764+ENV765	2 223 267	2 100 862	1 900 271
ENV712.21	Emissions de GES liées à la production électrique interconnectée de la centrale de CIPREL	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée uniquement à la production de l'électricité interconnectée (en dehors des groupes électrogènes de secours et de l'électricité consommée par les usines de production d'électricité).	t CO2e	=(ENV761.20)+(ENV762.20)+(ENV763.20)+(ENV762)+(ENV765.20)	2 082 572	1 846 542	1 900 271
ENV761	Emissions de GES liées à la consommation de gaz naturel	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	= 2,26*ENV440/1000 Fe Gaz naturel: 2,26 kgCO2e/m3 Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	1 978 562	1 804 139	1 822 519
ENV761.21	Emissions de GES liées à la consommation de gaz naturel de la centrale de CIPREL	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	=2,26*ENV440.21/1000 Fe Gaz naturel: 2,26 kgCO2e/m3 Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	1 978 562	1 804 139	1 822 519
ENV762	Emissions de GES liées à la consommation de HVO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	= 3,16*(ENV450) Fe HVO: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	202 684	49 601	70 495
ENV762.21	Emissions de GES liées à la consommation de HVO de la centrale de CIPREL	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	=3,16*(ENV450.21) Fe HVO: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	202 684	49 601	70 495
ENV763	Emissions de GES liées à la consommation de DDO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	=3,16*(ENV450*1000) Fe DDO: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	5 446	2 277	7 225
ENV763.21	Emissions de GES liées à la consommation de DDO de la centrale de CIPREL	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	=3,16*(ENV450.21*1000) Fe DDO: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)" et calculs Carbone 4	5 446	2 277	7 225
ENV764	Emissions de GES liées à la consommation de Gazoil / Diesel Oil	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	t CO2e	= (3,099*ENV475)/1000 Fe Diesel: 3,099 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) " et calculs Carbone 4	45	63	31

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
ENV765	Emissions de GES liées à la cons; ext d'élect. des ouv prod	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation externe d'électricité des ouvrages de production d'électricité (incluant la consommation des bureaux des sites de productions si celle ci ne peut être isolée).	t CO2e	=FeE*(ENV416)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,465 kgCO2e/kWh FeE Sénégal = 0,958 kgCO2e/kWh FeE Togo: 0,391 kgCO2e/kWh FeE France = 0,061 kgCO2e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) " et Carbone 4 (à partir de l'AIE 2019 et de l'IPCC)	0	0	0
ENV765.21	Emissions de GES liées à la consommation externe d'électricité des ouvrages de production d'électricité de la centrale de CIPREL	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation externe d'électricité des ouvrages de production d'électricité (incluant la consommation des bureaux des sites de productions si celle ci ne peut être isolée).	t CO2e	=FeE*(ENV416.21)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,465 kgCO2e/kWh FeE Sénégal = 0,958 kgCO2e/kWh FeE Togo: 0,391 kgCO2e/kWh FeE France = 0,061 kgCO2e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) " et Carbone 4 (à partir de l'AIE 2019 et de l'IPCC)	0	0	0
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 (=) ENV712*1000 / ENV520 * 1000	612	632	615
ENV713.21 New	Intensité d'émissions de GES production d'électricité de la centrale de CIPREL	Quantité d'équivalent de CO2 rejetée pour la production d'un MWh	kg CO2e/MWh	(=) (ENV712.21*1000) / (ENV520.21*1001)	610	556	0
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 Composées Organiques Volatiles ne sont pas inclus dans les mesures réalisées conformément aux prescriptions de l'arrêt d'exploitation.	6,20%	6,50%	4,10%
ENV770	Emissions GES liées aux déplacements professionnels en avion						
ENV771	Emissions de GES liés aux déplacements professionnels en avion	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	"Cumul des émissions de GES indiquées sur les billets d'avion émis et facturés à la structure par son ou ses agences de voyage pendant la période de reporting pour le compte des déplacements professionnels de ses salariés en contrat CDD et CDI, NB 1: la référence des émissions de GES par trajet est fournie par le calculateur en ligne de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI): (https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx), Si deux données sont disponibles pour un même trajet, retenir la donnée la plus élevée NB 2: Les émissions de GES des billets d'avions avancés par les salariés et pris hors agence en contrat avec l'entité, ne sont pas comptabilisées, NB 3: GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif"	19	17	23

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
Sensibilisation à la réduction des Rejets de GES							
ENV750	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 (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	320	322	397
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 (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	320	322	397
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 (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	2	4	0
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 (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reporting : indiquer le dernier résultat disponible.	2	4	0
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	6	6
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 reglementations nationales et internationales réalisées par campagne sur la periode de reporting	0	5	5
ENV727	Taux des mesures de l'air conformes aux reglementations 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		83%	83%
8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB							
Nombre total de transformateurs contenant du PCB							
ENV800	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.	00:00	00:00	00:00
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 transformaterus 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%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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)	806	1 950	1 300
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)	42	67	50
ENV950 Déchets produits par les entités industrielles							
ENV951	Déchets industriels banals	Quantité de déchets industriels assimilés aux ordures ménagères produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroélectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets industriels banals produits pendant la période de reporting.	95	91	112
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	186 781	106 942	99 518
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	105	29	32

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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 d'élect	%	[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	2021	2022	2023
1 - EFFECTIF SOCIETE							
SOC110	Effectif total société		# personnes		125	126	132
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	36	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.	84	89	91
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	1	1
SOC120	Effectifs total femmes		# personnes		31	26	27
	Pourcentage de femmes dans l'effectif		%		24,80%	20,63%	20,45%
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	5	5
SOC122	Effectif total Agents de maîtrise (AM) femmes	Nombre total cumulé d'Agent de Maîtrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Agents de Maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les salariés femmes AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont comptabilisés dans l'effectif de la date de fin du reporting inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	22	21	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

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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
SOC140	Effectif total par Tranche d'âge		# personnes		125	126	132
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 '=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.	11	15	17
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 '=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.	44	46	43
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 '=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.	38	35	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 '=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.	19	18	20
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 '=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.	13	12	14
SOC150	Effectif total par Type contrat		# personnes		125	126	132
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.	2	8	10
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.	123	118	122

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
SOC160	Effectif total par Pays		# personnes		125	126	132
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 Cote d'Ivoire	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	125	124	131
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.	0	2	1
SOC168	Effectif total Bénin	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Bénin	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.			0
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	
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	
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	
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%	
3 - FORMATION							
SOC310	Nombre total de formations		# personnes		217	215	199

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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.	39	66	56
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	178	148	142
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	0	1	1
SOC340	Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)		# personnes		0	15	6
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 facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations 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	3	2
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 facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations 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	12	4
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 facturés par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. NB : Un même salarié Cadre formé sur "n" sessions est comptabilisé "n" fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations 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		217	200	193

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	39	63	54
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	178	136	138
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	0	1	1
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)	158 544 663	81 275 834	106 179 789
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	0	1	1
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)	158 544 663	81 275 834	106 179 789

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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).	0	0	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	158 544 663	81 275 834	106 179 789
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)	7,08%	2,92%	3,94%
SOC330	Nombre d'heures de formations		# heures		6 672	5 920	5 819
SOC331	Nombre heures de formations internes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations au sein des centres de formation du Groupe EranoVe durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations externes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle 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.	0	456	352
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.	6 672	5 464	5 467
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)	53	47	44

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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 du 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.	0	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.	65	0	41
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)	0,27	0,00	0,16
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	4,12	0,00	3,90
6 - TEMPS DE TRAVAIL							
SOC610	Temps théorique de travail société		Heures		242 857	254 874	256 488

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	78 765	78 078	77 132
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	162 708	174 717	177 276
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	1 384	2 080	2 080
SOC620	Temps de travail supplémentaire société		Heures		40 754	52 649	45 444
SOC621	Temps de travail supplémentaire Cadres	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Cadres au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des cadres en CDD et CDI	0	0	0
SOC622	Temps de travail supplémentaire Agent de Maîtrise	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Agent de Maîtrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la période du reporting des AM en CDD et CDI	40 407	51 601	44 669
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	347	1 048	775
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	30 576	27 720	30 584
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.	22 752	23 520	24 224
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.	4 024	1 576	1 720

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	240	56
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 pris en compte	120	16	0
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 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	304	208	232
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 pris en compte	2 856	2 160	4 352
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	520	0	328
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légales 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	0	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	1,44%	0,85%	2,00%

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	98,56%	99,15%	98,00%
8 - RECRUTEMENTS							
SOC810	Recrutements effectif société		# personnes		23	30	29
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.	12	20	20
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.	11	10	9
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.	6	6	5
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	26,09%	20,00%	17,24%
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	6	13
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)	57	71	97

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
9 - DEPARTS							
SOC910	Départ effectif société		# personnes		5	15	10
SOC920	Licenciements		# personnes		2	1	0
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
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.	2	1	0
SOC930	Départs volontaires		# personnes		2	7	4
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).	2	7	4
SOC940	Départs liés aux fins de contrats		# personnes		1	3	2
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	1	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	2	2
SOC960	Départs liés aux transferts ou décès		# personnes			4	4
SOC961	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de transfert ou décès	Ensemble des salariés en CDD sortis de l'effectif pour motif de transfert (dans une autre filiale du groupe notamment avec un nouveau contrat de travail) ou de décès sur la période concernée par le reporting	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD dont la sortie de la société est liée à un transfert ou un décès sur la période concernée par le reporting		0	0

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
SOC962	Nombre de départs des salariés CDI pour motif de transfert ou décès	Ensemble des salariés en CDI sortis de l'effectif pour motif de transfert (dans une autre filiale du groupe notamment avec un nouveau contrat de travail) ou de décès sur la période concernée par le reporting	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI dont la sortie de la société est liée à un transfert ou un décès sur la période concernée par le reporting		4	4
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 = $[(\text{Nombre de départs au cours de l'année N} + \text{Nombre d'arrivées au cours de l'année N})/2] / \text{Effectif au 31 décembre de l'année N-1} * 100$ Taux de turnover = $[(\text{SOC 910} + \text{SOC 810})/2] / [(\text{SOC 110 N-1}) * 100]$ 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.	11,38%	18,00%	15,48%
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 sanctionné par un certificat médical.	0	0	0
11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE							
SOC102	Dépenses en matière de politique sociale		FCFA		73 632 583	108 548 480	139 731 080
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	73 632 583	93 628 480	130 785 753
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	14 920 000	8 945 327
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 du reporting	# personnes	Cumul du nombre de 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)	125	126	132
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 du reporting	%	SOC 106- Effectif couvert par une protection sociale volontaire / SOC 110- Effectif total société	100%	100%	100%

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	6	6	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 désignées à la fin de la période de reporting	2	2	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	33,33%	33,33%	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,	84	86	85
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	12	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 salariées femmes exerçant un métier technique/SOC176-Effectif des salariés exerçant un métier technique*100	15,48%	13,95%	15,29%
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.	0	4	4

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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)]	125	122	128
Couverture certification Santé Sécurité au travail							
SOC1010							
SOC1011	Effectif des services certifiés ISO 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.	125	122	128
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	2021	2022	2023
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	97,35%	98,24%	96,00%
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	97,35%	98,24%	96,00%
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	50 393 898	51 207 753	85 694 710
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.	8 000 000	14 488 481	25 727 811
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 formées / sensibilisées. Si une personne est formée à deux modules, elle est comptabilisée deux fois. NB : lorsqu'une formation regroupe des participants de plusieurs entités (par ex, dans le cadre du Cercle Ethique), chaque entité reporte ses propres salariés formés, la feuille de présence faisant foi,	59	35	14
SOT135 Dispositif d'alerte éthique							

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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 signalements, 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 signalements, 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
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	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	0	0	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	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	125	126	128
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	%	[SOT 193 (Effectif des salariés couverts par un système d'alerte) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	100%	100%	100%
5 - ACCORDS COLLECTIFS							
SOT141	Nombre total d'accords collectifs signés	Nombre total d'accords collectifs signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	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

ANNEXES

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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.	123	122	132
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	%	$[\text{Effectif des services certifiées ISO 9001(SOT 151)} / \text{Effectif total certifiable(SOC 1007)}] * 100$	98%	100%	103%
SOT155 Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)							
Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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	%	$[\text{Effectif des entités évaluées ISO 19600 (SOT 156)} / \text{Effectif total certifiable (SOC1007)}] * 100$	0%	0%	0%
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 37 001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	$[(\text{Effectif des services certifiées ISO 37001(SOT161)} / \text{Effectif total certifiable(SOC 1007)}) * 100$	0%	0%	0%


INDICATEURS DE
PERFORMANCE
SOCIÉTALE

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2021	2022	2023
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 exploités 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	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	1	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	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	1

NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.

CIPREL

Une société du groupe  **eranove**

Siège social : Rue des Textiles - Zone Industrielle de VRIDI PORT-BOUET | 01 BPM 4039 Abidjan 01

Tél. : (225) 27 21 63 62 - Fax (225) 27 21 27 21 89

www.ciprel.ci