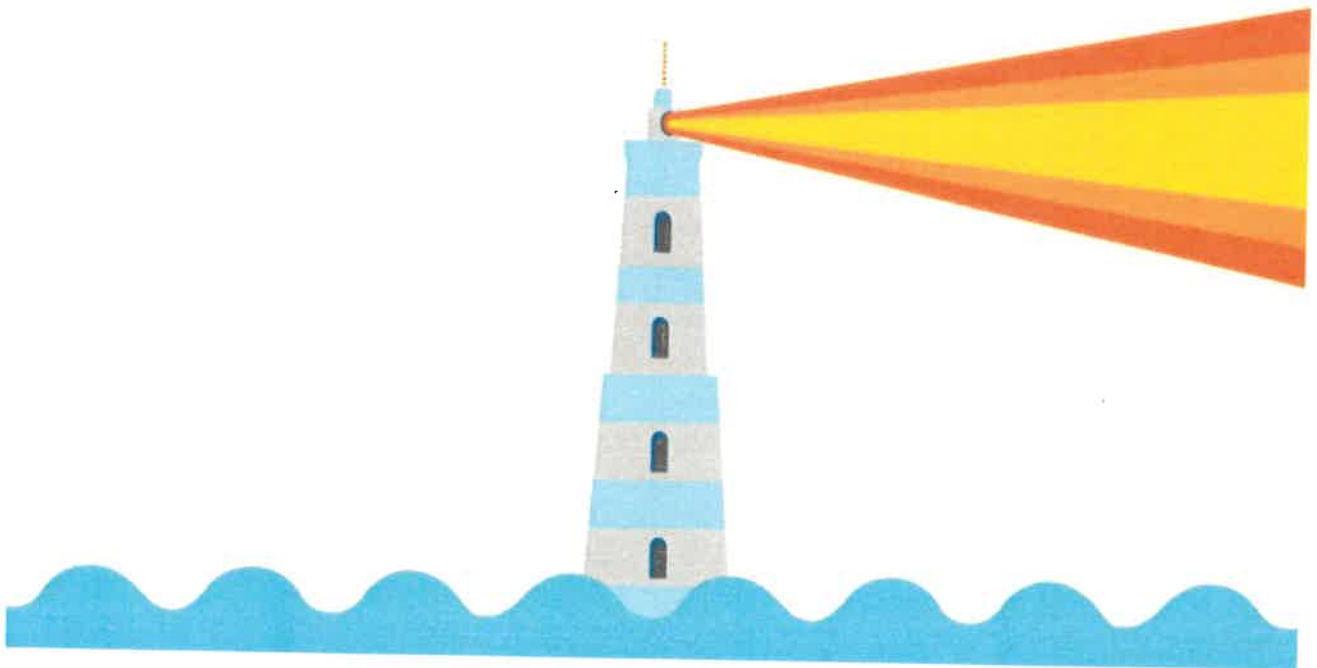


CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION D'OCI

COMPLIANCE OCI 2024



**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

FICHE DE SUIVI

Responsables du document	CCO: Myriam KADIO-MOROKRO CO: Lyne KAKOU YAO
Date de rédaction initiale	24 septembre 2021
Numéro de version	Version 1 : 10 décembre 2021 Version 2 : 28 octobre 2022 Version 03 : 04 décembre 2024
Rédacteur	Daphné LATOUR EXT
Contributeur(s)	CO, Lyne KAKOU YAO
Destinataires	Salariés OCI
Date de diffusion	Janvier 2025
Date de révision	04 décembre 2024
Date de diffusion de la 2 ^{ème} version, consécutives aux « Principales évolutions depuis la version précédente et motifs pour l'introduction desdites modifications » ¹ .	02 janvier 2025
Périmètre de diffusion	Interne et externe ²

¹ Cette date vise la date d'entrée en vigueur de la 2^{ème} version du code puis la date d'effet afférente à chaque nouvelle version consécutive à sa diffusion

² Ce code servant de pierre angulaire au Programme de Conformité Anticorruption d'OCI devra être diffusé auprès de l'ensemble de son personnel (y compris intérimaire/temporaire et stagiaire) mais également adressé, par tout medium efficace, à chaque nouvelle relation d'affaires (prestataire/fournisseur ; client ; sous-traitant ; consultant etc..) à partir de la date d'entrée en relation, que celle-ci donne, ou non, lieu à la conclusion d'un contrat de toute nature.

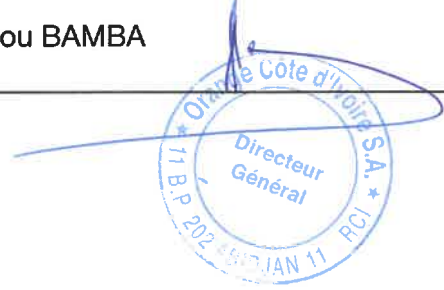
CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

<p>Principales évolutions depuis la version précédente et motifs pour l'introduction desdites modifications³</p>	<p>Prise en compte des réformes induites, pour la Procédure de Recueil et de Traitement des Alertes Professionnelles d'OCI, par la promulgation des 2 lois et du décret énoncés ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) <i>La Loi ordinaire dite « Waserman » n° 2022-401 du 21 mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, et transposant la Directive Européenne 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil, du 23 octobre 2019, sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union. Cette loi ordinaire étant entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2022 ;</i>(ii) <i>la Loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022, visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, entrée en vigueur le 23 mars 2022 ; et</i>(iii) <i>le 1^{er} décret d'application afférent à ladite loi ordinaire, intitulé Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la</i>
---	---

³ Exemples : adaptation en fonction des changements dans la dernière cartographie des risques (développement de nouvelles activités/produits...); remontée pratique d'alertes à vocation illustrative ; changement dans la loi ou les recommandations de l'AFA ou de tout autre régulateur ; résultats de KPI ou de contrôles internes ... ayant prouvé l'inadéquation de la mesure actuelle du code (besoin de renforcement, mauvais dimensionnement ou positionnement/cible...).

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

Modifications apportées	Nomination d'un nouvel Compliance Officer, changement au niveau des noms de la rubrique « responsables du document », de la date de révision et de diffusion
Nom et visa du Directeur Général ⁴	Mamadou BAMBA



⁴ Ou de son délégataire, muni des pouvoirs en règle, dont la qualité/fonction doit être spécifiée.

TABLE DES MATIERES

I - PREFACE DU DIRECTEUR GENERAL D'OCI SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN MATIERE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	6
II - DEFINITION, OBJECTIFS, CHAMP D'APPLICATION ET ENTREE EN VIGUEUR DU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION D'OCI.....	9
II.1 Définition et objectifs	9
II.2 Champ d'application	9
II.3 Entrée en vigueur.....	13
II.4 Hiérarchie des normes	13
III - DEFINITIONS ET EXEMPLES RELATIFS AUX DELITS DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE.....	14
IV - REGLES DE CONDUITE A ADOPTER ET COMPORTEMENTS A PROSCRIRE.....	18
IV.1 En matière de cadeaux/dons, invitations, hospitalités (offerts ou reçus)	18
IV.2 En matière de paiement en général et de « paiements de facilitation » en particulier	21
IV.3 En matière de conflits d'intérêts.....	22
IV.4 En matière de mécénat et de sponsoring/parrainage	24
IV.5 En matière de dons à des organisations caritatives et de financement ou soutien de partis politiques	25
IV.6 En matière de représentation d'intérêts (lobbying)	26
V - LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES D'OCI	26

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE



I - PREFACE DU DIRECTEUR GENERAL D'OCI SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN MATIERE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Chères Toutes, chers Tous,

Le Groupe Orange Côte d'Ivoire (ci-après « OCI »), notamment constitué des filiales Orange Côte d'Ivoire, Orange Burkina Faso et Orange Libéria, appartient au Groupe Orange.

Le Groupe Orange, *leader* français mais également acteur majeur au niveau mondial dans le domaine des Télécommunications, est, en matière de prévention et de lutte contre la corruption et tous les délits assimilés d'atteinte à la probité, soumis, notamment, sur le territoire français, aux lois et réglementations françaises en vigueur applicables en la matière dont la *Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*, dite Loi Sapin II, ainsi qu'aux lois d'application

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

extraterritoriale que constituent le UK *Bribery Act* du Royaume-Uni de 2010 et le *Foreign Corrupt Practices Act* américain de 1977.

Or, la Loi Sapin II, s'appliquant notamment aux acteurs économiques privés que sont les groupes français ayant leur siège social en France ainsi qu'à toutes leurs filiales à l'étranger, s'applique, par conséquent au Groupe Orange Côte d'Ivoire, et ce depuis son entrée en vigueur le 1er juillet 2017.

Depuis cette date, aux fins d'être en conformité avec la Loi Sapin II ainsi qu'avec les lois locales applicables en la matière, telles que la *loi ivoirienne n°2013-660 du 20 septembre 2013 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption et les infractions assimilées* et les ordonnances y afférentes, mais également et plus généralement pour défendre et promouvoir le respect des valeurs et principes éthiques d'OCI, notamment déclinés dans sa *Charte éthique et déontologie*, cette dernière a promulgué et mis en œuvre un ensemble cohérent de politiques et procédures (telles que la *Politique Anticorruption d'OCI* de mars 2020, la *Politique d'OCI sur les Cadeaux, Repas et Invitations* de mars 2020, le *Mode Opératoire relatif au Dispositif de Traitement des Alertes OCI* de janvier 2020 et un ensemble de procédures relatives à la *Gestion des Conflits d'Intérêts* de 2018 et 2020) dont le maître-mot et l'objectif ultime est la « tolérance zéro » à l'égard de la corruption, et les délits qui lui sont assimilés sous toutes leurs formes.

Aujourd'hui, afin de renforcer l'efficacité de l'ensemble des procédures susmentionnées, notamment par la diffusion d'illustrations concrètes relatives aux comportements à adopter et à proscrire, OCI publie son *Code de Conduite Anticorruption* conforme aux exigences de l'article 17-II-1° de la Loi Sapin II ainsi qu'aux dernières Recommandations de l'Agence Française Anticorruption en date du 12 janvier 2021.

Loin d'être un document purement formel, il a une visée très pratique, aussi j'enjoins chaque collaborateur, interne ou externe, d'OCI à en prendre une connaissance approfondie et à se l'approprier comme un outil de travail au quotidien, chaque fois qu'il ou elle aura un doute sur une conduite à adopter. Le doute est permis et personne ne sera jamais jugé ni sanctionné pour avoir interrogé son supérieur hiérarchique ou toute autre personne compétente pour savoir comment réagir à une situation potentiellement à risques. En revanche, ne pas chercher à connaître la conduite à appliquer ou, pire, l'outrepasser sciemment sera constitutif d'une faute

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

professionnelle sanctionnée dans les termes et conditions du Règlement Intérieur d'OCI auquel le présent code est incorporé par annexion.

J'ai toute confiance en vous et vous remercie vivement par avance de mettre tout en œuvre, chaque fois que cela sera possible, autrement dit dans les limites de la préservation de la santé et de l'intégrité de chacun, afin de respecter les règles édictées dans le présent code et, ainsi, de permettre à OCI de continuer à défendre les valeurs auxquelles elle et le Groupe Orange adhèrent tout en étant en conformité avec les lois qui leur sont applicables.

Mamadou BAMBA

Directeur Général

II – DEFINITION, OBJECTIFS, CHAMP D'APPLICATION ET ENTREE EN VIGUEUR DU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION D'OCI

II.1 Définition et objectifs

Le présent code de conduite (ci-après, le « Code ») est un document qui vise à s'inscrire dans le Programme global de conformité anticorruption d'OCI, constitué des procédures énoncées en Préface du Code, de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence actualisée annuellement ainsi que des contrôles comptables, sessions de formation et contrôles internes de suivi de l'efficacité du programme dans son ensemble.

Ce document, directement inspiré des problématiques réelles relatives à la corruption et à ses délits assimilés rencontrés ou susceptibles de l'être par les collaborateurs internes et externes d'OCI dans leurs activités ayant trait à la commercialisation des produits et services d'OCI Telco, telles que celles-ci ont pu être constatées à l'occasion de l'exercice de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence et remontées notamment au travers du dispositif d'alertes professionnelles et des contrôles internes, a vocation à être évolutif et régulièrement enrichi des retours d'expérience de chacun, afin de devenir un outil de travail au quotidien.

II.2 Champ d'application

Gouvernance

Rôle des CCO/CO, des Correspondants éthique et Compliance et du Comité Ethique, Compliance et RSE

Rattaché au Secrétariat Général, le département compliance est une fonction indépendante des directions opérationnelles. Il est soumis à des exigences d'honorabilité et de compétences sur les aspects juridiques, de risques et de contrôles.

Le Compliance Officer (CO) et le Chief Compliance Officer (CCO) assurent les rôles d'interlocuteurs principaux des autorités de contrôle et de tutelle sur les sujets relevant de leurs attributions ou se rapportant aux missions du service. Ils sont les Interlocuteurs privilégiés des organisations professionnelles sur les thèmes relevant de la conformité.

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

En sus, ils coordonnent et supervisent l'efficacité des plans d'actions compliance, alertent le DG/DGA d'OCI et le CCO du Groupe et d'OMEA en cas d'événement significatif susceptible de porter atteinte à la réputation d'OCI ou d'entraîner une prise de provision pour risque de non-conformité.

Ils sont assistés en première ligne de défense par un réseau de dix-sept (17) correspondants éthique et compliance en charge du conseil des collaborateurs et de la ligne managériale, de l'impulsion et du déploiement de la démarche éthique au sein de leur direction respective, alertent en cas de non-respect du Règlement Intérieur, des politiques internes et des législations et règlements nationaux et saisissent le Comité Ethique Compliance et RSE (CECR) en cas de besoin.

En effet le CECR intervient en seconde ligne de défense aux fins de traiter de toutes questions dans les domaines relatifs à (1) l'éthique, la déontologie, la lutte contre la fraude et la corruption, (2) au contrôle de l'application de nos chartes internes spécifiques et à (3) l'adoption de son règlement intérieur (4) au respect et à la mise en œuvre de la politique RSE.

Sensibilisation et Formation

Ce code s'applique directement à tous les **collaborateurs internes** d'OCI et ses filiales, soit, notamment, sans que cette liste ne soit limitative, à : tous ses salariés en Contrat à Durée Indéterminée, en Contrat à Durée Déterminée ; sous contrat de travail intérimaire ou en détachement, à temps plein ou à temps partiel ; tous ses mandataires sociaux (dirigeants, administrateurs, associés) non-salariés quel que soit leur grade hiérarchique ; tous ses stagiaires/alternants/personnes sous contrat d'apprentissage...

Tous les collaborateurs internes d'OCI se verront remettre le Code, soit par voie de courriel électronique, soit par voie postale en courrier papier pour les personnes éventuellement non appareillées d'un ordinateur ou support technique équivalent.

Il sera également simultanément diffusé sur la page de l'Intranet d'OCI dédiée à la Compliance et sur son site Internet.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, le Code sera enfin remis en mains propres contre signature à chaque nouveau collaborateur interne en même temps que son contrat de travail et que la *Charte d'éthique et de déontologie d'OCI*.

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ORANGE COTE D'IVOIRE

Les collaborateurs sus mentionnés participent obligatoirement aux séances de formation à l'embauche (welcome days), via des modules de formation en ligne (plateforme Orange Learning) et également en présentiel.

Evaluation des tiers

Le Code a également vocation à s'appliquer dans les relations d'OCI avec toutes ses **parties prenantes externes**, soit, notamment, sans que cette liste ne soit limitative, avec ses clients, prestataires de services, fournisseurs de biens, sous-traitants, distributeurs, revendeurs, consultants, conseils, administrations et intermédiaires de toute nature, privées ou publiques.

Dès son entrée en relation avec un membre du personnel d'OCI, chaque partie prenante externe se verra remettre le Code, par tous moyens, en privilégiant la voie électronique. Le respect des obligations contenues dans le Code fera par ailleurs, au cas par cas (hormis pour ce qui concerne les relations avec tout fournisseur dont le respect du code de conduite qui leur est dédié fait déjà l'objet d'une contractualisation systématique), l'objet de l'insertion d'une clause compliance dans le contrat à conclure avec la partie prenante concernée réglementant les sanctions en cas de manquements et/ou violations.

Ces parties prenantes sont soumises à un processus spécifique afin d'évaluer leur situation en matière de risques de fraude et de non-conformité appelé iDDfix ; basé sur les risques, qui permet de concentrer les efforts sur l'analyse des partenaires dits « à risque ».

Cartographie des risques de corruption

Le département contrôle interne et gestion des risques, dont les activités et les acteurs sont présentés dans la politique de contrôle interne et de gestion des risques diffusée au sein de OCI, assiste le département Compliance dans la mise en place d'une cartographie des risques de corruption et sa mise à jour régulièrement.

De ce fait les équipes de la compliance et celle du département contrôle interne et gestion des risques travaillent en étroite collaboration sur les sujets ayant trait à la conformité aux lois et règlements, dans l'accompagnement des opérationnelles et la mise en œuvre des plans de maîtrise des risques. Cette cartographie est validée par le comité risques, présentée au CECR, et validé par le conseil d'administration d'OCI.

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

Contrôles

OCI déploie et maintient des procédures de contrôle et d'évaluation des mesures de conformité mises en œuvre. Des rapports périodiques sur l'efficacité de ses contrôles sont diffusés au CO/CCO et au CECR.

Des objectifs périodiques de contrôle relatifs à la conformité aux lois, réglementations et règles/processus internes applicables sont identifiés et les directions opérationnelles sont impliquées pour leur réalisation.

En sus, des procédures de contrôles comptables et opérationnels sont déployées aux fins de s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. En particulier, tous les comptes, factures, et autres documents et archives liés aux transactions avec des tiers comme les clients, fournisseurs et autres contacts d'affaires, doivent être préparés, maintenus et contrôlés avec la plus grande exactitude et exhaustivité. Aucun compte ne doit être géré "en parallèle" pour faciliter ou dissimuler des paiements inappropriés.

Archivage

Le code met un accent sur la politique de gestion des archives d'OCI mise en œuvre à la lumière de la Politique d'Archivage & de Records Management Groupe.

Le dispositif de conservation de l'information garantit l'intégrité, la lisibilité, l'imputabilité et la stabilité du contenu, l'accessibilité et la pérennité du support.

La conservation des données permet de disposer des pièces justificatives nécessaires à la défense des intérêts d'OCI et des collaborateurs en cas de litige ou de contentieux (litige avec un client, fournisseur, partenaire, salarié, etc.), de saisine des autorités administratives ou judiciaires (visite domiciliaire, enquête préliminaire, procédure judiciaire, etc.), de déclarations auprès des autorités (Agence française de lutte contre la corruption, et de toute autre institution comme par exemple les banques), audits internes et externes (afin de faciliter l'accès à l'information).

L'ensemble des données et documents relatifs à la compliance sont archivés via un serveur confidentiel ouvert uniquement aux membres de l'équipe pour une durée minimale de conservation de vingt (20) ans.

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ORANGE COTE D'IVOIRE

Gestion du code de conduite anticorruption

Le Comité de Direction (CODIR) d'OCI ainsi que le Comité Ethique, Compliance et RSE (CECR) ont la responsabilité de s'assurer que le code de conduite anticorruption est conforme aux obligations légales et déontologiques du ou des pays où s'exerce son activité et que tous ceux qui se trouvent sous son contrôle s'y conforment. Le conseil d'administration d'OCI évalue au moins une fois par an l'efficacité du programme de prévention de la corruption.

Les Chief Compliance Officers (CCO) et les Compliance Officers (CO) sont responsables, sur leurs périmètres respectifs, de la supervision du programme de déploiement de la politique et de la surveillance de son efficacité.

II.3 Entrée en vigueur

Le Code entrera en vigueur dix (10) jours à compter de sa date de diffusion.

II.4 Hierarchie des normes

Le Code a été rédigé pour satisfaire à l'obligation légale susmentionnée tirée de la Loi Sapin II s'imposant au groupe français Orange.

Il a été rédigé, spécifiquement pour OCI, filiale du groupe Orange, aux fins, comme recommandé par le régulateur, l'Agence Française Anticorruption, de prendre plus particulièrement en compte les problématiques liées à la corruption et au trafic d'influence telles qu'elles se posent pour OCI et ont été révélées notamment par sa dernière cartographie des risques.

Ce code s'insère dans un ensemble de procédures composé des trois documents suivants, ayant vocation à donner le cadre et les directives générales du groupe Orange auxquels il souhaite que tous collaborateurs de chacune de ses filiales, dont OCI, se conforment :

- La Charte de déontologie du Groupe ;
- La Politique anticorruption du groupe Orange, en date de juin 2021 ; et

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

- Les Principes directeurs en matière de prévention de la corruption du groupe Orange, en date de juin 2021

Le Code vient, donc en complément de ce dispositif, dont chacun doit avoir pris connaissance. Leurs dispositions respectives ne sont pas en contradiction, seules les sanctions encourues en cas de réalisation d'une infraction pénale de type corruption, trafic d'influence ou délits assimilés peuvent varier et alors la loi locale s'appliquera aux infractions survenues localement en Côte d'Ivoire.

En cas de doute sur l'interprétation des dispositions du Code, son articulation et/ou sa prévalence par rapport aux autres procédures susmentionnées du groupe Orange, vous pouvez interroger le/la *Compliance Officer* ou le *Chief Compliance Officer* d'OCI.

III - DEFINITIONS ET EXEMPLES RELATIFS AUX DELITS DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE

Le Code s'attache à définir et circonscrire les comportements à adopter et à prohiber aux fins de prévenir et lutter contre la corruption et le trafic d'influence mais vise également tous les délits qui peuvent leur être assimilés ou accessoires, tels que, notamment, la concussion, le détournement de deniers et titres publics, l'octroi d'avantages illégitimes, l'enrichissement illicite, l'absence de déclaration de conflit d'intérêts, le blanchiment d'argent, l'abus de biens sociaux et le recel du produit tiré des infractions susmentionnées.

La corruption et le trafic d'influence sont des délits lourdement sanctionnés aux termes du droit local ivoirien applicable à OCI⁵ et il est strictement interdit à tout membre du personnel d'OCI, quel que soit son statut ou sa qualité, de commettre un acte constitutif, quelle qu'en soit la forme (active ou passive) de l'un ou l'autre de ces délits.

⁵ Aux termes de l'Ordonnance ivoirienne n°2013-660 du 20 septembre 2013 portant prévention et lutte contre la corruption et les infractions assimilées, ainsi que de ses ordonnances modificatives n°2015-176 du 24 mars 2015 et n°2018-25 du 17 janvier 2018, la corruption et les délits assimilés font globalement encourir des peines allant de 1 à 10 ans d'emprisonnement et de 100 000 à 10 000 000 FCFA. Auxquels peuvent s'ajouter des peines complémentaires.

III.1 Définition et exemples de délits de corruption

Définition du délit de corruption

La corruption peut se définir comme le fait, pour une personne investie d'une fonction publique ou privée, de, sans droit, directement ou indirectement, proposer d'offrir ou de promettre d'offrir (corruption active), solliciter ou accepter une offre, une promesse d'offre ou l'octroi d'un don ou d'un avantage indu quelconque de toute nature (corruption passive), aux fins d'accomplir, retarder ou s'abstenir d'accomplir (ou pour avoir accompli ou s'être abstenu d'accomplir), un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.

La corruption couvre donc un champ très large, allant du don d'argent (« pot de vin », quelle qu'en soit la dénomination), de l'offre d'un cadeau, de toute nature et de toute valeur, ou offre d'un service (embauche pour un poste ou un stage), en passant par l'invitation à un événement sportif ou un divertissement, l'acte d'hospitalité (paiement de frais de voyage et d'hébergement), jusqu'au parrainage à l'entrée dans une association ou un organisme équivalent, dès lors que ce don ou ce service vise à influencer une prise de décision aux fins d'obtenir, en échange, une contrepartie induue, pouvant consister en une faveur, un service, un produit, une décision, un contrat, un marché, un jugement, un droit ou une autorisation.

La corruption implique, par conséquent, un accord entre la personne qui corrompt, le « corrupteur » (coupable de corruption active), qui octroie l'avantage indu, peu importe que cette personne en soit à l'initiative ou non, et le « corrompu » (coupable de corruption passive) qui accomplit ou n'accomplit pas un acte, en échange de la contrepartie induue. Attention, dès lors que l'élément intentionnel existe de part et d'autre le pacte de corruption est scellé et il n'importe alors pas que la contrepartie soit in fine obtenue pour que les deux personnes soient passibles de poursuites pénales sur le fondement du délit de corruption.

Exemples de cas de corruption

Exemples de cas de corruption privée, active et passive :

- *Un salarié responsable du service « achats » d'une société ou d'un groupe accepte ou*

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

sollicite (corruption passive) un cadeau ou des produits gratuits d'un fournisseur (par exemple un ordinateur) en contrepartie de l'attribution d'une grosse commande de produits, du renouvellement d'un contrat ou de l'acceptation d'une surfacturation des produits dudit fournisseur ;

- *Un dirigeant d'une entreprise sous-traitante (ou souhaitant le devenir) d'une société X propose (corruption active) à un employé décisionnaire de X en charge (fonctionnellement ou capable d'influencer le process) de la sélection des sous-traitants, l'octroi d'un avantage en nature (le don d'une télévision, la réalisation de travaux dans son logement, l'embauche de sa fille comme stagiaire au sein de sa structure, l'invitation à un ou des événements sportifs ou culturels...) afin que sa société soit référencée dans le panel des sous-traitants et/ou de s'assurer du renouvellement ou de la multiplication d'opérations de sous-traitance, dans le cadre ou en dehors d'un appel d'offres visant à sa mise en concurrence avec d'autres prestataires.*

Exemples de cas de corruption publique, active et passive :

- *Versement (corruption active) d'un avantage (y compris paiement de facilitation i.e. versement de numéraire, aux fins d'accélérer la réalisation d'un process) ou offre d'un service à un fonctionnaire en charge de la délivrance d'une autorisation administrative, d'un titre (visa de voyage, dédouanement...), d'un droit ... ;*
- *Acceptation de la sollicitation d'un agent public étranger (corruption passive) de lui louer à un prix dérisoire une somptueuse villa sur la Riviera pendant plusieurs semaines en l'échange du renouvellement de l'octroi d'un marché public sans organisation de l'appel d'offres légalement requis.*

III.2 Définition et exemples de délits de trafic d'influence

Définition du délit de trafic d'influence

Le trafic d'influence peut se définir comme le fait, pour une personne dépositaire, ou assimilée, d'une autorité ou fonction publique, de, sans droit, directement ou

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

indirectement, proposer (trafic d'influence actif), solliciter ou accepter (trafic d'influence passif), un don, une offre, une promesse d'offre ou l'octroi d'avantages indus, pour elle-même ou pour autrui, aux fins d'abuser ou pour avoir abusé de son influence réelle ou supposée, en vue de faire obtenir d'une autorité publique ou d'une administration, des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Plus simplement, il désigne le fait pour une personne dépositaire d'une fonction publique de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

Il implique donc trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons en échange d'une contrepartie et est coupable de trafic d'influence actif), l'intermédiaire fonctionnaire public (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position et est coupable de trafic d'influence passif), et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité, administration publique, etc.).

Exemples de cas de trafic d'influence

Exemples de cas de trafic d'influence, actif et passif :

- Une personne (auteur de trafic d'influence actif) ayant commis une infraction, accorde (de son initiative ou à la demande de l'autre) à une personne (auteur de trafic d'influence passif) chargée de contrôler le respect de la réglementation, un avantage quelconque, en contrepartie de l'influence que cette dernière exercera (ou a exercé) pour empêcher, suspendre ou alléger les poursuites et/ou sanctions judiciaires à l'encontre de la première ;
- Une personne intermédiaire (complice de trafic d'influence actif) invite en vacances tous frais payés (grâce à l'argent d'un commanditaire, auteur du trafic d'influence actif, qui rémunérera par ailleurs l'intermédiaire pour ce service) un conseiller municipal (auteur de trafic d'influence passif) de sa connaissance, afin que ce dernier attribue, en violation des règles relatives aux appels d'offres publics, au commanditaire, un marché public.

IV – REGLES DE CONDUITE A ADOPTER ET COMPORTEMENTS A PROSCRIRE

Certaines situations sont potentiellement porteuses de risques (principalement, directement ou indirectement, financiers⁶ et/ou d'atteinte à la réputation/image) pour les collaborateurs d'une société et donc par ricochet pour la société elle-même.

Les règles suivantes ne prétendent pas couvrir toutes les situations ayant trait à la corruption, au trafic d'influence ou aux délits qui y sont assimilés. Cependant, elles permettent de donner des axes de conduite aux collaborateurs, qui doivent donc impérativement en prendre connaissance, les comprendre et les appliquer dans leurs activités au quotidien au sein d'OCI.

IV.1 En matière de cadeaux/dons, invitations, hospitalités (offerts ou reçus)

Définitions :

- Les cadeaux sont des avantages de toutes sortes, donnés par une personne en signe de reconnaissance ou en gage d'amitié ou de bonne relation d'affaires. Ils comprennent les petits cadeaux d'"amitié" donnés lors d'occasions reconnues culturellement (telles que les mariages, naissances, enterrements...) ou lors de périodes de fêtes (telles que Noël, le Nouvel An ou Eid).
- Les invitations à des divertissements visent généralement les spectacles, concerts et/ou évènements sportifs.
- L'hospitalité inclut généralement le règlement des frais ayant trait à la restauration (repas, rafraîchissements), à l'hébergement (hôtel, chambre d'hôtes ...), voire au transport (billets d'avion, de train, taxi ...).

Règles à respecter :

OCI reconnaît que l'acceptation ou l'offre, occasionnelles, de cadeaux, d'invitations ou de règlement de frais d'hospitalité, justifiées par le contexte de relations d'affaires et d'une

⁶ Sachant que tout risque, quelle que soit sa nature, opérationnelle, stratégique, juridique ou d'atteinte à la réputation, induira dans tous les cas *in fine* un risque de perte financière, ils peuvent tous être englobés dans la catégorie « risques financiers ».

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

valeur modeste peuvent contribuer légitimement à l'entrée en relation d'affaires ou à la préservation de celle-ci, ce que le groupe accepte.

Néanmoins, dans le secteur public, comme dans le secteur privé, les cadeaux, invitations et frais d'hospitalité, offerts ou reçus, par tout collaborateur interne doivent l'être dans le strict respect de la loi et de la réglementation locales applicables et d'une manière honnête et entièrement transparente et ce conformément à la Politique Cadeaux, Invitations et Repas d'OCI en sa dernière version actualisée, accessible sur son site Intranet.

Ces cadeaux et assimilés⁷, offerts ou reçus, ne doivent jamais avoir pour but d'influencer une prise de décision, ni pouvoir être perçus comme ayant une telle influence sur leurs donateurs/bénéficiaires.

A cet égard, les collaborateurs d'OCI doivent faire preuve d'un jugement adéquat et d'un sens aigu des responsabilités, en se posant, notamment, les questions suivantes :

- La valeur du cadeau (ou assimilé) est-elle raisonnable et proportionnée ?
- La fréquence de tels cadeaux est-elle acceptable ?
- Le destinataire, direct ou indirect⁸, du cadeau⁹ est-il en possession d'un pouvoir qui lui permettrait d'influencer la conclusion de futurs contrats ? Et l'octroi de ce cadeau a-t-il clairement, même implicitement, cet objectif ?
- L'offre ou l'acceptation dudit cadeau, même faite en dehors du cadre professionnel dès lors que son influence est possible, pourrait-elle, selon moi, nuire, directement ou indirectement, à la réputation d'OCI, de mon entourage professionnel ou des parties prenantes du groupe ?
- Suis-je prêt à assumer mon action ou ma décision en toute transparence ?
- En cas de doutes en amont, ai-je bien préalablement demandé conseil aux bons interlocuteurs (supérieur hiérarchique direct, *chief compliance officer*, *compliance officer*, ou, le cas échéant, régulateur ...) ?

⁷ Pour des raisons pratiques, il ne sera plus mentionné ici que la référence au cadeau mais cette référence devra s'entendre comme incluant les invitations et hospitalités.

⁸ L'offre/réception d'un cadeau à/par un membre de la famille ou à un proche d'un salarié d'OCI est tout aussi répréhensible et bannie si elle a pour but d'influencer sa décision.

⁹ Il peut donc s'agir par exemple du conjoint ou d'un membre de la famille d'un collaborateur d'OCI qui pourrait, en lui en faisant indirectement bénéficier, influencer sa décision.

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**Exemple de comportements à adopter :

Un collaborateur décisionnaire/directeur, ou simple salarié, d'une société fabricante de téléphones et supports techniques y associés (paraboles, décodeurs tv, box internet...), pas nécessairement leader sur son marché et d'ores et déjà liée à OCI par un important contrat de vente, me propose, à moi, responsable des achats ou simple salarié¹⁰ de la Direction des achats d'OCI, un voyage tous frais payés en Italie dans le but d'aller voir le prochain match de football organisé entre la Cote d'Ivoire et l'Italie, sans préciser s'il en attend quelque chose en retour.

Comment agir dans cette situation ?

Premièrement, je vérifie dans la Politique Cadeaux, Invitations et Repas d'OCI dans quelle tranche se situe le montant approximatif, en FCFA, correspondant à l'invitation proposée dans son ensemble.

Conséquences :

Option 1 : le montant excède d'emblée le plafond annuel autorisé pour la catégorie « invitations », je refuse alors poliment l'invitation, en expliquant qu'elle n'est pas conforme à la Politique interne d'OCI, le cas échéant en l'adressant, pour preuve et information pour l'avenir, à l'invitant.

Option 2 : le montant se situe dans un seuil acceptable, je me pose alors la série de questions listées au paragraphe ci-dessus et si chaque réponse me permet potentiellement d'accepter l'invitation, j'en réfère directement en toute transparence à mon supérieur hiérarchique et je déclare l'invitation dans l'outil Eliot ou via le Formulaire dédié afin que cette opération soit reportée dans le registre cadeaux annuel dédié.

¹⁰ Les propositions sont souvent également faites à des salariés peu gradés, donc pas forcément bien rémunérés, mais ayant un rôle à jouer dans le process d'engagement de la dépense, car ils ont un intérêt direct à percevoir la contrepartie offerte. Or l'atteinte à la réputation de la société ne dépendra pas de la qualité/statut du salarié corrompu, ni la peine qui lui sera infligée à elle comme personne morale, en cas de manquement à son obligation de mise en place de mesure de prévention, et à lui comme personne physique.

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

Exemple de comportement à proscrire :

Un distributeur exclusif des produits d'OCI n'a été éligible qu'à une zone de vente qu'il estime réduite, il outrepassa donc son autorisation de commercialisation/distribution, en vendant également les produits d'OCI sur une zone pour laquelle il n'est pas autorisé, car elle est couverte par un autre distributeur des produits d'OCI, ou est autorisée pour la vente exclusive des produits et services d'un concurrent d'OCI. L'interlocuteur commercial au sein d'OCI ayant la relation d'affaires avec ce distributeur est par ailleurs devenu un ami de ce dernier, avec lequel il déjeune régulièrement, dans des restaurants modestes, pour lesquels l'un et l'autre s'invitent à tour de rôle, mais le distributeur légèrement plus. Lorsque le commercial découvre la fraude et s'en ouvre au distributeur, ce dernier lui demande de fermer les yeux, en arguant que cette situation ne préjudicie à personne et pas à OCI, dont il ne fait que vendre davantage de produits.

Le commercial, qui décide de ne pas s'en ouvrir à son supérieur hiérarchique ni à son compliance officer, estimant la situation bénigne, commet une faute à plusieurs égards : en rendant OCI complice de violation des règles afférentes à la répartition des zones de commercialisation/distribution de ses produits et services de télécommunication, il lui fait commettre une infraction pénale, montre son insuffisance à connaître et contrôler la vente pourtant réglementée de ses produits et services, et ce faisant, nuit à la réputation et à l'image de marque d'OCI.

IV.2 En matière de paiement en général et de « paiements de facilitation » en particulier

En matière de paiement en général

OCI ainsi que n'importe lequel de ses collaborateurs doivent pouvoir justifier en toutes circonstances de l'origine et de l'emploi de toute somme d'argent reçue et/ou versée.

Aucun règlement ne peut être effectué ou reçu, au nom d'OCI, par un collaborateur exerçant dans le cadre de son activité professionnelle ou en dehors, si son objet n'est pas intégralement et exactement décrit dans les documents contractuels et comptables qui le motivent.

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

Aucune technique de règlement ayant pour objet ou pour effet de préserver l'anonymat d'un payeur ou d'un bénéficiaire n'est autorisée dans le cadre des activités d'OCI, et ce même à l'étranger.

Aucun paiement en argent liquide n'est autorisé.

En matière de « paiements de facilitation » en particulier

Définition et règles à respecter :

Les paiements dits « de facilitation » correspondent à des paiements à destination d'agents publics ou judiciaires de petites sommes d'argent destinées à sécuriser ou accélérer une démarche administrative (par exemple : paiement pour accélérer la délivrance d'un visa, d'un permis, d'une licence ou le dédouanement de marchandises à la douane ; paiement pour obtenir plus rapidement un acte d'un greffe, etc.). Ils sont autorisés par certaines lois locales, telles que le « *Foreign Corrupt Practices Act* » américain, mais ne sont pas autorisés par la loi française ni par le Groupe Orange ou OCI.

Par conséquent, les collaborateurs d'OCI ne doivent en aucun cas, que ce soit par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de tiers, procéder à des paiements de facilitation au profit d'agents publics ou de fonctionnaires afin de s'assurer, faciliter ou accélérer la mise en œuvre de mesures administratives, quelle qu'en soit la nature.

IV.3 En matière de conflits d'intérêts

Définition :

La notion de conflits d'intérêts, alors même que la situation est assez fréquente, couvre une large variété de situations, mais, peut être justement car elle est trop large, n'est pas légalement définie.

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

L'existence d'un conflit d'intérêt potentiel peut instinctivement assez rapidement être induite/soupçonnée, mais ses contours étant flous, on aura vite fait de l'ignorer, non car le risque de conflit n'est pas réel, mais car ses conséquences négatives potentielles seront jugées trop incertaines ou dérisoires et car le conflit est vécu comme une banalité intrinsèque à la vie sociale et professionnelle, incontournable et donc avec lequel chacun en conscience doit apprendre à composer.

De manière simple, l'intérêt désigne ce qui a de l'importance pour une personne et qui, à ce titre, va motiver ses décisions et ses actes.

Le conflit d'intérêts découle ainsi, quant à lui, de toute situation dans laquelle un intérêt personnel, quelle qu'en soit la nature (intérêt affectif, familial, financier, associatif, culturel, sportif, politique, caritatif, religieux, syndical, philosophique...) d'un employé/salarié d'une société est en contradiction avec les intérêts que ses fonctions ou responsabilités professionnelles lui génèrent dans cette sphère, et, partant, est susceptible d'interférer contradictoirement avec les intérêts de la société qui l'emploie et donc de préjudicier à cette dernière.

Ainsi, afin de protéger OCI et ses collaborateurs des conséquences potentiellement négatives d'un conflit d'intérêts réel ou apparent, tout collaborateur d'OCI doit impérativement, systématiquement et automatiquement, autrement dit sans délai, respecter la Politique Conflits d'Intérêts d'OCI, en date de novembre 2021, et à ce titre, notamment, informer sa hiérarchie, de manière loyale et transparente, de tout lien qu'ils pourraient avoir avec un client, un fournisseur, un sous-traitant, un prestataire ou un concurrent d'OCI, que ces derniers soient déjà en relation avec le groupe ou susceptibles de le devenir. Il sera alors décidé en concertation entre ledit collaborateur et sa hiérarchie de l'opportunité que ce dernier se déporte, partiellement ou totalement, de la réalisation de tout acte ayant trait à la transaction concernée.

Les collaborateurs ne doivent pas utiliser leurs positions professionnelles pour obtenir des avantages personnels, directs ou indirects, indus. Ils doivent également éviter toute implication dans des transactions ou activités pouvant être considérées comme constituant ou donnant lieu à un conflit d'intérêts.

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

Exemple de conflit d'intérêt et de comportement à adopter :

Les process et les résultats de l'unité d'exploitation d'une zone du réseau de télécommunications accordée à OCI sont sur le point d'être audités par une équipe de l'ARTCI¹¹ dont le chef s'avère être un des anciens camarades d'école du directeur de l'unité d'OCI.

Comment agir dans cette situation ?

Ledit directeur applique le principe de transparence et en réfère immédiatement à son supérieur hiérarchique. OCI informe alors l'ARTCI du risque de conflit pouvant altérer l'objectivité de l'analyse de son équipe à raison du lien d'amitié passé entre le directeur de l'unité inspectée et le chef d'équipe de l'ARTCI et demande à ce qu'une autre équipe remplace cette dernière afin d'éviter tout soupçon, a posteriori, à l'égard de la véracité des résultats de l'inspection à venir et d'une éventuelle bienveillance fautive.

IV.4 En matière de mécénat et de sponsoring/parrainage

Définitions :

Le mécénat consiste dans l'apport, par un mécène désintéressé, d'un soutien financier ou d'une aide logistique ou humaine à une cause, une œuvre sociale, humanitaire, culturelle, artistique ou scientifique, afin de communiquer et promouvoir ses valeurs. Aucune contrepartie commerciale affichée n'en est directement attendue par le mécène.

Le *sponsoring* ou parrainage consiste dans l'apport d'un soutien financier ou matériel, à une organisation, par exemple sportive ou culturelle, ou à un organisme en charge d'une action d'intérêt général, en contrepartie, pour le *sponsor*, d'une publicité autour des valeurs qu'il souhaite promouvoir et soutenir.

Le mécénat comme le *sponsoring* ne sont pas des pratiques interdites au sein d'OCI, cependant, dans la mesure où elles peuvent être porteuses de risques de corruption, si elles sont assimilées à des cadeaux déguisés, elles doivent être strictement encadrées.

¹¹ L'ARTCI désigne l'Autorité de Régulation des Télécommunications/TIC de Côte d'Ivoire.

Ainsi, OCI a mis en place une Politique relative au mécénat et au *sponsoring*, visant à ce qu'aucun acte de mécénat ou de *sponsoring* ne soit réalisé en dehors de son respect à ce qu'ainsi chaque projet soit dûment sélectionné et validé conformément aux règles de cette politique, et soit, ensuite, l'objet d'une contractualisation et d'un suivi appropriés.

IV.5 En matière de dons à des organisations caritatives et de financement ou soutien de partis politiques

En matière de dons à des organisations caritatives

Un don est un avantage donné sous la forme d'argent (paiement monétaire) ou de contribution en nature à des fins justifiables et sans en attendre en retour aucune contrepartie, directe ou indirecte, d'aucune sorte, notamment par le financement d'organisations non gouvernementales, d'associations caritatives ou d'associations d'intérêt public ou général.

Un don ne doit jamais être versé à une personne physique ou à un groupe de personnes physiques.

Il ne doit jamais être payé en argent liquide et doit pouvoir être tracé précisément, donc faire l'objet d'un enregistrement comptable précis et contrôlable.

Tout don à une organisation ou à une association caritative impliquant OCI doit être préalablement validé par sa direction générale. Il est important de s'assurer de la qualité et de la réputation de l'organisme caritatif avant la donation par la réalisation de vérifications éthiques (*due diligence*).

En matière de financement ou de soutien de partis politiques

Le financement ou le soutien, par OCI ou un de ses collaborateurs, en son nom, de tout parti politique (y compris de toute personne physique d'ores et déjà titulaire d'un mandat public ou y candidatant), locale ou étranger, sous quelle forme que ce soit (dons en

**CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE**

numéraire, avantages en nature (prêt de local ou de matériel), apport de personnel...), est strictement interdit par le groupe Orange et donc OCI et sera sévèrement sanctionné.

IV.6 En matière de représentation d'intérêts (lobbying)

Définition :

La représentation d'intérêts (ou *lobbying*) est l'acte d'influer sur la décision publique en entrant en communication avec des personnes détenant un emploi public défini par la loi. Il s'agit d'une activité sensible, qui, de par sa nature, peut être perçue comme favorisant les tentatives de corruption.

La procédure relative au traitement du *lobbying* est à ce jour en cours de construction au sein d'OCI. Elle fera probablement l'objet d'une politique à part dont chaque collaborateur concerné devra prendre connaissance et impérativement respecter.

V – LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES D'OCI

Afin, notamment, d'être en conformité avec les exigences de la Loi Sapin II et celles du programme de conformité anticorruption du groupe Orange, OCI a mis en place un dispositif interne d'alertes professionnelles, passant par l'envoi d'un signalement à l'adresse *email* suivante : DeontologieAlerte.oci@orange.com

Le dispositif d'alertes du Groupe Orange est également accessible via la plateforme « Hello Ethics » à l'adresse web suivante : <https://orange.integrityline.org>

Ce dispositif d'alertes professionnelles d'OCI, dont les objectifs et modalités d'usage sont décrits, en détails, dans la *Procédure de Recueil et de Traitement des Alertes Professionnelles d'OCI*, en sa version actualisée de novembre 2022, qui inclut les modifications induites par la promulgation et l'entrée en vigueur (i) au 1^{er} septembre 2022, de la Loi ordinaire n°2022-401 du 21 mars 2022, de transposition en droit français - de la Directive Européenne (UE) 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil en date du 23 octobre 2019 - visant à améliorer la protection des lanceurs d'alertes, (ii) au 23 mars 2022,

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION
ORANGE COTE D'IVOIRE

de la Loi organique 2022-400, en date du 21 mars 2022, visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, et (iii) au 5 octobre 2022, du Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alertes et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 susmentionnée.

Cette procédure est toujours, notamment accessible sur les sites intranet et internet d'OCI, adressée par email à tous les collaborateurs actuels, le jour de sa communication interne, et remise, en mains propres ou version digitale, avec son contrat de travail, à tout nouvel arrivant.

Elle constitue, avant tout, un outil essentiel du programme de conformité anticorruption d'OCI, que chaque collaborateur a l'obligation de connaître et est vivement encouragé à utiliser s'il en ressent le besoin.

*

*

*