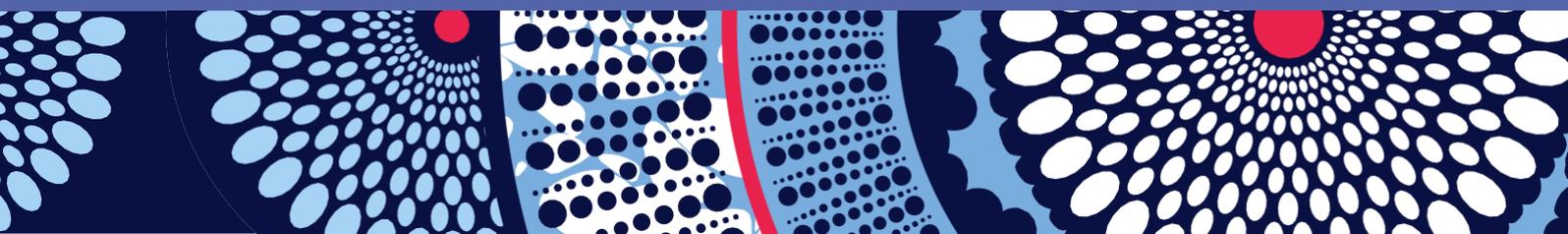


JUIN 2023

POLITIQUE DE LANCEMENT D'ALERTE

(la "politique")



GLOSSAIRE

Partenaire commercial : désigne les tiers avec lesquels une entreprise a conclu un investissement ou un accord commercial et qui peuvent agir directement ou indirectement au nom de l'entreprise.

Entreprise : désigne l'une des sociétés suivantes :

- **Pôle telecom:** Axian Telecom, Telma, Telco Comoros, Telecom Reunion Mayotte (TRM), Free Senegal, Honora Tanzania Plc (*fka MIC Tanzania*), Togocom, Connecteo, Towerco of Africa Ltd (TOA), Towerco of Africa DRC, Towerco of Madagascar, Towerco of Africa Tanzania Limited, Stellar-IX Tanzania Limited et toute autre société affiliée;
- **Pôle énergie:** Axian Energy, Axian Energy Green, JOVENA, New Energy Africa (NEA), NEA Madagascar, WeLight, CGHV, GES, et tout autre affilié;
- **Pôle innovation & fintech:** MVola, Telco Money, Free Money, TMoney, HTMSL (*Tigo Pesa*), Nexta, Pulse et tout autre affilié;
- **Pôle immobilier :** First Immo, SGEM et tout autre affilié;
- **Pôle services financiers :** BNI Madagascar, Sanko et tout autre affilié ;
- **Axian Support Services ;** et
- **Toute autre entité faisant partie de la structure organisationnelle actuelle ou future du groupe, que ce soit par voie de constitution, de fusion ou d'acquisition, de coentreprise, entre autres.**

Collectivement appelées les "sociétés" ou le "groupe".

Informations confidentielles : comprend, sans s'y limiter, tous les documents stratégiques liés à l'entreprise préparés par le groupe, détenus par lui ou liés à lui, ainsi que toutes les informations personnelles détenues sur des tiers, y compris les employés.

Conflit d'intérêts : Le conflit d'intérêts désigne une situation dans laquelle des intérêts privés sont en contradiction avec les intérêts du groupe ou de l'entreprise. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne exerce une fonction d'intérêt général et que ses intérêts personnels entrent en concurrence avec la mission qui lui a été confiée par son entreprise.

Corruption : implique la promesse, l'offre, la sollicitation ou l'acceptation d'un avantage (monétaire ou autre) d'une valeur tangible ou perçue comme une récompense pour une action ou un comportement contraire à l'éthique et s'écartant des obligations professionnelles normales du bénéficiaire, et qui est par conséquent "caché" ou non divulgué à l'employeur et/ou à l'autorité directe du bénéficiaire.

Employé : désigne toute personne engagée par une entreprise du groupe et travaillant à temps plein, à temps partiel ou sur une base occasionnelle, y compris les stagiaires et le personnel sous contrat, ainsi que leur encadrement, y compris les directeurs.

L'éthique : se réfère à un comportement basé sur la moralité, le sérieux, l'honnêteté et le respect de toutes les règles et directives applicables définies par le Groupe.

Axian Ethics Line: Il s'agit de la ligne hiérarchique ultime du groupe, qui a pour mandat d'entreprendre une enquête de haut niveau sur des questions complexes, qui ne peuvent pas être résolues par le responsable local de la conformité/champion. Les questions doivent être transmises à Axian Ethics Line par l'intermédiaire de la plateforme Axian Speak Up.

Le groupe : désigne toutes les entreprises

Délit d'initié : infraction commise par des personnes qui, dans l'exercice de leurs fonctions, ont accès à des informations privilégiées sur le fonctionnement d'une entreprise et utilisent ces informations pour réaliser des opérations d'investissement rentables avant que ces informations ne soient portées à la connaissance du public.

Intégrité : signifie un comportement d'honnêteté et de probité absolue, sans aucune mauvaise intention et en recherchant les meilleurs intérêts du Groupe.

Enquête : Processus visant à recueillir et à analyser des informations afin de déterminer si un acte de fraude, de corruption ou une autre faute a été commis et, le cas échéant, d'identifier la ou les partie(s) responsable(s).

Enquêteur : désigne la ou les personnes qui, en fonction de la nature et de la complexité d'un cas signalé, seront mandatées par Axian Ethics Line pour mener une enquête formelle et donner des conseils sur la manière de remédier à la situation. L'enquêteur désigné peut être une personne possédant les compétences et l'expertise nécessaires au sein du groupe ou une partie externe, par exemple un juriste agréé, un examinateur des fraudes ou un auditeur.

Conduite professionnelle: désigne un ensemble de règles et de devoirs éthiques qui régissent une activité professionnelle. Il définit la conduite des personnes exerçant cette activité, les relations entre elles, avec leurs clients et avec le public.

Responsabilité : se réfère à la nécessité morale, intellectuelle et professionnelle d'exécuter et de respecter ses obligations et ses engagements.

Valeurs : désigne les attributs auxquels adhèrent les salariés du Groupe. Ce sont des points de référence qui les guident dans leur travail quotidien. Les valeurs du groupe sont l'audace, la passion, l'innovation et l'engagement.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	5
2	BUT.....	5
3	PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION	5
4	L'APPROCHE DE NON-RÉTORSION.....	7
5	PROCESSUS D'ENQUÊTE.....	7
6	TENUE DE REGISTRES.....	8
7	FORMATION ET SENSIBILISATION.....	8
8	VIOLATIONS.....	8
9	AMENDEMENTS, RÉVISIONS ET CONTRÔLES.....	8
10	DOCUMENTS CONNEXES.....	9

1 INTRODUCTION

L'entreprise s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de transparence, d'intégrité, de responsabilité et d'éthique en contribuant à favoriser et à maintenir un environnement dans lequel les employés et les tiers peuvent agir de manière appropriée, sans crainte de représailles. Pour maintenir ces normes, l'entreprise encourage ses employés et les parties prenantes concernées qui ont des préoccupations importantes et sincères concernant des soupçons de mauvaise conduite ou toute violation ou suspicion de violation de la loi ou de la réglementation pouvant avoir un impact négatif sur l'entreprise et/ou le groupe, à se manifester et à les signaler par les voies appropriées sans crainte de représailles ou de traitement inéquitable.

Afin d'encourager les dénonciateurs à fournir des informations sur toute conduite inappropriée présumée, la présente politique leur offre des possibilités sûres de divulguer de telles conduites inappropriées présumées de manière appropriée en utilisant des canaux définis et en toute bonne foi, en protégeant leur identité, en leur offrant l'immunité contre les poursuites civiles et pénales et en les protégeant contre les actions préjudiciables. L'entreprise garantit en outre que tous les rapports seront traités de manière strictement confidentielle.

2 OBJECTIF

Cette politique est adoptée pour soutenir l'engagement de l'entreprise en faveur d'une conduite et de pratiques commerciales justes et éthiques, et non pour répondre à des préoccupations soulevées sous forme de griefs personnels et/ou de plaintes liées à la microgestion. Elle vise à mettre en place un mécanisme de signalement et d'enquête spécifique afin d'améliorer la capacité de l'entreprise à prendre des mesures correctives en temps utile.

La présente politique s'applique à tous les employés de l'entreprise, ainsi qu'à ses partenaires commerciaux. En cas d'incohérence entre la présente politique et une loi applicable dans une juridiction donnée, c'est la loi de la juridiction en question qui prévaut.

3 PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Bien qu'il faille faire la distinction entre une plainte (liée aux opérations ou à la gestion) et un cas réel de conduite contraire à l'éthique ou de faute professionnelle, les principes directeurs de la présente politique sont les suivants :

- Les employés doivent être conscients et attentifs aux comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Ils doivent être vigilants et signaler en toute indépendance, sans crainte de représailles ni intention de dissimulation, tous les faits de cette nature dans les 24 heures suivant la date à laquelle ils en ont eu connaissance. L'objectif ultime doit être de prévenir les actes répréhensibles et les pratiques contraires à l'éthique sur le lieu de travail ;
- Toute question soulevée dans le cadre de la présente politique fera l'objet d'une enquête rapide et confidentielle de la part d'Axian Ethics Line et, en fonction de la nature et de la gravité de l'affaire, l'entreprise communiquera sur l'affaire sur instruction d'Axian Ethics Line et de l'équipe juridique et de conformité du groupe ;
- L'entreprise garantit par la présente qu'aucune personne, appelée dénonciateur dans la présente politique, ne sera victimisée pour avoir soulevé une question dans le cadre de la présente politique. Cela signifie que les conditions de travail et/ou les relations d'affaires de la personne ne seront pas compromises parce qu'elle a soulevé une question légitime ;
- Compte tenu des préoccupations liées à la confidentialité, l'entreprise a mis en place un canal de signalement dédié permettant aux dénonciateurs de signaler un incident ou un cas en toute confidentialité. Le signalement se fait par l'intermédiaire d'Axian Speak Up, la plateforme en ligne et le destinataire du cas signalé est l'Axian Ethics Line, composée de cadres supérieurs de l'équipe juridique et de conformité du groupe et de l'équipe d'enquête sur les fraudes du groupe. Pour aider l'Axian Ethics Line dans l'examen préliminaire et la planification, les dénonciateurs sont encouragés à fournir le maximum d'informations qu'ils détiennent sur le cas suspect et ont la possibilité de faire un rapport avec tous leurs détails ou de manière anonyme ;

- Dès réception d'un cas signalé par l'intermédiaire de la plateforme en ligne, Axian Ethics Line entame les procédures nécessaires pour lancer l'enquête préliminaire et décide des étapes suivantes en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire. Il peut être décidé de confier l'enquête à des professionnels disposant de l'expertise nécessaire au niveau du groupe, appelés "enquêteurs désignés", ou d'envisager la nomination d'un enquêteur externe (par exemple, un cabinet d'avocats ou d'audit) ;
- À partir de la date à laquelle le cas a été détecté et signalé, les dénonciateurs doivent s'assurer qu'il n'y a pas de cas de dénonciation, ce qui serait considéré comme une infraction grave et pourrait, en cas de condamnation, faire l'objet de mesures disciplinaires, jugées appropriées par la direction de l'entreprise sur la base des conseils d'Axian Ethics Line;
- Sans compromettre l'essence de la présente politique, qui est de signaler les cas présumés de pratiques contraires à l'éthique ou d'actes répréhensibles, les dénonciateurs sont tenus d'agir avec le soin et la diligence voulus et d'éviter tout signalement faux ou malveillant dans le but de porter préjudice à leurs collègues ou aux parties prenantes.

Le signalement doit être fait dans l'intérêt du public et en toute bonne foi. Toute partie impliquée dans une fausse allégation fera l'objet d'actions disciplinaires ou judiciaires, selon ce que l'Axian Ethics Line jugera approprié.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive d'événements considérés comme des comportements inappropriés et devant être signalés :

- Toute activité illégale ou illicite, qu'elle soit criminelle ou qu'il s'agisse d'une violation du droit civil ;
- Violation des politiques et/ou procédures de l'entreprise ;
- Fraude, vol, détournement de fonds ou malhonnêteté ;
- Corruption ;
- Intimidation ;
- Harcèlement sexuel ;
- Violence et harcèlement fondés sur le genre (GBVH) ;
- Action susceptible de causer un danger physique/un préjudice à une autre personne et/ou d'entraîner un risque de dommages aux biens/actifs de l'entreprise ;
- la falsification ou l'altération de documents appartenant à l'entreprise, à des clients ou à des tiers ;
- Pratiques commerciales déloyales et contraires à l'éthique ;
- Négociation interne ;
- Une mauvaise gestion flagrante ;
- Abus de position ou d'information.

4 APPROCHE DE NON-RÉTORSION

Conformément à l'esprit de cette politique, la société et les entités du groupe qui lui sont liées s'opposent strictement à tout acte de représailles ou d'intimidation à l'encontre d'un dénonciateur qui a soulevé une question en toute bonne foi.

Les mesures de rétorsion comprennent, entre autres, le licenciement, le refus de promotion, les mesures disciplinaires, l'intimidation ou le harcèlement, les menaces, la réaffectation à un poste moins convoité, la réduction du salaire ou des heures de travail, les moqueries, l'inscription sur une liste noire (emploi actuel et futur) et le licenciement déguisé.

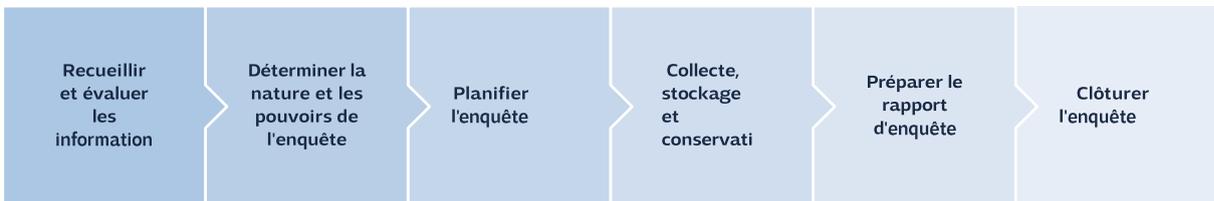
Conformément aux dispositions du code d'éthique et de conduite professionnelle de l'entreprise et de la présente politique, l'entreprise réaffirme qu'elle s'oppose strictement à la pratique des représailles. Si un dénonciateur estime qu'il a été victime de représailles pour avoir divulgué des faits à signaler dans le cadre de la présente politique, il doit en faire la demande par écrit à Axian Ethics Line par l'intermédiaire de la plateforme en ligne, Axian Speak Up, en demandant une réparation appropriée.

Toutefois, si un dénonciateur a été reconnu coupable d'avoir fait une allégation frivole, fausse et malveillante, dans l'intention de diffamer une personne, Axian Ethics Line ne justifie pas l'application de mesures de rétorsion par la direction générale de l'entreprise, y compris la possibilité d'entamer des actions en justice.

5 PROCESSUS D'ENQUÊTE

Dès réception d'un cas suspect via Axian Speak Up, la plateforme de lancement d'alerte en ligne, Axian Ethics Line examine la nature du cas et décide, en concertation avec l'équipe d'enquête sur les fraudes du groupe, de confier le cas à un enquêteur disposant des compétences et de l'expertise requises.

Conformément aux termes et conditions du mandat confié au chercheur, les étapes suivantes doivent être suivies:



À l'issue de l'enquête, l'enquêteur fait rapport à Axian Ethics Line qui, après consultation de l'équipe d'enquête sur les fraudes du groupe, détermine la marche à suivre, si elle est jugée appropriée. En fin de compte, la société peut envisager de:

- a. Mettre fin immédiatement à la relation d'affaires partagée avec la partie défaillante ;
- b. Chercher un recours légal pour obtenir une compensation par rapport à la perte subie ; et
- c. Déposez un dossier formel auprès des autorités compétentes et du tribunal.

Si l'enquêteur détermine que le cas signalé n'est pas crédible ou qu'il n'est pas de nature frauduleuse, il doit documenter cette détermination ainsi que les faits sur lesquels elle repose.

Les lacunes ou les domaines de divergence signalés par l'enquêteur sont examinés par la société et des dispositions sont prises pour modifier ou mettre à jour le cadre de contrôle interne existant. L'objectif est d'éviter que de tels cas ne se reproduisent à l'avenir.

Pour plus de détails sur la procédure d'enquête, il convient de se référer à la politique d'enquête de l'entreprise.

6 TENUE DE REGISTRES

Toutes les préoccupations soulevées par les dénonciateurs par l'intermédiaire de la plateforme en ligne et les mesures prises par la suite seront enregistrées au niveau de d'Axian Ethics Line sous la forme d'un registre des dénonciations. Compte tenu de la nature confidentielle des cas signalés, ledit registre sera utilisé comme document de référence et ne contiendra qu'un minimum d'informations de référence telles que la date du signalement, le type d'événement ou d'incident, le lieu, l'état d'avancement de l'enquête et les mesures prises.

Les informations fournies dans le registre des alertes et/ou d'autres détails relatifs ne sont pas partagés avec des parties externes, sauf instruction formelle d'un tribunal dans le cadre d'une affaire et/ou d'une autorité compétente locale en vue de démontrer le statut de conformité de l'entreprise.

7 FORMATION ET SENSIBILISATION

La présente politique est présentée par le responsable local de la conformité à tous les nouveaux employés au cours de la séance d'accueil. Avec le soutien de l'équipe juridique et de conformité du groupe, le responsable local de la conformité planifie et dispense en temps utile des cours de formation aux employés, qui sont tenus de reconnaître formellement qu'ils les comprennent et y adhèrent.

8 VIOLATIONS

Tout employé qui n'adhère pas aux dispositions énoncées dans la présente politique commet une infraction. Un acte délibéré de dissimulation ou de dénonciation malveillante sera interprété comme un cas prima facie de faute professionnelle à l'encontre de l'employé et/ou du partenaire commercial, Axian Ethics Line se réservera le droit de prendre ou recommander des sanctions disciplinaires qu'elle jugera appropriées.

9 AMENDEMENTS, EXAMENS ET CONTRÔLES

L'équipe juridique et de conformité du groupe contrôlera l'efficacité des procédures existantes pour la mise en œuvre de cette politique. Des modifications peuvent être apportées à cette politique afin de refléter l'évolution des normes et des pratiques du secteur dans lequel l'entreprise opère.

Des examens sont effectués lorsque l'une des circonstances suivantes se produit :

- Tous les trois ans à compter de la date de la dernière approbation ;
- Résultats d'audit importants/ lacunes dans cette politique ;
- Les cas majeurs de violation de la présente politique, les mesures prises et la nécessité de mettre en œuvre des mesures supplémentaires ;
- Recommandations des auditeurs ;
- Changements dans l'environnement économique, juridique, réglementaire et social ;
- L'ajout de nouvelles activités commerciales ou la présence de l'entreprise sur de nouveaux marchés plus sensibles.

10 DOCUMENTS CONNEXES

- Code d'éthique et de conduite professionnelle
- Code de conduite des fournisseurs
- Politique de lutte contre la corruption
- Politique en matière de cadeaux et d'hospitalité
- Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- Politique de gestion de la fraude
- Politique d'enquête
- Politique de gestion des tiers
- Politique de parrainage et de dons