

Code de **Conduite** et de **Déontologie**

V.01 du 20/10/2025



Table des matières

Exposé préalable	4
Chapitre 1 : Généralités	4
1.1 Objet	4
1.2 Champ d'application	5
1.3 Définitions	5
1.4 Gouvernance	6
Chapitre 2 : Valeurs de PORTEO	7
2.1 L'intégrité	7
2.2 Le respect	7
2.2.1 Respect de la dignité humaine	8
2.2.2 Respect de la vie privée	8
2.2.3 Respect mutuel	8
2.3 La Responsabilité	8
Chapitre 3 : Règle de conduite et principes de déontologie	9
3.1 Exigence de légalité et la loyauté dans le cadre des activités	9
3.2 Discretion, confidentialité et secret professionnel	9
3.3 Conflits d'intérêts	9
3.4 Anti-corrupcion	10
3.5 Delit d'initié	10
3.6 Protection des données à caractère personnel	10
3.7 Signalement	10
3.8 Responsabilité et conscience professionnelle	11
3.9 Relations professionnelles et humaines	11
3.10 Harcèlement moral et sexuel	11
3.11 Relations avec les parties prenantes	12
3.12 Hygiène et sécurité	12
Chapitre 4 : Sanctions	12
Chapitre 5 : Mise en œuvre, diffusion, modification et entrée en vigueur	12

Exposé préalable

PORTEO GROUP (ci-après « PORTEO »), est un acteur panafricain spécialisé dans la construction et le développement d'infrastructures stratégiques, dont le siège social se trouve à l'Immeuble PORTEO, Boulevard VGE, Marcory, à Abidjan, en Côte d'Ivoire, opère via ses filiales situées dans les zones de la CEDEAO, de l'UEMOA et de la CEMAC (les « Zones d'implantation »).

Née d'un désir d'agir concrètement pour le développement des infrastructures en Afrique, PORTEO opère dans sept (07) domaines majeurs à savoir :

- De la construction de routes ;
- De la construction de bâtiments ;
- Des industries et matériaux ;
- Du foncier et de l'immobilier,
- Des mines et de l'énergie ;
- De l'agro-industrie ;
- Des services.

L'ambition de PORTEO est simple mais exigeante et consiste à construire mieux, dans le respect des engagements et de façon durable.

Considérant les normes en vigueur en matière de déontologie dans ses Zones d'implantation et désireux mener ses activités sur la base des valeurs de probité, de rigueur, de sens du devoir et d'intégrité, PORTEO a décidé d'adopter le présent Code de Conduite et de Déontologie (ci-après le « Code »).

Consciente que sa réputation dépend directement de l'intégrité et du professionnalisme de ses dirigeants et collaborateurs, PORTEO met à leur disposition le présent Code, qui les engage à maintenir en toutes circonstances un haut niveau d'éthique et de conduite.

Ce Code établit et favorise l'adoption de comportements et de règles communs que les collaborateurs, les dirigeants ainsi que les administrateurs au sein de PORTEO et des filiales doivent respecter.

Ainsi il conviendra de porter le présent Code à la connaissance de tout nouveau collaborateur ou tout dirigeant au sein de PORTEO.

Chapitre 1 : Généralités

1.1 Objet

Le présent Code a pour objet d'instituer et d'établir au sein de PORTEO un ensemble de valeurs et principes relatives :

- À la conduite des dirigeants et collaborateurs,
- À la déontologie que les dirigeants et collaborateurs doivent respecter dans l'exercice de leur fonction ,

- Aux valeurs et principes auxquels PORTEO est attaché dans la réalisation de ses activités dans la CEDEAO, l'UEMOA et la CEMAC.

1.2 Champ d'application

Le présent Code s'applique à l'ensemble des :

- Dirigeants de PORTEO, notamment les administrateurs, directeurs généraux, directeurs généraux adjoints ou toute autre fonction équivalente ;
- Collaborateurs de PORTEO tel que défini ci-dessous.

1.3 Définitions

1. Collaborateur : désigne toute personne liée à PORTEO par un contrat de travail et une relation de subordination permanente envers ses supérieurs hiérarchiques. Cette personne reçoit, sous quelque forme que ce soit, un salaire ou une rémunération de PORTEO.

Le terme collaborateur inclut les personnes en contrat à durée indéterminée ou déterminée, les stagiaires, qu'il s'agisse de stages académiques ou de qualification professionnelle. Les prestataires et les collaborateurs des sous-traitants sont également visés par la présente désignation.

2. Conflits d'intérêts : désigne une situation où les intérêts personnels, d'un Dirigeant ou Collaborateur de PORTEO ou des personnes avec qui le Dirigeant ou Collaborateur de PORTEO a un lien familial proche, ne sont pas compatibles avec les intérêts de PORTEO et pourraient, de ce fait, influencer l'impartialité attendue du Dirigeant ou Collaborateur de PORTEO dans l'accomplissement de leurs fonctions.

3. Conformité : renvoie à l'ensemble des normes en vigueur régissant l'activité de PORTEO et visant à respecter la réglementation et les standards internationaux, la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la prolifération des armes de destruction massive.

4. Concurrence loyale : est un principe du droit de la concurrence qui vise à garantir que les entreprises dont PORTEO et/ou ses filiales rivalisent sur le marché de manière honnête, équitable et indépendante, sans recourir à des pratiques qui faussent ou restreignent la concurrence.

5. Dirigeant : fait référence aux mandataires sociaux de PORTEO et de chacune de ses filiales.

6. Directeur Général : une personne physique, nommée par le Conseil d'Administration ou l'organe en tenant lieu pour assurer la direction de l'établissement et le représenter dans ses rapports avec les tiers. Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'établissement, dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux expressément attribués aux Assemblées Générales ou spécialement réservés à l'organe délibérant par des dispositions légales ou statutaires.

7. Éthique : renvoie à l'ensemble des principes moraux et des valeurs qui guident le comportement et les décisions de PORTEO ainsi que de ses dirigeants et de ses collaborateurs.

8. Fonctions de contrôle : les fonctions indépendantes de la gestion opérationnelle, dont le rôle est de fournir des évaluations objectives de la situation de l'établissement dans leur domaine de compétence. Au sein de PORTEO, les fonctions de contrôle comprennent la fonction d'audit interne, la fonction gestion des risques et la fonction conformité.

9. Organe délibérant : désigne le Conseil d'Administration de PORTEO qui est investi des pouvoirs pour agir en toutes circonstances en son nom, dans la limite de l'objet social et des compétences réservées à l'Assemblée Générale.

10. Organe exécutif : l'ensemble des structures qui concourent à la gestion courante d'un établissement et assurent l'application effective de l'orientation de l'activité définie par l'organe délibérant. Sont notamment considérés comme membres de l'organe exécutif le Directeur Général, les Directeurs Généraux Adjointes, le Secrétaire Général et les Responsables des fonctions de contrôle de PORTEO.

11. Sanctions et Embargos : désignent des mesures restrictives, généralement prises par des organisations internationales ou des gouvernements nationaux pour des raisons de politique étrangère, de sécurité nationale, de lutte contre le blanchiment des capitaux, de lutte contre le terrorisme, ou de violations des droits de l'homme

1.4 Gouvernance

La gouvernance du présent Code est définie comme suit :

01. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de PORTEO est chargé :

- De définir les principes, comportements et règles que les collaborateurs, les dirigeants ainsi que les administrateurs au sein de PORTEO et de ses filiales doivent respecter ;
- D'établir les règles de conduite et de déontologie que PORTEO et ses filiales doivent observer dans l'exercice de leurs activités ;
- D'approuver la politique et la charte de conformité de l'établissement ;
- De favoriser la diffusion du présent Code ainsi que de la culture de déontologie qu'il promeut.

02. Le Directeur Général

Le Directeur Général est chargé de :

- Élaborer, de mettre à jour et de diffuser au sein de PORTEO le présent Code de conduite et de déontologie, ainsi que la Charte Éthique, après leur approbation par le Conseil d'Administration ;
- Tenir le Conseil d'Administration régulièrement informé sur l'état de conformité de l'établissement aux normes en vigueur.

03. La Direction Juridique et Conformité de PORTEO GROUP

La Direction Juridique et Conformité de PORTEO GROUP a pour mission principale d'aider à :

- la diffusion du Code au sein de PORTEO et de ses filiales ;
- son respect et sa bonne application ;
- la collecte de tout signalement de violation du Code.

04. La Direction des Ressources Humaines de PORTEO GROUP

En collaboration avec la Direction Juridique et Conformité de PORTEO GROUP, la Direction des Ressources Humaines de PORTEO GROUP participe :

- À la diffusion et communication interne du présent Code ;
- À la sensibilisation et la formation des dirigeants et collaborateurs sur le contenu du Code ;
- Au suivi et respect des engagements et principes contenus dans le présent Code.

05. Le Comité de Conduite et de Déontologie

Un Comité de Conduite et de Déontologie (ci-après désigné le Comité) est mis en place. Sa composition inclut le Conseil d'administration, la Direction générale, ainsi que les filiales.

La Direction Juridique et Conformité supervise les travaux du Comité, qui opère sous le contrôle hiérarchique du Directeur Général. Il se réunit à intervalles réguliers afin d'examiner les questions liées à la conduite et à la déontologie au sein de PORTEO.

06. Les Filiales de PORTEO Group

Chaque filiale de PORTEO est responsable de la mise en œuvre de ce Code. Le cas échéant, elle peut le compléter en fonction des spécificités juridiques, pratiques ou géographiques de ses activités.

Toutefois, ces compléments ne doivent pas contredire les valeurs et les principes d'action énoncés par le présent Code. Ils doivent être validés au préalable par la Direction Juridique et Conformité de PORTEO GROUP.

07. Les collaborateurs

Les collaborateurs étant la cheville ouvrière de ce Code, leur implication est essentielle. Pour garantir la bonne application de ces dispositions, le Code est remis à chaque collaborateur à sa prise de fonction et reste accessible en tout temps.

Chapitre 2 : Valeurs de PORTEO

Dans l'exercice de ses missions et de son rôle d'acteur économique et social responsable, PORTEO promeut les valeurs cardinales que sont : le respect, l'intégrité et la responsabilité.

2.1 L'intégrité

Chez PORTEO, l'intégrité n'est pas qu'un slogan mais le tremplin et la boussole de notre réputation et de notre croissance. Tout dirigeant ou collaborateur doit agir avec éthique et probité pour la réalisation de chaque ouvrage ou service. L'intégrité comprend l'exécution de ses missions en toute conformité

avec les normes en vigueur.

PORTEO accorde une importance capitale au respect strict des lois, règlements et normes portant sur :

- La lutte contre le blanchiment des capitaux,
- Le financement du terrorisme et de la prolifération des armes de destruction massive,
- La lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- Le respect du droit de la concurrence,
- La prévention des conflits d'intérêts,
- La préservation de l'environnement, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail,
- Ainsi que la protection des données personnelles.

2.2 Le respect

PORTEO promeut le respect de la dignité humaine, de chaque collaborateur ainsi que des parties prenantes.

2.2.1 Respect de la dignité humaine

Chez PORTEO, nous sommes convaincus que la construction d'infrastructures et le développement du continent ne peuvent se faire au détriment des hommes et des femmes du continent et encore moins de leurs droits.

Nous faisons du respect de la dignité humaine une de ses valeurs cardinales en garantissant un environnement de travail sûr et équitable à tous ses collaborateurs.

2.2.2 Respect de la vie privée

PORTEO s'engage à garantir le respect de la vie privée et la protection des données personnelles de ses collaborateurs et dirigeants, ainsi qu'à préserver leur sécurité et leur santé dans le cadre de leurs activités professionnelles.

2.2.3 Respect mutuel

En contrepartie, chaque collaborateur et dirigeant a le devoir d'incarner, en toutes circonstances, les valeurs de respect promues par PORTEO :

- Au sein de l'organisation, dans ses relations avec ses collègues, sa hiérarchie et ses subordonnés ;
- À l'extérieur, dans ses interactions avec les autorités, clients, fournisseurs, actionnaires et l'ensemble des parties prenantes.

2.3 La Responsabilité

PORTEO s'engage à accompagner les dynamiques urbaines, économiques et sociales du continent par des solutions concrètes, inclusives et responsables. Notre mission ne se limite pas à bâtir : elle consiste aussi à transmettre, à former et à investir durablement pour les générations futures.

Pour ce faire, PORTEO accorde une place importante à sa responsabilité sociale et environnementale. PORTEO ne se contente pas de construire des infrastructures mais s'affirme comme un acteur de développement engagé, visant à améliorer les conditions de vie des populations locales.

PORTEO, ses dirigeants et ses collaborateurs se positionnent comme des acteurs de la transition écologique, en cherchant à minimiser son empreinte carbone et à intégrer le développement durable dans ses projets.

Chapitre 3 : Règle de conduite et principes de déontologie

3.1 Exigence de légalité et la loyauté dans le cadre des activités

Chez PORTEO, nos dirigeants et collaborateurs s'engagent à agir avec probité, honnêteté, loyauté et intégrité. Nous sommes tenus de respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur.

Cet engagement est la fondation de notre travail : chacun doit contribuer de manière objective et professionnelle à la réussite de PORTEO et de ses filiales.

3.2 Discretion, confidentialité et secret professionnel

Les dirigeants et les collaborateurs de PORTEO sont tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité la plus stricte concernant toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette règle s'applique à tout moment et à toutes les informations considérées comme confidentielles. Ce devoir de discrétion ne fait toutefois pas obstacle à la communication de rapports à la Direction Générale et/ou au Conseil d'Administration, à moins que la loi n'exige la confidentialité de l'information. En outre, les dirigeants et collaborateurs doivent se conformer au strict respect du secret professionnel conformément à la réglementation en vigueur.

Les dirigeants et collaborateurs de PORTEO qui ont accès à des informations confidentielles ou privilégiées dans le cadre de leurs fonctions sont tenus à une stricte obligation de discrétion, y compris vis-à-vis de leurs propres collègues.

Toutefois, ce devoir de confidentialité ne peut être invoqué face aux autorités administratives et judiciaires. Ce devoir de confidentialité ne s'applique pas aux Autorités de supervision et de Tutelle, ou à toute autre autorité légale agissant dans le cadre de sa mission de surveillance ou d'une procédure pénale.

3.3 Conflits d'intérêts

Les dirigeants et collaborateurs doivent agir dans le seul intérêt de PORTEO. Les dirigeants et collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, c'est-à-dire toute activité ou tout intérêt personnel qui pourrait entrer en concurrence avec les intérêts de PORTEO ou nuire à l'exercice de leurs fonctions avec honnêteté et objectivité.

Tout dirigeant ou tout collaborateur est tenu de déclarer toute transaction ou relation susceptible de créer, de manière raisonnable, un conflit d'intérêts.

Cette déclaration est essentielle pour garantir la probité et la transparence de PORTEO. En cas de doute, ils doivent toujours privilégier l'esprit de ce Code et s'en référer à leur hiérarchie.

3.4 Anti-corruption

Les dirigeants et collaborateurs de PORTEO doivent s'abstenir de tout acte ou tentative de corruption. Il est formellement interdit aux dirigeants et collaborateurs de solliciter, d'accepter ou de recevoir d'un tiers un avantage, un cadeau ou un don, qu'il soit financier ou non, en lien avec leurs fonctions au sein de PORTEO et/ou de ses filiales.

Un dirigeant ou collaborateur ne peut accepter que les cadeaux, marques d'hospitalité ou avantages qui sont d'usage courant et de valeur symbolique. Tout autre cadeau reçu doit être déclaré à la Direction Juridique et Conformité de PORTEO GROUP.

En aucun cas un collaborateur ne doit, directement ou indirectement, accorder ou accepter une faveur induue pour lui-même ou pour autrui.

3.5 Délit d'initié

Le délit d'initié est formellement interdit au sein de PORTEO et/ou de ses filiales.

Le délit d'initié consiste à utiliser ou de communiquer des informations confidentielles ou privilégiées — non encore publiques — afin d'en tirer un avantage personnel ou d'en faire bénéficier un tiers.

Ainsi, les dirigeants et collaborateurs de PORTEO ne doivent en aucun cas :

- Utiliser des informations confidentielles obtenues dans l'exercice de leurs fonctions pour négocier des titres de PORTEO ou d'autres entreprises notamment les clients, fournisseurs, etc.
- Divulguer ces informations confidentielles à des tiers qui pourraient les utiliser.

3.6 Protection des données à caractère personnel

Tout dirigeant ou tout collaborateur est tenu de protéger les données à caractère personnel dans l'exercice de ses missions au sein de PORTEO et/ou de ses filiales.

Les dirigeants doivent garantir le respect des droits des personnes concernées.

3.7 Signalement

PORTEO encourage fortement ses dirigeants et collaborateurs à signaler tout problème d'éthique, acte de corruption ou attitudes similaires dont ils sont témoins.

Cette alerte peut être faite :

- Auprès du responsable hiérarchique,
- Auprès de la direction juridique et conformité,
- Auprès des ressources humaines,
- Auprès des dirigeants des filiales ou encore
- Via les canaux dédiés.

Le signalement est anonyme et permet de recevoir des conseils pertinents et de prendre les mesures appropriées.

PORTEO protège le dirigeant ou collaborateur auteur du signalement contre toutes formes de représailles.

3.8 Responsabilité et conscience professionnelle

Les dirigeants et collaborateurs de PORTEO doivent faire preuve de conscience professionnelle, de responsabilité et d'un engagement total.

Ainsi :

- Utilisation des biens et des ressources de PORTEO : Les biens de PORTEO ne doivent en aucun cas être confondus avec des biens personnels d'un dirigeant et/ou collaborateur, et ne peuvent être utilisés à des fins personnelles ou au profit de tiers.
- Devoir de diligence : Les dirigeants et collaborateurs doivent s'informer pleinement avant de prendre une décision afin d'agir dans le seul intérêt de PORTEO. La participation active et assidue des dirigeants aux instances de décision de PORTEO est essentielle à la vie et à son bon fonctionnement.
- Activités professionnelles secondaires : Les dirigeants et collaborateurs doivent exercer leurs fonctions de manière exclusive, sauf accord explicite de PORTEO.

3.9 Relations professionnelles et humaines

Tout dirigeant ou tout collaborateur de PORTEO est tenu de respecter sa hiérarchie et d'exécuter les instructions qui lui sont données, à condition qu'elles soient conformes à la réglementation en vigueur.

En cas de doute ou pour toute instruction provenant d'une autre autorité, il est du devoir du collaborateur de demander des éclaircissements à son supérieur hiérarchique.

Les dirigeants de PORTEO doivent exercer leur autorité avec respect et bienveillance. Il leur incombe

de créer un environnement de travail propice à la collaboration, de fournir des instructions claires et précises, et de veiller au bon déroulement des projets. Il est essentiel qu'ils respectent les échelons intermédiaires pour garantir l'efficacité de la chaîne de commandement.

3.10 Harcèlement moral et sexuel

PORTEO s'engage à garantir un environnement de travail respectueux, sûr et aligné sur les standards internationaux applicables en la matière.

Le harcèlement moral est strictement interdit. Aucun dirigeant ou collaborateur ne doit subir d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement de travail hostile. Les comportements inappropriés et propos injurieux susceptibles de porter atteinte à la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel d'une personne sont strictement prohibés.

De même, le harcèlement sexuel est formellement proscrit. Sont interdits au sein de PORTEO :

- Tous propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, non désirés, qui portent atteinte à la dignité d'une personne, créant une situation intimidante, hostile ou offensante, de manière répétée ou lors d'un seul événement grave.
- Le fait de subordonner l'accomplissement d'un service ou d'un acte relevant de ses fonctions à l'obtention de faveurs sexuelles.
- Le fait de donner des ordres, d'user de paroles, de gestes, d'écrits, de message, et ce, de façon répétée, de proférer des menaces, d'imposer des contraintes, d'exercer des pressions ou d'utiliser tout autre moyen aux fins d'obtenir d'une personne en situation de subordination des faveurs sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

3.11 Relations avec les parties prenantes

Chaque dirigeant ou collaborateur de PORTEO est un ambassadeur de PORTEO et/ou de ses filiales. A ce titre le dirigeant ou le collaborateur doit faire preuve de maîtrise de soi, de courtoisie et de compréhension dans toutes ses interactions, qu'il s'agisse des clients, des fournisseurs, des partenaires ou du public.

Le dirigeant ou le collaborateur doit adopter une attitude respectueuse et professionnelle est essentielle pour maintenir l'image de marque de PORTEO et garantir des relations saines et constructives.

3.12 Hygiène et sécurité

La prévention des accidents et des maladies professionnelles est une priorité absolue pour PORTEO. En conséquence, chaque dirigeant ou collaborateur est tenu de respecter rigoureusement toutes les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur au sein des locaux, sites ou chantiers de PORTEO et/ou de ses filiales.

Le dirigeant et le collaborateur doivent prendre régulièrement et impérativement connaissance et appliquer les consignes de sécurité affichées, et utiliser correctement les équipements de protection mis à disposition par PORTEO.

Chapitre 4 : Sanctions

Le non-respect de ce Code expose le dirigeant ou le collaborateur auteur de cette violation à des sanctions administratives et disciplinaires. Ces sanctions peuvent être imposées par PORTEO sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourraient être intentées par PORTEO et/ou ses filiales ou par toute personne lésée par la violation.

Chapitre 5 : Mise en œuvre, diffusion, modification et entrée en vigueur

La Direction Juridique et Conformité de PORTEO est responsable de la mise en œuvre de ce Code. La Direction Juridique et Conformité de PORTEO est chargée de veiller à son respect, de signaler les irrégularités à la Direction et de sensibiliser le personnel à l'importance de ces règles. En cas de doute sur une disposition, les dirigeants et collaborateurs peuvent solliciter des éclaircissements auprès de La Direction Juridique et Conformité de PORTEO.

Le Code est mis à la disposition de tous les dirigeants et collaborateurs. Chaque dirigeant et collaborateur doit déclarer l'avoir reçu et compris, et s'engager formellement à en respecter les dispositions en signant une lettre d'engagement.

PORTEO se réserve le droit de modifier le Code à tout moment. Toute mise à jour sera portée à la connaissance de l'ensemble du personnel sans délai.

Le Code entre en vigueur à compter de sa signature par le Président du Conseil d'Administration et le Directeur général de PORTEO.

SIGNATURES

Fait à Abidjan, le 20/10/25

Président du Conseil d'Administration

Nom : HASSAN DAKHLALLAH

Signature : _____


Code de Conduite et de Déontologie

Directeur Général

Nom : Papa Amadou Fall
Signature : _____

