



POLITIQUE ANTI-FRAUDE DE LIGHT AND SALT

Développé par : LIGHT AND SALT

Date: Avril 2023

Politique de lutte contre la fraude et la corruption

1. Introduction

LIGHT AND SALT s'est engagée à respecter les normes légales et éthiques. Tous les membres du personnel, ainsi que les consultants, les entrepreneurs, les organisations partenaires et toute autre personne ayant une relation financière ou fiduciaire avec LIGHT AND SALT sont censés partager cet engagement.

2. Objectif de la politique

Le but de cette politique est d'indiquer clairement la façon dont LIGHT AND SALT cherche à prévenir les actes de fraude, et de corruption. Il permet également aux membres du personnel, aux stagiaires et aux consultants de comprendre la gravité des actes trompeurs. Toute personne trouvée contraire à cette politique fera l'objet de mesures disciplinaires qui peuvent entraîner un congédiement après avoir suivi une procédure régulière.

3. Portée de la politique

Cette politique s'applique à tous les employés, consultants, entrepreneurs et fournisseurs de services, ainsi qu'à toute personne qui pourrait être touchée par les activités commerciales de LIGHT AND SALT.

4. Définitions

4.1 Fraude

La fraude est utilisée pour décrire des actes tels que la tromperie, la corruption, la contrefaçon, l'extorsion, le complot, le détournement de fonds, ainsi que la dissimulation de faits importants dans des CV, des états financiers, des rapports et d'autres documents pertinents. À des fins pratiques, la fraude peut être définie comme l'utilisation de la tromperie dans l'intention d'obtenir un gain financier ou un avantage injuste d'une manière injuste ou illégale.

4.2 Pots-de-vin

Le pot-de-vin est l'acte de donner ou de recevoir quelque chose de valeur en échange d'influence ou d'action en retour, que le destinataire ne modifierait pas autrement. Essentiellement, la corruption offre de faire quelque chose pour quelqu'un dans le but exprimé de recevoir quelque chose qui est bénéfique en échange. Il peut s'agir d'argent, de biens, de droits en action, de préférence, de privilège, d'émolument, d'objets de valeur,

d'avantages ou simplement d'une promesse d'induire ou d'influencer l'action, le vote ou l'influence d'une personne à titre officiel ou public.

4.3 Corruption

En général, la corruption est une forme de malhonnêteté ou d'activité criminelle entreprise par une personne ou une organisation chargée d'occuper un poste d'autorité, souvent pour obtenir des avantages illicites. La corruption peut inclure de nombreuses activités, y compris la corruption et le détournement de fonds.

5. Principes

La fraude, la corruption et le pot de vin de tout type représentent une menace pour la réputation de LIGHT AND SALT et pour les ressources dont elle est responsable. LIGHT AND SALT s'engage donc à mener une enquête approfondie sur toute affaire de fraude, de corruption ou de pot de vin et à l'élimination de ces activités au sein de l'organisation.

Cette politique vise à :

- sensibiliser tous les membres du personnel au risque de fraude, de corruption ou de pot de vin et aux dommages que ces actes causeront aux ressources et/ou à la réputation de LIGHT AND SALT;
- établir et maintenir des contrôles visant à prévenir et à détecter la fraude, la corruption ou le pot de vin; Et
- prendre des mesures disciplinaires chaque fois que la fraude, la corruption ou le pot de vin sont découvertes ou soupçonnées (se référer à la politique disciplinaire).

LIGHT AND SALT considère qu'il est du devoir de tous les employés d'agir honnêtement et avec intégrité en tout temps, et de signaler sans délai toute action irrégulière présumée aux gestionnaires d'unité, RH et/ou à la Coordination Nationale. L'organisation a également pour politique qu'aucun employé ne souffrira du fait qu'il y ait des soupçons raisonnablement tenus au sujet des actions d'autres employés de LIGHT AND SALT.

L'équipe de la coordination nationale de LIGHT AND SALT est chargée d'identifier les risques majeurs auxquels LIGHT AND SALT, son travail et ses activités sont exposés et de s'assurer que des systèmes, des procédures et des contrôles appropriés sont en place.

6. Responsabilités des employés

Le Coordinateur National, avec le soutien de RH et de tous les autres gestionnaires, sont responsables de la gestion quotidienne de l'organisation, ainsi que de la maintenance des systèmes et des contrôles conçus pour minimiser les incidents de fraude, de corruption et de pot de vin au sein de l'organisation. Tous les gestionnaires sont responsables de s'assurer que, grâce à un système de gestion hiérarchique, les employés sont :

- conscients des risques de fraude, de corruption et de pot de vin; Et
- connaître les types d'irrégularités qui pourraient se produire dans leurs domaines de responsabilité et être attentifs à toute indication d'irrégularité.

De même, le Coordinateur National, l'équipe de RH et tous les autres gestionnaires sont responsables de veiller à ce que les employés se conforment aux systèmes établis pour prévenir et détecter les activités frauduleuses et la corruption. Le RH, le gestionnaire de l'unité des finances, sont spécifiquement responsables de la conception, de la mise en œuvre, du développement et de l'entretien des systèmes de prévention et de détection des activités frauduleuses et de la corruption. Il incombe également au gestionnaire de l'unité des RH de tenir un registre des cas signalés de fraude présumée.

Tous les employés ont le devoir d'agir honnêtement et avec intégrité en tout temps, et de signaler sans délai toute action irrégulière présumée. Un employé qui est préoccupé par les actions de la direction et /ou d'un collègue et/ou soupçonne la fraude et la corruption a été commis ou planifié ne devrait pas donner au suspect une idée de leurs soupçons, car cela mettrait en péril une enquête. Les détails doivent être communiqués immédiatement par l'employé à son gestionnaire direct et au gestionnaire de l'unité des RH, si, pour une raison quelconque, l'employé se sent incapable de discuter de la question avec son gestionnaire direct, il devrait en discuter avec le Coordinateur National ou son délégué.

Le gestionnaire à qui l'acte de fraude et de corruption présumée a été signalé doit en informer le chef d'unité des RH qui effectuerait l'enquête sur l'allégation. Dans le cas où une ou plusieurs cadres supérieurs seraient impliqués dans la fraude et la corruption présumées, l'incident devrait être signalé immédiatement au Coordinateur National.

7. Procédure de réponse aux signalements de fraude présumée

Si le gestionnaire de ligne ou le chef d'unité de RH conclut qu'une allégation d'irrégularité présumée a de la substance, il doit signaler l'affaire au Coordinateur National, qui est responsable à la fois de s'assurer qu'une enquête est ouverte, de déterminer la nature de l'enquête et de signaler le problème aux donateurs pertinents en temps opportun.

Toute enquête menée visera à :

- établir l'ampleur de l'acte frauduleux;
- identifier l'auteur; Et
- déterminer si d'autres employés sont impliqués.

L'enquête doit déterminer si l'absence de systèmes adéquats et de contrôles internes a permis de commettre des fraudes, des pots-de-vin, ou si le problème est dû au fait que la direction n'a pas veillé au respect des systèmes existants.

Si l'enquête conclut que la fraude, la corruption ou le pot-de-vin découlent du non-respect des systèmes existants, tous les efforts seront faits pour réviser ou mettre à jour les systèmes afin de combler les lacunes qui ont permis la fraude, la corruption ou le pot-de-vin.

Si l'enquête conclut qu'il y a responsabilité de la part de la direction, les responsables seront soumis à des mesures disciplinaires. La négligence grave, telle qu'elle a été déterminée dans le cadre de l'enquête, tout

autre gestionnaire ou employé est considérée comme un motif de congédiement une fois que la procédure régulière a été suivie.

8. Rapports anonymes à la ligne d'assistance

Si un employé a des raisons de croire que la fraude ou la corruption a lieu dans l'organisation et que vous souhaitez le signaler anonymement, alors ils peuvent signaler ces informations à l'adresse e-mail suivante et numéro de SMS qui est également sur le site Web de LIGHT AND SALT (en conception), No:0850182646; adresse e-mail: gestiondeplainteslightandsaltrdc@gmail.com ; SMS no: 0850182646.

9. Action disciplinaire

LIGHT AND SALT a pour politique de signaler tous les cas de fraude, de corruption ou de pot-de-vin à la police, et d'envisager sérieusement de porter des accusations criminelles. LIGHT AND SALT doit faire tous les efforts possibles pour récupérer les fonds dont l'organisation a été victime d'une fraude. Que l'affaire soit ou non renvoyée à la police, des mesures disciplinaires, qui peuvent entraîner **un congédiement/résiliation immédiate du Contrat**, seront prises contre l'employé concerné.

Une allégation qui s'avère non fondée et d'intention malveillante serait considérée comme un acte d'inconduite grave de la part de l'employé qui signalait l'affaire. Des mesures disciplinaires peuvent entraîner le congédiement de tout employé faisant des allégations fausses et non fondées.

10. Confidentialité et conclusion

Les membres du personnel doivent être assurés que toutes les informations reçues seront traitées avec une stricte confiance et ne seront pas divulguées à des tiers à moins qu'il n'y ait une exigence du donateur ou une obligation légale de le faire.

APPROVE PAR

Name	Coordination National	Signature	Date
Jailton LUANDA	Coordinateur National		20 Avril 2023